



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



RAPORT KOŃCOWY

ZAGRANICZNE MIGRACJE ZAROBKOWE

Szczecin 2011



Wojewódzki Urząd Pracy, ul. A. Mickiewicza 41, 70-383 Szczecin
tel. +48 91 42 56 120/179 • www.zorp.wup.pl • zorp@wup.pl

Projekt "Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa. Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Niniejsza publikacja została sfinansowana ze środków projektu
„Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy” współfinansowanego przez
Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa.
Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Copyright 2011, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Korekta językowa: Monika Ślęzak-Lukaszewska

Badanie i raport opracowany na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie
(Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy w Szczecinie), przez:

Complex Consulting Katarzyna Blicharska-Czubara

Autorzy:

Tomasz Czubara (red.)

Robert Śarkowski

Dr Yuriy Bilan (red. naukowa)

Michalina Błędzka

Aleksandra Bieniek

Dr Katarzyna Blicharska-Czubara

Dr Svitlana Vdovtsova-Bilan

Spis treści

Spis treści

	3
1 Wprowadzenie	6
2 Analiza danych wtórnych	10
2.1 Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej oraz rynku pracy w województwie zachodniopomorskim i w krajach emigracji	10
2.2 Ocena skali i częstotliwości migracji mieszkańców województwa zachodniopomorskiego na podstawie analizy danych wtórnych	20
2.3 Kierunki migracji Polaków na podstawie analizy danych wtórnych	21
2.4 Charakterystyka migracji zagranicznych w zależności od oddalenia przestrzennego i kulturowo-społecznego	22
2.5 Przyczyny migracji zagranicznych mieszkańców województwa Zachodniopomorskiego (teoria push and pull)	25
2.6 Problem odpływu fachowców za granicę (drenaż mózgów)	27
2.7 Problem podejmowania pracy poniżej swoich kwalifikacji	28
2.8 Problem pracy „na czarno”	28
2.9 Rola instytucji pośredniczących w migracji zarobkowej	29
2.10 Powrót do kraju – motywy powrotu	30
2.11 Portret migranta z województwa zachodniopomorskiego na podstawie analizy danych wtórnych	31
2.12 Konsekwencje migracji zarobkowych dla województwa zachodniopomorskiego	34
3 Analiza porównawcza badań na temat zagranicznej migracji zarobkowej mieszkańców województwa zachodniopomorskiego przeprowadzanych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009	36
3.1 Populacje objęte badaniem	36
3.2 Zakres tematyczny badań	38
3.3 Charakterystyka badanych populacji	39
3.4 Migracje historyczne w świetle badań 2006-2009	43
3.4.1 Czas i miejsce historycznych zagranicznych migracji zarobkowych	43
3.4.2 Odsetek osób pracujących podczas wyjazdów w swoim zawodzie oraz ocena warunków pracy za granicą	43
3.5 Charakterystyka planowanych zagranicznych migracji zarobkowych	45
3.5.1 Okres planowanego wyjazdu za granicę oraz najczęściej wybierane kraje migracji	45
3.5.2 Przyczyny planowanego wyjazdu za granicę, obawy oraz oczekiwane korzyści z nim związane	47
3.5.3 Czynniki, które mogłyby skłonić osoby przebywające za granicą do powrotu do Polski	51
3.5.4 Przygotowania do wyjazdu – poniesione koszty, formy doradztwa i pomocy	52
3.5.5 Informacje o podejmowanej za granicą pracy, ocena możliwości znalezienia pracy w Polsce	54
3.5.6 Osoby i instytucje pośredniczące w poszukiwaniu pracy za granicą	56
3.5.7 Planowane przez migrantów wydatki i inwestycje za granicą i w Polsce	59
3.5.8 Planowane zarobki za granicą, a optymalna kwota zarobków w kraju	64
3.5.9 Znaczenie znajomości języka obcego wśród osób podejmujących migrację zarobkową	66
3.6 Podsumowanie	67
4 Wyniki analizy danych diagnozy przyczyn migracji zarobkowej mieszkańców województwa zachodniopomorskiego	70
4.1 Badanie osób przebywających aktualnie za granicą – migrantów	70
4.1.1 Struktura demograficzna migrantów	70
4.1.2 Kierunki migracji	77
4.1.3 Znajomość języków obcych wśród migrantów	79
4.1.4 Częstotliwość migracji	80
4.1.5 Plany powrotu migrantów	81
4.1.6 Czas pobytu migrantów za granicą	82
4.1.7 Kierunki „odpływu mózgów” z województwa zachodniopomorskiego	86

4.1.8	Kategorie zawodowe migrantów	87
4.1.9	Dochody migrantów	89
4.1.10	Wyniki analizy danych motywów wyjazdów i powrotów obecnych migrantów zarobkowych	93
4.2	Specyfika przygranicznych migracji zarobkowych	95
4.2.1	Struktura demograficzna badanej kategorii migrantów zarobkowych z terenów przygranicznych i Berlina	95
4.2.2	Przyczyny podejmowania pracy w Niemczech na terenach przygranicznych	96
4.2.3	Czynniki przyciągające do Polski	100
4.2.4	Metody poszukiwania pracy za granicą	103
4.2.5	Relacje społeczne między Polakami i Niemcami w opinii badanych Polaków pracujących na terenach przygranicznych i w Berlinie	104
4.2.6	Polski i niemiecki rynek pracy	106
4.2.7	Praca poniżej kwalifikacji	109
4.2.8	Zjawisko pracy na czarno na terenach przygranicznych	110
4.2.9	Plany Polaków odnośnie dalszej pracy na niemieckich terenach przygranicznych	110
4.2.10	Wskazówki obecnych migrantów dla Polaków chcących podjąć pracę na niemieckich terenach przygranicznych	112
4.3	Badanie osób przebywających aktualnie za granicą – reemigrantów.	114
4.3.1	Struktura społeczno-demograficzna badanych reemigrantów	114
4.3.2	Miejsca planowanych migracji zagranicznych	118
4.3.3	Znajomość języków obcych wśród reemigrantów z województwa zachodniopomorskiego	122
4.3.4	Cyrkulacja migracji. Dotychczasowa i planowana częstotliwość wyjazdów reemigrantów	123
4.3.5	Kategorie zawodów reemigrantów	126
4.3.6	Dochody reemigrantów	130
4.3.7	Sytuacja materialna reemigrantów	131
4.3.8	Sytuacja rodzinna reemigrantów	133
4.4	Sytuacja zawodowa oraz oczekiwane warunki pracy	136
4.4.1	Sytuacja zawodowa oraz oczekiwane warunki pracy osób obecnie przebywających za granicą	136
4.4.2	Sytuacja zawodowa oraz oczekiwane warunki pracy osób deklarujących chęć zagranicznej reemigracji zarobkowej w ciągu najbliższych trzech miesięcy	140
4.4.3	Porównanie sytuacji zawodowej migrantów i reemigrantów	148
4.5	Oszacowanie skali bezrobocia wśród Polaków za granicą	149
5	Wnioski	152
5.1	Profile badanych migrantów i reemigrantów z województwa zachodniopomorskiego pracujących lub zamierzających pracować za granicą	152
5.2	Zagraniczne migracje zarobkowe - wnioski z badania migrantów	153
5.3	Zagraniczne migracje zarobkowe - wnioski z badania reemigrantów	156
5.4	Specyfika zachodniopomorskich migracji zarobkowych	162
5.4.1	Specyfika zagranicznych migracji zarobkowych z województwa zachodniopomorskiego – badanie migrantów	162
5.4.2	Specyfika zagranicznych migracji zarobkowych z województwa zachodniopomorskiego – badanie reemigrantów	163
5.5	Wnioski dla Samorządów województwa zachodniopomorskiego	166
6	Rekomendacje	168
6.1	Rekomendacje dla samorządu województwa zachodniopomorskiego	169
6.2	Rekomendacje dla instytucji zajmujących się pośrednictwem pracy	175
6.3	Rekomendacje dla szkół	176
6.4	Rekomendacje dla pracodawców	177
7	Aneksy zawierające zestawienie dodatkowych danych, opis metodologii, źródeł danych	179
7.1	Opis metodologii badań	179
7.2	Narzędzia badawcze	185

7.2.1	Narzędzie badawcze dla osób zamierzających reemigrować w ciągu 3 miesięcy od daty rozpoczęcia badania	185
7.2.2	Narzędzie badawcze dla obecnych emigrantów	195
8	Bibliografia	204
9	Spis tabel	207
10	Spis wykresów	209

1 Wprowadzenie

Szacuje się, że w ciągu ostatnich dziesięciu lat za granicą pracowało ok. 4 mln Polaków, w tym od momentu wstąpienia do Unii Europejskiej 3 mln¹. Z powodu niejednorodności migracji, a także braku danych dotyczących pracy podejmowanej nielegalnie, trudno oszacować dokładne liczby. Jak podaje Kawczyńska-Butrym ilość rodaków pracujących za granicą z roku na rok zmniejsza się (w roku 2006 było to 1 220 000, a w 2008 nie więcej niż milion obywateli). W tym okresie zainteresowanie Polaków zagranicznymi wyjazdami zarobkowymi spadło o 5 %. Jedynie wśród uczących się i studiujących wciąż utrzymuje się wysoki odsetek osób wyjeżdżających za granicę w celach zarobkowych (22%)².

Potencjał zachodniopomorskiego rynku pracy, zwłaszcza strona podaży pracy nie posiada zdolności do zatrzymania i kreowania konkurencyjnych miejsc pracy zarówno ani pod względem rozwojowym, ani wielkości wynagrodzeń dla swoich mieszkańców. Bezpośrednim efektem takiej sytuacji są zmiany jakościowe i ilościowe na zachodniopomorskim rynku pracy, do których należą m.in. odpływ mieszkańców z województwa i niekorzystne zmiany demograficzne ilościowe i strukturalne oraz pomniejszanie się bazy podatkowej budżetów samorządów. Czynniki te skutkują bezpośrednim spadkiem konkurencyjności regionu pod względem potencjału oraz kapitału ludzkiego i gospodarczego.

Problem zagranicznych migracji zarobkowych niezmiennie wiąże się z koniecznością pracy, a także z niedokładnymi i często szacunkowymi danymi dotyczącymi skali migracji i innych kwestii z nią związanych. Obowiązek zgłoszenia wyjazdu dotyczy osób, które planują emigrację na pobyt stały. W związku z tym, określenie skali emigracji okresowych nastręcza wiele trudności. Dodatkowy problem stanowi wciąż popularne podejmowanie pracy „na czarno” – fakt takiej aktywności zarobkowej nie jest nigdzie rejestrowany i jego wielkość określana jest jedynie na podstawie danych szacunkowych.

Nadrzędnym celem przedmiotowego badania było podniesienie poziomu aktywności zawodowej mieszkańców województwa zachodniopomorskiego poprzez dostarczenie instytucjom wspierającym rozwój zatrudnienia niezbędnych informacji i danych dotyczących planowanych form i kierunków działań aktywizujących zgodnych z potrzebami

¹ Kawczyńska-Butrym Z., *Migracje. Wybrane zagadnienia*, Lublin 2009, s. 45.

² Ibidem, s. 46.

regionalnego rynku pracy (regionalnych pracodawców). W wyniku badania zdiagnozowano przyczyny i motywy, jakimi kierują się osoby decydujące się na podjęcie zagranicznych migracji zarobkowych, a także rozpoznano skalę oraz specyfikę zachodniopomorskich migracji zarobkowych w kontekście zainteresowań animatorów regionalnego rynku pracy.

Badanie zostało przeprowadzone na mieszkańcach wszystkich powiatów województwa zachodniopomorskiego.

W raporcie wyodrębnione zostały następujące kwestie problemowe wskazane przez Zamawiającego:

1. Porównanie jakości życia (Polska i inne kraje Unii Europejskiej);
2. Czynniki wpływające na decyzje migracyjne;
3. Czynniki zniechęcające do wyjazdu lub zachęcające do powrotu do kraju (kategorie motywów);
4. Plany i ewentualne przyczyny powrotów do ojczyzny;
5. Czas pracy za granicą;
6. Trudności, jakie można napotkać po powrocie do ojczyzny na rynku pracy a także w swoim otoczeniu społecznym;
7. Zawody, jakich podejmują się migranci (zgodność z posiadanymi kwalifikacjami, umiejętnościami, wykształceniem) / (role zawodowe, jakich podejmują się za granicą oraz jakie wykonywali w kraju);
8. Łatwość w dostępie do pracy, pomoc w znalezieniu pracy;
9. Płace Polaków w kraju pochodzenia i w kraju docelowym;
10. Konsekwencje migracji społeczno-ekonomicznej;
11. Ranking rynków pracy w opinii respondentów;
12. Skala zatrudnionych nielegalnie „na czarno” oraz legalnie na obczyźnie mieszkańców woj. zachodniopomorskiego;
13. Oczekiwania osób migrujących wobec rynku pracy w kraju, do którego migrują;
14. Plany dalszych migracji zarobkowych;
15. Wpływ migracji zarobkowej na strukturę rynku pracy województwa;
16. Instytucje pośredniczące w migracji zarobkowej;
17. Metody poszukiwania pracy za granicą;
18. Przygraniczne ruchy ekonomiczne mieszkańców województwa zachodniopomorskiego;
19. Plany inwestycyjne związane ze środkami pieniężnymi zarobionymi za granicą;

20. Relacje z współpracownikami, z innymi migrantami, przedstawicielami społeczności lokalnych, itd.;
21. Różnice w pracy w Polsce i za granicą;
22. Wnioski i rekomendacje.

Badaniem objęto:

1. Osoby aktualnie przebywające za granicą,
 - 1.1. do 3 miesięcy,
 - 1.2. od 3 do 6 miesięcy,
 - 1.3. od 6 do 12 miesięcy,
 - 1.4. od 1 do 3 lat,
 - 1.5. powyżej 3 lat
2. Osoby pracujące za granicą na terenach przygranicznych (do 50 km od granicy województwa oraz w Berlinie);
3. Osoby przebywające w kraju, lecz zamierzające reemigrować w ciągu 3 miesięcy od daty rozpoczęcia badania.

Na potrzeby badania zastosowano następujące definicje:

„Migracje to podstawowa forma i element mobilności czasowo-przestrzennej ludności. Złożoność tego zjawiska ma swoje odzwierciedlenie w dwoistości charakteru procesu migracyjnego będącego:

- ruchem ludzi w przestrzeni terytorialno-geograficznej, który najczęściej jest formą adaptacji społeczno-ekonomicznej jednostki w odpowiedzi na ewolucję nierównowagi w otoczeniu,
- kumulowaniem, bądź ubytkiem wędrującej ludności, przejawiającym się w racjonalnych zachowaniach, których celem jest maksymalizacja dobrobytu społeczno-ekonomicznego danej jednostki”.³

W raporcie używane są także następujące pojęcia z analizy zjawiska migracji:

- „emigracja – długofalowy odpływ ludności z danego terytorium;
- imigracja – monitorowany napływ ludności na dane terytorium, który jest mierzony za pomocą ilości wydanych (odpowiednich) pozwoleń;

³ Okólski M., *Demografia. Podstawowe pojęcia, procesy i teorie w encyklopedycznym zarysie*; Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2005, s.82-83.

- imigrant – cudzoziemiec legalnie mieszkający w danym kraju;
- migracja netto – różnica w wielkości napływu brutto oraz wielkości odpływu brutto”.⁴

⁴ Górny A., Kaczmarczyk P., *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, ISS WP 2003, Seria: Prace migracyjne, nr 49, s. 5-13. oraz Okólski M., op.cit., s. 81-88 i 162-174.

2 Analiza danych wtórnych

Niniejsza analiza danych wtórnych opiera się przede wszystkim na oficjalnych badaniach i statystykach gromadzonych przez Centrum Badań Opinii Społecznej (CBOS), Główny Urząd Statystyczny (GUS), Eurostat, Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Szczecinie, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS) - Departament Rynku Pracy oraz w ramach Diagnozy Społecznej 2009. Tak różnorodne dane, mające źródło w badaniach o różnych celach, pozwalają na szersze spojrzenie na problem zagranicznej migracji zarobkowej. Analizowane dane liczbowe pochodzą przede wszystkim z lat 2004 – 2009 i pokazują zmiany zachodzące w województwie zachodniopomorskim. Dane wtórne, dotyczące skali lub wielkości omawianych zjawisk lub problemów, pochodzą (w miarę dostępności danych) z lat 2008 – 2010. Pozwala to na wskazanie pewnych tendencji w skali dłuższego czasu, a także na zdiagnozowanie obecnych zmian i trendów.

2.1 Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej oraz rynku pracy w województwie zachodniopomorskim i w krajach emigracji

W celu poprawienia swojej sytuacji życiowej coraz więcej osób w ostatnich latach decyduje się na wyjazd za granicę. Uzyskanie korzyści finansowej i poprawy jakości życia, jako główny motyw swojego wyjazdu wskazało 90% wszystkich badanych w województwie zachodniopomorskim⁵. Do migracji zarobkowych zachęcają różnice między poszczególnymi krajami w zakresie: stopy bezrobocia, wysokości wynagrodzenia, łatwości podjęcia pracy, standardu i jakości życia, możliwości rozwoju. Coraz lepszy i szybszy dostęp do informacji oraz możliwość szybkiego przemieszczania się ułatwiają wyjazd i poszukiwanie pracy poza granicami Polski⁶. W badaniach dotyczących motywów migracji zarobkowej respondenci wymieniają następujące czynniki wypychające: niskie zarobki, bezrobocie, złą sytuację na rynku pracy i niepewność zatrudnienia⁷.

Gospodarka województwa zachodniopomorskiego w ostatnich latach wykazywała oznaki zastoju. Dochody własne województwa były bardzo niskie, co przekładało się na małą ilość inwestycji (w 2006 roku niewiele ponad 13% wydatków przeznaczono na ten

⁵ Por. *Zagraniczne migracje zarobkowe*, Pentor Research International, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 37.

⁶ Por. Kłos B., *Migracje zarobkowe Polaków do krajów Unii Europejskiej*, Biuro Analiz Sejmowych, INFOS nr 2, październik 2006, s.1.

⁷ Kawczyńska-Butrym Z., *Migracje. Wybrane zagadnienia*, Lublin 2009, s. 52.

cel).⁸ Niewielka ilość inwestycji i wysoka stopa bezrobocia powodują, że wydatki na pomoc społeczną są bardzo duże, w zależności od powiatu przeznaczają się na ten cel od 20% do nawet 40% całości wydatków.⁹

Na zlecenie Banku Gospodarstwa Krajowego i Ministerstwa Rozwoju Regionalnego Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową wykonał ekspertyzę dotyczącą rozwoju polskich województw w latach 1999 – 2004, czyli od początku istnienia województw samorządowych. Badania dotyczyły dynamiki rozwoju: gospodarki, infrastruktury technicznej, kapitału ludzkiego, warunków życia oraz funkcjonowania samorządów.¹⁰

Oceny dynamiki rozwoju gospodarki dokonano na podstawie między innymi takich wskaźników jak: wartość PKB, wydajność pracy, napływ kapitału zagranicznego, struktura gospodarki, otoczenie biznesu. Przy ocenie infrastruktury technicznej uwzględniono infrastrukturę: transportu, komunalną i ochrony środowiska. Na ocenę dynamiki kapitału ludzkiego wpływ miały między innymi: poziom wiedzy, zdrowie, poziom przedsiębiorczości, poziom aktywności społecznej. Natomiast warunki życia oceniano na podstawie: zamożności gospodarstw domowych, warunków mieszkaniowych, wyposażenia gospodarstw domowych oraz infrastruktury: szkolnictwa, ochrony zdrowia, kultury i bezpieczeństwa. W ocenie dynamiki rozwoju gospodarki województwo zachodniopomorskie zajęło ostatnie miejsce. Województwo najgorzej oceniono pod względem dynamiki PKB, zmian warunków pracy oraz rozwoju otoczenia biznesu. Zachodniopomorskie sklasyfikowano na 14. miejscu w zakresie zmian infrastrukturalnych, a hamulcem okazało się tempo poprawy wyposażenia w infrastrukturę drogową i komunalną.¹¹

W zakresie rozwoju kapitału ludzkiego zachodniopomorskie sklasyfikowano na 13 pozycji, a o niskim tempie rozwoju kapitału ludzkiego zdecydowały dwa czynniki, a mianowicie rozszerzająca się zdecydowanie szybciej niż w innych regionach sfera wykluczenia społecznego oraz niekorzystne zmiany w zakresie poziomu wiedzy.¹²

„Miarą sukcesu rozwojowego województw jest poprawa warunków życia mieszkańców”.¹³ Zachodniopomorskie zostało tu sklasyfikowane na przedostatnim miejscu, gdyż czynnikami hamującymi rozwój było niższe tempo wzrostu zasobności gospodarstw domowych, bardzo małe postępy w zakresie wyposażenia gospodarstw domowych oraz

⁸ Dane na podstawie badania *Stan i prognoza rozwoju województwa zachodniopomorskiego*, Wojewódzki Urząd Pracy Szczecinie 2009, s.8.

⁹ Ibidem.

¹⁰ zob. Kalinowski T. (red.) *Raport Sukces rozwojowy polskich województw*, Warszawa 2006.

¹¹ Ibidem, s.18.

¹² Ibidem, s.27.

¹³ Ibidem, s.29.

pogorszenie infrastruktury szkolnictwa. Niepokoić może najniższa w kraju dynamika liczby absolwentów szkół wyższych, co przy potrzebach gospodarki opartej na wiedzy i usługach stanowi istotny problem. Odnotowano również niższy niż przeciętnie postęp w poprawie infrastruktury kulturalnej i infrastruktury bezpieczeństwa.¹⁴

„Województwo zachodniopomorskie we wszystkich z pięciu analizowanych aspektów cechowało się bardzo niską dynamiką, zajmując w poszczególnych rankingach częściowych od 13 do 16 miejsca. Wyjątkiem było funkcjonowanie samorządów, zajmując 10 lokatę głównie dzięki najniższemu w kraju wzrostowi wydatków na administrację publiczną. Szczególnie niepokojącą jest najniższa dynamika w zakresie rozwoju gospodarczego, zwłaszcza, że był to rezultat najniższej w kraju dynamiki PKB, najmniejszej poprawy warunków pracy i najwolniejszego rozwoju sfery otoczenia biznesu”.¹⁵

Przeprowadzona analiza syntetycznego wskaźnika sukcesu rozwojowego województw w latach 1999-2004 na tle poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego w 1999 roku wykazała, że województwo zachodniopomorskie startując w 1999 roku z wysokiego poziomu (6 miejsce pod względem PKB per capita) cechuje się (wspólnie z dolnośląskim) ponadprzeciętnym poziomem rozwoju gospodarczego i jednocześnie niższą od przeciętnej dynamiką rozwojową - „silne, ale mało dynamiczne”. Wynika to z tego, iż w większym stopniu niż w innych województwach skoncentrowane były negatywne skutki transformacji.¹⁶

W województwie zachodniopomorskim stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła w sierpniu 2010 roku 15,6%. We wcześniejszych latach wskaźnik ten wynosił odpowiednio 16,4% w roku 2007, 13,3% w 2008 i 16,5% w 2009 roku (dane z dn. 31.XII.2009 r.).¹⁷ Dla porównania bezrobocie w krajach UE wynosi średnio 9,4%¹⁸. Poniższy wykres przedstawia stopę bezrobocia w Polsce, województwie zachodniopomorskim i wybranych krajach UE (do których najczęściej emigrują mieszkańcy województwa). Sytuacja kobiet na rynku pracy w analizowanych krajach jest nieznacznie lepsza niż mężczyzn. Jedynie w Polsce stopa bezrobocia kobiet jest wyższa od ogólnej.

¹⁴ Ibidem, s. 32.

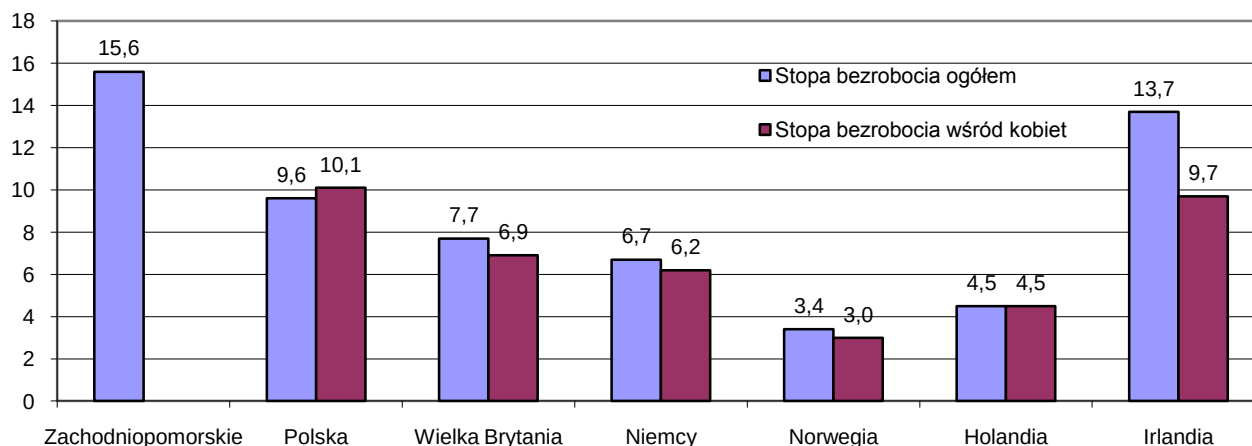
¹⁵ Ibidem, s. 41.

¹⁶ Ibidem, s. 45.

¹⁷ http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=96107&p_token=0.6977392641136427 dostęp 17.01.2011.

¹⁸ *Informacja w sprawie zatrudnienia obywateli polskich w Państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii oraz obywateli państw EOG w Polsce*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, maj 2010, s.5.

Wykres 1. Stopa bezrobocia w % w Polsce i najpopularniejszych krajach emigracji mieszkańców województwa zachodniopomorskiego (stan: sierpień 2010)¹⁹



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat²⁰ oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie²¹.

Z danych liczbowych zawartych na wykresie nr 1 wynika, iż mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego wyjeżdżają do krajów, w których stopa bezrobocia jest zdecydowanie niższa niż w województwie. Pod tym względem województwo zachodniopomorskie nie jest w stanie konkurować z rynkami pracy krajów europejskich.

Większość bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim to kobiety (w sierpniu 2010 r. zarejestrowanych było 96374 bezrobotnych, w tym 49595 to kobiety).²² Bezrobotnymi są najczęściej osoby młode, w wieku 25-34 lat, o niskim wykształceniu i małym doświadczeniu zawodowym. Bezrobocie jest jednym z czynników wypychających do zarobkowej migracji zagranicznej. Według badania CBOS w 2010 roku 33% bezrobotnych deklarowało gotowość wyjazdu za granicę w poszukiwaniu pracy²³. Jak pokazują dalsze wyniki, procent bezrobotnych gotowych na taki krok od 2004 roku ulegał wahaniom (w 2004 roku wynosił aż 51%, a w 2008 roku spadł do 26%).

¹⁹ Tabela nie zawiera danych dot. stopy bezrobocia wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim z powodu braku danych na stronach internetowych Wojewódzkiego Urzędu Pracy, MPiPS oraz GUS-u.

²⁰ Ogółem-<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1> dostęp w dniu 17.01.2011.

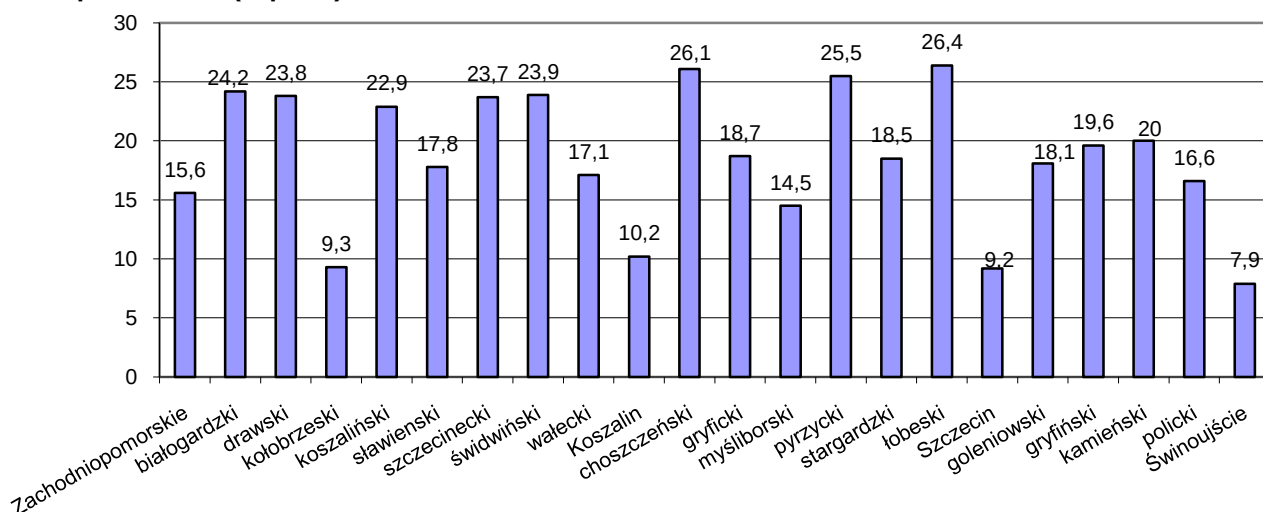
kobiety: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=teilm020&language=en> dostęp w dniu 17.01.2011.

²¹ http://wup.pl/index.php?id=474#menu_top dostęp w dniu 17.01.2011.

²² http://wup.pl/index.php?id=474#menu_top dostęp w dniu 5.12.2010.

²³ *Bezrobocie i bezrobotni w opiniach badań opinii społecznej*, Centrum Badań Opinii Społecznej, Warszawa, marzec 2010, s.12.

Wykres 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa zachodniopomorskiego w sierpniu 2010 r. (w proc.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie²⁴.

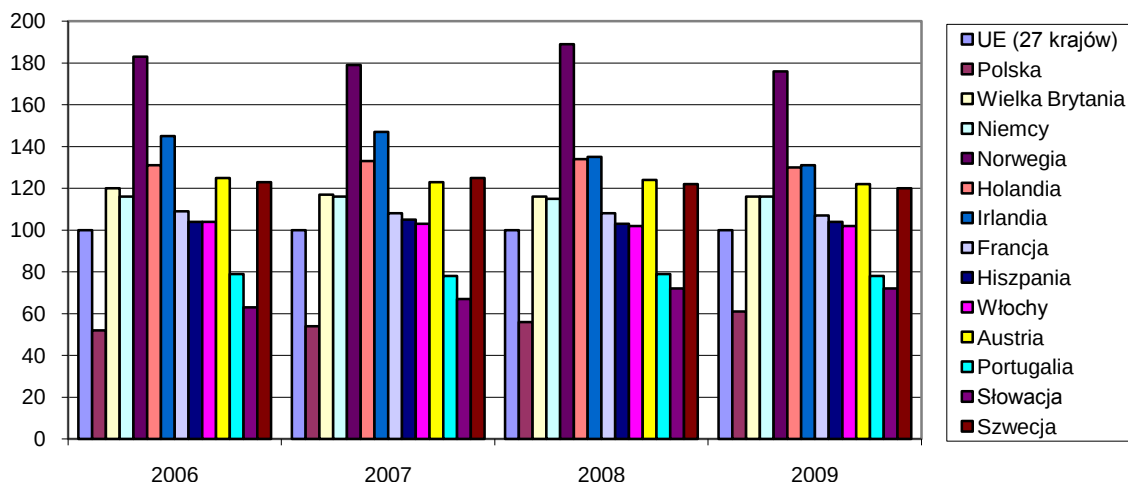
Wykres nr 2 ilustruje stopę bezrobocia w poszczególnych powiatach w sierpniu 2010 roku. Najniższe stopy bezrobocia dotyczą miast na prawach powiatu - Koszalina, Świnoujścia i Szczecina oraz powiatu kołobrzecznego, przy czym stopa bezrobocia w Szczecinie, Świnoujściu i powiecie kołobrzecznym jest niższa niż średnia stopa bezrobocia w Polsce. Najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w powiatach łobeskim – 26,4%, choszczeńskim – 26,1% i pyrzyckim – 25,5%.

PKB na jednego mieszkańca w województwie zachodniopomorskim, według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie z 2008 roku, był czterokrotnie niższy niż ten sam wskaźnik przeciętnego mieszkańca Unii Europejskiej²⁵. Wykres nr 3 przedstawia poziom PKB w wybranych krajach Europy:

²⁴ http://wup.pl/index.php?id=474#menu_top dostęp w dniu 17.01.2011 r.

²⁵ Dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie www.wup.pl/files/content/zorp/staniprognoza.doc, s.9, dostęp w dniu 08.07.2010.

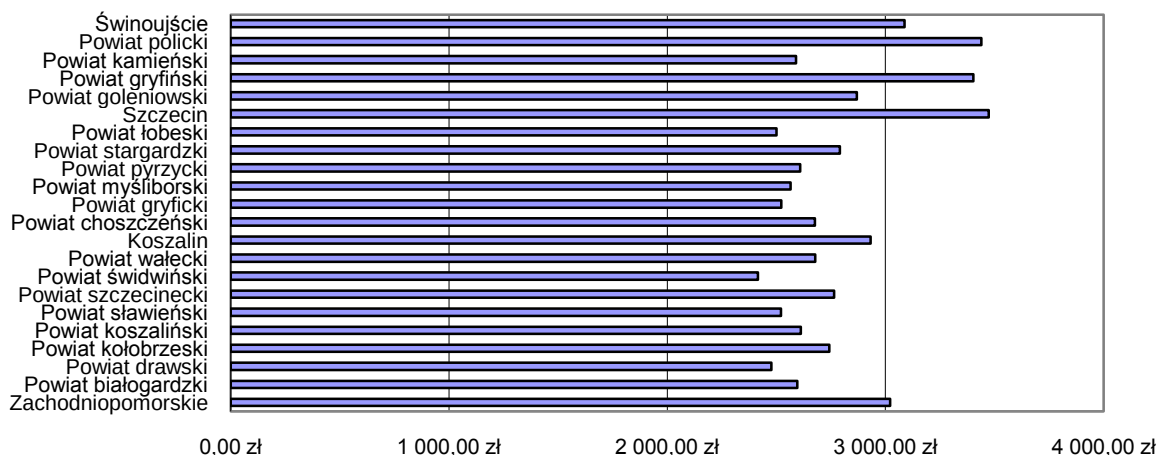
Wykres 3. PKB per capita w PPS (UE=100) dla wybranych krajów Europy w latach 2006-2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat²⁶.

W województwie zachodniopomorskim średnie miesięczne wynagrodzenie gospodarstwa domowego z roku na rok wzrasta. Jest ono jednak różne w zależności od powiatu. Najwyższym średnim wynagrodzeniem brutto mogą pochwalić się mieszkańcy Szczecina oraz powiatów polickiego i gryfińskiego, w których wynagrodzenie wynosiło w 2009 roku odpowiednio 3 472,49 zł, 3 439,16 zł i 3 402,32 zł. Najniższe średnie wynagrodzenie występuje w powiatach świdwińskim i drawskim gdzie mieszkańcy zarabiają średnio 2 415,92 zł i 2 477,64 zł. Średnie wynagrodzenie w roku 2009 w powiatach województwa zachodniopomorskiego ilustruje wykres nr 4:

Wykres 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w poszczególnych powiatach województwa zachodniopomorskiego w 2009 roku

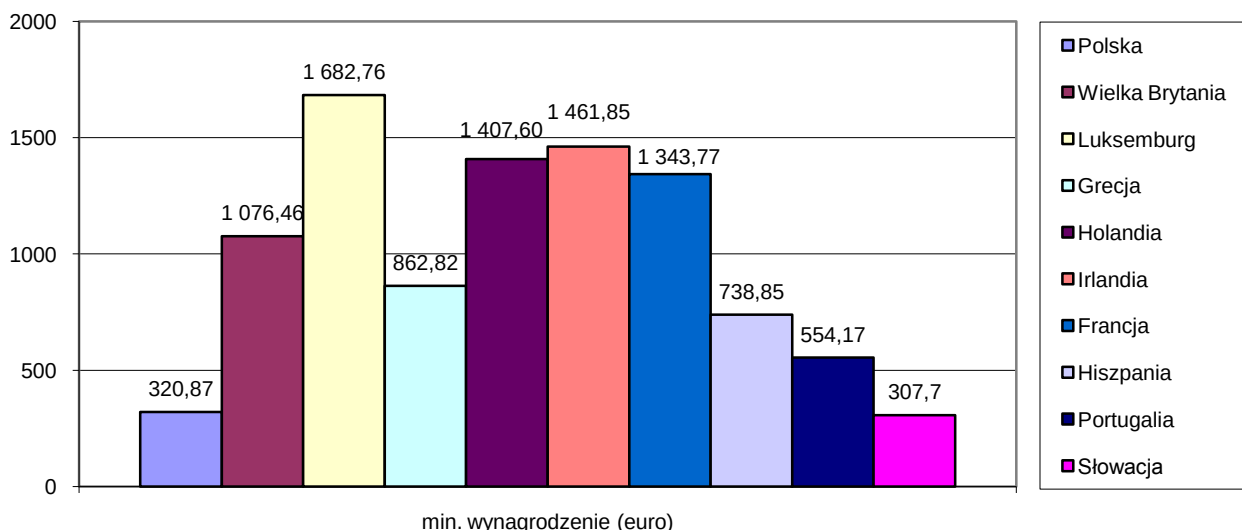


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych GUS-u²⁷.

²⁶ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsieb010> dostęp w dniu 17.01.2011.

Wynagrodzenie w krajach Europy Zachodniej jest zdecydowanie wyższe niż w Polsce. Analiza minimalnego miesięcznego wynagrodzenia w euro w wybranych krajach Unii Europejskiej pokazuje, że najlepsza sytuacja pod tym względem występuje w Luksemburgu. Pozostałe kraje częstych migracji Polaków mają również zdecydowanie wyższe minimalne wynagrodzenie niż Polska, która znajduje się w grupie krajów o najniższym minimalnym wynagrodzeniu. Dane dla wybranych krajów przedstawia wykres nr 5:

Wykres 5. Minimalne miesięczne wynagrodzenie w euro w wybranych krajach UE w roku 2010



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat²⁸.

Wraz z wyższym wynagrodzeniem wzrastają również koszty życia w analizowanych krajach. Mając na uwadze, że sama wysokość zarobków nie świadczy o poziomie życia w danym kraju, do porównania kosztów życia można zastosować wskaźnik MacDonalda (inna nazwa: wskaźnik Big Maca, z ang. *Big Max Index* lub *Burgernomics*). Jest to nieformalny wskaźnik pomiaru parytetu siły nabywczej (PPP), wprowadzony przez *The Economics* we wrześniu 1986 roku.²⁹ *Burgernomics* opiera się na teorii parytetu siły nabywczej - poglądzie, że za dolara powinno się kupić tyle samo dóbr czy usług we wszystkich krajach. Tak więc w dłuższej perspektywie kurs wymiany między dwoma krajami powinien dążyć do stawki, która zrównuje ceny identycznego

²⁷ http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=95611&p_token=0.08430680525685064 dostęp w dniu 17.01.2011.

²⁸ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00155&plugin=1> dostęp w dniu 31.01.2011.

²⁹ <http://www.economist.com/markets/Bigmac/> i dalsze odnośniki z tej strony. Dostęp w dniu 19.10.2010.

koszyka towarów i usług w każdym kraju. W "koszyku" proponowanym przez *The Economist* jest Big Mac z sieci restauracji McDonald (*McDonald's Big Mac*), który jest produkowany w 120 krajach. Porównując aktualne kursy walut z PPP otrzymujemy informacje, czy dana waluta jest niedoszacowana, czy przeszacowana.³⁰

Korzystając z logiki wskaźnika MacDonalda, obliczono siłę nabywczą średniej pensji w wybranych krajach europejskich i w Polsce, którą określono na podstawie oficjalnych danych statystycznych (określenie koszyka dóbr i usług - siła nabywcza pieniądza - ile dóbr można nabyć za posiadane pieniądze).

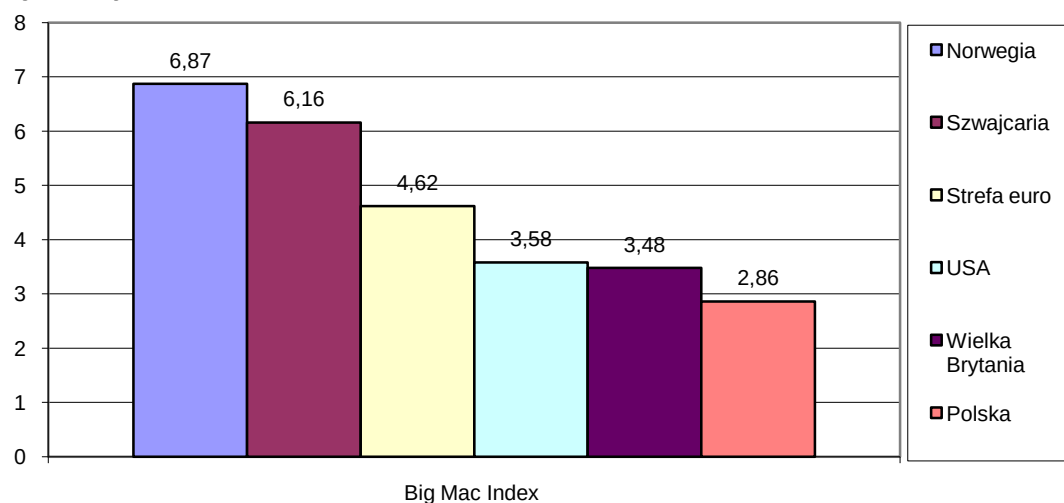
W koszyku dóbr wykorzystanym na potrzeby niniejszej analizy, znajdują się:

- dobra trwałego użytku (najczęściej sprzedawane samochody na rynkach analizowanych Państw),
- dobra nietrwałe (żywność: Big Mac, chleb, mleko, mięso),
- usługi (czynsz za wynajęcie „kawalerki”, bilet do kina, transport publiczny).

Ceny wszystkich wymienionych towarów i usług zostały uśrednione dla danego kraju.

Z opisywanego powyżej Indeksu Biga Maca, który jest publikowany corocznie, wynika jedynie znaczne niedoszacowanie wartości polskiego Złotego w stosunku do Dolara, większe niż w stosunku do krajów strefy Euro oraz Norwegii, które są najczęściej wybieranymi krajami migracji przez Polaków. Korzystając z tej logiki można założyć, że świadczy to o wysokim poziomie cen w stosunku do dochodów.

Wykres 6. Big Mac Index opracowany przez „The Economist” i opublikowany w marcu 2010 roku w wybranych krajach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z <http://bigmacindex.org/year/2010-big-mac-index.htm>³¹.

³⁰ Ibidem.

³¹ <http://bigmacindex.org/year/2010-big-mac-index.htm> dostęp w dniu 15.11.2010.

Biorąc pod uwagę koszty podstawowych dóbr i usług w wybranych krajach europejskich, a następnie przeliczając je na potencjał zakupowy (ilość danego dobra, którą można kupić za jedno średnie miesięczne wynagrodzenie), możemy uzyskać wskaźnik siły nabywczej jednego miesięcznego średniego wynagrodzenia (w porównaniu tylko do wskazanych krajów).

Tabela 1. Koszty podstawowych dóbr i usług w wybranych krajach europejskich w Euro (stan sierpień/wrzesień 2010)

	Polska	Norwegia	Irlandia	Wielka Brytania	Niemcy	Słowacja	Holandia	Hiszpania	Francja
Volkswagen Golf 1.4 90 KW Trendline (lub porównywalny nowy samochód)	15685,21	32019,09	24990,00	17104,63	24000,00	.	24845,00	20764,00	21000,00
chleb (bochenek)	0,64	2,28	1,90	1,29	1,88	1,18	1,27	0,86	1,26
mleko (litr)	0,57	1,64	1,13	1,04	0,78	0,69	0,93	0,81	0,96
mięso (kg)	6,65	13,81	13,40	8,69	6,67	6,00	6,38	5,10	9,50
bilet do kina	4,96	12,95	9,83	8,81	8,71	5,33	8,62	7,21	8,79
transport publiczny	0,61	3,38	1,90	2,57	2,35	0,60	4,20	1,18	1,44
wynajęcie mieszkania ("kawalerka")	377,68	815,31	921,43	797,61	504,86	358,33	720,70	586,55	650,90
średnie wynagrodzenie	683,68	2673,94	2 515,31	1893,56	2214,57	687,75	2059,25	1092,04	1827,80

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z <http://www.numbeo.com/cost-of-living/>³²

Tabela 2. Ilość zakupu podstawowych dóbr i usług za miesięczne średnie wynagrodzenie w wybranych krajach europejskich (stan sierpień/wrzesień 2010)

	Polska	Norwegia	Irlandia	Wielka Brytania	Niemcy	Słowacja	Holandia	Hiszpania	Francja
Volkswagen Golf 1.4 90 KW Trendline (lub porównywalny nowy samochód)	0,04	0,08	0,10	0,11	0,09	.	0,08	0,05	0,09
chleb (bochenek)	1 068,25	1 172,78	1 323,85	1 467,88	1 177,96	582,84	1 621,46	1 269,81	1450,63
mleko (litr)	1 199,44	1 630,45	2 225,94	1 820,73	2 839,19	996,74	2 214,25	1 348,20	1903,96
mięso (kg)	102,81	193,62	187,71	217,90	332,02	114,63	322,77	214,13	192,40
bilet do kina	137,84	206,48	255,88	214,93	254,26	129,03	238,89	151,46	207,94
transport publiczny	1 120,79	791,11	1 323,85	736,79	942,37	1 146,25	490,30	925,46	1269,31
wynajęcie mieszkania ("kawalerka")	1,81	3,28	2,73	2,37	4,39	1,92	2,86	1,86	2,81
średnie wynagrodzenie	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z <http://www.numbeo.com/cost-of-living/>³³

³² http://www.numbeo.com/cost-of-living/country_result.jsp?country=Poland (przykład dla Polski) dostęp w dniu 20.10.2010.

³³ Ibidem, dostęp w dniu 20.10.2010.

Dobro lub usługa, która jest relatywnie najtańsza w stosunku do średniego miesięcznego wynagrodzenia we wszystkich porównywanych krajach, zapisano w tabeli nr 3 jako 100,0 – czyli wartość idealną. Pozostałe wyniki dla pozostałych krajów wynikają z przyrównania ilości zakupu podstawowych dóbr i usług za miesięczne średnie wynagrodzenie do wartości idealnej. Następnie zsumowano uzyskane wyniki dla każdego kraju i podzielono przez ilość analizowanych dóbr i usług. W ten sposób uzyskano wskaźnik siły nabywczej w wybranych krajach, gdzie 100 stanowi wartość idealną.

Z analizy wynika, iż najlepsza sytuacja występuje w Niemczech, gdzie za jedno wynagrodzenie miesięczne można nabyć największą ilość dóbr. Polska (52,4) pod względem siły nabywczej ma podobną sytuację do Słowacji (49,4) i prawie dwa razy niższą niż Niemcy (93,3). Niemcy mają najwyższy wskaźnik siły nabywczej w porównywanych krajach, na kolejnych miejscach plasują się Irlandia, Holandia, Francja oraz Wielka Brytania.

Tabela 3. Siła nabywcza w wybranych krajach europejskich (stan sierpień/wrzesień 2010)

	Polska	Norwegia	Irlandia	Wielka Brytania	Niemcy	Słowacja	Holandia	Hiszpania	Francja
Volkswagen Golf 1.4 90 KW Trendline (lub porównywalny nowy samochód)	36,4	72,7	90,9	100,0	81,8	0,0	72,7	45,5	81,8
chleb (bochenek)	65,9	72,3	81,6	90,5	72,6	35,9	100,0	78,3	89,5
mleko (litr)	54,2	73,6	100,5	82,2	128,2	45,0	100,0	60,9	86,0
mięso (kg)	31,0	58,3	56,5	65,6	100,0	34,5	97,2	64,5	57,9
bilet do kina	53,9	80,7	100,0	84,0	99,4	50,4	93,4	59,2	81,3
transport publiczny	84,7	59,8	100,0	55,7	71,2	86,6	37,0	69,9	95,9
wynajęcie mieszkania ("kawalerka")	41,2	74,7	62,2	54,1	99,9	43,7	65,1	42,4	64,0
średnie wynagrodzenie	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
suma wyników	367,1	492,2	591,8	532,1	653,2	296,2	565,4	420,7	556,3
wskaźnik	52,4	70,3	84,5	76,0	93,3	49,4	80,8	60,1	79,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z <http://www.numbeo.com/cost-of-living/>³⁴.

³⁴ Ibidem, dostęp w dniu 20.10.2010.

2.2 Ocena skali i częstotliwości migracji mieszkańców województwa zachodniopomorskiego na podstawie analizy danych wtórnych

Badania ośrodka CBOS z 2007 roku pokazują, że do pracy za granicą w ciągu ostatnich 10 lat wyjeżdżali przede wszystkim mieszkańcy województwa opolskiego i zachodniopomorskiego.³⁵ Tendencja jednak zmienia się, bo w roku 2007 najmniej osób do pracy za granicą wyjechało właśnie z województwa zachodniopomorskiego oraz mazowieckiego.³⁶ Powstałe rozbieżności można tłumaczyć faktem, iż mieszkańcom zachodniopomorskiego łatwiej wyjechać do pracy sezonowej z powodu niewielkiej odległości do Niemiec (bliskość geograficzna, społeczna i kulturowa). Jednocześnie wiele osób pracuje za granicą w ciągu tygodnia powracając na weekend do kraju³⁷. Według danych GUS-u na stałe za granicę wyemigrowała w poszczególnych latach następująca ilość mieszkańców województwa zachodniopomorskiego:

Tabela 4. Migracje zagraniczne ludności na pobyt stały w województwie zachodniopomorskim (lata 2005, 2007, 2008)

Rok	W liczbach bezwzględnych	Na 1000 osób
2005	1018	0,6
2007	978	0,6
2008	986	0,6

Źródło: Urząd Statystyczny w Szczecinie³⁸.

W oficjalnych danych statystycznych GUS-u przyjęto definicję migracji, według której wiąże się ona z wymeldowaniem z dotychczasowego miejsca pobytu, czyli rejestrowane są wyjazdy jedynie na pobyt stały (emigracja osiedleńcza, permanentna), co pomija całą bogatą kategorię migracji czasowych³⁹. Według badania migrantów z województwa zachodniopomorskiego zrealizowanego w 2009 roku na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, ponad 30% zarówno obecnych migrantów zagranicznych jak i osób planujących wyjazd ma trudności z określeniem czasu swojego pobytu za granicą (odpowiednio 35% i 39%). Wśród obecnych emigrantów 22% zadeklarowało, że nie ma zamiaru wracać do kraju i planuje zostać na emigracji na stałe. Osób planujących migrację z zamiarem osiedlenia się za granicą na stałe jest stosunkowo mniej (10% wszystkich planujących).⁴⁰

³⁵ Roguska B., *Praca Polaków za granicą – komunikat z badań*, Centrum Badań Opinii Społecznej, Warszawa 2007, s.5.

³⁶ Ibidem, s. 6.

³⁷ Ibidem, s.8.

³⁸ http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/szczec/ASSETS_32_09w05_23%281%29.pdf dostęp 17.01.2011.

³⁹ Por. P. Kaczmarczyk, *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Warszawa 2005, s. 19-20.

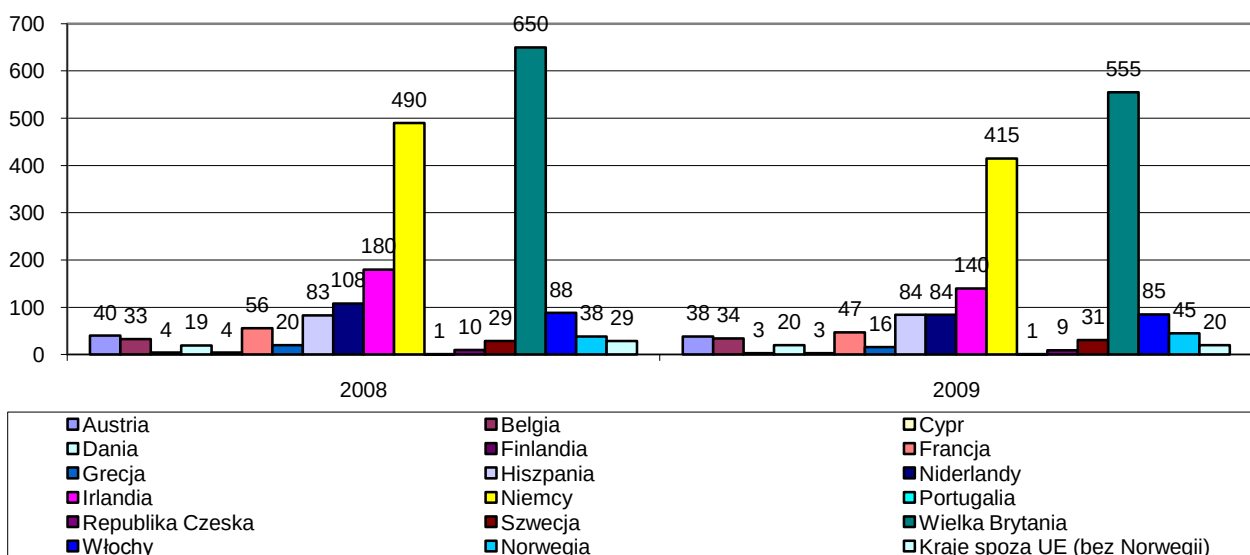
⁴⁰ Op.cit. *Zagraniczne migracje zarobkowe...*

2.3 Kierunki migracji Polaków na podstawie analizy danych wtórnych

Według badań CBOS z 2008 roku Polacy najczęściej pracowali za granicą w Niemczech (48%), Wielkiej Brytanii (18%), we Włoszech (10%), Holandii (7%), Norwegii (7%) i Stanach Zjednoczonych (6%).⁴¹ Na preferencje mieszkańców województwa zachodniopomorskiego wskazuje badanie przeprowadzone przez Pentor na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w 2009 roku. Według tego badania najpopularniejszym krajem migracji zarobkowej jest Wielka Brytania (26%), a następnie Niemcy (23%), Norwegia (13%) i Holandia (6%) oraz Irlandia (zainteresowanie spadło do 4% z 11% w roku 2006).⁴²

Dane GUS-u, dotyczące Polaków wyjeżdżających do pracy za granicę w 2008 roku, pokazują szacunkowe liczby osób, które czasowo opuściły Polskę w celach zarobkowych. Dane te nie uwzględniają migracji sezonowych, ponieważ badania prowadzone były na osobach przebywających za granicą powyżej trzech miesięcy. Zgodnie z tymi danymi najczęstszym celem wyjazdu zagranicznego Polaków są Wielka Brytania i Niemcy. W dalszej kolejności Polacy wybierają rynki pracy w Irlandii, Holandii, Włoszech i Hiszpanii. Zdecydowanie najmniejszą popularnością, jeśli chodzi o czasową migrację zarobkową wśród Polaków, cieszą się takie kraje jak Portugalia, Cypr i Finlandia.⁴³

Wykres 7. Liczba emigrantów z Polski na pobyt czasowy w latach 2008-2009 (w tys.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS-u⁴⁴.

⁴¹ Roguska B., *Praca Polaków za granicą – doświadczenia i plany. Komunikat z badań*, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2008, s.4.

⁴² Op.cit. Roguska B., *Praca Polaków za granicą...*, s.35.

⁴³ http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_lud_infor_o_rozm_i_kierunk_emigra_z_polski_w_latach_2004_2009.pdf s.3.

⁴⁴ Ibidem.

W ostatnich latach na decyzję o migracji miał wpływ także kryzys gospodarczy. Spowodował on zmniejszenie zainteresowania Polaków wyjazdami zarobkowymi za granicę. Gorsza koniunktura wpłynęła także na kierunek migracji. Polacy częściej zaczęli wyjeżdżać do Niemiec, rzadziej do Wielkiej Brytanii i Irlandii.⁴⁵

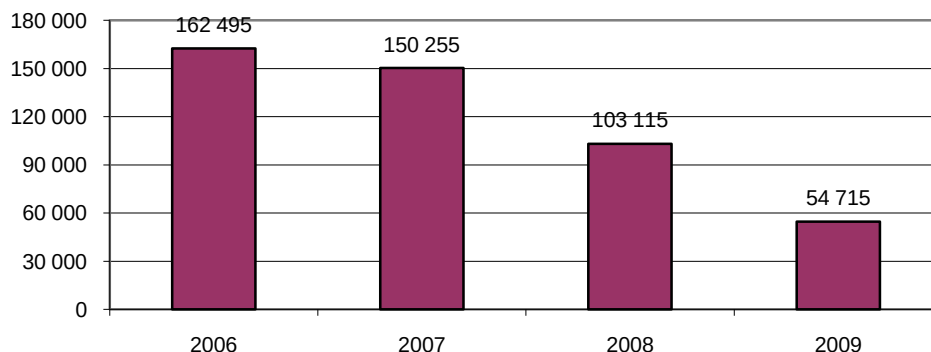
2.4 Charakterystyka migracji zagranicznych w zależności od oddalenia przestrzennego i kulturowo-społecznego

Migracja traktowana jako ruch w przestrzeni ulega podziałowi według kryterium przestrzennego [można tu wyróżnić podział wg oddalenia krajów emigracji, czyli dokonać podziałów na kraje bezpośrednio sąsiadujące (w przypadku województwa zachodniopomorskiego – Niemcy), kraje Unii Europejskiej oraz dalsze (np. Stany Zjednoczone)].

- **Wielka Brytania**

Polacy na Wyspach Brytyjskich obejmują 45% całej populacji migrantów zarobkowych na Wyspach. W ostatnich latach liczba Polaków migrujących do Wielkiej Brytanii znacząco spadła. Szczególnie rok 2009 charakteryzował się, w stosunku do lat poprzednich, małą liczbą polskich migrantów. Szczególny wpływ na decyzje migracyjne miał tutaj kryzys gospodarczy, który dotknął zwłaszcza Wielką Brytanię. Sytuację przedstawia wykres nr 8:

Wykres 8. Liczba polskich emigrantów w Wielkiej Brytanii w latach 2006-2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MPiPS, Departament Pracy.⁴⁶

⁴⁵ Czapiński J., Panek T., *Diagnoza Społeczna 2009*, cyt za: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy – „Informacja w sprawie zatrudnienia...” op. cit., s.40.

⁴⁶ *Informacja w sprawie zatrudnienia ... op.cit.* s. 36.

Według brytyjskiego raportu *Migration Policy Institute* ze stycznia 2010 roku „*The UK's New Europeans: Progress and Challenges Five Years After Accession*”, do pracy w Wielkiej Brytanii przyjeżdżają w głównej mierze ludzie młodzi, którzy podejmują pracę za niskie wynagrodzenie i w zawodach poniżej swoich kwalifikacji i wykształcenia. Polacy migrują na Wyspy przede wszystkim sezonowo, podejmując prace w turystyce i rolnictwie. Bardzo często są to także migracje czasowe lub cykliczne. Zawodami, które najczęściej podejmują migranci są: pracownik opieki społecznej, kierowca, pielęgniarka, nauczyciel i lekarze różnych specjalności. W Wielkiej Brytanii brakuje danych dotyczących Polaków nielegalnie pracujących na terenie tego kraju. Problem ten dotyczy przede wszystkim branży budowlanej. Należy zauważyć, że coraz częściej migrujący za granicę Polacy przemieszczają się tam wraz z całymi rodzinami.⁴⁷

- **Niemcy**

Na podstawie danych Federalnego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych w Centralnym Rejestrze Cudzoziemców na dzień 31 grudnia 2009 r. figurowało 398513 obywateli polskich, dla porównania w końcu grudnia 2008 roku - 393848 osób. Natomiast wśród pracowników sezonowych udział polskich pracowników w grupie emigrantów zagranicznych spadł z 70% w 2008 roku do 64% w roku następnym. Dane te dotyczą jedynie osób legalnie zatrudnionych na terenie Niemiec. W związku z przepisami i ograniczeniami w zatrudnianiu pracowników nowych państw członkowskich UE, aby podjąć pracę na terenie Niemiec, potrzebne są odpowiednie dokumenty i zezwolenia. Dlatego wielu polskich pracowników wyjeżdża do pracy w Niemczech nielegalnie i bardzo trudno jest oszacować faktyczną liczbę takich pracowników. Dotyczy to przede wszystkim branży budowlanej.⁴⁸

- **Norwegia**

Na podstawie danych Centralnego Biura Statystycznego (SSB) ze stycznia 2009 roku wynika, iż Polacy najczęściej osiedlają się w miastach: Bergen (26489), Stavanger (18434), Bearum (15589) oraz Trondheim (15479). Informacje przekazane przez Urząd ds. Imigracji (UDI) obejmujące okres od 01.01 do 31.12.2009 roku pokazują, że Polakom wydano w tym czasie 22134 zezwolenia na pobyt z możliwością podjęcia pracy (w tym zezwolenia wydane po raz pierwszy - 6337 oraz tzw. przedłużenia ważności zezwoleń

⁴⁷ Por. ibidem s. 36-39.

⁴⁸ Ibidem, s. 24-25.

w liczbie 15797). Około 70% zezwoleń otrzymali mężczyźni. Dostępne dane nie uwzględniają jednak osób zatrudnianych nielegalnie – dotyczy to przede wszystkim polskich pracowników sezonowych i nisko wykwalifikowanych. Według norweskiej Inspekcji Pracy aż ok. 50000 Polaków nie rejestruje swojego pobytu i pracy w Norwegii. W efekcie liczba polskich migrantów zarobkowych w Norwegii może wahać się od 80000 do nawet 120000 osób. Uzależnione jest to od pory roku – praca sezonowa w rolnictwie i budownictwie staje się mniej popularna jesienią, natomiast studenci często przyjeżdżają do pracy w Norwegii w czasie wakacji.

W ostatnim czasie odnotowuje się wzrost polskich migrantów z wyższym wykształceniem i o wysokich kwalifikacjach zawodowych, którzy chcą podjąć dobrze wynagradzaną pracę. Wielu z nich, chcąc poprawić swoją sytuację materialną, przyjeżdża do Norwegii z intencją osiedlenia się tam na stałe.⁴⁹

- **Holandia**

Informacje na temat liczby emigrantów polskiego pochodzenia w Królestwie Niderlandów pochodzą przede wszystkim z danych niderlandzkiego urzędu skarbowego i niderlandzkiego biura statystycznego. Według tych danych na dzień 01.01.2010 w Holandii przebywało 77478 migrantów polskiego pochodzenia (co stanowiło 0,47% ludności tego kraju). Najwięcej osób oficjalnie przybyło do Holandii w 2008 roku (wzrost o ok. 10 tys. osób), w roku następnym zarejestrowano już tylko 8634 nowo przybyłych polskich emigrantów (łącznie w danym roku przebywało 13251 Polaków). Polscy pracownicy tymczasowi w Holandii stanowią rocznie średnio 50 – 60 tys. grupę emigrantów (liczba szacunkowa). Największy wzrost polskich pracowników tymczasowych odnotowuje się w okresie lipiec-wrzesień (grupa emigrantów wzrasta wtedy o 10-15 tys. osób) i związany jest z czasem prac sezonowych w rolnictwie. Obowiązek rejestracji mają jedynie osoby, które przebywają na terenie Królestwa Niderlandów powyżej 4 miesięcy. W przypadku polskich pracowników z tego obowiązku zwolnionych jest w tym przypadku ok. 60% emigrantów. Tylko 3% osób pracuje w tym kraju dłużej niż rok.

Polscy pracownicy zatrudniani są w Holandii przede wszystkim poprzez agencje pośrednictwa pracy. Podejmują pracę w branżach mało popularnych wśród samych Holendrów tj. rolnictwie, ogrodnictwie, sektorze mięsny. Polscy pracownicy często

⁴⁹ Por. ibidem, s. 25-27.

pracują także w branżach budowlanych, rolniczych, transportowych, przemyśle metalowym i stoczniowym.⁵⁰

- **Irlandia**

Dane na temat wielkości liczby emigrantów z Polski do Irlandii pochodzą z analizy liczby corocznie przyznanych nowych numerów PPS (Personal Public Service), które zostały nadane obywatelom Polski. Numery te są formalnym wymogiem dla osób, które chcą legalnie podjąć pracę na terenie Irlandii. Nie można jednak jednoznacznie na ich podstawie określić liczby polskich migrantów w tym kraju, ponieważ numer PPS przyznawany jest tylko raz w życiu. Na podstawie tych danych można określić jedynie ilość nowo przybyłych polskich emigrantów do Irlandii. Należy także pamiętać, że numer PPS nie jest numerem przyznawanym tylko osobom pracującym, ale również osobom, które obecnie nie pracują, a jedynie przebywają na terenie Irlandii. Od 2007 roku liczba numerów PPS wydanych dla Polaków zdecydowanie zaczęła spadać. A w 2009 roku osiągnęła najniższy stan od czasu przystąpienia Polski do UE. Wielu Polaków pracuje w Irlandii w sektorze rolniczym – nie są oni rejestrowani w statystykach, ponieważ pracują nielegalnie. Ze względu na wymienione powyżej ograniczenia, trudno oszacować liczbę Polaków faktycznie pracujących na terenie Irlandii. Polska Ambasada podaje, że w Irlandii przebywa obecnie ok. 200 tys. Polaków. Pracują oni przede wszystkim w sektorze rolniczym i budowlanym.⁵¹

2.5 Przyczyny migracji zagranicznych mieszkańców województwa Zachodniopomorskiego (teoria push and pull)

Migracja jest zjawiskiem wieloaspektowym, dlatego też, żeby przybliżyć jego motywy, warto przytoczyć jedną z najbardziej wpływowych teorii tłumaczących czynniki migracji – sformułowaną przez Everetta S. Lee w 1966 roku *push-pull theory*⁵². Wskazuje ona, iż motywacja migracji jest złożona, przede wszystkim składają się na nią czynniki wypychające (push factors), związane z krajem zamieszkania oraz czynniki przyciągające związane z obszarem przeznaczenia (pull factors). Lee wyróżnił także przeszkody pośrednie i czynniki osobiste. Wśród czynników wypychających i przyciągających mogą

⁵⁰ Por. Ibidem, s. 17-20.

⁵¹ Por. Ibidem, s. 15-16.

⁵² Por. Ibidem, s. 29.

się znaleźć motywy ekonomiczne, polityczne oraz społeczne i kulturowe – taki podział przytacza O. Dębowska⁵³. Na podstawie danych wtórnych można wskazać, które czynniki i w jakim stopniu powodują migracje zarobkowe.

Ministerstwo Gospodarki⁵⁴ jako przyczyny migracji wskazuje percepcję stanu gospodarki i jakości życia, na co wpływają nie tylko „subiektywne odczucia dotyczące warunków pracy, sytuacji dochodowej, standardu życia czy pozycji społecznej”, ale również „kwestie odnoszące się do możliwości rozwoju własnej drogi zawodowej, (...) obejmujące szeroko pojętą infrastrukturę, organizację systemu szkolnictwa, bazę B+R, warunki funkcjonowania rynku pracy, otoczenie biznesu oraz stosunki na linii pracodawca-pracownik”.⁵⁵

Wagę czynników związanych z rynkiem pracy i warunkami życia w procesie podejmowania decyzji migracyjnych Polaków podkreślają również autorzy raportu FISE⁵⁶, przytaczając wyniki badań. W przypadku niektórych procesów migracyjnych, (np. czasowe migracje Polaków do Niemiec), wzrost gospodarczy może je pobudzać, a nie hamować. Zdaniem autorów tego raportu, nie można pominąć również wpływu czynników demograficznych (im mniejsza liczebność osób w wieku 18-44 lat, tym mniejsza skłonność do migracji). Autorzy podkreślają jednak, że tego typu przyczyny nie pozwalają określić, jakie grupy ludności migrują, a jedynie uzasadniają skalę zjawiska.

W ostatnich latach coraz więcej osób decyduje się na wyjazd za granicę w celu poprawienia swojej sytuacji życiowej. Na uzyskanie korzyści finansowej i poprawy jakości życia, jako głównego motywu swojego wyjazdu wskazało 90% wszystkich badanych w województwie zachodniopomorskim⁵⁷. Do migracji zarobkowych zachęcają różnice między poszczególnymi krajami w zakresie: stopy bezrobocia, wysokości wynagrodzenia, łatwości podjęcia pracy, standardu i jakości życia oraz możliwości rozwoju. Coraz lepszy i szybszy dostęp do informacji oraz możliwość szybkiego przemieszczania się ułatwiają wyjazd i poszukiwanie pracy poza granicami Polski⁵⁸. W badaniach dotyczących motywów

⁵³ Dębowska O., *Migracje - wyniki aktualnych badań i analiz*, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Kraków 2007, s.7.

⁵⁴ *Wpływ emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski*, Departament Analiz i Prognoz Ministerstwa Gospodarki, Warszawa 2007, http://www.msz.gov.pl/files/docs/DKIP/Material_nr3-Analiza_Ministerstwa_Gospodarki.pdf; dostęp: 05.12.2010.

⁵⁵ Ibidem, s.7.

⁵⁶ Kaczmarczyk P., Tyrowicz J (red.) *Współczesne procesy migracyjne w Polsce a aktywność organizacji pozarządowych w obszarach powiązanych z rynkiem pracy*, Raport FISE, Warszawa 2007, http://www.bezrobocie.org.pl/files/1bezrobocie.org.pl/public/biuletyny_fise/Raport_Wspolczesne_procesy_migracyjne.pdf; dostęp: 05.12.2010.

⁵⁷ Por. *Zagraniczne migracje zarobkowe*, Pentor Research International, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, (<http://www.wup.pl/files/content/mig11.pdf>), s. 37.

⁵⁸ Por. Kłos B., *Migracje zarobkowe Polaków do krajów Unii Europejskiej*, Biuro Analiz Sejmowych, INFOS nr 2, październik 2006, s.4.

migracji zarobkowej respondenci wymieniają następujące czynniki wypychające: niskie zarobki, bezrobocie, złą sytuację na rynku pracy i niepewność zatrudnienia⁵⁹.

Bezrobocie jest jednym z czynników wypychających do zarobkowej migracji zagranicznej także mieszkańców województwa zachodniopomorskiego. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w Szczecinie w województwie zachodniopomorskim przeciętne wydatki gospodarstwa domowego wynoszą 2576,15 zł.⁶⁰ Jednocześnie przeciętny dochód miesięczny gospodarstwa domowego wynosi 3122,70 zł⁶¹. Interesujące są nie tylko czynniki obiektywne, które mogą wypychać z Polski, a przyciągać do obcego kraju, ale zgodnie z teorią Lee ważna jest przede wszystkim percepcja tych czynników i subiektywne oceny⁶². Jak wcześniej wspomniano, na decyzje migracyjne ma wpływ także kryzys gospodarczy, gdyż powoduje on zmianę popularności krajów docelowych migracji.

2.6 Problem odpływu fachowców za granicę (drenaż mózgów)

Problem odpływu za granicę osób o wysokich kwalifikacjach najwyraźniej widoczny był w latach osiemdziesiątych zeszłego wieku. Szacuje się, że wówczas co roku emigrowało z Polski ok. 15000 wysokiej klasy specjalistów⁶³. Tendencja ta osłabła na początku następnej dekady, jednak już pod koniec lat dziewięćdziesiątych znowu liczba migrantów z dyplomami wyższych uczelni zaczęła rosnąć, a zwłaszcza po 2004 roku. Z badania migrantów w Wielkiej Brytanii przeprowadzonego w 2006 roku wynika, że średnia ilość lat edukacji polskiego migranta wynosiła 13,6 lat. Badania z roku 2007 pokazały, że blisko 90% emigrantów z Polski miało wykształcenie co najmniej średnie, a w tym 22% miało wyższe. Ocenia się jednak, pomijając możliwe trudności społeczności lokalnej, że na większą skalę odpływ wykształconych pracowników nie stanowi żadnego zagrożenia. Jest on raczej skutkiem wzrostu udziału osób z wysokim wykształceniem w populacji ogólnej i naturalnym regulowaniem nadwyżek na rynku pracy⁶⁴. Trudno oszacować wielkość „drenażu mózgów” w województwie zachodniopomorskim. Według CBOS w 2007 roku 2% mieszkańców województwa zachodniopomorskiego wyjechało do pracy za granicę.⁶⁵

⁵⁹ Kawczyńska-Butrym Z., *Migracje. Wybrane zagadnienia*, Lublin 2009, s. 52.

⁶⁰ *Rocznik statystyczny województwa zachodniopomorskiego*, Warszawa 2010, s. 172.

⁶¹ Ibidem, s. 171.

⁶² Kawczyńska-Butrym Z., *Migracje*. (op.cit) s. 50.

⁶³ Kaczmarczyk P., Tyrowicz J., *Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami*, biuletyn nr 3 Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa, styczeń 2008, s. 5.

⁶⁴ Ibidem, s. 6-7.

⁶⁵ *Praca Polaków za granicą*, CBOS komunikat z badań, Warszawa, marzec 2007, s. 7.

2.7 Problem podejmowania pracy poniżej swoich kwalifikacji

Polacy pracujący za granicą zgodnie ze swoimi kwalifikacjami to najczęściej wąsko zorientowani specjaliści (np. dentysta, chirurg klatki piersiowej, anestezjolog, glazurnik, masażysta, informatyk)⁶⁶. Polski emigrant najczęściej podejmuje prace niewyspecjalizowane i często poniżej swoich kwalifikacji (np. robotnik rolny, pomoc domowa, kelner, robotnik budowlany, kucharz, opiekunka do dzieci lub osób starszych). Badania Pentor pokazują, że polscy migranci za granicą nie pracują w wyuczonym zawodzie. W 2009 roku aż 77% ankietowanych migrantów pochodzących z województwa zachodniopomorskiego nie pracowało w swoich zawodach. Pracę w swoim zawodzie deklarowali znacznie częściej mężczyźni niż kobiety i były to następujące zawody: robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń, górnicy i robotnicy budowlani, pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy usług osobistych i ochrony. Natomiast najrzadziej w swoim zawodzie znajdowali pracę: modelki, sprzedawcy i demonstratorzy, średni personel techniczny, pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów oraz pracownicy obsługi biurowej⁶⁷.

2.8 Problem pracy „na czarno”

W krajach takich jak Wielka Brytania i Irlandia istnieją systemy rejestracji migrantów zarobkowych. Ludzie chcący pracować w tych krajach muszą dopełnić formalności, z czym związane są później przysługujące im prawa. Z oczywistych względów trudno znaleźć dane ukazujące wielkości nielegalnie pracujących migrantów z Polski. W ekspertyzie wykonanej przez Instytut Spraw Publicznych ocenia się, iż nielegalna praca Polaków w Unii Europejskiej ma dwojakie źródła – po pierwsze ma charakter zaplanowany, umożliwiają ją funkcjonujące od wielu lat nieformalne kanały migracyjne (największe „tradycje” związane są z bliskimi krajami, takimi jak Niemcy i Austria), po drugie - jest niezamierzona, co wynika z nieznajomości języka, procedur, a zatem niedopełnienia wszystkich formalności związanych z rejestracją⁶⁸. Obserwacje powiatowych oraz wojewódzkich urzędów pracy potwierdzają, iż osoby decydujące się na

⁶⁶ Dębowska O., *Migracje – wyniki aktualnych badań i analiz*, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2007, s. 33-34.

⁶⁷ *Zagraniczne migracje zarobkowe*, op. cit., s. 39-40.

⁶⁸ Por. Wiśniewski J., *Emigrować i wracać. Emigracje zarobkowe Polaków po 2004 roku*, Instytut Spraw Publicznych, Wrzesień 2006, s. 23-24.

zagraniczny wyjazd do pracy cechują się często niezaradnością na rodzimym rynku pracy, nie znają języka obcego, ani nie potrafią zadbać o podstawowe sprawy związane z wyjazdem zagranicznym, jak chociażby ubezpieczenie. Tego typu migranci najczęściej też korzystają z nieuczciwych kanałów pośrednictwa pracy⁶⁹.

Większość problemów, z jakimi stykają się Polacy chcący podjąć pracę za granicą, wiąże się z ich niedostatecznym przygotowaniem do funkcjonowania na obcym rynku pracy. Migranci muszą być świadomi warunków jakie czekają ich w innych krajach, możliwości dochodzenia swoich praw, rodzajów instytucji, do których mogą się zwracać w razie problemów oraz powinni posiadać znajomość (przynajmniej elementarną) języka kraju docelowego⁷⁰.

W trakcie analizy danych wtórnych nie znaleziono wiarygodnych danych opisujących skalę zjawiska podejmowania „pracy na czarno” za granicą przez mieszkańców województwa zachodniopomorskiego.

2.9 Rola instytucji pośredniczących w migracji zarobkowej

O decydującym wpływie sieci migracyjnych można wnioskować z tych samych badań, w których migracje w bliźniaczych powiatach, o podobnych charakterystykach społeczno-gospodarczych, a o różnym rozwinięciu sieci pośrednictwa pracy, drastycznie różniły się pod względem migracji zarobkowych do Niemiec⁷¹. Z cytowanych badań Pentoru wynika, że mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego, którzy szykowali się do wyjazdu za granicę w celu podjęcia pracy, z roku na rok coraz rzadziej korzystali z pośrednictwa lub doradztwa czy to osób prywatnych czy też wyspecjalizowanych firm lub instytucji (z 47% badanych w 2006 do 39% w 2009 roku). Do współpracy z komercyjnym biurem pośrednictwa pracy przyznawało się w kolejnych latach zwykle 10% osób korzystających z jakiegokolwiek pośrednictwa, czyli zaledwie 4-5% wszystkich planujących wyjazd⁷².

Zespół Prawa Pracy w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich wyróżnił następujące instytucje, które mogłyby w pewien sposób pośredniczyć w migracji zarobkowej za granicę: Urzędy Wojewódzkie: Wydziały Polityki Społecznej i Oddziały Kontroli

⁶⁹ Por. Wichrowska E., *Migracja zarobkowa polskich pracowników – na tle działań RPO*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, październik 2006, (<http://www.rpo.gov.pl/pliki/1160049466.pdf>, dostęp dn. 09.07.2010), s. 2.

⁷⁰ Por. Wichrowska E., *Migracja zarobkowa polskich pracowników – na tle działań RPO*, op.cit., s.1.

⁷¹ Kaczmarczyk P., *Popytowe uwarunkowanie migracji zarobkowych – przypadek migracji sezonowych*, cyt za.: Kaczmarczyk P., Łukawski W., *Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, Warszawa 2004, s. 35-39.

⁷² *Zagraniczne migracje zarobkowe*, op. cit., s. 33-34.

Zatrudnienia, Wojewódzkie Urzędy Pracy i ich Filie, Powiatowe Urzędy Pracy i ich Filie oraz prowadzone przez PUP-y Punkty Obsługi Bezrobotnych, Centra Plus, Gminne Centra Informacji, agencje pośrednictwa do pracy za granicą, szkoły ponadgimnazjalne. organizacje społeczne, Ośrodki Pomocy Rodzinie, Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej. Według E. Wichrowskiej urzędy pracy są dobrze przygotowane i mogą pomóc potencjalnym migrantom zarobkowym – organizują kursy językowe, warsztaty, uczulają na dokładne czytanie umowy, posiadają wiele ulotek i folderów z informacjami. Często jednak sami potencjalni migranci tak bardzo chcą wyjechać, że nie widzą konieczności zapoznania się z dodatkowymi informacjami⁷³.

2.10 Powrót do kraju – motywy powrotu

Przyczyny powrotów podobnie jak i przyczyny wyjazdów na emigrację zarobkową bywają różne. Zaprezentować tu można typologie migrantów powrotnych według F. P. Cerase:

- **powroty z powodów zachowawczych („reemigracja konserwatywna”)** - jest najczęściej spotykanym przypadkiem w obrębie kategorii migracji dobrowolnej powrotnej. Gdy następuje realizacja zamierzonego celu (zarobek, osiągnięcie wykształcenia, ukończenie leczenia itp.), podejmowany jest powrót, nawet wobec większych szans życiowych oraz możliwość rozwoju w kraju osiedlenia;
- **powroty z powodu porażki za granicą („reemigracja upadku”)** - obejmuje emigrantów zarówno intencjonalnie stałych, jak i powrotnych. Jest następstwem szoku kulturowego, niedostosowania się do nowych warunków i braku szans powodzenia w obcym społecznie środowisku;
- **powrót na starość („reemigracja emerytalna”)** - skupia ludzi, którzy po latach pracy i życia na emigracji wracają, aby spędzić resztę życia w dawnej ojczyźnie, utrzymując się z oszczędności, renty lub emerytury;
- **powrót innowacyjny („reemigracja innowacyjna”)** - może mieć zarówno charakter obojętny jak i nieobojętny ideologicznie. Dotyczy jednostek o innowacyjnym typie osobowości, które nie znalazły na emigracji oczekiwanych szans realizacji własnych aspiracji.⁷⁴

⁷³ Por. Wichrowska E., *Migracja zarobkowa polskich pracowników – na tle działań RPO*, op.cit., s.2.

⁷⁴ Paleczny T., *Idea powrotu wśród emigrantów polskich w Brazylii i Argentynie*, Wrocław-Warszawa-Kraków 1992, cyt za: Heffner K., Sółdra-Gwiżdż T., *Migracje powrotne na Górną Śląsk z socjologicznej perspektywy*, Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, lipiec 1997, s. 17.

Możemy ponadto wyróżnić przyczyny powrotów, mające związek z czynnikami makro i mikrostrukturalnymi (R. Rogers):

1. powrót ze względu na pozytywne zmiany w kraju pochodzenia,
2. powrót stanowiący efekt wydarzeń losowych,
3. powrót stanowiący rezultat zmian w kraju osiedlenia, np. nowy konflikt ekonomiczny,
4. powrót będący rezultatem nieoczekiwanych, niezwiązanych z emigracją wydarzeń w kraju osiedlenia (zmiana warunków socjalnych),
5. powrót ze względu na osiągnięcie celu, jaki emigranci sobie stawiali,
6. powrót, ponieważ domagają się tego rodziny,
7. powrót jako następstwo zawodu i rozczarowania,
8. powrót dokonywany w celu konsumpcji tego, co migranci zdobyli w kraju osiedlenia.⁷⁵

Czynniki wpływające na powrót do ojczyzny według Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej to brak pracy w kraju emigracji, swoboda w poruszaniu się między krajem pochodzenia a krajem przyjmującym, niskie koszty transportu, ograniczone świadczenia społeczne poza krajem ojczystym, brak umiejętności posługiwania się językiem obcym, krótki okres przebywania za granicą oraz dostępność pracy głównie przez kontakty wewnątrz własnej grupy etnicznej.⁷⁶

Powrót najczęściej jest już wpisany w plany wyjazdowe polskich emigrantów zarobkowych – potwierdzają to wyniki badań: 76% respondentów, którzy powrócili do Polski deklaruje, że ich powrót był zaplanowany. Tylko 15% ankietowanych powróciło do kraju z powodu utraty pracy⁷⁷.

Motywy powrotu do kraju mieszkańców województwa zachodniopomorskiego są opisane w rozdziale IV poświęconym analizie porównawczej badań na temat zagranicznej migracji zarobkowej mieszkańców województwa zachodniopomorskiego przeprowadzanych dla Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009.

2.11 Portret migranta z województwa zachodniopomorskiego na podstawie analizy danych wtórnych

Wśród migrantów zarobkowych podejmujących decyzję o wyjeździe za granicę można wyróżnić pewne cechy społeczne, demograficzne i zawodowe, które zwiększają

⁷⁵ Heffner K., Słodra-Gwiżdż T. – „Migracje powrotne...” op. cit., s. 18.

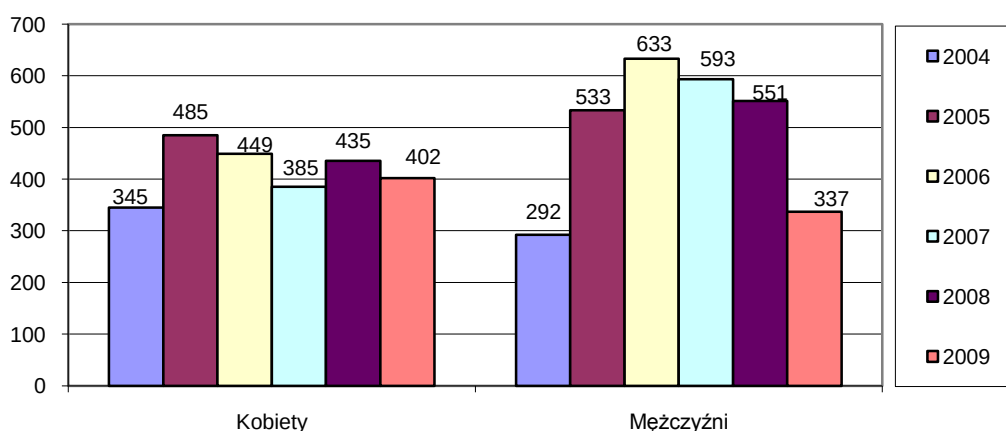
⁷⁶ Informacja w sprawie zatrudnienia obywateli polskich w Państwach..., op. cit., s.40.

⁷⁷ Ibidem, s.40.

prawdopodobieństwo zagranicznego wyjazdu zarobkowego. Z tego względu ważna jest analiza takich cech jak: płeć, wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie, status zawodowy.

Z badań CBOS w marcu 2007 roku wynika, iż do pracy za granicę w ciągu ostatnich 10 lat dwukrotnie częściej wyjeżdżali mężczyźni (14%) niż kobiety (7%).⁷⁸ Podobne wyniki dają badania tego samego ośrodka z listopada 2009 roku – prawie dwukrotnie częściej mężczyźni posiadali doświadczenie zagranicznej pracy zarobkowej (16%) niż kobiety (9%).⁷⁹ Analizując dane GUS-u dotyczące województwa zachodniopomorskiego różnice te nie są tak drastyczne. W latach 2005 – 2008 częściej mężczyźni niż kobiety wyjeżdżają za granicę na pobyt stały. W 2009 roku tendencja ta ulega odwróceniu.⁸⁰ Należy jednakże pamiętać, że są to dane roczne i dotyczą tylko wyjazdów na pobyt stały (nie uwzględniają migracji sezonowych i cyrkulacyjnych). Sytuację ilustruje wykres nr 9:

Wykres 9. Migracje zagraniczne na pobyt stały mieszkańców woj. zachodniopomorskiego według płci w latach 2004-2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS-u⁸¹.

Pod względem struktury wiekowej, wśród emigrantów zagranicznych na pobyt stały, zdecydowanie dominują osoby młode 18-29 lat. W latach 2006-2008 większość emigrantów stanowią przede wszystkim mężczyźni, rok później tendencja ta ulega odwróceniu – kobiety częściej emigrują. Należy zwrócić uwagę, że ilość kobiet i mężczyzn

⁷⁸ Roguska B., Komunikat z badań *Praca Polaków za granicą...*, Op.cit s. 3.

⁷⁹ Pankowski K., Komunikat z badań *Polacy pracujący za granicą*, CBOS, Warszawa 2009, s. 2.

⁸⁰ http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=95854&p_token=0.5278703100723837
dostęp 17.01.2011.

⁸¹ Ibidem.

wyjeżdżających za granicę jest porównywalna w kategoriach wiekowych powyżej 40 roku życia.⁸² Dokładne zmiany zawiera tabela nr 5:

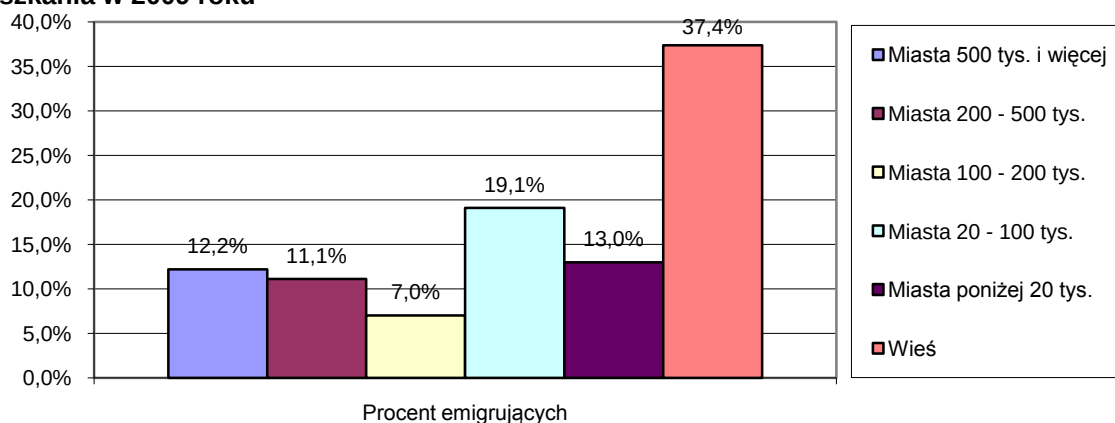
Tabela 5. Migracje zagraniczne na pobyt stały mieszkańców woj. zachodniopomorskiego według wieku w latach 2006-2009

Wiek	18-29		30-39		40-49		50-59		60-64	
Płeć	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
2006	195	353	94	105	39	49	34	31	5	5
2007	138	338	81	87	48	45	24	30	6	5
2008	130	248	124	97	47	46	36	37	4	4
2009	109	75	117	82	46	45	31	28	3	7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS-u⁸³.

Wpływ na podjęcie decyzji o migracji zarobkowej ma w dużym stopniu wielkość miejscowości zamieszkania. Dane zawarte w Diagnozie Społecznej 2009 pozwalają stwierdzić, iż najczęściej do pracy za granicę wyjeżdżają osoby ze wsi (37,4%) i miejscowości do 100 tysięcy mieszkańców (32,1%). Najrzadziej za granicę wyjeżdżają osoby zamieszkujące miejscowości liczące od 100 do 200 tys. mieszkańców.⁸⁴

Wykres 10. Osoby wyjeżdżające z Polski do pracy za granicę w zależności od wielkości miejsca zamieszkania w 2009 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Diagnozy Społecznej 2009⁸⁵.

Istotnym czynnikiem wpływającym na decyzję o migracji zarobkowej jest wykształcenie. Według danych z Diagnozy Społecznej 2009 na zagraniczną migrację

⁸² http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=95878&p_token=0.5639258332408847 dostęp w dniu 17.01.2011.

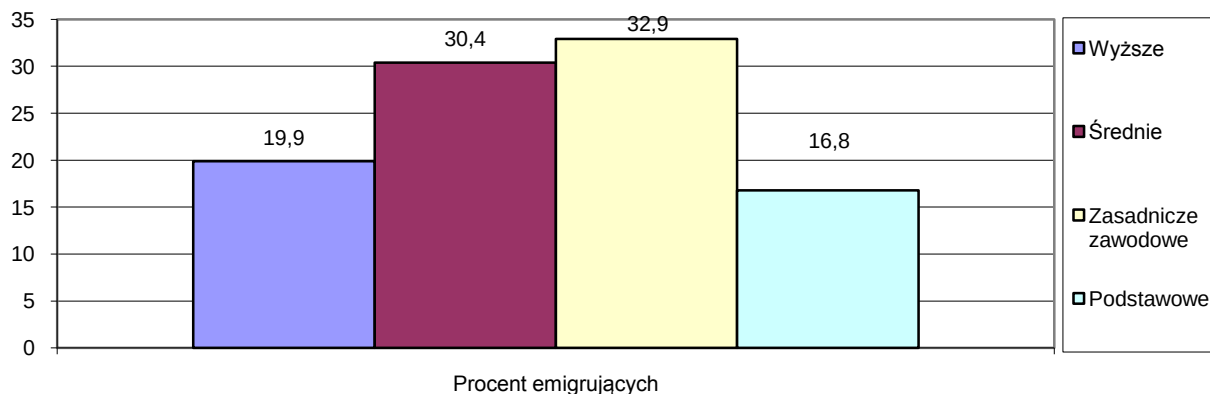
⁸³ Ibidem.

⁸⁴ Czapiński J., Panek T. – *Diagnoza Społeczna 2009*, Warszawa 2009, s.125.

⁸⁵ Ibidem, s.125.

zarobkową decydują się przede wszystkim osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim.⁸⁶

Wykres 11. Osoby wyjeżdżające z Polski do pracy za granicę w zależności od poziomu wykształcenia w 2009 roku (proc.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z *Diagnozy Społecznej 2009*⁸⁷.

Pracę za granicą podejmowali najczęściej wykwalifikowani robotnicy i osoby bezrobotne, a także przedstawiciele kadry kierowniczej i inteligencji, właściciele firm. Pochodzący z województwa zachodniopomorskiego, pracujący za granicą zgodnie ze swoimi kwalifikacjami, to zazwyczaj wąsko zorientowani specjaliści. Najczęściej polski emigrant podejmuje prace poniżej swoich kwalifikacji. Polscy emigranci nie pracują w wyuczonym zawodzie. Pracę w swoim zawodzie deklarowali znacznie częściej mężczyźni niż kobiety.

2.12 Konsekwencje migracji zarobkowych dla województwa zachodniopomorskiego

Odływ wykwalifikowanych pracowników z Polski wiąże się z ponoszonymi kosztami ich edukacji, które w wypadku wyjazdów na pobyt stały nie zostaną naturalnie zwrócone. „Drenaż mózgów” to cios nie tylko dla rynku pracy, ale także dla gospodarki i jej innowacyjności oraz wielu dziedzin nauki. Wykwalifikowani fachowcy przyczyniają się natomiast do wzrostu dobrobytu bogatszych od Polski krajów migracyjnych.

Można jednak spojrzeć na migrację pracowników jako redukcję nadwyżki kapitału ludzkiego, który na rodzimym rynku nie mógłby być spożytkowany. Gorsza jest jednak sytuacja, gdy napływający kapitał ludzki nie zostaje odpowiednio spożytkowany za

⁸⁶ Ibidem, s.125.

⁸⁷ Ibidem, s.125.

granicą, ale zmarnotrawiony⁸⁸. Dla zagranicznych rynków pracy napływ emigrantów może również tworzyć trudną sytuację, w której w wyniku niskiej konkurencyjności i większych wymagań płacowych brak jest możliwości zatrudnienia dla obywateli tych krajów.

Dotkliwa jest także, zwłaszcza na poziomie regionalnym, utrata specjalistów z kadry lekarskiej, którzy za granicą mogą zarobić na takim samym etacie nawet 20 razy więcej niż w Polsce. Jedynie radykalne zmiany w służbie zdrowia mogą poprawić sytuację w tej dziedzinie. Społeczności lokalne i poszczególne przedsiębiorstwa cierpią także z powodu odpływu szeregowej kadry robotniczej, której brak uniemożliwia sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstw i wykonywanie inwestycji publicznych.

Migranci powrotni, którzy wiążą swoją dalszą przyszłość z rodzimym krajem, wnoszą na lokalny rynek nowy kapitał, doświadczenie i innowacyjne, odważne pomysły, co jest istotnym czynnikiem ożywienia gospodarczego.

W tabeli nr 6 przedstawiono wykaz kosztów i korzyści dla kraju pochodzenia emigrantów.

Tabela 6. Podsumowanie korzyści i kosztów emigracji

Korzyści	Koszty
Wzrost dochodów gospodarstw domowych	Zaburzenie struktury demograficznej
Poprawa sytuacji na rynku pracy	Zagrożenie dla wypłacalności systemu emerytalnego
Wzrost wpływów z transferów zagranicznych	Utrata dobrze wykształconej, mobilnej siły roboczej
Nowe umiejętności i kwalifikacje emigrantów	Wydatki poniesione na edukację emigrantów
Inwestowanie w kraju zarobionych oszczędności	Trudności z zatrudnianiem fachowców

Źródło: *Migracje zarobkowe Polaków do krajów UE, INFOS, Biuro Analiz Sejmowych, październik 2006 r.*

⁸⁸ Por. Kaczmarczyk P., Tyrowicz J., *Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami*, biuletyn nr 3 Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa, styczeń 2008, s. 9.

3 Analiza porównawcza badań na temat zagranicznej migracji zarobkowej mieszkańców województwa zachodniopomorskiego przeprowadzanych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009

Analiza porównawcza obejmuje cztery badania dotyczące zjawiska zagranicznych migracji zarobkowych, które realizowane były w latach 2006-2009 na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie:

1. Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, grudzień 2006 (oznaczane w dalszej części analizy, jako: 2006)⁸⁹;
2. Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007 (oznaczane w dalszej części analizy, jako: czerwiec 2007)⁹⁰;
3. Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009 (oznaczane w dalszej części analizy, jako: I 2009)⁹¹;
4. Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009 (oznaczane w dalszej części analizy, jako: II 2009)⁹².

3.1 Populacje objęte badaniem

Populację, do której odnosili się badania, stanowili zagraniczni migranci zarobkowi z terenu województwa zachodniopomorskiego. Za każdym razem przyjęte definicje tej populacji różniły się w pewien sposób.

W badaniu z 2006 roku populacja badanych ograniczała się do osób zamieszkałych na terenie województwa zachodniopomorskiego, które planowały zagraniczny wyjazd zarobkowy w ciągu 3 miesięcy od realizacji badania. Próba wynosiła 380 respondentów.⁹³ W badaniu przeprowadzonym w 2007 roku zmieniło się kryterium czasowe planowanych

⁸⁹ http://www.wup.pl/files/content/migracja_2006r.pdf, dostęp: 7.10.2010.

⁹⁰ http://www.wup.pl/files/content/migracja_2007r.pdf, dostęp: 7.10.2010.

⁹¹ <http://www.wup.pl/files/content/migr09.pdf>, dostęp: 7.10.2010.

⁹² <http://www.wup.pl/files/content/zorp/migracje09.pdf>, dostęp: 7.10.2010.

⁹³ *Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy.* Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 4, http://www.wup.pl/files/content/migracja_2006r.pdf, dostęp 7.10.2010.

migracji z 3 na 6 miesięcy od momentu realizacji badania. Badanie to przeprowadzane zostało na próbie 600 osób.⁹⁴

W badaniu z kwietnia 2009 roku w próbie znalazło się 800 respondentów zamieszkałych w województwie zachodniopomorskim, którzy:

- planowali zagraniczny wyjazd zarobkowy po raz pierwszy w okresie 6 miesięcy od realizacji badania;
- pracowali za granicą w momencie realizacji badania, np. przyjechali do Polski i mają zamiar wracać;
- pracowali za granicą, ale w momencie realizacji badania przebywali na stałe w Polsce.⁹⁵

W drugim badaniu opublikowanym w 2009 roku przyjęto identyczne kryteria doboru próby i taką samą liczebność próby (800 osób).⁹⁶

Różnice w definicjach populacji tych badań nie są na tyle znaczące, żeby uniemożliwić ich porównywanie. Także wielkość prób w poszczególnych badaniach umożliwia zastosowanie analizy porównawczej.

Tabela 7. Liczebność próby w ramach badań na temat zagranicznej migracji zarobkowej mieszkańców województwa zachodniopomorskiego przeprowadzanych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009

Data badania	Kryteria doboru	Wielkość próby
2006	osoby zamieszkałe na terenie województwa zachodniopomorskiego, które planowały zagraniczny wyjazd zarobkowy w ciągu 3 miesięcy od realizacji badania	380
2007	osoby zamieszkałe na terenie województwa zachodniopomorskiego, które planowały zagraniczny wyjazd zarobkowy w ciągu 6 miesięcy od realizacji badania	600
Kwiecień 2009	- planowali zagraniczny wyjazd zarobkowy po raz pierwszy w okresie 6 miesięcy od realizacji badania; - pracowali za granicą w momencie realizacji badania, np. przyjechali do Polski i mają zamiar wracać; - pracowali za granicą, ale w momencie realizacji badania przebywali na stałe w Polsce.	800
październik 2009	jw.	800

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009⁹⁷.

⁹⁴ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 4. http://www.wup.pl/files/content/migracja_2007r.pdf, dostęp 7.10.2010.

⁹⁵ Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 4. <http://www.wup.pl/files/content/migr09.pdf>, dostęp 7.10.2010.

⁹⁶ Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 47. <http://www.wup.pl/files/content/zorp/migracje09.pdf>, dostęp 7.10.2010.

⁹⁷ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 4. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

3.2 Zakres tematyczny badań

Omawiane badania realizowane były w ciągu ostatnich czterech lat i dotyczyły zjawiska zarobkowej migracji zagranicznej ludności z województwa zachodniopomorskiego. Zakres tematyczny zasadniczo był podobny w każdym badaniu, został jedynie nieco zmodyfikowany w ostatnim z nich.

Zakres badań przedstawiał się następująco:

1. Charakterystyka historycznych zagranicznych migracji:
 - a. czas i miejsce historycznych zagranicznych migracji zarobkowych,
 - b. odsetek osób pracujących podczas wyjazdów w swoim zawodzie oraz ocena warunków pracy za granicą,
2. Charakterystyka planowanych zagranicznych migracji zarobkowych,
 - a. okres planowanego wyjazdu za granicę oraz najczęściej wybierane kraje migracji,
 - b. przyczyny planowanego wyjazdu za granicę, obawy oraz oczekiwane korzyści z nim związane,
 - c. czynniki, które mogłoby skłonić osoby przebywające za granicą do powrotu do Polski,
 - d. przygotowania do wyjazdu – poniesione koszty, formy doradztwa i pomocy,
 - e. informacje o podejmowanej za granicą pracy, ocena możliwości znalezienia pracy w Polsce,
 - f. osoby i instytucje pośredniczące w poszukiwaniu pracy za granicą,
 - g. planowane wydatki i inwestycje za granicą i w Polsce,
 - h. planowane zarobki za granicą, a optymalna kwota zarobków w kraju,
 - i. znaczenie i rola języka wśród osób podejmujących migracje zarobkową.

W badaniu z października 2009 roku rozwinięto kwestię oczekiwań wobec zagranicznych rynków pracy oraz kwestię roli wpływu innych osób na decyzje o wyjeździe. Tematyka ta jednak zawiera się już w planie rozkładu treści poprzednich badań. Dokonując porównania będzie można zatem opierać się na podstawowym schemacie ukazany wyżej.

Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 4. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

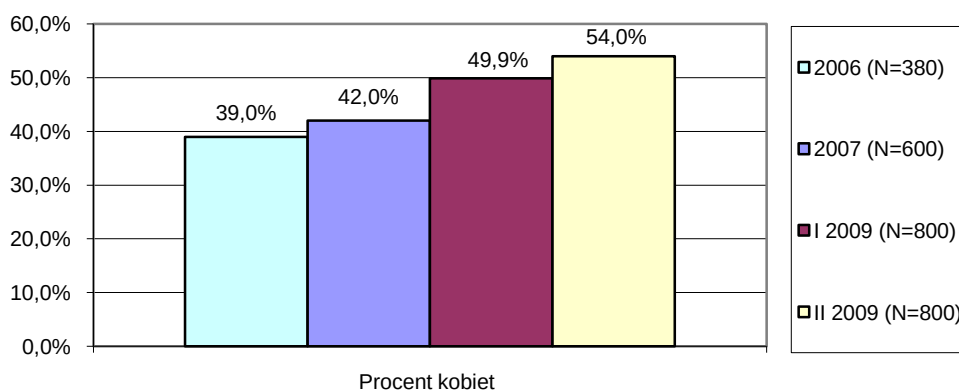
Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 4. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 47. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

3.3 Charakterystyka badanych populacji

Dane uzyskane w poprzednich badaniach pokazują, iż liczba kobiet w populacji osób planujących podjęcie pracy za granicą do kwietnia 2009 roku rosła. Badanie z października pokazuje jednak trzyprocentowy spadek udziału kobiet wśród planujących migrację.

Wykres 12. Udział kobiet w badanych populacjach migrantów z województwa zachodniopomorskiego w latach 2006-2009

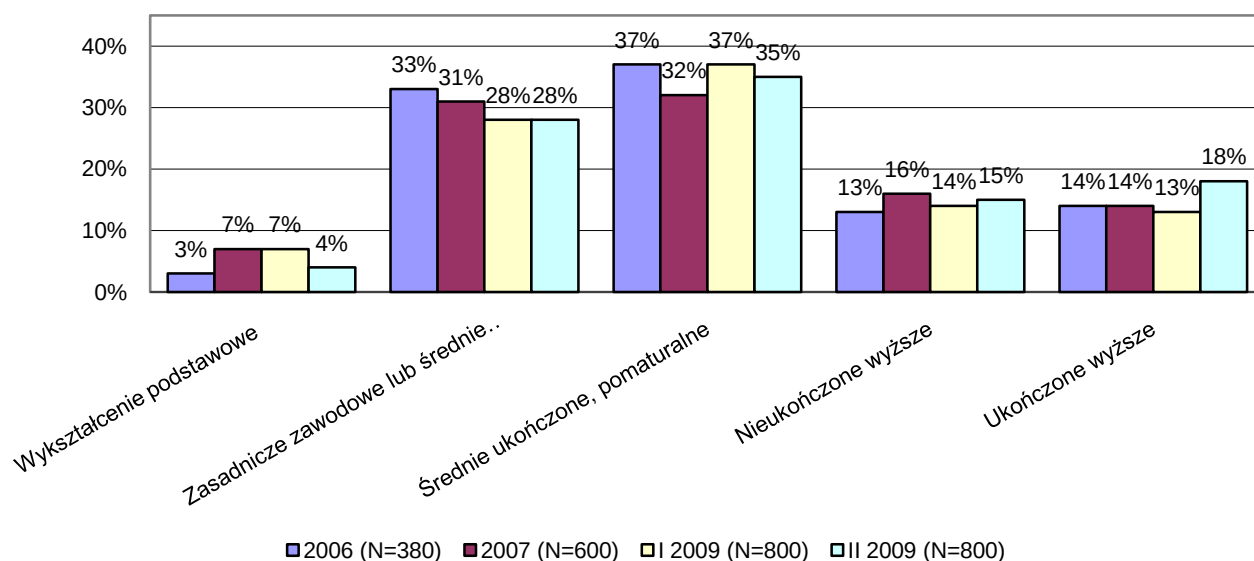


Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009⁹⁸.

Struktura populacji migrantów pod względem wykształcenia w kolejnych badaniach ulegała nieznacznym zmianom. Najwięcej wśród migrantów było osób z wykształceniem średnim, pomaturalnym (ich udział wynosił od 37% do 35%). Wysoki był także udział osób z wykształceniem zawodowym i średnim nieukończonym, ich udział spadł jednak z 33% w 2006 roku do 28% w 2009. Istotną zmianą wśród migrantów na przestrzeni lat jest wzrost liczby osób z ukończonym wykształceniem wyższym. W 2006 i 2007 roku było to 14%, na początku 2009 roku ich udział spadł do 13%, a w końcu tego samego roku wzrósł aż do 18%. Najmniej było zawsze wśród migrantów osób z wykształceniem podstawowym.

Wykres 13. Wykształcenie migrantów z województwa zachodniopomorskiego w latach 2006-2009

⁹⁸ *Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy.* Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 4. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 5. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 48. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 46. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009⁹⁹.

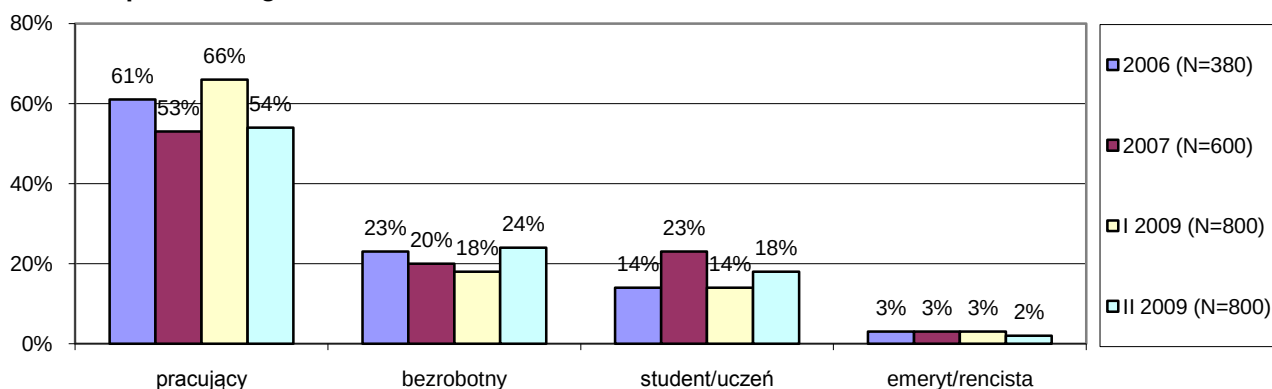
Analiza wieku migrantów pokazuje, iż dominują wśród nich ludzie w wieku od 26 do 35 lat. Udział ich wzrósł z poziomu 33% w 2006 roku do 36% w 2007 i kwietniu 2009. Badanie z października 2009 pokazało natomiast, iż stanowią oni aż 66% wszystkich respondentów. Kolejną kategorię stanowią osoby jeszcze młodsze w wieku 20-25 lat, liczba ich w kolejnych badaniach sinusoidalnie wzrastała i spadała, procent wahał się od 31% w 2007 roku do 13% października 2009 roku. Odsetek badanych w przedziale wiekowym 36-45 lat wzrósł w ostatnim badaniu do 15%, w poprzednich wahał się on od 21% (kwiecień 2009) do 13% (2007) i 11% w 2006 roku.

Patrząc na dane dotyczące aktywności zawodowej migrantów, stwierdzić można, iż większość stanowiły osoby pracujące, choć ich udział znacznie spadł od 2006 i początku 2009 roku, kiedy wynosił ponad 60%, do 54% w październiku 2009. Procent bezrobotnych zanotował spory wzrost od 18 do 24% w październiku 2009 roku. Znacznym wahaniom ulegał udział studentów – od 14% w 2006 roku poprzez 23% w roku 2007, w kwietniu 2009 roku znów 14%, a w październiku 2009 roku wynosił 18%. Marginalny udział w migracjach zarobkowych mieli emeryci i renciści (od 2% do 3%). Widać, iż na przestrzeni lat

⁹⁹ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 5. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 6. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 48. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 47. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

niezmiennie większość migrantów stanowiły osoby aktywne zawodowo. Nie można zatem w migracji zarobkowej upatrywać pozytywnego aspektu redukcji bezrobocia. Widać jednak pozytywne tendencje w tym kierunku. Jeśli spojrzeć na dane z ostatniego badania dotyczące planujących migrację, okazuje się, że udział bezrobotnych wynosi 32%, a aktywni zawodowo stanowią już mniej niż połowę wyjeżdżających (44%).

Wykres 14. Aktywność zawodowa badanych populacji migrantów z województwa zachodniopomorskiego w latach 2006-2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹⁰⁰.

W pierwszym badaniu respondenci, którzy najczęściej wyjeżdżali za granicę lub mierzyli się z takimi zamiarami, wykonywali zawody modelek, sprzedawców i demonstratorów (12%). Na drugim miejscu byli pracownicy usług osobistych i ochrony (11%). Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy przeważali wśród osób wyjeżdżających do pracy za granicę także w badaniu z 2007 roku, uzyskując wynik 14%, drugie miejsce zajęli zaś górniczy i robotnicy budowlani (11%). W kwietniu 2009 roku wyjeżdżało aż 20% osób zatrudnianych jako średni personel techniczny, na drugim miejscu lokowały się modelki, sprzedawcy i demonstratorzy (11%). W badaniu z października 2009 roku 16% wszystkich aktywnych zawodowo respondentów miało zawód robotnika obróbki metali, mechanika maszyn i urządzeń.

Analiza indywidualnych dochodów osób planujących migrację zarobkowe wykazała, że większość respondentów w każdym cyklu badania nie przekraczała w swoich

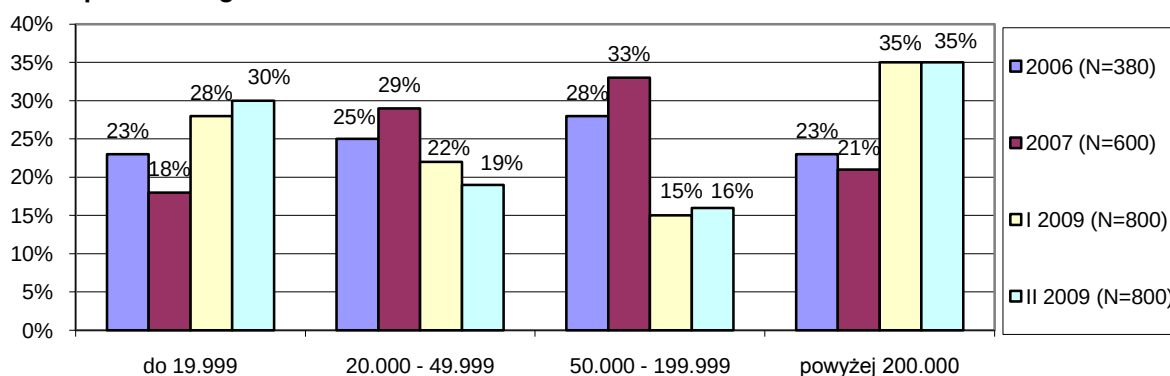
¹⁰⁰ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 5. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 6. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 49. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 50. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

dochodach 1500 zł na osobę (69% w 2006 roku, 77% w 2007, 61% w kwietniu 2009, a w październiku 67%). Powyżej 1500 zł miesięcznie uzyskiwało w pierwszym badaniu 18%, w drugim 24%, w trzecim 32%, a w ostatnim badaniu 25% respondentów planujących wyjazd.

Dane dotyczące stanu cywilnego wskazują, iż większość osób podejmujących decyzję o wyjeździe zarobkowym była stanu wolnego (56% w 2006 roku, 58% w 2007, 49% w kwietniu 2009, a w październiku 50%). Na drugim miejscu plasują się osoby będące w związku małżeńskim, ich liczba z roku na rok rośnie (33% w 2006 roku, 35% w 2007, 39% w kwietniu 2009, w październiku 41%). Ostatnią kategorią są rozwiedzeni (11% w 2006, 7% w 2007, 12% w kwietniu 2009, w październiku 8%).

Wielkości miejscowości, z których pochodzą migranci są bardzo zróżnicowane. W badaniu z 2006 roku udziały mieszkańców poszczególnych kategorii miejscowości były niemal równe, w drugim badaniu wybili się mieszkańcy miast od 50 do 200 tys. ludności oraz od 20 do mniej niż 50 tys. – stanowili oni niemal po 1/3 wszystkich badanych. Pomiary z 2009 roku wykazały natomiast nadreprezentację wśród migrantów osób z miejscowości poniżej 20 tys. mieszkańców i powyżej 200 tys., czyli tych najmniejszych i największych.

Wykres 15. Wielkość miejscowości zamieszkania badanych migrantów z województwa zachodniopomorskiego w latach 2006-2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹⁰¹.

¹⁰¹ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 7. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 8. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 47. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 92. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

3.4 Migracje historyczne w świetle badań 2006-2009

3.4.1 Czas i miejsce historycznych zagranicznych migracji zarobkowych

Przeprowadzone dotychczas badania wykazują, że mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego masowo zaczęli nabierać doświadczenia w zarobkowych wyjazdach zagranicznych po 2004 roku, czyli po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej. Nastąpił wówczas niemal skokowy wzrost zagranicznych wyjazdów zarobkowych. Jak można było się spodziewać, liczba osób z doświadczeniem wcześniejszych wyjazdów z roku na rok ciągle rośnie od 30% w roku 2006 i 2007 do 38% na początku 2009 roku, natomiast w badaniu z października 2009 roku byli migranci stanowili 45% wszystkich badanych.

Najpopularniejszą porą wyjazdów są miesiące letnie - od końca maja do lipca, a nawet września. Najwięcej wyjazdów za każdym razem odbywało się w czerwcu.

Badania migracji zarobkowych wykazują, iż najpopularniejszym krajem wyjazdu do kwietnia 2009 były Niemcy; w każdym badaniu doświadczenie pracy w tym kraju deklarowała ponad połowa badanych. Sytuacja zmieniła się pod koniec 2009 roku, na pierwsze miejsce wysunęła się Wielka Brytania – podróżuje do niej w celach zarobkowych 26% badanej populacji. Wyniki Wielkiej Brytanii jako kraju migracji nie wzrosły jednak w znaczący sposób – w kwietniu 2009 – 23%, 37% w 2007, w 2006 19%. Pogorszyły się natomiast znacznie notowania Niemiec, gdyż w ostatnim badaniu ich popularność wśród migrantów spadła do 23%, co stanowi prawie połowę wcześniej uzyskiwanych wyników. Trzecie miejsce, z wynikiem około 10% w kolejnych pomiarach, uzyskiwały kolejno Irlandia, Holandia, Dania, i znów Holandia.

3.4.2 Odsetek osób pracujących podczas wyjazdów w swoim zawodzie oraz ocena warunków pracy za granicą

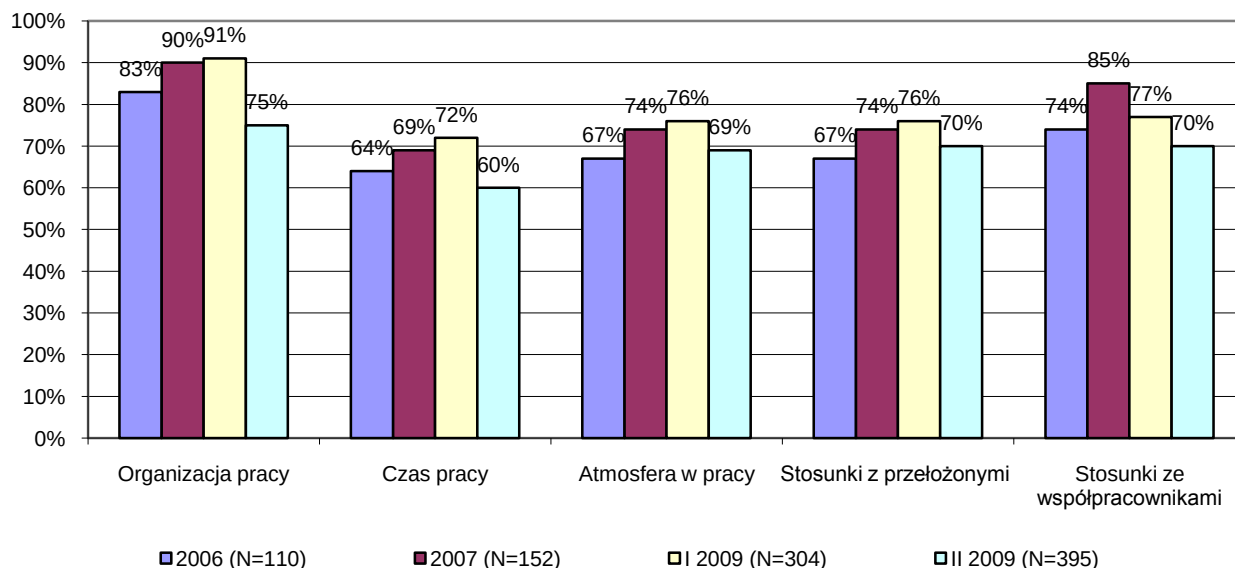
Według badań przeprowadzanych od 2006 roku, ok. 30% migrantów przebywających za granicą oraz planujących migrację pracuje lub będzie pracować w swoim zawodzie. Jedynie według pomiaru z kwietnia 2009 roku ich udział jest jeszcze mniejszy i stanowi 23% respondentów. To kobiety częściej niż mężczyźni nie znajdowały pracy w swoim zawodzie. Najczęściej wykonywane zawody zgodne z zawodem wyuczonym, które powtarzały się w co najmniej dwóch badaniach to:

- pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy,
- górnicy,
- robotnicy budowlani,
- pracownicy usług osobistych i ochrony,
- robotnicy obróbki metali,
- mechanicy maszyn i urządzeń.

Porównanie pracy za granicą i w Polsce wśród respondentów, którzy mają takie doświadczenia w każdym badaniu, wypadało na niekorzyść polskiego rynku pracy. Za gorsze określiło polskie warunki pracy 52% w 2006, 49% w 2007 i 56% respondentów w badaniu z kwietnia 2009 roku. Na pytanie o porównanie sposobu traktowania w pracy za granicą i w Polsce 49% byłych migrantów ankietowanych w ostatnim badaniu wskazało zagraniczną pracę jako lepszą, odwrotnie uważało jedynie 12%. W poprzednich badaniach polskie warunki pracy za korzystniejsze uznawało zawsze około 10% badanych, zaś około 30% uważała, iż nie ma znaczących różnic.

Ocena polskich i zagranicznych warunków pracy pod wybranymi szczegółowymi aspektami również wypada na korzyść zagranicy, gdyż każdy z danych aspektów był oceniany jako lepszy w kraju emigracji za każdym razem przez ponad połowę, a niekiedy bliżej 75% i 90% badanych. W każdym z badań najczęściej ocenianym aspektem pracy, jako lepszym za granicą, była organizacja pracy. W 2007 roku i w pierwszym badaniu w roku 2009 wskazywało ją 90% ankietowanych, ostatni pomiar wykazał nieznaczny spadek (do 87%). Wysokie wyniki uzyskiwały także stosunki ze współpracownikami – najwięcej ankietowanych – aż 85% - wskazało je w badaniu z 2007 roku. Podobne wyniki w każdym badaniu uzyskiwały oceny stosunków z pracodawcą i atmosfery pracy – wskazywało je jako lepsze za granicą niż w Polsce na początku pomiarów po 67%, do kwietnia 2009 zanotowały 10% wzrost, a w ostatnim pomiarze procent wskazań wynosił już 80%. Czas pracy jest aspektem, który uzyskiwał najmniej wskazań jako przemawiający na korzyść zagranicznych warunków pracy, jednak w ostatnim pomiarze można zauważyć 10% wzrost liczby wskazań tego aspektu.

Wykres 16. Aspekty pracy za granicą uważane przez migrantów z województwa zachodniopomorskiego za lepsze niż w Polsce według badań w latach 2006-2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹⁰².

3.5 Charakterystyka planowanych zagranicznych migracji zarobkowych

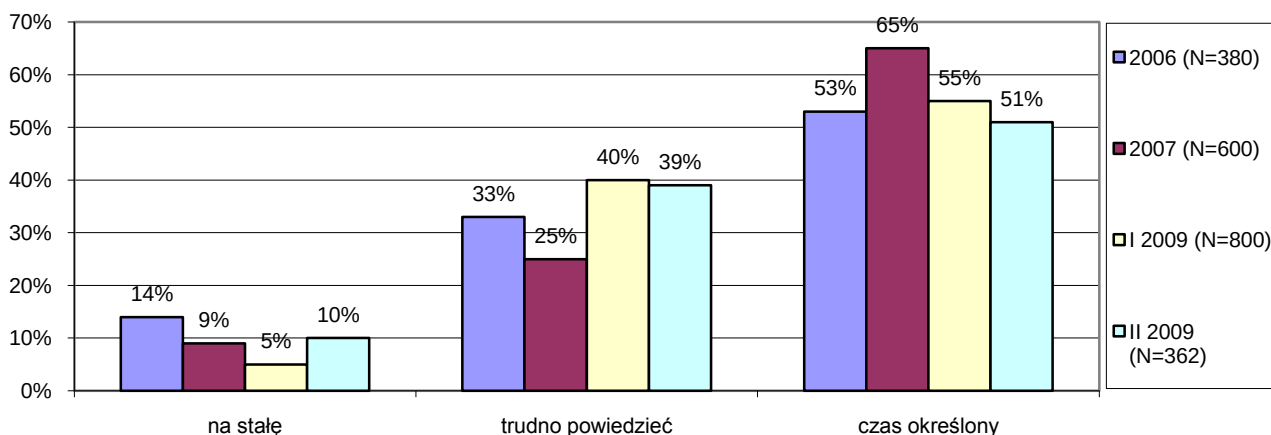
3.5.1 Okres planowanego wyjazdu za granicę oraz najczęściej wybierane kraje migracji

Wyniki dotychczasowych badań wykazują, iż większość osób planujących podjęcie pracy za granicą zamierza wyjechać na czas określony. Udział osób, które nie potrafią określić czasu swojego pobytu za granicą wahał się w początkowych pomiarach od około 30% do 25%, w badaniach z roku 2009 wzrósł do ok. 40%. Odsetek tych, którzy planują osiedlenie się na stałe w innym kraju w każdym badaniu nie przekraczał 15%. Do kwietnia 2009 roku można było obserwować jego systematyczny spadek (uzyskał wówczas 5%), natomiast już w październiku tego roku wzrósł do 10%. Analizując wyniki badań pod kątem planowanego okresu trwania wyjazdów zauważyć można podobne załamanie: od 2006 roku, gdy średni planowany wyjazd miał wynosić 34 tygodnie (czyli ok. 9 miesięcy), do kwietnia 2009 odnotowywany był stały spadek trwania wyjazdów (do poziomu 14,5

¹⁰² Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 14. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 15. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 59. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 74. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

tygodnia), natomiast badanie z października 2009 wykazało już prawie 10% wzrost średniej długości wyjazdu do 24 tygodni.

Wykres 17. Okres trwania planowanych wyjazdów zarobkowych migrantów z województwa zachodniopomorskiego według badań w latach 2006-2009

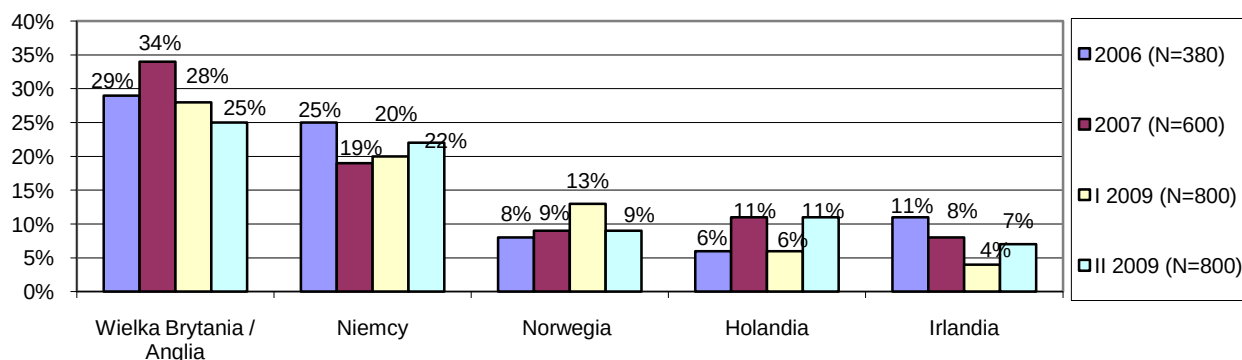


Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹⁰³.

W świetle dotychczasowych badań najpopularniejszym krajem wśród planujących migrację zarobkową jest niezmiennie Wielka Brytania (Anglia). W każdym badaniu wskazywało na nią około 30% ankietowanych. Ostatni pomiar wykazał spadek popularności tego kraju wśród wyjeżdżających – migrację zarobkową do Wielkiej Brytanii planowało 25% respondentów. Drugim najczęściej wybieranym przez respondentów krajem emigracji we wszystkich pomiarach były Niemcy – odsetek planujących tam wyjazd utrzymywał się w okolicach 20%. Planowane wyjazdy do Holandii wahały się sinusoidalnie – od 6 do 11%. Popularność Irlandii jako kraju emigracji do kwietnia 2009 stale malała, jednak ostatnio, jak wykazało badanie z października 2009 roku, zanotowała ona wzrost.

¹⁰³ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 15. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 16. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 60. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 56. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

Wykres 18. Najpopularniejsze kraje migracji zarobkowej migrantów z województwa zachodniopomorskiego według badań w latach 2006-2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹⁰⁴.

Długość pobytu w danych krajach ulegała znacznym zmianom w przeciągu czterech lat prowadzenia badań. W 2006 roku na stałe migranci zamierzali osiedlać się przede wszystkim w Stanach Zjednoczonych i Hiszpanii (gdzie przebywali także najdłużej migranci wyjeżdżający na czas określony), w 2007 roku tendencja taka występowała względem Włoch i Anglii, a według ostatniego pomiaru migranci najchętniej zostają na stałe w Irlandii i w Holandii. Emigranci zarobkowi w 2007 roku najdłużej przebywali w Danii i Norwegii. Pomiar z początku 2009 roku wykazał Irlandię i Hiszpanię, natomiast w ostatnim badaniu nie wskazano żadnych krajów, które wyróżniałby szczególnie długi okres emigracji w porównaniu z pozostałymi.

3.5.2 Przyczyny planowanego wyjazdu za granicę, obawy oraz oczekiwane korzyści z nim związane

Analiza wyników badań pod kątem motywów wyboru kraju migracji pokazuje, iż w największym stopniu na podjęcie decyzji migracyjnej wpływała obecność w tym kraju znajomych lub rodziny – odpowiedź taką dawało około 30% respondentów w trzech pierwszych badaniach. W badaniu z października 2009 zmieniono formę pytania i okazało się, iż respondenci najczęściej wskazywali (aż 97%) jako ważny lub bardzo ważny czynnik

¹⁰⁴ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 16. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 11. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 54. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 55. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

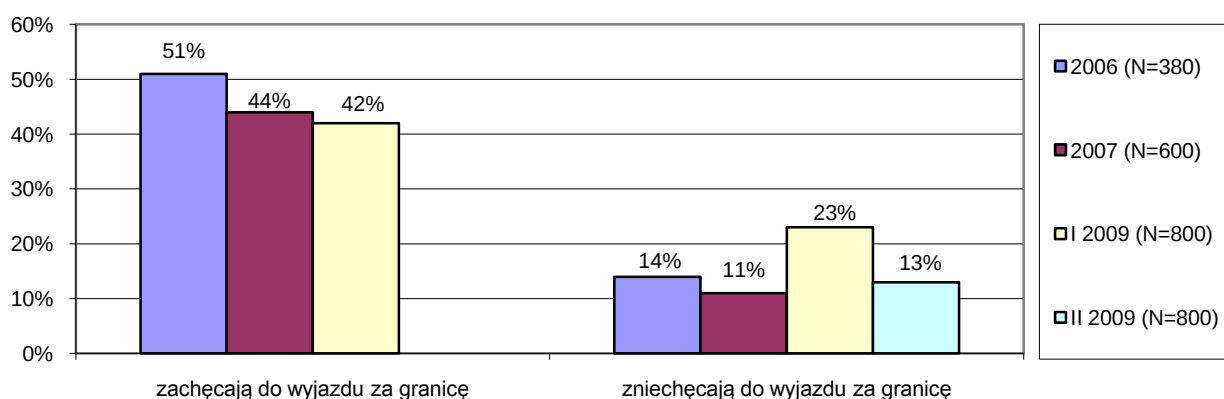
placowy - możliwość zarobienia większych pieniędzy niż w Polsce. Czynniki te w poprzednich pomiarach był oceniany według pięciostopniowej skali ważności i jego średni wynik to 4,7. Drugi najważniejszy czynnik w ostatnim badaniu również miał charakter placowy, były to większe zarobki w porównaniu z innymi krajami. Uzyskał on ocenę 4,3. Na kolejnych miejscach plasowały się czynniki diagnozujące dostępność rynku pracy w danym kraju: „łatwość znalezienia pracy” (4,1), która uzyskiwała w poprzednich badaniach miejsce trzecie i to z tendencją spadkową oraz „brak barier w dostępie do rynku pracy” (4,0). Pozycja pierwsza z poprzednich badań, jaką była obecność znajomych i członków rodziny pracujących w danym kraju, zajęła dopiero piąte miejsce (4,0). Wnioskiem z tych danych może być stwierdzenie zajścia powszechnych przemian w systemie motywacji migrantów zarobkowych, który wpisuje się w ramy rynkowej racjonalności, gdzie najważniejsze są czynniki ekonomiczne, a nie społeczne i emocjonalne.

Wśród przyczyn planowanych migracji zarobkowych w dotychczasowych badaniach dominowała chęć podwyższenia statusu materialnego – wskazywało na nią w 2006 roku 80% badanych i 73% w 2007. W 2009 roku w obu badaniach głównym motywem migracji okazały się niskie zarobki w Polsce (71% w kwietniu, 48% w październiku). Drugim najczęściej wskazywanym motywem jest brak satysfakcjonującej pracy w Polsce lub brak jakiegokolwiek pracy – w pierwszych pomiarach odsetek wskazań dla tego czynnika wynosił 47% i 44%, w trzecim z kolei badaniu wynosił 18% (brak pracy) oraz 14% (brak pracy odpowiadającej oczekiwaniom). W ostatnim badaniu 2009 roku brak pracy był motywem wyjazdu ponad 30% badanych, a brak satysfakcjonującej pracy - 27%. Bardzo wysoko lokują się notowania motywacji związanej z nauką języka obcego – w pierwszym badaniu 37% respondentów wskazywało tę odpowiedź, w 2007 roku - 34%, w kwietniu 2009 - 26%, a w październiku - 28%. Zmalała nieco rola czynnika turystycznego, jako motywu wyjazdów zarobkowych. W pierwszych dwóch badaniach wskazywała na niego około 30% badanych, a w badaniach z 2009 roku już około 20%. Zła sytuacja polityczna w Polsce była określana jako motyw migracji prawie 30% ankietowanych w 2006 roku, odsetek osób wskazujących ten czynnik z roku na rok jednak malał i w ostatnim badaniu wyniósł jedynie 6%.

Jednym z czynników, które zarówno zachęcały jak i zniechęcały do wyjazdu było zdanie rodziny i znajomych. Jeśli chodzi o jego negatywny wpływ nie był on duży, gdyż jak się okazuje, sprzeciw bliskich nie zdarzał się często. Sytuacja taka miała miejsce zwykle u kilkunastu procent badanych, jedynie w pomiarze z kwietnia 2009 roku odnotowano ją

u 23% badanych. Swoj sprzeciw wobec wyjazdów zagranicznych wyrażali najczęściej rodzice i małżonkowie migrantów. Jak pokazuje ostatnie badanie z 2009 roku jedynie 10% planujących migrację uznało namowę członków rodziny za powód zaniechania podróży. Jak wynika z badań na przestrzeni lat, przesłanki bliskich sprzeciwiających się wyjazdowi mają zazwyczaj charakter emocjonalny, dotyczą strachu przed długotrwałą rozłąką i troski o bezpieczeństwo danej osoby. Niewiele zmalał odsetek respondentów namawianych przez osoby ze swojego otoczenia do wyjazdu zagranicznego (w 2006 – 51%, 2007 – 44%, w kwietniu 2009 – 42%, w kwestionariuszu badania opublikowanego w październiku 2009 takie pytanie się nie znalazło). Do wyjazdu zachęcali głównie znajomi i jak się okazuje również rodzice.

Wykres 19. Naciski ze strony otoczenia migrantów z województwa zachodniopomorskiego do podjęcia lub zaniechania wyjazdu zagranicznego według badań w latach 2006-2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹⁰⁵.

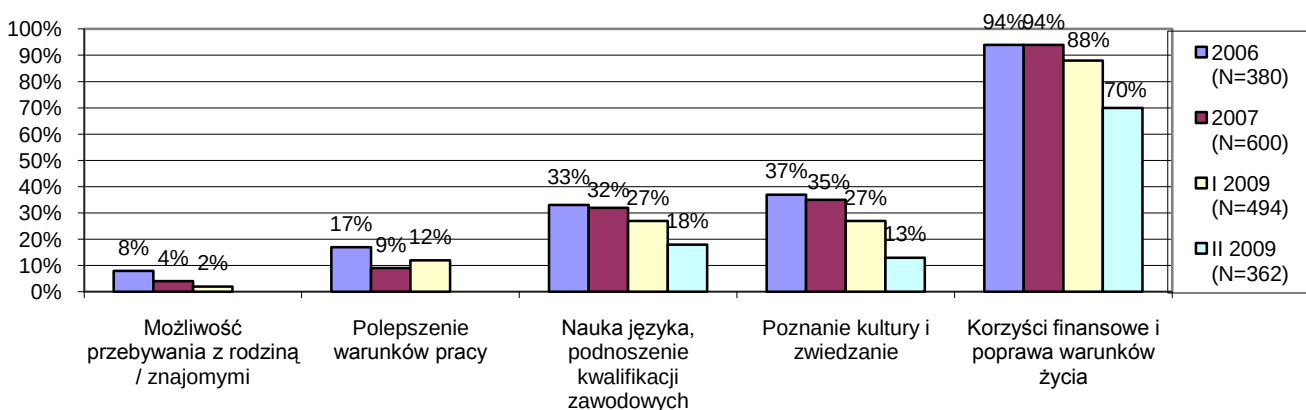
Jak pokazują wyniki badań, procent osób mających jakiekolwiek obawy związane z wyjazdem nie jest duży i utrzymywał się na stałym poziomie w okolicach 25%, jedynie w ostatnim badaniu wzrósł on do 30%. Obawy migrantów dotyczyły przede wszystkim problemów językowych w kraju emigracji, skarżyło się na nie około 40% w większości badań, jedynie w ostatnim badaniu udział takich osób spadł o 10%. Tym samym na

¹⁰⁵ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobrańowy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 20-21. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobrańowy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 21-22. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobrańowy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 68-69. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 79. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

pierwsze miejsce wybiła się obawa o znalezienie pracy (40%, w pozostałych badaniach około 20%). Przez poprzednie kilka lat bardzo zmniejszyła się obawa przed zetknięciem się z nowym otoczeniem (w 2006 – 30%, w 2007 i 2009 - 20%, w październiku 2009 – ok. 3%). Także tęsknota za bliskimi jest w coraz mniejszym stopniu zmartwieniem wyjeżdżających, choć utrzymuje się nadal na dość wysokim poziomie (30% w 2006 roku, 16% w 2007 roku, w 2009 roku kolejno: 15% i 19%).

Analizując dane dotyczące nadziei osób wyjeżdżających w związku z ich zagraniczną pracą, zauważyć można ogólny spadek poziomu oczekiwań. Podstawowe oczekiwania osób wybierających się do pracy za granicę są jednoznaczne: dominuje chęć odniesienia korzyści finansowych i poprawy warunków życia w każdym z pomiarów, choć wskazania na ten czynnik wykazują znaczny spadek. Spadek również odnotowuje aspekt poznawczy i turystyczny, na dość wysokim poziomie utrzymuje się nauka języka obcego i podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Aspekty takie jak polepszenie warunków pracy i przebywanie z bliskimi zupełnie zanikły w ostatnich badaniach.

Wykres 20. Oczekiwania migrantów z województwa zachodniopomorskiego względem wyjazdu w świetle badań w latach 2006-2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹⁰⁶.

¹⁰⁶ *Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy.* Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 22. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 23. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 71. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 64. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

Szczegółowe aspekty dotyczące oczekiwań względem pracy za granicą opisane były w ostatnim badaniu. O ambicjach migrantów dotyczących pracy w zawodzie i na poziomie swoich kwalifikacji oraz wielkości zarobków będziemy jeszcze wspominać, omówić należy jednak pozostałe aspekty. Jeśli chodzi o planowany czas pracy wyjeżdżający zamierzają w większości (60%) pracować na jeden pełen etat. Ponad 30% migrantów chce pracować w większym wymiarze godzin – zazwyczaj są to mężczyźni w średnim wieku (46-55 lat) z dużych (pięcioosobowych i więcej) gospodarstw domowych. Zdecydowana większość (81%) nie zamierza ubiegać się o zasiłki socjalne, odmienne zamiary mają najczęściej kobiety z wykształceniem wyższym oraz osoby planujące wyjechać za granicę na stałe.

3.5.3 Czynniki, które mogłyby skłonić osoby przebywające za granicą do powrotu do Polski

W świetle dotychczasowych badań do powrotu mogłyby skłonić migrantów poprawa warunków finansowych w Polsce, czyli to, czego migranci najczęściej oczekują od wyjazdu zarobkowego – około 60% badanych potwierdziło ten motyw w badaniach w 2006 i 2007 roku, kwietniu 2009 było to 40%. W badaniu z października 2009 roku wykazano, że najczęściej skłonić migrantów do powrotu do kraju mogłyby możliwości związane z uzyskaniem pracy w Polsce, która po pierwsze dawałaby porównywalne wynagrodzenie jak za granicą (51% obecnych migrantów i 30% byłych), a także byłaby stabilna (44% obecnych, 29% byłych migrantów). Czynniki związane z pozytywnymi przemianami warunków pracy w Polsce stopniowo nabierały na znaczeniu. W pierwszych dwóch turach badania wskazywało na nie jedynie 13% migrantów, natomiast w kwietniu 2009 roku już 19%. Podwyższyły się także notowania negatywnych przemian związanych z pracą w kraju emigracji – w ostatnim badaniu brak pracy za granicą i obniżka płac byłaby motywem powrotu do kraju dla kolejno 29% i 22% migrantów, jeszcze w badaniu z kwietnia procent wskazań na ten czynnik stanowił niewiele ponad 3%. Obserwując przemiany, na które wskazują dane z ostatnich lat, uznać można, iż czynnik rodzinny odgrywa coraz mniejszą rolę jako mogący skłaniać do powrotu do kraju - w 2006 roku wskazało go 30% migrantów, w 2007 roku - 18%, w kwietniu 2009 roku - 17%, a w październiku 2009 roku namowy członków rodziny do powrotu zostałyby wzięte pod uwagę jedynie przez 10% populacji badanych. Zdeterminowanie do powrotu do kraju zmieniało się w kolejnych latach – w 2006 roku 21% respondentów twierdziło, że nic nie może ich od tego odwieść, w 2007 - 19%, w kwietniu 2009 - 23%, a w październiku 2009

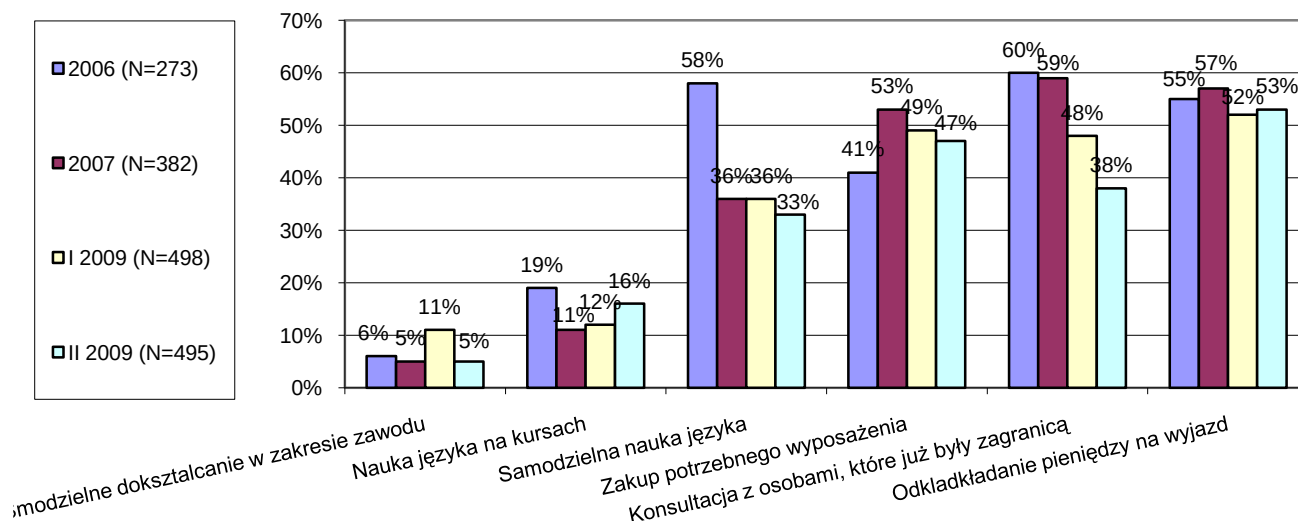
już tylko 10% respondentów. Taką postawę przedstawiali przeważnie najmłodszy migranci w przedziale wiekowym 16-19 lat.

3.5.4 Przygotowania do wyjazdu – poniesione koszty, formy doradztwa i pomocy

Dane z badań 2006 i 2007 pokazują, iż planowane koszty przeznaczone na wyjazd zagraniczny maleją – w 2006 wynosiły średnio 1 941 zł, a w 2007 roku 1 553 zł. Towarzyszy temu także zmniejszenie się odsetka osób zadłużających się na potrzeby pokrycia kosztów wyjazdu (z 51% na 36%). W następnych badaniach kwestie te jednak nie były już poruszane.

Najczęstszą formą przygotowania się do wyjazdu zagranicznego było odkładanie pieniędzy na wyjazd – to forma preferowana przez ponad połowę respondentów w każdym badaniu. W roku 2006 i 2007 większość planujących migrację radziło się osób mających za sobą podobne doświadczenia, jednak badania z 2009 roku pokazują odchodzenie od tej praktyki (spadek do 38%). Wcześniejszy zakup potrzebnego wyposażenia był kwestią, którą w 2006 roku przejmowało się niewiele ponad 40% zamierzających wyjechać, w następnych pomiarach niezmiennie czyniła tak około połowa badanych. W czasie rozpoczęcia cyklu badań większość planujących migrację dokształcała się samodzielnie w zakresie języka kraju emigracji, natomiast wyniki ostatniego badania pokazują, iż jest to już tylko 33% badanej populacji. Tylko niewielki procent planujących migrację zajmuje się przed wyjazdem samodzielnym doszkalaniami zawodowymi. Formą przygotowania się jest także wcześniejsze zebranie dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, na co zwrócona została uwaga jedynie w ostatnim badaniu – udział podejmujących ten sposób przygotowania wynosi 19%. Zebrane dane pokazuje wykres 21.

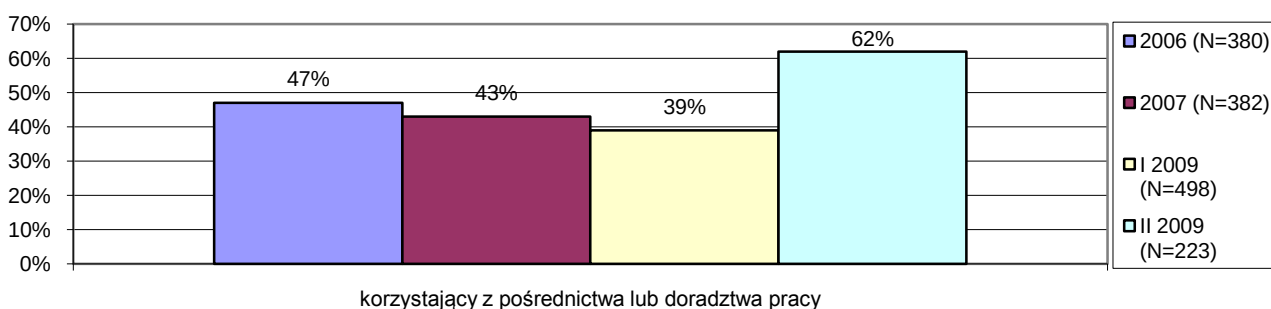
Wykres 21. Formy przygotowania do zagranicznego wyjazdu zarobkowego migrantów z województwa zachodniopomorskiego w świetle badań w latach 2006-2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹⁰⁷.

Do kwietnia 2009 widoczna była tendencja zmniejszania się ilości osób korzystających z jakiegokolwiek pomocy lub doradztwa w znalezieniu pracy. Dane z ostatniego badania wykazują jednak, iż udział osób korzystających z pomocy w znalezieniu zatrudnienia za granicą był wyższy niż kiedykolwiek.

Wykres 22. Udział korzystających z pośrednictwa lub doradztwa pracy migrantów z województwa zachodniopomorskiego w świetle badań w latach 2006-2009



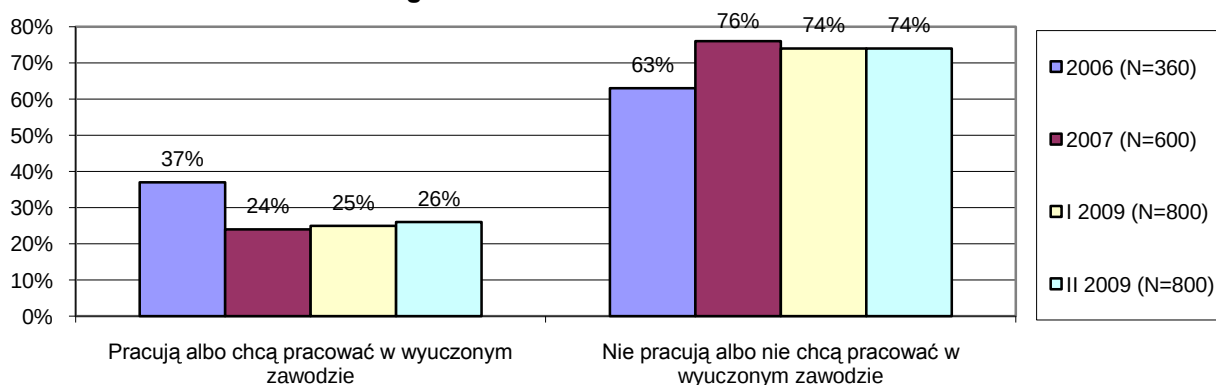
Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹⁰⁸.

¹⁰⁷ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 25. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 25. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 74. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 85. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

3.5.5 Informacje o podejmowanej za granicą pracy, ocena możliwości znalezienia pracy w Polsce

Analiza danych z dotychczasowych badań wykazuje, że większość planujących migrację na krótko przed wyjazdem jeszcze nie znalazła miejsca pracy w kraju emigracji. Tendencja niefrasobliwości przyszłych emigrantów zmalała na krótko, co wykazało badanie z 2007 roku, jednak ostatnie badania z 2009 roku wykazały, że znowu coraz mniej wyjeżdżających troszczy się o swoje przyszłe miejsce pracy przed jej podjęciem.

Wykres 23. Odsetek migrantów z województwa zachodniopomorskiego, którzy pracują lub zamierzają pracować swoim zawodem według badań w latach 2006–2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006–2009¹⁰⁹.

Zarówno wśród pewnych już swojego zatrudnienia jak i wśród poszukujących jeszcze pracy w mniejszości są osoby, których wyuczony zawód zgodny byłby z charakterem pracy, którą wykonywali albo planowali wykonywać migranci. Duży odsetek, bo prawie 40%, stanowili pracujący w swoim zawodzie i planujący taką pracę jedynie na początku

¹⁰⁸ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 26. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 26. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 26. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 83. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

¹⁰⁹ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 27. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

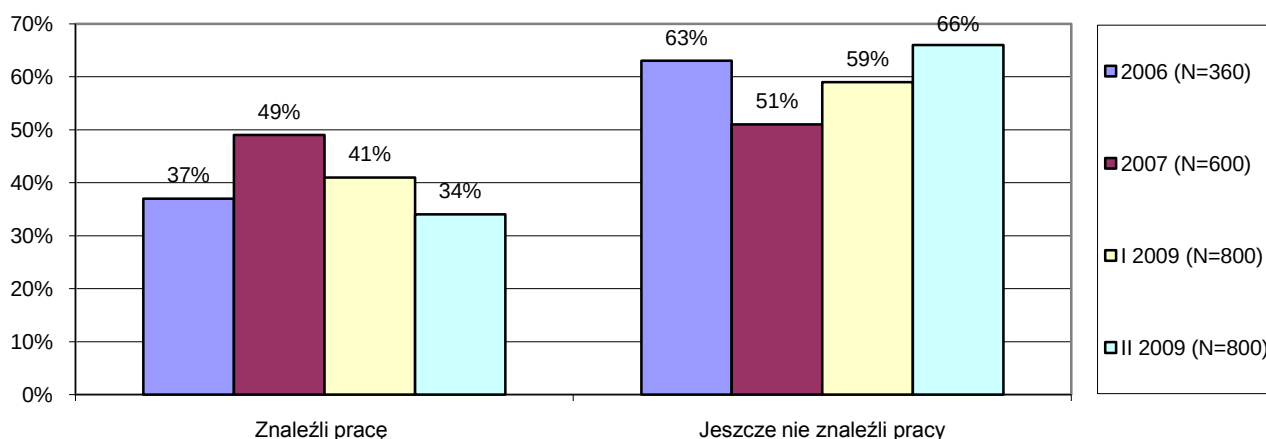
Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 27. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 75. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 66. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

prorowadzonych badań, czyli w 2006 roku. Udział ich w następnych latach utrzymywał się na poziomie około 25%, aż jak pokazują badania z października 2009, wzrósł z powrotem do około 30%.

Wykres 24. Odsetek migrantów z województwa zachodniopomorskiego, którzy znaleźli prace przed planowanym wyjazdem według badań w latach 2006-2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹¹⁰.

Wśród zawodów wymienionych przez ankietowanych, którzy mieli zamiar pracować w swojej branży, w pierwszych badaniach powtarzały się takie profesje jak specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (w następnych latach jednak nie miało już to miejsca). Każdy pomiar wykazywał, że znajdowali pracę za granicą respondenci o zawodach związanych z wykonywaniem pracy fizycznej, jak robotnicy różnych branż, m.in. budowlanej i przemysłowej oraz górnicy. Wśród innych zawodów często pracę zgodną ze swoimi kwalifikacjami wykonywali rzemieślnicy – zwłaszcza stolarze, kierowcy pojazdów oraz maszyn samo jeżdżących. Respondenci, którzy nie znajdowali pracy w swoim zawodzie, jak wykazywały kolejne badania, byli przede wszystkim: specjalistami, pracownikami obsługi biurowej, modelkami, sprzedawcami, demonstratorami, a także pracownikami obrotu pieniężnego i obsługi klienta oraz średnim personelem technicznym.

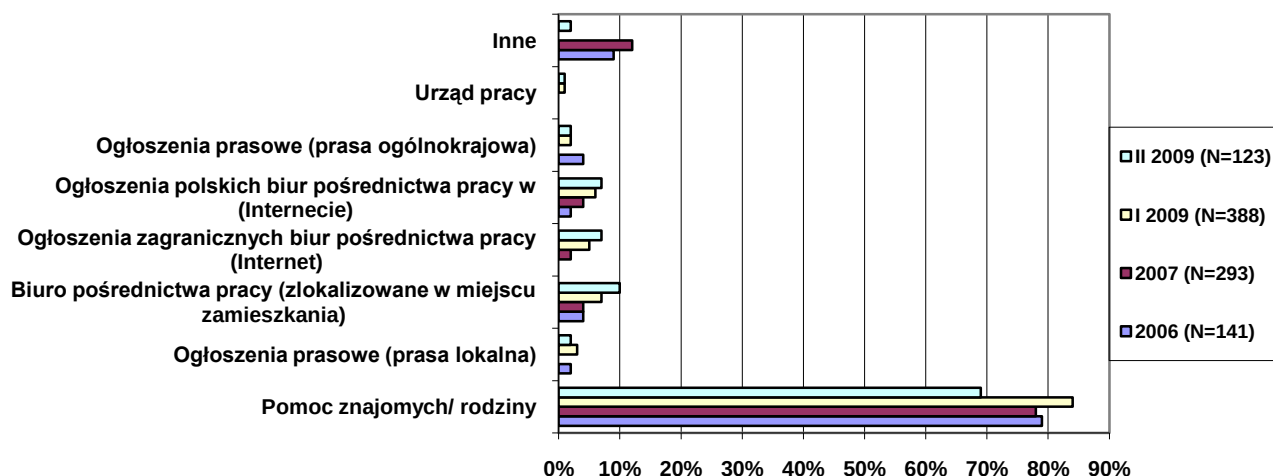
¹¹⁰ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 27. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 27. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 79. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 82. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

Oceny trudności znalezienia pracy w swoim zawodzie w Polsce w badaniach, w których o to pytano, wykazują, iż sytuacja nie jest dobra, ale zdecydowanie polepsza się w kolejnych latach. W skali od 1 do 10 średnia ocen w 2006 roku wynosiła 4,8; w następnych latach wzrosła do 5,2; a następnie do 5,8. Oceny dla trudności znalezienia pracy za granicą nie były jednak wiele wyższe, w ostatnim badaniu wręcz takie same (5,3). Ten fakt i powyższe analizy wskazują, iż praca w zawodzie nie jest ważnym motywem dla podjęcia pracy za granicą. Wydaje się więc, iż chodzi przede wszystkim o motyw wielkości zarobków, co jednak niesie ze sobą zagrożenie dewaluacji kwalifikacji przy pracy niezgodnej z wykształceniem.

3.5.6 Osoby i instytucje pośredniczące w poszukiwaniu pracy za granicą

Zdecydowanie najczęściej uruchamianym kanałem pośrednictwa pracy są kontakty rodzinne i towarzyskie. Przeważająca większość migrantów w każdym badaniu deklarowała tę drogę pozyskania zatrudnienia, w kwietniu 2009 roku udział tej kategorii wzrósł do 84%, w ostatnim badaniu Pentor zanotował jednak 15% spadek. Pozostałe drogi pośrednictwa pracy zostają daleko w tyle, zauważyć jednak należy rosnący udział korzystania z biur pośrednictwa pracy zlokalizowanych w miejscu zamieszkania, od 2006 roku odnotowano jego ponad 100% wzrost (z 4% w 2006 do 10% w październiku 2009). Coraz więcej osób korzysta także z Internetu jako medium znalezienia pracy, zarówno z ogłoszeń polskich jak i zagranicznych biur pośrednictwa pracy – tymi sposobami znalazło ostatnio pracę 7% ankietowanych. W obu przypadkach oznacza to znaczny wzrost w porównaniu z rokiem 2006 roku, kiedy udział korzystania z nich utrzymywał się na poziomie 2%. Marginalne znaczenia w zdobywaniu pracy mają, jak się okazuje, ogłoszenia w prasie ogólnopolskiej (z 4% w 2006 roku spadły do 2%) oraz w prasie lokalnej (cały czas utrzymują się na poziomie 2%-3%). Nikłe znaczenie w pośrednictwie pracy okazuje się mieć także Urząd Pracy (zaledwie 1% populacji migrantów znalazło zatrudnienie przez jego pośrednictwo).

Wykres 25. Osoby i instytucje pośredniczące w poszukiwaniu pracy za granicą dla migrantów z województwa zachodniopomorskiego w świetle badań w latach 2006–2009

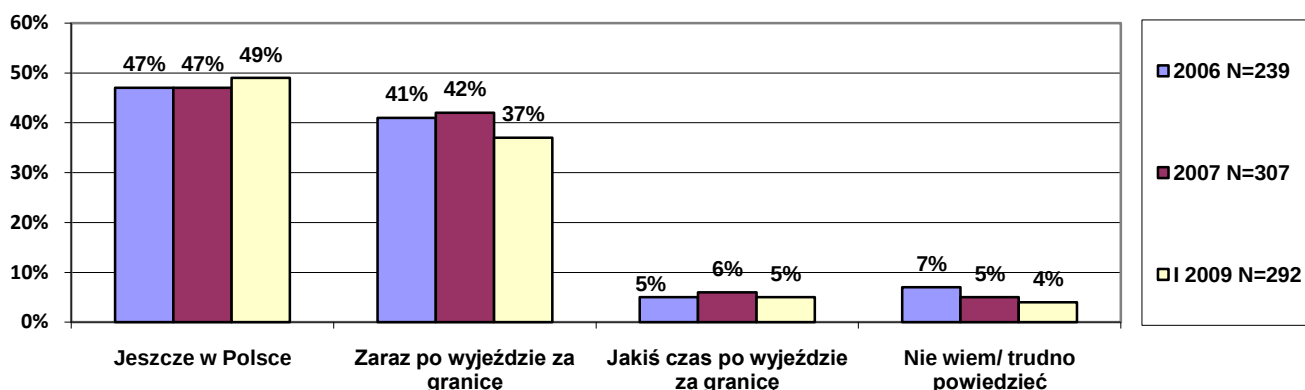


Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹¹¹.

Jeśli chodzi o osoby, które jeszcze nie znalazły pracy, blisko połowa z nich zamierza znaleźć zatrudnienie jeszcze w Polsce przed wyjazdem. Niewiele na przestrzeni ostatnich lat zmienił się procent zamierzających znaleźć pracę zaraz po wyjeździe już za granicą (zmałał od 42% w 2007 roku do 37% w 2009). Margines populacji stanowią osoby, które deklarują, że pracy szukać będą jakiś czas po przybyciu za granicę i te, które nie wiedzą jeszcze kiedy zaczną szukać pracy (po około 5%).

¹¹¹ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 30. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 29. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 81. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 82. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

Wykres 26. Czas poszukiwania pracy przez migrantów z województwa zachodniopomorskiego, którzy jeszcze jej nie znaleźli w świetle badań w latach 2006–2009



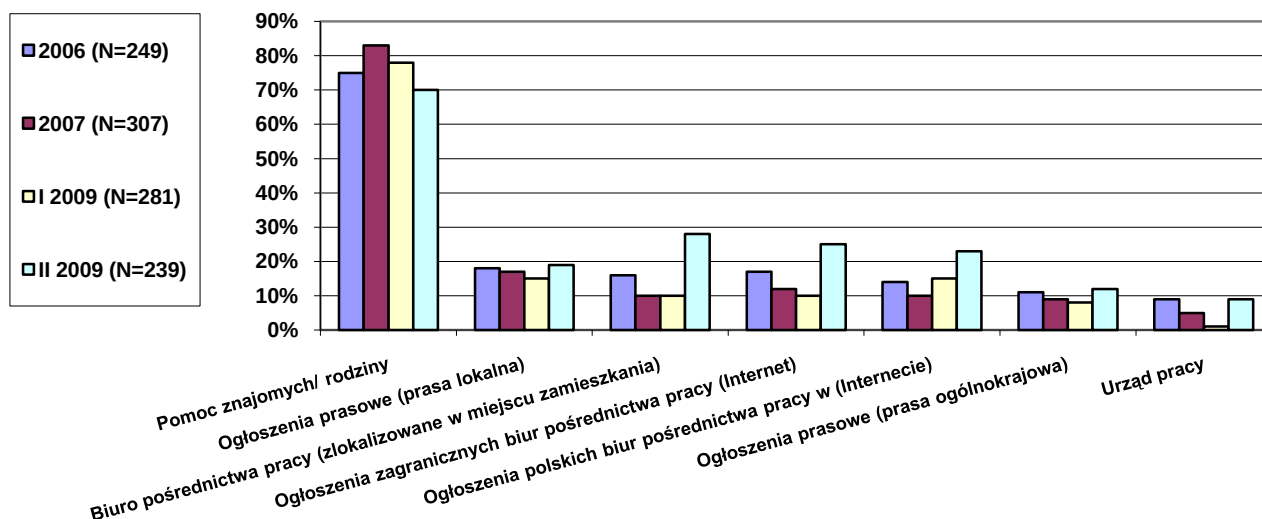
Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹¹².

Osoby, które jeszcze nie znalazły pracy, mając możliwość wielokrotnego wyboru odpowiadały najczęściej, że będą szukać jej poprzez znajomych i rodzinę (od 83% w 2007 roku do 70% w październiku 2009). Co ciekawe, jest to jedyny środek poszukiwania pracy, który odnotował spadek w ostatnim badaniu, korzystanie ze wszystkich innych sposobów zdobywania zatrudnienia, według deklaracji migrantów, wzrosło względem stanu z ubiegłych lat. Wniosek z tego, że coraz bardziej różnicują się drogi poszukiwań zatrudnienia. Najwyższy wzrost zainteresowania występuje w odniesieniu do oferty biur pośrednictwa pracy zlokalizowanych w miejscu zamieszkania. Skojarzyć to można z rosnącą skutecznością działalności tych biur, co wykazywały wcześniejsze dane (deklaracje korzystania z ich usług w 2007 i na początku 2009 roku utrzymywały się na poziomie 10%, w ostatnim badaniu wzrosły niemal do 30% badanych). W podobny sposób wygląda ścieżka wzrostu popularności ogłoszeń zagranicznych biur pośrednictwa pracy w Internecie (w 2006 roku 17% badanych deklarowało chęć szukania tam ofert, w 2007 – 12%, w kwietniu 2009 już tylko 10%, a w październiku 2009 25%). Wzrost odnotowują także ogłoszenia polskich biur pośrednictwa pracy w Internecie (z poziomu 14% na początku 2009 do 23% pod koniec roku). Na wyrównanym poziomie poniżej 20% utrzymuje się przez ostatnie lata udział migrantów szukających ogłoszeń o pracę w prasie lokalnej, niżej w okolicach 10% mieści się udział poszukujących ich w prasie krajowej. Zauważyć należy, że Urząd Pracy to właściwie ostatnie miejsce, gdzie migranci zaglądają

¹¹² Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 31. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 30. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 82. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

w poszukiwaniu pracy zagranicznej, po okresie drastycznego spadku (do 1% w kwietniu 2009, udział osób deklarujących chęć skorzystania z usług Urzędu Pracy wróciła do poziomu z 2006 roku, czyli 9%).

Wykres 27. Osoby i instytucje, dzięki którym migranci z województwa zachodniopomorskiego zamierzają znaleźć pracę, w świetle badań w latach 2006–2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹¹³.

3.5.7 Planowane przez migrantów wydatki i inwestycje za granicą i w Polsce

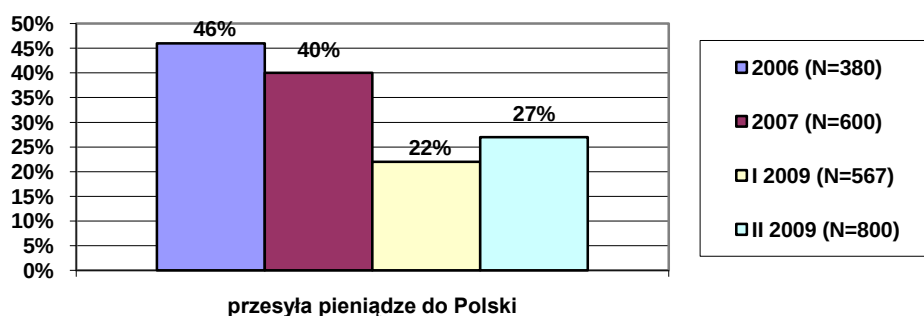
Podstawową sprawą, jeśli chodzi o zagospodarowanie zarobków uzyskanych w pracy zagranicznej jest to, czy i ile udaje się migrantom zaoszczędzić. Bezpośrednio kwestia ta poruszana była jednak tylko w ostatnim badaniu. Wśród obecnych migrantów i planujących wyjazd, nikły procent (2%-3%) stanowią ci, którym nie udało się nic zaoszczędzić, jednak wśród byłych migrantów kategoria ta stanowi aż 9%. Plany, co do oszczędności zostają zweryfikowane przez rzeczywistość, co widać także po zestawieniu wyników przewidywanych oszczędności, które u zamierzających wyjechać - stanowią średnio 51% zarobków oraz rzeczywistych oszczędności obecnych migrantów wynoszących średnio 44% ich zarobków. Okazuje się, iż więcej o niemal połowę

¹¹³ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobrańcy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 30. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobrańcy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 29. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobrańcy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 81. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 82. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

oszczędzają mężczyźni niż kobiety, oraz raczej osoby z wykształceniem zawodowym niż wyższym.

Zaoszczędzone pieniądze coraz rzadziej są bezpośrednio przesyłane do Polski, o czym świadczą wyniki badań z kolejnych lat. Jeszcze w 2006 roku niemal połowa migrantów przysyłała zarobione pieniądze do Polski, a było to średnio 41% dochodów. Do pierwszego pomiaru w 2009 roku udział takich migrantów systematycznie spadał (do poziomu 22%), obecnie nieco się podniósł – do 27%. Można zauważyć ciekawą tendencję - wraz ze zmniejszaniem się kategorii migrantów przysyłających pieniądze do Polski, rośnie średni procent przesyłanej sumy. Okazuje się zatem, że transferu pieniędzy do Polski dokonują przede wszystkim ludzie, którzy pracują głównie na potrzeby bliskich przebywających w kraju, jednocześnie stają się oni coraz mniej liczną kategorią migrantów.

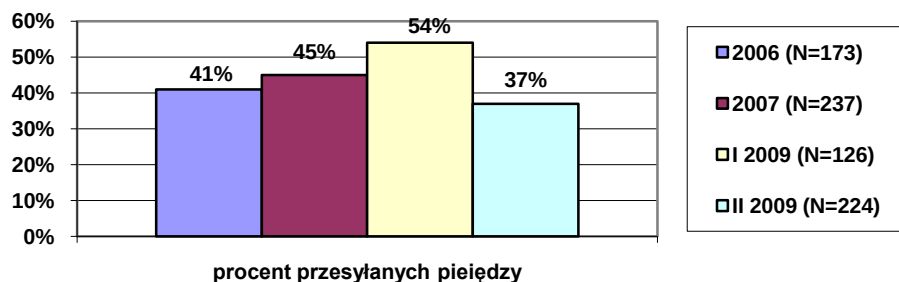
Wykres 28. Odsetek migrantów z województwa zachodniopomorskiego deklarujących przesyłanie pieniędzy do Polski w świetle badań w latach 2006–2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006–2009¹¹⁴.

¹¹⁴ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 32. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 31. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 84. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 78. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

Wykres 29. Procent wynagrodzenia przesyłanego do Polski przez migrantów z województwa zachodniopomorskiego w świetle badań w latach 2006–2009

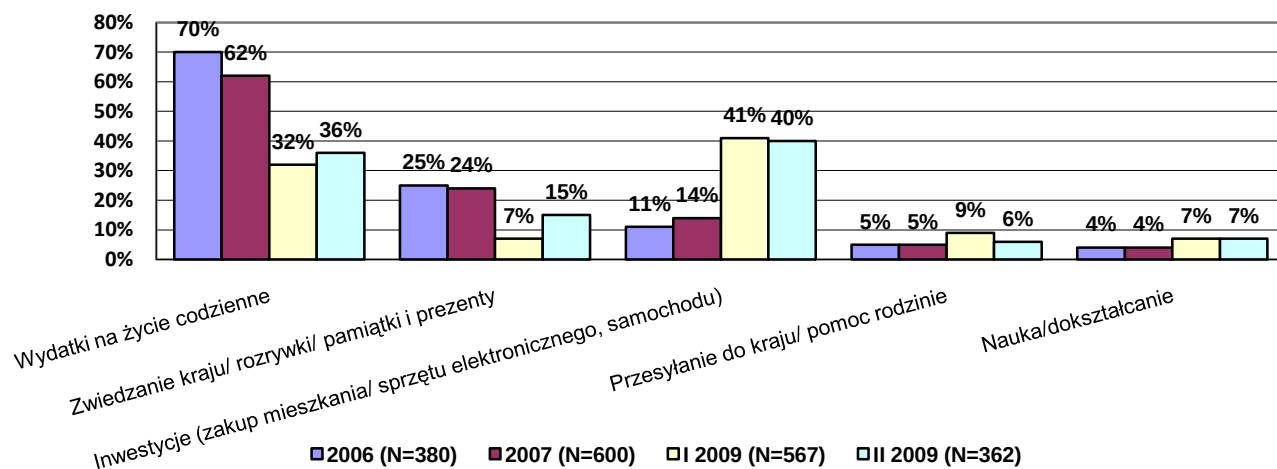


Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹¹⁵.

Dane z dotychczasowych badań dotyczące wydatków w kraju migracji pokazują bardzo wyraźną przemianę nastawienia migrantów. Jeszcze do 2007 roku większość (kolejno 70% i 62% badanych) przeznaczała pieniądze na wydatki życia codziennego, natomiast w obu badaniach z 2009 roku ich udział spadł do 32% i 36%. Rośnie natomiast znacząco udział osób, które swoje zarobki inwestują w dobra trwałe. Zmniejszył się odsetek migrantów, którzy deklarują przeznaczanie wynagrodzeń na rozrywki, pamiątki i zwiedzanie – z 25% w 2006 roku do 7% na początku 2009. Nieznaczny wzrost, odnotować można na korzyść wydatków związanych z kształceniem. Udział osób przeznaczających zarobione pieniądze na pomoc rodzinie ulegał w ciągu tych lat wahaniom od 5% do 9%. Ze zmian tych wynika, iż migranci zaczęli bardziej dalekowzrocznie zagospodarowywać swoje oszczędności.

¹¹⁵ *Ibidem*

Wykres 30. Planowane wydatki i inwestycje w kraju emigracji migrantów z województwa zachodniopomorskiego według badań w latach 2006-2009

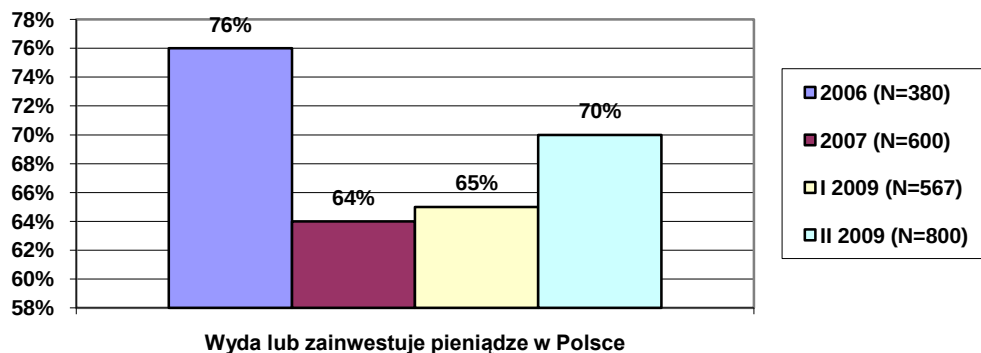


Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹¹⁶.

Jak pokazują wyniki przeprowadzonych badań, potencjał konsumencki migrantów powracających do Polski ulegał znacznym wahaniom. W 2006 roku chęć wydawania w Polsce pieniędzy zarobionych za granicą deklarowało aż 76% badanych, w następnych latach nastąpił spory spadek tej siły konsumenckiej o ponad 10%, ostatnie badanie wykazało jednak, iż udział osób zainteresowanych wydawaniem i inwestowaniem pieniędzy na polskim rynku wzrósł do 70%.

¹¹⁶ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 31. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 31. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 83. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
 Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 77. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

Wykres 31. Odsetek migrantów z województwa zachodniopomorskiego deklarujących wydanie/zainwestowanie oszczędności po powrocie do Polski według badań w latach 2006-2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹¹⁷.

Dane wykazują, iż potencjał kapitałowy migrantów nie przekłada się na potencjał gospodarczy – możliwość tworzenia nowych miejsc pracy i ożywienia gospodarczego. Sukcesywnie spada bowiem procent migrantów deklarujących chęć otworzenia za zaoszczędzone pieniądze własnej działalności gospodarczej (z 12% w 2006 do 5% w ostatnim badaniu). Niewielki procent migrantów zamierza zainwestować pieniądze w swoje wykształcenie, choć jeszcze w 2007 roku było to 12%, pomiary z 2009 roku wykazują spadek i utrzymanie wielkości tej kategorii na poziomie 7%. We wcześniejszych latach przeznaczeniem oszczędności migrantów były przede wszystkim nieruchomości – mieszkanie, dom (34%, 28%) – ostatnie badanie wykazało jednak, iż już prawie o połowę mniej osób ma w planach taki wydatek (16%). Priorytetem 27% badanej populacji stała się poprawa warunków życiowych – w poprzednich latach – 2007 i na początku 2009 roku - podzielało to dążenie 11% migrantów. Remontem i wyposażeniem mieszkania zajmować się chciało po powrocie do kraju około 20% badanych w 2006 i na koniec 2009 roku – średnie pomiary wykazały, iż udział tej kategorii utrzymywał się na poziomie 11%. Jako cel przeznaczenia zarobków dość wysoko znajdował się także zakup środka transportu. Procent wskazań tej odpowiedzi ulegał jednak znacznym wahaniom i obecnie według ostatniego pomiaru znajduje się na poziomie 14%. Wzrósł natomiast, choć także po

¹¹⁷ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 33. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 32. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 85. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 76. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

znaczących wahaniach, udział wskazań na wyposażenie mieszkania, zakup sprzętu RTV, AGD – z 4% w roku 2006 i na początku 2009 do 12% na koniec 2009 roku. Spłata długów i kredytów jako cel przeznaczenia zarobionych za granicą pieniędzy odnotowała spory spadek z 10% w 2006 roku do 2% w 2007, jednak według pomiarów z 2009 roku znów rośnie (6%-7%). Dotychczas rozrywki, według deklaracji migrantów, nie stanowiły dla nich celu wydatków w kraju (1%-2%), ostatni pomiar wykazał jednak, iż udział osób, dla których są one celem, wzrósł do 8%. Reszta wymienianych przez badanych odpowiedzi nie sposób porównać, gdyż nie występowały we wszystkich pomiarach.

Tabela 8. Planowane wydatki i inwestycje w Polsce migrantów z województwa zachodniopomorskiego według badań w latach 2006–2009 (w proc.)*

Planowane wydatki i inwestycje	2006	2007	I 2009	II 2009
Zakup nieruchomości, mieszkania, budowa domu	34	28	28	16
Zakup środka transportu/ samochód, skuter/	17	16	19	14
Remont domu, mieszkania/ wyposażenie mieszkania	20	11	11	22
Poprawa warunków życiowych	13	11	11	27
Własna działalność gospodarcza	12	10	8	5
Wykształcenie	8	12	7	7
Wyposażenie mieszkania, sprzęt RTV/AGD	4	9	4	12
Rozrywki	1	2	2	8
Spłata długów i kredytów	10	2	6	7
Polepszenie sytuacji finansowej/ inwestycje bankowe	6	5	-	8
Założenie rodziny, ślub	2	-	2	-
Pomoc rodzinie	-	3	3	-
Własne potrzeby	-	7	4	-
Zakup ziemi	2	-	-	-
Prawo jazdy	-	3	-	-
Nie wiem	8	-	7	-

*respondenci mogli wybrać kilka wariantów stąd procenty nie sumują się do 100%.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹¹⁸.

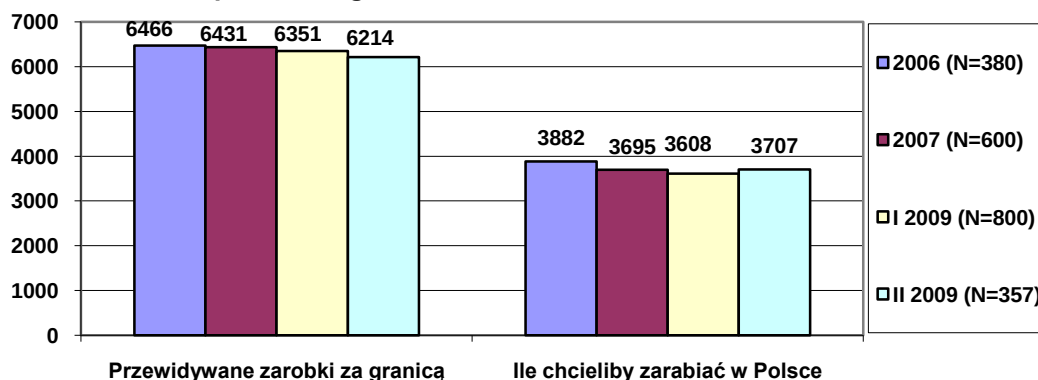
3.5.8 Planowane zarobki za granicą, a optymalna kwota zarobków w kraju

W odniesieniu do planowanych lub już uzyskiwanych zarobków za granicą oraz przewidywanych zarobków w Polsce uderza stabilność mierzonych w złotych oczekiwania i przewidywań planujących emigrację mieszkańców województwa zachodniopomorskiego. Średnie dla obu wskaźników w ostatnich latach niemal nie

¹¹⁸ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 33. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 33. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 85. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 77. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

zmieniły się. Każdorazowo w badaniach potwierdza się, iż wyższych zarobków oczekują raczej mężczyźni, powyżej 26 roku życia, z wykształceniem wyższym lub wyższym nieukończonym, z miast 20-50 tys. oraz powyżej 200 tys. mieszkańców, zarabiający dotychczas w Polsce powyżej 1500 zł. Analiza oczekiwanych dochodów za granicą oraz dotychczasowych dochodów w Polsce pokazuje, iż im większe były dotychczasowe zarobki w kraju, tym wyższe będą wymagania płacowe migrantów. Jednocześnie dotychczasowe płace w Polsce są przewyższane przez oczekiwane zarobki za granicą niekiedy sześciokrotnie, a oczekiwania, co do przyszłych zarobków w kraju przekraczają je cztery razy. W badaniu z października 2009 roku wykazano, iż wysokość oczekiwanych zarobków za granicą, które w Polsce sytuowałyby wśród najwyżej zarabiających, w realiach krajów emigracji należą do płac ludzi najgorzej zarabiających. Wybijają się w tym obrazie sytuacji dwa podstawowe problemy: po pierwsze polskie realia nie są w stanie zaspokoić ambicji zarobkowych migrantów, po drugie dobrze wykształceni młodzi ludzie pracując na stanowiskach najniżej opłacanych w kraju emigracji (choć w istocie porównywalnie albo lepiej płatnych niż wysokie stanowiska w Polsce) dewaluują swoje kwalifikacje.

Wykres 32. Przewidywane zarobki za granicą i oczekiwane zarobki w Polsce migrantów z województwa zachodniopomorskiego w świetle badań w latach 2006–2009



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹¹⁹.

¹¹⁹ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006, s. 35. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

3.5.9 Znaczenie znajomości języka obcego wśród osób podejmujących migrację zarobkową¹²⁰

Badania dotyczące migracji niezmiennie obejmowały zakresem tematycznym także kwestię znajomości i roli języka kraju emigracji wśród osób podejmujących pracę za granicą. Nauka i polepszenie znajomości języka zazwyczaj jest jednym z motywów emigracji. Jako jedno z oczekiwań względem swojego wyjazdu wskazywało ją z roku na rok coraz mniej osób (w 2006 roku było to 35%, a w 2009 już tylko 28%). Były to najczęściej kobiety do 25 roku życia, studiujące lub uczące się. Głównym powodem emigracji pozostaje zawsze motyw zarobkowy – nauka języka dla migrantów nie jest więc celem samym w sobie.

Coraz mniejszą wagę przywiązuje się także do nauki języka jako przygotowania do wyjazdu zagranicznego. Jeszcze w 2006 roku doksztalcanie w zakresie języka kraju emigracji deklarowało 56% badanych, w następnych latach procent ten spadł do 36% i 33%, a ostatni pomiar wykazał, że działania takie podjęło jedynie 19% planujących wyjazd. Podobnie przedstawia się sytuacja z uczestnictwem w kursach językowych – w 2006 roku uczęszczało na nie przed wyjazdem 19% wyjeżdżających, w kolejnych latach 11%, a według ostatniego badania jedynie 9%.

Najpopularniejszym językiem wśród migrantów zarobkowych jest niezmiennie język angielski, jego znajomość deklarowało za każdym razem około 70% badanych. Drugim z kolei znanym językiem jest język niemiecki, którego znajomość deklarowało w poprzednich latach około 40% badanych, a w ostatnim badaniu nawet 48%. Jeśli chodzi natomiast o oceny swoich umiejętności językowych, to sytuacja na przestrzeni lat objętych badaniami ulegała pewnym wahaniom, ale nie zmieniła się w bardzo znaczący sposób. Stałą tendencją jest to, iż około 30% populacji migrantów nie zna języka angielskiego w żadnym stopniu, natomiast niemieckiego nie zna ponad połowa (choć to ostatnio uległo poprawie). Znajomość języka angielskiego wyraźnie się poprawiła – w 2007 roku niemal połowa respondentów przyznawała, że zna go najwyżej średnio, a dobrze i bardzo dobrze deklarowało 23%, ostatni pomiar wykazał, że proporcje między tymi kategoriami

¹²⁰ *Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobrańowy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 34. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).*
Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobrańowy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 87. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 69. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

migrantów niemal wyrównały się (35% do 36%). Jeśli chodzi o znajomość języka niemieckiego, to zgodnie z wynikami poprzedniego badania udział migrantów, którzy znają niemiecki najwyżej średnio, jest taki sam jak w roku 2007 (36%), natomiast powiększyła się liczba osób znających niemiecki dobrze i bardzo dobrze (z 7% do 12%).

Tabela 9. Znajomość języków obcych przez migrantów z województwa zachodniopomorskiego w świetle badań w latach 2007–2009 (proc.)

	Język angielski			Język niemiecki		
	brak	średnio, słabo i bardzo słabo	dobrze i bardzo dobrze	brak	średnio, słabo i bardzo słabo	dobrze i bardzo dobrze
2007	29	48	23	57	36	7
I 2009	30	40	20	60	33	7
II 2009	29	35	36	52	36	12

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009¹²¹.

3.6 Podsumowanie

Migracje zarobkowe od 2006 roku niezmiennie są udziałem ludzi młodych. Przeciętny migrant to człowiek w wieku 26-35 lat z wykształceniem średnim lub zasadniczym zawodowym, pracujący zawodowo, o miesięcznych dochodach poniżej 1500 zł. Ostatnio zwiększył się wśród wyjeżdżających udział osób z najwyższym wykształceniem, jednak nie zmieniło to ogólnych tendencji i nadal nie można powiedzieć, iż mamy do czynienia z powszechnym drenażem mózgów.

W trakcie prowadzenia badań widoczna była bardzo istotna przemiana postaw migrantów dotyczących motywacji, obaw, oczekiwań oraz przewartościowania dążeń wyjeżdżających za granicę. Stali się oni bardziej racjonalni, kalkulujący przede wszystkim wymierne zyski i bariery związane z rynkiem pracy. Mniejszą rolę miały pozytywne i negatywne czynniki społeczne, środowiskowe, emocjonalne, a także rozrywkowe i towarzyskie związane z wyjazdem zarobkowym. Nie można z pewnością powiedzieć, że wraz z upływem lat migracji Polaków za granicę zmniejszają się ich obawy. Ostatnie badanie pokazało, że nawet nieco one wzrosły. Zdecydowanie jednak zmienia się przedmiot obaw migrantów - mniej niepokoju budzi poradzenie sobie z językiem obcym (co związane może być także z coraz lepszym władaniem nim) i nowym otoczeniem,

¹²¹ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007, s. 37. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009, s. 90. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).
Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, s. 87. <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 7.10.2010).

a także tęsknota za bliskimi. Na pierwszym planie stanęła obawa o znalezienie pracy. Cele, na które wyjeżdżający przeznaczają swoje zarobki, w coraz mniejszym stopniu wiążą się z wydatkami na potrzeby życia codziennego, inwestują je przede wszystkim w dobra stałego użytku jak zakup lub budowa domu czy mieszkania, a także poprawa warunków mieszkaniowych. Racjonalność migrantów nie uwidacznia się jednak na poziomie pewnej zapobiegliwości, jaką jest znalezienie pracy przed wyjazdem. Systematycznie od 2007 roku spada bowiem procent osób deklarujących posiadanie w kraju emigracji pewnego zatrudnienia. Niefrasobliwość migrantów ujawnia się także we wzroście wśród nich ilości wyjeżdżających bez konkretnego określania czasu wyjazdu, ich udział zwiększył się skokowo o ponad 10% i to kosztem tych, którzy deklarowali wyjazd na czas określony. Trzeba jednak przyznać, że ostatnio migranci chętniej korzystają z form pomocy w znalezieniu pracy. Formy pośrednictwa pracy, z jakich planują skorzystać stają się także coraz bardziej różnorodne, choć nadal dominuje uciekanie się do znajomości rodzinnych i towarzyskich.

Warunki pracy w Polsce są zdecydowanie gorsze od sytuacji za granicą, uważa tak niezmiennie około połowa migrantów. Tylko 10% respondentów uważa za korzystniejsze warunki pracy w Polsce. Szczególnie dobrze oceniana jest przez migrantów zagraniczna organizacja pracy, rokrocznie wzrastają pozytywne oceny czasu pracy za granicą, stosunków z przełożonymi oraz atmosfery pracy. Najważniejszym czynnikiem pozostają jednak płace – to one wybijają się na pierwszy plan wśród motywów migracji i wyboru kraju wyjazdu. W tej kategorii standardy polskie trudno będzie dostosować do norm europejskich, do których zdążyli przywyknąć migranci. Pracując nawet poniżej swoich kwalifikacji mogą oni zarobić miesięcznie powyżej 6 tys. zł, co stanowi nawet czterokrotność ich dotychczasowych zarobków w Polsce, a równocześnie w krajach emigracji jest jedną z najniższych płac. Zagraniczny wyjazd zarobkowy jest więc prostym rozwiązaniem dla podreperowania swojego budżetu, bez konieczności posiadania specjalnych kwalifikacji czy referencji. Praca w zawodzie i zdobywanie kwalifikacji nie są zresztą czymś, na czym zależy emigrantom w sposób szczególny. Z roku na rok zmniejsza się bowiem liczba tych, którzy pracują lub chcą pracować w swoim zawodzie za granicą. Pracę w zawodzie znajdują najczęściej robotnicy o różnym stopniu wykwalifikowania, pracownicy usług osobistych i ochroniarskich. Poważnym problemem staje się obniżanie, bądź utrata kwalifikacji już posiadanych, spowodowana długotrwałą pracą poniżej swoich umiejętności i wykształcenia. Po powrocie do Polski migranci oczekiwaliby pracy, która zapewniałaby przynajmniej połowę zarobków zagranicznych

(powyżej 3 tys. zł). Choć zarówno średnie płace za granicą, jak i średnie zarobki oczekiwane w Polsce nieco zmniejszyły się, to nadal widoczna jest między nimi przepaść. Oczekiwania migrantów są znacznie powyżej przeciętnych płac, szczególnie dla kogoś, kto pracował poniżej swoich kwalifikacji. Koło się tu zamyka, bowiem obniżenie kwalifikacji powoduje większe trudności ze znalezieniem pracy w Polsce, zwłaszcza dobrze płatnej pracy, która dawałaby zarobki porównywalne z zarobkami zdobywanymi za granicą. Sytuacja taka może być motywem kolejnych wyjazdów zarobkowych.

Mimo wszystkich zmian w myśleniu migrantów, które dostosowuje się do zasad rynkowej racjonalności, zasadzającej się na kalkulacji czynników ekonomicznych, wybory migrantów nadal są krótkowzroczne, a w swej racjonalnej ocenie nie dopuszczają dalszych konsekwencji zarobkowych wyjazdów, nieprzyczyniających się do zwiększania doświadczenia zawodowego, a wręcz dewaluujących już posiadane kwalifikacje.

4 Wyniki analizy danych diagnozy przyczyn migracji zarobkowej mieszkańców województwa zachodniopomorskiego

4.1 Badanie osób przebywających aktualnie za granicą – migrantów

4.1.1 Struktura demograficzna migrantów

W badaniu obecnych migrantów zarobkowych przeprowadzonym na próbie liczącej 103 respondentów znalazło się 42,7% kobiet i 57,3% mężczyzn.¹²²

Tabela 10. Płeć badanych migrantów

Płeć	Wskazania	Procent
Kobieta	44	42,7
Mężczyzna	59	57,3
Razem	103	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Rozpiętość wieku respondentów obejmowała zakres od 19 do 60 lat. Połowa respondentów mieści się jednak w przedziale do 32 lat. Potwierdziła się hipoteza, że na migrację zarobkową najczęściej wyjeżdżają respondenci w kategorii wiekowej od 25 do 34 lat. Osoby w tym przedziale wiekowym stanowią bowiem 48% wszystkich migrantów. Drugą najliczniejszą kategorią wyjeżdżających są najmłodsi migranci – do 24 lat. W kolejnych kategoriach wiekowych widać systematyczny spadek liczebności.

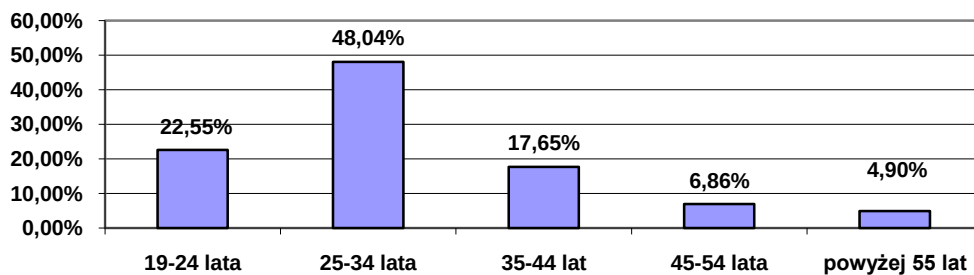
Tabela 11. Wiek badanych migrantów

Wiek	Częstotliwość	Procent	Procent ważnych
18-24	23	22,3	22,5
25-34	49	47,6	48,0
35-44	18	17,5	17,6
45-54	7	6,8	6,9
Pow. 55	5	4,9	4,9
Razem	102	99,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

¹²² Szczegółowy opis metodologii badania znajduje się w rozdziale 7.1.

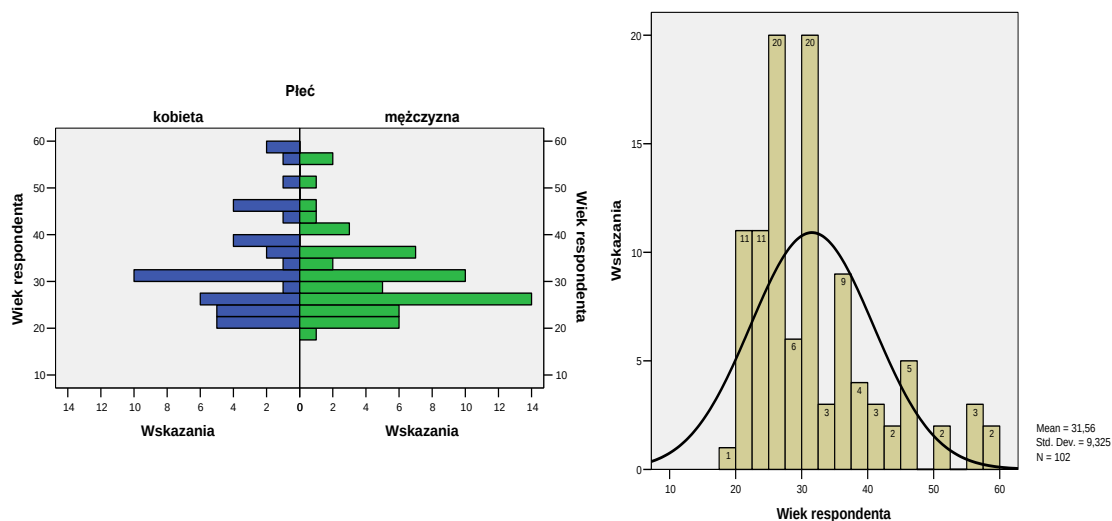
Wykres 33. Kategorie wiekowe migrantów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Dokonując bardziej szczegółowej analizy wieku respondentów, okazuje się, że wśród kobiet najwięcej jest respondentek po 30 roku życia, nieprzekraczających 33 lat. Mężczyźni o wiele częściej niż kobiety wyjeżdżają w celach zarobkowych tuż po 25 roku życia, wraz z wiekiem jednak widać u nich silną tendencję spadkową, jeśli chodzi o wyjazdy zarobkowe. Wśród kobiet migrujących wiek jest bardziej zróżnicowany, świadczy o tym fakt, że w kategoriach wieku tuż przed 40. rokiem życia i po 45. roku życia spotyka się więcej migrantek niż migrantów mimo, że ogólnie kobiet na emigracji jest mniej niż mężczyzn. Przemawia za tym też fakt, iż najmłodszy badany to właśnie mężczyzna, a najstarszymi respondentami (60 lat) były kobiety.

Wykres 34. Struktura wieku badanych migrantów według płci (w proc.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Nie jest zaskoczeniem, że wśród respondentów w każdym kraju największą kategorię stanowili migranci w przedziale wiekowym 25-34 lat. 21% badanych jest wieku od 25 do 34 lat i przebywa w Wielkiej Brytanii, a prawie 14% osób w tym wieku pracuje w Niemczech, 12% badanych pracuje w Norwegii i także mieści się w przedziale wiekowym 25-34 lat. Migranci najmłodszej kategorii wiekowej najchętniej wyjeżdżają do pracy w Wielkiej Brytanii (9% wszystkich migrantów). Najmłodsza kategoria wiekowa, w porównaniu do liczebności innych kategorii wiekowych migrantów, najliczniejsza jest w Holandii (50% przebywających tam migrantów). Migranci z kolejnej kategorii wiekowej (35-44 lat) przebywający w Wielkiej Brytanii i w Niemczech stanowią 6% wszystkich badanych, jednak porównując liczebności innych kategorii w danych krajach, w Niemczech kategoria ta ma zdecydowanie większy udział wśród innych kategorii migrantów (22,2%) niż w Wielkiej Brytanii (15%). Pod tym względem jednak kategoria wiekowa 35-44 lat największy udział ma w Irlandii, gdyż wynosi aż 66,7%, jednak z uwagi na małe liczebności dane te mogą nie być reprezentatywne.

Tabela 12. Struktura wieku badanych migrantów w poszczególnych krajach migracji

Kategorie wiekowe		Kraj migracji					Razem
		Wielka Brytania	Niemcy	Holandia	Norwegia	Irlandia	
18-24	Wskazania	9	4	4	4	2	23
	%	8,8	3,9	3,9	3,9	2,0	22,5
25-34	Wskazania	21	14	2	12	.	49
	%	20,6	13,7	2,0	11,8	.	48,0
35-44	Wskazania	6	6	.	2	4	18
	%	5,9	5,9	.	2,0	3,9	17,6
45-54	Wskazania	3	1	1	2	.	7
	%	2,9	1,0	1,0	2,0	.	6,9
pow. 55	Wskazania	1	2	1	1	.	5
	%	1,0	2,0	1,0	1,0	.	4,9
Razem	Wskazania	40	27	8	21	6	102
	%	39,2	26,5	7,8	20,6	5,9	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Powyższa analiza kategorii wieku migrantów pozwala na podtrzymanie hipotezy nr 1 mówiącej o tym, że na migrację zarobkową wyjeżdżają osoby młode w wieku od 25 do 34 lat.

Patrząc na to, dokąd trafili obecni migranci zarobkowi, nie sposób nie zapytać, skąd przybyli. Okazuje się, iż badani najliczniej przybywali z największych miejscowości – powyżej 201 tys. mieszkańców. Byli mieszkańcy tych dużych miejscowości stanowią 45% wszystkich respondentów. W dalszej kolejności migranci pochodzą z miejscowości o średniej wielkości 21-50 tys. mieszkańców (28%). Nieco rzadziej, ale również dość licznie reprezentowane są przez migrantów zachodniopomorskie gminy wiejskie - 14%

badanych. Niewielką kategorię osób w populacji migrantów stanowią byli mieszkańcy małych miasteczek - jedynie 7%, a jeszcze mniejszą z miast o liczbie mieszkańców 51-200 tys. (6%). Mieszkańcy największych miast najczęściej wyjeżdżają do Norwegii. Mieszkańcy gmin wiejskich w takim samym stopniu wyjeżdżają do Wielkiej Brytanii jak i do Niemiec. Natomiast respondentów pochodzących z małych miasteczek częściej można spotkać w Niemczech niż w Wielkiej Brytanii. Najliczniejszą kategorią są jednak migranci przebywający właśnie w Wielkiej Brytanii i pochodzący ze średniej wielkości miejscowości. Nie można oprzeć się wrażeniu, iż w tej strukturze zarysowuje się pewien podział, w którym mieszkańcy największych miast trafiają do Norwegii – bogatego kraju skandynawskiego, a mniejszych miejscowości do Niemiec, które może są dla nich wyjściem bezpiecznym dzięki swej bliskości geograficznej.

Tabela 13. Kraj migracji a wielkość miejscowości pochodzenia badanych migrantów

Wielkość miejscowości pochodzenia		Kraj migracji					Razem
		Wielka Brytania	Niemcy	Holandia	Norwegia	Irlandia	
miejscowość w gminie wiejskiej	Wskazania	6	6	1	1	.	14
	%	5,9	5,9	1,0	1,0	.	13,7
miasto do 20 tys. mieszkańców	Wskazania	2	4	.	.	1	7
	%	2,0	3,9	.	.	1,0	6,9
miasto od 21-50 tys. mieszkańców	Wskazania	16	7	1	5	.	29
	%	15,7	6,9	1,0	4,9	.	28,4
miasto od 51-200 tys. mieszkańców	Wskazania	4	2	.	.	.	6
	%	3,9	2,0	.	.	.	5,9
miasto powyżej 201 tys. mieszkańców	Wskazania	13	8	6	15	4	46
	%	12,7	7,8	5,9	14,7	3,9	45,1
Razem	Wskazania	41	27	8	21	5	102
	%	40,2	26,5	7,8	20,6	4,9	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Interesujących spostrzeżeń dostarcza analiza pod względem płci migrantów wyjeżdżających z różnej wielkości miejscowości. Z obserwacji wynika, iż większość spośród najliczniej reprezentowanej za granicą kategorii byłych mieszkańców dużych miast stanowią kobiety. Mężczyźni stanowią zdecydowaną większość wśród osób wyjeżdżających z miejscowości w gminach wiejskich.

Tabela 14. Płeć a wielkość miejscowości pochodzenia badanych migrantów

Wielkość miejscowości pochodzenia		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
miejscowość w gminie wiejskiej	Wskazania	4	10	14
	%	28,6	71,4	100,0
miasto do 20 tys. mieszkańców	Wskazania	4	3	7
	%	57,1	42,9	100,0
miasto od 21-50 tys. mieszkańców	Wskazania	9	20	29
	%	31,0	69,0	100,0
miasto od 51-200 tys. mieszkańców	Wskazania	3	3	6
	%	50,0	50,0	100,0
miasto powyżej 201 tys. mieszkańców	Wskazania	24	22	46
	%	52,2	47,8	100,0
Razem	Wskazania	44	58	102
	%	43,1	56,9	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Analizując stan cywilny badanych migrantów pod względem płci, w żadnej kategorii nie odnotowano istotnych odchyleń od struktury płci w całej próbie.

Tabela 15. Stan cywilny a płeć migrantów

Stan cywilny		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
kawaler/panna	Wskazania	20	25	45
	%	44,4	55,6	100,0
żyjący w związku partnerskim	Wskazania	6	11	17
	%	35,3	64,7	100,0
żonaty/mężatka	Wskazania	14	20	34
	%	41,2	58,8	100,0
rozwidziony	Wskazania	3	1	4
	%	75,0	25,0	100,0
wdowiec/wdowa	Wskazania	1	1	2
	%	50,0	50,0	100,0
Razem	Wskazania	44	58	102
	%	43,1	56,9	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

W większości obecni migranci zarobkowi reprezentują gospodarstwa jedno i dwuosobowe (56%, N=98). Jednak trzy i czteroosobowe gospodarstwa domowe również nie należą do rzadkości, tak licznie mieszka po 19% badanych. Rzadko spotykane są jednak gospodarstwa, w których liczba członków jest równa bądź przewyższa pięć osób.

Tabela 16. Ilość osób w gospodarstwie domowym badanych migrantów

	N	Rozstęp	Minimum	Maksimum	Średnia	Odchylenie standardowe
Ilość osób w gospodarstwie domowym	98	4	1	5	2,42	1,209

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Dzieci posiada jedynie 35,1% badanych migrantów, co nie dziwi biorąc pod uwagę młody wiek części z respondentów oraz to, że największa część ankietowanych to osoby stanu wolnego nieżyjący w związkach partnerskich. Wśród badanych migrantów 48,6% ma tylko jedno dziecko, a 34,3% - dwoje. Sporadycznie zdarzają się migranci mający troje lub czworo potomstwa. Być może w świadomości większości migrantów posiadanie licznej rodziny wiąże się z ustatkowaniem, na które doraźnie nie pozwala tymczasowy pobyt na zarobkowym wyjeździe zagranicznym. Symptomatyczne jest, że sytuacja rodzinna migrantów związana jest z krajem migracji – w Wielkiej Brytanii i Holandii przebywają przede wszystkim osoby bezdzietne, a w Niemczech, Norwegii i Irlandii udział nieposiadających i posiadających potomstwo prawie się równoważy.

Tabela 17. Kraj migracji a posiadanie dzieci przez migrantów

Czy posiada Pan/i dzieci?		Kraj migracji					Razem
		Wielka Brytania	Niemcy	Holandia	Norwegia	Irlandia	
Tak	Wskazania	9	13	1	8	3	34
	%	9,3	13,4	1,0	8,2	3,1	35,1
Nie	Wskazania	29	14	6	11	3	63
	%	29,9	14,4	6,2	11,3	3,1	64,9
Razem	Wskazania	38	27	7	19	6	97
	%	39,2	27,8	7,2	19,6	6,2	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Wśród osób przebywających zarobkowo za granicą i posiadających dzieci, 47% stanowią kobiety, a 53% to mężczyźni. W badanej próbie było natomiast 40% kobiet przy 60% mężczyzn. Z analizy tabeli nr 18 wynika, iż stosunkowo częściej dzieci posiadają kobiety pracujące za granicą niż mężczyźni. Wydaje się istotnym w kontekście przyszłych badań, aby zbadać czy zaobserwowana zależność w próbie badawczej znajduje odzwierciedlenie również w całej populacji.

Tabela 18. Płeć a posiadanie dzieci przez migrantów

Czy posiada Pan/i dzieci?		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
Tak	Wskazania	16	18	34
	%	47,1	52,9	100,0
Nie	Wskazania	23	40	63
	%	36,5	63,5	100,0
Razem	Wskazania	39	58	97
	%	40,2	59,8	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Tabela 19. Stan ilościowy dzieci migrantów

Liczba dzieci	Częstotliwość	Procent	Procent ważnych
jedno	17	16,5	48,6
dwoje	12	11,7	34,3
troje	3	2,9	8,6
czworo	3	2,9	8,6
Razem	35	34,0	100,0
Brak	68	66,0	x
Razem	103	100,0	x

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Struktura wykształcenia w próbie obecnych migrantów z województwa zachodniopomorskiego różni się znacznie od struktury wykształcenia populacji mieszkańców województwa zachodniopomorskiego. Wykształcenie przeciętnego migranta z pewnością przewyższa wykształcenie przeciętnego mieszkańca województwa zachodniopomorskiego. Wśród migrantów jedynie 2% miało wykształcenie podstawowe, zawodowe - 15%, średnie - 42%, do wszystkich kategorii wyższego wykształcenia należało w sumie 41% badanych.

Tabela 20. Wykształcenie migrantów

Wykształcenie	Częstotliwość	Procent	Procent ważnych
Podstawowe	2	1,9	2,0
Zawodowe	15	14,6	14,7
Średnie	43	41,7	42,2
Wyższe licencjackie	21	20,4	20,6
Wyższe magisterskie	19	18,4	18,6
Stopień doktora lub tytuł profesora	2	1,9	2,0
Razem	102	99,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Analiza zależności wykształcenia migrantów od ich płci podkreśla fakt, że kobiety mają nadreprezentację wśród migrantów z wykształceniem zawodowym i wyższym

licencjackim. Mężczyźni natomiast przeważają w kategorii migrantów z wykształceniem średnim i wyższym magisterskim.

Tabela 21. Wykształcenie a płeć migrantów

Wykształcenie		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
podstawowe	Wskazania	1	1	2
	%	50,0	50,0	100,0
zawodowe	Wskazania	8	7	15
	%	53,3	46,7	100,0
średnie	Wskazania	17	26	43
	%	39,5	60,5	100,0
wyższe licencjackie	Wskazania	10	11	21
	%	47,6	52,4	100,0
wyższe magisterskie	Wskazania	6	13	19
	%	31,6	68,4	100,0
stopień doktora lub tytuł profesora	Wskazania	1	1	2
	%	50,0	50,0	100,0
Razem	Wskazania	43	59	102
	%	42,2	57,8	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Hipoteza nr 2 zawierająca twierdzenie o tym, że na migrację zarobkową wyjeżdżają osoby wykształcone wąsko wyspecjalizowane została potwierdzona poprzez wykorzystanie w procesie jej weryfikacji statystycznych miar opisowych zmiennych dotyczących wykształcenia.

4.1.2 Kierunki migracji

W próbie badawczej najliczniej reprezentowani byli migranci pracujący w Wielkiej Brytanii (blisko 40% badanych). Drugim krajem, najliczniej reprezentowanym są Niemcy – znajdowało się tam 26% respondentów. 20% badanych przebywa na wyjeździe zarobkowym w Norwegii. Niespełna 8% badanych, przebywało w celach zarobkowych w Holandii, a prawie 6% w Irlandii.

Tabela 22. Kraj migracji badanych migrantów

Kraj migracji	Częstotliwość	Procent
Wielka Brytania	41	39,8
Niemcy	27	26,2
Holandia	8	7,8
Norwegia	21	20,4
Irlandia	6	5,8
Razem	103	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Analiza kraju migracji pod względem płci dostarcza nam interesujących danych na temat popularności poszczególnych krajów ze względu na płeć migranta. Pomimo przewagi migrujących mężczyzn w ogólnej populacji mieszkańców województwa zachodniopomorskiego pracujących za granicą, sytuacja zmienia się w przypadku migrantów w Niemczech. W Niemczech obserwujemy nieznaczną przewagę kobiet nad mężczyznami. Wynikać to może z bliskości tego państwa, co umożliwia częste powroty do kraju rodzinnego.

Tabela 23. Kraj migracji według płci migranta

Kraj migracji		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
Wielka Brytania	Wskazania	15	26	41
	%	36,6	63,4	100,0
Niemcy	Wskazania	14	13	27
	%	51,9	48,1	100,0
Holandia	Wskazania	3	5	8
	%	37,5	62,5	100,0
Norwegia	Wskazania	9	12	21
	%	42,9	57,1	100,0
Irlandia	Wskazania	3	3	6
	%	50,0	50,0	100,0
Razem	Wskazania	44	59	103
	%	42,7	57,3	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Wśród migrantów zarobkowych zdecydowanie przeważają osoby stanu wolnego, panny i kawalerowie stanowią 44% ogółu badanych. 33,3% badanych żyje w małżeństwie, a 17% w związku partnerskim. Marginalny udział wśród migrantów mają rozwiedzeni (4%) i wdowcy (2%). Największą kategorię stanowią osoby stanu wolnego pracujący w Wielkiej Brytanii, należy do niej prawie 20% badanych. Drugą największą kategorię stanowili badani pozostający w związku małżeńskim i pracujący w Norwegii (11%). Szczegóły dotyczące stanu cywilnego migrantów w poszczególnych krajach przedstawia tabela 24:

Tabela 24. Stan cywilny migrantów w poszczególnych krajach

Stan cywilny		Kraj migracji					Razem
		Wielka Brytania	Niemcy	Holandia	Norwegia	Irlandia	
kawaler/ panna	Wskazania	20	10	5	7	3	45
	%	19,6	9,8	4,9	6,9	2,9	44,1
żyjący w związku partnerskim	Wskazania	9	6	.	1	1	17
	%	8,8	5,9	.	1,0	1,0	16,7
żonaty, mężatka	Wskazania	10	9	2	11	2	34
	%	9,8	8,8	2,0	10,8	2,0	33,3
rozwiedziony	Wskazania	1	1	1	1	.	4
	%	1,0	1,0	1,0	1,0	.	3,9
wdowiec/ wdowa	Wskazania	.	1	.	1	.	2
	%	.	1,0	.	1,0	.	2,0
Razem	Wskazania	40	27	8	21	6	102
	%	39,2	26,5	7,8	20,6	5,9	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

4.1.3 Znajomość języków obcych wśród migrantów

Najpopularniejszym językiem wśród migrantów zarobkowych, którego znajomość deklaruje aż 79,6% z nich, jest język angielski. 40% z tej kategorii włada nim na poziomie zaawansowanym, a 15,9% na poziomie zbliżonym do języka ojczystego. Na poziomie średnio zaawansowanym ocenia swoje umiejętności w zakresie języka angielskiego prawie 30% deklarujących jego znajomość, a najmniej - 15% - na poziom podstawowy. Ponad połowa badanych (54,4%) zna język niemiecki, a wśród nich 30% na poziomie zaawansowanym. Język obcy inny niż angielski i niemiecki zna jedynie 22,3% badanych. Tak małe zróżnicowanie językowe migrantów można częściowo zrzucić na karb tego, że głównymi krajami migracji, w których oni przebywają są Wielka Brytania i Niemcy, a językiem angielskim, jako współczesną łaciną można porozumieć się w niemal każdym kraju europejskim.

Tabela 25. Znajomość języków obcych wśród obecnych migrantów

		podstawowy	średniozaawansowany	zaawansowany	zbliżony do języka ojczystego	nie znam żadnego języka	Razem
angielski	Wskazania	12	24	33	13	.	82
	%	14,6	29,3	40,2	15,9	.	100,0
niemiecki	Wskazania	16	21	17	2	.	56
	%	28,6	37,5	30,4	3,6	.	100,0
norweski	Wskazania	3	1	.	.	.	4
	%	75,0	25,0	.	.	.	100,0
holenderski	Wskazania	1	1	.	.	.	2
	%	50,0	50,0	.	.	.	100,0
francuski	Wskazania	3	2	.	.	.	5
	%	60,0	40,0	.	.	.	100,0
rosyjski	Wskazania	5	2	2	.	.	9
	%	55,6	22,2	22,2	.	.	100,0
hiszpański	Wskazania	1	1	.	.	.	2
	%	50,0	50,0	.	.	.	100,0
Znajomość innych języków	Wskazania	1	.	.	.	.	1
	%	100,0	.	.	.	.	100,0
Nie znam żadnego języka obcego	Wskazania	.	.	.	.	2	2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

4.1.4 Częstotliwość migracji

Dla połowy migrantów obecny wyjazd jest pierwszym zagranicznym doświadczeniem zawodowym. Analiza pod względem płci pokazuje, że zmienna ta nie miała wpływu na sam fakt pierwszego wyjazdu zagranicznego.

Tabela 26. Płeć a pierwszy wyjazd migranta

Czy jest to Pan/i pierwszy pobyt za granicę w celach zarobkowych?		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
Tak	Wskazania	21	29	50
	%	42,0	58,0	100,0
Nie	Wskazania	21	28	49
	%	42,9	57,1	100,0
Razem	Wskazania	42	57	99
	%	42,4	57,6	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Znaczące różnice w zależności od płci można zauważyć w częstotliwości wcześniejszych wyjazdów za granicę do pracy. Zdecydowanie z większą częstotliwością jeździły za granicę kobiety. Wyraźną przewagę mężczyzn widać w kategorii migrantów wyjeżdżających do pracy za granicę raz do roku. Mężczyźni stanowią także większość w kategorii migrantów sporadycznych, pracujących za granicą raz na kilka lat.

Tabela 27. Płeć a częstotliwość wcześniejszych wyjazdów za granicę do pracy badanych migrantów

Jak często wyjeżdża Pan(i) za granicę do pracy?		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
częściej niż raz do roku	Wskazania	12	9	21
	%	57,1	42,9	100,0
raz do roku	Wskazania	2	9	11
	%	18,2	81,8	100,0
raz na kilka lat	Wskazania	9	11	20
	%	45,0	55,0	100,0
Razem	Wskazania	23	29	52
	%	44,2	55,8	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

4.1.5 Plany powrotu migrantów

Analizując plany powrotu do Polski badanych migrantów zauważamy, że kobiety częściej niż mężczyźni planują zostać na stałe za granicą. W ciągu najbliższego miesiąca planuje wrócić do Polski równa ilość kobiet i mężczyzn. Natomiast w okresie od miesiąca do roku, powrót do ojczyzny planuje więcej mężczyzn niż kobiet.

Tabela 28. Płeć a planowany powrót do Polski badanych migrantów

Kiedy planuje Pan/i powrót do Polski?		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
w ciągu najbliższego miesiąca	Wskazania	9	9	18
	%	50,0	50,0	100,0
w ciągu najbliższych 3 miesięcy	Wskazania	3	6	9
	%	33,3	66,7	100,0
w ciągu najbliższego pół roku	Wskazania	2	7	9
	%	22,2	77,8	100,0
w ciągu najbliższego roku	Wskazania	3	10	13
	%	23,1	76,9	100,0
powyżej roku	Wskazania	2	.	2
	%	100,0	.	100,0
nie wiem	Wskazania	13	16	29
	%	44,8	55,2	100,0
kiedy zrealizuję cel	Wskazania	1	.	1
	%	100,0	.	100,0
planuję zostać na stałe	Wskazania	11	8	19
	%	57,9	42,1	100,0
Razem	Wskazania	44	56	100
	%	44,0	56,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Spośród osób, które nie chcą zostać na stałe w kraju migracji, ponad 60% mężczyzn i prawie 40% kobiet planuje ponownie wyjechać w celu podjęcia pracy za granicą. O ile kobiety częściej chcą zostawać na stałe, to mężczyźni są gotowi do częstszych migracji.

Tabela 29. Płeć a planowany ponowny zagraniczny wyjazd zarobkowy badanych migrantów

Czy planuje Pan/i po powrocie wyjechać jeszcze w celach zarobkowych?		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
Tak	Wskazania	20	34	54
	%	37,0	63,0	100,0
Nie	Wskazania	12	14	26
	%	46,2	53,8	100,0
Razem	Wskazania	32	48	80
	%	40,0	60,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

4.1.6 Czas pobytu migrantów za granicą

Analizując czas pobytu respondentów za granicą, nie można nie zauważyć, jak duże jest zróżnicowanie wśród respondentów w tym aspekcie ich migracji. Najkrótszy pobyt wynosi bowiem miesiąc, a najdłuższy 12 lat. Rozpiętość ta sprawia, iż średnia długość pobytu za granicą jest bardzo duża – wynosi 20,26 miesięcy, jednak patrząc na odchylenie standardowe, które jest jeszcze wyższe (25,686) stwierdzić trzeba, że różnice poszczególnych wartości od średniej są znaczne. Po odrzuceniu skrajnych wartości, tj. pobytów o długości 150 miesięcy (dwa przypadki) oraz 1 miesiąca (cztery przypadki), średnia długość pobytu wynosi 18,36 miesiąca.

Poszczególne kategorie migracji wyznaczonych ze względu na czas ich trwania są w próbie bardzo zrównoważone i oscylują w okolicy 20%. Najwięcej respondentów - 22,3% - wyjeżdża na pobyt do 3 miesięcy. Od 3 do 6 miesięcy za granicą przebywa 21,4% badanych, tyle samo co od 1 do 3 lat. Tak samo liczne – do 17,5% - są także kategorie wyjazdów na czas od 6 do 12 miesięcy i powyżej 3 lat.

Tabela 30. Czas przebywania za granicą badanych migrantów

	Częstotliwość	Procent
do 3 miesięcy	23	22,3
od 3 do 6 miesięcy	22	21,4
od 6 do 12 miesięcy	18	17,5
od 1 do 3 lat	22	21,4
powyżej 3 lat	18	17,5
Razem	103	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Tabela 31. Długość pobytu za granicą badanych migrantów - bez skrajnych wartości

Średnia długość pobytu		18,36
Mediana		11,00
Wartość modalna		6
Rozstęp		78
Minimum		2
Maksimum		80
Odchylenie standardowe		18,1
Kwartył	25	4,00
	50	11,00
	75	31,50

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

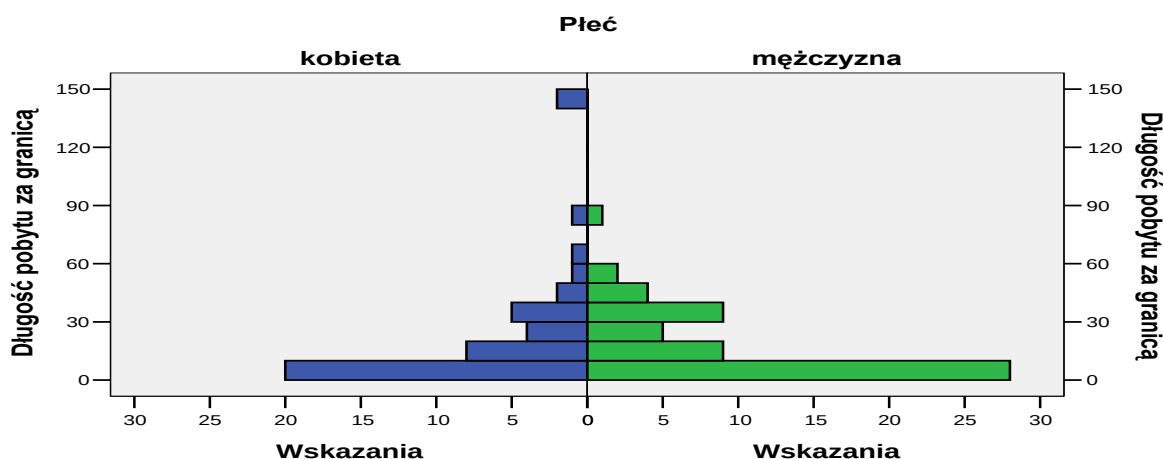
Struktura płci i długości pobytu na wyjeździe zarobkowym przedstawiona na wykresie nr 35 przypomina piramidę z szeroką podstawą u dołu. Najczęstsze, zarówno wśród kobiet jak i wśród mężczyzn, są bowiem krótkie wyjazdy nieprzekraczające 10 miesięcy. Wraz z długością wyjazdu zmniejszają się liczebności badanych migrantów w nich uczestniczących. Liczba migrantów wzrasta (mężczyzn jeszcze wyraźniej niż kobiet) w kategorii wyjazdów trwających od 30 do 40 miesięcy. Gdyby nie to, iż kobiety są mniej liczne od mężczyzn, co zaburza proporcje, wykres byłby prawie symetryczny. Kobiety wyróżnia przede wszystkim to, iż reprezentują migrantów przebywających najdłużej za granicą.

Tabela 32. Płeć a czas przebywania za granicą obecnych migrantów

Jak długo przebywa Pan(i) za granicą		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
do 3 miesięcy	Wskazania	12	11	23
	%	52,2	47,8	100,0
od 3 do 6 miesięcy	Wskazania	8	14	22
	%	36,4	63,6	100,0
od 6 do 12 miesięcy	Wskazania	5	13	18
	%	27,8	72,2	100,0
od 1 do 3 lat	Wskazania	11	11	22
	%	50,0	50,0	100,0
powyżej 3 lat	Wskazania	8	10	18
	%	44,4	55,6	100,0
Razem	Wskazania	44	59	103
	%	42,7	57,3	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Wykres 35. Płeć a czas przebywania za granicą obecnych migrantów (w proc.)

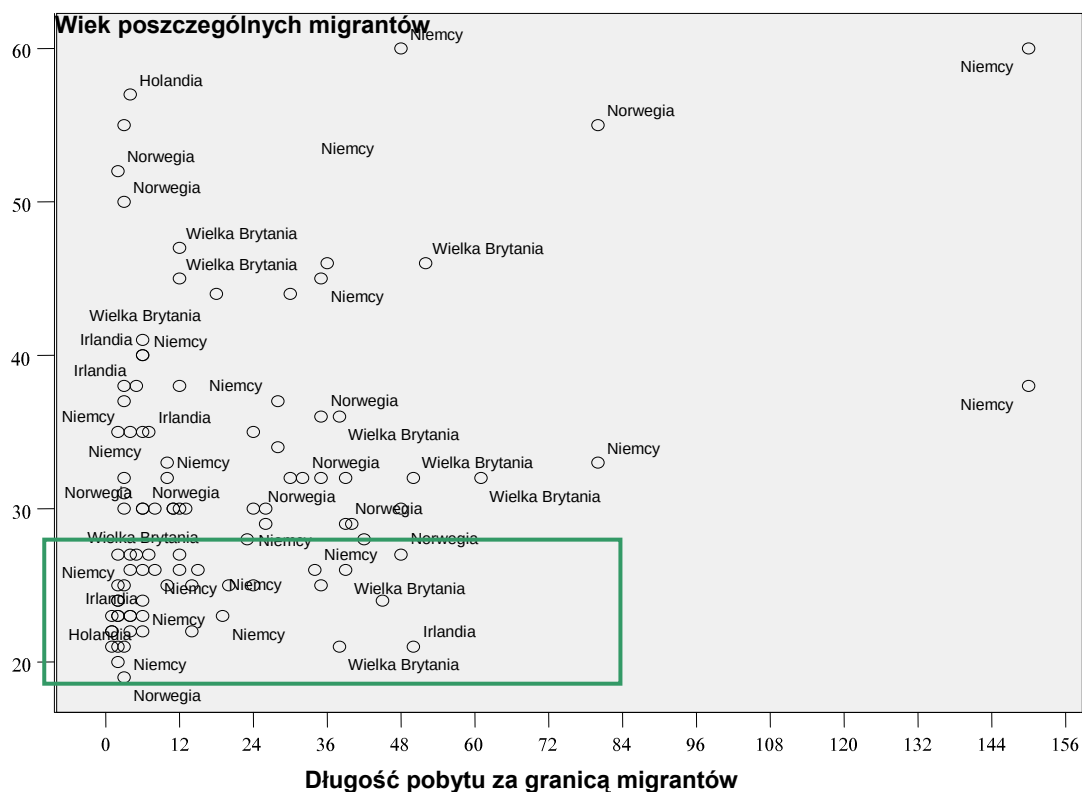


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Migranci nieprzekraczający 24 roku życia najczęściej przebywają na wyjazdach zarobkowych do roku, tylko w jednym przypadku badany w tym wieku był na emigracji w Irlandii nieco więcej niż 4 lata. W przedziale wiekowym, który jest najliczniej reprezentowany na emigracji zarobkowej (25-34 lat) wyjazdy są bardziej zróżnicowane czasowo. Choć również częste są wyjazdy nieprzekraczające roku, to częściej niż w innych kategoriach wiekowych migranci przebywają na emigracji od 2 do 4 lat. Najdłużej przebywający na emigracji respondent w tym wieku wyjechał do Niemiec i pozostaje tam przez ponad 6,5 roku. Rekordowe długości przebywania na emigracji odnotowane w badaniu wynoszą po 12,5 roku i obie mają miejsce w Niemczech, respondenci ci mają 60 i 38 lat. Najdłuższe wyjazdy przekraczające 48 miesięcy zazwyczaj zdarzają się

w Niemczech, rzadziej natomiast w Wielkiej Brytanii mimo, że jest ona przecież najchętniej odwiedzanym przez migrantów z województwa zachodniopomorskiego krajem.

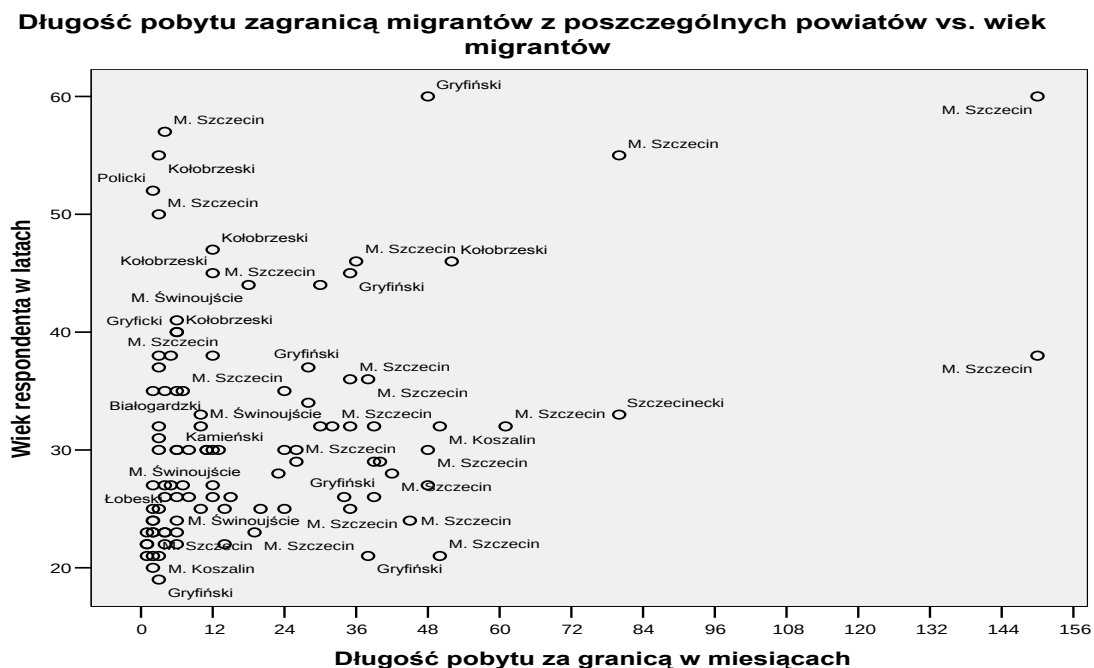
Wykres 36. Długość pobytu za granicą w poszczególnych krajach vs. wiek migrantów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Migranci przebywający na wyjeździe powyżej 48 miesięcy pochodzą najczęściej ze Szczecina. Większe zróżnicowanie powiatów, z których pochodzą wyjeżdżający ma miejsce wśród migrantów pozostających na wyjeździe do trzech lat.

Wykres 37. Długość pobytu za granicą migrantów z poszczególnych powiatów vs. wiek migrantów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

4.1.7 Kierunki „odpływu mózgów” z województwa zachodniopomorskiego

Kierunki „odpływu mózgów” z województwa zachodniopomorskiego są bardzo zróżnicowane. Najlepiej wykształceni – z tytułem doktora lub profesora - są w Niemczech i Norwegii, respondenci ze stopniem magistra najczęściej pracują natomiast w Wielkiej Brytanii (9% wszystkich respondentów) oraz w Norwegii (6%). Także w Wielkiej Brytanii najwięcej jest respondentów wykształconych na poziomie licencjata, a zaraz po niej plasują się Niemcy i Norwegia z takim samym 5% udziałem tej kategorii migrantów. 21% badanych migrantów ma wykształcenie średnie i przebywa w Wielkiej Brytanii – to najliczniejsza kategoria według tego podziału w skali próby, a drugą najliczniejszą kategorią są także migranci niemieccy również z wykształceniem średnim. Badani z wykształceniem zawodowym najliczniej występowali w Niemczech, to jedyna kategoria wykształcenia, która nie jest najliczniej reprezentowana przez migrantów pracujących w Wielkiej Brytanii.

Tabela 33. Wykształcenie migrantów a kraj migracji

Wykształcenie		Kraj migracji					Razem
		Wielka Brytania	Niemcy	Holandia	Norwegia	Irlandia	
podstawowe	Wskazania	1	.	.	.	1	2
	%	1,0	.	.	.	1,0	2,0
zawodowe	Wskazania	2	6	3	3	1	15
	%	2,0	5,9	2,9	2,9	1,0	14,7
średnie	Wskazania	21	11	1	6	4	43
	%	20,6	10,8	1,0	5,9	3,9	42,2
wyższe licencjackie	Wskazania	7	5	4	5	.	21
	%	6,9	4,9	3,9	4,9	.	20,6
wyższe magisterskie	Wskazania	9	4	.	6	.	19
	%	8,8	3,9	.	5,9	.	18,6
stopień doktora lub tytuł profesora	Wskazania	.	1	.	1	.	2
	%	.	1,0	.	1,0	.	2,0
Wskazania		40	27	8	21	6	102
Tabela %		39,2	26,5	7,8	20,6	5,9	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

4.1.8 Kategorie zawodowe migrantów

Według wyników badania najczęściej wśród obecnych migrantów spotkać można przedstawicieli kategorii zawodowej specjalistów i wolnych zawodów – przynależność do niej deklaruje 34,7% respondentów. Dane te wraz z danymi świadczącymi o wysokim wykształceniu obecnych migrantów wykazują prawdziwość hipotezy mówiącej, iż na zagraniczne migracje zarobkowe udają się najczęściej osoby wykształcone i wąsko wyspecjalizowane. 26,3% migrantów to technicy lub pracownicy średniego personelu, 14% to pracownicy administracyjno-biurowi. 14% procent stanowią natomiast pracownicy branży usługowej i sprzedawcy. Robotnicy wykwalifikowani (których także można zaliczyć do grona pracowników wąsko wyspecjalizowanych, których umiejętności są cenne), stanowią 9% migrantów. Badanie ukazało obecność pracowników sektora rolniczego (4%) oraz robotników niewykwalifikowanych jako stanowiących marginalną część zachodniopomorskich migrantów zagranicznych. Obecni migranci zagraniczni to więc przede wszystkim pracownicy o wyspecjalizowanych zawodach.

Tabela 34. Kategorie zawodów migrantów

	Częstotliwość	Procent	Procent ważnych
specjaliści, wolne zawody	33	32,0	34,7
technicy i średni personel	25	24,3	26,3
pracownicy administracyjno - biurowi	9	8,7	9,4
pracownicy branży usługowej, sprzedawcy	13	12,6	13,7
pracownicy sektora rolniczego	4	3,9	4,2
robotnicy wykwalifikowani	9	8,7	9,4
robotnicy niewykwalifikowani	2	1,9	2,1
Razem	95	92,2	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Blisko połowa migrantów, którzy są specjalistami w swojej dziedzinie oraz wykonujących wolne zawody przebywa w Wielkiej Brytanii. Jest to także najliczniejsza kategoria zawodowa przebywająca w jednym kraju (16% wszystkich respondentów). W Wielkiej Brytanii pracuje też nieco mniej niż 30% pracowników średniego personelu lub techników. W Niemczech specjaliści i wykonujący wolne zawody oraz technicy i pracownicy średniego personelu są podobnej liczebności. Jest tam także tyle samo pracowników branży usługowej co w Wielkiej Brytanii. Wykwalifikowanych robotników nieco częściej niż w innych krajach spotyka się w Norwegii, jednak i tak większość stanowią w tym kraju przedstawiciele specjalistów i wolnych zawodów (35% przybyłych do Norwegii migrantów).

Tabela 35. Kategoria zawodu a kraj migracji badanych migrantów

Kategoria zawodu		Kraj migracji					Razem
		Wielka Brytania	Niemcy	Holandia	Norwegia	Irlandia	
specjaliści, wolne zawody	Wskazania	15	8	3	6	1	33
	%	15,8	8,4	3,2	6,3	1,1	34,7
technicy i średni personel	Wskazania	9	8	2	4	2	25
	%	9,5	8,4	2,1	4,2	2,1	26,3
prac. administracyjno – biurowi	Wskazania	3	2	.	4	.	9
	%	3,2	2,1	.	4,2	.	9,5
pracownicy branży usługowej, sprzedawcy	Wskazania	5	5	2	1	.	13
	%	5,3	5,3	2,1	1,1	.	13,7
pracownicy sektora rolniczego	Wskazania	.	2	.	1	1	4
	%	.	2,1	.	1,1	1,1	4,2
robotnicy wykwalifikowani	Wskazania	2	2	1	3	1	9
	%	2,1	2,1	1,1	3,2	1,1	9,5
robotnicy niewykwalifikowani	Wskazania	1	.	.	1	.	2
	%	1,1	.	.	1,1	.	2,1
Razem	Wskazania	35	27	8	20	5	95
	%	36,8	28,4	8,4	21,1	5,3	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Biorąc pod uwagę kategorie zawodowe migrantów względem płci, można wyróżnić kilka prawidłowości. Kobiety przeważają wśród pracowników administracyjno-biurowych

oraz wśród sprzedawców i pracowników branży usługowej. Mężczyźni zdecydowanie przeważają wśród robotników i pracowników sektora rolniczego.

Tabela 36. Płeć a kategoria zawodu migrantów

Kategoria zawodu		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
specjaliści, wolne zawody	Wskazania	14	19	33
	%	42,4	57,6	100,0
technicy i średni personel	Wskazania	10	15	25
	%	40,0	60,0	100,0
pracownicy administracyjno - biurowi	Wskazania	6	3	9
	%	66,7	33,3	100,0
pracownicy branży usługowej, sprzedawcy	Wskazania	9	4	13
	%	69,2	30,8	100,0
pracownicy sektora rolniczego	Wskazania	1	3	4
	%	25,0	75,0	100,0
robotnicy wykwalifikowani	Wskazania	1	8	9
	%	11,1	88,9	100,0
robotnicy niewykwalifikowani	Wskazania	.	2	2
	%	.	100,0	100,0
Razem	Wskazania	41	54	95
	%	43,2	56,8	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

4.1.9 Dochody migrantów

Obecni migranci zarobkowi to ludzie w większości zamożni jak na polskie warunki. W gospodarstwie domowym ponad połowy z nich (58%) dochód na jedną osobę wynosi powyżej 2000 zł, a u 31,8% badanych migrantów na osobę przypada powyżej 3000 zł. Powyżej 1500 do 2000 zł przypada na osobę w gospodarstwie domowym u 17% badanych. W przedziale 1001-1500 zł, w którym mieści się średni dochód na osobę, w Polsce znajduje się tylko 9% respondentów, do niższej kategorii klasyfikuje się jednak jeszcze 12% badanych. Respondenci z najniższym dochodem na osobę stanowią zdecydowanie marginalny odsetek migrantów (5%). W Wielkiej Brytanii, Niemczech oraz Norwegii najczęściej osiągane są dochody z najwyższej kategorii w przeliczeniu na członka gospodarstwa domowego.

Tabela 37. Wysokość dochodu netto przypadająca na osobę w gospodarstwie domowym a kraj migracji obecnych migrantów

Wysokość dochodu netto przypadająca na osobę w gospodarstwie domowym		Kraj migracji					Razem	Razem ważnych
		Wielka Brytania	Niemcy	Holandia	Norwegia	Irlandia		
0-500 zł	Wskazania	1	1	.	.	1	3	
	%	1,0	1,0	.	.	1,0	2,9	4,5
501-1000 zł	Wskazania	4	2	.	1	1	8	
	%	3,9	2,0	.	1,0	1,0	7,8	12,1
1001-1500 zł	Wskazania	1	1	1	2	1	6	
	%	1,0	1,0	1,0	2,0	1,0	5,9	9,1
1501-2000 zł	Wskazania	5	2	.	4	.	11	
	%	4,9	2,0	.	3,9	.	10,8	16,7
2001-2500 zł	Wskazania	2	5	.	1	.	8	
	%	2,0	4,9	.	1,0	.	7,8	12,1
2501-3000 zł	Wskazania	1	3	1	4	.	9	
	%	1,0	2,9	1,0	3,9	.	8,8	13,6
powyżej 3000 zł	Wskazania	8	7	1	5	.	21	
	%	7,8	6,9	1,0	4,9	.	20,6	31,8
odmowa odpowiedzi	Wskazania	18	6	5	4	3	36	
	%	17,6	5,9	4,9	3,9	2,9	35,3	.
Razem	Wskazania	40	27	8	21	6	102	
	%	39,2	26,5	7,8	20,6	5,9	100,0	.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Analizując pod względem płci wysokość dochodu netto przypadającego na osobę w gospodarstwie domowym obserwujemy zdecydowane odchylenie od średniej dla mężczyzn w kategorii 1001-1500 zł. W przypadku kobiet ich nadreprezentacja występuje w kategorii dochodu 501-1000 zł oraz 2001-2500 zł. Pozostałe kategorie dochodu rozkładają się zgodnie z próbą.

Tabela 38. Płeć a wysokość dochodu netto przypadający na osobę w gospodarstwie domowym badanych migrantów

Wysokość dochodu netto przypadająca na osobę w gospodarstwie domowym		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
0-500 zł	Wskazania	1	2	3
	%	33,3	66,7	100,0
501-1000 zł	Wskazania	6	2	8
	%	75,0	25,0	100,0
1001-1500 zł	Wskazania	1	5	6
	%	16,7	83,3	100,0
1501-2000 zł	Wskazania	4	7	11
	%	36,4	63,6	100,0
2001-2500 zł	Wskazania	5	3	8
	%	62,5	37,5	100,0
2501-3000 zł	Wskazania	3	6	9
	%	33,3	66,7	100,0
powyżej 3000 zł	Wskazania	9	12	21
	%	42,9	57,1	100,0
odmowa odpowiedzi	Wskazania	14	22	36
	%	38,9	61,1	100,0
Razem	Wskazania	43	59	102
	%	42,2	57,8	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Analiza rozkładu dochodów na osobę w gospodarstwie domowym nie pozwala na przyjęcie hipotezy nr 3 mówiącej o tym, że na migrację zarobkową wyjeżdżają osoby charakteryzujące się niskim dochodem na osobę w gospodarstwie domowym. Powyższa hipoteza została odrzucona poprzez wykorzystanie do jej weryfikacji statystycznych miar opisowych dotyczących zmiennych dochodu na osobę w gospodarstwie domowym oraz kraju migracji.

Okazuje się, że duże zarobki idą w parze z wysokimi kwotami przesyłanymi do Polski. 18% wszystkich respondentów (a 30% tych, którzy odpowiedzieli na to pytanie) wysyła miesięcznie do Polski ponad 3 tys. zł. 13% badanych osób przysyła kwoty do 500 zł, lub nie przysyła pieniędzy w ogóle. Ciekawe jest to, iż odwrotnie niż zakłada to krzywa Gaussa, skrajne odpowiedzi padały na to pytanie najczęściej, a środkowe zaś najrzadziej.

Tabela 39. Miesięczna kwota przekazywana do Polski a kraj migracji obecnych migrantów

Miesięczna kwota przekazywana do Polski (w zł)		Kraj migracji					Razem	Procent ważnych
		Wielka Brytania	Niemcy	Holandia	Norwegia	Irlandia		
0-500	Wskazania	3	3	1	5	1	13	
	%	3,0	3,0	1,0	5,0	1,0	12,9	21,7
501-1000	Wskazania	5	1	.	1	1	8	
	%	5,0	1,0	.	1,0	1,0	7,9	13,3
1001-1500	Wskazania	1	1	1	.	1	4	
	%	1,0	1,0	1,0	.	1,0	4,0	6,7
1501-2000	Wskazania	1	1	.	2	.	4	
	%	1,0	1,0	.	2,0	.	4,0	6,7
2001-2500	Wskazania	2	1	.	1	.	4	
	%	2,0	1,0	.	1,0	.	4,0	6,7
2501-3000	Wskazania	1	6	.	1	.	8	
	%	1,0	5,9	.	1,0	.	7,9	13,3
powyżej 3000	Wskazania	9	3	.	5	1	18	
	%	8,9	3,0	.	5,0	1,0	17,8	30
odmowa odpowiedzi	Wskazania	17	11	6	6	2	42	
	%	16,8	10,9	5,9	5,9	2,0	41,6	.
Razem	Wskazania	39	27	8	21	6	101	
	%	38,6	26,7	7,9	20,8	5,9	100,0	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Tylko dla 35% badanych pieniądze przesyłane z zagranicy są jedynym źródłem utrzymania ich rodzin. Najwięcej badanych, będących jedynymi żywicielami swoich rodzin, pracuje w Wielkiej Brytanii i Niemczech, znacznie mniej w Norwegii.

Tabela 40. Płeć a pieniądze z zagranicy, jako jedyne źródło utrzymania gospodarstwa domowego badanych migrantów

Czy pieniądze z zagranicy są jedynym źródłem utrzymania gospodarstwa domowego?		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
Tak	Wskazania	9	23	32
	%	28,1	71,9	100,0
Nie	Wskazania	30	29	59
	%	50,8	49,2	100,0
Razem	Wskazania	39	52	91
	%	42,9	57,1	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Tabela 41. Pieniądze z zagranicy, jako jedyne źródło utrzymania gospodarstwa domowego a kraj migracji badanych migrantów

Czy pieniądze z zagranicy są jedynym źródłem utrzymania gospodarstwa domowego?		Kraj migracji					Razem
		Wielka Brytania	Niemcy	Holandia	Norwegia	Irlandia	
Tak	Wskazania	13	10	2	5	2	32
	%	14,3	11,0	2,2	5,5	2,2	35,2
Nie	Wskazania	24	15	6	10	4	59
	%	26,4	16,5	6,6	11,0	4,4	64,8
Razem	Wskazania	37	25	8	15	6	91
	%	40,7	27,5	8,8	16,5	6,6	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Migranci oceniają swoją sytuację materialną jako przeciętną i wyższą niż przeciętna – takie odpowiedzi wskazało po 43% badanych, czyli znaczna większość ankietowanych. Tylko 8% określiło swoją sytuację materialną jako będącą poniżej przeciętnej. Jeszcze mniej jednak (5%) zadeklarowało, iż jest ona znacznie wyższa niż przeciętna. Osoby sytuujące się znacznie poniżej przeciętnej stanowią znikomy odsetek migrantów. Krajem, gdzie jest najwięcej osób najlepiej oceniających swój status materialny, jest Norwegia. Połowa badanych przebywających w tym kraju oceniała swoją sytuację powyżej przeciętnej. Kategoria ta ma także duży udział w Wielkiej Brytanii i Niemczech. W tych krajach jednak najwięcej jest migrantów oceniających swoją sytuację materialną jako przeciętną.

Tabela 42. Ocena obecnej sytuacji materialnej a kraj migracji badanych migrantów

Ocena obecnej sytuacji materialnej		Kraj migracji					Razem
		Wielka Brytania	Niemcy	Holandia	Norwegia	Irlandia	
znacznie powyżej przeciętnej	Wskazania	1	1	.	3	.	5
	%	1,0	1,0	.	2,9	.	4,9
powyżej przeciętnej	Wskazania	16	11	3	11	3	44
	%	15,7	10,8	2,9	10,8	2,9	43,1
przeciętna	Wskazania	18	15	4	5	2	44
	%	17,6	14,7	3,9	4,9	2,0	43,1
poniżej przeciętnej	Wskazania	4	.	1	2	1	8
	%	3,9	.	1,0	2,0	1,0	7,8
znacznie poniżej przeciętnej	Wskazania	1	.	.	.	.	1
	%	1,0	.	.	.	.	1,0
Razem	Wskazania	40	27	8	21	6	102
	%	39,2	26,5	7,8	20,6	5,9	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

4.1.10 Wyniki analizy danych motywów wyjazdów i powrotów obecnych migrantów zarobkowych

Analiza danych dotyczących motywów migracji zarobkowych potwierdza hipotezę, że do wyjazdu zachęcają głównie czynniki finansowe. Głównym powodem wyjazdu dla większości badanych (57%) były niskie płace w Polsce (dla 17% miało to duże znaczenie). Najważniejszym czynnikiem wyjazdu dla niemal 30% respondentów była także zmiana standardu życia. Tyle samo badanych wypowiedziało się także, że brak pracy w Polsce miało dla nich duże znaczenie, a dla 23% stanowiło to główny powód wyjazdu. Jak widać motywacje migrantów związane są głównie z czynnikami ekonomicznymi, a także z oceną sytuacji na rynku pracy. Perspektywa pracy poniżej swoich kwalifikacji w Polsce, dla 23% badanych nie miała żadnego znaczenia lub nie dotyczyła ich. Dla 48% respondentów był to jednak ważny lub główny czynnik wyjazdu z kraju. Druga kategoria czynników motywujących respondentów związana jest z samorozwojem i chęcią zdobywania doświadczenia zawodowego – migranci są bardzo zróżnicowani w odpowiedziach na to pytanie, jednak najwięcej z nich stwierdziło, że mają one tylko pewne znaczenie. Najmniejsze znaczenie dla migrantów mają względy rodzinne i emocjonalne – chęć dołączenia do rodziny i znajomych przebywających za granicą nie miała znaczenia dla 56% z nich. Motywem wyjazdów nie jest także sytuacja polityczna w Polsce – aż 60% badanych odrzuca ją jako przyczynę swojego wyjazdu.

Tabela 43. Czynniki decydujące o podjęciu decyzji o wyjeździe za granicę badanych migrantów

		główny powód	duże znaczenie	pewne znaczenie	niewielkie znaczenie	nie miało to znaczenia	Razem
brak pracy	Wskazania	23	29	20	8	23	103
	%	22,3	28,2	19,4	7,8	22,3	100,0
brak pracy odpowiadającej kwalifikacjom	Wskazania	24	24	19	12	23	102
	%	23,5	23,5	18,6	11,8	22,5	100,0
niskie płace	Wskazania	59	18	14	2	10	103
	%	57,3	17,5	13,6	1,9	9,7	100,0
chęć poprawy sytuacji finansowej	Wskazania	46	22	10	9	16	103
	%	44,7	21,4	9,7	8,7	15,5	100,0
ograniczone możliwości rozwoju zawodowego	Wskazania	16	17	25	19	23	100
	%	16,0	17,0	25,0	19,0	23,0	100,0
zdobycie doświadczenia zawodowego	Wskazania	19	22	32	13	16	102
	%	18,6	21,6	31,4	12,7	15,7	100,0
chęć dołączenia do rodziny, znajomych za granicą	Wskazania	9	5	14	15	56	99
	%	9,1	5,1	14,1	15,2	56,6	100,0
względy polityczne	Wskazania	5	6	14	17	60	102
	%	4,9	5,9	13,7	16,7	58,8	100,0
zmiana standardu życia	Wskazania	29	14	22	13	24	102
	%	28,4	13,7	21,6	12,7	23,5	100,0
względy losowe	Wskazania	11	5	18	14	48	96
	%	11,5	5,2	18,8	14,6	50,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Głównymi czynnikami zachęcającymi do powrotu mogą być dla migrantów perspektywa znalezienia odpowiedniego miejsca pracy w Polsce (za najbardziej zachęcający do powrotu uważa ten czynnik 44% badanych, a 20% uważa, iż ma on duże znaczenie) oraz poprawa warunków pracy w Polsce (dla 40% to główny czynnik, a dla 19% ma duże znaczenie).¹²³ Zauważyć należy, że migrantów nie mogą odwieść od przebywania za granicą i zachęcić do powrotu nawet problemy finansowe lub problemy z zakwaterowaniem – nie mają one znaczenia dla 34% migrantów, a dla 25,5% respondentów nie straszna jest również praca poniżej własnych kwalifikacji, co może dziwić, ponieważ jak przedstawiono powyżej, dla niemal połowy badanych praca poniżej swoich kwalifikacji była jedną z głównych lub ważnych przyczyn wyjazdu. Te czynniki większości respondentów nie dotyczą bezpośrednio, więc w dużej mierze uznali, iż trudno im powiedzieć, jakie miałyby znaczenie.

Nie potwierdziła się hipoteza, iż powroty migrantów do Polski mają charakter zachowawczy – tzn., że zależą od osiągnięcia określonego celu zarobienia pewnej kwoty pieniędzy lub przepracowania określonego czasu. Tylko dla 11% ten czynnik miał duże

¹²³ Opinie migrantów dotyczące czynników zachęcających do powrotu znajdują się w Tabeli nr 201 w Aneksie.

znaczenie, największa część ucieka od jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie, a dla 23% nie ma on żadnego znaczenia. Widać, że migranci raczej nie mają problemów środowiskowych w kraju migracji oraz problemów związanych ze znajomością języka obcego. Tylko dla ok. 20% respondentów w kraju rodzinnym panuje lepsza atmosfera, która zachęcałaby go w jakiś sposób do powrotu. 15% badanych za granicą czuje się obco i ten fakt mógłby skłonić go do powrotu. 13% badanych przyznaje się do trudności językowych, które są ważnym argumentem do powrotu. Czynniki rodzinny okazuje się mieć tutaj większe znaczenie jako motyw powrotu do kraju, niż jako motyw wyjazdu, za ważny uważa go 43% badanych (łącznie z tymi, dla których jest to główny czynnik i tymi, którzy uważają go za mający duże znaczenie).

Ważnym czynnikiem, który może mieć wpływ na decyzję o powrocie do kraju jest konieczność pomocy lub opieki nad członkami rodziny pozostającymi w Polsce – ten czynnik dotyczy i oceniany jest jako przynajmniej ważny przez prawie 24% badanych. Mało ważnym czynnikiem skłaniającym do powrotu jest chęć kontynuowania kariery zawodowej w Polsce (ważny jedynie dla 18% badanych). Większego znaczenia nie miałyby w podejmowaniu decyzji o powrocie ani zmiany gospodarczo-ekonomiczne w Polsce, ani społeczno-polityczne, jak również negatywne zmiany na tym tle za granicą.

4.2 Specyfika przygranicznych migracji zarobkowych

4.2.1 Struktura demograficzna badanej kategorii migrantów zarobkowych z terenów przygranicznych i Berlina

Wyjazdy do pracy przygranicznej dotyczą przede wszystkim tych mieszkańców województwa zachodniopomorskiego, którzy pochodzą z powiatów położonych najbliżej granicy polsko–niemieckiej (Powiat m. Szczecin, Powiat Gryfiński, Powiat m. Świnoujście). Na podstawie wywiadów, można wyróżnić, według miejsca zamieszkania oraz miejsca pracy, kilka kategorii osób. Trudno jednak na podstawie badań jakościowych określić wielkości poszczególnych kategorii.¹²⁴

Do pierwszej kategorii migrantów należą osoby, które mieszkają w Polsce, w powiatach położonych najbliżej granicy i pracują na terenie Niemiec. Są to osoby, które bądź codziennie dojeżdżają do pracy za granicą, bądź wracają do domów na weekendy. Najczęściej są to ludzie, którzy wykonują prace do których nie trzeba posiadać wysokich

¹²⁴ Szczegółowy opis metodologii badania znajduje się w rozdziale 7.1.

kwalifikacji (sprzątaczką, pomoc kuchenna, konserwator, spawacz, budowlaniec, recepcjonistka, itd.).

Drugą kategorię stanowią osoby, które korzystając z ulg jakie zostały wprowadzone na terenie Niemiec, tam postanowiły zamieszkać, ale pracować w Polsce. Przede wszystkim dotyczy to polskich migrantów, którzy zasiedlają niemieckie miasteczko Loecknitz i jego okolice. Tam wynajmują bądź kupują mieszkania lub domy za dużo niższą cenę niż w Polsce. Z tej oferty korzystają szczególnie rodziny posiadające dzieci, ponieważ na każde dziecko prawo niemieckie przewiduje dotacje pieniężne lub pewne ulgi. Mała ilość miejsc pracy w Loecknitz powoduje konieczność kontynuowania pracy w Polsce.

Trzecią kategorią polskich migrantów zagranicznych są osoby, które zdecydowały się na zamieszkanie w Niemczech i rozpoczęcie tam własnej działalności lub podjęcie pracy na stałe. Są to ludzie najczęściej dobrze wykształceni, młodzi, przedsiębiorczy, o dużych ambicjach zawodowych i potencjale. Sprzyjające warunki prawne, organizacyjne, a przede wszystkim ekonomiczne na terenie Niemiec powodują, że ta kategoria osób najrzadziej myśli o powrocie do Polski.

Na potrzeby obecnego badania szczególny nacisk położony został na kategorie osób, które pracują na terenie Niemiec. Poniższa analiza dotyczy więc kategorii pierwszej i trzeciej.

Cytowane (pisane kursywą w ramach) poniżej wypowiedzi są typowe dla badanej kategorii osób.

4.2.2 Przyczyny podejmowania pracy w Niemczech na terenach przygranicznych

Ogromny wpływ na decyzję o podjęciu pracy na terenach przygranicznych w Niemczech ma bliskość granicy z Polską. Świadomość, że można szybko i w każdej chwili wrócić do domu, zdecydowanie ułatwia podjęcie pracy za granicą. Wielu rozmówców przyznawało, że bliskość granicy miała znaczenie i wpływała na ich wybór:

Dlatego, ponieważ akurat z nimi graniczy moje miasto.

(...) jest to bardzo dobre, bo mogę jeździć na weekendy do domu. No i to ma jakieś znaczenie aczkolwiek niedecydujące.

Znaczenie miał takie, że czuję się jakbym pracowała w Polsce, gdyż dojazd do pracy zajmuje mi niewiele czasu, o czym świadczy mała odległość do pracy.

Ten czynnik wiązał się także z dużo szybszą reakcją na propozycję pracy za granicą i mniejszymi obawami. Informatorzy decyzję podejmowali często spontanicznie lub w przeciągu kilku dni.

Nie zastanawiałem się długo nad podjęciem tej decyzji, ponieważ była to oferta nie do odrzucenia.

Nie. Jeden dzień.

Praca na terenach przygranicznych jest specyficzna pod tym względem, że migranci nie muszą opuszczać rodzin na długi czas, kontakt z pozostawionymi w Polsce krewnymi jest ułatwiony. Zdecydowanie rozłąkę ułatwia świadomość, że w każdej chwili w przeciągu krótkiego czasu istnieje możliwość powrotu do rodziny. W związku z tym reakcje krewnych na wyjazd do pracy za granicę są często pozytywne. Im dłuższy ma to jednak być pobyt bez powrotów do Polski, tym trudniej przekonać krewnych do zaaprobowania decyzji. Rozmówcy w następujący sposób opisują reakcje swoich najbliższych:

Rodzina przyjęła to bez większych emocji, gdyż widzą mnie w domu codziennie po pracy i czują się jakbym pracował normalnie w Świnoujściu.

Zazdroszczą, zazdroszczą mi, że, że się odważyłam.

No niechętnie, niechętnie, natomiast finansowo było na tyle dobre, więc-- akurat się zgodził na to, jakoś, jakoś to przełknął.

Myśleli, że sobie nie poradzę, ale zobaczyli, że daję radę i się przestali o mnie martwić.

Moją decyzję rodzina przyjęła bardzo dobrze, cieszyli się, że będę pracował w Niemczech, większe zarobki.

Bliskość granicy polsko–niemieckiej miała wpływ jedynie ułatwiający podjęcie decyzji o wyjeździe do pracy za granicę. Zdecydowanie czynnikami decydującymi były przyczyny ekonomiczne, lepsze warunki organizacyjne i prawne w Niemczech, a także niekorzystna sytuacja na rynku pracy w Polsce.

Głównym czynnikiem zachęcającym do podjęcia pracy za granicą był czynnik finansowy. Zdecydowanie lepsze wynagrodzenia za pracę doceniają wszyscy rozmówcy. Stawki za pracę za granicą są dużo większe niż w Polsce. Mówią o tym sami migranci:

Jedynie względy finansowe o tym zdecydowały, zachodni nasi sąsiedzi płacą więcej.

Przede wszystkim to sprawa finansowa zdecydowała o tym. W Niemczech zarabia się zdecydowanie więcej, prawie 100% więcej niż w Polsce.

To, że zarabiam więcej, ale też wydaję więcej. Finansowy czynnik jest jednak istotny, bo na podobnym stanowisku w Polsce, w ogóle nie byłabym w stanie się utrzymać sama – nie mówię o oszczędnościach, a o utrzymaniu się. Dlatego ten czynnik finansowy i rozwojowy – tutaj jest bardzo fajnie rozbudowana ta sieć socjalna (...).

No na pewno. Na pewno są różnice. Finansowe są nie do porównania. Oczywiście trzeba tutaj dodać, że są też wyższe koszty utrzymania, ale nawet przy wyższych kosztach utrzymania ja mam jedną z najniższych średnich, najniższych płac tutaj w Niemczech, także w sumie tak samo jak w Polsce w moim zawodzie. Tyle, że za te pieniądze jestem w stanie się utrzymać, jestem w stanie w swoim czasie wolnym robić wszystko co bym tylko chciała za te pieniądze. Mogę zaoszczędzić sobie na urlop – w sumie mogę co miesiąc wyjeżdżać i mogę w ogóle zaoszczędzić pieniądze. W Polsce nie byłabym się w stanie nawet utrzymać. Tak to można porównać.

Sytuacja finansowa wszystkich gospodarstw domowych rozmówców poprawiła się w znaczący sposób. Dodatkowym atutem dla osób, które pracują za granicą i mieszkają w Polsce, są różnice w kosztach życia po obu stronach granicy. Informatorzy podkreślają, że w kraju utrzymanie jest tańsze niż w Niemczech (o ile nie przysługują im specjalne ulgi jak np. w Loecknitz). Polscy pracownicy przekraczając granicę wymieniają swoje wynagrodzenia w walucie euro na złotówki korzystając na różnicy pomiędzy nimi.

Jedynie względy finansowe o tym zdecydowały, zachodni nasi sąsiedzi płacą więcej i dodatkowym plusem jest to, że zarabiam pieniądze w obcej walucie a wydaję je w Polsce, zamieniając na złotówki.

Praca w Niemczech powoduje, że człowiek chętnie się tam udaje, bo wie, że to nie są złotówki tylko euro (różnica złotówki i euro dodatkowo ma tu znaczenie). Zarobki, zdecydowanie większa kwota miesięcznego wynagrodzenia.

Zaważyły na tej decyzji czynniki ekonomiczne, mam tu na myśli wyższe zarobki w niemieckiej walucie.

Drugim ważnym elementem mającym wpływ na wyjazdy Polaków do pracy w Niemczech była zła sytuacja na rynku pracy w Polsce oraz gorsze warunki prawne i organizacyjne niż po zachodniej stronie granicy. Osoby głównie młode, dobrze wykształcone o dużych ambicjach i potencjale zawodowym napotykały w Polsce na wiele utrudnień i problemów. Informatorzy zwracali uwagę na brak ulg i korzystnych warunków do rozpoczynania własnej działalności gospodarczej:

Przede wszystkim ułatwienia dla przedsiębiorców. To, czego nigdy przez siedemnaście lat w Polsce nie mogłam doczekać. Tam były tylko zmiany przepisów, zawsze było na niekorzyść przedsiębiorcy. Także ja zatrudniałam 10 osób w Polsce i zawsze miałam problemy w Polsce. Zawsze. Nie mówię o problemach typu, że ja coś robiłam nie tak. Tylko problemy typu papierki i jakieś tam inne, prawda?

Chciałam otworzyć kwiaciarnię najpierw w Polsce, ale wszystkie atrakcyjne miejsca były już zajęte, a te mniej atrakcyjne był bardzo drogi czynsz i dlatego tutaj.

Jak podkreślali rozmówcy, w Niemczech łatwiej znaleźć pracę niż w Polsce. Często motywem podjęcia pracy w Niemczech był brak pracy w Polsce. Należy jednak zaznaczyć, iż dotyczy to tylko wybranych zawodów, branż, których sami Niemcy niechętnie się podejmują lub w których brakuje specjalistów. Szczególnie łatwo podjąć pracę na terenie Niemiec w takich zawodach jak: lekarze różnych specjalności, pielęgniarki, zawody paramedyczne (np. masażyści, fizjoterapeuci), zawody związane z branżą socjalną, resocjalizacyjną. Drugą kategorią zawodów, na które jest zapotrzebowanie w Niemczech są przede wszystkim zawody w branży usługowej, które najczęściej nie wymagają wysokich kwalifikacji, np. konserwatorzy, budowlańcy, robotnicy, pracownicy fabryk, sprzątaczkę, pomoce domowe i kuchenne, kucharze, kelnerzy, opiekunowie dla osób starszych. Wielu mieszkańców województwa zachodniopomorskiego nie mogąc znaleźć pracy związanej ze swoim wykształceniem, podejmuje się dużo lepiej płatnej pracy, ale będącej zdecydowanie poniżej kwalifikacji (np. informatyk pracujący jako konserwator, prawniczka szyjąca firanki, ekonomistka podejmująca pracę jako pomoc kuchenna, itp.). Rozmówcy podkreślają, że najpierw poszukiwali pracy w kraju. Dopiero brak pracy związanej z wykształceniem lub umiejętnościami w Polsce w połączeniu z większymi zarobkami za granicą wpłynął na decyzję o podjęciu pracy za granicą:

To znaczy próbowałam najpierw znaleźć pracę w Polsce i za granicą. No i w Polsce, znaczy w Polsce nie miałam żadnych widoków na jakąś ciekawą ofertę pracy w ogóle. Dostałam w sumie jedną, kompletnie niezadowalającą i dlatego się zdecydowałam za granicą. (...) Moja praca jest związana z pracą z ludźmi i robieniem czegoś dla ludzi, więc gdybym miała podobne możliwości finansowe – to już inna rzecz - ale może rozwojowe i tego, co mogłabym robić w Polsce. Gdybym miała takie podobne oferty w Polsce to na pewno bym się zdecydowała w Polsce (...) Ale, że tak się nie stało, to jestem tutaj.

Dostałam propozycję. To po pierwsze. A po drugie, dobre warunki finansowe.

W Polsce za długo oczekuje się na pracę. Ja mam kierunek ekonomisty i znalezienie pracy w Polsce było bardzo ciężkie dla mnie i w sumie dlatego tak się stało.

Z przyczyn jakie są w Polsce. Z moim wykształceniem ciężko znaleźć pracę.

4.2.3 Czynniki przyciągające do Polski

Polacy, którzy podjęli pracę na terenie Niemiec, początkowo szukali jej w Polsce. Dopiero brak odpowiedniego miejsca pracy, dobra oferta zagraniczna i bliskość do Polski spowodowały podjęcie decyzji o wyjeździe. Gdyby rynek pracy w województwie zachodniopomorskim był konkurencyjny, prawdopodobnie zdecydowanie mniej osób podjęłoby pracę za granicą. Informatorzy mówią, że chcieliby pracować w Polsce ze względu na rodzinę, znajomych, środowisko kulturowe, a także ze względów sentymentalnych i patriotycznych:

(...) no bo Polska jest moim ojczystym krajem. Mam tam przyjaciół i rodzinę i tam jest zdecydowanie łatwiej dla mnie niż tutaj, więc pewnie bym się tam zdecydowała.

To to, żeby zostać, przede wszystkim, żeby być w Polsce. Żeby znaleźć pracę w Szczecinie, bo to też jest bardzo ważne.

Bo jestem Polką, no więc szukałam najpierw jakiegoś miejsca na działalność w Polsce, ale nie znalazłam.

Polscy pracownicy na niemieckich terenach przygranicznych zapytani o czynniki, które mogłyby spowodować ich powrót do kraju są raczej zgodni. Wrócą, kiedy w województwie będzie dla nich praca związana z ich wykształceniem i kiedy wynagrodzenia będą porównywalne:

[Wróciłabym] gdybym miała, gdybym mogła znaleźć podobne stanowisko do mojego w Polsce, nie mówię, że nawet za te same pieniądze, tego nawet bym nie oczekiwała, bo tutaj życie też inaczej kosztuje, to jeszcze są inne kwestie. (...) Gdybym miała w Polsce porównywalne stanowisko, to może bym wróciła, a że teraz są jeszcze inne czynniki, to za tym przeważają, ale możliwe, że bym wróciła.

(...) Przede wszystkim, jakbym ją miała. To jest najważniejszy czynnik. Po drugie, jak bym chciała konkretnie pracować z dziećmi, bądź z tego co, co mnie pasjonuje. Głównie w fizjoterapii.

Jeżeli zarabiałabym w Polsce więcej to bym pracowała w kraju, proste i oczywiste.

Jak pani wie, że u nas w kraju nie jest wesoło, ale jakby była taka płaca jak tam, te same pieniądze to mogę pracować w kraju. Wszystko się opiera o pieniądź.

Mogłaby mnie skłonić praca, która dotyczyłaby tego, czego uczyłem się w szkole wyższej.

Polacy pytani o obawy związane z wyjazdem za granicę do pracy często byli zaskoczeni. W większości nie odczuwali specjalnej obawy. Praca blisko granicy powodowała, że w razie problemów migranci zawsze mogli w miarę łatwo wrócić do Polski. Po zastanowieniu rozmówcy wymieniali przede wszystkim dwie wątpliwości. Jedna dotyczyła znajomości języka obcego, a druga możliwości spotkania się za granicą z oszustami chcącymi wyłudzić pieniądze od nowo przyjezdnych pracowników.

Nie jest to tak naprawdę wyjazd daleki, jest to tak naprawdę przygraniczna firma wie żadnych wątpliwości nie miałem.

Wie pani to różnie, doradzali ze nieuczciwi pracodawcy, a przede wszystkim język, bałem się języka, że sobie nie poradzę, ale jakoś dałem radę. Nie było tak źle.

Najbardziej bałem się tego, że ktoś będzie chciał mnie oszukać, że wypłaty nie dostanę i że to będzie takie naciągane, oraz tego, że nie zrozumieć dokładnie treści zawartej umowy.

Faktycznie, część osób, z którymi prowadzony był wywiad przyznawała, że tuż po przyjeździe za granicę spotkała się z nadużyciami. Z przykrością i żalem rozmówcy przyznawali, że to przede wszystkim Polacy przebywający za granicą już od pewnego czasu, starali się nielegalnie wyłudzić od nowo przybyłych pieniądze. Wiele osób ostrzega przed kontaktami z innymi Polakami za granicą właśnie z tego powodu.

Cechą charakterystyczną Polaków pracujących na terenach przygranicznych jest duża częstotliwość przyjazdów do Polski. Element ten jest oczywisty w przypadku osób, które mieszkają w Polsce i codziennie dojeżdżają do pracy lub wracają do domów na

weekendy. Polscy migranci, którzy na stałe mieszkają w Niemczech również bardzo często odwiedzają swoje rodzinne strony – od jednego do kilku razy na miesiąc. Głównymi motywami przyjazdów do kraju są pozostawieni w kraju rodzice, rodzina, krewni oraz znajomi i przyjaciele. Można zauważyć pewną zależność między długością pobytu, a uczuciami związanymi z powrotem do kraju wśród polskich migrantów. Osoby, które dłużej przebywały poza granicami Polski i zostawiły w kraju swoją rodzinę, z radością wracają do kraju. Natomiast osobom, które codziennie lub bardzo często wracają do domów, nie towarzyszy żadne bądź prawie żadne szczególne uczucie. Świadczą o tym wybrane wypowiedzi:

Nic szczególnego, tak jakbym wracał ze zwykłej pracy w Polsce

Na początku czułam się „ojej, jestem w domu”, a teraz to po prostu, no ... Mówię, jeśli byłoby to daleko to na pewno byłoby to takie coś w środku, że jestem w domu, tu jestem bezpieczna, tu jest moje miejsce, a że jest to tak blisko tak jakbym się przemieszczała ze Szczecina do Stargardu, to to tak nie robi takiego wrażenia.

Radość. Bardzo wyczekuję, akurat odliczam dni szczerze mówiąc, kiedy tylko wrócę do Polski. Na kalendarzu jest zaznaczam każdy dzień, który już minął. [śmiech].

Polscy pracownicy pracujący na terenie Niemiec, lecz mieszkający nadal w Polsce pytani byli o powody, dla których nie przeprowadzili się wraz z rodziną na teren Niemiec. Pojawiały się tutaj różne odpowiedzi. Wiele jednak z nich świadczy o przywiązaniu do miejsca, z którego dane osoby pochodzą. Mimo że na pewno łatwiej byłoby mieszkać i pracować w jednym miejscu, to jednak migranci nie widzą potrzeby zmiany miejsca zamieszkania. Cenią miejsce, z którego pochodzą, czują przywiązanie do niego. Mówią w następujący sposób:

Praca to praca, to tylko źródło utrzymania. Nie chciałabym zmieniać miejsca zamieszkania i zmuszać tym samym moją rodzinę do tego.

Mieszkanie w Polsce jest to kolebka od dziada, pradziada i człowiek generalnie przepracował, rozebrał budynki do piasku i na nich budował od podstaw nowy... Przepracowałem 2200h- prawie rok po 10-12 h, więc ciężko to zostawić i sprzedać, serce włożone dla rodziny. Nigdy bym się nie wyprowadził stąd, chyba że jakieś wysiedlenie (śmiech).

Rozmówcy wskazywali także na czynniki związane z rodziną – nieznajomość języka pozostałych członków rodziny, kontynuacja pracy w Polsce, a także czynniki ekonomiczne.

Wielu Polaków korzysta na różnicy wartości euro i złotówki. Zamieszkując w Niemczech koszty życia wzrosłyby, tak jak wzrosły wynagrodzenia związane z pracą za granicą:

Ponieważ, nie chce zmuszać całej rodziny, do tego by mieszkała w innym państwie, a poza tym, pracując i żyjąc w Niemczech standardy życia byłyby zbliżone do polskich...

To tylko praca a koszty utrzymania w Polsce są niższe niż w Niemczech niestety tu wydaje złotówki a tam wszystko jest w euro a euro jest droższe.

Polacy pracując za granicą i mieszkając w Polsce przyznają, że wiąże się to z pewnymi negatywnymi czynnikami, takimi jak konieczność pracy dla Niemiec, nie dla Polski, tęsknota za rodzinnym krajem, konieczność pozostawienia rodziny i znajomych, a przede wszystkim konieczność dojazdów i „życia na walizkach”.

4.2.4 Metody poszukiwania pracy za granicą

Polscy pracownicy poszukiwali pracy na terenie Niemiec głównie na własną rękę. Niewielu z nich korzystało z pomocy instytucji pośredniczących w migracji zarobkowej. Osoby korzystające z takich usług jednak nie byli zadowoleni. Rozmówcy narzekali na małą ilość ofert, brak satysfakcjonujących miejsc pracy. Ich zdaniem w takich instytucjach można liczyć na doszkalanie i ogólne przygotowanie do wyjazdu za granicę, trudno jednak znaleźć odpowiednią ofertę pracy.

Urząd pracy wiele ofert składa, ale są to szkolenia, wyjazdy, sprawdziany, wywiady, które pozwolą na przygotowanie. Wiele czynników wpływa na to, że ludzie rezygnują albo też są zadowoleni.

Polacy poszukują pracy przede wszystkim poprzez swoich znajomych i rodzinę. Jest to najpewniejszy sposób znalezienia pracy za granicą. Zdecydowana większość informatorów w ten właśnie sposób zdobyła pracę:

Moja siostra już tam pracuje 3 lata i zaproponowała mi stanowisko pracy, które się niedawno zwolniło.

O mojej aktualnej pracy w Niemczech dowiedziałam się od koleżanki, która już wcześniej tam pracowała, ale musiała odejść z pracy, ponieważ poszła na urlop macierzyński. A ze miejsce się akurat zwolniło to wskoczyłam na jej miejsce.

Ten sposób poszukiwania miejsca pracy jest dla pracowników polskich o tyle lepszy, że jadą już w miejsce, które zostało przynajmniej częściowo sprawdzone. Podejmując

pracę w ten sposób czują się pewniej i bezpieczniej. Innym popularnym sposobem jest poszukiwanie ofert pracy przez Internet, kontaktując się później najczęściej bezpośrednio z pracodawcą, rzadziej korzystając z pośredników. Wielu rozmówców w ten sposób znalazło pracę w Niemczech:

Polska szefowa niemieckiej firmy dała ogłoszenie w Internecie, na które to ja odpowiadałam telefonicznie. Przez Internet – wysyłałam swoje oferty przez Internet.

Metoda poszukiwania pracy przez Internet nie jest jednak już tak pewna jak poprzednia, łatwiej w ten sposób trafić na nieuczciwego pracodawcę. Wiele osób jednak w ten sposób znalazło pracę odpowiednią do swoich umiejętności i oczekiwań.

4.2.5 Relacje społeczne między Polakami i Niemcami w opinii badanych Polaków pracujących na terenach przygranicznych i w Berlinie

Analizując wypowiedzi, łatwo zauważyć sprzeczne opinie prezentowane przez polskich migrantów na temat relacji z innymi Polakami przebywającymi za granicą. Z jednej strony zależy to od doświadczenia spotkania polskich oszustów lub nie; z drugiej od ilości polskich pracowników w danym miejscu. Daje się zauważyć, że w miejscach, gdzie występuje duże nagromadzenie polskich migrantów, opinie na temat relacji między samymi Polakami nie są pochlebne. Informatorzy mówią o rywalizacji, konkurencji, zazdrości, oszustwach:

Pierwsza instytucja, z jaką się zetknęłam, to byli oszuści polscy, z którymi się wszyscy tu spotykają. (...) to jest człowiek, którego w Polsce poszukiwała prokuratura, a on tu przyjechał i robił na nas, na Polakach, którzy tu przyjeżdżają robił sobie interesy. Także trochę wyczyścił nam kieszenie na dzień dobry mając stworzyć nam tu rzekome miejsca pracy typu wynajęcie sklepu, jak tu się poruszać. Bo przecież człowiek też na dzień dobry przecież nie wiedział.

Bardzo źle. Bardzo źle. Bardzo źle i tak jak wspomniałam – jak może, to Panią oszuka, jeśli tam zależy coś od jego decyzji, to Panią oszuka, oszwabi.

To znaczy się moim zdaniem jeżeli jest się na obczyźnie obojętnie w jakim kraju, to jak najdalej od Polaków. Przykre, ale prawdziwe. Chyba, że to jest jakaś twoja przyjaciółka, z którą przyjechałaś i trzymacie się razem dalej, ale jeżeli są to obcy ludzie poznani na nowo, to po prostu każdy szuka żeby mieć tylko dla siebie jak najlepiej i nigdy w życiu ci w niczym nie pomoże.

Zależy, jeśli chodzi o osoby na tym samym stanowisku to żadnej zawiści ani rywalizacji nie ma, natomiast, jeśli komuś się lepiej powodzi to zazdrość jest widoczna.

Szczególnie widoczne zatargi między Polakami wynikają z różnic w poziomie życia, powodzeniu w pracy zawodowej lub innych dziedzinach. Sytuacja ta nie jest jednak związana ze specyfiką miejsca pracy. Wśród pracowników w kraju występują bardzo podobne sytuacje. Natomiast polscy migranci, o ograniczonych kontaktach z rodakami za granicą, którzy nie mieli osobiście styczności z nielegalną działalnością Polaków za granicą, wypowiadają się pozytywnie na temat relacji między sobą:

Generalnie Polacy sobie tutaj pomagają. (...) Na początku szczególnie, jak tu przyjechałam było to bardzo ważne dla mnie, bo rzeczy biurokratyczne i nie tylko, jest wiele rzeczy, o których człowiek nie ma pojęcia, więc bardzo jest ważne żeby znać Polaków. I tak sobie wzajemnie pomagamy. Tak samo jak ktoś się o czymś dowiaduje, to podajemy to dalej. Żeby po prostu innym było łatwiej. Generalnie taka zasada tutaj jest, że – przynajmniej to, co ja tutaj przeżyłam – to, to co jest, to sobie wzajemnie pomagają. To na pewno. (...) To jest bardziej tak, że jesteśmy wszyscy razem w obcym kraju i przez to się ze sobą w pewien sposób automatycznie jednoczymy.

Myślę, że są sobie pomocni i jeśli jeden drugiego poprosi o pomoc, poradę to na pewno nikt nikomu jej nie odmówi.

Takie zachowanie jest już specyficzne dla pracowników na terenach przygranicznych. Pracując w obcym kulturowo środowisku Polacy współpracują czując szczególną więź między sobą. Pomagają sobie wzajemnie, bo wiedzą, że udzielając wsparcia mogą liczyć na pomoc innych w sytuacji, gdy będą tego potrzebować.

Relacje między Niemcami a Polakami są w znacznym stopniu zróżnicowane i nie można jednoznacznie ich określić, nie posługując się stereotypami. Postawa Niemców wobec Polaków uzależniona jest przede wszystkim od zachowania samych Polaków i Niemców. Każdą relację należy traktować indywidualnie, gdyż wpływają na nią różne czynniki. Ważnym elementem relacji są stereotypy charakteryzujące każdą z nacji. W zależności od wielu czynników (tj. opieranie się na schematach, wpływ wcześniejszych doświadczeń, podejmowana rola w pracy, nastawienie do drugiego człowieka, zachowanie indywidualne, itd.) różne są opinie i doświadczenia związane z traktowaniem Polaków przez Niemców. Świadczą o tym zróżnicowane wypowiedzi:

Niemiec to Niemiec, obcych nie lubi, traktują innych jak gorszych, ale ja na to nie zwracam uwagi, tylko robię co mam do zrobienia i wracam do domu.

No troszkę nas nie szanują. Wymagają żebyśmy pracowali ponad siły.

Wbrew temu co myślałam o Niemcach wcześniej, wcale nie odnoszą się do Polaków gorzej niż do „swoich”. Na pewno z początku są mniej ufni, ale jeśli pracuje się z kimś dzień w dzień, trzeba współpracować, czy to Niemiec czy Czech czy Polak. Łączy praca więc jeżeli zna się język to nie stwarzają przeszkód...

Ja uważam, że tak: przede wszystkim nie jest ważne kto skąd pochodzi, tylko jakim jest człowiekiem. I owszem, zdarza mi się, że Niemcy czasem coś powiedzą śmiesznego na temat Polaków, ale to tak samo jak inne nacje o innych nacjach, czy tak samo jak my mówimy coś o Niemcach. Generalnie nie mam żadnych przykrych doświadczeń z tym związanych, z tego, że jestem Polką. Czasem oczywiście żartują z mojego akcentu, albo, że coś źle powiem, ale to nie jest nic związanego z tym, że jestem Polką, z każdym obcokrajowcem tak jest. Generalnie nie mogę powiedzieć, żeby się do mnie specjalnie jako do Polaków jakoś źle odnieśli.

Odnoszą się bardzo dobrze, są mili i sympatyczni. Nie umiem powiedzieć dlaczego tak jest.

4.2.6 Polski i niemiecki rynek pracy

Rozmówcy pytani o ocenę rynku pracy w Polsce byli jednomyślni. Wszyscy oceniają go bardzo źle – młodszy, starsi, wykształceni lub nie. Opinia przytoczona poniżej potwierdzana jest również przez inne osoby:

Bardzo źle. Jeśli miałabym stopień wystawić, to mniej niż dwójka no. Bardzo źle, bardzo źle...

Wypowiedzi są zbliżone do siebie w argumentach. Pytani wymieniają podobne mankamenty polskiego i wojewódzkiego rynku pracy. Bardzo często zwracają uwagę na brak jakiegokolwiek pracy – szczególnie dotyczy to mieszkańców powiatów o najwyższym stopniu bezrobocia. Polscy migranci zarobkowi narzekają także na brak pracy zgodnej z ich wykształceniem. Ubogi rynek pracy, bardzo niskie wynagrodzenia zniechęcają bezrobotnych do szukania jakiegokolwiek pracy.

W Polsce jest niewiele miejsc pracy, a jeśli już jakieś są, to moim zdaniem nie są warte zachodu. Wcale nie tak łatwo znaleźć to pracę, a szczególnie ta dobrą...

Nie pracuję w Polsce, bo faktycznie nie miałam tu pracy. Jeżeli po skończeniu zasiłku chodziłam pytałam się o pracę to pracy w moim kierunku nie było. Nawet nie było pracy na sprzątaczkę, na stróża. Nie było pracy w Polsce. Uważam, że nie jest to korzystny rynek pracy dla bezrobotnych i że mało jest miejsc pracy.

W moim zawodzie bardzo trudno. [myśli] Zupełnie nie wiem, dlaczego. Szczecin w ogóle jest takim dziwnym miastem, ponieważ tutaj rzeczywiście trudno jest znaleźć pracę jako fizjoterapeuta, jest dosyć spore bezrobocie. I pomimo tego, że śledzę tam różne gazety i tak dalej, i tak dalej, to, to po prostu ofert fizjo--, dla fizjoterapeutów po prostu nie ma. Jeżeli nie ma się jakiś znajomości, to jest naprawdę bardzo, bardzo trudno. I, i wydaje mi się, że nie jest łatwo znaleźć pracę.

Opinia, która także bardzo często pojawiała się wśród pytanych, zwłaszcza młodych ludzi, dotyczyła braku miejsc pracy dla ludzi dobrze wykształconych. Ukończenie studiów nie gwarantuje dopiero wchodzącym na rynek pracy osobom znalezienie zgodnego z ich kwalifikacjami miejsca zatrudnienia. Dodatkowo niewielu pracodawców chce zatrudniać młode osoby, które chociaż po studiach nie mają jeszcze dużego doświadczenia. Te problemy zachęcają takie osoby do poszukiwania pracy za granicą.

Wydaje mi się że są niektóre działy gdzie można znaleźć pracę, to że ktoś jest wykształcony nie znaczy że znajdzie dobra pracę. Doświadczenie robi swoje. Jeżeli potrzeba mechaników to mechanik musi mieć doświadczenie, jeżeli potrzeba ekonomistów to muszą oni mieć jakąś wiedzę.

No jest chyba głośno o tym. Nie trzeba się mnie pytać, że ludzie po studiach siedzą na kasach gdzieś tam w supermarketach, nie mają pracy, a co dopiero jacyś tam mniej wykształceni, prawda? Więc ja też jestem po studiach i na pewno bym nie dostała pracy w swoim kierunku.

Kolejnym problemem, z którym stykają się mieszkańcy województwa poszukując pracy, jest nieuczciwość pracodawców. Rozmówcy narzekają na wykorzystywanie pracowników poprzez konieczność pracy po godzinach, łamanie zasad bezpieczeństwa, złe warunki pracy, brak opłacania obowiązkowych składek ubezpieczeniowych przy bardzo niskich wypłatach, za które pracownicy nie są w stanie się utrzymać. Wiąże się z tym także problem szarej strefy i nielegalnego zatrudniania pracowników, o którym także mówią pytani.

W Polsce małe zarobki, nie ma pracy a jak są to pracodawcy nie chcą płacić, oszukują. Płaca jest tak mała, że ciężko wyżyć z tego, a tam mam 1000 euro, przemienić na nasze pieniądze to są duże pieniądze i pewne pieniądze, tygodniówki są wypłacane, nie ma z tym problemu. W dużych miastach na pewno jest praca na budowach itd. Rynek pracy u nas nie jest taki wesoły. Nie ma w Polsce dużo miejsc pracy. Może i łatwo znaleźć pracę, ale pracodawcy są tak nierzetelni, że nie wiadomo, do którego się trafi, żeby potem płacili pieniądze.

Wie pani, bez niewolnika nie ma pracownika tu wiem co robię i za co, przede wszystkim nikt nie stara się mnie wykorzystać, rynek pracy w Polsce jest ubogi i wątpię czy ta sytuacja w najbliższym czasie ulegnie zmianie.

Jeśli chodzi o pracę, to jest strasznie. Jest bardzo duża szara strefa. To wiem na pewno, bo mam masę znajomych, którzy nielegalnie zatrudniają bez-- i póki się coś nie wydarzy, to jest fajnie, ale jak się coś wydarzy, to jest wtedy ups!, że ktoś był zatrudniony i wtedy się dopiero problemy zaczynają.

Polacy pracujący na terenach przygranicznych zauważają duże różnice między niemieckim i polskim rynkiem pracy. Mówią o pewnych grupach społecznych, zawodowych, które za granicą zarabiają zdecydowanie więcej niż w Polsce. Do takich uprzywilejowanych grup polscy pracownicy zaliczają lekarzy różnych specjalności, adwokatów, policjantów, wojskowych, i inne zawody inteligenckie. Branżą, która w Niemczech jest gorzej opłacana, są wszystkie zawody z branży usługowej – np. fryzjerzy, kwiaciarze, sklepikarze. Polacy jednak nie dostrzegają wielkich różnic. Dla nich przede wszystkim widoczną zmianą jest porównanie polskich i niemieckich wynagrodzeń. Polacy zauważają, że kwota wynagrodzenia za pracę fizyczną za granicą jest mniej więcej podobna. Jediną różnicą jest fakt, że waluta w jakiej polscy pracownicy zarabiają w Niemczech, jest zdecydowanie mocniejsza, z czym wiążą się większe zarobki, które przywożą do Polski.

Nie można pominąć w analizie przedsiębiorców – szczególnie dla nich rynek niemiecki przewiduje ulgi i udogodnienia, pensje dla pracowników, zwolnienia z podatków, itp. Dodatkowym atutem dla osób rozpoczynających własną działalność gospodarczą na niemieckim rynku pracy są kwestie biurokratyczne, które za granicą ograniczone są do minimum, a w Polsce stanowią niemały problem.

Według pytaných o rynek pracy w Niemczech jest on zdecydowanie lepszy od polskiego również pod względem organizacyjnym. Polscy pracownicy zwracają uwagę na fakt jasnego określenia obowiązków pracowników, każdy zna zakres swoich zadań, które dokładnie określone są w podpisywanej umowie. Pracodawcy niemieccy wymagają od swoich wszystkich pracowników dokładności i punktualności, dzięki czemu praca jest spokojniejsza i mniej chaotyczna niż w Polsce. Zdecydowanym plusem jest także dostęp do materiałów potrzebnych w trakcie pracy, tj. np.: odzież ochronna, odpowiedni sprzęt, materiały. Należy również zwrócić uwagę, że Polacy pracujący w Niemczech zauważają także pewną poprawę w polskiej organizacji pracy. Szczególnie wejście Polski do Unii Europejskiej według polskich migrantów zarobkowych miało znaczenie w tej kwestii:

Teraz uważam, że jeżeli jesteśmy w UE to właśnie organizacja pracy w Polsce też jest dobra. (...) W Niemczech jest na pewno organizacja trochę lepsza, ale w Polsce też organizacja się polepszyła.

Polacy pracujący na niemieckich terenach przygranicznych pytani byli o ocenę niemieckiego rynku pracy. Mimo braku oficjalnego pełnego otwarcia niemieckiego rynku pracy dla Polaków, polscy migranci zapewniają o w miarę łatwej możliwości zdobycia pracy za granicą. Szczególnie zatrudnienie w wybranych zawodach jest mało kłopotliwe, gdyż sami Niemcy poszukują i potrzebują osób o pewnych umiejętnościach. Jak podkreślają rozmówcy najłatwiej znaleźć jest pracę osobom o niskich kwalifikacjach, trochę więcej czasu zajmuje znalezienie miejsca zatrudnienia dla osób z wyższym wykształceniem. Ważna jest znajomość języka niemieckiego, szczególnie dla pracowników ubiegających się o stanowiska wymagające wyższych kwalifikacji. Fakt ten podkreśla zdecydowana większość pytanych.

4.2.7 Praca poniżej kwalifikacji

Polscy pracownicy na niemieckich terenach przygranicznych podejmują prace przede wszystkim niezgodne ze swoim kierunkiem wykształcenia. Dodatkowo są to najczęściej stanowiska, które wymagają znacznie niższych kwalifikacji niż posiadają polscy pracownicy. Chętnych na takie posady ze strony polskiej jednak nie brakuje, ponieważ wynagrodzenie za takie prace jest zdecydowanie wyższe za granicą niż w Polsce. Należy jednak pamiętać, że zarobki są większe ze względu na to, że są wypłacane w walucie euro. Praca w zawodach fizycznych połączona z koniecznością pokrywania kosztów życia w Niemczech nie jest już tak opłacalna. Takie miejsca zatrudnienia są atrakcyjne przede wszystkim dla Polaków, którzy mieszkają blisko granicy, wyjeżdżają do Niemiec do pracy a mieszkają w Polsce. Są to najczęściej osoby w różnym wieku z wykształceniem raczej zawodowym lub średnim. Prace poniżej posiadanego wykształcenia rzadziej podejmują osoby z wykształceniem wyższym. Dzieje się tak wtedy, gdy w Polsce nie ma miejsc pracy związanych z nabytymi umiejętnościami, a za granicą trudno o taką posadę. Większość osób z wykształceniem wyższym, które podejmują pracę w Niemczech, to ludzie młodzi, niemogący znaleźć pracy zgodnej z wykształceniem w Polsce i postanawiający podjąć ją za granicą. Pracują oni bardzo często w zawodach, do których byli przygotowywani na studiach. Są oni wynagradzani dużo lepiej niż w Polsce na podobnym stanowisku. Takie zarobki pozwalają na utrzymanie się i odkładanie pieniędzy, co w Polsce mogłoby być trudne. Za granicą, młodym ludziom łatwiej znaleźć

pracę zaraz po studiach, zarabiają wtedy mniej niż osoby z dużym doświadczeniem, ale są chętniej zatrudniani niż w Polsce.

4.2.8 Zjawisko pracy na czarno na terenach przygranicznych

Bardzo trudno ocenić skalę zjawiska pracy na czarno. Sami rozmówcy pracujący za granicą mieli problem z określeniem nawet orientacyjnej liczby przypadków nielegalnego zatrudnienia. Ich odpowiedzi były bardzo zróżnicowane i wahały się od 2 do 9 przypadków na 10. Wpływ na dany problem ma tutaj brak oficjalnego otwarcia niemieckiego rynku pracy dla Polaków. W zawodach, które oficjalnie w Niemczech nie podlegają ograniczeniom, zjawisko to występuje rzadziej.

Szczególnie narażoną na nielegalne zatrudnienie branżą są zawody budowlane. Wśród rozmówców związanych z tym środowiskiem podawana orientacyjna liczba osób zatrudnionych na czarno była najwyższa. Z wywiadów z osobami pracującymi obecnie za granicą wynika również, że bardzo często Polki zatrudniane są nielegalnie w zawodzie sprzątaczk. Najczęściej zatrudniani na czarno są ludzie podejmujący prace wymagające wysokich kwalifikacji oraz osoby mieszkające na terenie Niemiec. Bardzo często „na czarno” zatrudniają pracowników pracodawcy polscy, którzy prowadzą swoją działalność na terenie Niemiec.

Jak wynika z wypowiedzi polskich pracowników zatrudnionych na niemieckich terenach przygranicznych, wpływ na ilość zatrudnianych nielegalnie osób ma również lokalizacja danego miejsca pracy w kraju. Nielegalne zatrudnienie zdecydowanie łatwiej znaleźć można w dużych miastach. W małych miejscowościach mieszkańcy często zgłaszają na policję podejrzanych pracodawców. Odległość miasteczek i miejscowości od granicy ma także znaczenie. Kontrole Straży Granicznej znacznie częściej dotyczą okolic położonych bliżej granicy.

4.2.9 Plany Polaków odnośnie dalszej pracy na niemieckich terenach przygranicznych

Bardzo wielu Polaków chce zostać za granicą i pracować w takiej formie, jak do tej pory. Wielu z nich zdecydowałoby się na pracę w Polsce, gdyby zostały zaoferowane im dogodne warunki pracy i wynagrodzenie w wysokości porównywalnej do tej, jaką posiadają obecnie. Rozmówcy jednak są sceptycznie nastawieni do możliwości

pozytywnych zmian na polskim rynku pracy, dlatego swoją przyszłość w większości nadal wiążą z niemieckim rynkiem pracy. Świadczyć o tym mogą takie wypowiedzi, jak ta:

Jeśli by była taka możliwość, i tutaj praca gdzieś blisko to na pewno, ale tutaj nie ma pracy w okolicy, także będę dalej pracował w Niemczech.

Konkurencyjne warunki, a przede wszystkim więcej ofert na polskim rynku pracy, mogłyby zachęcić Polaków pracujących poniżej swoich kwalifikacji do powrotu na polski rynek pracy. W obecnej sytuacji osoby te nie są zainteresowane przyjazdem do Polski. Inną kategorię stanowią osoby, które w Polsce pozostawiają swoją rodzinę. Konieczność wyjazdów, szczególnie w przypadkach gdy nieobecność jest dłuższa jest wyjątkowo niekomfortowa dla samych małżeństw, a także ich dzieci. Zdecydowana większość rozmówców, będąca w takiej sytuacji rodzinnej podkreśla, że praca podejmowana za granicą nie jest stała i myślą o powrocie do Polski w ciągu najbliższego czasu. Problem stanowi jednak fakt, że po powrocie do Polski, takim osobom jeszcze trudniej jest znaleźć pracę niż przed wyjazdem.

No, już jak mówiłam na początku jest mi tutaj dobrze – tutaj pracuję, tutaj mieszkam i póki interes mi się kręci i póki jest wszystko dobrze to nie myślę o tym żeby wrócić do Polski, bo nie ma tam do czego wracać.

Także myślę, że już będę kończyć kontrakt w Niemczech. Yyy--, bardzo chciałabym zostać w Polsce, chciałabym znaleźć pracę i, i pracować w Polsce. I, oczywiście być usatysfakcjonowana tą pracą.

Dogodne warunki pracy, możliwość podjęcia satysfakcjonującej pracy, dużo lepsze zarobki, a także prawo niemieckie sprzyjające przedsiębiorcom wpływa na chęć młodych ludzi do pozostania na stałe. Są to osoby wykształcone, o dużym potencjale zawodowym, które mają duże możliwości. Tacy rozmówcy deklarują brak ochoty powrotu do kraju. Często nawet nie oczekują konkurencyjnych ofert w Polsce, bo młode osoby, które za granicą rozpoczną swój start zawodowy łatwiej „dopasowują się” do nowego środowiska, zapoznają się z zagranicznym rynkiem pracy i rodzinny rynek staje się dla nich obcym. Powrót do kraju oznaczałby konieczność rozpoczynania wszystkiego od początku w Polsce i dostosowania się do innych warunków. Dlatego migracje zarobkowe osób młodych i wykształconych mogą stanowić problem i należałoby przedsięwziąć kroki poprawiające konkurencyjność warunków polskiego rynku pracy.

4.2.10 Wskazówki obecnych migrantów dla Polaków chcących podjąć pracę na niemieckich terenach przygranicznych

Ostatnim pytaniem zadany rozmówcom w trakcie wywiadów było pytanie dotyczące ostrzeżeń i wskazówek dla przyszłych Polaków, którzy chcieliby podjąć pracę na niemieckich terenach przygranicznych.

Zdecydowana większość pytaných zachęcała do nauki języków i to nie tylko języka niemieckiego. Według informatorów umiejętności językowe są szczególnie potrzebne do podjęcia pracy wymagającej wyższych kwalifikacji. Jednak we wszystkich zawodach występują kontakty międzyludzkie. Bez możliwości porozumiewania się, przynajmniej w stopniu podstawowym, bardzo trudno podjąć i wykonywać swoją pracę.

Na pewno edukacja języka się kłania, bez tego ani rusz... jak już znamy język obcy to wszystko inne idzie z górki.

Zachęcałbym do nauki języków, nie tylko niemieckiego, angielskiego przede wszystkim – też można się w Niemczech porozumieć za pomocą angielskiego.

Polacy pracujący za granicą ostrzegają przede wszystkim przed nieuczciwymi pracodawcami. Sugerują, żeby bardzo dokładnie sprawdzić wybraną firmę przed podpisaniem umowy. Szczególne ostrzeżenia kierowane są pod adresem Polaków zatrudniających innych Polaków lub pomagających w załatwieniu pierwszych formalności w urzędach zagranicznych. Rozmówcy przestrzegają także przed podejmowaniem „pracy na czarno”. Zdecydowanie odradzają wyjazd za granicę „w ciemno” – tzn. nie mając umówionej dokładnie pracy. Według informatorów poszukując pracy najlepiej przed jej podjęciem skontaktować się bezpośrednio z pracodawcą. Jeszcze przed wyjazdem warto zapoznać się z prawami przysługującymi migrantom i obowiązkami na nich spoczywającymi. Podobny apel dotyczy zakresu zadań, jaki obowiązuje w podejmowanej pracy. Przed podpisaniem umowy dobrze jest wyjaśnić wszystkie wątpliwości, aby uniknąć ewentualnych późniejszych problemów.

Natomiast przestrzegałbym, aby patrzeć dokładnie i sprawdzać firmę, w której się pracuje.

(...) tak żeby rzeczywiście nie na czarno, tylko tak jak ja –normalnie, legalnie, może przez jakieś biuro, przez znajomości, przez kolegów, ale żeby jednak legalnie pracować. A przestrzegałbym przed jakimiś dalekimi wyjazdami co się nie wie co, gdzie się jedzie, po co się jedzie i w ciemno, co się będzie robić.

Pytani ostrzegają przed niesumieniennym i niedokładnym wywiązywaniu się ze swoich obowiązków u niemieckiego pracodawcy. Zwracają uwagę, że wszystkie zadania są jasno określone w umowie, ale nie można ich nie wykonywać, bądź wypełniać niestarannie. Wszystkie czynności są kontrolowane przez kierowników i żadne lekceważenie obowiązków nie będzie pobłażane. Rozmówcy podkreślają, że szczególnie spóźnianie się do pracy nie jest tolerowane wśród niemieckich pracodawców.

<i>Przestrzegałbym przed nierzetelnością, niedokładną pracą, przed spóźnianiem się do pracy.</i>
--

Polacy, którzy obecnie pracują na niemieckich terenach przygranicznych zachęcają do podejmowania pracy w Niemczech. Szczególnie polecają takie zatrudnienie osobom o niższym wykształceniu. Wiele rodzin znacznie poprawiło sytuację finansową swojego gospodarstwa domowego, kiedy przynajmniej jedna osoba podjęła pracę za granicą. Korzystne warunki są w Niemczech także dla osób, które chcą rozpocząć własną działalność gospodarczą – niemiecki system prawny przewiduje ulgi na pracowników i charakteryzuje się uproszczoną procedurą biurokratyczną. Wyjazd za granicę do pracy jednak nieodłącznie związany jest także z pewnymi negatywnymi konsekwencjami. W zależności od sytuacji rodzinnej i zawodowej poszczególnych osób taki wyjazd jest mniej lub bardziej uciążliwy.

4.3 Badanie osób przebywających aktualnie za granicą – reemigrantów.

4.3.1 Struktura społeczno-demograficzna badanych reemigrantów

Próba badania przeprowadzanego na reemigrantach liczyła 385 osób. Kwalifikowali się do niej mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego, którzy byli już na zarobkowym wyjeździe zagranicznym i planują wyjechać do pracy za granicę w przeciągu trzech miesięcy od chwili realizacji badania. Wśród reemigrantów zdecydowanie przeważają mężczyźni, stanowią 63% wszystkich badanych, kobiet w próbie było 37%.¹²⁵

Tabela 44. Płeć reemigrantów a wielkość miejscowości ich zamieszkania

		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
miejscowość w gminie wiejskiej	Wskazania	16	45	61
	%	26,2	73,8	100,0
miasto do 20 tys. mieszkańców	Wskazania	45	71	116
	%	38,8	61,2	100,0
miasto od 21 do 50 tys. mieszkańców	Wskazania	24	41	65
	%	36,9	63,1	100,0
miasto od 51 do 200 tys. mieszkańców	Wskazania	22	31	53
	%	41,5	58,5	100,0
miasto powyżej 201 tys. mieszkańców	Wskazania	37	52	89
	%	41,6	58,4	100,0
Razem	Wskazania	144	240	384
	%	37,5	62,5	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Najmłodszy uczestnik badania miał 16 lat, natomiast najstarszy był w wieku lat 63. Średni wiek respondenta wynosi 32,7 lat, więc podobnie jak wśród badanej populacji obecnych migrantów. Najliczniejszą kategorią wiekową wśród reemigrantów są osoby pomiędzy 25 a 34 rokiem życia, stanowią oni 41% wszystkich badanych. Kolejna kategoria pod względem liczebności mieści się w przedziale do 24 lat, jej udział wynosi 23%. Niewiele mniej jest osób między 35 a 44 rokiem życia (20%). W kolejnym przedziale wiekowym 45-54 lat mieści się 13% badanych, a respondenci powyżej 55 roku życia stanowią już marginalną kategorię reemigrantów.

Najwięcej mężczyzn wybierających się na emigrację zarobkową ukończyło 30 rok życia. Kobiety zaś najliczniej wybierają się na wyjazd zarobkowy za granicę, gdy mają około 20 lat.

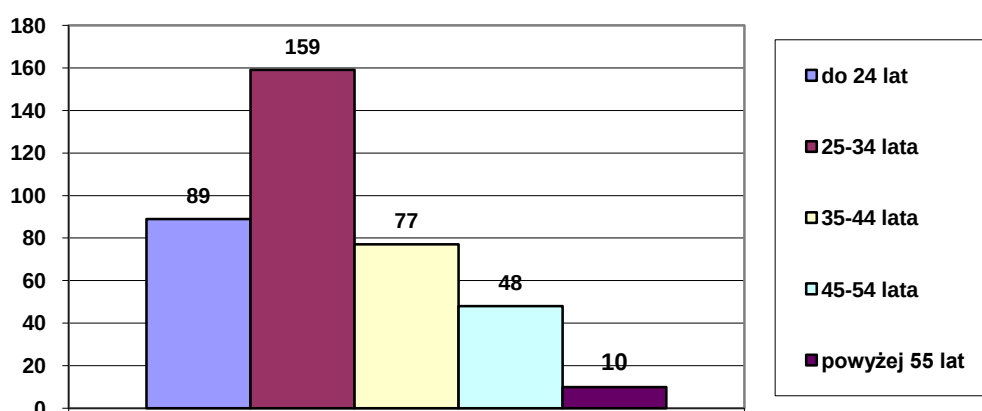
¹²⁵ Szczegółowy opis metodologii badania znajduje się w rozdziale 8.1.

Tabela 45. Wiek reemigrantów

	Wskazania	Procent	Procent ważnych
do 24 lat	89	23,1	23,2
25-34 lat	159	41,3	41,5
35-44 lat	77	20,0	20,1
45-54 lat	48	12,5	12,5
powyżej 55 lat	10	2,6	2,6
Razem	383	99,5	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Wykres 38. Wiek reemigrantów (ilość respondentów w danym przedziale wiekowym)



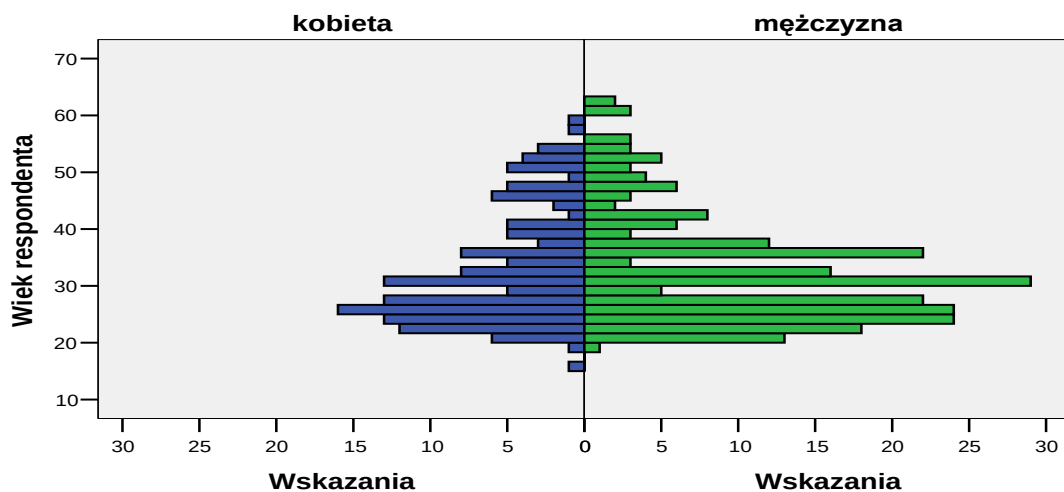
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Tabela 46. Wiek reemigrantów - statystyki opisowe

	N	Minimum	Maksimum	Średnia	Odchylenie standardowe
Wiek respondenta	383	16	63	32,72	9,798

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Wykres 39. Wiek a płeć reemigrantów (w proc.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Ciekawe tendencje pokazują analizy stanu cywilnego badanych reemigrantów. Poprzednie badania oraz badanie obecnych migrantów wskazywały, iż najczęściej to osoby stanu wolnego wyjeżdżają za granicę do pracy. Wyniki obecnego badania wśród reemigrantów pokazują jednak, iż udziały osób stanu wolnego oraz żyjących w związku małżeńskim są bardzo wyrównane. Trzeba stwierdzić ponadto, iż żonaci i mężatki (36%) nieznacznie przeważają nad kawalerami i pannami (35%). Osoby żyjące w związku partnerskim stanowią 22% wszystkich badanych. Osoby rozwiedzione występują rzadko (7%), a wdowcy i wdowy prawie wcale.

Tabela 47. Stan cywilny reemigrantów

Stan cywilny		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
kawaler/panna	Wskazania	49	84	133
	%	36,8	63,2	100,0
żyjący w związku partnerskim	Wskazania	35	48	83
	%	42,2	57,8	100,0
żonaty/mężatka	Wskazania	44	95	139
	%	31,7	68,3	100,0
rozwiedziony/rozwiedziona	Wskazania	13	13	26
	%	50,0	50,0	100,0
wdowiec/wdowa	Wskazania	2	.	2
	%	100,0	.	100,0
Razem	Wskazania	37,3	62,7	100,0
	%	143	240	383

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Reemigranci najczęściej (38%) mają wykształcenie średnie. 20% badanych ma wykształcenie zawodowe, a 19% wykształcenie wyższe magisterskie. Wykształcenie licencjackie jest udziałem 14% reemigrantów. Bardzo rzadko (3%) zdarzają się osoby reemigrujące z wykształceniem podstawowym. Analizując wykształcenie migrantów pod względem płci, zauważamy, że mężczyźni wyjeżdżający do pracy za granicę mają częściej od kobiet wykształcenie zawodowe i średnie. Kobiety natomiast częściej od mężczyzn mają wykształcenie wyższe albo jedynie podstawowe.

Tabela 48. Wykształcenie reemigrantów z podziałem na płeć

Wykształcenie		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
podstawowe	Wskazania	10	3	13
	%	76,9	23,1	100,0
zawodowe	Wskazania	22	74	96
	%	22,9	77,1	100,0
średnie	Wskazania	47	99	146
	%	32,2	67,8	100,0
wyższe licencjackie	Wskazania	27	28	55
	%	49,1	50,9	100,0
wyższe magisterskie	Wskazania	36	36	72
	%	50,0	50,0	100,0
stopień doktora lub profesora	Wskazania	1	.	1
	%	100,0	.	100,0
Razem	Wskazania	143	240	383
	%	37,3	62,7	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

4.3.2 Miejsca planowanych migracji zagranicznych

W 2010 roku zmieniła się mapa planowanych wyjazdów migrantów z województwa zachodniopomorskiego. Najwięcej, bo 26% respondentów planuje wyjechać w ciągu najbliższych trzech miesięcy do Niemiec. Na kolejnym miejscu jest Wielka Brytania (19%). Wysoką pozycję zajmuje Norwegia z 13,5% respondentów chcących pracować w tym kraju. Nieoczekiwanie wciąż wysoką pozycję zajmuje Irlandia (12%). 9,4% respondentów planuje wyjazd do Holandii. Z pozostałych krajów będących celem wyjazdu mieszkańców województwa zachodniopomorskiego, można wyróżnić Włochy (4%), Szwecję i Danię (po 3%) oraz USA (2%).

Tabela 49. Miejsca planowanych migracji zarobkowych - reemigranci.

	Wskazania	Procent	Procent ważnych
Niemcy	101	26,2	26,5
Wielka Brytania	73	19,0	19,2
Norwegia	52	13,5	13,6
Holandia	36	9,4	9,4
Irlandia	46	11,9	12,1
Hiszpania	6	1,6	1,6
Francja	5	1,3	1,3
Dania	12	3,1	3,1
Szwecja	13	3,4	3,4
Włochy	16	4,2	4,2
USA	9	2,3	2,4
Walia	2	0,5	0,5
Belgia	5	1,3	1,3
Grecja	1	0,3	0,3
Kanada	1	0,3	0,3
Turcja	1	0,3	0,3
Islandia	1	0,3	0,3
Australia	1	0,3	0,3
Razem	381	99,0	100,0
Brak	4	1,0	x
Razem	385	100,0	x

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Wśród krajów, do których najczęściej zamierzają migrować mieszkańcy zachodniopomorskiego, można wyróżnić te, do których częściej planują wyjechać kobiety i te, które są częstszym celem mężczyzn. Szczególnie dużo kobiet, w porównaniu do innych krajów, planuje wyjechać do Wielkiej Brytanii, czyli kraju, który wydaje się być najbardziej spolszczonym ze względu na dużą ilość Polaków tam przebywających. Być

może, dlatego jest to bezpieczniejsza opcja wyjazdu. Mężczyźni natomiast, częściej niż kobiety wybierają Norwegię, Holandię i Szwecję. Z pewnością decyduje o tym specyfika tych krajów i większa podaż na zawody wykonywane zazwyczaj przez mężczyzn.

Tabela 50. Planowany kraj (miejsce) migracji kobiet i mężczyzn - reemigranci

Najczęściej wskazywane kraje emigracji		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
Niemcy	Wskazania	41	60	101
	%	40,6	59,4	100,0
Wielka Brytania	Wskazania	37	32	69
	%	53,6	46,4	100,0
Norwegia	Wskazania	11	41	52
	%	21,2	78,8	100,0
Holandia	Wskazania	10	26	36
	%	27,8	72,2	100,0
Irlandia	Wskazania	16	30	46
	%	34,8	65,2	100,0
Dania	Wskazania	5	7	12
	%	41,7	58,3	100,0
Szwecja	Wskazania	3	10	13
	%	23,1	76,9	100,0
Włochy	Wskazania	7	9	16
	%	43,8	56,3	100,0
Razem	Wskazania	130	215	345
	%	37,7	62,3	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Do Niemiec najchętniej jeżdżą osoby w przedziale wiekowym 25-34 lata, lecz także osoby młodsze. Zauważyć jednak należy, iż Niemcy są krajem, do którego jeździ także najwięcej osób ze starszych kategorii wiekowych. Niemal połowa wszystkich respondentów pomiędzy 45 a 54 rokiem życia zamierza wyjechać właśnie do Niemiec. Do żadnego innego kraju nie wyjeżdża też tylu reemigrantów w wieku od 35 do 44 lat. Natomiast przedstawiciele najmniej licznej kategorii osób powyżej 55 lat częściej niż do Niemiec wyjeżdżają tylko do Norwegii.

Wśród wszystkich respondentów dominują osoby pomiędzy 25 a 34 rokiem życia, które mają zamiar pracować w Wielkiej Brytanii (10%). Do tego kraju wyjechać zamierza także duży odsetek osób poniżej 25 lat. Do Norwegii wyjeżdżają najczęściej badani w wieku 25-34 lat, często także wyjeżdżają tam osoby jeszcze młodsze oraz w przedziale 35-44 lat. Irlandia poza wysokim udziałem w wyjazdach do niej dwóch najmłodszych kategorii wiekowych wyróżnia się pewnym zainteresowaniem wśród dwóch starszych kategorii

wiekowych. W przypadku Holandii można obserwować podobne zjawisko, znacznie wybija się tylko kategoria wiekowa 25-34 lat.

Tabela 51. Miejsce planowanej migracji a wiek respondenta - reemigranci

Najczęściej wskazywane kraje emigracji		Kategorie wiekowe					Razem
		do 24 lat	25-34 lat	35-44 lat	45-54 lat	powyżej 55 lat	
Niemcy	Wskazania	24	32	18	23	4	101
	%	7,0	9,3	5,2	6,7	1,2	29,4
Wielka Brytania	Wskazania	22	34	8	5	.	69
	%	6,4	9,9	2,3	1,5	.	20,1
Norwegia	Wskazania	11	20	12	3	5	51
	%	3,2	5,8	3,5	0,9	1,5	14,8
Holandia	Wskazania	5	18	6	7	.	36
	%	1,5	5,2	1,7	2,0	.	10,5
Irlandia	Wskazania	9	23	7	6	1	46
	%	2,6	6,7	2,0	1,7	0,3	13,4
Dania	Wskazania	1	7	2	2	.	12
	%	0,3	2,0	0,6	0,6	.	3,5
Szwecja	Wskazania	5	4	4	.	.	13
	%	1,5	1,2	1,2	.	.	3,8
Włochy	Wskazania	1	6	7	2	.	16
	%	0,3	1,7	2,0	0,6	.	4,7
Razem	Wskazania	78	144	64	48	10	344
	%	22,7	41,9	18,6	14,0	2,9	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Najliczniejszą kategorię reemigrantów stanowią badani wywodzący się z miasteczek do 20 tys. mieszkańców – 30% badanych. Następnie w kolejności: osoby z największych miast – 24% oraz od 51 do 200 tys. mieszkańców - 17% badanych. Respondenci z największych miejscowości (powyżej 200 tys. mieszkańców), jeżdżą też najchętniej do Niemiec, Wielkiej Brytanii, Irlandii i Norwegii. Badani pochodzący w dużych miast (51-200 tys.) tak samo często jeżdżą do Niemiec, Norwegii i Irlandii. Średnie miasta (21-50 tys.) razem z małymi miastami (do 20 tys.) są najczęstszym startem do wyjazdów zarobkowych do Wielkiej Brytanii. Największa ilość reemigrantów z małych miast zamierza wyjechać do Niemiec. Do Niemiec, a w drugiej kolejności do Norwegii, najczęściej wybierają się badani pochodzący z miejscowości w gminach wiejskich.

Tabela 52. Najczęściej wskazywane kraje migracji a wielkość miejscowości pochodzenia reemigranta

Najczęściej wskazywane kraje emigracji		Wielkość miejscowości pochodzenia					Razem
		miejscowość w gminie wiejskiej	miasto do 20 tys. mieszkańców	miasto od 21 do 50 tys. mieszkańców	miasto od 51 do 200 tys. mieszkańców	miasto powyżej 200 tys. mieszkańców	
Niemcy	Wskazania	20	37	9	11	24	101
	%	5,8	10,7	2,6	3,2	6,9	29,2
Wielka Brytania	Wskazania	7	20	20	6	17	70
	%	2,0	5,8	5,8	1,7	4,9	20,2
Norwegia	Wskazania	10	14	5	11	12	52
	%	2,9	4,0	1,4	3,2	3,5	15,0
Holandia	Wskazania	6	14	10	1	5	36
	%	1,7	4,0	2,9	0,3	1,4	10,4
Irlandia	Wskazania	4	8	10	11	13	46
	%	1,2	2,3	2,9	3,2	3,8	13,3
Dania	Wskazania	2	4	.	.	6	12
	%	0,6	1,2	.	.	1,7	3,5
Szwecja	Wskazania	2	1	4	3	3	13
	%	0,6	0,3	1,2	0,9	0,9	3,8
Włochy	Wskazania	4	6	2	1	3	16
	%	1,2	1,7	0,6	0,3	0,9	4,6
Razem	Wskazania	55	104	60	44	83	346
	%	15,9	30,1	17,3	12,7	24,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Większość nielicznej kategorii reemigrantów z wykształceniem podstawowym zamierza wyjechać do Niemiec, jest to także główny kierunek wyjazdów badanych z wykształceniem zawodowym. Po szkole zawodowej sporo jest też reemigrantów wyjeżdżających do Irlandii, Norwegii i Holandii. Niemal równa ilość osób z wykształceniem średnim pojedzie do Niemiec i do Wielkiej Brytanii. Wśród osób z wykształceniem wyższym licencjackim najwięcej chce emigrować do Wielkiej Brytanii, a następnie do Irlandii. Reemigranci z tytułem magistra również przeważają w Wielkiej Brytanii. Porównując wykształcenie reemigrantów w poszczególnych państwach ocenić trzeba, iż Wielka Brytania będzie miała najlepiej wyedukowanych nowych pracowników z województwa zachodniopomorskiego. Od wyjeżdżających do Niemiec nieco niższe wykształcenie mają jedynie reemigranci wybierający się do Holandii.

Tabela 53. Najczęściej wskazywane kraje emigracji a wykształcenie reemigranta

Najczęściej wskazywane kraje emigracji		Wykształcenie						Razem
		podstawowe	zawodowe	średnie	wyższe licencyjne	wyższe magisterskie	stopień doktora lub profesora	
Niemcy	Wskazania	8	36	31	9	16	.	100
	%	2,3	10,4	9,0	2,6	4,6	.	29,0
Wielka Brytania	Wskazania	.	7	30	15	17	1	70
	%	.	2,0	8,7	4,3	4,9	0,3	20,3
Norwegia	Wskazania	.	13	23	6	10	.	52
	%	.	3,8	6,7	1,7	2,9	.	15,1
Holandia	Wskazania	1	12	18	4	1	.	36
	%	0,3	3,5	5,2	1,2	0,3	.	10,4
Irlandia	Wskazania	.	14	13	12	7	.	46
	%	.	4,1	3,8	3,5	2,0	.	13,3
Dania	Wskazania	.	4	4	1	3	.	12
	%	.	1,2	1,2	0,3	0,9	.	3,5
Szwecja	Wskazania	.	3	5	3	2	.	13
	%	.	0,9	1,4	0,9	0,6	.	3,8
Włochy	Wskazania	2	6	4	2	2	.	16
	%	0,6	1,7	1,2	0,6	0,6	.	4,6
Razem	Wskazania	11	95	128	52	58	1	345
	%	3,2	27,5	37,1	15,1	16,8	0,3	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

4.3.3 Znajomość języków obcych wśród reemigrantów z województwa zachodniopomorskiego

Mimo, iż Wielka Brytania nie jest już najczęściej wybieranym krajem migracji zarobkowej, to angielski pozostaje najpopularniejszym językiem, którego znajomość, na co najmniej podstawowym poziomie deklaruje 91% badanych. Najczęściej respondenci znają ten język w stopniu średnio zaawansowanym (41%), 29% osób zna go natomiast tylko na poziomie podstawowym, 25% badanych twierdzi, iż włada nim na poziomie zaawansowanym. Blisko 5% może pochwalić się, że posługuje się językiem angielskim na równi co językiem ojczystym.

Język niemiecki zna 71% badanych osób, jednak blisko połowa z nich tylko jego podstawy. 38% ocenia swoje umiejętności we władaniu tym językiem jako średnio zaawansowane, a 12% na zaawansowane. Kolejnym językiem, którego znajomość jest wśród reemigrantów dostrzegalna, to język rosyjski. Języki obowiązujące w Norwegii i Holandii, do których migranci dość często wyjeżdżają, zna niewiele badanych, a jeśli nawet znają, to najczęściej w stopniu podstawowym.

Tabela 54. Poziom znajomość języków obcych wśród reemigrantów

		poziom podstawowy	poziom średniozaawansowany	poziom zaawansowany	zbliżony do języka ojczystego	Razem
j. angielski	Wskazania	91	129	78	15	313
	%	29,1%	41,2%	24,9%	4,8%	100,0%
j. niemiecki	Wskazania	117	92	29	7	245
	%	47,8%	37,6%	11,8%	2,9%	100,0%
j. norweski	Wskazania	19	7	1	.	27
	%	70,4%	25,9%	3,7%	.	100,0%
j. holenderski	Wskazania	10	3	.	.	13
	%	76,9%	23,1%	.	.	100,0%
j. francuski	Wskazania	14	4	2	.	20
	%	70,0%	20,0%	10,0%	.	100,0%
j. rosyjski	Wskazania	36	8	6	4	54
	%	66,7%	14,8%	11,1%	7,4%	100,0%
j. hiszpański	Wskazania	5	4	.	1	10
	%	50,0%	40,0%	.	10,0%	100,0%
Znajomość innych języków	Wskazania	1	.	.	.	1
	%	100,0%	.	.	.	100,0%
Nie znam żadnego języka obcego	Wskazania	11	.	.	.	11
	%	100,0%	.	.	.	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

4.3.4 Cyrkulacja migracji. Dotychczasowa i planowana częstotliwość wyjazdów reemigrantów

Dotychczasowe wyjazdy reemigrantów cechowały się sezonowością. Największa ilość respondentów wyjeżdżała do pracy raz do roku (w sezonie). Statystycznie w stosunku do ogólnej ilości wyjeżdżających, częściej sezonowo wyjeżdżały kobiety. Wśród mężczyzn jest większy odsetek osób wyjeżdżających do pracy za granicą częściej niż raz w roku. Także mężczyźni stanowią większość wśród reemigrantów wyjeżdżających do pracy za granicą sporadycznie, raz na kilka lat.

Tabela 55. Częstotliwość wcześniejszych wyjazdów zagranicznych reemigrantów w podziale na płeć

Jak często wyjeżdżał/a Pan/i za granicę do pracy?		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
częściej niż raz w roku	Wskazania	25	86	111
	%	22,5	77,5	100,0
raz do roku (w sezonie)	Wskazania	94	106	200
	%	47,0	53,0	100,0
raz na kilka lat	Wskazania	25	48	73
	%	34,2	65,8	100,0
Razem	Wskazania	144	240	384
	%	37,5	62,5	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Podobnie jak w przypadku wcześniejszych wyjazdów kształtują się plany wyjazdowe mieszkańców województwa zachodniopomorskiego. Kobiety częściej planują wyjeżdżać do pracy sezonowo, natomiast mężczyźni preferują wyjazdy częstsze niż raz do roku lub sporadyczne, raz na kilka lat.

Tabela 56. Planowana częstotliwość wyjazdów reemigrantów w podziale na płeć

Jak częste wyjazdy Pan/i planuje?		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
częściej niż raz do roku	Wskazania	39	104	143
	%	27,3	72,7	100,0
raz do roku (w sezonie)	Wskazania	55	64	119
	%	46,2	53,8	100,0
raz na kilka lat	Wskazania	13	18	31
	%	41,9	58,1	100,0
Razem	Wskazania	107	186	293
	%	36,5	63,5	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Przewidywana długość przyszłego wyjazdu wynosi najczęściej nie więcej niż trzy miesiące. 29,7% migrantów chce żeby wyjazd trwał do trzech miesięcy. Na okres od 3 do 6 miesięcy wyjechać chce 21% badanych. Od pół roku do roku chce spędzić w pracy za granicą około 14% migrantów. Mężczyźni w tej kategorii nie tylko stanowią większość liczebną, ale też, porównując udziały w niej w odniesieniu do liczebności poszczególnych płci, okazuje się, że procent mężczyzn jest w niej nieco wyższy. Podobnie licząc, kobiety procentowo mają taki sam udział w wyjazdach trwających od roku do 3 lat, co mężczyźni, udział tej kategorii w całości migrantów to 12,5%. Trudno było znaleźć respondentów, którzy chcieliby emigrować na okres powyżej 3 lat, ich udział był marginalny (3%). Do tej kategorii logicznie zaliczają się jednak także ci, którzy chcieliby zostać za granicą na stałe, a stanowią oni 9% badanych, co łącznie daje wynik 11% dla kategorii chcących wyjechać na więcej niż 3 lata. Niezdecydowanych jeszcze co do terminu swojego powrotu jest 12% badanych.

Tabela 57. Planowany okres pobytu za granicą według płci reemigranta

Na jak długo planuje Pan/Pani wyjechać?		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
do 3 miesięcy	Wskazania	48	66	114
	%	12,5	17,2	29,7
od 3 do 6 miesięcy	Wskazania	33	48	81
	%	8,6	12,5	21,1
od 6 do 12 miesięcy	Wskazania	17	35	52
	%	4,4	9,1	13,5
od 1 do 3 lat	Wskazania	18	30	48
	%	4,7	7,8	12,5
powyżej 3 lat	Wskazania	3	9	12
	%	0,8	2,3	3,1
nie wiem	Wskazania	11	33	44
	%	2,9	8,6	11,5
na stałe	Wskazania	14	19	33
	%	3,6	4,9	8,6
Razem	Wskazania	144	240	384
	%	37,5	62,5	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Najczęściej planowane są krótkotrwale (do 3 miesięcy) wyjazdy zarobkowe do Niemiec. Stanowią one 13% wszystkich planowanych przez badanych wyjazdów. Do Niemiec wyjeżdża też najwięcej badanych zamierzających pozostać za granicą od 3 do 6 miesięcy oraz od 6 do 12 miesięcy. Najwięcej wybiera się tam osób jeszcze niezdecydowanych co do długości wyjazdu. Może to mieć związek z tym, iż bliskość tego kraju sprawia, że powrót z niego jest mniejszym problemem, niż z krajów położonych dalej od Polski. Można pozwolić sobie na większą spontaniczność w tym zakresie. Do Wielkiej Brytanii najwięcej wybiera się respondentów zamierzających spędzić w tym kraju dłuższy czas - od roku do 3 lat. Osoby te stanowią 5% wszystkich respondentów, co przy ilości osób w tej kategorii jest dość wysokim wynikiem. Wielu badanych chce spędzić w Wielkiej Brytanii okres do 3 miesięcy i od 3 do 6 miesięcy, nieco mniej od pół do całego roku. Do tego kraju wybiera się też najwięcej migrantów chcących zostać za granicą na stałe. Do Norwegii chcą wyjechać przede wszystkim badani, którzy zamierzają pozostać tam na czas do 3 miesięcy, od 3 do 6 miesięcy oraz niezdecydowani co do długości pobytu. Badani wybierający się do Irlandii zamierzają wrócić po 3 miesiącach albo po okresie 6-12 miesięcy. Do Holandii respondenci wyjeżdżają przede wszystkim na wyjazdy krótkotrwale.

Tabela 58. Czas planowanego pobytu w najpopularniejszych krajach wyjazdu reemigrantów

Najczęściej wskazywane kraje emigracji		Na jak długo planuje Pan/Pani wyjechać?							Razem
		do 3 miesięcy	od 3 do 6 miesięcy	od 6 do 12 miesięcy	od 1 do 3 lat	powyżej 3 lat	nie wiem	na stałe	
Niemcy	Wskazania	44	19	11	5	2	12	8	101
	%	12,7	5,5	3,2	1,4	0,6	3,5	2,3	29,2
Wielka Brytania	Wskazania	13	15	9	16	2	6	9	70
	%	3,8	4,3	2,6	4,6	0,6	1,7	2,6	20,2
Norwegia	Wskazania	10	10	3	8	3	10	8	52
	%	2,9	2,9	0,9	2,3	0,9	2,9	2,3	15,0
Holandia	Wskazania	13	11	5	.	1	6	.	36
	%	3,8	3,2	1,4	.	0,3	1,7	.	10,4
Irlandia	Wskazania	13	6	12	9	2	1	3	46
	%	3,8	1,7	3,5	2,6	0,6	0,3	0,9	13,3
Dania	Wskazania	4	3	2	2	.	1	.	12
	%	1,2	0,9	0,6	0,6	.	0,3	.	3,5
Szwecja	Wskazania	3	2	3	2	.	3	.	13
	%	0,9	0,6	0,9	0,6	.	0,9	.	3,8
Włochy	Wskazania	8	8	.	.	.	.	.	16
	%	2,3	2,3	.	.	.	.	.	4,6
Razem	Wskazania	108	74	45	42	10	39	28	346
	%	31,2	21,4	13,0	12,1	2,9	11,3	8,1	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

4.3.5 Kategorie zawodów reemigrantów

Mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego zamierzający wyjechać na emigrację zarobkową to najczęściej (27%) technicy i pracownicy średniego personelu. 22% respondentów to przedstawiciele specjalistów i wolnych zawodów. 16% to robotnicy wykwalifikowani, a 15% pracownicy administracyjno-biurowi. Do branży usługowej należy 10% respondentów, a do robotników niewykwalifikowanych zalicza się jedynie 7%. Pracownicy sektora rolniczego to niecałe 3% badanych. Podsumowując powiedzieć można, że reemigranci to osoby zazwyczaj średnio wykształcone, wykonujące przede wszystkim zawody niewymagające specjalnych kwalifikacji (technicy i średni personel), robotnicy oraz osoby o wysokich kwalifikacji (specjaliści, wolne zawody).

Tabela 59. Kategorie zawodów reemigrantów

	Wskazania	Procent	Procent ważnych
specjaliści, wolny zawód	86	22,3	22,8
technicy, średni personel	103	26,8	27,2
pracownicy administracyjno biurowi	57	14,8	15,1
branża usługowa	37	9,6	9,8
pracownicy sektora rolniczego	10	2,6	2,6
robotnicy wykwalifikowani	60	15,6	15,9
robotnicy niewykwalifikowani	25	6,5	6,6
Razem	378	98,2	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Analizując deklarowane przez respondentów kategorie zawodów pod względem płci, zauważamy statystyczną przewagę kobiet wśród pracowników sektora rolniczego, pracowników administracyjno-biurowych, specjalistów i pracowników wolnych zawodów oraz w branży usługowej. Mężczyźni dominują wśród techników (średni personel) oraz wśród robotników.

Tabela 60. Kategorie zawodów a płeć reemigrantów

Kategoria zawodu		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
specjaliści, wolny zawód	Wskazania	39	47	86
	%	45,3	54,7	100,0
technicy, średni personel	Wskazania	34	69	103
	%	33,0	67,0	100,0
pracownicy administracyjno biurowi	Wskazania	32	25	57
	%	56,1	43,9	100,0
branża usługowa	Wskazania	20	17	37
	%	54,1	45,9	100,0
pracownicy sektora rolniczego	Wskazania	6	4	10
	%	60,0	40,0	100,0
robotnicy wykwalifikowani	Wskazania	7	52	59
	%	11,9	88,1	100,0
robotnicy niewykwalifikowani	Wskazania	5	20	25
	%	20,0	80,0	100,0
Razem	Wskazania	143	234	377
	%	37,9	62,1	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Do Niemiec zamierzają wyjechać przede wszystkim technicy i średni personel (stanowią największą kategorię wśród badanych 8%), a następnie robotnicy wykwalifikowani. Najwięcej spośród pracowników sektora usługowego zamierza wyjechać właśnie do Niemiec. Duża liczba badanych, którzy planują wyjechać do Wielkiej Brytanii ma wysokie wykształcenie, co idzie w parze z wysokimi kwalifikacjami potrzebnymi do wykonywania zawodów specjalistycznych i wolnych zawodów. Ilość specjalistów wybierających się do Wielkiej Brytanii jest niemal zrównana z technikami

i przedstawicielami średniego personelu. Najmniejszy udział mają jednak wśród planujących emigrację do tego kraju, poza robotnikami wykwalifikowanymi, zawody wymagające niższych kwalifikacji (pracownicy niewykwalifikowani, pracownicy sektora rolniczego, branża usługowa). Podobne proporcje występują wśród badanych wyjeżdżających do Norwegii wykonujących zawody z kategorii specjalistów, techników, oraz pracowników biurowych, duży udział mają także wśród nich robotnicy wykwalifikowani. Do Irlandii jadą także przede wszystkim przedstawiciele pierwszych trzech kategorii zawodowych. Holandia natomiast przyciąga najczęściej techników i średni personel oraz robotników wykwalifikowanych. Wśród jadących do Danii przeważają robotnicy wykwalifikowani.

T

abela 61. Najczęściej wskazywane kraje emigracji a wyuczony zawód reemigranta

Najczęściej wskazywane kraje emigracji		Wyuczony zawód							Razem
		specjaliści, wolny zawód	technicy, średni personel	pracownicy administracyjno biurowi	branża usługowa	pracownicy sektora rolniczego	robotnicy wykwalifikowani	robotnicy niewykwalifikowani	
Niemcy	Wskazania	18	27	10	14	5	20	5	99
	%	5,3	7,9	2,9	4,1	1,5	5,9	1,5	29,0
Wielka Brytania	Wskazania	22	21	12	5	1	4	5	70
	%	6,5	6,2	3,5	1,5	0,3	1,2	1,5	20,5
Norwegia	Wskazania	13	14	11	2	.	7	4	51
	%	3,8	4,1	3,2	0,6	.	2,1	1,2	15,0
Holandia	Wskazania	6	12	2	3	.	9	3	35
	%	1,8	3,5	0,6	0,9	.	2,6	0,9	10,3
Irlandia	Wskazania	10	9	11	5	1	5	4	45
	%	2,9	2,6	3,2	1,5	0,3	1,5	1,2	13,2
Dania	Wskazania	3	1	2	.	.	6	.	12
	%	0,9	0,3	0,6	.	.	1,8	.	3,5
Szwecja	Wskazania	4	2	2	.	.	3	2	13
	%	1,2	0,6	0,6	.	.	0,9	0,6	3,8
Włochy	Wskazania	1	4	2	3	2	4	.	16
	%	0,3	1,2	0,6	0,9	0,6	1,2	.	4,7
Razem	Wskazania	77	90	52	32	9	58	23	341
	%	22,6	26,4	15,2	9,4	2,6	17,0	6,7	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

4.3.6 Dochody reemigrantów

Reemigranci należą raczej do średnio zamożnych osób. 19,5% z nich mieści się w przedziale od 501 do 1000 zł dochodu netto przypadającego na osobę w gospodarstwie domowym. Niewiele mniej (19%) jest osób, których dochód na osobę mieści się w przedziale 1001-1500 zł. W następnej kategorii dochodu jest 11% badanych. Kolejną według liczebności respondentów jest jednak kategoria najniższa do 500 zł na osobę, skupia ona 10% badanych. Do zamożniejszych sytuujących się w przedziale 2001-2500 zł dochodu na osobę w gospodarstwie domowym należy 7% badanych. Do obu najwyższych kategorii łącznie należy 8% badanych.

Tabela 62. Wysokość dochodu netto przypadającego na osobę w gospodarstwie domowym reemigrantów

	Wskazania	Procent	Procent ważnych
0-500 zł	37	9,6	9,7
501-1000 zł	75	19,5	19,7
1001-1500 zł	74	19,2	19,4
1501-2000 zł	43	11,2	11,3
2001-2500 zł	28	7,3	7,3
2501-3000 zł	15	3,9	3,9
pow. 3000 zł	16	4,2	4,2
odmowa odpowiedzi	93	24,2	24,4
Razem	381	99,0	100,0
Brak	4	1,0	x
Razem	385	100,0	x

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Największą kategorię wśród badanych stanowią migranci wyjeżdżający do Niemiec o dochodzie na osobę w gospodarstwie domowym pomiędzy 501 a 1000 zł. Do kraju tego wyjeżdża także najwięcej spośród respondentów uzyskujących najniższe dochody. Z drugiej strony najliczniej reprezentowane są także kategorie zamożniejszych badanych posiadających dochody od 1501 do 2000 zł oraz 2001 do 2500 zł. Do wielkiej Brytanii najczęściej jadą osoby o średnich dochodach- 1001-1500 zł na osobę w gospodarstwie domowym. Wśród jadących do Norwegii najwięcej jest osób zamożnych o dochodach 1501-2000 zł oraz o dochodach średnich 1001-1501 zł. Tam także zamierza wyjechać najwięcej respondentów z kategorii dochodu 2501-3000 zł oraz powyżej 3 tys. zł (na równi z wybierającymi się do Wielkiej Brytanii). Do Irlandii przede wszystkim jadą badani średnio zamożni (dochody 1001-1500 zł). Do Holandii natomiast wybierają się przede wszystkim

respondenci z dochodami na osobę w gospodarstwie domowym 501 - 1000 zł i 1001 - 1500 zł.

Tabela 63. Wysokość dochodu netto przypadającego na osobę w gospodarstwie domowym a kraj planowanego wyjazdu przez reemigrantów

Wysokość dochodu netto przypadającego na osobę w gospodarstwie domowym (w złotych)		Najczęściej wskazywane kraje emigracji							Razem
		Niemcy	Wielka Brytania	Norwegia	Holandia	Irlandia	Szwecja	Włochy	
0-500	Wskazania	12	8	2	6	3	.	2	33
	%	3,5	2,3	0,6	1,8	0,9	.	0,6	9,6
501-1000	Wskazania	28	14	7	8	7	2	1	69
	%	8,2	4,1	2,0	2,3	2,0	0,6	0,3	20,2
1001-1500	Wskazania	8	19	9	8	14	3	7	69
	%	2,3	5,6	2,6	2,3	4,1	0,9	2,0	20,2
1501-2000	Wskazania	11	7	10	2	7	1	1	40
	%	3,2	2,0	2,9	0,6	2,0	0,3	0,3	11,7
2001-2500	Wskazania	10	2	2	.	3	.	1	20
	%	2,9	0,6	0,6	.	0,9	.	0,3	5,8
2501-3000	Wskazania	2	2	4	1	3	1	.	14
	%	0,6	0,6	1,2	0,3	0,9	0,3	.	4,1
pow. 3000	Wskazania	1	4	4	1	2	1	.	15
	%	0,3	1,2	1,2	0,3	0,6	0,3	.	4,4
odmowa odpowiedzi	Wskazania	28	12	14	10	6	5	4	82
	%	8,2	3,5	4,1	2,9	1,8	1,5	1,2	24,0
Razem	wskazania	100	68	52	36	45	13	16	342
	%	29,2	19,9	15,2	10,5	13,2	3,8	4,7	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

4.3.7 Sytuacja materialna reemigrantów

W większości (69%) badani oceniają swoją sytuację materialną, jako przeciętną. Powyżej przeciętnej sytuuje się 14% respondentów, a nieco poniżej 10%. Niewielki odsetek reemigrantów ocenia swoją sytuację materialną w skrajny sposób (znacznie poniżej lub znacznie powyżej przeciętnej). Takie też proporcje utrzymane są wśród respondentów jadących do Niemiec oraz Irlandii. Wśród tych planujących wyjazd do Wielkiej Brytanii nieco więcej respondentów ocenia swoją sytuację na nieco wyżej niż poniżej przeciętnej, wśród jadących do Norwegii ta dysproporcja jest tak samo widoczna. Odwrotne natomiast tendencje są wśród jadących na wyjazd zarobkowy do Holandii – więcej badanych widzi swoją sytuację materialną, jako niższą niż przeciętna. Do tego kraju zamierza wyjechać także najwięcej badanych najgorzej oceniających swoją sytuację materialną.

Tabela 64. Ocena obecnej sytuacji materialnej reemigrantów

	Wskazania	Procent	Procent ważnych
znacznie powyżej przeciętnej	9	2,3	2,4
powyżej przeciętnej	54	14,0	14,1
przeciętna	267	69,4	69,9
poniżej przeciętnej	40	10,4	10,5
znacznie poniżej przeciętnej	12	3,1	3,1
Razem	382	99,2	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Tabela 65. Ocena obecnej sytuacji materialnej a kraj planowanego wyjazdu przez reemigrantów

Najczęściej wskazywane kraje emigracji		Ocena obecnej sytuacji materialnej					Razem
		znacznie powyżej przeciętnej	powyżej przeciętnej	przeciętna	poniżej przeciętnej	znacznie poniżej przeciętnej	
Niemcy	Wskazania	1	10	76	11	3	101
	%	0,3	2,9	22,2	3,2	0,9	29,4
Wielka Brytania	Wskazania	1	14	47	6	1	69
	%	0,3	4,1	13,7	1,7	0,3	20,1
Norwegia	Wskazania	1	10	33	5	2	51
	%	0,3	2,9	9,6	1,5	0,6	14,9
Holandia	Wskazania	.	2	24	5	5	36
	%	.	0,6	7,0	1,5	1,5	10,5
Irlandia	Wskazania	.	6	34	5	.	45
	%	.	1,7	9,9	1,5	.	13,1
Dania	Wskazania	.	2	9	.	1	12
	%	.	0,6	2,6	.	0,3	3,5
Szwecja	Wskazania	1	1	10	1	.	13
	%	0,3	0,3	2,9	0,3	.	3,8
Włochy	Wskazania	.	4	10	2	.	16
	%	.	1,2	2,9	0,6	.	4,7
Razem	wskazania	4	49	243	35	12	343
	%	1,2	14,3	70,8	10,2	3,5	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Pieniądze pochodzące z zagranicy są jedynym źródłem utrzymania jedynie dla 23% reemigrantów.

Tabela 66. Pieniądze z zagranicy, jako jedyne źródło utrzymania gospodarstwa domowego reemigranta

	Wskazania	Procent	Procent ważnych
Tak	79	20,5	23,3
Nie	260	67,5	76,7
Razem	339	88,1	100,0
Brak	46	11,9	x
Razem	385	100,0	x

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Największy udział jedyni żywiciele swoich rodzin mają wśród respondentów jadących do Norwegii, stanowią oni około 40% wszystkich wybierających się tam reemigrantów. Dla

porównania wśród planujących wyjazd do Niemiec albo Wielkiej Brytanii tylko ok. 25% badanych to jedyni dostarczycielele dochodu swojego gospodarstwa domowego.

Tabela 67. Pieniądze z zagranicy, jako jedyne źródło utrzymania gospodarstwa domowego reemigranta a planowany kraj wyjazdu

Najczęściej wskazywane kraje emigracji		Czy pieniądze z zagranicy są jedynym źródłem utrzymania gospodarstwa domowego?		Razem
		Tak	Nie	
Niemcy	Wskazania	24	71	95
	%	7,9	23,4	31,3
Wielka Brytania	Wskazania	14	42	56
	%	4,6	13,8	18,4
Norwegia	Wskazania	17	29	46
	%	5,6	9,5	15,1
Holandia	Wskazania	6	26	32
	%	2,0	8,6	10,5
Irlandia	Wskazania	12	29	41
	%	3,9	9,5	13,5
Dania	Wskazania	2	7	9
	%	0,7	2,3	3,0
Szwecja	Wskazania	.	11	11
	%	.	3,6	3,6
Włochy	Wskazania	1	13	14
	%	0,3	4,3	4,6
Razem	wskazania	76	228	304
	%	25,0	75,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

4.3.8 Sytuacja rodzinna reemigrantów

Liczba osób, w gospodarstwach domowych reemigrantów, waha się od jednej do 8. Średnia liczba osób przypadająca na gospodarstwo domowe reemigranta to 3,15. Najczęściej spotykane są czteroosobowe gospodarstwa domowe, jednak te liczące więcej domowników są już o wiele rzadsze.

Tabela 68. Ilość osób w gospodarstwie domowym reemigrantów

	N	Minimum	Maksimum	Średnia	Odchylenie standardowe
Ilość osób w gospodarstwie domowym	379	1	8	3,15	1,366

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Większość migrantów wybierających się powtórnie na wyjazd zarobkowy nie posiada dzieci. Nieposiadający potomstwa stanowią 56%, a posiadający je 44%. Najczęściej respondenci posiadają jedno (20%) lub dwoje (17%) dzieci. Badani posiadający więcej niż

trojkę dzieci są rzadkością. Posiadający dzieci przeważają nad nieposiadającymi tylko wśród badanych mających zamiar wyjechać do Norwegii lub Holandii, a także Włoch.

Tabela 69. Posiadanie dzieci przez reemigrantów

	Wskazania	Procent	Procent ważnych
Tak	170	44,2	44,4
Nie	213	55,3	55,6
Razem	383	99,5	100,0
Brak	2	0,5	
Razem	385	100,0	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

W przeciwieństwie do migrantek, kobiety reemigrujące rzadziej posiadają dzieci. Jest to wytłumaczalne tym, iż posiadanie dziecka znacznie ogranicza mobilność. W przypadku reemigrantów widać natomiast, że częściej mogą sobie pozwolić na pozostawienie dzieci w kraju. Wskazane byłoby przyjrzenie się tej kwestii bardziej szczegółowo przy następnym badaniu migracji zarobkowych.

Tabela 70. Posiadanie dzieci a płeć reemigrantów

Czy posiada Pan/i dzieci?		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
Tak	Wskazania	56	114	170
	%	32,9	67,1	100,0
Nie	Wskazania	86	126	212
	%	40,6	59,4	100,0
Razem	Wskazania	142	240	382
	%	37,2	62,8	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Tabela 71. Ilość dzieci reemigrantów

Liczba dzieci	Wskazania	Procent	Procent ważnych
Jedno	76	19,7	43,9
Dwoje	67	17,4	38,7
Troje	24	6,2	13,9
Czworo	5	1,3	2,9
Pięcioro i więcej	1	0,3	0,6
Razem	173	44,9	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Biorąc pod uwagę ilość dzieci reemigrantów, zauważamy, że mężczyźni dominują w kategorii osób posiadających jedno dziecko, natomiast kobiety stosunkowo częściej posiadają dwoje i więcej dzieci. Kobiety reemigrujące nie tylko częściej od mężczyzn posiadają dzieci, ale także ich gospodarstwa domowe są częściej wielodzietne. Świadczyć

to może o szczególnie złej sytuacji tych kobiet w Polsce, która zmusza je do szukania pracy na zachodzie Europy.

Tabela 72. Płeć reemigrantów a ilość dzieci

Ilość dzieci		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
Jedno	Wskazania	18	58	76
	%	23,7	76,3	100,0
Dwoje	Wskazania	26	41	67
	%	38,8	61,2	100,0
Troje	Wskazania	12	12	24
	%	50,0	50,0	100,0
Czworo	Wskazania	2	3	5
	%	40,0	60,0	100,0
Pięcioro i więcej	Wskazania	1	.	1
	%	100,0	.	100,0
Razem	Wskazania	59	114	173
	%	34,1	65,9	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Tabela 73. Posiadanie dzieci a kierunek planowanego wyjazdu przez reemigrantów

Najczęściej wskazywane kraje emigracji		Czy posiada Pan/i dzieci?		Razem
		Tak	Nie	
Niemcy	Wskazania	48	53	101
	%	14,0	15,4	29,4
Wielka Brytania	Wskazania	22	48	70
	%	6,4	14,0	20,3
Norwegia	Wskazania	28	24	52
	%	8,1	7,0	15,1
Holandia	Wskazania	20	16	36
	%	5,8	4,7	10,5
Irlandia	Wskazania	17	29	46
	%	4,9	8,4	13,4
Dania	Wskazania	2	10	12
	%	0,6	2,9	3,5
Szwecja	Wskazania	5	8	13
	%	1,5	2,3	3,8
Włochy	Wskazania	9	5	14
	%	2,6	1,5	4,1
Razem	Wskazania	151	193	344
	%	43,9	56,1	100,0

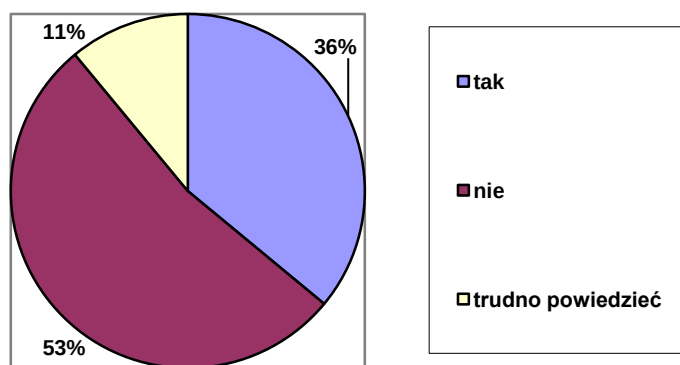
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

4.4 Sytuacja zawodowa oraz oczekiwane warunki pracy

4.4.1 Sytuacja zawodowa oraz oczekiwane warunki pracy osób obecnie przebywających za granicą

Mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego migrując zarobkowo za granicę w zdecydowanej większości podejmują się zawodów i prac niezwiązanych z ich wyuczonym zawodem bądź umiejętnościami. Ponad 50% ankietowanych przyznawało, że pracuje za granicą w zawodzie niezgodnym ze swoim wykształceniem. Jednocześnie 36% respondentów przyznało, że pracuje na stanowisku zgodnym z kwalifikacjami. Były to przede wszystkim osoby, które podejmowały pracę w branży budowlanej oraz pracownicy biurowi (20,6%). Pracę zgodną z wykształceniem wykonują za granicą również osoby związane z opieką zdrowotną – stanowią one niespełna 10%.

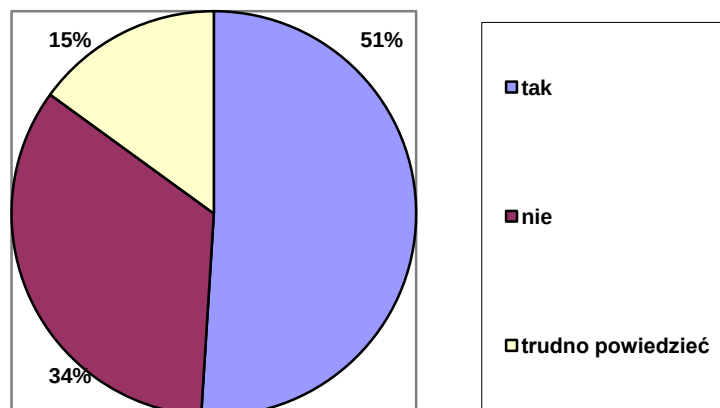
Wykres 40. Zgodność wykonywanej pracy z kwalifikacjami obecnych migrantów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Porównując poprzedni wynik z innym, dotyczącym zgodności z posiadanymi kwalifikacjami bądź niepodejmowanej pracy w Polsce, wyraźnie widać tendencję odwrotną. Wśród osób pracujących za granicą w momencie badania, które deklarowały doświadczenie pracy w Polsce, ponad 50% pracowało w ojczyźnie w zawodzie związanym z posiadanymi kwalifikacjami. Jednocześnie znaczna część mieszkańców województwa zachodniopomorskiego pracowała w Polsce na stanowiskach niezwiązanych z wyuczonym zawodem (34%). Powyższe wyniki ilustruje wykres nr 41:

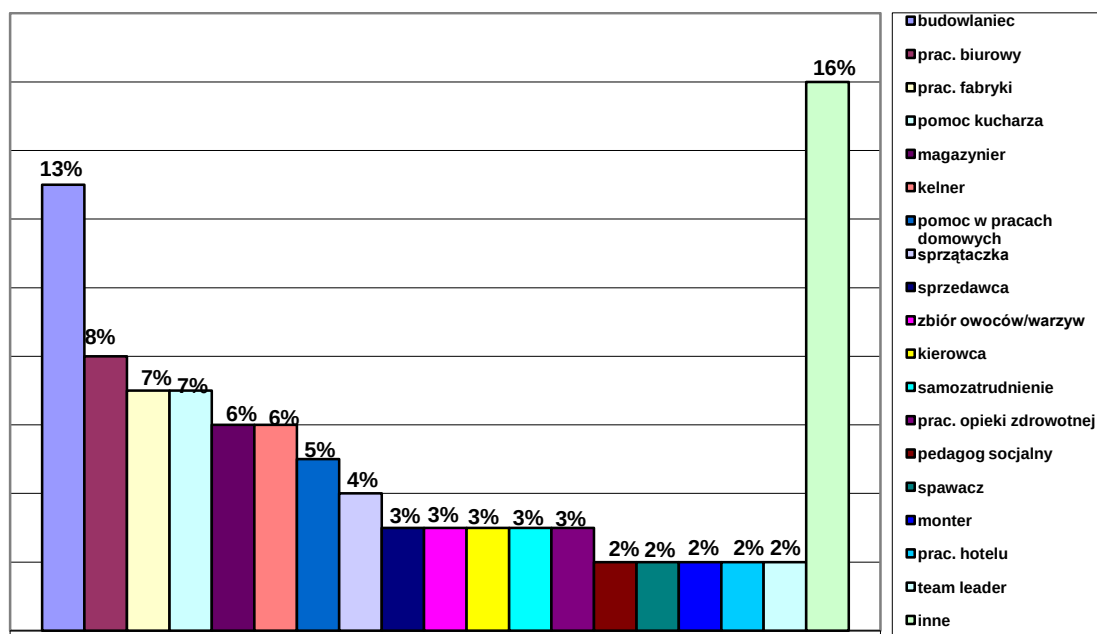
Wykres 41. Zgodność z kwalifikacjami wykonywanej w Polsce pracy przez obecnych migrantów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Podejmując pracę za granicą mieszkańcy województwa wybierali najczęściej zawody niewymagające wysokich kwalifikacji, ale najczęściej wykształcenia zawodowego bądź średniego. Wykres 42 prezentuje zawody podejmowane za granicą przez mieszkańców województwa zachodniopomorskiego:

Wykres 42. Zawody i prace najczęściej wykonywane za granicą przez mieszkańców województwa zachodniopomorskiego pracujących poza granicami Polski w czasie prowadzenia badania

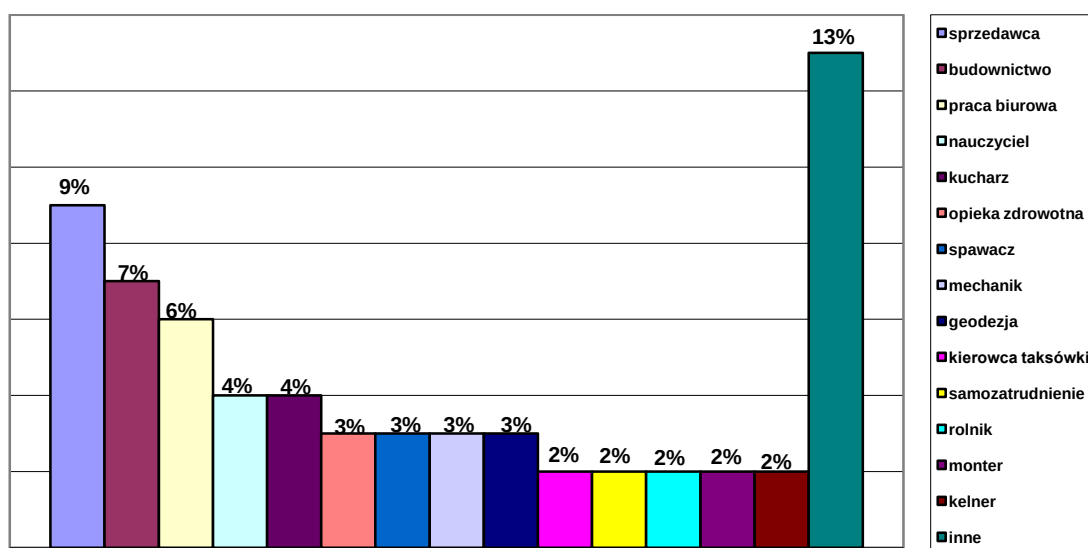


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Polscy migranci zarobkowi podejmują wiele różnych zawodów za granicą. Większość z nich to prace niewymagające wysokich kwalifikacji. Są to bardzo często prace fizyczne i mało złożone. Najczęściej wybieranymi zajęciami za granicą są zawody związane z branżą budowlaną – 13% respondentów pracowało w zawodzie budowlanym (murarze, tynkarze, prace wykończeniowe, itd.) Zawody te są najczęściej wybierane przez mężczyzn. Kobiety najczęściej zatrudniane są w biurach (7%). Trzecim pod względem popularności wybieranym miejscem pracy jest zatrudnienie w fabryce. Mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego pracują na stanowiskach zarówno nadzorczych jak i „na taśmie”. Częściej pracę w fabryce podejmują mężczyźni niż kobiety. 7% ankietowanych pracuje, jako pomoc kuchenna lub pomoc kucharza. Są to zarówno kobiety jak i mężczyźni. Niewiele mniejszy odsetek respondentów podejmuje pracę jako kelner czy kelnerka lub magazynier. Pierwszy z wymienionych zawodów jest podejmowany w takim samym stopniu przez obie płcie, natomiast praca magazyniera zdecydowanie częściej dotyczy mężczyzn niż kobiet. Zawody zdominowane przez kobiety to prace w charakterze sprzątaczk, sprzedawcy czy pedagoga socjalnego. Mężczyźni natomiast pracują częściej niż kobiety w zawodach związanych z techniką, mechaniką bądź wymagające siły fizycznej: monterzy, spawacze, kierowcy.

Badanym respondentom, którzy przed wyjazdem za granicę pracowali w Polsce, zadano pytanie o pracę podejmowaną w ojczyźnie. Odpowiedzi rozkładały się w następujący sposób:

Wykres 43. Zawody i prace najczęściej wykonywane w Polsce wśród obecnych migrantów

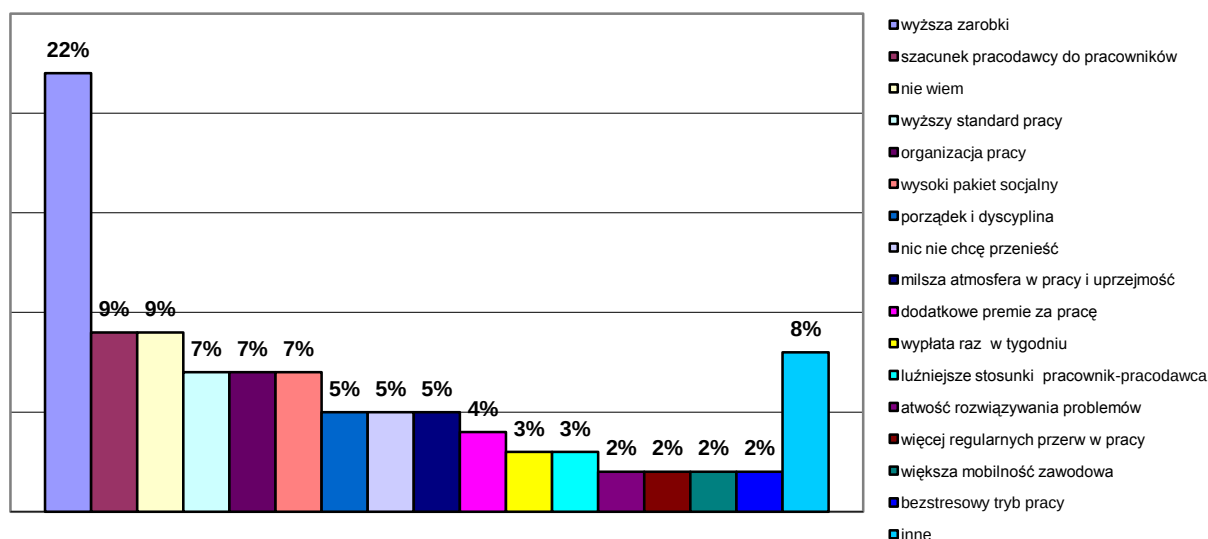


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Podjęmowane przez migrantów z województwa zachodniopomorskiego zawody w ojczyźnie były dość zróżnicowane. Szczególnie stopień i rodzaj wykształcenia potrzebny do wykonywania określonych prac był bardzo zróżnicowany. Respondenci wykonywali prace, w których trzeba było wykazać się wysokimi kwalifikacjami jak również podejmowali zawody, do których wystarczało przyuczenie lub krótki kurs. Dominującymi zawodami, których emigranci podejmowali się w Polsce, był sprzedawca i prace należące do branży budowlanej. 9% badanych związanych było w kraju z pracą biurową, natomiast po 6% respondentów deklarowało podejmowanie pracy w Polsce na stanowisku nauczyciela i kucharza. Zatrudnienie za granicą w swoim wyuczonym zawodzie znajdowali najczęściej wymieniani już pracownicy branży budowlanej, osoby z wykształceniem medycznym, kucharze, a także wykwalifikowani robotnicy (spawacze, mechanicy, monterzy).

Migrantów zarobkowych z województwa zachodniopomorskiego zapytano, jakie rozwiązania zauważone w zagranicznym miejscu pracy chcieliby przenieść do Polski. Respondenci odpowiadali spontanicznie na to pytanie, nie posługiwali się żadną kafeterią odpowiedzi. Zmiany, jakie migranci chcieliby wprowadzić w Polsce, dotyczyły przede wszystkim sfery finansowej i organizacyjnej pracy. Szczegółowy rozkład odpowiedzi respondentów na omawiane pytanie przedstawia wykres 44:

Wykres 44. Rozwiązania związane z pracą, jakie obecni migranci chcieliby przenieść do pracy w Polsce



(Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli podać więcej niż jedno rozwiązanie).

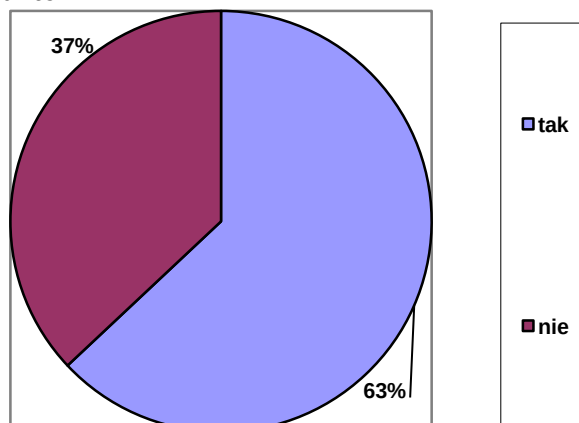
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Najważniejszym elementem, który według ankietowanych powinien ulec zmianie w Polsce jest wynagrodzenie za pracę. 22% badanych przyznaje, że pracując w Polsce chcieliby zarabiać więcej – na zbliżonym poziomie do zarobków zagranicznych. 7% pytanym oczekuje podobnej do zagranicznej ogólnej organizacji pracy w Polsce. Szczegółowo badani wymieniają: dodatkowe premie za pracę (4%) – mobilizują do lepszej i wydajniejszej pracy; częstszą wypłatę – raz na tydzień (3%); częstsze i regularne przerwy w pracy (2%). Z organizacją pracy wydaje się być związany jeszcze jeden element – 2% respondentów zauważa, że za granicą znacznie łatwiej rozwiązać wszelkie problemy pojawiające się w związku z pracą. Ankietowani zwracają uwagę na zdecydowanie wyższy standard pracy za granicą (7%) – chodzi tutaj o lepsze wyposażenie stanowiska pracy, dodatkowe udogodnienia dla pracowników związane z miejscem pracy. Ważną sferą nieodłącznie związaną z pracą jest sama atmosfera, w jakiej wykonują swoje zadania zatrudnieni. Również ankietowani w swoich wypowiedziach zwracali uwagę na ten ważny element. Według nich w Polsce brakuje miłej atmosfery i uprzejmości między pracownikami (5%), bezstresowego trybu pracy (2%) oraz porządku i dyscypliny wśród pracowników (5%). Najważniejszym elementem jednak w tej sferze są kontakty z przełożonym. Zachodniopomorscy migranci oczekują od swoich pracodawców szacunku i dobrego traktowania (9%) takiego, jak ma to miejsce za granicą, a także swobodniejszego kontaktu w relacji przełożony-pracownik (3%).

4.4.2 Sytuacja zawodowa oraz oczekiwane warunki pracy osób deklarujących chęć zagranicznej reemigracji zarobkowej w ciągu najbliższych trzech miesięcy

Mieszkańców poszczególnych powiatów województwa zachodniopomorskiego zapytano w ankiecie o zgodność z posiadanymi kwalifikacjami pracy podejmowanej podczas ostatniego zagranicznego wyjazdu zarobkowego. Zdecydowana większość respondentów przyznaje, że wykonywana przez nich praca nie była zgodna z ich wyuczonym zawodem. Do podjęcia pracy na stanowisku innym niż związane z posiadanym wykształceniem przyznawało się ponad 60% respondentów. Jedynie 37% ankietowanych deklarowało podjęcie pracy zgodnej z uzyskanym wykształceniem.

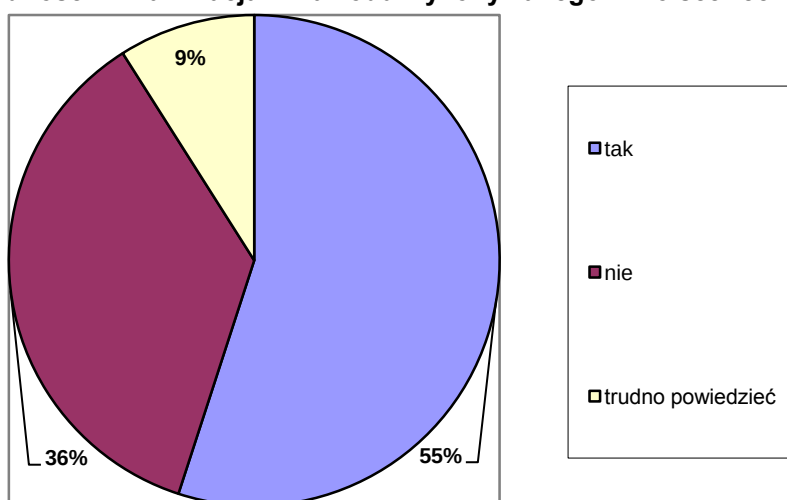
Wykres 45. Zgodność z kwalifikacjami wykonywanej pracy podczas ostatniego zagranicznego wyjazdu zarobkowego reemigrantów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Tych samych respondentów zapytano o wykonywaną pracę w Polsce. Niewiele ponad połowa zapytanych podejmowała w kraju zawód zgodny ze swoim zawodem wyuczonym. Ze względu na ten wynik nie należy dziwić się, że większość migrujących za granicę mieszkańców województwa nie pracuje na stanowiskach odpowiadających ich kwalifikacjom. Należy odnaleźć przyczyny takiego stanu rzeczy. Z jednej strony może być to sygnał wskazujący na umiejętność Polaków w dostosowaniu się do obecnego rynku pracy; z drugiej jednak takie wyniki mogą wskazywać na problem niedostatecznie rozwiniętego systemu doradztwa zawodowego. Wiąże się to z wyborem niewłaściwej dla danej jednostki ścieżki edukacyjnej i kształceniem w nieodpowiednim zawodzie. Dokładny rozkład procentowy odpowiedzi ankietowanych prezentuje wykres nr 46:

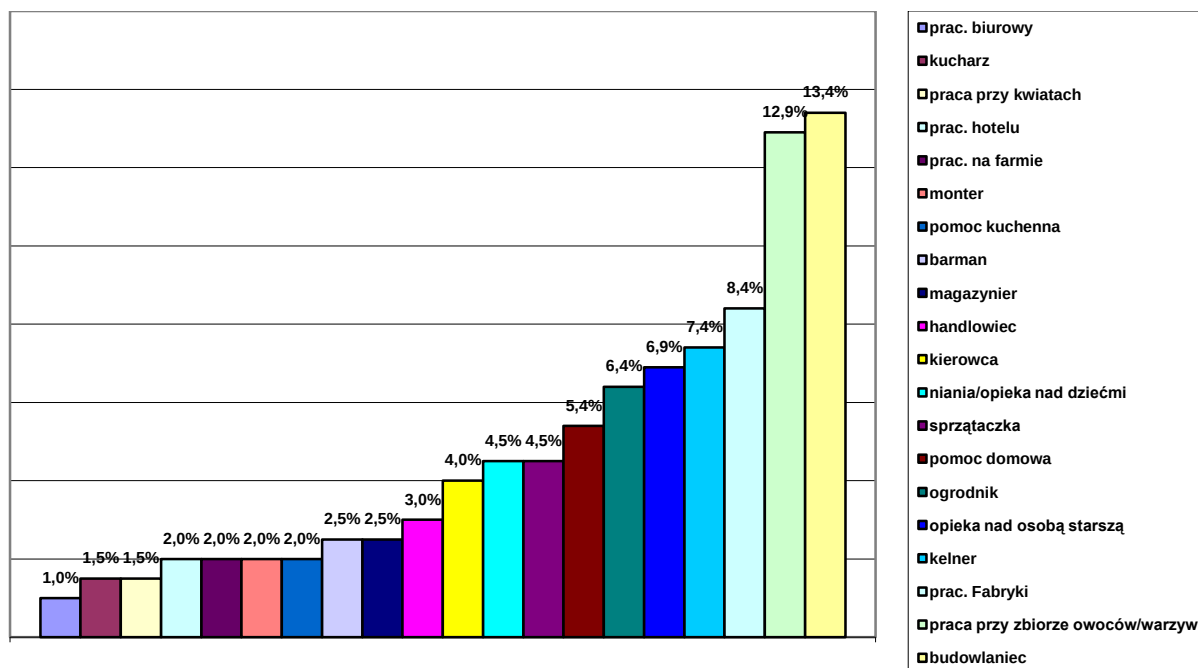
Wykres 46. Zgodność z kwalifikacjami zawodu wykonywanego w Polsce reemigrantów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Respondenci, którzy przyznali, że nie pracowali w swoim wyuczonym zawodzie podczas ostatniego zagranicznego wyjazdu zarobkowego, zostali poproszeni o podanie zawodu lub pracy, którą wtedy wykonywali. Na podstawie otrzymanych danych sporządzona została lista zawodów, których podejmowali się mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego. Wszystkie prace wykonywane przez ankietowanych są zawodami wymagającymi niskich kwalifikacji, do których wystarczy najczęściej krótki kurs lub przyuczenie. Mieszkańcy województwa najchętniej podejmują się prac związanych z branżą budowlaną (13,4%) – przede wszystkim zatrudnienie znajdują murarze, tynkarze, dekarze, a także osoby zajmujące się malowaniem i wykańczaniem wnętrz. Niewiele mniejszy odsetek respondentów chętnie wyjeżdża do prac sezonowych – szczególną popularnością cieszy się zbiór warzyw i owoców – niespełna 13% pytanym przyznało, że podejmowali taką pracę podczas ostatniego wyjazdu zarobkowego. Rzadziej emigranci zarobkowi (analizując prace sezonowe) pracują przy zbieraniu kwiatów (1,5%) i na farmach (2%). Popularnym zajęciem wśród emigrujących mieszkańców zachodniopomorskiego, które nie wymaga wysokich kwalifikacji, jest praca w fabryce przy taśmie lub przy obsłudze maszyn fabrycznych. Tej pracy podejmowało się ponad 8% ankietowanych, którzy przyznali, że nie pracują w swoim wyuczonym zawodzie. Kobiety najczęściej podejmują się prac związanych z prowadzeniem domu: jako sprzątaczkę pracowało 4,5% kobiet; pomoc domowa – 5,4%. Bardzo wiele Polek podejmowało się także roli opiekunek nad osobami starszymi, a także nad małymi dziećmi. Dotyczyło to odpowiednio 6,9% oraz 4,5% kobiet. Zawodem wykonywanym w porównywalnym stopniu przez obie płcie jest praca kelnera (7,4%) i ogrodnika (6,4%). Szczegółowy rozkład procentowy podejmowanych zawodów ilustruje wykres 47:

Wykres 47. Zawody wykonywane podczas ostatniego zagranicznego wyjazdu zarobkowego niezwiązane z wyuczonym zawodem reemigrantów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Wśród osób, które pracowały w Polsce i postanowiły reemigrować za granicę w celach zarobkowych dominują osoby podejmujące pracę w branży budowlanej. Zdecydowana większość reemigrantów – ponad 15% - deklarowało, że ostatnią pracą jaką wykonywali w Polsce była praca na budowie. Prawie 10% zamierzających ponownie wyjechać za granicę w celach zarobkowych, zatrudnionych było jako sprzedawca lub rzadziej jako przedstawiciel handlowy (niepełna 4%). Osoby zatrudnione w Polsce przy pracy biurowej również chętnie wyjeżdżają za granicę w celach zarobkowych – 6% ankietowanych, którzy zamierzają reemigrować, pracowało w biurze. Analizując listę zawodów wykonywanych w Polsce przez osoby, które planują wyjazd zagraniczny do pracy, można zauważyć pewne cechy wspólne. Większość wymienionych profesji to zawody raczej nisko opłacane w województwie zachodniopomorskim. W większości przypadków są związane z sektorem usługowym i zazwyczaj niewymagające wysokich kwalifikacji. Wśród zawodów wymienianych przez respondentów pojawiają się także i takie, do których wykonywania potrzebne jest wyższe wykształcenie. Dotyczy to takich wymienionych zawodów jak elektryk, nauczyciel, księgowy czy informatyk. W tych zawodach jednak dość trudno znaleźć dobrze płatną pracę w województwie zachodniopomorskim, dlatego część osób o takiej specjalizacji decyduje się na wyjazd za granicę w celu podjęcia pracy nawet za cenę zatrudnienia poniżej posiadanych

umiejętności. Tabela nr 74 prezentuje rozkład zawodów reemigrujących zarobkowo mieszkańców województwa zachodniopomorskiego.

Tabela 74. Zawody wykonywane w Polsce przez reemigrantów

Wykonywany zawód	Udział procentowy danego zawodu
budowlaniec	15,60%
sprzedawca	9,90%
praca biurowa	6,00%
spawacz	3,90%
przedstawiciel handlowy	3,89%
kierowca	3,50%
barman	2,80%
kucharz	2,50%
elektryk	2,10%
mechanik samochodowy	2,10%
stolarz	2,10%
rolnik	2,10%
nauczyciel	1,80%
monter	1,80%
ślusarz	1,80%
własna działalność gospodarcza	1,80%
szef kuchni	1,80%
malarz budowlany	1,40%
ochroniarz	1,40%
pielęgniarka	1,40%
pomoc kuchenna	1,40%
repcjonista	1,40%
sprzątaczk	1,40%
kelner	1,10%
krawcowa	1,10%
masażysta	1,10%
opiekunka do dziecka	1,10%
pracownik obsługi kina	1,10%
magazynier	1,10%
bankier	0,70%
cukiernik	0,70%
hydraulik	0,70%
informatyk	0,70%
kafelkarz	0,70%
księgowy	0,70%
obsługa koparki	0,70%
piekarz	0,70%
pokojówka	0,70%
w kwiaciarni	0,70%
pracownik firmy przewozowej	0,70%
inne	12,30%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Ankietowani zapytani o rozwiązania, jakie chcieliby przenieść z zagranicy do pracy w Polsce, zdecydowanie wymieniają wysokość zarobków. 20% oczekiwałoby zrównania zarobków krajowych i zagranicznych. Polscy pracownicy chcieliby także, żeby pracodawcy polscy zmienili swoje nastawienie wobec podwładnych – oczekują od swoich szefów szacunku, uczciwości, bardziej swobodnych relacji, a także zaufania powiązanego z pewnym wpływem na kierunek rozwoju firmy – 10% respondentów chciałoby być w Polsce lepiej traktowanych przez swoich pracodawców.

Wielu zapytanych wskazywało na zdecydowaną różnicę w wyposażeniu i standardzie miejsca pracy w Polsce i za granicą. Mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego chcą pracować w miejscu, gdzie znajdują się wszystkie potrzebne narzędzia pracy, a także oczekują możliwości korzystania z najnowszych technologii ułatwiających i przyspieszających pracę (8%).

Kolejną cechą zagranicznego rynku pracy, którą podkreślali ankietowani, jest dobra organizacja pracy (8%). Respondenci również w Polsce chcieliby pracować wydajnie, ale możliwe jest to tylko w optymalnych warunkach – kiedy na wielu niższych rangą pracowników przypada jeden kierownik, kiedy każdy zatrudniony dokładnie rozumie i zna zakres swoich obowiązków. Z dobrą organizacją wiąże się także terminowość i solidność każdej jednostki związanej z określonymi etapami wykonywania pracy. Polscy reemigranci podkreślają tę cechę u zagranicznych pracowników i pracodawców.

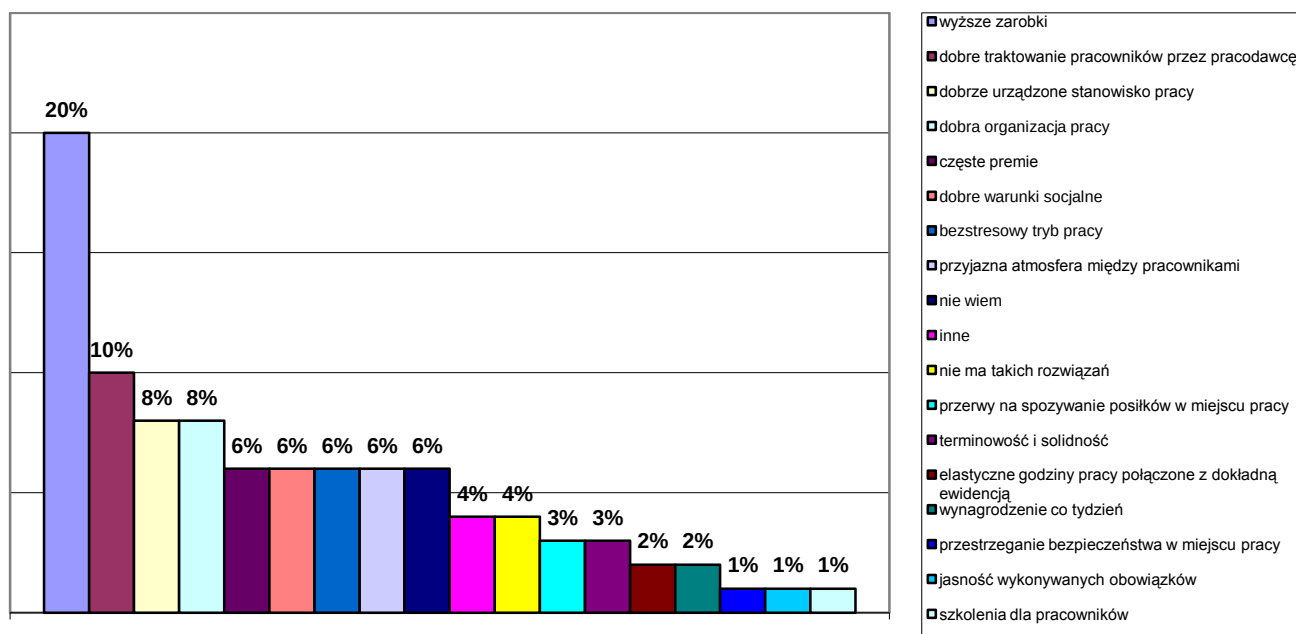
Według ankietowanych najlepszą motywacją do pracy, a także sposobem na zwiększenie wydajności pracowników, są wszelkiego rodzaju premie i dodatki wypłacane w przypadku dobrego wywiązania się z powierzonego zadania, wcześniejszego terminu ukończenia pracy, itd. 6% zachodniopomorskich reemigrantów chciałoby, żeby takie zmiany wprowadzili regionalni pracodawcy.

Ważnym elementem pracy dla wielu osób jest atmosfera, w jakiej wykonują swoje zadania pracownicy. Ankietowani (6%) podkreślają, że za granicą praca jest spokojniejsza i zdecydowanie mniej stresująca. Na pewno taki stan rzeczy związany jest ze wspomnianą już organizacją pracy. Jednak obok czysto zawodowej atmosfery pracy respondenci zwracają także uwagę na relacje między pracownikami panujące w zagranicznych firmach. 6% z nich oczekiwałoby zmiany w polskich przedsiębiorstwach. Szczególnie takie cechy, jak lojalność między pracownikami, brak rywalizacji i konfliktów, a także kultura osobista zatrudnionych są szczególnie cenione przez polskich reemigrantów zarobkowych.

Polacy oczekują od krajowych pracodawców również dobrych warunków socjalnych – 6%. Dotyczy to przede wszystkim możliwości zakwaterowania pracownika przez pracodawcę w pobliżu miejsca pracy, jak również wszelkich ubezpieczeń.

Wśród drobniejszych zmian proponowanych przez respondentów znalazły się takie jak: wprowadzenie regularnych przerw w czasie pracy (w tym jednej dłuższej przeznaczonej na większy posiłek), dokładna ewidencja czasu pracy oraz elastyczne godziny pracy dostosowane do możliwości pracownika, możliwość wypłaty tygodniowej, a także większe przywiązywanie uwagi do przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Dokładny rozkład odpowiedzi i proponowane zmiany przedstawia wykres 48:

Wykres 48. Rozwiązania w pracy za granicą, które reemigranci chcieliby przenieść do Polski



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Mieszkańców województwa zachodniopomorskiego, którzy w ciągu najbliższych trzech miesięcy deklarują chęć wyjazdu zagranicznego w celach zarobkowych, zapytano o oczekiwania dotyczące poszczególnych sfer związanych z pracą za granicą. Należy pamiętać, że ankietowani pracowali już kiedyś za granicą, więc ich opinie dotyczące oczekiwań są już w pewien sposób ukierunkowane.

Odpowiedzi respondentów dotyczące organizacji pracy nie były bardzo różnorodne. Zdecydowana większość pytanych oczekiwała od nowego miejsca pracy bardzo dobrej organizacji. Reemigranci liczą na dobrze zaplanowaną i rozplanowaną pracę, podział obowiązków, a także na jasne i przejrzyste określenie przez pracodawcę zakresu zadań związanych z zajmowanym stanowiskiem. Drugim ważnym aspektem organizacyjnym

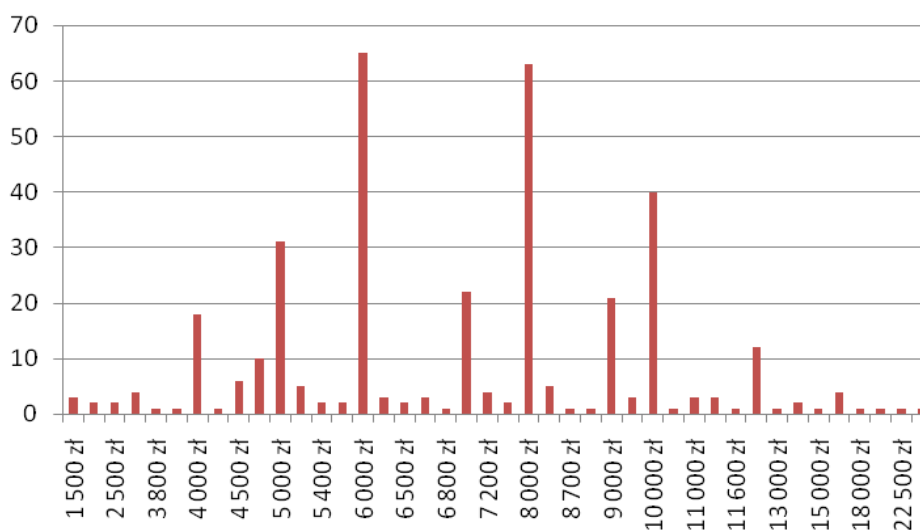
oczekiwanym przez wiele osób są elastyczne godziny pracy, które dostosowane do potrzeb i możliwości pracownika wpływają na jego komfort pracy oraz jej jakość. Rzadziej wymienianym aspektem organizacyjnym oczekiwanym przez polskich migrantów jest ośmiogodzinny tryb pracy, w którym przewidziane są dwie dłuższe przerwy przeznaczone na posiłek.

Oczekiwania reemigrujących mieszkańców województwa zachodniopomorskiego dotyczące relacji między pracownikiem a przełożonym dotyczą przede wszystkim bardziej swobodnych kontaktów, mniej oficjalnych, a bardziej koleżeńskich. Od pracodawcy ankietowani oczekują również szacunku i uczciwości. Respondenci rzadziej wymieniają takie cechy pracodawcy, jak wyrozumiałość i życzliwość.

Ważnym elementem pracy dla wielu osób jest atmosfera, w jakiej wykonują swoje zadania pracownicy. Składają się na nią przede wszystkim relacje z przełożonym, ale w jeszcze większym stopniu układy z innymi współpracownikami. Ankietowani wymieniają 5 najważniejszych oczekiwanych przez nich cech relacji między pracownikami za granicą: przyjaznej atmosfery, wzajemnej współpracy i pomocy, życzliwości, lojalności, a także braku konkurencji i konfliktów.

Wyjeżdżając za granicę do pracy mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego oczekują od swoich zagranicznych przełożonych określonych świadczeń opłacanych przez pracodawcę. Podstawową sprawą na jaką ankietowani zwracali uwagę były opłacane przez pracodawcę wszystkie składki ubezpieczeniowe (zdrowotne, emerytalne i NNW). W dalszej kolejności ankietowani wymieniali dłuższe urlopy płatne i bezpłatne.

Wykres 49. Oczekiwane wynagrodzenia w pracy zagranicznej reemigrantów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Wykres nr 49 przedstawia oczekiwane wynagrodzenia związane z pracą zagraniczną reemigrantów z województwa zachodniopomorskiego. Kwoty jakie podawali respondenci, to spodziewane wynagrodzenia miesięczne „na rękę”. Rozpiętość podanych wynagrodzeń jest dość duża. Najniższa oczekiwana wypłata wyniosła 1500 zł, a najwyższa 32000 zł. Średnia wysokość podanych wynagrodzeń równa się 9010 zł. Najczęstsze oczekiwane pensje wynosiły odpowiednio 6000 zł i 8000 zł. Należy zwrócić uwagę na fakt, że średnia polska krajowa wypłata wyniosła w lutym 2010 roku nieco ponad 3000 zł. Zarobki oczekiwane za granicą są więc nieporównywalnie wyższe niż te oferowane w kraju. Oczywiście za granicą koszty życia są zdecydowanie wyższe niż w Polsce. Jednak biorąc pod uwagę te różnice, a także fakt, że wielu reemigrantów jedzie za granicę, żeby zarobić i z zaoszczędzonymi pieniędzmi przyjechać do Polski, oferta zagranicznych pracodawców jest nieporównywalnie lepsza niż pracodawców wojewódzkich.

4.4.3 Porównanie sytuacji zawodowej migrantów i reemigrantów

Wyniki ankiet skierowanych do osób obecnie przebywających za granicą, a także do reemigrantów są dość zbliżone. Obie kategorie badanych zdecydowanie częściej podejmują za granicą pracę niezwiązaną ze swoimi kwalifikacjami. W Polsce natomiast tylko połowa pracowała przed wyjazdem zagranicznym w zawodzie zgodnym z wykształceniem.

Dane uzyskane z obydwu ankiet pozwalają stwierdzić, iż za granicę najczęściej wyjeżdżają osoby związane z branżą budowlaną, następnie sprzedawcy oraz pracownicy biurów. To właśnie praca na budowie jest najpopularniejszym miejscem zatrudnienia dla migrujących zarobkowo mieszkańców województwa zachodniopomorskiego. Widoczną różnicą między reemigrantami a osobami będącymi obecnie za granicą są podejmowane zawody w krajach emigracji. Wśród pierwszej kategorii osób (reemigranci) obok budowlańców ogromna ilość Polaków podejmuje się prac sezonowych związanych ze zbieraniem warzyw i owoców. Znacznie częściej osoby te podejmują pracę w charakterze kelnera czy barmana. Wśród osób pracujących za granicą w trakcie prowadzenia badania obok branży budowlanej dominowali pracownicy biurów.

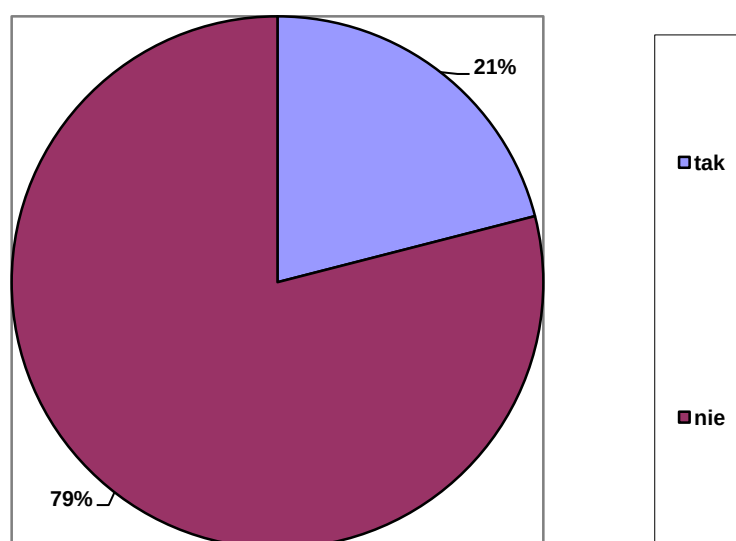
Podobną zgodność obu badanych kategorii widać analizując rozwiązania, jakie zarówno migranci jak i reemigranci chcieliby z zagranicy przenieść do Polski. Bez

wątpienia najbardziej popularnym postulatem wysuwany przez obie kategorie respondentów są wyższe zarobki w Polsce. Na kolejnych miejscach znalazły się szacunek pracodawcy do pracowników, a także wyższy standard w miejscu pracy (lepsze wyposażenie, inwestowanie w najnowsze technologie).

4.5 Oszacowanie skali bezrobocia wśród Polaków za granicą

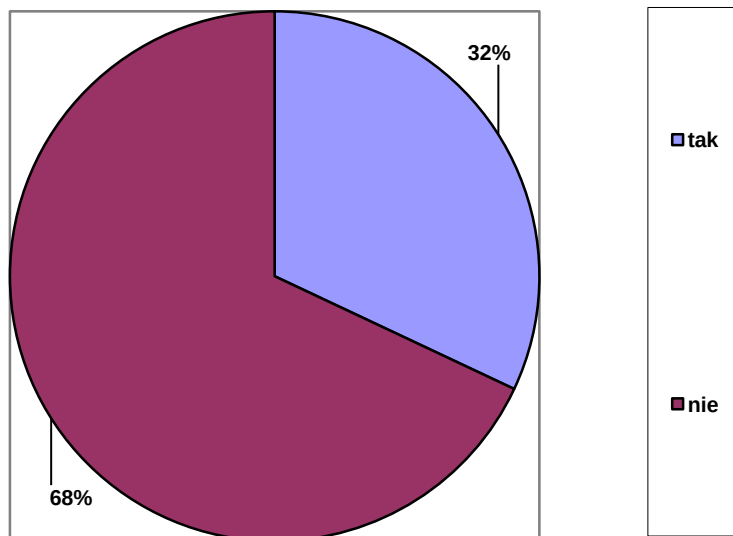
Zarówno migrantom jak i reemigrantom zadano pytanie dotyczące pozostawania bez pracy za granicą. Wyniki okazały się jednoznaczne. W przypadku zarówno migrantów jak i reemigrantów procent osób pozostających przez pewien okres czasu bez pracy okazał się niewielki i wyniósł odpowiednio 32% i 21%. Niewiele większy odsetek wśród osób przebywających za granicą w momencie badania może dotyczyć osób, które pozostają za granicą dłużej niż badani reemigranci. Tendencja zarówno wśród emigrantów jak i reemigrantów może wskazywać, że mieszkańcy województwa, wyjeżdżając za granicę, w zdecydowanej większości jadą już do określonego miejsca gdzie będą pracować. Ankietowani poszukiwali pracy jeszcze w Polsce i dopiero po jej umówieniu wyjeżdżali za granicę. Jednocześnie niewielu mieszkańców województwa zachodniopomorskiego jedzie za granicę do pracy „w ciemno” licząc na znalezienie pracy będąc już w kraju docelowym. Wykresy 50 i 51 ilustrują omawiane wyniki:

Wykres 50. Pozostawanie bez pracy reemigrantów podczas ostatniego pobytu za granicą



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Wykres 51. Pozostawanie bez pracy migrantów podczas ostatniego pobytu za granicą



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

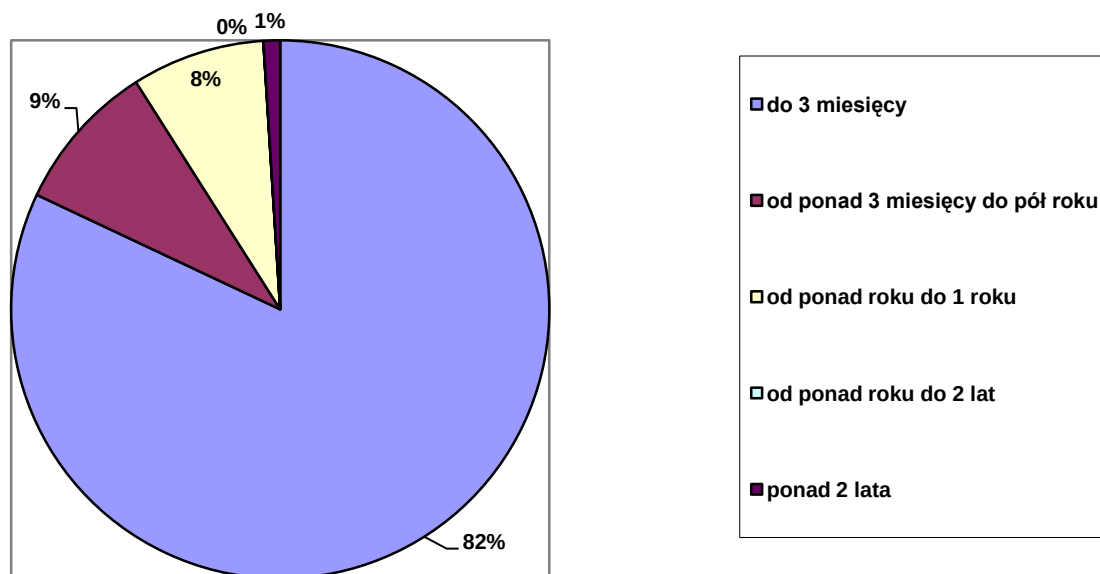
Tabela 75. Płeć a pozostawanie bez pracy migrantów

Czy w czasie pobytu za granicą pozostawał/a Pan/i przez pewien okres bez pracy?		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
Tak	Wskazania	20	12	32
	%	62,5	37,5	100,0
Nie	Wskazania	23	46	69
	%	33,3	66,7	100,0
Razem	Wskazania	43	58	101
	%	42,6	57,4	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

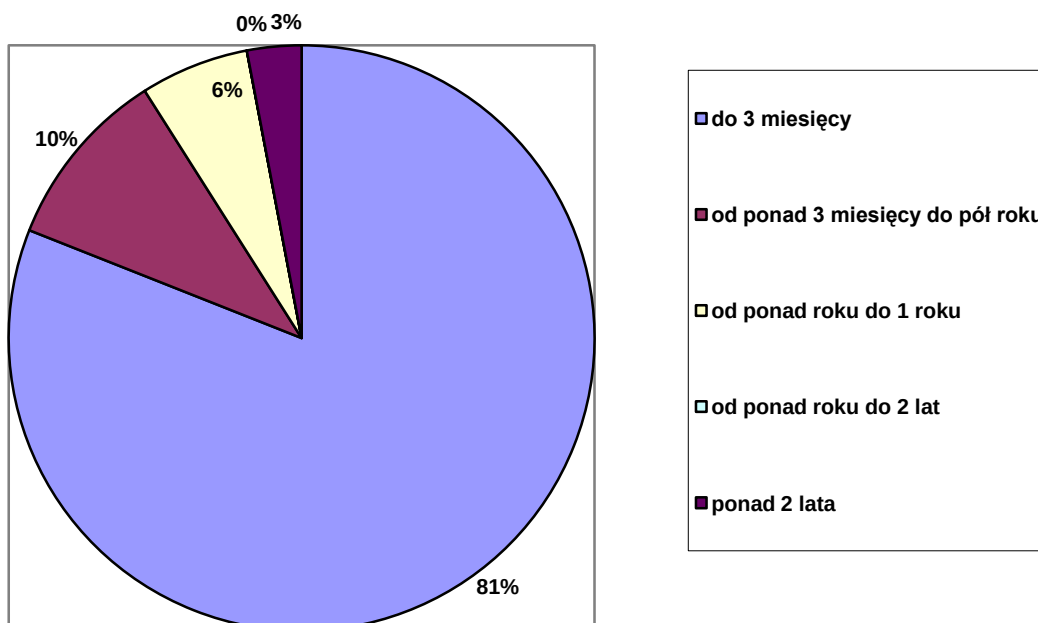
Odpowiedzi obu kategorii respondentów dotyczące długości okresu pozostawania bez pracy za granicą są niemal identyczne. Zdecydowanie mieszkańcy województwa, jeśli już przebywają za granicą i nie mają pracy, to okres ten trwa do 3 miesięcy. Ponad 80% respondentów deklarujących brak zatrudnienia przyznawało, że w ciągu 3 miesięcy podejmowali pracę. Bezrobocie za granicą trwające powyżej pół roku jest zjawiskiem rzadkim – do 8% badanych przyznaje, że przez dłuższy okres czasu pozostawali bez pracy. Wykresy 52 i 53 przedstawiają rozkład procentowy poszczególnych kategorii odpowiedzi:

Wykres 52. Długość pozostawania bez pracy podczas ostatniego pobytu (Reemigranci)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

Wykres 53. Długość pozostawania bez pracy podczas ostatniego pobytu (Migranci)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe 2010”.

5 Wnioski

5.1 Profile badanych migrantów i reemigrantów z województwa zachodniopomorskiego pracujących lub zamierzających pracować za granicą

Profil badanej osoby migrującej w celach zarobkowych z obszaru województwa zachodniopomorskiego	Profil badanej osoby reemigrującej w celach zarobkowych z obszaru województwa zachodniopomorskiego
Przeciętny badany migrant to mężczyzna w wieku do 35 lat, stanu wolnego. Posiada on wyższe wykształcenie i wąskie kwalifikacje jako specjalista lub przedstawiciel wolnego zawodu. Pochodzi on z miejscowości, której wielkość przekracza 200 tys. mieszkańców, a wielkość jego gospodarstwa domowego nie przekracza dwojga osób. Nie posiada on dzieci, a pieniądze przesyłane do Polski nie są jedynym źródłem utrzymania jego gospodarstwa domowego. Dochody, jakie przypadają na członka tego gospodarstwa to najczęściej ponad 3 tys. zł (jednak średni dochód migranta mieści się w przedziale 2001—2500 zł). Ocenia on swoją sytuację finansową jako przeciętną lub ponad przeciętną. Włada językiem angielskim na poziomie zaawansowanym i niemieckim na poziomie średnio zaawansowanym.	Badana osoba reemigrująca to najczęściej żonaty mężczyzna z wykształceniem średnim lub zawodowym w wieku około 33 lat, najczęściej wyjeżdżający do pracy tymczasowej do Niemiec i Wielkiej Brytanii, znający język niemiecki i angielski w stopniu podstawowym. Pracujący jako średni personel techniczny i pracownik branży usługowej, niepracujący w wyuczonym zawodzie. Reemigrant w poszukiwaniu pracy nie korzysta z publicznych instytucji pośrednictwa pracy zarówno w Polsce jak i za granicą, przez co ma trudności w ocenie usług przez nie oferowanych. Typowy reemigrant żyje w 3 osobowym gospodarstwie domowym o dochodach na członka rodziny nieprzekraczających 1500 zł. Ocenia swoją sytuację materialną jako przeciętną. Dochody z pracy za granicą nie stanowią jednak w budżecie gospodarstwa domowego jego jedyne źródła utrzymania. Jest to osoba przebywająca na krótkich wyjazdach zarobkowych do 3 miesięcy i planująca kolejne wyjazdy w podobnym cyklu. Zarobione pieniądze służą głównie zaspokojeniu potrzeb mieszkaniowych oraz bieżących potrzeb rodziny.

5.2 Zagraniczne migracje zarobkowe - wnioski z badania migrantów

Przyczyny migracji zarobkowej determinowane są poprzez cechy migranta, sytuację jego gospodarstwa domowego oraz czynniki makrospołeczne w kraju pochodzenia. Przeprowadzone badanie pozwoliło na weryfikację hipotez postawionych w obszarze tego celu badawczego. Przeprowadzone badanie pozwoliło na następujące wnioski dotyczące badanej próby migrantów i reemigrantów:

1. osoby migrujące to przede wszystkim mężczyźni - 57%, kobiety stanowiły 43%,
2. badani emigranci są zróżnicowani pod względem wieku. Ich wiek zawiera się w przedziale od 19 do 60 lat. Średnia wieku emigrantów to ponad 31 lat. Wiek badanych różni się średnio między nimi o 9 lat. Najliczniejszą kategorię (blisko połowa badanych) stanowią osoby w przedziale wiekowym 25-34 lata,
3. kierunki migracji osób z województwa zachodniopomorskiego to Wielka Brytania – 39%, Niemcy – 26% oraz Norwegia – 20%. Do krajów tych migrują głównie osoby w przedziale wiekowym 25-34 lata,
4. języki obce, jakimi posługują się migranci to język angielski w stopniu średnio zaawansowanym oraz zaawansowanym, oraz język niemiecki na zbliżonym w samoocenie badanych poziomie,
5. stan cywilny osób na emigracji to: stan wolny (kawaler, panna) – 44% oraz żonaty, mężatka – 33%,
6. długość przebywania za granicą to średnio ponad 20 miesięcy. Długość przebywania za granicą wśród badanych wahała się od 1 miesiąca do ponad 12 lat. Najliczniejszą kategorię stanowią osoby migrujące na okres do pół roku – ponad 40% badanych oraz od roku do 3 lat - ponad 20 % badanych,
7. najmniej liczną kategorią migrantów są osoby pochodzące z miast w województwie zachodniopomorskim do 20 tys. mieszkańców – blisko 7% badanych - oraz osoby z miast od 50 do 200 tys. mieszkańców - blisko 6% badanych,
8. emigrują osoby dobrze wykształcone. Absolwenci wyższych uczelni stanowią 40% wszystkich emigrantów (wyższe licencjackie 21%, magisterskie 19%). 43% migrantów, to osoby z wykształceniem średnim. Są to głównie specjaliści oraz osoby wolnych zawodów – 32%, a także technicy i średni personel – 24% badanych,
9. średnia ilość osób w gospodarstwie domowym migranta, to 2 osoby. Model gospodarstwa nie jest zróżnicowany i różni się od średniego o jedną osobę. Ponad

- 60% badanych nie posiada dzieci, a wśród posiadających 17% stanowią rodziny z jednym dzieckiem, 12% stanowią rodziny z dwójką dzieci,
10. sytuacja finansowa badanych migrantów: w ponad 20% przypadkach dochód netto przypadający na członka rodziny to ponad 3000 zł, a w ponad 10% przypadków dochód zawiera się w przedziale 1500 – 2000 zł na członka rodziny. Kwoty przekazywane do Polski to ponad 3000 zł w ponad 17% przypadków oraz do 500 zł w 12% przypadków. Dla blisko 60% badanych przekazywane pieniądze z zagranicy nie są jedynym źródłem utrzymania. Większość badanych emigrantów ocenia obecną sytuację materialną jako przeciętną oraz ponadprzeciętną – ponad 80%,
 11. głównym powodem motywującym do migracji zarobkowej jest czynnik finansowy. Został on wyrażony przez badanych jako główny powód emigracji poprzez: niskie płace – 59 wskazań, chęć poprawy sytuacji finansowej – 49 wskazań, chęć zmiany standardu życia – 29 wskazań,
 12. czynniki zachęcające do powrotu są związane przede wszystkim z życiem zawodowym migrantów. Należą do nich znalezienie odpowiedniego miejsca pracy w Polsce – 44 wskazania oraz poprawa warunków pracy w Polsce – 40 wskazań. Utrata pracy za granicą nie byłaby istotnym czynnikiem do powrotu – 14 wskazań,
 13. migranci częściej niż w Polsce, podejmują pracę poniżej swoich kwalifikacji za granicą. Pracujący za granicą migranci, w większym stopniu niż w czasie pobytu w Polsce, podejmują nielegalną pracę.
 14. skala dewaluacji kwalifikacji za granicą jest bardzo duża. Migranci w większości posiadają doświadczenie pracy w Polsce zgodne ze swoimi kwalifikacjami, jednak pracę odpowiadającą ich kompetencjom za granicą znalazło jedynie 36%. Wśród badanych pozostających na stałe w kraju emigracji najwięcej jest osób z wykształceniem wyższym i pracujących zgodnie ze swoimi wysokimi kwalifikacjami. To oczywiście wielka strata dla zachodniopomorskiego rynku pracy, który trwale zostaje pozbawiony osób stanowiących duży kapitał ludzki regionu. Pozostaje natomiast problem powrotu migrantów, którzy pracując za granicą poniżej swoich kwalifikacji dopuścili do ich dewaluacji, co sprawi, że będzie im jeszcze trudniej niż przed wyjazdem, odnaleźć się na rodzimym rynku pracy. Podejmowanie pracy poniżej swoich kwalifikacji na emigracji jest pewną niekonsekwencją migrantów, gdyż, jak pokazują wyniki badań motywów wyjazdu, jednym z ważnych czynników był brak w Polsce pracy odpowiadającej kwalifikacjom respondentów.

15. wraz z podnoszeniem się kwalifikacji i wykształcenia badanych zwiększa się gotowość do pozostania za granicą na stałe, dotyczy to osób pozostających na stałe za granicą oraz pracujących zgodnie z wykształceniem i kwalifikacjami,
16. chęć stałego zamieszkania na emigracji deklarują najczęściej osoby w przedziale wieku 25 do 44 lat – łącznie ponad 70 badanych deklarujących chęć pozostania.
17. mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego najczęściej emigrują za granicę na okres 3-6 miesięcy oraz od roku do 3 lat, a największą kategorię migrantów stanowią osoby, które jeszcze nie wiedzą kiedy powrócą,
18. na plany powrotu do Polski ma wpływ długość pobytu za granicą. Im dłuższy okres pobytu za granicą, tym termin powrotu do Polski odsuwa się w czasie,
19. można obserwować dwie tendencje rozporządzania zarobkami wśród obecnych migrantów – pierwsza związana jest z zaspokajaniem doraźnych potrzeb rodziny i potrzeb mieszkaniowych, a druga pokazuje przedsiębiorczość migrantów, którzy odkładają zarobione pieniądze w celu założenia własnej działalności gospodarczej lub inwestowania pieniędzy. Tę najbardziej przedsiębiorczą kategorię stanowią osoby w wieku od 25 do 34 lat, one w największym stopniu chcą lokować swoje pieniądze we własną działalność, nieruchomości, czy inwestycje finansowe. Młodszy migranci przede wszystkim inwestują w siebie, chcą inwestować w dobra trwałe takie jak samochód czy mieszkanie, myślą też o bieżących potrzebach rodziny,
20. im dłużej trwa dotychczasowy pobyt migranta, tym bardziej odkłada on w czasie swój powrót,
21. badani migranci najczęściej wyjeżdżają do pracy raz na kilka lat - 19 % - lub częściej niż raz w ciągu roku – 20%. Większość z nich, ponad 5 razy,
22. największe natężenie powrotów badanych obecnych migrantów odbywać się będzie w ciągu następnego miesiąca od realizacji badania. Aż 19% migrantów zamierza na stałe osiedlić się w kraju emigracji,
23. migracje zarobkowe w następnych latach nie będą zmniejszały się, ponad połowa badanych z obecnych migrantów ma zamiar powrotu za granicę. W następnych latach nie przewiduje się fali powrotów Polaków z zagranicy, natomiast modele dotychczasowej migracji rozpatrywanej w kategorii długości przebywania za granicą są ugruntowane i mało podatne na zmiany. Badani migranci przeważnie nie deklarowali zmniejszenia intensywności swoich wyjazdów,
24. migranci w większości deklarują znajomość języka angielskiego i niemieckiego na poziomie średnio zaawansowanym i zaawansowanym,

25. najpopularniejszym krajem migracji jest Wielka Brytania, w której przebywało 39% respondentów; do niej kierują się przede wszystkim osoby stanu wolnego w wieku 25-34 lata, pochodzące ze średnich miast od 21 do 50 tys. mieszkańców, głównie będący specjalistami i wykonującymi wolne zawody,
26. respondenci przebywający w Niemczech stanowili drugą co do wielkości kategorię migrantów z województwa zachodniopomorskiego, także należą oni do kategorii kawalerów i panien w wieku 25-34 lata, pochodzą jednak najczęściej z miejscowości powyżej 200 tys. mieszkańców. Odsetek specjalistów i wykonawców wolnych zawodów jest podobny do odsetka wyjeżdżających techników i średniego personelu,
27. jak wskazują dane dotyczące postaw i przeświadczeń migrantów, niemal połowa z nich (46%) uważa, iż nie można liczyć na pomoc innych Polaków na emigracji,
28. w ramach uzupełnienia do opisu sytuacji migrantów na zagranicznym rynku pracy dodać można, iż bardzo duża część badanych uważa, iż prawdą jest to, że trudno znaleźć za granicą pracę, która byłaby satysfakcjonująca i odpowiadała posiadanym kwalifikacjom. Większość (61%) zaś uważa, że praca podejmowana za granicą najczęściej wymaga niższych kwalifikacji niż posiada dana osoba,
29. dla zdiagnozowania praktyk korzystania z pośrednictwa pracy oraz ocen różnych ich form warto dodać, iż w większości (55%) badani migranci uważają, iż warto zwracać się do zagranicznych instytucji pośrednictwa pracy, gdyż potrafią udzielić fachowej porady – tylko 6% respondentów nie zgadza się z tym,
30. większość migrantów (66%) posiada przeświadczenie o ogóle Polaków wyjeżdżających na zagraniczne wyjazdy zarobkowe, iż w większości chcą oni wrócić do Polski. 54% uważa, że zostać na stałe w kraju migracji chcą głównie ludzie młodzi i dobrze wykształceni.

5.3 Zagraniczne migracje zarobkowe - wnioski z badania reemigrantów

Przyczyny reemigracji zarobkowej determinowane są poprzez cechy migranta, sytuację jego gospodarstwa domowego oraz czynniki makrospołeczne w kraju pochodzenia. Przeprowadzone badanie pozwoliło na weryfikację hipotez postawionych w obszarze tego celu badawczego oraz na postawienie następujących wniosków dotyczących próby objętej badaniem:

1. osoby reemigrujące to przede wszystkim mężczyźni - 62%, kobiety stanowiły 38%,

2. badani emigranci są zróżnicowani pod względem wieku. Ich wiek zawiera się w przedziale od 13 do 63 lat. Średnia wieku emigrantów to ponad 32 lata. Wiek badanych różni się średnio między nimi o blisko 10 lat. Najliczniejszą kategorią wiekową - ponad 40%, są osoby w przedziale wieku 25-34 lata, drugą w kolejności najliczniejszą kategorią wiekową reemigrujących są osoby w przedziale wieku do 24 lat łącznie – 23%,
3. migracje osób z województwa zachodniopomorskiego odbywają się najczęściej do: Niemiec – 26%, Wielkiej Brytanii – 18% oraz Norwegii – 13%, Irlandii -12%. Pozostałe kierunki reemigracji nie przekroczyły 10% ważnych wskazań. Do krajów tych migrują głównie osoby w przedziale wieku 25-34 lata oraz 18–24 lata. Skłonność do wyjazdów reemigracyjnych zmniejsza się wraz z wiekiem badanych, jednak znaczną kategorię reemigrantów, blisko 7%, stanowią osoby w przedziale wieku 45-54 lata wyjeżdżający do pracy do Niemiec. Niemcy są także krajem, do którego wyjeżdża najwięcej osób z kategorii wiekowej 35-44 lata. Najliczniejszą kategorią wśród badanych byli reemigranci od 25 do 34 lat wybierający się na emigrację do Wielkiej Brytanii, starsi respondenci rzadziej planują tam wyjechać, można więc powiedzieć, iż jest to kraj młodych migrantów,
4. języki, jakimi posługują się reemigranci to język angielski w stopniu podstawowym oraz najliczniej w stopniu średnio zaawansowanym. Drugim językiem, którego znajomość wykazali badani to język niemiecki, głównie na poziomie podstawowym oraz średnio zaawansowanym,
5. stan cywilny osób reemigrujących to: żonaty, mężatka – 36% oraz osoby stanu wolnego (kawaler, panna) – 34%. Choć różnice między udziałami respondentów zaliczanych do podanych stanów cywilnych nie są duże, to zauważyć należy, że nastąpiło odwrócenie tendencji, które wykazywane były w dotychczasowych badaniach migrantów z województwa zachodniopomorskiego. Dotychczas najczęściej na zagraniczne wyjazdy zarobkowe udawały się osoby stanu wolnego,
6. najliczniejszą kategorię stanowią osoby planujące krótkie wyjazdy zarobkowe do 3 miesięcy – blisko 30% badanych oraz od 3 do 6 miesięcy – ponad 20% badanych. Największą kategorię badanych - 13% - stanowią wyjeżdżający do Niemiec na okres do 3 miesięcy. Najczęściej na kraj migracji zarobkowej trwający ponad rok jest wskazywana Wielka Brytania. Ilość badanych planujących dłuższą wyprawę znacząco zmniejsza się w zależności od długości planowanego wyjazdu, wskazuje to na

krótkookresowy charakter reemigracji. Zjawisko to dotyczy zarówno badanych kobiet jak i mężczyzn,

7. najbardziej liczną kategorią reemigrantów są osoby pochodzące z miast w województwie zachodniopomorskim do 20 tys. mieszkańców – 30% badanych, osoby z miast powyżej 200 tys. mieszkańców – 24% oraz od 50 do 200 tys. mieszkańców 17% badanych wybierane są Niemcy,
8. reemigranci to przede wszystkim osoby z wykształceniem średnim – 38% badanych oraz zawodowym 25%. Łącznie absolwenci wyższych uczelni stanowią blisko 33% wszystkich emigrantów (wyższe licencjackie 14%, magisterskie 19%). Do Niemiec częściej wyjeżdżają osoby z wykształceniem podstawowym, zawodowym i średnim, do Wielkiej Brytanii średnim i wyższym. Są to głównie technicy i średni personel – 27% badanych oraz specjaliści i osoby wolnych zawodów – 23% badanych. Do Niemiec zamierzają wyjechać przede wszystkim technicy i pracownicy średniego personelu (stanowią największą kategorię wśród badanych 8%), a następnie robotnicy wykwalifikowani. Do Wielkiej Brytanii zamierza wyjechać niemal tyle samo specjalistów, co techników i przedstawicieli średniego personelu, ma to związek z wyższym wykształceniem tych reemigrantów. Najmniejszy udział mają wśród planujących emigrację do tego kraju, poza robotnikami wykwalifikowanymi, zawody wymagające niższych kwalifikacji (pracownicy niewykwalifikowani, pracownicy sektora rolniczego, branża usługowa),
9. średnia ilość osób w gospodarstwie domowym reemigrantów to 3 osoby. Model gospodarstwa nie jest zróżnicowany i różni się od średniego o jedną osobę. Najczęściej zaś występującym modelem gospodarstwa domowego jest model cztero i trzyosobowy. Ponad 50% badanych nie posiada dzieci, a wśród posiadających 43% stanowią rodziny z jednym dzieckiem, 38% - z dwójką dzieci, 14% - z trójką dzieci,
10. sytuacja finansowa w ocenie badanych reemigrantów należy do przeciętnej – twierdzi tak blisko 70% badanych. Potwierdza to wskazywana kwota dochodu netto przypadająca na członka rodziny. W blisko 20% przypadków to przedział od 500 do 1000 zł, kolejne 20% badanych nie przekracza kwoty 1500 zł. W sumie u blisko połowy badanych w ich gospodarstwach domowych łączny dochód na członka rodziny nie przekracza 1500 zł. Do Niemiec zamierzają wyjechać najczęściej respondenci o dochodach 500-1000 zł oraz niższych. Do Wielkiej Brytanii, podobnie jak do Irlandii wybierają się głównie reemigranci należący do wyższej kategorii dochodu na osobę,

11. głównym powodem motywującym do migracji zarobkowej jest czynnik finansowy. Został on wyrażony przez badanych jako główny powód emigracji poprzez: niskie płace – 246 wskazań, chęć poprawy sytuacji finansowej – 238 wskazań, chęć zmiany standardu życia – 115 wskazań. Dzięki poprzedniemu wyjazdowi zarobkowemu sytuacja ponad 90% badanych polepszyła się lub nieznacznie polepszyła. Wyjazd jest na tyle atrakcyjny dla badanych, że ponad 70% ma dodatkowo zamiar go powtórzyć.
12. Czynniki zachęcające do powrotu są związane przede wszystkim:
- a. z życiem prywatnym i rodzinnym - jako główny czynnik zachęcający badani wskazali najczęściej chęć dołączenia do rodziny, krewnych, znajomych, którzy pozostali w Polsce - 114 wskazań oraz konieczność opieki lub pomocy rodzinie, znajomym, którzy pozostali w Polsce – 83 wskazania;
 - b. z życiem zawodowym migrantów - należą do nich znalezienie odpowiedniego miejsca pracy w Polsce – 68 wskazań - oraz osiągnięcie zamierzonego celu – 57 wskazań. Nie bez znaczenia pozostaje utrata pracy za granicą, która jest istotnym czynnikiem do powrotu – 66 wskazań. Taka postawa badanych daje obraz wyjazdów ukierunkowanych na osiągnięcie celu finansowego, o ograniczonych możliwościach pozostania za granicą i podejmowania prób znalezienia kolejnej pracy.
13. Podczas ostatniego wyjazdu zarobkowego reemigranci przeważnie pracowali legalnie (87%), ponadto w większości zgodnie z kwalifikacjami (55%) oraz nieco rzadziej przy wysokich wymogach odnośnie kwalifikacji (37%). Zgodnie ze swoimi kwalifikacjami (szacując współczynnik w ramach każdej z kategorii wykształcenia) najczęściej pracują respondenci z wykształceniem zawodowym, następnie magisterskim, a potem średnim. Największa ilość reemigrantów, wykonujących prace wymagające wysokich kwalifikacji, posiada wykształcenie średnie. Rozpatrując jednak znów proporcje w ramach każdej kategorii wykształcenia, okazuje się, że prace wymagające wysokich kwalifikacji są domeną reemigrantów z tytułem magistra, najbardziej zaś swoje kwalifikacje dewaluują migranci z wykształceniem licencjackim. Dane te są alarmujące, pokazują, iż wykształcenie licencjackie, nie daje dużych szans na rynku pracy dla osób, które je posiadają,
14. wraz z podnoszeniem się kwalifikacji i wykształcenia badanych zwiększa się gotowość do pozostania za granicą na stałe, dotyczy to osób pozostających na stałe za granicą oraz pracujących zgodnie z wykształceniem i kwalifikacjami. Reemigranci, którzy nie starali się podnosić swoich kwalifikacji i wcześniej rozwijać

kariery zawodowej oraz pracować na swoje doświadczenie raczej nie zostają na stałe za granicą. Podejmują prace o niskich wymaganiach, nie wiążą przyszłości z obczyzną. Najrzadziej, jak wykazały analizy, dbali o podnoszenie swoich kwalifikacji reemigranci z wykształceniem licencjackim, najczęściej zaś podnosili je przygotowując się do wyjazdu średnio wykształceni i magistry. Ponadto chęć stałego zamieszkania za granicą deklarują najczęściej osoby w przedziale wieku od 25 do 35 lat – łącznie ponad 36% badanych deklarujących chęć pozostania. Na stałe więc zachodniopomorski rynek pracy traci przede wszystkim reemigrantów, młodych, dobrze wykształconych, chcących podnosić swoje kwalifikacje i rozwijać karierę zawodową. Można ocenić to jako dużą stratę kapitału ludzkiego,

15. mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego najczęściej reemigrują za granicę na krótki okres do 3 miesięcy – blisko 30% badanych, na okres od 3 do 6 miesięcy 21% badanych. Na plany powrotu do Polski ma wpływ długość pobytu za granicą. Im dłuższy okres pobytu poza granicami kraju, tym termin powrót do Polski odsuwa się w czasie. Najczęściej odbywającą się formą migracji są migracje sezonowe. Nieco rzadziej odbywają się migracje wahadłowe, czyli krótkie i częste wyjazdy. Najrzadziej natomiast mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego wyjeżdżają okazjonalnie, raz na kilka lat. 75% wszystkich migrantów zamierza kontynuować wyjazdy zagraniczne, nic nie wskazuje na to, aby skala migracji w następnych latach miała się zmniejszać. Ponadto modele migracji charakteryzują się względną stałością, większość reemigrantów zamierza bowiem kontynuować rytm migracji, w jakim wyjeżdżali dotychczas,

16. wśród reemigrantów można wyróżnić dwa modele wykorzystywania zarobionych pieniędzy. Dla większości przeznaczenie zarobionych za granicą pieniędzy to głównie zaspokajanie potrzeb mieszkaniowych – 28% oraz bieżących potrzeb rodziny – 17%. Przy czym najmłodszy emigranci w wieku do 24 lat najchętniej wydają pieniądze na inwestycje w siebie i podróż. Migranci, szczególnie w przedziale wieku 24-34 lata, przeznaczają zarobione pieniądze na zakup mieszkania lub jego remont oraz bieżące potrzeby rodziny. Interesujące z perspektywy możliwego potencjału zatrudnieniowego ważnego dla rozwoju gospodarczego regionu jest planowanie przez reemigrantów zainwestowania zaoszczędzonych pieniędzy w rozwinięcie własnej działalności gospodarczej. Można na to liczyć jedynie w odniesieniu do 10% reemigrantów, którzy najczęściej należą do kategorii wiekowej 25-34 lata,

17. znaczący wpływ na motywy i skalę reemigracji ma wykształcenie reemigrantów. Wraz z podnoszeniem się kwalifikacji i wykształcenia badanych, skłonności do podejmowania pracy niezgodnej lub poniżej nabytych kwalifikacji zmniejszają się. Z drugiej strony im niższy poziom kwalifikacji zawodowych badanych tym większa skłonność do podejmowania pracy niezgodnej z posiadanymi kwalifikacjami,
18. ponad połowa badanych najczęściej wyjeżdża do pracy raz do roku. Z deklaracji reemigrantów wynika, że nie przewiduje się znaczącej fali powrotów z zagranicy osób tam pracujących. Większość z nich - 77% planuje ponownie powrócić do pracy za granicą,
19. modele dotychczasowej migracji rozpatrywanej w kategorii intensywności wyjazdów za granicą ulegną zmianie. Planowane powroty do pracy za granicą będą miały charakter bardziej intensywny. Dotychczas wyjeżdżający na krótkie wyjazdy wahadłowe osłabiają częstotliwość wyjazdów. W większości jednak reemigranci kontynuować będą dotychczasowy rytm swoich migracji,
20. znacząca ilość osób – 294 z tych, którzy już pracowali za granicą - w dalszym ciągu planuje wyjazd zagraniczny. Najczęściej powroty reemigrantów do Polski nie będą długotrwałe, gdyż planowane zarobkowe wyjazdy zagraniczne będą częstsze niż raz do roku,
21. w przeciwieństwie do migrantek, kobiety reemigrujące rzadziej posiadają dzieci. Jest to wytłumaczalne tym, iż posiadanie dziecka znacznie ogranicza mobilność. W przypadku reemigrantów widać natomiast, że częściej mogą sobie pozwolić na pozostawienie dzieci w kraju. Wskazane byłoby przyjrzenie się tej kwestii bardziej szczegółowo przy następnym badaniu migracji zarobkowych,

5.4 Specyfika zachodniopomorskich migracji zarobkowych

5.4.1 Specyfika zagranicznych migracji zarobkowych z województwa zachodniopomorskiego – badanie migrantów

1. 53 % badanych podejmuje pracę niezwiązaną ze swoim zawodem, a 57% podejmuje prace, które niewymagające wysokich kwalifikacji,
2. badani, którzy mają wykształcenie średnie oraz wyższe licencjackie najczęściej podejmują prace poniżej swoich kompetencji, osoby te najczęściej również podejmują prace niewymagające wysokich kwalifikacji,
3. migranci z województwa zachodniopomorskiego podejmują najczęściej pracę legalną. Osoby o takim statusie zatrudnienia stanowią 80% badanych, a 58% uważa za fałszywe stwierdzenie, że Polacy na obczyźnie pracują nielegalnie,
4. badani dodatkowo szacują, że około 24% ich znajomych z Polski pracuje nielegalnie,
5. najczęstszym sposobem przygotowania do wyjazdu jest rozmowa z osobami, które już przebywają na emigracji. Osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym najrzadziej przygotowują się do wyjazdu zarówno pod względem formalnym i merytorycznym,
6. najczęstsze formy poszukiwania pracy to pomoc znajomych/rodziny przebywających za granicą – 19% wskazań, bezpośredni kontakt z pracodawcą – 13% wskazań oraz pośrednictwo publicznych instytucji pośredniczących – 5% wszystkich wskazań,
7. osoby, które miały kontakt z publicznymi instytucjami pośredniczącymi, oceniają ich usługi bardzo dobrze lub dobrze. Żadna z osób korzystających z usług tych instytucji nie oceniała źle dostępu do niej. Przygotowana oferta miejsc pracy przez publiczne instytucje pośrednictwa pracy została oceniona w większości w kategoriach bardzo dobrze i dobrze. Doradztwo w wyborze odpowiedniej oferty uzyskało w większości oceny bardzo dobre i dobre, pojawiły się w tej kategorii również oceny negatywne. Wysokie noty uzyskała ocena informowania o formalnościach związanych z wyjazdem oraz udzielanie informacji za granicą. Trudności w ocenie lub oceny negatywne pojawiły się w kategoriach dotyczących przygotowania pod względem językowym oraz przygotowania zawodowego. Dla tych kategorii trudności w ocenie miało ponad 50% badanych, a oceny negatywne osiągnęły poziom 12%,

8. badani pozytywnie oceniają publiczne instytucje pośredniczące, najlepsze noty instytucje te osiągają w zakresie polityki informacyjnej, dobre, jednak nie tak wysokie, w zakresie aktywnego wsparcia emigrujących w celach zarobkowych,
9. emigranci najlepiej oceniają holenderski rynek pracy, negatywne oceny, skupiają się przede wszystkim na rynkach pracy Wielkiej Brytanii oraz Niemiec,
10. według migrantów łatwość znalezienia pracy na stałe jest zdecydowanie gorsza w Polsce niż za granicą,
11. oceny zarobków za tą samą pracę w Polsce i za granicą, znacząco wypadają na niekorzyść tych w Polsce. Podobnie oceniana jest atmosfera w miejscu pracy w odniesieniu do współpracowników i relacje z pracodawcami. Również na niekorzyść warunków w Polsce wypada organizacja pracy oraz poziom świadczeń związanych z pracą,
12. czynnikami zachęcającymi do powrotu z emigracji są przede wszystkim: znalezienie (lub perspektywy znalezienia) odpowiedniego miejsca pracy w Polsce oraz poprawa warunków pracy w Polsce. Problemy finansowe lub/i związane z zakwaterowaniem nie są komplikacją dla emigrantów i nie mają znaczenia w podejmowaniu decyzji dotyczących powrotu do kraju. Drugim istotnym czynnikiem zachęcającym emigrantów do powrotu jest chęć dołączenia do rodziny, krewnych, znajomych, którzy pozostali w Polsce.

5.4.2 Specyfika zagranicznych migracji zarobkowych z województwa zachodniopomorskiego – badanie reemigrantów

1. ponad 60% badanych w trakcie swojego ostatniego wyjazdu zarobkowego podejmowała pracę niezwiązaną ze swoim zawodem. Według opinii 45% badanych, praca podejmowana za granicą najczęściej jest pracą wymagającą niższych kwalifikacji niż posiada dana osoba. 42% reemigrantów deklarowało, że wykonywana przez nich praca nie wymagała posiadania wysokich kwalifikacji,
2. badani, którzy mają wykształcenie średnie oraz wyższe licencjackie, najczęściej podejmują prace poniżej swoich kwalifikacji, osoby te najczęściej również zatrudniają się w zawodach niewymagających wysokich kwalifikacji. Od ponad 70% wszystkich badanych, którzy nie wykonywali pracy zgodnej ze swoim zawodem, nie wymagano wysokich kwalifikacji. Pokazuje to, iż przestój w karierze zawodowej łączy się bezpośrednio z ogólną dewaluacją kwalifikacji. Takie warunki pracy nie są również

dla osób pracujących poniżej swoich kwalifikacji istotnym powodem do powrotu. Reemigranci godzą się na podejmowanie prac poniżej swoich możliwości i kalkulują to w plan wyjazdu zagranicznego,

3. badani reemigranci z województwa zachodniopomorskiego najczęściej podejmują pracę legalną, a 53% badanych uważa stwierdzenie, że Polacy za granicą pracują nielegalnie za fałszywe. Sami badani deklarują w większości (66%), że za granicą w czasie poprzednich swoich wyjazdów zatrudnieni byli legalnie. Badani szacują, że około 30% ich znajomych z Polski pracuje nielegalnie. Wielkości te mogą być już alarmujące, wskazują, że zjawisko „pracy na czarno” na emigracji zarobkowej nie jest marginalnym zjawiskiem, ale stanowi problem emigracji,
4. najczęstszymi sposobami przygotowania do wyjazdu są rozmowa z osobami, które już przebywają na emigracji, rezerwacja biletów na podróż do danego kraju i wcześniejsze znalezienie miejsca pracy. Reemigranci w największym stopniu dbają o przygotowanie się do wyjazdu pod względem praktycznym. Mimo, że reemigranci nie wymieniali często „poszukiwania pracy” jako jednej z form przygotowań do wyjazdu, nie powoduje to problemu bezrobocia na emigracji. Jedynie 20% reemigrantów pozostawało przez jakiś czas na obczyźnie bez pracy, najczęściej był to okres nieprzekraczający miesiąca. Osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym najrzadziej przygotowują się do wyjazdu zarówno pod względem formalnym i merytorycznym,
5. badani reemigranci nie korzystają z publicznych form pomocy w poszukiwaniu pracy. Najczęstsze formy poszukiwania pracy, to pomoc znajomych albo rodziny przebywających za granicą – 20% wskazań, pomoc znajomych/rodziny w kraju – 15% wskazań oraz kontakt bezpośrednio z pracodawcą – 10% wszystkich wskazań,
6. osoby, które miały kontakt z publicznymi instytucjami pośredniczącymi mają problemy z ich oceną lub oceniają je średnio. Wynika to z braku kontaktu z takimi instytucjami lub z jego ograniczoności z uwagi na krótkotrwały charakter migracji. Skutkuje to tym, że większość opinii na temat ich pracy koncentruje się na braku jednoznacznej oceny. Jedynie doszkalanie zawodowe wśród całej palety oferowanych usług zostało ocenione jako bardzo dobre,
7. reemigranci najlepiej oceniają holenderski rynek pracy, negatywne oceny dotyczące rynku pracy skupiają się przede wszystkim na włoskim rynku pracy oraz w dalszej kolejności na rynkach pracy Wielkiej Brytanii i USA,

8. według reemigrantów łatwość znalezienia pracy na stałe jest zdecydowanie gorsza w Polsce niż za granicą. Ponad 40% reemigrantów nie zgodziło się także z twierdzeniem, że „w Polsce łatwiej jest znaleźć stałą pracę”,
9. ocena zarobków za tę samą pracę w Polsce i za granicą, znacząco wypada na niekorzyść tych w Polsce; uważa tak blisko 67% badanych. Podobna opinia dotyczy atmosfery w miejscu pracy w odniesieniu do współpracowników – potwierdza to 35% badanych. Relacje z pracodawcami, jako lepsze za granicą ocenia około 47% badanych,
10. również na niekorzyść Polski wypada organizacja pracy oraz jakość świadczeń związanych z pracą. Trudno będzie dorównać warunkom europejskich rynków pracy zwłaszcza, jeśli chodzi o płace, jakie jest w stanie zaoferować lokalny pracodawca. Znaczące różnice w innych obszarach są jednak kwestią wprowadzenia dobrych praktyk i rozpowszechniania ich wśród pracodawców. Wymaga to zarażenia środowiska przedsiębiorców ideami polityki organizacji pracy i relacji z pracownikiem, jakie funkcjonują wśród zagranicznych pracodawców,
11. czynnikami zachęcającymi do powrotu z emigracji są przede wszystkim znalezienie (lub perspektywy znalezienia) odpowiedniego miejsca pracy w Polsce oraz osiągnięcie zamierzonego celu wyjazdu. Problemy finansowe lub/i związane z zakwaterowaniem nie są przeszkodą dla emigrantów i nie mają znaczenia w podejmowaniu decyzji dotyczących powrotu do kraju,
12. większość migrantów ocenia, że materialna sytuacja ich gospodarstw domowych polepszyła się dzięki pracy za granicą. Największym problemem po powrocie do Polski jest dla emigrantów odnalezienie się na lokalnym rynku pracy,
13. reemigranci rozważając decyzję o wyjeździe kierują się, motywem poprawy warunków finansowych swojego gospodarstwa domowego. Powiązać to można z przyjmowaniem przez reemigrantów krótkiej perspektywy rozpatrywania korzyści i wad migracji zarobkowej, gdyż jednorazowy wyjazd zarobkowy nie daje trwałego rozwiązania finansowego dla gospodarstwa domowego. Emigracja, w czasie której podejmuje się pracę niezgodną z zawodem, powoduje przestój w karierze, a niskie wymagania stawiane w takiej pracy powodują utratę posiadanych wcześniej kwalifikacji, oznaczają spadek pozycji reemigranta na rodzimym rynku pracy. Trudność w odnalezieniu się na lokalnym rynku pracy jest już tego konsekwencją.

5.5 Wnioski dla Samorządów województwa zachodniopomorskiego

1. preferencje migracji są zróżnicowane wśród migrantów pochodzących z różnych powiatów. Wielka Brytania jest najbardziej popularna wśród migrantów z powiatu łobeskiego, koszalińskiego i kołobrzeskiego. Migrację do Niemiec najchętniej wybierają mieszkańcy powiatów: goleniowskiego, gryfickiego i szczecineckiego. W strukturze kierunków migracji w poszczególnych powiatach województwa również popularnym kierunkiem jest Norwegia, do której często wyjeżdżają mieszkańcy Szczecina oraz powiatu polickiego a także powiatu kamieńskiego,
2. najmłodsi migranci 18-24 lata dominują w strukturze migracji w powiatach łobeskim i gryfińskim, najstarsi powyżej 45 lat w powiatach kołobrzeskim i polickim. Najlepiej wykształceni migranci pochodzą z powiatów, w których istnieje łatwiejszy dostęp do uczelni wyższych: Szczecin, Świnoujście oraz powiat policki. Wykształcenie zawodowe i podstawowe cechuje badanych pochodzących z powiatów łobeskiego, szczecineckiego oraz gryfińskiego i są to przede wszystkim robotnicy niewykwalifikowani oraz robotnicy wykwalifikowani,
3. chęć opuszczenia na stałe swojego miejsca zamieszkania i niechęć do powrotu była najbardziej popularna wśród mieszkańców emigrujących z powiatów gryfickiego, myśliborskiego i polickiego,
4. osoby nieplanujące kolejnych migracji to osoby z powiatu szczecineckiego, natomiast powiaty, w których wszyscy badani migranci planują kolejne wyjazdy to osoby z powiatów: goleniowskiego, kamieńskiego, świdwińskiego, łobeskiego i polickiego,
5. znalezienie (lub perspektywy znalezienia) odpowiedniego miejsca pracy w Polsce, nie miało znaczenia w podjęciu decyzji o powrocie, przede wszystkim dla mieszkańców powiatów: gryfińskiego, białogardzkiego oraz Koszalina. Na czynniki decydujące o powrocie mają również wpływ ambicje zawodowe. Praca za granicą poniżej własnych kwalifikacji (wykształcenia) była istotnym czynnikiem decydującym o powrocie przede wszystkim wśród mieszkańców powiatu łobeskiego, jest to m.in. efekt tego, że migranci z tego powiatu to głównie osoby z wykształceniem zawodowym, wobec czego brak dopasowania do konkretnego zawodu skutkuje skłonnością do podjęcia decyzji o powrocie,

6. migranci ze Świnoujścia, Koszalina i Szczecina najlepiej oceniają dostęp do publicznych instytucji pośredniczącej w poszukiwaniu pracy, bogata oferta miejsc pracy jest doceniana w powiatach gryfińskim i w Koszalinie. Doradztwo w wyborze odpowiedniej oferty najlepiej oceniono w Koszalinie i Świnoujściu. Najlepsze oceny dotyczące informowania o formalnościach związanych z wyjazdem zagranicznym wystawili migranci ze Świnoujścia. Podobnie dobrze migranci z tego miasta, ocenili oferowane w Powiatowym Urzędzie Pracy przygotowanie pod względem językowym jak i zawodowym,
7. migranci, dla których zarobki za granicą stanowią główny dochód gospodarstwa domowego to mieszkańcy powiatów goleniowskiego, kamieńskiego oraz polickiego.

6 Rekomendacje

Zgromadzony w trakcie badań zagranicznych migracji zarobkowych materiał badawczy dostarczył wielu ciekawych wniosków oraz zaprezentował zjawisko migracji jako jeden z kluczowych procesów mających bezpośrednio znaczący wpływ nie tylko na rynek pracy w województwie zachodniopomorskim, ale również na procesy gospodarcze, społeczne i demograficzne w województwie.

Zjawiska migracji nie należy odczytywać jako zjawiska pozytywnego bądź negatywnego, jest ono procesem zachodzącym w gospodarce, posiadającym swoje konsekwencje zarówno w perspektywie krótko i długoterminowej dla osób migrujących, rodzin migrantów, społeczności lokalnych oraz samorządów.

Badanie zagranicznych migracji zarobkowych jako jednego z procesów zachodzących na zachodniopomorskim rynku pracy pozwoliło na wyodrębnienie jego elementów dysfunkcyjnych jak i funkcji pozytywnych.

Z całą pewnością badanie dostarczyło informacji pozwalających na zdefiniowanie dysfunkcyjnych cech zjawiska migracji mieszkańców województwa, do których zaliczyć można:

- wyłącznie finansowe motywy migracji, których celem jest zaspokajanie bieżących potrzeb i konsumpcja dóbr, których wartość szybko obniża się,
- pracę poniżej posiadanych kwalifikacji i umiejętności,
- pracę niezgodną z wykształceniem i zawodem,
- wyjazdy do pracy bez odpowiedniego przygotowania logistycznego, językowego, zapewnionego legalnego miejsca pracy,
- praca „na czarno”, bez świadczeń, ubezpieczeń i zabezpieczeń prawnych;
- osłabienie znaczenia pełnionych ról społecznych, zawodowych, rodzinnych szczególnie w przypadku migracji długookresowych,
- ograniczenie kręgu kontaktów społecznych i funkcjonowanie w przypadkowych i małych środowiskach niebudujących kapitału społecznego.

Do funkcjonalnego (takiego, który przynosi korzyści zarówno indywidualne jak i społeczne) należy zaliczyć takie cechy migracji jak:

- łączenie korzyści ekonomicznych jak i pozaekonomicznych wyjazdów zarobkowych, takich jak podnoszenie kwalifikacji, korzyści poznawcze, turystyczne, edukacyjne,

- wykonywanie pracy zgodnej z posiadanym wykształceniem, zawodem, kwalifikacjami,
- zdobywanie doświadczenia zawodowego przydatnego po powrocie do kraju,
- przygotowanie wyjazdu i wykorzystanie oferty firm specjalizujących się w pośrednictwie i organizacji wyjazdów zarobkowych,
- formalizowanie stosunków pracy nawet w przypadku migracji krótkookresowych i sezonowych,
- nie podejmowanie aktywności zawodowej w szarej strefie oraz pracy „na czarno”.

6.1 Rekomendacje dla samorządu województwa zachodniopomorskiego

Rola instytucji rynku pracy obejmujących swoim działaniem osoby migrujące zarobkowo powinna koncentrować się na inicjatywach i rozwiązaniach dających szansę rozpowszechnieniu cech modelu migracji funkcjonalnej.

Do rekomendowanych działań bezpośrednich należy zaliczyć:

- budowę i rozwój wszelkich form instytucjonalnych i profesjonalnej pomocy (prawnej, doradczej, informacyjnej) mającej na celu przygotowanie osób zamierzających wyjechać za granicę w celu podjęcia tam pracy – w szczególności adresowanej do osób reemigrujących (reemigranci najniżej ocenili wsparcie instytucji publicznych w poszukiwaniu pracy),
- wsparcie różnych nieformalnych inicjatyw samopomocowych z wykorzystaniem Akademickich Biur Karier – gdyż zjawisko migracji obejmuje ludzi młodych i to oni są najbardziej narażeni na konsekwencje związane z brakiem doświadczenia na zagranicznym rynku pracy (eliminacja zagrożeń płynących z nieprzygotowanych pod względem formalnym i merytorycznym wyjazdów zarobkowych),
- kreowanie i pomoc w organizacji działań i inicjatyw, szeroko zakrojonych kampanii informacyjnych, których celem będzie zabezpieczenie prawne i socjalne osób pracujących za granicą,
- budowa elastycznych programów szkoleniowych powiązanych z monitoringiem zagranicznych rynków pracy, z uwzględnieniem kluczowych kierunków migracji mieszkańców województwa zachodniopomorskiego. Przygotowujących osoby zdecydowane na emigrację do pracy zgodnej z ich wykształceniem,

kwalifikacjami, umożliwiającymi im zdobycie uprawnień i certyfikatów międzynarodowych (nostryfikacji dyplomów), bądź pomoc w zdobyciu takich certyfikatów już w kraju, do którego wyemigrowali. Celem pomocy osobom migrującym w znalezieniu pracy odpowiadającym ich kwalifikacjom za granicą, zapobieżenie pułapce „przerwy w życiorysie zawodowym” spowodowanym pracą za granicą poniżej kwalifikacji, co przyczynia się do obniżenia konkurencyjności tych osób po powrocie na rynku pracy,

- stworzenie systemu zachęt inwestycyjnych w kapitał ludzki dla powracających z pracy za granicą mieszkańców województwa, finansujących w głównej mierze programy szkoleniowe, kursy podnoszące kwalifikacje osób powracających z zagranicy (pomoc w powrocie na rynek pracy w województwie, co wskazywane było przez badanych jako jeden z istotnych problemów po powrocie z migracji zarobkowej, dodatkowo badani wskazują na inwestycje w siebie jako jeden z celów, na które chcieliby przeznaczyć zarobione za granicą środki finansowe),
- rozszerzenie oferty poręczeń kredytowych oferowanych przez fundusze poręczeń kredytowych w województwie o oferty celowo adresowane do osób powracających z zarobkowych migracji zagranicznych,
- wspieranie inicjatyw obejmujących również działania nieformalne, czy też podejmowane przez organizacje pozarządowe budujące wśród emigrantów, osób powracających, z migracji, rodzin emigrantów silnych i efektywnych sieci wymiany informacji, współpracy, współdziałania (badani wskazywali na niedosyt informacji związanych z udzielaniem informacji przydatnych za granicą),
- kreowanie inicjatywy o zasięgu wojewódzkim mającej na celu zbudowanie społeczności emigrantów i środowisk z nimi związanych, instytucji, organizacji pozarządowych, wokół szeroko zakrojonej platformy informacyjnej dedykowanej zjawisku migracji w województwie zachodniopomorskim, jaką mógłby stać się zachodniopomorski portal społeczności owej migracji zarobkowych. Będący jednocześnie nowoczesną formą komunikacji i medium wymiany doświadczeń i informacji, nawiązywania kontaktów środowisk i mieszkańców związanych migracjami, zarówno w województwie jak i za granicą,
- ważne jest, aby budować i dbać o rzetelny wizerunek migracji i migrantów w mediach poprzez cykliczne dostarczanie informacji nt. zagranicznych migracji zarobkowych mieszkańców województwa (budowa kanału dystrybucji informacji o migracjach w województwie zachodniopomorskim skierowanego nie tylko do

migrantów, ale i mieszkańców województwa o migracjach, jej korzyściach i zagrożeniach, pomocy instytucji publicznych dla migrantów, danych statystycznych nt. migracji),

- stworzenie instytucjonalnych form systemu informacji o charakterze wojewódzkim i lokalnym gromadzącym dane i informacje dotyczące zjawiska migracji oraz ich wpływu na życie gospodarcze jak i społeczne w województwie (Regionalna baza danych migracji województwa zachodniopomorskiego),
- rozszerzanie spektrum badań dotyczących migracji zarobkowych mieszkańców województwa o badania dotyczące młodzieży i studentów oraz wpływu migracji na gospodarkę województwa,

Rekomendacje dla tak złożonego zjawiska społecznego i gospodarczego nie mogą być zakrojone tylko do samego procesu migracji. Jednym z zasadniczych problemów zdefiniowanych w toku procesu badawczego w kontekście migracji jest problem dotyczący zachodniopomorskiego rynku pracy, jakim jest niska zdolność do zatrzymania i kreowania konkurencyjnych miejsc pracy, zarówno pod względem rozwojowym jak i wielkości wynagrodzeń dla swoich mieszkańców. Bezpośrednim tego efektem są zmiany jakościowe i ilościowe na zachodniopomorskim rynku pracy, do których należą min. odpływ mieszkańców, nie tylko o wysokich kompetencjach profesjonalnych, ale także niekorzystne zmiany demograficzne ilościowe i strukturalne oraz pomniejszanie się bazy podatkowej budżetów samorządów. Czynniki te skutkują bezpośrednim spadkiem konkurencyjności regionu pod względem potencjału i kapitału ludzkiego i gospodarczego.

Procesy demograficzne, przed którymi staje województwo również bezpośrednio oddziałują na rynek pracy, a najpoważniejsze w skutkach to problemy demograficzne województwa zachodniopomorskiego związane z małą ilością urodzeń, powiększaniem się ilości mieszkańców województwa w wieku poprodukcyjnym oraz wyjazdy ludzi młodych.

Dziś w dobie nowej gospodarki, silnie konkurujących ze sobą gospodarek regionów opartych na wiedzy, najbardziej wartościowym ich zasobem są umysły, gdzie najzdolniejsi ludzie są zwykle bardziej mobilni od pozostałych i wybierają atrakcyjne miejsca do życia uwzględniając czynniki nie tylko zawodowe.

Regiony posiadające zdolność przyciągania ludzi wykształconych, młodych mają największe szanse o lepszą przyszłość. Dlatego rekomendacje o charakterze strategicznym dla zachodniopomorskiego rynku pracy muszą obejmować kreowanie

zachodniopomorskiego rynku pracy nie tylko jako miejsca do realizacji celów zawodowych, ale i dobrego miejsca do zamieszkania, czego celem jest przeciwdziałanie takim zjawiskom na rynku pracy, jakimi są marnotrawstwo talentów, gdzie dobrze wykształcone osoby przyjmują posady znacznie poniżej ich możliwości i poziomu ich edukacji, akceptując w zamian lepsze warunki życia w wysoko rozwiniętych krajach. Drugim zjawiskiem, któremu należy przeciwdziałać jest z kolei drenaż talentów, gdzie zwrot nakładów z inwestycji w edukację mieszkańców oraz utrata mieszkańca jako podatnika jest bezpowrotna.

Dlatego do zadań, które powinny uzyskać wsparcie jako rekomendacje dla przeciwdziałania odpływowi za granicę mieszkańców województwa należy:

- intensywne wsparcie dla systemu doradztwa zawodowego poprzez badania, dające w efekcie informacje o realnych potrzebach lokalnych rynków pracy (np. cykliczne badania zapotrzebowania obecnie i w perspektywie najbliższego półrocza na określone zawody w powiatach) (Starostwa powiatowe, Poradnie psychologiczno-pedagogiczne, Powiatowe Urzędy Pracy, Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy),
- wprowadzanie nowych kierunków i profili kształcenia, łączonych z nauką nowych zawodów również na poziomie akademickim, będących odpowiedzią na potrzeby lokalnych gospodarek i rozwojem nowych kierunków gospodarki (Gminy województwa zachodniopomorskiego, Starostwa powiatowe, uczelnie wyższe, Obserwatorium Rynku Pracy),
- budowanie programów ścieżek karier zawodowych dla różnych branż oraz ich szeroka promocja w powiązaniu z systemem kształcenia w województwie i możliwościach pracy w regionie oraz prezentacją możliwości rozwoju zawodowego i zakładanymi osiągnięciami dedykowanych dla uczniów na różnym poziomie edukacji i studentów (Kuratorium Oświaty, Wojewódzki Urząd Pracy),
- wsparcie dla tworzenia powierzchni z obsługą dla nowo zakładanych firm (inkubatory przedsiębiorczości, gminy województwa zachodniopomorskiego, Powiatowe Urzędy Pracy),
- zachęcanie do tworzenia obszarów uzbrojonych dla nowych inwestorów (Gminy województwa zachodniopomorskiego),
- wsparcie tworzenia centrów innowacyjnych, technologicznych lub ich sieci, które kreowałyby i zatrzymywały mieszkańców o wysokich kwalifikacjach, poprzez

miejsca pracy nowego typu (Gminy województwa zachodniopomorskiego, Wojewódzki Urząd Pracy),

- wsparcie tworzenia parków edukacyjnych dla dzieci i młodzieży wiążących osoby wchodzące na rynek pracy z regionem, gdzie prezentowane byłyby możliwości jakie daje, wykorzystanie wiedzy oraz nowe technologie wykorzystywane w gospodarce w województwie (Gminy województwa zachodniopomorskiego, Wojewódzki Urząd Pracy),
- zachęcanie do uatrakcyjnienia przestrzeni publicznej, gdzie lokalnie kultywowane byłyby zarówno tradycyjne formy architektury, jak i kształtowana nowoczesna przestrzeń publiczna wraz z usługami (komercyjnymi, społecznymi, kulturalnymi, sportowymi) dla mieszkańców, celem podniesienia atrakcyjności miejsca zamieszkania (Gminy województwa zachodniopomorskiego, Urząd Marszałkowski),
- budowanie wizerunku województwa poprzez kampanie informacyjne skierowane do mieszkańców, oferującego swoim mieszkańcom możliwości edukacji dostosowanej do potrzeb współczesnej gospodarki oraz możliwościach pracy w zawodach do niej przystosowanych. Celem kampanii jest podniesienie atrakcyjności województwa jako dobrego miejsca do zamieszkania i pracy oraz prezentacja alternatywy życia dla migracji zarobkowej (teoria migracji opisywana z wykorzystaniem *push-pull theory* - definiująca czynniki zachęcające i zniechęcające do migracji, wskazuje na istotny udział czynnika w podejmowaniu decyzji migracyjnej jakim jest standard i jakość życia oraz atrakcyjność miejsca zamieszkania) (Urząd Marszałkowski, Wojewódzki Urząd Pracy).

Zaleca się również:

- kontynuowanie badań w dziedzinie migracji, biorąc pod uwagę następujące aspekty:
 - powody, (przyczyny) migracji,
 - szczegółowe potrzeby, problemy różnych kategorii migrantów i ich perspektywy,
 - wpływ czynników kulturowych i religijnych na wszystkich etapach migracji,
 - badania zmian roli płci w odniesieniu do migracji,
 - reintegracji migrantów powracających,

- potrzeby osób starszych związane z migracją zarobkową ich dzieci.
- aby uzyskać adekwatną informację na temat stanu i zakresu migracji warto nadal opracowywać i wdrażać (z uwzględnieniem płci) statystykę migracji, tak na makro, jak i na lokalnym poziomie. Niezależnie od tego, że rzetelna ocena skali migracji jest być może niemożliwa, należy podjąć wszelkie możliwe kroki w kierunku poprawy jakości dostępnych źródeł danych i tworzenia nowych,
- wdrożenie i systematyczne dostosowanie bilansu przepływu siły roboczej, powiązanej z procesem migracji i dynamiki popytu na pracę (zwolnienia pracowników) w ujęciu sektorowym i regionalnym. Istnieje konieczność podejmowania regionalnych studiów nad procesami migracyjnymi i stworzenia systemu monitoringu na poziomie regionalnym,
- niezbędna do opracowania jest spójna polityka migracyjna i stworzenie mechanizmów jej realizacji. W warunkach kryzysu demograficznego i odpływu ludności, mogące być czynnikami, które utrudniają rozwój gospodarczy. Polska i województwo zachodniopomorskie potrzebuje strategii migracji w celu zachowania i uzupełnienia zasobów ludzkich. Ponadto, polityka migracyjna powinna być postrzegana jako część długoterminowego rozwojowego programu. Głównym celem programu powinno być zmniejszenie emigracji, stymulowanie powrotu emigrantów, zwłaszcza tych, którzy wyjechali w celu zatrudnienia,
- stworzenie systemu monitoringu studentów polskich uczelni wyższych, którzy przebywali na stażach/studiach za granicą. Można taki system uruchomić dzięki prostej ankiecie rozesłanej do wszystkich uczelni wyższych z prośbą o podanie kilku podstawowych danych statystycznych, takich jak liczba studentów, kraje stażu/studiów, kierunki na jakich studiują,
- bardzo ważną rolę odgrywa opinia medialna w krajach migracji, która wymusza na decydentach politycznych określone stanowisko w kontekście polityki migracyjnej. Z drugiej strony, implementacja polityki migracyjnej wymaga poparcia społecznego. Kluczową rolę odgrywa tutaj obraz imigracji i imigrantów oraz postawa społeczeństwa przyjmującego wobec nich. Media, kreując ten obraz, często istotnie odbiegający od realiów, mają zasadniczy wpływ na odbiór imigrantów w społeczeństwie, stają się więc wpływowym narzędziem w kształtowaniu opinii publicznej wobec migracji i polityki migracyjnej,
- potrzeba aktywnych działań wzmacniających kontakt Polaków za granicą z ojczyzną,

- w wymiarze ogólnym, dalszy odpływ siły roboczej za granicę w warunkach malejących rodzimych demograficznych zasobów pracy będzie stwarzać presję skierowaną na radykalne proefektywnościowe reformy gospodarcze w Polsce, w tym na zreformowanie rynku pracy. Dla ich dokonania potrzebne będzie opracowanie i zawarcie umowy społecznej – szerokiego kompromisu organów państwa, pracowników i pracodawców,
- opieką należałoby otoczyć rodziny, a w szczególności, dzieci migrantów pozostające w kraju.

6.2 Rekomendacje dla instytucji zajmujących się pośrednictwem pracy

Rola instytucji zajmujących się pośrednictwem pracy obejmujących swoim działaniem osoby migrujące zarobkowo powinna koncentrować się nie tylko na pośrednictwie w przekazywaniu ofert pracy, ale również na funkcji informacyjnej w celu zwiększenia szans na dobre warunki pracy u zagranicznego pracodawcy.

Do rekomendowanych działań bezpośrednich należy zaliczyć:

- zorganizowanie profesjonalnej pomocy (prawnej, doradczej, informacyjnej) mającej na celu przygotowanie osób zamierzających wyjechać za granicę w celu podjęcia tam pracy, w szczególności adresowanej do osób reemigrujących,
- współpraca z funkcjonującymi instytucjami rynku pracy w szczególności Akademickimi z Biurami Karier czy Szkolnymi Biurami Kariery,
- oprócz pośrednictwa pracy, wskazane jest dostarczenie potencjalnemu migrantowi informacji o możliwościach szkolenia, kursach zawodowych i językowych,
- utrzymywanie stałego kontaktu z migrantem po jego wyjeździe do pracy za granicę. Pełnienie roli informatora dla rodziny migranta,
- udzielanie zainteresowanym doradztwa i pośrednictwa zawodowego w celu trafnego wyboru miejsca pracy za granicą. Informowanie o specyfice kraju migracji,
- ściślejsza współpraca z publicznymi instytucjami rynku pracy w zakresie pomocy dla migranta, np. Wojewódzki Urząd Pracy.

6.3 Rekomendacje dla szkół

W nawiązaniu do wyników badań ilościowych i jakościowych przeprowadzonych w ramach niniejszego projektu proponowane jest wprowadzenie pewnych zmian w szkołach województwa zachodniopomorskiego.

Należałoby zwrócić większą uwagę na funkcjonowanie systemu doradztwa zawodowego na etapie kształcenia gimnazjalnego oraz średniego. Wydaje się, że dotychczasowe doradztwo nie jest wystarczające. Należałoby rozszerzyć działalność doradczą poprzez zatrudnienie doradcy zawodowego w szkole, a także kierowanie i zachęcanie uczniów do bezpłatnego korzystania z usług doradczych. Takie rozwiązanie ma na celu pomoc młodej osobie w doborze odpowiedniej ścieżki kształcenia po ukończeniu gimnazjum, pewne ukierunkowanie co do wyboru następnych szkół, a w późniejszym okresie pomoc w dokonaniu właściwego wyboru kształcenia zawodowego. Należałoby również pomóc młodym ludziom w wyborze odpowiedniego zawodu, kierując się szacunkami dotyczącymi popytu i podaży określonych zawodów na wojewódzkim rynku pracy. Ważnym elementem wydaje się rozmowa z uczniami na temat przyszłych wyborów podczas lekcji wychowawczych.

Ponadto zaleca się co następuje:

- należy zachęcić szkoły do współpracy z oświatowymi placówkami zagranicznymi, organizowania międzynarodowych wymian młodzieżowych w celu umożliwienia młodym ludziom kontaktu ze środowiskiem obcym kulturowo. W ten sposób wskazywać młodzieży możliwości współpracy w dorosłym życiu na międzynarodowym rynku pracy,
- należałoby wprowadzić daleko idące ułatwienia organizacyjne dla studentów, którzy chcą wyjechać na międzynarodową wymianę studencką bądź praktykę czy staż zagraniczny,
- dobrym rozwiązaniem wydaje się odbycie obowiązkowych praktyk z dziedziny, w której dana osoba się kształci w firmach działających na wojewódzkim rynku pracy. Ważnym elementem dla wykładowców powinno być wskazanie studentom praktycznego sposobu wykorzystania zdobywanej wiedzy. Wartym rozważenia rozwiązaniem mogłaby być praca studentów (w ramach toku studiów) pod nadzorem wykładowcy nad faktycznym projektem zleconym przez niezależną firmę, działającą na wojewódzkim rynku pracy,

- należałoby w miarę możliwości zwrócić uwagę na efektywną naukę języków obcych na różnych etapach kształcenia, a w szczególności wprowadzić język obcy specjalistyczny w szkołach kształcących do wybranych zawodów.

6.4 Rekomendacje dla pracodawców

- należałoby zwrócić uwagę na poprawę organizacji pracy w firmach. Mogłoby się to przejawiać w postaci: ograniczenia liczby kierowników (bądź zarządzających) danym zespołem pracowników, dokładnym i jasnym określeniem zakresu zadań i obowiązków każdego pracownika, o ile to możliwe wprowadzenia elastycznych, dostosowanych do możliwości pracownika godzin pracy, a także jednej dłuższej przerwy w pracy przeznaczonej na posiłek dla pracowników lub częstszej wypłaty (np. co tydzień),
- ważnym czynnikiem motywującym pracowników do pracy jest honorowanie sumiennych, dokładnych, punktualnych i odpowiedzialnych pracowników poprzez nagradzanie ich drobnymi nagrodami rzeczowymi (np. bilet do kina) lub częstszymi premiami czy dodatkami,
- warto byłoby, chociaż w minimalny sposób zwiększyć wpływy pracowników na funkcjonowanie firmy, przez co ich praca będzie nastawiona na zyski i rozwój dla przedsiębiorstwa oraz na ograniczanie strat,
- należałoby zwiększyć zatrudnienie wśród osób, które ukończyły studia, ale nie posiadają jeszcze odpowiednio bogatego doświadczenia zawodowego. Warto zachęcać pracodawców do zatrudniania absolwentów w postaci chociażby staży, praktyk czy pracy na próbę (umowa na czas określony). Taka forma zatrudnienia daje korzyści obu stronom: studenci zdobywają doświadczenie, a pracodawcy mogą wybrać najbardziej odpowiednich pracowników,
- ważnym elementem dla pracowników jest atmosfera panująca w miejscu pracy. Pracodawcy powinni z większym szacunkiem odnosić się do swoich podwładnych. Pozytywnie na relacje obustronne wpłynąłby również mniej oficjalny stosunek na linii pracodawca – pracownik. Pracodawca powinien uczciwie wywiązywać się z umów jakie zawarł z pracownikami (regularne wypłaty, opłacanie składek ubezpieczeniowych, itd.),

- należałoby nakłonić pracodawców na inwestowanie w pracowników w postaci organizowania dla nich branżowych szkoleń lub kursów podnoszących kwalifikacje pracownicze,
- ważnym elementem jest wyposażenie miejsca pracy. Należy zwrócić uwagę na inwestowanie w najnowsze technologie, wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań. Spowoduje to wzrost konkurencyjności pod względem standardów pracy między wojewódzkimi a zagranicznymi miejscami pracy,
- ogromnie ważnym czynnikiem decydującym o podjęciu pracy na danym stanowisku są kwestie finansowe. Szczególną uwagę należy zwrócić na pracowników o wysokich kwalifikacjach i dużym potencjale zawodowym tak, aby tworzyć im warunki finansowe konkurencyjne do ofert firm zagranicznych.

7 Aneksy zawierające zestawienie dodatkowych danych, opis metodologii, źródeł danych

7.1 Opis metodologii badań

Określone w Szczegółowym Opisie Przedmiotu Zamówienia cele projektu i potrzeby Zamawiającego oraz szeroki zakres badania wskazywał na konieczność zastosowania zróżnicowanych metod technik i narzędzi badawczych. Przede wszystkim wskazane było połączenie metod badań jakościowych i ilościowych oraz analizy danych wtórnych.

Kategorie osób objętych badaniem	Paradygmat metodologiczny	Narzędzie badawcze
Osoby przebywające w kraju, lecz zamierzające reemigrować w ciągu 3 miesięcy od daty rozpoczęcia badania.	Metody ilościowe	Wystandaryzowany kwestionariusz ankiety I
Osoby aktualnie przebywające za granicą	Metody ilościowe	Wystandaryzowany kwestionariusz ankiety II
Osoby pracujące za granicą na terenach przygranicznych (50 km od granicy województwa oraz w Berlinie)	Metody ilościowe i jakościowe	Wystandaryzowany kwestionariusz ankiety II i wywiad swobodny

Ze względu na podstawowe kategorie populacji objętych badaniem, określone przez Zamawiającego, konieczne było stworzenie odpowiednich narzędzi badawczych odpowiadających problematyce każdej z tych kategorii. Do badania tychże kategorii zaproponowano następujące narzędzia badawcze:

Podstawową techniką planowanego **badania ilościowego** był **wystandaryzowany kwestionariusz wywiadu**, który przeprowadzano za pomocą **metody PAPI i CATI**. Stworzenie osobnych kwestionariuszy ankiet dla kategorii reemigrantów i obecnych emigrantów było uzasadnione zróżnicowaną problematyką, jaka dotyczy tych kategorii, kwestionariusze I i II ujmowały specyfikę każdej z kategorii. Ze względu na różne miejsca przebywania respondentów tych kategorii, różny był także sposób dotarcia do nich, co także uzasadnia oddzielne potraktowanie badania tych kategorii.

Badanie **pierwszej z kategorii respondentów** było prowadzone metodą terenową na obszarze całego województwa zachodniopomorskiego. Zakres badania wymagany przez Zamawiającego obejmował mieszkańców wszystkich powiatów województwa zachodniopomorskiego, co wykluczało zastosowanie warstwowego doboru próby z losowym doбором powiatów. Próba była, zatem określona na liczbie mieszkańców całego województwa, z uwzględnieniem kwotowego udziału mieszkańców wszystkich powiatów. Dobór respondentów do próby odbywał się metodą kuli śnieżnej według obliczonych kwot. W doborze respondentów były wykorzystane: bazy w powiatowych urzędach pracy, bazy w urzędach gmin, bazy kościelne, metody nieformalne: portale społecznościowe. Zaaranżowano wywiady kwestionariuszowe głównie dzięki kontaktom uzyskanym w urzędach gmin, a także w Parafiach i przy pomocy ankietatorów, którzy odnaleźli właściwe osoby w swoich miejscach zamieszkania, częściowo próba została zrealizowana we współpracy z powiatowymi urzędami pracy, które wyraziły zgodę na obecność ankietera w urzędzie w czasie jego godzin pracy. Pozostałe osoby z próby zostały zdiagnozowane przy pomocy biur turystycznych, gdzie znajdują się informacje o planowanych wyjazdach, a także bezpośrednio na dworcach autobusowych przy kasach biletowych oraz na lotnisku. Wykorzystano również zasoby niepublicznych agencji pośrednictwa pracy.

Udział osób w kategoriach płci został dokonany na podstawie badań CBOS (B. Roguska, „Praca Polaków za granicą – doświadczenia i plany - komunikat z badań”, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2008), w którym podana jest informacja, że mężczyźni dwa razy częściej wyjeżdżają za granicę w celach zarobkowych. Natomiast podział próby na kategorie wiekowe dokonany został na podstawie danych zawartych w biuletynie Infos (B. Kłos, Migracje zarobkowe Polaków do krajów Unii Europejskiej, Biuro Analiz Sejmowych, INFOS nr 2, październik 2006) gdzie podana została wielkość następujących kategorii wiekowych: 25-29 lat - 25%, 45 lat i więcej - 18% emigrantów zarobkowych. Kwoty obliczone były także w oparciu o dane o rozkładzie płci i wieku mieszkańców tych powiatów. Według dostępnych danych z 2008 ze strony szczecińskiego Głównego Urzędu Statystycznego w województwie zachodniopomorskim mieszkało 1 692 957 mieszkańców. Przy tej wielkości populacji ogólnej, przy zakładanym przedziale ufności 95% i **marginiesie błędu 5% wielkość próby** wyniosła będzie **385 osób**¹²⁶.

¹²⁶ Próba wyliczona na podstawie programu internetowego: <http://www.ezsuryey.com/samplesize.html>

Zaletą próby kwotowej jest to, iż przy niskich kosztach daje ona wysoką reprezentatywność względem całej populacji. Właściwie z powodu nieistnienia żadnego spisu osób planujących wyjazdy zarobkowe jest to także jedyny dostępny sposób dotarcia do interesującej nas populacji, a wysoki stopień reprezentatywności próby pozwala na przeprowadzanie analiz statystycznych i wnioskowanie o całej badanej populacji.

Badanie ankietowe **drugiej kategorii respondentów** przeprowadzone było również za pomocą **wystandaryzowanego kwestionariusza metodą PAPI i w kilku przypadkach CATI**, co wymagało kontaktu osobistego i zastosowania metody terenowej. Niezbędne były więc wyjazdy do głównych krajów emigracji mieszkańców województwa zachodniopomorskiego. Ponieważ nie ma dokładnych danych dotyczących tego, ile wynosi łączna wielkość zagranicznej emigracji zarobkowej z województwa zachodniopomorskiego, nie można zastosować obliczeń dla wielkości próby. Założono więc, iż **wielkość próby** migrantów wynosić będzie **100 respondentów**. Próba poza tym dobierana była metodą kwotową, podstawowe kwoty zostały oszacowane na podstawie danych uzyskanych w badaniu pierwszej kategorii respondentów, których zapytano się o znanych im mieszkańców województwa zachodniopomorskiego obecnie przebywających na emigracji oraz ich podstawowe cechy demograficzne. Z racji niezupełności obecnych danych dotyczących migracji zarobkowej, był to najpewniejszy sposób poznania pełnych aktualnych danych dotyczących tej kategorii. Dotrzeć można co prawda do danych dotyczących wielkości migracji zarobkowych powyżej 3 miesięcy (w roku 2008 w województwie zachodniopomorskim były to 5 224 osoby¹²⁷) oraz zagranicznych migracji na pobyt stały (986 osób wymeldowanych w 2008 roku), brak jednak informacji dotyczących migracji cyrkulacyjnej, poniżej 3 miesięcy, które nie są nigdzie rejestrowane. Ważne było dla nas, by uwzględnić podział obecnych migrantów według czasu trwania migracji, zaproponowany przez Zamawiającego:

- do 3 miesięcy,
- od 3 do 6 miesięcy,
- od 6 do 12 miesięcy,
- od 1 do 3 lat,
- powyżej 3 lat.

¹²⁷ Rocznik demograficzny 2009, Główny Urząd Statystyczny, (http://www.stat.gov.pl/gus/5840_rocznik_demograficzny_PLK_HTML.htm)

Dla uzyskania możliwości porównywania założyliśmy, że w miarę możliwości ilość respondentów w każdej z tych podkategorii powinna być równa. Oprócz wymienionego wyżej podziału ze względu na kryterium czasu, w doborze kwotowym uwzględnione były także inne podziały obecnych migrantów. Ważnym kryterium podziału populacji migrantów była częstotliwość wyjazdów:

- osiedleńcza (na pobyt stały),
- okresowa (jednorazowy wyjazd na krótszy lub dłuższy czas),
- sezonowa (np. związana z pracami w rolnictwie lub w turystyce),
- cyrkulacyjna (wahadłowe, częste i krótkotrwałe, często nie wiążą się ze zmianą miejsca zamieszkania).

Innym kryterium podziału migracji jest jej kierunek. Na podstawie poprzednio przeprowadzonych badań dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy z 2009¹²⁸ można przewidywać, jakie główne kraje cieszą się największą popularnością mieszkańców województwa zachodniopomorskiego:

- Wielka Brytania (28%),
- Niemcy (20%),
- Norwegia (13%),
- Holandia (6%),
- Irlandia (4%).

Wszystkie wymienione kryteria podziału migracji zarobkowej były użyte do skonstruowania możliwie zróżnicowanej próby obecnych migrantów zagranicznych. Dzięki temu, że dane dotyczące wielkości danych kategorii uzyskaliśmy z własnego badania reemigrantów, przeprowadzonego na próbie mieszkańców zachodniopomorskiego ze wszystkich powiatów, można było prognozować, że nasza próba obecnych migrantów odzwierciedlać będzie aktualny stan populacji emigrantów zarobkowych z całego województwa. Sposób dotarcia do respondentów odbywał się metodą kuli śnieżnej z uwzględnieniem kwot wynikających z wyżej uzasadnionego podziału. W przypadku niewyczerpania próby przy zastosowaniu metody kuli śnieżnej od respondentów w badaniu osób przebywających w kraju, w doborze respondentów zostały wykorzystane

¹²⁸ *Zagraniczne migracje zarobkowe*, Pentor Research International, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009, (<http://www.wup.pl/files/content/mig11.pdf>), s. 35.

także: bazy kościelne, bazy instytucji polonijnych, bazy w polskich ambasadach, portale społecznościowe.

Trzecią kategorię respondentów stanowiły osoby pracujące za granicą na terenach przygranicznych, stosuje się do nich problematyka badawcza związana z obecną migracją zarobkową, uzasadnione było więc zastosowanie wobec nich tej samej procedury badawczej, co wobec kategorii obecnych migrantów zarobkowych. Uwzględniając jednak bardziej złożoną problematykę badawczą dotyczącą terenu pogranicza i charakterystyki migracji zarobkowej do sąsiadujących Niemiec, zasadne było zastosowanie w badaniu tej kategorii dodatkowo metody jakościowej przez przeprowadzenie z respondentami wywiadów swobodnych, ukierunkowanych odpowiednimi dyspozycjami. Zastosowanie metody jakościowej pozwoliło uzyskać gęste dane dotyczące specyficznej dla migracji przygranicznych problematyki, które mogłyby zostać pominięte przy wystandaryzowanym kwestionariuszowym badaniu ilościowym. Skupienie się na poszczególnych przypadkach i sytuacjach respondentów pozwoliło ukazać ich subiektywną perspektywę, co rzuciło nowe światło na zidentyfikowane problemy badawcze. Ponadto zastosowanie różnorodnych metod badawczych jest cenne, gdyż daje efekt triangulacji, co przyczyni się do minimalizowania błędu pomiaru oraz wzrostu trafności i rzetelności badania.

Patrząc na wcześniejsze dane dotyczące wielkości migracji do Niemiec (ok. 20% wszystkich migracji zarobkowych mieszkańców województwa zachodniopomorskiego) szacowana wielkość próby do badania tej kategorii wyniosła 20 osób. Dobór próby, podobnie, jak to miało miejsce przy pozostałych kategoriach, odbywał się metodą kwotową przy uwzględnieniu podstawowych cech demograficznych. Mała wielkość próby zrównoważona była różnorodnością respondentów oraz gęstym charakterem danych uzyskanych w wywiadach swobodnych. Sposób dotarcia do respondentów odbywał się według schematu kuli śnieżnej.

Kontrola nad poprawnością przeprowadzenia wywiadów była możliwa dzięki stałemu nadzorowi koordynatora nad pracą ankieterów. Ocena jakości zebranych danych odbywała się także metodą nie terenową, jak również przez analizę błędów danego ankietera we wszystkich wywiadach, a także ocenę zebranych danych, które poddane zostały kontroli wewnętrznej – analizie częstości pojawiania się konkretnych odpowiedzi w kwestionariuszach konkretnych ankieterów – pomogło to wychwycić nietypowe sekwencje odpowiedzi.

Dla ukazania zmian i tendencji dotyczących migracji w województwie zachodniopomorskim, a także dla triangulacji wyników badania, korzystaliśmy z analizy

danych wtórnych z badań przeprowadzonych przez Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy w latach 2006-2009¹²⁹. W analizie danych wtórnych odwołano się także do ogólnopolskich badań nad migracjami oraz badań dotyczących sytuacji społeczno-gospodarczej oraz sytuacji na rynku pracy, co uzasadnione jest identyfikacją problematyki rozciągającej się poza subiektywne oceny respondentów, a więc wymagającą analizy danych dotyczących faktów odnośnie zatrudnienia, sytuacji gospodarczej i ekonomicznej w województwie zachodniopomorskim. Wszystkie materiały, jakie zostały wykorzystane w analizie danych wtórnych, są wymienione w bibliografii.

Dla analizy danych z wywiadów kwestionariuszowych stosowane były statystyczne metody testowania hipotez w zależności od skali zmiennych: test Chi kwadrat, test t, analiza czynnikowa, analiza korelacji, analiza regresji i inne metody analizowania danych (np. tabele krzyżowe). Pytania kwestionariuszy ułożone były tak, by można tworzyć z nich rozbudowane wskaźniki i indeksy np. wskaźnik „pracy na czarno”.

Ze względu na różnorodność zastosowanych metod ostateczne wnioski formułowane były przez połączenie wyników analiz danych wtórnych i pierwotnych uzyskanych wszystkimi użytymi technikami.

¹²⁹ <http://www.wup.pl/index.php?id=934>

7.2 Narzędzia badawcze

7.2.1 Narzędzie badawcze dla osób zamierzających reemigrować w ciągu 3 miesięcy od daty rozpoczęcia badania

Ankieta

„Zagraniczne migracje zarobkowe”

(dla osób przebywających w kraju ale zamierzających reemigrować w ciągu 3 miesięcy od daty rozpoczęcia badania)

Szanowni Państwo!

Firma badawcza Complex Consulting na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie prowadzi badania dotyczące zagranicznych migracji zarobkowych. Do udziału w tym przedsięwzięciu zaproszeni są mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego, którzy planują ponownie wyjechać do pracy za granicę. Państwa odpowiedzi będą miały wpływ na wdrożenie odpowiednich zmian mających na celu poprawę funkcjonowania na rynku pracy mieszkańców województwa zachodniopomorskiego.

Uzyskane od Państwa informacje będą traktowane jako poufne i prezentowane jedynie w postaci zbiorczych opracowań statystycznych.

Prosimy o udzielanie szczerych i prawdziwych odpowiedzi, ponieważ tylko takie mogą pomóc w realizacji celu badania.

Dziękujemy za udział w badaniu!

Zespół badawczy

1. Czy był(a) Pan(i) już kiedyś na zagranicznym wyjeździe zarobkowym?

- ☐ Tak ☐ Nie (kończymy wywiad)

2. Czy zamierza Pan(i) w ciągu najbliższych trzech miesięcy wyjechać do pracy zagranicą?

- ☐ Tak ☐ Nie (kończymy wywiad)

3. Czy obecnie jest Pan(i) zatrudniony za granicą

- ☐ Tak (kończymy wywiad) ☐ Nie

4. Do jakiego kraju Pan/Pani zamierza wyjechać?

5. Na jak długo planuje Pan/Pani wyjechać?

- | | |
|--|--|
| ☐ do 3 miesięcy | ☐ od 1 do 3 lat |
| ☐ od 3 do 6 miesięcy | ☐ powyżej 3 lat |
| ☐ od 6 do 12 miesięcy | ☐ nie wiem |
| ☐ chciałbym/chciałabym na stałe | |

6. Jak często wyjeżdżał/a Pan/i za granicę do pracy? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- ☐ częściej niż raz do roku
☐ raz do roku (w sezonie)
☐ raz na kilka lat

7. Czy planuje Pan/i po powrocie do Polski wyjechać jeszcze za granicę w celach zarobkowych?

- ☐ tak ☐ nie (proszę przejść do pyt. nr 9)

8. Jak częste wyjazdy Pan/i planuje ? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- ☐ częściej niż raz do roku
☐ raz do roku (w sezonie)
☐ raz na kilka lat

9. Jakie czynniki i w jakim stopniu zniechęcają Pana/Panią do wyjazdu za granicę? Proszę ustosunkować się do każdego czynnika posługując się następującą skalą:

- 1 – to jest główny czynnik zniechęcający do wyjazdu
 2 – ten czynnik ma duże znaczenie
 3 – trudno powiedzieć
 4 – ma to niewielkie znaczenie
 5 – nie ma to żadnego znaczenia (lub czynnik nie występuje)

Czynniki:	1	2	3	4	5
konieczność pozostawienia rodziny w Polsce					
osłabienie relacji ze znajomymi i przyjaciółmi					
chęć kontynuowania nauki w Polsce					
opuszczenie kraju, w którym się wychowałem/wychowałam					
wysokie koszty finansowe związane z miejscem zakwaterowania, żywienia, komunikacji.					
wysokie koszty podróży do wybranego kraju					
konieczność nauki języka obcego					
konieczność załatwienia wszystkich formalności związanych z wyjazdem					
obawa przed wyjazdem i związaną z nim koniecznością odnalezienia się w nowym środowisku lokalnym					
kryzys ekonomiczny i gospodarczy za granicą					
inne, jakie?					

10. Jakie czynniki i w jakim stopniu spowodowały podjęcie decyzji o wyjeździe za granicę i podjęciu tu pracy? Proszę ustosunkować się do każdego czynnika posługując się następującą skalą:

- 1 – to był główny powód wyjazdu
 2 – to miało duże znaczenie
 3 – trudno powiedzieć
 4 – miało to niewielkie znaczenie
 5 – nie miało to żadnego znaczenia (lub czynnik nie występował)

Czynniki:	1	2	3	4	5
brak jakiegokolwiek miejsca pracy w pobliżu miejsca zamieszkania					
brak miejsca pracy odpowiadającego posiadanym kwalifikacjom (wykształceniu)					
zbyt niskie wynagrodzenie za pracę					
chęć poprawy sytuacji finansowej gospodarstwa domowego					
brak lub ograniczone możliwości rozwoju zawodowego (awansu)					
chęć zdobycia dodatkowego doświadczenia za granicą					
chęć dołączenia do rodziny, krewnych, znajomych przebywających za granicą					
czynniki polityczne					
chęć zmiany standardu życia (lepszego życia za granicą)					
czynniki losowe (indywidualne)					

inne, jakie?					
--------------------	--	--	--	--	--

11. Czy w czasie Pana/Pani ostatniego pobytu za granicą pozostawał/a Pan/i przez pewien okres bez pracy?

- ☐ tak
☐ nie (proszę przejść do pyt. 13)

12. Jak długo pozostawał/a Pan/i wtedy bez pracy?

- ☐ Do trzech miesięcy
☐ Powyżej trzech miesięcy do pół roku
☐ Od ponad pół roku do jednego roku
☐ Od ponad roku do dwóch lat
☐ Ponad dwa lata

13. Czy podczas ostatniego wyjazdu pracował(a) Pan(i) w wyuczonym zawodzie?

- ☐ Tak ☐ Nie (proszę podać, w jakim zawodzie Pan(i) pracował(a)

14. Czy ma Pan(i) doświadczenie pracy w Polsce?

- ☐ Tak ☐ Nie (proszę przejść do pytania 18.)

15. W jakim zawodzie pracował/a Pan/i w Polsce, czym się Pan/i zajmował/a?

.....

16. Jaki był to zawód (praca)? Proszę ustosunkować się do każdego stwierdzenia.

	tak	nie	trudno powiedzieć
zgodna z Pana/Pani kwalifikacjami (wykształceniem, umiejętnościami)			
wymagająca wysokich kwalifikacji, umiejętności			
legalna (podpisana umowa)			

17. Na podstawie swojego doświadczenia proszę porównać warunki pracy w Polsce i zagranicą, ustosunkowując się do każdego z niżej wymienionych czynników według podanej skali:

- 1 – Zdecydowanie lepsze w Polsce niż zagranicą
2 – Trochę lepsze w Polsce niż zagranicą
3 – Tak samo dobre w Polsce i zagranicą
4 – Tak samo złe w Polsce i zagranicą
5 – Trochę gorsze w Polsce niż zagranicą
6 – Zdecydowanie gorsze w Polsce niż zagranicą

	1	2	3	4	5	6
Łatwość znalezienia pracy						
Łatwość uzyskania pracy w swoim zawodzie (zgodnej z kwalifikacjami)						
Łatwość uzyskania zatrudnienia na czas nieokreślony						
Wysokość wynagrodzenia						
Świadczenia związane z pracą (ubezpieczenie, premie, urlopy, itd.)						
Organizacja pracy						
Stosunki z pracodawcą						
Stosunki ze współpracownikami						

18. Proszę zastanowić się ilu miał/a Pan/i znajomych pochodzących z Polski pracujących za granicą. Proszę oszacować ile procent z nich pracowało w kraju emigracji legalnie, a ilu „na czarno”?

- legalnie

- „na czarno”

19. Proszę ustosunkować się do każdego z poniższych stwierdzeń:

Zagranica (kraje Zachodniej Europy)	zgadzam się	nie zgadzam się	trudno powiedzieć
wynagrodzenie za tę samą pracę jest wyższe niż w Polsce			
wynagrodzenie za pracę dla obcokrajowców jest niższe niż dla jego rodowitych mieszkańców			
wysokość wynagrodzenia uzależniona jest od kraju pochodzenia migranta			
za tę samą pracę kobiety mają niższe wynagrodzenie niż mężczyźni			
Polska			
występują duże różnice pomiędzy wynagrodzeniami za tę samą pracę wykonywaną w różnych regionach			
dla obcokrajowców i Polaków wynagrodzenie jest tak samo wysokie			
wysokość wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn na tym samym stanowisku nie różni się			

20. Jakie rozwiązania zauważone w miejscu pracy za granicą chciałby/chciałaby Pan/i przenieść do Polski?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

21. Jakie czynniki i w jakim stopniu skłoniły Pana(nią) do powrotu do kraju? Proszę ustosunkować się do każdego czynnika posługując się następującą skalą:

- 1 – to był główny czynnik zachęcający mnie do powrotu
- 2 – ten czynnik miał duże znaczenie
- 3 – trudno powiedzieć
- 4 – ten czynnik miał niewielkie znaczenie
- 5 – ten czynnik nie miał żadnego znaczenia (lub czynnik nie występuje)

Czynniki:	1	2	3	4	5
znalezienie (lub perspektywy znalezienia) odpowiedniego miejsca pracy w Polsce					
poprawa warunków pracy w Polsce					
utrata pracy za granicą					
praca za granicą poniżej własnych kwalifikacji (wykształcenia)					
chęć podjęcia legalnej pracy w Polsce					
problemy finansowe lub/i związane z zakwaterowaniem					
osiągnięcie zamierzonego celu (zdobycie doświadczenia, zebranie planowanych środków finansowych, itd.)					
chęć powrotu do rodzinnego kraju, w którym się urodziłem/łam, gdzie „panuje lepsza atmosfera”					
poczucie bycia za granicą kimś obcym, nie u siebie, trudności w dostosowaniu się do innej kultury					
niedostateczna znajomość języka kraju do którego wyjechałem/wyjechałam					
chęć dołączenia do rodziny, krewnych, znajomych, którzy pozostali w Polsce					
konieczność opieki lub pomocy rodzinie, znajomym, którzy pozostali w Polsce					
chęć kontynuowania kariery zawodowej w Polsce					
zmiana polityczna lub społeczna w Polsce					
zmiana ekonomiczna lub gospodarcza w Polsce					

kryzys gospodarczy za granicą					
niekorzystne zmiany polityczne i społeczne za granicą					
czynniki losowe (indywidualne)					
inne, jakie?					

22. Jak ocenia Pan(i) konsekwencje swojego poprzedniego wyjazdu zarobkowego dla stanu materialnego Pana(i) gospodarstwa domowego?

- ☐ sytuacja materialna mojego gospodarstwa domowego znacznie polepszyła się
☐ nieznacznie polepszyła się
☐ nie zmieniła się
☐ nieznacznie się pogorszyła
☐ znacznie się pogorszyła

23. Na jaki cel chciałby Pan/chciałaby Pani przeznaczyć zarobione przez siebie za granicą środki finansowe? Proszę wybrać jedną najbardziej odpowiednią odpowiedź.

- ☐ inwestycja w siebie (ukończenie wybranej szkoły, kursów, szkoleń, itd.)
☐ otwarcie własnej działalności gospodarczej
☐ zakup mieszkania/remont mieszkania/budowa domu
☐ zakup samochodu
☐ podróż
☐ podniesienie standardu mieszkania (zmiana umeblowania, zaopatrzenie domu w potrzebne sprzęty, itd.)
☐ bieżące potrzeby rodziny
☐ inwestowanie pieniędzy (gra na giełdzie, wpłata na fundusz inwestycyjny, itd.)
☐ nie wiem
☐ inne, jakie?

24. Jak Pan(i) przygotowuje/przygotowywał(a) się do najbliższego wyjazdu za granicę? Proszę zaznaczyć znakiem X wszystkie odpowiedzi, które Pana(i) dotyczą.

Sposoby przygotowania do wyjazdu	
uczestniczyłem(a)m w kursie językowym	
uczestniczyłem(a)m w kursach doskonalenia zawodowego	
dokształcałem(a)m się sama w zakresie języka	
dokształcałem(a)m się samodzielnie w zakresie planowanego zawodu	
wyszukałem(a)m informacje o prawach i obowiązkach, jakie mi przysługują jako emigrantowi w kraju do którego wyjeżdżam	
załatwiłem(a)m wszystkie formalności związane z rejestracją w kraju, do którego wyjeżdżam	
rozmawiałem(a)m z osobami, które przebywają obecnie lub przebywały wcześniej za granicą	
zarezerwowałem(a)m bilet (lotniczy, autobusowy, na prom, na pociąg, itd.) na podróż do danego kraju, miejsca pracy	
znalazłem(a)m miejsce gdzie będę pracować	
załatwiłem(a)m już zakwaterowanie w kraju do którego jadę do pracy	
nie muszę się przygotowywać, bo dobrze znam realia pracy w tym kraju	
nie przygotowywałem(a)m się w żaden sposób	
inne, jakie?.....	

25. Czy szukał Pan(i) pracy w kraju, do którego Pan(i) zamierza wyjechać?

- ☐ Tak
 ☐ Nie (proszę przejść do pytania 30)

26.Z jakich form poszukiwania pracy Pan(i) korzystał(a)?

Proszę zaznaczyć wszystkie formy poszukiwania pracy, z których Pan(i) korzystał(a).

lp	Sposoby poszukiwania pracy	
1	Informacja w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Szczecinie	
2	Informacja w Powiatowym Urzędzie Pracy	
3	Informacja w Urzędzie Gminy	
4	Szkolne Biura Kariery (doradca zawodowy)	
5	Akademickie Biura Karier	
6	Ochotnicze Hufce Pracy	
7	Agencje zatrudnienia	
8	Instytucje szkoleniowe	
9	Niepubliczne instytucje pośrednictwa pracy w Polsce	
10	Publiczne instytucje pośrednictwa pracy zagranicą	
11	Niepubliczne instytucje pośrednictwa pracy zagranicą	
12	Pomoc znajomych/rodziny w kraju	
13	Pomoc znajomych/rodziny przebywających za granicą	
14	Kontakt bezpośrednio z pracodawcą	
15	Ogłoszenie prasowe (prasa lokalna i ogólnokrajowa)	
16	Ogłoszenia prasowe (prasa zagraniczna)	
17	Ogłoszenia polskich biur pośrednictwa pracy w (Internet)	
18	Ogłoszenia zagranicznych biur pośrednictwa pracy (Internet)	
19	Ogłoszenia w radiu/telewizji polskiej	
20	Ogłoszenia w radiu/telewizji zagranicznej	
21	Inne, jakie?	

Jeśli respondent w poprzednim pytaniu podał odpowiedź **różną** od 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, lub 8 proszę przejść do pytania 28.

27. Jak ocenia Pan(i) pracę tej (wybranej) instytucji? Proszę o ocenę każdego z wymienionych elementów korzystając z poniższej tabeli:

	Bardzo dobrze	Dobrze	Ani dobrze, ani źle	Źle	Bardzo źle
dostęp do instytucji pośredniczącej					
bogata oferta miejsc pracy					
doradztwo w wyborze odpowiedniej oferty					
informowanie o formalnościach związanych z wyjazdem					
udzielanie informacji przydatnych za granicą					
przygotowanie pod względem językowym (kursy językowe)					
doszkalanie zawodowe					

28.Czy ostatecznie znalazł(a) Pan(i) pracę, w której będzie Pan(i) pracować?

☐ Tak ☐ Nie (Proszę przejść do pytania 30)

29.Która z form poszukiwania pracy bezpośrednio przyczyniła się do jej znalezienia?

.....

30.Co stanowiło dla Pana(i) problem po powrocie do kraju? Proszę odnieść się do każdego stwierdzenia za pomocą następującej skali:

- 1 – stanowi to główny problem
- 2 – stanowi to duży problem
- 3 – trudno powiedzieć
- 4 – stanowi to mały problem
- 5 – nie stanowi to żadnego problemu (nie występuje)

	1	2	3	4	5
odnalezienie się na lokalnym rynku pracy					
przestój w karierze zawodowej					
obniżenie kwalifikacji					
zmiana kulturowa					
problemy finansowe					
odnowienie kontaktów ze znajomymi i przyjaciółmi, które osłabły podczas nieobecności w kraju					
problemy rodzinne wynikające z czasowej nieobecności					
inne, jakie?.....					

31.Proszę dopasować do każdego poniższego stwierdzenia jeden kraj do którego zdaniem Pana(i) najbardziej dany opis pasuje.

	Dania	Holandia	Irlandia	Niemcy	Norwegia	Stany Zjednoczone	Wielka Brytania	Szwajcaria	Włochy	Węgry	Słowacja	Grecja	Hiszpania	Belgia	Finlandia	Czechy	Austria	Francja	Inne państwo, jakie?	Nie wiem
Mieszkańcy są przyjaźnie usposobieni i otwarci																				
W tym kraju często dyskryminuje się pracujących tam obcokrajowców																				
W kraju tym panuje wysoka kultura pracy																				
Trudno odnaleźć się w kulturze tego kraju																				
W tym kraju jest wysoka tolerancja, każdy może być sobą																				
Można w tym kraju uzyskać naprawdę wysokie zarobki																				
Koszty życia w tym kraju są bardzo wysokie																				
Łatwo o konflikt z ludźmi w tym kraju																				
Trudno otrzymać w tym kraju legalne zatrudnienie																				
W tym kraju można zostać łatwo oszukanym																				
Kraj ten jest otwarty na pracowników z zagranicy.																				

32. Jakie ma Pan(i) oczekiwania względem przyszłego zagranicznego wyjazdu zarobkowego? Proszę ustosunkować się do każdej z wymienionych sfer.

Wynagrodzenie (proszę podać kwotę wynagrodzenia miesięcznego „na rękę”)

.....
atmosfera między pracownikami

.....
stosunek przełożony-pracownik

.....
organizacja pracy

.....
świadczenia związane z pracą

.....
inne, jakie?

33. Proszę określić czy poniższe stwierdzenia są w Pana/Pani ocenie prawdziwe czy fałszywe? Proszę odnieść się do każdego wymienionego stwierdzenia.

Stwierdzenia	Prawdziwe	Fałszywe	Nie wiem
Większość Polaków za granicą pracuje nielegalnie			
Za granicą dużo łatwiej znaleźć pracę niż w Polsce			
W Polsce łatwiej znaleźć stałą pracę			
Pracując legalnie za granicą można spodziewać się uczciwszych warunków pracy niż w Polsce			
Ludzie ze społeczności lokalnej raczej nieufnie odnoszą się do przybyłych obcokrajowców			
Zawsze można liczyć na wsparcie innych Polaków przebywających za granicą			
Każdy kto chce znaleźć pracę w Polsce może ją znaleźć			
Trudno znaleźć za granicą pracę, która byłaby satysfakcjonująca i odpowiadała posiadanym kwalifikacjom			
Praca podejmowana za granicą najczęściej jest pracą wymagającą niższych kwalifikacji niż posiada dana osoba			
Warto zwracać się do zagranicznych instytucji pośrednictwa pracy, ponieważ potrafią udzielić fachowej porady			
Większość Polaków wyjeżdża z kraju i pracuje za granicą, ale myślą o powrocie do Polski			
Na stałe za granicą chcą zostać przede wszystkim ludzie młodzi i dobrze wykształceni			

METRYCZKA

1. Proszę zaznaczyć swoją płeć:

☐ K ☐ M

2. Proszę powiedzieć ile ma Pan/Pani lat?

.....

3. Jakie zna Pan/Pani języki obce? Proszę zaznaczyć odpowiednie i podać stopień ich znajomości.

Język/Stopień zaawansowania	Poziom podstawowy	Poziom średniozaawansowany	Poziom zaawansowany	Poziom zbliżony do języka ojczystego
j. angielski	☐	☐	☐	☐
j. niemiecki	☐	☐	☐	☐
j. norweski	☐	☐	☐	☐
j. holenderski	☐	☐	☐	☐

	j. francuski	☐	☐	☐	☐
	j. rosyjski	☐	☐	☐	☐
	j. hiszpański	☐	☐	☐	☐
	inne, jakie	☐	☐	☐	☐
	nie znam żadnego języka obcego				

4. Jaki jest Pana/Pani stan cywilny?

- ☐ kawaler/panna
- ☐ żyjący(a) w związku partnerskim
- ☐ żonaty/mężatka
- ☐ rozwiedziony/rozwiedziona
- ☐ wdowiec/wdowa

5. Jaka jest wielkość miejscowości, w której Pan/Pani mieszka?

- ☐ miejscowość w gminie wiejskiej
- ☐ miasto do 20 tys. mieszkańców
- ☐ miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców
- ☐ miasto od 20 do 200 tys. mieszkańców
- ☐ miasto powyżej 200 tys. mieszkańców

6. Proszę podać nazwę miejscowości, w której Pan/Pani mieszka. W jakim powiecie leży ta miejscowość?

.....

7. Jakie jest Pana/Pani wykształcenie?

- ☐ podstawowe
- ☐ zawodowe
- ☐ średnie
- ☐ wyższe licencjackie
- ☐ wyższe magisterskie
- ☐ stopień doktora lub tytuł profesora

8. Proszę określić do jakiej kategorii należy Pana/Pani wyuczony zawód?

- ☐ specjaliści, wolne zawody
- ☐ technicy i średni personel
- ☐ pracownicy administracyjno-biurowi
- ☐ pracownicy branży usługowej, sprzedawcy
- ☐ pracownicy sektora rolniczego
- ☐ robotnicy wykwalifikowani
- ☐ robotnicy niewykwalifikowani

9. Ile osób liczy Pana/i gospodarstwo domowe?

.....

10. Czy posiada Pan/i dzieci?

- ☐ tak
- ☐ nie (proszę przejść do pytania nr 12)

11. Ile dzieci Pani posiada?

- ☐ jedno
- ☐ dwoje
- ☐ troje
- ☐ czworo
- ☐ pięcioro lub więcej

12. Jak ocenia Pan/Pani swoją obecną sytuację materialną? Proszę zaznaczyć jedną wybraną odpowiedź.

- ☐ znacznie powyżej przeciętnej
- ☐ powyżej przeciętnej
- ☐ przeciętna

- ☐ poniżej przeciętnej
- ☐ znacznie poniżej przeciętnej

13. Czy pieniądze wysyłane z zagranicy są jedynym źródłem utrzymania Pana/Pani gospodarstwa domowego?

- ☐ Tak ☐ Nie

14. Proszę podać miesięczną wysokość dochodu netto przypadającą na osobę w Pana/Pani gospodarstwie domowym.

0 - 500zł	501 - 1000zł	1001 - 1500zł	1501 - 2000zł	2001 - 2500zł	2501 - 3000zł	powyżej 3000zł	Odmowa odpowiedzi

15. Czy ktoś z Pana(i) rodziny lub znajomych przebywa obecnie na zagranicznej migracji zarobkowej?

- ☐ Tak ☐ Nie (*zakończenie ankiety*)

16. Bardzo proszę o podanie kilku informacji dotyczących tej osoby/osób, które pomogą w realizacji badania nad obecnymi zagranicznymi migracjami zarobkowymi. Uzyskane informacje nie będą wykorzystywane do żadnego innego celu poza celami badawczymi.

17.

Lp.	Jak długo przebywa za granicą?	Jak często jeździ na wyjazdy zarobkowe? (a) na stałą przebywa za granicą; b) częściej niż raz w roku; c) raz w roku (w sezonie); d) raz na kilka lat lub jest pierwszy raz)	Kraj wyjazdu	Płeć (K, M)	Wiek
1					
2					
3					
4					
5					

Dziękujemy za wszystkie udzielone odpowiedzi!

7.2.2 Narzędzie badawcze dla obecnych emigrantów

Ankieta „Zagraniczne migracje zarobkowe”

Szanowni Państwo!

Firma badawcza Complex Consulting na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie prowadzi badania dotyczące zagranicznych migracji zarobkowych. Do udziału w tym przedsięwzięciu zaproszeni są mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego, którzy przebywają obecnie za granicą i podejmują tam pracę. Państwa odpowiedzi będą miały wpływ na wdrożenie odpowiednich zmian mających na celu poprawę funkcjonowania na rynku pracy mieszkańców województwa zachodniopomorskiego.

Uzyskane od Państwa informacje będą traktowane jako poufne i prezentowane jedynie w postaci zbiorczych opracowań statystycznych.

Prosimy o udzielanie szczerych i prawdziwych odpowiedzi, ponieważ tylko takie mogą pomóc w realizacji celu badania.

Dziękujemy za udział w badaniu!

Zespół badawczy

- Jak długo przebywa Pan/i za granicą? Proszę zaznaczyć jedną wybraną odpowiedź.**
 - ☐ do 3 miesięcy
 - ☐ od 3 do 6 miesięcy
 - ☐ od 6 do 12 miesięcy
 - ☐ od 1 do 3 lat
 - ☐ powyżej 3 lat
- Jakie czynniki i w jakim stopniu spowodowały podjęcie decyzji o wyjeździe za granicę i podjęciu tu pracy? Proszę ustosunkować się do każdego czynnika posługując się następującą skalą:**
 - 1 – to był główny powód wyjazdu
 - 2 – to miało duże znaczenie
 - 3 – trudno powiedzieć
 - 4 – miało to niewielkie znaczenie
 - 5 – nie miało to żadnego znaczenia (lub czynnik nie występował)

Czynniki:	1	2	3	4	5
brak jakiegokolwiek miejsca pracy w pobliżu miejsca zamieszkania					
brak miejsca pracy odpowiadającego posiadanym kwalifikacjom (wykształceniu)					
zbyt niskie wynagrodzenie za pracę					
chęć poprawy sytuacji finansowej gospodarstwa domowego					
brak lub ograniczone możliwości rozwoju zawodowego (awansu) w Polsce					
chęć zdobycia dodatkowego doświadczenia za granicą					
chęć dołączenia do rodziny, krewnych, znajomych przebywających za granicą					

czynniki polityczne					
chęć zmiany standardu życia (lepszego życia za granicą)					
czynniki losowe (indywidualne)					
inne, jakie?					

3. **Jakie czynniki i w jakim stopniu zniechęcały Pana/Panią do wyjazdu za granicę? Proszę ustosunkować się do każdego czynnika posługując się następującą skalą:**

- 1 – to był główny czynnik zniechęcający do wyjazdu
2 – ten czynnik miał duże znaczenie
3 – trudno powiedzieć
4 – miało to niewielkie znaczenie
5 – nie miało to żadnego znaczenia (lub czynnik nie występował)

Czynniki:	1	2	3	4	5
konieczność pozostawienia rodziny w Polsce					
osłabienie relacji ze znajomymi i przyjaciółmi					
chęć kontynuowania nauki w Polsce					
opuszczenie kraju, w którym się wychowałem/wychowałam					
wysokie koszty finansowe związane z miejscem zakwaterowania, żywienia, komunikacji.					
wysokie koszty podróży do wybranego kraju					
konieczność nauki języka obcego					
konieczność załatwienia wszystkich formalności związanych z wyjazdem					
obawa przed wyjazdem i związaną z nim koniecznością odnalezienia się w nowym środowisku lokalnym					
kryzys ekonomiczny i gospodarczy za granicą					
inne, jakie?					

4. **W jaki sposób przygotowywał/a się Pan/Pani do obecnego wyjazdu za granicę? Proszę zaznaczyć znakiem X wszystkie odpowiedzi, które Pana/Pani dotyczą.**

Sposoby przygotowania do wyjazdu	
uczestniczyłem(a)m w kursie językowym	
uczestniczyłem(a)m w kursach doskonalenia zawodowego	
dokształcałem(a)m się sama w zakresie języka	
dokształcałem(a)m się samodzielnie w zakresie planowanego zawodu	
wyszukałem(a)m informacje o prawach i obowiązkach, jakie mi przysługują jako emigrantowi w kraju do którego wyjeżdżam	
załatwiłem(a)m wszystkie formalności związane z rejestracją w kraju, do którego wyjeżdżam	
rozmawiałem(a)m z osobami, które przebywają obecnie lub przebywały wcześniej za granicą	
zarezerwowałem(a)m bilet (lotniczy, autobusowy, na prom, na pociąg, itd.) na podróż do danego kraju, miejsca pracy.	
znalazłem(a)m miejsce gdzie będę pracować.	
załatwiłem(a)m już zakwaterowanie w kraju do którego jadę do pracy.	
nie muszę się przygotowywać, bo dobrze znam realia pracy w tym kraju	
nie przygotowywałem(a)m się w żaden sposób	
inne, jakie?	

5. **Czy jest to Pan/i pierwszy pobyt za granicę w celach zarobkowych?**

- ☐ tak (proszę przejść do pyt. nr 7) ☐ nie

6. **Jak często wyjeżdża Pan/i za granicę do pracy? Proszę wskazać jedną odpowiedź.**

- ☐ częściej niż raz do roku

- ☐ raz do roku (w sezonie)
- ☐ raz na kilka lat

7. Kiedy planuje Pan/i powrót do Polski? Proszę wybrać jedną pasującą odpowiedź.

- ☐ w ciągu najbliższego miesiąca
- ☐ w ciągu najbliższych 3 miesięcy
- ☐ w ciągu najbliższego pół roku
- ☐ w ciągu najbliższego roku
- ☐ powyżej roku, kiedy?
- ☐ nie wiem
- ☐ kiedy zrealizuję określony cel, jaki?
.....
- ☐ planuję tu zostać na stałe (proszę przejść do pyt. nr 10)

8. Czy planuje Pan/i po powrocie do Polski wyjechać jeszcze za granicę w celach zarobkowych?

- ☐ tak
- ☐ nie (proszę przejść do pyt. nr 10)

9. Jak częste wyjazdy Pan/i planuje ? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- ☐ częściej niż raz do roku
- ☐ raz do roku (w sezonie)
- ☐ raz na kilka lat

10. Jakie czynniki i w jakim stopniu zachęcają lub zachęciłyby Pana/Panią do powrotu do kraju?

Proszę ustosunkować się do każdego czynnika posługując się następującą skalą:

- 1 – to jest główny czynnik zachęcający mnie do powrotu
- 2 – ten czynnik ma duże znaczenie
- 3 – trudno powiedzieć
- 4 – ten czynnik ma niewielkie znaczenie
- 5 – ten czynnik nie ma żadnego znaczenia (lub czynnik nie występuje)

	Czynniki:	1	2	3	4	5
1	znalezienie (lub perspektywy znalezienia) odpowiedniego miejsca pracy w Polsce					
2	poprawa warunków pracy w Polsce					
3	utrata pracy za granicą					
4	praca na emigracji poniżej własnych kwalifikacji (wykształcenia)					
5	chęć podjęcia legalnej pracy w Polsce					
6	problemy finansowe lub/i związane z zakwaterowaniem za granicą					
7	osiągnięcie zamierzonego celu (zdobycie doświadczenia, zebranie planowanych środków finansowych, itd.)					
8	chęć powrotu do rodzinnego kraju, w którym się urodziłem/łam, gdzie „panuje lepsza atmosfera”					
9	poczucie bycia za granicą kimś obcym, nie u siebie, trudności w dostosowaniu się do innej kultury					
10	niedostateczna znajomość języka w kraju do którego wyjechałem/wyjechałam					
11	chęć dołączenia do rodziny, krewnych, znajomych, którzy pozostali w Polsce					
12	konieczność opieki lub pomocy rodzinie, znajomym, którzy pozostali w Polsce					
13	chęć kontynuowania kariery zawodowej w Polsce					
14	zmiana polityczna lub społeczna w Polsce					
15	zmiana gospodarcza lub ekonomiczna w Polsce					
16	kryzys gospodarczy za granicą					
17	niekorzystne zmiany polityczne i społeczne za granicą					
18	czynniki losowe (indywidualne)					
19	inne, jakie?					

11. Czy w czasie Pana/Pani pobytu za granicą pozostawał/a Pan/i przez pewien okres bez pracy?

- ☐ tak
☐ nie (proszę przejść do pyt. 13)

12. Jak długo pozostawał/a Pan/i wtedy bez pracy?

- ☐ Do trzech miesięcy
☐ Powyżej trzech miesięcy do pół roku
☐ Od ponad pół roku do jednego roku
☐ Od ponad roku do dwóch lat
☐ Ponad dwa lata

13. W jakim zawodzie pracuje Pan/i obecnie za granicą, czym się Pan/i zajmuje?

.....

14. Jaki jest to zawód (praca)? Proszę ustosunkować się do każdego stwierdzenia.

15.

	tak	nie	trudno powiedzieć
zgodna z Pana/Pani kwalifikacjami (wykształceniem, umiejętnościami)			
wymagająca wysokich kwalifikacji, umiejętności			
legalna (podpisana umowa)			

16. Czy kiedykolwiek zatrudniony/zatrudniona był/a Pan/i w Polsce?

- ☐ tak
☐ nie (proszę przejść do pyt. 19)

17. W jakim zawodzie pracował/a Pan/i w Polsce, czym się Pan/i zajmował/a?

.....

18. Jaki był to zawód (praca)? Proszę ustosunkować się do każdego stwierdzenia.

	tak	nie	trudno powiedzieć
zgodna z Pana/Pani kwalifikacjami (wykształceniem, umiejętnościami)?			
wymagająca wysokich kwalifikacji, umiejętności			
legalna (podpisana umowa)			

19. Jakie różnice w pracy za granicą i w Polsce może Pan/i wskazać? Proszę ustosunkować się do każdej ze sfer.

- 1 – Zdecydowanie lepsze w Polsce niż zagranicą
 2 – Trochę lepsze w Polsce niż zagranicą
 3 – Tak samo dobre w Polsce i zagranicą
 4 – Tak samo złe w Polsce i zagranicą
 5 – Trochę gorsze w Polsce niż zagranicą
 6 – Zdecydowanie gorsze w Polsce niż zagranicą

	1	2	3	4	5	6
1 Łatwość znalezienia pracy						
2 Łatwość uzyskania pracy w swoim zawodzie (zgodnej z kwalifikacjami)						
3 Łatwość uzyskania zatrudnienia na czas nieokreślony						
4 Wysokość wynagrodzenia						
5 Organizacja pracy						
6 Stosunki z pracodawcą						
7 Stosunki ze współpracownikami						
8 Świadczenia związane z pracą (ubezpieczenie, premie, urlopy, itd.)						

20. Proszę ustosunkować się do każdego z poniższych stwierdzeń:

Zagranica (kraje Zachodniej Europy)		zgadzam się	nie zgadzam się	trudno powiedzieć
1	wynagrodzenie za tę samą pracę jest wyższe niż w Polsce			
2	wynagrodzenie za pracę dla obcokrajowców jest niższe niż dla jego rodowitych mieszkańców			
3	wysokość wynagrodzenia uzależniona jest od kraju pochodzenia migranta			
4	za tę samą pracę kobiety mają niższe wynagrodzenie niż mężczyźni			
Polska				
5	występują duże różnice pomiędzy wynagrodzeniami za tę samą pracę wykonywaną w różnych regionach			
6	dla obcokrajowców i Polaków wynagrodzenie jest tak samo wysokie			
7	wysokość wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn na tym samym stanowisku nie różni się			

21. Jakie rozwiązania zauważone w miejscu pracy za granicą chciałby/chciałaby Pan/i przenieść do Polski?

.....

22. Proszę zastanowić się ilu miał/a Pan/i znajomych pochodzących z Polsce pracujących za granicą. Proszę oszacować ile procent z nich pracowało w kraju emigracji legalnie, a ilu „na czarno”?

- legalnie
- „na czarno”

23. Z jakich form poszukiwania pracy Pan(i) korzystał(a)?

Proszę zaznaczyć wszystkie formy poszukiwania pracy, z których Pan(i) korzystał(a).

lp	Sposoby poszukiwania pracy	
1	Informacja w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Szczecinie	
2	Informacja w Powiatowym Urzędzie Pracy	
3	Informacja w Urzędzie Gminy	
4	Szkolne Biura Kariery (doradca zawodowy)	
5	Akademickie Biura Karier	
6	Ochotnicze Hufce Pracy	
7	Agencje zatrudnienia	
8	Instytucje szkoleniowe	
9	Niepubliczne instytucje pośrednictwa pracy w Polsce	
10	Publiczne instytucje pośrednictwa pracy zagranicą	
11	Niepubliczne instytucje pośrednictwa pracy zagranicą	
12	Pomoc znajomych/rodziny w kraju	
13	Pomoc znajomych/rodziny przebywających za granicą	
14	Kontakt bezpośrednio z pracodawcą	
15	Ogłoszenie prasowe (prasa lokalna i ogólnokrajowa)	
16	Ogłoszenia prasowe (prasa zagraniczna)	
17	Ogłoszenia polskich biur pośrednictwa pracy w (Internet)	
18	Ogłoszenia zagranicznych biur pośrednictwa pracy (Internet)	
19	Ogłoszenia w radiu/telewizji polskiej	

20	Ogłoszenia w radiu/telewizji zagranicznej	
21	Inne, jakie?	

Jeśli respondent w poprzednim pytaniu podał odpowiedź **różną** od 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 lub 8 proszę przejść do pytania 24

24. Jak ocenia Pan(i) pracę tej (wybranej) instytucji? Proszę o ocenę każdego z wymienionych elementów korzystając z poniższej tabeli:

25.

	Bardzo dobrze	Dobrze	Ani dobrze, ani źle	Źle	Bardzo źle
dostęp do instytucji pośredniczącej					
bogata oferta miejsc pracy					
doradztwo w wyborze odpowiedniej oferty					
informowanie o formalnościach związanych z wyjazdem					
udzielanie informacji przydatnych za granicą					
przygotowanie pod względem językowym (kursy językowe)					
doszkalanie zawodowe					

26. Która z form poszukiwania pracy bezpośrednio przyczyniła się do jej znalezienia? Proszę podać jedną najbardziej odpowiednią.

.....

27. Proszę określić czy poniższe stwierdzenia są w Pana/Pani ocenie prawdziwe czy fałszywe? Proszę odnieść się do każdego wymienionego stwierdzenia.

Stwierdzenia	Prawdziwe	Fałszywe	Nie wiem
Większość Polaków za granicą pracuje nielegalnie			
Za granicą dużo łatwiej znaleźć pracę niż w Polsce			
W Polsce łatwiej znaleźć stałą pracę			
Pracując legalnie za granicą można spodziewać się uczciwszych warunków pracy niż w Polsce			
Ludzie ze społeczności lokalnej raczej nieufnie odnoszą się do przybyłych obcokrajowców			
Zawsze można liczyć na wsparcie innych Polaków przebywających za granicą			
Każdy kto chce znaleźć pracę w Polsce może ją znaleźć			
Trudno znaleźć za granicą pracę, która byłaby satysfakcjonująca i odpowiadała posiadanym kwalifikacjom			
Praca podejmowana za granicą najczęściej jest pracą wymagającą niższych kwalifikacji niż posiada dana osoba			
Warto zwracać się do zagranicznych instytucji pośrednictwa pracy, ponieważ potrafią udzielić fachowej porady			
Większość Polaków wyjeżdża z kraju i pracuje za granicą, ale myślą o powrocie do Polski			
Na stałe za granicą chcą zostać przede wszystkim ludzie młodzi i dobrze wykształceni			

28. Na jaki cel chciałby Pan/chciałaby Pani przeznaczyć zarobione przez siebie za granicą środki finansowe? Proszę wybrać jedną najbardziej odpowiednią odpowiedź.

- ☐ inwestycja w siebie (ukończenie wybranej szkoły, kursów, szkoleń, itd.)
- ☐ otworzenie własnej działalności gospodarczej
- ☐ zakup mieszkania/remont mieszkania/budowa domu
- ☐ zakup samochodu
- ☐ podróże
- ☐ podniesienie standardu mieszkania (zmiana umeblowania, zaopatrzenie domu w potrzebne sprzęty, itd.)
- ☐ bieżące potrzeby rodziny
- ☐ inwestowanie pieniędzy (gra na giełdzie, wpłata na fundusz inwestycyjny, itd.)
- ☐ nie wiem
- ☐ inne, jakie?

29. Proszę dopasować do każdego poniższego stwierdzenia jeden kraj do którego zdaniem Pana(i) najbardziej dany opis pasuje.

	Dania	Holandia	Irlandia	Niemcy	Norwegia	Stany	Wielka Brytania	Szwajcaria	Włochy	Węgry	Słowacja	Grecja	Hiszpania	Belgia	Finlandia	Czechy	Austria	Francja	Inne państwo, jakie?	Nie wiem
Mieszkańcy są przyjaźnie usposobieni i otwarci																				
W tym kraju często dyskryminuje się pracujących tam obcokrajowców																				
W kraju tym panuje wysoka kultura pracy																				
Trudno odnaleźć się w kulturze tego kraju																				
W tym kraju jest wysoka tolerancja, każdy może być sobą																				
Można w tym kraju uzyskać naprawdę wysokie zarobki																				
Koszty życia w tym kraju są bardzo wysokie																				
Łatwo o konflikt z ludźmi w tym kraju																				
Trudno otrzymać w tym kraju legalne zatrudnienie																				
W tym kraju można zostać łatwo oszukanym																				
Kraj ten jest otwarty na pracowników z zagranicy.																				

METRYCZKA

1. Proszę zaznaczyć swoją płeć:

- ☐ K ☐ M

2. Jak długo przebywa Pan/Pani aktualnie za granicą (proszę podać ilość miesięcy)?

.....

3. Jakie zna Pan/Pani języki obce? Proszę zaznaczyć wszystkie odpowiednie i podać stopień ich znajomości.

4.

Język/Stopień zaawansowania	Poziom podstawowy	Poziom średniozaawansowany	Poziom zaawansowany	Poziom zbliżony do języka ojczystego
j. angielski	☐	☐	☐	☐
j. niemiecki	☐	☐	☐	☐
j. norweski	☐	☐	☐	☐
j. holenderski	☐	☐	☐	☐
j. francuski	☐	☐	☐	☐
j. rosyjski	☐	☐	☐	☐
j. hiszpański	☐	☐	☐	☐
inne, jakie?	☐	☐	☐	☐
nie znam żadnego języka obcego				

5. Proszę powiedzieć ile ma Pan/Pani lat?

.....

6. Jaki jest Pana/Pani stan cywilny?

- ☐ kawaler/panna
- ☐ żyjący w związku partnerskim
- ☐ żonaty/mężatka
- ☐ rozwiedziony/rozwiedziona
- ☐ wdowiec/wdowa

7. Jaka jest wielkość miejscowości, z której Pan/Pani pochodzi?

- ☐ miejscowość w gminie wiejskiej
- ☐ miasto do 20 tys. mieszkańców
- ☐ miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców
- ☐ miasto od 20 do 200 tys. mieszkańców
- ☐ miasto powyżej 200 tys. Mieszkańców

8. Proszę podać nazwę miejscowości, z której Pan/Pani pochodzi. W jakim powiecie leży ta miejscowość?

.....

9. Jakie jest Pana/Pani wykształcenie?

- ☐ podstawowe
- ☐ zawodowe
- ☐ średnie
- ☐ wyższe licencjackie
- ☐ wyższe magisterskie
- ☐ stopień doktora lub tytuł profesora

10. Proszę określić jaki jest Pana/Pani wyuczony zawód? Proszę zaznaczyć jedną wybraną odpowiedź.

- ☐ specjaliści, wolne zawody
- ☐ technicy i średni personel
- ☐ pracownicy administracyjno-biurowi
- ☐ pracownicy branży usługowej, sprzedawcy
- ☐ pracownicy sektora rolniczego
- ☐ robotnicy wykwalifikowani
- ☐ robotnicy niewykwalifikowani

11. Ile osób liczy Pana/i gospodarstwo domowe?

12. Czy posiada Pan/i dzieci?

- ☐ tak
- ☐ nie (proszę przejść do pytania nr 13)

13. Ile dzieci Pani posiada?

- ☐ jedno
- ☐ dwoje
- ☐ troje
- ☐ czworo
- ☐ pięcioro lub więcej

14. Jak ocenia Pan/Pani swoją obecną sytuację materialną? Proszę zaznaczyć jedną wybraną odpowiedź.

- ☐ znacznie powyżej przeciętnej
- ☐ powyżej przeciętnej
- ☐ przeciętna
- ☐ poniżej przeciętnej
- ☐ znacznie poniżej przeciętnej

15. Czy pieniądze wysyłane z zagranicy są jedynym źródłem utrzymania Pana/Pani gospodarstwa domowego?

- ☐ tak
- ☐ nie

16. Proszę powiedzieć jak wysokie kwoty miesięcznie przekazuje Pan/Pani do Polski? Proszę zaznaczyć jedną z możliwych odpowiedzi.

0 - 500zł	501 - 1000zł	1001 - 1500zł	1501 - 2000zł	2001 - 2500zł	2501 - 3000zł	powyżej 3000zł	odmowa odpowiedzi

17. Proszę podać miesięczną wysokość dochodu netto przypadającą na osobę w Pana/Pani gospodarstwie domowym zaznaczając jedną wybraną możliwość.

0 - 500zł	501 - 1000zł	1001 - 1500zł	1501 - 2000zł	2001 - 2500zł	2501 - 3000zł	powyżej 3000zł	odmowa odpowiedzi

Dziękujemy za wszystkie udzielone odpowiedzi!

8 Bibliografia

Pozycje cytowane

1. *Bezrobocie i bezrobotni w opiniach badań opinii społecznej*, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa, marzec 2010.
2. Czapiński J., Panek T., *Diagnoza Społeczna 2009*.
3. Dębowska O., *Migracje - wyniki aktualnych badań i analiz*, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Kraków, czerwiec 2007.
4. Górny A., Kaczmarczyk P., *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, ISS WP, Seria: Prace migracyjne, nr 49 2003.
5. Heffner K., Słodra-Gwiżdż T., *Migracje powrotne na Górny Śląsk z socjologicznej perspektywy*, Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, lipiec 1997.
6. *Informacja w sprawie zatrudnienia obywateli polskich w Państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii oraz obywateli państw EOG w Polsce*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, maj 2010.
7. Kaczmarczyk P. (red.), *Współczesne migracje zarobkowe Polaków – aspekty lokalne i regionalne*, Warszawa 2008.
8. Kaczmarczyk P., *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Warszawa 2005.
9. Kaczmarczyk P., Łukawski W., *Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, Warszawa 2004.
10. Kaczmarczyk P., Tyrowicz J., *Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami*, biuletyn nr 3 Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa, styczeń 2008.
11. Kaczmarczyk P., Tyrowicz J., (red), *Współczesne procesy migracyjne w Polsce a aktywność organizacji pozarządowych w obszarach powiązanych z rynkiem pracy*, Raport FISE, Warszawa 2007,
12. Kawczyńska-Butrym Z., *Migracje. Wybrane zagadnienia*, Lublin 2009.
13. Kłós B., *Migracje zarobkowe Polaków do krajów Unii Europejskiej*, Biuro Analiz Sejmowych, INFOS nr 2, październik 2006.
14. *Migracje zarobkowe Polaków do krajów UE*, INFOS, Biuro Analiz Sejmowych, październik 2006 r.

15. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Pracy - *Informacja w sprawie zatrudnienia obywateli polskich w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii oraz obywateli państw EOG w Polsce*, Warszawa maj 2010.
16. *Ocena sytuacji na rynku pracy i poczucie zagrożenia bezrobociem*, Warszawa, marzec 2010.
17. Okólski M., *Demografia. Podstawowe pojęcia, procesy i teorie w encyklopedycznym zarysie*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2005.
18. Paleczny T., *Idea powrotu wśród emigrantów polskich w Brazylii i Argentynie*, Wrocław-Warszawa-Kraków 1992.
19. Pankowski K. – *Komunikat z badań Polacy pracujący za granicą*, CBOS, Warszawa 2009.
20. *Praca Polaków za granicą*, CBOS komunikat z badań, Warszawa, marzec 2007.
21. *Rocznik statystyczny województwa zachodniopomorskiego*, Warszawa 2010.
22. Roguska B., *Praca Polaków za granicą – komunikat z badań*, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2007.
23. *Stan i prognoza rozwoju województwa zachodniopomorskiego dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie*, Szczecin 2009.
24. Wichrowska E., *Migracja zarobkowa polskich pracowników – na tle działań RPO*. Warszawa 2006.
25. Wiśniewski J., *Emigrować i wracać. Emigracje zarobkowe Polaków po 2004 roku*, Instytut Spraw Publicznych, Wrzesień 2006.
26. *Wpływ emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski*, Departament Analiz i Prognoz Ministerstwa Gospodarki, Warszawa 2007.

Strony i materiały Internetowe:

5. <http://www.rpo.gov.pl/pliki/1160049466.pdf>.
6. <http://www.economist.com/markets/Bigmac/> i dalsze odnośniki z tej strony.
7. <http://www.wup.pl> i dalsze odnośniki z tej strony.
8. www.stat.gov.pl i dalsze odnośniki z tej strony.
9. http://www.mpips.gov.pl/_download.php?f=userfiles%2FFile%2FMigracje%2Fstatystyki%2Fmonitoring_05.2010.pdf.
10. <http://www.numbeo.com/cost-of-living/>.

11. http://www.msz.gov.pl/files/docs/DKiP/Material_nr3Analiza_Ministerstwa_Gospodarki.pdf.
12. http://www.bezrobocie.org.pl/files/1bezrobocie.org.pl/public/biuletyny_fise/Raport_Wspolczesne_procesy_migracyjne.pdf.
13. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
14. Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2006. <http://www.wup.pl/index.php?id=934>
15. Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 2007. <http://www.wup.pl/index.php?id=934>
16. Zagraniczna migracja zarobkowa. Raport pobadawczy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kwiecień 2009. <http://www.wup.pl/index.php?id=934>
17. Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, październik 2009. <http://www.wup.pl/index.php?id=934>

9 Spis tabel

Tabela 1. Koszty podstawowych dóbr i usług w wybranych krajach europejskich w Euro (stan sierpień/wrzesień 2010)	18
Tabela 2. Ilość zakupu podstawowych dóbr i usług za miesięczne średnie wynagrodzenie w wybranych krajach europejskich (stan sierpień/wrzesień 2010)	18
Tabela 3. Siła nabywcza w wybranych krajach europejskich (stan sierpień/wrzesień 2010)	19
Tabela 4. Migracje zagraniczne ludności na pobyt stały w województwie zachodniopomorskim (lata 2005, 2007, 2008)	20
Tabela 5. Migracje zagraniczne na pobyt stały mieszkańców woj. zachodniopomorskiego według wieku w latach 2006-2009	33
Tabela 6. Podsumowanie korzyści i kosztów emigracji	35
Tabela 7. Liczebność próby w ramach badań na temat zagranicznej migracji zarobkowej mieszkańców województwa zachodniopomorskiego przeprowadzanych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2009	37
Tabela 8. Planowane wydatki i inwestycje w Polsce migrantów z województwa zachodniopomorskiego według badań w latach 2006–2009 (w proc.)*	64
Tabela 9. Znajomość języków obcych przez migrantów z województwa zachodniopomorskiego w świetle badań w latach 2007–2009 (proc.)	67
Tabela 10. Płeć badanych migrantów	70
Tabela 11. Wiek badanych migrantów	70
Tabela 12. Struktura wieku badanych migrantów w poszczególnych krajach migracji	72
Tabela 13. Kraj migracji a wielkość miejscowości pochodzenia badanych migrantów	73
Tabela 14. Płeć a wielkość miejscowości pochodzenia badanych migrantów	74
Tabela 15. Stan cywilny a płeć migrantów	74
Tabela 16. Ilość osób w gospodarstwie domowym badanych migrantów	75
Tabela 17. Kraj migracji a posiadanie dzieci przez migrantów	75
Tabela 18. Płeć a posiadanie dzieci przez migrantów	76
Tabela 19. Stan ilościowy dzieci migrantów	76
Tabela 20. Wykształcenie migrantów	76
Tabela 21. Wykształcenie a płeć migrantów	77
Tabela 22. Kraj migracji badanych migrantów	78
Tabela 23. Kraj migracji według płci migranta	78
Tabela 24. Stan cywilny migrantów w poszczególnych krajach	79
Tabela 25. Znajomość języków obcych wśród obecnych migrantów	80
Tabela 26. Płeć a pierwszy wyjazd migranta	80
Tabela 27. Płeć a częstotliwość wcześniejszych wyjazdów za granicę do pracy badanych migrantów	81
Tabela 28. Płeć a planowany powrót do Polski badanych migrantów	81
Tabela 29. Płeć a planowany ponowny zagraniczny wyjazd zarobkowy badanych migrantów	82
Tabela 30. Czas przebywania za granicą badanych migrantów	83
Tabela 31. Długość pobytu za granicą badanych migrantów - bez skrajnych wartości	83
Tabela 32. Płeć a czas przebywania za granicą obecnych migrantów	84
Tabela 33. Wykształcenie migrantów a kraj migracji	87
Tabela 34. Kategorie zawodów migrantów	88
Tabela 35. Kategoria zawodu a kraj migracji badanych migrantów	88
Tabela 36. Płeć a kategoria zawodu migrantów	89
Tabela 37. Wysokość dochodu netto przypadająca na osobę w gospodarstwie domowym a kraj migracji obecnych migrantów	90
Tabela 38. Płeć a wysokość dochodu netto przypadający na osobę w gospodarstwie domowym badanych migrantów	90
Tabela 39. Miesięczna kwota przekazywana do Polski a kraj migracji obecnych migrantów	91

Tabela 40. Płeć a pieniądze z zagranicy, jako jedyne źródło utrzymania gospodarstwa domowego badanych migrantów	92
Tabela 41. Pieniądze z zagranicy, jako jedyne źródło utrzymania gospodarstwa domowego a kraj migracji badanych migrantów	92
Tabela 42. Ocena obecnej sytuacji materialnej a kraj migracji badanych migrantów	93
Tabela 43. Czynniki decydujące o podjęciu decyzji o wyjeździe za granicę badanych migrantów	94
Tabela 44. Płeć reemigrantów a wielkość miejscowości ich zamieszkania	114
Tabela 45. Wiek reemigrantów	115
Tabela 46. Wiek reemigrantów - statystyki opisowe	115
Tabela 47. Stan cywilny reemigrantów	117
Tabela 48. Wykształcenie reemigrantów z podziałem na płeć.	117
Tabela 49. Miejsca planowanych migracji zarobkowych - reemigranci.	118
Tabela 50. Planowany kraj (miejsce) migracji kobiet i mężczyzn - reemigranci	119
Tabela 51. Miejsce planowanej migracji a wiek respondenta - reemigranci	120
Tabela 52. Najczęściej wskazywane kraje migracji a wielkość miejscowości pochodzenia reemigranta	121
Tabela 53. Najczęściej wskazywane kraje emigracji a wykształcenie reemigranta	122
Tabela 54. Poziom znajomość języków obcych wśród reemigrantów	123
Tabela 55. Częstotliwość wcześniejszych wyjazdów zagranicznych reemigrantów w podziale na płeć	123
Tabela 56. Planowana częstotliwość wyjazdów reemigrantów w podziale na płeć.	124
Tabela 57. Planowany okres pobytu za granicą według płci reemigranta	125
Tabela 58. Czas planowanego pobytu w najpopularniejszych krajach wyjazdu reemigrantów	126
Tabela 59. Kategorie zawodów reemigrantów	127
Tabela 60. Kategorie zawodów a płeć reemigrantów	127
Tabela 61. Najczęściej wskazywane kraje emigracji a wyuczony zawód reemigranta	128
Tabela 62. Wysokość dochodu netto przypadającego na osobę w gospodarstwie domowym reemigrantów	130
Tabela 63. Wysokość dochodu netto przypadającego na osobę w gospodarstwie domowym a kraj planowanego wyjazdu przez reemigrantów	131
Tabela 64. Ocena obecnej sytuacji materialnej reemigrantów	132
Tabela 65. Ocena obecnej sytuacji materialnej a kraj planowanego wyjazdu przez reemigrantów	132
Tabela 66. Pieniądze z zagranicy, jako jedyne źródło utrzymania gospodarstwa domowego reemigranta	132
Tabela 67. Pieniądze z zagranicy, jako jedyne źródło utrzymania gospodarstwa domowego reemigranta a planowany kraj wyjazdu	133
Tabela 68. Ilość osób w gospodarstwie domowym reemigrantów	133
Tabela 69. Posiadanie dzieci przez reemigrantów	134
Tabela 70. Posiadanie dzieci a płeć reemigrantów	134
Tabela 71. Ilość dzieci reemigrantów	134
Tabela 72. Płeć reemigrantów a ilość dzieci	135
Tabela 73. Posiadanie dzieci a kierunek planowanego wyjazdu przez reemigrantów	135
Tabela 74. Zawody wykonywane w Polsce przez reemigrantów	144
Tabela 75. Płeć a pozostawanie bez pracy migrantów.	150

10 Spis wykresów

Wykres 1. Stopa bezrobocia w % w Polsce i najpopularniejszych krajach emigracji mieszkańców województwa zachodniopomorskiego (stan: sierpień 2010)	13
Wykres 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa zachodniopomorskiego w sierpniu 2010 r. (w proc.)	14
Wykres 3. PKB per capita w PPS (UE=100) dla wybranych krajów Europy w latach 2006-2009	15
Wykres 4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w poszczególnych powiatach województwa zachodniopomorskiego w 2009 roku	15
Wykres 5. Minimalne miesięczne wynagrodzenie w euro w wybranych krajach UE w roku 2010	16
Wykres 6. Big Mac Index opracowany przez „The Economist” i opublikowany w marcu 2010 roku w wybranych krajach	17
Wykres 7. Liczba emigrantów z Polski na pobyt czasowy w latach 2008-2009 (w tys.)	21
Wykres 8. Liczba polskich emigrantów w Wielkiej Brytanii w latach 2006-2009	22
Wykres 9. Migracje zagraniczne na pobyt stały mieszkańców woj. zachodniopomorskiego według płci w latach 2004-2009	32
Wykres 10. Osoby wyjeżdżające z Polski do pracy za granicę w zależności od wielkości miejsca zamieszkania w 2009 roku	33
Wykres 11. Osoby wyjeżdżające z Polski do pracy za granicę w zależności od poziomu wykształcenia w 2009 roku (proc.)	34
Wykres 12. Udział kobiet w badanych populacjach migrantów z województwa zachodniopomorskiego w latach 2006-2009	39
Wykres 13. Wykształcenie migrantów z województwa zachodniopomorskiego w latach 2006-2009	39
Wykres 14. Aktywność zawodowa badanych populacji migrantów z województwa zachodniopomorskiego w latach 2006-2009	41
Wykres 15. Wielkość miejscowości zamieszkania badanych migrantów z województwa zachodniopomorskiego w latach 2006-2009	42
Wykres 16. Aspekty pracy za granicą uważane przez migrantów z województwa zachodniopomorskiego za lepsze niż w Polsce według badań w latach 2006-2009	45
Wykres 17. Okres trwania planowanych wyjazdów zarobkowych migrantów z województwa zachodniopomorskiego według badań w latach 2006-2009	46
Wykres 18. Najpopularniejsze kraje migracji zarobkowej migrantów z województwa zachodniopomorskiego według badań w latach 2006-2009	47
Wykres 19. Naciski ze strony otoczenia migrantów z województwa zachodniopomorskiego do podjęcia lub zaniechania wyjazdu zagranicznego według badań w latach 2006-2009	49
Wykres 20. Oczekiwania migrantów z województwa zachodniopomorskiego względem wyjazdu w świetle badań w latach 2006-2009	50
Wykres 21. Formy przygotowania do zagranicznego wyjazdu zarobkowego migrantów z województwa zachodniopomorskiego w świetle badań w latach 2006-2009	53
Wykres 22. Udział korzystających z pośrednictwa lub doradztwa pracy migrantów z województwa zachodniopomorskiego w świetle badań w latach 2006-2009	53
Wykres 23. Odsetek migrantów z województwa zachodniopomorskiego, którzy pracują lub zamierzają pracować swoim zawodem według badań w latach 2006-2009	54
Wykres 24. Odsetek migrantów z województwa zachodniopomorskiego, którzy znaleźli pracę przed planowanym wyjazdem według badań w latach 2006-2009	55
Wykres 25. Osoby i instytucje pośredniczące w poszukiwaniu pracy za granicą dla migrantów z województwa zachodniopomorskiego w świetle badań w latach 2006-2009	57
Wykres 26. Czas poszukiwania pracy przez migrantów z województwa zachodniopomorskiego, którzy jeszcze jej nie znaleźli w świetle badań w latach 2006-2009	58
Wykres 27. Osoby i instytucje, dzięki którym migranci z województwa zachodniopomorskiego zamierzają znaleźć pracę, w świetle badań w latach 2006-2009	59

Wykres 28. Odsetek migrantów z województwa zachodniopomorskiego deklarujących przesyłanie pieniędzy do Polski w świetle badań w latach 2006–2009	60
Wykres 29. Procent wynagrodzenia przesyłanego do Polski przez migrantów z województwa zachodniopomorskiego w świetle badań w latach 2006–2009	61
Wykres 30. Planowane wydatki i inwestycje w kraju emigracji migrantów z województwa zachodniopomorskiego według badań w latach 2006-2009	62
Wykres 31. Odsetek migrantów z województwa zachodniopomorskiego deklarujących wydanie/zainwestowanie oszczędności po powrocie do Polski według badań w latach 2006-2009	63
Wykres 32. Przewidywane zarobki za granicą i oczekiwane zarobki w Polsce migrantów z województwa zachodniopomorskiego w świetle badań w latach 2006–2009	65
Wykres 33. Kategorie wiekowe migrantów	71
Wykres 34. Struktura wieku badanych migrantów według płci (w proc.)	71
Wykres 35. Płeć a czas przebywania za granicą obecnych migrantów (w proc.)	84
Wykres 36. Długość pobytu za granicą w poszczególnych krajach vs. wiek migrantów	85
Wykres 37. Długość pobytu za granicą migrantów z poszczególnych powiatów vs. wiek migrantów	86
Wykres 38. Wiek reemigrantów (ilość respondentów w danym przedziale wiekowym)	115
Wykres 39. Wiek a płeć reemigrantów (w proc.)	116
Wykres 40. Zgodność wykonywanej pracy z kwalifikacjami obecnych migrantów	136
Wykres 41. Zgodność z kwalifikacjami wykonywanej w Polsce pracy przez obecnych migrantów	137
Wykres 42. Zawody i prace najczęściej wykonywane za granicą przez mieszkańców województwa zachodniopomorskiego pracujących poza granicami Polski w czasie prowadzenia badania	137
Wykres 43. Zawody i prace najczęściej wykonywane w Polsce wśród obecnych migrantów	138
Wykres 44. Rozwiązania związane z pracą, jakie obecni migranci chcieliby przenieść do pracy w Polsce	139
Wykres 45. Zgodność z kwalifikacjami wykonywanej pracy podczas ostatniego zagranicznego wyjazdu zarobkowego reemigrantów	141
Wykres 46. Zgodność z kwalifikacjami zawodu wykonywanego w Polsce reemigrantów	141
Wykres 47. Zawody wykonywane podczas ostatniego zagranicznego wyjazdu zarobkowego niezwiązane z wyuczonym zawodem reemigrantów	143
Wykres 48. Rozwiązania w pracy za granicą, które reemigranci chcieliby przenieść do Polski	146
Wykres 49. Oczekiwane wynagrodzenia w pracy zagranicznej reemigrantów.	147
Wykres 50. Pozostawanie bez pracy reemigrantów podczas ostatniego pobytu za granicą.	149
Wykres 51. Pozostawanie bez pracy migrantów podczas ostatniego pobytu za granicą.	150
Wykres 52. Długość pozostawania bez pracy podczas ostatniego pobytu (Reemigranci)	151
Wykres 53. Długość pozostawania bez pracy podczas ostatniego pobytu (Migranci)	151