

„Przyczyny wyjazdu oraz warunki życia i pracy migrantów w Norwegii: studium przypadku Polaków w Oslo”

Wstęp

W ostatnich kilku latach obserwowano masowy napływ pracowników z Polski do Norwegii. Mimo, że norweski rynek pracy pozostał formalnie zamknięty, co oznacza, że Polaków nadal obowiązuje tam posiadanie zezwolenia na pobyt z możliwością podjęcia pracy, to i tak w samym 2006 roku Norweski Urząd ds. Imigracji (Norwegian Directorate of Immigration, UDI) przyznał Polakom ponad 38 tysięcy zezwoleń na pobyt z możliwością podjęcia pracy, podczas gdy w 2004 tylko 16 tysięcy. Ponadto w okresie jednego roku odnotowano prawie 140% wzrost liczby Polaków będących w posiadaniu ważnego zezwolenia na pobyt z możliwością podjęcia pracy. W związku z tym, iż Polacy zaczęli otrzymywać coraz dłuższe kontrakty na pracę przy pracach budowlanych, zwiększył się również napływ kobiet i dzieci z Polski do Norwegii w ramach łączenia się rodzin. W 2006 roku przyznano rodzinom z Polski 1 700 zezwoleń na pobyt, czyli w porównaniu z rokiem poprzednim ponad dwukrotnie więcej. Wzrost obu strumieni (i nie tylko) spowodował, że Polacy stali się jedną z najbardziej licznych grup imigranckich w Norwegii, o których życiu i pracy w 2006 roku nikt nie posiadał wystarczającej - a można i pokusić się nawet o stwierdzenie, że żadnej - wiedzy poza oczywiście statystykami rejestrowymi. Badanie przeprowadzone w Oslo było zatem pierwszym badaniem ilościowym poświęconym poznaniu najnowszej fali migracji z Polski do Norwegii. Celem badania było zebranie danych, które miały dostarczyć informacji na następujące pytania badawcze:

Jakie były przyczyny masowego napływu Polaków do Norwegii? Czy migracje te spowodowane były działaniem czynników wypychających, czy też większe znaczenie miały determinanty przyciągające? Czy istnienie sieci migranckich odegrało istotną rolę w ukierunkowaniu migrantów na Norwęgę? Ponadto próbowano uzyskać odpowiedź na pytanie o warunki życia i pracy Polaków w Norwegii. Artykuł ten zbudowany jest z dwóch części. W pierwszej zweryfikowana zostanie hipoteza dotycząca powodów mobilności Polaków, a mianowicie, że główną przyczyną obserwowanego masowego napływu Polaków do Norwegii po wejściu Polski do Unii Europejskiej był popyt na siłę cudzoziemską w sektorze budowlanym, który wsparty został przez istniejące sieci migranckie, a także działalność firm rekrutujących, czyli instytucji ułatwiających przepływ informacji o sytuacji na rynku pracy kraju przyjmującego. W drugiej części omówione zostaną warunki pracy

i życia Polaków pracujących jesienią 2006 roku w Oslo, na podstawie wyników przeprowadzonych badań. Całość poprzedzona zostanie opisem metodologii badania.

Metodologia badania

Przeprowadzenie reprezentatywnych badań na grupie migrantów, zarówno w kraju przyjmującym, jak i wysyłającym, należą do trudnych, a może nawet i niewykonalnych zadań. Poważny problem stanowi chociażby stworzenie właściwego operatu losowania. W Polsce migrantem jest z definicji osoba, która dokonała wymeldunku z pobytu stałego w celu wyjazdu i osiedlenia się za granicą, a z danych chociażby Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wiemy, że do tej pory stosunkowo częściej Polacy decydowali się na krótkie wyjazdy zagraniczne do pracy - najczęściej 2-3 miesięczne niż wyjazdy na stałe. Stąd też, wykorzystując tylko dane rejestrowe Głównego Urzędu Statystycznego pominielibyśmy istotną kategorię migrantów krótkookresowych. Rozmiar popełnianego błędu potwierdzają zebrane dane spisowe. W 2002 roku Narodowy Spis Powszechny pokazał, że poza krajem przebywało ponad 700 tysięcy osób, które pomimo wyjazdu nie wymeldowały się z pobytu stałego. Wyjściem z tej trudnej sytuacji mogłyby być wykorzystanie rejestrów wydanych wiz pracowniczych czy zezwoleń na pracę prowadzonych przez kraje przyjmujące. Niemniej jednak po pierwsze w związku z wejściem Polski do Unii Europejskiej w części krajów zniesiono obowiązek rejestracji Polaków podejmujących pracę, a po drugie z wielu źródeł wiemy, że nadal jakaś grupa osób, o której wielkości możemy tylko spekulować, funkcjonuje na tych rynkach pracy nieformalnie, czyli również zostałaby pominięta. W przypadku Norwegii kwestia stworzenia operatu losowania do badania nad populacją polskich imigrantów pracujących w Norwegii okazała się zadaniem jeszcze bardziej skomplikowanym. Trudność wynikała z faktu, iż Polacy w celu wejścia na norweski rynek pracy mogą wykorzystać kilka możliwości, o których informacje (często nieporównywalne) gromadzone są przez różne norweskie instytucje. Przykładowo Polacy mogą podjąć pracę w firmach zarejestrowanych w Norwegii w ramach zezwoleń na pobyt z możliwością podjęcia pracy (dane te gromadzone są przez UDI). Ponadto, w związku z obowiązywaniem na terenie Norwegii zasad swobody świadczenia usług migranci mogą prowadzić własną działalność gospodarczą lub też, w przypadku firm zarejestrowanych w Polsce, delegować swoich pracowników do wykonania usług zakontraktowanych w Norwegii (dane te rejestruje Centralny Urząd Podatkowy ds. Podmiotów Zagranicznych (SFU)). Przed przeprowadzeniem badania wiadomo było również o istnieniu grupy Polaków wykonujących prace w tak zwanej „szarej strefie”, czyli poza wszelkimi rejestrami.

Niemożliwość uwzględnienia w chwili opracowywania operatu losowania jednostek wszystkich wymienionych grup mogłoby spowodować dość znaczne obciążenie próby i uniemożliwić wykorzystywanie otrzymanych informacji do interpretacji rzeczywistości. Rozwiązaniem w tej sytuacji, stosowanym przez wielu badaczy migracji jest zastosowanie standardowych metod doboru próby, czyli na przykład metody kuli śniegowej (snowballing sampling). Jednakże należy pamiętać, że przy zastosowaniu tej metody najczęściej dochodzi do nadreprezentacji jednostek skłonnych do kooperacji z badaczem, a także członków dużych sieci. Ponadto można spodziewać się, że w przypadku grupy migrantów, w której praktykuje się pracę „na czarno”, efekt „maskowania się” będzie jeszcze silniejszy niż w przypadku migrantów pracujących zgodnie z literą prawa. Pomimo informowania o gwarancji anonimowości przeprowadzanych wywiadów, dla wielu osób pracujących nielegalnie decyzja o wzięciu udziału w badaniu mogła być znacznie trudniejsza z powodu poczucia zagrożenia utraty swojej prywatności i tym samym - strachem przed możliwością poniesienia konsekwencji ujawnienia swojego nieformalnego statusu na norweskim rynku pracy. Wyrazem takiego zachowania mogłaby być zarówno niechęć w uczestniczeniu w badaniu (mająca negatywny skutek na realizację badania poprzez wpływ na stopień realizacji próby oraz obciążenie wyników związany z brakiem informacji o tego typu osobach) ale także w przypadku osób, które zdecydowały się na udział w badaniu udzielanie niewiarygodnych odpowiedzi (zachowanie również obciążające wyniki badania). W związku z powyższym metoda kuli śnieżnej mogłaby nie przynieść oczekiwanych rezultatów. Dlatego też autorzy badania zdecydowali się na wybór metody doboru próby napędzanej, czy też sterowanej przez respondentów, czyli Respondent – Driven Sampling (RDS), która lepiej niż metoda kuli śnieżnej radzi sobie zarówno z efektem maskowania, a także obciążeniem próby związanym ze zróżnicowaniem wielkości sieci (Heckathorn, 1997). Można powiedzieć, że RDS jest ulepszonym wariantem doboru próby metodą kuli śnieżnej, której procedura polega na nielosowym wyborze pierwszych jednostek do badania (tak zwanych ziarenek), które otrzymują nagrodę zarówno za udział w badaniu, jak i za zwerbowanie do niego kolejnych osób (ograniczonej, ustalonej z góry liczby osób), które to również otrzymują nagrodę za udział w badaniu oraz skłaniane są zachętami do zwerbowania następnych respondentów itd. Badanie kwestionariuszowe z zastosowaniem tej metody doboru próby przeprowadzono jesienią 2006 roku w Oslo i okolicy, czyli w regionie, który w 2006 roku skupiał ponad jedną czwartą całej populacji Polaków mieszkających w Norwegii. Łącznie przeprowadzono 510 wywiadów 133 z kobietami i 377 z mężczyznami. Z przebadanej grupy najwięcej osób pochodziło z województwa zachodniopomorskiego (26% mężczyzn i 22%

kobiet), pomorskiego (17% i 13%), małopolskiego (po 11%) oraz mazowieckiego (10% i 9% odpowiednio). Mężczyźni głównie legitymowali się wykształceniem zawodowym (43%) oraz średnim technicznym (25%), podczas gdy w wypadku kobiet najliczniejszą grupę stanowiły respondentki z wykształceniem wyższym (34%) oraz średnim ogólnokształcącym (32%). Zdecydowana większość badanych była w wieku mobilnym (18-44) – 92% kobiet i 75% mężczyzn. Średnia wieku badanych kobiet wynosiła 30 lat i była o blisko 10 lat niższa od średniej wieku w grupie mężczyzn¹.

Rynek pracy jako główny czynnik wypychający

Z przeglądu dotychczasowych badań dotyczących wpływu sytuacji na polskim rynku pracy na decyzje migracyjne można wyciągnąć sprzeczne wnioski. Z jednej strony w badaniach migrantów wyjeżdżających sezonowo do Niemiec wpływ bezrobocia okazał się na poziomie regionalnym nieistotny, gdyż wyższy odpływ podaży pracy obserwowano z regionów o stosunkowo niskim, a mniejszy z regionów o stosunkowo wysokim bezrobociu. Natomiast w prognozie Bijaka (2005), w której przy pomocy technik Bayesowskich próbowano oszacować przyszłe ruchy migracyjne między Polską a Niemcami do roku 2011, pokazano, że współczesny odpływ pracowników z Polski do Niemiec najlepiej wyjaśnia zróżnicowanie warunków życia (mierzonych dochodami ludności) oraz dostępność miejsc pracy (gdzie bierze się pod uwagę oba rynki pracy). Ponadto w kilku niezależnych badaniach znaleźć można potwierdzenie tezy o występowaniu zjawiska „eksportu” bezrobocia. Wynika z nich, że obserwowany wzrost poziomu bezrobocia może przełożyć się na zwiększenie skali migracji (m.in. Fihel 2004 oraz 2006, Kaczmarczyk 2005, Jończy 2005). Porównując regiony pochodzenia migrantów przebywających jesienią 2006 roku w Oslo można by stwierdzić, że migranci głównie pochodzili z regionów, w którym występuje wysokie bezrobocie rejestrowane. Również struktura wieku, wykształcenia oraz płci respondentów może wskazywać na zwiększone prawdopodobieństwo tych osób do pozostawania bezrobotnym na polskim rynku pracy. Jednakże analiza sytuacji badanych przed pierwszym przyjazdem do Norwegii nie potwierdza tych wniosków. Jak się bowiem okazuje, ponad 60% badanych mężczyzn i prawie 50% kobiet posiadało zatrudnienie na cały lub część etatu (porównaj tabela poniżej).

¹ Więcej podstawowych informacji o badanej grupie znajdzie czytelnik w artykułach: Norwegia nowym Eldorado dla Polaków?(Napierała i Stefańska 2007) oraz Polscy wikingowie w Norwegii (Napierała 2007)

Tabela 1. Status na polskim rynku pracy przed pierwszym wyjazdem do Norwegii

Płeć		Mężczyźni	Kobiety
Zatrudniony	Pełen etat	54.1	37.6
	Część etatu	6.9	9
Bezrobotny	Poszukiwał pracy	17	18.8
	Nie poszukiwał pracy	7.2	5.3
Pracował za granicą		8.8	0.8
Student		3.2	20.3
Na rencie lub emeryturze		1.1	3.8

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania Polscy Migranci w Oslo (PMO)

Dla tej grupy sam fakt wysokiego bezrobocia w miejscu ich zamieszkania mógł być jedynie przyczyną pośrednią ich decyzji o wyjeździe. Zła sytuacja na rynku pracy w miejscu zamieszkania, chociaż nie dotyczy bezpośrednio osób posiadających pracy, może mieć na nich jednak wpływ pośredni. Sytuacja większości małych lub średnich prywatnych przedsiębiorców jest bowiem zależna od lokalnego popytu. Dobrym przykładem może być na to historia przedsiębiorcy z Podkarpacia, który prowadził własną firmę transportową do momentu, kiedy jak sam mówił „miał jeszcze co przewozić”. Zubożenie społeczeństwa w jego regionie doprowadziło jego małą firmę do bankructwa i zmusiło go do podjęcia decyzji o migracji. Takich przykładów było zdecydowanie więcej, gdyż przedsiębiorcy stanowili 15% ogółu osób, które pracowały na pełen etat przed przyjazdem do Norwegii. Wielu z nich przyznawało, że głównym powodem ich wyjazdu z kraju były problemy finansowe, związane z prowadzeniem własnej firmy w dobie kryzysu gospodarczego.

Z dalszej analizy sytuacji osób pracujących na pełen etat przed pierwszym przyjazdem do Norwegii wynika, że aż 29% osób czuło się zagrożonych możliwością utraty pracy. Ponadto, mimo, iż zdecydowana większość badanych lubiła swoją pracę i aż 70% wykorzystywało w niej swoje kwalifikacje, to tylko ponad połowa osób była w stanie, z zarobionych w tej pracy pieniędzy, utrzymać siebie i swoją rodzinę. Dodatkowo należy nadmienić, iż mimo że osoby zatrudnione były na cały etat, to tylko niecałe 45% z nich posiadało kontrakt na czas nieokreślony. Niepewność co do ciągłości zatrudnienia to kolejny czynnik, który może znacząco wpływać na decyzje migracyjne. Ponad 20% badanych miało tylko kontrakty czasowe lub na wykonanie konkretnego zadania. Ponadto kolejną grupę stanowiły osoby (15% ogółu), które można zakwalifikować do pracowników „szarej strefy”, gdyż nie posiadały one żadnej pisemnej umowy z pracodawcą.

W analizowaniu przyczyn migracji w kontekście rynku pracy ważnym jest uwzględnienie wykonywanego zawodu. Można bowiem wskazać kilka profesji, które są bardziej odporne na zmiany koniunkturalne, i tym samym mniej mobilne. Około 40% ogółu pracujących

na cały etat to byli pracownicy sektora budowlanego, który w porównaniu z innymi gałęziami polskiej gospodarki dłużej odczuwał skutki kryzysu gospodarczego z drugiej połowy lat 90. W roku 1997 pracujących w tej gałęzi gospodarki było prawie 950 tysięcy Polaków (GUS). Od 1998 sukcesywnie następowała dość znaczna redukcja etatów, a w 2004 roku zarejestrowanych przez Główny Urząd Statystyczny pracowników w sektorze budowlanym było już tylko 600 tysięcy osób. W sumie, w okresie 5 lat pracę w budownictwie straciło ponad 350 tysięcy osób. W ostatnim okresie sytuacja w tym sektorze ze względu na napływ dotacji z Unii Europejskiej ulega zmianie. Rok 2005, pod względem zatrudnienia w budownictwie był rokiem przełomowym, w którym odnotowano mały, bo tylko 4%, ale wzrost zatrudnienia. Należy tutaj dodać, że bardzo często pracodawcy w tej branży, by być bardziej konkurencyjnymi na rynku usług budowlanych starają się zmniejszać koszty związane z utrzymaniem pracowników „poza sezonem”², a mniejsze firmy nieraz po prostu chcą zabezpieczyć się w ten sposób od ryzyka ewentualnego bankructwa na wypadek kolejnych fluktuacji ekonomicznych. Najczęściej stosowanymi przez pracodawców „zabezpieczeniami” są elastyczne formy zatrudnienia pracowników (umowy zlecenia czy preferowane samozatrudnienie pracowników) (Bolkowska, 2006). Często zdarza się również, że pracodawcy zatrudniają pracowników bez formalnego kontraktu. Według szacunków Głównego Urzędu Statystycznego sektor budowlany wypracowuje w „szarej strefie” od 2 do 2.5 % polskiego PKB, a w 2004 roku pracujących „na czarno” w budownictwie szacowano na 340 tysiące osób, co stanowiło co czwarty przypadek nieformalnego zatrudnienia w Polsce (GUS, 2005).

W wypadku osób zatrudnionych na część etatu czynnikiem wypychającym mogło być przede wszystkim niewykorzystywanie w pełni ich potencjału czasu pracy oraz związane z powyższym otrzymywanie niższych poborów z pracy. Dla 21% osób, które pracowały na część etatu, zarobione pieniądze nie wystarczały na utrzymanie rodziny. W porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na cały etat, osoby te mogły również odczuwać większą niepewność, co do dalszego zatrudnienia. Aż 26% osób bowiem pracowało w „szarej strefie”, a 36% osób miało podpisany kontrakt jedynie na wykonanie konkretnego zadania. Nic więc dziwnego, że 44% osób pracujących na część etatu, czuła się zagrożona możliwością utraty pracy.

W wypadku osób pracujących zarówno na pełen etat czy na część etatu można zatem mówić o pozytywnej selekcji, w znaczeniu podanym przez Everetta Lee (1966),

² Sektor budowlany w Polsce jest działalnością sezonową głównie ze względu na warunki klimatyczne

gdyż prawdopodobnie głównym czynnikiem motywującym ich do podjęcia decyzji o migracji były czynniki przyciągające (czyli, na przykład, wyższe płace czy łatwość znalezienia zatrudnienia).

Wniosek taki można również wyciągnąć w stosunku do studentów oraz grupy osób, która przed pierwszym przyjazdem do Norwegii pracowała za granicą, ale w innym kraju niż Norwegia. Trudno stwierdzić, czy sytuacja na rynku pracy była głównym czynnikiem wypychającym dla drugiej wymienionej grupy. Tylko bowiem 4,5% osób z nich, nigdy nie podejmowało zatrudnienia w Polsce. Pozostałe osoby pracowały w Polsce i w ich przypadku można domniemywać, że to właśnie wyższe zarobki spowodowały podjęcie decyzji o wyjeździe. Niemniej jednak o grupie tej można powiedzieć, że możliwość pracy za granicą traktują jako permanentny sposób zarabkowania. Ponad połowa respondentów przed przyjazdem do Norwegii posiadało doświadczenie z pracy tylko z jednego kraju za granicą³. Pozostałe 22% respondentów podejmowało prace w dwóch krajach, a kolejne 20% w trzech i więcej. Natomiast w przypadku studentów z jednej strony dominują czynniki wypychające, gdyż prawdopodobieństwo pozostawania bezrobotnymi wśród osób z tej grupy wieku jest na polskim rynku pracy dość duże⁴. Z drugiej strony, nie należy pomniejszać roli czynników przyciągających. Dla młodych ludzi, którzy dopiero podejmują decyzję o wejściu na rynek pracy, równie ważna, oprócz łatwości znalezienia zatrudnienia, jest informacja o wysokości zarobków. Młodzi ludzie są poza tym bardziej mobilni i nie boją się bariery językowej, gdyż znają przynajmniej w stopniu komunikatywnym język angielski (w grupie studentów tylko 10% osób nie znało w ogóle języka angielskiego). Jak się również okazuje dla studentów, dość istotną kwestią w podejmowaniu decyzji migracyjnej do Norwegii, był fakt posiadania przyjaciół i rodziny w Norwegii.

Zupełnie inne przyczyny stały za decyzją o migracji osób bezrobotnych, zarówno tych poszukujących, jak i nie poszukujących pracy. W ich wypadku możemy mówić o negatywnej selekcji, gdyż swoją decyzję oparli oni na negatywnych bodźcach, głównie związanych z sytuacją na rynku pracy w kraju wysyłającym. Występowanie negatywnej selekcji wśród osób bezrobotnych potwierdza fakt, iż mniejszy odsetek osób wymienił norweskie zarobki jako główny czynnik skłaniający do migracji do Norwegii. Natomiast częściej osoby

³ Najczęściej były nim Niemcy, w których jak stwierdzali respondenci „skończyły się już pieniądze”W momencie przeprowadzania badania, czyli jesienią 2006 roku w Norwegii pracowali już budowlańcy, którzy wcześniej uczestniczyli w budowie stadionów na terenie Niemiec w ramach przygotowań do Mistrzostw Świata w piłce nożnej w 2006 roku

⁴ Należy mieć na uwadze fakt, iż wysokie współczynniki bezrobocia w tym przedziale wieku są również związane z tym, że do grupy bezrobotnych zaliczane są również osoby uczące się, pozostające na utrzymaniu rodziców.

bezrobotne wymieniały fakt posiadania rodziny czy przyjaciół w Norwegii, lub w końcu kogoś, kto był wcześniej w Norwegii i mógł przekazać im informacje o sytuacji na rynku pracy w tym kraju. Znacznie częściej niż osoby pracujące jako główny powód migracji wymieniali oni również czynnik łatwości w uzyskaniu zatrudnienia. Grupa respondentów, będąca bezrobotnymi przed wyjazdem, składała się z kobiet poniżej 35 roku życia oraz mężczyzn powyżej 40 roku życia, co odzwierciedla strukturę osób bezrobotnych na polskim rynku pracy.

Tabela 2. Główny powód przyjazdu do Norwegii według statusu na polskim rynku pracy na miesiąc przed pierwszym wyjazdem do Norwegii

Powód	Zatrudniony		Bezrobotny		Pracujący za granicą	Student	Na rencie lub emeryturze
	Pełen etat	Część etatu	Poszukujący pracy	Nie poszukujący pracy			
Norweskie zarobki	69.2	54.3	45.8	38.2	73.5	47.2	16.7
Łatwość w uzyskaniu zatrudnienia	1.2	2.9	10.8	0.0	5.9	11.1	66.7
Fakt, że znałem kogoś, kto był wcześniej w Norwegii	10.8	5.7	26.5	32.4	14.7	11.1	16.7
Nie miałem innego wyboru	4.8	17.1	4.8	5.9	2.9	-	-
Przyjaciele/rodzi na która mieszka w Norwegii	9.2	17.1	7.2	23.5	-	22.2	-
Opieka socjalna w Norwegii	0.4	-	-	-	-	-	-
Inny powód	4.4	2.9	4.8	-	2.9	8.3	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania PMO

Decydującym czynnikiem dla osób, które przed przyjazdem do Norwegii były na zasiłku chorobowym lub emeryturze była z kolei przede wszystkim łatwość w znalezieniu zatrudnienia. Była to stosunkowo nieliczna grupa stanowiąca zaledwie 1,5% wszystkich badanych, jednakże warto tutaj zaznaczyć, że osoby w wieku przedemerytalnym w Polsce w związku z trudnościami w znalezieniu zatrudnienia bardzo szybko dezaktywizują się, a ich współczynnik aktywności zawodowej dla obu płci w porównaniu z resztą Europy jest na bardzo niskim poziomie. Przykładowo w III kwartale 2006 roku w grupie wieku 60-64 współczynnik aktywności zawodowej dla mężczyzn wynosił niecałe 30%, a w wypadku kobiet 19% (w Norwegii w grupie wieku 60-64 lata w 2006 roku aktywność w obu grupach

plci była na poziomie ponad 55%!)). Ponadto w wyniku możliwości przejścia na wcześniejsze emerytury ogólną obserwowaną tendencją na polskim rynku pracy jest spadek aktywności zawodowej w najstarszych grupach wieku. W przeciwieństwie do norweskiego rynku pracy, gdzie w ostatnich latach obserwowano wzrost aktywności zawodowej osób w tym wieku.

Rola czynników przyciągających

Można wymienić kilka potencjalnych czynników przyciągających migrantów z Polski do Norwegii. Są to przede wszystkim popyt na pracę cudzoziemską, różnica w wysokości płac, bliskość geograficzna, system opieki społecznej czy istnienie sieci migranckich.

W wypadku wyjeżdżających do Norwegii mężczyzn, popyt na pracę cudzoziemską w budownictwie można by uznać za główny czynnik przyciągający. Natomiast czynnik ten, z przyczyn oczywistych, nie odgrywa istotnej roli czynnika przyciągającego w grupie kobiet, gdyż sektorem rynku pracy, w którym plasują się Polki jest głównie sprzątanie. Jednakże, co warte jest uwagi, spora grupa kobiet nie deklarowała, że praca była powodem ich pierwszej migracji. Fakt ten możemy interpretować w dwojaki sposób. Z jednej strony może być to związane z tym, iż migracja Polek do Norwegii jest najczęściej wymuszona przez migrację męża. Oficjalne statystyki wskazują na to, że mężczyźni zostają w Norwegii coraz dłużej, a wzrastająca liczba zezwoleń na pobyt wydawanych w ramach łączenia się rodzin potwierdza ich chęć sprowadzenia rodziny do Norwegii. Ponad 70% respondentów w chwili badania deklarowało, że jest w związku partnerskim bądź małżeńskim, z czego tylko niecałe 20% mieszkało ze swoimi partnerami w Norwegii. Jednakże w tym samym czasie aż 15% badanych deklarowało chęć sprowadzenia swojego partnera do Norwegii, a kolejne 30% osób nie wykluczało takiej możliwości. Niezależnie od powodu przyjazdu do Norwegii, kobiety podejmują próby wejścia na norweski rynek pracy. Jednakże, mimo dość dobrego wykształcenia, najczęściej głównie ze względu na brak znajomości języka norweskiego oraz na niewielkie zapotrzebowanie na cudzoziemską-kobiecą siłę roboczą, zatrudnienie znajdują tylko na podrzędnym rynku pracy, jakim jest przede wszystkim wspomniane wcześniej sprzątanie czy opieka nad osobami starszymi czy dziećmi. Respondentki bardzo słabo oceniły swoją znajomość języka norweskiego. W skali od 0 do 5, gdzie 0 oznaczało brak znajomości języka, a 5 znajomość pozwalającą na bezproblemową komunikację, ponad 70% respondentek tylko na jeden oceniło swoją znajomość języka kraju przyjmującego. W subiektywnej ocenie znacznie lepiej respondentki władały językiem angielskim (35% kobiet uważało, że zna ten język w stopniu komunikatywnym). W Norwegii język angielski jest dość powszechnie używany i praktycznie wszystkie codzienne sprawy

można uregulować nie znając norweskiego. Jednakże znajomość tylko tego języka czasami nie pozwala na podjęcie zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Pozytywnym jest jednak fakt, iż kobiety, a także i mężczyźni podejmują próby nauki norweskiego na organizowanych kursach językowych, gdyż z przeprowadzonych badań wynika, że znajomość języka znacznie zwiększa szanse na znalezienie zatrudnienia poza podrzędnym rynkiem pracy.

Z drugiej strony można by podejrzewać, że migracje Polek mogą być powodowane zawieraniem mieszanych związków małżeńskich. Wyjaśniałoby to odsetek respondentek, których powodem przybycia do Norwegii nie było podjęcie pracy. Z danych polskiego Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 roku wynika, że w latach 1989-2001 Polki licznie przeważały w migracjach do Norwegii, a główną przyczyną ich wyjazdu były właśnie sprawy rodzinne (jednak statystyki te nie dostarczają informacji, jaki odsetek migrantek wyjechał z powodu zawarcia związku mieszanego). Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wiadomo jedynie, że w Polsce corocznie rejestruje się co najwyżej około 30 formalnych związków mieszanych Polek z Norwegami⁵.

Innym czynnikiem przyciągającym Polki, związanym z norweskim rynkiem pracy, mógłby być popyt na pracę cudzoziemską w sektorze ochrony zdrowia. Norwegowie zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników służb medycznych już od wielu lat. Dla przykładu w 2001 roku Norwegian Employment Office Recruitment – Aetat zorganizował nawet w Polsce kampanię rekrutującą ukierunkowaną głównie na pielęgniarki, którym oprócz dużo wyższych zarobków oferowano bezpłatny kurs językowy. Kampania zakończyła się jednak fiaskiem, gdyż oczekiwano, że polskim personelem uda się obsadzić 500 z 12 tysięcy wakatów, a w rezultacie, w latach 2000 – 2004 w sumie udało się pozyskać jedynie 190 pielęgniarek (Godzimirski, 2005). Wśród respondentek tylko niewielki odsetek pracował w tym sektorze, co również może potwierdzać, że wciąż zainteresowanie wyjazdami do Norwegii wśród polskich pielęgniarek jest raczej sporadyczne.

Niepodważalnie Norwegia jest jednak atrakcyjnym krajem migracji, co potwierdza wskaźnik rozwoju społecznego (Human Development Index), a także jeden z najwyższych na świecie współczynników PKB per capita. Wydawać by się mogło, że wiele osób wybierze ten kraj również ze względu na rozbudowany system opieki socjalnej. Przed otworzeniem się granic Unii Europejskiej dla Polski, głównym argumentem niedopuszczenia Polaków do swoich rynków pracy, była właśnie obawa przed „turystyką socjalną”. Jak się jednak okazało,

⁵ Również dane Norweskiego Urzędu Statystycznego nie pozwalają na zidentyfikowanie skali tego zjawiska. W przeprowadzonym badaniu tylko 3 respondenci były w mieszanym związku z Norwegiem.

zarówno w Irlandii, jak i Szwecji (jedynymi krajami, które bez żadnych ograniczeń otworzyły dla Polaków swoje rynki pracy w maju 2004 roku) korzystanie z opieki socjalnej dotyczy niewielkiego (nie więcej niż 10% ogółu) odsetka migrantów. Potwierdzają to również badania przeprowadzone w Oslo. Tylko 4 respondentów wymieniło opiekę socjalną jako pierwszy główny powód przyjazdu, a 26 osób wymieniło ten czynnik na drugim miejscu. Ponadto, najwięcej osób korzysta w Norwegii z zasiłku rodzinnego (barnetrygd) – niecałe 9% respondentów, co stanowi około 13% osób uprawnionych do pobierania zasiłku (czyli odsetek osób pobierających zasiłek spośród osób posiadających w gospodarstwie domowym dzieci poniżej 18 roku życia, będących uprawnionymi do jego pobierania). Z kolei korzystanie z innych zasiłków: dla bezrobotnych, dla rodziców opiekujących się dziećmi w domu, czy z zasiłku socjalnego było w grupie badanych na poziomie 2 do 3%.

Tabela 3. Średnie roczne płace brutto w Parytecie Siły Nabywczej (PPP)

	1998	1999	2001	2004	2005
Wszystkie branże poza rolnictwem, rybołówstwem oraz prywatnymi gospodarstwami zatrudniającymi pracowników					
Polska	7 627.6	10 088.3	11 532.6	11 991.6	10 463
Norwegia	25 587.7	26 393.9	28 475.2	30 530.7	30 956.5
Budownictwo					
Polska	7 676.4	9 899.2	10 494.8	10 785.1	8 870.3
Norwegia	24 088.2	24 886.5	26 482.1	28 163.9	28 660.5
Opieka społeczna i zdrowotna					
Polska	5 951.1	7 550.8	8 611.1	9 357.5	8 258.9
Norwegia	21 834.2	22 468.9	23 778.5	25 946.7	26 425.2

Źródło: Eurostat

Bezsprzecznym czynnikiem przyciągającym migrantów do Norwegii są różnice w stawkach płac, które na przestrzeni lat utrzymują się w stosunku jak 1 do 3 (patrz Tabela 3). Jak już wspomniano wcześniej, niezależnie od płci i statusu na rynku pracy przed przyjazdem, był to najczęściej wymieniany powód przyjazdu do Norwegii. Norweskie zarobki mężczyzn, którzy pracowali w Polsce na miesiąc przed przyjazdem do Norwegii były średnio ponad 5 razy wyższe od tych, które otrzymywali w ostatniej pracy w kraju. Jednakże należy pamiętać, że życie w Norwegii jest dużo bardziej kosztowne niż w Polsce, stąd bardzo częstym procederem Polaków było przywożenie żywności z Polski lub zaopatrywanie się

w nią na „nieformalnie”⁶ działającym rynku w Norwegii. W momencie przeprowadzania badania w Oslo nie działał żaden sklep z polską żywnością, tak jak miało to miejsce w Wielkiej Brytanii czy innych krajach, w których skupiali się migranci z Polski. Niektórzy respondenci, najczęściej ci, mieszkający i/lub pracujący wspólnie z osobami z rodziny, wspominali również o „strategii rotacyjnej”, polegającej na tym, że według ustalonego grafika każdego tygodnia inna osoba z rodziny powracała do kraju, by oprócz odwiedzin najbliższych, przywieźć tanią żywność z Polski. Tym sposobem (jak twierdzili respondenci) można było przeżyć cały miesiąc kupując w Norwegii tylko świeży chleb i wodę. Z tych samych powodów większość Polaków preferowała przyjazd do Norwegii samochodem, z bagażnikiem wypełnionym tanią żywnością z Polski, niż korzystanie z tanich linii lotniczych, na które można wnieść tylko ograniczony ciężar bagażu, a każdy kilogram nadbagażu obwarowany jest obowiązkiem uiszczenia dodatkowej opłaty.

Sieci migranckie a mobilność Polaków

Prawdopodobnie migracja Polaków do Norwegii nie nabrałyby obecnie takiej dynamiki, gdyby nie istniejące sieci migranckie, które utworzyły się na początku lat dziewięćdziesiątych. W powstaniu sieci największy udział posiadali azylanci, którzy do Norwegii przyjechali w latach osiemdziesiątych, kiedy Polska przeżywała kryzys polityczny. Represjonowani członkowie Związków Zawodowych „Solidarność” oraz ich rodziny, korzystając z pomocy zaprzyjaźnionych norweskich związkowców, otrzymali azyl obok krajów Francji, USA także właśnie w Norwegii⁷. Tak ukonstytuowana Polonia pomagała w przyjazdach kolejnym Polakom, zwłaszcza do prac sezonowych przy zbiorach owoców w latach dziewięćdziesiątych. Migracje sezonowe do Norwegii (zwłaszcza do zbioru owoców miękkich), choć w porównaniu z Niemcami odbywały się one na dużo mniejszą skalę, spowodowały, że z roku na rok coraz większa liczba Polaków dysponowała lepszym dostępem do wiedzy o warunkach pracy i życia w Norwegii. Wiadomo, że sieci migranckie odgrywają ważną rolę w procesie migracji na każdym jej etapie – od momentu podjęcia decyzji o migracji aż po moment przyjazdu do kraju docelowego (Guilmoto and Sandron, 2001). Po pierwsze istnienie sieci ułatwia podjęcie samej decyzji o migracji, gdyż dostarcza potencjalnemu migrantowi informacji, które w inny sposób byłyby trudne do uzyskania. Poza

⁶ Z opowiadań respondentów wynikało, że niektóre osoby zajmowały się wyłącznie przywożeniem żywności z Polski do Norwegii. Respondenci wspominali również o dniach (najczęściej przed weekendem lub w weekend) kiedy to dowożony był z Polski alkohol oraz papierosy.

⁷ Czasami zdarzało się, że gdy całym rodzinom nie udało się wyemigrować od razu w 1980 roku, mogły się one połączyć w ramach łączenia rodzin dopiero w 1989.

tym osoba, która podejmuje tę decyzję często wyjeżdża w towarzystwie osoby, która wyjeżdżała już wcześniej. Sieci nie tylko ułatwiają więc dostęp do migranckiego rynku pracy. Często oznaczają także pomoc w znalezieniu mieszkania czy po prostu ułatwiają szybsze nabycie kapitału społecznego, charakterystycznego dla migrantów. Nic więc dziwnego, że ponad 71% mężczyzn i 89% kobiet przed podjęciem decyzji o migracji znało kogoś, kto był wcześniej w Norwegii. Ponadto 60% mężczyzn i 80% kobiet znało kogoś, kto przebywał w Norwegii w momencie ich pierwszego przyjazdu do Norwegii. Warto podkreślić również fakt, iż to nie migranci inicjowali kontakt z pracodawcą w Norwegii lecz częściej to z migrantami kontaktowano się w sprawie możliwości podjęcia pracy za granicą, co dodatkowo potwierdza rolę, jaką sieci migranckie odgrywają w mobilności pomiędzy Polską a Norwegią.

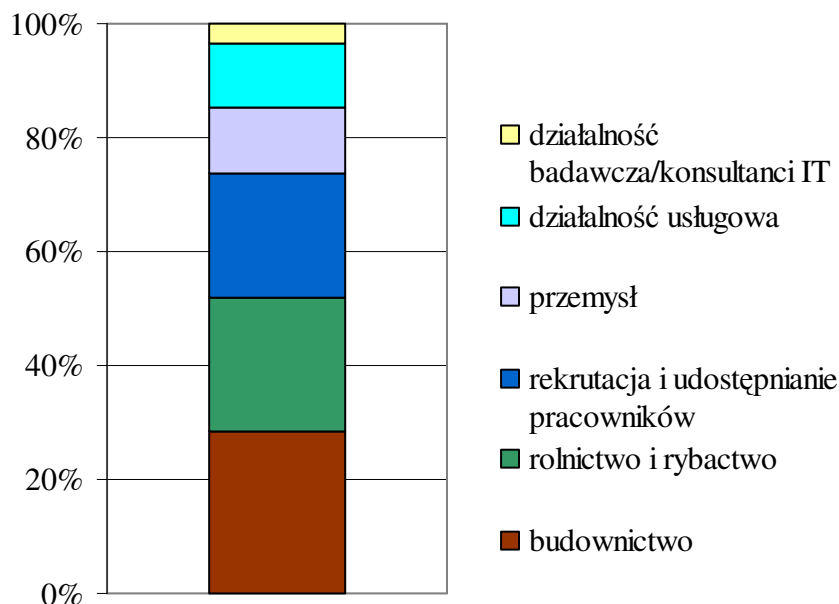
Niemniej jednak obecne wyjazdy mogą być również skutkiem dość prężnie działających firm rekrutujących pracowników. W 2006 roku agencje pośrednictwa do pracy za granicą skierowały do pracy w Norwegii 12,4 tysięcy obywateli polskich. Wśród osób, które przed podjęciem decyzji o wyjeździe nie znały nikogo, kto był wcześniej w Norwegii ani także osób przebywających, mieszkających lub pracujących tam w chwili, gdy przyjeżdżały po raz pierwszy na „saksy”, bardzo duży odsetek (38% badanych w porównaniu z 16% z pozostałej grupy) był zatrudniony właśnie przez agencje pracy, co mogłoby potwierdzać tę hipotezę. Zatem można pokusić się o stwierdzenie, że w procesie migracji pośrednicy rekrutujący pracowników mogą mieć równoważne znaczenie obok sieci migranckich. W ofercie agencji często znajduje się pomoc, która dostępna jest właśnie poprzez sieci migranckie. Przykładowo, niektóre agencje wspierają adaptację migranta po przyjeździe do kraju docelowego np. pomagając mu w znalezieniu mieszkania. Niemniej jednak, praca przez agencję pośrednictwa pracy ponad dwukrotnie zwiększała szansę przynależności migranta do związków zawodowych, które w Norwegii dość skutecznie walczą o prawa pracowników oraz dostarczają informacji o obowiązkach pracodawcy. Prawdopodobnie właśnie w ten sposób pracownicy zatrudniani przez agencje rekrutujące starali się uzyskać pozostałe informacje niezbędne do funkcjonowania na norweskim rynku pracy, które inne osoby uzyskują poprzez dostęp do sieci migranckich.

Warunki pracy Polaków w Oslo

Prezentację wyników badań dotyczących warunków pracy Polaków w Oslo rozpocznę od omówienia struktury zatrudnienia Polaków. Według oficjalnych danych norweskiego urzędu statystycznego *Statistisk sentralbyrå (SSB)* w czwartym kwartale 2006 roku Polacy

nierezydujący w Norwegii, czyli przebywający w tym kraju krócej niż 6 miesięcy, najczęściej pracowali w budownictwie oraz przemyśle, odpowiednio 30,7 i 21,8 procent. Ponadto kolejne 18,2 procent osób zatrudnionych było przez agencje rekrutujące pracowników (sektor rekrutacja i udostępnianie pracowników), które to „wynajmują” swoich pracowników do pracy w sektorach, gdzie występują niedobory pracowników, czyli również głównie do budownictwa, w sezonie - do rolnictwa czy przemysłu (Napierała 2008). Zatrudnienie przez agencje pracy staje się z dnia na dzień bardziej powszechne. Dzieje się tak, gdyż pracodawcy coraz częściej skłaniają się ku podnajmowaniu pracowników. Zmiany te wywołane są chęcią obniżenia płac i uniknięcia płacenia różnych dodatków, takich jak składki emerytalne, i składki na leczenie, zasiłki chorobowe i płatne urlopy. Czasami, by obniżyć koszty robocizny, firmy zlecają obcym kontrahentom wykonywanie usług, co czasami pozwala im również na uniknięcie nadzoru związków zawodowych (Rifkin 2001). Podobna struktura zatrudnienia Polaków na norweskim rynku pracy wyłania się z analizy danych rejestrowych prowadzonych przez Norweski Urząd ds. Imigracji (UDI), czyli wydawanych pozwoleń na pobyt z możliwością podjęcia pracy, którą przedstawia wykres poniżej.

Wykres. Pozwolenia na pobyt z możliwością podjęcia pracy wydane w Norwegii Polakom w I półroczu 2007 r., według sekcji PKD



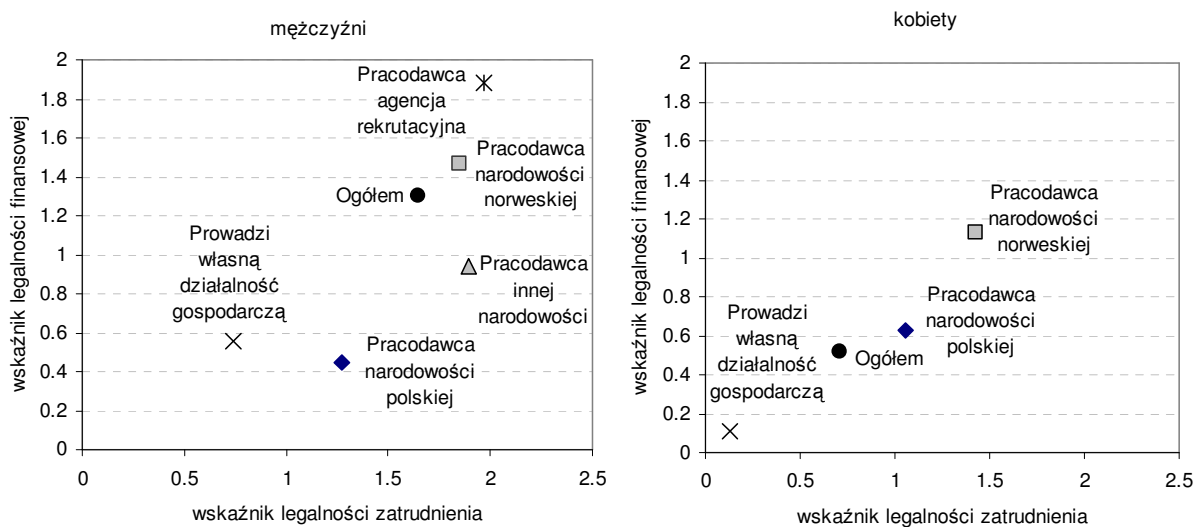
Źródło:UDI

Natomiast w przeprowadzonym badaniu struktura zatrudnienia Polaków była nieco odmienna, na co wpływ miało zarówno miejsce, ale także i czas przeprowadzania badania. Przykładowo, w próbie znalazły się tylko nieliczne osoby pracujące w rolnictwie, przede wszystkim

ze względu na fakt, iż badanie przeprowadzone zostało w okresie poza sezonem i dodatkowo w dużym mieście. Dlatego też wyników przeprowadzonego badania nie należy generalizować dla całej populacji Polaków, lecz można zrobić to tylko w stosunku do tych, którzy pracowali w Oslo jesienią 2006 roku. Struktura zatrudnienia badanych Polaków przedstawiała się zatem następująco: w przypadku mężczyzn ponad 90 procent ogółu pracowało w sektorze budowlanym, a pozostałe 10 zatrudnionych było w najróżniejszych sektorach (rolnictwie, przemyśle itd.). Natomiast w przypadku respondentek najważniejszym zajęciem zarobkowym było sprzątanie (70% ogółu badanych kobiet) a kolejne 30 podejmowało zatrudnienie przy opiece nad dziećmi, szyciu, prowadzeniu domu itd. Warto podkreślić, że w przypadku kobiet najczęściej były to prace proste, nie wymagające kwalifikacji czy znajomości języka norweskiego. Nic więc dziwnego, że aż 69% badanych respondentek, czyli taki sam odsetek jak mężczyzn, którzy na to pytanie odpowiedzieli twierdząco, nie zgodziło się ze stwierdzeniem, że w pracy wykorzystuje swoje kwalifikacje. Należy przy tym pamiętać, że kobiety były znacznie lepiej wykształcone od mężczyzn, co prowadzi do wniosku, że w ich sytuacji można mówić o deprecjacji kwalifikacji (tkw. deskillingu). Z badania przeprowadzonego przez Anderson i innych wynika, że zatrudnienie poniżej kwalifikacji, w złych warunkach było przez migrantów akceptowane, gdyż postrzegane było jako tymczasowe. Wielu z nich swoją sytuację oceniało jako koszt, który muszą ponieść podczas nauki języka czy zdobycia doświadczenia potrzebnego im, by mogli później zmienić pracę na lepszą (Anderson i inni 2006). Migranci, by móc przetrwać ten okres, podejmują się jakiegokolwiek pracy, często nielegalnej. Na podstawie przeprowadzonego badania szacowano, że w „szarej strefie” pracowało 15% mężczyzn zatrudnionych w budownictwie i aż 70% kobiet pracujących jako sprzątaczk. Rysunek poniżej przedstawia legalność pracy polskich migrantów w Oslo w zależności od typu pracodawcy, która liczona jest dwoma współczynnikami – wskaźnikiem legalności finansowej, który w swojej formule uwzględniał sposób otrzymywania wynagrodzenia oraz fakt odprowadzania podatków oraz indeksem legalności zatrudnienia, testującym czy migrant posiadał legalny kontrakt i czy jego pracodawca zgodnie z prawem funkcjonował na norweskim rynku pracy. Oba wskaźniki przyjmowały wartość 2, gdy migrant twierdząco odpowiadał na oba pytania, stąd umiejscowienie się w prawej górnej części wykresu oznacza, że w przeciwieństwie do innych pracodawców, którzy znaleźli się w pozostałych częściach wykresu, osoby pracujące dla danego typu chlebodawcy wykonywali ją legalnie. Wartości wskaźników poniżej jedynki oznaczały bowiem, że praca wykonywana jest zarówno bez podpisanej umowy i/lub dla niezarejestrowanego w urzędzie pracodawcy, a także fakt, iż pracownicy

nie odprowadzali podatków od uzyskanych dochodów a pensję najczęściej otrzymywali gotówką. Porównanie położenia wartości „ogółem” na obu wykresach, czyli średnich wartości obu wskaźników dla każdej z grup płci potwierdza fakt, iż nielegalność pracy była głównie domeną kobiet. Jednakże warto zwrócić uwagę, że niezależnie od płci prowadzenie własnej działalności gospodarczej zwiększało prawdopodobieństwo nielegalności wykonywanej pracy. W przypadku mężczyzn największe szanse na legalną pracę posiadali ci, zatrudnieni przez agencje pracy, w przypadku których średnie wartości obu wskaźników osiągnęły najwyższą wartość.

Wykres. Legalność pracowników a typ pracodawcy (średnie wartości wskaźników)



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych PMO

Warunki pracy często w literaturze definiuje się jako zespół czynników występujących w środowisku pracy, wynikających z procesu produkcyjnego oraz czynników związanych z wykonywaniem pracy. Na potrzeby tego opracowania przez warunki pracy będą rozumiała czas pracy, rodzaj posiadanego kontraktu o pracę oraz fakt odprowadzania przez pracodawcę składek emerytalnych, a także pozostałych świadczeń socjalnych. W Norwegii czas pracy regulowany jest Ustawą o Środowisku Pracy (Work Environment Act – Arbeidsmiljøloven), w której maksymalny tygodniowy czas pracy ustalono na 40 godzin lub 9 godzin w ciągu dnia. Jednakże zgodnie z obowiązującymi układami zbiorowymi standardowy czas pracy we wszystkich sektorach wynosi 37 godzin, czyli 7,5 godziny dziennie. Ponadto, zgodnie z określonymi przepisami, pracownikowi wolno w tygodniu przepracować dodatkowe 10 godzin, jednak łączna liczba ponadnormowych godzin pracy nie może w ciągu roku przekroczyć 200 (Torp i Barth, 2001). Średni czas pracy ogółu badanych Polaków w tygodniu

poprzedzającym badanie wynosił ponad 47 godzin. Płeć była czynnikiem różnicującym długość wykonywania pracy, gdyż kobiety pracowały średnio 20 godzin krócej od mężczyzn. W ich przypadku można mówić o zjawisku niepełnego wykorzystania zasobów ich pracy, co związane jest z tym, że migrantki głównie pracowały nielegalnie.

Tabela 4. Średni czas pracy migrantów w tygodniu poprzedzającym badanie

Płeć	N	Minimum	Maksimum	Średnia	Odchylenie standardowe
Mężczyźni	324	.00	97.00	51.5606	13.33188
Kobiety	85	.00	66.00	30.8411	14.35756

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania PMO

Z kolei średni czas pracy mężczyzn wskazuje na ich nadmierne eksploatowanie. Tak długi czas pracy mężczyzn może wynikać z tego, że wiele firm woli zatrudniać mniejszą liczbę pracowników, którzy godzą się dłużej pracować aniżeli więcej osób z krótszym tygodniem roboczym. W ten oczywisty sposób oszczędza się na kosztach świadczeń dodatkowych, w tym opieki medycznej i składek emerytalnych. Firmy płacąc nawet o połowę więcej za nadgodziny ponoszą bowiem niższe koszty, niż w przypadku pełnych świadczeń dla większej liczby zatrudnionych (Rifkin 2001). Ponadto w wielu przypadkach Polacy, nawet ci zatrudnieni legalnie, nie otrzymywali należnych im świadczeń. Nielegalny charakter pracy Polaków charakteryzowała zatem zarówno niewielka, jak i nadmierna liczba przepracowywanych godzin, która wynikała z zapotrzebowania pracodawcy na ich pracę.

W Norwegii stawki minimalne ustalane są w układach zbiorowych, czyli de facto różnią się w zależności od rodzaju wykonywanej pracy. Niemniej jednak, niezależnie od sektora zatrudnienia, za pracę ponadnormową pracodawca powinien wypłacać pracownikowi 150 procent normalnej stawki godzinowej. Ponadto za pracę pomiędzy godziną 21 a 6 rano oraz w niedziele i w oficjalne dni świąteczne, pracownikowi należy się dodatek w wysokości 100 procent normalnej płacy godzinowej. (<http://www.fellesforbundet.no>). Z przeprowadzonego badania wynika, że około 30% ankietowanych nie posiadało wiedzy na temat obowiązujących w ich zawodach minimalnych stawek płac. Niemniej jednak 80% kobiet i prawie 90% badanych mężczyzn uważało, że otrzymują oni niższą stawkę za godzinę pracy, niż Norwegowie wykonujący taką samą pracę. Ponadto tylko 25% mężczyzn oraz 10% kobiet za przepracowane nadgodziny dostawało wyższą stawkę za godzinę niż normalnie. Otrzymywane stawki płac różniły się tylko w zależności od typu pracodawcy⁸. Wśród grupy kobiet oraz mężczyzn najwięcej zarabiali ci, którzy prowadzili

⁸ Różnica w poziomie zarobków w obu grupach płci była statystycznie nieistotna. Mężczyźni średnio zarabiali 91 koron norweskich za godzinę pracy a kobiety 98.

własną działalność gospodarczą. Należy jednak pamiętać, że obie te grupy charakteryzowały się wysokim odsetkiem pracujących nielegalnie, co oznacza, że nie odprowadzano im składek na fundusz emerytalny oraz nie opłacano im składek zdrowotnych. Wyższa płaca w ich przypadku stanowi poniekąd wyrównanie strat związanych z charakterystyką wykonywanej przez nich pracy, czyli np. niepewnością zatrudnienia, a także zabezpieczeniem na wypadek utraty zdrowia podczas jej wykonywania. Osoby pracujące nielegalnie po pierwsze same muszą pokrywać koszty leczenia w razie odniesienia jakiegokolwiek uszczerbku na zdrowiu, po drugie - w razie zwolnienia z pracy nie posiadają uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych, a po trzecie - same muszą opłacać należne im składki na emeryturę, żeby zabezpieczyć sobie środki na utrzymanie w momencie dezaktywacji zawodowej. Pracodawcy skłaniają się ku nielegalnemu zatrudnianiu pracowników, gdyż, mimo iż płacą im nieznacznie więcej niż pracownikom zatrudnianym legalnie, to jednak wciąż jest to stosunkowo mniej, niż gdyby musieli ponieść okołopłacowe koszty zatrudnienia związane z zatrudnieniem zgodnym z kodeksem pracy.

Ocena warunków życia Polaków w Oslo

Migracje często są wynikiem chęci poprawienia sytuacji materialnej gospodarstwa domowego. Wyższe stawki płac otrzymywane za tę samą pracę są nieraz decydującym bodźcem do podjęcia decyzji o wyjeździe i - jak pokazało badanie - jednym z najważniejszych bodźców do wyjazdu do Norwegii. W przypadku badanych mężczyzn otrzymywane stawki płac za godzinę pracy były średnio pięciokrotnie wyższe od tych, które otrzymywali oni w pracy wykonywanej na miesiąc przed wyjazdem z Polski⁹. Ponadto największe różnice odnotowano w przypadku mężczyzn, którzy podjęli pracę u pracodawcy narodowości norweskiej, których stawki wzrosły średnio 5,8 raza¹⁰. Ponadto tabela poniżej przedstawia subiektywną ocenę zmian związanych z podjęciem pracy w tym kraju. 94% mężczyzn i 80% kobiet, którzy nie byli w stanie utrzymać siebie i swojej rodziny z dochodów z pracy wykonywanej w Polsce, byli w stanie to zrobić z posiadanej pracy w Norwegii.

⁹ Stosunek płac w przypadku grupy kobiet nie mógł zostać obliczony ze względu na małe liczebności podobny.

¹⁰ W grupie osób pracujących dla agencji zatrudnienia stosunek ten wynosił 4,8 a wśród osób pracujących dla pracodawcy narodowości polskiej – 3,9

Tabela. Subiektywna ocena zdolności finansowej migranta

Byłem w stanie utrzymać siebie i swoją rodzinę z dochodów z tej pracy	Jestem w stanie utrzymać siebie i swoją rodzinę z dochodów z tej pracy		
	Zgadzam się	Nie zgadzam się	N
Mężczyźni			
Zgadzam się	98.8	1.2	164
Nie zgadzam się	94.0	4.5	134
Kobiety			
Zgadzam się	85.7	14.3	21
Nie zgadzam się	80.5	19.5	41

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PMO

W porównaniu z grupą mężczyzn wyższy odsetek wśród grupy kobiet, których obecne zarobki nie pozwalają na utrzymanie rodziny, jest przede wszystkim wynikiem przepracowywania niepełnej liczby godzin i, co z tym związane, otrzymywanie adekwatnej wysokości dochodu. Niemniej jednak, w ujęciu globalnym migracja do Norwegii przyniosła poprawę finansową ponad połowie kobiet. Odsetek niezadowolonych z osiągniętych dochodów spadł w tej grupie płci z 66% do 17%, a w przypadku mężczyzn - z 44% do 3%. W tej sytuacji nie zaskakują wyniki podsumowujące subiektywną ocenę zadowolenia z życia na migracji¹¹ oraz zadowolenia z samej pracy¹². Oba wskaźniki mogły przyjmować wartości od 1 do 3, gdzie jeden oznaczało osoby najbardziej zadowolone z życia na migracji lub z pracy, a 3 - najmniej zadowolone. W obu przypadkach niższe wartości wskaźników odnotowano w grupie mężczyzn, co sugeruje, że byli oni bardziej niż kobiety zadowoleni zarówno z samej pracy, jak i z życia w Norwegii. Pomimo mniejszego zadowolenia z życia w Norwegii, to dwukrotnie wyższy odsetek w grupie kobiet deklaruwał, że prawdopodobnie lub na pewno nie wróci do Polski (30% wobec 16% w grupie mężczyzn). Mniejsze wartości wskaźników w przypadku kobiet mogą być wynikiem tego, iż większość z nich pracuje nielegalnie, co z kolei powoduje, że odczuwają niepewność związaną z funkcjonowaniem na norweskim rynku pracy i tym samym czują mniejszą satysfakcję z życia. Ponadto fakt, iż większość z grupy kobiet przyjechała do Norwegii za mężem w ramach łączenia się rodzin uzależnia ich plany na przyszłość, o pozostaniu lub nie w Norwegii, właśnie od nich. Możliwe więc, że ich deklaracje można traktować jako chęć bardziej niż realistyczne plany, które będą uzależnione od tego, czy współpartner dostanie kontrakt na dalszą pracę w Norwegii.

¹¹ Wskaźnik ten zbudowany został z sumowania odpowiedzi na następujące pytania: Odkąd pracuję w Norwegii moje życie polepszyło się, Czuję się samotnie pracując w Norwegii, Życie w Norwegii jest tak drogie, że nie mogę tu mieć normalnego życia, Żałuję, że muszę być w Norwegii, Łatwo jest pozyskać norweskich przyjaciół, W Norwegii lepiej się żyje niż w Polsce, Życie w Norwegii jest nudne.

¹² Wskaźnik ten zbudowany został z sumowania odpowiedzi na następujące pytania: Boję się utraty tej pracy, W tej pracy nie muszę robić niczego co byłoby niebezpieczne, Z tej pracy jestem w stanie utrzymać siebie i swoją rodzinę, Czasami boję się w miejscu pracy, Lubię tą pracę, Mogę pracować w tej pracy tak długo jak będę chciał

Podsumowanie

Wyjazdy Polaków do pracy za granicę są procesem o bardzo zróżnicowanym i złożonym podłożu. Powody decyzji migracyjnych powinny być zatem analizowane oraz interpretowane dla każdej jednostki oddzielnie, gdyż jakakolwiek generalizacja może doprowadzić do wyciągnięcia nieprawidłowych wniosków. Niemniej jednak o grupie osób bezrobotnych przed wyjazdem z Polski, można z dużym prawdopodobieństwem powiedzieć, że ich decyzja nastąpiła za sprawą czynników wypychających, czyli na skutek sytuacji na polskim rynku pracy. Jednakże również i w ich przypadku nie można jednoznacznie wykluczyć i pominąć ewentualnego wpływu determinant przyciągających, takich jak wysokość zarobków czy łatwości w znalezieniu zatrudnienia w Norwegii. Natomiast w przypadku osób, które na miesiąc przed wyjazdem do Norwegii na polskim rynku pracy miały status osoby pracującej, wydaje się, że zadziałały głównie czynniki przyciągające. Chociaż wyjątek mogli stanowić w tej grupie przedsiębiorcy, których migracje były ucieczką przed możliwym bankructwem związanym z pogorszeniem się sytuacji gospodarczej w kraju. Przykład małych przedsiębiorców ewidentnie wskazuje na złożoność przyczyn wyjazdów Polaków do Norwegii. Ważnym elementem w analizie powodów mobilności Polaków wydają się być również sieci migranckie czy agencje rekrutacyjne, które wspomagają rynek pracy pomagając w dopasowaniu pracodawcy i pracownika (job match). Można pokusić się zatem o stwierdzenie, że migracje Polaków są wypadkową działania siły czynników przyciągających oraz wypychających, a także funkcjonowania instytucji pośredniczących, którymi są sieci czy instytucje rynku pracy.

Sytuacja Polaków na norweskim rynku pracy głównie zależała od płci oraz typu pracodawcy. Mężczyźni ze względu na popyt w sektorze budowlanym często pracowali dla norweskich pracodawców, co było równoznaczne z otrzymywaniem płac zgodnych z umowami zbiorowymi oraz wszystkich należnych świadczeń. Niestety niektórzy migranci wykonywali pracę w „szarej strefie” gospodarki, co z kolei związane było z nadmierną eksploatacją, zarówno jeśli chodzi o czas pracy, jak i oferowane wynagrodzenie. W jeszcze gorszej sytuacji na norweskim rynku pracy znajdowały się kobiety, które ze względu na mniejsze zapotrzebowanie na ich pracę, zatrudnienie znajdowały głównie w podrzędnych jego sektorach. Najczęściej wykonywana przez nie praca (sprzątanie, opieka nad starszymi czy dziećmi) była wtedy nielegalna, z czym z kolei związana była relatywnie niższa płaca (nominalnie była ona wyższa, ale implikowała brak otrzymywania jakichkolwiek zabezpieczeń socjalnych) oraz niepełne wykorzystanie zasobów pracy. Jediną szansą

na wyjście z tak niekorzystnej sytuacji (deprecjacji kwalifikacji) wydaje się być nauka języka norweskiego, która umożliwiłaby kobietom wykonywanie w Norwegii prac zgodnych z wyuczonym zawodem.

Pomimo odczuwania pewnych różnic w wysokości otrzymywanych dochodów, Polacy ogólnie bardzo dobrze czuli się w Norwegii. Subiektywne porównanie życia w Norwegii z tym, które prowadzili w Polsce, wypadło bardzo na niekorzyść kraju wysyłającego, co powoduje, że część osób (choć nadal mniejsza niż większa) planuje na stałe osiąść w Norwegii.

Bibliografia

Anderson B., Ruhs M., Rogaly B., Spencer S., (2006) Fair enough? Central and East European migrants in low-wage employment in the UK. www.compas.ox.ac.uk/changingstatus

Bijak J., Kupiszewski M., Kicinger A. (2004). "International migration scenarios for 27 European countries, 2002-2052", CEFMR Working Paper 4/2004, Warszawa

Bolkowska, Z. (2006). *Zatrudnienie, płace i koszty pracy w budownictwie* (Employment, wages and Labour costs in construction). Paper presented at the conference "Current employment situation in construction. Solution proposals based on the experience of the European Union," Warsaw, December 4th 2006. Copied manuscript.

Fihel A. (2004). "Aktywność ekonomiczna migrantów sezonowych na polskim rynku pracy", w: Kaczmarczyk P, Łukowski W. (red.), *Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

Fihel A., Kaczmarczyk P., Okólski M., (2006), "Labour Mobility in the Enlarged European Union, International Migration from the EU8 countries", CMR Working Papers No. 72

Godzimirski, J. M.: (2005), "Tackling Welfare Gaps. The Eastern European Transition and New Patterns of Migration to Norway", NUPI Report 284

Guilmoto Ch. Z., Sandron F., (2001) The Internal Dynamics of Migration Networks in Developing Countries, *Population: An English Selection*, Vol. 13, No. 2. (2001), str. 135-164

GUS, „Praca nierejestrowana w Polsce w 2004r”, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2005

Jończy R. (2005) Wpływ procesów migracyjnych ludności autochtonicznej na rynek pracy (i dysharmonię rozwoju) w województwie opolskim, Wojewódzki Urząd Pracy, Opole

Kaczmarczyk P. (2005) *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa

Kaczmarczyk, P., Łukowski, W. (2004) (red.), *Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa

Lee E. (1966) "A theory of migration", *Demography* nr 3

Napierała J. (2007) Polscy wikingowie w Norwegii. *Biuletyn Migracyjny* nr. 11

Napierała J. (2008) Imigranci na norweskim rynku pracy, CMR Working Papers No 31/89

Napierała J., Stefańska R. (2007) Norwegia nowym Eldorado dla Polaków?

Rifkin J. (2001) Koniec pracy. Koniec pracy : schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej. Przeł. Ewa Kania. Wrocław : Wydawnictwo Dolnośląskie, 2001

Torp H., Barth E. (2001) Actual and preferred working time, Institute for Social Research, Oslo 2001