



Zagraniczne migracje zarobkowe w województwie zachodniopomorskim w 2010 roku



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Zagraniczne migracje zarobkowe
w świetle badań
Zachodniopomorskiego
Obserwatorium Rynku Pracy

Szczecin 2011

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
Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonane z podaniem źródła.

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
ul. A. Mickiewicza 41, 70-383 Szczecin
e-mail: sekretariat@wup.pl
www.wup.pl

Recenzja:

dr Andrzej Michałak

Redakcja:

Renata Błasiak-Grudzień
Paweł Nowak

Autor:

dr Joanna Hołub-Iwan – Rozdział II, V;
dr Artur Frąckiewicz – Rozdział I, III, IV

Skład, oprawa graficzna i druk:

PPH ZAPOL S.J.
al. Piastów 42, 71-062 Szczecin
zapol@zapol.com.pl

Nakład: 750 egzemplarzy

ISBN: 978-83-61985-07-5

SPIS TREŚCI

Wstęp	4
Rozdział I Definicyjne i teoretyczne podstawy badań nad migracjami zarobkowymi	6
1.1. Definicje i typologie zagranicznych migracji zarobkowych	7
1.2. Wybrane koncepcje teoretyczne wykorzystywane w badaniach nad zagranicznymi migracjami zarobkowymi	9
Rozdział II Metodyka prowadzenia badań migracji zarobkowych – przegląd i ocena stosowanych metod	15
2.1. Problemy metodyki doboru próby do badań migracji zarobkowych	15
2.2. Wybrane przykłady podejścia metodologicznego do badań migracji zarobkowych	18
2.2.1. Populacje objęte badaniem	18
2.2.2. Dobór próby do badań	19
2.2.3. Metody i techniki badań	24
2.2.4. Liczebność próby badawczej	25
Rozdział III Zjawisko zagranicznych migracji zarobkowych w Polsce	28
3.1. Zmiany w postrzeganiu zjawiska migracji zarobkowych w Polsce	28
3.2. Problemy z oszacowaniem skali zjawiska wyjazdów zarobkowych z Polski	29
3.3. Aktywność migracyjna obywateli Polski z uwzględnieniem podziału na województwa	31
3.4. Konsekwencje zagranicznych migracji zarobkowych	34
Rozdział IV Zagraniczne migracje zarobkowe mieszkańców województwa zachodniopomorskiego w świetle badań Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy ZORP (2006-2009) – wybrane konteksty badawcze	36
4.1. Kierunki zagranicznych migracji zarobkowych badanych mieszkańców województwa zachodniopomorskiego	37
4.2. Doświadczenia i oczekiwania związane z pracą za granicą	39
4.3. Motywy migracji zarobkowych	44
4.4. Źródła informacji i pomocy – sieci migracyjne	46
4.5. Rodzina jako jednostka decyzyjna	50
4.6. Wpływ zagranicznych migracji zarobkowych na zachodniopomorski rynek pracy	53
Rozdział V Wyniki badań migracji zarobkowych mieszkańców województwa zachodniopomorskiego grudzień 2010 r. – badania osób przebywających za granicą	56
5.1. Struktura demograficzna migrantów	56
5.2. Kierunki migracji zarobkowych osób przebywających za granicą	63
5.3. Motywy zagranicznych migracji zarobkowych osób pracujących za granicą	69
5.4. Kategorie zawodów migrantów zarobkowych	72
5.5. Sytuacja materialna migrantów	75
5.6. Czas pobytu migrantów za granicą	80
5.7. Częstotliwość wyjazdów migrantów	82
5.8. Plany powrotu migrantów	83
5.9. Znajomość języków obcych wśród migrantów	85
5.10. Praca zawodowa wykonywana przez migrantów za granicą	87
5.11. Oczekiwane warunki pracy	89
5.12. Próba szacowania skali bezrobocia wśród Polaków za granicą	91
Bibliografia	95
Spis tabel	97
Spis wykresów	99
Spis rysunków i wzorów	100

Wstęp

W przypadku zainteresowania badaczy społecznych, zagranicznymi migracjami zarobkowymi, nie mamy z pewnością do czynienia tylko z przejściową „akademicką modą”. Zainteresowanie migracjami i towarzyszący jej imponujący przyrost publikacji na rynku wydawniczym jest konsekwencją istotnych zmian, jakie możemy obserwować od kilku lat na polskim, a zwłaszcza na europejskim rynku pracy. Związane są one przede wszystkim z możliwością swobodnego przekraczania granic państwowych – zwłaszcza w kierunku zachodnim, a także z otwarciem większości zachodnioeuropejskich rynków pracy dla pracowników z Polski. W konsekwencji, w ostatnich latach miliony Polaków podjęło decyzję o zagranicznym wyjeździe zarobkowym. Perspektywa znalezienia dobrze płatnej oraz często legalnej pracy za granicą, stała się wyjątkowo przyciągającą. Skala zjawiska była na tyle duża, że stało się ono zarówno przedmiotem ożywionej debaty publicznej, jak i przedmiotem zainteresowania badaczy społecznych. Należy przypuszczać, że zainteresowanie to w najbliższych latach raczej nie osłabnie – choćby ze względu na pełne otwarcie niemieckiego rynku pracy dla pracowników z Polski, w maju 2011 r.

Prawie od samego początku przełomu w zagranicznych migracjach zarobkowych, związanych z wejściem Polski do Unii Europejskiej, stały się one przedmiotem zainteresowania Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy (ZORP) działającym w ramach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Warto zaznaczyć, że dotychczas najprawdopodobniej żadna inna regionalna instytucja nie przeprowadzała badań nad zagranicznymi migracjami zarobkowymi w województwie zachodniopomorskim, opartych na tak dużej próbie, oraz na tak licznej kategorii respondentów.

Niniejsze opracowanie nie pretenduje do miana wyczerpującego podsumowania badań przeprowadzanych w ramach ZORP w latach 2006-2010. Zainteresowanych Czytelników odsyłamy do szczegółowych raportów dostępnych na stronie internetowej Obserwatorium, a także do szeregu pozycji z tzw. literatury przedmiotu. Naszym celem było przede wszystkim przybliżenie wybranych obszarów teoretycznych, rozwiązań metodologicznych, a także zwrócenie uwagi na specyfikę oraz doniosłość problematyki badawczej, dotyczącej zagranicznych migracji zarobkowych.

Praca składa się z pięciu części. W rozdziale pierwszym starano się przybliżyć Czytelnikowi podstawowe koncepcje teoretyczne oraz rozwiązania definicyjne, które stanowiły inspirację poznawczą dla badaczy skupionych w ZORP. W rozdziale drugim skoncentrowano się na metodologicznych problemach związanych z badaniami zagranicznych migracji zarobkowych. Szczególną uwagę zwrócono na problematykę doboru próby, która w przypadku badania migracji zarobkowych jest szczególnie interesująca. W trzeciej części pracy można znaleźć informacje, dotyczące zjawiska zagranicznych migracji zarobkowych całego kraju w kontekście jego skali, dynamiki, a także konsekwencji jego występowania. W rozdziale czwartym zostały zaprezentowane wybrane wyniki badań zagranicznych migracji zarobkowych przeprowadzanych pod nadzorem zespołu ZORP w latach 2006-2009. Przy czym, część wyników badań dotyczących mieszkańców woj. zachodniopomorskiego starano się zaprezentować w kontekście ogólnopolskim. Piąta część pracy stanowi prezentację wybranego zakresu wyników badań, przeprowadzonych przez ZORP w 2010 roku.

Oddajemy w Państwa ręce niniejszą publikację z nadzieją, że będzie ona z jednej strony stanowić źródło elementarnej wiedzy, dotyczącej zagranicznych migracji zarobkowych, z drugiej natomiast, zachęci Czytelników do pogłębionego zainteresowania zjawiskiem i skłoni do lektury obszernych raportów badawczych opublikowanych przez ZORP.

Rozdział I Definityjne i teoretyczne podstawy badań nad migracjami zarobkowymi

Migracje społeczne stanowią jeden z najbardziej interesujących przejawów zmiany społecznej. Zainteresowanie migracjami jest dla badaczy społecznych zajęciem doniosłym choćby ze względu na ich społeczne konsekwencje na każdym z poziomów struktury społecznej – makro, mezo oraz mikro. Dlatego nie powinno dziwić zainteresowanie migracjami zarówno ze strony ekonomistów, socjologów, politologów, antropologów kulturowych, czy też psychologów społecznych lub historyków. Ruchy migracyjne wpływają np. na stan rynków pracy, w tym ich wewnętrzną konkurencyjność; poziom płac, deficyt lub nadwyżkę poszczególnych zawodów, przepływ kapitału. W wymiarze kulturowym, uruchamiają procesy przystosowawcze, prowokują konflikty społeczne, procesy integracyjne oraz dezintegracyjne. Wpływają także na lokalne koloryty społeczne w postaci nowych form spędzania wolnego czasu, nowych wzorców konsumpcji, nowej etyki zawodowej, nowych form komunikacji i zarządzania, zmieniają relacje rodzinne, nakładają na migrantów nowe role społeczne, czy też zmieniają definicje dotychczas pełnionych ról, przynoszą także zmiany w obszarze norm i wzorów zachowań. Z migracjami społecznymi związane są także konsekwencje jednostkowe. Za przykład mogą posłużyć choćby efekty psychiczne rozłąki z bliskimi pozostawionymi w macierzystym kraju. Ważnym przedmiotem zainteresowań badaczy społecznych, są także oczekiwania, czy też obawy, które towarzyszą migracji. Mamy zatem do czynienia z doniosłym dla życia społecznego zjawiskiem, którego poznawcze zaniebdanie prowadzi wprost do braku zrozumienia wielu innych zjawisk społecznych.

Migracje społeczne nie są zjawiskiem nowym. Można stwierdzić, że są wpisane w istotę życia społecznego. Zmienia się tylko ich forma, skala i częstotliwość. Powyższe uwagi dotyczą również zagranicznych migracji zarobkowych. Ze względu na łatwo zauważalne, duże zainteresowanie tym zjawiskiem ze strony mediów, można odnieść błędne wrażenie, że mamy do czynienia ze zjawiskiem nowym właśnie. Jednak zarówno w Polsce, w Europie, jak i na innych kontynentach migracje zarobkowe (w tym zagraniczne) występują od wieków. W przypadku Polski wystarczy wymienić choćby motywowane ekonomicznie wyjazdy Polaków do Stanów Zjednoczonych, Francji czy też Prus. W skali globalnej, jako przykładowe można wymienić migracje transoceaniczne – np. Irlandczyków, Anglików, Szkotów, Skandynawów, Niemców i Włochów do krajów Ameryki Północnej oraz Ameryki Południowej. Migracje społeczne, w tym zagraniczne migracje zarobkowe, były i są przedmiotem zainteresowania wybitnych badaczy społecznych, co znalazło swój wyraz w postaci wielu opracowań. Tym samym nie stanowiły i nie stanowią one drugorzędного – biorąc pod uwagę główny nurt zainteresowań – przedmiotu zainteresowań. Dla polskiego czytelnika wyjątkowo interesujące, są choćby prace Maxa Webera, dotyczące „ustroju gospodarczego Niemiec”¹. Właśnie Max Weber widział zagrożenie dla niemieckiej racji stanu na terenach wschodnich („utrzymywaniu niemieckości”) ze względu na napływ słowiańskich (zwłaszcza polskich) robotników sezonowych. Oczywiście możemy się zastanawiać, czy były to migracje zagraniczne. Objawia się w tym miejscu jedna z osobliwości przedmiotu zainteresowania nauk społecznych. O ile faktycznie nie

¹ D. Kaesler: Weber. Życie i dzieło, przełożyła S. Lisiecka, Warszawa 2010: Wydawnictwo Oficyna naukowa, s. 80-105.

mieliśmy pod koniec XIX wieku do czynienia z granicą „polsko – niemiecką”, o tyle istniała (co wyraźnie podkreślał M. Weber) granica „kulturowo – narodowa”. Tym samym jak widać dla badaczy społecznych, nie zawsze najważniejszymi są granice państw, formalne podziały społeczne, chociaż obecnie to przekroczenie tych właśnie jest warunkiem koniecznym, uznania migracji za zagraniczną w pełnym słowa znaczeniu.

1.1. Definicje i typologie zagranicznych migracji zarobkowych

Migracje społeczne rozumiane są najczęściej, jako forma mobilności przestrzennej związana ze zmianą miejsca zamieszkania². W nawiązaniu do powyższej definicji możemy zdefiniować migracje zarobkowe – jest to forma mobilności przestrzennej związana ze zmianą miejsca zamieszkania w celu podjęcia pracy. W konsekwencji – zagraniczna migracja zarobkowa, jest to forma mobilności przestrzennej związana ze zmianą miejsca zamieszkania oraz przekroczeniem granic państwowych w celu podjęcia pracy. W literaturze przedmiotu wymieniane są różne typy migracji społecznych. Jedną z propozycji zgłosił Adam Walaszek w pracy „Migracje Europejczyków”³. Autor wyróżnił:

1. Lokalne ruchy migracyjne – jak sama nazwa wskazuje jest to forma mobilności społecznej związana z przemieszczaniem się w ramach lokalnych rynków pracy, wyznaczanych w odległej przeszłości np. przez granice parafii, diecezji itp. Obecnie granice te pokrywają się z granicami powiatów, gmin, województw lub regionów;
2. Migracje cyrkularne – forma mobilności przestrzennej polegająca na czasowej zmianie miejsca zamieszkania i powrocie do poprzedniej siedziby. Za przykład mogą posłużyć zarobkowe migracje sezonowe – np. Polacy wyjeżdżający do pracy przy zbiorze truskawek w Hiszpanii;
3. Migracje łańcuchowe – związane z istnieniem sieci powiązań związanych z pokrewieństwem, przyjaźnią itp. W ramach grup o charakterze wspólnotowym mamy do czynienia z przepływem informacji oraz z udzielaniem pomocy, która zachęca do zachowań migracyjnych, a przede wszystkim czyni je subiektywnie bezpiecznymi (m.in. eliminacja efektów „wyprawy w nieznane” oraz konieczności „radzenia sobie samemu”). Należy pamiętać, że w grupach opartych na więziach emocjonalnych występuje wyższy poziom lojalności wobec członków grupy (związany m.in. z wysokim poczuciem identyfikacji z grupą), a w konsekwencji wysoki poziom zaufania społecznego. Jest to wyjątkowo interesujący typ migracji w kontekście badań zagranicznych migracji zarobkowych.

Powyższy podział nie jest jedynym, obowiązującym w literaturze przedmiotu. Przede wszystkim należy pamiętać o podziale na migracje wewnętrzne i zewnętrzne. Pierwsze z wymienionych – dokonujące się w granicach państwa – nie stanowią przedmiotu naszych zainteresowań. Drugie z wymienionych wiążą się z przekroczeniem granicy państwowej. Aktorzy społeczni migrujący zewnętrznie

² Socjologia. Przewodnik encyklopedyczny, Warszawa 2008, s. 117-119.

³ A. Walaszek: *Migracje europejczyków, 1650-1914*, Kraków 2007: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, s. 21-24.

– są traktowani z perspektywy kraju opuszczanego, jako emigranci, natomiast z perspektywy kraju zasilanego (docelowego), jako imigranci. Proponujemy wzbogacenie wymienionych rodzajów migracji o wyróżnione ze względu na kryterium decyzyjne, kryterium teleologiczne, kryterium czasowe, kryterium legalności oraz o kryterium informacyjne⁴.

Według kryterium decyzyjnego wyróżnić można migracje dobrowolne oraz przymusowe. Podział ten jest jasny i wyraźny o ile wprowadzimy kryteria administracyjne. Wówczas unikamy wątpliwości związanych z przymusowością odczuwaną subiektywnie. Trudno jednoznacznie stwierdzić, czy osoba wyjeżdżająca do np. pracy sezonowej nie jest niejako „zmuszona” choćby fatalnymi warunkami życia i brakiem pracy do skorzystania z okazji zarobkowania za granicą. Tym samym, mamy tutaj na myśli przede wszystkim przymus administracyjny i związane z tym akty przemocy w stosunku do aktorów społecznych - np. deportacja, wypędzenie itd. Być może mniej precyzyjnym, ale jednocześnie mniej kłopotliwym jest przyjęcie, że migracja przymusowa, to mobilność przestrzenna związana ze zmianą miejsca zamieszkania dokonana wbrew woli aktora społecznego. Badane przez nas zagraniczne migracje zarobkowe w województwie zachodniopomorskim traktowane są, jako dobrowolne.

Ze względu na kryterium teleologiczne (celowościowe) można wyróżnić migracje ekonomiczne oraz pozaekonomiczne. Innymi słowy, za – przyjmijmy - dobrowolną decyzją migracyjną, mogą stać okoliczności związane z zarabkowaniem lub z innymi motywami. Interesujące nas zagraniczne migracje zarobkowe w województwie zachodniopomorskim, mają oczywiście charakter ekonomiczny – zresztą, tak jak każda migracja o charakterze zarobkowym. Przykładem migracji o charakterze pozaekonomicznym jest choćby emigracja z powodów prześladowań politycznych, a także np. w celach poznawczych, edukacyjnych itp.

Interesującym jest także kryterium czasowe. Wyróżnić tutaj możemy:

1. *Migrację stałą* (osiedleńczą) – związaną z zamiarem pozostania na stałe poza krajem pochodzenia;
2. *Migrację okresową*, w tym – długookresową (na okres minimum 1 roku) oraz krótkotrwałą (na okres poniżej 1 roku);
3. *Migrację cyrkulacyjną* (wahadłową) – polega ona na powtarzających się wyjazdach i powrotach z/do kraju pochodzenia.

Kolejnym kryterium – wymienionym przez Zofię Kawczyńską-Butrym – jest kryterium legalności. W oparciu o nie możemy wyróżnić migracje legalne, migracje nielegalne oraz przejściowe. Z pierwszymi mamy do czynienia, gdy przekroczenie granicy odbywa się zgodnie z prawem. W przypadku migracji zarobkowych legalność rozszerzona jest także na kwestię prawnego uregulowania stosunku pracy, w jaki wchodzi migrant. Migracje nielegalne związane są z naruszeniem przez migranta norm prawnych – czy to podczas przekraczania granicy, czy też w związku z podjęciem pracy (zjawisko pracy „na czarno”). Migracje przejściowe wiążą się posiadaniem pozwolenia na tymczasowy pobyt na terytorium danego państwa (np. w charakterze ubiegającego się o przyznanie azylu politycznego).

⁴ Z. Kawczyńska-Butrym: *Migracje – wybrane zagadnienia*, Lublin 2009, s. 15-24.

1.2. Wybrane koncepcje teoretyczne wykorzystywane w badaniach nad zagranicznymi migracjami zarobkowymi

Jak wcześniej wspomniano, rezultaty procesów migracyjnych można zaobserwować na różnych poziomach struktury społecznej. Dotyczy to także czynników inicjujących, osłabiających lub intensyfikujących procesy migracyjne. W celu opisu i wyjaśnienia procesów migracyjnych na poszczególnych poziomach struktury społecznej na gruncie nauk społecznych, zgłoszono szereg propozycji teoretycznych. W literaturze przedmiotu są one najczęściej kojarzone bezpośrednio z poszczególnymi poziomami struktury społecznej. W przypadku migracji zarobkowych mamy do czynienia z prawdziwym bogactwem teoretycznych ujęć, uwzględniających różne aspekty tych procesów w sposób charakterystyczny dla nauk, na gruncie których powstały. W konsekwencji dysponujemy ekonomicznymi, geograficznymi, psychologicznymi, czy też socjologicznymi teoriami migracji. W tabeli nr 1 zostały wyróżnione trzy poziomy analizy procesów migracyjnych (zwłaszcza interesującej nas tutaj migracji zarobkowej) i wybrane, odpowiadające im perspektywy teoretyczne.⁵

Szczególnie interesującym i płodnym poznawczo podejściem teoretycznym jest socjologiczna Push – pull theory (Everett S. Lee)⁶. Wyznacza ono sposób patrzenia na zjawisko migracji zarobkowych, poprzez uwzględnienie czynników wypychających (push factors) oraz czynników przyciągających (pull factors). Pierwsze z wymienionych, związane są z miejscem pochodzenia migranta (czynniki wypychające), natomiast drugie z obszarem przeznaczenia (krajem docelowym). W teorii E. S. Lee wskazuje się także związane z zachowaniami migracyjnymi przeszkody pośrednie oraz czynniki osobiste. Uwzględniając cztery wymienione czynniki, a w zasadzie kategorie czynników, można skonstruować model teoretyczny służący do analizy rzeczywistych procesów migracyjnych. U podstaw teorii push – pull leży przekonanie, że naturalnym stanem dla aktora społecznego jest stan swoistej naturalnej ociężałości. Tym samym dla wystąpienia potrzeby migracyjnej niezbędne jest wystąpienie na tyle silnych bodźców, aby z owego „naturalnego” stanu jednostkę wytrącić, tzn. uczynić go niepożądanym.

⁵ P. Kaczmarczyk: *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Warszawa 2005, s. 23-92.

⁶ P. Kaczmarczyk: *Migracje...*, op. cit., s. 28-31.

Tabela 1. Poziomy struktury społecznej i odpowiadające im ujęcia teoretyczne

	Przykładowe ujęcia teoretyczne	Specyfika
Poziom makrostrukturalny	Teorie ekonomiczne i socjologiczne: • Teoria dualnego rynku pracy, • Teoria kolejnościowa, • Teoria E.S. Lee (push – pull theory)	Zwraca się tutaj uwagę na czynniki strukturalne – np. specyfika struktury zawodowej na rynkach pracy „przyjmujących”, w tym podaż i popyt siły roboczej na danym rynku pracy; czy też struktura płac na rynku krajowym. Można także wymienić: poziom bezrobocia, istnienie deficytu i nadwyżki w poszczególnych segmentach zawodowych lub otwartość formalną danego rynku pracy (możliwości legalnego zatrudnienia), zróżnicowanie regionalne rynku pracy w kraju pochodzenia itd. Krajowy rynek pracy (kraju przyjmującego) traktowany jest tutaj, jako system posiadający pewne cechy, decydujące o tym, czy i z jakich źródeł zostają przez ów system przyjmowani migranci zarobkowi. Tym samym o tym czy aktor społeczny zdecyduje się na uczestnictwo w danym systemie decydują pierwotne czynniki obiektywne. W oparciu o ich znajomość lub przypisywanie im pewnych wartości jednostki podejmują decyzje dotyczące zagranicznej migracji zarobkowej.

Poziom mezostrukturalny	Teoria sieci migracyjnych	Zwraca się tutaj uwagę na konsekwencje istnienia sieci migracyjnych w kontekście komunikacyjnym, funkcjonalnym, a także emocjonalnym. Powiązania te można z powodzeniem opisywać w kontekście socjologicznej teorii więzi społecznej lub teorii integracji społecznej. Sieci migracyjne rozumiane są tutaj, jako powiązania (relacje krewniacze, przyjacielskie itp.), w jakie wchodzi z sobą migranci: byli, aktualni lub potencjalni, oraz osoby niemigrujące przebywające w krajach docelowych oraz krajach pochodzenia. Istnienie takich powiązań prowadzi do określonych konsekwencji. Wpływa m.in. na: decyzje o emigracji, dynamikę i rozmiar migracji, obniżenie subiektywnej oceny ryzyka związanego z podejmowaną decyzją o emigracji. Istnienie sieci migracyjnych wpływa również na specyfikę więzi społecznych, a także na wzory i normy zachowań w kraju docelowym. ⁷
Poziom mikrostrukturalny	Teoria NELM – New Economics of Labour Migration (Nowa Ekonomika Migracji Pracowniczych)	W teorii NELM szczególną wagę w kontekście opisu i wyjaśniania zjawiska migracji przypisuje się tzw. relatywnej depriwacji oraz rodzinie migranta, jako środowiska społecznie pierwotnego. W pierwszym przypadku badacze odwołują się do znanej socjologicznej teorii grup odniesienia (zwłaszcza grup odniesienia porównawczego) i związanej z nią koncepcji mechanizmów względnego upośledzenia. ⁸ Natomiast w drugim przypadku rodzina traktowana jest, jako obszar wysokiego nasycenia związanych z postawami migracyjnymi czynnikami decyzyjnymi – zwłaszcza w wymiarze emocjonalnym.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie A. Frąckiewicz: Zagraniczne migracje zarobkowe w świetle badań, [w:] P. Nowak (red.): Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy w latach 2008-2009, [Materiały Konferencyjne 18 grudnia 2009 r.], WUP, Szczecin 2009, s. 32-33.

⁷ P. Kaczmarczyk: Migracje..., op. cit., s. 83.

⁸ por. J. Turowski: Socjologia. Małe struktury społeczne, 2000, s. 115-126.

E. S. Lee sformułował szereg hipotez dotyczących migracji społecznej, zwracając uwagę na szereg czynników sprzyjających wystąpieniu i intensyfikacji zjawiska migracji. W jednej z nich zwraca uwagę na poziom zróżnicowania statusu społecznego i ekonomicznego w danym społeczeństwie, jako czynnik zwiększający prawdopodobieństwo wystąpienia migracji. Za P. Kaczmarczykiem, możemy wymienić tutaj także teorię Harolda Sandersa zaliczaną do jednej z teorii równowagi społecznej. Odwołanie do subiektywnego kontekstu zachowań migracyjnych jest szczególnie interesujące dla socjologów.⁹ Obecna na gruncie socjologii teoria grup odniesienia, czy też idea badania rzeczywistości społecznej ze współczynnikiem humanistycznym, stanowią tylko dwa wybrane przejawy wyjaśniania ludzkich postaw – z uwzględnieniem perspektywy aktora społecznego i informacyjnego oraz emocjonalnego składnika jego postaw, które przyjmuje w konkretnych sytuacjach społecznych. Takie podejście jest szczególnie interesujące w kontekście wspomnianego przez E.S. Lee „wytrącania zrównowagocięźałegoaktora społecznego”. Kluczową jest tutaj ocena zajmowanej pozycji społecznej przez aktora społecznego. Dla zilustrowania mechanizmów społecznych, do których odwołujemy się w tej części pracy, warto przypomnieć badania Williama Edwarda Burghardt Du Bois’a z 1899 roku.¹⁰ Amerykański uczony zaobserwował, że aktorzy społeczni znajdujący się w nieodróżnialnej sytuacji (np. wyróżnionej w oparciu o kryteria ekonomiczne), oceniają czysto obiektywnie swoją sytuację życiową w wyrażnie odmienny sposób. Jeden z interesujących przykładów, dotyczył dużego zróżnicowania postaw konsumpcyjnych oraz oceny sytuacji materialnej białych i czarnych filadelfijczyków, którzy uzyskiwali takie same dochody. Przykład ten jest pouczający właśnie ze względu na ujawniające się w nim osobliwości kształtowania się postaw aktorów społecznych. Dwóch aktorów społecznych, zajmujących nieodróżnialną pozycję na rynku pracy, przyjmuje różne postawy wobec perspektywy zagranicznej migracji zarobkowej. Owe różnice mogą być rezultatem właśnie wyboru takiego, a nie innego układu odniesienia porównawczego. I tak robotnik wykwalifikowany zarabiający w Warszawie 1700 zł, będzie oceniał swoją sytuację inaczej niż robotnik wykwalifikowany z małego miasta na Podlasiu zarabiający również 1700 zł. Tak jak w badaniach W.E.B Du Bois różnie oceniali zajmowaną pozycję społeczną, zarabiający tyle samo - drobny przedsiębiorca z amerykańskiej prowincji i pracownik nowojorskiego domu handlowego. Rozważań dotyczących subiektywnej podstawy decyzji migracyjnych nie należy ograniczać tylko do teorii E.S. Lee. Również w teorii NELM został mocno zaakcentowany element frustracji społecznej – zjawisko relatywnej frustracji. W konsekwencji na decyzję o zagranicznej migracji zarobkowej, wpływa obiektywna sytuacja na lokalnym, czy też krajowym rynku pracy (np. brak ofert pracy lub zdecydowanie niższe wynagrodzenie oferowane na rynku macierzystym w porównaniu z rynkiem zagranicznym). Nie można jednak zaniedbywać kontekstu subiektywnego tych decyzji. Powracając jeszcze do teorii E.S. Lee warto dodać, że jako czynniki inicjujące procesy migracyjne są wskazywane na jej gruncie m.in.: stopień zróżnicowania wewnętrznego poszczególnych obszarów kraju pochodzenia migranta (można tutaj, jako przykład wskazać różnice w zamożności, czy też strukturze zawodowej poszczególnych regionów), wysoki poziom zróżnicowania atrakcyjności pozycji oraz związanych z nimi ról, a także możliwości zmiany położenia społecznego w kraju pochodzenia (a w konsekwencji

⁹ P. Kaczmarczyk: *Migracje...*, op. cit., s. 31.

¹⁰ J. Turowski: *Socjologia...*, op. cit., s. 120-121.

zwiększenie prawdopodobieństwa napięć, konfliktów oraz deprywacji), brak barier pośrednich (np. barier transportowych czy też prawnych związanych z migracją), wystąpienie zmian w popycie na pracę na poszczególnych rynkach (zarówno w kraju pochodzenia jak i kraju przyciągającym), występowanie i natężenie procesów industrializacji oraz modernizacji. Kontekst teoretyczny wyznaczony przez teorię E. Lee, odnosi się przede wszystkim do analizy na poziomie makrostrukturalnym, jednak sama idea opisu i wyjaśniania postaw migracyjnych z uwzględnieniem czynników wypychających i przyciągających, stanowi interesujące ujęcie również na poziomie mikro- oraz mezostrukturalnym.

Kolejną perspektywą teoretyczną, której charakterystykę chcielibyśmy zaproponować jest – wspomniana już powyżej - teoria NELM (Nowa Ekonomia Migracji Pracowniczych – New Economics of Labor Migration). W teorii NELM wskazuje się jako kluczowe - w kontekście procesów podejmowania decyzji migracyjnych:¹¹

1. Zjawisko relatywnej deprywacji – ze zjawiskiem tym mamy do czynienia, gdy jednostka doświadcza relatywnego upośledzenia w związku z własnym położeniem na rynku pracy. Konsekwencją wystąpienia tego zjawiska może być decyzja o zagranicznej migracji zarobkowej w celu umożliwienia zmiany subiektywnie niekorzystnego położenia społecznego. Będzie to miało miejsce wówczas, gdy aktor społeczny przestanie postrzegać lokalny (krajowy) rynek pracy, jako obszar zaspokojenia swoich potrzeb na satysfakcjonującym go poziomie;
2. Rodzina jako jednostka decyzyjna. Na gruncie NELM przyjmuje się, że aktor społeczny nie podejmuje decyzji migracyjnej w pełni autonomicznie. Rodzina jako grupa społeczna o charakterze wspólnotowym, ma tutaj wyjątkowo doniosłe znaczenie. Należy pamiętać, że poziom identyfikacji z grupą, z jej normami grupowymi, związana z tym lojalność oraz poczucie odpowiedzialności za zajmowane przez nią miejsce w przestrzeni społecznej są bardzo wysokie. Nie można także pominąć ról społecznych odgrywanych przez członków rodziny – istotne są tutaj zwłaszcza role małżeńskie oraz rodzicielskie. Jak wiadomo z każdą rolą społeczną związane są zespoły praw i obowiązków. Obowiązki mogą być traktowane w świetle koncepcji E. Durkheima, jako fakty społeczne, czyli źródła presji wywierane na aktora społecznego. Aktor społeczny jest zobowiązany do zapewnienia rodzinie zasobów finansowych (w konsekwencji zaspokajania jej potrzeb) niezbędnych do zajęcia satysfakcjonującego - w opinii jej członków – położenia w przestrzeni społecznej. Jednak, to nie jedyna okoliczność wywierająca presję na aktorów społecznych, kolejną jest dbałość o podtrzymywanie więzi społecznych spajających wspólnotę rodzinną. Tym samym, obawy członków rodziny związane z rozłąką stanowią kolejną okoliczność wpływającą na postawy jej członków. Jednym ze wskazywanych przez migrantów motywów zagranicznego wyjazdu jest również chęć eliminacji dystansu przestrzennego w interakcjach rodzinnych;

¹¹ P. Kaczmarczyk: *Migracje...*, op. cit., s. 70-79.

3. Poziom ryzyka i informacji. Zagraniczna migracja zarobkowa wiąże się z podjęciem pewnego ryzyka, związanego choćby ze znalezieniem pracy za granicą, rzeczywistą wysokością uzyskiwanych zarobków, czy też kosztami utrzymania. Aktor społeczny w trakcie podejmowania decyzji o zagranicznym wyjeździe zarobkowym odwołuje się do dostępnych i uznanych za wiarygodne zasobów informacyjnych.

Na zakończenie przeglądu wybranych koncepcji teoretycznych proponujemy kilka uwag dotyczących teorii sieci migracyjnych. Dla lepszego zrozumienia poznawczej doniosłości teorii sieci migracyjnych polecamy zapoznanie się z fragmentem pracy Adama Walaszka „Migracje Europejczyków 1650-1914”.¹² Otóż autor książki cytuje wypowiedzi planujących w okresie międzywojennym zagraniczną migrację zarobkową mieszkańców Galicji:

„Potencjalni emigranci z Galicji pisali do posła W. Skołyśzewskiego: „(...) mamy zamiar jechać do Francji, ale się boimy, bo od nas nikt do Francji nie jedzie”, „(...) z naszej okolicy nikt jeszcze tam się nie udał i żaden nie ma odwagi pierwszy się udać”. Albo: „Do Francji ludzie się boją, bo tam jeszcze nikt nie był”. Jeśli ktoś pozostał za granicą i o swoim losie informował, niepokój potencjalnych migrantów malał. Miejsce docelowe osławiano.”

Sieci migracyjne służą właśnie owemu „osławianiu” kraju docelowego, a także udzielaniu pomocy emigrantowi w minimalizowaniu ryzyka związanego z wyjazdem. Sieci migracyjne, których uczestnikami są nie tylko sami migranci, ale także osoby pozostawiane w kraju macierzystym (w tym rodzina) stanowią kanały przepływu informacji, dotyczących kraju docelowego oraz wsparcia. Wsparcie może dotyczyć zarówno wartości materialnych (np. pożyczka pieniędzy, oferta noclegu itp.), jak i niematerialnych (np. wszelkie formy wsparcia emocjonalnego).

W badaniach przeprowadzonych w ramach ZORP, zjawisko migracji zarobkowych w województwie zachodniopomorskim poddano analizie wieloaspektowej, tzn. badacze nie ograniczali się tylko do jednej tylko perspektywy teoretycznej, czy też do jednego modelu teoretycznego związanego z jednym poziomem struktury społecznej. Można wskazać zarówno ustalenia dokonane w kontekście czynników push – pull, jak i w kontekście teorii sieci migracyjnych, czy też w odwołaniu do teorii Nowej Ekonomiki Migracji Pracowniczych, ze szczególnym uwzględnieniem rodziny, jako swoistej jednostki decyzyjnej, mającej niezaniechanym wpływ na indywidualne procesy decyzyjne. Jak wcześniej podkreślono bogactwo możliwych odniesień teoretycznych jest imponujące. Jednak w niniejszym opracowaniu zwróciliśmy uwagę tylko na te, które w większym lub mniejszym stopniu leżały u podstaw badań prowadzonych pod nadzorem ZORP. Czytelników zainteresowanych pogłębieniem wiedzy dotyczącej teorii migracji zarobkowych odsyłamy do jednego z najbardziej wyczerpujących z dostępnych obecnie na polskim rynku wydawniczym opracowań „Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian” P. Kaczmarczyka.

¹² A. Walaszek: *Migracje europejczyków, 1650-1914*, Kraków 2007: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, s.24.

Rozdział II Metodyka prowadzenia badań migracji zarobkowych – przegląd i ocena stosowanych metod

2.1. Problemy metodyki doboru próby do badań migracji zarobkowych

Problematyka opracowania właściwej metodyki badań migracji zakrokových od lat napotyka na znaczne problemy. Do najważniejszych z nich można zaliczyć:

1. brak dokładnego zdefiniowania badanej populacji;
2. trudności w doborze próby reprezentatywnej - brak operatu losowania;
3. trudność identyfikacji jednostek badania i zachęcenia do brania udziału w badaniach ze względu na drażliwość problemów badawczych;
4. wartość poznawcza informacji pozyskiwanych od różnych grup badanych: migrantów, reemigrantów, osób planujących wyjazd za granicę, rodzin migrantów.

W wielu realizowanych badaniach migracji zarobkowych problemy ujawniają się już na etapie definiowania populacji badanej (generalnej). Populacją generalną nazywamy skończoną zbiorowość, o której badacz chce uzyskać określone informacje. Są to wszystkie jednostki, jakie z punktu widzenia celu badania mogą być poddane badaniom, u których występuje interesująca badacza cecha. W celu zdefiniowania populacji generalnej, badacz powinien wziąć pod uwagę takie charakterystyki jak: element badania/przedmiot (treść informacji), jednostkę badania/podmiot (nośnik informacji), wymiar czasowy, przestrzenny¹³. Szczególne trudności sprawia określenie podmiotu badania. Z jednej strony, firmy opierają się na definicji migranta, z drugiej - bazując na celu badania, firmy tworzą własne zestawy cech – charakterystyki podmiotów, które będą badali. Zarówno jedno, jak i drugie podejście jest dobre, jednak niestety dla tak zdefiniowanych jednostek badania, nie ma możliwości stworzenia listy, która stałaby się bazą do dokonywania doboru losowego jednostek do próby.

W wielu rozpatrywanych źródłach, różnie interpretuje się zjawisko migracji, efektem czego, są różne definicje tego pojęcia związane przede wszystkim z długością pobytu za granicą. Co więcej, według oficjalnych statystyk prowadzonych przez GUS, za emigranta uznaje się osobę, która opuszcza kraj z zamiarem osiedlenia się za granicą i spełnia obowiązek meldunkowy, wymeldowując się z miejsca pobytu stałego w Polsce. Słusznie więc, wielu badaczy zjawiska migracji zwraca uwagę na niekompletność tego sposobu definiowania problemu.

Na potrzeby badania zjawiska zagranicznych migracji zarobkowych za migranta, uważa się najczęściej: osoby przebywające obecnie za granicą i deklarujące na dzień badania chęć dalszej pracy za granicą, odwiedzające rodzinę w Polsce z różną częstotliwością, ale związane zawodowo z krajem migracji oraz osoby przebywające obecnie w kraju, ale pracujące za granicą, deklarujące w najbliższym czasie ponowny wyjazd.

Oficjalne statystyki bazujące na definicji migranta, niestety nie mogą być uznane za wyczerpujące i poza wszelką wątpliwość nie oddają specyfiki stawianych przy badaniach migracji, problemów takich jak: plany długości pobytu, plany powrotu,

¹³ J. Perenc, J. Hołub (red.): *Badania marketingowe*, Szczecin 2000: Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, s. 35.

rodzaj wykonywanej za granicą pracy, czy choćby problemy eurosieroctwa. Na bazie tych statystyk nie możemy stwierdzić, czy migracja dotyczy celów zarobkowych, rodzinnych, czy też edukacyjnych. Urzędnicy pytają, ale migranci ukrywają fakt wyjazdu za granicę w celach zarobkowych. Trzeba także pamiętać, że ich cele wyjazdu zmieniają się w trakcie pobytu. Fakt, że ktoś wyjeżdżał w celach edukacji nie oznacza, że za pół roku nie może rozpocząć pracy nawet w pełnym wymiarze czasu pracy i pozostawać za granicą. Ukrywanie prawdziwych celów wyjazdów zagranicznych jest również związane z faktem „pracy na czarno” za granicą przez obywateli naszego kraju. Według szacunków (niereprezentatywnych) ok. 30% migrantów pracuje za granicą „na czarno”¹⁴.

Już na tym etapie badań migracji identyfikujemy pierwszy, sygnalizowany w literaturze błąd badania - błąd niewłaściwego wytypowania populacji generalnej, wynikający z różnicy między populacją niezbędną do otrzymania potrzebnych danych, a populacją szukaną przez badacza.

Trudności, jakie powstają przy określaniu jednostki badania/podmiotu badania są powiązane z kolejnym problemem, identyfikowanym od lat w tym obszarze badań, a więc doбором próby reprezentatywnej.

Satysfakcjonujące zleceniodawcę badania, to zdecydowanie takie, które zapewniają reprezentatywność wyników badań, a więc z pewnym, określonym prawdopodobieństwem (równym przedziałowi ufności) można je uogólnić na całą populację badaną. Możemy wówczas mówić o rozkładzie badanych cech w całej populacji badanej. Metody niereprezentatywne pozwalają uzyskać informacje, charakteryzujące jedynie daną, niewielką na ogół zbiorowość, która została objęta badaniem, czyli ograniczają się do liczby osób, które liczyła próba badawcza.

Próba reprezentatywna jest miniaturką populacji badanej i odzwierciedla jej najważniejsze cechy. Kluczem do uogólniania wniosków z próby na szerszą populację jest probabilistyczny dobór próby, powiązany z ważną ideą doboru losowego.

Pojęcie reprezentatywności nie ma ścisłego naukowego sensu, ma ono pewne potoczne znaczenie. Próbę uznamy za reprezentatywną dla populacji, z której została dobrana, jeśli zagregowane cechy tej próby ściśle odzwierciedlają te same zagregowane cechy populacji¹⁵.

Niestety w przypadku zjawiska migracji zarobkowych, istnieją obiektywne bariery zastosowania metod doboru próby, które zapewniałyby reprezentatywność wyników badań.

Głównym identyfikowanym w tym przypadku problemem jest brak operatu losowania, a więc listy zawierającej wszystkie jednostki wchodzące w skład populacji objętej badaniem, w tym przypadku listy osób, które wyemigrowały za granicę w celach zarobkowych.

Po zidentyfikowaniu jednostek badania, pojawia się kolejny problem, jakim jest zachęcenie migrantów do brania udziału w badaniach. Na ten problem nakłada się wiele aspektów. Najważniejszym z nich jest obawa przed udzielaniem odpowiedzi ze względu na możliwość identyfikacji przez urzędy w obu krajach, ojczystym i migracji. Niepokój budzi już samo zidentyfikowanie osoby – „jak ankieter do mnie

¹⁴ Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin) WUP, Szczecin 2011 s. 237.

¹⁵ Jeśli na przykład 50% populacji stanowią kobiety, to próba musi zawierać „w przybliżeniu” 50% kobiet, aby była reprezentatywna.

dotarł?”. Kolejnym problemem jest rozczarowanie, niespełnienie swoich oczekiwań związanych z wyjazdem. Osoby takie wycofują się i nie chcą udzielać odpowiedzi. Jeszcze innym problemem jest obawa o trudne, drażliwe pytania, jakie mogą pojawiać się w kwestionariuszu np. o sprawy rodzinne, rozpad rodziny, eurosieroctwo, itd. W takich sytuacjach osoby badane traktują pytania jak rozdrapywanie ran.

Badania migracji zarobkowych (dla zapewnienia ich właściwej jakości) należałoby prowadzić wśród migrantów za granicą, co jest oczywiście przedsięwzięciem logistycznie bardzo trudnym i kosztownym. Z tego powodu do badań typowani są migranci, którzy:

1. wrócili do kraju albo na pobyt stały, albo na jakiś czas;
2. rodziny/najbliższe osoby osób, które wyjechały za granicę w celach zarobkowych;
3. osoby, które planują ponownie wyjechać do pracy za granicę;
4. osoby planujące pracę za granicą bez wcześniejszych doświadczeń.

Trzeba mieć świadomość, iż badanie każdej z tych grup może być obarczone błędem. Najbardziej wiarygodną grupą są migranci, którzy ponownie planują wyjazd za granicę. Mają już doświadczenia i mogą być w tym względzie reprezentatywną grupą.

Rodziny emigrantów możemy pytać tylko o fakty, np. kiedy wyjechał, ile czasu przebywał za granicą, ile przekazywał na dom, itp. Nie można, jako wiarygodnych traktować pytań o opinie na temat pracy za granicą, np. warunków pracy, wysokości zarobków, stopnia trudności pracy, warunków mieszkaniowych. Wiemy bowiem, że tylko niewielka część rodzin jest dokładnie o tym poinformowana. Znaczna część nie wie, w jakich warunkach żyją ich dzieci czy małżonkowie, ile dokładnie zarabiają, a nawet tego, jaką pracę wykonują. Nawet, jeśli znają oni z opowiadań swoich bliskich warunki, problemy i sukcesy, to zawsze przekaz ten może być zmieniony.

Jeszcze większe kontrowersje budzi objęcie badaniami migracji osób, które planują w najbliższym czasie wyjazd za granicę. Nawet, gdy pominiemy pytania dotyczące ich opinii na temat tego, jak będzie wyglądała ich praca za granicą, to same deklaracje, są marnym źródłem wiedzy na temat skali zjawiska. Badanie deklaracji - czy mówimy o zakupach, czy o wyjazdach, czy o rzuceniu palenia, zwykle rozmiągają się z rzeczywistością. Plany wyjazdowe nie stanowią w żadnym stopniu wiarygodnych informacji na temat skali zjawiska migracji, czy przyczyn migracji zarobkowych.

2.2. Wybrane przykłady podejścia metodologicznego do badań migracji zarobkowych

2.2.1. Populacje objęte badaniem

Realizowane badania migracji zarobkowych w województwie zachodniopomorskim, różniły się między innymi, sposobem definiowania populacji badanej.

W latach 2006-2009 za każdym razem do badania wybierano populację osób, planujących wyjazd za granicę w celach zarobkowych, dodać należy jednak, że za każdym razem badane populacje nieznacznie się od siebie różniły. W 2006 roku badaniem objęto osoby, które planują wyjazd w okresie nie dłuższym niż najbliższe 3 miesiące od dnia przeprowadzenia badania, które jednocześnie mogą mieć w swoim doświadczeniu podobne wyjazdy.

W kolejnych badaniach od 2007 do 2009 roku, do badanej populacji zaliczono osoby, które zagraniczną migrację zarobkową planowały w okresie nie dłuższym niż następne 6 miesięcy od dnia przeprowadzenia badania, z tą różnicą, że w 2007 roku były to – podobnie jak w 2006 – osoby mogące mieć w swoim doświadczeniu wyjazdy zarobkowe, a już w 2009 jedynie osoby bez doświadczeń migracyjnych.

W badaniach zrealizowanych w 2009 roku do badanej populacji zaliczono również osoby, które albo przebywały za granicą w celach zarobkowych w trakcie realizacji badań, albo miały w swoim doświadczeniu zagraniczny pobyt zarobkowy, jednak w okresie badania na stałe przebywały w Polsce i nie planowały kolejnego wyjazdu.

Tabela 2 Populacje obejmowane badaniem migracji zarobkowych

Rok publikacji raportu z badania	Zakres populacji objętej badaniem migracji
2006	Osoby planujące wyjazd w ciągu 3 najbliższych miesięcy w celu podjęcia pracy zarobkowej.
2007	Osoby planujące wyjazd w ciągu 6 najbliższych miesięcy w celu podjęcia pracy zarobkowej.
Kwiecień 2009	Osoby, które nigdy nie pracowały za granicą, planujące w ciągu najbliższych 6 miesięcy wyjazd za granicę w celu podjęcia pracy; Osoby obecnie pracujące za granicą i tymczasowo przebywające w kraju; Osoby, które pracowały już wcześniej za granicą, ale obecnie przebywające na stałe w kraju.
Październik 2009	Osoby, które nigdy nie pracowały za granicą, planujące w ciągu najbliższych 6 miesięcy wyjazd za granicę w celu podjęcia pracy; Osoby obecnie pracujące za granicą i tymczasowo przebywające w kraju; Osoby, które pracowały już wcześniej za granicą, ale obecnie przebywające na stałe w kraju.

2011	Osoby przebywające w kraju, lecz zamierzające reemigrować w ciągu 3 miesięcy od daty rozpoczęcia badania; Osoby aktualnie przebywające za granicą; Osoby pracujące za granicą na terenach przygranicznych (50 km od granicy województwa oraz w Berlinie).
------	---

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań: Zagraniczne migracje zarobkowe, WUP, Szczecin 2006-2011.¹⁶

Populacje objęte badaniem w latach 2006 - 2007, których opinie oparte są na deklaracjach wyjazdu, stanowić mogą tylko zarysowanie ogólnych tendencji, dotyczących wyjazdów, przyczyn czy skali samego zjawiska.

W kolejnych latach metodyka badań migracji zarobkowych, ulega doskonaleniu. Szczególnie interesującą grupę respondentów w realizowanych w 2009 r. badaniach, stanowiły osoby obecnie pracujące za granicą i tymczasowo przebywające w kraju. Osoby, które mają doświadczenie w pracy za granicą, ale obecnie wróciły na stałe do kraju mogą być nacechowane w jakiś sposób, np. mogą mieć złe doświadczenia w pracy za granicą, mogły zetknąć się z dyskryminacją, czy też powrót mógł nastąpić z przyczyn od nich niezależnych np. rodzinnych, o których nie chcą mówić.

2.2.2. Dobór próby do badań

Ze względu na wyjątkowy charakter badań migracji zarobkowych i brak możliwości zastosowania losowego doboru próby do badań, firmy badawcze posługują się metodą doboru nielosowego – doбором celowym.

W różnych badaniach spotkać można różne odmiany tej metody doboru, jak:

1. metoda kuli śnieżnej;
2. metoda doboru kwotowego;
3. metoda doboru jednostek typowych.

Metoda kuli śnieżnej przydatna jest szczególnie w badaniach grup społecznych, które z różnych powodów mogą być dla badacza trudno dostępne, np. mniejszości narodowych, religijnych i seksualnych, członków subkultur, osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej (samotne matki, osoby rozwiedzione itp.). W takich sytuacjach łatwiej jest odnaleźć kilku przedstawicieli danej grupy i dopiero przy ich pomocy lub rekomendacji poszukiwać kolejnych osób, spełniających pożądane kryteria.

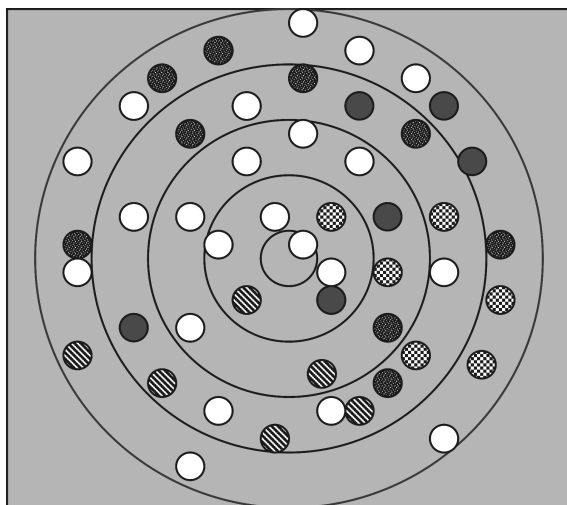
Metoda kuli śnieżnej, polega na nielosowym doborze respondentów poprzez wskazanie przez respondenta w trakcie realizowanego wywiadu osobistego kolejnej, znajomej osoby, spełniającej określone w badaniu kryteria. Pierwsi respondenci zostali dobrani w sposób celowy i stanowili źródło informacji o kolejnych emigrantach. W celu zapewnienia większej reprezentatywności wybrano kilka „ognisk”, które stanowiły początek łańcucha.

Warto, aby metoda kuli śnieżnej, za pomocą której dociera się do respondentów miała kilka ognisk startu. W razie nie wyczerpania puli liczby respondentów, konieczne jest dobieranie kolejnych ognisk, aż do uzyskania zakładanej liczby osób.

¹⁶ <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

Jeśli w badaniach migracji, zakładamy badanie kilku grup respondentów, warto założyć co najmniej po dwa – trzy ogniska startu dla każdej z grup. Przewidywany schemat doboru migrantów metodą kuli śnieżnej mógłby wyglądać następująco:

Rysunek 1 Schemat doboru celowego za pomocą kuli śnieżnej



Źródło: Raport z badania: *Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 71.

Środkowy okrąg oznacza ognisko startu, następne okręgi, to kolejne etapy zdobywania kontaktów do następnych respondentów. Różne rodzaje kólek symbolizują, różne grupy migrantów. Najliczniejszą kategorią respondentów, do których uda się dotrzeć w jednym cyklu przeprowadzania badania będzie kategoria, do której przynależy respondent z ogniska startu – uzasadnia to równy podział ognisk startu względem wybranych grup emigrantów.

O większej jakości próby badawczej opartej na metodzie kuli śnieżnej, świadczyć będzie nie tylko liczba ognisk startu, ale również zróżnicowanie ognisk startu badań. W przypadku badania realizowanego w 2010 roku do typowania jednostek, wykorzystano formalne i nieformalne kanały docierania do potencjalnych migrantów, jak:

1. powiatowe urzędy pracy;
2. urzędy gmin;
3. parafie;
4. agencje zatrudnienia;
5. biura turystyczne;
6. internetowe portale społecznościowe;
7. dworce autobusowe oraz lotniska.

Niekiedy dla uzyskania jeszcze lepszej „miniatury” populacji generalnej przy doborze próby, różnicuje się liczbę ognisk startu w zależności od liczebności mieszkańców w poszczególnych miastach czy gminach regionu. Należy docenić wysiłek, podjęty w związku z chęcią odwzorowania struktury populacji na strukturze próby badawczej przy zmiennej, jaką jest miejsce zamieszkania. Trzeba jednak pamiętać, iż odwzorowaniu powinna podlegać struktura populacji, zdefiniowanej do badania, a nie struktura populacji mieszkańców miasta czy gminy. A zatem, powinna to być np. struktura osób obecnie pracujących za granicą i tymczasowo przebywających w kraju. Dokonując doboru kwotowego można posłużyć się strukturą populacji z badań ogólnopolskich realizowanych przez np.:

1. CBOS¹⁷. CBOS podaje strukturę populacji migrantów, w której podana jest informacja, że mężczyźni dwa razy częściej wyjeżdżają za granicę w celach zarobkowych;
2. Infos¹⁸. Infos podaje strukturę migrantów względem wieku, tj.: 25-29 lat - 25%, 45 lat i więcej - 18% emigrantów zarobkowych.

Warto jednak pamiętać, że najlepszą jakościowo strukturą populacji jest populacja migrantów z województwa zachodniopomorskiego. Możemy bowiem założyć, a nawet być pewni, że struktura migracji może różnić się w poszczególnych województwach. Doskonałym przykładem są różnice w kierunkach migracji pomiędzy województwem zachodniopomorskim a województwem lubuskim. W województwie zachodniopomorskim najpopularniejszym kierunkiem migracji była Wielka Brytania, zaś w województwie lubuskim Niemcy.

W badaniach z lat 2006 czy 2007 nie było możliwe takie odwzorowanie, bowiem nie była znana struktura populacji migrantów z punktu widzenia takich cech, jak: płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, itp. Jednak obecnie, po kilku seriach badań możemy oszacować strukturę społeczno - demograficzną populacji migrantów w województwie zachodniopomorskim i tym samym odwzorować ją na strukturze próby badawczej. W istocie więc metodę kuli śnieżnej można łączyć z metodą doboru kwotowego.

¹⁷ B. Roguska: Praca Polaków za granicą – doświadczenia i plany – komunikat z badań, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2008.

¹⁸ B. Kłos: Migracje zarobkowe Polaków do krajów Unii Europejskiej, Infos 2/2006, Biuro Analiz Sejmowych, październik 2006.

Tabela 3 Przykład schematu doboru próby metodą kuli śnieżnej zastosowanej do badań migracji zarobkowych w województwie zachodniopomorskim w 2009 roku

Schemat doboru próby obejmował następujące kroki:

- a) ankieter przypadkowo dobiera pierwszą osobę wypełniającą kryteria rekrutacyjne badania i przeprowadza z nią wywiad;
- b) od pierwszej osoby, z którą przeprowadził wywiad, ankieter uzyskuje informację o kolejnej osobie o cechach określających członków badanej populacji, umawia się z nią i przeprowadza wywiad, uzyskuje informacje o kolejnej osobie i dla niej powtarza całą procedurę;
- c) w przypadku, gdy pierwszy respondent nie zna osoby spełniającej kryteria uczestniczenia w badaniu, ankieter kolejną osobę do badania, dobiera także w sposób przypadkowy i od niej stara się uzyskać informacje o kolejnej osobie, o cechach określających członków badanej populacji, powtarzając ten zabieg dla kolejno przebadanych osób.

Źródło: *Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań.*, WUP Szczecin, październik 2009, s. 91-92. <http://www.wup.pl/files/content/zorp/migracje09.pdf> (dostęp 14 stycznia 2011 r.).

Metoda doboru kwotowego nie jest oparta na doborze losowym i nie zapewnia reprezentatywności próby badawczej, jednak jest metodą quasi reprezentatywną. Dobór kwotowy próby badawczej opiera się na założeniu, że próba jest reprezentatywna dla wszystkich interesujących nas cech, jeżeli jej struktura oparta na kilku istotnych cechach jest identyczna ze strukturą zbiorowości generalnej. Innymi słowy dobór kwotowy opiera się na znajomości struktury populacji generalnej (tzw. zmiennych kontrolnych) i jej odwzorowaniu na strukturze próby badawczej. Liczebność segmentacyjną próby badawczej ustalić można na podstawie przemnożenia rozkładu procentowego wybranych cech w populacji generalnej przez ogólną liczebność próby. Im więcej wyróżnionych cech, jako zmiennych kontrolnych, tym więcej podziałów segmentowych i tym trudniej jest skompletować odpowiedni skład próby. Procedura badania kwotowego przebiega w sposób następujący:

1. na podstawie znanej struktury zbiorowości generalnej w odniesieniu do określonych cech (cechy proporcji) dobieramy grupy proporcjonalnie (czyli kwoty jednostek);
2. poszczególne grupy przydzielamy ankieterom, przekazując im dokładną instrukcję;
3. ankieterzy dokonują doboru jednostek według swojego uznania (dobór celowy) w obrębie ściśle przestrzeganych grup proporcjonalnych.

Tabela 4 Przykład doboru kwotowego zastosowanego do badań migracji zarobkowych w województwie zachodniopomorskim w 2009 roku

Przykładowy podział kwot w badaniu z lutego - kwietnia 2009 roku wyglądał następująco:

1. wielkość miejscowości zamieszkania:
 - a. wieś lub miasto do 19.999 mieszkańców – 28%,
 - b. miasto od 20.000 do 49.999 mieszkańców – 22%,
 - c. miasto od 50.000 do 199.999 mieszkańców – 15%,
 - d. miasto powyżej 200.000 mieszkańców – 35%,
2. subregion województwa:
 - a. szczeciński – 65% (obejmuje powiaty: choszczeński, goleniowski, gryficki, gryfiński, łobeski, myśliborski, policki, pyrzycki, stargardzki),
 - b. koszaliński – 35% (obejmuje powiaty: białogardzki, drawski, koszaliński, kołobrzeski, sławieński, szczecinecki, świdwiński, wałecki).

Źródło: *Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań.*, WUP Szczecin, październik 2009, s. 92. <http://www.wup.pl/files/content/zorp/migracje09.pdf> (dostęp 14 stycznia 2011 r.).

Tabela 5 Przykład doboru kwotowego wg czasu przebywania za granicą, zastosowanego do badań migracji zarobkowych w województwie zachodniopomorskim w 2010 roku

Wyszczególnienie	Do 3 miesięcy	Od 3 do 6 miesięcy	Od 6 do 12 miesięcy	Od 1 do 3 lat	Powyżej 3 lat
Wielka Brytania	9	8	8	9	7
Niemcy	6	6	6	5	5
Norwegia	4	4	3	4	3
Holandia	2	2	2	2	1
Irlandia	1	2	1	1	1
Suma	22	22	20	21	17

Źródło: Raport z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 319.

W przypadku problemu badawczego, jakim jest badanie migracji zarobkowych, możliwą do zastosowania i często stosowaną metodą doboru, jest dobór jednostek, polegający na wyborze reprezentantów populacji generalnej. Badacz określa cechy tzw. typowe dla danej grupy, zebrane na podstawie dostępnej wiedzy o danej populacji. Jednostki typowe wybierane do badań, nie muszą być liczne, niejako odgórnie z racji posiadanych cech, są one typowe dla tej populacji, co znacznie zmniejsza koszt badania. Pamiętać jednak należy, że metoda ta nie daje właściwego zróżnicowania cech badanej zbiorowości i dlatego jest stosowana pomocniczo, głównie do badań jakościowych np. FGI lub na etapie badań pilotażowych.

2.2.3. Metody i techniki badań

Pomimo braku warunków do uzyskania reprezentatywności próby badawczej w badaniach migracji zarobkowych najczęściej stosuje się metody ilościowe badań, wywiady standaryzowane kwestionariuszowe.

Wśród technik badań ankietowych najczęściej wykorzystuje się wywiady bezpośrednie. Warto jednak wspomnieć, że dobre efekty mogłoby przynieść wykorzystanie technik wywiadów telefonicznych (CATI) lub internetowych (CAWI). Wywiady telefoniczne mogłyby okazać się nawet skuteczniejszą metodą badania, gdyż umożliwiałyby dotarcie do migrantów pracujących aktualnie za granicą. W przeciwieństwie też do badań prowadzonych techniką przez Internet, badania przez telefon (CATI), charakteryzują się dużą zwrotnością i przez to, są skuteczną metodą pozyskiwania informacji od respondentów. Zaletą technik badań przez telefon jest możliwość szybkiego ich wykonania, zaś główną wadą w przypadku badań migracji mogą być wysokie koszty połączeń telefonicznych z zagranicą, jeśli badania będą prowadzone wśród osób, przebywających aktualnie poza granicami kraju.

Ze względu na specyfikę problemu badawczego, jakim są migracje zarobkowe, interesującą metodą badań mogłyby być wywiady grupowe pogłębione, zogniskowane, tzw. FGI (Focus Group Interview). Wywiady grupowe zaliczane są do grupy metod jakościowych, w których kładzie się nacisk na zebranie informacji „pogłębionych” dotyczących motywów, postaw i preferencji badanych. Należąc do grupy metod badań motywacyjnych mają za zadanie pogłębić informacje na temat badanej grupy i odpowiedzieć na pytania: dlaczego? jaki jest mechanizm przyczynowo – skutkowy? Itp.

Wywiady grupowe mogą być zastosowane na różnych etapach prowadzenia badań, a w szczególności:

1. mogą poprzedzać badanie ilościowe i stanowić wkład informacyjny, co do tego, jak zbudować narzędzie badawcze i kafeterię odpowiedzi na pytania zamknięte;
2. mogą być prowadzone po przeprowadzeniu badań ilościowych i stanowić metodę na pogłębianie i wyjaśnienie wniosków zdobytych w trakcie badań ilościowych;
3. mogą stanowić samodzielną metodę badania.

Na obecnym poziomie wiedzy i zaawansowania metod badania migracji zarobkowych, rekomenduje się stosowanie wywiadów grupowych, jako metody pogłębiania wiedzy na temat migracji zarobkowych.

Konieczne trzeba pamiętać, że wywiady grupowe nie mają odzwierciedlenia w danych statystycznych, ponieważ prowadzone są na niewielkich i niereprezentatywnych próbach badawczych.

Wywiad grupowy najczęściej prowadzony jest według wcześniej przyjętego scenariusza, a kluczowymi czynnikami decydującymi o jakości i powodzeniu jego realizacji są:

1. przygotowanie i doświadczenie moderatora;
2. dobór homogenicznej celowej próby badawczej;
3. wystąpienie pożądaných efektów grupy społecznej, jak efekt synergii, bezpieczeństwa, spontaniczności, itd.;
4. uniknięcie niepożądanych efektów grupy społecznej, jakimi są efekt myślenia grupowego i przesunięcia ryzyka w grupie.

2.2.4. Liczebność próby badawczej

Trudności związane z dotarciem do respondentów wpływają najczęściej na ograniczanie liczebności próby badawczej. Związane jest to z:

1. trudnościami identyfikacji migrantów w społeczności (brak spisu, operatu losowania, niechęć do wskazywania migrantów ze swojego najbliższego otoczenia);
2. kosztami dotarcia do migrantów przebywających za granicą.

Trzeba jednak przyznać, iż w przypadku badań migrantów, czy reemigrantów liczebność próby ma bardzo istotne znaczenie. Pisaliśmy już, że w przypadku tej specyfiki problemu badawczego, jakim są migracje zarobkowe niemożliwe jest dokonanie doboru próby zapewniającej reprezentatywność jej wyników. W takiej sytuacji powinniśmy „ratować się” liczebnością. Większa liczebność próby badawczej wpłynie na to, że błąd szacunku średniej lub frakcji będzie niższy, a zatem badanie, choć nie reprezentatywne będzie bardziej dokładne. Niewątpliwą korzyścią będzie również możliwość dzielenia, segmentowania populacji i wyciągania dokładniejszych wniosków o rozkładach cech. Przy mało licznych próbach badawczych np. 100, 120 rozkład cechy, dotyczącej kierunków migracji na poszczególne zmienne powoduje, że w niektórych grupach wnioskujemy na podstawie 2 lub 3 jednostek, które wybrały dany wariant odpowiedzi. Oczywiście jest to błędem.

Tabela 6 Liczebność prób badawczych w poszczególnych badaniach migracji zarobkowych w województwie zachodniopomorskim

Rok publikacji raportu z badania	Zakres populacji objętej badaniem migracji	Liczebność prób badawczych
2006	Osoby planujące wyjazd w ciągu 3 najbliższych miesięcy w celu podjęcia pracy zarobkowej.	380 osób
2007	Osoby planujące wyjazd w ciągu 6 najbliższych miesięcy w celu podjęcia pracy zarobkowej.	600 osób
kwiecień 2009	Osoby, które nigdy nie pracowały za granicą, planujące w ciągu najbliższych 6 miesięcy wyjazd za granicę w celu podjęcia pracy; Osoby obecnie pracujące za granicą i tymczasowo przebywające w kraju; Osoby, które pracowały już wcześniej za granicą, ale obecnie przebywające na stałe w kraju.	800 osób

październik 2009	Osoby, które nigdy nie pracowały za granicą, planujące w ciągu najbliższych 6 miesięcy wyjazd za granicę w celu podjęcia pracy; Osoby obecnie pracujące za granicą i tymczasowo przebywające w kraju; Osoby, które pracowały już wcześniej za granicą, ale obecnie przebywające na stałe w kraju.	800 osób
2011	Osoby przebywające w kraju, lecz zamierzające reemigrować w ciągu 3 miesięcy od daty rozpoczęcia badania; Osoby aktualnie przebywające za granicą; Osoby pracujące za granicą na terenach przygranicznych (50 km od granicy województwa oraz w Berlinie).	385 osób 103 osoby 20 osób

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, WUP, Szczecin 2006-2010.¹⁹

Sugeruje się zatem, aby zwiększać liczebność próby badawczej do takiej wielkości, aby dawała ona błąd badania nie większy niż 5% wartości cechy przy minimum 95% przedziale ufności.

Minimalna liczebność próby badawczej, powinna być wówczas liczona na podstawie wzoru dla populacji nieskończonej.

Wzór 1 Wzór na obliczenie minimalnej liczebności próby badawczej dla populacji nieskończonej. Losowanie proste, szacowanie średniej z populacji²⁰

$$n_p = \frac{(U_\alpha)^2 * \sigma^2}{d^2}$$

Gdzie:

n_p – niezbędna liczebność próby,

$(U_\alpha)^2$ – liczba odchyłeń standardowych, którą należy odczytać z tablicy rozkładu normalnego dla poziomu ufności $1 - \alpha$,

s - odchylenie standardowe badanej zmiennej w populacji (znane lub oszacowane na podstawie wcześniejszych badań),

d - dopuszczalny maksymalny błąd szacunku średniej m .

¹⁹ <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

²⁰ I. Bąk, I. Markowicz, M. Mojsiewicz, K. Wawrzyniak: Wzory i tablice statystyczne, Katedra Ekonometrii i Statystyki, Uniwersytet Szczeciński, Stowarzyszenie Pomoc i Rozwój, Szczecin 1997, s. 18

Wzór 2 Wzór na obliczenie minimalnej liczebności próby badawczej dla populacji nieskończonej. Losowanie proste, szacowanie frakcji z populacji ²¹

$$n_p = \frac{(U_\alpha)^2 * p * q}{d^2}$$

Gdzie:

n_p – niezbędna liczebność próby,

$(U_\alpha)^2$ – liczba odchyłeń standardowych, którą należy odczytać z tablicy rozkładu normalnego dla poziomu ufności $1 - \alpha$,

p – ocena frakcji populacji posiadającej wyróżnioną cechę,

$q = 1 - p$.

UWAGA: Iloczyn $p * q$ szacuje się dla próby wstępnej, której liczebność zależy od ocenianej frakcji p . Jeżeli ta oceniana frakcja mieści się w granicach 0,2 p 0,8, to wystarczy dla oszacowania iloczynu $p * (1 - p)$ pobrać próbkę wstępną liczącą $n = 60$ elementów. Jeśli natomiast szacowana frakcja p jest mniejsza od 0,2, to należy pobrać tak dużą próbkę wstępną, aby $n * p = 25$, a w przypadku, gdy p jest większe od 0,8, należy pobrać próbkę $n * q = 25$.

²¹ Tamże, s. 19

Rozdział III Zjawisko zagranicznych migracji zarobkowych w Polsce

3.1. Zmiany w postrzeganiu zjawiska migracji zarobkowych w Polsce

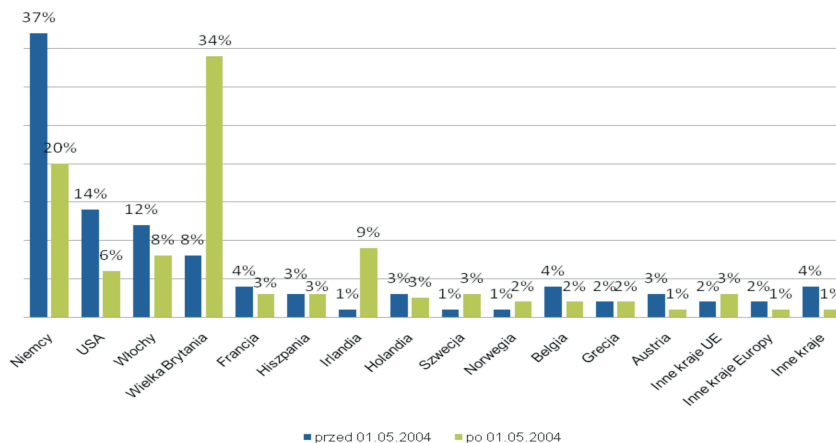
W literaturze przedmiotu często dokonuje się rozróżnienia na migracje zarobkowe przed- i poakcesyjne.²² Tym samym za analitycznie przełomową przyjmuje się datę wejścia Polski do Unii Europejskiej (1.05.2004 r.). Czy można uzasadnić takie podejście? Można na to pytanie odpowiedzieć twierdząco, jeżeli weźmie się pod uwagę różnice jakościowe oraz ilościowe, jakie zaistniały po przystąpieniu Polski do UE w kontekście migracyjnym (migracji zarobkowych). Proponujemy zwrócić uwagę tylko na kilka cech tzw. II fali migracji zarobkowych (poakcesyjnej). Warto zwrócić uwagę przede wszystkim na²³:

1. zmianę percepcji zjawiska migracji na poziomie debaty publicznej. O ile wcześniej migracje zarobkowe rzadko pojawiały się w głównym nurcie debaty publicznej, to po wejściu Polski do UE, a także w ramach zachęcania obywateli do poparcia tej inicjatywy w referendum, stały się trwałym i istotnym jej elementem. Wpływ na to miała przede wszystkim skala zjawiska, która zaskoczyła wielu komentatorów życia społecznego;
2. zaobserwowano istotne zmiany w preferencjach migrantów związanych z wyborem kraju docelowego – o ile przed wejściem do UE liderem wędrowek migracyjnych były dla Polaków Niemcy i Stany Zjednoczone, to po 01.05.2004 r. doszło do sporych zmian w preferencjach migrantów;
3. zaszły zmiany w profilu społecznym polskiego migranta. Zwiększył się w strumieniu migracji zarobkowych udział osób młodych oraz posiadających wyższe wykształcenie;
4. ze względu na otwarcie wielu unijnych rynków pracy dla Polaków znacząco wzrósł odsetek osób, które pracują za granicą legalnie;
5. postępuje indywidualizacja (czy też usamodzielnianie) działań związanych z poszukiwaniem pracy zagranicą;
6. wzrosła liczba migrantów z terenów miejskich.

²² Za przykład może posłużyć praca: I. Grabowska-Lusińska, M. Okólski: *Emigracja ostatnia?*, Scholar, Warszawa 2009.

²³ P. Kaczmarczyk, J. Tyrowicz: *Współczesne migracje Polaków*, [w:] *Biuletyn FISE* nr 1/ listopad 2007.

Wykres 1 Zmiany preferencji migrantów zarobkowych związanych z wyborem kraju docelowego



Źródło: K. Iglicka: *Kontrasty migracyjne - wymiar transatlantycki*, Warszawa 2008, s. 77.

3. 2. Problemy z oszacowaniem skali zjawiska wyjazdów zarobkowych z Polski

Ze względu na otwartość granic, a także zjawisko „pracy na czarno”, trudno oszacować wielkość zarobkowego strumienia migracyjnego z Polski. Wymienione trudności znajdują wyraz w bardzo różniących się szacunkach, dotyczących skali zjawiska. Mamy zatem do czynienia ze zjawiskiem w dużym stopniu żywiołowym, wymykającym się regularnym zabiegom rejestracyjnym. Autorzy poszczególnych szacunków stosują bardzo zróżnicowane baterie wskaźników - od informacji przekazywanych do kraju przez zagraniczne instytucje, zajmujące się badaniem krajowych rynków pracy, po poziom frekwencji w kościołach, w których odbywają się polskojęzyczne nabożeństwa. Niektóre ze wskaźników z pewnością nie oddają precyzyjnie poziomu natężenia zjawiska, ale są wrażliwe na jego wahania. Niech za przykład posłuży nam wskaźnik wymeldowań na stałe z powodu wyjazdu za granicę. Rozbieżności w szacunkach wielkości strumienia zagranicznych migracji zarobkowych z Polski ilustruje tabela 7:

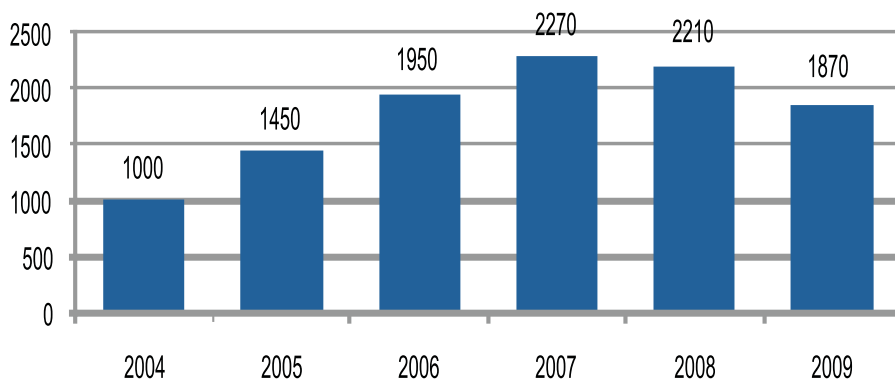
Tabela 7 Szacunki dotyczące skali zagranicznych migracji zarobkowych z Polski

Źródło szacunku						
Wielkość szacunku	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	Kościół Katolicki	Media	Eksperti krajowi	ECAS (European Citizen Action Service)	TNS OBOP 2010
w tys. osób	660	1 000	2 000 – 4 000	1 200	1 120	Co piąty (20%) respondent przyznaje, że zdarzyło mu się pracować za granicą.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Raport Ministerstwa Gospodarki: *Wpływ emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski*, Warszawa 2007. Raport TNS OBOP: *Społeczna świadomość zagrożeń związanych z podejmowaniem pracy za granicą* 2010.

Swoje szacunki opublikował także Główny Urząd Statystyczny. Na wykresie 2 wyraźnie widać regularny wzrost liczby migrujących zarobkowo za granicę do roku 2007.

Wykres 2 Wielkość zagranicznych migracji zarobkowych z Polski wg GUS

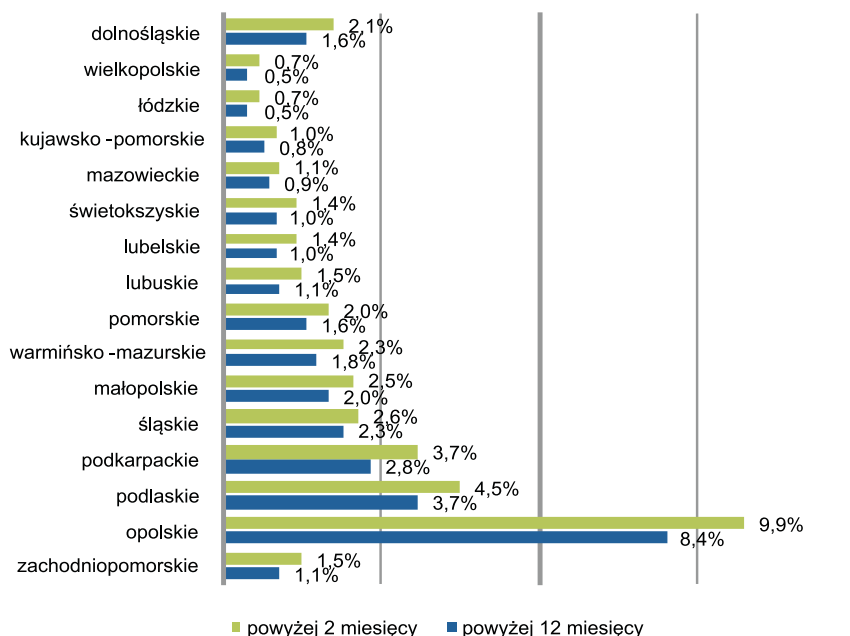


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych, http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.hier?p_id=309519&p_token=-973689131 (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

3.3. Aktywność migracyjna obywateli Polski z uwzględnieniem podziału na województwa

W oparciu o dostępne dane, można stwierdzić, że mieszkańcy niektórych województw zdecydowanie dominują nad pozostałymi pod względem udziału w strumieniu migracyjnym – są to województwo śląskie oraz opolskie. O ile w oparciu o dane Narodowego Spisu Powszechnego (NSP) z 2002 roku zdecydowanym liderem jest województwo opolskie, to w przypadku danych GUS dla lat 2007-2009 dołącza do niego województwo śląskie. Przy ocenie zestawienia na podstawie danych z NSP należy pamiętać, że uwzględniony został tutaj stosunek liczby emigrantów do liczby mieszkańców województwa. W przypadku wymienionych województw mamy do czynienia ze swoistą tradycją migracyjną. Strumień emigracyjny z terenów Śląska został zainicjowany już w latach 50-tych XX wieku. Warto również pamiętać o programie „łączenia rodzin” z lat 70-tych będącym rezultatem porozumienia polsko-niemieckiego. W wyniku jego realizacji znaczna liczba mieszkańców Śląska wyjechała do Niemiec. W rezultacie tych wędrówek ukształtowały się rozbudowane sieci migracyjne, które w czasach ożywionej migracji zarobkowej, pozwoliły utrzymać przewagę w zestawieniu wielkości zagranicznych migracji zarobkowych z podziałem na województwa.

Wykres 3 Odsetek emigrantów przebywających za granicą wg Narodowego Spisu Powszechnego 2002 w odniesieniu do całkowitej liczby mieszkańców województwa



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych, http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.hier?p_id=309519&p_token=-973689131 (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

W zestawieniu w oparciu o dane GUS – udział poszczególnych województw w emigracji z Polski na stałe, widać wyraźną dominację województwa śląskiego oraz opolskiego. Przy czym dystans dzielący wymienione województwa od pozostałych wyraźnie w późniejszych latach maleje. W 2006 roku województwo opolskie zanotowało nawet niższy wynik niż województwo dolnośląskie.

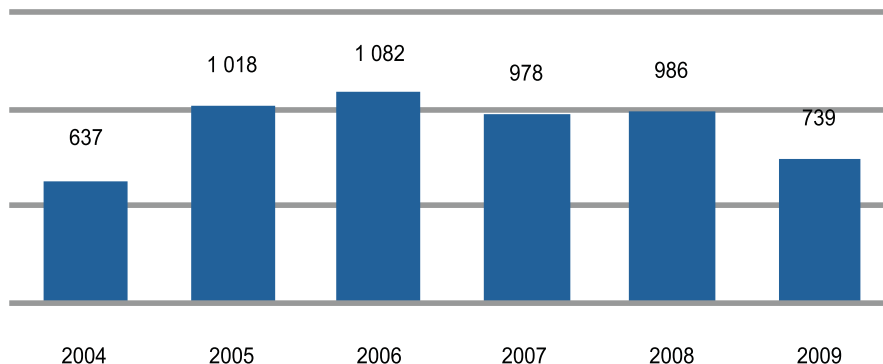
Tabela 8 Udział województw w emigracji na stałe z Polski 2004 – 2007 (w proc.)

Województwo	2004	2005	2006	2007
dolnośląskie	7,5	7,6	11,8	10,4
kujawsko – pomorskie	2,5	3,4	5,0	4,4
lubelskie	1,0	1,5	3,6	3,2
lubuskie	2,2	2,7	3,2	3,5
łódzkie	1,6	2,3	3,1	2,8
małopolskie	6,7	5,7	6,8	6,4
mazowieckie	1,6	1,8	4,6	4,1
opolskie	20,3	15,3	10,2	12,4
podkarpackie	4,2	5,0	6,0	5,3
podlaskie	2,6	2,5	2,6	2,1
pomorskie	5,7	8,4	8,6	7,4
śląskie	32,9	30,8	21,0	23,6
świętokrzyskie	0,8	0,6	1,9	1,8
warmińsko-mazurskie	4,9	5,1	5,0	4,7
wielkopolskie	2,0	2,6	4,9	5,2
zachodniopomorskie	3,4	4,6	2,3	2,8

Źródło: E.J. Siek: *Migracje zagraniczne na pobyt stały w Polsce po akcesji do UE*, [w:] M. Noga, M.K. Stawicka (red.): *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, Warszawa 2009, s. 142.

Mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego, nie należą do wyróżniających się ze względu na aktywność w migracjach zagranicznych. Można nawet zaobserwować spadek aktywności migracyjnej zanotowany w latach 2006-2007 w porównaniu z latami wcześniejszymi. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na liczbę wymeldowań na stałe ze względu na wyjazd za granicę w województwie zachodniopomorskim.

Wykres 4 Wymeldowania na stałe mieszkańców województwa zachodniopomorskiego, z powodu wyjazdu za granicę (w tysiącach)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych, http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.hier?p_id=309519&p_token=-973689131 (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

Należy z ostrożnością traktować liczbę wymeldowań na stałe z powodu wyjazdu za granicę, jako niezawodny wskaźnik skali zjawiska migracji zarobkowych. Jednak można z pewnymi zastrzeżeniami potraktować go, jako wskaźnik zachodzenia zmian. Jedną z podstaw wątpliwości związanych z zastosowaniem tego wskaźnika jest brak obowiązku podawania powodu wymeldowania. Tym samym są to informacje udzielane dobrowolnie. Warto porównać rozkład liczby wymeldowań dla województwa zachodniopomorskiego z rozkładem liczebności wyjazdów w celach zarobkowych z Polski według Głównego Urzędu Statystycznego. Skala migracji – wymeldowań z województwa zachodniopomorskiego w latach 2004 – 2006 sukcesywnie rosła, co obrazuje Wykres 4.

3.4. Konsekwencje zagranicznych migracji zarobkowych

Jak wcześniej podkreślono, konsekwencje zagranicznych migracji zarobkowych są widoczne na każdym poziomie struktury społecznej. Konsekwencje dotyczą zarówno całe państwa lub regiony, dotyczą społeczności lokalne, rodziny, a także same jednostki. W wymiarze społecznym mamy do czynienia z szeregiem interesujących, chociaż często negatywnie ocenianych zjawisk – np. eurosieroctwo, rozpad więzi w rodzinach migrantów, zjawisko powstawania więzi ad hoc (zastępczych), kryzysy przebiegające na poziomie jednostkowym związane z rozłąką oraz trudnościami z przystosowaniem do nowych warunków pracy (w tym m.in. do odmiennej kultury organizacyjnej), problemy z akceptacją degradacji społecznej związanej z zajmowaniem niższej pozycji społecznej za granicą, konflikty z mieszkańcami krajów docelowych, związane z rywalizacją na rynku pracy i odmiennością kulturową itp. Wyjazd za granicę jest wyzwaniem nie tylko dla samego migranta, jest poważnym wyzwaniem także dla jego bliskich. Związane z tym obawy, ujawniły się także w badaniach przeprowadzanych przez ZORP na terenie województwa zachodniopomorskiego.

Konsekwencje dla gospodarki i rynku pracy kraju docelowego, ale także macierzystego, są tyleż liczne, co często zaskakujące. Niech za przykład posłużą badania uczonych z dublińskiego Trinity College, których wyniki wskazują na podniesienie standardów pracy wśród Irlandczyków pod wpływem pojawienia się licznej, dobrze wykształconej i pracowitej imigracji z Polski.²⁴ Oczywiście konsekwencje mogą być oceniane jako pozytywne lub negatywne. Zależy ona często od tego, czy na konsekwencję patrzymy z perspektywy zatroskanego o sytuację na rynku pracy kraju docelowego, czy też kraju macierzystego. O ile dla jednego kraju napływ wysoko wykwalifikowanych pracowników może stanowić podstawę wzrostu gospodarczego w dłuższej perspektywie, to dla kraju macierzystego może oznaczać spore kłopoty w zapewnieniu odpowiednio wykwalifikowanej kadry dla gospodarki krajowej, co może w dłuższej perspektywie spowodować spadek inwestycji, czy też zmniejszenie poziomu innowacyjności przedsiębiorstw. Stąd m.in. biorą się obawy niektórych krajowych ekspertów związane z otwarciem rynku pracy i deklarowanym wysokim zapotrzebowaniem na wysoko wykwalifikowanych pracowników ze strony Niemiec. Według ekspertyzy Fundacji Friedricha Eberta od 2011 do 2015 roku niemiecki rynek pracy będzie zasilany każdego roku ponad 90 tys. pracowników z Polski.²⁵ Co więcej, do wyjazdu do Niemiec zachęcana jest także młodzież ucząca się. Władze Niemiec liczą, że składając ofertę polskim gimnazjalistom (stypendia, bardzo dobrze wyposażone szkoły zawodowe itp.) skłonią ich do uczenia się w finansowanych z budżetu państwa szkołach, a w przyszłości ich absolwenci zasilą niemiecki rynek pracy.²⁶ Zasygnalizowane tutaj tylko konsekwencje zagranicznych migracji zarobkowych z pewnością mogłyby posłużyć za przedmiot oddzielnego, obszernego opracowania. Jedną z interesujących propozycji klasyfikujących interesujące nas tutaj konsekwencje zaproponowała w pracy „Kontrasty migracyjne” Krystyna Iglicka.²⁷

²⁴ <http://gospodarka.dziennik.pl/praca/artykuly/302249,polacy-w-irlandii-zawyzyli-poziom-pracy.html> (dostęp 19 stycznia 2011 r.)

²⁵ <http://www.rp.pl/galeria/9,1,576038.html> Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej Zespołu Fundacji im. Friedricha Eberta w Polsce (dostęp 19 stycznia 2011 r.) http://www.feswar.org.pl/fes2009/01fes/index_fes.php

²⁶ <http://gospodarka.dziennik.pl/news/artykuly/313340,niemcy-kusza-polska-mlodziez.html> (dostęp 19 stycznia 2011 r.)

²⁷ K. Iglicka: Kontrasty migracyjne – wymiar transatlantycki, Warszawa 2008, s. 70.

Tabela 9 Konsekwencje zagranicznych migracji zarobkowych

Poziom	Konsekwencje pozytywne	Konsekwencje negatywne
Makro (kraj)	▪ spadek bezrobocia, ▪ wzrost płac.	▪ ubytek populacji, ▪ drenaż umiejętności, ▪ redukcja kapitału ludzkiego, ▪ zagrożenie inflacją, ▪ spadek atrakcyjności dla inwestorów zagranicznych, ▪ niedobory na rynku pracy, ▪ osłabienie dynamiki wzrostu.
Mezo (gospodarstwo domowe, rodzina)	▪ transfery pieniężne (wzrost poziomu życia).	▪ zagrożenie rozpadem rodziny, ▪ osłabienie więzi społecznych, ▪ osłabienie aktywności ekonomicznej gospodarstw domowych.
Mikro (jednostka)	▪ możliwość wykonywania pracy, ▪ możliwość uzyskiwania zarobków, ▪ zdobywanie doświadczenia, podnoszenie kwalifikacji itp.	▪ praca poniżej kwalifikacji, ▪ brak szans rozwoju za granicą.

Źródło: K. Iglicka: Kontrasty migracyjne - wymiar transatlantycki, Warszawa 2008, s. 70.

Rozdział IV Zagraniczne migracje zarobkowe mieszkańców województwa zachodniopomorskiego w świetle badań Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy ZORP (2006-2009) – wybrane konteksty badawcze

Badania dotyczące zagranicznych migracji zarobkowych mieszkańców województwa zachodniopomorskiego zostały przeprowadzone już pięciokrotnie (lata 2006-2010). W niniejszym rozdziale proponujemy przede wszystkim, zapoznanie się z interesującymi badaczy ZORP obszarami badań, dotyczącymi zagranicznych migracji zarobkowych mieszkańców województwa zachodniopomorskiego. Prezentowane wyniki badań z 2006, 2007 oraz przede wszystkim z pierwszych badań przeprowadzonych na początku 2009 roku zostały wybrane tylko w celach ilustracyjnych – tzn. wskazania głównych obszarów zainteresowania badaczy ZORP. Jednocześnie zwracamy uwagę na istotne zmiany w zakresie konceptualizacji oraz metodyki badań przeprowadzanych w poszczególnych latach. W związku z tym należy zachować ostrożność, zwłaszcza w analizach porównawczych dokonywanych w oparciu o polecany do samodzielnego studiowania materiał. Należy także pamiętać, że badania zagranicznych migracji zarobkowych w województwie zachodniopomorskim zostały przeprowadzone metodą kuli śnieżnej, tym samym nie należy przyjmować, że zbiór respondentów jest odpowiednikiem reprezentatywnej próby dla populacji zagranicznych migrantów zarobkowych z województwa zachodniopomorskiego. Jeżeli nawet kształt próby odpowiada kształtowi badanej populacji, nie potrafimy tego stwierdzić, czy też rzetelnie uzasadnić. Niestety w przypadku badań zagranicznych migrantów zarobkowych nie dysponujemy operatem losowania, a także nie znamy rozkładu kluczowych cech w populacji. Ze względu na to, że problematykę doboru próby poruszyliśmy w jednym z wcześniejszych rozdziałów, proponujemy poprzestać tylko na zasygnalizowaniu doniesłego metodologicznie problemu. W konsekwencji najbardziej rozsądnym – ze względu na kryteria metodologiczne – jest odnosić prezentowane wyniki badań do populacji badanych, natomiast bardzo ostrożnie do całej populacji migrantów zarobkowych z województwa zachodniopomorskiego.

Rezygnujemy ze szczegółowej prezentacji profili społecznych badanych respondentów. Zainteresowanych Czytelników odsyłamy do raportów badawczych opublikowanych na stronie ZORP.²⁸ Warto jednak w tym miejscu zwrócić uwagę na kilka cech badanych respondentów. Wśród mieszkańców województwa zachodniopomorskiego planujących zagraniczny wyjazd zarobkowy, dominowały w poszczególnych latach (2006-2009):

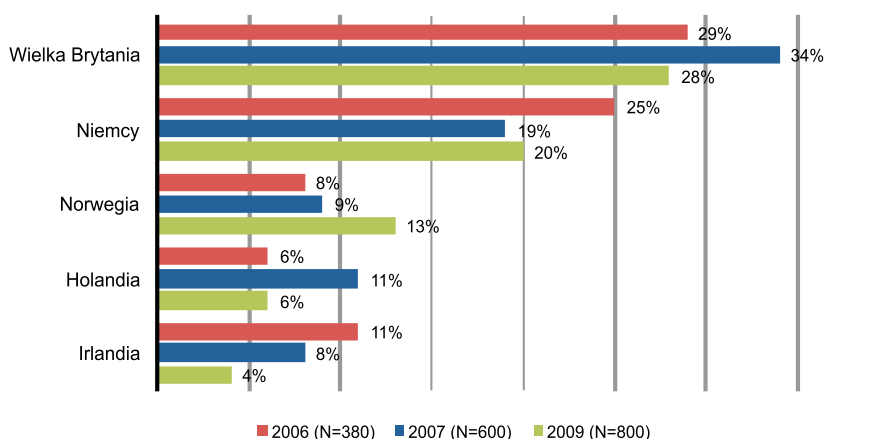
1. osoby z wykształceniem zawodowym oraz średnim – uwzględniając błąd szacunku można uznać, że rozkłady zmiennej wykształcenie nie różniły się istotnie w poszczególnych latach;
2. osoby aktualnie posiadające zatrudnienie – przy czym w latach 2007 – 2009 wzrósł w interesującej nas kategorii udział uczniów i studentów;
3. osoby osiągające dochody poniżej 1500 zł.

²⁸ Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, <http://www.wup.pl/index.php?id=934> (dostęp 14 stycznia 2011 r.).

4.1. Kierunki zagranicznych migracji zarobkowych badanych mieszkańców województwa zachodniopomorskiego

Jedną z najbardziej interesujących zmiennych poddanych pomiarowi były preferencje migrantów, dotyczące kraju docelowego. Jak łatwo zauważyć najpopularniejszym krajem dla migrantów z województwa zachodniopomorskiego była Wielka Brytania – czyli kraj, który znacząco wzmocnił swoją pozycję w zestawieniu najpopularniejszych kierunków migracji zarobkowej po wejściu Polski do UE.

Wykres 5 Najczęściej wybierane kraje emigracji zarobkowej (woj. zachodniopomorskie)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, WUP, Szczecin 2006-2009.²⁹

Warto zwrócić uwagę, że podobnie jak w skali całego kraju, na znaczeniu straciły Niemcy. Sytuacja jednak może się zmienić po otwarciu niemieckiego rynku pracy dla pracowników z Polski w 2011 roku. Uwzględniając prognozy, w których przyjmuje się, że niemiecki rynek pracy może być zasilany ponad 90 tys. pracowników z Polski rocznie od 2011 do 2015 roku, można sformułować hipotezę, że Niemcy mogą stać się liderem w zestawieniu krajów docelowych dla polskich migrantów zarobkowych (w tym zachodniopomorskich migrantów zarobkowych). Tym bardziej, że w pozostałych krajach można spodziewać się znaczącego osłabienia wartości czynników przyciągających – wzrost bezrobocia, niechęć imigrantom, nastroje społeczne itp. Inicjatywy mające na celu zmniejszenie napływu imigrantów z Polski można np. zaobserwować już w Holandii.³⁰ Dla porównania preferencji migracyjnych mieszkańców województwa zachodniopomorskiego z preferencjami Polaków w ogóle, proponujemy zapoznać się z wybranymi rezultatami badań „Diagnoza społeczna 2009”.

²⁹ <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

³⁰ http://www.dutchnews.nl/news/archives/2010/12/rotterdam_council_officials_ca.php (dostęp 10 stycznia 2011 r.).

Tabela 10 Najpopularniejsze kierunki migracji zarobkowej wybierane przez Polaków w roku 2007 i 2009 z uwzględnieniem płci migrantów (w proc.)

Wyszczególnienie	Mężczyźni		Kobiety	
	2007	2009	2007	2009
Niemcy	43,2	30,6	31,5	24,1
Wielka Brytania	16,6	32,0	24,4	23,5
Holandia	5,8	6,9	5,9	9,3
Francja	3,2	6,7	4,0	2,6
Włochy	3,1	2,4	8,1	14,2
Irlandia	4,0	6,3	4,7	3,5
Szwecja	1,8	3,4	1,6	1,5
Hiszpania	4,2	1,2	1,9	3,2
USA	4,3	2,6	7,0	2,9

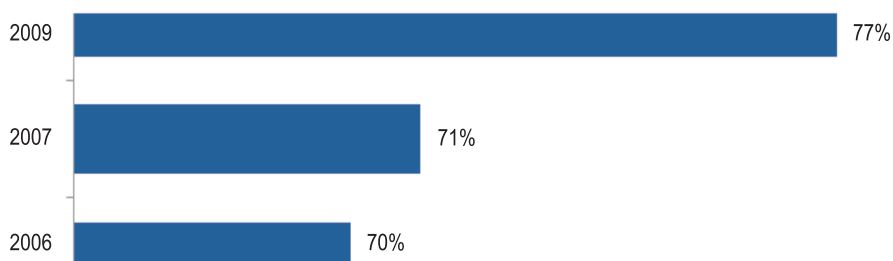
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Diagnoza społeczna 2009.³¹

³¹ J. Czapiński, T. Panek (red.): Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. Rada Monitoringu Społecznego, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2009.pdf (dostęp 18 stycznia 2011 r.).

4.2. Doświadczenia i oczekiwania związane z pracą za granicą

Rozważania dotyczące doświadczeń i oczekiwań migrantów zarobkowych proponujemy zacząć od zwrócenia uwagi na problem pracy w swoim zawodzie, czy też zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. Jak wyraźnie widać na dołączonym wykresie (wykres 6) zdecydowana większość respondentów nie pracowała za granicą w swoim zawodzie. Tym samym można stwierdzić, że zjawisko brain waste (wykonywanie pracy poniżej kwalifikacji) jest w przypadku migrantów z województwa zachodniopomorskiego powszechne. Warto jednocześnie zauważyć, że respondenci planujący wyjazd za granicę w celach zarobkowych w poszczególnych latach w coraz mniejszym stopniu deklarowali podjęcie pracy w swoim zawodzie (zgodną z posiadanymi kwalifikacjami). Rozkłady przedstawione w tabelach w przybliżeniu dopełniają się. Może to świadczyć o posiadaniu przez planujących wyjazd zarobkowy adekwatnych informacji, dotyczących perspektyw zatrudnienia za granicą.

Wykres 6 Procent osób niepracujących w swoim zawodzie lub pracujących poniżej posiadanych kwalifikacji podczas pobytu za granicą (woj. zachodniopomorskie)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, WUP, Szczecin 2006-2009.³²

Wykres 7 Odsetek osób planujących (będących) pracować w swoim zawodzie (zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami) (woj. zachodniopomorskie)



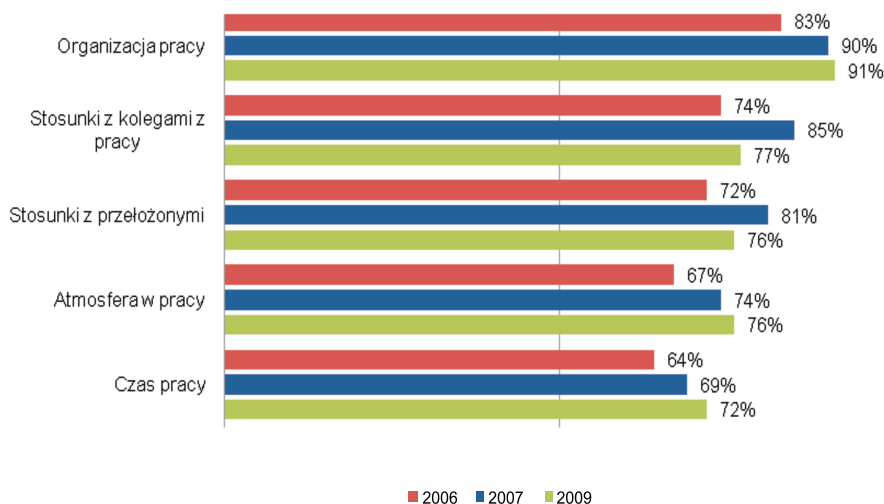
Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, WUP, Szczecin 2006-2009.³³

³² <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

³³ <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

Migranci zarobkowi wyjeżdżając za granicę, doświadczają odmiennej specyfiki rynku pracy. Proponujemy zwrócić uwagę na doświadczenia pozytywne. Zachodniopomorscy migranci zostali poproszeni o wskazanie cech, różnicujących zasilane w wyniku migracji zagranicznej rynki pracy od rynku krajowego (regionalnego). Spośród najczęściej wymienianych cech pozytywnych, które respondenci chcieliby przenieść na macierzysty rynek pracy dominowały: organizacja pracy, relacje ze współpracownikami, atmosfera i czas pracy. Oczywiście pozostaje niejasnym, jak rozumieć opinie dotyczące czasu pracy. Dla migranta wyjeżdżającego na krótki okres (np. prace sezonowe w rolnictwie) duża liczba nadgodzin, a także praca w weekendy będzie stanowiła cechę pozytywną, natomiast dla migranta posiadającego wysokie kwalifikacje, który ma zamiar osiąść za granicą na stałe lub na co najmniej kilkuletni okres, pozytywną cechą nowej sytuacji pracowniczej może być rygorystycznie przestrzegany ośmiogodzinny dzień pracy. Mimo wszystko, wysoki odsetek wskazań dla czasu pracy może świadczyć o wysokim poziomie jego dopasowania do oczekiwań zróżnicowanych migrantów zarobkowych. Warto w tym miejscu odwołać się ponownie do badań dublińskich uczonych, którzy zwrócili także uwagę na wysoki poziom zadowolenia polskich pracowników ze stosunków panujących w pracy.³⁴

Wykres 8 Cechy pracy za granicą pozytywnie różniące się od doświadczanych w Polsce (woj. zachodniopomorskie)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, WUP, Szczecin 2006-2009.³⁵

Interesującym uzupełnieniem wykresu 8 są informacje dotyczące pozytywnych doświadczeń migrantów zarobkowych w świetle badań z drugiej połowy 2009 roku.

³⁴ <http://gospodarka.dziennik.pl/praca/artykuly/302249,polacy-w-irlanii-zawyzyli-poziom-pracy.html,2> (dostęp 17 stycznia 2011 r.). Więcej o samym programie badawczym: <http://www.tcd.ie/immigration/css/downloads/MCATeam.pdf> (dostęp 17 stycznia 2011 r.).

³⁵ <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

**Tabela 11 Cechy pracy zagranicą oceniane lepiej niż w Polsce (woj. zachodniopomorskie)
- badania ZORP z drugiej połowy 2009 roku**

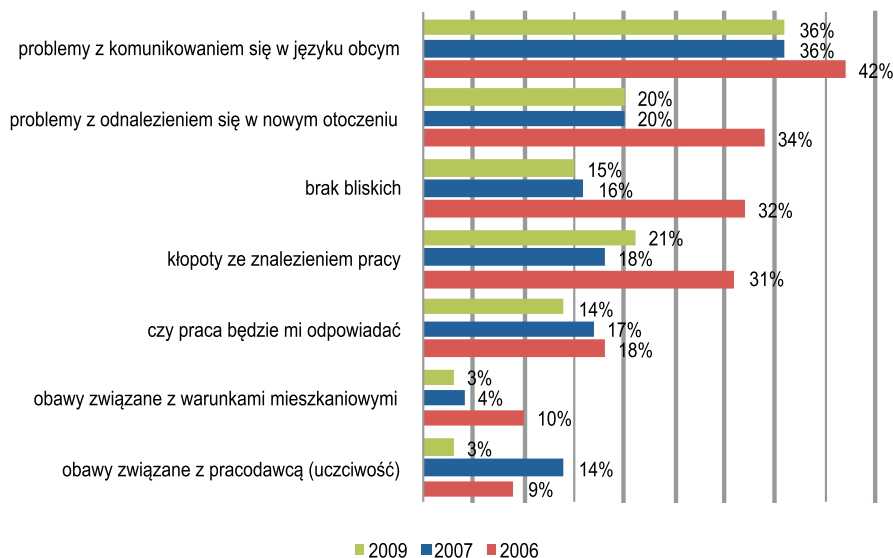
Wyszczególnienie	Aktualni migranci	Byli migranci
organizacja pracy	94%	84%
stosunki z przełożonymi	87%	78%
atmosfera w pracy	85%	77%
stosunki z kolegami z pracy	84%	76%
czas pracy	75%	67%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań.*, WUP Szczecin, październik 2009, s. 74. <http://www.wup.pl/files/content/zorp/migracje09.pdf> (dostęp 17 stycznia 2011 r.).

Zwraca uwagę bardzo wysoki poziom zadowolenia z relacji interpersonalnych i to zarówno w przypadku przełożonych jak i kolegów z pracy. Należy dodać, że w świetle badań z drugiej połowy 2009 roku, aż 63% aktualnych migrantów zarobkowych uznało, że są traktowani przez zagranicznych pracodawców lepiej niż przez pracodawców w Polsce. Różnic w traktowaniu nie zauważyło 24% respondentów. Nieco niżej oceniali traktowanie przez pracodawców zagranicznych byli migranci zarobkowi – 49 % (przy 27% niedostrzegających zmiany). Przy czym w przypadku aktualnych migrantów należy pamiętać o większej wartości błędu szacunku wartości zmiennej.

Nie należy jednak zapominać, że zagranicznym migrantom zarobkowym nie przypadają w udziale tylko pozytywne doświadczenia. Wyjazd do pracy za granicę jest (zwłaszcza pierwszy wyjazd) związany nie tylko z nadziejami, ale także poważnymi obawami, a także rozczarowaniami. Dla wielu migrantów nieuczestniczących w żadnej sieci migracyjnej, wyjazd w poszukiwaniu pracy jest swoistą „wyprawą w nieznane” z wszelkimi tego emocjonalnymi konsekwencjami. Proponujemy zwrócić uwagę na obawy związane z wyjazdem, którymi podzielili się z nami badani respondenci.

Wykres 9 Obawy respondentów planujących zagraniczną migrację zarobkową (woj. zachodniopomorskie)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, WUP, Szczecin 2006-2009.³⁶

Jak łatwo zauważyć najwięcej obaw wiąże się z odnalezieniem się w nowej rzeczywistości kulturowej. Przy czym w latach 2007-2009 zanotowano wyraźny spadek tych obaw. Można sformułować hipotezę, że być może jest to efekt większego napływu informacji z krajów emigracji zarobkowej, a także wskaźnik ukształtowania się sieci migracyjnych, z których istnieniem wiąże się przepływ informacji właśnie, ale także większe wsparcie dla migrujących ze strony migrantów aktualnych lub byłych.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na skłonność zagranicznych migrantów zarobkowych do zachowań ryzykownych w kontekście rynku pracy. W celu zilustrowania zgłoszonego problemu proponujemy odwołać się do ogólnopolskich badań z 2010 roku.

³⁶ <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

Tabela 12 Pytanie zadane przez badaczy TNS OBOP: Czy zdecydował(a) by się Pan (i) na pracę za granicą? (badania ogólnopolskie)

Wyszczególnienie	Bez zezwolenia – „na czarno”	w kraju, którego języka Pan/i nie zna
zdecydowanie tak	88%	8%
raczej tak	17%	21%
raczej nie	22%	23%
zdecydowanie nie	49%	46%
trudno powiedzieć	4%	2%

Źródło: Społeczna świadomość zagrożeń związanych z podejmowaniem pracy za granicą, TNS OBOP, Warszawa, marzec 2010, s. 3.³⁷

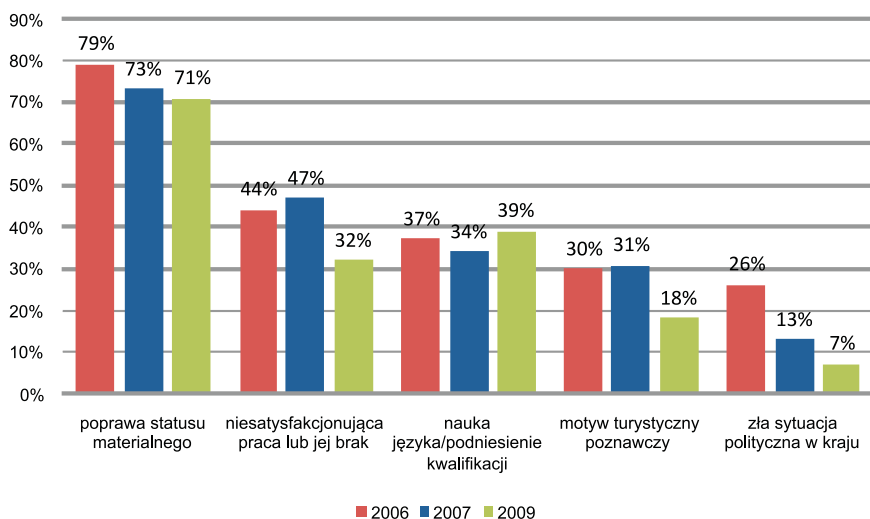
Jak można zauważyć „na czarno” – czyli bez formalnej umowy o pracę skłonnych jest podjąć pracę za granicą 25% Polaków, z kolei 29% zdecydowałoby się na podjęcie pracy w kraju, w którym narażeni byłiby na poważne bariery komunikacyjne. W kontekście wyników badań OBOP, proponujemy zwrócić uwagę na interesujący wynik badań nad migrantami z województwa zachodniopomorskiego w 2010 roku. Otóż po raz pierwszy poproszono migrantów o próbę oszacowania, jaki procent ich znajomych z Polski, pracuje lub pracowało za granicą nielegalnie. Uzyskany wynik to: 27,5% - tyle w opinii respondentów z województwa zachodniopomorskiego znajomych Polaków pracuje za granicą nielegalnie. Warto zwrócić uwagę na zaskakującą zbieżność wyniku badań ogólnopolskich i badań lokalnych.

³⁷ <http://www.tnsglobal.pl/archive-report/id/7831> (dostęp 1 lutego 2011 r.)

4.3. Motywy migracji zarobkowych

Najprostszym podziałem motywów leżących u podstaw decyzji migracyjnej jest podział na: motywy ekonomiczne oraz pozaeconomiczne. Oczywiście wymienione kategorie są bardzo pojemne. Dodatkową komplikacją przy badaniu motywów jest zaklasyfikowanie niektórych deklaracji respondentów. Niech za przykład posłuży nam „nauka języka”. Z jednej strony można traktować ten motyw jako pozaeconomiczny, ale jeżeli potraktujemy go jako wolę podniesienia kwalifikacji, a tym samym zwiększenie atrakcyjności oferty aktora społecznego na rynku pracy, wówczas motyw ten może być traktowany jako ekonomiczny – czyli związany (może nie wprost) z chęcią poprawy (lub utrzymania) swojej sytuacji finansowej. W świetle badań prowadzonych przez ZORP widać wyraźnie, że wśród zagranicznych migrantów z województwa zachodniopomorskiego dominuje motyw ekonomiczny – poprawa statusu materialnego. Należy podkreślić, że wniosek ten dotyczy wszystkich badań, dotyczących migracji zarobkowych przeprowadzonych w latach 2006-2010. Na drugim miejscu pojawił się motyw związany z „niesatysfakcjonującą pracą lub jej brakiem”. Można sformułować hipotezę, że w przypadku części deklaracji brak satysfakcji wiązał się z niesatysfakcjonującym wynagrodzeniem. Dokonana dla potrzeb wykresu 10 agregacja odpowiedzi może budzić pewne zastrzeżenia, jednak należy pamiętać, że dokonano jej w oparciu o dane uzyskane przy użyciu różnych procedur pomiarowych. Tym samym utrata części informacji była nieunikniona.

Wykres 10 Motywy planowanych wyjazdów zarobkowych (woj. zachodniopomorskie)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, WUP, Szczecin 2006-2009.³⁸

³⁸ <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

Dla uzupełnienia powyższego wykresu warto dodać, że w przypadku badań z drugiej połowy 2009 roku (w zestawieniu przedstawionym przy pomocy wykresu dla 2009 roku zostały podane wartości w oparciu o badania z początku 2009 roku) odnotowano wysoką pozycję w zestawieniu motywu „brak pracy” (oddzielna kategoria). Zdecydowanie dominują jednak – podobnie jak w poprzednich latach – motywy ekonomiczne, związane z niesatysfakcjonującą (w tym ze względu na wynagrodzenie) pracą lub jej brakiem.

Tabela 13 Motywy zagranicznych wyjazdów zarobkowych mieszkańców województwa zachodniopomorskiego w świetle badań z drugiej połowy 2009 roku

Wyszczególnienie	Planujący migrację	Aktualni migranci	Byli migranci
niskie zarobki za pracę, którą wykonuję w Polsce	47%	59%	36%
brak pracy/bezrobocie	32%	31%	39%
nauka języka obcego	28%	10%	26%
brak pracy odpowiadającej oczekiwaniom w Polsce	27%	26%	21%
chęć zetknięcia się z kulturą innego państwa/poznania innego kraju	21%	10%	22%
niepewność mojego zatrudnienia w Polsce	19%	20%	9%
potrzeba podniesienia własnych kwalifikacji zawodowych	10%	3%	4%
brak możliwości awansu zawodowego w pracy w Polsce	10%	10%	5%
chęć podjęcia nauki za granicą	9%	1%	4%
obniżenie zarobków za pracę, którą wykonuję w Polsce	8%	5%	6%
zła sytuacja polityczna w Polsce	6%	10%	6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań.*, WUP Szczecin, październik 2009, s. 60. <http://www.wup.pl/files/content/zorp/migracje09.pdf> (dostęp 17 stycznia 2011 r.).

4.4. Źródła informacji i pomocy – sieci migracyjne

Wyjątkowo interesującym obszarem badań są sieci migracyjne. Przypominamy, że należy z tym pojęciem kojarzyć przede wszystkim kanały przepływu informacji dotyczących kraju docelowej migracji, czy też instytucje wsparcia. W części pracy dotyczącej teoretycznych podstaw badań nad zagranicznymi migracjami dokonaliśmy już bliższej prezentacji teorii sieci migracyjnych. Tym samym proponujemy w tym miejscu zwrócenie uwagi na wybrane wyniki badań dotyczących wyróżnionego obszaru realizowanych przez ZORP.

Przed wszystkim warto zwrócić uwagę, że zdecydowana mniejszość badanych znalazła pracę za granicą podczas pobytu w kraju. Czy można interpretować ten wynik, jako wskazujący na brak rozwiniętych sieci migracyjnych? Byłaby to propozycja ryzykowna, chociaż nie można jej uznać za całkowicie nietrafną. Z jednej strony wyjazd za granicę w poszukiwaniu pracy można traktować jako zachowanie ryzykowne, z drugiej strony, być może mamy właśnie do czynienia z sytuacją swoistego „oswojenia” z docelową przestrzenią społeczną, czy też możliwością uzyskania pomocy na miejscu od np. innych emigrantów.

Wykres 11 Odsetek osób, które znalazły pracę za granicą podczas pobytu w kraju (woj. zachodniopomorskie)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, WUP, Szczecin 2006-2009.³⁹

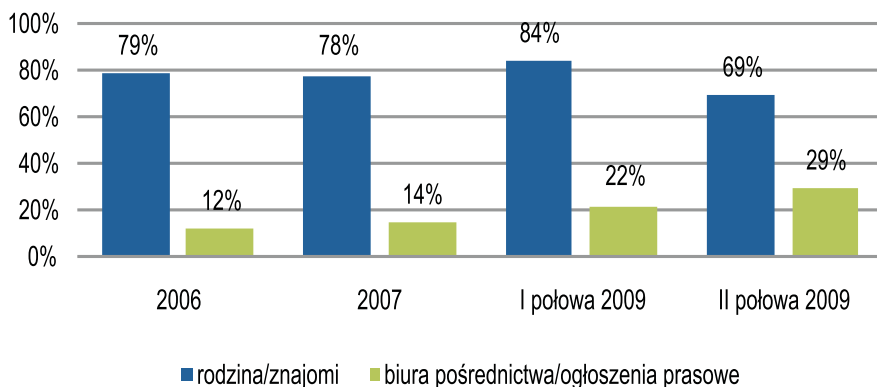
Kolejnym interesującym obszarem zainteresowań, są instytucje oraz osoby wspierające emigrujących w wyjeździe zarobkowym za granicę. Spośród wielu możliwych form wsparcia jakie może być udzielane emigrantowi, proponujemy zwrócić uwagę na źródła pomocy w znalezieniu pracy za granicą oraz wsparcie finansowe.

W przypadku poszukiwania pracy za granicą największego wsparcia emigrantom udzielają członkowie ich rodzin oraz znajomi – dominuje wsparcie udzielane na płaszczyźnie prywatnej. Innymi słowy wsparcia udzielają przedstawiciele grup o charakterze wspólnotowym – rodzina, grupy przyjacielskie (koleżeńskie). Należy jednak zwrócić uwagę na wzrost znaczenia biur pośrednictwa oraz ogłoszeń prasowych, czyli instytucji działających w sferze publicznej. Warto także w tym miejscu nadmienić o źródłach finansowania wyjazdu za granicę. Jak można zauważyć

³⁹ <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

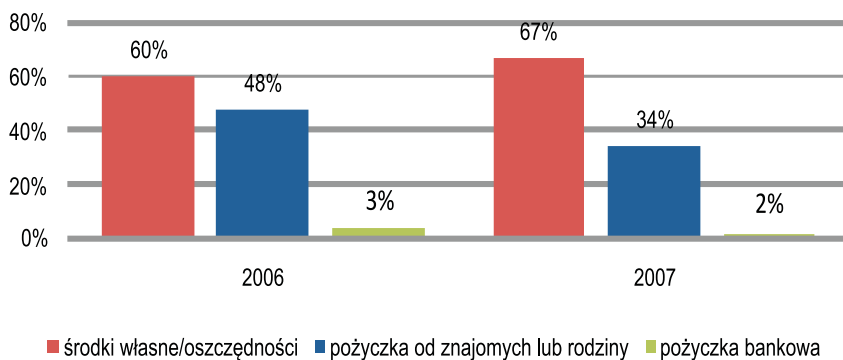
(wykres 13), że o ile emigrant korzystał z pomocy finansowej osób trzecich, to byli to znajomi lub członkowie rodziny. Tym samym także w sferze wsparcia materialnego jest ono udzielane przede wszystkim w ramach grup wspólnotowych.

Wykres 12 Osoby i instytucje, dzięki którym migranci znaleźli pracę za granicą (woj. zachodniopomorskie)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, WUP, Szczecin 2006-2009.⁴⁰

Wykres 13 Źródła finansowania wyjazdu do pracy za granicą (województwo zachodniopomorskie)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, WUP, Szczecin 2006-2007.⁴¹

⁴⁰ <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

⁴¹ <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

Zaprezentowane wyniki badań warto odnieść do wartości, jakie przyjmuje w Polsce wskaźnik zaufania społecznego. Jest on relatywnie niski – zwłaszcza w porównaniu z wartościami, jakie przyjmuje w krajach skandynawskich. Tym samym poszukiwanie wsparcia – zarówno informacyjnego, jak i finansowego poza sferą prywatną występuje relatywnie rzadko. Próbowano już odtworzyć genezę zjawiska swoistego wycofania Polaków ze sfery publicznej, które oczywiście jest widoczne nie tylko w przypadku zachowań migracyjnych – na szczególną uwagę zasługuje np. praca Janine R. Wedel „Polska prywatna”.⁴² W oparciu o szereg analiz przyjmuje się, że traktowanie sfery prywatnej jako obszaru, w którym wchodzi się w stosunki społeczne oparte na solidnych podstawach lojalnościowych – opartych na zaufaniu; w odróżnieniu od sfery publicznej jest mocno związane ze specyfiką polskich dziejów. Mamy tutaj na myśli zwłaszcza brak swojego państwa lub posiadanie państwa, wobec którego obywatele pozostawali w opozycji. Wymienione okoliczności wykształciły sieci zaufania i w konsekwencji sieci wsparcia o charakterze nieformalnym, charakterystyczne dla grup o charakterze wspólnotowym. Można postawić hipotezę, że również w przypadku zagranicznych migracji zarobkowych objawia się ich istnienie.

Tabela 14 Wskaźnik zaufania społecznego dla społeczeństwa polskiego i wybranych społeczeństw europejskich (w proc.)

Kraj	Wskaźnik zaufania		
	2002	2004	2006
Polska	11,4	11,4	12,4
Czechy	13,4	13,4	.
Słowacja	.	12,3	13,1
Rosja	.	.	12,5
Niemcy	15,3	15,3	15,4
Szwecja	18,8	18,5	18,9
Norwegia	19,6	19,5	19,9
Dania	20,4	20,1	20,5
Holandia	17,2	17,4	17,3

Źródło: H. Domański: Społeczeństwa europejskie. Stratyfikacja i systemy wartości, Scholar, Warszawa 2009, s. 146-147.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na wyniki badań TNS OBOP z 2010 roku. Otóż na pytanie: Proszę sobie wyobrazić, że szuka Pan(i) pracy za granicą. Gdzie szukał(a) by Pani(i) ofert? – 54% respondentów odpowiedziało „wśród znajomych i rodziny”, to jednak wiele wskazań dotyczyło instytucji działających w sferze publicznej. Należy jednak pamiętać, że pytanie to zostało postawione nie przedstawicielom kategorii społecznej zagraniczni migranci zarobkowi, lecz respondentom w ogóle.

⁴² J.R. Wedel: Polska prywatna, TRIO, Warszawa 2007.

Tabela 15 Pytanie zadane przez badaczy TNS OBOP: Proszę sobie wyobrazić, że szuka Pan (i) pracy za granicą, gdzie szukał(a) by Pan(i) ofert? (badania ogólnopolskie)

Wyszczególnienie	Procent wskazań
wśród znajomych i rodziny	54%
w urzędzie pracy	33%
w ogłoszeniach w Internecie	21%
w agencjach pośrednictwa pracy zagranicznej	19%
w ogłoszeniach prasowych	14%
na miejscu na własną rękę	11%
trudno powiedzieć	15%

Źródło: Społeczna świadomość zagrożeń związanych z podejmowaniem pracy za granicą, TNS OBOP, Warszawa, marzec 2010, s. 5.⁴³

⁴³ <http://www.tnsglobal.pl/archive-report/id/7831> (dostęp 1 lutego 2011 r.).

4.5. Rodzina jako jednostka decyzyjna

W części pracy dotyczącej teoretycznych podstaw badań nad migracjami, zwróciliśmy uwagę na doniosłość rodziny, jako jednostki decyzyjnej. Przypomnijmy tutaj tylko, że aktor społeczny w procesie decyzyjnym związanym z wyjazdem do pracy za granicą nie jest w pełni autonomiczny. Spośród grup społecznych, do których aktor społeczny przynależy, zwłaszcza te o charakterze wspólnotowym wywierają na niego największą presję. Wiąże się to ze specyfiką leżących u ich podstaw więzi społecznych.

Poddani badaniu aktorzy społeczni zwracali w swoich wypowiedziach uwagę na obecność rodziny (najbliższych) w procesie decyzyjnym związanym z wyjazdem za granicę. W świetle zgromadzonych informacji interesujący jest wzrost dezaprobaty dla wyjazdu zagranicznego ze strony najbliższych w 2009 roku. Trudno w sposób kategoryczny to wyjaśnić, jednak można sformułować hipotezę, że mógł to być wynik negatywnych doświadczeń wspólnot związanych z rozłąką, które zostały nagromadzone przez kilka lat swoistego boomu emigracyjnego. W wymiarze życia rodzinnego, zagraniczny wyjazd zarobkowy jednego z członków rodziny, przynosi wymierne korzyści materialne, jednak niesie ze sobą także trudno mierzalne straty emocjonalne związane z rozłąką właśnie. Można w tym miejscu wymienić choćby zjawisko eurosieroctwa, czy też narażenie na rozpad małżeństwa związany z długą rozłąką. W 2008 i w 2009 roku w prasie, a także w Internecie pojawiło się szereg alarmujących głosami ekspertów publikacji, dotyczących wzrostu rozwodów w rodzinach emigrantów zarobkowych – i to zarówno tych, których przedstawiciele aktualnie przebywali za granicą, jak i tych, którzy już zdążyli z emigracji wrócić.⁴⁴ Jak można wyjaśnić to zjawisko? Z pewnością pomocnym w jego zrozumieniu jest odwołanie do pojęcia więzi zastępczej. Aktorzy społeczni są powiązani ze sobą siecią zależności społecznych, wchodzą ze sobą w relacje wymiany nazywane stycznościami społecznymi lub stosunkami społecznymi w celu zaspokojenia swoich potrzeb. Gdy aktor społeczny opuszcza wymienione sieci powiązań (np. w wyniku zagranicznego wyjazdu zarobkowego) pozostaje z niezaspokojonymi potrzebami - zostaje narażony na ich deprywację. W konsekwencji bardzo często w celu ich zaspokojenia wchodzi w prywatne, osobowe, emocjonalne itp. relacje w ramach nowego obszaru aktywności społecznej. Może to wiązać się z zerwaniem uczestnictwa w poprzedniej sieci. Oczywiście powstanie więzi tymczasowej – jak sama nazwa wskazuje – nie prowadzi koniecznie do zerwania więzi wcześniejszych, ale naraża aktora społecznego na takie zerwanie. Zainteresowanych zasygnalizowanym tutaj tylko zjawiskiem Czytelników odsyłamy do pracy Ludwika Janiszewskiego „Statek morski jako instytucja totalna”.⁴⁵

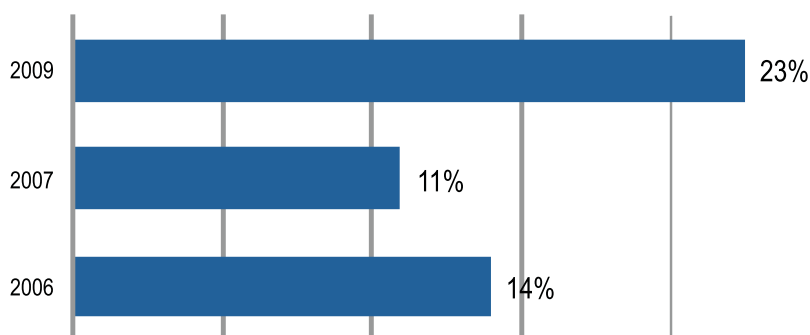
Wspomniane wyżej zainteresowanie mediów problemami rodzin emigranckich, uczynienie z nich jednego z wiodących tematów debaty publicznej, przyczyniło się z pewnością do uświadomienia sobie przez członków tych rodzin, że zagraniczny wyjazd zarobkowy wiąże się nie tylko z korzyściami. Można postawić hipotezę, że zwiększenie stopnia dezaprobaty dla zagranicznej migracji zarobkowej badanych

⁴⁴ Zainteresowanych Czytelników odsyłamy do wybranych publikacji internetowych: <http://www.wprost.pl/ar/120646/Emigracja-rozbija-polskie-malzenstwa/>
<http://fakty.interia.pl/news/fala-rozwdow-po-powrocie-z-emigracji,1260083> (dostęp 7 stycznia 2011 r.).
<http://kobieta.wp.pl/kat,26339,title,Emigracja-powodem-rozwdow,wid,10812413,wiadomosc.html?ticaid=1b7fd> (dostęp 7 stycznia 2011 r.)

⁴⁵ L. Janiszewski: *Statek morski jako instytucja totalna*, wyd. US, Szczecin 1992.

aktorów społecznych, mógł być właśnie tym spowodowany. Jednak badani migranci zarobkowi z województwa zachodniopomorskiego wskazywali „najbliższe otoczenie”, jako przede wszystkim źródło aprobując wyjazd, a nie zniechęcające do niego.

Wykres 14 Poziom dezaprobaty ze strony najbliższych dla zagranicznej migracji zarobkowej (woj. zachodniopomorskie)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, WUP, Szczecin 2006-2009.⁴⁶

Wykres 15 Poziom aprobaty dla zagranicznego wyjazdu zarobkowego ze strony najbliższych (woj. zachodniopomorskie)

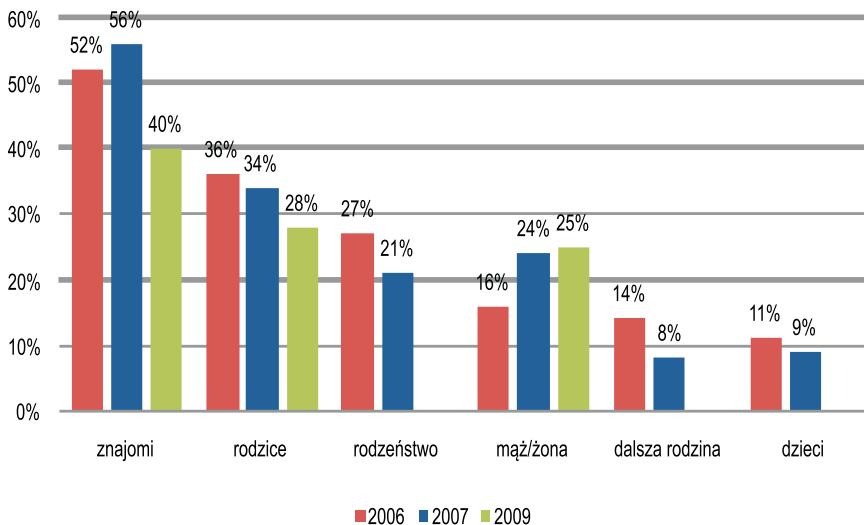


Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, WUP, Szczecin 2006-2009.⁴⁷

⁴⁶ <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

⁴⁷ <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

Wykres 16 Kto z najbliższych zachęcał badanych do zarobkowego wyjazdu za granicę (woj. zachodniopomorskie)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, WUP, Szczecin 2006-2009.⁴⁸

⁴⁸ <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

4.6. Wpływ zagranicznych migracji zarobkowych na zachodniopomorski rynek pracy

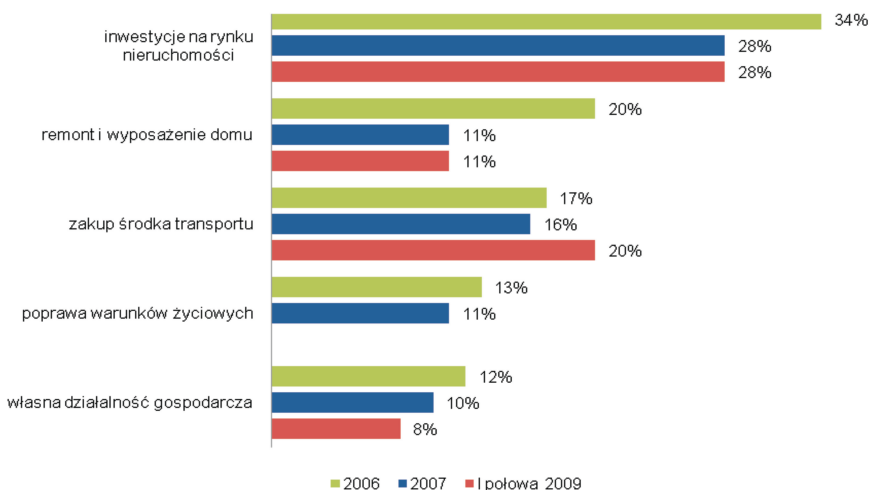
Wpływ zagranicznych migracji zarobkowych na zachodniopomorski rynek z pewnością zasługuje na oddzielną, obszerną analizę. W tym miejscu chcielibyśmy zwrócić uwagę na dwa tylko obszary problemowe:

Czy zagraniczne migracje zarobkowe z województwa zachodniopomorskiego przyczyniają się do wzrostu potencjału inwestycyjnego w województwie?

Czy odpływ za granicę pracowników z zachodniopomorskiego rynku pracy przyczynia się do zmniejszenia podaży w tzw. zawodach deficytowych?

W świetle informacji zebranych w latach 2006-2009, należy zwrócić uwagę na niską pozycję, jaką zajmuje wśród zadeklarowanych przez badanych zagranicznych migrantów zarobkowych z województwa zachodniopomorskiego celów inwestycyjnych założenie własnej działalności gospodarczej. Przeważają inwestycje w nieruchomości czy też w środki komunikacji. W konsekwencji raczej nie należało się spodziewać wyraźnego wzrostu aktywności gospodarczej w regionie w wyniku zakładania przez byłych zagranicznych migrantów zarobkowych własnych przedsiębiorstw. Oczywiście znaczny dopływ środków finansowych do regionu może spowodować wzrost popytu na pewne dobra (np. nieruchomości) i tym samym ożywić wybrane obszary rynku pracy. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na szacunki, dotyczące napływu środków pieniężnych przesyłanych przez zagranicznych migrantów zarobkowych do kraju. Bank Światowy oraz Narodowy Bank Polski szacują, że do Polski przepływało w latach 2001-2009 rocznie od 1,6 do około 10 mld dolarów rocznie.⁴⁹ Warto jednak pamiętać, że statystyki bankowe dotyczą przede wszystkim oficjalnych transferów pieniędzy.

Wykres 17 Planowane wydatki i inwestycje zarobionych za granicą pieniędzy w kraju (woj. zachodniopomorskie)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportów z badań: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, WUP, Szczecin 2006-2009.⁵⁰

⁴⁹ <http://www.rp.pl/galeria/295884,2,455905.html>, (dostęp 7 stycznia 2011 r.).

⁵⁰ <http://www.wup.pl/index.php?id=1038> (dostęp 19 stycznia 2011 r.).

Proponujemy zwrócić także uwagę na rozkład odpowiedzi wśród badanych jesienią 2009 roku.

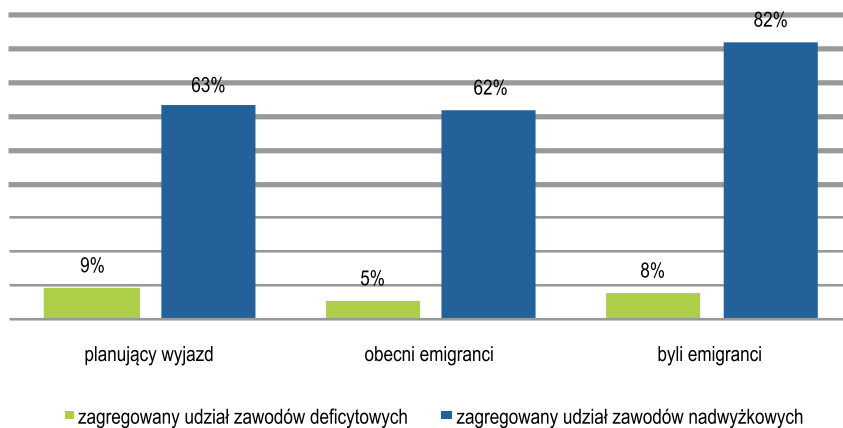
Tabela 16 Planowane inwestycje zarobionych za granicą środków finansowych zadeklarowane przez badanych (woj. zachodniopomorskie)

Wyszczególnienie	Planujący wyjazd	Obecni migranci	Byli migranci
utrzymanie	20%	39%	38%
zakup nieruchomości/budowa domu	18%	20%	14%
zakup środka transportu	15%	5%	15%
remont domu, mieszkania	14%	27%	31%
zakup obligacji, papierów wartościowych	11%	20%	1%
własna działalność gospodarcza	9%	3%	2%
wyposażenie mieszkania, sprzęt RTV/AGD	8%	11%	17%
wykształcenie/edukacja	8%	1%	7%
spłata długów	7%	8%	6%
rozrywki	6%	9%	10%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań*, WUP Szczecin, październik 2009, s. 77, <http://www.wup.pl/files/content/zorp/migracje09.pdf> (dostęp 14 stycznia 2011 r.).

Zapytaliśmy wcześniej: czy odpływ za granicę pracowników z zachodniopomorskiego rynku pracy przyczynia się do zmniejszenia podaży w tzw. zawodach deficytowych? W świetle wyników badań z jesieni 2009 roku można stwierdzić, że wśród badanych zdecydowanie dominowały osoby posiadające zawód nadwyżkowy. Oczywiście należy pamiętać, że dobór próby nie był reprezentatywny, jednak zaobserwowana przewaga zawodów nadwyżkowych w poszczególnych – zróżnicowanych – kategoriach respondentów niesie ze sobą interesujące informacje o specyfice emigracji zarobkowej z województwa zachodniopomorskiego w ogóle oraz jej wpływu na podaż zawodów deficytowych.

Wykres 18 Udział zawodów deficytowych i nadwyżkowych w populacji badanych jesienią 2009 roku (woj. zachodniopomorskie)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe. Raport końcowy z badań*, WUP Szczecin, październik 2009, s. 52-54, <http://www.wup.pl/files/content/zorp/migracje09.pdf> (dostęp 14 stycznia 2011 r.).

Rozdział V Wyniki badań migracji zarobkowych mieszkańców województwa zachodniopomorskiego grudzień 2010 r. – badania osób przebywających za granicą

5.1. Struktura demograficzna migrantów

W badaniu przeprowadzonym w 2010 roku uwzględniono tendencję dotyczącą płci z lat poprzednich. W próbie badawczej znalazło się więcej mężczyzn niż kobiet, bo to częściej mężczyźni podejmują decyzję i wyjeżdżają za granicę w celach zarobkowych. W próbie badawczej liczącej 103 respondentów znalazło się 42,7% kobiet i 57,3% mężczyzn.

Tabela 17 Struktura płci badanych migrantów (N=103)

Płeć	Wskazania/częstość	Odsetek (%)
Kobieta	44	42,7
Mężczyzna	59	57,3
Razem	103	100

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 76.

Rozpiętość wieku respondentów obejmowała zakres od 19 do 60 lat. Połowa respondentów (mediana) mieści się w przedziale do 32 lat. Na emigrację 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. Liczba osób powyżej 45 roku życia przebywających na emigracji jest już znacznie mniejsza i wynosi zaledwie 6,9%, co stanowi 7 osób.

Tabela 18 Struktura wieku badanych migrantów (N=102)

Wiek	Wskazania/częstość	Odsetek (%)
18-24	23	22,5
25-34	49	48,0
35-44	18	17,6
45-54	7	6,9
pow. 55	5	4,9
Razem	102	100,0

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 76.

Dokonując bardziej szczegółowej analizy wieku respondentów, okazuje się, że wśród kobiet najwięcej jest respondentek po 30 roku życia, nie przekraczających 33 lat. Mężczyźni o wiele częściej niż kobiety wyjeżdżają w celach zarobkowych tuż po 25 roku życia, i wraz z wiekiem widać tendencję spadkową.

Wiek migrujących kobiet jest bardziej zróżnicowany. W grupach wiekowych 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. Najmłodszy badany to właśnie mężczyzna, a najstarszymi respondentami (60 lat) były kobiety.

Tabela 19 Struktura wieku badanych migrantów według płci (N=102)

Wiek respondentów w grupach		Wiek		Razem
		kobieta	mężczyzna	
18-24	n	10	13	23
	%	43,5%	56,5%	100,0%
25-34	n	18	31	49
	%	36,7%	63,3%	100,0%
35-44	n	7	11	18
	%	38,9%	61,1%	100,0%
45-54	n	5	2	7
	%	71,4%	28,6%	100,0%
pow 55	n	3	2	5
	%	60,0%	40,0%	100,0%
Razem	n	43	59	102
	%	42,2%	57,8%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 76.

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. Stanowi to niepokojące zjawisko odpływu wykształconych w Polsce kadr.

Tabela 20 Struktura wykształcenia migrantów (N=102)

Wykształcenie	Wskazania/częstość	Odsetek (%)
podstawowe	2	2,0
zawodowe	15	14,7
średnie	43	42,2
wyższe licencjackie	21	20,6
wyższe magisterskie	19	18,6
stopień doktora lub tytuł profesora	2	2,0
Razem	102	100,0

Źródło: Raport z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 83.

Wśród wyjeżdżających do pracy za granicę kobiet, najwięcej ma wykształcenie średnie, a drugą co do wielkości grupę stanowią kobiety z wykształceniem wyższym licencjackim.

Wśród wyjeżdżających do pracy za granicę mężczyzn, najwięcej ma wykształcenie średnie, a drugą co do wielkości grupę stanowią mężczyźni z wykształceniem wyższym magisterskim. Mężczyźni przeważają w grupie migrantów z wykształceniem średnim (60,5%), wyższym licencjackim (52,4%) i magisterskim (68,4%). Kobiety przeważają w grupie migrantów z wykształceniem zawodowym (53,3%)

Tabela 21 Wykształcenie a płeć migrantów (N=102)

Wykształcenie		Płeć		Razem
		kobieta	mężczyzna	
podstawowe	n	1	1	2
	%	50,0	50,0	100,0
zawodowe	n	8	7	15
	%	53,3	46,7	100,0
średnie	n	17	26	43
	%	39,5	60,5	100,0
wyższe licencjackie	n	10	11	21
	%	47,6	52,4	100,0
wyższe magisterskie	n	6	13	19
	%	31,6	68,4	100,0

stopień doktora lub tytuł profesora	n	1	1	2
	%	50,0	50,0	100,0
Razem	n	43	59	102
	%	42,2	57,8	100,0

Źródło: Raport z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 83.

Najliczniejszą grupę migrantów zarobkowych stanowią osoby z największych miejscowości województwa – powyżej 201 tys. mieszkańców (45% wszystkich respondentów). Drugą, co do wielkości grupą migrantów są mieszkańcy średniej wielkości miast 21-50 tys. (28%).

Gminy wiejskie reprezentuje zaledwie 14% mieszkańców. Trzeba podkreślić, że gminy wiejskie, charakteryzują się też większym bezrobociem i mimo tego faktu liczba osób decydujących się na wyjazd zagraniczny z tych grup stanowi zaledwie kilkanaście procent badanych.

Prawie najmniejszą grupę osób wśród badanych migrantów, stanowią mieszkańcy małych miasteczek - jedynie 7%, a jeszcze mniejszą z miast o liczbie mieszkańców 51-200 tys. - 6%.

Tabela 22 Struktura miejscowości pochodzenia badanych migrantów (N=102)

Wielkość miejscowości pochodzenia		Razem
miejscowość w gminie wiejskiej	n	14
	%	13,7
miasto do 20 tys. mieszkańców	n	7
	%	6,9
miasto od 21-50 tys. mieszkańców	n	29
	%	28,4
miasto od 51-200 tys. mieszkańców	n	6
	%	5,9
miasto powyżej 201 tys. mieszkańców	n	46
	%	45,1
Razem	n	102
	%	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, str. 80.

Z gmin wiejskich częściej wyjeżdżają mężczyźni niż kobiety, wśród ogółu wyjeżdżających 71,4% stanowią mężczyźni i 28,6% kobiety. Odwrotna tendencja dotyczy małych miast do 20 tys. mieszkańców. Z małych miast częściej wyjeżdżają kobiety. Mieszkanki małych miast do 20 tys. mieszkańców stanowią około 57% migrantów. Więcej mężczyzn niż kobiet, tj. 69% migruje ze średniej wielkości miast – od 21 – 50 tys. mieszkańców.

Z największych miast migruje nieco większy odsetek kobiet, ale różnica ta mieści się w granicach błędu standardowego frakcji.

Tabela 23 Płeć a wielkość miejscowości pochodzenia badanych migrantów (N=102)

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

Źródło: Raport z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 80.

Problemy eurosieroctwa powodują, że coraz częściej patrzy się na migracje zarobkowe przez pryzmat stanu cywilnego migranta czy fazy cyklu życia rodziny.

Struktura migrantów z punktu widzenia stanu cywilnego wskazuje, że najwięcej wyjeżdżających to osoby niezamężne – panny czy kawalerowie (44%). Drugą, co do wielkości grupę stanu cywilnego stanowią osoby żonate i zamężne – 33% respondentów. Mniejszą grupę stanowią osoby żyjące w związkach partnerskich, jest to 17% respondentów. Jeśli potraktować związek partnerski jak małżeństwo i zsumować wyniki dla osób zamężnych/żonatych wraz z osobami żyjącymi w związkach partnerskich, to ta grupa osób będzie stanowiła większość migrantów.

Tabela 24 Struktura migrantów z punktu widzenia stanu cywilnego w podziale na płeć (N=102)

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

Źródło: Raport z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 80.

Wśród osób badanych żyjących w związkach partnerskich częściej wyjeżdżają mężczyźni, stanowią oni 64,7%, kobiety zaś 35,3%. Podobnie kształtują się migracje wśród osób zamężnych/żonatych, gdzie mężczyźni stanowią grupę 58,8%, a kobiety 41,2%.

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

Tabela 25 Ilość osób w gospodarstwie domowym badanych migrantów (N=98)

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

Źródło: Raport z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 81.

Dzieci, posiada jedynie co trzecia osoba migrująca za granicę w celach zarobkowych, co nie dziwi biorąc pod uwagę młody wiek części z badanych oraz to, że największa część respondentów, to osoby stanu wolnego nieżyjące w związkach małżeńskich czy partnerskich. 66% ankietowanych migrantów nie posiada dzieci.

16,6% badanych migrantów posiada jedno dziecko, 11,7% dwoje dzieci. Sporadycznie zdarzają się migranci mający troje lub czworo potomstwa.

Tabela 26 Liczba dzieci w rodzinach migrantów (N=103)

Liczba dzieci	Wskazania/częstość	Odsetek (%)
jedno	17	16,5
dwoje	12	11,7
troje	3	2,9
czworo	3	2,9
Razem	35	34,0
Brak	68	66,0
Razem	103	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, str. 82.

Prawie 40% kobiet wyjeżdżających do pracy za granicę posiada potomstwo i jest to mało optymistyczna informacja. Biorąc pod uwagę fakt, że grupa kobiet jest reprezentowana w badaniach mniej licznie, to stosunkowo więcej kobiet niż mężczyzn wyjeżdżających do pracy za granicę posiada dzieci. Zjawisko to jest niepokojące ze względu na jego skutki związane z eurosieroctwem. W kontekście przyszłych badań wydaje się istotnym, aby zbadać czy migranci przebywają za granicą ze swoimi rodzinami, czy też dzieci pozostają w kraju, a jeśli tak to pod czyją opieką.

Tabela 27 Płeć a posiadanie dzieci przez migrantów (N=97)

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

Źródło: Raport z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 82.

5.2. Kierunki migracji zarobkowych osób przebywających za granicą

Pomimo bezpośredniego sąsiedztwa województwa zachodniopomorskiego z Niemcami, najpopularniejszym krajem migracji zarobkowych wśród badanych migrantów jest Wielka Brytania. Jest to zaskakujące w kontekście badań migracji województwa lubuskiego, gdzie najpopularniejszym krajem migracji są oczywiście Niemcy.

Tabela 28 Kraj migracji badanych migrantów

Kraj migracji	Wskazania/częstość	Odsetek (%)
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: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 84.

W próbie badawczej najliczniej reprezentowani byli migranci pracujący w Wielkiej Brytanii (blisko 40% badanych). Drugim krajem, najliczniej reprezentowanym są Niemcy – znajdowało się tam 26,2% respondentów. Co piąty badany przebywa na wyjeździe zarobkowym w Norwegii. Niespełna 8% badanych, przebywało w celach zarobkowych w Holandii, a prawie 6% w Irlandii.

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 kraju tym obserwujemy nieznaczną przewagę kobiet nad mężczyznami, wynikać to może z bliskości tego państwa, co umożliwia częste powroty do kraju rodzinnego.

Tabela 29 Kraj migracji według płci migranta (N=103)

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

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 84.

Najpopularniejszym krajem migracji wśród respondentów w kategorii wiekowej 18-24 lat jest Wielka Brytania. Na kolejnym miejscu plasują się *ex aequo* Niemcy, Holandia i Norwegia. Dla respondentów w wieku 25-34 lat najpopularniejszym krajem jest również Wielka Brytania, na drugim miejscu znajdują się Niemcy, zaś na trzecim Norwegia.

Tabela 30 Struktura wieku badanych migrantów w poszczególnych krajach migracji (N=102)

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

Źródło: Raport z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 78.

Kierunki „drenażu 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. Co piąty migrant ma wykształcenie średnie i przebywa w Wielkiej Brytanii – to najliczniejsza kategoria według tego podziału w skali próby. Drugą najliczniejszą kategorią są migranci niemieccy, również z wykształceniem średnim. Badani z wykształceniem zawodowym, najchętniej wyjeżdżali do Niemiec, to jedyna kategoria wykształcenia, która nie jest najliczniej reprezentowana przez migrantów pracujących w Wielkiej Brytanii.

Tabela 31 Wykształcenie migrantów a kraj migracji

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

Źródło: Raport z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 94.

Struktura zamieszkania migrantów zarobkowych, koreluje z kierunkami migracji. Najbardziej popularny kraj migracji w województwie zachodniopomorskim jakim jest Wielka Brytania, nie jest najpopularniejszy w największej grupie migrantów, którą stanowią mieszkańcy największych miast. Osoby z największych miast regionu, tj. powyżej 201 tys. najczęściej wyjeżdżają do Norwegii, a na drugim miejscu do Wielkiej Brytanii. Mieszkańcy gmin wiejskich w takim samym stopniu wyjeżdżają do Wielkiej Brytanii jak i do Niemiec. Natomiast respondentów pochodzących z małych miast do 20 tys. mieszkańców częściej nawet można spotkać w Niemczech, niż w Wielkiej Brytanii. Największą grupę stanowią 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.

Tabela 32 Kraj migracji a wielkość miejscowości pochodzenia badanych migrantów (N=102)

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

Źródło: Raport z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 79.

Zdecydowanie częściej wyjeżdżają osoby nieposiadające dzieci, stanowią one prawie 65% wyjeżdżających. Wśród badanych migrantów 35,1% posiadało dzieci. Osoby posiadające dzieci najczęściej wyjeżdżają do Niemiec, na drugim miejscu do Wielkiej Brytanii, a na trzecim miejscu znalazła się Norwegia. Osoby nieposiadające dzieci najczęściej wyjeżdżają do Wielkiej Brytanii, ta grupa osób, to głównie osoby młode, stanu wolnego.

Tabela 33 Kraj migracji a posiadanie dzieci przez migrantów (N=97)

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

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 81.

Największą grupę migrantów stanowią osoby stanu wolnego pracujące w Wielkiej Brytanii (19,6%), należy do niej prawie co piąty badany. Drugą największą grupę stanowili badani pozostający w związku małżeńskim i pracujący w Norwegii (10,8%). Interesujące, że osoby żyjące w związkach małżeńskich najczęściej wybierają Norwegię jako kraj migracji zarobkowej, zaś dla osób żyjących w związkach partnerskich kraj ten bardzo mało interesujący, wybiera go zaledwie 1% migrantów żyjących w związkach partnerskich.

Tabela 34 Stan cywilny migrantów w poszczególnych krajach (N=102)

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

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 85.

5.3. Motywy zagranicznych migracji zarobkowych osób pracujących za granicą

Od lat głównym powodem zagranicznych migracji zarobkowych są motywy finansowe. Motywy te wyrażane są w różny sposób: jako chęć uzyskiwania wyższych dochodów, jako konieczność zarobienia na utrzymanie domu i rodziny, jako chęć odłożenia pieniędzy na zakup mieszkania czy samochodu. Niektórzy jednak definiują motywy wyjazdów pośrednio, np. jako chęć poprawy stopy życiowej, zdobycia wyższych kwalifikacji.

W kontekście działalności Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy interesujące są również motywy wyjazdu związane z brakiem pracy w kraju.

Wyniki badań z roku 2010 pokazują, że głównym powodem migracji zarobkowych mieszkańców województwa zachodniopomorskiego są motywy finansowe. W szczególności:

1. dla 57,3% badanych głównym powodem decydującym o wyjeździe były niskie płace, jakie może zaproponować rodzimy rynek pracy, zaś dla 17,5% czynnik ten miał duże znaczenie;
2. chęć poprawy sytuacji finansowej była podstawowym motywem wyjazdu dla 44,7% respondentów, zaś dla 21,4% czynnik ten miał duże znaczenie;
3. zmiana standardu życia, która również związana jest z czynnikiem finansowym, była głównym powodem wyjazdu dla 28,4% badanych.

Brak pracy w kraju i konieczność poszukiwania jej za granicą stawiana jest na dalszych miejscach. Można powiedzieć, że jest ona w drugiej co do ważności grupie czynników. W szczególności:

1. brak pracy był głównym powodem wyjazdu dla 22,3% badanych, a duże znaczenie miał dla 28,2% migrantów;
2. z powodu braku pracy odpowiadającej kwalifikacjom chce wyjechać 23,5% badanych (główny powód), dla 22,3% brak pracy odpowiadający kwalifikacjom nie ma znaczenia;
3. ograniczone możliwości rozwoju zawodowego w miejscu zamieszkania widzi 16% migrantów, traktując to jako główny powód wyjazdu.

Zdecydowanie mniejsze znaczenie, w podejmowaniu decyzji o wyjeździe za granicę, ma czynnik rodzinny – czyli chęć dołączenia do rodziny i znajomych przebywających na emigracji oraz czynnik polityczny. Tylko dla 9,1% badanych był to główny powód wyjazdu za granicę.

Tabela 35 Czynniki decydujące o podjęciu decyzji o wyjeździe za granicę badanych migrantów

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

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 102.

Doświadczenie reemigrantów wskazuje na to, iż zagraniczny wyjazd zarobkowy może być istotny dla podreperowania sytuacji finansowej gospodarstwa domowego. Pozytywne doświadczenia stymulują do powtarzania sytuacji, w których się dokonały, jest to jedno z praw psychologii społecznej, które jak widać sprawdza się wśród badanych reemigrantów zarobkowych. Osoby, których sytuacja gospodarstwa domowego polepszyła się lub polepszyła się znacznie, nieco częściej chcą jechać na kolejne wyjazdy zarobkowe w przyszłości, niż zakończyć je po powrocie już z zaplanowanej emigracji.

36% wszystkich migrantów to osoby, których status materialny poprawił się po poprzednim wyjeździe i zamierzają jeździć jeszcze w przyszłości. Respondenci, których sytuacja materialna nie zmieniła się, znacznie częściej chcą zaprzestać wyjazdów, niż je kontynuować. Migranci, których poprzednie wyjazdy miały pozytywny wpływ na ich finanse, częściej będą chcieli je powtarzać w przyszłości niż ci, którzy wcześniej nie odnotowali takiego wpływu.

5.4. Kategorie zawodów migrantów zarobkowych

Najbardziej liczną kategorią zawodów wśród badanych migrantów stanowią specjaliści i reprezentanci wolnych zawodów – 34,7% badanych. Drugą co do wielkości grupą zawodową są technicy i średni personel techniczny, grupa ta stanowi 26,3% ogółu badanych. 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. 14% badanych migrantów to pracownicy administracyjno-biurowi. 14% stanowią także pracownicy branży usługowej i sprzedawcy. Robotnicy wykwalifikowani (których także można zaliczyć do grona pracowników wąsko wyspecjalizowanych, których umiejętności są cenne), stanowią 9% migrantów. W grupie badanych migrantów 4% stanowią pracownicy sektora rolniczego oraz robotnicy niewykwalifikowani. Jest to marginalna część zachodniopomorskich migrantów zagranicznych. Obecni migranci zagraniczni, to przede wszystkim ludzie wykształceni, pracownicy o wyższych kwalifikacjach.

Tabela 36 Kategorie zawodów migrantów (N=95)

Wyszczególnienie	Wskazania/ częstość	Odsetek (%)
specjaliści, wolne zawody	33	34,7
technicy i średni personel	25	26,3
pracownicy administracyjno - biurowi	9	9,4
pracownicy branży usługowej, sprzedawcy	13	13,7
pracownicy sektora rolniczego	4	4,2
robotnicy wykwalifikowani	9	9,4
robotnicy niewykwalifikowani	2	2,1
Razem	95	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, str. 95.

Blisko połowa migrantów, będących specjalistami w swojej dziedzinie oraz wykonujących wolne zawody przebywa w Wielkiej Brytanii. Jest to także najliczniejsza kategoria zawodowa przebywająca w jednym kraju (15,8% wszystkich respondentów). W Wielkiej Brytanii pracuje też 9,5% techników i pracowników średniego personelu. W Niemczech specjaliści i wykonujący wolne zawody stanowią 8,4% badanych, podobnie jak technicy i pracownicy średniego personelu (8,4%).

Trzecią pod względem liczebności grupą pracowników, są pracownicy branży usługowej i sprzedawcy, którą zarówno w Niemczech jak i w Wielkiej Brytanii stanowi po 5,3% respondentów.

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.

Tabela 37 Kategoria zawodu a kraj migracji badanych migrantów

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

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 95.

Biorąc pod uwagę podział kategorii zawodowych migrantów na płeć, można wyróżnić kilka prawidłowości. Najliczniejszą grupę migrujących kobiet stanowią specjalistki i przedstawicielki wolnych zawodów, na drugim miejscu są technicy i średni personel, a na trzecim pracownicy branży usługowej i sprzedawcy.

Najliczniejszą grupę migrantów stanowią specjaliści i przedstawiciele wolnych zawodów, na drugim miejscu są technicy i średni personel, a na trzecim robotnicy wykwalifikowani.

Tabela 38 Kategoria zawodu migrantów a płeć (N=95)

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

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 96.

Kobiety przeważają wśród pracowników administracyjno-biurowych (66,7%) oraz wśród sprzedawców i pracowników branży usługowej (69,2%). Mężczyźni zdecydowanie przeważają wśród robotników wykwalifikowanych (88,9% ogółu tej kategorii zawodów) i pracowników sektora rolniczego (75% ogółu tej kategorii zawodów).

5.5. Sytuacja materialna migrantów

Zaskakujący jest fakt, że migranci zarobkowi to ludzie w większości zamożni jak na polskie warunki. W gospodarstwie domowym prawie 37% z nich dochód na jedną osobę wynosi powyżej 2000 zł. W gospodarstwach domowych 48% migrantów dochód na osobę przewyższa 1501 zł.

W przedziale 1001-1500 zł, w którym mieści się średni dochód na osobę, w Polsce znajduje się tylko 5,9% respondentów. Do niższych kategorii dochodowych klasyfikuje się jednak jeszcze 10,7% badanych. Respondenci z najniższym dochodem na osobę, tj. do 500 zł. stanowią zdecydowanie marginalną grupę (5%).

35% respondentów odmówiło udzielania odpowiedzi na te pytania.

Tabela 39 Wysokość dochodu netto przypadająca na osobę w gospodarstwie domowym a kraj migracji obecnych migrantów (N=102)

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

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 97.

Najwięcej respondentów, którzy wskazali dochód gospodarstwa domowego na poziomie powyżej 3000 zł. na osobę, pracuje w Wielkiej Brytanii (7,8%), nieco mniej w Niemczech (6,9%).

Analizując wysokość dochodu netto przypadającego na osobę w gospodarstwie domowym w podziale na płeć badanych widać, że dochody powyżej 3000 zł na osobę osiągają częściej mężczyźni, tj. 57,1%, podobnie jak dochody z przedziału od 2501 zł. do 3000 zł. na osobę, tj. 66,7%. Dochody w przedziale 2001 - 2500 zł. częściej osiągają kobiety tj. 62,5%.

Tabela 40 Płeć a wysokość dochodu netto przypadająca na osobę w gospodarstwie domowym badanych migrantów (N=102)

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

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 98.

Analiza rozkładu dochodów na osobę w gospodarstwie domowym nie potwierdza hipotez, że na migrację zarobkową wyjeżdżają osoby, charakteryzujące się niskim dochodem na osobę w gospodarstwie domowym.

Wyższe dochody korespondują z wyższymi kwotami przesyłanymi przez migrantów do Polski. 17,8% wszystkich respondentów (a 30% tych, którzy odpowiedzieli na to pytanie) wysła miesięcznie do Polski ponad 3 tys. zł. 8% badanych respondentów (13,3% którzy udzieli odpowiedzi na to pytanie) przesyła do Polski kwoty pomiędzy 2501 do 3000 zł.

Drugą, co do liczebności grupą przesyłającą zarobione pieniądze do Polski, jest grupa 12,9% respondentów, (co stanowi 21,7% osób udzielających odpowiedzi na to pytanie) przesyłających do polski do 500 zł. miesięcznie.

Tabela 41 Miesięczna kwota przekazywana do Polski a kraj migracji obecnych migrantów (N=101)

Miesięczna kwota przekazywana do Polski (w zł)		Wskazania/częstość	Procent ważnych
0-500	n	13	22,0
	%	12,9	
501-1000	n	8	13,6
	%	7,9	
1001-1500	n	4	6,8
	%	4,0	
1501-2000	n	4	6,8
	%	4,0	
2001-2500	n	4	6,8
	%	4,0	
2501-3000	n	8	13,6
	%	7,9	
powyżej 3000	n	18	30,5
	%	17,8	
odmowa odpowiedzi	n	42	
	%	41,6	
Razem	n	101	100
	%	100,0	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, str. 99.

Dla 35% migrantów pieniądze przesyłane z zagranicy, są jedynym źródłem utrzymania ich rodzin. Zdecydowanie częściej, pieniądze są jedynym źródłem utrzymania w przypadku mężczyzn (71,9%) niż kobiet (28,1%). Można zatem postawić tezę, że migracja zarobkowa dla mężczyzn ma na celu utrzymanie rodziny i są oni jedynymi ich żywicielami. W przypadku kobiet zarobione przez nie pieniądze stanowią dodatkowy dochód gospodarstwa domowego.

Warto jednak wziąć pod uwagę, że dla 65% gospodarstw domowych migrantów, dochody uzyskane za granicą, nie stanowią ich jedyne źródła utrzymania.

Tabela 42 Pieniądze z zagranicy jako jedyne źródło utrzymania gospodarstwa domowego badanych migrantów w podziale na płeć badanych (N=91)

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

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 99.

Najwięcej badanych, będących jedynymi żywicielami swoich rodzin, pracuje w Wielkiej Brytanii i Niemczech, znacznie mniej w Norwegii.

Tabela 43 Pieniądze z zagranicy jako jedyne źródło utrzymania gospodarstwa domowego a kraj migracji badanych migrantów (N=91)

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

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 100.

Migranci dobrze oceniają swoją sytuację materialną – odpowiedź powyżej przeciętnej oraz znacznie powyżej przeciętnej wskazało 48% respondentów. Natomiast jako przeciętną swoją sytuację oceniło 43,1% badanych. Tylko 8,8% respondentów określiło swoją sytuację materialną poniżej przeciętnej.

Tabela 44 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	n	1	1	.	3	.	5
	%	1,0	1,0	.	2,9	.	4,9
powyżej przeciętnej	n	16	11	3	11	3	44
	%	15,7	10,8	2,9	10,8	2,9	43,1
przeciętna	n	18	15	4	5	2	44
	%	17,6	14,7	3,9	4,9	2,0	43,1
poniżej przeciętnej	n	4	.	1	2	1	8
	%	3,9	.	1,0	2,0	1,0	7,8
znacznie poniżej przeciętnej	n	1	.	.	.	.	1
	%	1,0	.	.	.	.	1,0
Razem	n	40	27	8	21	6	102
	%	39,2	26,5	7,8	20,6	5,9	100,0

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 100.

Krajem, gdzie jest najwięcej osób najlepiej oceniających swój status materialny, jest Norwegia. 13,7% migrantów ocenia swoją sytuację jako znacznie powyżej przeciętnej i powyżej przeciętnej, co stanowi połowę badanych przebywających w tym kraju.

5.6. Czas pobytu migrantów za granicą

Rozpiętość czasu pobytu migrantów za granicą jest bardzo duża, od jednego miesiąca do 12 lat. Po odrzuceniu skrajnych wartości, które zaburzają analizę tj. pobytów o długości 150 miesięcy (dwa przypadki) oraz 1 miesiąca (cztery przypadki), średnia długość pobytu wynosi 18,36 miesięcy.

Tabela 45 Długość pobytu za granicą badanych migrantów – średnia arytmetyczna, mediana (bez skrajnych wartości)

średnia długość pobytu		18,36
mediana		11,00
wartość modalna		6
rozstęp		78
minimum		2
maximum		80
odchylenie standardowe		18,1
kwartyl	25	4,00
	50	11,00
	75	31,50

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 90.

25% badanych przebywa za granicą nie dłużej niż 4 miesiące (kwartyl 1), a 50% populacji (mediana) do 11 miesięcy. W badanej próbie, dominują osoby przebywające zagranicą 6 miesięcy (wartość modalna, dominanta).

Analizując odsetek migrantów w poszczególnych grupach wyznaczonych czasem trwania pobytu widać dość równomierny rozkład cechy w próbie badawczej. 22,3% badanych przebywa do 3 miesięcy, 21,4% do 6 miesięcy, 17,5% powyżej 6 miesięcy, ale krócej niż rok. Powyżej 1 roku, ale mniej niż 3 lata przebywa za granicą w celach zarobkowych 21,4% badanych. Powyżej 3 lat przebywa za granicą 17,5% ankietowanych.

Tabela 46 Czas przebywania za granicą badanych migrantów (N=103)

Wyszczególnienie	Wskazania/częstość	Odsetek (%)
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: Raport z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 89.

Krótkie wyjazdy do 3 miesięcy nie wykazują istotnych różnic pomiędzy płcią badanych. Mniej więcej tyle samo kobiet i mężczyzn przebywa za granicą do 3 miesięcy.

W przypadku wyjazdów powyżej 3 miesięcy do 6 miesięcy, większą grupę stanowią mężczyźni - 63,6% tej grupy. Jeszcze większy udział mężczyzn jest w przypadku pobytów trwających powyżej 6 miesięcy do 12 miesięcy - 72,2%. Taka sama liczba kobiet jak i mężczyzn przebywa za granicą od 1 roku do 3 miesięcy - po 50%.

Tabela 47 Czas przebywania za granicą obecnych migrantów w podziale na płeć (N=103)

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

Źródło: Raport z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 90.

Dłuższe pobyty są raczej domeną mężczyzn, ale trzeba przyznać, że nie ma w tym względzie tak istotnych różnic jakich spodziewalibyśmy się biorąc pod uwagę rolę kobiety jaką spełnia w gospodarstwie domowym.

5.7. Częstotliwość wyjazdów migrantów

Dla połowy migrantów obecny wyjazd jest pierwszym zagranicznym doświadczeniem zawodowym.

Tabela 48 Pierwszy i kolejny wyjazd migranta w podziale na płeć

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

Źródło: Raport z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 86.

Znaczące różnice w zależności od płci można zauważyć w częstotliwości wcześniejszych wyjazdów za granicę do pracy. Zdecydowanie częściej 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 49 Częstotliwość wyjazdów za granicę do pracy badanych migrantów w podziale na płeć

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

Źródło: Raport z badania: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 87.

5.8. Plany powrotu migrantów

Prawie 30% badanych nie planuje jeszcze terminu powrotu do Polski z migracji zarobkowej za granicą. 18% planuje wrócić w ciągu najbliższego miesiąca, 13% w ciągu najbliższego roku. Sumując respondentów, którzy planują powrót do kraju w ciągu najbliższych miesięcy do roku widać, że 39% badanych zamierza powrócić do polski.

Tabela 50 Płeć a planowany powrót do Polski badanych migrantów (N=100)

Kiedy planuje Pan/i powrót do Polski?	Wskazania/częstość	Odsetek (%)
w ciągu najbliższego miesiąca	18	18
w ciągu najbliższych 3 miesięcy	9	9
w ciągu najbliższego pół roku	9	9
w ciągu najbliższego roku	13	13
powyżej roku	2	2
nie wiem	29	29
kiedy zrealizuję cel	1	1
planuję zostać na stałe	19	19
Razem	100	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, str. 88.

Spośród osób, które planują powrót do Polski, 68% planuje ponownie wyjechać w celu podjęcia pracy za granicą. W grupie tej jest 63% mężczyzn i 37% kobiet. Kobiety częściej chcą zostawać na stałe, to mężczyźni są gotowi do częstszych migracji. Powroty do kraju będą zatem raczej czasowe. Migranci nie zasilą kadr współczesnej Polskiej gospodarki i nie będą dzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem zdobytym za granicą.

Tabela 51 Planowany ponowny zagraniczny wyjazd zarobkowy badanych migrantów w podziale na płeć badanych (N=80)

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

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 89.

5.9 Znajomość języków obcych wśród migrantów

Jak wiadomo znajomość języka nie jest warunkiem pracy za granicą. Jednak spodziewać się należy, że znajomość języków wśród migrantów będzie coraz lepsza ze względu na fakt, że wyjeżdżają młodzi i lepiej wykształceni.

Tabela 52 Znajomość języków obcych wśród obecnych migrantów

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

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 86.

Najpopularniejszym językiem wśród migrantów zarobkowych jest język angielski, a drugim co do popularności język niemiecki. Znajomość języka angielskiego w stopniu przynajmniej średniozaawansowanym, deklaruje 85,4% badanych znających ten język. 15,9% badanych twierdzi, że posługuje się nim na poziomie zbliżonym do języka ojczystego, a 14,6% deklaruujących znajomość języka angielskiego zna go na poziomie podstawowym.

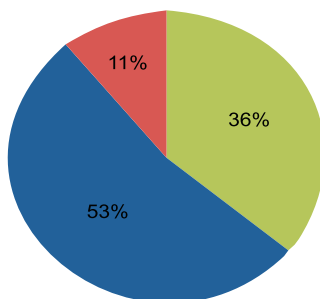
71,5% respondentów znających język niemiecki twierdzi, że zna go na poziomie przynajmniej średniozaawansowanym. Na poziomie zbliżonym do języka ojczystego językiem niemieckim posługuje się 3,6% badanych znających ten język, zaś na poziomie podstawowym 28,6%.

W innych językach mówi niewielka liczba badanych. Zaskakujący jest fakt podania języka rosyjskiego przez 9 badanych.

5.10. Praca zawodowa wykonywana przez migrantów 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. Tylko 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 19 Zgodność wykonywanej pracy z kwalifikacjami obecnych migrantów

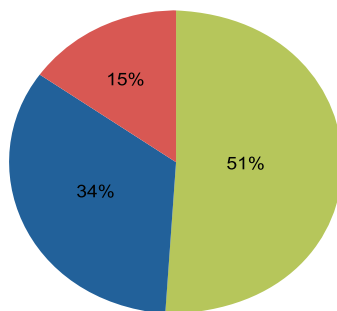


■ tak ■ nie ■ trudno powiedzieć

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 150.

Przed wyjazdem za granicę, 51% respondentów pracując w Polsce, wykonywała pracę zgodną z wyuczonym zawodem i posiadanymi kwalifikacjami. W Polsce częściej osoby pracują w wyuczonym zawodzie niż za granicą. Przed wyjazdem za granicę 34% migrantów nie pracowała w swoim wyuczonym zawodzie.

Wykres 20 Zgodność z kwalifikacjami wykonywanej w Polsce pracy przez obecnych migrantów



■ tak ■ nie ■ trudno powiedzieć

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 150.

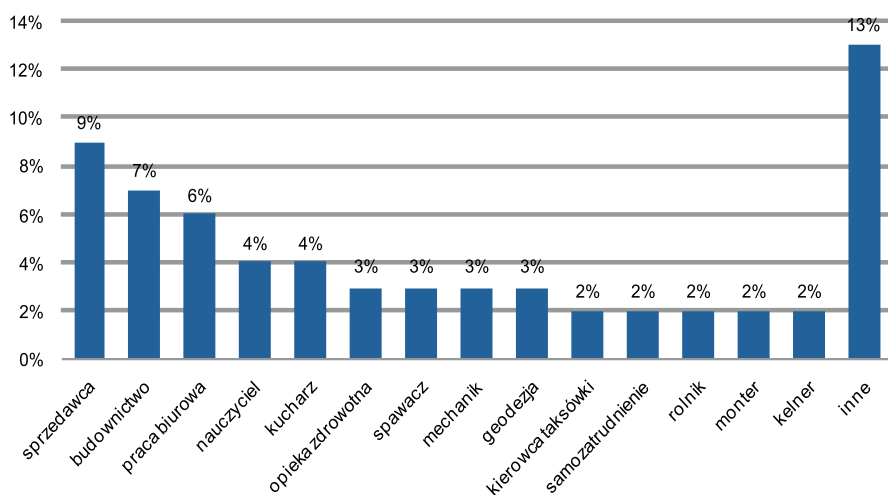
Polscy migranci zarobkowi podejmują wiele różnych zawodów za granicą. Większość z nich, to prace niewymagające wysokich kwalifikacji. Są to bardzo często prace fizyczne i niewymagające wiedzy i doświadczenia.

Najczęściej wybieranymi zajęciami za granicą są zawody związane z branżą budowlaną – 13% respondentów pracowało w zawodzie budowlanym (murarze, tynkarze, prace wykończeniowe, itd.) Jest to grupa zawodów wybierana 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 kuchacza. 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.

Wykres 21 Zawody i prace najczęściej wykonywane w Polsce wśród obecnych migrantów



Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 152.

5.11. Oczekiwane warunki pracy

Jednym z ważniejszych aspektów, rozważanych jako barierą powrotu z migracji do Polski, są warunki pracy z jakimi stykają się migranci za granicą. Bardzo często akcentują oni, że warunki pracy począwszy od wynagrodzeń, a skończywszy na organizacji pracy i atmosferze w pracy, są znacznie lepsze niż w Polsce. Rzadko odczuwają też objawy dyskryminacji.

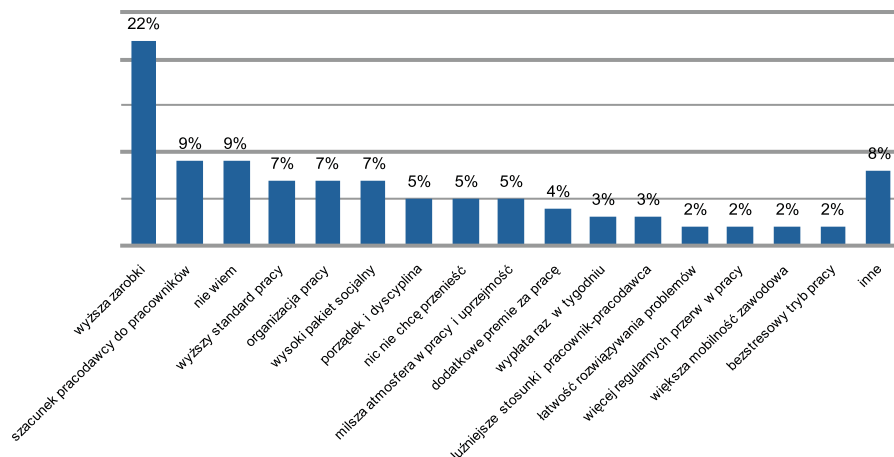
Dla młodzieży, która zdobywała „pierwsze” doświadczenie zawodowe za granicą, powrót do kraju i próba adaptacji do Polskich warunków pracy, może stanowić istotną barierę na etapie szukania, a także podjęcia zatrudnienia w kraju.

Migranci z województwa zachodniopomorskiego zapytani, jakie rozwiązania zauważone w zagranicznym miejscu pracy chcieliby przenieść do Polski odpowiadali najczęściej:

1. wysokie zarobki;
2. szacunek pracodawcy do pracownika;
3. wyższy standard pracy;
4. organizację pracy;
5. wysoki pakiet socjalny;
6. porządek i dyscyplinę;
7. miłsza atmosferę w pracy.

Zmiany, jakie migranci chcieliby wprowadzić w Polsce, dotyczyły przede wszystkim sfery finansowej i organizacyjnej pracy.

Wykres 22 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: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 153.

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%) – mobilizując 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%).

5.12. Próba szacowania skali bezrobocia wśród Polaków za granicą

Niezwykle trudne jest szacowanie skali bezrobocia wśród migrantów zarobkowych, bądź też osób, które z migracji powróciły do kraju. Wiele opracowań podkreśla, że skutkiem kryzysu gospodarczego, jaki dotknął gospodarkę światową, w tym kraje europejskie do jakich udają się Polacy, ma wpływ na zwiększenie się bezrobocia, które dotyczy również migrantów przybyłych z innych krajów, nie tylko z Polski, ale również z naszego kraju.

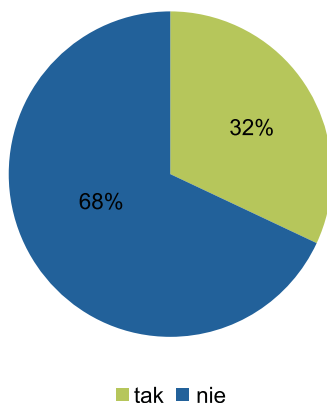
Artykuły publicystyczne, śledztwa dziennikarskie, wywiady z migrantami wskazują, że pomimo utraty pracy, część Polaków nie zamierza wracać do kraju, twierdząc, że łatwiej mimo wszystko będzie im znaleźć pracę w kraju migracji, gdy minie kryzys. Prawdopodobnie najbardziej dotkniętą bezrobociem jest populacja migrantów zamieszkująca w Irlandii i Wielkiej Brytanii, mniej w Niemczech i Norwegii.

W ramach badań w 2010 roku podjęto jednak próbę, a bardziej odpowiednim słowem byłoby tu - przyniarzę - do określenia odsetka migrantów, którzy pozostają lub czasowo pozostawali bez pracy w kraju migracji.

Zarówno migrantom, jak i reemigrantom zadano pytanie, dotyczące pozostawania bez pracy za granicą. W przypadku migrantów odsetek osób pozostających czasowo bez pracy wyniósł 32%, zaś w przypadku reemigrantów 21%. Większy odsetek osób pozostających bez pracy, wśród osób przebywających za granicą w momencie badania, może dotyczyć osób, które pozostają za granicą dłużej niż badani reemigranci oraz może być związany z faktem, że jeśli migrant nie ma pracy, to wraca na jakiś czas do Polski i czeka, gdy ponownie pojawi się okazja wyjazdu, czy najzwyczajniej rozpocznie się front robót w firmie, w której pracował.

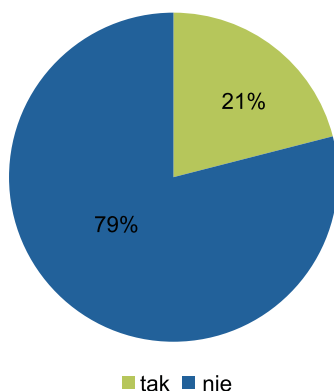
Wysoki odsetek osób (32% i 21%), które czasowo pozostawały bez pracy dotyczy różnych okresów pobytu zagranicą, nie zaś jednego momentu w określonym czasie. Dlatego też podkreślić należy pewną tendencję, że zarówno migranci jak i reemigranci wyjeżdżając za granicę, w zdecydowanej większości jadą już do 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, gdy będą już w kraju docelowym.

Wykres 23 Pozostawanie bez pracy migrantów podczas ostatniego pobytu za granicą



Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 166.

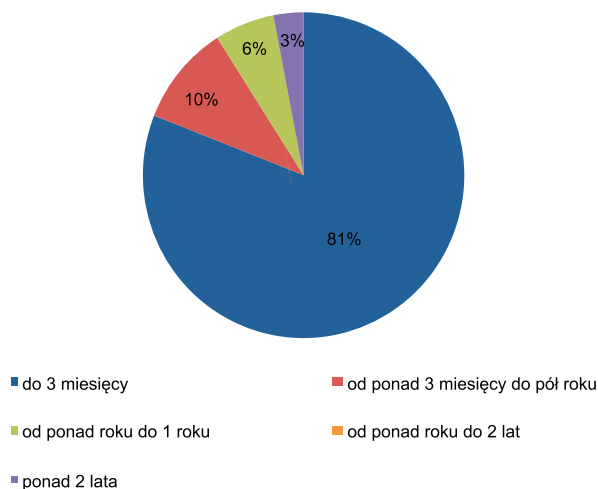
Wykres 24 Pozostawanie bez pracy reemigrantów podczas ostatniego pobytu za granicą



Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 165.

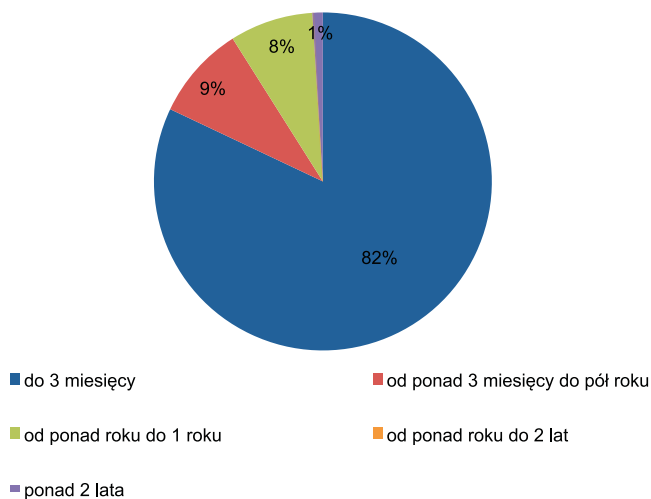
Długość pozostawania bez pracy w ciągu ostatniego pobytu jest prawie taka sama wśród migrantów i reemigrantów i wynosi do 3 miesięcy. Bezrobotnymi do pół roku było tylko 10% migrantów i 9% reemigrantów. Bezrobocie za granicą trwa zatem zdecydowanie krócej niż w Polsce, gdy bezrobotni rejestrują się w urzędzie pracy. Znalazły się również pojedyncze przypadki osób, które pozostawały bez pracy dłużej niż dwa lata. Trudno jednak szacować, jakie były prawdziwe motywy tego zjawiska.

Wykres 25 Długość pozostawania bez pracy podczas ostatniego pobytu wśród migrantów



Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 167.

Wykres 26 Długość pozostawania bez pracy podczas ostatniego pobytu wśród reemigrantów



Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 167.

Zdecydowanie częściej, bez pracy pozostawały kobiety niż mężczyźni. Wśród badanych kobiet 46% zadeklarowało, że przez pewien czas pozostawała bez pracy za granicą, zaś w przypadku mężczyzn odsetek ten wynosił 21%.

Widać też, że w grupie osób, które deklarują, że pozostawało czasowo bez pracy za granicą w trakcie pobytu poza granicami kraju jest 62,5% kobiet i 37,5% mężczyzn.

Tabela 53 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	n	20	12	32
	%	62,5	37,5	100,0
nie	n	23	46	69
	%	33,3	66,7	100,0
Razem	n	43	58	101
	%	42,6	57,4	100,0

Źródło: Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, (materiały niepublikowane WUP Szczecin), WUP, Szczecin 2011, s. 166.

Bibliografia:

1. J. Perenc, J. Hołub (red.): *Badania marketingowe*, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2000.
2. B. Gębski: *Wprowadzenie do metodologii badań społecznych*, WSP TWP, Warszawa 2008.
3. I. Grabowska – Lusińska, M. Okólski: *Emigracja ostatnia?*, Scholar, Warszawa 2009.
4. K. Iglicka: *Kontrasty migracyjne – wymiar transatlantycki*, Scholar, Warszawa 2008.
5. L. Janiszewski: *Statek morski jako instytucja totalna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 1992.
6. P. Kaczmarczyk: *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Wydawnictwo UW, Warszawa 2005.
7. P. Kaczmarczyk, J. Tyrowicz: *Współczesne migracje Polaków*, [w:] Biuletyn FISE nr 1 / listopad 2007.
8. D. Kaesler: *Weber. Życie i dzieło*, przełożyła S. Lisiecka, Oficyna Naukowa, Warszawa 2010.
9. Z. Kawczyńska – Butrym: *Migracje – wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2009.
10. E. Kępińska: *Migracje sezonowe z Polski do Niemiec*, Wydawnictwo UW, Warszawa 2008.
11. A. Kolasa-Nowak: *Zmiana systemowa w Polsce w interpretacjach socjologicznych*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2010.
12. B. Kłos: *Migracje zarobkowe Polaków do krajów Unii Europejskiej*, Infos 2/2006, Biuro Analiz Sejmowych, październik 2006.
13. M. Kindler, J. Napierała (red.): *Migracje kobiet – przypadek Polski*, Scholar, Warszawa 2010.
14. J. Nakonieczna: *Migracje międzynarodowe a rozwój państwa*, Scholar, Warszawa 2007.
15. M. Noga, M.K. Stawicka (red.): *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, CeDeWu, Warszawa 2009.
16. K. Slany: *Między przymusem a wyborem*, Wydawnictwo UJ, Kraków 1995.
17. Socjologia. Przewodnik encyklopedyczny, PWN, Warszawa 2008.
18. P. Sztompka: *Socjologia – analiza społeczeństwa*, ZNAK, Kraków 2007.
19. J. Turowski: *Socjologia. Małe struktury społeczne.*, TN KUL, Lublin 2000.
20. A. Walaszek: *Migracje Europejczyków 1650-1914*, Wydawnictwo UJ, Kraków 2007.
21. H. Domański: *Spółeczeństwa europejskie. Stratyfikacja i systemy wartości.*, Scholar, Warszawa 2009.
22. J. R. Wedel: *Polska prywatna*, TRIO, Warszawa 2007.
23. S. Golinowska, J. Wilkin, M. Bednarski, U. Sztanderska, M.W. Socha, B. Balcerzak – Paradowska (red.): *Więzi społeczne i przemiany gospodarcze. Polska i inne kraje europejskie*, IPISS, Warszawa 2009.
24. S. Golinowskiej, A. Ruzik, C. Starzec, J. Gandziarowska, A. Graś (red.): *Wyjazdy zarobkowe Polaków do Francji na tle poakcesyjnych tendencji migracyjnych*, IPISS, Warszawa 2007.

25. P. Nowak (red.): *Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy w latach 2008-2009*. Materiały Konferencyjne 18 grudnia 2009 roku, WUP, Szczecin 2009.
26. A. Rajkiewicz (red.): *Zewnętrzne migracje zarobkowe*, WSHE, Włocławek 2000.
27. I. Bąk, I. Markowicz, M. Mojsiewicz, K. Wawrzyniak: *Wzory i tablice statystyczne*, Katedra Ekonometrii i Statystyki, Uniwersytet Szczeciński, Stowarzyszenie Pomoc i Rozwój, Szczecin 1997.
28. Raporty badawcze i komunikaty z badań:
 - a) B. Roguska, *Praca Polaków za granicą – doświadczenia i plany - komunikat z badań*, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2008.
 - b) Raport TNS OBOP: Społeczna świadomość zagrożeń związanych z podejmowaniem pracy za granicą, Warszawa, marzec 2010.
 - c) Raport Ministerstwa Gospodarki: Wpływ emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski, 2007.
 - d) J. Czapiński, T. Panek (red.): *Diagnoza Społeczna 2009 Warunki i jakość życia Polaków*, Rada monitoringu Społecznego, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie.
 - e) Dane z Narodowego Spisu Powszechnego 2002.
29. Raporty/publikacje Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy dostępne na stronie internetowej:
 - a) Raport pobadawczy: Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływy migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. WUP, Szczecin 2006. http://www.wup.pl/files/content/migracja_2006r.pdf.
 - b) Raport pobadawczy: Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływy migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności. WUP, Szczecin 2007. http://www.wup.pl/files/content/migracja_2007r.pdf.
 - c) Raport pobadawczy: Zagraniczna migracja zarobkowa. WUP Szczecin, kwiecień 2009. <http://www.wup.pl/files/content/migr09.pdf>.
 - d) Raport końcowy z badań: Zagraniczne migracje zarobkowe. WUP Szczecin, październik 2009. <http://www.wup.pl/files/content/zorp/migracje09.pdf>.
 - e) Raport z badania: Zagraniczne migracje zarobkowe, WUP, Szczecin 2011.
30. Źródła internetowe:
 - a) <http://gospodarka.dziennik.pl>
 - b) <http://www.stat.gov.pl>
 - c) <http://www.rp.pl>
 - d) <http://www.feswar.org.pl>
 - e) <http://www.dutchnews.nl>
 - f) <http://www.diagnoza.com>
 - g) <http://www.tcd.ie>
 - h) <http://www.wprost.pl>
 - i) <http://fakty.interia.pl>
 - j) <http://kobieta.wp.pl>
 - k) <http://www.tnsglobal.pl>

Spis tabel

Tabela 1 Poziomy struktury społecznej i odpowiadające im ujęcia teoretyczne	10
Tabela 2 Populacje obejmowane badaniem migracji zarobkowych	18
Tabela 3 Przykład schematu doboru próby metodą kuli śnieżnej zastosowanej do badań migracji zarobkowych w województwie zachodniopomorskim w 2009 roku.....	22
Tabela 4 Przykład doboru kwotowego zastosowanego do badań migracji zarobkowych w województwie zachodniopomorskim w 2009 roku	23
Tabela 5 Przykład doboru kwotowego zastosowanego do badań migracji zarobkowych w województwie zachodniopomorskim w 2010 roku	23
Tabela 6 Liczebność prób badawczych w poszczególnych badaniach migracji zarobkowych w województwie zachodniopomorskim	25
Tabela 7 Szacunki dotyczące skali zagranicznych migracji zarobkowych z Polski	30
Tabela 8 Udział województw w emigracji na stałe z Polski 2004 – 2007 (w proc.).....	32
Tabela 9 Konsekwencje zagranicznych migracji zarobkowych	35
Tabela 10 Najpopularniejsze kierunki migracji zarobkowej wybierane przez Polaków w roku 2007 i 2009 z uwzględnieniem płci migrantów (w proc.)	38
Tabela 11 Cechy pracy zagranicą oceniane lepiej niż w Polsce (woj. zachodniopomorskie) - badania ZORP z drugiej połowy 2009 roku	41
Tabela 12 Pytanie zadane przez badaczy TNS OBOP: Czy zdecydował(a) by się Pan (i) na pracę za granicą? (badania ogólnopolskie)	43
Tabela 13 Motywy zagranicznych wyjazdów zarobkowych mieszkańców województwa zachodniopomorskiego w świetle badań z drugiej połowy 2009 roku.....	45
Tabela 14 Wskaźnik zaufania społecznego dla społeczeństwa polskiego i wybranych społeczeństw europejskich (w proc.)	48
Tabela 15 Pytanie zadane przez badaczy TNS OBOP: Proszę sobie wyobrazić, że szuka Pan (i) pracy za granicą, gdzie szukał(a) by Pan(i) ofert? (badania ogólnopolskie)	49
Tabela 16 Planowane inwestycje zarobionych za granicą środków finansowych zadeklarowane przez badanych (woj. zachodniopomorskie)	54
Tabela 17 Struktura płci badanych migrantów (N=103)	56
Tabela 18 Struktura wieku badanych migrantów (N=102)	56
Tabela 19 Struktura wieku badanych migrantów według płci (N=102)	57
Tabela 20 Struktura wykształcenia migrantów (N=102).....	58
Tabela 21 Wykształcenie a płeć migrantów (N=102)	58
Tabela 22 Struktura miejscowości pochodzenia badanych migrantów (N=102)	59
Tabela 23 Płeć a wielkość miejscowości pochodzenia badanych migrantów (N=102)...	60
Tabela 24 Struktura migrantów z punktu widzenia stanu cywilnego w podziale na płeć (N=102)	61
Tabela 25 Ilość osób w gospodarstwie domowym badanych migrantów (N=98)	61
Tabela 26 Liczba dzieci w rodzinach migrantów (N=103)	62
Tabela 27 Płeć a posiadanie dzieci przez migrantów (N=97)	62
Tabela 28 Kraj migracji badanych migrantów	63

Tabela 29 Kraj migracji według płci migranta (N=103)	64
Tabela 30 Struktura wieku badanych migrantów w poszczególnych krajach migracji (N=102)	65
Tabela 31 Wykształcenie migrantów a kraj migracji	66
Tabela 32 Kraj migracji a wielkość miejscowości pochodzenia badanych migrantów (N=102)	67
Tabela 33 Kraj migracji a posiadanie dzieci przez migrantów (N=97)	68
Tabela 34 Stan cywilny migrantów w poszczególnych krajach (N=102)	68
Tabela 35 Czynniki decydujące o podjęciu decyzji o wyjeździe za granicę badanych migrantów	70
Tabela 36 Kategorie zawodów migrantów (N=95)	72
Tabela 37 Kategoria zawodu a kraj migracji badanych migrantów	73
Tabela 38 Kategoria zawodu migrantów a płeć (N=95)	74
Tabela 39 Wysokość dochodu netto przypadająca na osobę w gospodarstwie domowym a kraj migracji obecnych migrantów (N=102)	75
Tabela 40 Płeć a wysokość dochodu netto przypadająca na osobę w gospodarstwie domowym badanych migrantów (N=102)	76
Tabela 41 Miesięczna kwota przekazywana do Polski a kraj migracji obecnych migrantów (N=101)	77
Tabela 42 Pieniądże z zagranicy jako jedyne źródło utrzymania gospodarstwa domowego badanych migrantów w podziale na płeć badanych (N=91)	78
Tabela 43 Pieniądże z zagranicy jako jedyne źródło utrzymania gospodarstwa domowego a kraj migracji badanych migrantów (N=91)	79
Tabela 44 Ocena obecnej sytuacji materialnej a kraj migracji badanych migrantów	79
Tabela 45 Długość pobytu za granicą badanych migrantów – średnia arytmetyczna, mediana (bez skrajnych wartości)	80
Tabela 46 Czas przebywania za granicą badanych migrantów (N=103)	81
Tabela 47 Czas przebywania za granicą obecnych migrantów w podziale na płeć (N=103)	81
Tabela 48 Pierwszy i kolejny wyjazd migranta w podziale na płeć	82
Tabela 49 Częstotliwość wyjazdów za granicę do pracy badanych migrantów w podziale na płeć	82
Tabela 50 Płeć a planowany powrót do Polski badanych migrantów (N=100)	83
Tabela 51 Planowany ponowny zagraniczny wyjazd zarobkowy badanych migrantów w podziale na płeć badanych (N=80)	84
Tabela 52 Znajomość języków obcych wśród obecnych migrantów	85
Tabela 53 Płeć a pozostawanie bez pracy migrantów	94

Spis wykresów

Wykres 1 Zmiany preferencji migrantów zarobkowych związanych z wyborem kraju docelowego	29
Wykres 2 Wielkość zagranicznych migracji zarobkowych z Polski wg GUS	30
Wykres 3 Odsetek emigrantów przebywających za granicą wg Narodowego Spisu Powszechnego 2002 w odniesieniu do całkowitej liczby mieszkańców województwa...	31
Wykres 4 Wymeldowania na stałe z województwa zachodniopomorskiego, z powodu wyjazdu za granicę (w tysiącach)	33
Wykres 5 Najczęściej wybierane kraje emigracji zarobkowej (woj. zachodniopomorskie)	37
Wykres 6 Procent osób niepracujących w swoim zawodzie lub pracujących poniżej posiadanych kwalifikacji podczas pobytu za granicą (woj. zachodniopomorskie)	39
Wykres 7 Odsetek osób planujących (będących) pracować w swoim zawodzie (zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami) (woj. zachodniopomorskie)	39
Wykres 8 Cechy pracy za granicą pozytywnie różniące się od doświadczanych w Polsce (woj. zachodniopomorskie).	40
Wykres 9 Obawy respondentów planujących zagraniczną migrację zarobkową (woj. zachodniopomorskie)	42
Wykres 10 Motywy planowanych wyjazdów zarobkowych (woj. zachodniopomorskie)	44
Wykres 11 Odsetek osób, które znalazły pracę za granicą podczas pobytu w kraju (woj. zachodniopomorskie)	46
Wykres 12 Osoby i instytucje, dzięki którym migranci znaleźli pracę za granicą (woj. zachodniopomorskie)	47
Wykres 13 Źródła finansowania wyjazdu do pracy za granicą (województwo zachodniopomorskie)	47
Wykres 14 Poziom dezaprobaty ze strony najbliższych dla zagranicznej migracji zarobkowej (woj. zachodniopomorskie)	51
Wykres 15 Poziom aprobaty dla zagranicznego wyjazdu zarobkowego ze strony najbliższych (woj. zachodniopomorskie)	51
Wykres 16 Kto z najbliższych zachęcał badanych do zarobkowego wyjazdu za granicę (woj. zachodniopomorskie)	52
Wykres 17 Planowane wydatki i inwestycje zarobionych za granicą pieniędzy w kraju (woj. zachodniopomorskie)	53
Wykres 18 Udział zawodów deficytowych i nadwyżkowych w populacji badanych jesienią 2009 roku (woj. zachodniopomorskie)	55
Wykres 19 Zgodność wykonywanej pracy z kwalifikacjami obecnych migrantów	87
Wykres 20 Zgodność z kwalifikacjami wykonywanej w Polsce pracy przez obecnych migrantów	87
Wykres 21 Zawody i prace najczęściej wykonywane w Polsce wśród obecnych migrantów	88
Wykres 22 Rozwiązania związane z pracą jakie obecni migranci chcieliby przenieść do pracy w Polsce	89
Wykres 23 Pozostawianie bez pracy migrantów podczas ostatniego pobytu za granicą....	92

Wykres 24 Pozostawanie bez pracy reemigrantów podczas ostatniego pobytu za granicą	92
Wykres 25 Długość pozostawania bez pracy podczas ostatniego pobytu wśród mi-grantów	93
Wykres 26 Długość pozostawania bez pracy podczas ostatniego pobytu wśród reemi-grantów	93

Spis rysunków i wzorów

Rysunek 1 Schemat doboru celowego za pomocą kuli śnieżnej	20
Wzór 1 Wzór na obliczenie minimalnej liczebności próby badawczej dla populacji nieskończonej. Losowanie proste, szacowanie średniej z populacji	26
Wzór 2 Wzór na obliczenie minimalnej liczebności próby badawczej dla populacji nieskończonej. Losowanie proste, szacowanie frakcji z populacji	27



Kontakt:

Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
ul. A. Mickiewicza 41
70-383 Szczecin
Tel. (91) 42 56 120/179

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