

Monika Stec

Badaczka niezależna¹
Independent researcher

Maciej Duszczyk

Instytut Polityki Społecznej, Wydział Nauk Politycznych
i Studiów Międzynarodowych, Uniwersytet Warszawski²
Institute of Social Policy, Faculty of Political Science
and International Studies, University of Warsaw

***Bezpieczeństwo rynku pracy jako kategoria
w badaniach migracyjnych —
wyniki badań empirycznych³***

Streszczenie

W tekście przedstawiono wyniki badania ilościowego i jakościowego zrealizowanego w ramach projektu badawczego *W poszukiwaniu bezpieczeństwa na rynku pracy. Migracje zarobkowe z Polski i do Polski a atrakcyjność polskiego rynku pracy*. Osoby badane to: (1) Polacy pracujący za granicą (w Niemczech i w Wielkiej Brytanii), (2) absolwenci polskich uczelni planujący wyjazd z Polski na stałe oraz (3) cudzoziemcy pracujący w Pol-

¹ Adres elektroniczny autorki: stec.monika@gmail.com.

² Instytut Polityki Społecznej, Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych UW, ul. Nowy Świat 67, 00-927 Warszawa; adres elektroniczny autora: m.duszczyk@uw.edu.pl.

³ Artykuł jest efektem badań przeprowadzonych w ramach projektu finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki pt. *W poszukiwaniu bezpieczeństwa na rynku pracy. Migracje zarobkowe z Polski i do Polski a atrakcyjność polskiego rynku pracy* (nr rej. 2014/15/B/HSS/01148).

sce (przede wszystkim osoby przyjeżdżające z Ukrainy). Celem było sprawdzenie hipotez dotyczących bezpieczeństwa, atrakcyjności oraz statusu polskiego rynku pracy w Europie. Hipotezy oparte na teoriach (np. *push and pull*) oraz wynikające ze statystyk migracji zostały uzupełnione o najważniejsze aspekty subiektywnych definicji bezpieczeństwa na rynku pracy stosowanych przez osoby badane. Wyniki dotyczące postrzegania bezpieczeństwa różnią się w zależności od przyjętej definicji (oraz od tego, czy jest ona spontaniczna czy narzucona przez badaczy). Na podstawie wyników badań stwierdzono, że kwestia bezpieczeństwa na rynku pracy odgrywa rolę zarówno przy podejmowaniu decyzji migracyjnych, jak i przy wyborze państwa docelowego. Jednocześnie zauważono, że bardziej precyzyjne określenie wpływu bezpieczeństwa na rynku pracy na decyzje migracyjne wymaga dalszych badań. Hipoteza o *semi*-peryferyjnym statusie polskiego rynku pracy została zweryfikowana w badanej próbie — jest on postrzegany jako peryferyjny przez Polaków pracujących za granicą, ale posiada cechy centrum, które są atrakcyjne dla badanych imigrantów zarobkowych.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo, migracje, rynek pracy, centrum-peryferie

Wprowadzenie

W tekście są prezentowane wyniki badań i próba weryfikacji hipotez postawionych w projekcie *W poszukiwaniu bezpieczeństwa na rynku pracy. Migracje zarobkowe z Polski i do Polski a atrakcyjność polskiego rynku pracy* realizowanym w ramach konkursu OPUS Narodowego Centrum Nauki. Główne pytanie badawcze dotyczyło tego, na ile kwestia oczekiwanego i uzyskanego bezpieczeństwa na rynku pracy jest istotna przy podejmowaniu decyzji migracyjnych (zob. w niniejszym numerze czasopisma: Matuszczyk, Duszczyk, *Bezpieczeństwo na rynku pracy jako perspektywa teoretyczna w badaniach nad migracjami zarobkowymi*). Celem badań było zweryfikowanie trzech hipotez.

W pierwszej z nich założono, że **oczekiwane i uzyskane bezpieczeństwo na rynku pracy** jest dodatkowym (m.in. obok poziomu wynagrodzeń czy podaży miejsc pracy) czynnikiem wpływającym na decyzje migracyjne. Oznacza to, że osoby, które rozważają migrację, przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe oraz o wyborze państwa emigracji biorą pod uwagę poziom bezpieczeństwa, jaki zapewnia państwo pochodzenia i państwo przyjmujące.

W drugiej hipotezie przyjęto, że o **atrakcyjności danego rynku pracy** dla migrantów zarobkowych decydują także kwestie związane z prawną ochroną zatrudnienia (przede wszystkim zasady, na jakich jest podejmowane zatrudnienie: prawny stosunek pracy, umowy cywilnoprawne, preferowanie zatrudnienia w szarej strefie itp.). Dla niektórych migrantów ważna może być elastyczność rynku pracy polegająca na możliwości łatwego rozwiązywania i nawiązywania stosunków pracy, dla innych natomiast prawna ochrona raz podjętego zatrudnienia. W obu tych sytuacjach mamy do czynienia z bezpieczeństwem, choć w pierwszym przypadku mowa raczej o bezpieczeństwie zatrudnienia związanym z pewnością znalezienia nowej pracy, a w drugim o bezpieczeństwie pracy opartym na regulacjach prawnych utrudniających pracodawcom zwolnienie pracownika.

Trzecia hipoteza dotyczyła **statusu polskiego rynku pracy w Europie**. Przyjęto założenie, że jest on peryferyjny dla Polaków podejmujących zatrudnienie w innych państwach (o czym decyduje stale utrzymujący się poziom emigracji), ale staje się centrum dla imigrantów zarobkowych, szczególnie z państw Partnerstwa Wschodniego, w tym z Ukrainy (o czym z kolei świadczy rosnący poziom imigracji zarobkowej z tego regionu).

Metodologia badawcza i opis próby

W ramach projektu przeprowadzono dwa rodzaje badań: ilościowe i jakościowe. Komponent ilościowy obejmował badanie PAPI zrealizowane na łącznej próbie $N = 300$. Poruszano następujące tematy: obecny i wcześniejszy status zawodowy — aktualna i poprzednia praca (znalezienie pracy, staż pracy, charakter pracy, korzyści związane z pracą, zmiana pracy lub zawodu), porównanie rynków pracy — w kraju pochodzenia i w kraju migracji (znalezienie pracy, utrzymanie pracy, zmiana pracy, utrata pracy, legalność zatrudnienia, oszczędzanie, awans, podwyżka, godzenie pracy z życiem rodzinnym, praca zgodna z kwalifikacjami, zmiana zawodu), doświadczenie bezrobocia, porównanie wsparcia instytucjonalnego — w kraju pochodzenia i w kraju migracji (informowanie o prawach, zasiłki dla bezrobotnych, pomoc w znalezieniu pracy oraz w doksztalcaniu się lub zmianie zawodu, bezpłatna pomoc lekarska), znajomość języka obcego, gorsze traktowanie w pracy, sytuacja osobista (posiadanie dzieci, pobieranie zasiłków na dzieci, posiadanie partnera/partnerki, miejsce zamieszkania i sieci migracyjne), porównanie opłacalności wsparcia — w kraju pochodzenia i w kraju migracji (pobieranie zasiłków dla dzieci lub dla rodziców, zasiłków mieszkaniowych, emerytur i innych świadczeń), plany zawodowe, definicja bezpieczeństwa na rynku pracy, metryczka (płeć, obywatelstwo, wiek, wykształcenie, kraj i miasto zamieszkania).

W obu typach badania wzięły udział następujące grupy respondentów:

1. Polacy i Polki pracujący za granicą — w Wielkiej Brytanii (Londyn i Newcastle) oraz w Niemczech (Berlin i Kolonia) ($N = 100 + 10$ IDI);
2. absolwenci i absolwentki polskich uczelni publicznych (Warszawa, Lublin, Rzeszów, Wrocław) planujący wyjechać na stałe za granicę ($N = 100 + 10$ IDI);
3. cudzoziemcy i cudzoziemki pracujący w Polsce (Warszawa i Lublin), przede wszystkim obywatele i obywatelki Ukrainy ($N = 100 + 11$ IDI).

Poniżej szczegółowo opisano konstrukcję próby badawczej.

Badanie ilościowe

Struktura próby Polaków pracujących za granicą nawiązuje do dwóch głównych kierunków migracji zarobkowej polskich obywateli w Europie — Wielkiej Brytanii i Niemiec. Ustalono równe kwoty uczestników badania ze względu na miejsce zamieszkania — połowa respondentów w momencie realizacji badania pracowała w Niemczech, połowa w Wielkiej Brytanii. Podobnie zaplanowano podział według miast, tzn. kryterium wyboru stanowił duży odsetek migrantów z Polski: w każdym z nich (Berlin, Kolonia, Londyn, Newcastle)

zrekrutowano 25 osób. Struktura próby absolwentów polskich uczelni planujących wyjazd na stałe za granicę została określona w taki sposób, żeby uzyskać wgląd w różnorodność typów zdobywanego wykształcenia (uniwersyteckie, medyczne, techniczne) oraz zróżnicować próbę pod względem geograficznym (miasta uniwersyteckie z różnych regionów Polski: Warszawa, Lublin, Rzeszów, Wrocław). Struktura próby obcokrajowców pracujących w Polsce odzwierciedla strukturę migracji do Polski — zdecydowana większość migrantów pracujących w Polsce to obywatele Ukrainy, dlatego w próbie stanowią oni 80%. Także miasta, w których realizowano badanie obcokrajowców (Warszawa, Lublin), wybrano ze względu na duży udział Ukraińców w populacji migrantów zarobkowych.

Zastosowanie identycznych pytań w kwestionariuszach przeznaczonych dla różnych grup oraz określenie dodatkowych kryteriów udziału migrantów zarobkowych w badaniu (ograniczenie do osób, które wyemigrowały w latach 2008–2016, ze stażem pracy minimum dwanaście miesięcy, niebędących pracownikami delegowanymi oraz nieprowadzącymi działalności gospodarczej) umożliwiło porównanie wyników uzyskanych w różnych grupach.

Badanie ankietowe (PAPI) zostało zrealizowane przez konsorcjum Danae Sp. z o.o. i Realizacja Sp. z o.o. w lutym i marcu 2017 roku. Zastosowano standardowe procedury rekrutacyjne firm badawczych według założonych kryteriów: osoby, które w momencie badania miały przynajmniej dwunastomiesięczne doświadczenie zawodowe (w Polsce — w przypadku absolwentów, w kraju pobytu — w pozostałych grupach), niezależnie od legalności czy formy zatrudnienia (z badania wykluczono pracowników delegowanych oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą). Większość ankietowanych w momencie przeprowadzania badania była zatrudniona na podstawie umowy o pracę lub innej na czas nieokreślony (92% Polaków za granicą, 62% absolwentów oraz 55% obcokrajowców).

Wśród ankietowanych obcokrajowców pracujących w Polsce 80% stanowili obywatele Ukrainy (zgodnie z założeniem doboru próby), a pozostali pochodzili z krajów spoza Partnerstwa Wschodniego. W badaniu pracowników polskich za granicą i cudzoziemskich w Polsce wymagano, aby początek emigracji przypadła na lata 2008–2016. W badaniu ważne było zróżnicowanie wiekowe — wiek i związane z tym doświadczenia wpływają na stosunek do rynku pracy, poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy, sytuację osobistą, plany migracyjne lub zawodowe oraz na inne istotne aspekty, dlatego rekrutowano osoby w różnym wieku. Ostatecznie próbę stanowili respondenci urodzeni w latach 1949–1998. W próbie zadbano o równą reprezentację osób ze względu na płeć oraz miasto zamieszkania: w przypadku Polaków za granicą 50 osób mieszkało w Niemczech (25 w Kolonii i 25 w Berlinie) i 50 w Wielkiej Brytanii (25 w Londynie i 25 w Newcastle), w przypadku cudzoziemców 50 osób mieszkało w Warszawie (w tym 40 obywateli Ukrainy) i 50 w Lublinie (w tym 40 obywateli Ukrainy), a w próbie absolwentów zrekrutowano po 25 osób odpowiednio z Warszawy, Lublina, Rzeszowa i Wrocławia. W badaniu pracowników nie zaplanowano kwot dotyczących wykształcenia — badanie miało charakter eksploracyjny i na tym etapie uznano, że wykształcenie jest mniej istotne w porównaniu z pozostałymi kryteriami selekcyjnymi, ale — podobnie jak w przypadku wieku — rekrutowano osoby posiadające różny poziom wykształcenia. Ostatecznie w próbie najwięcej było osób z wykształceniem średnim (48% obcokrajowców i 37% Polaków za granicą). Większość

pracujących za granicą Polaków (74%) i prawie połowa cudzoziemców w Polsce (45%) nie doświadczyła bezrobocia ani w Polsce, ani za granicą.

W badaniu absolwentów wzięły udział osoby z polskim obywatelstwem urodzone w latach 1987–1994, które zadeklarowały zamiar wyjechania z Polski na stałe. W próbie zadbane o równą reprezentację ze względu na poziom formalnego wykształcenia (ukończone studia pierwszego lub drugiego stopnia) oraz o zróżnicowanie ze względu na typ uczelni publicznej (uniwersytet — 40 osób, politechnika — 35 osób, uniwersytet medyczny — 25 osób). Najczęściej deklarowano plany wyjazdu do Wielkiej Brytanii (35%) i Niemiec (20%), ale wskazywano też między innymi Szwecję, Holandię, Irlandię, Norwegię, USA i Kanadę. Większość (83%) nie miała doświadczenia pracy za granicą.

Badanie jakościowe

Komponent jakościowy obejmował indywidualne wywiady pogłębione (IDI) przeprowadzone na łącznej próbie $N=31$. Scenariusz zawierał tematy poruszane w badaniu ilościowym oraz dodatkowe zagadnienia, takie jak: idealna praca, elementy bezpieczeństwa na rynku pracy, motywacja do wyjazdu, załatwianie spraw urzędowych oraz czynniki wpływające na decyzje migracyjne (pytania „co by było, gdyby...”). Przy porównaniu rynków pracy wykorzystano technikę chińskiego portretu, prosząc o porównanie krajów do zwierząt, marek samochodów, kolorów lub seriali/filmów. Celem tego komponentu było uzyskanie wglądu w indywidualne perspektywy osób badanych, zrozumienie ich motywacji, odtworzenie (lub wywołanie) subiektywnych definicji bezpieczeństwa oraz pogłębienie innych kwestii poruszanych w badaniu ilościowym.

Badanie jakościowe realizowano od maja do września 2017 roku. Indywidualne wywiady pogłębione zostały przeprowadzone przez członków zespołu badawczego:

- z 4 Polakami i 6 Polkami w wieku 28–66 lat pracującymi za granicą (3 w Berlinie, 2 w Kolonii, 2 w Londynie i 3 w Newcastle);
- z 4 cudzoziemkami i 7 cudzoziemcami w przedziale wiekowym 20–54 pracującymi w Polsce (7 osób pochodziło z Ukrainy, 1 z Włoch, 1 z Turcji, 1 z Wietnamu i 1 z Iraku) oraz
- z 3 absolwentami i 7 absolwentkami polskich uczelni (6 w Warszawie, 2 w Lublinie, 1 w Rzeszowie i 1 we Wrocławiu) mającymi od 22 do 26 lat, którzy planują wyjazd na stałe za granicę.

Wyniki badań

Bezpieczeństwo na rynku pracy

Możliwość uzyskania bezpieczeństwa na rynku pracy państwa przyjmującego może być postrzegana, np. w ramach teorii *push and pull* (Lee, 1966), jako czynnik przyciągający, a brak takiego bezpieczeństwa w państwie pochodzenia jako czynnik wypychający. Jednocześnie w literaturze przedmiotu brakuje opracowań, w których zostało przeanalizowane

zowane, na ile oczekiwane i uzyskane bezpieczeństwo na rynku pracy może być czynnikiem zachęcającym do podejmowania decyzji migracyjnych lub powstrzymującym od nich (zob. Matuszczyk, Duszczyk, *Bezpieczeństwo na rynku pracy jako perspektywa teoretyczna w badaniach nad migracjami zarobkowymi* w niniejszym numerze PPS). Oznacza to, że zaprezentowane poniżej wyniki badań mają charakter eksploracyjny, a wnioski są wstępne i wymagają weryfikacji w kolejnych, poszerzonych badaniach.

W sprawozdanym badaniu ilościowym zapytano, co to znaczy czuć się bezpiecznie na rynku pracy, proponując trzynaście opcji odpowiedzi, z których badani mogli wybrać cztery⁴. Odpowiedzi trzech badanych grup różniły się — zdecydowano się na inne zdania, a wewnątrz grupy były mniej lub bardziej spójne w swoich wyborach. Szczegółowe dane w rozbiciu na opinie cudzoziemców pracujących w Polsce, absolwentów planujących wyjazd na stałe za granicę oraz Polaków pracujących za granicą zostały przedstawione na wykresie 1.

Największą zgodność można zaobserwować w grupie Polaków pracujących za granicą — aż 81% z nich wybrało stwierdzenie „Jestem pewna/y, że jeżeli stracę pracę, to bez problemu znajdę kolejną”, a 50% zdanie „Państwo gwarantuje wysoką stawkę minimalną wynagrodzenia, tak aby pensja wystarczała na życie”.

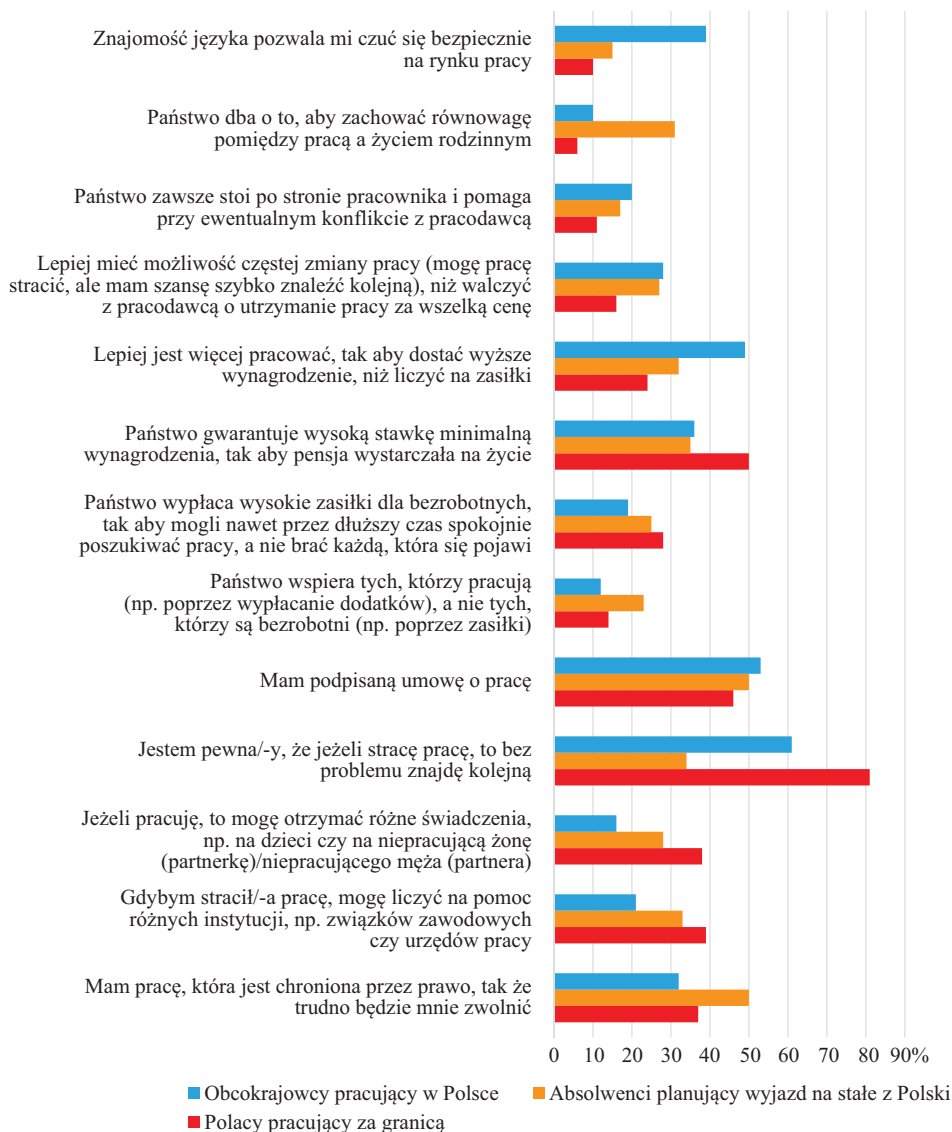
Najwięcej obcokrajowców (61%) poparło stwierdzenie, że jeśli stracą pracę, to bez problemu znajdą kolejną, a ponad połowa z nich (53%) za kluczowy element bezpieczeństwa na rynku pracy uznała posiadanie umowy o pracę.

Najmniej zgodni okazali się absolwenci polskich uczelni planujący wyjazd za granicę — w tej grupie dwa najczęściej wskazywane zdania wybrało 50% respondentów. Były to: „Mam pracę, która jest chroniona przez prawo, tak że trudno będzie mnie zwolnić” i „Mam podpisaną umowę o pracę”.

Niektóre z zaproponowanych stwierdzeń dotyczących tego, czym jest bezpieczeństwo na rynku pracy, cieszyły się większą popularnością tylko w jednej z trzech grup. I tak zdanie „Państwo dba o to, aby zachować równowagę pomiędzy pracą a życiem rodzinnym” było najistotniejsze dla absolwentów planujących wyjazd za granicę, co pokazuje, że mają oni świadomość, jak ważne jest zachowanie takiej równowagi. Stwierdzenie „Państwo gwarantuje wysoką stawkę minimalną wynagrodzenia, tak aby pensja wystarczała na życie” najczęściej wybierali Polacy za granicą, co można interpretować jako potrzebę zagwarantowania jednego z podstawowych praw pracowniczych, jakim jest minimalne wynagrodzenie. Natomiast obcokrajowcy najczęściej wskazywali, że „Lepiej jest więcej pracować, tak aby dostać wyższe wynagrodzenie, niż liczyć na zasiłki”, co jest wyrazem indywidualistycznej strategii nastawionej na gromadzenie kapitału.

⁴ Zaproponowane przez badaczy opcje odpowiedzi zostały opracowane na podstawie dotychczasowych badań i ustaleń teoretycznych w zakresie migracji zarobkowych i czynników wpływających na bezpieczeństwo na rynku pracy (zob. Matuszczyk, Duszczyk w niniejszym numerze „Problemów Polityki Społecznej”).

Wykres 1. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Co to znaczy czuć się bezpiecznie na rynku pracy?”



Źródło: opracowanie własne.

Zdania, które w podobnym stopniu były wybierane przez trzy badane grupy, dotyczą posiadania umowy o pracę (choć najczęście wskazywali na to absolwenci), wsparcia państwa w razie konfliktu pracownika z pracodawcą oraz wysokich zasiłków dla osób bezrobotnych. Respondenci w znacznej mierze postrzegali bezpieczeństwo na rynku pracy przez pryzmat prawa pracy, a szczególnie posiadania umowy o pracę. Jednocześnie Polacy mieszkający za granicą byli pewni, że jeżeli stracą obecnie posiadaną pracę, to bez pro-

blemu znajdują kolejną. Oznacza to, że budowali swoje bezpieczeństwo na umiejętnościach, co może prowadzić do wniosku, że dla nich elastyczność rynku pracy mogła stanowić zaletę kraju, w którym się znaleźli.

Wśród pozostałych stwierdzeń warto zwrócić uwagę na zdanie „Znajomość języka pozwala mi czuć się bezpiecznie na rynku pracy”, które częściej wybierali obcokrajowcy niż Polacy za granicą i absolwenci. Absolwenci deklarowali co najmniej dobrą znajomość języka kraju, do którego planują wyjechać — 49% bardzo dobrze i 44% dobrze oceniło swoje kompetencje językowe w mówieniu, a w pisaniu bardzo dobrze czuje się 31% z nich, a dość dobrze — 53%, co sumuje się do 84% osób dobrze piszących w po angielsku lub niemiecku. Znajomość języka obcego jest więc atutem absolwentów. W grupie Polaków pracujących za granicą większość (łącznie 58%) potrafi mówić w języku obcym (40% dobrze, 18% bardzo dobrze), jednak mniejszość opanowała bardzo dobrze (13%) lub dość dobrze (27%) pisanie po angielsku lub niemiecku. Co ciekawe, absolwenci jeszcze przebywający w Polsce deklarowali lepszą znajomość języka kraju przyjmującego niż Polacy mieszkający i pracujący za granicą (pytanie, czy absolwenci po wyjeździe za granicę i skonfrontowaniu z życiem w obcym państwie podtrzymałyby wysoką samoocenę znajomości języka kraju przyjmującego).

Aż 87% badanych obcokrajowców wskazało, że mówi po polsku (61% dobrze, a 26% bardzo dobrze), ale gorzej jest z umiejętnością pisania po polsku — tylko 16% radzi sobie z tym bardzo dobrze, 37% dość dobrze, a 42% słabo. W przypadku obcokrajowców słabsza znajomość języka polskiego sprzyja uznawaniu znajomości języka obcego za element bezpieczeństwa. Oznacza to, że brak znajomości języka polskiego jest istotnym problemem wpływającym na poczucie bezpieczeństwa pracowników cudzoziemskich w Polsce.

Badania ilościowe dotyczące bezpieczeństwa na rynku pracy zostały pogłębione przez badania jakościowe, w trakcie których respondentom zadano pytanie otwarte, czym jest dla nich bezpieczeństwo na rynku pracy.

Dla Polaków pracujących za granicą bezpieczeństwo na rynku pracy ma wymiar przede wszystkim finansowy, co pozytywnie koresponduje z wynikami badań ilościowych. Polacy za granicą nie obawiali się bezrobocia, twierdząc, że w sytuacji utraty pracy znajdują następną (dotyczy to głównie osób pracujących w Wielkiej Brytanii) lub też że posiadają umowę o pracę, która w przypadku rzetelnego wykonywania obowiązków gwarantuje im pewność zatrudnienia (głównie Polacy pracujący w Niemczech). Można zatem domniemywać, że najważniejszym powodem ewentualnej zmiany zatrudnienia byłyby właśnie wysokość wynagrodzenia.

Jednocześnie, jak już wskazano wcześniej, w odpowiedziach Polaków pracujących za granicą wystąpiła istotna różnica w postrzeganiu bezpieczeństwa przez respondentów przebywających na emigracji w Niemczech w porównaniu z emigrantami w Wielkiej Brytanii. Zatrudnieni w Niemczech częściej wskazywali na kwestię stabilności zatrudnienia związaną z posiadaniem umowy o pracę: „Dla mnie bezpieczeństwo na rynku pracy jest generalnie stabilizacją, tak naprawdę, w której nie obawiasz się, że tą pracę utracisz” [Prac_Niemcy_M_34]⁵.

⁵ Wypowiedzi respondentów są podawane w oryginalne, bez poprawek (zdarzają się w nich błędy językowe, stylistyczne).

Natomiast dla Polaków zatrudnionych w Wielkiej Brytanii kluczowa była pewność, że bez problemu znajdą nową pracę, gdyby z różnych powodów utracili tę, którą wykonywali w momencie badania: „No, pewnie chodzi o to, niekoniecznie o BHP, tylko o bezpieczeństwo w sensie, że jeżeli tą pracę stracę, to jakie możliwości mam znaleźć inną. Czy ja jestem pewna, że nie zostanę bez pracy” [Prac_WlkBryt_K_44].

Na podstawie badań jakościowych można zatem stwierdzić, że w badanej próbie Polacy zatrudnieni w Niemczech silniej akcentowali elementy stabilności, związane między innymi z gwarancją posiadania umowy o pracę czy praw pracowniczych (*security*), a pracujący w Wielkiej Brytanii — elastyczności (*flexibility*). Umożliwia to weryfikację hipotezy badawczej, zgodnie z którą osoby poszukujące elastyczności rynku pracy raczej wybierają Wielką Brytanię, a migranci nastawieni na stabilność pracy, a więc wysoki poziom ochrony, są bardziej skłonni wyjechać do Niemiec. Potwierdziły to odpowiedzi na inne pytania zadawane w czasie wywiadów. Osoby pracujące w Niemczech wskazywały na **ochronę przed zwolnieniem i wsparcie pracowników, którzy stracili pracę**. Dla Polaków zatrudnionych w Wielkiej Brytanii aspekt ten nie był istotny, zwracali oni raczej uwagę na możliwość korzystania z **instrumentów oferowanych przez służby zatrudnienia pozwalających na znalezienie nowej pracy**.

Nieco inne proporcje można dostrzec w odpowiedziach absolwentów planujących wyjazd z Polski w porównaniu z migrantami zarobkowymi, którzy już pracują za granicą. Absolwenci najczęściej łączyli bezpieczeństwo na rynku pracy z podpisaniem umowy. Dla większości z nich posiadanie umowy (optymalnie umowy o pracę) stanowiło gwarancję **stabilnego zatrudnienia**, w tym sensie, że czuliby się bezpiecznie, nie obawiając się, że zostaną zwolnieni. Ważniejsze dla nich okazało się bezpieczeństwo pracy (definiowane przez nich jako stabilność) niż bezpieczeństwo zatrudnienia opartego na pewności znalezienia innego miejsca pracy po utracie obecnego.

Najbardziej zgodni w opiniach na temat bezpieczeństwa na rynku pracy byli cudzoziemcy zatrudnieni w Polsce. Wszystkie ich odpowiedzi odnosiły się bowiem do stabilności. Definiując bezpieczeństwo, najczęściej wymieniali umowę i różnego rodzaju ubezpieczenia: zdrowotne, wypadkowe, społeczne, a także ochronę pracownika — przede wszystkim prawną, np. przed zwolnieniem, lub inne aspekty, na straży których stoi inspekcja pracy. Zwłaszcza dla Ukraińców istotnym elementem bezpieczeństwa była pewność otrzymania wynagrodzenia oraz tego, że nie zostaną oszukani przez nieuczciwych pracodawców. Ważne okazały się także bezpieczeństwo i higiena pracy oraz zabezpieczenie na przyszłość w postaci emerytury. Obcokrajowcy nie wspominali o rozwoju zawodowym ani — co ciekawe — o wysokości zarobków, tylko raczej o pewności wypłaty. Pojedyncze osoby za istotne składowe bezpieczeństwa na rynku pracy uznały także jasno sprecyzowany zakres obowiązków, możliwość skorzystania ze zwolnienia lekarskiego, legalność pracy oraz otrzymanie karty pobytu. Oznacza to, że w porównaniu z rynkami pracy Europy Zachodniej ten polski oferuje mniejsze bezpieczeństwo i mniejsze ryzyko wykorzystywania przez pracodawców. Nie dziwi zatem opinia cudzoziemców, że umowa — jako gwarancja wypłaty wynagrodzenia — jest dla nich kluczowa.

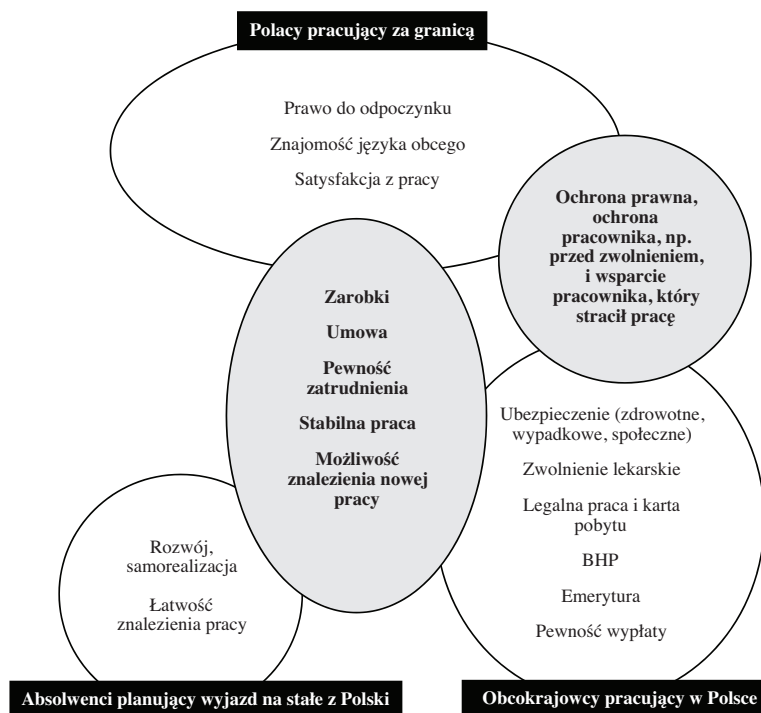
Dalszych badań wymaga zweryfikowanie, czy powyższe wyniki mogą być uogólnione na szerszą populację, a także sprawdzenie, na ile bezpieczeństwo jest argumentem przy podejmowaniu decyzji migracyjnych, a na ile staje się ważne dopiero po pewnym okresie pobytu za granicą. Na ten aspekt zwrócił uwagę jeden z respondentów z Ukrainy:

- „Drugorzędne wtedy były, to później przyszło. Na początku to nikt nie myślał. (...) Na początku to w ogóle najważniejsza była praca, zarobki. A później przychodzi wtedy bezpieczeństwo.
- Może pan określić, po jakim okresie pojawiło się to bezpieczeństwo?
- Rok, trochę więcej. (...) Samo po sobie tak przychodzi, takie jest życie. Trochę idziesz do lepszego” [Ukraina_War_M_28].

W ocenie wpływu oczekiwanego i uzyskanego bezpieczeństwa na decyzje migracyjne należy wziąć pod uwagę, że — po pierwsze — badani mieli zróżnicowaną wiedzę o zagranicznym rynku pracy. W przypadku absolwentów były to często tylko wyobrażenia i opinie o kraju docelowym pochodzące z „drugiej ręki” (choć zdarzali się też absolwenci z doświadczeniem wakacyjnej pracy za granicą). W odniesieniu do Polaków za granicą i cudzoziemców w Polsce można mówić o wiedzy o kraju przyjmującym (kraju emigracji) opartej na własnym doświadczeniu pracy na tym rynku. Po drugie, można wyróżnić kilka kluczowych momentów podejmowania decyzji migracyjnych: (1) o wyjeździe za granicę, (2) o wyborze kraju emigracji, (3) o długości pobytu na emigracji, ale także o (4) pozostaniu na emigracji, (5) o powrocie do kraju pochodzenia lub (6) o wyjeździe do kolejnego kraju. Zatem w zależności od momentu podejmowania decyzji o migracji (oraz od posiadanej wiedzy i doświadczeń) w grę mogą wchodzić różne preferencje i odmienne racjonalizacje tej decyzji. W tych wszystkich chwilach badani dysponowali różnego rodzaju wiedzą, wyobrażeniami lub opiniami. Poza własnym doświadczeniem źródłem tej wiedzy były poglądy rodziny lub znajomych pracujących za granicą, ale też obiegowe — czasami stereotypowe — opinie o konkretnym rynku pracy. Można je umownie podzielić na: pierwotne („przedemigracyjne”) oraz wtórne (wynikające z „socjalizacji” na danym rynku pracy i dostosowania własnych opinii do poglądów przeważających/kształtowanych w danym modelu rynku pracy). I po trzecie, bezpieczeństwo na rynku pracy może zajmować różne miejsce w hierarchii potrzeb i w hierarchii czynników wpływających na decyzję migracyjną — właśnie w zależności od momentu jej podejmowania i/lub posiadanej wiedzy czy doświadczeń.

Podsumowanie zakodowanych odpowiedzi trzech grup respondentów dotyczących elementów składowych definicji bezpieczeństwa na rynku pracy zostało przedstawione na rysunku 1. W kształtach z białym tłem zapisano odpowiedzi udzielane wyłącznie przez przedstawicieli jednej grupy. Owale wypełnione kolorem szarym to wspólne elementy co najmniej dwóch zbiorów — te odpowiedzi, których udzielili przedstawiciele dwóch lub trzech grup: szary kształt po lewej stronie to odpowiedzi wspólne dla wszystkich badanych (polskich pracowników za granicą, absolwentów planujących wyjazd na stałe za granicę oraz cudzoziemców w Polsce), po prawej stronie — odpowiedzi wspólne Polaków za granicą i cudzoziemców pracujących w Polsce.

Rysunek 1. Zakodowane odpowiedzi na pytanie otwarte o definicję bezpieczeństwa na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne.

Warto zwrócić uwagę, że elementem wspólnym u pracowników polskich i cudzoziemskich jest ochrona prawna, a u absolwentów i obcokrajowców pojawiła się umowa jako gwarant praw pracownika (co ciekawe, w badaniu jakościowym Polacy pracujący za granicą nie wskazali na ten element). Interesujące z kolei, że tylko imigranci zarobkowi w Polsce zwrócili uwagę na bezpieczeństwo pracy i warunki panujące w miejscu zatrudnienia oraz na bezpieczeństwo socjalne (ubezpieczenia — także emerytalne).

Dokonując analizy odpowiedzi zestawionych na rysunku 1, można podsumować, że hipoteza mówiąca o tym, że oczekiwane i uzyskane bezpieczeństwo na rynku pracy jest dodatkowym (obok poziomu wynagrodzeń czy podaży miejsc pracy), ważnym czynnikiem wpływającym na decyzje migracyjne nie została jednoznacznie zweryfikowana. Można to zinterpretować tak, że bezpieczeństwo na rynku pracy ma charakter dodatkowy i jest brane pod uwagę w dalszej kolejności. Jednocześnie w badanej próbie stwierdzono różnice w wyborze państwa emigracji w zależności od modelu rynku pracy. Pewni swoich umiejętności i gotowi na częste zmiany miejsca zatrudnienia Polacy wybierali Wielką Brytanię, natomiast ci, którzy raczej preferowali stabilność i obawiali się, czy poradzą sobie w sytuacji utraty zatrudnienia, zdecydowali się raczej na Niemcy (w założeniach badania uznano, że dla wyboru kraju migracji wpływ odległości — z Polski do Niemiec czy z Polski

do Wielkiej Brytanii — jest nieistotny, ponieważ obecnie koszty i czas podróży są w obu przypadkach podobne; z tego względu nie pytano także o region pochodzenia respondentów). Co ciekawe, zarówno badani Polacy, jak i obcokrajowcy — głównie Ukraińcy — oczekiwali, że osiągną większe bezpieczeństwo na zagranicznym rynku pracy.

Jednocześnie można zaobserwować pewne różnice w przypadku wyników badań ilościowych i jakościowych. Wskazują one, że bezpieczeństwo na rynku pracy jest kategorią złożoną i wiele zależy od sposobu jej definiowania. Jeśli definicja zostaje narzucona, to otrzymywane wyniki są inne niż wtedy, gdy badani spontanicznie mogą określić, jak rozumieją bezpieczeństwo na rynku pracy.

Atrakcyjność rynków pracy i status polskiego rynku pracy

Drugi wątek badań empirycznych dotyczył kontekstowego postrzegania atrakcyjności polskiego rynku pracy ze względu na podejmowanie zatrudnienia. Miało to pomóc odpowiedzieć na pytanie o status polskiego rynku pracy w Unii Europejskiej.

Ankietowanych proszono o porównanie rodzimego (kraju pochodzenia) i zagranicznego rynku pracy. Polacy za granicą mieli za zadanie zestawić Polskę z Niemcami lub Wielką Brytanią, obcokrajowcy — kraj pochodzenia (przede wszystkim Ukraina) z Polską, a absolwenci — Polskę z krajem, do którego planują emigrować.

Na kolejne pytanie respondenci mieli udzielić odpowiedzi w odniesieniu do jedenastu wymiarów — „Gdzie jest łatwiej?": (1) znaleźć pierwszą pracę, (2) zachować (utrzymać) pracę, (3) zmienić pracę, (4) stracić pracę, (5) pracować legalnie, (6) robić oszczędności (oszczędzić), (7) dostać wyższe stanowisko (awansować), (8) dostać podwyżkę, (9) godzić pracę z życiem prywatnym, (10) pracować zgodnie z kwalifikacjami, „w zawodzie”, (11) zmienić zawód, przekwalifikować się.

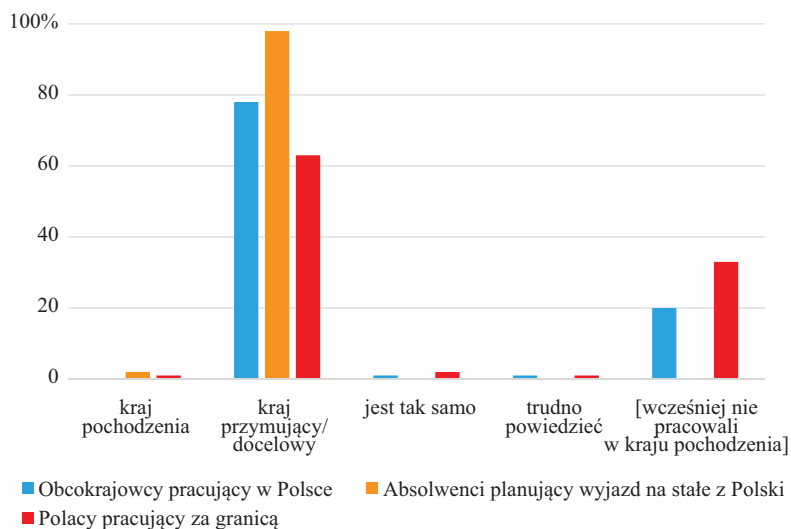
W przypadku pracowników polskich zatrudnionych za granicą w porównaniu z Polską aż w siedmiu wymiarach zdecydowaną przewagę uzyskał kraj, w którym pracują (Niemcy lub Wielka Brytania), w trzech zaś różnice były minimalne (od 2 do 8 punktów procentowych). Tylko w jednym wymiarze większość odpowiedzi dotyczyła Polski — pytanie to jednak odnosiło się do kwestii łatwości utraty zatrudnienia. Oznacza to, że Polacy zdecydowanie lepiej postrzegają miejsce obecnego pobytu za granicą. Największa różnica na korzyść kraju emigracji odnosiła się do możliwości oszczędzania (78% badanych wybrało Wielką Brytanię lub Niemcy).

Analiza odpowiedzi na inne pytania (zmiana pracy, znalezienie pierwszej pracy, otrzymanie podwyżki) wykazała, że różnice na korzyść państwa przyjmującego były mniejsze, ale nadal zdecydowanie przekraczały 50%.

Ankietowani absolwenci polskich uczelni planujący wyjazd na stałe za granicę byli jeszcze bardziej krytyczni wobec Polski — w dziesięciu wymiarach przewagę uzyskał inny kraj niż Polska, tylko w jednym przypadku odpowiedzi były podobne — chodziło o łatwość przekwalifikowania się. Polska wypadła najstabilniej, jeśli chodzi o możliwość: oszczędzania (aż 98% respondentów stwierdziło, że łatwiej jest w innym kraju; por. wykres 2), dostania podwyżki (70%), pracowania legalnie (68%), zachowania pracy (65%), zmiany pracy

(63%), godzenia pracy z życiem prywatnym (54%) oraz awansowania (50%). Podobnie jak Polacy zatrudnieni za granicą, absolwenci uznali, że w Polsce jest łatwiej stracić pracę — takiej odpowiedzi udzieliło 54% ankietowanych.

Wykres 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Gdzie jest łatwiej robić oszczędności?”



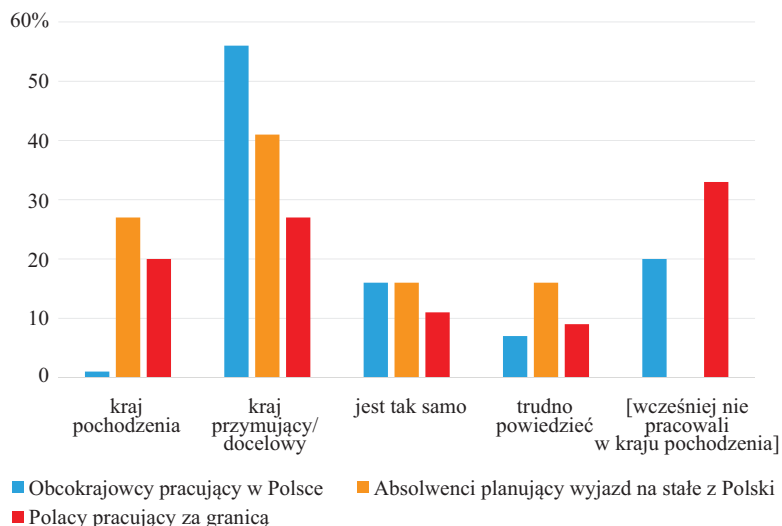
Źródło: opracowanie własne.

Z kolei obcokrajowcy odmiennie — zdecydowanie pozytywnie — ocenili polski rynek pracy, ale trzeba pamiętać, że jako że większość respondentów stanowili Ukraińcy, to porównywali go z rynkiem ukraińskim, który od kilku lat przechodzi bardzo głęboki kryzys. Blisko dwie trzecie (63%) ankietowanych stwierdziło, że łatwiej jest robić oszczędności w Polsce niż w kraju pochodzenia. W pozostałych wymiarach przewaga Polski nie była już tak wyraźna, a dotyczyła szansy: otrzymania podwyżki (33% za Polską wobec 3% za krajem pochodzenia), zmiany pracy (36% wobec 5%), zachowania pracy (27% wobec 9%), zmiany zawodu (19% wobec 5%). W przypadku znalezienia pierwszej pracy wynik dla Polski był niższy (20% wobec 27% za krajem pochodzenia; por. wykres 3). Ponadto uznano, że w kraju pochodzenia zdecydowanie łatwiej pracować legalnie (24% wobec 15% za Polską), godzić życie prywatne i zawodowe (27% wobec 17%), zmienić kwalifikacje (14% wobec 11%) czy awansować (13% wobec 9%).

Analiza odpowiedzi respondentów wskazała, że w przypadku cudzoziemców pracujących w Polsce, podobnie jak w odniesieniu do polskich emigrantów oraz osób planujących wyjazd za granicę na stałe, ważny jest nie tylko poziom wynagrodzeń (pytanie o łatwość robienia oszczędności — por. wykres 2), ale również możliwość szybkiego znalezienia zatrudnienia po jego utracie (pytania o łatwość w zdobyciu pierwszej pracy oraz zmianie pracy). W trzech badanych grupach kraj emigracji bezapelacyjnie wygrał z krajem pochodzenia pod względem łatwości oszczędzania, co jest pośrednią miarą subiektywnej

oceny wysokości zarobków. Ponadto Niemcy i Wielka Brytania dla Polaków za granicą, Polska dla obcokrajowców i różne kraje zachodnie dla absolwentów są bardziej atrakcyjne, jeśli chodzi o łatwość znalezienia pierwszej pracy czy zmiany pracy.

Wykres 3. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Gdzie jest łatwiej znaleźć pierwszą pracę?”



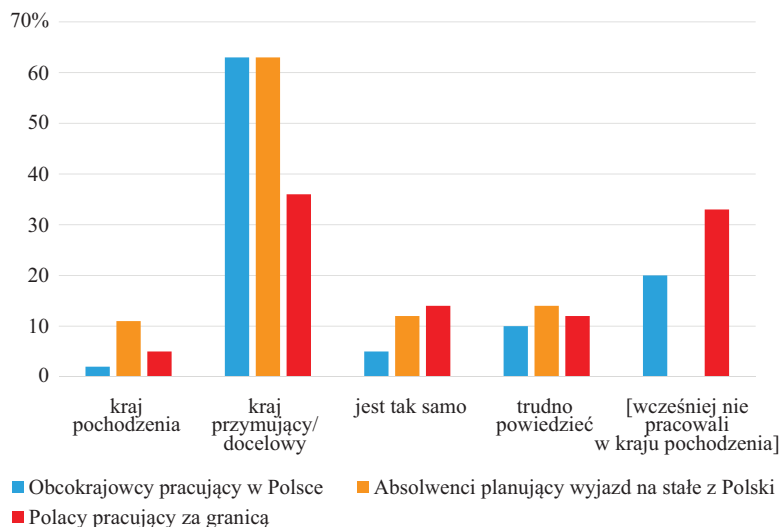
Źródło: opracowanie własne.

Jednym z kluczowych elementów pozwalających na określenie statusu polskiego rynku pracy w Europie jest kwestia łatwości zmiany miejsca pracy (wykres 4). Przedstawiciele wszystkich grup respondentów wskazali, że to za granicą łatwiej jest uzyskać nowe zatrudnienie po utracie poprzedniego. Aż 63% Polaków za granicą i dokładnie tyle samo absolwentów stwierdziło, że poza Polską jest łatwiej zmienić pracę, więc przewaga i zdecydowana atrakcyjność państwa emigracji jest bezdyskusyjna. Podobnie kwestia ta wygląda w odpowiedziach cudzoziemców (głównie Ukraińców), choć odsetek odpowiedzi jest niższy: 36% wskazało, że to w Polsce łatwiej jest zmienić pracę, a jedynie 5% wskazało na kraj pochodzenia (głównie Ukrainę).

Polscy emigranci i absolwenci zdecydowani wyemigrować postrzegają Polskę jako kraj peryferyjny. Inaczej jest w przypadku Ukraińców, którzy to właśnie Ukrainę uważają za peryferie, Polskę natomiast jako co najmniej tymczasowe centrum swojego zatrudnienia. Prawdopodobnie jednak ocena ta uległaby zmianie, jeżeli poproszono by ich, aby porównali sytuację w Polsce z krajami, o które pytano Polaków. Nie zmienia to jednak podstawowej konkluzji, że zarówno Polacy, jak i Ukraińcy zdecydowanie gorzej postrzegają swój rodzimy rynek pracy w zestawieniu z krajem emigracji.

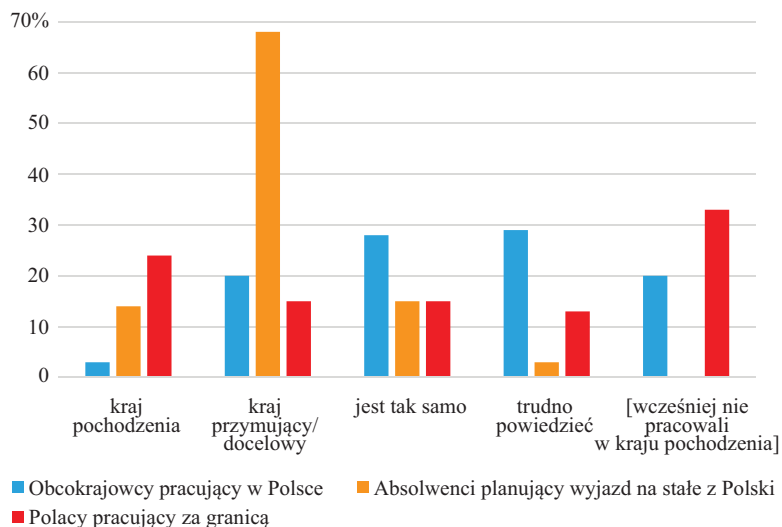
Interpretacja możliwości podejmowania legalnej pracy jest już mniej oczywista (wykres 5). Największy odsetek Polaków za granicą — 28% — uznał, że w Polsce i za granicą jest tak samo, jeśli chodzi o legalne zatrudnienie, ale jednocześnie aż 29% miało

Wykres 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Gdzie jest łatwiej zmienić pracę?”



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Gdzie jest łatwiej pracować legalnie?”



Źródło: opracowanie własne.

trudności z dokonaniem takiej oceny. 20% respondentów stwierdziło, że łatwiej jest pracować legalnie za granicą, a tylko trzy osoby były zdania, że łatwiej jest w Polsce. Takich wątpliwości nie mieli absolwenci: aż 68% z nich uważało, że łatwiej jest pracować legalnie w innym kraju niż w Polsce, 14% odpowiedziało, że łatwiej jest w Polsce, 15% uznało,

że w Polsce i w innym kraju jest tak samo pod tym względem, a tylko 3% ma trudności z taką oceną. Zdecydowanie mniej wyraźne różnice wynikały z odpowiedzi cudzoziemców. Prawie jedna czwarta z nich twierdziła, że łatwiej jest pracować legalnie w kraju pochodzenia, natomiast po 15% wskazało na Polskę lub oceniło sytuację w obu krajach podobnie. Znaczący odsetek, bo 13%, miał problem ze wskazaniem kraju, w którym łatwiej jest uzyskać legalne zatrudnienie.

Porównując te dwa wskaźniki, można uznać, że o ile **łatwość zmiany pracy jest zawsze przewagą zagranicy w porównaniu z krajem pochodzenia** (niezależnie od badanej grupy, a więc na przykład łatwiej zmienić pracę w Niemczech lub Wielkiej Brytanii w porównaniu z Polską, ale też łatwiej w Polsce niż na Ukrainie), o tyle legalne zatrudnienie okazało się bardziej konkurencyjnym wymiarem — absolwenci planujący emigrację zdecydowanie wybierali zagranicę, podczas gdy Polacy za granicą nie widzieli jej zdecydowanej przewagi nad Polską, a cudzoziemcy w większości wskazywali kraj pochodzenia.

„Chiński portret” polskiego rynku pracy

W badaniu jakościowym zdecydowano się na wykorzystanie techniki projekcyjnej pod nazwą „chiński portret”. Techniki projekcyjne wykorzystuje się w sytuacji, gdy badani mogą nie zdawać sobie sprawy z rzeczywistych powodów swojego zachowania lub jeśli tematyka badania jest trudna do zwerbalizowania (Maison, 2010, s. 170). Respondentów proszono, żeby porównali rynek pracy ze zwierzęciem, kolorem, filmem lub serialem albo marką samochodu. Nie wszystkie badane osoby potrafiły dokonać takiego porównania. Niektórzy w większym stopniu odwoływali się do wiedzy niż do skojarzeń lub nie odnosili się do rynku pracy, tylko do kraju, np. podając kolor jego flagi lub produkowany w nim samochód. Tego typu ograniczenia są charakterystyczne dla tej techniki projekcyjnej, lecz niezależnie od tego może ona dostarczyć cennego materiału do analizy. Określenia, które pojawiły się w każdej z zaproponowanych kategorii, są często dość różnorodne. Jednak mniej chodzi o zgodność skojarzeń (choć to także bywa istotne), a bardziej o ich znaczenie dla badanych oraz o to, czy tworzą one spójne interpretacje. Ważna jest również perspektywa, z jakiej patrzy autor/autorka skojarzenia. W tym przypadku kluczowe było sprawdzenie, jakie charakterystyki poszczególnych rynków pracy wyłaniają się z podawanych przez osoby badane określeń oraz czy są one zbieżne z podziałem na centrum i peryferie (zgodnie z teorią Wallerstein, 2000).

Ukraina znajduje się na jednym biegunie (peryferium), Niemcy i Wielka Brytania na drugim (centrum), a Polska lokuje się gdzieś pomiędzy. **Ukraińcy pracujący w Polsce widzą ją raczej jak centrum, a Polacy pracujący za granicą i absolwenci raczej jako peryferium.** Co ciekawe, jeden z Polaków pracujących w Niemczech uznał **Polskę za peryferium Wielkiej Brytanii** i porównał ją do byłych kolonii brytyjskich, takich jak Indie czy Bangladesz, ze względu na „tanią siłę roboczą”:

„Może to jest trochę krzywdzące, ale Polska jest takimi Indiami czy Bangladeszem, jest zasobem taniej siły roboczej dla innych krajów i to ciężko będzie zmienić. Wiele ludzi, wiele biznesów

w Polsce funkcjonuje w oparciu o tanią siłę roboczą. Mój angielski pracodawca robi pieniądze właśnie na tym. On zatrudnia wszystkich informatyków w Polsce, a swoje produkty sprzedawał na zachodnim rynku. (...) Myślę, że wiele informatycznych biznesów powstało teraz w Polsce, które tak działają. Czyli zatrudniają informatyków w Polsce na rynki zachodnie, na przykład dla start-upów amerykańskich” [Prac_Niemcy_M_33].

Dla wykształconych Ukraińców Polska to przystanek w drodze na przykład do Stanów Zjednoczonych czy Wielkiej Brytanii. Większość Ukraińców wybiera jednak inną strategię — przyjeżdżają do Polski, żeby zarobić (często wykonują proste prace, niewymagające specjalnych kwalifikacji) i wrócić do ojczyzny, utrzymując się z pieniędzy zarobionych w Polsce. Dla nich Polska jest atrakcyjnym rynkiem pracy. **Ukraińcy w Polsce chwalą to, co Polacy chwalą w Niemczech lub w Wielkiej Brytanii:**

- łatwo można znaleźć pracę;
- więcej się zarabia;
- łatwiej dostać umowę o pracę i pracować legalnie;
- nawet nielegalna praca jest bardziej opłacalna i bezpieczniejsza niż w kraju pochodzenia;
- przepisy i instytucje lepiej chronią pracownika;
- pracodawcy doceniają dobrych pracowników;
- jest większa gwarancja otrzymania świadczeń, w tym emerytury;
- jest łatwiejszy dostęp do służby zdrowia;
- nie ma korupcji, a na pewno jest mniejsza niż w kraju pochodzenia.

Warto bliżej przyjrzeć się temu, z czym badany kojarzy się Polska i polski rynek pracy. W tych konotacjach ujawniają się różne cechy — czasami więcej jest centrum, a czasem peryferium. Polacy pracujący za granicą patrzą z perspektywy brytyjskiego lub niemieckiego centrum i dla nich polski rynek pracy jest — po pierwsze — **mało dynamiczny i słaby**, jak ledwo zipiąca syrenka (samochód). Podobnego zdania są absolwenci, którzy polski rynek pracy widzą jako „klepany” **samochód** i sugerują wizytę u mechanika. Po drugie, jest drapieżny i jednocześnie chaotyczny, w stanie alarmu, **pasżytuje i wyzyskuje pracowników**, którzy z niego uciekają (z peryferium do centrum): „Polska to pasożyt, straszny, jeżeli chodzi o pracę, wyciągnąć z człowieka jak najwięcej” [Prac_WlkBryt_M_35]. Samochód, który wyjechał właśnie z warsztatu, oznacza niepewność i **niskie zarobki**. Samochód polonez oraz „wiele oszustw” kojarzą się raczej z **czasami sprzed transformacji ustrojowej** i są bliższe opisom łapówek na Ukrainie (o których Ukraińcy mówią, opisując rodzimy rynek pracy) niż europejskim ambicjom polskiego rynku pracy. Rynek pracy w Polsce nie kojarzy się z wysoką jakością. Zdaniem jednego z respondentów ma duże ambicje, ale na razie jest **niskiej jakości podróbką** markowego, zagranicznego produktu:

„Powiedzmy, że jest jakiś superfajny samochód, porsche, mercedes, każdy chce go mieć i się czymś tam wyróżnia, jest szczególnie w jakiś sposób. I jest na przykład marka typu fiat czy coś takiego i też próbuje zrobić taki dobry samochód, ale jest zrobiony po tanioci, jest słabszy, ale z wyglądu nawiązuje do takiego bardzo luksusowego samochodu. To tak jakbyś założył podróbkę jakiegoś luksusowego ciucha. Czy jakaś torebka — chciałbyś mieć coś super, a kupujesz sobie podróbkę, wygląda podobnie, ale za jakiś czas ci się rozwali” [Absolw_War_UW_K_25].

W skojarzeniach jest widoczny obraz Polski jako kraju, który ma ambicje, żeby stać się silnym rynkiem pracy, jednak na **razie nie dorównuje rynkowi niemieckiemu** — jest wobec niego peryferyjny — i działa w szarej strefie. Próbuje być oplem, ale to się nie udaje. Jest w okresie przejściowym.

„Polacy starają się dorównać Niemcom, jeśli chodzi o warunki pracy, o zarobki itd., ale tak naprawdę to tak jak porównując Polskę do Ukrainy. Opel tak naprawdę chciałby być Niemcem, ale tym Niemcem nie jest” [Prac_Niemcy_M_34].

Polski rynek pracy jest **między Wschodem a Zachodem** — to *semi*-peryferium lub *quasi*-centrum — jak fiat 125p — nieco lepszy od łady, ale z innej półki niż BMW:

„Może być polski fiat 125p. Jeżeli chodzi o rynki pracy, to jest tutaj na pewno lepiej w stosunku do Ukrainy, bo część ludzi ze Wschodu tutaj przyjeżdża, szukając pracy, więc jest ten samochód troszeczkę fajniejszy. I te rynki są troszeczkę lepsze w porównaniu do łady. Ale nadal nie są jakieś rewelacyjne. (...) A tutaj już możliwości czegoś lepszego niż w Ukrainie, możliwości lepszych osiągnięć, ale nadal to nie jest coś, gdzie widzimy Niemcy, które kojarzą mi się bardziej z BMW” [Absolw_War_PW_M_25].

Nieco inne spektrum znaczeń niosą ze sobą określenia polskiego rynku pracy autorstwa obcokrajowców pracujących w Polsce. W oczach jednego z Ukraińców **Polska ma tu bardzo silne cechy centrum** — jest perspektywna, innowacyjna, konkurencyjna. Rozwija się, nie ma kompleksów.

„Polska to taki samochód przyszłości czy jakieś perspektywy, bo wiemy, że Polska to kraj rozwijający się i dąży to rozbudowy i w ogóle w Polsce cały czas coś nowego się dzieje — innowacje cały czas, non-stop. (...) Z Polski to może Volkswagen — teraz na międzynarodowej arenie, na rynku samochodów ma swoje innowacje i cały czas napędza swoją konkurencję” [Ukraina_Lub_M_22].

Ukraińcy zwracali uwagę na to, że jest to **rynek młody** jak szczeniak, **aspirujący**, który pracuje ciężko jak koń, chociaż jeszcze sporo mu brakuje, żeby osiągnąć pożądany poziom. Polska jest krajem imigracji — **rynkiem pracy dla Ukraińców** dużym i luksusowym, jak toyota, ponieważ zapewnia im warunki pracy lepsze niż w Wielkiej Brytanii. I to porównanie z Wielką Brytanią wywołuje myślenie o Polsce jako o *quasi*-centrum — należy jednak pamiętać, że badani byli proszeni o zestawienie tylko dwóch krajów, dlatego zakres tego porównania jest ograniczony.

„Nawet może lepiej, mówimy nawet o toyocie. (...) W Polsce jest teraz bardzo duży rynek pracy dla Ukraińców, jak będziemy mówić o Wielkiej Brytanii i Niemczech, to będzie dla Ukraińców praca na czarno, a w Polsce to oni będą mogli pracować legalnie” [Ukraina_Lub_M_20].

Taka wizja Polski jako centrum była wspólna dla części badanych Ukraińców, ale nie dla wszystkich. Z kolei przedstawiciele innych narodowości mieli różne opinie o Polsce. Włoszka zwróciła uwagę na **pozory odwracające uwagę od mankamentów** polskiego

rynku pracy — tak samo jak dobrze wyglądający samochód w rzeczywistości nie musi być sprawny: „Jakiś średni [samochód — przyp. aut.], coś, co dobrze wygląda, ale nie do końca sprawny” [Włochy_War_K_27].

Turek docenił to, że Polacy są dobrymi pracownikami — można na nich liczyć jak na opła, pracując ciężko jak koń, ale miał na myśli przede wszystkim tych **Polaków, którzy pracują na emigracji**, co jest wyraźnym odwołaniem do peryferyjności polskiego rynku pracy:

- „For Poland — Opel. Very old company. Opel had some financial problems, but now they changed something. They had bad days, but...
- They survived?
- They survived and they would come back to old days — Poland. (...) I was in Germany, I was in Europe, Norway. In Norway I saw a lot of Polish people. They are going there for money, I think. I don't know what animal, but hard workers. Could be a horse” [Turcja_War_M_28].

Irakijczyk skarżył się na **brak otwartości polskiego rynku pracy na cudzoziemców** (zwłaszcza z krajów arabskich) i ich gorsze traktowanie w porównaniu z Polakami — Polska jawi się jako lwica, która walczy, żeby nakarmić swoje młode, a innym (obcokrajowcom) zostawia resztki. Jednak nadal Polska ma tu charakter kraju przyjmującego, a więc bliżej mu do centrum niż do peryferium.

„Muszę znaleźć jakieś zwierzę samolubne. (...) Lwice, bo one mają charakter taki, że jedzą do syta i dopiero odpuszczają. I dopiero zwierzęta mogą z tego jeść, co oni odłowili. To jest bardziej podobne do rynku w Polsce, bo jest ciężko w stosunku do obcokrajowców, żeby pracowali, a jeżeli pracują, to albo będą musieli pracować za małe stawki, albo na rynku czarnym” [Irak_War_M_30].

Także jeden z Ukraińców podkreślił skoncentrowanie polskiego rynku pracy na **pol-skich pracownikach (rynek pracy ich chroni, dba o ich interesy) oraz większą otwartość na imigrantów o białym kolorze skóry**. Jednak w tym przypadku nie jest to oceniane jednoznacznie negatywnie — to raczej diagnoza niezawierająca odniesienia do praktyk dyskryminacyjnych. Kolejny Ukrainiec mówił o otwartości i jej braku, poruszając problem uchodźców. Polska jest gotowa **przyjmować tylko niektórych „obcych”**, a przed innymi chroni ją mocny pancierz żółwia. Ta sama osoba wspomniała też o **żółwym tempie rozwoju polskiego rynku pracy** — w porównaniu z Niemcami, podkreślając jednak, że taki rozwój następuje, chociaż powoli.

Absolwenci planujący wyjazd z Polski w większym stopniu — w porównaniu z pozostałymi badanymi (Polakami za granicą i cudzoziemcami w Polsce) — skarżyli się na **powolność i nieprospektywność** polskiego rynku pracy, który jest jak leniwiec czy kot. Z jednej strony jest powolny, a z drugiej jest kameleonem, który **musi się dostosować do otoczenia**. Istotne jest też jego **zróźnicowanie między sektorami, firmami czy regionami**.

„Może niedźwiedź, jako taki zaspął. To powinna być jednak cała sawanna zwierząt. W zależności od sektora, firmy, od rejonu. (...) O, to może kameleon. (...) Bo taka różnorodność, zmienność, potrzeba dostosowania się do zmiennych warunków” [Absolv_War_UW_K_24].

W opinii badanych polski rynek pracy kiedyś rozwijał się szybko, jak królik, ale nastąpiła **stagnacja** i to, co dawniej było luksusem — jak toyota corolla, teraz jest **symbolem przeciętności**. O wewnętrznym zróżnicowaniu i przejściowym charakterze polskiego rynku pracy świadczy też porównanie równocześnie do tygrysa i kreta. **Niektóre branże rozwijają się szybko jak tygrys, a inne są jak kret** — zwłaszcza w zestawieniu z zagranicznymi centralami polskich oddziałów firm.

„W tej chwili to tylko tygrys, bo jak patrzę na moją działkę, firmy się mnożą, bardzo szybko ten rynek się rozwija i agresywnie idzie do przodu. (...) Ale z drugiej strony może trochę taki kret, bo jest ciągle jeszcze takie podziemie, robimy rzeczy, których nie lubimy, które dzieją się w danej firmie — firma ma polskie biuro, ale nie jest polską firmą i to nie jest biuro, w którym podejmuje się ważne decyzje, trochę tak pod ziemią. Więc tygrys, bo się szybko rozwija, ale ten rozwój nie jest wiodący, jeśli chodzi o firmy, tylko taki bardziej pod ziemią” [Absolw_War_UW_K_24].

Jeden z absolwentów szczególnie irytował się tym, że działające w Polsce sklepy pracują na zysk zagranicznych korporacji, i nazywał polski rynek pracy **dojną krową**. Jednocześnie niektórzy absolwenci **wyrazali nadzieję, że nie jest to rynek bez przyszłości**, co miał symbolizować kolor zielony:

„Może zielony, taki kolor optymizmu. Ja wierzę, że polski rynek jeszcze bardziej się rozwine i będzie jeszcze bardziej nastawiony na nowoczesność. Wydaje mi się, że to niedługo nastąpi” [Absolw_Wroc_PW_K_22].

„Polska — zielony, bo taki kolor nadziei, że coś się zmienia na tym rynku pracy” [Absolw_Lub_KUL_K_24].

Zakończenie

Wyniki podjętych badań ukazują polski rynek pracy jako swoiście zawieszony między Wschodem a Zachodem — jest peryferyjny dla Polaków za granicą, ale posiada cechy centrum, które są atrakcyjne dla imigrantów zarobkowych. Część badanych oczekuje elastyczności, część stabilności, a bywa też tak, że u tych samych grup w różnych momentach podejmowania decyzji migracyjnych ujawniają się inne aspekty bezpieczeństwa na rynku pracy i może też zmieniać się przypisywane im znaczenie.

Atrakcyjność danego rynku pracy można oceniać biorąc pod uwagę czynniki obiektywne (rzeczywiste warunki oferowane przez ten rynek) oraz subiektywne (związane z indywidualnymi preferencjami, które są różne w zależności od sytuacji życiowej, obranej strategii migracyjnej, celu i planowanego czasu przebywania na emigracji oraz wielu innych czynników). Również tutaj potrzebne są dalsze badania, a także konceptualizacja i operacjonalizacja wymiarów, które składają się na bezpieczeństwo w jego różnych przejawach (np. bezpieczeństwo zatrudnienia, bezpieczeństwo pracy), stabilność czy elastyczność.

Możliwość uzyskania bezpieczeństwa na rynku pracy państwa przyjmującego jest postrzegana jako czynnik przyciągający, a brak takiego bezpieczeństwa w państwie pochodzenia jako czynnik wypychający. Oczekiwane i uzyskane bezpieczeństwo na rynku pracy

jest dodatkowym (m.in. obok poziomu wynagrodzeń czy podaży miejsc pracy) czynnikiem wpływającym na decyzje migracyjne, jednak określenie wpływu tego czynnika wymaga dalszych badań, a przede wszystkim jednoznacznego zdefiniowania poszczególnych wymiarów bezpieczeństwa na rynku pracy.

Jednocześnie wyniki badań potwierdzają, że dla osób, które już realizują zamiary migracyjne, oraz dla tych, którzy są zdecydowani emigrować, kraj przyjmujący jawi się o wiele bardziej pozytywnie niż kraj pochodzenia. Jest to całkowicie zrozumiałe, ponieważ wiąże się również (obok obiektywnych różnic w warunkach życia w państwie pochodzenia i państwie emigracji) z naturalną skłonnością ludzi do subiektywnego racjonalizowania własnych decyzji życiowych, wśród których decyzja o emigracji należy do najważniejszych. Trudno jest przy tym jednoznacznie stwierdzić, jakie znaczenie dla zróżnicowania postrzegania państwa pochodzenia i państwa emigracji mają czynniki obiektywne oraz świadomościowe. Należy jedynie zakładać, że satysfakcjonujące warunki życia w kraju pochodzenia w największym stopniu wpływają na ograniczenie rozmiarów emigracji o charakterze ekonomicznym. W tej perspektywie, w oparciu w przedstawione wyniki badań, na migracyjnej mapie Europy Polsce można przypisać rolę państwa *semi*-peryferyjnego, to znaczy pełniącego jednocześnie dwie funkcje. Stanowi ona peryferium w porównaniu z rynkami pracy państw Europy Zachodniej, do których najczęściej migrują Polacy, a jednocześnie jest swoistym — mniej lub bardziej tymczasowym — centrum dla cudzoziemców, głównie z Ukrainy, którzy masowo przyjeżdżają do Polski w celach zarobkowych. Zasadnicze i najbardziej aktualne pytanie badawcze brzmi: na ile centrowość Polski dla dominujących w jej cudzoziemskich zasobach pracy Ukraińców utrzyma się w sytuacji wzrostu popytu na ich kwalifikacje ze strony silniejszych rynków pracy, szczególnie niemieckiego.

Bibliografia

- Cieślik, A. (2011). Where Do You Prefer to Work? How the Work Environment Influences Return Migration Decisions from the United Kingdom to Poland. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 37, iss. 9, s. 1367–1383. DOI: 10.1080/1369183X.2011.623613.
- Engbersen, G., Leerkes, A., Grabowska-Lusińska, I., Snel, E., Burgers, J. (2013). On the Differential Attachments of Migrants from Central and Eastern Europe: A Typology of Labour Migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 39, iss. 6, s. 959–981. DOI: 10.1080/1369183X.2013.765663.
- Isański, J., Mleczo, A., Sreedyńska-Abou Eid R. (2014). Polish Contemporary Migration: From Co-migrants to Project ME. *International Migration*, vol. 52, iss. 1, s. 4–21. DOI: 10.1111/imig.12076.
- Lee, E.S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, vol. 3, no. 1, s. 47–57. DOI: 10.2307/2060063.
- Maison, D. (2010). *Jakościowe metody badań marketingowych. Jak zrozumieć konsumenta*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Wallerstein, I. (2000). *The Essential Wallerstein*. New York: The New Press.

***Labour market security as a category in migration research —
the results of the empirical research***

Summary

The text outlines the results of a quantitative and qualitative research project ‘In search of labour market security. Migration to and from Poland and the attractiveness of the Polish labour market’. The respondents were: (1) Poles working abroad (in Germany and in Great Britain), (2) graduates of Polish universities who declare willingness to leave Poland permanently, and (3) foreigners working in Poland (mainly from Ukraine). The aim was to check the hypotheses regarding labour market security, the perceived attractiveness of labour markets and the status of the Polish labour market in Europe. The hypotheses based on theories (eg. ‘push and pull theory’) and those resulting from migration statistics were extended with the most important aspects of the respondents’ subjective definitions of labour market security. The results vary depending on the definition (and on whether the definition is spontaneous or imposed by researchers), therefore a more precise measuring of the impact of the labor market security on migration decisions requires further research. The hypothesis on the semi-peripheral status of the Polish labour market has been confirmed — it is perceived by Poles abroad as peripheral, but it has features of the center attractive to economic migrants.

Key words: security, migration, labour market, centre-periphery