

PROGRAMY ZATRUDNIANIA I WIZY JAKO INSTRUMENT STYMULOWANIA MIGRACJI CYRKULACYJNYCH W EUROPIE I USA.

1. Wprowadzenie

W ostatniej dekadzie międzynarodowa migracja przeszła głęboką transformację. Jednym z najważniejszych elementów tej transformacji jest gwałtowny wzrost migracji czasowych bądź cyrkulacyjnych. Często powtarzana kwestia, iż 'nie ma nic bardziej stałego od migranta czasowego' (*there is nothing more permanent than a temporary migrant*) narodziła się głównie z doświadczeń powojennej Europy kiedy to większość krajów Europy Zachodniej radziła sobie z niedoborami na rynkach pracy poprzez nabór czasowych 'pracowników gości'. Goście ci jednak, wbrew oczekiwaniom zostali, i utworzyli własne społeczności etniczne.

Jednakże, jak zauważa Hugo (2003) we współczesnym świecie pojawia się pytanie, czy migracja czasowa, odbywająca się w ramach danego programu bądź systemu, stanowić musi rzeczywiście pierwszy krok do osiedlenia. Dużo wskazuje, że nie musi. Nowoczesne środki transportu zredukowały dystans pomiędzy krajem pochodzenia i osiedlenia. Współcześni migranci z dużo większą łatwością niż to było w przeszłości mogą utrzymywać więzy rodzinne. Łatwiej mogą również korzystać z wygodnej sytuacji zarabiania większych kwot pieniędzy w kraju migracji oferującym wyższe płace i wydawania ich i inwestowania w kraju rodzinnym, który oferuje niższe koszty utrzymania (Hugo, 2003).

W ramach ostatnich prac nad wspólną polityką migracyjną EU¹ podkreślono wyraźnie, iż zdecydowanie bardziej należy zwrócić uwagę na zmieniające się dynamicznie potrzeby rynków pracy. Podkreślono również, iż ekonomiczny aspekt migracji powinien być, w pracach nad wspólną polityką migracyjną, traktowany na równi z politycznym wymiarem migracji.

Po drugiej stronie Atlantyku George W. Bush w swoim przemówieniu poświęconym prawu imigracyjnemu stwierdził '*...jako naród, który wyrósł z imigracji powinniśmy mieć prawo imigracyjne, które działa w praktyce i z którego jesteśmy dumni. Jednak dziś tak nie jest. Większość pracodawców woli korzystać z migrantów pracujących nielegalnie...*'²

Poniższa analiza przedstawia programy rekrutacji migrantów w krajach Europy Zachodniej i USA od roku 1945 do chwili obecnej. Rozważa również polityki migracyjne analizowanych krajów w kontekście migracji pracowniczych. Analiza ta powinna, naszym zdaniem, służyć jako dokument dla tych wszystkich twórców prawa migracyjnego, zwłaszcza z regionu Europy Środkowo-Wschodniej, którzy tworząc to prawo chcą uczyć się i wyciągać wnioski z błędów przeszłości popełnianych w krajach o znacznie dłuższej od Polski historii imigracji.

2. Goście, którzy zostali. Programy zatrudniania imigrantów w Europie latach 1945 – 1973

Pierwszy program zatrudniania imigrantów stanowiący załączek późniejszego systemu *gastarbeiterów* opracowany został w Wielkiej Brytanii tuż po II wojnie światowej. W ramach *European Voluntary Workers Scheme* rekrutowano

¹ Communication from the Commission to the Council and the European Parliament: The Global Approach to Migration one Year on: Towards a comprehensive European Migration Policy, Brussels, 30.1. 2006 COM(2006) 735 final

² President Bush Proposes New Temporary Worker Program, Remarks by the President on Immigration Policy, White House, 2002.

pracowników z obozów dla uchodźców, później w ten sposób rekrutowano również pracowników z Włoch. Nowi przybysze byli z założenia traktowani jako 'goście', a nie pełnoprawni obywatele – mogli zostać najwyżej na trzy lata, ich zajęcie było odgórnie wyznaczone przez ministra pracy (Castles: 2000, Castles i Miller: 2003). System ten działał do 1951 roku, nie zyskał nigdy na popularności ze względu na fakt, iż ówczesna Wielka Brytania dysponowała zasobami ludzkimi z obszaru Imperium Brytyjskiego, którym wydany w roku 1948 British Nationality Act gwarantował brytyjskie obywatelstwo (Geddes: 2006). Jak podają Castles i Miller (2003) w latach 1946–1959 brytyjski rynek pracy zasiliło 350 000 Irlandczyków.

Co się tyczy obywateli pozostałych kolonii brytyjskich, to najczęściej przyjeżdżającymi przybyszami byli mieszkańcy subkontynentu indyjskiego, Karaibów oraz rejonu Azji Południowej (Spencer 1997). Tutaj – warto podkreślić - migracja zarobkowa miała charakter dużo bardziej spontaniczny. Wprawdzie firmy takie jak *British Transport Commision, London Transport Executive, The British Hotels and Restaurant Association i Regional Hospital Boards* (Dale i Cole: 1999) rekrutowały pracowników bezpośrednio za granicą, na podstawie umów zawartych z rządami krajów z rejonu karaibskiego, niemniej jednak, jak podają Dale i Cole (1999), tylko 12% mężczyzn pochodzących z regionu Karaibów, 7% mężczyzn z subkontynentu indyjskiego miało pracę przed przyjazdem do Wielkiej Brytanii. Reszta szukała zatrudnienia na własną rękę, pracując w niskopłatnych zawodach, o trudnym środowisku pracy. Co więcej imigranci spotykali się z atakami na tle rasowym. W odpowiedzi rząd Brytyjski w trosce o dobro kraju i spójność społeczną wydał w roku 1971 Immigration Act ograniczający napływ kolorowych migrantów i falę migracji na mocy łączenia rodzin.

System *gastarbeiterów* najlepiej był rozwinięty w Niemczech, które podobnie jak reszta Europy cierpiały na brak rąk do pracy, co więcej – pozbawione były oparcia w terytoriach zamorskich. Korzystały zatem z najbliższego rezerwu taniej siły roboczej, jakim były ubogie wówczas kraje basenu Morza Śródziemnego. W 1955 roku RFN podpisała z Włochami pierwszą umowę dwustronną dotyczącą rekrutacji pracowników³, później podobne umowy zostały zawarte z Grecją (1960), Hiszpanią (1960) Marokiem, Tunezją, oraz Jugosławią (1965). 'Goście' mogli zostać w RFN na ograniczony czas (najwyżej na 3 lata), ponadto pod karą wydalenia nie mogli zmieniać pracy, ani miejsca pobytu. Ograniczano możliwości reunifikacji rodzin, co jednak w praktyce okazało się być niemożliwe do utrzymania. Niemniej jednak na łączenie zezwolono dopiero od roku 1960 (Castels: 2000, Castles i Miller: 2003).

Bardziej szczegółowa procedura zatrudniania obcokrajowców w Niemczech przedstawiała się następująco: istniało Federalne Biuro Pracy, które odpowiadało za rekrutację nowych pracowników, przeprowadzenie badań, sprawdzenie ich umiejętności itd. Jedynym obciążeniem, jakie spoczywało na pracodawcy było wniesienie opłaty rekrutacyjnej. Efektem tak zorganizowanej rekrutacji było 90 000 pracowników zza granicy w roku 1956, 1,3 mln w 1965 i 2 miliony w roku 1973 (Castles :2000, Castles i Miller :2003).

Narodowy system rekrutacji imigrantów rozwinął się również w pozostałych krajach Europy Zachodniej. We Francji już w roku 1945 powstaje ONI (Organizacja Narodowa do Spraw Imigrantów), za pośrednictwem której rekrutowani są pracownicy z krajów Europy Południowej (w tym również do pracy w rolnictwie). Działalność ONI obejmowała przede wszystkim kraje europejskie (rocznie za pośrednictwem ONI we Francji zatrudniano około 150 000 osób). Korzystali z niej głównie obywatele Hiszpanii.

³ Należy zaznaczyć, iż zorganizowana rekrutacja pracowników do Niemiec prowadzona na terenie Włoch pojawiła się już wcześniej (w 1953 roku) i była prowadzona przez Ligę Rolników z Badenii – Wirtembergii.

Oficjalnie ONI była organizacją działającą pod egidą Ministerstwa Pracy i Bezpieczeństwa Społecznego oraz powojennego Ministerstwa Zdrowia Publicznego i Ludności, w praktyce jednak wykazywała daleko idącą autonomię. Głównym celem ONI było ponowne zaludnienie Francji, tak aby kraj nie stracił 'francuskiego charakteru'. Działania tej organizacji były przede wszystkim skierowane do mieszkańców południa Europy – najpierw do Włochów, a od lat 1960. również do Portugalczyków i Francuzów (Dale i Cole:1999 Castels: 2000, Castles i Miller: 2003, Geddes: 2006).

Mieszkańcy byłych kolonii mogli przybywać do roku 1960 do Francji bez żadnych ograniczeń. Spośród obywateli byłych kolonii szczególnymi przywilejami cieszyli się Algierczycy (Castles: 2003). Polityka rządu francuskiego w kwestii osiedlenia nowych pracowników pozostawia wiele do życzenia: na obrzeżach miast francuskich powstały etniczne getta o wysokich wskaźnikach przestępczości które do dzisiaj pozostają nierozwiązanym, a nawet nasilającym się, problemem społecznym.

Ogółem rząd francuski w latach powojennych podpisał umowy dwustronne z 16 krajami dotyczące zatrudniania imigrantów. Niemniej jednak, jak zauważa Geddes (2006), umowy te w praktyce były legalizacją status quo, tj. podpisano je z państwami, których obywatele już wcześniej wjechali do Francji

Do 1970 roku dwa miliony robotników cudzoziemskich i 690 000 członków ich rodzin sprowadzonych zostało do Francji. Jednakże przed 1968 rokiem ONI ogłosiła, iż ponad 80 procent siły roboczej w ramach systemu rekrutowało się z nielegalnych migrantów z Portugalii i Hiszpanii uciekających przed dyktaturami w swoich krajach, którzy przyjeżdżali do Francji głównie jako turyści (Castles:2000).

Programy rekrutacji imigrantów stosowano również w Belgii, która podpisała bilateralne kontrakty z krajami Europy Południowej. W oparciu o te umowy do Belgii przyjechało 60 000 pracowników, głównie z Włoch. System ten działał do roku 1963, niemniej jednak po jego zniesieniu wielu imigrantów udających się do Belgii w celach zarobkowych podawało się za turystów.

Obywatele kolonii zasili również holenderski rynek pracy. Głównymi krajami 'wysyłającymi' do Holandii były Indonezja i Surinam. Obywatele Surinamu byli traktowani na równi z Holendrami aż do roku 1965, kiedy to Surinam ogłosił niepodległość. Oprócz tego Holandia wprowadziła system rekrutacji pracowników analogiczny do niemieckiego. System zatrudniania pracowników sezonowych przyjęła również Szwecja, która na tej podstawie rekrutowała pracowników z Finlandii (Castles i Miller: 2003).

Pracowników zza granicy rekrutuje również Szwajcaria, z tym, że w odróżnieniu od pozostałych krajów europejskich rząd szwajcarski nie tworzy państwowej agencji wyspecjalizowanej w rekrutacji za granicą. Obowiązek wyszukiwania nowych pracowników leży w gestii pracodawców, natomiast instytucje państwowe odpowiadają za sprawy związane z osiedleniem imigrantów (Castles: 2000).

System rekrutacji tymczasowych pracowników funkcjonował również w Austrii. Tam oparty był na porozumieniu pomiędzy przedstawicielami związków zawodowych i firm. Porozumienie zakładało wspólne ustalanie kwot zatrudnionych. System ten funkcjonował w latach 1961 - 1976 (Dale i Cole: 1999).

3. Program *Bracero* w Stanach Zjednoczonych

Po drugiej wojnie światowej masowa migracja do USA rozwinęła się później niż do krajów Europy zachodniej z powodu restrykcji w polityce migracyjnej wprowadzonych w latach 1920. W latach 1951-1960 USA przyjmowały średnio 250 000 osób rocznie, czyli daleko mniej niż 880 000 przyjmowanych w latach 1901-1910 (Castles i Miller: 2003).

Po drugiej stronie Atlantyku masowa rekrutacja imigrantów do pracy nie była zorganizowana na taką skalę jak w Europie, niemniej jednak w Stanach Zjednoczonych funkcjonuje opracowany jeszcze w okresie II wojny światowej program *Bracero* rekrutujący Meksykanów do pracy w rolnictwie. Przyczyną wprowadzenia tego programu był brak rąk do pracy, spowodowany po pierwsze migracją ze wsi do miast i dynamicznym rozwojem przemysłu, po drugie włączeniem Stanów Zjednoczonych do działań wojennych w okresie II wojny światowej.

Program regulował kwestie związane z ubezpieczeniem, wyżywieniem i zakwaterowaniem. Był więc dla Meksykanów – bo to oni byli głównymi beneficjentami tego programu – korzystny. Castles (2000) podaje, że do połowy lat 1950. skorzystało z niego 500 000 Meksykanów. Ogółem w ciągu 22 lat funkcjonowania programu *Bracero* zrekrutowano około 5 milionów pracowników.

Sprawami związanymi z pobytem *braceros* zajmował się The Extension Service. Jednym z działań tego urzędu była kampania na rzecz przeprowadzenia szkoleń wśród meksykańskich rolników. Jak pisze Dale (1999) farmerzy akceptowali ideę edukacji, ale nie na tyle, żeby osobiście zająć się szkoleniami, większość amerykańskich farmerów nie miała odpowiednich kwalifikacji, aby tłumaczyć dwujęzyczne broszury wydawane przez The Extension Service.

Oficjalnie program *Bracero* został wstrzymany w roku 1947, kiedy to wygasło PL 40 (Public Law 40), które do tej pory było podstawą do rekrutowania nowych pracowników za granicą. Nowe PL 45 – wprowadzało dość istotną zmianę – obciążało pracodawcę kosztami transportu. W efekcie rolnicy ze stanów północnych zaczęli zatrudniać przedstawicieli mniejszości meksykańskiej w USA, natomiast farmerzy ze stanów Południowych wciąż rekrutowali robotników rolnych w Meksyku (Gamboa: 1999).

Program *Bracero* przetrwał, między innymi, na skutek działań lobby plantatorów, dla których meksykańscy robotnicy rolni oznaczali większe zyski. Jak podaje Mencacha (1995) na skutek ich działań, w 1951 roku rząd amerykański postanowił kontynuować program *Bracero* na czas nieokreślony. Konsekwencje programu *Bracero* były dwojakie: z jednej strony przyczynił się on do obniżenia kosztów pracy i cen żywności, z drugiej strony – spowodował spadek płac w amerykańskim rolnictwie.⁴ Płace meksykańskich robotników rolnych wahały się od 65 centów do 85 centów za godzinę – w zależności od stanu: lepiej płacono w Stanach Washington i Oregon – gorzej w Idaho.

W praktyce program *Bracero* funkcjonował do połowy lat 1960 – tj. do roku 1964. Podstawą jego kontynuacji były bilateralne umowy zawierane pomiędzy Stanami Zjednoczonymi a Meksykiem⁵.

Równoległe z programem *Bracero* trwał napływ nielegalnych imigrantów z Meksyku. Jak pisze Garcia (2002) wielu farmerów wolało zatrudniać nielegalnych imigrantów ze względu na to, że nie chroniło ich żadne prawo regulujące wysokość płacy minimalnej. Sytuacji Meksykanów nie polepszył nawet *Immigration Act* (patrz punkt 4 niniejszego artykułu) z uwagi na to, że kwota 20 000 wiz rocznie była zbyt mała w stosunku do liczby meksykańskich imigrantów (por. Champlin, Hake: 2006), ponadto długi proces oczekiwania na wizę zniechęcał Meksykanów, którzy preferowali nielegalny pobyt w Stanach Zjednoczonych i ryzyko deportacji.

⁴ *Braceros* byli rekrutowani przede wszystkim do pracy w rolnictwie, ale ich zatrudnienie nie ograniczało się wyłącznie do tej branży; meksykańscy pracownicy byli też zatrudniani przy budowie kolei, por. (Driscoll: 1999).

⁵ W roku 2000 prezydent George W. Bush zaproponował wznowienie programu *Bracero*, niemniej jednak idea ta budzi duże kontrowersję. Debata nad nowym programem sezonowego zatrudnienia Meksykanów wciąż trwa po drugiej stronie Atlantyku.

Jak podaje Gamboa (1999) w latach 1965–1975 Urząd do Spraw Imigracji i Naturalizacji deportował około 500 000 Meksykanów. Nielegalna imigracja z Meksyku stanowiła dla rządu amerykańskiego poważny problem, o czym świadczy wydany z roku 1986 *Immigration Reform and Control Act*, który wprowadzał sankcje dla pracodawców zatrudniających nielegalnych pracowników, dawał amnestię Meksykanom przebywającym nielegalnie na terytorium USA oraz zwiększał środki przeznaczone na kontrole graniczną. Nowe restrykcje nie zahamowały jednak strumienia migracji zarobkowej z Meksyku.

4. Podejścia polityk migracyjnych krajów Europy Zachodniej i USA 1945-1973: łączenie rodzin, kraj pochodzenia

W amerykańskiej polityce migracyjnej największa zmiana nastąpiła w roku 1965, kiedy to prezydent Lyndon Johnson podpisał *National Immigration Act*. Jak pisze Briggs (2001: 125): 'choć technicznie była to długa seria poprawek do ustawy o imigracjach i narodowości z roku 1952, (...) położyła ona kres polityce opartej na kryterium pochodzenia etnicznego, która funkcjonowała przez prawie 40 lat'. *National Immigration Act* uchylał o 13 lat wcześniejszy McCarran Act, który aż 85% z rocznej puli wydawanych wiz przyznawał mieszkańcom Europy i Ameryki Północnej. Na podstawie Hart–Cellar Act (tak nazywano *National Immigration Act*), 170 000 wiz przyznano krajom z wschodniej półkuli (20 000 na kraj) oraz 170 000 dla krajów z zachodniej półkuli (20 000 na kraj) .

Poprawka do *National Immigration Act* z 1965 roku spowodowała falę imigracji na bazie łączenia rodzin, głównie z Ameryki Łacińskiej i Azji. W latach 1951-1960 Europejczycy stanowili 53 procent imigrantów w porównaniu z 40 procentami z Ameryki Łacińskiej i tylko 8 procentami z Azji. W latach 1971-1980 proporcje wynosiły 18, 44 i 35 procent a w okresie 1981-1986 odpowiednio 11, 38 i 47 procent (Castles i Miller:2003).

Największa różnica pomiędzy stosunkiem do imigrantów w Europie i w Stanach Zjednoczonych leżała w kwestii reunifikacji rodzin. O ile w Europie usiłowano, bezskutecznie na ogół zakazać tego procederu, o tyle amerykańska polityka imigracyjna była bardzo przychylna reunifikacji rodzin. Amerykańskie podejście do łączenia rodzin odzwierciedlają kwoty wizowe przyznane na podstawie *National Immigration Act* z 1965 -aż 60% z przyznanej puli wiz było przeznaczone dla krewnych obywateli amerykańskich, 6% - dla azylantów i 30% - dla poszukujących pracy (DeLaet: 2000).

Z kolei w obrębie polityki europejskiej istotne różnice występują pomiędzy imigrantami z Europy a pracownikami przyjeżdżającymi z byłych kolonii. Przyjazdy mieszkańców basenu Morza Śródziemnego miały charakter zorganizowany – jakkolwiek istniał również oddolny, spontaniczny strumień migracyjny w postaci fałszywych turystów. Drugi typ migracji – to przyjazdy mieszkańców byłych kolonii, którzy początkowo traktowani byli jako obywatele danego kraju na równi z autochtonami. Owi przybysze często padali ofiarami ataków rasistowskich, co w konsekwencji sprawiło, że rządy krajów przyjmujących podejmowały środki zaradcze w postaci ograniczenia napływu imigrantów spoza Europy.

Połowa lat 1970. to okres, w którym powojenna prosperity zostaje wstrzymana przez kryzys paliwowy. Recesja niesie ze sobą wzrost bezrobocia i w konsekwencji – spadek zapotrzebowania na rekrutację zagranicznych pracowników. Doprowadziło to do radykalnych zmian w polityce względem imigrantów: niektóre kraje europejskie, takie jak Niemcy i Francja ogłaszają całkowite wstrzymanie imigracji (Castles i Miller: 2003).

Warto wspomnieć, że równoległe z ograniczeniami w przyjmowaniu imigrantów spoza Europy dokonywał się proces coraz bardziej swobodnego przepływu osób w obrębie Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej.

5. Imigranci na zamówienie – zmiany w polityce migracyjnej w Europie i USA od końca lat 1980.⁶

5.1 Migranci wysoko i średnio wykwalifikowani w Europie- kanały rekrutacji

Koniec lat 1980. przyniósł poważne zmiany na europejskiej scenie politycznej – upadek systemu socjalistycznego w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, upadek muru berlińskiego, otwarcie granic, bardziej swobodny przepływ ludności. Co więcej tradycyjne europejskie kraje emigracji- kraje basenu Morza Śródziemnego, Irlandia, a także Finlandia zaczęły przekształcać się w kraje imigracji.

Tendencją, która zasługuje na szczególne wyróżnienie jest trend do wprowadzania programów zatrudnienia dla migrantów wysoko wykwalifikowanych. Przykładem takiej polityki może być brytyjski *High Skilled Migrant Program* (HSMP) lub amerykańska wiza H-1B.

W Wielkiej Brytanii wykształceni imigranci (nie zamieszkali na terenie Unii Europejskiej) są zatrudniani w ramach *High Skilled Migrant Program*, który został wprowadzony w roku 2002 (Boswell: 2003). HSMP jest podobny do systemów australijskiego i kanadyjskiego i jest oparty na klasyfikacji punktowej. Punkty są przyznawane na podstawie:

- wieku (preferowani są aplikanci powyżej 28 lat);
- poprzednich zarobków;
- doświadczenia zawodowego (gdy już mieszkali w Wielkiej Brytanii to liczą się doświadczenia tam zdobyte);
- osiągnięcie w wybranej dziedzinie (w niektórych przypadkach);
- więcej punktów mogą otrzymać aplikanci, których małżonek również posiada wysokie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe.

Aby zakwalifikować się do HSMP należy zdobyć przynajmniej 75 punktów. Program zezwala na pobyt na terenie Anglii do 24 miesięcy, następnie można ubiegać się o jego przedłużenie – maksymalnie na trzy lata.

Częścią HSMP jest tak zwana *MBA provision*, która pozwala na podjęcie pracy na terenie Wielkiej Brytanii absolwentom 50 najlepszych uczelni na świecie związanych z finansami. O wyborze 50 najlepszych programów decydują zarobki absolwentów oraz ich zatrudnienie.

Obok HSMP Wielka Brytania prowadzi również program zatrudniania absolwentów, którzy kształcili się w dziedzinie nauk ścisłych lub technicznych (Science and Engineering Graduate Scheme- SEGS). Program ten obejmuje obywateli nie zamieszkałych na terenie obszaru Unii Europejskiej, którzy:

- ukończyli studia wyższe w Wielkiej Brytanii i mają zamiar pozostać w niej przez rok;
- ukończyli studia magisterskie lub doktoranckie z dobrym wynikiem;
- będą w stanie sami opłacić koszty swojego utrzymania i nie korzystać z publicznych funduszy;
- mają zamiar pracować przez rok;
- po zakończeniu programu wrócą do rodzinnego kraju.

Podobnym do SEGS jest *International Graduate Scheme*, który umożliwia obywatelom państw nie należącym do Unii Europejskiej, którzy skończyli studia w Wielkiej Brytanii, pozostanie na jej terenie przez rok po ukończeniu studiów, w celu

⁶ Dane przedstawione w tej części opracowania pochodzą w większości z portali internetowych www.europa.eu, www.workingintheuk.gov.uk, www.workpermit.com, www.prawoimigracyjneusa.com, www.greencard.com oraz z rocznych raportów OECD z lat 2003 i 2005 dotyczących trendów w międzynarodowych migracjach. Z uwagi na ograniczony format raportu przytoczyliśmy opracowania dotyczące najistotniejszych, naszym zdaniem, systemów legalnej rekrutacji siły roboczej.

nabycia doświadczenia zawodowego. Warunki jego otrzymania są podobne do SEGS.

Obok programów zatrudnienia przeznaczonych dla migrantów wysoko wykwalifikowanych, Wielka Brytania posiada również wize przeznaczony dla wykwalifikowanych migrantów z krajów rozwijających się, których posiadacze odbywają staże w Wielkiej Brytanii (*Training/Work Experience Programme*).

W przypadku pierwszego programu (*Training*) kandydaci muszą mieć 18–54 lat i zaczynać swoją zawodową karierę. Oferowane zajęcie musi mieć minimalny wymiar 30 godzin tygodniowo. Rodzaj szkolenia jaki odbywają w Wielkiej Brytanii musi być niedostępny w ich krajach rodzinnych. Oba programy są do siebie podobne, jedyną różnicą jest czas, na jaki są wydawane. *Training* trwa trzy lata natomiast *Work Experience* rok, z możliwością przedłużenia na dwa lata. Po skończonym szkoleniu uczestnicy programu są zobowiązani do spędzenia przynajmniej dwóch lat poza terytorium Wielkiej Brytanii. Te ograniczenia nie są stosowane w sytuacjach, gdy pracownik przyjechał do Wielkiej Brytanii w ramach wymiany z brytyjską firmą.

Szereg ułatwień dla zatrudniania wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców wprowadziły również inne kraje UE. W Niemczech nowe prawo dotyczące zatrudniania imigrantów zostało wydane w roku 2004. Prawo to przede wszystkim zachęca do osiedlania się na terenie Niemiec imigrantów, którzy planują założyć własne firmy. Tymczasowe pozwolenia na pobyt są przyznawane tym spośród migrantów, którzy zainwestowali przynajmniej milion euro i stworzyli 10 nowych miejsc pracy. Ponadto, jak pisze Boswell (2003), w roku 2000 Niemcy wprowadziły na wzór amerykański 'zieloną kartę' dla informatyków (75 00 wiz rocznie).

Również Irlandia wprowadziła *Third Level Grade Scheme* – skierowany do absolwentów studiów magisterskich i doktoranckich, który pozwala na przedłużenie pobytu na terenie Irlandii o 6 miesięcy. W tym czasie osoba korzystająca z *Third Level Grade Scheme* może podjąć prace (maksymalnie 40 godzin tygodniowo) bez konieczności ubiegania się o przedłużenie. Po tym okresie istnieje możliwość ubiegania się o zieloną kartę.

W Państwach UE funkcjonują następujące programy zatrudnienia przeznaczone dla imigrantów spoza UE.

Pozwolenia na transfer między oddziałami firmy – podobnie jak amerykańska wiza typu: L –1;

'Zielone karty' dla pracowników wykwalifikowanych (funkcjonują w 10 krajach UE);

Unijna 'niebieska karta' wydawana dla pracowników, którzy posiadli już 'zieloną kartę' – daje prawo do przemieszczania się pomiędzy państwami unijnymi. Liczba przyznanych niebieskich kart może zależeć jednak od lokalnych warunków⁷;

Przyspieszone pozwolenia na pracę (*easy work permits*);

Istnieje też rodzaj wiz przeznaczony dla sektorów gospodarki, w których podaż pracy jest niska, ten rodzaj wiz jest podobny do przyspieszonych pozwoleń na pracę, ale obecnie kraje europejskie odchodzą od niego na rzecz bardziej uproszczonych 'zielonych kart'(por. wyżej).

⁷ Propozycja wprowadzenia w UE 'niebieskiej karty', wzorowanej na amerykańskiej Zielonej Karcie, 23 października 2007 roku zostanie przedstawiona Komisji Europejskiej. Celem projektu jest ściągnięcie do Europy z krajów Azji, Afryki, Ameryki Łacińskiej i Australii m.in. informatyków oraz innych wysoce wyspecjalizowanych pracowników. 'Niebieska karta' gwarantowałaby pracownikowi spoza UE zgodę na legalny dwuletni pobyt, który można przedłużyć. Po pięciu latach ciągłej pracy w różnych krajach UE, będzie można ubiegać się o zgodę na pobyt stały.

Prawo swobodnego przepływu osób obowiązuje w całej UE, jednak nowi członkowie – dotyczy to zarówno państwa przyjętych w roku 2004, jak i w 2007, wciąż napotykają na ograniczenia.

5.2 Migranci wysoko i średnio wykwalifikowani w USA- kanały rekrutacji

Rocznie rząd amerykański wydaje 65 000 wiz H-1B. O wizę typu H-1B mogą ubiegać się jedynie osoby legitymujące się wykształceniem wyższym, pracujące w branżach o 'szczególnym znaczeniu dla amerykańskiej gospodarki'. Są to branża IT, finanse, inżynieria, biotechnologia, medycyna i prawo. Wiza H-1B jest wydawana na okres trzech lat, jednak może być przedłużona maksymalnie na 6 lat; co więcej jej posiadacz może ubiegać się o zieloną kartę⁸ gwarantującą prawo do stałego pobytu na terenie Stanów Zjednoczonych. Niemniej jednak w tym wypadku warunkiem jest zgoda pracodawcy na częściowe sfinansowanie kosztów.

Na początku naszego stulecia, po wydarzeniach z 11 września 2001 roku, zanotowano wyraźny spadek w rocznej kwocie wydawanych wiz typu H-1B. W 2001 roczna kwota wynosiła 201 100, w 2002 liczba ta była niemal o połowę mniejsza i wynosiła 103 600 wiz. W 2003 odnotowano niewielki spadek o 100 wiz rocznie, natomiast w roku 2004 kwota wydawanych wiz typu H-1B wyniosła 65 000.

Od roku 2005 Stany Zjednoczone wprowadziły dodatkowy *Omnibus Appropriations Act*, na podstawie którego przyznano rocznie 20 000 wiz pracowniczych dla cudzoziemców, którzy ukończyli amerykańskie uczelnie w stopniu magistra lub wyższym.

Warto jest podkreślić, iż kongres amerykański prowadził również działania mające na celu ograniczenie napływu pracowników wysoko wykwalifikowanych z zewnątrz – m.in. poprzez wprowadzenie opłat za zatrudnianie pracowników zza granicy. Początkowo (w 1998 roku) opłata ta wynosiła 500 dolarów, później została podniesiona do 1000 dolarów.

Obok wizen typu H-1B Stany Zjednoczone prowadzą inne programy zatrudniania wysoko wykwalifikowanych pracowników. Część z nich powstała na podstawie umów bilateralnych dotyczących wolnego handlu (Free Trade Act), których sygnatariuszami były między innymi:

Chile – w przypadku Chile wydaje się około 1400 tego rodzaju wiz. Procedura przyznawania jest podobna do H-1B, z tym, że wizen nie mają ograniczeń co do liczby wznowień. Niemniej jednak ich posiadacze muszą zadeklarować, że zamierzają wrócić do Chile. Umowę o wolnym handlu Stany Zjednoczone i Chile podpisały w roku 2004. Dla obywateli Chile i obywateli Singapuru wydawane są wizen H-1B, o które mogą się ubiegać imigranci wykwalifikowani oraz menedżerowie zatrudnieni w sektorze rolniczym i fizjoterapeuci (Chile).

⁸ Zielona Karta (Green Card) – to nazwa przyjęta na oznaczenie wiz imigracyjnych do USA. Posiadacz Zielonej Karty uzyskuje prawo stałego pobytu w USA i większość innych praw, jakie ma obywatel USA, w zasadzie oprócz czynnego i biernego prawa wyborczego. Może w USA mieszkać, pracować, studiować, swobodnie się przemieszczać, swobodnie z USA wyjechać i znów wjechać bez konieczności uzyskiwania kolejnych wiz. Ma prawo bezwizowego wjazdu do krajów, z którymi USA zawarło odpowiednie umowy (dotyczy to ponad 100 krajów). Posiadacz Zielonej Karty uzyskuje prawo do opieki socjalnej, zdrowotnej, prawo do kształcenia się oraz innych świadczeń na warunkach dostępnych dla obywateli USA. Ma prawo być poręczycielem dla swoich krewnych, którzy wystąpią o pobyt stały w USA. Zieloną Kartę wydaje się na czas nieokreślony. Aby nie przepadła, wystarczy, by jej posiadacz przebywał w USA przez określony czas. Po pięciu latach od udzielenia Zielonej Karty jej posiadacz może wystąpić o przyznanie obywatelstwa USA – według www.greencard.com

Australia - osobny system wizowy dla pracowników wysoko wykwalifikowanych jest przewidziany dla pracowników z Australii. Wizy te noszą nazwę E-3. Warunki ich otrzymywania są analogiczne do H-1B. Roczna kwota wiz E-3 wynosi 10 500, posiadacze tego rodzaju wiz mogą przyjeżdżać z krewnymi nawet jeżeli członkowie ich rodzin nie mają obywatelstwa australijskiego.

Obok wyżej wymienionych wiz dostępnych dla wysoko wykwalifikowanych pracowników, dostępna jest również wiza typu L-1 obejmująca transfer pracowników firmy posiadającej oddziały w wielu krajach. Rząd amerykański wydaje również wizy typu O przeznaczone dla imigrantów wykazujących się wybitnymi osiągnięciami w dziedzinach nauki, sztuki, sportu, etc.

Stany Zjednoczone pozostały krajem, w którym głównym czynnikiem decydującym o przyjęciu imigranta jest pokrewieństwo z osobami zamieszkałymi na terenie USA. Niemniej jednak *Immigration Act* z roku 1990 wprowadził pewne modyfikacje do tego systemu a mianowicie możliwość wydawania 140 000 wiz pracowniczych. Ponadto w dokumencie tym zaznaczano, że preferowani będą pracownicy o wysokich kwalifikacjach bądź też osoby wybitnie uzdolnione (DeLaere: 2000, Antecol, Cobb-Clark, Trejo: 2003).

6. Pozostałe programy zatrudnienia cudzoziemców w Europie i w USA

6.1 Pozostałe programy zatrudnienia cudzoziemców w Europie

Pozostałe programy zatrudniania cudzoziemców w Unii Europejskiej to:

Working Holiday -programy z reguły adresowane do młodych osób pozwalające na pracę wakacyjną.

Ubiegający się o udział w programie powinni mieć 18 – 30 lat, oraz posiadać obywatelstwo, Kanady, Australii lub Nowej Zelandii. Uczestnicy programu otrzymują tymczasowe pozwolenia na pracę. W Unii Europejskiej tego rodzaju programy obowiązują w następujących państwach: Holandia, Niemcy (tutaj okres zatrudnienia nie może przekroczyć 90 dni). Podobny program, nazwany *Holiday Makers*, funkcjonuje również w Wielkiej Brytanii, z tym że tam obejmuje wszystkie kraje należące do Brytyjskiej Wspólnoty Narodów (w oparciu o umowy bilateralne z rządami tych państw). *Holiday Makers* trwa dwa lata, z czego 12 miesięcy jest przeznaczonych na pracę. Mogą w nim wziąć udział osoby w wieku 17 – 30 lat. Aplikanci muszą udowodnić, że będą w stanie utrzymać się samodzielnie oraz, że stać ich na zakup biletu powrotnego.

Vander Elst wiza – wiza przeznaczona dla pracowników sektora usługowego, którzy dostali zlecenie w Holandii; wiza ta jest wydawana na okres 6 miesięcy maksymalnie;

Wspomniane już wcześniej 'zielone karty', które w oprócz Wielkiej Brytanii i Niemiec obowiązują również w Irlandii, gdzie wydawane są imigrantom ubiegającym się o zatrudnienie w sektorach z niską podażą pracy;

W Wielkiej Brytanii funkcjonuje również *Agricultural Workers Scheme*, który od roku 2008 przeznaczony będzie wyłącznie dla obywateli Rumunii i Bułgarii. Program zezwala na pracę na farmach na terenie Wielkiej Brytanii przez okres maksymalnie 6 miesięcy, dodatkowo nakłada na farmerów obowiązek zakwaterowania pracowników. Kwota na rok 2007 wyniosła 16 200.

Oprócz wyżej wymienionych programów niektóre kraje europejskie zatrudniają imigrantów w oparciu o umowy bilateralne z wybranymi krajami. Hiszpania podpisała tego rodzaju umowy z Marokiem (1999) oraz z niektórymi państwami Ameryki Łacińskiej (Dominikana, Ekwador, Kolumbia). W latach 1990. wiele krajów europejskich podpisywało również umowy bilateralne z krajami Europy Środkowej i wschodniej (np. Niemcy z Polską i Bułgarią) etc. (Cholewiński: 1997).

6.2 Pozostałe programy zatrudnienia cudzoziemców w USA

Pozostałe programy zatrudnienia cudzoziemców w USA to rekrutacja głównie w oparciu o wizy typu: H-2B i H-2A. Programy te wymagają negocjacji z Departamentem Pracy (DOL – Department of Labor). Pracodawca musi udowodnić, że nie ma pracowników ze Stanów Zjednoczonych, których mógłby zatrudnić na tym stanowisku. Jeżeli departament pracy przychylnie rozpatrzy prośbę, wydawany jest odpowiedni certyfikat. W przypadku wiz typu H-1B (patrz paragraf 5.2 tego opracowania) taka procedura nie jest wymagana, wystarczy jedynie zaświadczenie od pracodawcy, że potrzebuje tego rodzaju pracowników. Dodatkowe działania są uruchamiane tylko w przypadku gdy pracodawca otrzymuje skargi.

H- 2B – dla pracowników nie zatrudnionych w rolnictwie. Wiza ta jest przyznawana na kilka miesięcy pracownikom zatrudnionym w następujących branżach: prace domowe, hotelarstwo gastronomia etc. Są to generalnie rzecz ujmując te sektory gospodarki, w których podaż pracy jest niska. Jak podaje raport krajów OECD z roku 2002 z wizy tej korzystają przede wszystkim Meksykanie i obywatele Jamajki, którzy pracują najczęściej jako ogrodnicy, służba domowa i drwale. Wizy typu H-2B cieszą się rosnącą popularnością – w 2002 roku wydano 62 600 tego rodzaju wiz, - o 7,5% więcej niż rok wcześniej. W roku 2003 ta liczba była jeszcze wyższa – wzrosła do 79 000.

H-2A – wiza przeznaczona dla imigrantów ubiegających się o pracę w sektorze rolniczym. Daje możliwość pracy na terenie USA przez kilka miesięcy. Pracodawca zobowiązany jest do zakwaterowania pracowników.

6.2.1 Wybrane pozostałe rodzaje wiz i ułatwień umożliwiających pracę w USA

Polityka rządu USA jest generalnie nakierowana na wspieranie imigracji. Napływ imigrantów do USA z różnych części świata jest nierównomierny. Dlatego w 1990 roku w ramach reform prawa imigracyjnego (Immigration Reform Act) został przez Kongres USA uchwalony Diversity Visa Program, który znany jest w świecie jako 'Loteria o Zieloną Kartę', 'Green Card Lottery' lub loteria wizowa. Jednym z celów tego programu jest zwiększenie różnorodności populacji USA a tym samym pomoc w napływie nowych pomysłów i idei. Loteria umożliwi także bardziej równomierny nabór kandydatów z różnych krajów przy równoczesnym ograniczeniu działań administracyjnych. Co roku w loterii wizowej wybranych zostaje 50 000 osób, które otrzymają Zieloną Kartę. Zwycięzcy loterii wybierani są przez losowanie komputerowe, w którym uczestniczą zainteresowani z sześciu regionów świata. O zwycięstwie decyduje przypadek. Wiza oznaczona jest skrótem DV (Diversity Visa) i datą z rokiem, który oznacza rok podatkowy, w którym przyznaje się wizy⁹.

Wybrane pozostałe rodzaje wiz to:

wiza P – dla osób związanych z szeroko rozumianym przemysłem rozrywkowym (artyści, sportowcy etc.)

studencka wiza J-1, umożliwiająca pracę w okresie wakacyjnym w ramach programów takich jak na przykład 'Work and Travel'. Wiza ta umożliwia również pracę (do 30 godzin tygodniowo) osobom przebywającym a różnego rodzaju stażach bądź stypendiach.

Ponadto Stany Zjednoczone co roku przyznają też pewną liczbę zezwoleń na pobyt stały dla pracowników zagranicznych na podstawie *Immigration Act* z 1965 r. Istnieje kilka kategorii tego rodzaju pozwoleń:

EB 1 – do pierwszej kategorii należą pracownicy wybitnie utalentowani;

⁹ www.greencard.com

EB 2 – ci, którzy nie spełniają wszystkich kryteriów z pierwszej kategorii i posiadają doświadczenie zawodowe;

EB 3 - pracownicy z dyplomem licencjata, którzy posiadają przynajmniej dwuletnie doświadczenie zawodowe;

EB 4 – przeznaczona dla księży, kapłanów itd. (Bray: 2006).

7. Polityki państw UE-15 wobec pracowników z nowych państw członkowskich ubiegających się o pracę w UE-15.

Zarządzanie zewnętrznymi przyływami migracyjnymi wydaje się podobne po obu stronach Atlantyku. Jednak zarządzanie migracją pracowniczą wewnętrzną jest inne w UE i USA. W Stanach Zjednoczonych, które są dobrze ustrukturyzowaną federacją, nie ma żadnych przeszkód prawnych w swobodzie przepływu imigrantów pomiędzy poszczególnymi stanami. Na terenie UE, która jest jeszcze ciągle 'tworząca się federacją' swoboda przepływu pracowników pochodzących z krajów unijnych to nadal brakujący element spójnej polityki migracyjnej.

Tak więc obywatele państw przyjętych do UE po roku 2004¹⁰ ubiegający się o pracę w Austrii, Belgii, Francji, Danii, Luksemburgu i w Niemczech są traktowani tak samo, jak obywatele państw nie należących do Unii Europejskiej i obowiązuje ich taka sama procedura, która we wszystkich wymienionych państwach wygląda podobnie: o pozwolenie na pracę występuje pracodawca, który musi udowodnić, że nie znalazł obywatela własnego kraju na dane stanowisko, ponadto warunki pracy i płaca nie mogą odbiegać od standardów przyjętych w danym kraju.

We Francji, obywatele nowych krajów członkowskich muszą dodatkowo ubiegać się o pozwolenie na pobyt. Od tych ograniczeń są pewne wyjątki, między innymi wspomniane wyżej programy zatrudniania, ponadto we Francji i Austrii studenci mogą otrzymać pozwolenie na pracę (w Austrii w niepełnym wymiarze godzin). W Austrii pracownicy mogą po roku pracy ubiegać się o pozwolenie na pobyt stały. Pracodawca ponadto nie może zwolnić starszego pracownika, aby zatrudnić na jego miejsce imigranta, musi też być przygotowany, aby zastąpić zatrudnianego imigranta obywatelem austriackim.

Od maj a2007 roku Belgia ułatwiła procedury przyznawania pozwoleń na pracę obywatelom UE-8, w sektorach gdzie brakuje ręk do pracy. Lista zawiera takie zawody jak m.in.: pielęgniarz, hydraulik, elektryk, mechanik samochodowy i murarz. Są na niej jednak i takie zawody jak: architekt, księgowy inżynier i informatyk.

W Danii występują dodatkowo pewne ograniczenia dla pracowników z UE-8. Czas pracy nie może być mniejszy niż trzydzieści godzin tygodniowo, pozwolenie jest wydawane na rok i obejmuje pracę w konkretnym zawodzie. Pracownik może przyjechać z rodziną, ale tylko pod warunkiem, że jest ją w stanie utrzymać. Od pierwszego czerwca 2007 roku w Danii obowiązuje dodatkowo nowe prawo obejmujące sektory ze zbyt niską podażą pracy (na przykład branża IT, dziedziny związane z inżynierią). Imigranci ubiegający się o zatrudnienie w tych branżach mogą dostać pozwolenie na pracę na trzy lata.

We Francji imigranci z nowych państwa członkowskich obok pozwolenia na pracę potrzebują również pozwolenia na pobyt (dotyczy to tych, którzy zostają przez okres dłuższy niż trzy miesiące). Imigranci zatrudnieni przez okres dłuższy niż rok otrzymują pozwolenie na pobyt na okres 10 lat, w przypadku zatrudnionych na mniej niż rok wydawane jest tymczasowe pozwolenie. W przypadku pracowników sezonowych kontrakt jest traktowany automatycznie jako pozwolenie na pracę.

Uproszczone procedury obowiązują przy rekrutacji do 61 zawodów podzielonych na 7 sektorów (budownictwo, hotelarstwo, rolnictwo, mechanika, utrzymanie czystości, handel i sprzedaż, przemysł przetwórczy). W przypadku zawodów

¹⁰ z reguły te ograniczenia nie dotyczą Cypru i Malty

znajdujących się na tej liście pracodawca nie musi udowadniać, że nie znalazł francuskiego pracownika. Francuscy pracodawcy są również zobowiązani do pokrycia kosztów ubezpieczenia.

W Luksemburgu pracodawca, pragnący zatrudnić obcokrajowca musi złożyć wniosek do urzędu pracy, który następnie przekazywany jest do ministerstwa spraw zagranicznych. Pozytywne bądź negatywne rozpatrzenie wniosku zależy od sytuacji na luksemburskim rynku pracy; niemniej jednak wobec obywateli 'nowych' krajów członkowskich stosowane są uproszczone procedury w następujących sektorach: rolnictwie, hotelarstwie i w gastronomii.

W Niemczech osoba ubiegająca się o pracę pochodząca z krajów, które przystąpiły do Unii w roku 2004 musi posiadać pozwolenie na pracę, ale przysługuje jej pierwszeństwo przy zatrudnianiu przed obywatelami państw nie będących członkami Unii Europejskiej. Dodatkowe ograniczenia obowiązują w branży budowlanej – w tej branży liczba pozwoleń na pracę jest ograniczona.

W pozostałych krajach Unii obywatele państw, które uzyskały członkostwo w maju 2004 mogą pracować bez żadnych ograniczeń, natomiast obywatele Rumunii i Bułgarii wciąż potrzebują pozwolenia na pracę. Wyjątek stanowią Finlandia i Szwecja.

W Grecji Rumuni i Bułgarzy, którzy przed rokiem 2007 byli zatrudnieni przynajmniej przez rok mogą się ubiegać o pozwolenie na pracę, które im daje takie same prawa, jakie posiadają obywatele krajów UE.

Bułgarzy i Rumunii udający się w celach zarobkowych do krajów UE-15 muszą mieć pozwolenie na pobyt i na pracę – z wyjątkiem pracowników, którzy udają się do Grecji w celu świadczenia konkretnej usługi. W przypadku pracowników sezonowych obowiązują nadal podpisane umowy bilateralne.

W Irlandii aplikanci z Rumunii i Bułgarii są zobowiązani do posiadania pozwolenia na pracę obejmującego pracę w określonym zawodzie. W Irlandii wydawane są dwa rodzaje pozwoleń na pracę: pierwsze dotyczy zawodów z płacami wyższymi niż 3 000 euro miesięcznie, drugie dotyczy zawodów z płacami niższymi niż 3 000 miesięcznie; w tym przypadku pozwolenie na pracę jest przyznawane w ograniczonej liczbie zawodów. Pozwolenie na pracę jest płatne. Obywatele Bułgarii i Rumunii mają pierwszeństwo przed obywatelami państwa trzecich.

W Hiszpanii pracownicy z Bułgarii i Rumunii pragnący zostać na rok lub dłużej muszą złożyć wniosek o pozwolenie na pobyt i pozwolenie na pracę oraz dodatkowo w ciągu miesiąca od daty przyjazdu muszą złożyć wniosek o przyznanie dowodu osobistego. Osoby, które są zatrudnione na okres krótszy niż 180 dni nie muszą mieć pozwolenia na pracę, jednak w przypadku pracowników sezonowych zatrudnionych w rolnictwie wymagane jest złożenie deklaracji powrotu do kraju.

W Portugalii Rumuni i Bułgarzy ubiegający się o pracę na krótki okres otrzymują tymczasowe pozwolenie na pracę (wydawane na rok, może być rozszerzone do trzech lat). W przypadku imigrantów ubiegających się o pracę na dłuższy okres, wymagana jest dodatkowo wiza uprawniająca do pobytu, oraz (po 6 miesiącach) pozwolenie na pobyt. Wszystkie wyżej wymienione ograniczenia nie dotyczą studentów i osób samo-zatrudnionych.

We Włoszech wymagane jest pozwolenie na pracę, które nie dotyczy następujących sektorów: budownictwa, inżynierii, rolnictwa, hotelarstwa i turystyki, pracy sezonowej oraz pracy domowej a także kadry zarządzającej. We wszystkich pozostałych sektorach pracownicy bułgarscy i rumuńscy są zobowiązani do ubiegania się o pozwolenie na pracę, a następnie – o pozwolenie na pobyt.

8. Rekrutacja pracownicza poprzez korporacje

Obok państw pojawił się w ostatnich latach drugi ważny twórca programów migracyjny – firmy, międzynarodowe korporacje, które prowadzą często swoją własną politykę naboru pracowników.

Transnarodowe korporacje (*Transnational Corporations – TNCs*) to przedsiębiorstwa, które podejmują bezpośrednie inwestycje zagraniczne, posiadają lub kontrolują majątek dochodowy w więcej niż w jednym państwie, wytwarzają dobra lub usługi poza państwem swojego pochodzenia, lub uczestniczą w produkcji międzynarodowej (Biersteker: 1978).

Migracje członków zarządów międzynarodowych korporacji można opisać w następujący sposób: ‘...wędrowki tych osób są podporządkowane specyficznym strategiom (m.in. polityce kadrowej) korporacji i są w dużej mierze autonomiczne w stosunku do uregulowań prawnych (o charakterze powszechnym) państw docelowych, a nawet niekiedy uprzywilejowane względem innych migracji’ (Okólski, Koryś, 2004: 16).

Inny przykład dotyczy rekrutacji pracowników niższego szczebla. Przykładem niezależnej od państwa polityki może być działalność szwedzkiej firmy zatrudniającej pracowników z Indii jako ‘stażystów’. Oficjalnie informatycy hinduscy jako stażyści zarabiają 10% pensji szwedzkich informatyków, w praktyce w ramach stażu, jaki odbywają (Delick, 2005) wykonują te same obowiązki, co szwedzcy informatycy.

9. Zakończenie

Wiele stereotypów dotyczących migracji ma swoje korzenie w postrzeganiu odpływów i przyływów ludnościowych jako migracji osiedleńczych. Emblematyczna sylwetka migranta z przełomu 19 i 20 wieku to Europejczyk pokonujący Atlantyk w poszukiwaniu lepszego życia. Nigdy nie miał już powrócić do swojej ojczyzny. Dlatego też, w większości z nas, ciągle ukryte są stereotypy na temat migracji. Analizując je mówimy więc albo o ‘exodusie’ (w przypadku państw wysyłających) bądź o ‘zalewie’ (w przypadku państw przyjmujących).

Region Europy Środkowej to region, w którym ruchy migracyjne o charakterze cyrkulacyjnym pojawiły się w bardzo dużym natężeniu w latach 1990. To zarazem region, który po rozszerzeniu UE doświadczył gwałtownego odpływu pracowników i w konsekwencji niedoborów siły roboczej. Otwarty pozostaje problem co zrobić aby wraz z wejściem nowych państw członkowskich w strefę Schengen udało się utrzymać wahadłowy, cyrkulacyjny charakter migracji ze strony wschodnich sąsiadów, nie przekształcających ich w ruchy migracyjne o nieuregulowanym statusie (tj. nielegalny napływ bądź nielegalne przedłużanie pobytu).

Region Europy Środkowej, a zwłaszcza Polska, potrzebuje nowych rozwiązań dotyczących polityki migracyjnej, zwłaszcza w dziedzinie naboru pracowników. Mamy nadzieję, iż ten transatlantycki przegląd polityk oraz instrumentów służących rekrutacji pracowniczej pomoże wypracować nowe rozwiązania prawne w strategiach polityki migracyjnej dotyczącej zatrudnienia w Europie Środkowo-wschodniej, a zwłaszcza w Polsce.

Bibliografia

1. Antecol, H., Cobb-Clark, D. A., Trejo, S. J. (2000) ‘Immigration Policy and the Skills of Immigrants to Australia, Canada, and the United States’, *Journal of Human Resources*, vol. 38, issue 1.
2. Biersteker T. J. (1978) *Distortion or Development? Contending Perspectives on the Multinational Corporation*, Cambridge, Mass.: MIT Press.
3. Boswell Ch. (2003) *European immigration policies in flux: changing patterns of inclusion and exclusion*, Ames-Boston-Copenhagen-Edinburgh-Berlin-Oxford-Shanghai-Singapore-Melbourne-Tokyo: Blackwell.
4. Briggs V. (2001) *Immigration and American Unionism*, Cornell University Press.
5. Bray I. (2006) *Become a US citizen: a guide to law, exam and interview*, Berkeley: Nolo.

6. Castles M. (2000) *Globalization and ethnicity: from migrant worker to transnational citizen*, London: Sage.
7. Castles M., Miller M. (2003) *The age of migration*, Basingstoke: Macmillan.
8. Champlin D., Hake E. (2006) 'Immigration as Industrial Strategy in American meatpacking', *Review of Political Economy*, January, vol. 18, nr. 1
9. Cholewiński R. (1997) *Migrant workers in International Human rights: Their Protection in Countries of Employment*: Oxford: Oxford Press.
10. Communication from the Commission to the Council and the European Parliament: The Global Approach to Migration one Year on: Towards a comprehensive European Migration Policy, Brussels, 30.1. 2006 COM(2006) 735 final.
11. Dale G., Cole M. (1999) *The European Union and migrant labor*, Oxford – Gordonsville.
12. Delick A. (2005) 'Największy problem Unii', *Krytyka Polityczna*, nr 9(10).
13. DeLaet D. (200) *US immigration policy in the age of rights*, Westport: Greenwood.
14. Driscoll, M. (1999) *Bracero Program*.
15. Gamboa E. (1999) *Mexican Labor and World War II: braceros in the Pacific Northwest, 1942 – 1947*, Washington: The Washington University Press.
16. Garcia A. (2002) *The Mexican Americans*, Westport: Greenwood Press.
17. Geddes, A. (2003) *The Politics of Migration and Immigration in Europe*, London: Sage.
18. Hugo G. (2004) 'Circular Migration: Keeping Development Rolling'? *Migration Information Source*.
19. Menchaca M. (1995) *The Mexican Outsiders: A community history of marginalization and discrimination in California*, Austin: The University of Texas Press.
20. OECD (2003) Trends in International Migration, Annual Report.
21. OECD (2005) Trends in International Migration, Annual Report.
22. Okólski M., Koryś P. (2004) *Czas globalnych migracji, mobilność międzynarodowa w perspektywie globalizacji*, Warszawa: Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, Prace Migracyjne nr 8.

Strony www:

www.europa.eu (strona dostępna w różnych wersjach językowych)

www.workingintheuk.gov.uk

www.workpermit.com

www.greencard.com

www.prawoimigracyjneusa.com