

Czynniki motywujące do pracy zagranicznej w ocenie polskich pracowników

Streszczenie

Artykuł zawiera przegląd literaturowy w zakresie migracji zarobkowej Polaków. Autorzy pracy przedstawiają wyniki badania własnego, którego celem jest określenie skłonności polskich pracowników do podjęcia pracy w organizacjach za granicą, w tym rozpoznanie głównych zalet i wad takiego rozwiązania w odbiorze przedstawicieli grupy docelowej. W badaniu zweryfikowano hipotezę główną głoszącą, że Polacy są skłonni podejmować pracę w organizacjach poza granicami kraju, o ile będzie ona, w ich percepcji, bardziej atrakcyjna niż praca w Polsce. Autorzy artykułu poszukują odpowiedzi na pytanie: czy Polacy jako naród są wyjątkowi w aspekcie migracji zarobkowej?

Abstract

The article contains a literature review on the economic migration of Poles. The authors of the paper present the results of their own research, the aim of which is to determine the tendency of Polish employees to work in organizations abroad, including the recognition of the main advantages and disadvantages of such a solution as perceived by representatives of the target group. The research verified the main hypothesis that Poles are willing to take up work in organizations outside the country, provided that, in their perception, it is more attractive than working in Poland. The authors of the article are looking for an answer to the question: are Poles as a nation exceptional in terms of economic migration?

Słowa kluczowe

migracja zarobkowa, skłonność do pracy zagranicą, praca, preferencje polskich pracowników

Keywords

Labor migration, tendency to working abroad, work, Polish employees' preferences

Wstęp

Od wielu lat migracje zarobkowe są stale utrzymującym się trendem wśród polskich pracowników. Istotnym aspektem są czynniki, które warunkują podjęcie decyzji o opuszczeniu kraju. Te zmieniały się na przestrzeni lat, w zależności od sytuacji ekonomicznej Polaków i rynku pracy. Czy najważniejszą determinantą są kwestie finansowe, poprawiające warunki życia w Polsce? Czy może dla pracowników najistotniejsze są możliwości rozwoju i samorealizacji? Które aspekty są uważane za zalety, a które za wady pracy zagranicznej w ocenie polskich pracowników?

- [Czym są międzynarodowe migracje zarobkowe?](#)

Międzynarodowe migracje zarobkowe określane są przez Skoczka jako przestrzenne przemieszczenia ludności zawodowo czynnej między krajami, podejmowane w celu poprawy sytuacji życiowej bądź w celu uzyskania środków finansowych niezbędnych do zachowania dotychczasowego poziomu życia¹. Natomiast Kępińska definiuje je jako dobrowolne opuszczenie kraju ojczystego w celu podjęcia pracy zarobkowej².

- [Pojęcie pracy](#)

Praca jest miarą wysiłku włożonego przez człowieka w wytworzenie danego dobra. Jest to świadoma czynność polegająca na osiągnięciu założonego przez niego celu³. W świetle przepisów prawa pracy, jest ona działaniem człowieka o charakterze fizycznym lub intelektualnym, stanowiącym źródło zaspokajania ludzkich potrzeb, które dąży do osiągnięcia pewnego celu materialnego lub niematerialnego w ramach pracy zespołowej⁴.

- [Definicja pracownika](#)

Pracownik to osoba fizyczna, która wykonuje określonego rodzaju pracę na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w wyznaczonym przez niego miejscu i czasie, za co przysługuje mu

¹ Skoczek, M. (2010). Migracje międzynarodowe. W: Bąkiewicz, A., Żuławska, U. (red.). Rozwój w dobie globalizacji. PWE, Warszawa, s. 188.

² Kępińska, E. (2008). Migracje sezonowe z Polski do Niemiec. Mechanizmy rekrutacji, rola rodziny i różnicowanie według płci. Studia Migracyjne. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 65.

³ [https://pl.wikipedia.org/wiki/Praca_\(dzia%C5%82alno%C5%9B%C4%87_cz%C5%82owieka\)](https://pl.wikipedia.org/wiki/Praca_(dzia%C5%82alno%C5%9B%C4%87_cz%C5%82owieka))

⁴ <https://lexplay.pl/czym-jest-praca-w-swietle-przepisow-prawa-pracy/>

wynagrodzenie⁵. Według Kodeksu Pracy, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę⁶.

- Pojęcie skłonności

Słownik Języka Polskiego określa skłonności jako posiadanie cechy, która może się ujawnić lub trwałe upodobania do czegoś⁷. Są również nazywane jako podatność, predyspozycja, tendencja, upodobanie⁸. Skłonność jest to preferencja do określonego aspektu, stanu, chęć do działania lub odczuwania w określony sposób.

- Czym jest organizacja?

Organizacja jest szeroko rozumianym pojęciem. Barends dobrze definiuje organizację, określając ją jako formalną współpracę osób działających wspólnie w celu zaspokojenia potrzeby, chcąc stworzyć produkt lub usługę w środowisku operacyjnym. W przeciwieństwie do profesora Jerzego Kisielnickiego, który określa organizację w sposób rzeczowy, jako pewien zbiór elementów, powiązanych ze sobą i działających w otoczeniu. Natomiast profesor Witold Kieżun uważa organizację za celowy system, którego poszczególne części współprzyczyniają się do powodzenia całości, osiągnięcia celu⁹.

Przegląd literaturowy

Literatura przedmiotu z zakresu migracji zarobkowych jest pełna statystyk, badań własnych badaczy i ich interpretacji.

Według danych GUS można stwierdzić, że liczba Polaków emigrujących do krajów Unii Europejskiej zmniejsza się. Szacuje się, że w końcu 2020 r. poza granicami Polski przebywało ok. 2 mln 239 tys. stałych mieszkańców naszego kraju, czyli o 176 tys. (7,3%) mniej niż w roku 2019. W Europie przebywało około 1 mln 973 tys. osób (o 161 tys. mniej niż w 2019 r.), większość z nich – około 1 mln 339 tys. – przebywała w krajach członkowskich Unii Europejskiej. Spośród krajów UE, najwięcej polskich emigrantów przebywało w Niemczech (706 tys.), Holandii (135 tys.) oraz w Irlandii (114 tys.). Głównym powodem wyjazdów za granicę była chęć podjęcia tam pracy. Wskazują na to wyniki polskich badań statystycznych prowadzonych w gospodarstwach domowych (BAEL, EU-SILC)¹⁰.

⁵ <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-pracy-16789274/dz-2>

⁶ <https://www.infor.pl/akt-prawny/98614,ustawa-kodeks-pracy.html>

⁷ <https://sjp.pwn.pl/slowniki/sk%C5%82onno%C5%9B%C4%87.html>

⁸ <https://sjp.pl/sk%C5%82onno%C5%9B%C4%87>

⁹ Lipiński R. "Organizacja, efektywność, zmiana i transformacja: rozumienie podstawowych pojęć" Zeszyty Naukowe Wydziału Informatycznych Technik Zarządzania Wyższej Szkoły Informatyki Stosowanej i Zarządzania „Współczesne Problemy Zarządzania” Nr 1/2017

¹⁰ GUS „Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2020”

W przeciwieństwie do danych GUS, Eurostat ukazuje liczby migracji mieszkańców poszczególnych krajów Unii Europejskiej. Według jego statystyk, liczba emigrantów jest stale rosnąca. Analiza poszczególnych krajów Unii Europejskiej pokazuje, że w 2019 r. najwięcej emigrantów pochodziło z Niemiec (576,3 tys.), Francji (299,1 tys.), następnie z Hiszpanii (296,2 tys.) i Rumunii (233,7 tys.). Pod względem liczby emigrantów w 2019r., Polska zajmuje 5 miejsce na tle krajów Unii Europejskiej (180,6 tys.).

Kraje wyróżniające się najniższą liczbą emigrantów w 2019 r. to Słowacja (3,4 tys.), Malta (8 tys.), Estonia (12,8 tys.) i Łotwa (14,6 tys.).

Najwięcej imigrantów przebywało wówczas w Niemczech (886,3 tys.), Hiszpanii (750,5 tys.), Francji (385,6 tys.), Włoszech (332,8 tys.). Polska pod względem liczby imigrantów w 2019r. zajmuje 5 miejsce wśród krajów UE (226,6 tys.).

Analiza danych Eurostatu, pozwala również na stwierdzenie, że w krajach wysoko rozwiniętych takich jak: Niemcy, Francja, Luksemburg, Szwecja, Finlandia, liczba imigrantów przewyższa liczbę emigrantów. W przeciwieństwie do krajów średnio rozwiniętych, jak Bułgaria, Łotwa, Rumunia, gdzie liczba emigrantów jest znacznie wyższa niż liczba imigrantów¹¹.

Kraj UE	Liczba emigrantów [w tys.]	Liczba imigrantów [w tys.]
Belgia	102 936	150 006
Bułgaria*	39 941	37 929
Czechy	77 798	105 888
Dania	66 520	61 384
Niemcy*	576 319	886 341
Estonia	12 801	18 259
Irlandia	62 004	85 630
Grecja	95 020	129 459
Hiszpania	296 248	750 480
Francja*	299 101	385 591
Chorwacja	40 148	37 726
Włochy	179 505	332 778
Cypr	17 373	26 170
Łotwa	14 583	11 223

¹¹ Eurostat "Migration and migrant population statistics"

Litwa	29 273	40 067
Luksemburg	15 593	26 668
Węgry	49 795	88 581
Malta	7 998	28 341
Holandia	107 906	215 756
Austria	68 280	109 167
Polska*	180 594	226 649
Portugalia	28 219	72 725
Rumunia*	233 736	202 422
Słowenia	15 106	31 319
Słowacja	3 384	7 016
Finlandia	17 263	32 758
Szwecja	47 718	115 805

*dane szacunkowe

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat: „Migration and migrant population statistics” (tabela tps00177, tps00176)

Problem migracji zarobkowych w Europie podjęta w 2019 r. Elżbieta Kacperska w pracy „Migracje międzynarodowe w Europie”. Analizowała ruchy migracyjne w Europie. Skupiła się na przepływach emigracyjnych w krajach Unii Europejskiej. Od 2012 r. zauważono stale rosnącą tendencję w liczbie emigrantów w UE dla 18 państw członkowskich. W 2017 r. emigrowało z terenu Unii Europejskiej ponad 3,0 mln. W okresie 2012-2017 dynamika zmian w zakresie emigracji dla całej Unii Europejskiej wynosiła prawie 16%. W porównaniu z 2012 r. największym wzrostem ruchów emigracyjnych charakteryzowały się Chorwacja – 367,7%, Niemcy – wzrost o 233%, Estonia – wzrost o 195% i Bułgaria – 190%. W tym czasie najmniejsze ruchy emigracyjne odnotowano w Portugalii, Łotwie, Polsce, Irlandii, Szwecji.

Najwięcej emigrantów z terenu Unii Europejskiej w ogólnej liczbie emigrantów pochodziło z Niemiec – 18%, Hiszpanii – 11,9% i Francji – 10,1%. Natomiast najmniejszym udziałem emigrantów charakteryzowały się mniejsze kraje: Słowacja – 0,1%), Malta – 0,2%, Estonia – 0,4% oraz Luksemburg – 0,5%. Są to kraje charakteryzujące się niewielką populacją w stosunku do innych państw członkowskich, co również przekłada się na mniejszą liczbę emigrujących obywateli.

Duży odpływ emigrantów z większości krajów Europy Południowo-Wschodniej i Wschodniej w przyszłości może być problemem. Przewiduje się, że do 2050 r. w kilku krajach regionu nastąpi znaczny spadek liczby ludności m. in. w Bośni i Hercegowinie, Bułgarii, Rumunii i Ukrainie. Przesiedlenia obywateli ukraińskich w regionie i z regionu wzrosły w ostatnich latach, głównie w wyniku przedłużającego się konfliktu we wschodniej Ukrainie. Związana z tym niepewność

spowodowała również odpływ migrantów i uchodźców do krajów sąsiadujących i do Unii Europejskiej. Skutkuje to również wciąż zwiększającą się liczbą imigrantów¹².

W 2016 r. I. Chmielewska, G. Dobroczek i P. Strzelecki przeprowadzili badanie ankietowe pod tytułem „Polacy pracujący za granicą w 2016 r.”. Niniejszy raport prezentuje wybrane wyniki badań ankietowych polskich emigrantów w Wielkiej Brytanii, Niemczech, Irlandii i Holandii w 2016 r. W raporcie tym zawarte są informacje na temat pozycji emigrantów z Polski na zagranicznych rynkach pracy oraz ich powiązań z krajem, w tym przesyłanych do Polski transferów pieniężnych.

Z badań wynikało, że głównym powodem emigracji oraz pozostawiania obywateli polskich na emigracji w krajach UE były różnice w poziomie wynagrodzeń. W przeliczeniu na PLN, najwięcej zarabiali Polacy w Niemczech (ok. 6 907 PLN netto), a najmniej Polacy w Wielkiej Brytanii (ok. 6 005 PLN). Niezależnie od kraju emigracji, najważniejszym czynnikiem, który mógłby skłonić emigrantów do powrotu do Polski było satysfakcjonujące wynagrodzenie w wysokości ok. 5 000 PLN netto. Kwota ta w 2016 roku jednak była kwotą przekraczającą przeciętne wynagrodzenie w gospodarce oraz medianę płac w polskiej gospodarce.

Potwierdziła się obserwowana już w ubiegłych latach tendencja do coraz częstszej migracji osiedleńczej poprzez wzrost osób mieszkających za granicą z rodziną. Najsilniej wzrosty te widoczne były w przypadku Niderlandów i Niemiec. Natomiast większość z osób, które nie planowały zostać na stałe w Wielkiej Brytanii i Irlandii, albo chciały wrócić do Polski (48% odpowiedzi), albo nie podjęły decyzji odnośnie kierunku wyjazdu (39%). Jedynie mały procent (13%) deklarowało, że po wyjeździe z danego kraju, poszuka pracy poza Polską w innym zagranicznym kraju.

Typowymi nowymi migrantami z Polski były osoby młode w wieku 25-44 lata, a pracy za granicą chętniej poszukiwały kobiety¹³.

W 2019 r. Małgorzata Wesołowska przeprowadziła badania własne na temat „Rozwój zawodowy jako determinanta emigracji Polaków i możliwości jego realizacji za granicą”. Celem badania jest ocena wpływu emigracji na stopień pozyskania nowych lub rozwinięcie dotychczas posiadanych wiedzy i umiejętności. Badanie sondażowe pozwoliło na uzyskanie odpowiedzi od 160 respondentów – Polaków przebywających co najmniej 12 miesięcy za granicą.

Uzyskane wyniki badania wskazują, że blisko co czwarty badany, decydując się na emigrację, kierował się chęcią pozyskania nowych lub rozwoju posiadanych już kompetencji, a blisko co piąty wyrażał chęć pracy w międzynarodowym środowisku. Pobyt i praca za granicą przyczyniły się do wzrostu wiedzy i umiejętności u 84% respondentów. Największy odsetek badanych osób rozwinął kompetencje, które były bezpośrednio związane z wykonywanym zawodem. Taki sam odsetek badanych (84%) stwierdził, że w istotny sposób wykorzystuje te kompetencje w swojej obecnej pracy. Co trzeci badany wskazuje także, że chce powrócić do kraju ojczystego lub wyjechać do innego kraju trzeciego. Oznacza to, że migracja przyczynia się do wzbogacenia kapitału ludzkiego i „cyrkulacji mózgow” pomiędzy krajami.

¹² Kacperska E., „Migracje międzynarodowe w Europie”, Wydawnictwo SGGW, Warszawa, 2019

¹³ „Polacy pracujący za granicą w 2016 r.” Raport z badania ankietowego I. Chmielewska, G. Dobroczek, P. Strzelecki

Chęć rozwoju zawodowego za granicą, rozumiana jako możliwość nabycia nowych lub rozwinięcie dotychczas posiadanych wiedzy i umiejętności, a także praca w międzynarodowym środowisku, są istotnymi motywami wyjazdu za granicę Polaków przebywających na emigracji co najmniej 1 rok. Na takie powody wskazuje odpowiednio 24% i 18% badanych¹⁴.

Metodyka badania własnego

Celem badania przeprowadzonego przez autorów artykułu jest określenie skłonności polskich pracowników do podejmowania pracy w organizacjach poza Polską wraz z czynnikami, które w odbiorze tej grupy docelowej są istotnymi barierami bądź zachętami w aspekcie podejmowania pracy poza granicami kraju.

Badanie zostało przeprowadzone w styczniu 2022 roku, metodą sondażu diagnostycznego, narzędziem ankiety, za pośrednictwem drogi internetowej, z udziałem 42 respondentów. Grupą docelową przeprowadzanego badania były pełnoletnie osoby, mieszkające w Polsce, zdolne do pracy.

Ankietowani byli zróżnicowani ze względu na płeć, wiek i wykształcenie oraz miejsce zamieszkania.

Główną hipotezą badawczą było stwierdzenie, że polscy pracownicy podejmą pracę w organizacjach poza granicami kraju, o ile będzie ona bardziej atrakcyjna niż praca w Polsce.

Celem badania było również zweryfikowanie następujących hipotez pomocniczych:

- polscy pracownicy mogą obawiać się bariery językowej
- polscy pracownicy mogą obawiać się długiego okresu z dala od domu, rodziny
- obawą jest przebywanie w obcym, nieznanym miejscu
- obawą może być trudność w znalezieniu mieszkania
- polscy pracownicy mogą obawiać się dyskryminacji
- zachętą może być zapewnione mieszkanie przez firmę pośredniczącą/nowego pracodawcę
- zachętą może być stała opieka i kontakt z polskim opiekunem
- zachętą może być możliwość nauki i doskonalenia języka obcego
- zachętą może być zdobywanie nowych doświadczeń
- zachętą mogą być lepsze perspektywy rozwoju zawodowego i osobistego niż w Polsce
- zachętą mogą być wyższe zarobki
- trudnością są stereotypy o danych narodowościach
- obawą może być brak zaufania do osób innej narodowości

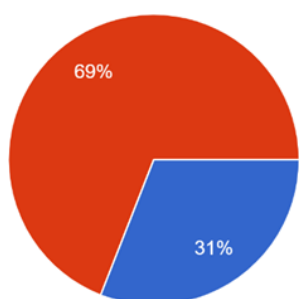
¹⁴ Wesołowska M., „Rozwój zawodowy jako determinanta emigracji Polaków i możliwości jego realizacji za granicą”, 2019

- zachętą może być pokrycie kosztów transportu do innego kraju przez firmę pośredniczącą/nowego pracodawcę
- zachętą może być pokrycie kosztów transportu dla jednego członka rodziny (np. żony) do innego kraju przez firmę pośredniczącą/nowego pracodawcę
- zachętą może być atrakcyjna praca dobrana względem posiadanego wykształcenia i doświadczenia
- zachętą może być możliwość poznania innej kultury, zwiedzania kraju
- zachętą mogą być opinie znajomych/rodziny mających doświadczenie w pracy za granicą

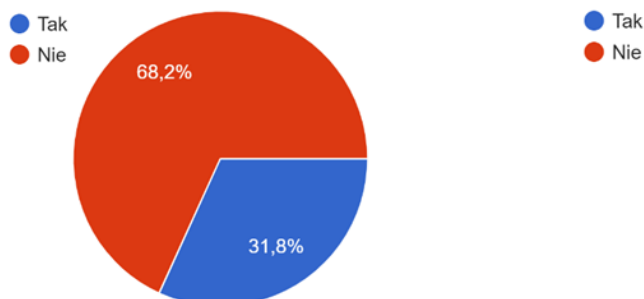
Analiza wyników badania

Analiza wyników badania ankietowego pozwoliła na zweryfikowanie wszystkich hipotez badawczych. Osiągnięto następujący rezultat badawczy.

Prawie 70% ankietowanych pracowało kiedykolwiek za granicą. 30% z nich, nigdy nie podjęło pracy poza granicami kraju (rysunek 1). Spośród osób, które pracowały już za granicą, prawie 70% podjęłoby tę pracę ponownie (rysunek 2).

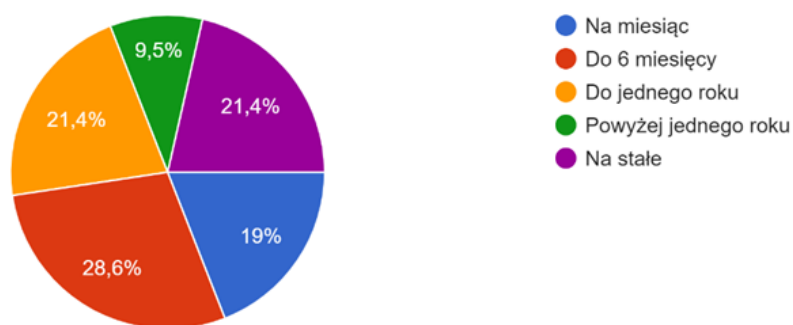


Rysunek 1: Czy kiedykolwiek pracowałeś za granicą?



Rysunek 2: Jeżeli tak, czy wybrałbyś pracę za granicą ponownie?

30 % respondentów wyjechałoby za granicę na okres dłuższy niż jeden rok (rysunek 3).



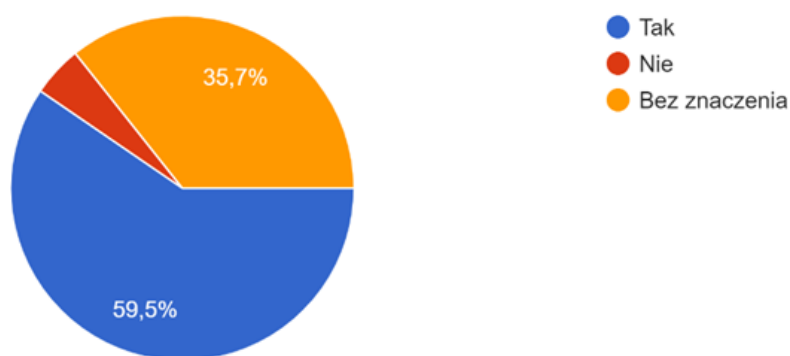
Rysunek 3: Na jak długi okres czasu byłbyś skłonny wyjechać?

Dla ankieterowanych największą obawą jest przebywanie z dala od domu (36%) i bariera językowa (31%). Pozostała część respondentów obawiała się samotności w obcym miejscu (28%) i dyskryminacji (5%).

70% ankieterowanych Polaków swoją decyzję o podjęciu pracy za granicą i wyborze konkretnego kraju, warunkowałoby znajomością języka obcego.

Około 80% respondentów uważa, że miejsce pracy (np. gastronomia, fabryka, korporacja) powinno być uzależnione od znajomości języka obcego.

Ponad 50% ankieterowanych oczekuje pracy dobranej względem wykształcenia i doświadczenia (rysunek 4).

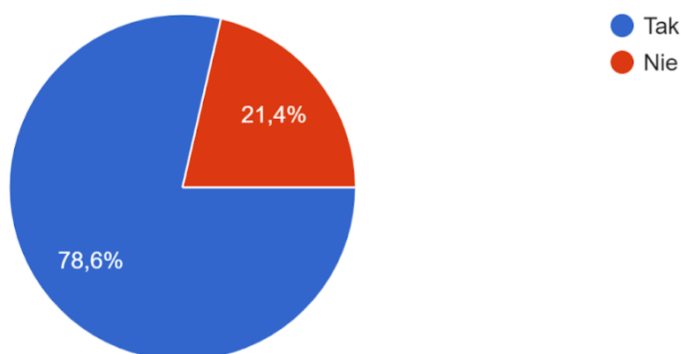


Rysunek 4: Czy oczekiwałbyś pracy dobranej względem Twojego wykształcenia i doświadczenia?

70% ankieterowanych uważa, że wyższe wynagrodzenie byłoby wystarczającą zachętą do podjęcia pracy poza granicami kraju.

Wszyscy ankieterowani czuliby się pewniej podczas wybierania zagranicznej pracy wiedząc, że będą mieli zapewnione mieszkanie.

Ponad 70% respondentów twierdzi, że praca za granicą wpływa na lepsze perspektywy rozwoju (rysunek 5).

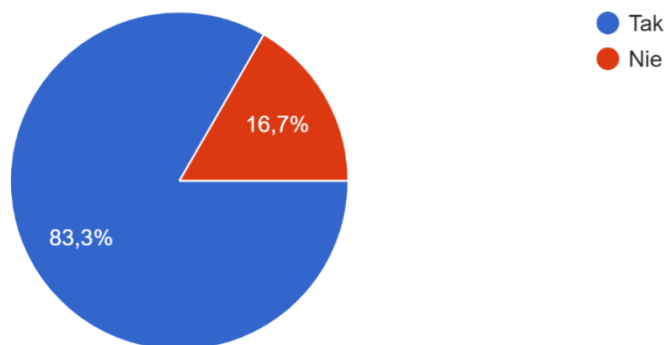


Rysunek 5: Czy uważasz, że praca za granicą daje lepsze perspektywy rozwoju?

Zdaniem ponad połowy ankieterów doświadczenie zdobyte za granicą jest cenniejsze, niż to zdobyte w Polsce.

Niemal wszyscy odpowiadający respondenci uważają, że poprzez pracę zagraniczną ważna jest nauka i doskonalenie obcego języka.

Około 80% ankieterów ma rodzinę, która pracuje bądź pracowała za granicami Polski (rysunek 6).

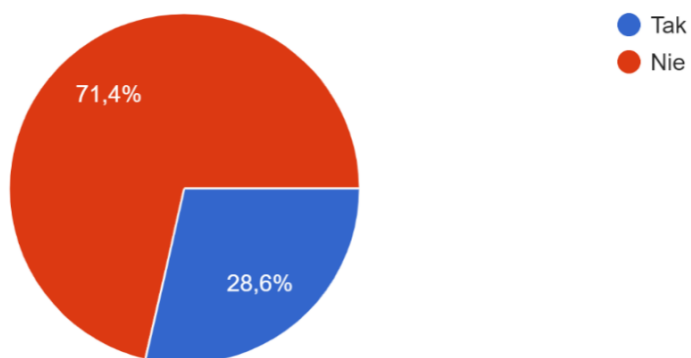


Rysunek 6: Czy ktokolwiek z Twojej rodziny pracuje/pracował za granicą?

Opinie doświadczonych znajomych i rodziny na temat pracy zagranicznej jest dla 70% respondentów bardzo istotna.

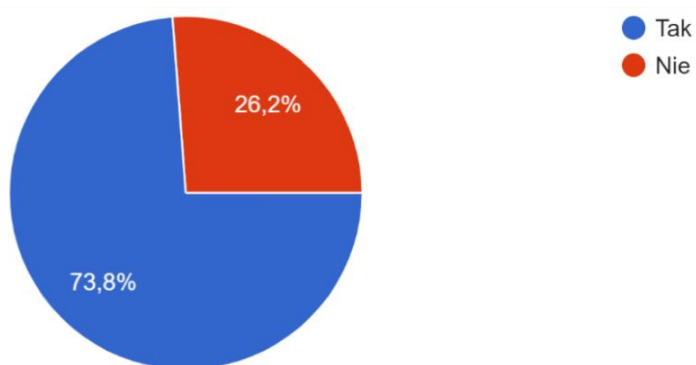
Dla 70% ankieterów istotne jest pokrycie kosztów transportu do innego kraju przez pracodawcę. Dla pozostałej części odpowiadających (30%) ważniejsze jest pokrycie kosztów transportu do innego kraju przez pracodawcę dla jednego członka rodziny w ramach odwiedzin.

Około 30% respondentów wierzy w stereotypy o różnych narodowościach (rysunek 7).



Rysunek 7: Czy wierzysz w stereotypy o różnych narodowościach?

70% ankietowanych twierdzi, że potrafiliby zaufać ludziom innej narodowości (rysunek 8).



Rysunek 8: Potrafilibyś zaufać ludziom innej narodowości?

Wszyscy ankietowani uważają, że ważnym aspektem byłaby opieka i wsparcie polskiego opiekuna, pomagającego rozwiązać ewentualne problemy za granicą.

Ponad 70% respondentów wybór konkretnego kraju warunkowałiby możliwością zwiedzania i poznania innej kultury.

Ankietowani byliby skłonni podjąć pracę zagraniczną w następujących krajach (tabela 1):

Tabela 1: W którym kraju chciałbyś podjąć pracę?

Kraj	Liczba ankietowanych
Stany Zjednoczone (USA)	8
Niemcy	7
Anglia (W. Brytania)	7
Hiszpania	6
Szwecja	3
Norwegia	2
Włochy	2
Szwajcaria	2
Filipiny	1
Kanada	1
Bułgaria	1
Holandia	1
Nowa Zelandia	1

W badaniu wzięło udział 42 respondentów. Ponad 78% to osoby w wieku między 18 a 39 rokiem życia. Pozostała część jest w wieku 40 lat i więcej. W ankiecie uczestniczyło 25 kobiet (59,5%) i 17 mężczyzn. 76,2% respondentów nie jest w związku małżeńskim, z czego wynika duże zainteresowanie wyjazdem do pracy za granicę. Trzy osoby ankietowane są rozwiedzione. Pozostali ankietowani są w związku małżeńskim. Ponad 60% badanych mieszka w mieście. 74% badanych posiada wykształcenie średnie, pozostałe osoby - wykształcenie zawodowe lub wyższe. 50% ankietowanych określa swój poziom języka obcego jako średniozaawansowany, 4 osoby – zaawansowany. 17 osób to grupa na podstawowym poziomie języka obcego. 2 osoby ankietowane nie znają żadnego języka obcego.

Wnioski z badania

Przedstawiona w artykule analiza wyników badania pozwala na wysnucie wniosków, że Polacy są skłonni podejmować pracę w organizacjach poza Polską, o ile będzie ona bardziej atrakcyjna niż praca w kraju. Wielu Polaków ma doświadczenie w pracy za granicą, a co więcej, chętnie podjęliby tę pracę ponownie. Można zatem stwierdzić, że praca zagraniczna jest stale utrzymującym się trendem, który zyskuje na wartości. Została potwierdzona hipoteza, że Polacy najbardziej będą obawiać się bariery językowej, przybywania z dala od domu i samotności w obcym

miejscu. Obalona została natomiast obawa przed dyskryminacją. Znajomość języka obcego jest głównym determinantem przy podejmowaniu decyzji o podjęciu pracy za granicą, wyborze konkretnego kraju, jak i stanowiska pracy. Za najbardziej atrakcyjne motywy pracy za granicą są uważane: wyższe zarobki, lepsze perspektywy rozwoju, możliwość nauki i doskonalenia języka obcego. Hipoteza głosząca, że zachętą do podjęcia pracy zagranicznej może być zapewnione mieszkanie przez firmę pośredniczącą/nowego pracodawcę, została potwierdzona w 100%. Istotnym aspektem jest doświadczenie i opinia bliskich osób, rodziny i przyjaciół, w pracy za granicą. Często są oni ważnym czynnikiem przy podejmowaniu takiej decyzji. Polacy nie wierzą w stereotypy o różnych narodowościach. Została obalona hipoteza, że będą obawiać się braku zaufania do osób innej narodowości – większość uważa, że potrafiliby im zaufać. Warto zaznaczyć, że dla wszystkich ankietowanych ważnym aspektem byłaby opieka i wsparcie polskiego opiekuna, pomagającego rozwiązać ewentualne problemy za granicą. Hipoteza mówiąca, że zachętą będzie pokrycie kosztów transportu do innego kraju przez firmę pośredniczącą/nowego pracodawcę została potwierdzona, w przeciwieństwie do pokrycia kosztów transportu dla jednego członka rodziny, która dla ankietowanych była mniej istotna. Polacy swój wybór konkretnego miejsca pracy warunkowaliby możliwością poznawania kultury i zwiedzania danego kraju. Największą popularnością wśród ankietowanych cieszyły się następujące państwa: Stany Zjednoczone, Niemcy, Anglia i Hiszpania, najmniejszą natomiast – Filipiny, Kanada, Bułgaria, Holandia i Nowa Zelandia.

Porównując badania własne do analizy Izy Chmielewskiej, Grzegorza Dobroczyka i Pawła Strzeleckiego z 2016 r., można stwierdzić, że motywacje emigracyjne Polaków wciąż są aktualne. Polakom nadal zależy na wyższych zarobkach, które są możliwe w bardziej rozwiniętych krajach europejskich. W 2016 r. większość Polaków wolała emigrować i osiedlać się za granicami Polski wraz z rodziną, unikając tym samym samotności, rozłąki i niekomfortowego poczucia związanego z przybywaniem z dala od domu. Badania zawarte w tym artykule potwierdzają, że w obecnych czasach są to największe obawy Polaków, mogące być faktycznymi barierami przed wyjazdem za granicę.

Badania zawarte w artykule pokrywają się z wynikami badań Małgorzaty Wesołowskiej z 2019 r. Zarówno wówczas, jak i dziś, Polacy za istotny czynnik uważają doświadczenie zdobyte za granicą. W 2019 r. zwracano uwagę na chęć rozwoju zawodowego za granicą, możliwość nabycia nowych lub rozwinięcie dotychczas posiadanych umiejętności i wiedzy. Obecnie większość respondentów zauważa za granicą lepsze perspektywy rozwoju zawodowego. Zdaniem ponad połowy ankietowanych doświadczenie zdobyte za granicą jest cenniejsze niż to zdobyte w Polsce.

Powyższe analizy pozwalają stwierdzić, że trendy Polaków w emigracji zarobkowej są wciąż aktualne.

Na tle krajów Unii Europejskiej, Polska nie wyróżnia się pod względem migracji zarobkowych. Liczba emigrantów jest porównywalna z częścią krajów europejskich. Niektóre z nich swoją liczbą emigracji przewyższają liczbę polskich emigrantów. Stąd autorzy artykułu sformułowali stwierdzenie, iż Polacy jako naród, nie są wyjątkowi w aspekcie migracji zarobkowej. Ruchy migracyjne w większości krajów Unii Europejskiej są do siebie podobne.

Bibliografia

1. Chmielewska I., Dobroczek G., Strzelecki P., Raport z badania ankietowego "Polacy pracujący za granicą w 2016 r."
2. Eurostat "Migration and migrant population statistics"
3. GUS „Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2020”
4. Kacperska E., „Migracje międzynarodowe w Europie”, Wydawnictwo SGGW, Warszawa, 2019
5. Kępińska, E. (2008). Migracje sezonowe z Polski do Niemiec. Mechanizmy rekrutacji, rola rodziny i zróżnicowanie według płci. Studia Migracyjne. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 65.
6. Lipiński R., "Organizacja, efektywność, zmiana i transformacja: rozumienie podstawowych pojęć" Zeszyty Naukowe Wydziału Informatycznych Technik Zarządzania Wyższej Szkoły Informatyki Stosowanej i Zarządzania „Współczesne Problemy Zarządzania” Nr 1/2017
7. Skoczek, M. (2010). Migracje międzynarodowe. W: Bąkiewicz, A., Żuławska, U. (red.). Rozwój w dobie globalizacji. PWE, Warszawa, s. 188.
8. Wesołowska M., „Rozwój zawodowy jako determinanta emigracji Polaków i możliwości jego realizacji za granicą”, 2019
9. <https://www.infor.pl/akt-prawny/98614,ustawa-kodeks-pracy.html>
10. <https://lexplay.pl/czym-jest-praca-w-swietle-przepisow-prawa-pracy/>
11. [https://pl.wikipedia.org/wiki/Praca_\(dzia%C5%82alno%C5%9B%C4%87_cz%C5%82owieka\)](https://pl.wikipedia.org/wiki/Praca_(dzia%C5%82alno%C5%9B%C4%87_cz%C5%82owieka))
12. <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-pracy-16789274/dz-2>
13. <https://sjp.pl/sk%C5%82onno%C5%9B%C4%87>
14. <https://sjp.pwn.pl/slowniki/sk%C5%82onno%C5%9B%C4%87.html>