

Polska polityka migracyjna

dyskutują:

PRZEMYSŁAW BARAŃSKI, ANNA CIUŁA, MARCEL
LESIK, NORBERT NOWICKI, MACIEJ PIOTROWSKI,
NICHOLAS SIEKIERSKI, PATRYK SZOSTAK

Kwestia migracji w ostatnich latach przeorała właściwie całą rzeczywistość w Europie. Patrząc na zmiany demograficzne, będzie to też kluczowy temat dla najbliższej przyszłości Polski. Warto do niego podejść z wychłodzonymi emocjami. Zastanówmy się, jaka powinna być polska polityka migracyjna.

Maciej Piotrowski: Kwestia migracji w ostatnich latach przeorała właściwie całą rzeczywistość w Europie. Patrząc na zmiany demograficzne, będzie to też kluczowy temat dla najbliższej przyszłości Polski. Warto do niego podejść z wychłodzonymi emocjami. **Chcemy się wspólnie zastanowić, jakim problemem dla Polski będzie kwestia demografii i migracji, jakie są rozwiązania, jaka powinna być polska polityka migracyjna.**

Anna Ciuła: Podstawowa sprawa to wyzwania demograficzne, przed którymi stoimy. Po krótkim wzroście liczby urodzeń w 2017, w 2018 roku znów notujemy spadek. Nasza populacja będzie się kurczyła, a – biorąc pod uwagę otwartość granic i nabywanie przez Polaków kompetencji, które uprawniają ich do wykonywania zawodów wysokokwalifikowanych poza granicami naszego kraju – sytuacja niedoboru pracowników w Polsce będzie coraz większym problemem. Natomiast patrząc na perspektywę rozwojową Polski, już teraz widać, że brakuje rąk do pracy. GUS podał właśnie średnią stopę bezrobocia wynoszącą 3%, choć w niektórych rejonach Polski (m.in. w Poznaniu) mamy do czynienia z tzw. ujemną stopą bezrobocia. Jeśli więc Polska nie otworzy się bardziej na migrantów i nie uprości procedur związanych z ich przyjmowaniem, będziemy mówić o poważnym kryzysie, który wyhamuje tempo rozwoju gospodarczego kraju.

Pamiętajmy, że np. Niemcy już w tej chwili zmieniły swoje nastawienie do przyjmowania migrantów i w tym momencie 60% Ukraińców pracujących w Polsce deklaruje, że po wejściu w życie nowych przepisów w Niemczech wyjedzie do tego kraju.

Jestem za wprowadzeniem rozwiązań systemowych, które zatrzymają pracowników z wschodniej granicy w Polsce. Poza tym warto

przyjrzeć się też temu, że Ukraińcy zarabiają w Polsce, ale wydają swoje zarobki na Ukrainie: dla około 50% Ukraińców w Polsce miesięczne koszty utrzymania to ok. 200–500 złotych. Reszta środków wpływa z naszego kraju.

Warto dodać, że w roku 2018 pierwszy raz od dawna mamy dodatnie saldo migracji, choć to w dużej mierze migracja czasowa – na maksymalnie 6 miesięcy.

Pozostaje jeszcze kwestia poziomu zarobków. Np. na Słowacji w sektorze budowlanym wynagrodzenie za tę samą pracę może wynosić ok. 30% więcej niż w Polsce, choć koszty życia nie różnią się tak bardzo.

Nicholas Siekierski: Polityka migracyjna Polski powinna działać na korzyść całego społeczeństwa polskiego, nie tylko przedsiębiorstw. Przykładem dla Polski mogą być ekonomiczne, kulturowe i społeczne skutki masowej imigracji, które okazały się fatalne dla obywateli USA, Wielkiej Brytanii i Niemiec, szczególnie że automatyzacja coraz bardziej obniża popyt na tanią siłę roboczą.

Problem w tym, że w Polsce nie ma rozwiniętej klasy średniej. Myśląc długoterminowo - to nie przełoży się na dogonienie Zachodu. I, jak już zaznaczyła Anna, ludzie, którzy tutaj pracują, w dużym stopniu wysyłają zarobki do swoich krajów. Na razie sprowadzamy więc ludzi, którzy widzą pobyt w Polsce jako krótkoterminowy.

Marcel Lesik: Największym problemem III RP jest odpływ Polaków, często bardzo dobrze wykształconych, do krajów UE i USA.

W ciągu ostatnich 12–14 lat z Polski wyjechało około 2,5 mln ludzi. W tym samym czasie do Polski przyjechało około 1,2 mln migrantów.

Do tego dochodzi postępująca urbanizacja, a także centralizacja procesów produkcyjnych: każdy region rozwija się, ale na coraz mniejszej przestrzeni. I tutaj mamy pierwszy problem: rywalizację na rynku pracy ludzi, którzy przyjeżdżają spoza granic Polski, z tymi, którzy przybywają z jej biedniejszych regionów. Tu szczególnie jesteśmy narażeni na pewne tarcia społeczne, co widać np. po narastającej niechęci Polaków do Ukraińców.

Druga kwestia to brak spójnej polityki migracyjnej, czego przykładem jest demonizowanie przyjezdnych z Bliskiego Wschodu – i generalnie muzułmanów, a jednocześnie – zachęcanie do przyjazdu ludzi z Filipin, Pakistanu i innych krajów Dalekiego Wschodu, którzy też są muzułmanami.

MP: Wspomnieliście o Polakach za granicą. Czy jesteśmy w stanie ściągnąć ich z powrotem? Jak to robić? Co z osobami do niższej płaczonej pracy?

AC: Nisko wykwalifikowanej kadrze nie opłaca się powrót do kraju. Budowlancy jeżdżą do Niemiec, Norwegii, gdzie Polacy są bardzo cenieni. Norweskie firmy już teraz zapewniają im opłacenie kosztów pobytu, dodatkowe benefity, opłacanie lotów powrotnych do Polski. Tutaj będzie trudno konkurować. A ludzie, którzy skończyli studia, znają języki obce, nie będą pracować przy linii produkcyjnej czy na budowie. Mają inne kwalifikacje. Jednym z rozwiązań może być obniżenie kosztów płacy i tym samym zwiększenie dochodu z pracy.

Stabilność i pewność zatrudnienia to cecha, którą Polacy cenią wysoko, w przeciwieństwie do nieprzewidywalności legislacyjnej, która z pewnością nie sprzyja rozwojowi przedsiębiorczości.

NS: Przyciągnięcie emigrantów z powrotem do Polski wymaga znaczących zmian:

podstawowa rzecz to obniżenie podatków. Polska polityka nie jest nastawiona na promowanie przedsiębiorczości. Myślę o tym, kiedy liczę swoje zarobki i odprowadzam VAT, ZUS, podatek dochodowy. Obecna polityka fiskalna nie zachęca do budowania kapitału i zatrudniania. Niestety, obniżenie podatków nie przysparza poparcia elektoratu, w przeciwieństwie do programów socjalnych.

Jeśli firmy będą mogły sprowadzać ludzi z różnych krajów, zamiast zatrudniać Polaków za trochę wyższe wynagrodzenie, to będą tak robić.

Tak jest w Stanach – urodziłem się w Dolinie Krzemowej i tam ogromny wzrost ekonomiczny z ostatnich lat w dużym stopniu opiera się na zatrudnianiu przez duże firmy ludzi z Chin czy Indii na podstawie specjalnych wiz H1B. Teoretycznie muszą one udowodnić, że nie znalazły wcześniej pracowników wśród Amerykanów, ale tego w praktyce nie robią. To sposób na znalezienie pracowników, którzy zgodzą się na zatrudnienie za mniejsze wynagrodzenie.

ML: To nie do końca kwestia wysokości podatków, bo – jeżeli chodzi o opodatkowanie danin publicznych – w Polsce utrzymuje się ono na niskim poziomie. Problemem pozostaje, po pierwsze, skomplikowanie systemu podatkowego na każdym szczeblu, a po drugie – podejście urzędnika do przedsiębiorcy.

Niestety, poprzednie ekipy rządowe systematycznie niszczyły polskie branże polityką fiskalną i kontrolną. Dzisiejsza władza też niespecjalnie chce im ulżyć. Kreowanie klasy średniej jest niemożliwe, kiedy państwo skupia się na drenowaniu bogacących się obywateli. W tej sytuacji nikt nie jest w stanie przebić się wyżej.

Część Polaków z chęcią wróciłaby do kraju mimo niższych pensji. Wyrównanie polskich wynagrodzeń do poziomu zachodniego nie jest kluczowe dla realizacji tego celu, nie mówiąc o tym, że w krótkim okresie jest to zwyczajnie niemożliwe. Wszelkie badania pokazują, że satysfakcja z wysokości wynagrodzenia to nie wszystko, bo liczą się też inne kwestie: między innymi bliskość rodziny, szanse na awans i perspektywy rozwoju.

Patryk Szostak: Jeśli chodzi o Wielką Brytanię, szanse powrotu są dość małe. Możemy najwyżej zawalczyć o pracowników średniego szczebla. W wypadku nisko wykwalifikowanej siły roboczej standardy życia np. pracownika McDonalda w Wielkiej Brytanii i w Polsce wciąż dzieli przepaść, podobnie jak najlepiej płatne stanowiska w finansach czy w IT.

Natomiast w średnim sektorze – menedżerów czy też konsultantów niższego szczebla – jeśli podliczy się ceny za wynajem mieszkań itd., Warszawa może już całkiem nieźle konkurować np. z Madrytem.

Sytuację utrudniają jednak nie tylko czynniki ekonomiczne, ale też koszt psychologiczny powrotu: wiąże się on z pośrednim przyznaniem, że – być może – decyzja o wyjeździe nie była dobra (albo już nie jest dobra) i dotychczasowe „dywidendy społeczno-statusowe” tracą nieco na mocy.

Przemysław Barański: Warto dodać, że często ludzie, którzy wyjechali na Zachód np. z małych miejscowości, dziś często muszą wrócić do większych miast. Nie znają ich, nie mają kontaktów, ale to tam następuje koncentracja miejsc pracy.

Norbert Nowicki: Jeśli chodzi o ofertę dla ludzi wracających, często to propozycje dla jednej osoby. A tak naprawdę powinniśmy przedstawiać ofertę dla całych rodzin.

MP: To kwestie ekonomiczne, ale emocje Polaków wiążą się głównie z kwestiami kulturowo-religijnymi. W 2017 roku 38% Polaków deklarowało, że boi się fali uchodźczej. Czy widzicie ryzyko, związane z sytuacją, w której w naszym kraju pojawia się kilka milionów pracowników z innych krajów?

ML: W ekonomii behawioralnej jest takie pojęcie, jak efekt kotwicy: oceniamy pewne zjawiska w oparciu o ostatnie doświadczenia z nimi związane. Jeżeli co kilka miesięcy widzimy w mediach atak terrorystyczny spowodowany przez śniadych mężczyzn pochodzenia bliskowschodniego, to automatycznie zaczynamy czuć niepokój za każdym razem, gdy pada pytanie o migrantów. To oczywiście nie oznacza w żadnym razie, iż Arabowie to terroryści, ale jako ludzie zwyczajnie boimy się obcych, którzy w dodatku mają złą prasę w ganiących za sensacją i tragedią mediach. Innym przykładem tego efektu są katastrofy lotnicze – wszyscy wiemy, że samolot to najbezpieczniejszy środek transportu, jednak po kolejnej informacji o katastrofie ludzie przeszacowują zagrożenie związane z lataniem.

Jak z tym walczyć? Trzeba poświęcić dużo pieniędzy, energii i czasu, aby imigrację umiejętnie zasymilować.

Pytanie brzmi: czy jesteśmy w stanie w sposób odpowiedzialny przyjąć większą liczbę osób, zagwarantować im jakikolwiek start i jeszcze otrzymać z tego jakiś zwrot inwestycji w postaci zakładania firm, zatrudniania w nich także Polaków itd. Nie ma na nie odpowiedzi. Polska ignoruje tę część procesu imigracyjnego, nasze procesy asymilacji przyjezdnych są bardzo chaotyczne.

MP: Nicholas, jak oceniasz kulturowe ryzyko migracji?

NS: Przybywający do Polski migranci są aktualnie dość mobilni. Natrafiłem na takie określenie: „lokalna mobilność”, oznaczające, że łatwo jest ludziom wracać, nawiązywać kontakt z rodziną, wysyłać jej pieniądze, podróżować na święta. Problem zaczyna się, kiedy tych ludzi robi się więcej, tworzy się masa krytyczna i procesy asymilacji czy integracji przestają działać.

Warto też zdefiniować pojęcia „asymilacji” i „integracji”. Moim zdaniem asymilacja jest wielopokoleniowym procesem zakorzeniania się w danej kulturze, a integracja to jest bardziej powierzchowne zjawisko, np. nauka danego języka.

W Stanach dużym problemem jest właśnie ogromna ilość migrantów z mniej odległych krajów, jak np. Meksyk, którzy tworzą własne enklawy z hiszpańskimi kościołami, sklepami, szkołami. Ci ludzie po prostu przenoszą swoją kulturę do Stanów, nie myślą o tym, żeby się integrować czy asymilować. Dlatego trzeba przemyśleć, skąd sprowadzamy ludzi, jakie oni mają wartości i czym zaowocuje połączenie ich kultury z polską kulturą.

MP: Anno, biznes potrzebuje nie tylko rąk do pracy, które zapewnią rozwój gospodarczy, ale też stabilności, bezpieczeństwa. Jak połączyć te kwestie?

AC: Polska to hermetyczny kraj, nie jesteśmy tolerancyjni, szczególnie w mniejszych miejscowościach jesteśmy zamknięci na inność, zwłaszcza tę w egzotycznym wydaniu. Tutaj musimy wrócić do podstaw, które powinna zapewnić edukacja. Natomiast Ukraińców tak bardzo bym się nie obawiała, bo to jeden z narodów z którym jest nam „po drodze”: jeśli chodzi

np. o różnice językowe, to po kilku miesiącach Ukrainiec jest w stanie komunikować się w języku polskim.

W kontekście biznesowym coraz głośniej mówi się jednak o sprowadzaniu pracowników z Nepalu, Indii i jeszcze bardziej egzotycznych krajów. Często osoby te przyjeżdżają do Polski również ze względu na niskie, w porównaniu z Zachodem, koszty edukacji.

I tutaj właśnie widzę problem, ponieważ nawet w dość międzynarodowej Warszawie obserwowana jest duża niechęć do nacji różniących się od Polaków wyglądem i wyznaniem.

Miejsca pracy też muszą być przystosowywane do tego, żeby np. zapewnić takiemu pracownikowi możliwość modlenia się o odpowiedniej porze czy też dzień wolny w obchodzone przezeń święto. Z taką elastycznością pracy wciąż mamy problem, a przecież to tylko wierzchołek góry lodowej.

PB: Na pewno mądrze jest uczyć się na błędach, które popełniły państwa Europy Zachodniej. Przede wszystkim nie możemy akceptować migrantów, pragnących żyć na koszt programów socjalnych. To problem, który w chwili obecnej nas nie dotyczy, ale może okazać się w przyszłości pewnym zagrożeniem w miarę rozbudowy programów socjalnych np. 500+.

Ważne są też kwestie prawne: mniejszości w Polsce nie mogą cieszyć się większymi przywilejami (np. socjalnymi) niż polskie społeczeństwo, ponieważ może to prowadzić do polaryzacji i konfliktów.

Wspomnieliśmy w trakcie rozmów o takich słowach, jak „integracja” i „asymilacja”. W dokumentach dot. unijnej polityki migracyjnej słowo „asymilacja”

miało pejoratywne znaczenie, jako niszczące kulturę – zastąpiono je słowem „integracja”. Pomijając kwestie prawne, wydaje mi się, że powinny jednak zostać wyznaczone minimalne standardy kulturowe, które migranci muszą zaakceptować, przyjeżdżając do naszego kraju.

PS: Powinniśmy bardzo chłodno i analitycznie podejść do problemu. Wiadomo, czym innym jest krótkofalowa logika biznesowa, a czym innym – migracja i jej skutki długofalowe. Tu mogę podać przykład migracji tureckiej w Niemczech, która miała jak najbardziej przemysłowe uzasadnienie w latach sześćdziesiątych. Potem zmienił się jednak charakter przemysłu, miejsca pracy dla ludzi nisko wykwalifikowanych pozniżały, natomiast socjalne zachęty były na tyle silne, że dzisiaj w Niemczech około 50% Turków w wieku produkcyjnym nie pracuje.

Powinniśmy też wysłuchiwać różnych środowisk. Biznes zawsze chce świeżej siły roboczej. Warto jednak pamiętać, że działa on w logice krótkofalowej i jest skierowany na zysk.

Na początku w XX wieku w Stanach Zjednoczonych, po niekontrolowanej fali migracji, zaczęto dokumentować to, jak dane grupy imigrantów się integrują, jakie jest bezrobocie, jak to wygląda z przestępczością, i zgodnie z płynącymi z tych badań wnioskami udzielano zezwoleń na pobyt. Jak mawiał Max Frisch, „chcieliśmy pracowników, a dostaliśmy ludzi”. Migranci to nie tylko abstrakcyjna wartość na rynku pracy, ale też poglądy, zwyczaje, przyzwyczajenia i trwały wkład w kształt wspólnoty. Dopiero w 1965 r. nastąpiło szersze otwarcie granic. Uważam, że też powinniśmy praktykować coś takiego, jak Stany na początku XX wieku – może to niewygodne, niepoprawne, ale jest po prostu racjonalne.

MP: Istnieje kilka modeli polityki migracyjnej na świecie. Czy projektując swój, powinniśmy oprzeć się jedynie na istniejących wzorcach, czy wyznaczyć nowe trendy?

ML: Polityka migracyjna nie powinna istnieć w próżni, powinna być wpisana w nasz program rozwoju gospodarczego.

Celem nadrzędnym Polski muszą być starania o zwiększenie przyrostu naturalnego w najbliższych 2–3 dekadach.

Cezary Kaźmierczak z ZPP wskazuje, że – jeżeli chcemy pozostać znaczącym krajem Europy – powinniśmy mieć populację na poziomie ok. 50 milionów mieszkańców. Widać więc, że polityka migracyjna jest i będzie potrzebna. Trzeba jednak mieć pomysł na to, jak przyjąć migrantów i co mieliby tu robić.

Osobiście cenię model australijski czy ten lansowany przez Brytyjczyków po brexicie, czyli tzw. system punktowy, elastyczny ze względu na ustalaną co roku maksymalną liczbę przyjętych migrantów. Oba wspomniane kraje są też zdecydowanie bardziej otwarte na imigrantów wysoko wykwalifikowanych niż na tzw. tanią siłę roboczą. Jestem zwolennikiem dostosowania systemu punktowego do naszych realiów i celów rozwoju gospodarczego.

NS: Moja bardzo ogólna uwaga: w ostatnich stuleciach historia Polski była w dużym stopniu kształtowana przez czynniki zewnętrzne. Również dziś ewentualne konflikty czy kryzysy gospodarcze, na które nie mamy wielkiego wpływu, mogą w bardzo szybkim tempie zmienić polskie podwórko. W związku z tym byłbym ostrożny w podejmowaniu decyzji o przyjmowaniu dużych ilości migrantów, którzy w niestabilnej sytuacji mogą być dodatkowym czynnikiem destabilizującym. Polska w pierwszej kolejności powinna zadbać

o rozbudowę infrastruktury, szkolenie ludzi i zachęcanie ich do pozostania w kraju.

AC: Zgadzam się z tym, że model musi być dostosowany do naszych potrzeb w perspektywie średnio- i długoterminowej. Pamiętajmy jednak, że w dalszym ciągu mamy do czynienia z wyjazdami Polaków z kraju. Musimy odpowiedzieć na pytanie, kogo będziemy potrzebowali na rynku pracy w perspektywie 10, 15 czy 20 lat.

Nie można zapomnieć też o kwestii składek na ubezpieczenie społeczne. Obecnie pracownicy zza granicy, głównie z krajów UE, w przeważającej większości nie odprowadzają w Polsce składek na ubezpieczenie społeczne, w dodatku jest to zgodne z dyrektywą unijną.

Polska podpisała też wiele umów w kwestii uznawania i przepływu środków na ubezpieczenia społeczne, m.in. z Ukrainą. Narazi to nasz system emerytalny na dodatkowe obciążenia w nieodległej perspektywie. Polityka migracyjna powinna uwzględnić również kwestie podatkowe.

ML: Dodałbym, że kwestia płacenia składek ZUS dotyczy też Polaków wyjeżdżających z kraju, którzy tuż po wyjeździe z Polski przestają je odprowadzać. Problem dotyczy jednak reformy ZUS, a nie zmuszania ludzi do opłacania składek.

PB: Migracja jako proces i polityka migracyjna, która ją reguluje, powinny być odpowiedzią na zapotrzebowanie naszego państwa i jego interesy. Urzędy, które zajmują się obsługą migrantów, muszą być przygotowane na obsługę rosnącej liczby obcokrajowców. Jeśli chodzi o potrzeby rynku pracy, w pierwszej kolejności należy aktywizować Polaków pozostających bez pracy, pamiętając, że nadal są w Polsce regiony z dużym bezrobociem, a dopiero

potem zapraszać pracowników spoza kraju. Należy więc zachęcać ludzi do większej mobilności na terenie Polski np. poprzez zapewnienie odpowiedniego wsparcia i infrastruktury.

Pamiętajmy nie tylko o wzroście PKB, ale też o kosztach społecznych sprowadzania nisko wykwalifikowanych pracowników zagranicznych. Jeśli przyczynią się oni do wzrostu bezrobocia wśród Polaków, to koszty tego zjawiska ponosić będzie nasze państwo.

AC: Dodałabym, że np. ukraińscy pracownicy w Polsce na stanowiskach nisko wykwalifikowanych zarabiają często więcej niż Polacy – związane jest to z niższymi kosztami życia. Często mają oni zapewnione przez pracodawcę zakwaterowanie, transport, nierzadko też wyżywienie.

PS: Warto czerpać z różnych rozwiązań. Ciekawym rozwiązaniem jest model azjatycki, gdzie wpuszcza się pracowników zwykle na parę lat, a potem decyzja o ich dalszym pobycie zależy od zapotrzebowania gospodarki na ich umiejętności i kwalifikacje. Ostrożność powinna być tym większa, im większa jest grupa ryzyka, tzn. zdolność danej grupy do integracji i asymilacji w Polsce.

UCZESTNICY DYSKUSJI:

Przemysław Barański – wiceprezes Instytutu Wolności

Anna Ciuła – dyrektor HR obszaru CEE w Aldesa Polska, ekspertka Instytutu Wolności ds. rynku pracy

Marcel Lesik – ekonomista, dziennikarz analityczny energetyka24.com

Norbert Nowicki – ekspert Instytutu Wolności ds. samorządów i administracji

Nicholas Siekierski – ekspert Instytutu Wolności ds. USA

Patryk Szostak – ekspert Instytutu Wolności ds. Niemiec