

Martyna Noga

Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej

ORCID: 0009-0006-7649-3835; martyna.noga.07@interia.pl

CZYNNIKI MOTYWUJĄCE DO PRACY ZAGRANICZNEJ W OCENIE POLSKICH PRACOWNIKÓW

FACTORS MOTIVATING TO WORK ABROAD IN THE OPINION OF POLISH EMPLOYEES

ABSTRAKT

Artykuł zawiera przegląd literatury w zakresie migracji zarobkowej Polaków. Autor pracy przedstawia wyniki badania własnego, którego celem jest określenie skłonności polskich pracowników do podjęcia pracy w organizacjach poza granicami kraju, 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. Autor artykułu poszukuje odpowiedzi na pytanie: czy Polacy jako naród są wyjątkowi w aspekcie migracji zarobkowej?

Słowa kluczowe: praca zagraniczna, migracja, międzynarodowe migracje zarobkowe, pracownik, organizacja, badanie ankietowe

ABSTRACT

The article contains a literature review on the economic migration of Poles. The author of the paper presents the results of her 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 author of the article is looking for an answer to the question: are Poles as a nation exceptional in terms of economic migration?

Keywords: foreign work, migration, international labor migrations, employee, organization, survey research

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 Maria Skoczek jako „przemieszczenia przestrzenne ludności zawodowo czynnej podejmowane w celu poprawy sytuacji życiowej własnej i członków rodziny, bądź w celu uzyskania środków finansowych niezbędnych do

zachowania dotychczasowych form życia” [Krasnodębska 2017, s. 150 za: Skoczek 1994, s. 30]. Z kolei Agata Górny i Paweł Kaczmarczyk dostrzegają, że migracja zarobkowa jest związana z podejmowaniem pracy zarobkowej w miejscu docelowym bądź innych działań zmierzających do osiągnięcia zysku [Górny, Kaczmarczyk 2003, s. 10]

POJĘCIE PRACY

Pojęcie pracy jest definiowane przez Słownik Języka Polskiego jako „świadoma, celowa działalność człowieka służąca zaspokajaniu potrzeb lub polegająca na wytwarzaniu dóbr, wykonywaniu czynności za wynagrodzenie”¹

W świetle przepisów prawa pracy, praca jest „działaniem człowieka o charakterze fizycznym lub intelektualnym, stanowiącym źródło zaspokajania ludzkich potrzeb, które dąży do osiągnięcia pewnego celu materialnego lub niematerialnego w ramach pracy zespołowej”²

DEFINICJA PRACOWNIKA

Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (tekst jedn. Dz. U. 2022, poz. 1510), „pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę”. Zgodnie z art. 22 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (tekst jedn. Dz. U. 2022, poz. 1510), „przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę”.

¹ <https://sjp.pl/praca> (dostęp 20.04.2022)

² <https://lexplay.pl/czym-jest-praca-w-swietle-przepisow-prawa-pracy/> (dostęp 20.04.2022)

CZYM JEST ORGANIZACJA?

Organizacja jest szeroko rozumianym pojęciem. Barends definiuje organizację jako formalną współpracę osób działających wspólnie w celu zaspokojenia potrzeby, chcących wytworzyć produkt lub usługę [Lipiński 2017, s. 25 za: Barends 2013]. W przeciwieństwie do Jerzego Kisielnickiego, który określa organizację w sposób rzeczowy, jako zbiór wewnętrznie uporządkowanych elementów, powiązanych ze sobą i działających w otoczeniu [Lipiński 2017, s. 25 za: Kisielnicki 1999]. Natomiast Witold Kieżun uważa organizację za celowy system, którego poszczególne części współprzyczyniają się do powodzenia całości, osiągnięcia celu [Lipiński 2017, s. 25 za: Kieżun 1998].

PRZEGLĄD LITERATURY PRZEDMIOTU

Literatura przedmiotu z zakresu migracji zarobkowych pełna jest 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).³

³ 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 2019 r., 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 imigrantów⁴.

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

⁴ Eurostat "Migration and migrant population statistics"

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
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

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

* dane szacunkowe

Problem migracji zarobkowych w Europie podjęła 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. Stale rosnącą tendencję w liczbie emigrantów w UE zauważono od 2012 r. w 18 państwach członkowskich. W 2017 r. z krajów Unii Europejskiej emigrowało ponad 3 mln osób. 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%. Natomiast, najmniejsze ruchy emigracyjne w tym okresie odnotowano w Portugalii, Łotwie, Polsce, Irlandii, Szwecji.

Najwięcej emigrantów z obszarów 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 o niewielkiej populacji 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 wschodnioeuropejskiego 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. Wiążąca się z sytuacją niepewność i obawa spowodowały również odpływ migrantów i uchodźców do krajów sąsiadujących i do Unii Europejskiej. Skutkuje to również wciąż zwiększającą się liczbą imigrantów [Kacperska 2019, s. 60–62].

W 2016 r. I. Chmielewska, G. Dobroczek i P. Strzelecki przeprowadzili badanie ankietowe pod tytułem “Polacy pracujący za granicą w 2016 r.”. Niniejszy raport przedstawia 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 wynika, że głównym powodem emigracji oraz pozostawania Polaków na emigracji w krajach UE są różnice w poziomie wynagrodzeń. Najwięcej zarabiali emigranci w Niemczech (ok. 6 907 zł netto), a najmniej Polacy w Wielkiej Brytanii (ok. 6 005 zł). Niezależnie od kraju emigracji, jednym z najważniejszych czynników, decydujących o powrocie do ojczystego kraju jest satysfakcjonujące wynagrodzenie w wysokości ok. 5 000 zł netto. Kwota ta w 2016 roku jednak była kwotą

przekraczając ówczesne przeciętne wynagrodzenie 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 danym kraju, albo chciały wrócić do Polski (48% odpowiedzi), albo nie podjęły decyzji odnośnie kierunku wyjazdu (39%). Zaledwie mały procent (13%) deklarował, że po wyjeździe z danego kraju, rozpocznie poszukiwania pracy poza Polską w innym zagranicznym kraju.

Typowymi nowymi migrantami z Polski są osoby młode oraz w średnim wieku od 25–44 lat, a pracy za granicą chętniej poszukiwały kobiety. [Chmielewska i. in., 2016, s. 4–5]

W 2019 r. Małgorzata Wesołowska przeprowadziła badania własne przedstawione w artykule pod tytułem „Rozwój zawodowy jako determinant emigracji Polaków i możliwości jego realizacji za granicą”. Celem badania była identyfikacja motywów wyjazdu Polaków za granicę, w tym chęci rozwoju zawodowego, nabycia nowych lub rozwinięcia posiadanych już wiedzy i umiejętności, a także wykorzystywania ich w pracy zawodowej. Badanie sondażowe pozwoliło na uzyskanie odpowiedzi od 160 respondentów – Polaków przebywających co najmniej 12 miesięcy za granicą.

Blisko co czwarty badany, decydując się na emigrację, kierował się chęcią pozyskania nowych lub rozwoju posiadanych już kompetencji, a blisko co piąty wyrażał chęć rozwoju i pracy w międzynarodowym środowisku. Pobyt i praca za granicą przyczyniły się do pozyskania i wzrostu wiedzy i umiejętności u 84% respondentów. Większość badanych zdobyte kompetencje wykorzystuje w obecnej pracy zawodowej. Co trzeci badany wskazuje także, że chce powrócić do kraju ojczystego lub wyjechać do innego kraju trzeciego.

Chęć rozwoju zawodowego za granicą, rozumiana jako możliwość nabycia nowych lub rozwinięcia dotychczas posiadanych wiedzy i umiejętności oraz pozyskania doświadczenia, a także praca w międzynarodowym środowisku i nauka języka obcego są, obok czynników ekonomicznych, istotnymi motywami wyjazdu za granicę przez Polaków. [Wesołowska 2019, s. 185–186].

METODYKA BADANIA WŁASNEGO

Celem badania przeprowadzonego przez autora 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 poza granicami kraju

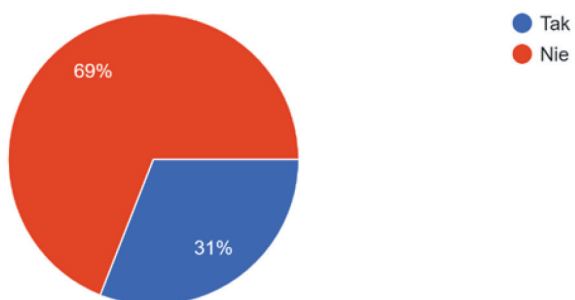
- polscy pracownicy mogą obawiać się dyskryminacji
- zachętą może być zapewnione mieszkanie przez firmę pośredniczącą/nowego pracodawcę
- zachętą może być stała opieka i kontakt z polskim opiekunem
- zachętą może być możliwość nauki i doskonalenia języka obcego
- zachętą może być zdobywanie nowych doświadczeń
- zachętą mogą być lepsze perspektywy rozwoju zawodowego i osobistego niż w Polsce
- zachętą mogą być wyższe zarobki
- zachętą może być pokrycie kosztów transportu do kraju emigracji przez firmę pośredniczącą/nowego pracodawcę
- zachętą może być pokrycie kosztów transportu dla jednego członka rodziny do kraju emigracji 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

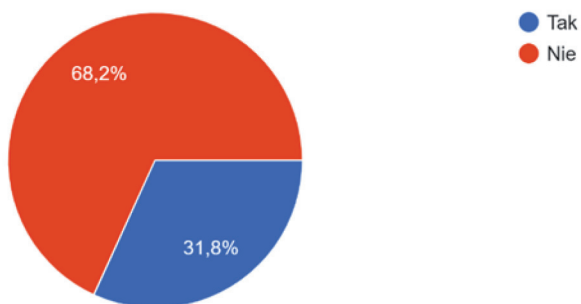
Analiza wyników badania ankietowego pozwoliła na zweryfikowanie wszystkich hipotez badawczych. Osiągnięto następujący rezultat badawczy.

Prawie 70% ankietowanych pracowało kiedykolwiek za granicą. 30% respondentów, nigdy nie podjęło pracy poza granicami kraju (rysunek 1). Spośród osób, które pracowały już za granicą, prawie 70% podjęłoby tę pracę ponownie (rysunek 2). 30% respondentów wyjechałoby za granicę na okres dłuższy niż jeden rok (rysunek 3).

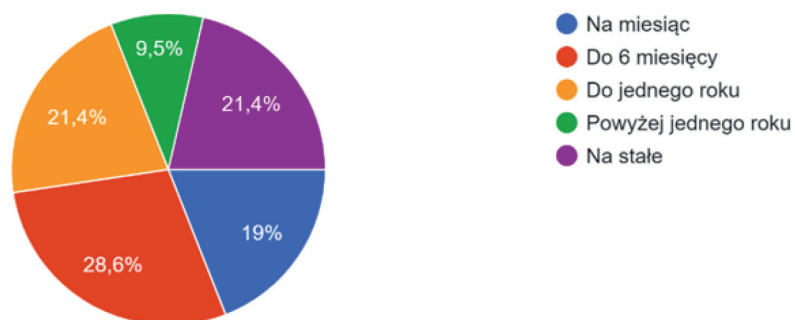
Rysunek 1. Czy kiedykolwiek pracowałeś za granicą?



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



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



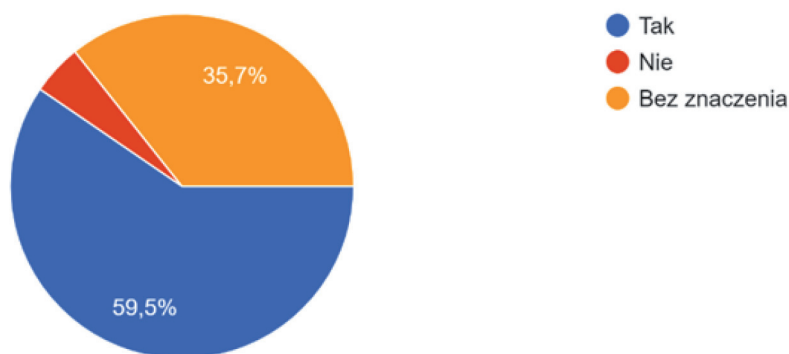
Dla ankietowanych największą obawą jest przebywanie z dala od domu (36%) i bariera językowa (31%). Pozostała część respondentów obawiała się samotności w obcym miejscu (28%) i dyskryminacji (5%).

70% ankietowanych swoją decyzję o podjęciu pracy za granicą i wyboru 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% ankietowanych oczekuje pracy dobranej względem wykształcenia i doświadczenia (rysunek 4).

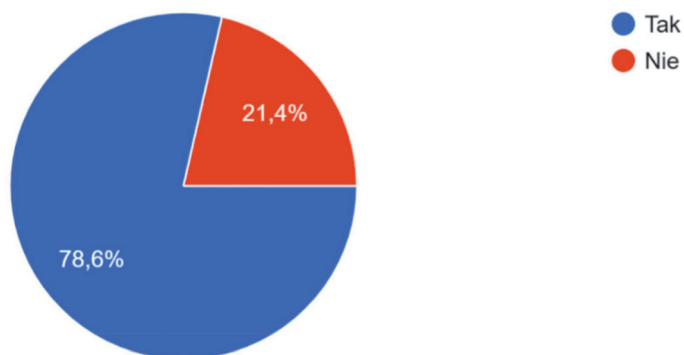
Rysunek 4. Czy oczekiwałbyś pracy dobranej względem Twojego wykształcenia i doświadczenia?



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

Wszyscy ankietowani 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).

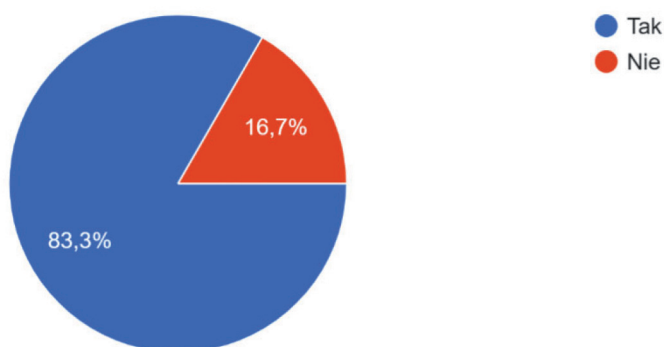
Rysunek 5. Czy uważasz, że praca za granicą daje lepsze perspektywy rozwoju?



Zdaniem ponad połowy ankietowanych doświadczenie zdobyte za granicą jest cenniejsze, niż to zdobyte w Polsce. Niemal wszyscy respondenci uważają, że poprzez podjęcie pracy zagranicznej ważna jest konieczność nauki i doskonalenia obcego języka.

Okolo 80% ankietowanych 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% ankietowanych istotne jest pokrycie kosztów transportu do kraju emigracji przez pracodawcę. Dla pozostałej części odpowiadających (30%) ważniejsze jest pokrycie kosztów transportu do kraju emigracji przez pracodawcę dla jednego członka rodziny w ramach odwiedzin.

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

Ponad 70% respondentów, wybór konkretnego kraju warunkowałoby możliwością zwiedzania miejsca 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 zagranicznym. 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 stanowi grupę 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 główną determinantą 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 po-

twierdzona w 100%. Istotnym aspektem jest doświadczenie i opinia bliskich osób, rodziny i przyjaciół, w podejmowaniu decyzji dotyczących pracy za granicą. Warto zaznaczyć, że dla wszystkich ankietowanych ważną kwestią byłaby opieka i wsparcie polskiego opiekuna, pomagającego rozwiązać ewentualne problemy za granicą. Hipoteza mówiąca, że zachętą będzie pokrycie kosztów transportu do kraju emigracji 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 są wciąż aktualne. Polakom nadal zależy na wyższych zarobkach, które są możliwe w bardziej rozwiniętych krajach europejskich. W 2016 r. większość Polaków wołała 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 ankietowa-

nich 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 autor artykułu sformułował stwierdzenie, iż Polacy jako naród, nie są wyjątkowi w aspekcie migracji zarobkowej. Ruchy migracyjne w większości krajów Unii Europejskiej są do siebie podobne.

BIBLIOGRAFIA

- Barends Eric (2013), *Effects of change interventions: What kind of evidence do we really have?* The Journal of Applied Behavioral Science 7, 2, <https://doi.org/10.1177/0021886312473152>
- Chmielewska Iza, Dobroczek Grzegorz, Strzelecki Paweł (2016), *Polacy pracujący za granicą w 2016 r.*, Narodowy Bank Polski
- Górny Agata, Kaczmarczyk Paweł (2003), *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, „Prace migracyjne” 49/2003, Warszawa: Uniwersytet Warszawski
- Kacperska Elżbieta (2019), *Migracje międzynarodowe w Europie*, Warszawa: SGGW

- Kieżun Witold (1998), *Sprawne zarządzanie Organizacją*, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa
- Kisielnicki Jerzy (1999), *Zarządzanie organizacją*, Warszawa: Wyższa Szkoła Handlu i Prawa
- Krasnodębska Anna (2017), *Migracja zarobkowa a funkcjonowanie rodziny*, Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego
- Lipiński Radosław (2017), *Organizacja, efektywność, zmiana i transformacja: rozumienie podstawowych pojęć*, Zeszyty Naukowe Wydziału Informatycznych Technik Zarządzania Wyższej Szkoły Informatyki Stosowanej i Zarządzanie „Współczesne Problemy Zarządzanie” 1/2017, Warszawa: Uniwersytet Warszawski
- Skoczek Maria, *Migracje zarobkowe i ich rola w rozwoju lokalnym. Studia porównawcze Ameryka Łacińska i Europa „Working Paper” 13/1994*
- Wesołowska Małgorzata (2019), *Rozwój zawodowy jako determinanta emigracji Polaków i możliwości jego realizacji za granicą*, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
- Akty prawne – Kodeks Pracy <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-pracy-16789274> (dostęp 20.04.2022)
- Definicja pracy <https://lexplay.pl/czym-jest-praca-w-swietle-przepisow-prawa-pracy/> (dostęp 20.04.2022)
- Eurostat, *Migration and migrant population statistics*
- GUS, *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004–2020*
- Słownik Języka Polskiego <https://sjp.pl/praca> (dostęp 20.04.2022)