



REGIONALNE OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY W ŁÓDZI

„MOBILNOŚĆ ZAROBKOWA MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO – CZĘŚĆ I - EMIGRACJE”

RAPORT KOŃCOWY

PAŹDZIERNIK, 2012

Copyright © Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2012

ISBN: 978 – 83 – 62527 – 49 – 6

Nakład: 400 egz.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi

ul. A. Struga 26, pok. 26

www.wup.lodz.pl; www.obserwatorium.wup.lodz.pl

Kopiowanie i rozpowszechnianie tylko z podaniem źródła.

Druk: Oficyna Wydawniczo-Reklamowa SAGALARA, ul. Lodowa 106a, 93-232 Łódź

NOTA REDAKCYJNA

Zamawiający

- ▶ Badania zrealizowane zostały na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi
- ▶ Badania są częścią projektu pod nazwą „Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wykonawca

- ▶ Badania zrealizowane zostały przez firmę Laboratorium Badań Społecznych Sp. z o. o.

Termin realizacji projektu

- Badanie zrealizowano w okresie sierpień-wrzesień 2012 r.

Autorzy raportu

- ▶ Marzena Sochańska-Kawiecka – Kierownik projektu
- ▶ Edyta Makowska-Belta: Ekspert ds. badań
- ▶ Agnieszka Morysińska: Ekspert ds. badań
- ▶ Aleksandra Zając: Ekspert ds. badań

Recenzja:

- ▶ prof. dr hab. Elżbieta Kryńska

1	PODSUMOWANIE ORAZ GŁÓWNE WNIOSKI PŁYNĄCE Z BADANIA	6
2	METODOLOGIA BADANIA	15
3	DIAGNOZA ZJAWISKA EMIGRACJI ZAROBKOWEJ W POLSCE ORAZ WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM NA PODSTAWIE DOSTĘPNYCH DANYCH STATYSTYCZNYCH.....	21
3.1	Zarys historyczny emigracji zarobkowej w Polsce	22
3.1.1	Emigracja z Polski czasów transformacji ustrojowej	22
3.1.2	Emigracja poakcesyjna	23
3.2	Metody badania emigracji w Polsce	26
3.3	Charakterystyka zjawiska emigracji zarobkowej w województwie łódzkim na podstawie dostępnych danych statystycznych	28
4	SYTUACJA NA RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO	31
5	CHARAKTERYSTYKA OSÓB PRACUJĄCYCH ZA GRANICĄ W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT	35
5.1	Portret społeczno-demograficzny emigranta zarobkowego z regionu łódzkiego	35
5.2	Kierunki wyjazdów zagranicznych emigrantów zarobkowych województwa łódzkiego	40
5.3	Czas pobytu za granicą w ciągu ostatnich 5 lat.....	42
5.4	Jakość życia emigrantów w trakcie wyjazdu.....	46
5.4.1	Warunki pracy za granicą	46
5.4.2	Życie codzienne	48
6	DIAGNOZA SYTUACJI EMIGRANTÓW W MOMENCIE WYJAZDU	51
6.1	Motywy emigracji zarobkowej	51
6.2	Sytuacja życiowa migrantów przed wyjazdem do pracy za granicę	59
6.3	Główne lęki i obawy migrantów przed wyjazdem do pracy za granicę	60
7	SEGMENTACJA EMIGRANTÓW ZAROBKOWYCH	65
7.1	Emigranci ustabilizowani i przystosowani	68
7.2	Tygrysy – nastawieni na karierę i rozwój.....	70
7.3	Fachowcy nieprzystosowani	71
7.4	Emigranci za chlebem – rozczarowani.....	73
7.5	Emigranci chwilowi.....	75
7.6	Segmentacja respondentów – porównanie - ilustracja graficzna.....	77
8	PRACA W POLSCE I PRACA ZA GRANICĄ – ANALIZA PORÓWNAWCZA	84
8.1	Oferty pracy dostępne dla mieszkańców województwa łódzkiego w internecie	84
8.2	Obecna sytuacja zawodowa i plany zawodowe emigrantów	90
8.3	Praca wykonywana za granicą a praca wykonywana w Polsce	95
8.4	Bilans zysków i strat pracy za granicą	106
9	DIAGNOZA USŁUG ZWIĄZANYCH Z POŚREDNICTWEM PRACY ZA GRANICĄ W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM	110
9.1	Sposoby poszukiwania pracy za granicą	110
9.2	Źródła wsparcia przy podejmowaniu pracy za granicą	113
9.3	Działalność agencji zatrudnienia.....	119
10	ANEKS – WYNIKI ANALIZ STATYSTYCZNYCH	121
10.1	Wyniki analizy regresji	121
10.2	Wyniki analizy czynnikowej	125
	BIBLIOGRAFIA.....	129

SPIS RYSUNKÓW.....	131
SPIS TABEL.....	133

PORTRET SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNY EMIGRANTA ZAROBKOWEGO Z REGIONU ŁÓDZKIEGO

Populacja osób wyjeżdżających z województwa łódzkiego za granicę w ciągu ostatnich 5 lat to zdecydowanie ludzie młodzi – 62% z nich to osoby, które nie przekroczyły 35 roku życia, zaś 74% to osoby przed czterdziestką. W przypadku wieku mamy do czynienia z silną zależnością – wraz ze wzrostem wieku maleje odsetek emigrantów – grupa najmłodsza – osoby do 26 roku życia stanowi 26% całej badanej populacji, podczas gdy osoby najstarsze, które przekroczyły 60-ty rok życia stanowią zaledwie 1%.

Warto zauważyć, że badana populacja charakteryzuje się stosunkowo wysokim poziomem wykształcenia. Osoby o niskich kwalifikacjach – posiadające wykształcenie co najwyżej gimnazjalne stanowią jedynie 4% badanych. Frakcje osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie zawodowe, średnie ogólnokształcące i wyższe rozkładają się w badanej populacji bardzo równomiernie, choć zaobserwowano nieznaczną przewagę osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (27%). Frakcję nieco mniejszą od pozostałych stanowią osoby posiadające wykształcenie ogólnokształcące (21%).

Zdecydowana większość badanych obecnie pracuje zawodowo (62%), w tym 18% obecnie pracuje poza granicami kraju.

Podobnie, zdecydowana większość badanych to osoby, które za granicą były tylko raz (60%). Należy jednak podkreślić, że co czwarty badany to emigrant wielokrotny (3 lub więcej wyjazdów zagranicznych).

Badana populacja jest równomiernie podzielona pod względem czasu spędzonego za granicą w celach zarobkowych – po około 1/3 respondentów stanowią osoby przebywające za granicą do 5 miesięcy, od 6 do 12 miesięcy oraz powyżej roku. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że niemal co czwarty badany przebywał za granicą w celach zarobkowych dłużej niż 2 lata.

Najbardziej różnicujące cechy emigrantów ze względu na podregion to:

- ⌚ **Podregion łódzki** – duży odsetek wśród emigrantów osób ze średniej grupy wiekowej (30-45 lat), najwyższy odsetek osób posiadających wykształcenie wyższe;
- ⌚ **Podregion miasto Łódź** - najwyższa dysproporcja pomiędzy kobietami i mężczyznami na korzyść mężczyzn;
- ⌚ **Podregion piotrkowski** – duża dysproporcja pomiędzy kobietami i mężczyznami na korzyść mężczyzn, najwyższy odsetek osób z grupy najmłodszej, najniższy z grupy średniej wiekowo, najwyższy odsetek najniżej wykształconych;
- ⌚ **Podregion sieradzki** – najwyższy odsetek osób najstarszych, duży udział osób ze średniej grupy wiekowej, najniższy – osób najmłodszych, duży udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, najwyższy ze średnim ogólnokształcącym, najniższy udział osób z wykształceniem wyższym;
- ⌚ **Podregion skierniewicki** – równowaga pod względem płci, najwyższy udział wśród emigrantów osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim technicznym, najniższy z wykształceniem wyższym.

Emigranci ze wsi województwa łódzkiego to osoby słabiej wykształcone. Grupa ta jest na tle całej populacji emigrantów bardziej zrównoważona pod względem płci. **Emigranci pochodzący z małych miasteczek**¹ to częściej mężczyźni, osoby z najstarszej grupy wiekowej, osoby legitymujące się wykształceniem zawodowym (zasadniczym bądź średnim).

¹ W badaniu posługiwano się następującą klasyfikacją miast ze względu na ich wielkość: miasta do 19999 mieszkańców (miasta najmniejsze), od 20.000 do 49.999 mieszkańców (miasta średniej wielkości), miasta od 50 000 do 199 999 mieszkańców (miasta duże, największe), miasta powyżej 200 000 mieszkańców (Łódź).

Emigranci ze średnich miast to również częściej mężczyźni, na tle lokalizacji pozostałych to częściej osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym lub ogólnokształcącym. **Emigranci z miast największych** to znacznie częściej mężczyźni, osoby młode, osoby legitymujące się wykształceniem wyższym.

Emigrantów łódzkich charakteryzuje stosunkowo duża różnorodność jeżeli chodzi o kraj wyjazdów zarobkowych (w trakcie badania respondenci wskazali na 36 różnych krajów pobytu). Jednak zdecydowany prym wiodą tutaj dwa kraje – Niemcy (31% wskazań) i Wielka Brytania (29%). Powyżej 10% emigrantów wyjeżdżało ponadto w celach zarobkowych do Holandii. Kraje nieco mniej popularne to: Irlandia, Norwegia, Francja, Włochy, Szwecja, Szkocja oraz Hiszpania (wskazania co najmniej 3%).

Trzy najbardziej popularne kierunki wyjazdów zagranicznych charakteryzują się nieco odmiennym profilem emigrantów. I tak wśród mężczyzn odnotowano nieco wyższe odsetki emigrujących do Niemiec i Wielkiej Brytanii, w przypadku Holandii obserwujemy równowagę pod względem płci osób emigrujących.

Emigranci niemieccy, jak również (choć w nieco mniejszym stopniu) emigranci holenderscy to częściej osoby słabiej wykształcone (wykształcenie co najwyżej gimnazjalne i zasadnicze zawodowe). Natomiast emigranci angielscy to znacznie częściej osoby z wykształceniem wyższym.

Biorąc pod uwagę ostatnie 5 lat badani przebywali za granicą średnio 14,5 miesiąca. Warto zaznaczyć, że pobyty mężczyzn były zdecydowanie dłuższe niż kobiet – średnia długość pobytu wśród mężczyzn to 16,8 miesiąca podczas gdy średnia długość pobytu kobiet to 12,1 miesiąca.

Najdłuższe wyjazdy były udziałem osób ze średniej grupy wiekowej (16,9 miesiąca), podczas gdy wyjazdy najkrótsze były udziałem osób najmłodszych.

Na podstawie przeprowadzonych analiz okazało się, że cechą, która w największy sposób wpływa na wydłużenie pobytu za granicą to pozytywny wpływ tego pobytu na sytuację ekonomiczną. Prawdopodobieństwo dłuższego pobytu za granicą kraju jest także większe w grupie osób 34-45 lat. Stosunkowo duży wpływ ma również fakt, że motywem wyjazdu była chęć rozwoju oraz poznania czegoś nowego.

Cechy działające negatywnie, to znaczy wpływające na skrócenie długości pobytu za granicą to przede wszystkim posiadanie w momencie wyjazdu wysokich kwalifikacji mierzonych zarówno wykształceniem jak i doświadczeniem oraz umiejętnościami, co zapewne wiąże się w sposób bezpośredni z postrzeganiem swoich szans na polskim rynku pracy.

MOTYWY EMIGRACJI ZAROBKOWEJ

Dominującym motywem podjęcia decyzji o wjeździe do pracy za granicę przez mieszkańców województwa łódzkiego były **powody finansowe**, a mianowicie chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia niż w Polsce. Dla dwóch na trzech badanych był to główny powód migracji. Z powodami finansowymi siłą rzeczy wiązały się również **powody zatrudnieniowe**, czyli trudność w znalezieniu zatrudnienia w Polsce. Jest to drugi z najczęściej wskazywanych powodów wyjazdu. Motywy te były konsekwencją faktu, że osoby, które pracują lub pracowały za granicą, bezpośrednio przed wyjazdem znajdowały się na ogół w złej sytuacji finansowej oraz zawodowej – (odpowiednio 38% i 36% wskazań dla odpowiedzi 1, 2 i 3 na 9-stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało bardzo złą sytuację zawodową lub finansową). Co trzeci badany nie miał również zaplanowanej ścieżki kariery zawodowej, a co czwarty miał na swoim koncie niepowodzenia w sferze zawodowej.

Pozostałe motywy wyjazdu do pracy za granicę miały znacznie mniejsze znaczenie jako czynniki dominujące i należy je raczej rozpatrywać jako uzupełnienie kluczowego motywu finansowego, ewentualnie związanego z nim motywem zatrudnieniowego.

Pod względem motywów wyjazdów zagranicznych wyróżniającą się grupą są **osoby najmłodsze** - do 29 roku życia, w tym uczniowie i studenci. W ich przypadku wśród przyczyn wyjazdu za granicę istotne miejsce zajęły również przyczyny związane ze zmianami i nowymi doświadczeniami zawodowymi i życiowymi m.in.: **chęć zrobienia czegoś innego w życiu, chęć rozwoju zawodowego, zdobycia nowych doświadczeń i umiejętności**,

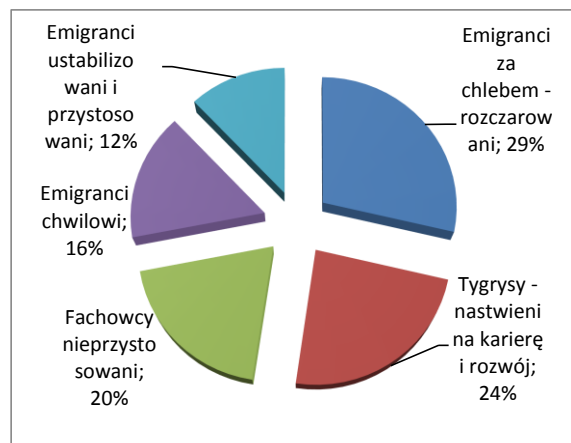
chęć zmiany miejsca zamieszkania, wyjechania z Polski, chęć pracy w międzynarodowym środowisku oraz chęć podniesienia umiejętności językowych. Młodzi migranci często traktują wyjazd do pracy za granicę jako swoistą przygodę. Taka podróż pozwala poznać nowych znajomych, nowe kultury, zdobyć nowe doświadczenia, nie tylko zawodowe, takie jak: mieszkanie bez rodziców, przebywanie w wielokulturowym otoczeniu, a także kontakt z nowinkami związanymi z zawodem.

Powodem wyjazdu bywają również **problemy natury osobistej**, takie jak rozstanie z partnerem, czy śmierć rodziców.

Nieco ponad co trzeci wyjeżdżający w momencie wyjazdu nie był w żadnym związku (37%) i co ciekawe najczęściej były to kobiety (41% kobiet i 34% mężczyzn). W przypadku kobiet brak męża lub partnera może ułatwiać podjęcie decyzji o wyjeździe ze względu na mniejsze poczucie rozłąki, z drugiej zaś strony w grupie tej mogą się znaleźć również kobiety po rozwodach i wdowy, które zmuszone były trudną sytuacją finansową do zarobkowania za granicą, by utrzymać dzieci.

Ważnym motywem zarówno samej decyzji o wyjeździe, jak i decyzji o konkretnym kierunku emigracji była możliwość korzystania z doświadczeń bliskich osób – rodziny czy znajomych. Wielu emigrantów zdecydowało się na wyjazd, **gdyż małżonek, partner lub inna ważna osoba wyjechała lub planowała wyjazd za granicę**. Bohaterowie wielu historii migracyjnych zdecydowali się na to posunięcie, gdyż wcześniej ktoś już „przetarł im szlaki”.

Prawie połowa (47%) osób biorących udział w badaniu ilościowym przyznała, że pomysł wyjazdu za granicę poddały im inne osoby.



Moment poprzedzający wyjazd za granicę w celach zarobkowych związany jest również z lękami i obawami. Obawy te głównie wiązały się z **obszarem funkcjonowania w innym kraju** (35%), a w głównej mierze były konsekwencją nieznajomości języka danego kraju (34%). Bardzo dobrą znajomością języka obcego mógł pochwalić się jedynie co piąty badany, a prawie połowa (43%) deklarowała bardzo słabą znajomość języka lub całkowity brak znajomości.

Jednym z istotnych lęków, jakie przed wyjazdem żywili badani były **obawy dotyczące pracy** (19%) oraz **finansów** (9%). Szczególnie w tym obszarze obawiano się sytuacji, gdy zostaną oszukani lub wykorzystani, np. na miejscu okaże się, że nie ma pracy albo wygląda ona inaczej, niż obiecywano, a także że nie otrzymają za świadczoną pracę wynagrodzenia.

Co ciekawe obawy dotyczące zbyt niskich, niewystarczających kwalifikacji do wykonywania pracy zdarzały się bardzo rzadko (1% badanych). Jednakże jak pokazuje badanie za granicę decydowały się wyjechać osoby oceniające wysoko własne kwalifikacje, z drugiej zaś strony wykonywana tam praca była często pracą najprostszą, zdecydowanie poniżej kwalifikacji pracownika.

Dużym problemem dla emigrantów bywa też **rozłąka z rodziną i nieumiejętność poradzenia sobie z nią** (10%). Większość badanych migrantów przed wyjazdem za granicę znajdowała się w związku, najczęściej formalnym - 34% posiadało męża bądź żonę, 19% partnera/partnerkę, z którym nie mieszkano, a 9% mieszkano ze swoim partnerem lub partnerką.

Obawy osób wyjeżdżających za granicę do pracy związane są również z własną samooceną – **czy sprostają takiemu wyzwaniu, czy sobie poradzą, czy nie poniosą porażki** (15%).

SEGMENTACJA ŁÓDZKICH EMIGRANTÓW

Aby w sposób bardziej precyzyjny przyjrzeć się postawom, poglądom i zachowaniom emigrantów i móc spojrzeć na nie przez pryzmat liczb, ale w sposób wielowymiarowy, podzielono badaną populację na segmenty. W celu utworzenia segmentacji została wykorzystana analiza czynnikowa i analiza skupień.

W wyniku zastosowanych analiz dokonano podziału badanej populacji na 5 segmentów różniących się pod względem ogólnych poglądów na wyjazdy emigracyjne Polaków, motywów wyjazdu za granicę, sytuacji osobistej i zawodowej w momencie wyjazdu, a także pod względem oceny wpływu jaki wyjazd miał na dalsze ich życie zarówno osobiste jak i zawodowe.

Emigranci ustabilizowani i przystosowani

Segmentem, który w najlepszy sposób odnalazł się za granicą jest segment nazwany przez nas **Emigranci ustabilizowani i przystosowani**. Ludzie ci stanowią 12% badanej populacji.

Są to zdecydowani zwolennicy emigracji zarobkowej, choć jednocześnie cechuje ich bardzo realistyczne spojrzenie na Polaków za granicą. Widzą rodaków zarówno świetnie przygotowanych do pracy, lepszych niż ich zagraniczni koledzy, ale widzą także osoby bez kwalifikacji, które są zupełnie nieprzystosowane do wyjazdów i stanowią po prostu tanią siłę roboczą traktowaną bez żadnego szacunku.

Ich motywy do wyjazdu były złożone – składały się na nie zarówno chęć rozwoju i zmiany, jak i czynnik ekonomiczny. Jednak najsilniejszym motywatorem w tej grupie był bez wątpienia czynnik zewnętrzny – wyjazd bliskich osób, wyjazd z pracy, czy po prostu ucieczka przed problemami osobistymi w kraju.

W momencie wyjazdu ludzie ci mieli nieustabilizowaną sytuację życiową – zarówno życie osobiste jak przede wszystkim życie zawodowe. Nie odnosili również sukcesów ani w sferze zawodowej, ani w sferze osobistej.

Pobyt za granicą miał w ich przypadku pozytywny wpływ na wszystkie sfery życia – zarówno sferę zawodową (wzrost kwalifikacji, wzrost szans na rynku pracy), jak i ogólny pozytywny wpływ na samopoczucie, sytuację rodzinną, stan zdrowia oraz życie towarzyskie. Ludzie ci zdecydowanie odnaleźli się za granicą – poukładali swoje życie, poszerzyli kwalifikacje i właśnie te aspekty zagranicznego pobytu są dla nich najważniejsze. Choć poprawa sytuacji finansowej jest w ich przypadku również odczuwalna to ma ona jednak dla nich znacznie mniejsze znaczenie niż pozostałe, mniej wymierne, korzyści wyniesione z wyjazdu.

Pod względem demograficznym jest to segment bardzo równomierny – z jednakową częstością należą do niego zarówno kobiety jak i mężczyźni. Pod względem wieku nieco rzadziej klasyfikują się tu osoby w środkowym przedziale wiekowym (od 30-45 lat), natomiast ludzie z dwóch krańcowych przedziałów – do 29 lat i powyżej 45 spotykamy z tą samą częstością. W grupie tej mamy do czynienia również z równomiernym rozkładem wykształcenia – choć należy zauważyć, że nieco częściej należą do niej osoby posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące.

To co wyróżnia ten segment na tle całej populacji to fakt, że częściej należą do niego osoby samotne – kawalerowie i panny lub ludzie, którzy mają za sobą nieudane związki.

Tygrysy – nastawieni na karierę i rozwój

Drugą grupą, stanowiącą prawie ¼ badanej populacji (24%), która bardzo dobrze wykorzystała pobyt za granicą jest frakcja nazwana przez nas Tygrysy. Są to ludzie zdecydowanie nastawieni na karierę i rozwój.

Są to, podobnie jak pierwszy z omawianych segmentów zwolennicy emigracji zarobkowej Polaków. Jednak, w przeciwieństwie do Emigrantów ustabilizowanych i przystosowanych cechuje ich jednostronne spojrzenie na emigrację, spojrzenie tylko z własnej perspektywy. Swoją szansę życiową i zawodową widzą jedynie za granicą i silnie optują za opinią, że Polacy są świetnie przygotowani do pracy w innym kraju i są lepszymi pracownikami niż ich zagraniczni koledzy.

W ich przypadku głównym i w zasadzie jedynym czynnikiem motywującym do wyjazdu była chęć rozwoju zawodowego i zmiany pomimo tego, że w momencie wyjazdu ludzie ci oceniali siebie jako osoby o ustabilizowanej pozycji zarówno w życiu osobistym jak i zawodowym, posiadali również dobrą sytuację ekonomiczną. Zagraniczny wyjazd zarobkowy rozpatrywali w kategoriach szansy na rozwój, poprawy standardu życia, a także zdobycia satysfakcji zawodowej.

W ich przypadku emigracja zarobkowa miała zdecydowanie pozytywny wpływ na ogólny dobrostan psychiczny – najwyższej oceniany wpływ pozytywny ze wszystkich segmentów. Wyjazd przyniósł im także poprawę sytuacji finansowej, choć było to dla nich zdecydowanie mniej istotne. Natomiast stosunkowo najmniejszy wpływ (choć również wpływ pozytywny) praca poza granicami Polski miała w ich przypadku na rozwój kwalifikacji i szans rynkowych – pamiętajmy jednak, że osoby te już w momencie wyjazdu miały ustabilizowaną i silną pozycję zawodową.

Segment ten nieco większy udział ma wśród mężczyzn. Częściej są to ludzie młodszy, najrzadziej zaś osoby należące do najstarszej grupy wiekowej. Częściej są to fachowcy – legitymujący się wykształceniem zawodowym (zasadniczym lub średnim) lub wysokiej klasy specjaliści posiadający wykształcenie wyższe. Najrzadziej przedstawiciele tej grupy odnajdujemy wśród osób z wykształceniem ogólnokształcącym. Są to osoby posiadające wysoki dochód, najczęściej żyjące w gospodarstwach dwuosobowych, jedynie z partnerem bądź też członkowie rodzin posiadających jedno dziecko.

Fachowcy nieprzystosowani

Kolejnym wyróżnionym segmentem są **Fachowcy nieprzystosowani** – do których zalicza się co piąty badany (20%). Są to ludzie czerpiący z emigracji jedynie korzyści finansowe, a okupujący to dużymi (największymi ze wszystkich wyróżnionych grup) stratami w pozostałych wymiarach życia.

Częściej przedstawiciele tego segmentu możemy spotkać wśród mężczyzn oraz w grupach starszych. Częściej niż inni są to osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym, posiadający dochód mieszczący się w górnych przedziałach skali, choć nie jest to dochód najwyższy (ten charakteryzuje segment Tygrysów). Są to osoby żyjące w związkach, w wieloosobowych, często wielodzietnych rodzinach.

Ludzie zaliczeni do tego segmentu to najsilniejsi przeciwnicy emigracji zarobkowej, przyznający (zapewne na podstawie własnych doświadczeń), że Polacy bardzo często wyjeżdżają za granicę bez żadnego przygotowania. Natomiast zaciekle protestują przeciwko opinii, że Polacy stanowią tanią siłę roboczą, którą można wykorzystywać i oszukiwać (zapewne w grupie tej jest to reakcja obronna zbudowana również na podstawie własnych negatywnych doświadczeń).

Jest to grupa, która najmniej precyzyjnie uświadamia sobie motywy swojego wyjazdu. W ich przypadku na pewno nie był to motyw rozwoju kariery, czy poprawy sytuacji na rynku pracy, ale także (choć w tym przypadku zaprzeczają z mniejszą siłą) motywem wyjazdu nie były powody finansowe, czy też czynniki zewnętrzne. Pamiętajmy jednak, że motywy w badaniu relacjonowane były z pewnej perspektywy czasowej, a w kontekście bardzo negatywnych doświadczeń wyniesionych z pobytu zagranicznego przez przedstawicieli tej grupy taka postawa może być po prostu wynikiem przekonania, że żadne powody nie były warte strat jakie ponieśli w trakcie wyjazdu.

Tym bardziej, że przedstawiciele tej grupy najwyżej na tle pozostałych segmentów oceniają swoje kwalifikacje i umiejętności w momencie wyjazdu, uznają również, że ich życie osobiste i zawodowe było spokojne i ustabilizowane, choć nie odnosili w nim spektakularnych sukcesów.

Wyjazd zagraniczny przyniósł tym osobom zdecydowaną poprawę sytuacji materialnej, ale jednocześnie miał bardzo negatywny wpływ na sytuację psychofizyczną – zdrowie, samopoczucie, życie towarzyskie oraz osobiste, a także na poczucie spełnienia (najbardziej negatywny wpływ ze wszystkich wyróżnionych segmentów). Przyniósł też regres zawodowy – miał negatywny wpływ na rozwój kwalifikacji oraz szanse na polskim rynku pracy (zapewne często będący konsekwencją pracy poniżej posiadanych kwalifikacji).

Emigranci za chlebem – rozczarowani

Jest to zdecydowanie najliczniejszy segment stanowiący niemal 1/3 badanej populacji (29%).

Są to ludzie przeciwni emigracji zarobkowej Polaków uważający w sposób jednoznaczny, że Polacy to tania siła robocza, którą można wykorzystywać. Mają poczucie niższości w stosunku do swoich zagranicznych kolegów.

Jednocześnie są realistami w ocenie swojego wykształcenia i kwalifikacji – jest to grupa najbardziej w tym aspekcie krytyczna. W ich przypadku jedynym motywem wyjazdu był motyw finansowy. Natomiast sam wyjazd przyniósł straty i rozczarowanie na wszystkich polach. Emigracja w ich przypadku miała negatywny wpływ na stan psychofizyczny, na życie i samopoczucie, a także na szanse na rynku pracy w Polsce (wykonywana za granicą praca była często pracą nie wymagającą żadnych kwalifikacji). Dodatkowo praca za granicą przyniosła też rozczarowanie w materii finansowej.

Segment ten charakteryzuje równowaga kobiet i mężczyzn. Natomiast wyraźnie są to osoby należące do wyższych przedziałów wiekowych. Jest to, na tle badanej populacji, frakcja zdecydowanie najstarsza i najlepiej wykształcona. Są to w dużej mierze ludzie bezrobotni, którzy po powrocie do kraju nie poprawili swojej sytuacji

zawodowej - również zasilili szeregi bezrobotnych. W grupie tej odnajdujemy przedstawicieli gospodarstw domowych o najniższym dochodzie, często osoby rozwiedzione, bądź też przedstawicieli rodzin liczniejszych, posiadających na utrzymaniu co najmniej dwoje dzieci.

Emigranci chwilowi

Emigranci chwilowi to jeden z najmniej licznych segmentów – stanowi 16% badanej populacji. Jest to jedyny segment z przewagą kobiet. Jest to grupa ludzi młodych oraz najlepiej wykształconych – wśród emigrantów z wykształceniem wyższym przedstawiciele tego segmentu stanowią 31%. Częściej są to osoby samotne – nie będące jeszcze w związkach, które nie założyły jeszcze rodzin.

Ludzie ci mają raczej obojętny stosunek do emigracji zarobkowej – ani nie są jej zwolennikami, ani też nie są jej przeciwni. Natomiast zdecydowanie są przeciwni opinii, że tylko zagranica potrafi docenić polskich pracowników. Należy jednak podkreślić, że widzą oni swoją szansę zawodową na rynku pracy w Polsce, a wyjazd zagraniczny traktują jako pewnego rodzaju doświadczenie, przede wszystkim życiowe.

Jest to grupa, która przy wyjeździe w ogóle nie brała pod uwagę motywów finansowych. Kierowała nimi raczej chęć zdobycia nowych doświadczeń życiowych, poszerzenia horyzontów, chęć zmiany. W ich przypadku dużą rolę odgrywał także fakt, że za granicę wyjeżdżała ich bliska osoba.

Osoby te bardzo pozytywnie oceniają swoje umiejętności i kwalifikacje, podkreślają swoje sukcesy zarówno w życiu osobistym jak i zawodowym. Natomiast nie mają ustabilizowanej sytuacji zawodowej i życiowej – są na starcie, dokonują jeszcze wyborów, poszukują.

Rozpatrując korzyści wynikające z wyjazdu są raczej umiarkowani w ocenach. Przyznają, że w nieznacznym stopniu praca za granicą miała ogólny pozytywny wpływ na ich życie, a także na rozwój kwalifikacji, umiejętności i tym samym na wzrost szans na rynku pracy w Polsce. Natomiast zdecydowanie nie dostrzegają korzyści finansowych (ale i nie takie były ich motywy przy wyjeździe).

PRACA W POLSCE I PRACA ZA GRANICĄ – ANALIZA PORÓWNAWCZA

Obecnie za granicą przebywa w celach zarobkowych 18% badanych. Są to częściej mężczyźni (62%), osoby w wieku średnim (30-45 lat) - 50%, będące w związku (54%), nieposiadające dzieci (66%). W celach zarobkowych za granicą przebywają również najczęściej mieszkańcy wsi (29%) oraz Łodzi (33%).

Osoby przebywające obecnie za granicą w większości nie zamierzają powracać do Polski (62%). W przypadku pozostałych osób zamierzony powrót do kraju nie jest dokładnie zaplanowany. Większość osób przyznających, że powróci do kraju, nie była w stanie określić jednoznacznie kiedy to nastąpi (63%). Głównym czynnikiem warunkującym pozostanie za granicą lub powrót do Polski jest czynnik finansowy – pobyt za granicą osoby będą wydłużać, jeżeli otrzymają dobre warunki finansowe i dopóki zarobią wystarczająco dużo pieniędzy na wyznaczone cele. Druga znacząca grupa powodów wpływających na podjęcie decyzji o czasie powrotu jest związana z różnymi sytuacjami osobistymi i rodzinnymi, takimi jak decyzje rodzinne, ukończenie przez dziecka studiów, które zapewne finansowane jest przez rodzica z zarobków za granicą, czy też chęć założenia rodziny.

Migranci, którzy wrócili do Polski, w większości starali się szukać zatrudnienia w kraju. Zdecydowana większość osób szukających pracy po powrocie do Polski ją uzyskała (79%), jednak przyznawali, że nie obyło się bez trudności. Jedynie co czwarty powracający migrant, który poszukiwał zatrudnienia w kraju, uzyskał je bez większych problemów. Najtrudniej pracę po powrocie do Polski było znaleźć kobietom, a także osobom w wieku 46+. Zadowolenie osób obecnie przebywających w Polsce ze swojej sytuacji zawodowej i finansowej jest raczej umiarkowane. Lepiej pod tym względem oceniana jest sytuacja związana z pracą, niż kwestie finansowe. Dodatkowo migranci, którzy wrócili do Polski, nie patrzą w przyszłość zbyt optymistycznie. Zaledwie 13% uważa, że ich sytuacja w przeciągu najbliższego roku ulegnie poprawie, zaś co trzeci uważa, że się pogorszy. W efekcie nabytych doświadczeń i niełatwej rzeczywistości w Polsce osoby posiadające doświadczenia migracyjne, rozważają dalsze wyjazdy w celach zarobkowych za granicę (52%). Jedynie co piąta odrzuca taką ewentualność.

Praca wykonywana za granicą różni się od pracy wykonywanej w Polsce pod wieloma aspektami. Istotną różnicą pomiędzy pracą zawodową w Polsce i za granicą jest łatwość jej znalezienia. Jak pokazały badania zdaniem 42% migrantów nie mieli oni większych problemów ze znalezieniem pracy poza granicami kraju. Odwrotnie wygląda sytuacja w Polsce. 40% osób, które powróciły, miało trudności ze znalezieniem w Polsce pracy.

Praca wykonywana przez mieszkańców województwa łódzkiego za granicą to praca trwająca przeciętnie krócej niż w Polsce, jeżeli chodzi o staż pracy, ale bardziej intensywna (tygodniowy tydzień pracy był przeciętnie dłuższy o 2 godziny za granicą, niż w kraju). O intensywności pracy za granicą świadczy również wymiar czasu pracy – prawie połowa osób (46%) pracuje lub pracowała 9 i więcej godzin dziennie. W Polsce odsetek ten był zdecydowanie niższy i wyniósł 33%. Tutaj osoby pracujące posiadały najczęściej standardowy 8-godzinny dzień pracy. Pod względem formalnym – posiadania umowy o pracę, nie zaobserwowano różnic. Zarówno w Polsce jak i za granicą w większości przypadków osoby są lub były zatrudnione na umowę o pracę (odpowiednio 72% i 70%). W przypadku pracy za granicą przeważało (52%) zatrudnienie u osoby prywatnej, podczas gdy w Polsce zwykle osoby pracują lub pracowały w firmach bądź instytucjach (52%). W kraju popularne jest również samozatrudnienie (11%). Za granicą osoby raczej nie zakładają lub nie zakładały własnych firm (3%). Za granicą zdecydowanie częściej pracowano w branży górnictwa i wydobywania oraz w branży hotelarsko-gastronomicznej, w kraju zaś w przemyśle oraz sektorze gospodarowania wodą i ściekami.

Praca wykonywana za granicą jest bezkonkurencyjna pod względem finansowym – średnie wynagrodzenie netto wynosiło 5443,5 zł i było trzykrotnie wyższe, niż średnie wynagrodzenie otrzymywane w Polsce. Oprócz zdecydowanie wyższego wynagrodzenia, osoby pracujące za granicą mogły liczyć częściej na dodatkowe korzyści – głównie w postaci wyżywienia i zakwaterowania.

Istotne różnice dotyczą również zajmowanych stanowisk. Migranci w Polsce częściej pracowali na stanowiskach specjalistów, pracowników biurowych, pracowników usług i sprzedawców, czy też robotników przemysłowych i rzemieślników. Częściej pracowali lub pracują w Polsce również jako operatorzy maszyn i urządzeń. W przypadku pracy za granicą migrujący mieszkańcy województwa łódzkiego pracowali przede wszystkim w najprostszych zawodach – jako pracownicy przy pracach prostych lub w rolnictwie.

Mimo iż praca wykonywana za granicą okazała się bardziej intensywna i w dużej mierze wykonywana na niższych stanowiskach, to oceniana była lepiej, niż praca wykonywana w Polsce. Jej podstawową zaletą jest właśnie strona finansowa, zaś główną wadą rozłąka z rodziną.

Migranci zdecydowanie pozytywnie postrzegają doświadczenie pracy za granicą, ich zdaniem doświadczenie to przyniosło im więcej korzyści, niż strat. Ewentualne straty związane głównie z życiem osobistym, z nawiązką niwelują korzyści finansowe. Ważne miejsce wśród pozytywnych doświadczeń związanych z pracą za granicą zajmował rozwój cech osobowościowych, cech charakteru i doświadczenie samodzielnego życia w innym kraju. Można powiedzieć, że większość emigrantów, którzy odnieśli sukces, miała wrażenie, że ich to wzmocniło psychicznie. Konieczność radzenia sobie z trudnościami za granicą, gdzie często mieli trudności komunikacyjne, nie znali systemu prawnego, czy panujących tam zwyczajów i brakowało im wsparcia społecznego ze strony najbliższych, bardzo podbudowywała ich samoocenę i wiarę we własne możliwości.

W efekcie pozytywnego bilansu zarobkowych wyjazdów zagranicznych większość migrantów (84%) doradzałaby pracę za granicą innym osobom - w tym 35% zdecydowanie polecałoby takie doświadczenia

DIAGNOZA USŁUG ZWIĄZANYCH Z POŚREDNICTWEM PRACY ZA GRANICĄ W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

Osoby planujące wyjazd zagraniczny mogą korzystać ze wsparcia szeregu instytucji. Najlepiej znane respondentom były powiatowe urzędy pracy oraz agencje pośrednictwa pracy. Najczęściej jednak poszukiwali pracy używając swoich własnych kontaktów (rodziny, znajomych) zarówno w Polsce, jak i poza granicami kraju. Jedynie 17% respondentów zwróciło się do działających w Polsce instytucji zajmujących się poszukiwaniem pracy za granicą: agencji pośrednictwa pracy, urzędów pracy i sieci EURES. Potencjalni migranci nie uważali jednak usług agencji pracy za optymalne rozwiązanie, wskazując na ponoszone koszty pośrednictwa, które w ostatecznym rozrachunku spadają na nich, a także na możliwość oszustwa. Jednocześnie pracownicy agencji twierdzili, iż wszystkie oferty są przez nich sprawdzane i uwiarygodniane, a także służą oni pomocą nie tylko w znalezieniu pracy, ale również w przygotowaniu do wyjazdu. Deklaracje te zostały potwierdzone przez respondentów badania ilościowego, którzy wykazywali zadowolenie z usług agencji.

Odwrotna sytuacja ma miejsce w przypadku urzędów pracy oraz sieci EURES, których oferta oceniana była jako nieadekwatna do panującej na rynku pracy sytuacji. Ponad połowa uczestników badań ilościowych, którzy korzystali z usług tych instytucji oceniała oferowane przez nie wsparcie jako niewystraczające, zarówno w

kwestii przygotowania do wyjazdu, jak i poszukiwania pracy. Wielu respondentów polegało jedynie na wsparciu rodziny i znajomych, które oceniane było przez nich jako najmniej ryzykowne i pewne. Stosunkowo niewielu migrantów korzystało z portali internetowych dotyczących poszukiwania pracy, byli to głównie ludzie młodzi, ze średnim i wyższym wykształceniem. Używane przez nich portale to głównie dedykowane strony z ogłoszeniami, ale również inne, takie jak Facebook, czy Nasza Klasa. Informacje tam znalezione są pomocne przede wszystkim do przygotowania się do wyjazdu, a w mniejszym stopniu do szukania pracy za granicą.

GŁÓWNE WNIOSKI PŁYNĄCE Z BADANIA

Bez względu na indywidualne zróżnicowania i uwarunkowania badanie pokazało, że głównym czynnikiem motywującym mieszkańców województwa łódzkiego do emigracji zarobkowej są powody finansowe, wynikające z trudnej sytuacji zawodowej na rynku pracy w Polsce. Osoby migrujące w ogromnej większości mają trudności w znalezieniu pracy na rodzimym rynku lub nie są usatysfakcjonowane z uzyskiwanych tutaj zarobków.

Pozostałe czynniki takie jak, chęć rozwoju zawodowego i życiowego, powody osobiste i rodzinne, chęć wprowadzenia zmian w swoim życiu, czy też chęć zdobycia nowych doświadczeń w przypadku osób migrujących zarobkowo dotyczącą niewielkich frakcji emigrantów i dlatego też patrząc na emigrantów w sposób globalny należy je rozpatrywać w kategoriach uzupełnienia finansowego czynnika kluczowego.

Warto także podkreślić, że czynniki finansowe – dochody osiągnięte za granicą, i to bez względu na pierwotne motywy wyjazdu, są jednym z najsilniej działających czynników wydłużających pobyty zagraniczne.

Sytuacja rodzinna, choć istotna i dodatkowo bardzo wrażliwa na negatywne wpływy wyjazdów, nie jest w ujęciu globalnym kluczowym czynnikiem, który może zniechęcić do wyjazdów zagranicznych lub też je skrócić. Migranci posiadają co prawda obawy związane z rozłąką i rozpadem ich związku, a także z perspektywy czasu obserwują rzeczywisty wpływ negatywny wyjazdów na ich życie rodzinne, ale w bilansie zysków i strat związanych z pracą za granicą aspekt finansowy, będący często de-facto jedyną możliwością zapewnienia bytu rodzinie, bierze górę nad innymi aspektami życia rodzinnego.

Praca wykonywana przez migrantów w Polsce w ogólnej ocenie nie jest konkurencyjna wobec pracy wykonywanej za granicą. Pomimo, iż osoby migrujące pracują za granicą w większości w zawodach najprostszych – przy pracach prostych lub w rolnictwie, często poniżej posiadanych kwalifikacji, ale kilkukrotnie większe zarobki w porównaniu do tego, co mogą uzyskać w Polsce równoważą poniesione straty i odczuwane niedogodności.

Trzeba mieć jednak na uwadze, że motywacje i oczekiwania migrantów w stosunku do pracy za granicą i w Polsce są różne. Praca za granicą w większości przypadków rozpatrywana jest głównie w kategoriach chwilowych – wyjazd w celu podreperowania funduszy, zarobienia konkretnych pieniędzy na bieżące życie bądź ściśle zdefiniowany cel, lub też (choć znacznie rzadziej) jako pewien szczebel kariery zawodowej poprawiający sytuację na rodzimym rynku pracy. **Nawet wśród osób najlepiej odnajdujących się za granicą poprawa swoich szans na rynku pracy w Polsce jest jednym z najsilniejszych motywatorów do powrotu do kraju.**

Decydując się na pracę za granicą emigranci liczą się z sytuacją, że będą wykonywać pracę na niższym stanowisku, w większym wymiarze godzin, bardziej intensywną i ciężką. Godzą się na pewne ustępstwa (co istotne w określonych ramach czasowych) ze względu na możliwość zarobienia kilkukrotnie wyższych wynagrodzeń.

Oczekiwania wobec pracy w Polsce, usytuowane w perspektywie długofalowej są tymczasem wyższe – tutaj przede wszystkim oczekuje się pracy na wyższych stanowiskach, stanowiskach bardziej dopasowanych do posiadanych kwalifikacji. Długotrwała perspektywa w większości przypadków równoważy mniejsze korzyści finansowe.

Nie należy także zapominać o tym, że dla dość dużych frakcji badanych praca za granicą choć korzystna finansowo, to jednak łączy się z szeregiem strat w pozostałych sferach życia i okupiona jest odczuwalnym, znacznym spadkiem globalnej jakości życia, a także de facto stagnacją, a nierzadko również regresem zawodowym (praca znacznie poniżej kwalifikacji).

Emigracja zawodowa jest faktem. Dodatkowo obecna sytuacja na rynku pracy w województwie łódzkim nie jest sprzyjająca dla osób pracujących i raczej zachęcać może migrantów do kolejnych wyjazdów zarobkowych. Wyniki badań, zestawione z obecną sytuacją na rynku pracy w województwie łódzkim (sukcesywnie rosnąca od 2008 roku stopa bezrobocia, niższe zarobki i mniej pracodawców, w porównaniu do całego kraju) sprawiają, że wielu mieszkańców, w tym byłych migrantów, znajduje się obecnie w trudnej sytuacji na rynku pracy. Świadczą o tym również ich opinie, gdzie oceniają swoją sytuację zawodową i

finansową niezbyt entuzjastycznie, jak również nie patrzą optymistycznie w przyszłość. W efekcie nie wykluczają kategorycznie kolejnych wyjazdów do pracy poza granice Polski. Dodatkowo osoby przebywające obecnie poza krajem, raczej nie przewidują powrotu do Polski w najbliższym czasie.

Wydaje się, że charakter emigracji zarobkowych i ich długość nie stanowią zagrożenia dla rynku pracy w województwie łódzkim, a rozpatrywane powinny być raczej w kategoriach wyrównania sytuacji popytowo-podażowej pracowników, a nie jako permanentnego odpływu wykwalifikowanej siły roboczej.

Jak pokazuje badanie większość emigrantów swoje życie zawodowe widzi w Polsce, a wyjazd rozpatrywany jest w kategoriach środka zaradczego na obecną (chwilową) trudną sytuację w jakiej się znaleźli. Część z nich wróci do kraju stabilniejsza finansowo, część posiadając nowe doświadczenia i wyższe kwalifikacje.

To na co w sposób wyraźny wskazało badanie to pewne osamotnienie instytucjonalne emigrantów. W poszukiwaniu pracy za granicą, a także w przygotowywaniu się do wyjazdu zdani są oni głównie na własne siły i pomoc najbliższego kręgu znajomych. Dodatkowo dla większości z nich wyjazd za granicę to wielki stres, niewiedza, wiele obaw. Taka sytuacja jest konsekwencją braku wiedzy i informacji o dostępnym wsparciu instytucjonalnym – znakomita większość emigrantów przy przygotowywaniu się do wyjazdu nie tylko nie korzystała z pomocy żadnych instytucji, ale w ogóle nie uświadamia sobie, że takie wsparcie jest dostępne.

Dlatego też promocja dostępnego wsparcia instytucjonalnego powinna być jednym z kluczowych zadań dla instytucji rynku pracy w kontekście emigracji zarobkowej. Wsparcie to bowiem w wielu przypadkach może znacznie ograniczyć negatywne zjawiska jakie są obecnie udziałem wielu emigrantów, a także, poprzez uracjonalnienie zagranicznych wyborów, wpłynąć na fakt, że praca poza granicami Polski, poprzez poszerzanie kwalifikacji i zdobywanie wiedzy częściej skutkować będzie wzrostem szans na rynku pracy w Polsce.

Przedmiotem badania było **zjawisko emigracji zarobkowej i jej wpływ na rynek pracy w regionie łódzkim**.

Główne cele badania to:

- ↪ Próba oszacowania rozmiarów zjawiska emigracji zarobkowej w woj. łódzkim.
- ↪ Porównanie potencjału rynku pracy w Polsce i za granicą - opis możliwości zatrudnieniowych na rynku regionalnym oraz za granicą, sporządzony na podstawie analizy wybranych momentów kariery zawodowej respondentów.
- ↪ Przegląd umiejętności i kwalifikacji zawodowych odpływających z regionalnego (łódzkiego) rynku pracy do pracy za granicą.
- ↪ Stworzenie katalogu zjawisk społecznych towarzyszących emigracji zarobkowej.
- ↪ Diagnoza usług związanych z pośrednictwem pracy za granicą.
- ↪ Opracowanie listy czynników motywujących do emigracji zarobkowej.

Badanie zostało zrealizowane w okresie lipiec-wrzesień 2012 roku

Projekt składał się z następujących komponentów badawczych:

- ↪ **Badanie desk research** – analiza danych zastanych;
- ↪ **Zogniskowany wywiad grupowy (FGI)** - doradcy EURES oraz przedstawiciele pozarządowych agencji pośrednictwa pracy odpowiedzialni za świadczenie usługi pośrednictwa pracy za granicą;
- ↪ **Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)** - aktywni zawodowo mieszkańcy woj. łódzkiego, którzy w ostatnich 5 latach pracowali, bądź nadal pracują za granicą;
- ↪ **Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)** - aktywni zawodowo mieszkańcy woj. łódzkiego, którzy w ostatnich 5 latach pracowali, bądź nadal pracują za granicą;
- ↪ **Wywiad kwestionariuszowy (PAPI)** na próbie **1000** aktywnych zawodowo mieszkańców woj. łódzkiego, którzy w ostatnich 5 latach pracowali, bądź nadal pracują za granicą.

Badanie danych zastanych (Desk Research)

W ramach badania **DESK RESEARCH** przeanalizowane zostały dostępne dokumenty i materiały dotyczące problematyki badania. Były one analizowane przez członków zespołu badawczego pod kątem obszarów tematycznych wyznaczonych przez cele i pytania badawcze. Wykaz źródeł wykorzystanych w trakcie badania Desk Research zawiera bibliografia do niniejszego opracowania.

FGI – doradcy Eures oraz przedstawiciele pozarządowych agencji pośrednictwa pracy odpowiedzialni za świadczenie usługi pośrednictwa pracy za granicą

Była to początkowa faza badań empirycznych. Zrealizowano dwie grupy dyskusyjne (grupa właściwa i poprzedzająca ją grupa pilotażowa) z doradcami EURES oraz przedstawicielami pozarządowych agencji pośrednictwa pracy. Obydwie grupy odbyły się w Łodzi.

łącznie w module tym wzięło udział 10 uczestników. W poniższej tabeli zawarto ich charakterystykę ze względu na rodzaj świadczonych usług.

Tabela 1: Uczestnicy FGI - instytucja, główne kraje rekrutacji oraz główne zawody w jakich agencja poszukuje pracowników do pracy za granicą

Firma/instytucja	Główne kraje rekrutacji	Główne zawody w jakich rekrutowani są pracownicy do pracy za granicą
Doradca Eures WUP		
GMS Recruitment – 2 uczestników	Europa i Bliski Wschód	medyczne
Lambda SA	Francja, Holandia, Szwajcaria	spawacz, zbrojarz, monter izolacji
Tempus A – 2 uczestników	Szwajcaria, Holandia	opieka nad osobami starszymi
Kiding Trans	Ogólnie - Europa	Transport
German-Polish Job Center	Niemcy	medyczno-opiekuńcze, murarz, elektryk
Praca-Partner	Niemcy, Szwajcaria	spawacz
Promedica24	Europa	medyczne

Przy rekrutacji agencji zatrudnienia wykorzystano zalinkowany do strony WUP Łódź wykaz agencji zatrudnienia: www.kraz.praca.gov.pl. Ponadto wykorzystane zostały dane dotyczące pośredników oferujących pracę za granicą pochodzące ze zrealizowanego przez Laboratorium Badań Społecznych badania ofert pracy zamieszczanych w internecie (pomiar jesień 2011 oraz wiosna 2012).

Rekrutacja prowadzona była ze studia telefonicznego przy użyciu specjalnie do tego celu utworzonego kwestionariusza. Kwestionariusz rekrutacyjny zawierał pytania pozwalające na zaklasyfikowanie agencji do udziału w badaniu, a także na zapewnienie odpowiedniego zróżnicowania w próbie. Kontrolowano:

- fakt świadczenia na stosunkowo dużą skalę pośrednictwa pracy za granicą (jako kryterium przyjęto przynajmniej 50 ofert pracy za granicą rocznie);
- zróżnicowanie regionalne;
- zróżnicowanie, ze względu na specjalizację krajową. Starano się, aby w grupie znalazły się agencje:
 - nie mające specjalizacji jeżeli chodzi o kraj rekrutacji;
 - specjalizujące się w rekrutacji do określonych krajów;
- zróżnicowanie ze względu na specjalizację w określonych zawodach.

Należy podkreślić, że ze względu na niechęć przedstawicieli agencji do uczestnictwa w badaniu, rekrutacja w tym module była niezwykle trudna.

Dyskusje grupowe (FGI) z aktywnymi zawodowo mieszkańcami woj. łódzkiego, którzy w ostatnich 5 latach pracowali, bądź nadal pracują za granicą

Zrealizowane zostały trzy grupy dyskusyjne (2 FGI właściwe i 1 FGI pilotażowy) z aktywnymi zawodowo mieszkańcami województwa łódzkiego, którzy w ciągu ostatnich 5 lat pracowali bądź nadal pracują za granicą (2 grupy właściwe) oraz z osobami, które w najbliższym okresie planują wyjazd (grupa pilotażowa).

Wywiady grupowe odbyły się w następujących lokalizacjach:

- ☪ Łódź – grupa pilotażowa (10 uczestników)
- ☪ Piotrków Trybunalski – grupa właściwa (10 uczestników)
- ☪ Zduńska Wola – grupa właściwa (10 uczestników)

Grupa pilotażowa

Po szczegółowej analizie celów badania oraz wyników dostępnych badań dotyczących migracji w przypadku grupy pilotażowej zrezygnowano z zasady powtarzalności (taki sam skład grupy co w fazie właściwej) na rzecz rozszerzenia spektrum eksplorowanych problemów badawczych o postawy, oczekiwania i motywacje względem migracji wśród osób poważnie ją rozważających, ale nie mających jeszcze doświadczeń migracyjnych (potencjalni migranci). Taka decyzja pozwoliła na wzbogacenie badania o informacje dotyczące pierwotnej motywacji, nieskażonej jeszcze doświadczeniami wyniesionymi z pracy za granicą.

Rekrutację grupy oparto o następujące kryteria:

- osoby, które w najbliższej przyszłości mają w planach wyjazd za granicę (bardzo poważnie o nim myślą);
- absolwenci szkół ponadgimnazjalnych oraz studiów wyższych – osoby do 30 roku życia nie mające jeszcze za sobą większych doświadczeń zawodowych w Polsce (stała praca): połowa uczestników;
- osoby do 40 roku życia: posiadające już doświadczenia zawodowe, niezadowolone ze swojej sytuacji na rynku pracy, pragnące ją zmienić poprzez wyjazd za granicę (wykształcenie średnie i wyższe): połowa uczestników;
- Płeć: w połowie kobiety, w połowie mężczyźni;
- Region: mieszkańcy Łodzi i okolicznych powiatów.

Grupy właściwe

Ze względu na zwiększenie walorów eksploracyjnych na etapie kompozycji grup i potem na etapie rekrutacji dołożono starań, aby grupy były maksymalnie zróżnicowane ze względu na zmienne, które jak można było przypuszczać, mogą mieć największy wpływ na różnice postaw i poglądów w stosunku do migracji zarobkowej. Na etapie rekrutacji kontrolowano następujące zmienne:

- ↳ wykształcenie, wyuczony i wykonywany zawód,
- ↳ wiek,
- ↳ płeć,
- ↳ sytuację rodzinną,
- ↳ doświadczenie zawodowe,
- ↳ kraj emigracji,
- ↳ powody podjęcia pracy za granicą.

Z uwagi na fakt, że największy, prawdopodobny, wpływ na postawy i poglądy może mieć wykształcenie, właśnie tę zmienną uczyniono główną osią podziału grup. Zrealizowano:

- ↳ **1 FGI** z osobami ze średnim lub wyższym wykształceniem, wykonującymi za granicą pracę umysłową lub zajmującymi stanowisko specjalistyczne;
- ↳ **1 FGI** z osobami posiadającymi wykształcenie podstawowe lub zasadnicze zawodowe, pracującymi przy pracach prostych, na stanowiskach robotniczych lub niższych stanowiskach usługowych.

Dodatkowo, w przypadku każdej z grup na etapie rekrutacji dążono do zachowania następującego układu pod względem pozostałych zmiennych:

Tabela 2: Uczestnicy FGI – ramowa struktura grup dyskusyjnych

Płeć	Ramowa liczba uczestników spełniająca dane kryterium
Kobiety	4
Mężczyźni	4
Wiek	
Do 30 lat	2-3 osoby
31-45 lat	2-3 osoby
46+	2-3 osoby
Sytuacja rodzinna	
Osoby samotne	2-3 osoby
Młode związki/matżeństwa nie posiadające dzieci	2-3 osoby
Rodziny z dziećmi	2-3 osoby
Doświadczenie zawodowe	
Posiadający co najmniej kilkuletnie doświadczenie zawodowe przed wyjazdem	4 osoby
Nie posiadający doświadczenia zawodowego przed wyjazdem lub posiadający niewielkie doświadczenie	4 osoby
Powtarzalność migracji	
Tylko raz	4 osoby
Powtarzalne wyjazdy	4 osoby

Dodatkowo kontrolowano kraj emigracji, tak aby i pod tym względem grupy były zróżnicowane.

Starano się także, aby w każdej z grup uczestniczył respondent obecnie pracujący za granicą, a przebywający akurat w Polsce.

Rekrutacja przeprowadzona była w oparciu o specjalnie przygotowane kwestionariusze rekrutacyjne, z wykorzystaniem metody „kuli śnieżnej”.

Indywidualne wywiady pogłębione (4 IDI) - aktywni zawodowo mieszkańcy woj. łódzkiego, którzy w ciągu ostatnich 5 lat pracowali, bądź nadal pracują za granicą

Zrealizowano pięć indywidualnych wywiadów pogłębionych (1 IDI pilotażowy i 4 IDI właściwe) z aktywnymi zawodowo mieszkańcami woj. łódzkiego, którzy w ciągu ostatnich 5 lat pracowali, bądź nadal pracują za granicą.

W przypadku doboru respondentów do wywiadów pogłębionych, podobnie jak w przypadku grup dyskusyjnych, dbając o maksymalizację walorów eksploracyjnych na etapie rekrutacji dołożono starań o jak największe zróżnicowanie respondentów, ze względu na zmienne, które mogły mieć wpływ na różnice postaw i poglądów. Na etapie rekrutacji kontrolowano następujące zmienne:

- ↪ wykształcenie, wyuczony i wykonywany zawód,
- ↪ wiek,
- ↪ płeć,
- ↪ sytuację rodzinną,
- ↪ doświadczenie zawodowe,
- ↪ kraj emigracji,
- ↪ powody podjęcia pracy za granicą,
- ↪ kraj wyjazdu.

Rekrutacja przeprowadzona była w oparciu o specjalnie przygotowane kwestionariusze rekrutacyjne, z wykorzystaniem metody „kuli śnieżkowej”.

W przypadku wywiadów z osobami pracującymi za granicą dopuszczono możliwość realizacji wywiadu za pomocą komunikatora internetowego np. SKYPE.

Tabela 3: Uczestnicy IDI – podstawowa charakterystyka

Nr.	Płeć	Wiek	Wykształcenie	Kraj	Powód emigracji	Sytuacja rodzinna	Doświadczenie zawodowe	Zawód wykonywany za granicą
1	kobieta	29	Wyższe-biotechnologia	Dania	sprawy prywatne	Osoba samotna	brak	sprzątaczką
2	kobieta	33	Średnie techniczne - handlowe	Niemcy	sprawy rodzinne	Osoba samotna	posiadała	od pomocy w kuchni do kierownika
3	kobieta	49	wyższe pedagogiczne	- Anglia	finansowy	Związek nieformalny, jedno dziecko	posiadała	terapeutka w ośrodku dla niepełnosprawnych
4	mężczyzna	29	zasadnicze elektryczne	Anglia	finansowy	Związek nieformalny, brak dzieci	brak	monter urządzeń elektrycznych
5	mężczyzna	52	zasadnicze	Francja	finansowy	Rodzina	posiadał	kelner

Wywiad kwestionariuszowy (PAPI) na próbie 1000 aktywnych zawodowo mieszkańców woj. łódzkiego, którzy w ostatnich 5 latach pracowali, bądź nadal pracują za granicą.

Finalnym elementem procesu badawczego była realizacja 1000 wywiadów z kwestionariuszem PAPI wśród aktywnych zawodowo mieszkańców woj. łódzkiego, którzy w ciągu ostatnich 5 lat pracowali, bądź nadal pracują za granicą.

Próba badawcza obejmowała osoby w wieku 18-60/65 lat, które:

- ☐ obecnie pracują za granicą;
- ☐ obecnie nie pracują za granicą, ale w ciągu ostatnich 5 lat pracowały poza granicami Polski przez okres co najmniej 2 miesięcy.

Badanie było realizowane z użyciem próby losowej z punktów startowych. Przy losowaniu punktów uwzględniono **dobór warstwowy z uwzględnieniem podziału administracyjnego** województwa na powiaty, a w ramach powiatu na typy miejscowości (wieś, miasto)².

Operat losowania został sporządzony w oparciu o dane GUS dotyczące miejscowości oraz ulic w poszczególnych miejscowościach zawarte w Krajowym Rejestrze Urzędowym Podziału Terytorialnego Kraju TERYT (<http://www.stat.gov.pl/broker/access/definitionTree.jspa>)³

² Z uwagi na brak danych dotyczących rozkładu terytorialnego badanej populacji, warstwowanie w ramach powiatu oraz rodzaju miejsca zamieszkania odbyło się na podstawie statystyk GUS dla ogółu mieszkańców województwa łódzkiego.

³ Pierwotnie planowano zakup w MSWiA 200 punktów startowych losowanych z operatu PESEL. Jednak terminy zaproponowane przez MSWiA zupełnie nie mieściły się w harmonogramie projektu, dlatego też zastosowano rozwiązanie zastępcze.

Z tak przygotowanego operatu losowania do badania zostało wylosowanych 200 punktów startowych – adresów (nazw miejscowości wraz z nazwą ulicy, o ile w miejscowości wyróżnione były ulice). W każdym punkcie startowym, poczynając od najniższego numeru (miejscowości lub ulicy) ankieter realizował 5 wywiadów według ściśle określonej instrukcji z osobami spełniającymi kryteria doboru próby.

W gospodarstwie domowym, do którego respondent trafił, pytał o osobę spełniającą kryteria doboru próby. Jeżeli takich osób było więcej, pytał o osobę, która jako ostatnia obchodziła urodziny. W jednym gospodarstwie domowym ankieter mógł przeprowadzić tylko jeden wywiad. Ankieter poczynając od punktu startowego poruszał się w lewo pukając do każdych drzwi. Gdy metoda ta nie dawała rezultatu ankieter mógł zastosować metodę „kuli śniegowej”, pozostając jednak w obrębie punktu – ulicy, sąsiednich ulic, wsi/sąsiednich wsi.

Aby zmaksymalizować uczestnictwo w badaniu osób przebywających obecnie poza granicami kraju przyjęto następujące rozwiązania realizacyjne:

- ↻ uzyskanie kontaktu telefonicznego lub e-mailowego do osoby przebywającej za granicą od członków rodziny;
- ↻ próba umówienia się na wywiad osobisty z tą osobą – w sytuacji, gdy w czasie realizacji badania planowała ona wizytę w Polsce;
- ↻ w sytuacji, gdy wywiad osobisty był niemożliwy (osoba przez cały czas realizacji badania była poza granicą kraju) realizacja wywiadu przez telefon, internet (Skype).

Wśród jednostek pozyskanych do badania ilościowego znaleźli się użytkownicy portali społecznościowych lub innych portali np. tematycznie związanych z pracą za granicą (15% badanych).

3 DIAGNOZA ZJAWISKA EMIGRACJI ZAROBKOWEJ W POLSCE ORAZ WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM NA PODSTAWIE DOSTĘPNYCH DANYCH STATYSTYCZNYCH

Migracjami (lub wędrówkami) ludności nazywamy całokształt przemieszczeń prowadzących do stałej lub okresowej zmiany miejsca zamieszkania osób. Migracje uważa się za najważniejszy przejaw przestrzennej mobilności ludności⁴.

Zjawisko migracji można klasyfikować na różnych wymiarach – ze względu na czas migracji, obszar, motywy, przyczyny zmiany miejsca zamieszkania, czy też sposób organizacji i przebieg.

Ze względu na obszar migracje dzielimy na wewnętrzne i zewnętrzne:

- ↳ **Migracje wewnętrzne** – odbywają się w granicach kraju i dotyczą zmiany miejsca stałego lub czasowego pobytu z jednej jednostki terytorialnej do innej. Migracje te nie leżały w obszarze badawczym niniejszego projektu.
- ↳ **Migracje zewnętrzne**, które stanowią przedmiot badawczy niniejszego projektu, dotyczą wyjazdu poza granicę kraju związanego ze względnie trwałą zmianą miejsca zamieszkania.

W obrębie tego rodzaju migracji wyróżniamy:

- Emigrację – wyjazdy za granicę na pobyt stały,
- Imigrację – przyjazdy do kraju z zagranicy na pobyt stały,
- Reemigrację – powrót emigrantów do kraju po pobycie stałym za granicą,
- Repatriację – masowy, zorganizowany przez władze państwowe powrót do kraju jeńców wojennych, osób internowanych oraz osób, które opuściły kraj, np. z przyczyn politycznych,
- Deportację – przymusowe wydalenie z terytorium kraju, najczęściej dotyczące nielegalnych imigrantów,
- Ekspatriację – dobrowolne lub przymusowe opuszczenie terytorium swego kraju (zerwanie z krajem).

Ze względu na czas trwania migracji wyróżniamy:

- ↳ **Migracje stałe** (definitywne) – zmiana miejsca zamieszkania na czas nieokreślony,
- ↳ **Migracje czasowe** (sezonowe lub okresowe) – zmiana miejsca zamieszkania na czas określony, np. na czas studiów, sezonowej pracy itp.

Obszar badawczy niniejszego badania obejmuje przyczyny zmiany miejsca zamieszkania związane z celami zarobkowymi. Oprócz tego motywu wśród przyczyn migracji wymieniane są: powody rodzinne, edukacyjne, polityczne, religijne, osadnicze, narodowościowe, osobiste cele osób przemieszczających się (np. leczenie).

Ponadto ze względu na sposób organizacji i przebieg wyróżniane są następujące typy migracji: indywidualne, grupowe, planowe, żywiołowe, legalne, nielegalne, dobrowolne oraz przymusowe.

Charakteryzując zjawisko migracji należy mieć na uwadze między innymi następujące prawidłowości. Jednymi z najsilniejszych czynników determinujących procesy migracyjne są motywy o charakterze ekonomicznym, dążenie do poprawy warunków życia. Nabierają one na sile w sytuacji dużych międzyregionalnych różnicowań sytuacji ekonomicznej. W przypadku migracji zagranicznej sprzyjające jest również zjawisko globalizacji.

⁴ Definicja oraz omówienie podstawowych pojęć na podstawie: *Migracje ludności. Materiały dydaktyczne*, Zakład Demografii i Gerontologii Społecznej, Uniwersytet Łódzki.

3.1 Zarys historyczny emigracji zarobkowej w Polsce

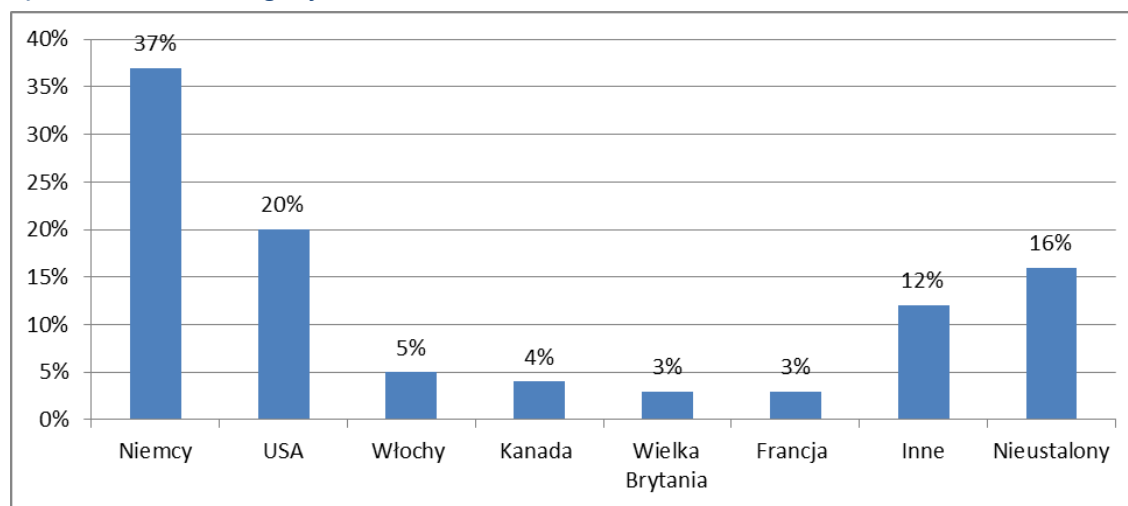
Emigracje zarobkowe mają w Polsce długą historię. Najnowsza historia Polski wpłynęła jednak znacząco na ich znaczenie oraz charakterystykę. Od 1989 roku do czasów współczesnych przemianom podlegały zarówno kierunki emigracji, struktura osób wyjeżdżających jak i powody emigracji. Bez poznania charakterystyki polskich wyjazdów zarobkowych czasów transformacji trudno jest zrozumieć kształt polskich emigracji poakcesyjnych. Aby w pełni zrozumieć obecne wyjazdy zarobkowe należy prześledzić najnowszą historię polskiej emigracji.

3.1.1 Emigracja z Polski czasów transformacji ustrojowej

Przez cały dwudziesty wiek Polska była krajem międzynarodowej emigracji netto⁵, co przyczyniło się do powstania dużych polskich diaspor, głównie w Ameryce Północnej i Europie Zachodniej czy Australii. Tamtejsze fale emigracji charakteryzowały się jednak długotrwałym pobytem migrantów za granicą i asymilacją z kulturą nowego kraju. Przemiany związane z obaleniem komunizmu wpłynęły na powstanie międzynarodowej cyrkulacji siły roboczej.

Od czasu nastania gospodarki wolnorynkowej wyjazdy zarobkowe stały się o wiele łatwiejsze. Z tego powodu zdecydowanie wzrosła liczba Polaków pracujących poza granicami kraju. Miało to związek ze zniesieniem ograniczeń okresu komunizmu w wyjazdach zagranicznych. Niestety oficjalne statystyki nie odnotowały znaczącego wzrostu liczby wyjeżdżających, gdyż rejestrowały one tylko osoby, które dopełniły obowiązku zgłoszenia faktu wyjazdu organowi administracji właściwemu dla miejsca zamieszkania. Zgodnie z danymi GUS w okresie od 1989 do 2001 oficjalnie wyemigrowało z Polski 293 tysiące osób⁶. Jednak w odbywającym się rok później Spisie Powszechnym stwierdzono, że poza granicami Polski od co najmniej roku znajduje się 626 tysięcy osób będących urzędowo mieszkańcami Polski. Wśród osób niewymeldowanych dominowały 4 główne kierunki emigracji, które łącznie wybierało około 70% wyjeżdżających: Niemcy (37%), USA (20%), Włochy (5%), Kanada (4%) oraz Wielka Brytania i Francja (po 3%).

Rysunek 1: Kierunki emigracji Polaków w okresie 1989-2001



Źródło: Migracje zagraniczne ludności 2002, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2003.

W powyższych danych nie uwzględniono najpopularniejszych w tym okresie migracji krótkookresowych, nazywanych przez ekspertów niepełnymi lub cyrkulacyjnymi. Ich cechą charakterystyczną jest często podporządkowanie zasadzie „praca tam, życie tutaj”, czyli wydawaniu w kraju pieniędzy zarobionych za granicą⁷. Takie osoby są przeważnie silnie związane z krajem wysyłającym, co wpływa dodatnio na ich skłonność

⁵ „Emigracja netto” oznacza, że mamy do czynienia z nadwyżką odpływu nad napływem.

⁶ *Migracje zagraniczne ludności 2002*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2003.

⁷ Ewa Jaźwińska, Marek Okólski *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2001.

do powrotów do Polski na krótszy czas, jak na przykład ferie świąteczne lub wakacje. Osoby pracujące za granicą mogły poza tym dzięki większym zarobkom niż w Polsce nabywać dobra, które byłyby poza ich zasięgiem w przypadku pracy w kraju. Mogły także pracować w mniejszym wymiarze godzin bądź wracać częściej do rodziny, która wciąż mieszkała w Polsce. Specyficzną formą migracji niepełnych jest migracja sezonowa, związana z okresowo występującym zwiększonym zapotrzebowaniem na siłę roboczą w takich sektorach jak budownictwo czy rolnictwo. Wyjeżdżając raz lub kilka razy w roku do pracy można było w ten sposób zarobić wystarczającą sumę pieniędzy, aby przeżyć rok w Polsce i nie musieć wyprowadzać się z kraju. Według danych Spisu Powszechnego w 2002 roku prawie 160 tys. osób, to emigranci krótkookresowi, czyli osoby przebywające za granicą od 2 do 12 miesięcy.

Emigracja w latach 1989-2004 miała charakter wysoce selektywny, a czynnikiem selekcyjnym była przynależność do sieci migracyjnej, czyli posiadanie kontaktów wśród osób jeżdżących już pracować za granicę, które mogłyby ułatwić znalezienie posady i start w nowym miejscu. Świadczyć o tym może duże zróżnicowanie terytorialne migracji i dominacja mieszkańców Śląska a także słaba selektywność migrantów ze względu na poziom wykształcenia. Dodatkowym czynnikiem, który należy wziąć pod uwagę, jest znaczna maskulinizacja migracji. Mężczyźni stanowili 57% osób wyjeżdżających do pracy, jednak w niektórych przypadkach kobiety stanowiły większość. Wśród osób wybierających Włochy kobiety stanowiły aż 70% wszystkich wyjeżdżających. Osoby migrujące z Polski przed wejściem do Unii Europejskiej napotykały na szereg trudności, takich jak konieczność ubiegania się o wizę, trudności ze znalezieniem pracy i mieszkania w nowym kraju, a wreszcie niedogodności związane z pracą na czarno. Do 2004 roku polska emigracja zarobkowa kształtowała się zgodnie z powyższymi statystykami, wstąpienie do Unii Europejskiej zmieniło jednak znacząco charakter polskich wyjazdów.

3.1.2 Emigracja poakcesyjna

Wstąpienie do Unii Europejskiej wpłynęło na wiele sfer życia w Polsce, w tym na migracje zarobkowe. Wraz z przystąpieniem do UE najpierw zostały zniesione wizy ograniczające możliwości podróżowania dla obywateli krajów pozostających poza europejską wspólnotą. Stopniowo dla polskich pracowników zaczęły się także otwierać nowe rynki pracy. Pierwsze 2 kraje, Wielka Brytania oraz Irlandia, które zdecydowały się na otwarcie, odnotowały znaczący wzrost liczby polskich pracowników. Od 1 maja 2004 roku zmieniły się zarówno kierunki jak i strategie migracyjne Polaków. Zaczęto wyjeżdżać częściej, a praca za granicą stała się atrakcyjna dla nowych kategorii społecznych. Współczesne migracje Polaków charakteryzują się przede wszystkim dużym zróżnicowaniem, co rodzi problemy z ich ujęciem statystycznym.

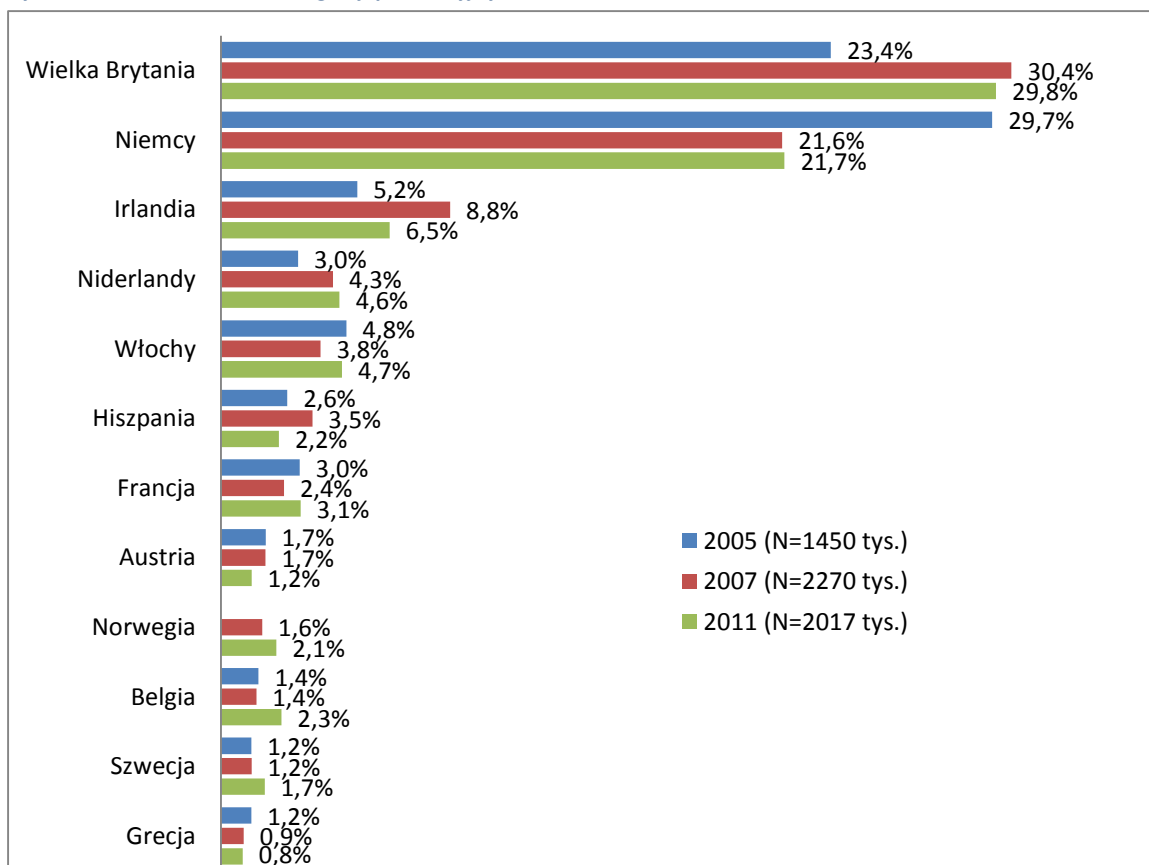
Dane na temat emigracji zarobkowej po przystąpieniu do UE uprawomocniają tezę o rosnącej mobilności społeczeństwa polskiego. Według danych GUS na koniec roku 2006 poza granicami Polski przez okres dłuższy niż 2 miesiące znajdowało się 1 950 tys. osób zameldowanych w Polsce. Zgodnie zaś z danymi BAEL (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności prowadzone przez GUS), szczyt wyjazdów miał miejsce w 2007 roku, kiedy poza granicami kraju przez okres trzech miesięcy lub dłużej znajdowało się ponad 500 tysięcy Polaków. W roku 2011 było to wciąż ponad 300 tysięcy osób. Marek Okólski z Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego szacuje, że w latach 2005-2007 na 1000 mieszkańców Polski 12 wyprowadziło się za granicę, co jest sześciokrotnie wyższym wynikiem niż średnia dla „starej piętnastki”⁸. Większość z nich wyjechała do Wielkiej Brytanii, Niemiec bądź Irlandii.

Dla najnowszej emigracji z Polski charakterystyczna jest przede wszystkim skala oraz nowe kierunki wyjazdów, związane z sytuacją na rynku pracy. Popularne okazały się kraje, które wcześniej zniosły bariery w dostępie do rynku pracy – wspomniane już Wielka Brytania i Irlandia, gdzie w roku 2008 znajdowało się według szacunków GUS ponad 40% wszystkich migrantów czasowych z Polski⁹. Na znaczeniu straciły za to pozostałe kraje: Niemcy, USA. Ten ostatni kraj stracił jednak na znaczeniu po tym jak kryzys gospodarczy omal nie spowodował bankructwa państwa.

⁸ Marek Okólski, Polska jako aktor na europejskiej scenie migracyjnej, w: Współczesne migracje. Dylematy Europy i Polski, Warszawa: Ośrodek Badań nad Migracjami 2009.

⁹ Izabela Grabowska-Lusińska, Marek Okólski, *Emigracja ostatnia?*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2009.

Rysunek 2: Główne kierunki migracji poakcesyjnych Polaków



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, 2012, Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004 – 2011¹⁰

¹⁰ http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/LU_infor_o_rozm_i_kierunk_emigra_z_polski_w_latach_2004_2011.pdf

Tabela 4: Emigracja z Polski na pobyt czasowy w latach 2004-2011¹¹ (stan w końcu roku)

Kraj przebywania	NSP 2002 ¹²		2005		2007		2009 ¹³		NSP 2011	
	Liczba w tys.	%	Liczba w tys.	%	Liczba w tys.	%	Liczba w tys.	%	Liczba w tys.	%
OGÓŁEM	786	100,00%	1450	100,00%	2270	100,00%	2100	100,00%	2017	100,00%
Europa, w tym:	461	58,65%	1200	82,76%	1925	84,80%	1765	84,05%	1693	83,94%
Unia Europejska (27 krajów)¹⁴, w tym:	451	57,38%	1170	80,69%	1860	81,94%	1690	80,48%	1622	80,42%
Austria	11	1,40%	25	1,72%	39	1,72%	36	1,71%	24	1,19%
Belgia	14	1,78%	21	1,45%	31	1,37%	34	1,62%	47	2,33%
Cypr					4	0,18%	3	0,14%	3	0,15%
Dania					17	0,75%	20	0,95%	18	0,89%
Finlandia	0,3	0,04%	0,7	0,05%	4	0,18%	3	0,14%	2	0,10%
Francja	21	2,67%	44	3,03%	55	2,42%	60	2,86%	62	3,07%
Grecja	10	1,27%	17	1,17%	20	0,88%	16	0,76%	17	0,84%
Hiszpania	14	1,78%	37	2,55%	80	3,52%	84	4,00%	45	2,23%
Irlandia	2	0,25%	76	5,24%	200	8,81%	140	6,67%	131	6,49%
Niderlandy	10	1,27%	43	2,97%	98	4,32%	98	4,67%	92	4,56%
Niemcy	294	37,40%	430	29,66%	490	21,59%	465	22,14%	437	21,67%
Portugalia	0,3	0,04%	0,6	0,04%	1	0,04%	1	0,05%	1	0,05%
Republika Czeska					8	0,35%	9	0,43%	7	0,35%
Szwecja	6	0,76%	17	1,17%	27	1,19%	31	0,05%	34	1,69%
Wielka Brytania	24	3,05%	340	23,45%	690	30,40%	595	28,33%	601	29,80%
Włochy	39	4,96%	70	4,83%	87	3,83%	88	4,19%	94	4,66%
Kraje spoza Unii Europejskiej, w tym	10	1,27%	30	2,07%	65	2,86%	75	3,57%	71	3,52%
Norwegia					36	1,59%	45	2,14%	43	2,13%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, 2012, Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004 – 2011¹⁵

Dużą część z obecnych polskich wyjazdów zarobkowych charakteryzuje krótkotrwały pobyt za granicą, co pozwala określać je jako wahadłowe lub cyrkulacyjne. Migracje przestały być popularne głównie na terenach wiejskich i obecnie w podobnym stopniu dotyczą mieszkańców miast co wsi, oraz osób słabo jak i dobrze wykształconych. W brytyjskim badaniu *Migresearch* 54% polskich emigrantów mieszkających na Wyspach Brytyjskich zgodziło się z twierdzeniem „Dzielić życie pomiędzy Polskę i Wielką Brytanię/Irlandię”, co potwierdza ich silne związki z ojczyzną. Polscy badacze migracji zaczęli mówić o nowej strategii migracyjnej – intencjonalnej

¹¹ Dane dotyczą liczby osób przebywających za granicą czasowo: dla 2002, 2005 – powyżej 2 miesięcy, dla lat 2009, 2011 – powyżej 3 miesięcy.

¹² Po rozszacowaniu liczby emigrantów o nieustalonym kraju czasowego pobytu liczba emigrantów przebywających w krajach Europy wynosi 547 tys., w krajach UE – 535 tys.

¹³ Dane skorygowane w oparciu o wyniki NSP 2011 w stosunku do publikowanych w poprzednich latach.

¹⁴ Do 2006 r. 25 krajów.

¹⁵ http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/LU_infor_o_rozm_i_kierunk_emigra_z_polski_w_latach_2004_2011.pdf

nieprzewidywalności¹⁶. Reprezentanci tej strategii nie określają czasu powrotu do ojczyzny a swoje plany na przyszłość podporządkowują sytuacji na rynku pracy oraz własnej sytuacji życiowej. Pozostaną za granicą tak długo jak życie za granicą będzie dla nich atrakcyjne i nie stwierdzą, że czas wrócić do domu. Może się także zdarzyć, że zrezygnują z powrotu i osiadą na stałe za granicą.

Na podstawie danych uzyskanych z badania BAEL można przedstawić cechy osób emigrujących. Ważnym spostrzeżeniem jest fakt, iż po akcesji dokonały się istotne zmiany w charakterystykach migrantów. Wśród polskich emigrantów poakcesyjnych blisko 2/3 to mężczyźni, co stanowi wzrost w porównaniu do okresu przedakcesyjnego (57% mężczyzn). Wśród polskich emigrantów przeważają osoby dorosłe, jednak stosunkowo młode. Szczególnie nadreprezentowane są na tle ogółu mieszkańców Polski osoby w wieku 20-29 lat, które stanowią ponad 50% polskich emigrantów, w przeciwieństwie do osób starszych niż 50 lat, wyraźnie niedoreprezentowanych. Polska emigracja jest zatem emigracją ludzi młodych, a zjawisko to przybrało nawet na sile, gdyż po przystąpieniu do UE osoby emigrujące stały się przeciętnie jeszcze młodsze.

Wśród polskich emigrantów najwyższy jest udział mieszkańców wsi. Chociaż po akcesji do UE ich udział w ogólnej liczbie emigrantów spadł, nadal stanowi jednak ponad 40%. Zarazem jest to jedyna kategoria, która jest wyraźnie nadreprezentowana. Drugą pod względem liczebności jest grupa mieszkańców miast powyżej 100 tysięcy, jednak posiada ona mniejszy udział w kategorii emigrantów niż w populacji Polski.

Polscy emigranci są również zróżnicowani jeśli chodzi o region pochodzenia. Tradycyjnie wśród województw o największym udziale osób emigrujących znajdowały się województwa wschodnie (warmińsko-mazurskie, podlaskie, lubelskie, podkarpackie) oraz znajdujące się na południu kraju (małopolskie i opolskie). Po 1 maja 2004 roku zwiększyła się wydatnie liczba osób emigrujących z województw do tej pory nie uczestniczących w procesie emigracji, co spowodowało mniejsze dysproporcje pomiędzy poszczególnymi regionami. Warto zauważyć, że po akcesji większość województw nadreprezentowanych względem populacji Polski zmniejszyła swój udział w liczbie emigrantów. Jednak województwo podkarpackie utrzymało wysoki udział w tej kategorii i stało się regionem o najwyższym udziale emigrantów, wyprzedzając województwo małopolskie.

Podsumowując można stwierdzić, że akcesja do UE wpłynęła na obniżenie się średniego wieku osób migrujących i zwiększyła nadreprezentację mężczyzn w tej grupie. Dzięki otwarciu rynków praca stała się także atrakcyjna dla osób, które do tej pory nie emigrowały tak często, a więc osób z wyższym wykształceniem oraz mieszkańców miast. Nowe grupy Polaków, którzy zdecydowali się wyjechać z kraju, wpłynęły na zmianę struktury opisywanej populacji emigrantów.

3.2 Metody badania emigracji w Polsce

Istnieje wiele metod badania zagranicznych migracji zarobkowych. Dane o przepływie ludności czerpie się z wielu źródeł, wśród których można wyróżnić dwie kategorie: dane urzędowe (system PESEL) oraz dane sondażowe i spisowe (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, Europejskie Badanie Dochodów i Warunków Życia Ludności, spisy ludności). Wadą danych urzędowych jest bazowanie na systemie meldunkowym, który pozwala wychwycić tylko osoby, które wyemigrowały na pobyt stały i dopełniły obowiązku wymeldowania się. Wyjazdy polskich emigrantów, wyjątkowo elastycznych i mobilnych często nie są odnotowane w systemie PESEL. Z kolei badania sondażowe i spisowe opierają się na losowej próbie, która musi być bardzo liczna (w przypadku BAEL blisko 55 tys. gospodarstw). Badania te mają wiele innych słabości. Spisy realizowane są w 10-letnich odstępach czasu i obecnie czekamy na publikację wyników spisu przeprowadzonego w roku 2011. Badanie BAEL pomija zaś gospodarstwa domowe jednoosobowe oraz emigrantów, którzy opuścili kraj z całymi rodzinami. Powoduje to, iż dane te są obarczone błędem i formułuje się zastrzeżenia odnośnie możliwości tworzenia na ich podstawie uogólnień. Często podkreśla się, że obecne badania obejmują tylko część procesów migracyjnych¹⁷.

Dzięki obecnym badaniom sondażowym możemy jednak poznać takie charakterystyki migrantów jak płeć, wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie czy kierunki geograficzne. Zwłaszcza badania longitualne umożliwiają śledzenie zmian w czasie, analizę konsekwencji ważnych wydarzeń takich jak kryzys ekonomiczny czy otwarcie rynku pracy danego kraju na liczbę oraz cechy emigrujących osób.

¹⁶ Ewa Jaźwińska, Marek Okólski (red.), *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2001.

¹⁷ Irena Kotowska, *Kilka uwag o aspekcie demograficznym migracji*, w: Antoni Furdal, Włodzimierz Wysoczyński (red.), *Migracje: dzieje, typologia, definicje*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, 2006.

Ważną cechą badań jest różna definicja migracji, którą przyjmują badacze. Definicja stosowana przez GUS wyróżnia 2 podstawowe typy migracji w zależności od długości trwania:

- ↳ migracje krótkookresowe – od 2 do 12 miesięcy
- ↳ migracje długookresowe – powyżej 12 miesięcy oraz zamieszkanie na stałe.

Oprócz badań przeprowadzanych w krajach wysyłających, również kraje przyjmujące starają się ewidencjonować skalę napływu ludności. W Polsce do tego celu służy system POBYT, rejestrujący cudzoziemców. Polscy emigranci są ujęci w statystykach krajów przyjmujących, co potwierdziło niebywały przyrost strumieni migracyjnych po 1 maja 2004. Trudno jednak na tej podstawie jednoznacznie określić liczbę osób, które wyjechały z Polski w celach zarobkowych, również ze względu na wzrastającą mobilność i zniesienie barier w podróżowaniu po wejściu do Unii Europejskiej.

Ograniczenia współczesnych form badania migracji skłaniają badaczy do poszukiwania nowych metod, umożliwiających przezwyciężenie występujących ograniczeń. Wśród metod testowanych przez badaczy pracujących w Ośrodku Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego warto wymienić Etnosondaż, Respondent Driven Sampling oraz Adaptive Cluster Sampling¹⁸. Podchodzą one w nowatorski sposób zwłaszcza do problemu doboru próby i umożliwiają dojście do interesujących wniosków zwłaszcza przy zastosowaniu triangulacji z danymi z innych rejestrów. Ze względu na ograniczony zasięg nie mogą jednak w pełni opisać charakteru polskich migracji.

Tabela 5: Główne źródła danych o migrantach w Polsce

Nazwa badania/rejestru	Częstotliwość	grupa spisem/ badaniem	objęta uwagi
Spis Powszechny	raz na około 10 lat	lokatorzy wylosowanych mieszkań	duży odstęp pomiędzy badaniami utrudnia śledzenie zmian na bieżąco, podstawowe źródło danych o migracjach
Baza PESEL	dane gromadzone w cyklu kwartalnym	osoby ujęte w bazie PESEL	duże niedoszacowanie liczby osób, które wyemigrowały z uwagi na niedopełnienie obowiązku wymeldowania
BAEL	raz na 3 miesiące	gospodarstwa domowe	wyniki opracowywane przy współpracy z OBM UW, badanie panelowe oraz reprezentacyjne
Badania OBM UW	w zależności od projektu badawczego	w zależności od projektu	badania obejmują tylko wybrane części populacji imigrantów
System POBYT	dane gromadzone na bieżąco	cudzoziemcy	dane w zakresie osiedlania się, wiz, zaproszeń oraz małego ruchu przygranicznego

Źródło: opracowanie własne na podstawie Paweł Kaczmarczyk: *Polska jako kraj emigracji i imigracji, w: Mobilność i migracje w dobie transformacji. Wyzwania metodologiczne. Raport z realizacji projektu badawczego*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2011.

¹⁸ *Mobilność i migracje w dobie transformacji. Wyzwania metodologiczne. Raport z realizacji projektu badawczego*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2011.

3.3 Charakterystyka zjawiska emigracji zarobkowej w województwie łódzkim na podstawie dostępnych danych statystycznych

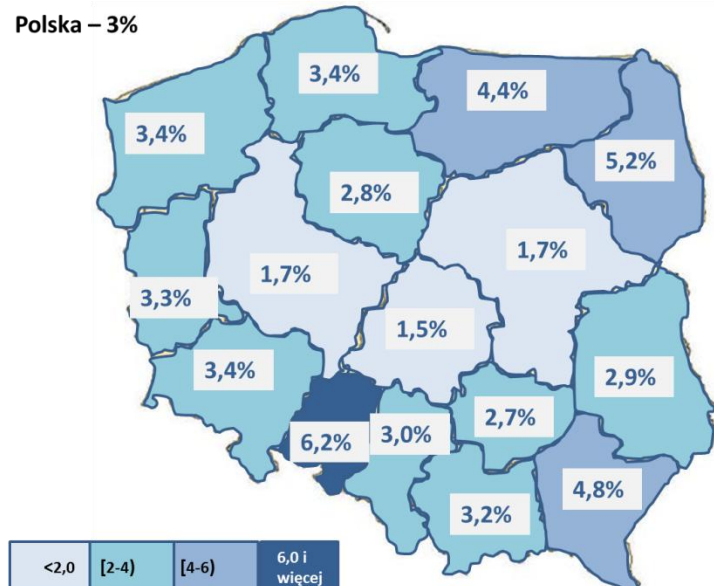
Oszacowanie skali zjawiska migracji zewnętrznej w województwie łódzkim oraz szczegółowa jej charakterystyka napotyka na podobne problemy, jak w skali całego kraju, omówione w poprzednim podrozdziale. Brakuje aktualnych i szczegółowych informacji. Takowych dostarczyć mają wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2011 roku, ale zostaną one opublikowane najwcześniej pod koniec 2012 roku. Obecnie dostępne są jedynie podstawowe dane GUS dotyczące migracji zagranicznych, głównie dotyczące migracji na pobyt stały i opierające się na danych meldunkowych. Szczegółowych danych odnośnie osób emigrujących za granicę zarówno na stałe jak i krótkotrwale dostarcza jedynie poprzedni Spis Powszechny z 2001 roku. Wobec zmieniającej się sytuacji społeczno-gospodarczej na całym świecie od roku 2008-2009 aktualność tych danych jest dyskusyjna.

Według danych GUS w 2011 roku województwo łódzkie zamieszkiwało ponad 2,5 mln mieszkańców, co czyni je szóstym województwem w Polsce pod względem liczby mieszkańców, po mazowieckim, śląskim, wielkopolskim, małopolskim i dolnośląskim. Mieszkańcy województwa łódzkiego stanowili 6,6% ogółu mieszkańców Polski.

Według najnowszych danych Narodowego Spisu Powszechnego (2011 rok) w województwie łódzkim 38 tys. mieszkańców przebywa za granicą co najmniej 12 miesięcy. Stanowi to jedynie 1,5% mieszkańców regionu (najmniejszy odsetek w całym kraju), podczas gdy średnia krajowa wynosi 3%. Największy udział emigrantów przebywających za granicą co najmniej 12 miesięcy w ogóle ludności odnotowano w województwie opolskim – 6,2% mieszkańców. Wśród migrantów z województwa łódzkiego przebywających za granicą co najmniej 12 miesięcy 77% to mieszkańcy miast, a jedynie 23% to mieszkańcy wsi. Odsetek emigrujących mieszkańców miast, jest zdecydowanie wyższy, niż w całym kraju, gdzie wynosi 66%.

Porównując obecne dane z danymi ze Spisu Powszechnego z 2002 widać, że wzrosła liczba osób, które przebywały za granicą powyżej 12 miesięcy z prawie 13 tys. w 2002 roku do 38 tys. obecnie, jednakże województwo nadal utrzymało pozycję regionu o najniższym odsetku osób migrujących za granicę.

Rysunek 3: Odsetek nieobecnych przebywających za granicą co najmniej 12 miesięcy w ogóle ludności ze względu na województwo



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: GUS, Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników.

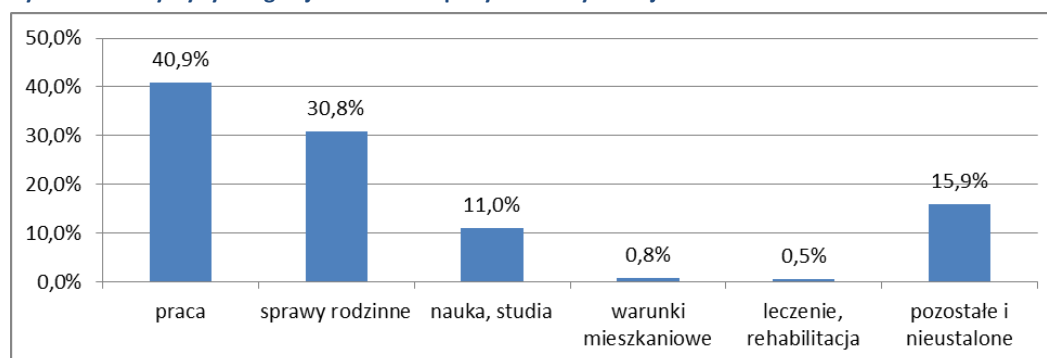
Warto dodać, że zgodnie z szacunkami dokonanymi na podstawie Bazy Migrantów OBM/BAEL udział migrantów z województwa łódzkiego w populacji migrantów przedakcesyjnych wynosił 3,5%, a w populacji poakcesyjnej

było to 5%¹⁹. Według obecnych danych, udział migrantów przebywających za granicą ponad 12 miesięcy stanowi 3% ogółu migrantów w Polsce.

Jak wspomniano powyżej, obecnie brakuje szczegółowych danych charakteryzujących emigrantów z województwa łódzkiego. Ostatnie pełne dane pochodzą z Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 roku i analizując je trzeba mieć na uwadze zmiany, jakie dokonały się w ciągu tej dekady, uwzględniające akcesję do Unii Europejskiej oraz kryzys gospodarczy ostatnich lat. Według danych GUS z NSP z 2002 roku wśród 18 tysięcy emigrantów z województwa łódzkiego przebywających poza granicą było 4 924 przebywających od 2 do 12 miesięcy, zaś powyżej roku przebywały 12 844 osoby. Grupa emigrantów była sfeminizowana: kobiety stanowiły w niej 57% wobec 43% mężczyzn²⁰.

Główną przyczyną emigracji zagranicznej mieszkańców województwa łódzkiego w 2002 była praca zarobkowa, którą wskazało prawie 41% respondentów. Drugim najczęściej wskazywanym powodem były sprawy rodzinne wybierane w 31% przypadków. Można jednak domyślać się, że część z tych odpowiedzi związana jest z emigracją zarobkową bądź po prostu chęcią życia blisko osoby, która zdecydowała się na wyjazd wcześniej. Dla 11% osób przyczyną wyjazdu były zagraniczne studia lub inna forma nauki. Inne motywy, takie jak warunki mieszkaniowe oraz wyjazd w celu leczenia lub rehabilitacji były wskazywane rzadziej niż w 1% przypadków.

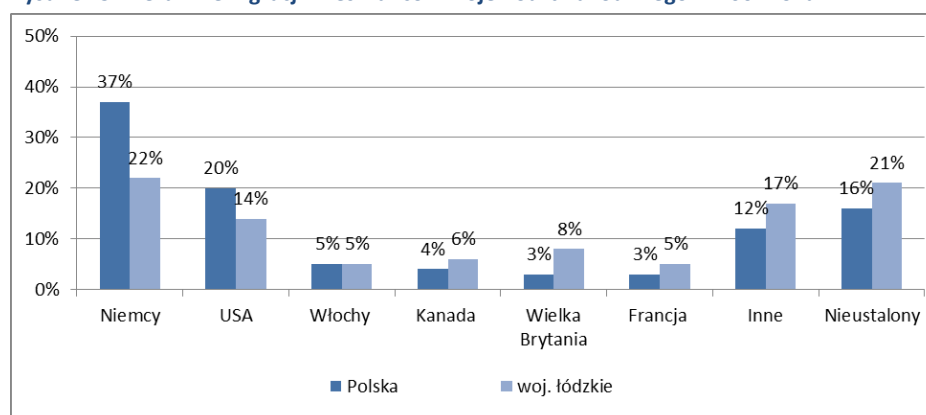
Rysunek 4: Przyczyny emigracji Polaków na pobyt czasowy w województwie łódzkim



Źródło: *Migracje zagraniczne ludności 2002*, Główny Urząd Statystyczny 2003.

Emigranci z województwa łódzkiego w 2002 roku nieco różnili się w wyborze kierunków migracji, niż ogół Polaków. W porównaniu z danymi dla Polski zdecydowanie niższy był odsetek osób wyjeżdżających do Niemiec i stanowił on 22%, w porównaniu do 37% dla kraju. Podobnie było w przypadku USA, gdzie było to odpowiednio 14% i 20%. Emigranci z województwa łódzkiego zdecydowanie chętniej jeździli natomiast do innych krajów. Szczególnie chętnie wybierana była Wielka Brytania, ale również Francja, czy też Kanada.

Rysunek 5: Kierunki emigracji mieszkańców województwa łódzkiego w 2002 roku



Źródło: *Migracje zagraniczne ludności 2002*, Główny Urząd Statystyczny 2003.

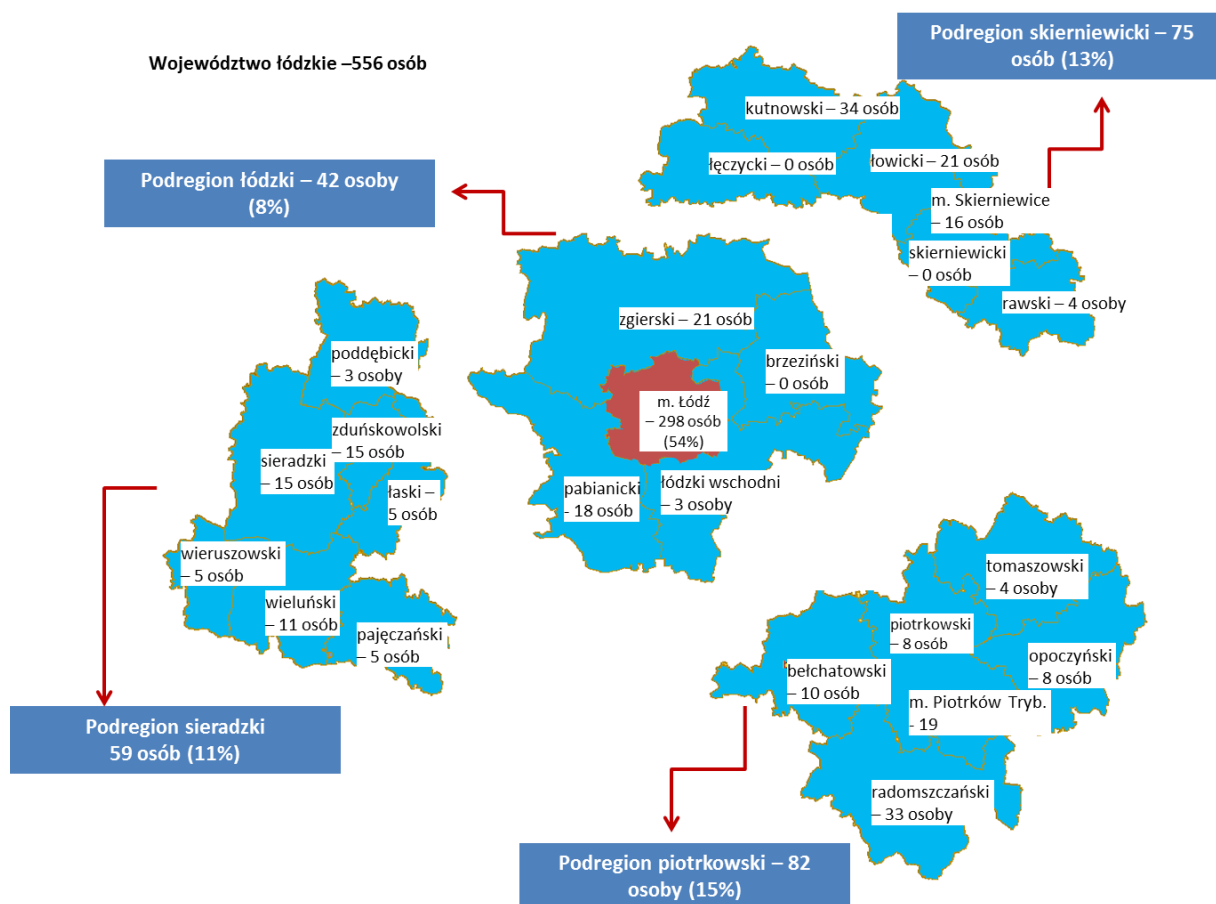
¹⁹ Izabela Grabowska-Lusińska, Marek Okólski, *Emigracja ostatnia?*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2009.

²⁰ źródło: *Migracje zagraniczne ludności 2002*, Główny Urząd Statystyczny 2003.

Obecnie bardziej szczegółowe informacje uzyskać można jedynie odnośnie osób migrujących na pobyt stały, łączący się z wymeldowaniem z terenu województwa łódzkiego. Dane te nie uwzględniają jednak migracji krótkookresowych. Dane GUS dotyczące analizy ruchu migracyjnego zagranicznego pokazują, że w 2011 roku saldo migracji zagranicznych jest ujemne w województwie łódzkim – więcej osób wyjeżdża na stałe za granicę, niż z niej napływa. W 2011 r. w województwie łódzkim wymeldowało się za granicę 551 osób, czyli o 0,9% mniej niż przed rokiem (2010 r. – 556 osób), z czego 486 (tj. 88,2%) stanowiły wymeldowania z miast. Podobnie, jak wskazują dane z Narodowego Spisu Powszechnego z 2002, w 2011 r. mieszkańcy województwa łódzkiego emigrowali na stałe do krajów europejskich (łącznie 485 osób, 88% wymeldowań), w tym do takich krajów jak: Wielka Brytania (241 osób, 49,7% wymeldowań) czy Niemcy (96 osób – 19,8% wymeldowań). Na emigrację do Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej zdecydowały się 43 osoby (w 2010 roku – 37)²¹.

Zjawisko migracji na pobyt stały zróżnicowane jest ze względu na podregiony i powiaty województwa łódzkiego. Według danych GUS w 2010 roku najwięcej takich osób wyemigrowało z terenu Łodzi – 54% wszystkich emigrantów na pobyt stały. Ponadto 13% pochodziło z podregionu skierniewickiego, 15% z piotrkowskiego, 11% z sieradzkiego i jedynie 8% z podregionu łódzkiego. Poza Łodzią najwięcej osób emigrowało z powiatu radomszczańskiego, kutnowskiego, zgierskiego i łowickiego.

Rysunek 6: Migracje zagraniczne ludności na pobyt stały w 2010 r. ze względu na podregiony i powiaty



Źródło: GUS, Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2011.

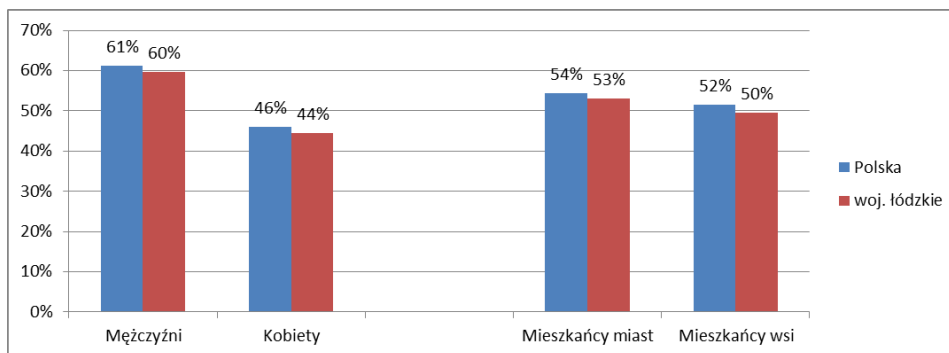
²¹ Ruch naturalny i wędrownikowy ludności w województwie łódzkim w 2011 r., Informacja sygnałowa, Urząd Statystyczny w Łodzi.

Jak pokazują dostępne dane głównym powodem migracji zagranicznych w województwie łódzkim jest podjęcie pracy zarobkowej. W diagnozie zjawiska emigracji zarobkowej konieczne jest zatem uwzględnienie sytuacji na łódzkim rynku pracy, pod kątem sprzyjania bądź też nie zarobkowym migracjom zagranicznym.

Poziom aktywności zawodowej mieszkańców województwa łódzkiego kształtuje się na poziomie przeciętnym, zbliżonym do wyników krajowych. W województwie łódzkim według danych Spisu Powszechnego z 2011 roku 50% ludności pozostaje aktywna zawodowo, zaś w całym kraju 51%. Wśród osób aktywnych zawodowo 87% (podobnie jak w całym kraju) stanowią osoby pracujące. W porównaniu do całej Polski, w województwie łódzkim nieco więcej osób pozostaje biernych zawodowo (47% wobec 44% w całym kraju).

Współczynnik aktywności zawodowej jest zatem nieco niższy w województwie łódzkim, niż w całym kraju i wynosi 51,8% (w Polsce 53,3%). Współczynnik ten jest również zbliżony do przeciętnej krajowej ze względu na płeć i miejsce zamieszkania. Bardziej aktywni zawodowo są w województwie łódzkim mężczyźni oraz mieszkańcy miast.

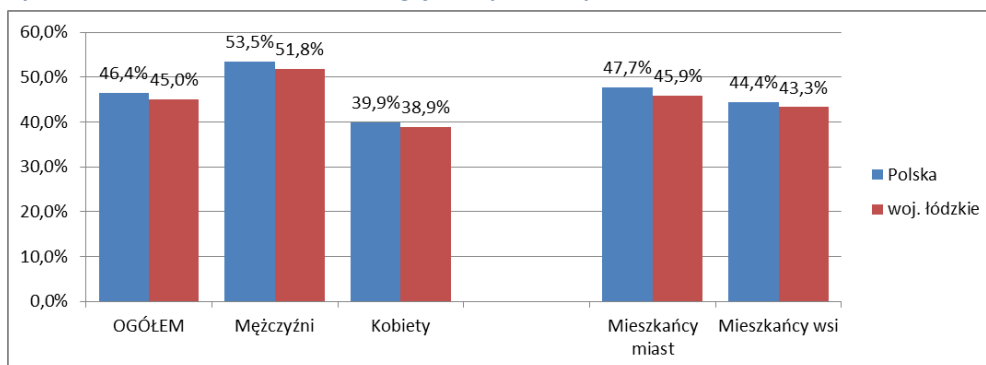
Rysunek 7: Współczynnik aktywności zawodowej ze względu na płeć i miejsce zamieszkania



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: GUS, *Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników*.

Również wskaźnik zatrudnienia w województwie łódzkim nie odbiega od średniej krajowej. Według danych Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku wskaźnik zatrudnienia jest wyższy wśród mężczyzn oraz mieszkańców miast.

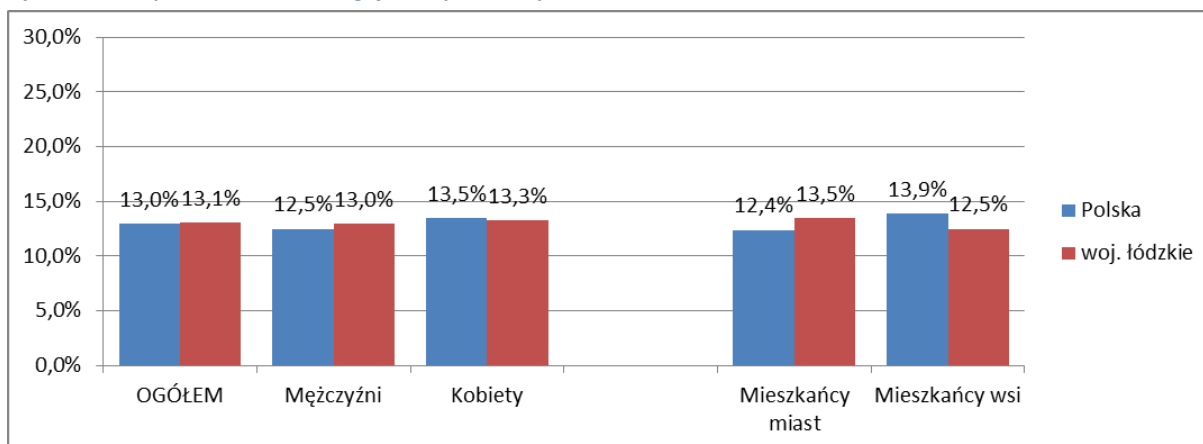
Rysunek 8: Wskaźnik zatrudnienia ze względu na płeć i miejsce zamieszkania



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: GUS, *Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników*.

Według najnowszych danych GUS stopa bezrobocia w województwie łódzkim wynosi 13% i nie odbiega od średniej krajowej. Należy nadmienić, że jest to stopa bezrobocia w oparciu o rzeczywistą aktywność ludności, a nie fakt zarejestrowania w urzędach pracy. Bezrobocie wśród mężczyzn i kobiet jest porównywalne w regionie. W przeciwieństwie do całego kraju, w województwie łódzkim nieco częściej bezrobocie dotyka mieszkańców miast, niż wsi.

Rysunek 9: Stopa bezrobocia ze względu na płeć i miejsce zamieszkania



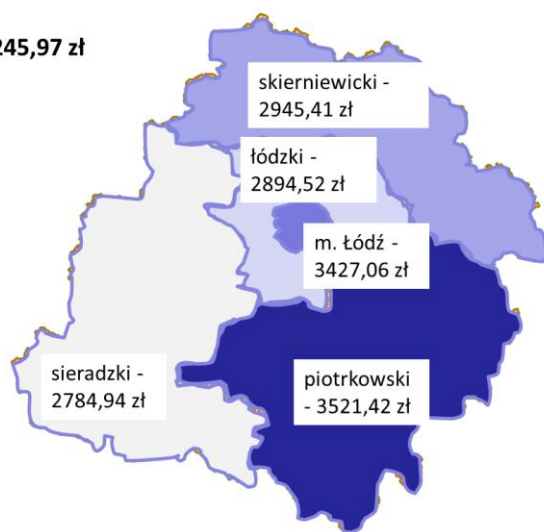
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: GUS, *Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników*.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie łódzkim wynosiło w 2011 roku według danych GUS 3245,97 zł, co stanowiło 89,5% średniego wynagrodzenia brutto w kraju, wynoszącego 3625,21. Najwyższe przeciętne wynagrodzenie brutto odnotowano w podregionie piotrkowskim – 3521,42 zł (97,1% średniej krajowej), najniższe zaś w podregionie sieradzkim 2784,94 zł (76,8% średniej krajowej).

Rysunek 10: Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2011 roku ze względu na podregiony

Polska – 3625,21 zł

ŁÓDZKIE - 3245,97 zł



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: GUS, *Bank Danych Lokalnych*.

W 2011 roku w województwie łódzkim działało ponad 228,5 tys. podmiotów gospodarczych, co stanowiło 6% przedsiębiorstw w Polsce. Pod względem wskaźnika przedsiębiorczości rozumianego jako proporcja liczby firm do liczby ludności województwo zaprezentowało się mało korzystnie, zajmując 10 pozycję w kraju (wyrzedzając jedynie województwo podlaskie, warmińsko-mazurskie, lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie i kujawsko-pomorskie). Na 10 tys. ludności w łódzkim przypadało 902 podmiotów gospodarczych, podczas gdy w skali kraju było to średnio 1 004 firm.

Jeżeli weźmiemy pod uwagę wielkość zatrudnienia zauważymy, że w strukturze łódzkich firm przeciętnie niższy, niż w skali kraju, był udział mikroprzedsiębiorstw (94,23% w porównaniu do 94,96%), zaś większy udział firm małych (4,81% w porównaniu do 4,16%) i średnich (0,84% w porównaniu do 0,76%).

Struktura podmiotów według sekcji PKD w regionie łódzkim nieco odbiegała od struktury w skali kraju. Mianowicie zdecydowanie wyższy jest w województwie udział firm z sekcji przemysł (12,3% w porównaniu do 9,1% w kraju), a także handel (29,7% vs 27,4%), zaś relatywnie mniejszy był odsetek podmiotów działających w branżach: budownictwo (10,5% vs 11,9%), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (2,4% vs 3,2%), informacja i komunikacja (2,2% vs 2,6%), obsługa rynku nieruchomości (3,5% vs 5,2%) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (3,5% vs 8,7%).

Najwięcej przedsiębiorstw działa w województwie łódzkim w sektorze handlu i napraw (29,7%) oraz przetwórstwa przemysłowego (12,3%), a w trzeciej kolejności w branży budowlanej (10,5%). Kolejne dwa miejsca zajmują działalność naukowa i techniczna (7,8%) oraz transport i gospodarka magazynowa (6,4%). Zatem te właśnie branże można uznać za kluczowe.

Tabela 6: Podmioty gospodarcze w województwie łódzkim według klas wielkości, sektora własności oraz podstawowe wskaźniki przedsiębiorstw w 2011 r.

		POLSKA	ŁÓDZKIE
Wielkość firmy	0 – 9	94,96%	94,23%
	10 – 49	4,16%	4,81%
	50 – 249	0,76%	0,84%
	250+	0,12%	0,12%
Sektor własności	Sektor publiczny	3,1%	2,9%
	Sektor prywatny	96,9%	97,1%
Wskaźniki	podmioty zarejestrowane w rejestrze REGON na 10 tys. Ludności	1 004	902
Ogółem		3 869 897	228 537

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, Bank Danych Lokalnych, podmioty zarejestrowane w rejestrze REGON

Tabela 7: Podmioty gospodarcze w województwie łódzkim według sekcji PKD 2007 w 2011 r.

	POLSKA		ŁÓDZKIE	
	N	%	N	%
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	93167	2,4%	4946	2,2%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	3815	0,1%	254	0,1%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	354053	9,1%	28193	12,3%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	5247	0,1%	279	0,1%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	12196	0,3%	726	0,3%
Sekcja F - Budownictwo	461123	11,9%	23915	10,5%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1060041	27,4%	67969	29,7%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	252820	6,5%	14566	6,4%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	122299	3,2%	5595	2,4%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	100706	2,6%	4959	2,2%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	127462	3,3%	7506	3,3%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	202671	5,2%	8040	3,5%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	336822	8,7%	17775	7,8%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	96091	2,5%	4976	2,2%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	27074	0,7%	2152	0,9%
Sekcja P - Edukacja	117903	3,0%	7038	3,1%

	POLSKA		ŁÓDZKIE	
	N	%	N	%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	193265	5,0%	11187	4,9%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	67207	1,7%	3883	1,7%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa + Sekcja T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	235720	6,1%	14577	6,4%
Sekcja U - Organizacje i zespoły eksterytorialne	215	0,0%	1	0,0%
Razem	3 869 897	100%	228 537	100%

Źródło: GUS, Bank Danych Lokalnych, podmioty zarejestrowane w rejestrze REGON

Podsumowując, w województwie łódzkim przy poziomie aktywności zawodowej zbliżonym do średniej krajowej, osoby pracujące mają nieco mniejsze możliwości uzyskania zatrudnienia, niż przeciętnie w kraju – mniej przedsiębiorstw generuje mniej miejsc pracy, ale również mają mniej satysfakcjonujące warunki pracy (wynagrodzenie niższe, niż w skali kraju). W efekcie warunki te mogą sprzyjać poszukiwaniu zatrudnienia za granicą.

Badaniem objęta została populacja tych mieszkańców województwa łódzkiego, którzy obecnie pracują za granicą lub pracowali za granicą w ciągu ostatnich 5 lat przez okres co najmniej 2 miesięcy. Dla tak zdefiniowanej populacji nie są dostępne żadne dane pochodzące ze statystyk publicznych. Zrealizowane badanie daje unikatową szansę przyjrzenia się bliżej tym osobom – scharakteryzowania ich zarówno pod względem cech społeczno-demograficznych, jak również pod względem wyznawanych wartości, poglądów i oczekiwań.

5.1 Portret społeczno-demograficzny emigranta zarobkowego z regionu łódzkiego

Populacja osób wyjeżdżających za granicę w ciągu ostatnich 5 lat to zdecydowanie ludzie młodzi – 62% z nich to osoby, które nie przekroczyły 35 roku życia, zaś 74% to osoby przed czterdziestką. W przypadku wieku mamy do czynienia z silną zależnością – wraz ze wzrostem wieku maleje odsetek emigrantów – grupa najmłodsza – osoby do 26 roku życia stanowią 26% całej badanej populacji, podczas gdy osoby najstarsze, które przekroczyły 60 lat – stanowią zaledwie 1%.

Warto zauważyć, że badana populacja charakteryzuje się stosunkowo wysokim poziomem wykształcenia – osoby o niskich kwalifikacjach – posiadające wykształcenie co najwyżej gimnazjalne stanowią jedynie 4% badanej populacji. Frakcje osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie zawodowe, średnie ogólnokształcące i wyższe rozkładają się w badanej populacji bardzo równomiernie, choć zaobserwowano nieznaczną przewagę osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (27%). Frakcję nieco mniejszą od pozostałych stanowią osoby posiadające wykształcenie ogólnokształcące (21%) (por. Rysunek 11).

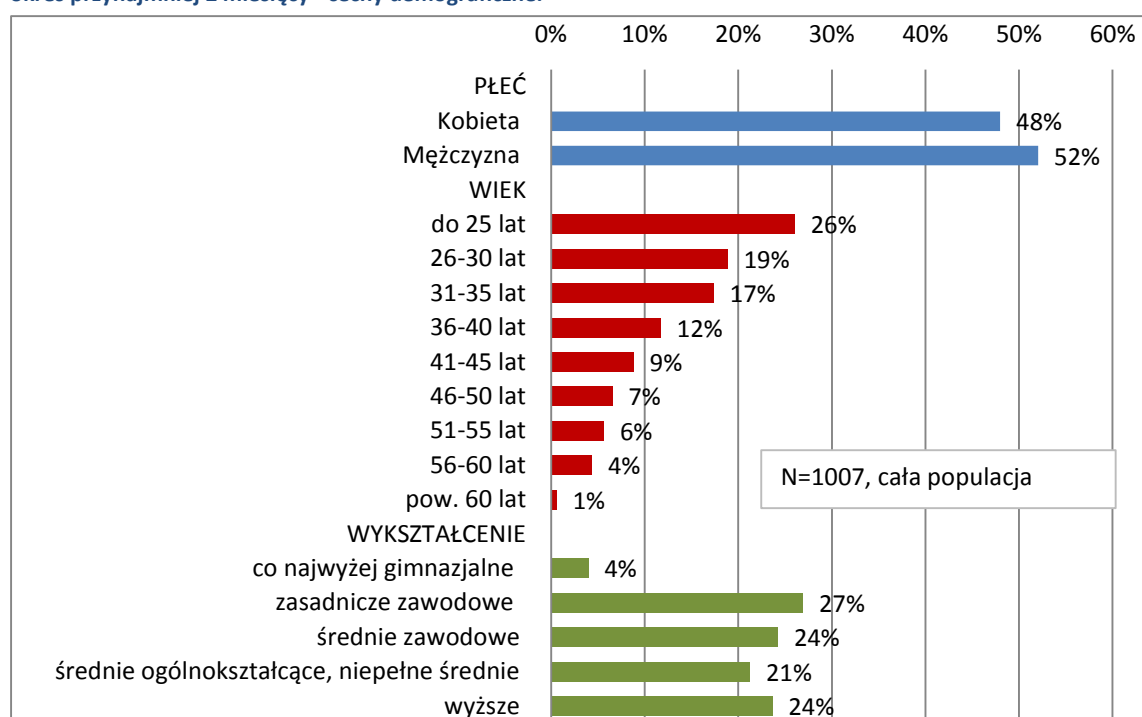
Zdecydowana większość emigrantów zarobkowych obecnie pracuje zawodowo (62%), w tym 18% obecnie pracuje za granicą. Co piąty badany nie pracuje – jest osobą bezrobotną lub zajmuje się domem/dziećmi. 9% jeszcze kontynuuje naukę. Po 4% to rolnicy oraz emeryci/renciści.

Zdecydowana większość badanej populacji to osoby, które za granicą były tylko raz (60%). Należy jednak podkreślić, że co czwarty badany to emigrant wielokrotny (3 lub więcej wyjazdów zagranicznych).

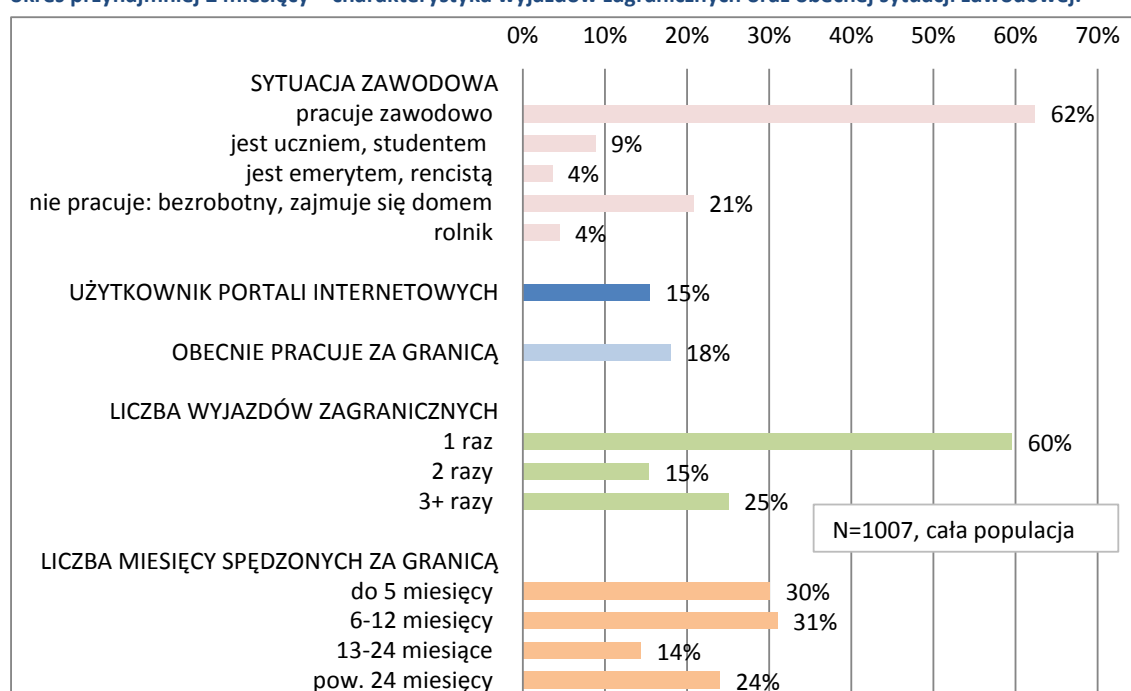
Badana populacja jest równomiernie podzielona pod względem czasu spędzonego za granicą w celach zarobkowych – po około 1/3 respondentów stanowią osoby przebywające poza krajem do 5 miesięcy, od 6 do 12 miesięcy oraz powyżej roku. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że niemal co czwarty badany przebywał za granicą w celach zarobkowych powyżej 2 lat (por. Rysunek 12).

15% badanych zostało zaklasyfikowanych do grupy użytkowników portali internetowych.

Rysunek 11: Charakterystyka osób obecnie pracujących za granicą lub pracujących za granicą w ciągu ostatnich 5 lat przez okres przynajmniej 2 miesięcy - cechy demograficzne.



Rysunek 12: Charakterystyka osób obecnie pracujących za granicą lub pracujących za granicą w ciągu ostatnich 5 lat przez okres przynajmniej 2 miesięcy – charakterystyka wyjazdów zagranicznych oraz obecnej sytuacji zawodowej.



Patrząc na charakterystykę osób pracujących za granicą w ciągu ostatnich 5 lat przez pryzmat wielkości miejsca zamieszkania oraz podregionu widać wyraźnie, że w żadnym z pięciu podregionów nie zaobserwowano przewagi kobiet. Przewaga ta jest największa w przypadku miasta Łodzi – wynosi 8 punktów procentowych. W przypadku regionu skierniewickiego mamy do czynienia z równowagą pod względem płci.

Natomiast widać bardzo wyraźną zależność płci wyjeżdżających od wielkości miejsca zamieszkania. Wraz ze wzrostem wielkości miejsca zamieszkania zwiększa się dysproporcja pomiędzy kobietami i mężczyznami, na

korzystać tych ostatnich. W przypadku miast największych przewaga mężczyzn osiąga maksymalną wielkość 8 p.p., podczas gdy w przypadku wsi obserwujemy pod tym względem równowagę (por. Rysunek 13).

Analizując rozkład wieku emigrantów nie obserwujemy tutaj znacznych różnic – profil wyjeżdżających jest podobny. Warto jednak zaznaczyć, że w przypadku regionu łódzkiego w stosunku do regionów pozostałych obserwujemy wśród wyjeżdżających nieco wyższy odsetek osób w wieku 30-45 lat (47%). Udział tej grupy jest najniższy w regionie piotrkowskim (35%), w którym (na tle regionów pozostałych) obserwujemy stosunkowo dużą frakcję osób z najmłodszej grupy wiekowej (49%). Osoby z najstarszej grupy wiekowej nieco częściej niż z regionów pozostałych wyjeżdżają z regionu sieradzkiego (22%) i skierniewickiego (19%).

Osoby najmłodsze zdecydowanie częściej wyjeżdżają z dużych miast (od 50 do 200 tys. mieszkańców) - 55%, osoby w środkowej grupie wiekowej z miast największych (pow. 200 tys.), zaś osoby najstarsze z miast najmniejszych (do 20 tys. mieszkańców) (25%). Najbardziej młodym profilem wieku charakteryzują się mieszkańcy miast od 50 do 200 tys. mieszkańców. (por. Rysunek 14).

Warto również zauważyć, że region łódzki na tle pozostałych podregionów charakteryzuje się stosunkowo wysokim odsetkiem emigrantów legitymujących się wyższym wykształceniem (37%), natomiast regiony sieradzki i skierniewicki to regiony o dużym odsetku emigrantów posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe.

Wraz ze wzrostem wielkości miejsca zamieszkania rośnie wśród osób emigrujących udział osób z wykształceniem wyższym przy jednoczesnym spadku udziału osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim technicznym.

Warto jednak podkreślić, że o ile dominującym wykształceniem w profilu emigranta wiejskiego jest wykształcenie zasadnicze zawodowe, o tyle w przypadku najmniejszych miasteczek (do 20 tys. mieszkańców) – wykształcenie średnie techniczne.

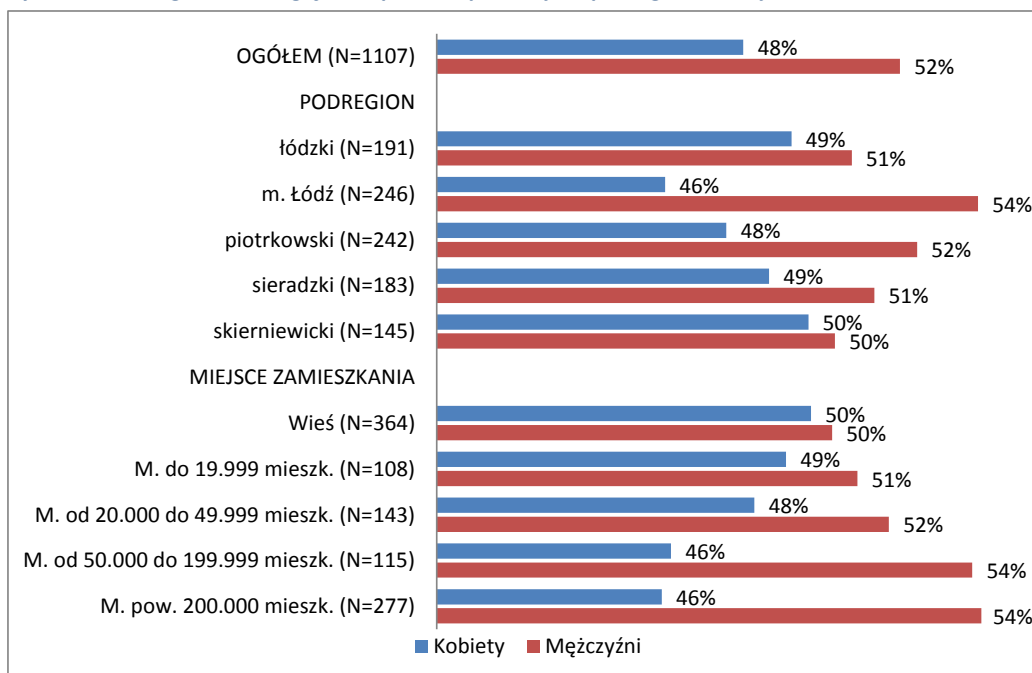
Poniżej zamieszczono krótkie podsumowanie najbardziej różnicujących cech emigrantów ze względu na podregion:

- ⌚ **Podregion łódzki** – duży odsetek wśród emigrantów osób ze średniej grupy wiekowej (30-45 lat), najwyższy odsetek osób posiadających wykształcenie wyższe.
- ⌚ **Podregion miasto Łódź** - najwyższa dysproporcja pomiędzy kobietami i mężczyznami na korzyść mężczyzn.
- ⌚ **Podregion piotrkowski** – duża dysproporcja pomiędzy kobietami i mężczyznami na korzyść mężczyzn, najwyższy odsetek wśród emigrantów osób z grupy najmłodszej, najniższy z grupy średniej wiekowo, najwyższy odsetek osób najniżej wykształconych.
- ⌚ **Podregion sieradzki** – najwyższy odsetek wśród migrujących osób najstarszych, duży udział osób ze średniej grupy wiekowej, najniższy – osób najmłodszych, duży udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, najwyższy ze średnim ogólnokształcącym, najniższy udział osób z wykształceniem wyższym.
- ⌚ **Podregion skierniewicki** – równowaga pod względem płci, najwyższy udział wśród emigrantów osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim technicznym, najniższy z wykształceniem wyższym.

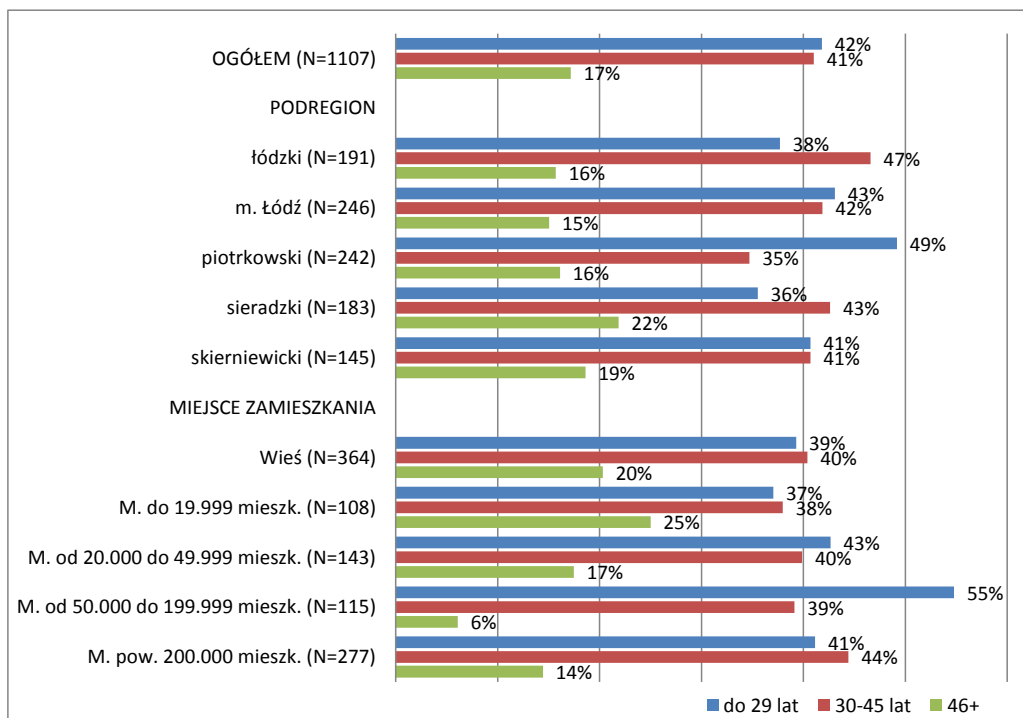
Emigranci ze wsi województwa łódzkiego to emigranci słabiej wykształceni. **Emigranci pochodzący z małych miasteczek** to częściej mężczyźni, osoby z najstarszej grupy wiekowej, osoby legitymujące się wykształceniem zawodowym (zasadniczym bądź średnim).

Emigranci ze średnich miast to również częściej mężczyźni, częściej (w odniesieniu do pozostałych lokalizacji) osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym lub ogólnokształcącym. Emigranci z miast największych to znacznie częściej mężczyźni, osoby młode, osoby legitymujące się wykształceniem wyższym.

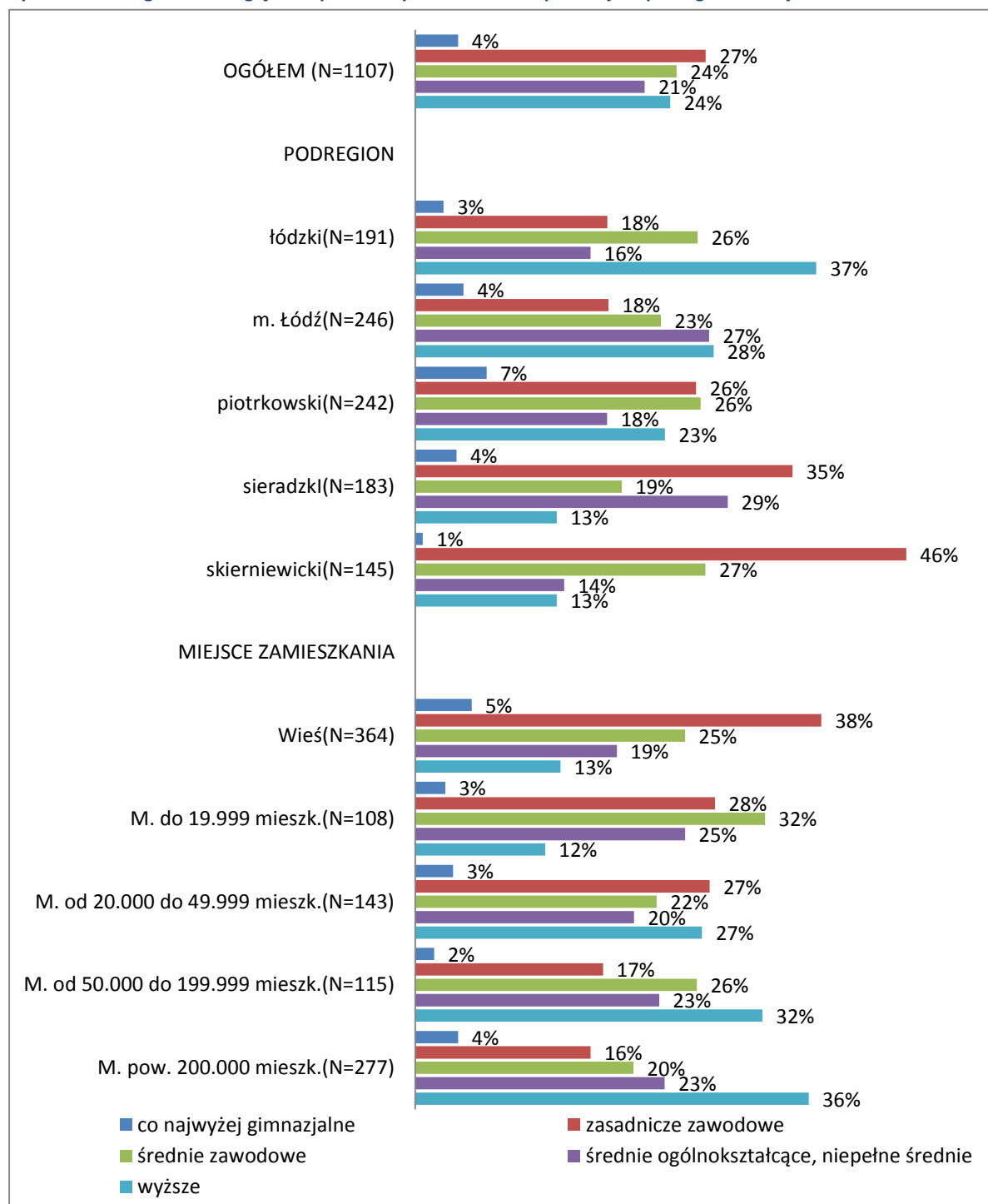
Rysunek 13: Emigranci ze względu na płeć – w przekrojach podregionu i miejsca zamieszkania



Rysunek 14: Emigranci ze względu na wiek – w przekrojach podregionu i miejsca zamieszkania



Rysunek 15: Emigranci ze względu na poziom wykształcenia – w przekrojach podregionu i miejsca zamieszkania



5.2 Kierunki wyjazdów zagranicznych emigrantów zarobkowych województwa łódzkiego

Emigrantów łódzkich charakteryzuje stosunkowo duża różnorodność jeżeli chodzi o kraj wyjazdów zarobkowych (respondenci wskazali 36 różnych krajów swojego pobytu zarobkowego). Jednak zdecydowany prym wiodą tutaj dwa kraje – Niemcy (31%) i Wielka Brytania (29%). Powyżej 10% emigrantów wyjeżdżało ponadto w celach zarobkowych do Holandii. Kraje nieco mniej popularne to: Irlandia, Norwegia, Francja, Włochy, Szwecja, Szkocja oraz Hiszpania (wskazania co najmniej 3%). Rysunek 16 przedstawia kraje, które jako cel wyjazdów zarobkowych zostały wskazane przez co najmniej 1% badanych.

Analizując cechy emigrantów wyjeżdżających do trzech najczęściej odwiedzanych w celach zarobkowych krajów widać wyraźnie, że kraje te charakteryzuje nieco odmienny profil emigrantów.

I tak wśród mężczyzn odnotowano nieco wyższe odsetki emigrujących do Niemiec i Wielkiej Brytanii, w przypadku Holandii obserwujemy równowagę pod względem płci osób emigrujących.

Emigranci niemieccy, jak również (choć w nieco mniejszym stopniu) emigranci holenderscy to częściej osoby słabiej wykształcone (wykształcenie co najwyżej gimnazjalne i zasadnicze zawodowe). Natomiast emigranci brytyjscy to znacznie częściej osoby legitymujące się wykształceniem wyższym.

Najwyższy odsetek emigrantów zarobkowych pracujących w Niemczech odnotowano w podregionie sieradzkim (46%), a także piotrkowskim (36%), najniższy zaś w mieście Łodzi.

Emigranci wyjeżdżający do Wielkiej Brytanii, częściej niż inni, emigranci z regionów: miasto Łódź (34%), region łódzki (32%) oraz region skierniewicki (34%).

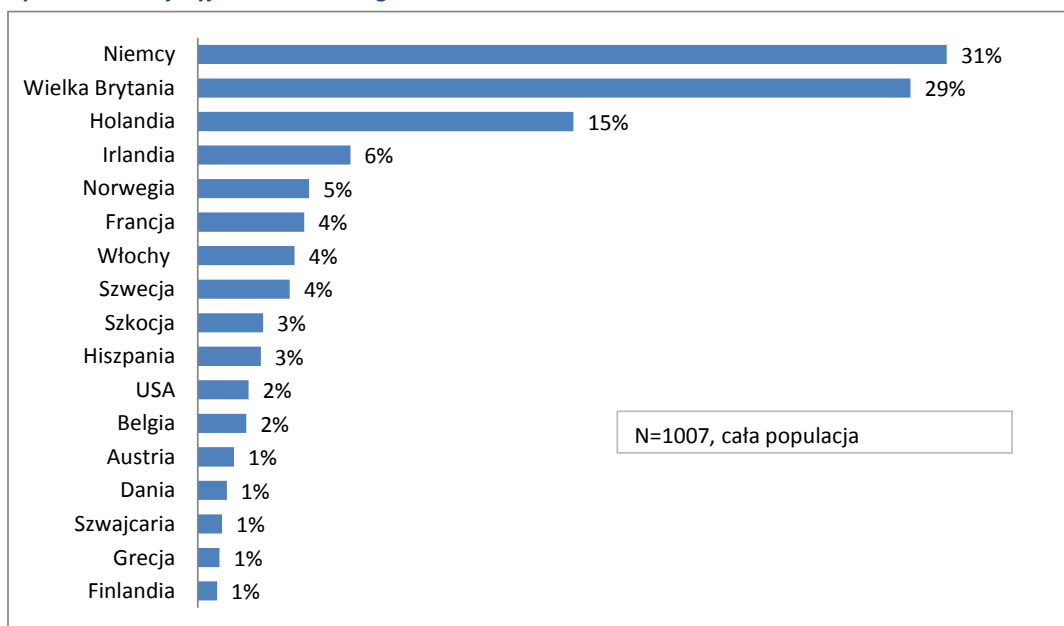
Do Holandii najczęściej wyjeżdżają emigranci z regionu sieradzkiego (21%), najrzadziej zaś ze skierniewickiego (12%).

Wraz ze wzrostem wielkości miejscowości spada odsetek emigrantów do Niemiec, przy jednoczesnym wzroście emigrantów do Wielkiej Brytanii. Najwyższe odsetki emigrantów do Niemiec odnotowano w przypadku wsi i małych miasteczek, najniższe zaś w przypadku największych miast.

W przypadku Wielkiej Brytanii – odwrotnie – najwyższe odsetki emigrantów pochodzą z wielkich miast, najniższe zaś ze wsi i miast najmniejszych.

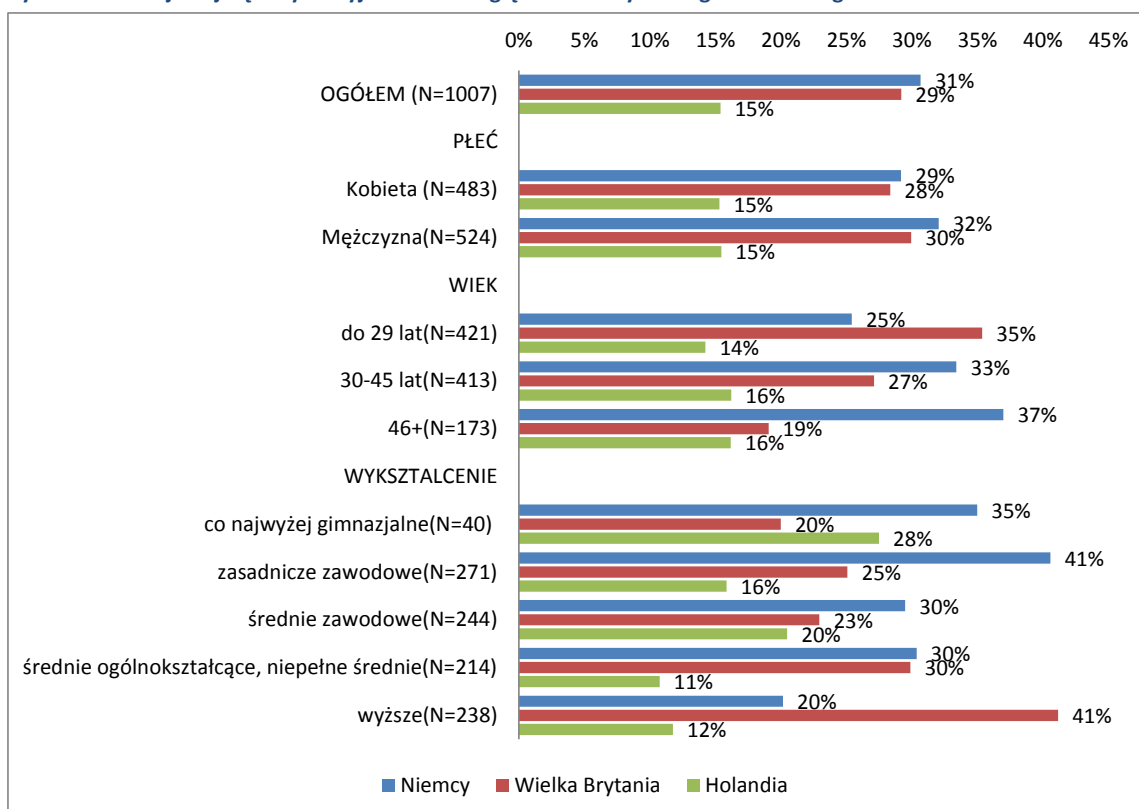
Holandia nie poddaje się tutaj powyższym prawidłowościom – najwyższe odsetki emigrujących do Holandii odnotowano w przypadku dużych miast (21%), ale także wsi (17%), najniższe zaś w przypadku miast najmniejszych (11%) (por. Rysunek 17, Rysunek 18).

Rysunek 16: Kraj wyjazdu zarobkowego

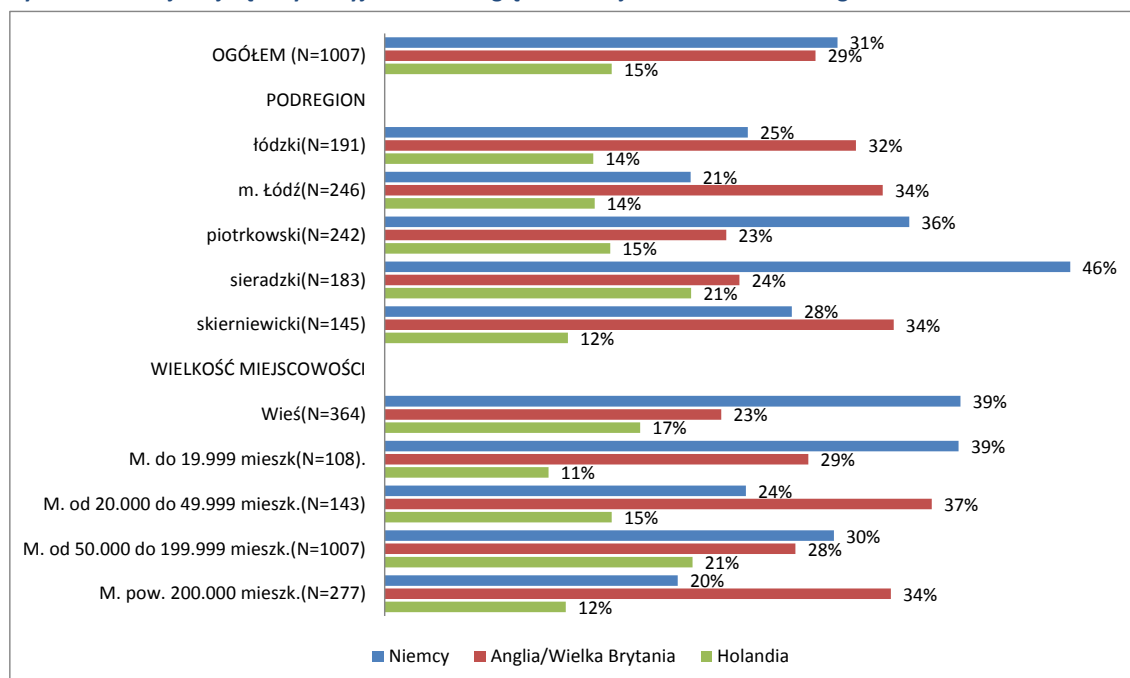


Wskazania co najmniej 1%

Rysunek 17: Kraje najczęstszych wyjazdów ze względu na cechy demograficzne emigrantów



Rysunek 18: Kraje najczęstszych wyjazdów ze względu na miejsce zamieszkania emigrantów



5.3 Czas pobytu za granicą w ciągu ostatnich 5 lat

Biorąc pod uwagę ostatnie 5 lat badani przebywali za granicą średnio 14,5 miesiąca. Warto zaznaczyć, że pobyty mężczyzn były zdecydowanie dłuższe niż kobiet – średnia długość pobytu wśród mężczyzn to 16,8 miesiąca podczas gdy średnia długość pobytu wśród kobiet to 12,1 miesiąca.

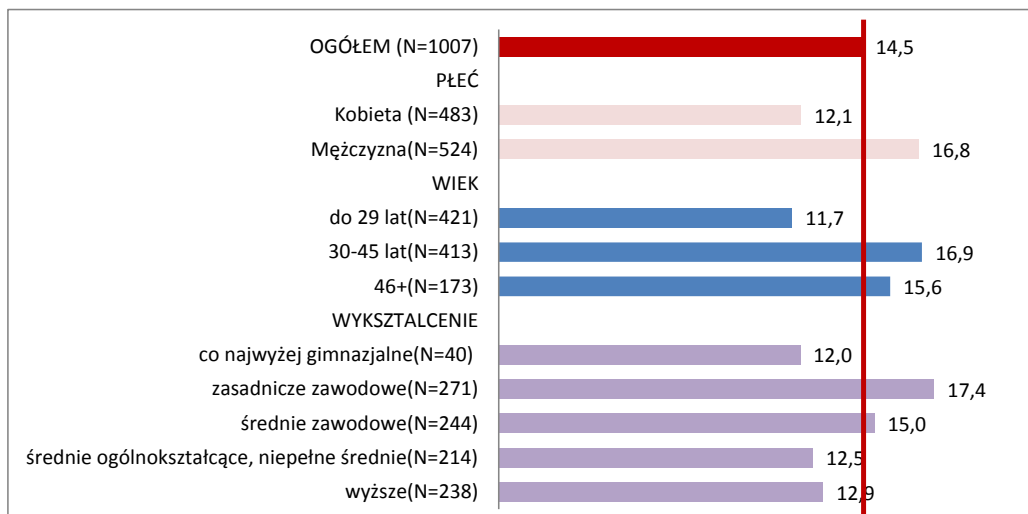
Najdłuższymi wyjazdami cechowały się osoby w średniej grupie wiekowej (16,9 miesiąca), podczas gdy wyjazdy najkrótsze były udziałem osób najmłodszych.

Najdłuższe pobyty odnotowano w grupie osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe (średnio 17,4 miesiąca) oraz średnie zawodowe (15 miesięcy), najkrótsze zaś wśród osób posiadających wykształcenie co najwyżej gimnazjalne.

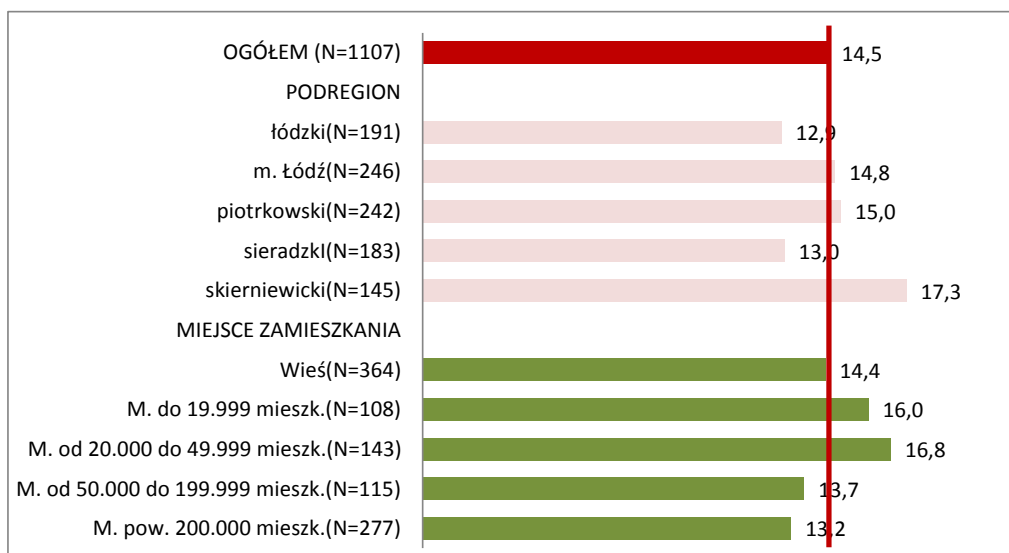
Zdecydowanie najdłużej w ciągu ostatnich pięciu lat przebywali za granicą w celach zarobkowych mieszkańcy podregionu skierniewickiego (17,3 miesiąca), najkrócej zaś podregionu łódzkiego (12,9 miesiąca) oraz sieradzkiego (13 miesięcy).

Pobyty mieszkańców średnich i dużych miast były najkrótsze, najdłuższe zaś wyjazdy odnotowano w przypadku mieszkańców miast od 20 do 50 tys. mieszkańców (por. Rysunek 19, Rysunek 20).

Rysunek 19: średnia długość pobytu za granicą w ciągu ostatnich 5 lat (w miesiącach) – ze względu na cechy demograficzne



Rysunek 20: średnia długość pobytu za granicą w ciągu ostatnich 5 lat (w miesiącach) – ze względu na miejsce zamieszkania



Aby odpowiedzieć na pytanie co warunkuje długość zagranicznego pobytu zarobkowego zbudowano za pomocą analizy regresji model analityczny.

Regresja liniowa jest techniką służącą do badania wpływu jednej zmiennej (lub wielu zmiennych) na inną zmienną. W regresji interpretacji podlegają współczynniki równania regresji, które pokazują jak silny jest dany wpływ oraz czy jest on pozytywny czy negatywny.

W regresji zmienne porządkowe przekształca się na szereg zmiennych zero-jedynkowych, stąd na przykład stan cywilny rozbity jest na kilka osobnych zmiennych. W takich przypadkach zawsze jedna wartość jest punktem odniesienia dla pozostałych (np. wpływ bycia żonatym/ zamężnym interpretuje się w odniesienie do niepozostawania w żadnym związku).

W przypadku niniejszego badania zastosowano regresję z krokową eliminacją zmiennych. Takie postępowanie oznacza, że w pierwszym kroku liczony jest model uwzględniający wszystkie zmienne. Z niego usuwa się najmniej istotną zmienną i liczy kolejny model bez tej zmiennej. W kolejnym kroku postępuje się analogicznie. Taki schemat eliminacji zmiennych powtarza się do momentu, w którym w modelu pozostaną same istotne zmienne.

Interpretacji podlegają współczynniki standaryzowane beta.

Współczynniki standaryzowane wykorzystuje się ze względu na fakt, że różne zmienne są mierzone na różnych skalach. Przykładowo płeć ma tylko dwie wartości, a dochód jest zmienną ciągłą. Standaryzacja polega na zniwelowaniu tej różnicy w poziomie pomiaru dzięki czemu można porównać wpływ na przykład płci i dochodu.

Tabela 8 zawiera zmienne, które zostały uwzględnione w modelu.

Tabela 8: Zmienne uwzględnione w modelu regresji wyjaśniającej długość pobytu za granicą w czasie ostatnich 5 lat.

Zmienne uwzględnione w modelu	
Poglądy dotyczące emigracji zarobkowej (czynniki)²³	Przekonanie, że tylko zagranica potrafi docenić pracowników polskich
	Przekonanie, że Polacy to tania siła robocza, którą można wykorzystywać
	Przekonanie, że Polacy wyjeżdżają bez przygotowania i kwalifikacji
	Przekonanie, że Polacy są świetnie przygotowani do pracy za granicą i są lepszymi pracownikami niż ich zagraniczni koledzy
	Przekonanie, że należy zachęcać do emigracji zarobkowej
Motywy wyjazdu (czynniki)	Motyw wyjazdu - chęć rozwoju i zmiany
	Motyw wyjazdu - czynnik zewnętrzny - ktoś bliski wyjeżdżał, wyjazd z pracy
	Motyw wyjazdu - czynnik ekonomiczny - poprawa sytuacji finansowej i znalezienie pracy
Ocena sytuacji w momencie wyjazdu (czynniki)	W momencie wyjazdu - wysokie wykształcenie / duże umiejętności
	W momencie wyjazdu - ustabilizowana na wysokim poziomie sytuacja zawodowa, dobra sytuacja ekonomiczna
	W momencie wyjazdu - stabilizacja w życiu osobistym
	W momencie wyjazdu - sukcesy w życiu osobistym i zawodowym
Wpływ pobytu za granicą na różne sfery życia (czynniki)	Pozytywny wpływ migracji na stan psychofizyczny
	Pozytywny wpływ migracji na sytuację ekonomiczną
	Pozytywny wpływ na kwalifikacje i możliwość znalezienia pracy po powrocie do Polski
	Wysokość zarobków za granicą

²² Dokładne sprawozdanie z wykonanych analiz znajduje się w Aneksie do raportu w podrozdziale dotyczącym wyników analizy regresji.

²³ Wyniki przeprowadzonych analiz czynnikowych zostały omówione w Aneksie do raportu w podrozdziale dotyczącym wyników analizy czynnikowej.

Zmienne uwzględnione w modelu	
Za punkt odniesienia potraktowano wiek do 29 lat	
Wiek	Wiek 34 do 45 lat
	Wiek powyżej 46 lat
	Posiadanie dziecka przed wyjazdem
	Bycie kobietą
	Pomysł wyjazdu poddał ktoś inny
Bycie w związku w momencie wyjazdu	W momencie wyjazdu bycie w związku nieformalnym
	W momencie wyjazdu zamieszkanie za partnerką
	W momencie wyjazdu bycie w związku formalnym
Za punkt odniesienia potraktowano wykształcenie co najmniej gimnazjalne	
Wykształcenie	Posiadanie wykształcenia zasadniczego-zawodowego
	Posiadanie wykształcenia średniego-zawodowego
	Posiadanie wykształcenia średniego-ogólnokształcącego
	Posiadanie wykształcenia wyższego

Na podstawie przeprowadzonych analiz okazało się, że zmienne, które w największy sposób wpływają na wydłużenie pobytu za granicą to przede wszystkim pozytywny wpływ tego pobytu na sytuację ekonomiczną. Prawdopodobieństwo dłuższego pobytu za granicą jest większe także w grupie osób 34-45 lat. Stosunkowo duży wpływ ma również fakt, że motywem wyjazdu była chęć rozwoju oraz poznania czegoś nowego.

Zmienne o wpływie pozytywnym (choć już znacznie mniejszym) to także: bycie w wieku powyżej 46 lat, wysokość zarobków za granicą, posiadanie wykształcenia zasadniczego-zawodowego, fakt, że motywem wyjazdu był czynnik zewnętrzny - ktoś bliski wyjeżdżał bądź był to po prostu wyjazd z pracy, a także spełnienie w życiu zawodowym i osobistym w momencie wyjazdu.

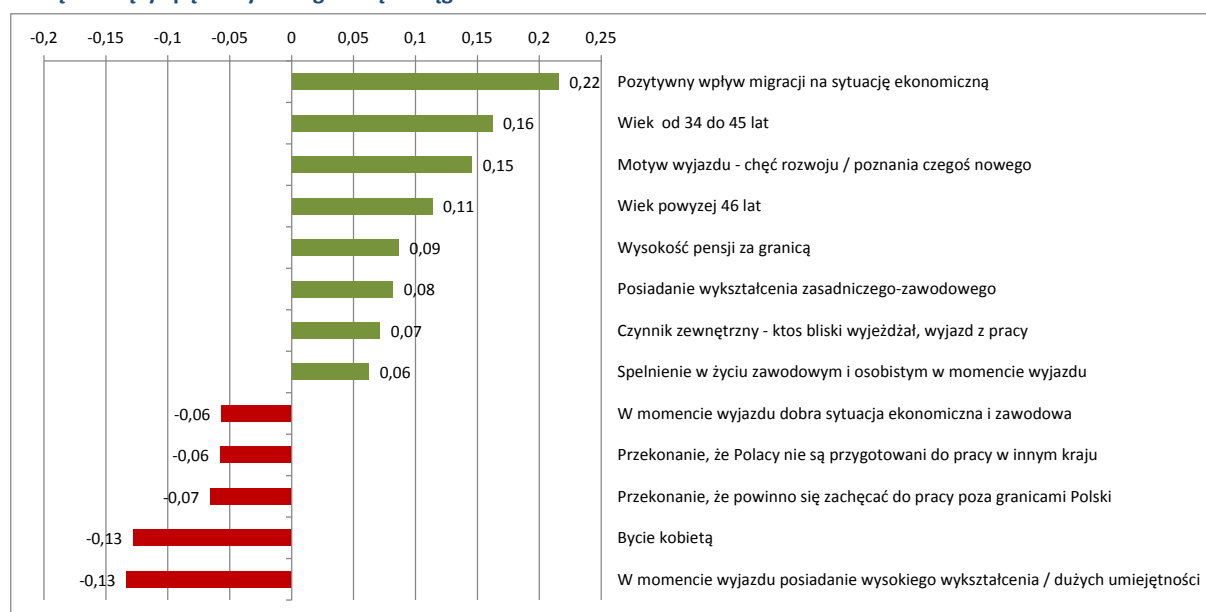
Cechy działające negatywnie, to znaczy wpływające na skrócenie długości pobytu za granicą to przede wszystkim posiadanie w momencie wyjazdu wysokich kwalifikacji - wysokiego wykształcenia lub dużych umiejętności, co zapewne wiąże się w sposób bezpośredni z postrzeganiem swoich szans na rynku polskim, a także bycie kobietą.

Pozostałe cechy o istotnie statystycznie negatywnym wpływie działają ze zdecydowanie mniejszą siłą. Znalazły się tutaj takie cechy jak: przekonanie, że powinno się zachęcać do pracy poza granicami Polski, przekonanie, że Polacy nie są przygotowani do pracy w innym kraju, a także posiadanie w momencie wyjazdu dobrej sytuacji ekonomicznej i zawodowej.

Związek pozostałych zmiennych ujętych w modelu z liczbą miesięcy spędzonych za granicą w ciągu ostatnich pięciu lat okazał się nieistotny statystycznie. Ciekawym, a wręcz zaskakującym wynikiem jest fakt, że bez wpływu na długość wyjazdu okazała się sytuacja osobista – bycie w związku, a także posiadanie dziecka.

Wyniki uzyskane w analizie regresji prezentuje Rysunek 21.

Rysunek 21: Wyniki analizy regresji (wartości współczynnika standaryzowanego beta) – wpływ poszczególnych cech na liczbę miesięcy spędzonych za granicą w ciągu ostatnich 5 lat



5.4 Jakość życia emigrantów w trakcie wyjazdu

5.4.1 Warunki pracy za granicą

Respondenci zgadzali się generalnie co do tego, że warunki pracy za granicą zazwyczaj są lepsze niż w Polsce. Głównym tego powodem jest lepsze wynagrodzenie, które nie tylko ma wyższą wartość nominalną, ale również pozwala na wyższy poziom życia i zaspokojenia potrzeb. Nawet osoby, które wykonywały proste prace twierdziły, że zarabiając niewiele więcej niż wynosiła minimalna płaca, były w stanie utrzymać się bez większych wyrzeczeń. Jednocześnie chwalono jasne, przejrzyste systemy wynagradzania, które były bardzo skrupulatnie przestrzegane. Zwracano uwagę na fakt, iż za granicą bardzo pręźnie działają związki zawodowe i inne organizacje pracownicze, a także instytucje państwowe, których zadaniem jest ochrona praw pracowników. W związku z tym ewentualne próby oszustwa, czy złego traktowania pracowników są zdecydowanie szybciej wykrywane i karane.

W Danii jest tak, że jest podstawowa stawka, której nie można obniżyć. To jest - 127 koron na godzinę obecnie. Tylko dodatkowo jest, jeżeli pracuje się do godziny szóstej rano, to jest dodatek dwudziestoprocentowy. Po godzinie osiemnastej dwudziesto. I później po godzinie dwudziestej czterdzieści procent dodatku. Czyli to wszystko idzie. Później rośnie stawka za godzinę i oni tego przestrzegają, bardzo tego przestrzegają, bo w Danii są związki zawodowe i oni bardzo często robią kontrole. Jeżeli coś jest nie tak, pracodawca płaci bardzo wysokie kary. Więc im się, to nie opłaca. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Cechą charakterystyczną był nieprawdopodobnie jasny i klarowny system wynagrodzeń, który był bardzo mocno po prostu przestrzegany. Oddzielne wynagrodzenia za pracę w nocy (...) Jeżeli byliśmy przyjmowani na umowę na odpowiednią stawkę, to było bardzo jasno powiedziane jaka jest ta stawka. Była ona w rozliczeniu nocnym, ale też jasno było powiedziane ile jest za godzinę pracy. Jeżeli brało się godziny dodatkowe, a było ich bardzo dużo potrzebnych, bo zawsze pracownicy odchodzili na urlop, byli chorzy itd. to było bardzo jasno powiedziane, że ta stawka za dodatkowe godziny jest również wyższa. Nie była dużo wyższa, ale było wiadomo jaka ona jest i bardzo dokładnie było wszystko to rozliczane. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Żadnego szowinizmu nie ma. Podejście policji do ludzi, bardzo przyjaźni są Holendrzy. Tam, jak by pracodawca oszukał pracownika, to taki Polak mógł iść na policję, zgłosić, pracodawca dostawał takie kary, że

jemu już na przyszłość się nie chciało oszukiwać pracowników. I Polak był właśnie bardzo przyjemnie traktowany. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Oprócz warunków finansowych, migranci dobrze wypowiadali się o atmosferze i kulturze pracy za granicą. Większość respondentów, (poza tymi, którzy pracowali u członków rodziny) związana była z pracodawcą umową, najczęściej w formie umowy o pracę. Nawet osoby wykonujące ciężką pracę fizyczną deklarowały duże zadowolenie ze sposobu w jaki były traktowane przez pracodawców. Podkreślano również przyjacielskie stosunki panujące w wielu firmach, gdzie osoby pracujące na najniższych stanowiskach, jak np. sprzątaczkę, traktowane były z szacunkiem. Jednocześnie ważnym aspektem pracy było inwestowanie w pracowników, poprawę ich kompetencji. Było to widoczne w przypadku osób wykonujących prace bardziej specjalistyczne, którym oferowano kursy językowe czy zawodowe.

Ja dostałam umowę, miałam tam na jakiś czas określony. Był pokazany mój zakres obowiązków, no dobrze, było ciężko, ale nie było jakiegoś takiego kombinatorstwa. Taka stawka była ustalona, mój zakres obowiązków, ja się wywiązywałam, pracodawca wywiązywał się w takim stopniu wobec mnie. Więc tak mi się wydaje, że gdzieś tak faktycznie inne traktowanie tego pracownika przez pracodawcę. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Zawsze była to umowa o pracę. To była umowa ze wszystkimi przywilejami, co więcej podkreślałam to bardzo mocno, że do tego była zawsze nieprawdopodobna liczba szkoleń, w związku z tym jak tam zdałam dwa egzaminy Cambrigowskie, jak później sporządzałam taką tabelę liczby szkoleń, w które ja w ogóle otrzymałam z certyfikatami wszystkimi najprostszymi, np. obsługa jedzenia według zasad higieny, czy po prostu pierwsza pomoc, czy właśnie praca z pacjentem z agresją, tak przeróżne dyplomy i certyfikaty [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Takie są moje obserwacje, że w Polsce traktuje się pracownika, jako ogniwo, które łatwo zastąpić, a myślę, że za granicą jest bardziej poważne podejście do pracownika, inwestuje się w pracownika. A w Polsce, nie podoba ci się, to znajdziemy kogoś innego. To się dotyczy zwłaszcza tych niższych stanowisk, ale nie koniecznie tak naprawdę. Też stanowiska biurowe, to się zdarza. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Należy jednocześnie podkreślić, że większość respondentów przedstawiała historie sukcesu na emigracji, rzadko pojawiały się opowieści o osobach, które padły ofiarą naciągaczy czy oszustów. Zdaniem przedstawicieli agencji pracy sytuacje takie miały miejsce kilka lat temu, podczas największej fali emigracji, kiedy to na wyjazd decydowały się osoby nieznające języków obcych i niemające żadnego zawodu. Dzięki mediom historie osób, które jechały do Wielkiej Brytanii spodziewając się znaleźć pracę, a później stawały się bezdomne, dotarły do szerokiej rzeszy odbiorców, uwidoczniając problem dobrego przygotowania się do wyjazdu i zebrania informacji o państwie docelowym. Obecnie, ze względu na większą świadomość zagrożeń i wiedzę, a także szersze kontakty za granicą coraz mniej osób decyduje się na wyjazd do niepewnej pracy. Jednak mimo, że w mniejszej skali, oszustwa zagranicznych pracodawców ciągle się jednak zdarzają, np. niższe niż ustalone wynagrodzenie, inny zakres obowiązków, czy mniejsza liczba godzin pracy niż było to ustalane.

A moja teściowa rano wstawiała i oni stawali w rzędzie i dosłownie oni na to mówili casting, wychodziła właścicielka i mówiła tak, dzisiaj do pracy jedziesz ty, ty, no i ty. A wszyscy musieli wstać wcześniej rano i wracali z powrotem. Bo też ich busem wozili, za tego busa musieli płacić. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Więcej informacji na temat warunków pracy za granicą Czytelnik znajdzie w rozdziale 8 porównującym potencjał rynku polskiego i zagranicznego.

5.4.2 Życie codzienne

Ważnym aspektem migracji zarobkowych jest, oprócz pracy, życie codzienne migrantów i jego jakość. Chęć jej podniesienia jest jedną z głównych motywacji, popychających ludzi do poszukiwania zatrudnienia za granicą, zarówno krótko jak i długoterminowo. Jakość życia wiąże się również bezpośrednio z aspektem finansowym – wielu respondentów twierdziło, że zarobki, a także zabezpieczenie socjalne za granicą pozwalają im na życie na wyższym poziomie – z jednej strony mogli pozwolić sobie na zaspokajanie wszystkich potrzeb, a jednocześnie mieli większe poczucie stabilności i bezpieczeństwa w obliczu możliwej utraty pracy. Z wypowiedzi respondentów wyłoniły się trzy najczęstsze modele życia codziennego, jakie praktykują emigranci:

- ☞ **oszczędzanie** – dotyczy to głównie osób, które wyjeżdżają za granicę z zamiarem powrotu po pewnym, określonym czasie. Osoby te starają się odkładać wszystkie zarobione pieniądze, często mając w perspektywie np. budowę domu lub uruchomienie własnej firmy po powrocie do kraju. Minimalizując wydatki na bieżące potrzeby i utrzymanie, mieszkają w wieloosobowych pokojach, kupują najtańsze dostępne produkty żywnościowe, czy też przywożą je z Polski przy okazji wizyt. Taki model życia na emigracji stał się jednak stygmatyzujący i spotykał się z negatywnymi reakcjami respondentów, zwłaszcza gdy chodzi o wyjazdy dłuższe niż na kilka miesięcy. Osoby żyjące w ten sposób stają się bohaterami anegdot, jak choćby tej o Polakach jedzących jedzenie dla kotów i psów.

Znam osoby 10 lat starsze na przykład małżeństwo, które tam było i oni za 1500zł w Polsce do pracy nie pójdą. Tam tyrali od 7 do 21, on na budowie, ona na zmywaku. Ona nieufarbowane włosy przez rok, on brud za paznokciami przez 2 lata. Tak zaiwaniali 6 dni w tygodniu, mieszkali z 30 osobami w mieszkaniu. Potem miesiąc przed powrotem szło się do fryzjera, kosmetyczki i wracało się z furą kasy. „Ile to ja nie zarobiłem za granicą”. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

- ☞ **próby normalnego życia** – prezentowany głównie przez osoby młode, które zdecydowały się na wyjazd na dłuższy lub nieograniczony czas, wydające w miarę możliwości zarobione za granicą pieniądze na zaspokajanie przyjemności i drugorzędnych potrzeb, jak podróże, życie kulturalne i towarzyskie, kupno samochodu czy kształcenie. Próby te w zależności od sytuacji finansowej mają różne efekty, jednak respondenci deklarujący taki styl życia, stawiali się w wyraźnej opozycji do osób oszczędzających, podkreślając, że nawet jeśli nie mogli sobie pozwolić na realizację wszystkich planów, starali się żyć na tak wysokim poziomie, na jaki pozwalały im zarobki, nie koncentrując się na odkładaniu pieniędzy.

Natomiast, jak ja byłem sam, do zapłacenia czynsz, wyżywić się i tak dalej, to już nie zostawało do odłożenia tak konkretnie. Tym bardziej, że nie należałem do osób, które mieszkają w dziesięć osób w jednym pokoju. No ja pojechałem tam żyć. Owszem przez pierwsze dwa miesiące na materacu, w większym gronie się mieszkano, ale później stwierdziłem, że jak mam tutaj zostać dłuższy czas, to nie pociągnę dłużej w ten sposób. No i już mieszkanie wynajmowaliśmy sobie z kolegą we dwójkę. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

- ☞ **zapewniony wikt i opierunek** – ta sytuacja dotyczy głównie osób, które zdecydowały się na krótkoterminowe wyjazdy organizowane przez agencje pracy lub jechały do członków rodziny, a także częściowo osób podejmujących specyficzne prace w takich miejscach jak hotele, restauracje czy różnego typu domy opieki, gdzie zwyczajowo mieli dostęp do jedzenia i czasem również noclegów i innych atrakcji. Osoby, które doświadczyły takiej sytuacji, doceniały wygodę takiego rozwiązania. Z drugiej jednak strony niektóre osoby po pewnym czasie, gdy poznały lepiej miejscowe realia, rezygnowały ze wspólnego mieszkania i, same lub w mniejszej grupie, wynajmowały własne. Taka decyzja tłumaczona była chęcią większej swobody.

Zakwaterowanie było w Niemczech, siedemdziesiąt sześć kilometrów od tego miejsca gdzie pracowaliśmy. I nie było tak, że komunikacja miejska czy coś, nie, nie. Był samochód, nowe samochody były, wszystko... Tam nie zobaczycie starszych samochodów. No i wybrali jedną osobę, która był kierowcą, dostawała więcej pieniędzy, ale jeździła. I benzyna oczywiście opłacona. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Jednym z benefitów było również to, że jeżeli wchodziłaś do pracy z podopiecznym musiałaś z nim jeść, czyli to był dodatkowy benefit, że w czasie pracy nie płaciło się za jedzenie. Byli tacy szaleńcy, którzy potrafili 48h pod rząd być w pracy i nie dbać o to, że muszą mieć cokolwiek do jedzenia, bo spożywało się razem z nimi. Na pewno też w tej drugiej pracy dla mnie benefitem było to, że dla tej młodzieży z upośledzeniem lekkim i średnim moim zadaniem było zapewnienie im rozrywki. Także osoby, które mają prawo jazdy, a ja je mam, mogły jeździć po połowie Anglii, żeby się z nimi przemieszczać. Obiady mogliśmy jeść nie tylko w ośrodku, ale też kupować w restauracjach, a oprócz tego zwiedzać z nimi cały region Anglii. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

We wspomnieniach wielu migrantów czas spędzony za granicą jawi się jako okres intensywnych kontaktów towarzyskich, z jednej strony z innymi Polakami, z drugiej z przedstawicielami innych narodowości. Wiele z zawartych przez nich przyjaźni nie zakończyło się mimo powrotu do kraju. Niektórzy respondenci znajdowali również czas na pielęgnowanie swoich pasji, turystykę, sport. Należy oczywiście zaznaczyć, że ten aspekt życia w najmniejszym stopniu dotyczy osób, które żyją w sposób nadmiernie oszczędny. Są one zresztą postrzegane jako te, które z wyjazdów za granicę nie czerpią przyjemności i stymulacji do rozwoju.

Poznałam naprawdę wielu fantastycznych, tak, jak ja obcokrajowców, z którymi do tej pory utrzymuję kontakt. Może się nie widzimy tak, jak wcześniej, ale do tej pory mamy kontakt. (...) Ale fantastyczni ludzie, bo łączyło nas jedno, łączyło nas to, żeby się umieć odnaleźć na obcym terenie. Żeby sobie stworzyć takie swoje państwo w państwie. Może nie to, że państwo, ale takie swoje życie w tym, na tym innym terenie. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Życie towarzyskie to było najcudowniejsze co mogło być. Ja z tej pierwszej pracy musiałam zrezygnować, bo ona zakłócała moje życie towarzyskie. Praca w skomplikowanym rytmie, bez możliwości elastycznego podejścia zaburzała mi chodzenie na chór. Nie mogłam tego znieść, że co dwa tygodnie musiałam opuszczać zajęcia. I tak jak wspomniałam 90% znajomych to byli Anglicy. Kiedy wyjeżdżaliśmy z Anglii to musieliśmy poświęcić 3 tygodnie żeby się ze wszystkimi pożegnać, bo każdy chciał nas zaprosić, ugościć, pożegnać. I my byliśmy tak nieustająco zapraszani na kolacje, na grille, na zabawy, na turnieje krykieta, na lunche, życie towarzyskie było nieprawdopodobne. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Mnie żyło się dobrze, bo jeśli chodzi o pracę, byłem szybki. Zabieram się do wszystkiego szybko, zaczynam szybko i kończę szybko, po prostu błyskawicznie. Zrobiłem wszystko i miałem czas pobiegać, fizycznie wyżyć, pojechać, gdzieś coś zobaczyć, (...) z tej racji, że mieszkam u siostry, czułem się dobrze, bo o mnie dbała, jedzenie mi odpowiadało wyjątkowo, to było południe Francji, więc chodziłem w góry. Ja tam schudłem piętnaście kilo w przeciągu trzech miesięcy. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Respondenci mieli również przeważnie dobre doświadczenie jeśli chodzi o traktowanie imigrantów w innych krajach europejskich. Większość spotkała się z życzliwym przyjęciem i pomocą zarówno ze strony urzędów, jak i zwykłych ludzi. W instytucjach publicznych migranci często wspierani byli przez tłumaczy, doceniano również bardzo sprawną i efektywną obsługę klienta. Respondenci wspominali również o pomocy, jakiej doświadczali od organów państwowych i samorządowych w wypadku, gdy pracodawca nie wywiązywał się ze swoich obowiązków. Jedna z respondentek bardzo pochlebnie wyrażała się o interwencji zagranicznego urzędu pracy, gdy jej pracodawca opóźniał się z wypłatą pensji, podkreślając, że została tak dobrze potraktowana, mimo iż nie mówiła prawie wcale w miejscowym języku. Z drugiej strony większość respondentów spotkała się również z dobrym przyjęciem i sympatią ze strony zwykłych ludzi, zwłaszcza w takich krajach jak Wielka Brytania, Francja, Holandia. Należy jednak zauważyć, iż są to kraje o długiej tradycji kolonialnej, które od dawna są celem migracji zarobkowych osób z całego świata, wobec czego mieszkańcy przywykli do kontaktu z przedstawicielami innych krajów i kultur.

Ja mam tutaj wrażenie, że wszelkiego rodzaju paragrafy prawne, wszystko jest skonstruowane, tylko po to, żeby nam przeszkadzać, a nie żeby nam pomagać. Tam nie ma czegoś takiego, tam idzie się do urzędu i tam nie muszę nikomu nic tłumaczyć. Tam pani jest chętna, ona mi pomaga. Tam ja byłam w wielu urzędach, musiałam, jak by nie było być i nigdy nie uświadczymy ze strony urzędnika, mimo, że różnica w języku niemieckim, że od razu po akcencie czuć, widać, to, że zostałam, jakoś gorzej potraktowana. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Ja się czułam nie tylko osobą potrzebną, ale taką, o którą się mocno dba. Jeżeli dzwoniłam do urzędu, a osoba z którą rozmawiałam słyszała, że ja nie radzę sobie ze słownictwem wyszukany to pytano mnie czy ja sobie życzę tłumacza? Wtedy odbywali konferencję trójstronną, czyli ja, urzędnik i osoba tłumacząca. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

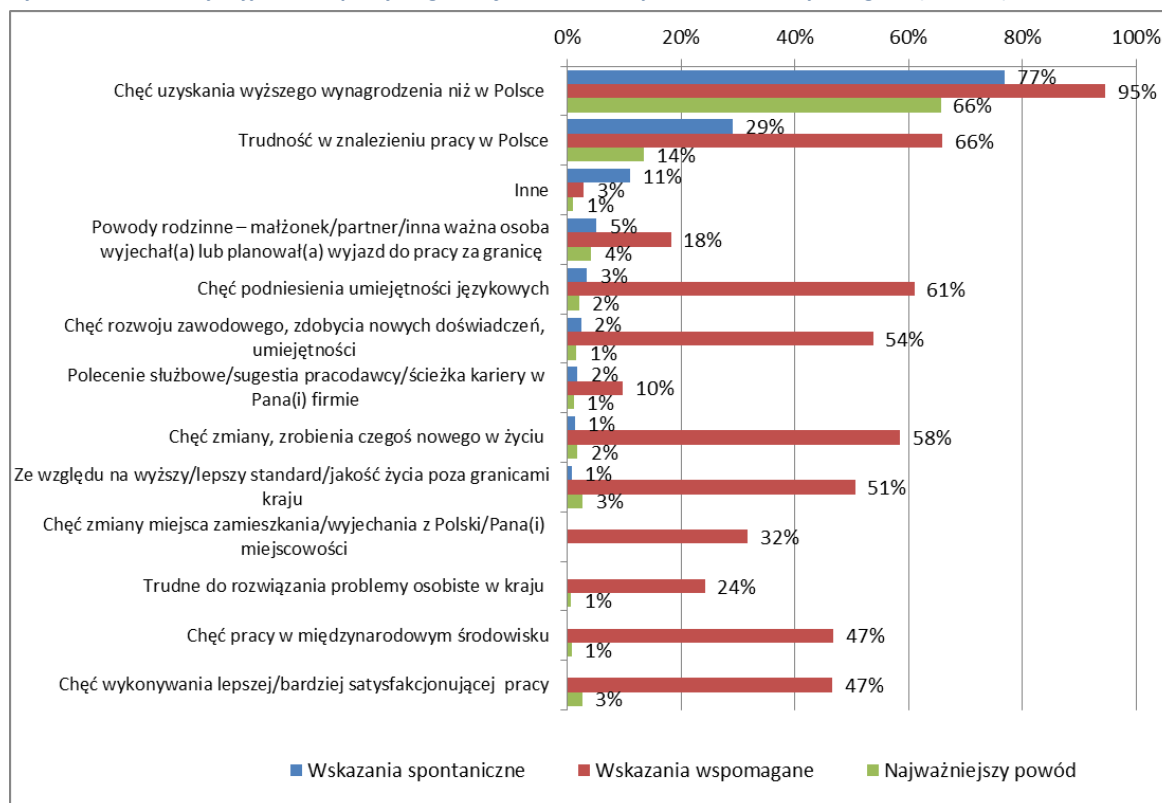
Chciałam jeszcze dodać, że z założenia byliśmy na prowincji, także byliśmy bardzo szybko przyjęci przez lokalną społeczność. Byliśmy ich gośćmi, przyjaciółmi i bardzo oni nam pomagali w życiu codziennym, dbali o nas. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

6.1 Motywy emigracji zarobkowej

Badania ilościowe i jakościowe pokazały, że dominującym motywem podjęcia decyzji o wyjeździe do pracy poza granice Polski były **powody finansowe**, a mianowicie chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia niż w Polsce. Większość badanych (77%) spontanicznie wymieniło tę przyczynę, a prawie wszyscy (95%) wybrali spośród wskazanych powodów, w tym 2/3 uznało za najważniejszy i decydujący powód wyjazdu. Z powodami finansowymi siłą rzeczy wiązą się również **powody zatrudnieniowe**, czyli trudność w znalezieniu zatrudnienia w Polsce. Jest to drugi z najczęściej wskazywanych powodów wyjazdu (29% wskazań spontanicznych i 66% wspomaganych), a dla 14% najważniejsza przyczyna wyjazdu.

Co ciekawe powody finansowe i zatrudnieniowe są ważne dla wszystkich respondentów – zaobserwowano w tym obszarze jedynie niewielkie różnice pod względem zmiennych socjo-demograficznych. Otóż chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia nieco częściej jako najważniejszy powód wyjazdu zarobkowego za granicę wskazywały osoby powyżej 46 roku życia, z najniższym wykształceniem (co najwyżej gimnazjalnym), emeryci, renciści, ale również uczniowie lub studenci, czy też osoby rozwiedzione lub owdowiałe. Powody zatrudnieniowe zaś okazały się decydujące przede wszystkim wśród osób z najniższym wykształceniem, bezrobotnych lub biernych zawodowo oraz rolników, czyli osób, które mają trudności na rynku pracy. Omawiane przyczyny były również głównym powodem wyjazdu osób z dochodami gospodarstwa domowego poniżej 4500 zł miesięcznie. Płeć respondentów, posiadanie dzieci, czy też ich liczba nie były tutaj różnicujące.

Rysunek 22: Powody wyjazdu do pracy za granicę – wskazania spontaniczne i wspomagane (N=1007)



Jak pokazały badania jakościowe, badane osoby wyjeżdżające za granicę w wielu przypadkach przed wyjazdem znajdowały się w trudnej sytuacji materialnej – pozostawali bez pracy lub też ich zarobki nie wystarczały na pokrycie najpilniejszych potrzeb. W zależności od sytuacji zawodowej i perspektyw na rynku pracy w Polsce, podejmowali oni decyzje o wyjeździe na krótszy, określony czas, lub na dłużej. Osoby, które były bezrobotne lub wykonywały niskopłatne, niezgodne z ich kwalifikacjami zajęcia decydowały się częściej na wyjazdy bez określonej daty powrotu, próbując przenieść wszystkie (lub prawie wszystkie) aspekty swojego życia do nowego kraju. Z drugiej strony osoby, które posiadały w miarę stabilną sytuację zawodową w Polsce, decydowały się na wyjazdy krótkotrwałe, do prac sezonowych, których głównym celem była doraźna poprawa sytuacji materialnej. Na takie rozwiązanie decydowały się również często osoby posiadające rodziny i małe dzieci (przede wszystkim kobiety). Niejednokrotnie jednak pierwotne decyzje o czasie trwania emigracji są modyfikowane, lub też migranci podejmują decyzję o powrocie za granicę. Poznawszy życie w innych państwach, gdzie zarobki pozwalały im na utrzymanie lepszego poziomu życia niż w Polsce, decydują się na ponowne wyjazdy. Należy zwrócić uwagę na fakt, że respondenci analizowali i porównywali nie tylko zarobki jako takie, ale również ich siłę nabywczą w różnych krajach. Tam, gdzie wyjeżdżali praca nawet za najniższą dopuszczalną stawkę pozwalała im na życie na wyższym poziomie, niż praca, jaka był dla nich dostępna w Polsce. Potwierdzają to również badania ilościowe, gdzie **wyższy standard życia i jakość życia poza granicami Polski** były ważnym powodem podjęcia decyzji o wyjeździe – 51% wskazań wspomaganych, z czego 3% osób uznało to za główny powód wyjazdu. Motywy te szczególnie ważne okazały się dla osób młodych (do 29 roku życia) oraz bezrobotnych i biernych zawodowo. Co ciekawe motywy te były istotne również dla osób o najwyższych dochodach gospodarstwa domowego (powyżej 4,5 tys. zł) i żyjących samotnie.

Ale dużo ludzi wraca, bo jak pojedzie i tam popracuje, przyjedzie tutaj i zarobi te pieniądze, to tak, jak tam zawsze mówili... Mieliliśmy takie powiedzenie, że jak zarobi tego magicznego funta, to on tutaj wróci. I taka jest prawda, bardzo dużo... Moja teściowa jest przykładem, moja teściowa ma sześćdziesiąt lat i tak się zarzekła, że nie pojedzie, a teraz pojechała znowu i dziewięć miesięcy w Londynie przesiedziała, bo ten pieniądz ciągnie. [OSOBA PLANUJĄCA WYJAZD ZA GRANICĘ]

Moja żona pracowała w Anglii i to za najniższą pensję - 5,63 na godzinę na produkcji. To oznaczało, że przez ten czas, który pracowała, mogła sobie pozwolić na wszystko. Warunki mieszkaniowe były takie, że tutaj nie udałoby się takich uzyskać przy najniższej krajowej. Proszę zobaczyć ile wynosi najniższa krajowa w Polsce i tam - to jest mniej więcej funt do złotówki. W Polsce chleb nie kosztuje złotówkę, a w Anglii chleb kosztuje funta. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Pozostałe motywy wyjazdu do pracy za granicę miały małe znaczenie jako czynniki dominujące i należy je raczej rozpatrywać jako uzupełnienie kluczowego motywu finansowego, ewentualnie zatrudnieniowego. Wspominali o tym również w wywiadach grupowych przedstawiciele agencji zatrudnienia. Wskazywali oni na dwie odmiany motywacji ekonomicznej: „żeby mieć cokolwiek” i „żeby mieć więcej”. Pierwszy typ motywacji charakterystyczny jest dla osób, których sytuacja na rynku pracy jest wyjątkowo trudna i które mają minimalne szanse na znalezienie zatrudnienia w Polsce. Są to kobiety po 50 roku życia, osoby nieposiadające doświadczenia zawodowego, długotrwale bezrobotne. Drugi typ motywacji, który można nazwać motywacją wzrostu, dotyczy w większej mierze osób, które już pracowały, ale nie były usatysfakcjonowane zarobkami, czy warunkami pracy. Są to głównie osoby wykształcone, posiadające odpowiednie kwalifikacje i częściej młode. Należy również zaznaczyć, że zdaniem przedstawicieli agencji zatrudnienia motywacja ta często łączy się z chęcią zdobycia doświadczenia zawodowego i poznania innej kultury pracy.

Ja uważam, że jak chodzi o panie, które wyjeżdżają, jako opiekunki do osób starszych, to są to przeważnie kobiety w średnim wieku, które nie mają zabezpieczenia finansowego i dla nich czasami, to jest jedyna szansa, żeby wyjechać i dorobić do marnej renty. (...) One nie mają wyjścia, po prostu są w takim wieku, że tutaj, no rynek jest, jaki jest, no nie oszukujemy się, jak chodzi o pracę i one nie mają innego wyjścia często. Chodzą na kursy, naprawdę poświęcają ostatnie pieniądze, żeby się nauczyć języka i wyjeżdżają. [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Myślę, że też brak miejsca pracy na polskim rynku pracy. Przecież mamy tak duże bezrobocie, że ludzie wyjeżdżają niekoniecznie dlatego, że chcieliby zarobić więcej niż w Polsce, ale po prostu nie są w stanie znaleźć tu pracy i utrzymać się za te pieniądze [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Pod względem motywów wyjazdów zagranicznych wyróżniającą się grupą są **osoby młodsze**, do 29 roku życia, w tym uczniowie i studenci. W ich przypadku wśród przyczyn wyjazdu za granicę istotne miejsce zajęły również przyczyny związane ze zmianami i nowymi doświadczeniami zawodowymi i życiowymi m.in. **chęć zrobienia czegoś innego w życiu, chęć rozwoju zawodowego, zdobycia nowych doświadczeń i umiejętności, chęć zmiany miejsca zamieszkania, wyjechania z Polski, chęć pracy w międzynarodowym środowisku oraz chęć podniesienia umiejętności językowych**. Warto również zaznaczyć, że częściej powyższe powody wyjazdu wskazywali również użytkownicy portali społecznościowych poświęconych pracy za granicą.

Tabela 9: Powody wyjazdu do pracy za granicę ze względu na wiek i sytuację zawodową – wskazania wspomagane (ŚREDNIE)

	WIEK				SYTUACJA ZAWODOWA					
	RAZEM (N=1007)	do 29 lat (N=421)	30-45 lat (N=413)	46+ (N=173)	pracuje zawodowo (N=628)	jest uczniem, studentem (N=89)	jest emerytem, rencistą (N=36)	nie pracuje zawodowo: bezrobotny, zajmuje się domem (N=209)	rolnik (N=45)	
Chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia niż w Polsce	3,7	3,7	3,8	3,7	3,7	3,6	3,6	3,8	3,7	
Trudność w znalezieniu pracy w Polsce	2,9	2,9	2,9	2,9	2,8	2,6	2,5	3,3	3,2	
Powody rodzinne - małżonek/partner/inna ważna osoba wyjechał(a) lub planował(a) wyjazd do pracy za granicę	1,7	1,7	1,6	1,7	1,7	1,4	1,7	1,6	1,7	
Chęć wykonywania lepszej/bardziej satysfakcjonującej pracy	2,4	2,4	2,4	2,5	2,5	2,0	2,3	2,5	2,3	
Chęć pracy w międzynarodowym środowisku	2,4	2,5	2,4	2,2	2,5	2,5	2,2	2,4	1,9	
Chęć podniesienia umiejętności językowych	2,7	2,9	2,7	2,4	2,7	2,8	2,5	2,7	2,4	
Chęć zmiany miejsca zamieszkania/wyjechania z Polski/Pana(i) miejscowości	2,1	2,2	2,0	1,9	2,1	2,1	2,1	2,1	1,6	
Polecenie służbowe/sugestia pracodawcy/ścieżka kariery w Pana(i) firmie	1,5	1,5	1,4	1,5	1,5	1,4	1,3	1,4	1,2	
Chęć rozwoju zawodowego, zdobycia nowych doświadczeń, umiejętności	2,5	2,6	2,5	2,3	2,5	2,5	2,2	2,4	2,5	
Trudne do rozwiązania problemy osobiste w kraju	1,9	1,8	1,9	2,0	1,9	1,6	2,0	1,9	2,1	
Chęć zmiany, zrobienia czegoś nowego w życiu	2,6	2,8	2,5	2,4	2,5	2,8	2,5	2,6	2,6	
Ogólnie ze względu na wyższy/lepszy standard/jakość życia poza granicami kraju	2,5	2,6	2,5	2,4	2,5	2,4	2,5	2,6	2,2	
Inne	1,7	1,6	1,6	1,9	1,7	1,8	1,9	1,7	1,3	

Jak pokazały badania jakościowe młodzi migranci często traktują wyjazdy do pracy za granicę jako swoistą przygodę. Taka podróż pozwala poznać nowych znajomych, nowe kultury, przeżyć nowe doświadczenia, również zawodowe, takie jak mieszkanie bez rodziców, przebywanie w wielokulturowym otoczeniu, a także kontakt z nowinkami związanymi z ich zawodem. Motyw ten współwystępuje z motywem finansowym, respondenci na pytanie dlaczego wybrali poszukiwanie pracy za granicą, a nie w innym polskim mieście, odpowiadali iż było to większe wyzwanie i szansa na diametralną zmianę. Doceniali również fakt, że mieszkanie za granicą, często w dużych miastach, pozwala im na spędzanie wolnego czasu w sposób, jaki wcześniej nie był dla nich dostępny – podróżując, uczestnicząc w kulturze czy też udzielając się towarzysko. Częstym motywem jest też chęć doskonalenia języka kraju, do którego się wyjeżdża. Jednocześnie zwracano jednak uwagę na specyficzne środowisko, w którym często obracają się emigranci – praca, zamieszkiwanie i spędzanie wolnego czasu z innymi emigrantami z Polski nie sprzyja nauce języka, ani poznawaniu zwyczajów i kultury obcego kraju. Dlatego też nie jest rzadką sytuacją, że osoby po kilku latach pobytu za granicą znają jedynie podstawowe zwroty w danym języku, nie będąc w stanie porozumieć się w kwestiach bardziej zaawansowanych. Rzuca to oczywiście na możliwości znalezienia pracy.

Wyrwanie się spod skrzydeł rodziców, to daje wolność. Ja wtedy jeszcze byłam sama i tak fajnie było wyjechać, zostawić wszystko. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

No tak, bo tutaj wszystko zostawiałem i miałem taką namiastkę wolności. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

W miarę upływu czasu, ludzie coraz częściej decydują się wyjechać, nie dlatego, ponieważ chcą więcej zarobić, ale z myślą taką, że chcą wrócić... Chcą się rozwinąć, zdobyć doświadczenie i przywieść, to doświadczenie do kraju. Tak, jak na przykład onkologia jest w Polsce, z tego, co mówią lekarze oczywiście, bo, to nie są moje jakieś osobiste obserwacje, ale jest mniej więcej dwadzieścia lat do tyłu. Czyli to, co robi się w Irlandii, tam jest to wszystko refundowane, to u nas nawet nie ma tych leków nierefundowanych. Lekarze nie mogą nimi leczyć, ponieważ nie można ich zdobyć. Biorąc pod uwagę, że ludzie chcą wrócić, że on nie jedzie po to, żeby więcej zarabiać, tylko jakby planuje taki roczny kontrakt i on od razu mówi, że on na pewno nie przedłuży tego kontraktu, bo tutaj czeka na niego praca i czeka rodzina i on zamierza żyć w Polsce. [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Loty były dość tanie, zdarzało się, że na weekend leciało się do Marsylii za dwadzieścia parę funtów. Tak, jak bym wzięła pięćdziesiąt złotych w kieszeń i wyjechała na weekend do Marsylii, wynajęłabym sobie tam jakiś hostel też za dwadzieścia parę funtów. W tym momencie jest taka różnica, że u nas z tych dwudziestu paru funtów robi się wszystko odpowiednio więcej. Jest to odpowiednio jakiś większy procent pensji. Będąc w kraju nie mam ostatnio okazji wyjechać na wakacje, bo zawsze coś, zawsze coś. Albo remont, albo coś innego i ciężko sobie tak pozwolić. Natomiast tam, to jedziemy na weekend, gdzie? Do Marsylii, do Dublina, skoczmy sobie na piwo do Dublina, akurat jest tani lot, za dziesięć funtów można w tę i z powrotem na jeden dzień czy tam z noclegiem, weekend sobie sprawić. To też bardzo miło wspominać, że podróżowanie stamtąd było praktycznie za darmo. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Z tego co wiem, to jak znajomi wyjeżdżali to trafiali do polskiego środowiska, chodzili do polskich sklepów i mówili po polsku, więc szlifowanie języka to było „zamawiam w barze 2 piwa”. [OSOBA PLANUJĄCA WYJAZD ZA GRANICĘ]

Co ciekawe, jak pokazały szczególnie badania jakościowe, motywacja finansowa nie ogranicza się jedynie do myślenia o pieniądzu będącym wynagrodzeniem za pracę. Ważnym motywatorem jest również **rozwinięta opieka socjalna** w krajach docelowych. Wielu respondentów z uznaniem wypowiadało się o pomocy, jaką świadczą wobec imigrantów kraje Unii Europejskiej, przede wszystkim Wielka Brytania, Irlandia, Szwecja, Dania, Niemcy. Nawet jeśli celem respondentów było podjęcie pracy, cenili sobie fakt, że w razie niepowodzenia system pomocy społecznej w tych krajach pozwoliłby im na funkcjonowanie nawet bez pracy.

Ciotka siedzi w Anglii, brat w Irlandii. Różnie bywa z robotą, ale dodatkowo należy się pomoc i za mieszkanie z socjale płacić. Jest potężne zabezpieczenie, są plecy. Państwo opiekuńcze. [OSOBA PLANUJĄCA WYJAZD ZA GRANICĘ]

[Ważne są] na pewno te warunki finansowe, ten socjal czy opieka nad dziećmi - poszły do szkoły i ja nie musiałam nic kompletnie im kupić, były tace z owocami dla dzieci, soki. Tutaj - wiadomo ile kosztuje wyprawienie dzieci do szkoły. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Powodem wyjazdu bywają również **problemy natury osobistej**, takie jak rozstanie z partnerem, czy śmierć rodziców. Osoby, które doświadczyły takich zmian w życiu prywatnym szukają możliwości odizolowania się od dotychczasowego środowiska, są bardziej chętne do wyjazdu za granicę, argumentują to tym, że „nic ich już tu nie trzyma”. Tego typu wyjazdy zazwyczaj planowane są jako tymczasowe, dopóki sytuacja osobista migrantów się nie unormuje i nie opadną emocje, jednak kilkoro respondentów przedstawiało historie osób, które jednak zdecydowały się pozostać na emigracji i stopniowo przenosić tam swoje centrum interesów życiowych. Niejednokrotnie pracując w obcym kraju udawało im się również ustabilizować życie osobiste tak, że nie były zmotywowane do powrotu do Polski. Taka motywacja pojawiała się zarówno w osobistych historiach respondentów pracujących za granicą, jak i w obserwacjach pracowników agencji zatrudnienia.

Osiemnastego stycznia moja mama umarła, a ja w kwietniu poszłam na operację swoją i drugiego maja dwa tysiące pierwszego podjęliśmy decyzję z moim tatą, a właściwie on podjął tę decyzję, a ja się pod to podpisałam. Moja mama była ciężko chora na raka, umierała, miała takie stadia już agonalne, więc ja się nią opiekowałam, nie mogłam być w pracy. Tak, więc mojemu szefowi się, to nie spodobało, dostałam wtedy wypowiedzenie, no i zostałam z niczym. No i mój ojciec stwierdził, że łatwiej będzie znaleźć pracę dla mnie w Niemczech, niż jemu wrócić do Polski. I tak też się stało, no i drugiego maja, śmieję się, bo, to jest bodajże, jak dobrze pamiętam międzynarodowy dzień obcokrajowca, coś takiego, no i drugiego maja wyjechałam do Niemiec. No i plan był taki, że zostaję tam rok. Bardziej na zasadzie przeboleń depresyjnego po śmierci mojej matki. No i taki miałam w ogóle pierwszy rok zamysłu, że ja się nie będę w ogóle uczyła niemieckiego, ja tam zostaję tylko rok, ja wracam do Polski. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Tak, tak, ale jednak osoby można podzielić na dwie grupy, pierwsza, to jest oczywiście finanse, natomiast druga, to są bardzo duże zmiany osobiste, a mówiąc wprost, to są rozwody. Ludzie po rozwodach chętnie wyjeżdżają za granicę. Oczywiście, to się często łączy z finansami, ponieważ jeżeli jest, to samotna matka z dwójką dzieci, to łatwiej jej jest, nawet, jak ma wyższe wykształcenie, to mimo wszystko w Polsce ta pensja byłaby taka wystarczająca, a wyjeżdżając będzie miała, no na pewno łatwiej. Więc właśnie takie aspekty osobiste, takie prywatne bardziej. [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Dostrzegalne jest pewne zróżnicowanie regionalne przyczyn zarobkowych wyjazdów zagranicznych. Trudności w znalezieniu pracy w Polsce wymieniali wśród powodów migracji za granicę mieszkańcy podregionu piotrkowskiego oraz sieradzkiego. W przypadku pierwszego z tych podregionów istotne okazały się również powody rodzinne – małżonek, partner lub inna bliska osoba wyjechała lub planowała wyjazd. Dla osób z podregionu skierniewickiego oprócz motywów finansowych i zatrudnieniowych szczególnie istotną okazała się chęć wykonywania lepszej, bardziej satysfakcjonującej pracy. Mieszkańcy Łodzi z kolei najczęściej wymieniali wśród przyczyn podjęcia decyzji o wyjeździe kwestie związane z ogólną chęcią zmiany, zrobienia czegoś nowego w życiu, ale również podniesienie standardu życia i umiejętności językowych.

Tabela 10: Powody wyjazdu do pracy za granicę ze względu na podregion – wskazania wspomagane (ŚREDNIE)

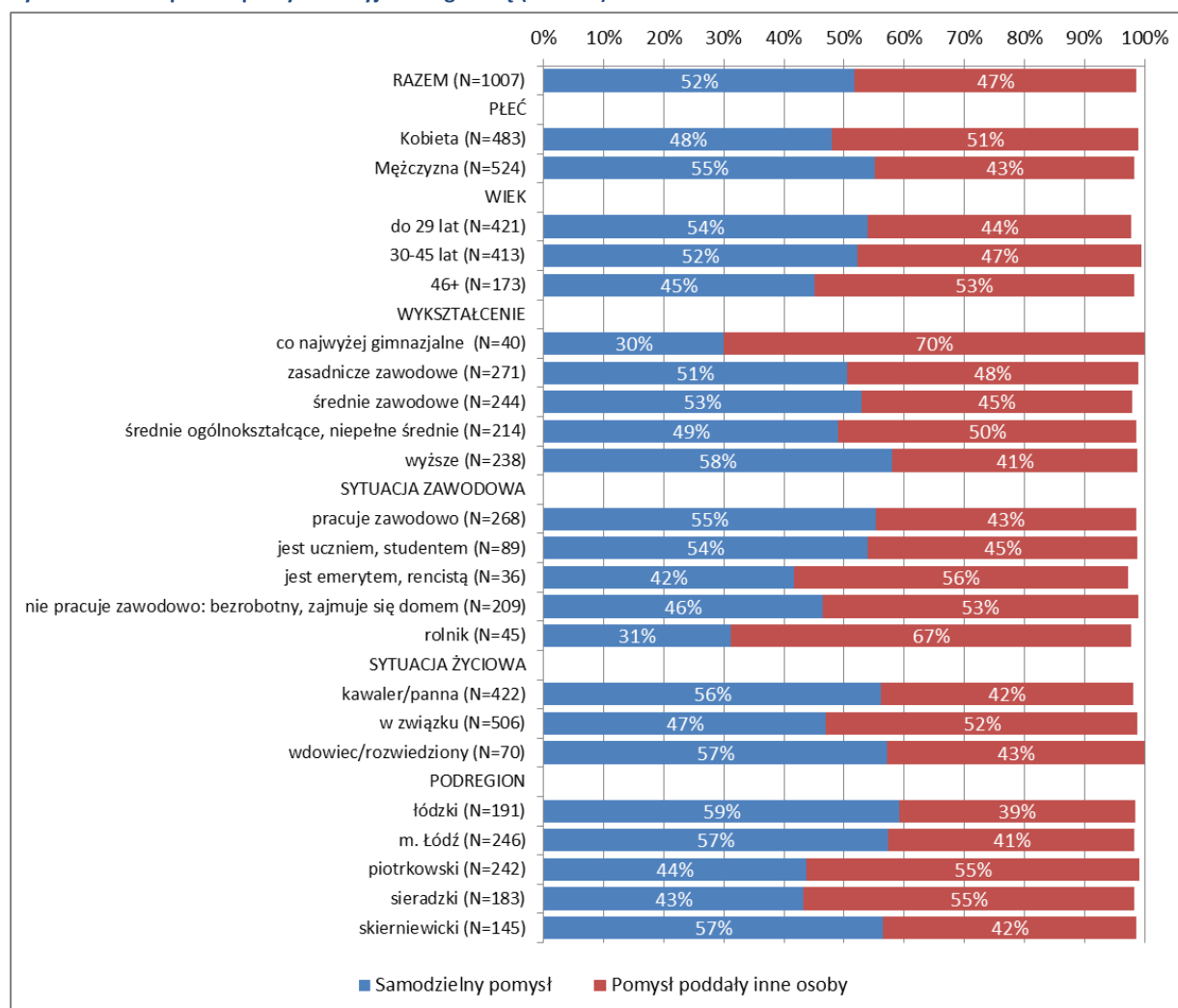
	PODREGION						
	RAZEM (N=1007)	łódzki (N=191)	m. (N=246)	Łódź (N=242)	piotrkowski (N=242)	sieradzki (N=183)	skierniewicki (N=145)
Chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia niż w Polsce	3,7	3,7	3,7	3,6	3,8	3,8	
Trudność w znalezieniu pracy w Polsce	2,9	2,9	2,8	3,0	3,1	2,7	
Powody rodzinne - małżonek/partner/inna ważna osoba wyjechał(a) lub planował(a) wyjazd do pracy za granicę	1,7	1,7	1,6	2,1	1,4	1,3	
Chęć wykonywania lepszej/bardziej satysfakcjonującej pracy	2,4	2,4	2,5	2,4	2,2	2,7	
Chęć pracy w międzynarodowym środowisku	2,4	2,6	2,5	2,3	2,1	2,5	
Chęć podniesienia umiejętności językowych	2,7	2,9	2,9	2,6	2,5	2,7	

Chęć zmiany miejsca zamieszkania/wyjechania z Polski/Pana(i) miejscowości	2,1	2,3	2,2	2,1	1,7	2,1
Polecenie służbowe/sugestia pracodawcy/ścieżka kariery w Pana(i) firmie	1,5	1,5	1,4	1,6	1,4	1,3
Chęć rozwoju zawodowego, zdobycia nowych doświadczeń, umiejętności	2,5	2,5	2,6	2,5	2,2	2,5
Trudne do rozwiązania problemy osobiste w kraju	1,9	2,0	1,8	2,2	1,7	1,5
Chęć zmiany, zrobienia czegoś nowego w życiu	2,6	2,7	2,8	2,6	2,2	2,6
Ogólnie ze względu na wyższy/lepszy standard/jakość życia poza granicami kraju	2,5	2,7	2,8	2,6	2,3	2,2
Inne	1,7	2,7	2,5	1,5	1,6	2,7

Ważnym motywem zarówno samej decyzji o wyjeździe, jak i decyzji o konkretnym kierunku emigracji była możliwość korzystania z doświadczeń bliskich osób – rodziny czy znajomych. Wielu emigrantów zdecydowało się na wyjazd, **gdyż małżonek, partner lub inna ważna osoba wyjechała lub planowała wyjazd za granicę**.

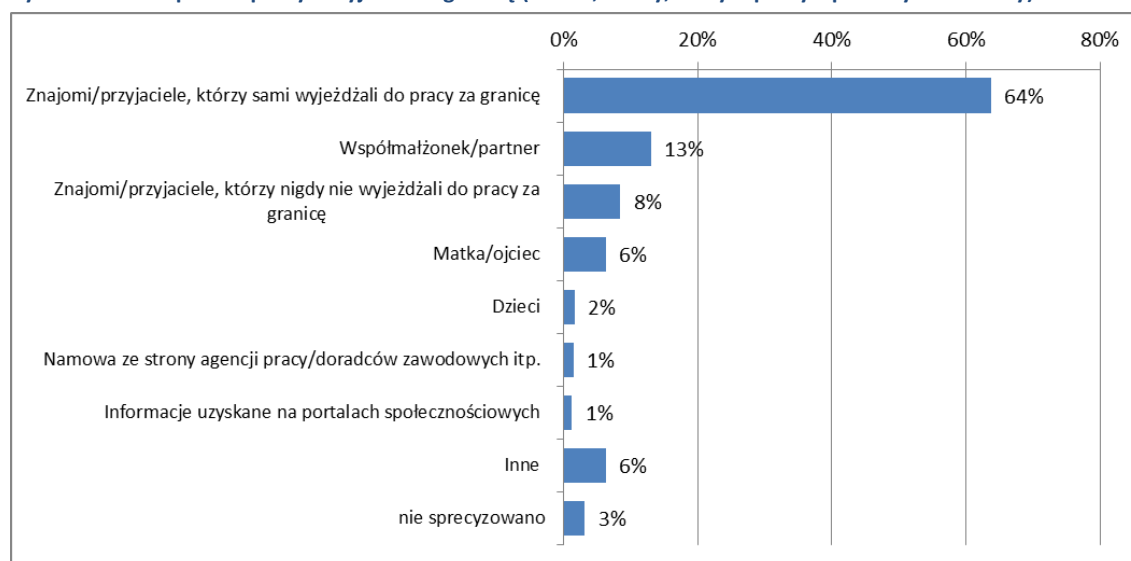
Bohaterowie wielu historii migracyjnych zdecydowali się na to posunięcie, gdyż wcześniej ktoś przetaił im szlaki. Prawie połowa (47%) osób biorących udział w badaniu ilościowych przyznała, że pomysł wyjazdu za granicę poddały im inne osoby. Częściej za namową innych osób wyjeżdżały kobiety (51% kobiet i 43% mężczyzn), osoby powyżej 46 roku życia (53% osób 46+ i 44% osób do 29 lat), a także mieszkańcy podregionu sieradzkiego i piotrkowskiego (po 55%). Namowa innych osób była szczególnie istotna w przypadku emigrantów charakteryzujących się najniższym wykształceniem oraz rolników – odpowiednio 70% i 67% zdecydowało się na wyjazd pod wpływem doświadczeń otoczenia. Ze względów oczywistych samodzielne decyzje o wyjeździe podejmowały częściej osoby samotne (niebędące w związku lub po zakończeniu związku – rozwiedzione, owdowiałe), a osoby będące w związkach opierały się na opiniach innych osób. Użytkowanie portali społecznościowych poświęconych pracy za granicą nieznacznie jedynie różnicuje sposób podjęcia decyzji o wyjeździe – 56% użytkowników takich portali i 51% osób niekorzystających przyznało, że był to ich samodzielny pomysł.

Rysunek 23: Kto poddał pomysł na wyjazd za granicę (N=1007)



W przypadku emigrantów, dla których wyjazd za granicę nie był samodzielnym pomysłem, decydujące znaczenie miały przykłady znajomych, którzy sami wyjeżdżali (64%). Mniejsze znaczenie miał tutaj współmałżonek, bądź partner (13%), czy też inne osoby z rodziny – rodzice lub dzieci (8%). Emigranci praktycznie w ogóle nie opierają swoich decyzji na opiniach osób spoza najbliższego grona rodziny lub znajomych. Jedynie 1% badanych pomysł na wyjazd zaczerpnęło z informacji uzyskanych na portalach społecznościowych lub zdecydowało się spróbować pracy za granicą za namową agencji pracy lub doradców zawodowych.

Rysunek 24: Kto poddał pomysł wyjazdu za granicę (N=472, osoby, którym pomysł poddały inne osoby)



Jak pokazały badania jakościowe dla osób wyjeżdżających szczególnie ważna była nie tylko wiedza, że innym się udało, ale też konkretne wsparcie przez nich oferowane: możliwość wspólnego mieszkania, pomoc w załatwieniu formalności czy czynnościach życia codziennego, a przede wszystkim w znalezieniu pracy. W kilku przypadkach to właśnie członkowie rodziny, którzy już od dłuższego czasu mieszkali i pracowali za granicą, proponowali i zachęcali respondentów do wyjazdu.

Miało to ten plus, że mieszka tam moja kuzynka i ja z nią rozmawiałam, mówiłam jaka jest sytuacja i ona powiedziała, jeżeli chcesz, to nie ma problemu możesz ze mną mieszkać, praca też jest. Więc jak gdyby pojechałam za granicę i miałam ten plus, że nie musiałam szukać pracy, ani mieszkania. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Ja wychodzę z założenia, że mam znajomych w różnych krajach, w różnych miejscach i firmach, że jak w tym kraju, (...) jeżeli będzie bryndza z nędzą w moim pojmowaniu i stwierdzę, że nic, to wówczas kilkanaście maili, telefonów: „słuchajcie, potrzebuję”. [OSOBA PLANUJĄCA WYJAZD ZA GRANICĘ]

Wpływ na wybór kierunku migracji, oprócz doświadczeń znajomych, przyjaciół i rodziny, miała również znajomość języka używanego w danym kraju. Jak pokazały badania jakościowe miało to jednak większe znaczenie dla osób aspirujących do wykwalifikowanych prac. W przypadku prac sezonowych, czy też przy produkcji w fabrykach praktykowane jest zatrudnianie koordynatora, który pośredniczy w komunikacji między pracownikami a pracodawcą, więc znajomość języka nie jest koniecznym elementem.

Z dwóch powodów ten kraj a nie inny [wybrałam]. Po pierwsze znajomość języka angielskiego moja była na tyle duża, że nie musiałam zaczynać od zera nauki języka, a po drugie napotkałam agencję, która potrzebowała ludzi właśnie z mojego kierunku, czyli osoby pracujące z dziećmi z różnymi problemami, no i była to właśnie agencja z Wielkiej Brytanii i proponowała pracę w Wielkiej Brytanii. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Mieliśmy koordynatora, on tam wszystko po polsku mówił. Bo my tylko z angielskim pojechaliśmy, ani niemiecki, ani tam niderlandzki, żaden język. No i oni tam we wszystkim pomagali, robili za nas. Mówili gdzie są sklepy ewentualnie, bo tam w tym mieście niemieckim był też polski sklep. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

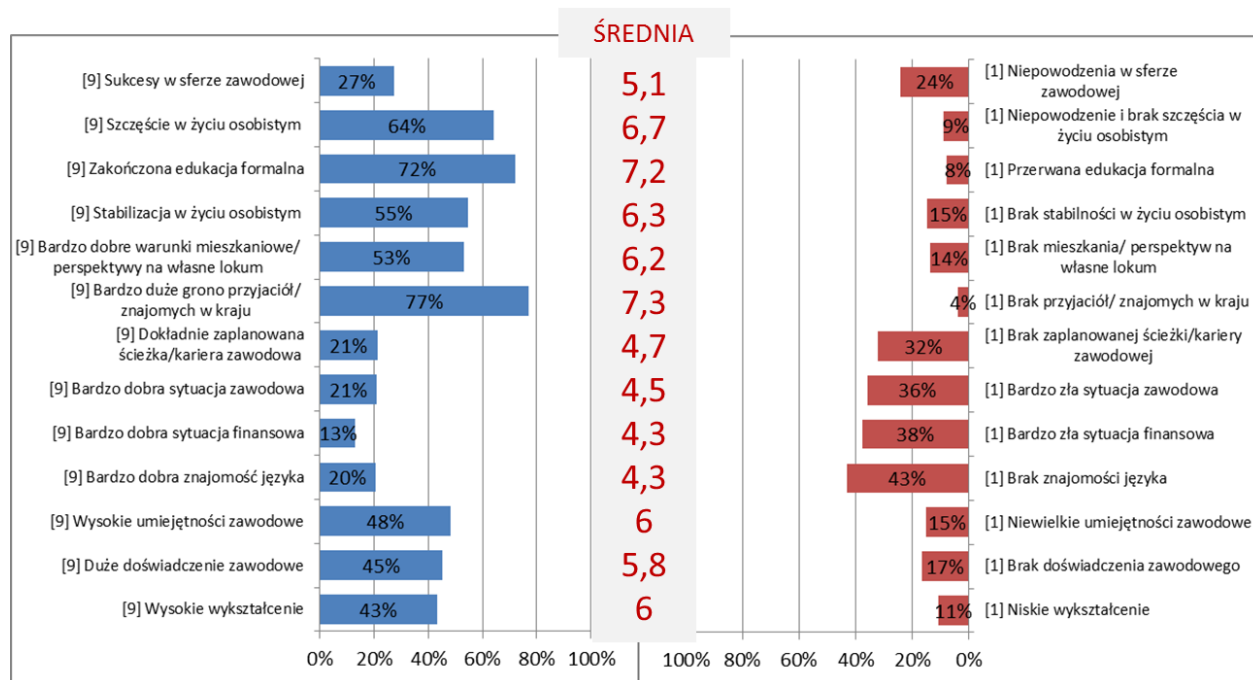
6.2 Sytuacja życiowa migrantów przed wyjazdem do pracy za granicę

Rozważając motywy, które wpłynęły na decyzję o wyjeździe do pracy za granicę, należy mieć również na uwadze sytuację życiową migrantów bezpośrednio przed ich wyjazdem. Wyniki badań w tym zakresie łączą się ze wskazywanymi motywami podjęcia decyzji o pracy za granicą, ale również, o czym będzie mowa w kolejnym podrozdziale, z obawami dotyczącymi wyjazdu.

Osoby, które pracują lub pracowały za granicą, bezpośrednio przed wyjazdem znajdowały się na ogół w złej sytuacji finansowej oraz zawodowej – (odpowiednio 38% i 36% wskazań dla odpowiedzi 1, 2 i 3 na 9-stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało bardzo złą sytuację zawodową lub finansową). Co trzeci badany nie miał również zaplanowanej ścieżki kariery zawodowej, a co czwarty miał na koncie niepowodzenia w sferze zawodowej.

Z drugiej strony widać, że za granicę decydowały się wyjechać osoby o relatywnie wysokich kwalifikacjach. 72% przyznało, że zakończyło edukację formalną, 48% oceniało swoje umiejętności zawodowe jako wysokie, 45% posiadało duże doświadczenie zawodowe, a 43% wysokie wykształcenie (odpowiedzi 7, 8, 9 na 9-stopniowej skali, gdzie 9 oznaczało wysokie natężenie danej zmiennej: wysokie wykształcenie, umiejętności, kwalifikacje). Kompetencje osób wyjeżdżających były niskie tylko w jednym obszarze, a mianowicie znajomości języka obcego. Bardzo dobrą znajomością języka obcego mógł pochwalić się jedynie co piąty badany, a prawie połowa (43%) deklarowała bardzo słabą lub brak znajomości języka.

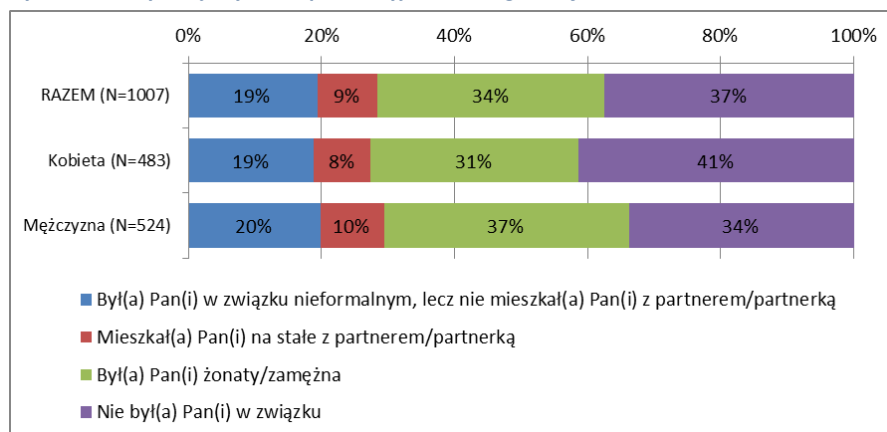
Rysunek 25: Charakterystyka sytuacji emigrantów przed wyjazdem za granicę - odsetki trzech najbardziej skrajnych odpowiedzi na skali od [1] do [9] (1 + 2 + 3 oraz 7 + 8 + 9). N=1007



Warto również zauważyć, że na wyjazd decydowały się osoby o ustabilizowanej (55%), a nawet szczęśliwej (64%) sytuacji osobistej, z bardzo dużym gronem znajomych i przyjaciół w kraju (77%).

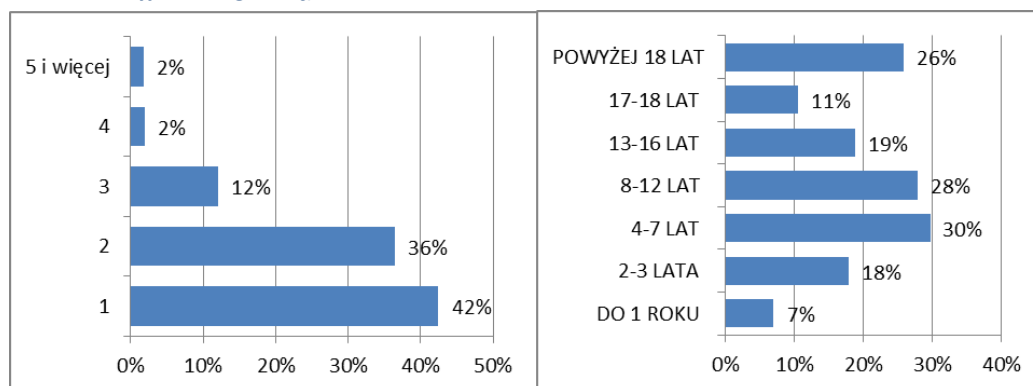
Większość badanych migrantów przed wyjazdem za granicę znajdowała się w związku, najczęściej formalnym - 34% posiadało męża bądź żonę, 19% partnera/partnerkę, z którym nie mieszkało, a 9% mieszkało ze swoim partnerem lub partnerką. Nieco ponad co trzeci wyjeżdżający nie był w żadnym związku (37%) i co ciekawe najczęściej były to kobiety (41% kobiet i 34% mężczyzn). W przypadku kobiet brak męża lub partnera może ułatwiać podjęcie decyzji o wyjeździe ze względu na mniejsze poczucie rozłąki, z drugiej zaś strony w grupie tej mogą się znaleźć również kobiety po rozwodach i wdowy, które zmuszone były trudną sytuacją finansową do zarabkowania za granicą, by utrzymać dzieci.

Rysunek 26: Sytuacja życiowa przed wyjazdem za granicę



W momencie wyjazdu za granicę 60% badanych migrantów nie posiadało dzieci. Ze względów oczywistych odsetek posiadających dzieci wśród osób wyjeżdżających w celach zarobkowych za granicę rósł wraz z wiekiem badanych (w grupie osób do 29 lat jedynie 11% posiadało dzieci, a w grupie osób 46+ już 86%). Na wyjazd za granicę decydowały się najczęściej osoby, które posiadały jedno (42%), góra dwoje dzieci (36%) - przeciętnie 1,8 dzieci. Co ciekawe były to już dzieci nieco starsze, ale z drugiej strony najczęściej znajdujące się na etapie przedszkola lub szkoły podstawowej (dzieci w wieku 4-12 lat – 58%). Rzadziej na wyjazd decydowały się osoby posiadające małe dzieci (2-3 lata) lub noworodki (25%) – o wiele częściej ze względów oczywistych byli to mężczyźni, niż kobiety (30% mężczyzn i 19% kobiet). Rzadziej również wyjeżdżali za granicę rodzice nastolatków (13-18 lat). Im starsze dziecko, tym częściej na wyjazd decydują się kobiety, ale również osoby rozwiedzione lub owdowiałe.

Rysunek 27: Liczba i wiek posiadanych dzieci w momencie wyjazdu za granicę (N=398, osoby posiadające dzieci w momencie wyjazdu za granicę)



6.3 Główne lęki i obawy migrantów przed wyjazdem do pracy za granicę

Mówiąc o motywacjach kierujących migrantami nie można zapominać również o motywacjach negatywnych, skłaniających ich do powrotu do kraju lub nawet do zaniechania wyjazdu. Jak pokazały badania ilościowe i jakościowe, obawy osób rozważających wyjazd oraz tych, które już wyjechały, dotyczyły bardzo różnych aspektów rzeczywistości – zgeneralizowanego lęku przez zmianą i nowym otoczeniem, nieznajomości języka i realiów kraju docelowego, czy rozłąki z rodziną. Co ciekawe lęki te są odzwierciedleniem sytuacji życiowej osób migrujących.

Najczęściej wskazywano na **obawy związane z funkcjonowaniem w innym kraju** (35%), dotyczące w głównej mierze nieznajomości języka danego kraju (34%). Tym bardziej, że, o czym wspomniano we wcześniejszym podrozdziale, większość osób migrujących nie posiada znajomości języka obcego lub zna język na słabym poziomie. Jak argumentowali uczestnicy badań jakościowych znajomość języka obcego umożliwia podjęcie pracy na lepiej opłacanych, wymagających kwalifikacji stanowiskach. Ponadto pozwala na lepsze poznanie

swoich praw i generalnie ułatwia codzienne funkcjonowanie, również towarzyskie. Co więcej respondenci mieli świadomość, że niewystarczające opanowanie języka może narazić ich na śmieszność i uczynić zależnymi od innych. Jak twierdzili przedstawiciele agencji pracy, osoby starające się o wyjazd często pytają o to, czy na miejscu będą inni Polacy, a zwłaszcza ktoś, kto mógłby im pomóc w ewentualnych problemach z komunikacją w obcym języku.

Lęk przed wyjazdem do pracy za granicę wynikający z nieznajomości języka obcego zależy głównie od wieku osób emigrujących - im osoba starsza tym częściej posiada takie obawy (29% wskazań wśród osób w wieku do 29 lat i aż 41% wśród osób powyżej 46 lat). Najmniej lęków związanych z funkcjonowaniem w innym kraju, w tym z brakiem znajomości języka posiadali mieszkańcy podregionu skierniewickiego i m. Łodzi, najwięcej zaś mieszkańcy podregionu łódzkiego.

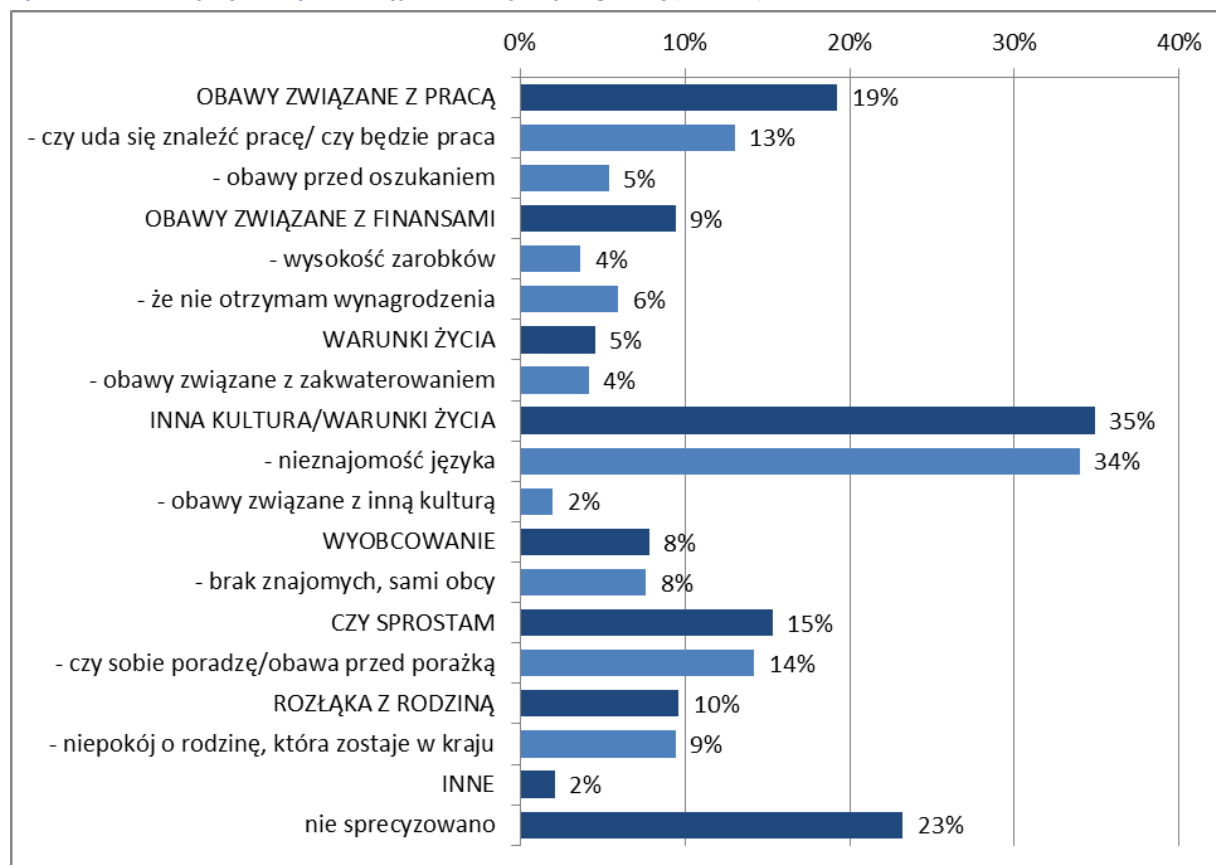
Jeżeli nie jest się Duńczykiem i nie zna się duńskiego, to tylko sprzątanie, jakieś tam ciężkie prace. W ogóle zobaczyłam, że jak zaczęłam się komunikować w języku duńskim, nie angielskim, mogłam więcej załatwić, dużo więcej i zupełnie inaczej na mnie patrzyli. Teraz już używam tego języka tak normalnie, to jest też inaczej. Nawet w „Jobnecie”, czyli Urzędzie Pracy już nie kierują mnie na sprzątanie, tak jak moją koleżankę, która nie zna duńskiego. Ją tylko na sprzątanie kierują, mnie nie. Mnie już do przedszkola, do szkoły językowej na więcej godzin. Więc to są ogromne plusy. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Szedłem ulicą i po prostu uważałem, że mi ubliżają. No i uznałem, że więcej do sklepu nie pójde, żeby mnie byle ktoś tam nie zaczepiał. Syn mówi, co ci mówili? Przepraszam, za brzydkie wyrażenie, za przeproszeniem od „ch...” mnie wyzywali. A on mówi, nie, mówili ci dzień dobry, po holendersku jest „godemorgen”, a ja nie wiedziałem. Ja nie znając języka byłem strasznie zbulwersowany, już chciałem wracać do domu, bo mówię, tu mnie zaczepiają. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Również pracownicy agencji zatrudnienia zwracali uwagę na nieznajomość języków obcych jako najczęstszą przeszkodę w rozwijaniu kariery zawodowej za granicą, przy czym odnosi się to zarówno do profesjonalistów (choć w ich przypadku nieznajomość języków obcych jest rzadsza), jak i do osób aspirujących do prac robotniczych czy opiekuńczych. Opinie te potwierdzają również wyniki badań ilościowych wśród osób pracujących zarobkowo za granicą. Obawy związane z nieznajomością języka obcego posiadają zarówno osoby z niskim wykształceniem, jak i z wysokim, a także osoby obecnie aktywne, jak i bezrobotne lub bierne zawodowo. Najmniej lęków w tym zakresie posiadają osoby uczące się i studenci.

Za granicą mamy dużo ofert pracy, jeżeli chodzi o inżynierów różnego rodzaju i jakby na to jest zapotrzebowanie. Natomiast nie mamy wielu kandydatów na te oferty pracy. Mamy nadmiar kandydatów z innych branż, chociażby budowlanej. Może i by ludzie wyjeżdżali do Niemiec, ale potrzebny jest język niemiecki. A więc ta znajomość języka blokuje jednak w dużej mierze. Nawet nie wiem czy, to nie jest najgłówniejsze wymaganie, które ogranicza ludzi. [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Rysunek 28: Obawy, lęki związane z wyjazdem do pracy za granicę (N=1007)



Jednym z istotnych lęków, jakie żywili badani były **obawy dotyczące pracy (19%) oraz finansów (9%)**. Pierwsza grupa dotyczyła częściej osób młodszych (do 29 lat) – 23%, uczących się lub studiujących (28%), a także osób z wyższym wykształceniem – 24% i mieszkańców Łodzi (29%). Z kolei obawy związane z kwestiami finansowymi dotyczyły najczęściej osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (13%) bądź średnim ogólnym (10%), również uczniów lub studentów (13%), a także rolników (18%), mieszkańców podregionu sieradzkiego (12%), piotrkowskiego (11%) i Łodzi (11%).

Oprócz kwestii związanych z uzyskaniem pracy i wysokością zarobków, szczególnie ważny dla badanych był lęk przed byciem oszukanym, czy wykorzystanym. Wielu z nich podczas badań jakościowych przytaczało historie, swoje lub znajomych, którzy wyjechawszy dowiadywali się, że obiecanej pracy nie ma, jest gorzej płatna, czy też jej warunki są zgoła inne niż oczekiwali. Jednocześnie osoby te, nie uznawały szukania pracy przez agencję zatrudnienia czy przez urzędy pracy (i sieć EURES) jako bezpieczniejszej opcji.

To znaczy ja wiem, że można przez powiatowy urząd pracy, czy przez agencję, natomiast miałam kontakt z osobami, które wyjeżdżały i większość tych wyjazdów była albo bardzo źle zorganizowana, albo wręcz na miejscu się okazywało, że jest coś zupełnie innego. Także tutaj mówię, no jednak rodzina, znajomy, to jest sprawdzone środowisko, a zwłaszcza, że rodzina krzywdy nie da zrobić. To są już sprawdzone oferty pracy i tak, jak ja pojechałam, praca czekała, wszystko było tak, jak powinno. Natomiast koleżanka pojechała gdzieś tam na truskawki, no i w ogóle okazało się, że stawka godzinowa, to jest głodówka i w ogóle... Właśnie przez urząd pracy. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Ale przez agencję, to wie pani, no moja teściowa dwa lata była i... No nikt dobrze nie wspomina pracy przez agencję, jeśli podejmował. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Brat cioteczny był w Stanach jakiś czas temu i powiedział: „Jak gdziekolwiek szukasz pracy, to nie idź do Polaków, szukasz mieszkania - nie idź do Polaków. Oni potrafią tak Polaka „wydymać” jak nikt inny”. [OSOBA PLANUJĄCA WYJAZD ZA GRANICĘ]

Do lęków dotyczących braku znajomości realiów kraju docelowego i bycia bardziej podatnym na oszustwo i wykorzystanie odwoływali się często w swoich wypowiedziach przedstawiciele agencji zatrudnienia, wskazując je jako najczęstsze u osób planujących wyjazd za granicę. W ich opinii działalność agencji powinna w dużej mierze dotyczyć właśnie pomocy w rozwiewaniu tych obaw, głównie poprzez dostarczanie informacji, źródeł, gdzie można ich szukać, czy też w miarę możliwości wsparcia na miejscu, za granicą.

To jest z jednej strony sprawa tej osoby, która wyjeżdża, że jest nieprzygotowana i może zostać oszukana, bo nie zna języka, nie zna realiów. Tutaj jest nasza rola, żeby wspierać informacją i doradztwem też te osoby, żeby się lepiej przygotowały. Żeby miały pełną świadomość, jakie na przykład podatki będą płacić, jakie mają prawa i obowiązki. Jest też aspekt rodziny, bo często z tego powodu są jakieś problemy w rodzinach, rozwody i tak dalej. Także, to wszystko zależy od sytuacji, od tego, jaką kto ma motywację i jak się przygotowuje do tego wyjazdu. [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Obawy osób wyjeżdżających za granicę do pracy związane są również z własną samooceną – czy sprostają takiemu wyzwaniu, czy sobie poradzą, czy nie poniosą porażki (15%). Lęki te nieco częściej dotyczą kobiet, niż mężczyzn oraz osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym bądź średnim, mieszkańców podregionu łódzkiego i skierniewickiego. Co ciekawe obawy o to czy sobie poradzą mają osoby emigrujące w celach zarobkowych w każdym wieku i bez względu na sytuację finansową gospodarstwa domowego. Najmniej takich obaw posiadają mieszkańcy Łodzi.

Dużą przeszkodą dla emigrantów bywa też **rozłąka z rodziną i nieumiejętność poradzenia sobie z nią (10%)**. Ze względów oczywistych częściej takie obawy posiadały kobiety, osoby w wieku 30-45 lat, będące w związkach, posiadające dzieci (im więcej dzieci, tym większe obawy związane z rozstaniem z rodziną), ale również osoby z gospodarstw o niższych dochodach – do 3 tys. zł netto miesięcznie.

Jak pokazują jakościowe wywiady indywidualne i grupowe, wielu migrantów, którzy odnieśli sukces zawodowy za granicą sprowadza do siebie rodziny. Z drugiej jednak strony mają oni obiekcje związane z nieznaną języka przez członków rodziny, koniecznością posłania dziecka do zagranicznej szkoły i obaw o jego aklimatyzację. Jednym ze sposobów radzenia sobie są zatem wyjazdy cykliczne, gdy spędzają oni trochę czasu za granicą, a potem wracają, często wymieniając się ze znajomymi albo innymi członkami rodziny, dzięki czemu nie tracą miejsca pracy. Jednak brak codziennego kontaktu z bliskimi osobami nierzadko wpływa na znaczne obniżenie komfortu pracy za granicą, czy wręcz decyzję o wcześniejszym powrocie.

Jest taka opcja - dużo osób wyjeżdża po 6 tygodni. Dwie osoby się dogadują i 6 tygodni siedzi jedna z nich w Norwegii, druga w Polsce i tak się zmieniają. Matężństwo albo koleżanki, koledzy - różnie. Wymieniają się tym mieszkaniem czyli rodziny całej nie muszą ciągnąć. [OSOBA PLANUJĄCA WYJAZD ZA GRANICĘ]

Moja siostra - nawet pojechał jej mąż. Tęsknota jej nie pozwalała zostać. Pojechała tam. Będąc u niej stwierdziłam, że ona sama nie wie, gdzie by chciała być. Tam z mężem, który jest cały czas w pracy, czy w Polsce mając kontakt z rodziną, znajomymi i z całą naszą Polską. Wyrwana z korzeniami jak drzewko stąd i nie bardzo wie co ma robić. Jeśli nie pójdzie do pracy, nie będzie miała kontaktu z ludźmi, to bycie tam jest bez sensu. A z drugiej strony młode matężństwo być oddzielnie to też nie. [OSOBA PLANUJĄCA WYJAZD ZA GRANICĘ]

Ja przez to zjechałam do kraju, bo ja się nie nadaję na rozłąki. Ja idąc do pracy, po prostu mój dzień wyglądał tak, że dzwoniłam do męża, do dzieci i szłam czterdzieści pięć minut i całe czterdzieści pięć minut płakałam. Cóрка była mała, jak się porozmawiało z dzieckiem i słyszało „mamo, kiedy przyjedziesz?” i nie ma cię przy nich, ona ci opowiada, to po prostu było coś strasznego dla mnie. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Co ciekawe obaw osób migrujących za granicę z powodów zarobkowych w ogóle nie budziły posiadane kwalifikacje, czy też doświadczenie. Jedynie 1% badanych posiadało takie lęki. Oznaczać to może z jednej strony, że praca do której aspirują emigranci za granicą jest pracą prostą, nie wymagającą specjalnych kwalifikacji, czy też doświadczenia lub z drugiej strony osoby migrujące są pewne swoich kwalifikacji i doświadczenia, zdobytego w kraju (szczególnie w przypadku osób dobrze wykształconych i doświadczonych zawodowo). Drugi argument potwierdzają opinie badanych na temat ich sytuacji bezpośrednio przed wyjazdem

za granicę, gdzie wysoko oceniali posiadane kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Być może również przewaga innych lęków, głównie natury emocjonalnej i osobistej jest tak silna, że osoby migrujące nie myślą przed wyjazdem o swoich kwalifikacjach, czy też doświadczeniu.

Tak jak różnią się od siebie motywacje, które skłaniają migrantów do decyzji o wyjeździe (lub powrocie), tak różne są osoby, które taką decyzję rozważają. Na gruncie wyników badań jakościowych, na podstawie wypowiedzi przedstawicieli agencji zatrudnienia, a także historii migracyjnych przedstawionych przez samych emigrantów, podjęto próbę stworzenia typologii grup migrantów zarobkowych. Wyróżnione zostały następujące typy emigrantów: kobiety 50+, studenci, specjaliści, absolwenci, osoby niewykwalifikowane oraz emeryci.

- ☞ **Kobiety 50+** - do tego typu migrantów należą głównie osoby pracujące jako opiekunki osób starszych. Ze względu na wiek i częsty brak doświadczenia zawodowego są w wyjątkowo trudnej sytuacji na rynku pracy. Wiele z nich ma w miarę unormowaną sytuację rodzinną, która nie stanowi przeszkody dla wyjazdu – mają dorosłe dzieci, nierzadko są wdowami lub są rozwiedzione. Ich doświadczenie zawodowe jest niewielkie, wiele z nich było bezrobotnych, zajmowało się domem, lub wykonywało zawody niewymagające kwalifikacji. Często mają doświadczenie praktyczne w opiece nad chorymi rodzicami, lub innymi członkami rodziny, które uzupełniają kursami dla opiekunek. Największym problemem dla nich jest słaba znajomość języka, którą starają się jednak pogłębić na kursach językowych. Zdaniem przedstawicieli agencji pracy dość słabo znają one realia życia za granicą, ale są zdeterminowane do wyjazdu.
- ☞ **Studenci** – osoby młode, bez doświadczenia zawodowego, lub z niewielkim doświadczeniem. Kieruje nimi przede wszystkim motywacja finansowa, jak również chęć przeżycia przygody i sprawdzenia się. Cechuje ich odwaga i inicjatywa. Nieco lepiej niż inne grupy znają języki obce, przede wszystkim angielski. Z tego powodu, jak również ze względu na większe kompetencje w zakresie poszukiwania informacji (m. in. w Internecie) mają stosunkowo dużą wiedzę o realiach życia w kraju docelowym. Wskazywano również na różnice między studentami kierunków ścisłych, którzy poszukiwali głównie pracy mogącej im dać doświadczenie w ich zawodzie, a studentami nauk humanistycznych, wykonującymi prace sezonowe i niewymagające kwalifikacji. Podkreślano również, że coraz więcej osób wyjeżdża nie tylko w wakacje, ale również na dłuższe okresy, „od sesji do sesji”.
- ☞ **Specjaliści** – przede wszystkim wykwalifikowani robotnicy posiadający odpowiednie kwalifikacje i certyfikaty, ale również przedstawiciele takich zawodów jak: lekarz, inżynier, programista itp. Zazwyczaj są to mężczyźni, w wieku od 30 do 50 lat. Zdobyli już znaczące doświadczenie zawodowe oraz uprawnienia wymagane w ich zawodach. Zwłaszcza robotnicy wykwalifikowani prowadzą często własną działalność gospodarczą, mając klientów zarówno w Polsce jak i za granicą. Ze względu na problemy ze znajomością języków obcych mają oni ograniczone możliwości poszukiwania klientów – z reguły są to inni emigranci, lub firmy, gdzie pracują Polacy. Często pracują oni za granicą okresowo, na czas wykonywania konkretnych zleceń, w międzyczasie wracając do kraju. Z drugiej strony przedstawiciele zawodów takich jak lekarze, czy inżynierowie wyjeżdżają na dłuższe kontrakty, często przeprowadzając się wraz z rodzinami. W ich wypadku znajomość języka zazwyczaj pozwala na normalne funkcjonowanie w innym kraju. Ich motywacje dotyczą w równiejszym stopniu finansów, co samorozwoju – planują wykorzystać zdobyte za granicą doświadczenie w pracy w Polsce. Emigranci należący do tego segmentu mają bardzo dobrą opinię zarówno w Polsce jak i za granicą i przedstawiani są jako najlepsi fachowcy.
- ☞ **Absolwenci** – są to osoby niedługo po ukończeniu szkoły czy studiów, mające niewielkie lub żadne doświadczenie zawodowe. Często decydują się na wyjazd po pewnym okresie bezskutecznego poszukiwania pracy. Zazwyczaj nie korzystają z usług agencji, wyjeżdżają do znajomych lub członków rodziny, którzy już pracują za granicą. Zaczynają od wykonywania prostych prac przy produkcji, czy też prac sezonowych, w czasie których próbują poprawiać znajomość języka. Ci, którzy odnoszą sukcesy wspinają się po szczeblach kariery, lub rozpoczynają pracę zgodną z ich wykształceniem. Z drugiej strony ci, którzy nie odnieśli sukcesu niejednokrotnie są sfrustrowani koniecznością wykonywania prostych, niewymagających kwalifikacji zajęć, mimo posiadania wyższego wykształcenia.
- ☞ **Osoby niewykwalifikowane** – osoby w różnym wieku, zarówno kobiety i mężczyźni, nieposiadający kwalifikacji ani doświadczenia zawodowego, często długotrwale bezrobotni. Mają problemy z obsługą komputera, nie znają języków obcych. Oferty pracy do nich skierowane głównie dotyczą prac fizycznych i sezonowych. Ten typ migrantów określany był przez przedstawicieli agencji zatrudnienia jako roszczeniowy i niezdecydowany – z jednej strony nie przyjmowali do wiadomości, że oferta pracy dla osób bez konkretnych umiejętności jest bardzo ograniczona, z drugiej często rezygnowali z wyjazdów w ostatniej chwili, nie stawiali się na rozmowy, czy też już za granicą przestawali przychodzić do pracy.

- ☞ **Emeryci** – jest to typ, który nie był wymieniany wprost przez respondentów, jednak pojawiał się w licznych historiach migracyjnych. Są to osoby starsze, które zakończyły już pracę zawodową w Polsce. Wyjeżdżają zazwyczaj na zaproszenie rodziny, która wcześniej osiedliła się za granicą i prowadzi tam firmy. Celem ich wyjazdów jest głównie pomoc przy prowadzeniu tych przedsiębiorstw, ale jednocześnie uczą się języka, wykorzystują swój pobyt za granicą do uprawiania turystyki, czy zadzierzgiwania nowych znajomości. Ze względu na to, że zatrudniają ich członkowie rodziny, zazwyczaj pracują na czarno, zadowolając się polskim ubezpieczeniem zdrowotnym (kartą EKUZ) i niskim wynagrodzeniem, tłumacząc to powinnościami wobec krewnych.

Aby w sposób bardziej precyzyjny przyjrzeć się postawom, poglądom i zachowaniom emigrantów i móc spojrzeć na nie w sposób wielowymiarowy, a ponadto przez pryzmat liczb podzielono badaną populację na segmenty. W celu utworzenia segmentacji została wykorzystana analiza czynnikowa i analiza skupień.

ANALIZA CZYNNIKOWA I ANALIZA SKUPIEŃ – NOTA METODOLOGICZNA

W analizie czynnikowej wykorzystano zestaw kilkudziesięciu stwierdzeń, które przez respondentów oceniane były na kilkupunktowej skali. Celem przeprowadzenia analizy było sprawdzenie, czy w odpowiedziach na analizowane pytania nie kryje się struktura ukryta – pewne wymiary (czynniki), których manifestacją jest właśnie odpowiedź na dane stwierdzenie. Założenie analizy czynnikowej jest bowiem takie, iż liczbę stwierdzeń można ograniczyć do kilku najważniejszych wymiarów – czynników, które wpływają na udzielane przez respondentów odpowiedzi. Odnalezione „ukryte” czynniki są jednak związane nie tylko z pytaniami, na podstawie których zostały wyodrębnione, ale wykazują związki także z innymi zmiennymi charakteryzującymi respondentów.

W drugim kroku wykorzystano analizę skupień. Dzięki niej na podstawie pewnych zmiennych, kryteriów, podzielono badanych na grupy (skupienia, segmenty, typy, klasy). Analiza skupień została przeprowadzona w oparciu o czynniki wyodrębnione w analizie czynnikowej. W efekcie otrzymano podział badanej populacji na segmenty maksymalnie podobne wewnątrz, i jednocześnie maksymalnie zróżnicowane między sobą (pod względem zmiennych wykorzystywanych do grupowania)

Do analizy czynnikowej wykorzystano dane dotyczące ogólnych poglądów na temat emigracji zarobkowej Polaków, motywów wyjazdu, oceny własnej sytuacji osobistej i zawodowej w momencie wyjazdu oraz wpływu wyjazdu na różne sfery życia.

Dane te były zbierane za pomocą czterech pytań składających się z szeregu stwierdzeń, które respondent oceniał za pomocą skali.

W efekcie zastosowania analizy czynnikowej udało się zredukować baterie kilkudziesięciu stwierdzeń do 15 następujących czynników²⁴:

POGLĄDY DOTYCZĄCE EMIGRACJI ZAROBKOWEJ – CZYNNIKI (w pytaniu 13 stwierdzeń)

- ☞ Tylko zagranica potrafi docenić polskich pracowników
- ☞ Polacy to tania siła robocza, którą można wykorzystywać
- ☞ Polacy wyjeżdżają bez przygotowania i kwalifikacji
- ☞ Polacy są świetnie przygotowani do pracy za granicą i są lepszymi pracownikami niż ich zagraniczni koledzy
- ☞ Należy zachęcać do emigracji zarobkowej

²⁴ Dokładne wyniki przeprowadzonej analizy czynnikowej znajdują się w Aneksie do raportu w podrozdziale dotyczącym wyników analizy czynnikowej.

MOTYWY WYJAZDU – CZYNNIKI (w pytaniu 12 stwierdzeń)

- ☞ Chęć rozwoju i zmiany
- ☞ Czynniki zewnętrzny - wyjeżdżał ktoś bliski, wyjazd z pracy
- ☞ Czynniki ekonomiczne

OCENA SYTUACJI W MOMENCIE WYJAZDU – CZYNNIKI (w pytaniu 13 stwierdzeń)

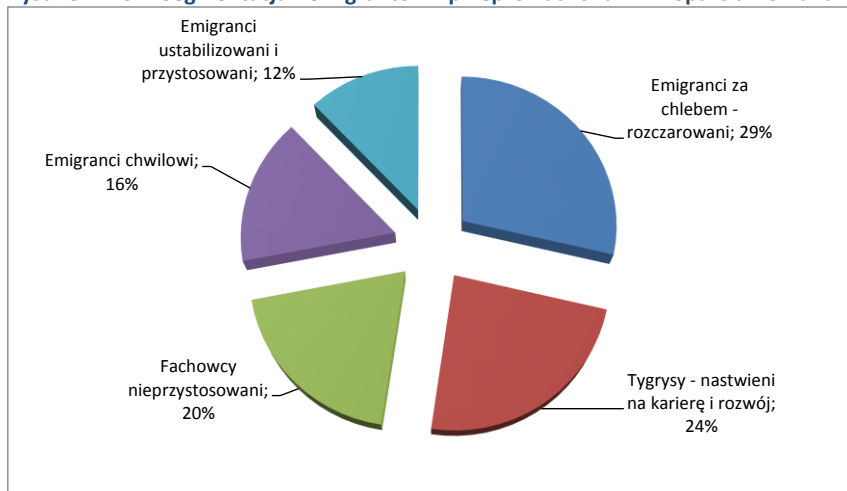
- ☞ Wysokie wykształcenie /duże umiejętności
- ☞ Ustabilizowana na wysokim poziomie sytuacja zawodowa, dobra sytuacja ekonomiczna
- ☞ Stabilizacja w życiu osobistym
- ☞ Sukcesy w życiu osobistym i zawodowym

WPŁYW EMIGRACJI – CZYNNIKI (w pytaniu 8 stwierdzeń)

- ☞ Pozytywny wpływ migracji na stan psychofizyczny (stan zdrowia, życie towarzyskie, samopoczucie psychiczne, życie osobiste)
- ☞ Pozytywny wpływ migracji na sytuację ekonomiczną
- ☞ Pozytywny wpływ na kwalifikację i możliwość znalezienia pracy po powrocie do Polski

W wyniku przeprowadzenia analizy skupień z wykorzystaniem powyżej opisanych czynników dokonano podziału badanej populacji na 5 segmentów różniących się pod względem ogólnych poglądów na wyjazdy emigracyjne Polaków, motywów wyjazdu za granicę, sytuacji osobistej i zawodowej w momencie wyjazdu, a także pod względem oceny wpływu jaki wyjazd miał na dalsze życie zarówno osobiste jak i zawodowe. W segmentach tych bez trudu możemy odnaleźć typy zdefiniowane na bazie badań jakościowych. Należy jednak podkreślić, że typologie te nie są tożsame, a przenikają się i wzajemnie nakładają

Rysunek 29: Segmentacja emigrantów przeprowadzona w oparciu o analizę czynnikową i analizę skupień



W kolejnych podrozdziałach szczegółowo omówione zostały utworzone w badaniu segmenty. Ostatni zaś podrozdział niniejszego rozdziału zawiera porównawczą ilustrację graficzną segmentów pod względem najważniejszych wymiarów.

Grupą, która w najlepszy sposób odnalazła się za granicą jest segment nazwany przez nas **Emigranci ustabilizowani i przystosowani**. Ludzie ci stanowią 12% badanej populacji. Pod względem demograficznym jest to frakcja bardzo równomierna – z jednakową częstością należą do niej zarówno kobiety jak i mężczyźni (po 12%). Pod względem wieku nieco rzadziej klasyfikują się tutaj osoby w środkowym przedziale wiekowym od 30 do 45 lat (10%) natomiast ludzie z dwóch krańcowych przedziałów – do 29 lat i powyżej 45 lat należą do niego z tą samą częstością (14%). Podobnie segment ten bardzo równomiernie rozkłada się pod względem wykształcenia – choć nieco częściej należą do niego osoby posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące. To co wyróżnia tę grupę to fakt, że częściej należą do niej osoby samotne – kawalerowie i panny (14%) lub ludzie, którzy nieudane związki mają już za sobą (16%). Wśród osób będących w związkach przedstawiciele tego segmentu stanowią 10%. Ludzie ci częściej nie posiadają dzieci (wśród ludzi nie posiadających dzieci przedstawiciele tego segmentu stanowią 16%, zaś wśród posiadających 10%).

Częściej niż w innych regionów ludzie ci rekrutują się z regionu piotrkowskiego (19% emigrantów pochodzących z tego regionu), najrzadziej zaś z regionu skierniewickiego (5% emigrantów z tego regionu). Najczęściej są to mieszkańcy małych miasteczek – do 20 tys. mieszkańców (20%), najrzadziej zaś miast największych (8%). Ludzie ci stosunkowo dużo czasu spędzili za granicą, stanowią 20% pracujących obecnie za granicą. Wśród pracujących za granicą przedstawicieli tego segmentu stosunkowo duży odsetek planuje pozostać za granicą na stałe (28% chcących pozostać za granicą to przedstawiciele tego segmentu). Natomiast przedstawiciele tej grupy stanowią niewielki odsetek użytkowników portali społecznościowych (zaledwie 13%).

Wyjazdy osób należących do tego segmentu należą do wyjazdów najdłuższych – w ciągu ostatnich 5 lat spędzili za granicą średnio 15,5 miesiąca. Krajami, do których emigrują są głównie: Niemcy (31%), Wielka Brytania (28%), Holandia (15%), Francja (8%), Norwegia (8%) oraz Włochy (7%).

Najczęściej wykonywane przez nich zawody, to zawody należące do następujących grup (zgodnie z KZiS) (wskazania co najmniej 5%):

PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	31%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	26%
PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	20%
ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	20%
ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	17%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	16%

Najbardziej popularnymi zawodami są zaś:

Robotnik budowlany	17%
Zbieracz owoców, ziół i innych roślin	16%
Kelner	11%
Opiekunka dziecięca	7%
Opiekun osoby starszej	7%
Magazynier	6%
Robotnik gospodarczy	6%
Pomoce i sprzątaczkę domowe, biurowe, hotelowe	6%
Sprzedawca	5%

Są to zdecydowani zwolennicy emigracji zarobkowej Polaków, choć jednocześnie cechuje ich bardzo realistyczne spojrzenie na Polaków za granicą. Widzą rodaków zarówno świetnie przygotowanych do pracy za granicą, lepszych niż ich zagraniczni koledzy, ale widzą także osoby bez kwalifikacji, które są zupełnie nieprzystosowane do wyjazdów i stanowią po prostu tanią siłę roboczą traktowaną bez żadnego szacunku.

Ich motyw do wyjazdu były złożone – składały się na nie zarówno chęć rozwoju i zmiany, jak i czynnik ekonomiczny. Jednak najsilniejszym motywatores w tej grupie był bez wątpienia czynnik zewnętrzny – wyjazd bliskich osób, wyjazd z pracy, czy po prostu ucieczka przed problemami osobistymi w kraju.

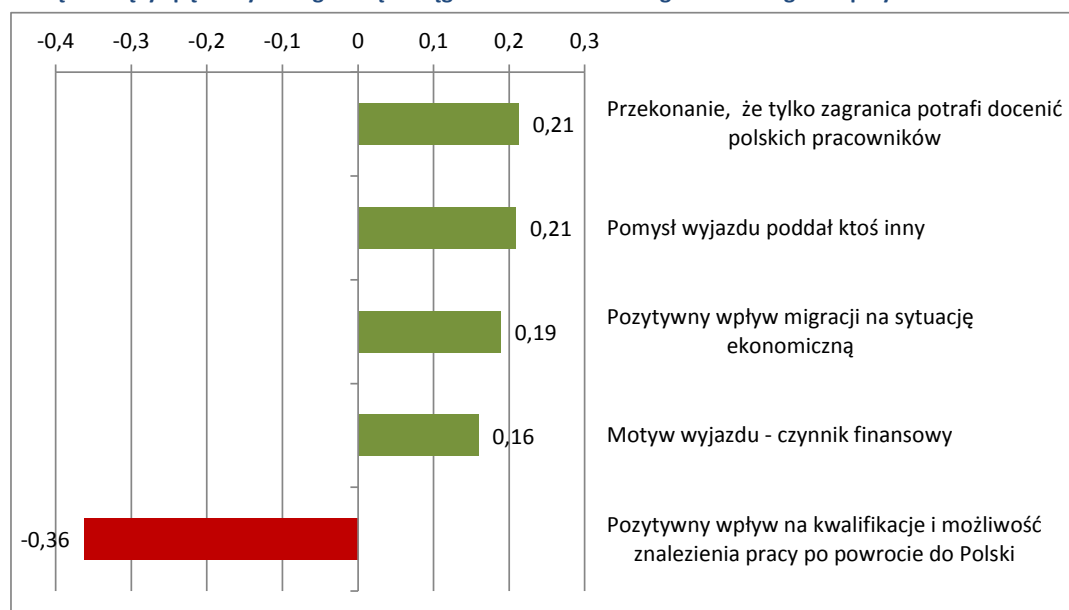
W momencie wyjazdu ludzie ci mieli nieustabilizowaną sytuację życiową – zarówno życie osobiste jak przede wszystkim życie zawodowe. Nie odnosili również sukcesów ani w sferze zawodowej, ani w sferze osobistej.

Pobyt za granicą miał w ich przypadku pozytywny wpływ na wszystkie sfery życia – zarówno sferę zawodową – wzrost kwalifikacji, wzrost szans na rynku pracy jak i ogólny pozytywny wpływ na samopoczucie, sytuację rodzinną, stan zdrowia, życie towarzyskie. Ludzie ci zdecydowanie odnaleźli się za granicą – poukładali swoje życie, poszerzyli kwalifikacje i to jest dla nich najważniejsze. Choć poprawa sytuacji finansowej jest w ich przypadku również odczuwalna to ma ona jednak dla tego segmentu znacznie mniejsze znaczenie niż pozostałe, mniej wymierne, korzyści wyniesione z wyjazdu.

Model regresji, za którego pomocą badano czynniki warunkujące długość pobytu za granicą w ciągu ostatnich pięciu lat jest w przypadku tego segmentu bardzo ubogi – ogranicza się jedynie do 5 zmiennych, z których cztery mają wpływ pozytywny – wydłużają pobyt, zaś jedynie jedna powoduje skrócenie pobytu za granicą. Czynniki, które mają wpływ na wydłużenie pobytu za granicą w tym segmencie są przede wszystkim posiadanie przekonania, że tylko zagranica potrafi docenić polskich pracowników, a także fakt, że pomysł wyjazdu poddał ktoś inny oraz pozytywny wpływ wyjazdu na sytuację ekonomiczną i powiązany z nim czynnik finansowy będący motywem wyjazdu.

Jednym, ale za to bardzo silnym, czynnikiem mającym negatywny wpływ na długość pobytu za granicą, czynnikiem przyspieszającym powrót jest przekonanie, że praca za granicą przyniosła pozytywny wpływ na wzrost kwalifikacji, a tym samym na zwiększenie szans na rynku pracy w Polsce (por. Rysunek 30).

Rysunek 30: Wyniki analizy regresji (wartości współczynnika standaryzowanego beta) – wpływ poszczególnych cech na liczbę miesięcy spędzonych za granicą w ciągu ostatnich 5 lat – Segment – Emigranci przystosowani i ustabilizowani



7.2 Tygrysy – nastawieni na karierę i rozwój

Drugim segmentem, który bardzo dobrze wykorzystał pobyt za granicą jest frakcja nazwana przez nas Tygrysy. Są to ludzie zdecydowanie nastawieni na karierę i rozwój. Frakcja ta stanowi prawie ¼ badanej populacji (24%). Segment ten nieco większy udział ma wśród mężczyzn (mężczyźni – 25%, kobiety – 23%). Częściej są to ludzie młodszy – najrzadziej przedstawiciele tej frakcji odnajdujemy w najstarszej grupie wiekowej (do 29 lat – 24%, 30-45 lat – 24%, pow. 45 lat – 20%). Częściej są to fachowcy – z wykształceniem zawodowym (zasadniczym lub średnim) lub wysokiej klasy specjaliści z wykształceniem wyższym. Najrzadziej przedstawiciele tej grupy odnajdujemy wśród osób z wykształceniem ogólnokształcącym.

Są to osoby z wysokim dochodem, najczęściej żyjące w gospodarstwach dwu-osobowych, jedynie z partnerem bądź też posiadający jedno dziecko.

Najczęściej można ich spotkać wśród mieszkańców regionów łódzkiego (28%) oraz skierniewickiego (28%), najrzadziej zaś wśród mieszkańców regionu piotrkowskiego (17%). Najczęściej pochodzą z małych miast (28%), najrzadziej zaś z miast od 50 do 200 tys. mieszkańców. Są to ludzie ze zdecydowanie najdłuższym stażem zagranicznym – w ciągu ostatnich pięciu lat przedstawiciele tego segmentu spędzili średnio 16,7 miesiąca za granicą. Wśród obecnie pracujących za granicą przedstawiciele tej grupy stanowią 25%. Stanowią oni również najsilniejszą frakcję wśród użytkowników portali społecznościowych – 32% użytkowników to przedstawiciele tego segmentu.

Główne kierunki ich wyjazdów to przede wszystkim Wielka Brytania (37%), Niemcy (28%), Holandia (18%), Irlandia (6%), a także Norwegia (5%).

W ich przypadku mamy do czynienia z dużo większą rozpiętością wykonywanych zawodów, a także z zawodami należącymi do grup zawodowych umieszczonych wyżej w hierarchii KZiS. Najczęściej wykonywane przez nich za granicą zawody należą do następujących grup zawodowych (wskazania pow. 5%):

PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	33%
ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	22%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	20%
ROBOTNICY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	20%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	8%
PRACOWNICY BIUROWI	6%

Najbardziej popularne w tej grupie zawody (wskazania pow. 5%) to:

Zbieracz owoców, ziół i innych roślin	18%
Robotnik budowlany	14%
Kelner	8%
Robotnik gospodarczy	7%
Pakowacz	5%

Są to, podobnie jak pierwszy z omawianych segmentów, zwolennicy emigracji zarobkowej Polaków. Jednak przeciwnie do Emigrantów ustabilizowanych i przystosowanych cechuje ich jednostronne spojrzenie na emigrację, spojrzenie tylko z własnej perspektywy. Swoją szansę życiową i zawodową widzą jedynie za granicą i silnie optują za opinią, że Polacy są świetnie przygotowani do pracy za granicą i są lepszymi pracownikami niż ich zagraniczni koledzy.

W ich przypadku głównym i w zasadzie jedynym czynnikiem motywującym do wyjazdu była chęć rozwoju i zmiany pomimo tego, że w momencie wyjazdu ludzie ci oceniali siebie jako osoby o ustabilizowanej pozycji zarówno w życiu osobistym jak i zawodowym. Posiadali również dobrą sytuację ekonomiczną. Wyjazd do pracy za granicą rozpatrywali w kategoriach szansy na rozwój, poprawy standardu życia, a także zdobycia satysfakcji zawodowej.

W ich przypadku emigracja zarobkowa miała zdecydowanie pozytywny wpływ na ogólny dobrostan psychiczny – najwyżżej oceniany wpływ pozytywny ze wszystkich segmentów. Wyjazd przyniósł też poprawę sytuacji

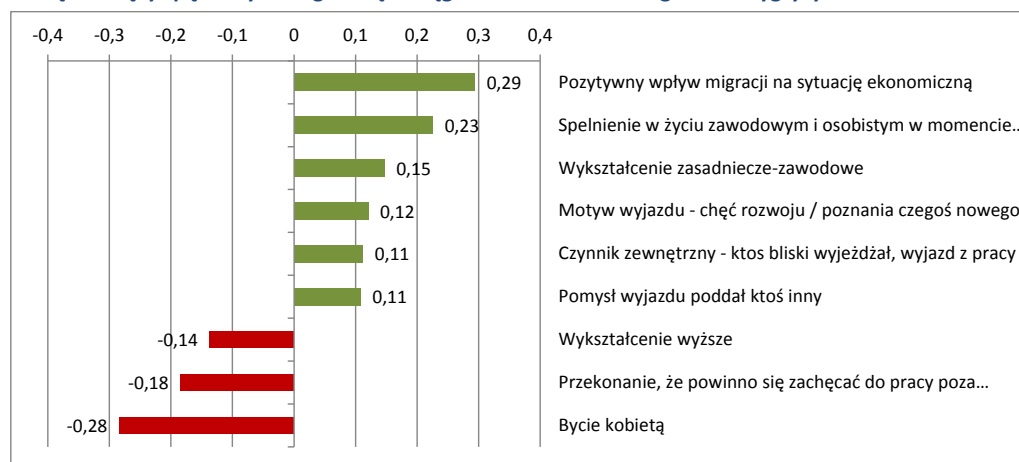
finansowej, choć było to dla nich zdecydowanie mniej istotne. Natomiast stosunkowo najmniejszy wpływ (choć również wpływ pozytywny) wyjazd miał na rozwój kwalifikacji i szans rynkowych – pamiętajmy jednak, że osoby te już w momencie wyjazdu miały ustabilizowaną i silną pozycję zawodową.

Model regresji, za którego pomocą badano czynniki warunkujące długość pobytu za granicą w ciągu ostatnich pięciu lat jest w przypadku tej grupy nieco bardziej złożony niż w przypadku segmentu omówionego powyżej. Obejmuje on 9 zmiennych, z których sześć ma wpływ pozytywny - działa na wydłużenie pobytu, zaś 3 mają wpływ negatywny powodując skrócenie pobytu.

Czynniki, które mają wpływ na wydłużenie pobytu za granicą w tym segmencie są przede wszystkim pozytywny wpływ migracji na sytuację ekonomiczną oraz spełnienie w życiu zawodowym i osobistym w momencie wyjazdu. Kolejne zmienne o działaniu pozytywnym, choć ich wpływ jest już znacznie mniejszy, to posiadanie wykształcenia zasadniczego zawodowego, fakt, że motywem wyjazdu była chęć rozwoju /poznania czegoś nowego, a także motywacja zewnętrzna – wyjazd kogoś bliskiego lub polecenie służbowe, oraz fakt, że pomysł wyjazdu nie był własnym pomysłem, a pomysłem poddanym przez kogoś innego.

W grupie tej zmienną, która w największym stopniu oddziałuje negatywnie na długość pozostawania poza granicami Polski jest fakt bycia kobietą. Kolejne dwa czynniki o działaniu negatywnym nie są już tak silne. Pojawia się tutaj posiadanie przekonania, że powinno się zachęcać do pracy poza granicami kraju, a także posiadanie wykształcenia wyższego (por. Rysunek 31).

Rysunek 31: Wyniki analizy regresji (wartości współczynnika standaryzowanego beta) – wpływ poszczególnych cech na liczbę miesięcy spędzonych za granicą w ciągu ostatnich 5 lat – Segment – Tygrysy – nastawieni na karierę i rozwój



7.3 Fachowcy nieprzystosowani

Dwa segmenty opisane powyżej to grupy czerpiące wielowymiarowe korzyści z emigracji zarobkowej. Kolejna z wyróżnionych klas odniosła z zagranicznego wyjazdu jedynie korzyści materialne, które dodatkowo okazały się bardzo drogo okupione stratami w innych sferach życia.

Jest to grupa nazwana przez nas **Fachowcy nieprzystosowani** – do których zalicza się co piąty badany (20%). Są to ludzie czerpiący z emigracji jedynie korzyści finansowe, a okupujący to dużymi (największymi ze wszystkich wyróżnionych segmentów) stratami w pozostałych wymiarach życia.

Częściej przedstawicieli tego segmentu możemy spotkać wśród mężczyzn (mężczyźni – 21%, kobiety – 18%), oraz w grupach starszych (do 29 lat – 17%, 30-45 lat - 21%, pow. 45 lat – 23%). Są to, częściej niż inni, ludzie posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe, posiadający dochód mieszczący się w górnych przedziałach skali, choć nie jest to dochód najwyższy (ten charakteryzuje segment Tygrysów). Są to osoby żyjące w związkach, w wieloosobowych rodzinach, często mających troje i więcej dzieci.

Częściej niż z innych regionów rekrutują się z regionu sieradzkiego (32%) oraz skierniewickiego (28%), najrzadziej zaś z regionów łódzkiego (13%) i miasta łodzi (11%).

Najczęściej można ich spotkać wśród mieszkańców wsi i małych miasteczek. Są to ludzie raczej krótko przebywający za granicą – średnio w ciągu ostatnich 5 lat przebywali za granicą 12,9 miesiąca. Niewielu z nich

ma ochotę zostać za granicą. Jest to grupa z bardzo małym udziałem (13%) wśród użytkowników portali społecznościowych.

Zdecydowanie najczęstszym kierunkiem wyjazdu w tej grupie są Niemcy (41%). Pozostałe kraje wskazywano znacznie rzadziej. Co najmniej 5% wskazań uzyskały tu: Wielka Brytania (24%), Holandia (13%), Irlandia (7%), Szwecja (6%) oraz Francja (5%).

Ludzie ci wykonywali za granicą (pomimo bardzo wysokiej oceny swoich kwalifikacji w momencie wyjazdu) raczej zawody z dolnych partii klasyfikacji KZiS, zawody wymagające niższych kwalifikacji, co w ich przypadku wskazuje na to, że często pracowali poniżej swoich kwalifikacji:

ROLNICY I RYBACY PRACUJĄCY NA WŁASNE POTRZEBY	37%
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	35%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	30%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	8%

Najbardziej popularne w tym segmencie zawody to:

Robotnik budowlany	35%
Zbieracz owoców, ziół i innych roślin (prace sezonowe)	19%

Są to najsilniejsi przeciwnicy emigracji zarobkowej, przyznający (zapewne na podstawie własnych doświadczeń), że Polacy bardzo często wyjeżdżają za granicę bez żadnego przygotowania. Natomiast zaciekle protestują przeciwko opinii, że Polacy stanowią tanią siłę roboczą, którą można wykorzystywać i oszukiwać (zapewne w grupie tej jest to reakcja obronna zbudowana również na podstawie własnych negatywnych doświadczeń).

Jest to grupa, która najmniej precyzyjnie uświadamia sobie motywy swojego wyjazdu. W ich przypadku na pewno nie był to motyw rozwoju kariery, czy poprawy sytuacji na rynku pracy, ale także (choć w tym przypadku zaprzeczają z mniejszą siłą) motywem wyjazdu nie były powody finansowe, czy też czynniki zewnętrzne. Pamiętajmy jednak, że motywy w badaniu relacjonowane były z pewnej perspektywy czasowej, a w kontekście bardzo negatywnych doświadczeń wyniesionych z pobytu zagranicznego przez przedstawicieli tej grupy taka postawa może być po prostu wynikiem przekonania, że żadne powody nie były warte strat jakie ponieśli w trakcie wyjazdu. Tym bardziej, że przedstawiciele tego segmentu najwyżej, na tle pozostałych wyróżnionych frakcji, oceniają swoje kwalifikacje i umiejętności w momencie wyjazdu, uznają również, że ich życie osobiste i zawodowe było spokojne i ustabilizowane, choć nie odnosili w nim spektakularnych sukcesów.

Wyjazd zagraniczny przyniósł tym osobom zdecydowaną poprawę sytuacji materialnej, ale jednocześnie miał bardzo negatywny wpływ na sytuację psychofizyczną – zdrowie, samopoczucie, życie towarzyskie oraz osobiste, a także na poczucie spełnienia (najbardziej negatywny wpływ ze wszystkich wyróżnionych segmentów). Przyniósł też regres zawodowy – miał negatywny wpływ na rozwój kwalifikacji oraz szanse na polskim rynku pracy.

W przypadku tego segmentu zbudowany model regresji wyjaśniającej długość pobytu za granicą w ciągu ostatnich 5 lat jest najbardziej rozbudowany i to w obydwu kierunkach. Buduje go 13 zmiennych – 7 o działaniu pozytywnym oraz 6 mających negatywne działanie.

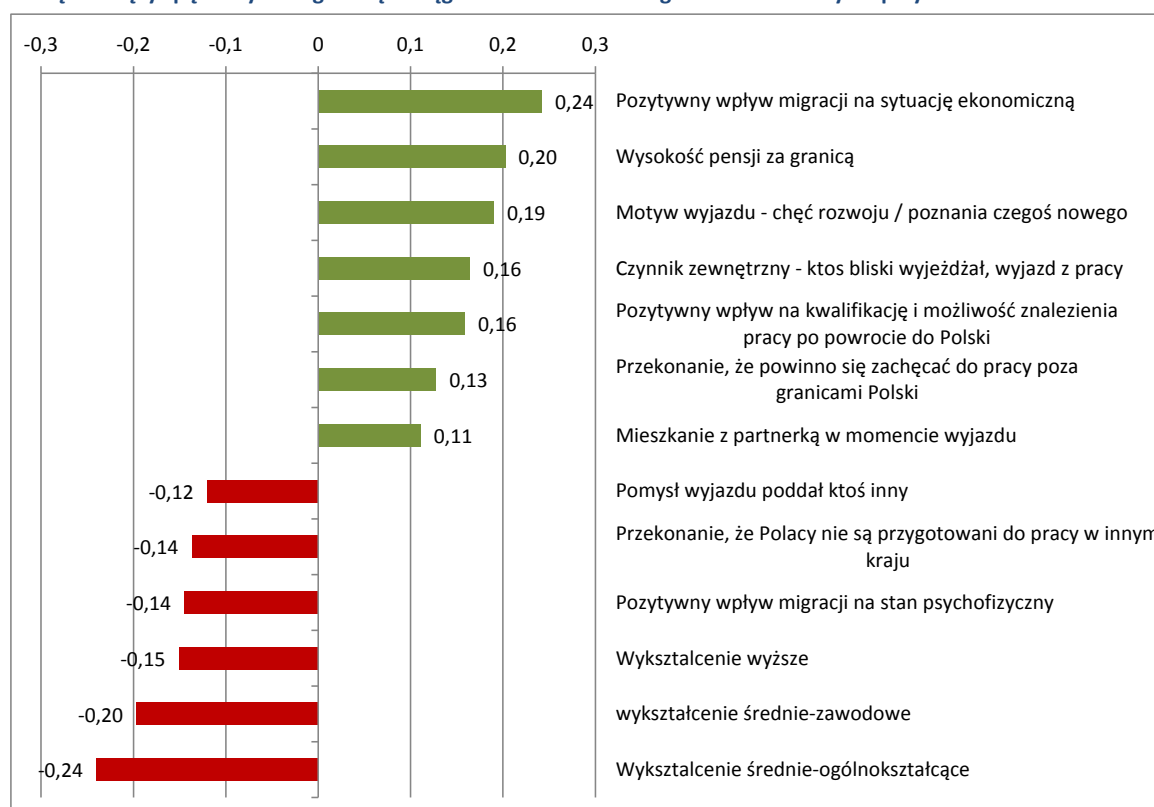
Wśród trzech czynników w największym stopniu warunkujących pozytywnie długość pobytu za granicą dwa oscylują wokół sytuacji finansowej – jest to pozytywny wpływ wyjazdu na sytuację finansową oraz wysokość zarobków za granicą Polski, zaś trzeci czynnik dotyczy nastawienia w momencie wyjazdu na rozwój i zmianę.

Kolejne zmienne wydłużające pobyt działające z podobną siłą to wpływ na wyjazd czynnika zewnętrznego – wyjazdu bliskiej osoby lub wyjazdu organizowanego w pracy oraz odczuwanie pozytywnego wpływu pobytu za granicą na wzrost kwalifikacji i zwiększenie szans na polskim rynku pracy.

Czynniki o stosunkowo najniższej sile pozytywnej to posiadanie pozytywnego nastawienia do emigracji zarobkowej – posiadanie przekonania, że powinno się zachęcać do pracy poza granicami Polski, a także w momencie wyjazdu zamieszkiwanie z partnerką.

Najsilniej negatywnie działającymi zmiennymi są w tym segmencie zmienne dotyczące wykształcenia. Najsilniej negatywnie działa posiadanie wykształcenia ogólnokształcącego, następnie średniego-zawodowego, a w dalszej kolejności wykształcenia wyższego. Wśród zmiennych negatywnie warunkujących długość pobytu na kolejnych pozycjach pod względem siły działania plasują się odczuwanie pozytywnego wpływu migracji na stan psychofizyczny, posiadanie przekonania, że Polacy nie są przygotowani do pracy w innym kraju, a także fakt, że pomysł wyjazdu był pomysłem poddanym przez kogoś innego (por. Rysunek 32).

Rysunek 32: Wyniki analizy regresji (wartości współczynnika standaryzowanego beta) – wpływ poszczególnych cech na liczbę miesięcy spędzonych za granicą w ciągu ostatnich 5 lat – Segment – Fachowcy nieprzystosowani



7.4 Emigranci za chlebem – rozzarowani

Jest to zdecydowanie najliczniejszy segment stanowiący niemal 1/3 badanej populacji (29%). Grupę tę charakteryzuje równowaga kobiet i mężczyzn. Natomiast wyraźnie są to osoby należące do wyższych przedziałów wiekowych (do 29 lat- 26%, 30-45 lat – 29%, powyżej 45 lat - 34%). Jest to, na tle segmentów pozostałych, grupa zdecydowanie najstabiliej wykształcona – jej przedstawiciele stanowią 50% emigrantów z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym. Są to w dużej mierze ludzie bezrobotni, którzy po powrocie do kraju nie poprawili swojej sytuacji zawodowej - również zasilili szeregi bezrobotnych. Są to przedstawiciele gospodarstw domowych o najniższym dochodzie. Często są to osoby rozwiedzione, a jeżeli są w związkach to raczej są przedstawicielami rodzin liczniejszych, posiadających na utrzymaniu co najmniej dwoje dzieci. Najczęściej pochodzą z miasta Łodzi (38%) lub regionu piotrkowskiego (30%), najrzadziej zaś z podregionu skierniewickiego (19%).

Najwyższy odsetek przedstawicieli tego segmentu odnotowano w przypadku emigrantów pochodzących z dużych miast (30%), najniższy zaś wśród mieszkańców małych miasteczek (18%).

Ludzie zaklasyfikowani do segmentu za granicą przebywali stosunkowo długo - w ciągu ostatnich 5 lat średnio za granicą spędzili 15,1 miesiąca. Jest to jednak wynik nieco niższy niż osiągnięty przez przedstawicieli dwóch omówionych segmentów, które wyniosły z emigracji najwięcej korzyści.

Jednak należy podkreślić, że przedstawiciele tej grupy stanowią duży odsetek obecnie przebywających za granicą (32%), a także silną frakcję wśród planujących za granicą pozostać (23%). Widać wyraźnie, że mimo rozczarowania praca za granicą często stanowi dla nich jedyną alternatywę - szansę posiadania jakiegokolwiek pracy. Grupa ta stanowi 25% użytkowników portali społecznościowych.

Segment ten cechuje największa równomierność kierunków wyjazdu. Wyjazdy do Niemiec i Wielkiej Brytanii pojawiają się tutaj z tą samą częstością (Niemcy - 29%, Wielka Brytania -27%). Powyżej 5% wskazań uzyskała jeszcze Holandia (17%) oraz Irlandia (7%).

Jest to segment bardzo niejednorodny pod względem wykonywanego za granicą zawodu. W puli wykonywanych zawodów znajdują się w tym przypadku zarówno zawody z dolnych partii Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (zawody nie wymagające wysokich kwalifikacji) jak również bardziej specjalistyczne zawody z partii wyższych. Grupy zawodów, które uzyskały w przypadku tego segmentu najwyższy odsetek wskazań to:

PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	38%
ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	25%
ROBOTNICY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	17%
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	15%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	14%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	13%

Najbardziej popularne w tym segmencie zawody to:

Zbieracz owoców, ziół i innych roślin	22%
Robotnik budowlany	15%
Sprzątaczką biurową	9%
Opiekun osoby starszej	8%
Kelner	5%

Są to ludzie przeciwni emigracji zarobkowej Polaków uważający w sposób jednoznaczny, że Polacy to tania siła robocza, którą można wykorzystywać. Mają poczucie niższości w stosunku do swoich zagranicznych kolegów.

Jednocześnie są realistami w ocenie swojego wykształcenia i kwalifikacji – jest to segment najbardziej w tym aspekcie krytyczny.

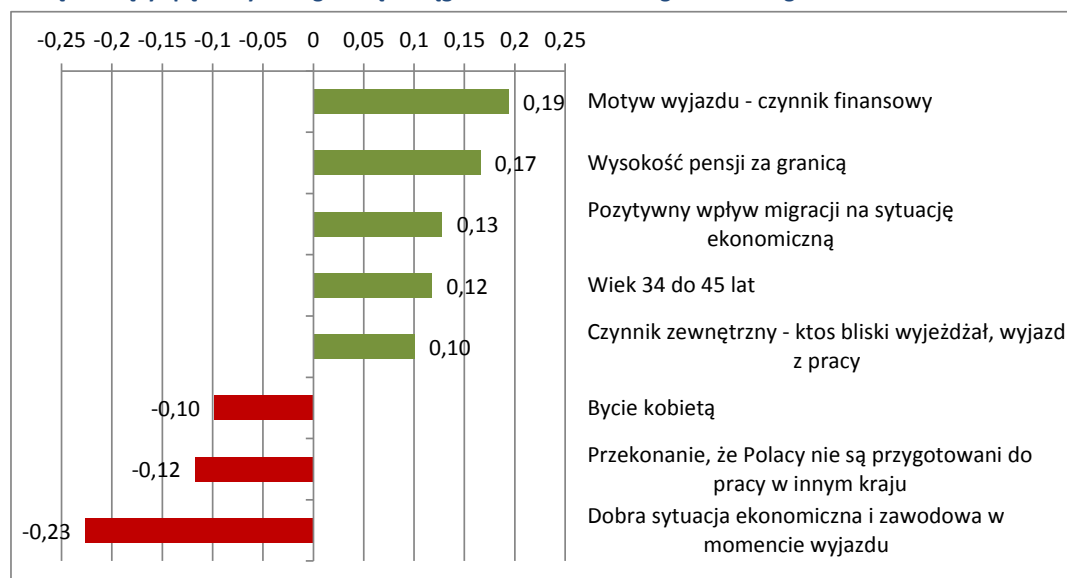
W ich przypadku jedynym motywem wyjazdu był motyw finansowy. Natomiast sam wyjazd przyniósł straty i rozczarowanie na wszystkich polach. Emigracja w ich przypadku miała negatywny wpływ na stan psychofizyczny, na życie i samopoczucie tych ludzi, a także na szanse na rynku pracy w Polsce (wykonywana za granicą praca była często pracą wymagającą niskich kwalifikacji, nie przynoszącą rozwoju). Dodatkowo praca za granicą przyniosła też rozczarowanie w materii finansowej.

W przypadku tego segmentu zbudowany model regresji wyjaśniającej długość pobytu za granicą w ciągu ostatnich 5 lat jest modelem stosunkowo mało rozbudowanym i dodatkowo raczej jednowymiarowym. Wśród pięciu czynników warunkujących pozytywnie długość pobytu za granicą trzy działające najsilniej dotyczą sytuacji finansowej. Są to: motyw finansowy wyjazdu, wysokość pensji za granicą oraz odczuwalny pozytywny wpływ migracji na sytuację ekonomiczną.

Kolejne dwie zmienne działające w sposób pozytywny to bycie w wieku od 34 do 45 lat oraz fakt, że motywatorem wyjazdu był czynnik zewnętrzny.

Czynnikiem o najsilniejszym działaniu negatywnym jest również czynnik finansowy - bycie w dobrej sytuacji ekonomicznej i zawodowej w momencie wyjazdu. Siła dwóch pozostałych czynników negatywnych jest już znacznie mniejsza. Są to przekonanie, że Polacy nie są przygotowani do pracy w innym kraju, a także bycie kobietą (por. Rysunek 33).

Rysunek 33: Wyniki analizy regresji (wartości współczynnika standaryzowanego beta) – wpływ poszczególnych cech na liczbę miesięcy spędzonych za granicą w ciągu ostatnich 5 lat – Segment – Emigranci za chlebem – rozczarowani



7.5 Emigranci chwilowi

Emigranci chwilowi to jeden z najmniej licznych segmentów – stanowi 16% badanej populacji. Jest to jedyna wyróżniona frakcja z przewagą kobiet. Jest to segment ludzi młodych (do 29lat – 19%, 30-45 lat – 15%, powyżej 46 lat – 10%).

Jest to klasa ludzi najlepiej wykształconych – wśród emigrantów z wykształceniem wyższym przedstawiciele tego segmentu stanowią 31%. Częściej są to osoby samotne – nie będące jeszcze w związkach, które nie założyły jeszcze rodzin.

Ludzie ci najczęściej rekrutują się spośród mieszkańców regionów łódzkiego (19%) oraz skierniewickiego (19%), najrzadziej zaś z podregionu sieradzkiego (11%). Częściej są to mieszkańcy dużych i średnich miast.

Są to osoby, na tle pozostałych segmentów, posiadające zdecydowanie najkrótszy staż zagraniczny – średnia liczba miesięcy spędzonych za granicą w ciągu ostatnich 5 lat to w przypadku tego segmentu 11,4 miesiąca.

Bardzo niewielki odsetek z nich pracuje obecnie za granicą, również bardzo niewielki odsetek planuje za granicą pozostać. Wśród użytkowników portali społecznościowych przedstawiciele tego segmentu stanowią 16%.

Głównym kierunkiem wyjazdów tych osób jest Wielka Brytania (29%) i nieco rzadziej Niemcy (24%). Wśród krajów pobytu zarobkowego wymieniano w tej grupie także (wskazania co najmniej 5%): Holandię (12%), Irlandię (6%), USA (6%) oraz Włochy (5%).

Ludzie ci podczas pracy za granicą zajmowali zarówno stanowiska z dolnych (wymagające niskich kwalifikacji) jak i środkowych partii (wymagające nieco wyższych kwalifikacji) Klasyfikacji Zawodów i Specjalności:

ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	30%
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	17%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	17%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	17%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	16%

Jednak i w tej, najbardziej wykształconej, grupie emigrantów wśród wykonywanych zawodów dominowały zawody nie wymagające wysokich kwalifikacji:

Zbieracz owoców, ziół i innych roślin	19%
Robotnik budowlany	18%
Sprzątaczką biurową	9%
Opiekun osoby starszej	9%
Opiekunka dziecięca	6%
Robotnik gospodarczy	5%
Kucharz	5%

Są to osoby mające raczej obojętny stosunek do emigracji zarobkowej – ani nie są jej zwolennikami, ani też nie są jej przeciwni. Natomiast zdecydowanie sprzeciwiają się opinii, że tylko zagranica potrafi docenić polskich pracowników. Ludzie ci widzą swoją szansę zawodową na rynku pracy w Polsce, a wyjazd zagraniczny traktują jako pewnego rodzaju doświadczenie, przede wszystkim życiowe.

Jest to grupa, która przy wyjeździe w ogóle nie brała pod uwagę motywów finansowych. Kierowała nimi raczej chęć zdobycia nowych doświadczeń życiowych, poszerzenia horyzontów, chęć zmiany. W ich przypadku dużą rolę odgrywał także fakt, że za granicę wyjeżdżała ich bliska osoba.

Są to ludzie bardzo pozytywnie oceniający swoje umiejętności i kwalifikacje w momencie wyjazdu, podkreślający swoje sukcesy zarówno w życiu osobistym jak i zawodowym. Natomiast nie są to ludzie o ustabilizowanej sytuacji zawodowej i życiowej – są na starcie, dokonują jeszcze wyborów, poszukują i poznają.

Rozpatrując korzyści wynikające z wyjazdu są raczej umiarkowani w ocenach. Przyznają, że w nieznanym stopniu praca za granicą miała pozytywny wpływ ogólnie na ich życie, a także na rozwój kwalifikacji, umiejętności i tym samym na wzrost szans na rynku pracy w Polsce. Natomiast zdecydowanie nie dostrzegają korzyści finansowych (ale i nie takie były ich motywy przy wyjeździe).

W przypadku tego segmentu zbudowany model regresji wyjaśniającej długość pobytu za granicą w ciągu ostatnich 5 lat jest modelem rozbudowanym i wielowymiarowym. W grupie tej zidentyfikowano aż 8 różnych czynników warunkujących w sposób pozytywny długość pobytu zagranicznego w ciągu ostatnich pięciu lat.

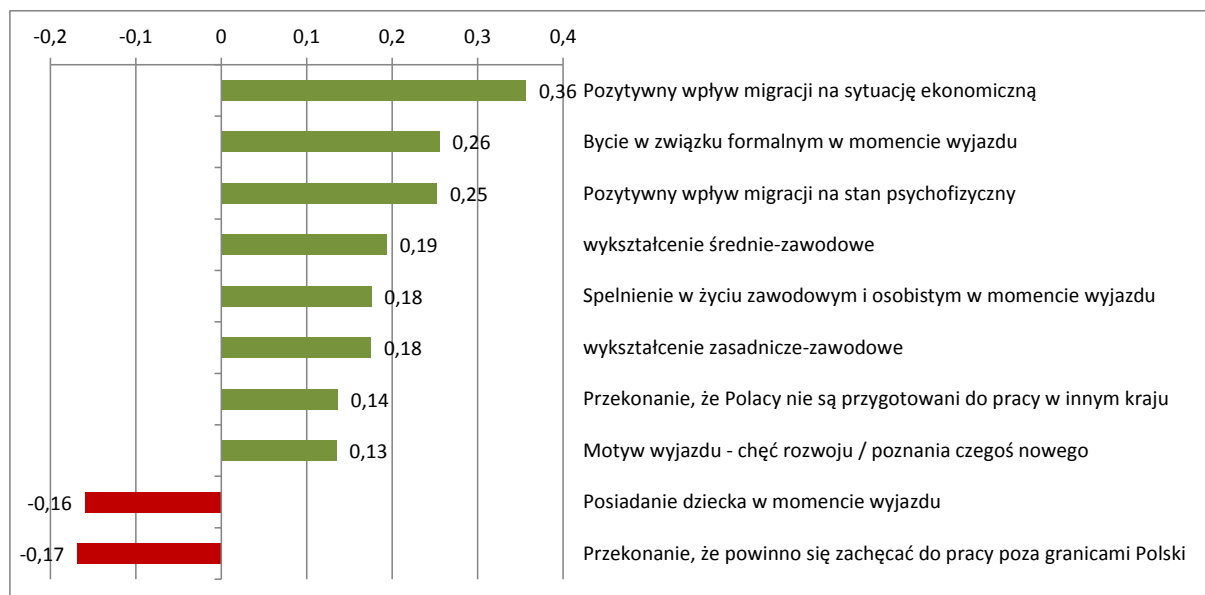
Pomimo faktu, że czynniki finansowe nie były powszechnym motywem wyjazdu w tej grupie, to jednak właśnie pozytywny wpływ wyjazdu na sytuację ekonomiczną jest czynnikiem najsilniej wpływającym na długość pobytu. Kolejne dwa czynniki, których działanie jest nieco słabsze to bycie w związku formalnym w momencie wyjazdu (czyli stosunkowo rzadka w tym segmencie uregulowana sytuacja osobista) oraz ogólny pozytywny wpływ migracji na różne aspekty życia.

Kolejną grupą czynników o podobnym pozytywnym działaniu stanowią: posiadanie wykształcenia średniego zawodowego, spełnienie w życiu zawodowym i osobistym w momencie wyjazdu oraz posiadanie wykształcenia zasadniczego zawodowego.

Dwa czynniki o najmniejszym działaniu pozytywnym mające jednak wpływ na wydłużenie pobytu to: przekonanie, że Polacy nie są przygotowani do pracy w innym kraju oraz fakt, że motywem wyjazdu była chęć rozwoju i zdobycie nowych doświadczeń.

W przypadku tego segmentu zidentyfikowano jedynie dwa czynniki mające negatywny wpływ na długość pozostawania za granicą. Oba te czynniki działają z podobną siłą. Są to: posiadanie przekonania, że powinno się zachęcać do pracy poza granicami Polski, a także posiadanie dziecka w momencie wyjazdu (por. Rysunek 34).

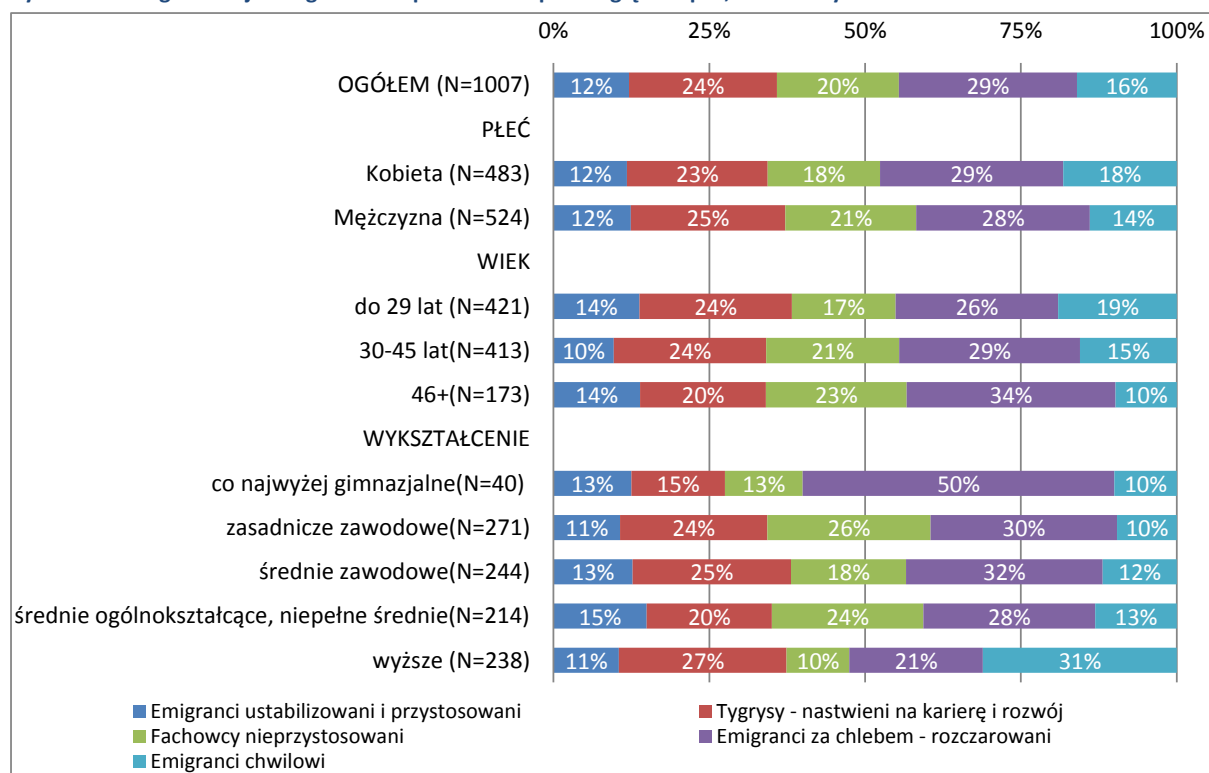
Rysunek 34: Wyniki analizy regresji (wartości współczynnika standaryzowanego beta) – wpływ poszczególnych cech na liczbę miesięcy spędzonych za granicą w ciągu ostatnich 5 lat – Segment – Emigranci chwilowi



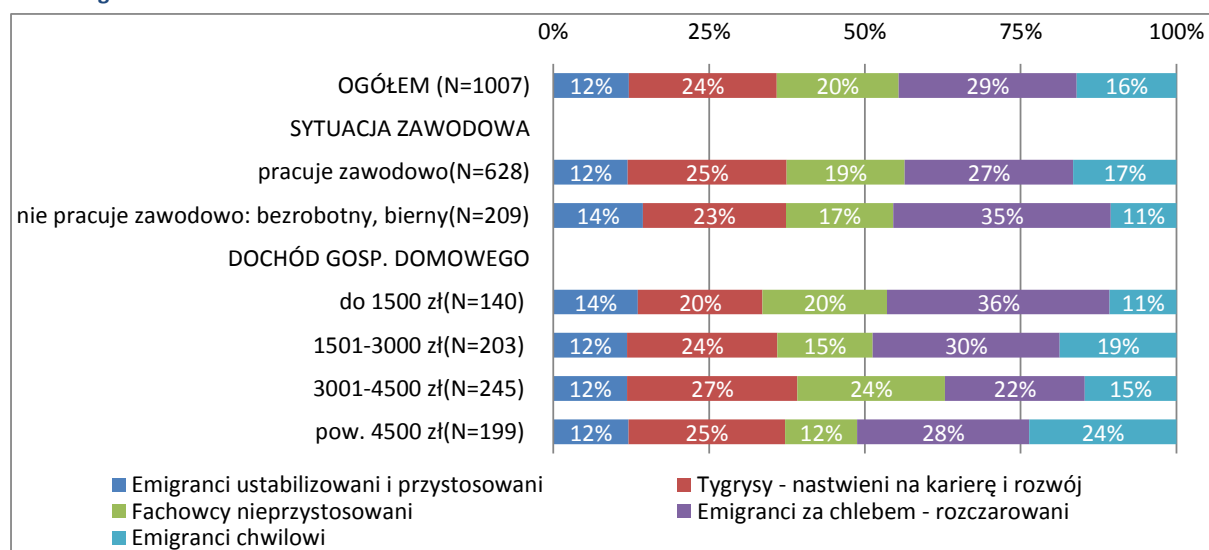
7.6 Segmentacja respondentów – porównanie - ilustracja graficzna

W niniejszym podrozdziale przedstawiamy ilustrację graficzną prawidłowości zidentyfikowanych na etapie analizy segmentacyjnej. Rysunki przedstawiają porównawczą charakterystykę segmentów pod względem kluczowych z punktu widzenia tematu badania zmiennych. Czytelnik odnajdzie na nich prawidłowości opisane powyżej, przy szczegółowym omówieniu poszczególnych segmentów.

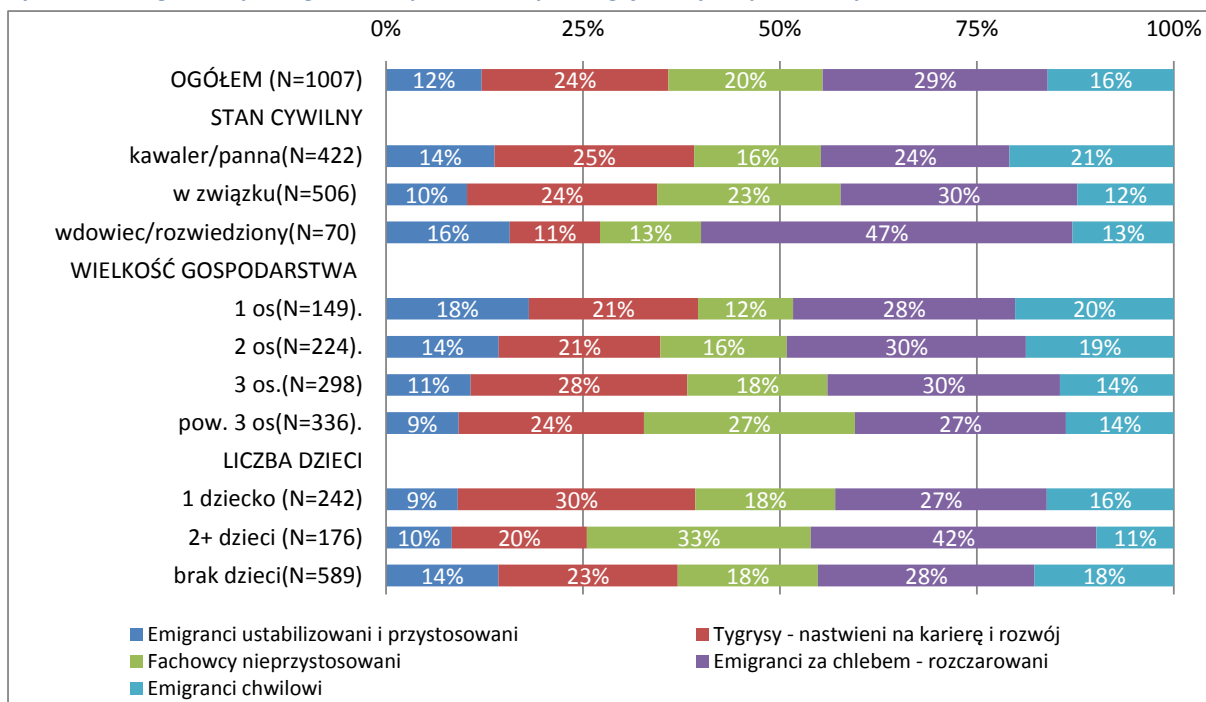
Rysunek 35: Segmentacja emigrantów – porównanie pod względem płci, wieku i wykształcenia



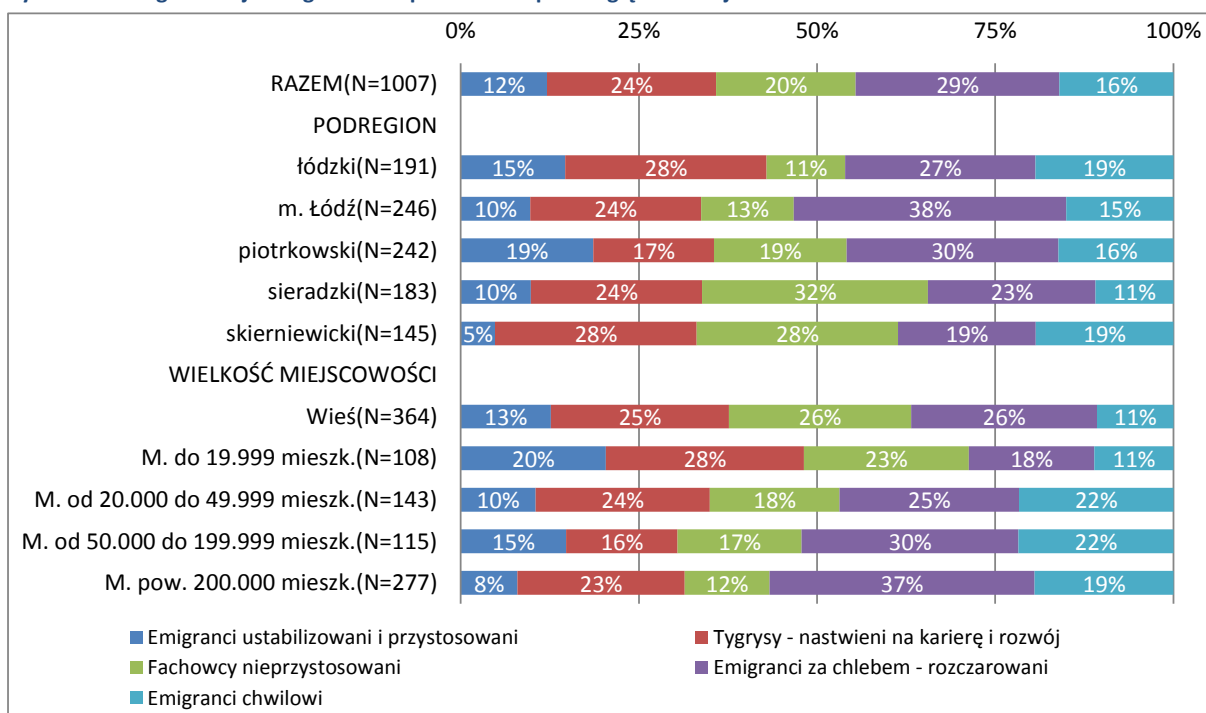
Rysunek 36: Segmentacja emigrantów – porównanie pod względem sytuacji zawodowej i dochodu gospodarstwa domowego



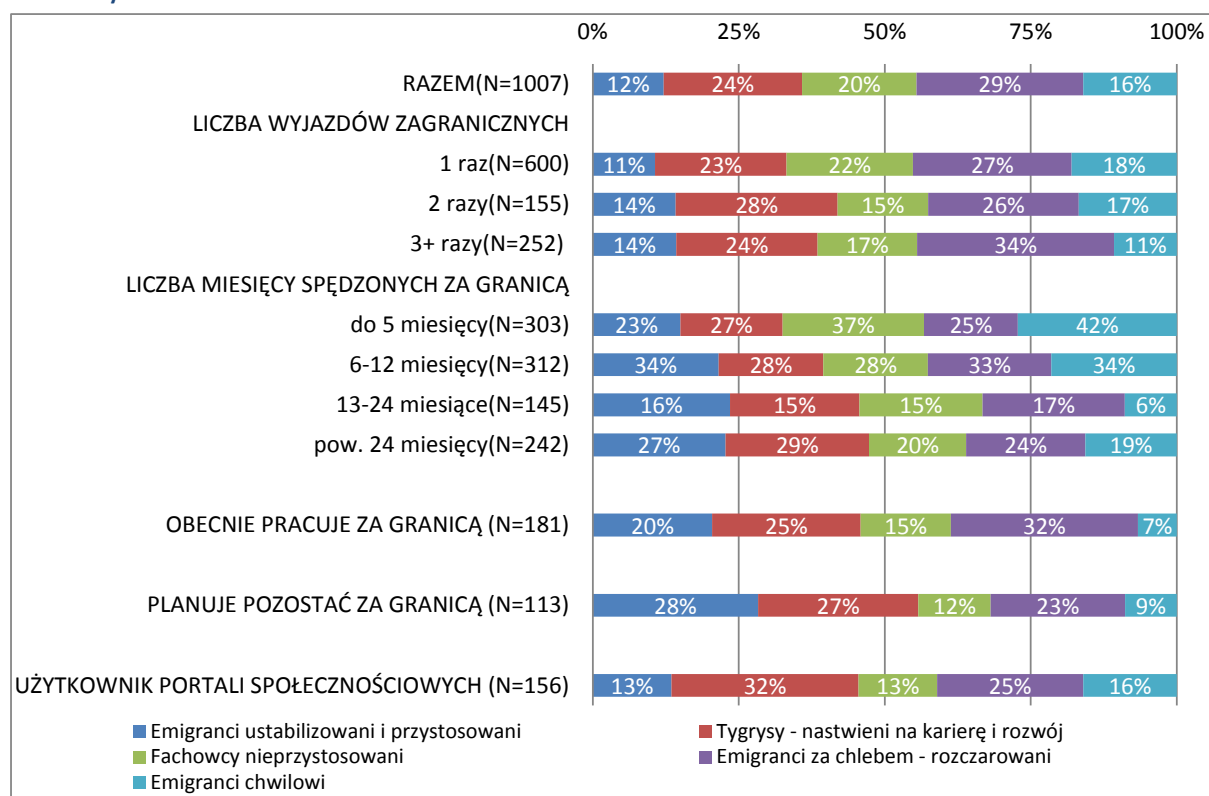
Rysunek 37: Segmentacja emigrantów – porównanie pod względem sytuacji rodzinnej



Rysunek 38: Segmentacja emigrantów – porównanie pod względem miejsca zamieszkania



Rysunek 39: Segmentacja emigrantów – porównanie pod względem podstawowej charakterystyki wyjazdów zarobkowych



Rysunek 40: Segmentacja emigrantów – porównanie pod względem liczby miesięcy spędzonych za granicą w ciągu ostatnich 5 lat

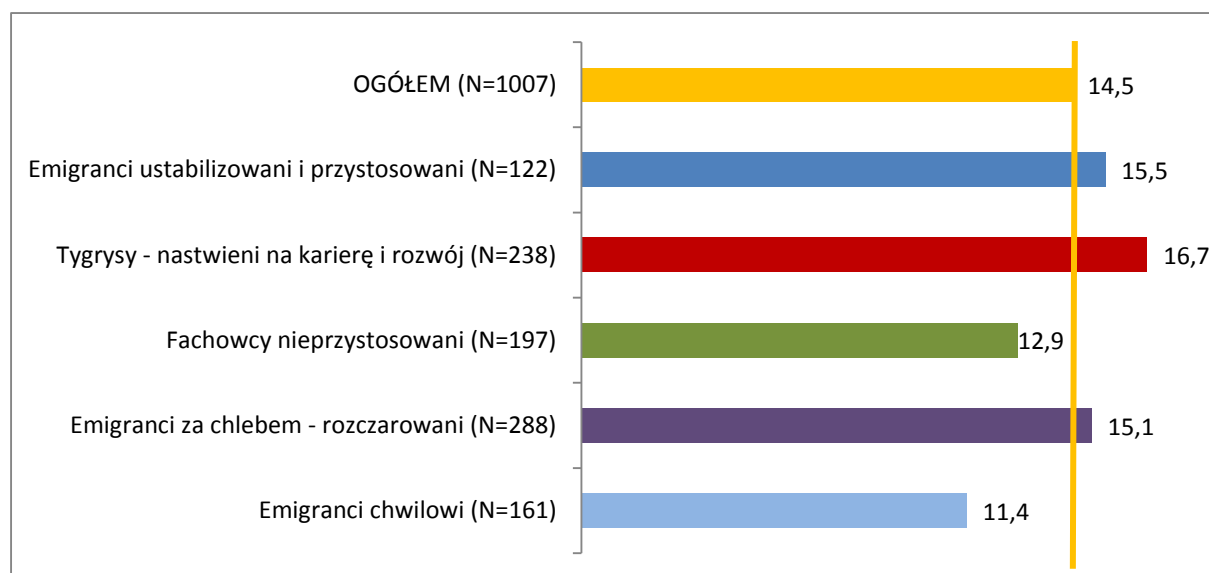


Tabela 11: Segmentacja emigrantów – porównanie pod względem kierunków wyjazdu (kolorem zaznaczono te kraje, do których przedstawiciele danego segmentu wyjeżdżali częściej niż w całej badanej populacji)

	OGÓŁEM (N=1007)	Emigranci ustabilizow ani i przystosow ani (N=122)	Tygrysy - nastwieni na karierę i rozwój (N=238)	Fachowcy nieprzystos owani (N=197)	Emigranci za chlebem - rozczarowa ni (N=288)	Emigranci chwilowi (N=161)
Niemcy	31%	31%	28%	41%	24%	29%
Wielka Brytania	29%	28%	37%	24%	29%	27%
Holandia	15%	15%	18%	13%	12%	17%
Irlandia	6%	6%	6%	7%	6%	7%
Norwegia	5%	8%	5%	4%	3%	4%
Francja	4%	8%	3%	5%	3%	4%
Włochy	4%	7%	3%	4%	5%	3%
Szwecja	4%	4%	2%	6%	4%	4%
Hiszpania	3%	6%	2%	3%	4%	1%
USA	2%	2%	1%	1%	6%	1%

Tabela 12: Segmentacja emigrantów – porównanie pod względem wykonywanych za granicą zawodów – z wykorzystaniem KZIS (kolorem zaznaczono te grupy zawodów/zawody, które przez dany segment były wykonywane częściej niż ogółem)

	OGÓŁEM (N=1007)	Emigranci ustabilizowani i przytłoczeni (N=122)	Tygrysy - nastwieni na karierę i rozwój (N=238)	Fachowcy nieprzytłoczeni (N=197)	Emigranci za chlebem - rozczarowani (N=288)	Emigranci chwilowi (N=161)
DUŻE GRUPY ZAWODOWE						
[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	31%	31%	33%	30%	38%	16%
[600000] ROLNICY, OGRODNIICY, LEŚNICY I RYBACY	25%	26%	22%	9%	25%	30%
[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	18%	17%	20%	8%	14%	17%
[700000] ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚNICY	15%	16%	17%	35%	15%	17%
[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	12%	12%	8%	4%	13%	17%
[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	6%	7%	8%	4%	6%	2%
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	4%	6%	6%	2%	2%	1%
KODY DWUCYFROWE						
[630000] - ROLNICY I RYBACY POTRZEBY	22%	20%	18%	37%	22%	25%
[930000] - ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORTIE	17%	17%	20%	22%	17%	6%
[510000] - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	16%	16%	17%	8%	13%	16%
[910000] - POMOC DOMOWE I SPRZĄTAČKI	7%	7%	5%	4%	11%	13%
[340000] - ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY	7%	7%	5%	2%	8%	7%
[710000] - ROBOTNICZY BUDOWLANI I POKREWNI	6%	7%	8%	1%	6%	7%
[960000] - ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	5%	7%	9%	15%	7%	5%
[320000] - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	5%	6%	2%	1%	4%	4%
[830000] - KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	4%	5%	5%	2%	4%	2%
ZAWODY						
[634002] --- Zbieracz owoców, ziół i innych roślin	22%	20%	18%	19%	22%	19%
[931301] --- Robotnik budowlany	14%	16%	14%	35%	15%	18%
[513101] --- Kelnier	8%	11%	8%	4%	5%	2%
[341202] --- Opiekun osoby starszej	5%	7%	3%	3%	8%	9%
[911207] --- Sprzątačka biurowa	5%	6%	3%	3%	9%	9%
[325905] --- Opiekunka dziecka	5%	6%	2%	0%	4%	6%
[515303] --- Robotnik gospodarzy	4%	6%	7%	4%	4%	5%

Tabela 13: Segmentacja emigrantów – waga poszczególnych czynników w tworzeniu segmentów (wyniki analizy skupień) (natężenie kolorów od żółtego do czerwonego (kolorów ciepłych) wskazuje na większy dodatni wpływ danego czynnika na kompozycję segmentu, natężenie kolorów od jasnego zielonego po ciemny niebieski (kolorów zimnych) wskazuje na większy ujemny wpływ danego czynnika na kompozycję segmentu)

		Tygrysy -			Emigranci	
		Emigranci za chlebem	Emigranci za karierę i rozwój	Emigranci na Fachowcy i nieprzystosowani	Emigranci chwilowi	Emigranci niestabilizowani i przystosowani
O3	tylko zagranica potrafi docenić pracowników Polskich	-0,01	0,60	0,05	-0,76	-0,21
O3	Polacy to tania siła robocza, którą można wykorzystywać	0,34	-0,04	-0,61	0,07	0,18
O3	Polacy wyjeżdżają bez przygotowania i kwalifikacji	-0,09	-0,24	0,33	-0,14	0,33
O3	Polacy są świetnie przygotowani do pracy za granicą i są lepszymi pracownikami niż ich zagraniczni koledzy	-0,28	0,28	0,04	-0,14	0,25
O3	Należy zachęcać do emigracji zarobkowej	-0,35	0,40	-0,48	0,04	0,77
M2	Chęć rozwoju i zmiany	-0,34	0,71	-0,96	0,31	0,54
M2	Czynnik zewnętrzny	-0,05	-0,60	-0,30	0,38	1,27
M2	Czynnik ekonomiczny - poprawa sytuacji finansowej i znalezienie pracy	0,57	0,09	-0,22	-1,31	0,56
M5	Wysokie wykształcenie / duże umiejętności	-0,83	-0,14	0,79	0,68	0,07
M5	Ustabilizowana na wysokim poziomie sytuacja zawodowa, dobra sytuacja ekonomiczna	-0,07	0,41	0,25	0,11	-1,19
M5	Stabilizacja w życiu osobistym	0,13	0,10	0,04	-0,15	-0,36
M5	Sukcesy w życiu osobistym i zawodowym	-0,10	0,25	-0,32	0,37	-0,22
K3	Pozytywny wpływ migracji na stan psychofizyczny	-0,36	0,64	-0,66	0,16	0,44
K3	Pozytywny wpływ migracji na sytuację ekonomiczną	-0,31	0,31	0,57	-0,71	0,12
k3	Pozytywny wpływ na kwalifikację i możliwość znalezienia pracy po powrocie do Polski	-0,14	0,18	-0,45	0,22	0,43

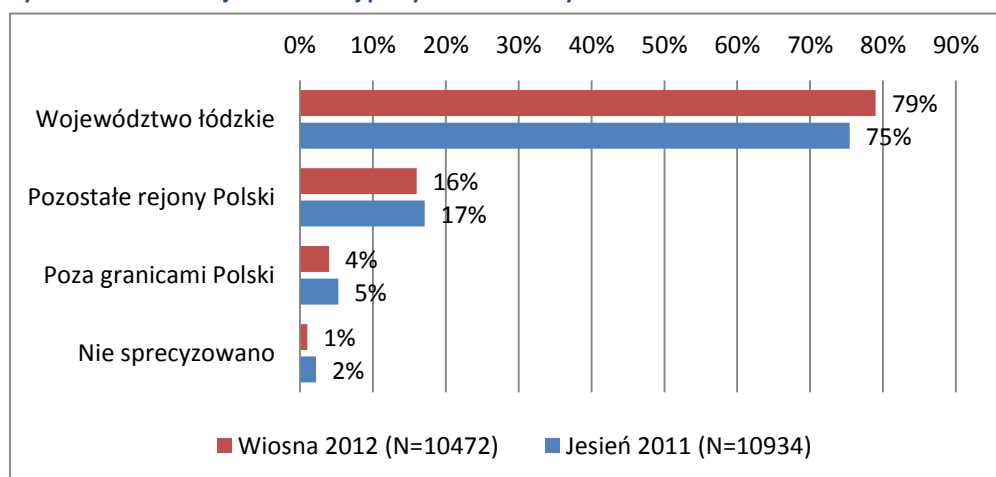
8.1 Oferty pracy dostępne dla mieszkańców województwa łódzkiego w internecie

Możliwości jakie stwarza rynek pracy (zarówno rynek polski jak i rynek zagraniczny) mieszkańcom województwa łódzkiego można zdiagnozować analizując oferty pracy zamieszczone na ogólnopolskich i łódzkich portalach internetowych sprofilowane przez ogłoszeniodawcę jako oferty odnoszące się do województwa łódzkiego²⁵.

Przeprowadzone analizy pokazały, że wybór przy przeglądaniu ofert określonego województwa nie oznacza wcale, że proponowana praca rzeczywiście zlokalizowana jest w danym województwie, a co więcej nie determinuje faktu, że praca ta w ogóle zlokalizowana jest na terenie Polski.

Jak pokazuje Rysunek 41 ponad ¾ (79%) analizowanych ofert odnosiło się do pracy w województwie łódzkim. Pracę w pozostałych rejonach Polski oferowało 16%, zaś poza granicami kraju – 4% analizowanych ofert.

Rysunek 41. Lokalizacja oferowanej pracy w analizowanych ofertach. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie.



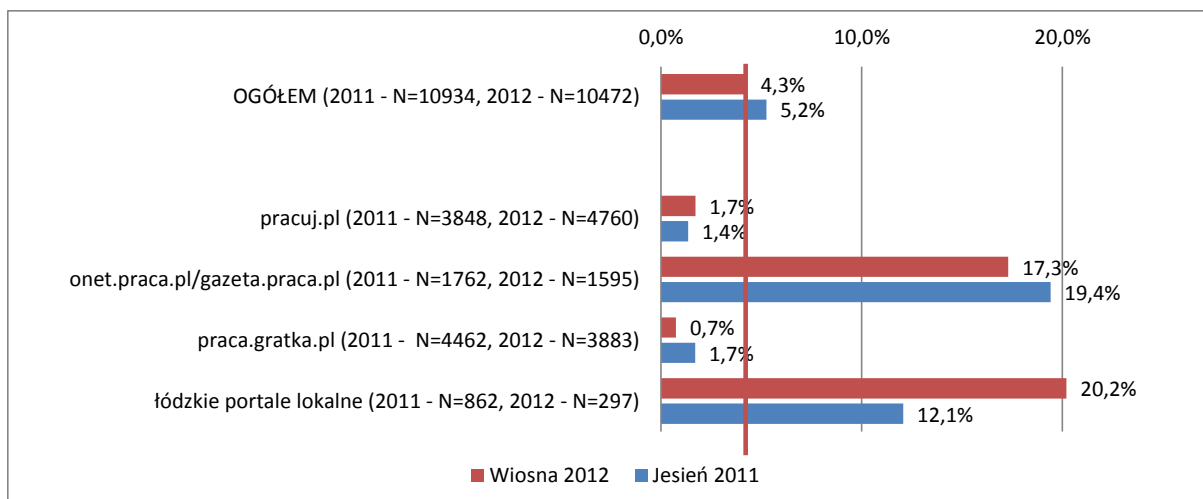
Podobnie jak w pomiarze poprzednim (jesień 2011), praca za granicą oferowana była najczęściej w ramach połączonego portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (17,3% ofert tego portalu) oraz w ramach łódzkich portali lokalnych (20,2% ofert tych portali). Na pozostałych portalach takie oferty zdarzały się znacznie rzadziej. Należy zwrócić uwagę, że o ile w przypadku połączonego portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl na przestrzeni dzielącej dwa ostatnie pomiary obserwujemy nieznaczny spadek odsetka ofert proponujących pracę poza granicami Polski (spadek o 2 punkty procentowe), o tyle w przypadku łódzkich portali lokalnych zaobserwowano wyraźną tendencję przeciwną – odsetek ofert proponujących pracę poza granicami Polski wzrósł z 12,1% do 20,2% (por. Rysunek 42).

Oferty pracy zlokalizowanej poza granicami Polski, podobnie jak w roku 2011, dotyczyły najczęściej robotników przemysłowych i rzemieślników (12%, spadek z 15,3% w roku 2011), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (10,6%, wzrost z 8,8% w roku 2011) oraz pracowników przy pracach prostych (6,2%).

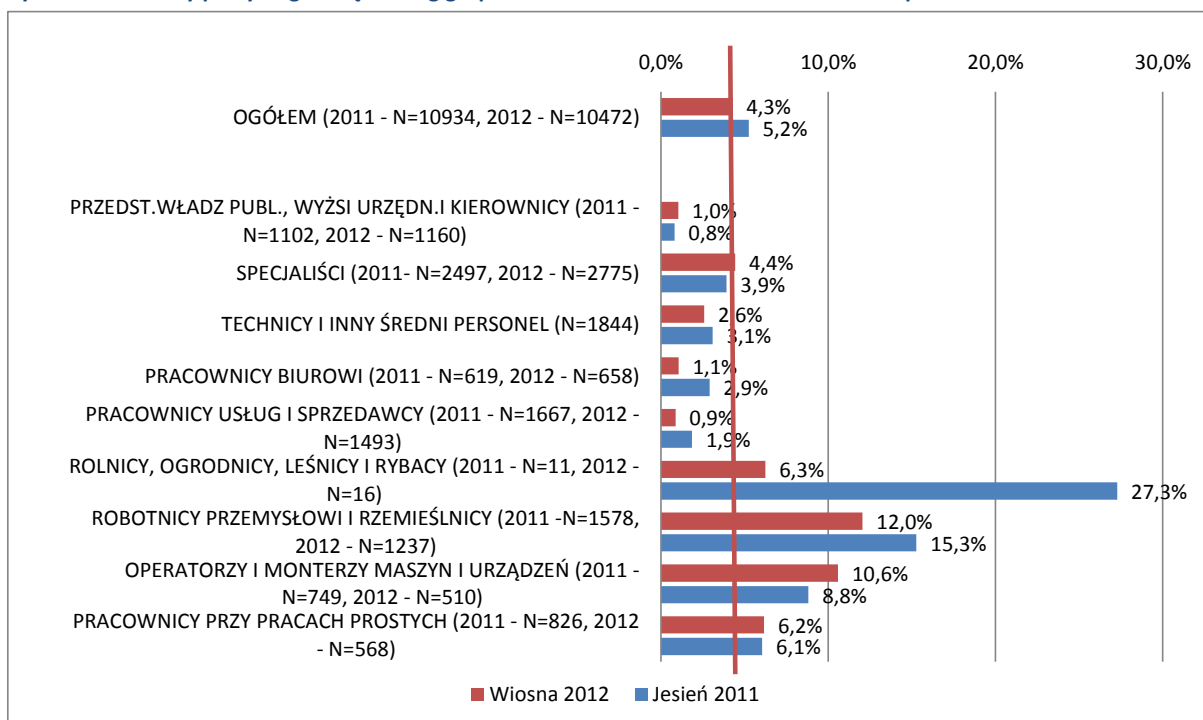
Najrzadziej oferty pracy za granicą dotyczyły pracowników biurowych oraz pracowników usług i sprzedawców (por. Rysunek 43)).

²⁵ Badanie przeprowadzone przez Laboratorium Badań Społecznych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi wiosną 2012r. W badaniu analizie poddane zostały 10472 oferty pochodzące z 3 portali ogólnopolskich: gazetapraca.pl/praca.onet.pl, praca.gratka.pl i pracuj.pl oraz z 3 portali lokalnych: lodzkatablica.pl, ilodz.pl oraz lodzstrefa.pl. Analizowano oferty, które ukazały się na powyższych portalach w okresie 6 marca – 21 maja 2012 r i zostały sprofilowane przez ogłoszeniodawcę jako oferty odnoszące się do województwa łódzkiego. W badaniu tym jako punkt odniesienia potraktowano wyniki otrzymane w poprzednio realizowanych pomiarach.

Rysunek 42: Oferty pracy za granicą według portali. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie



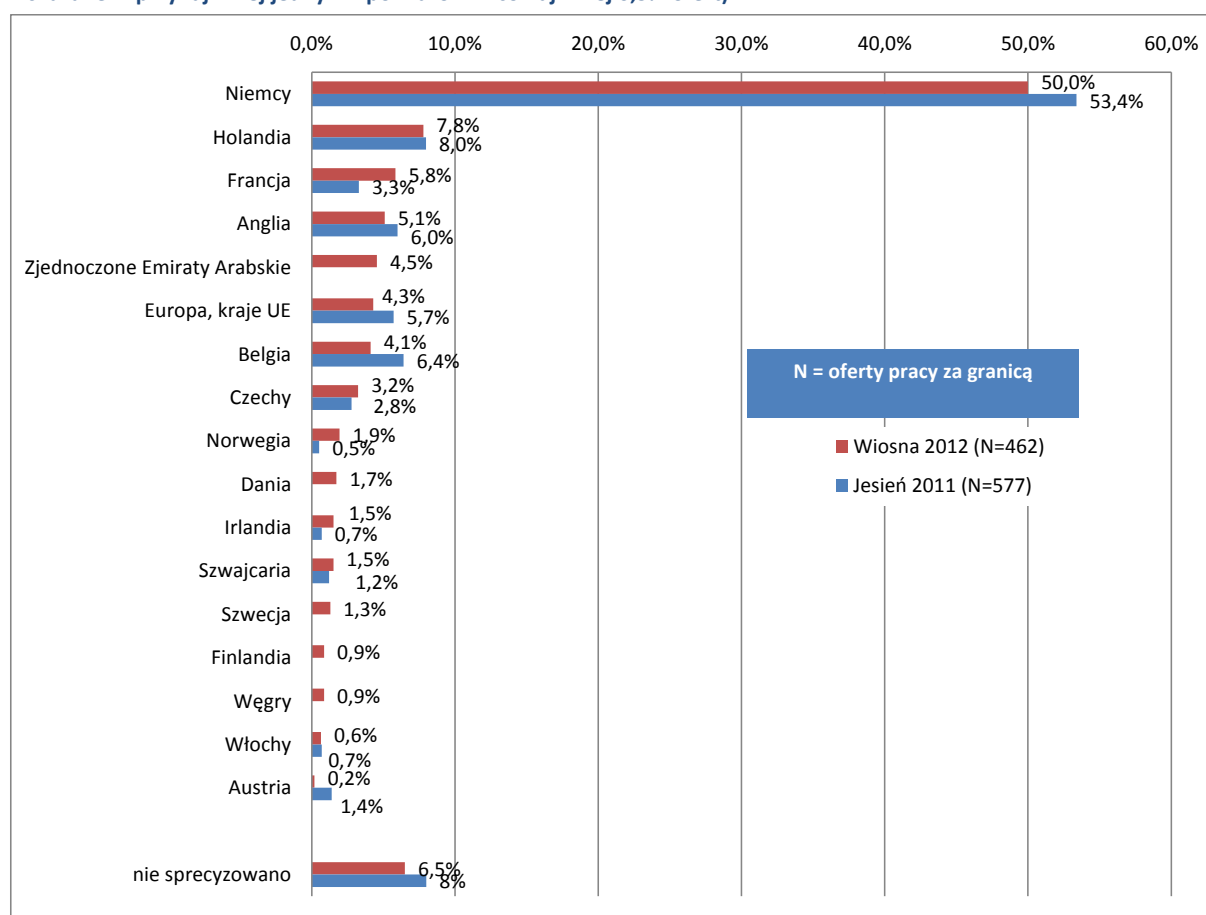
Rysunek 43: Oferty pracy za granicą według grup zawodów. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie



W sumie w badaniu odnotowano 29 różnych zagranicznych lokalizacji, w których oferowana była praca. Jednak mimo tak dużego rozdrobnienia, podobnie jak w roku 2011, połowa ofert pracy za granicą dotyczyła pracy w Niemczech (50,0%). Stosunkowo często wskazywano także na Holandię (7,8%), Francję (5,8%), Anglię (5,1%) lub ogólnie na Europę (4,3% wskazań). Dość liczne były także frakcje ofert dotyczących pracy w Belgii oraz Czechach. Wśród lokalizacji, choć znacznie rzadziej, pojawiły się także Norwegia, Dania, Irlandia, Szwajcaria, Szwecja, Finlandia, Węgry, Włochy oraz Austria.

W przypadku 6% ofert oferujących posady za granicą Polski nie podano konkretnej lokalizacji. Odnosząc dane uzyskane w pomiarze z 2012 roku do wyników pomiaru realizowanego w roku 2011, widać tylko nieznaczne zmiany w strukturze ofert zagranicznych ze względu na kraj oferowanej pracy. I tak na uwagę zasługują Zjednoczone Emiraty Arabskie, w których wiosną 2012 roku pracę oferowało 4,5% ofert pracy zagranicznej, a których w roku 2011 nie dotyczyła żadna oferta. Ponadto nieco zwiększył się odsetek ofert proponujących pracę we Francji (o ponad 2 punkty procentowe), zmniejszył zaś odsetek proponujących pracę w Anglii, Belgii, czy też ogólnie w krajach europejskich (por. Rysunek 44).

Rysunek 44: Oferty pracy za granicą według kraju. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie (zaprezentowano kraje wskazane w przynajmniej jednym z pomiarów w co najmniej 0,5% ofert)



Na podstawie przeprowadzonych w ramach niniejszego projektu badań trudno jest wskazać jednoznacznie jakie oferty pracy za granicą są najczęściej dostępne dla migrantów z Polski. Przedstawiciele agencji zatrudnienia zgodni byli co do tego, że coraz mniej jest propozycji dotyczących prac prostych, sezonowych niewymagających kwalifikacji czy znajomości języka. Od czasów otwarcia rynku pracy w krajach Unii Europejskiej, od kiedy to, zdaniem respondentów, można zacząć mówić o rozkwicie migracji zarobkowych z Polski, zmieniły się kraje docelowe i oferowane Polakom prace. Przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej przeważały prace sezonowe, na przykład przy zbiorach owoców i warzyw w Niemczech i Hiszpanii, czy winobrania we Francji. Z chwilą otwarcia rynków pracy w Wielkiej Brytanii i Irlandii coraz więcej ofert dotyczyło prac przy produkcji towarów, jednak nadal nie wymagano od migrantów specyficznych kompetencji lub umiejętności. Po początkowym okresie dużego popytu na pracowników z Polski, nastąpił zdaniem respondentów spadek liczby migrantów z Polski. Jako przyczyny tego stanu rzeczy wskazywali z jednej strony nasycenie rynków pracy krajów

Unii Europejskiej, a z drugiej konkurencję, jaką stali się dla Polaków Rumuni. W momencie przystąpienia tego państwa do Unii Europejskiej, uzyskali oni możliwość pracy w tych samych państwach co Polacy, przy czym, jak twierdziło kilkoro przedstawicieli agencji pracy, mogli się oni zazwyczaj pochwalić lepszą znajomością języków obcych.

No na pewno na początku wszyscy wyjeżdżali do wielkiej Brytanii i Irlandii, bo tam były otwarte rynki pracy, więc tam im było wygodniej. Do Niemiec jeździli na prace sezonowe, bo byli do tego przyzwyczajeni od wielu lat jakby jeździli do Niemiec na ogórki, sałatę i wracali po miesiącu. W trakcie urlopu swojego bezpłatnego. Przyzwyczajeni byli jeździć do Hiszpanii, do Francji na zbiory mandarynek, truskawek, pomarańczy, winogron. Więc jakby wcześniej, to były prace sezonowe, takie typowe krótkotrwałe. Później w momencie wejścia do Unii Europejskiej nagle Wielka Brytania, Irlandia, nagle wielkie fabryki rekrutujące po setki osób niekoniecznie ze znajomością języka. I wtedy najwięcej osób wyjeżdżało i korzystało z usług urzędów pracy, z naszych usług. Bezrobocie dwadzieścia cztery procent w tamtym momencie, więc tych osób dużo wyjeżdżało i dużo ich było. Później już trochę się, to zmieniało, rynek się nasycił, ludzie już wiedzieli, jak wyjeżdżać, bo wyjeżdżała rodzina, sąsiedzi, więc oni nie potrzebowali przyjść do urzędu i zapytać o ofertę pracy, bo wiedzieli, do kogo po prostu jechać. [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Obecnie najwięcej ofert pracy za granicą skierowanych jest do specjalistów – osób posiadających doświadczenie zawodowe i konkretne kompetencje, poświadczone odpowiednimi certyfikatami, przy czym dotyczy to zarówno pracowników umysłowych, jak i fizycznych. Zmienia się również aspekt czasowy pracy poza granicami Polski – coraz mniej popularne są krótkotrwałe wyjazdy na kilka miesięcy, pracodawcy dążą do tego, żeby zatrzymać dobrych specjalistów na jak najdłużej.

Kiedyś tych ofert pracy z Niemiec było niewiele, a teraz już jest, coraz więcej. Rzeczywiście dominują oferty pracy dla specjalistów, a brakuje ofert takich prostych prac. Na przykład sezonowych prac, to w tym roku naprawdę jest mało. [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Jeśli chodzi o rynek niemiecki, to nie ma zainteresowania pracownikami, którzy przyjadą na miesiąc czy na dwa. Najkrótszy okres, to pół roku, rok. [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Zdaniem respondentów najważniejszymi przymiotami przyszłego pracownika są specjalizacja i znajomość języka kraju docelowego. Zagraniczni pracodawcy doceniają przygotowanie zawodowe polskich fachowców i coraz chętniej ich zatrudniają. Jednak, jak zauważyli pracownicy agencji zatrudnienia, w większym nawet stopniu niż doświadczenie zawodowe, doceniana jest wąska specjalizacja. Z jednej strony dotyczy to osób posiadających konkretne certyfikaty i uprawnienia, z drugiej daje się to zauważyć również w przypadku zawodów specjalistycznych, takich jak lekarz, czy informatyk. Z tego powodu bardzo trudno jest znaleźć oferty pracy dla osób, nieposiadających specjalistycznego doświadczenia, np. lekarzy bez specjalizacji, jak również dla osób, których praca jest zależna od konkretnego kontekstu kulturowego, językowego czy prawnego (np. nauczyciele, prawnicy, księgowi).

Potrzebny jest fach w rękach, czyli nie te z wyższym wykształceniem, tylko te zawodowe, techniczne z uprawnieniami. Czy certyfikaty spawalnicze czy elektryczne... Czy wszelkiego rodzaju ślusarze czy też przede wszystkim operatorzy CNC, czyli te tokarki, frezarki. Także, to wszelkiego rodzaju fachowcy. [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Nie można być chirurgiem, tylko trzeba być chirurgiem od klatki piersiowej albo chirurgiem od dolnego odcinka ręki bądź od dolnego odcinka kończyny dolnej. Bo oni są strasznie wyspecjalizowani. Jeżeli ktoś robi kolana, to cały dzień robi tylko kolana, wstawia protezy... [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Ja bym stawiała na blacharza warsztatowego. To jest taki blacharz, którego praca polega na pomiarach i on musi, to rozrysować. Więc, no musi dobrze znać geometrię. A nie ma w tej chwili żadnych szkół, które by dobrze kształciły. Zauważyłam też, że ci, którzy znają niezbyt chętnie dopuszczają, tak, jak lekarze, nie dopuszczają zbyt chętnie, nie chcą uczyć tych następnych. [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Równie ważna jak specjalizacja jest z punktu widzenia pracodawcy znajomość języka używanego w danym kraju. Jest to dużą przeszkodą dla osób pragnących wyjechać, które niejednokrotnie legitymują się odpowiednim doświadczeniem i kwalifikacjami, jednak są odrzucane w procesie selekcji z powodu nieznajomości języka. Dotyczy to przede wszystkim pracowników fizycznych, wykwalifikowanych robotników – znajomość języków obcych w tej grupie określana była jako bardzo niewielka, co znacznie utrudnia podjęcie pracy w innym kraju.

Dam jeszcze taki przykład, jeżeli dajemy ogłoszenie, a dajemy sporo ogłoszeń na spawaczy czy na (...), w różnych tych specjalnościach, to dostajemy kilkadziesiąt do stu kilkudziesięciu ofert, kandydatów, ale tylko kilkanaście, naprawdę bardzo mało jest z językiem niemieckim. A nas interesują tylko ci. [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

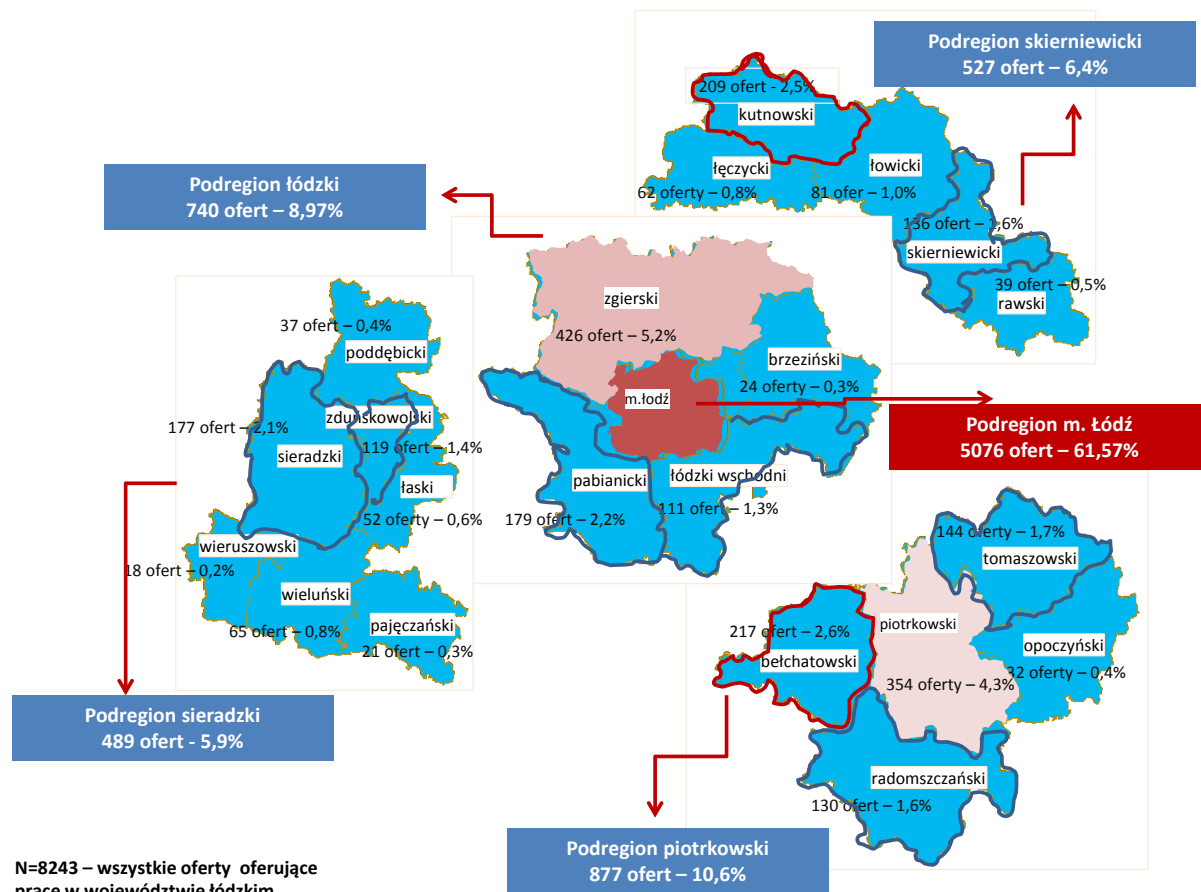
[Brak znajomości języka] hamuje w dużym stopniu migracje. Szczególnie widzimy to po Niemczech, gdzie wszystkie oferty, jakie mamy, (...) wymagają znajomości języka. No i dziewięćdziesiąt procent osób, które by chciało wyjechać, to przez to nie mogą. [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Wracając do wyników badania „Analiza ofert pracy dostępnych w internecie” i skupiając się na ofertach pracy odnoszących się do województwa łódzkiego widać ogromną przewagę miasta Łodzi, w którym koncentruje się ponad 60% wszystkich ofert zlokalizowanych w województwie. Pozostałe podregiony pozostają pod tym względem znacznie w tyle. Na ich tle pozytywnie wyróżnia się podregion piotrkowski (10,6% ofert) zawdzięczający swą pozycję powiatowi piotrkowskiemu (4,3% ofert), a także powiatowi bełchatowskiemu (2,6%) oraz podregion łódzki (8,97% ofert).

Na tle województwa powyżej 200 ofert odnotowano także w powiecie kutnowskim (209 ofert, 2,5%), a powyżej 100 ofert w powiatach: skierniewickim, łódzkim wschodnim, pabianickim, tomaszowskim, radomszczańskim, sieradzkim i zduńskowolskim. Powiaty, do których odnosiło się najmniej ofert (poniżej 0,5%) to: powiat brzeziński (podregion łódzki), poddębicki, pajęczański i wieruszowski (podregion sieradzki) oraz opoczyński - podregion piotrkowski.

Rozmieszczenie ofert w województwie łódzkim prezentuje Rysunek 45.

Rysunek 45: Rozmieszczenie ofert pracy w województwie łódzkim wg podregionów i powiatów²⁶ - wiosna 2012r.



Przechodząc na poziom konkretnych lokalizacji – analizowane oferty oferowały pracę w 124 lokalizacjach województwa łódzkiego. W poniższej tabeli zawarto te lokalizacje, do których odnosiło się co najmniej 10 ofert pracy. Warto podkreślić, że lokalizacje te generują ponad 91% popytu na pracę w województwie łódzkim (popytu mierzonego liczbą odnoszących się do województwa łódzkiego ofert).

Oczywiście na pierwszym miejscu znajduje się Łódź (5057 ofert), dystansując kilkunastokrotnie następną lokalizację – Piotrków Trybunalski, do którego odnosiło się 328 ofert. Powyżej 100 ofert pracy odnosiło się także do Zgierza, Sieradza, Kutna, Tomaszowa Mazowieckiego, Skierniewic, Radomska, Zduńskiej Woli, Aleksandrowa Łódzkiego oraz Strykowa (por. Tabela 14).

Tabela 14: Oferty pracy wg miejscowości w województwie łódzkim – uwzględniono lokalizacje, do których odnosiło się co najmniej 10 ofert. Wiosna 2012r.

LOKALIZACJA	LICZBA OFERT	% (N=8245, oferty zlokalizowane w woj. łódzkim)
Łódź	5057	61,3%
Piotrków Trybunalski i okolice	328	4,0%
Bełchatów i okolice	195	2,4%
Pabianice	167	2,0%
Zgierz	157	1,9%
Sieradz	155	1,9%
Kutno i okolice	151	1,8%
Tomaszów Maz.	138	1,7%

²⁶ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

LOKALIZACJA	LICZBA OFERT	% (N=8245, oferty zlokalizowane w woj. łódzkim)
Skierniewice	136	1,6%
Radomsko	127	1,5%
Zduńska Wola	117	1,4%
Aleksandrów Łódzki	109	1,3%
Stryków	107	1,3%
Łowicz	74	0,9%
Wieluń	61	0,7%
Łęczyca	53	0,6%
Konstantynów	52	0,6%
Łask	47	0,6%
Rzgów	45	0,5%
Rawa Mazowiecka	35	0,4%
Opoczno	30	0,4%
Ozorków	30	0,4%
Brzeziny	21	0,3%
Głowno	17	0,2%
Błaszki	16	0,2%
Kleszczów	15	0,2%
Stary Gostków (pow. poddębicki)	15	0,2%
Koluszki	14	0,2%
Ksawerów	12	0,1%
Wieruszów	12	0,1%
Poddębice	12	0,1%
Pajęczno	12	0,1%

8.2 Obecna sytuacja zawodowa i plany zawodowe emigrantów

Wracając do wyników badania dotyczącego emigracji zarobkowej mieszkańców województwa łódzkiego zdiagnozowano, że obecnie za granicą przebywa w celach zarobkowych 18% badanych. Są to częściej mężczyźni (62%), osoby w wieku średnim (30-45 lat) -50%, będące w związku (54%), nieposiadające dzieci (66%). W celach zarobkowych za granicą przebywają również najczęściej mieszkańcy wsi (29%) oraz łodzi (33%). Najmniej za granicą obecnie przebywa osób z podregionu skierniewickiego (9%) i sieradzkiego (13%).

Osoby przebywające obecnie za granicą w większości nie zamierzają powracać do Polski (62%). Najczęściej dotyczy to kobiet, osób najmłodszych (do 29 lat), oraz samotnych lub rozwiedzionych/owdowiałych. Powrotu nie planują również mieszkańcy podregionu łódzkiego i skierniewickiego.

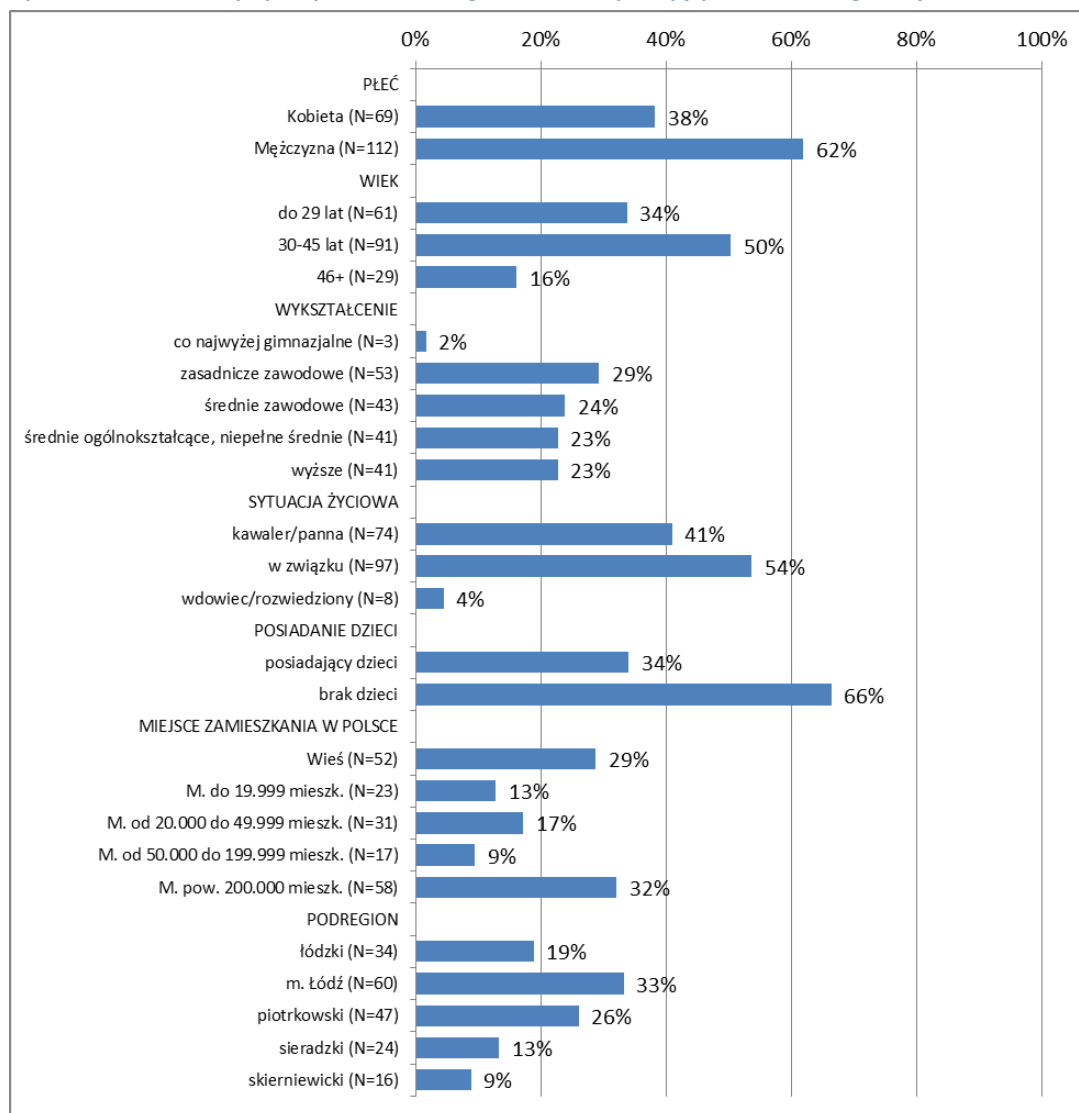
W przypadku nieco ponad co czwartej osoby pobyt za granicą jest migracją czasową i osoby te zamierzają wrócić do Polski. Plany takie najczęściej posiadają mężczyźni, osoby z najniższym wykształceniem, będące w związku oraz mieszkańcy podregionu piotrkowskiego i sieradzkiego.

Jednakże zamierzony powrót do kraju nie jest dokładnie zaplanowany. Większość osób przyznających, że powróci do kraju, nie była w stanie określić jednoznacznie kiedy to nastąpi (63%). Pozostałe 15% planuje powrócić jeszcze w tym roku, a 12% w ciągu 2-5 lat.

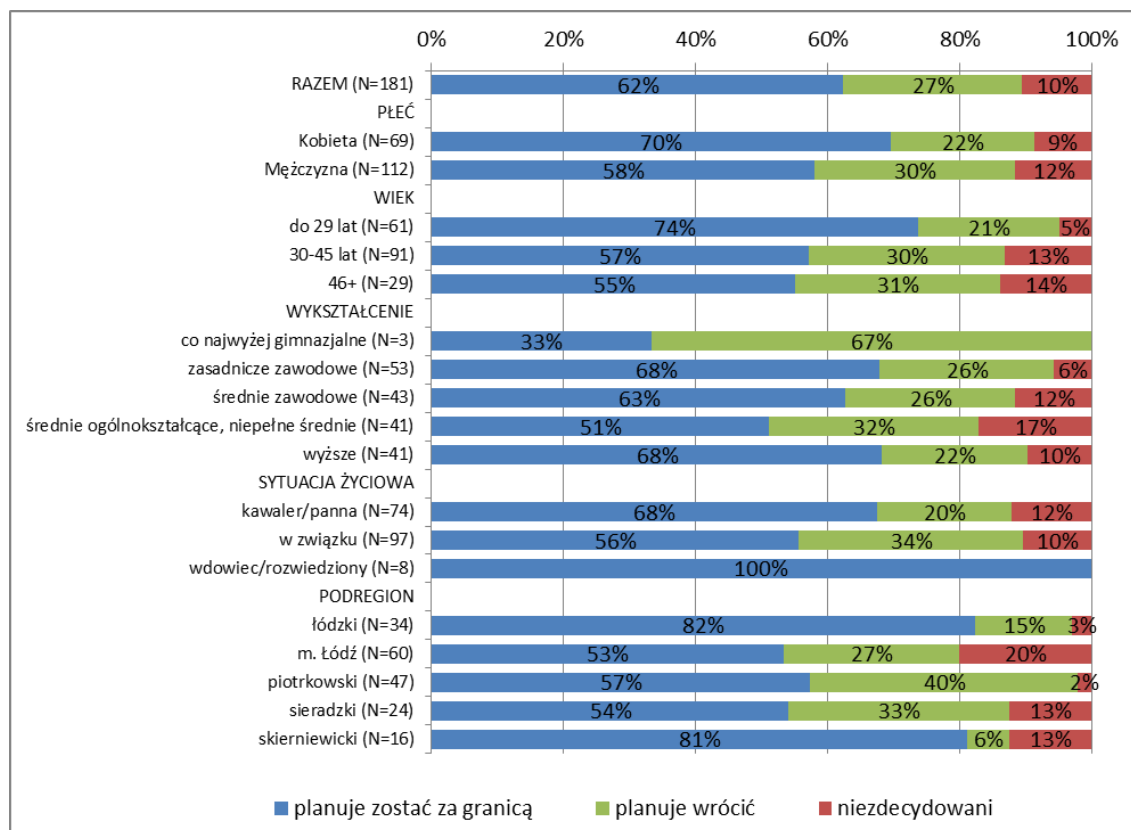
Głównym czynnikiem warunkującym pozostanie za granicą lub powrót do Polski jest czynnik finansowy – pobyt za granicą osoby będą wydłużać, jeżeli otrzymają dobre warunki finansowe i dopóki zarobią wystarczająco dużo pieniędzy na wyznaczone cele. Druga znacząca grupa powodów wpływających na podjęcie decyzji o czasie powrotu jest związana z różnymi sytuacjami osobistymi i rodzinnymi, jak decyzje rodzinne, ukończenie przez dziecka studiów, które zapewne finansowane jest przez rodzica z zarobków za granicą, czy też chęć założenia

rodziny. Niektóre osoby zamierzają pozostać za granicą dopóki nie skończy się ich umowa lub nie dopracują do okresu, gdy mogą przejść na emeryturę.

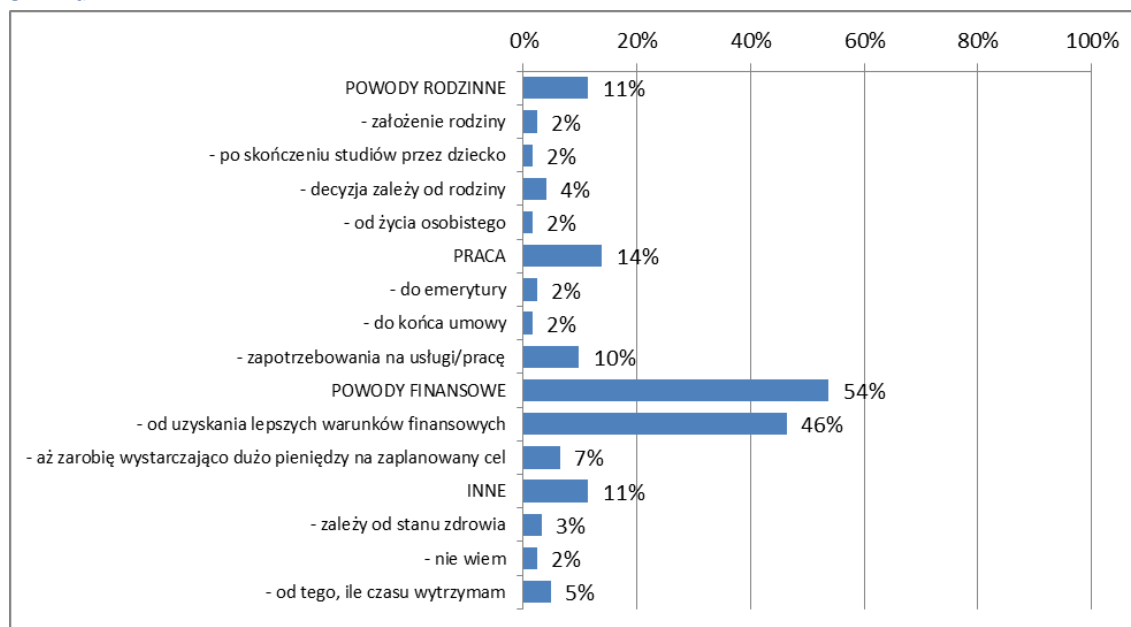
Rysunek 46: Charakterystyka społeczno-demograficzna osób pracujących obecnie za granicą



Rysunek 47: Plany osób pracujących za granicą dotyczące powrotu do Polski

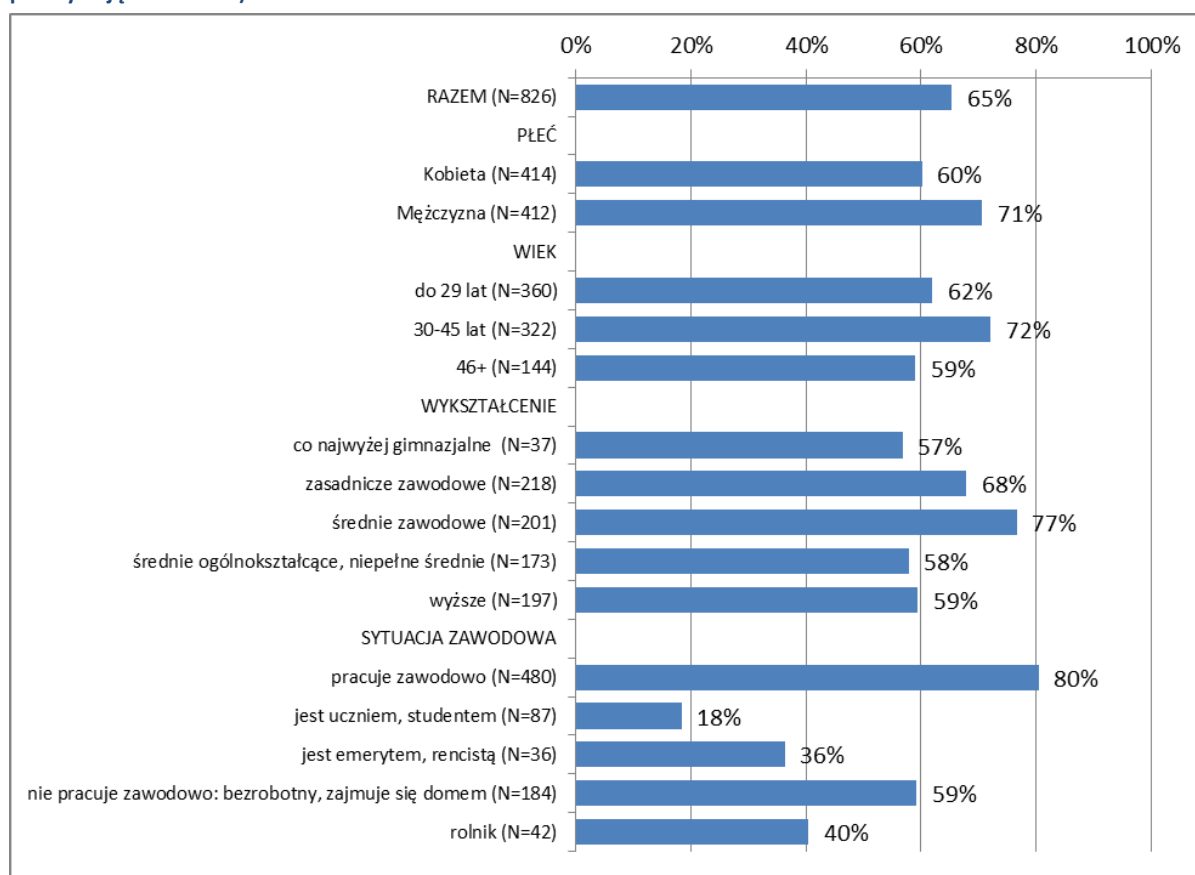


Rysunek 48: Powody, od których uzależniona jest decyzja o powrocie do kraju (N=123 – osoby nie planujące pozostać za granicą)



Większość badanych migrantów obecnie przebywa w Polsce (82%). Po powrocie z migracji do kraju najczęściej szukali oni zatrudnienia w Polsce (65%). Najczęściej podjęciem pracy byli zainteresowani mężczyźni, osoby w wieku średnim (30-45 lat) oraz z wykształceniem średnim zawodowym. Rzadko pracy poszukiwali ze względów oczywistych studenci oraz emeryci i renciści.

Rysunek 49: Czy po powrocie do kraju szukał pracy w Polsce – odsetki odpowiedzi „TAK” (N= osoby obecnie przebywające w Polsce)

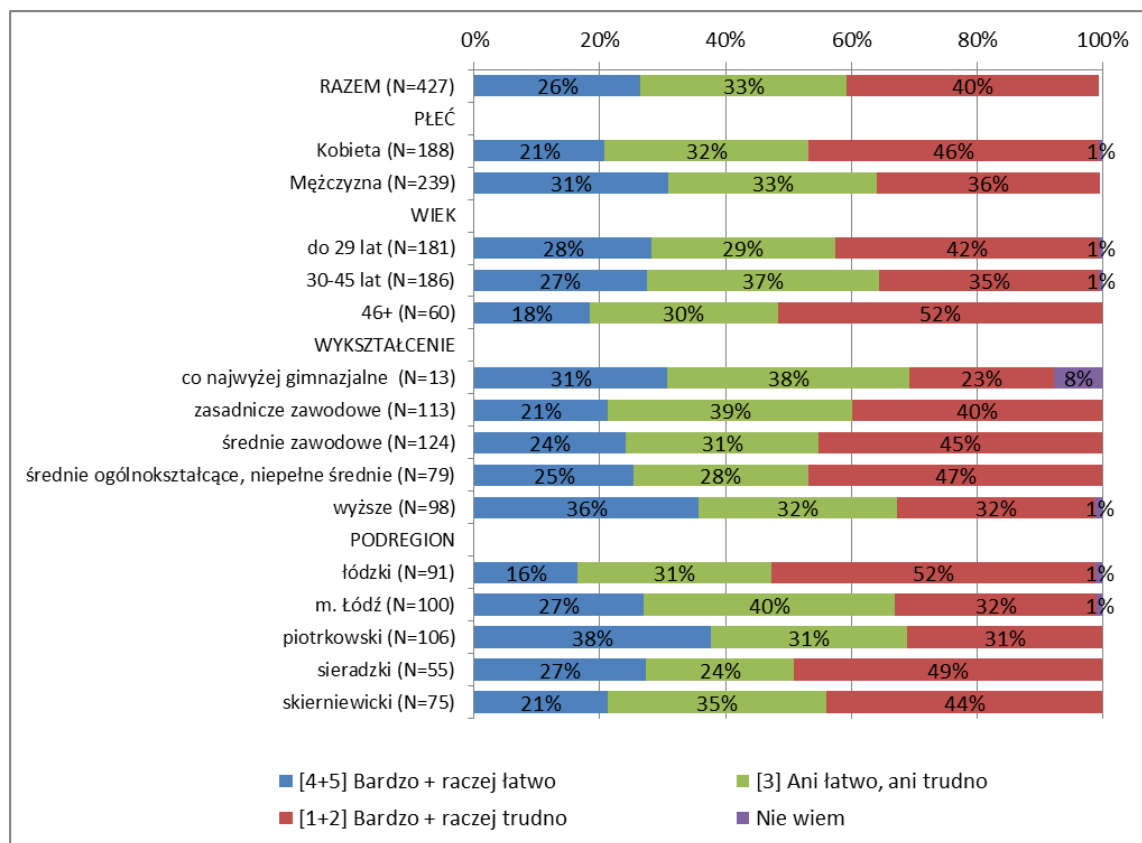


Zdecydowana większość osób szukających pracy po powrocie do Polski ją uzyskała (79%), jednak przyznawali, że nie obyło się bez trudności (40%). Jedynie 26% powracającym migrantom, którzy poszukiwali zatrudnienia w kraju, udało się je uzyskać bez większych problemów. Najtrudniej pracę po powrocie do Polski było znaleźć kobietom, a także osobom w wieku 46+. Trudności zgłaszali również migranci ze średnim poziomem wykształcenia – zarówno ogólnym jak i zawodowym. Najmniej trudności miały osoby z wyższym wykształceniem, ale co ciekawe również te, które zakończyły edukację co najwyżej na gimnazjum. Najłatwiej było znaleźć pracę mieszkańcom podregionu piotrkowskiego, a także Łodzi, najtrudniej zaś w podregionie łódzkiego, sieradzkim i skierniewickim.

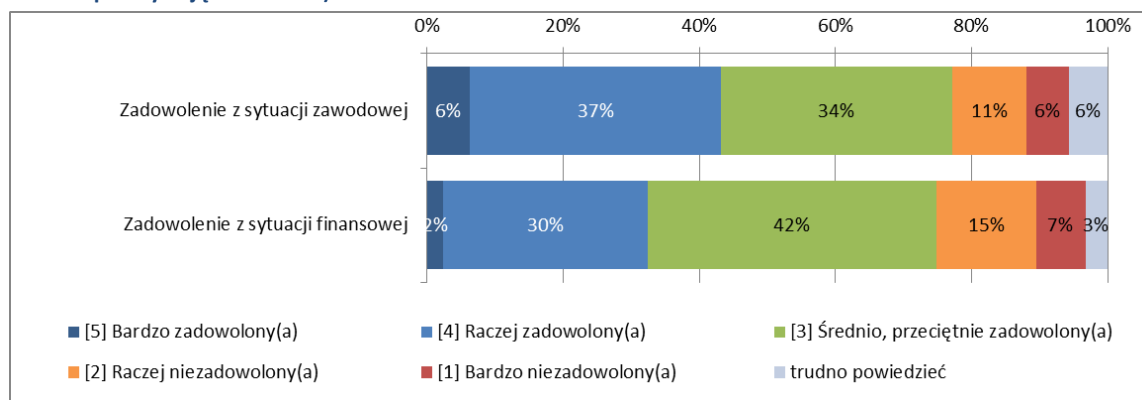
Zadowolenie osób obecnie przebywających w Polsce ze swojej sytuacji zawodowej i finansowej jest raczej umiarkowane. Lepiej pod tym względem oceniana jest sytuacja związana z pracą, niż kwestie finansowe. Jedynie 6% badanych jest bardzo zadowolonych ze swojej sytuacji zawodowej, a zaledwie 2% z sytuacji finansowej. Pozostali są raczej lub przeciętnie zadowoleni. 17% oceniło swoją sytuację zawodową jako złą, a ponad co piąta osoba ma trudności finansowe. Nieco lepiej swoją sytuację zawodową oceniają mężczyźni, osoby z wyższym wykształceniem oraz pracujący zawodowo, zaś sytuację finansową osoby młodsze lub w średnim wieku i z wyższym wykształceniem. Im wyższe dochody gospodarstwa domowego tym wyższy, ze względów oczywistych, poziom zadowolenia z sytuacji finansowej, ale również zawodowej. W trudnej sytuacji finansowej pozostają osoby najstarsze, emeryci, renciści, niepracujący, rozwiedzeni lub owdowiali, a także posiadający troje i więcej dzieci. Ze swojej sytuacji zawodowej i finansowej najbardziej zadowoleni są mieszkańcy podregionu piotrkowskiego i skierniewickiego, najmniej zaś mieszkańcy Łodzi i podregionu łódzkiego.

Migranci, którzy wrócili do Polski, nie patrzą w przyszłość zbyt optymistycznie. Zaledwie 13% uważa, że ich sytuacja w przeciągu najbliższego roku ulegnie poprawie, zaś co trzeci uważa, że się pogorszy. Pogorszenie własnej sytuacji prognozują przede wszystkim mieszkańcy podregionu piotrkowskiego i łódzkiego. Mieszkańcy Łodzi z kolei nie przewidują istotnych zmian w tym zakresie.

Rysunek 50: Czy łatwo było znaleźć pracę po powrocie do Polski z zagranicy (N = osoby obecnie przebywające w Polsce)

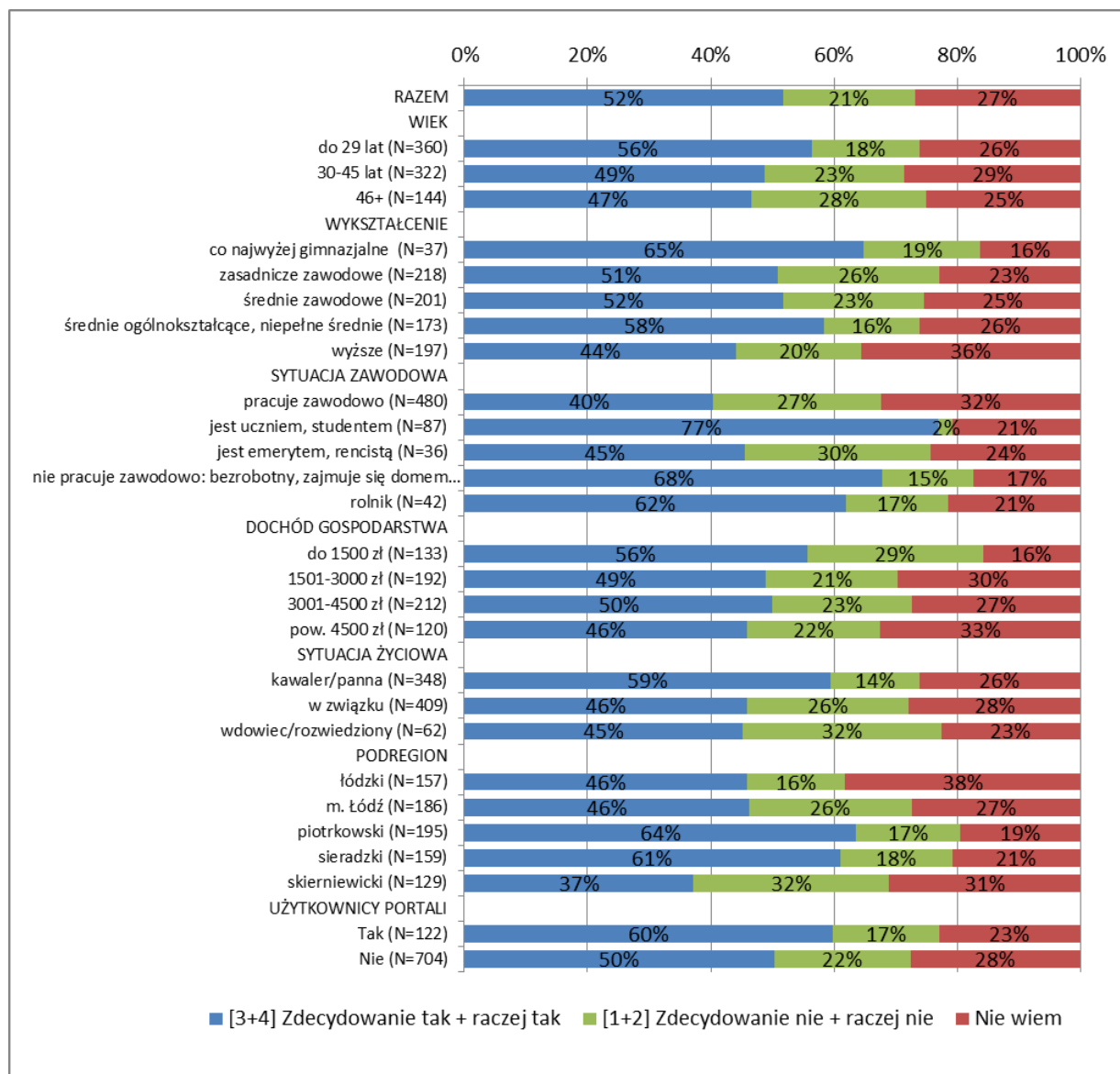


Rysunek 51: Zadowolenie osób przebywających w Polsce z obecnej sytuacji zawodowej oraz finansowej (N=826, osoby obecnie przebywające w Polsce)



W efekcie nabytych doświadczeń i niełatwej rzeczywistości w Polsce osoby posiadające doświadczenia migracyjne, rozważają dalsze wyjazdy w celach zarobkowych za granicę (52%). Jedynie co piąta odrzuca taką ewentualność. Gotowość do ponownych wyjazdów zagranicznych maleje wraz z wiekiem. Mniej chętni do ponownego wyjazdu są osoby w lepszej sytuacji w Polsce, czyli osoby z wyższym wykształceniem, czy też pracujące zawodowo. Wyjazd za granicę rozważają również uczniowie i studenci, a także osoby będące w trudnej sytuacji zawodowej i finansowej – osoby bezrobotne, z najniższym wykształceniem i dochodami. Co ciekawe najbardziej zainteresowani ponownym wyjazdem są mieszkańcy podregionu piotrkowskiego, którym żyje się lepiej, niż w pozostałych podregionach. Z kolei ewentualności takiej nie biorą zbyt pod uwagę mieszkańcy podregionu skierniewickiego. Użytkowanie portali społecznościowych poświęconych pracy za granicą sprzyja rozważaniu ponownego wyjazdu.

Rysunek 52: Czy w przyszłości zamierza wyjechać do pracy za granicę? (N=826, osoby obecnie przebywające w Polsce)



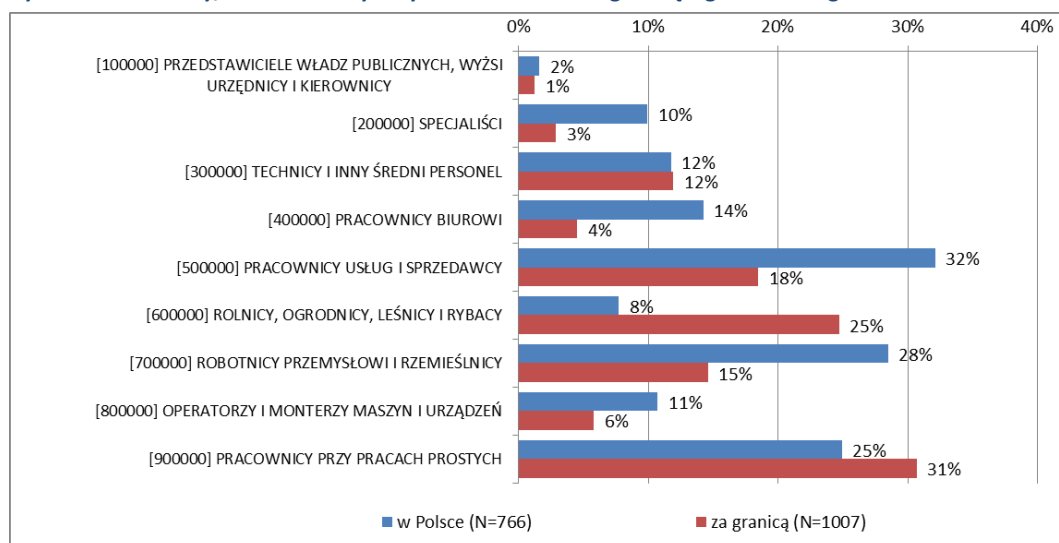
8.3 Praca wykonywana za granicą a praca wykonywana w Polsce

Praca wykonywana za granicą różni się od pracy wykonywanej w Polsce pod wieloma aspektami. Migranci w Polsce częściej pracowali na stanowiskach specjalistów (10% w Polsce, 3% za granicą), pracowników biurowych (14% w Polsce, 4% za granicą), pracowników usług i sprzedawców (32% w Polsce, 18% za granicą), czy też robotników przemysłowych i rzemieślników (28% w Polsce, 15% za granicą). Częściej pracowali lub pracują w Polsce również jako operatorzy maszyn i urządzeń (11% w Polsce i 6% za granicą).

W przypadku pracy za granicą migrujący mieszkańcy województwa łódzkiego pracowali przede wszystkim w najprostszych zawodach – jako pracownicy przy pracach prostych (31% za granicą, 25% w Polsce) lub w rolnictwie (25% za granicą, jedynie 8% w Polsce).

Warto zauważyć, że w zawodach z kategorii technicy i średni personel oraz z kategorii najwyższej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy zatrudnienie w Polsce i za granicą jest w badanej grupie na podobnym poziomie.

Rysunek 53: Zawody/stanowiska wykonywane w Polsce i za granicą – główne kategorie zawodów



Najwięcej osób za granicą wykonywało zawód zbieracza owoców, ziół i innych roślin (22%), podczas gdy w Polsce mieszkańcy województwa łódzkiego najczęściej pracowali jako sprzedawcy (16%). Co ciekawe drugim najpopularniejszym zawodem, zarówno w Polsce, jak i za granicą jest robotnik budowlany (po 14%). Inne zawody, które znalazły się wśród najczęściej wykonywanych przez migrantów zarówno w Polsce, jak i za granicą, to: kelner, barman, pracownicy przy pracach prostych, gdzie indziej nieskasyfikowani oraz magazynier. W przypadku pracy za granicą do popularnych zawodów, niewykonywanych tak często w Polsce, należały: opiekun osoby starszej, opiekunka dziecięca, sprzątaczką biurową, czy też robotnik gospodarczy.

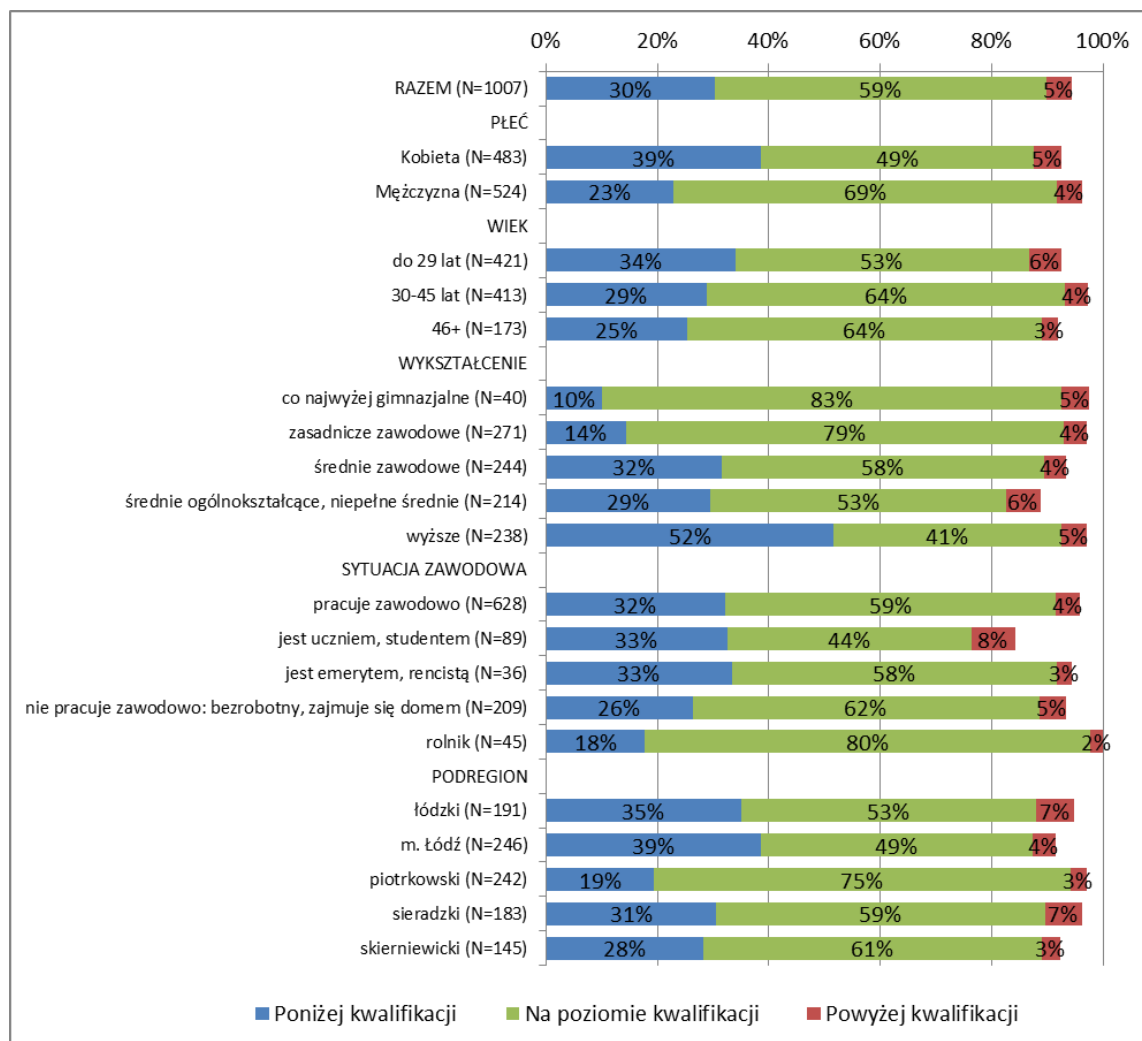
Tabela 15: Zawody wykonywane najczęściej w Polsce i za granicą

W Polsce (N=766)	%	Za granicą (N=1007)	%
[522301] --- Sprzedawca	16%	[634002] --- Zbieracz owoców, ziół i innych roślin	22%
[931301] --- Robotnik budowlany	14%	[931301] --- Robotnik budowlany	14%
[411090] --- Pozostali pracownicy obsługi biurowej	6%	[513101] --- Kelner	8%
[613003] --- Rolnik	6%	[341202] --- Opiekun osoby starszej	5%
[432103] --- Magazynier	5%	[962990] --- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej nieskasyfikowani	5%
[962990] --- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej nieskasyfikowani	5%	[911207] --- Sprzątaczką biurową	5%
[513101] --- Kelner	4%	[325905] --- Opiekunka dziecięca	5%
[753303] --- Szwaczka	3%	[515303] --- Robotnik gospodarczy	4%
[513202] --- Barman	3%	[932101] --- Pakowacz	3%
[752205] --- Stolarz	3%	[432103] --- Magazynier	3%
		[513202] --- Barman	3%

Co ciekawe migranci nie postrzegają pracy wykonywanej za granicą jako pracy poniżej swoich kwalifikacji. Wręcz przeciwnie – 59% przyznała, że wykonywała pracę na poziomie swoich kwalifikacji. Odsetek ten jednak zdecydowanie zawyżają osoby o niskim wykształceniu (co najwyżej zasadnicze zawodowe), a także rolnicy oraz osoby niepracujące zawodowo w Polsce.

Prawie co trzeci migrant z województwa łódzkiego przyznał, że praca, jaką wykonywał za granicą była poniżej jego kwalifikacji. Najczęściej taką pracę wykonywali bądź wykonują kobiety (39%), osoby młode, do 29 lat (34%), mieszkańcy Łodzi (39%) oraz w szczególności osoby z wyższym wykształceniem (52%). Widać zatem, że lepiej wykształcone osoby muszą się liczyć jednak z faktem, że co prawda praca wykonywana za granicą będzie lepiej płatna, ale poniżej ich kwalifikacji. Należy mieć również na uwadze, że praca wykonywana przez osoby z wyższym wykształceniem to również praca sezonowa, przy zbieraniu owoców, w celu dorobienia do utrzymania w Polsce popularna wśród studentów, ale również emerytów i rencistów, którzy mogą posiadać również wyższe wykształcenie.

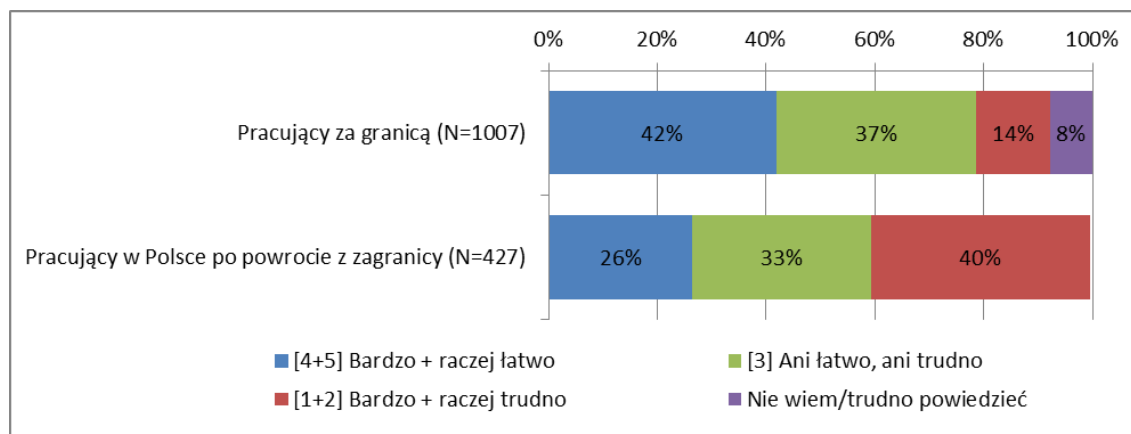
Rysunek 54: Czy wykonywał za granicą pracę...



Należy również podkreślić, że wbrew obiegowym opiniom, osoby pracujące za granicą jednocześnie wykonywały pracę u jednego pracodawcy, w jednym miejscu pracy (93%). Sporadycznie zdarzało się, że pracowano jednocześnie w dwóch miejscach (6%).

Istotną różnicą pomiędzy pracą zawodową w Polsce i za granicą jest łatwość jej znalezienia. Jak pokazały badania zdaniem 42% migrantów nie mieli oni większych problemów ze znalezieniem pracy poza granicami kraju. Inaczej sytuacja wygląda w Polsce. 40% osób, które powróciło miało trudności ze znalezieniem w Polsce pracy. Jedynie co czwarta osoba, która pracowała po powrocie z emigracji zagranicznej, przyznała, że łatwo było uzyskać w Polsce zatrudnienie.

Rysunek 55: Czy łatwo było znaleźć pracę za granicą i po powrocie do Polski z zagranicy



Zestawiając obecnie lub ostatnio wykonywaną pracę w Polsce i za granicą widać, że pierwsza z nich zdecydowanie trwa dłużej – średnio w Polsce przepracowano 54,8 miesiąca, podczas gdy za granicą 14,1. Dodatkowo za granicą w ciągu tygodnia pracowano dłużej o prawie 2 godziny (średnio 45 godzin w Polsce i 46,7 za granicą). O intensywności pracy za granicą świadczy również wymiar czasu pracy – prawie połowa osób (46%) pracuje lub pracowała 9 i więcej godzin dziennie. W Polsce odsetek ten był zdecydowanie niższy i wyniósł 33%. Tutaj osoby pracujące posiadały najczęściej standardowy 8-godzinny dzień pracy.

Pod względem formalnym – posiadania umowy o pracę, nie zaobserwowano różnic. Zarówno w Polsce jak i za granicą w większości przypadków osoby są lub były zatrudnione na umowę o pracę (odpowiednio 72% i 70%). Nieco częściej za granicą przyznawano się do zatrudnienia na czarno (19%, w Polsce 14%), ale w Polsce 5% osób nie sprecyzowało formy zatrudnienia, więc można przypuszczać, że obawiali się przyznać, czy praca, którą wykonują lub wykonywali była zalegalizowana.

W przypadku pracy za granicą przeważało (52%) zatrudnienie u osoby prywatnej, podczas gdy w Polsce zwykle osoby pracują lub pracowały w firmach bądź instytucjach (52%). W kraju popularne jest również samozatrudnienie (11%). Za granicą osoby raczej nie zakładają lub nie zakładały własnych firm (3%). Za granicą zdecydowanie częściej pracowano w branży górnictwa i wydobywania oraz w branży hotelarsko-gastronomicznej, w kraju zaś w przemyśle oraz sektorze gospodarowania wodą i ściekami.

Migrujący mieszkańcy województwa łódzkiego za granicą częściej, niż w kraju pracowali w firmach małych i średnich. W Polsce zaś częściej, niż poza granicami kraju, ostatnia praca jaką wykonywali odbywała się w firmach mikro bądź firmach największych.

Praca wykonywana za granicą jest bezkonkurencyjna pod względem finansowym – średnie wynagrodzenie netto wynosiło 5443,5 zł i było trzykrotnie wyższe, niż średnie wynagrodzenie otrzymywane w Polsce. Oprócz zdecydowanie wyższego wynagrodzenia, osoby pracujące za granicą mogły liczyć częściej na dodatkowe korzyści – głównie w postaci wyżywienia i zakwaterowania.

Różnice w ostatnio wykonywanej pracy w Polsce lub za granicą dotyczą także wykonywanego zawodu. W przypadku zatrudnienia poza granicami kraju dominowało zatrudnienie w zawodzie zbieracza owoców (20%), w którym nie pracowano praktycznie w ogóle w Polsce.

Podobnie wygląda sytuacja w przypadku opieunki dziecięcej i opiekuna osób starszych – zawodów popularnych za granicą, a niewykonywanych w Polsce. W Polsce z kolei osoby pracują lub pracowały najczęściej jako sprzedawcy. Zawód ten nie był natomiast często wykonywany za granicą. Za granicą również rzadziej pracowano w zawodach specjalistów, pracowników biurowych, ale również robotników przemysłowych. Częściej natomiast wykonywano najprostsze prace, w tym głównie robotnika budowlanego.

Tabela 16: Charakterystyka obecnie lub ostatnio wykonywanej pracy w Polsce i za granicą

	Praca za granicą (N=1007)	Praca w Polsce (N=766)
Średni czas pracy (w miesiącach)	14,1	54,8
Średnia liczba godzin pracy w tygodniu	46,7	45,0
WYMIAR CZASU PRACY		
9 i więcej godzinny dzień pracy	46%	33%
Standardowy ośmiogodzinny dzień pracy	47%	60%
Niepełny wymiar czasu	6%	5%
Inny	1%	2%
POSIADANIE UMOWY O PRACĘ		
Tak, przez cały czas zatrudnienia	70%	72%
Tak, przez część zatrudnienia	10%	9%
Nie	19%	14%
Nie sprecyzowano	1%	5%
MIEJSCE PRACY		
Nie sprecyzowano		4%
W firmie/instytucji	45%	52%
U osoby prywatnej	52%	33%
Na własny rachunek	3%	11%
WIELKOŚĆ FIRMY		
1–9	13%	20%
10–49	38%	33%
50–249	26%	22%
250 +	14%	20%
Nie wiem	9%	5%
MIESIĘCZNA PENSJA NETTO (NA RĘKĘ)		
do 1000 zł	0%	10%
1001–2000 zł	2%	56%
2001–3000 zł	6%	19%
3001–4000 zł	24%	5%
4001–5000 zł	23%	1%
pow. 5000 zł	36%	1%
Odmowa	8%	8%
ŚREDNIA MIESIĘCZNA PENSJA NA RĘKĘ	5443,5 zł	1931,2 zł
DODATKOWE KORZYŚCI		
WYŻYWNIE	12%	2%
ZAKWATEROWANIE	17%	1%
ZAPLECZE SOCJALNE	4%	5%
NAUKA	3%	1%
MOŻLIWOŚĆ DODATKOWEGO ZAROBKU	3%	1%
DODATKI FINANSOWE	4%	3%
CZAS WOLNY	0%	2%
DOŚWIADCZENIE/ROZWÓJ	2%	1%
KONTAKTY Z LUDŹMI	2%	1%
IMPREZY/WYJAZDY	2%	0%
NARZĘDZIA PRACY	1%	1%
BENEFITY RZECZOWE	1%	2%
WYROBIENIE POZYTYWNYCH CECH CHARAKTERU	0%	1%
ZALETY PRACY	1%	5%
NIE SPRECYZOWANO	61%	77%

	Praca za granicą (N=1007)	Praca w Polsce (N=766)
BRANŻA		
ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO	8%	5%
GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE	16%	1%
PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE	14%	17%
WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH	0%	1%
DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ	5%	16%
BUDOWNICTWO	21%	19%
DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI	10%	6%
INFORMACJA I KOMUNIKACJA	1%	2%
DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA	0%	2%
DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA	0%	1%
DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA	3%	1%
ADMINISTRACJA I OBRONA NARODOWA	0%	2%
EDUKACJA	1%	3%
OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA	6%	4%
DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ	1%	1%
POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA	9%	6%
NIE SPRECYZOWANO	6%	12%
ZAWÓD/STANOWISKO		
[100000] PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	1%	1%
[200000] SPECJALIŚCI	3%	8%
[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	11%	8%
[325905] --- Opiekunka dziecięca	4%	0%
[341202] --- Opiekun osoby starszej	5%	0%
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	3%	7%
[411090] --- Pozostali pracownicy obsługi biurowej	0%	3%
[432103] --- Magazynier	2%	2%
[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	15%	22%
[513101] --- Kelner	5%	2%
[513202] --- Barman	2%	1%
[515303] --- Robotnik gospodarczy	3%	1%
[522301] --- Sprzedawca	2%	11%
[600000] ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	23%	6%
[611303] --- Ogrodnik	2%	1%
[634002] --- Zbieracz owoców, ziół i innych roślin	20%	1%
[613003] --- Rolnik	1%	5%
[700000] ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	13%	20%
[711202] --- Murarz	1%	2%
[752205] --- Stolarz	1%	2%
[753303] --- Szwaczka	0%	2%
[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	4%	7%
[830000] - KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	3%	5%
[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	26%	16%

	Praca za granicą (N=1007)	Praca w Polsce (N=766)
[911207] --- Sprzątaczką biurową	3%	1%
[931301] --- Robotnik budowlany	12%	8%
[932101] --- Pakowacz	2%	0%
[962000] -- Pozostali pracownicy przy pracach prostych	4%	4%

Mimo iż praca wykonywana za granicą okazała się bardziej intensywna i w dużej mierze wykonywana na niższych stanowiskach, to oceniana była lepiej, niż praca wykonywana w Polsce. Lepiej oceniono warunki pracy – 37% oceniało je jako bardzo dobre, podczas gdy w Polsce jedynie 17%. Warunki obecnej lub ostatniej pracy wykonywanej w kraju w 17% przypadków oceniano jako złe.

Praca wykonywana w Polsce częściej nie spełniała oczekiwań badanych (33%, za granicą - 10%). Trzeba mieć jednak na uwadze, że oczekiwania stawiane pracy w Polsce mogły być zdecydowanie wyższe, niż pracy za granicą, od której przede wszystkim oczekuje się wysokich zarobków, ale z drugiej strony osoby wyjeżdżające nastawiają się na ciężką i intensywną pracę.

W efekcie 86% przyznało, że było zadowolonych z pracy za granicą, podczas gdy praca wykonywana w Polsce okazała się satysfakcjonująca dla 51% migrantów.

Tabela 17: Ocena obecnie lub ostatnio wykonywanej pracy w Polsce i za granicą

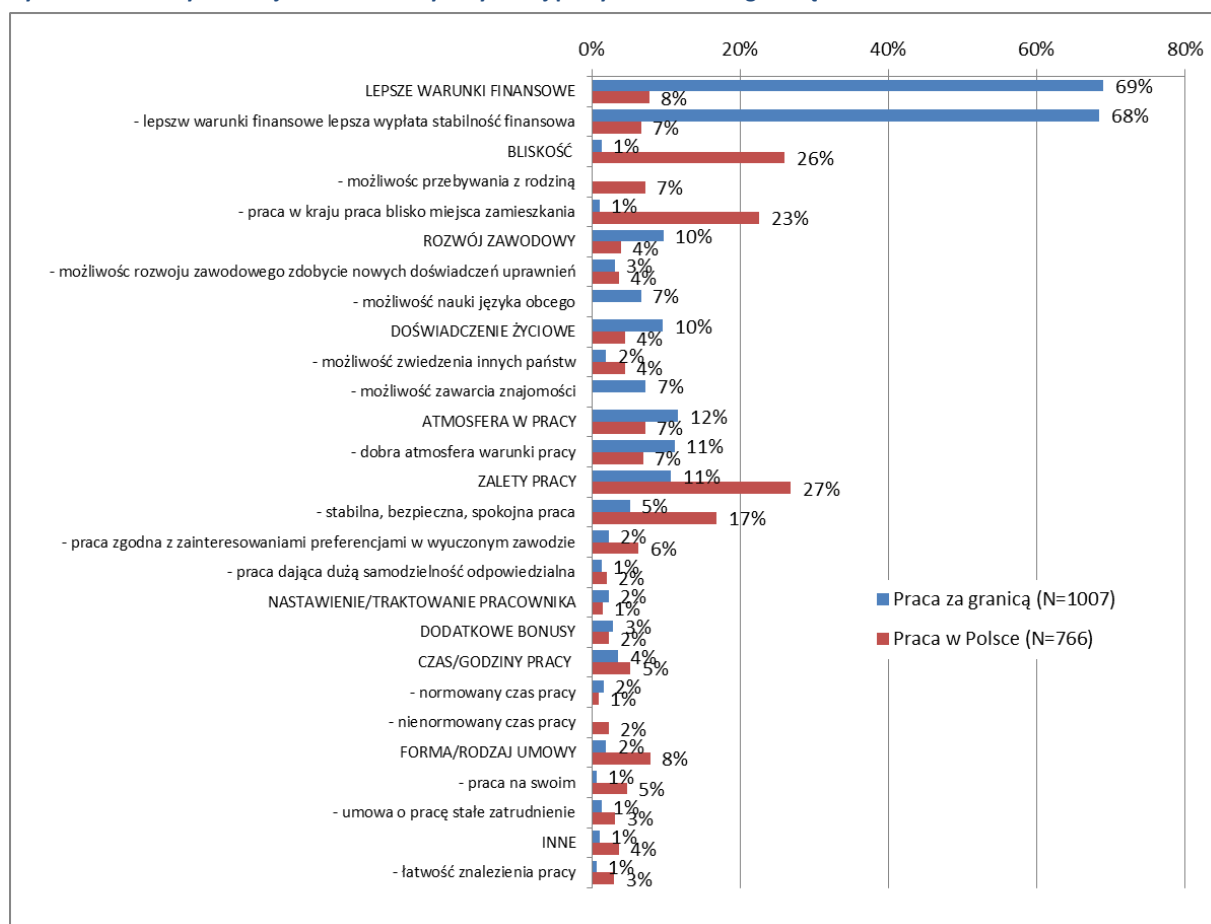
	Praca za granicą (N=1007)	Praca w Polsce (N=766)
WARUNKI PRACY		
[4] Bardzo złe	1%	2%
[3] Raczej złe	4%	15%
[2] Raczej dobre	55%	64%
[1] Bardzo dobre	37%	17%
Nie wiem	4%	2%
ŚREDNIA	1,7	2,0
ODPOWIADANIE OCZEKIWANIOM		
Praca poniżej oczekiwań	10%	31%
Praca odpowiadająca oczekiwaniom	83%	62%
Praca powyżej oczekiwań	5%	3%
Nie wiem, trudno powiedzieć	3%	3%
ZADOWOLENIE Z WYKONYWANEJ PRACY		
[5] Bardzo zadowolony(a)	42%	11%
[4] Raczej zadowolony(a)	44%	40%
[3] Przeciętnie, ani zadowolony, ani nie zadowolony	9%	29%
[2] Raczej niezadowolony(a)	2%	13%
[1] W ogóle niezadowolony(a)	0%	2%
Nie wiem, trudno powiedzieć	3%	4%
ŚREDNIA	4,3	3,5

Praca wykonywana za granicą jest, jak już wspomniano, bezkonkurencyjna pod względem finansowym, co jest jej podstawową zaletą. Praca wykonywana w Polsce raczej nie może się w tym aspekcie równać i jest to, z kolei, jej podstawowa wada.

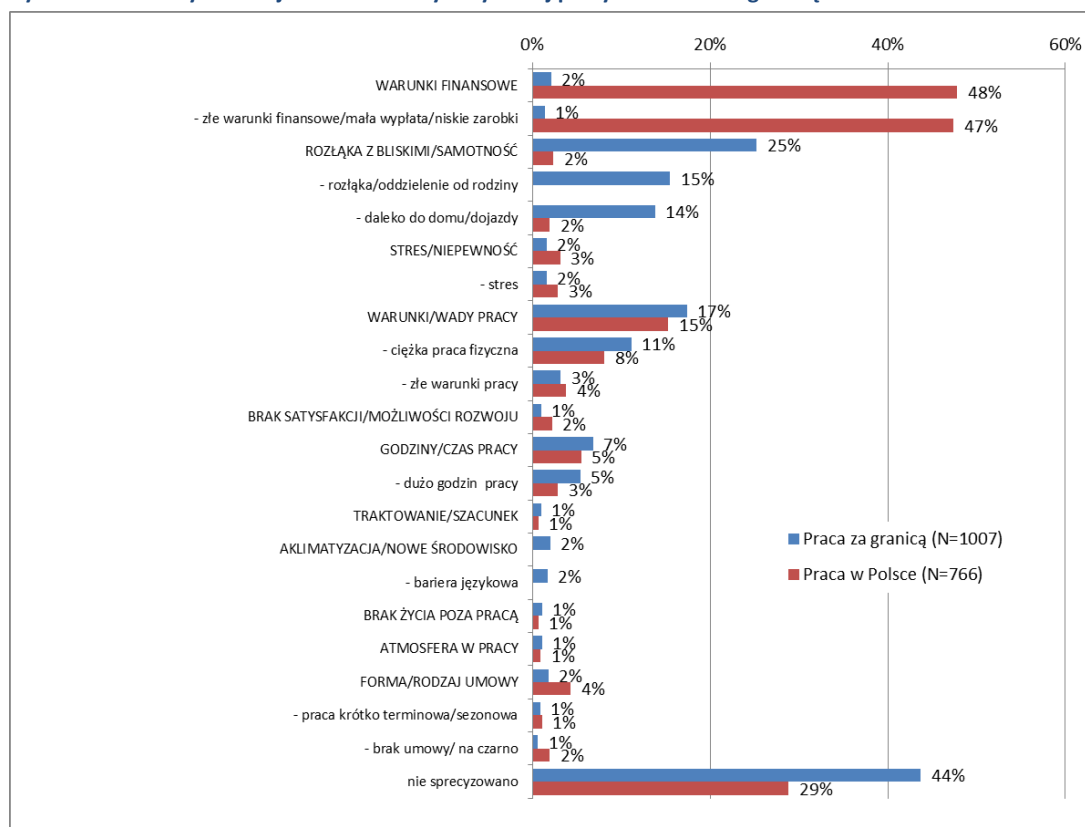
Zaletą obecnej lub ostatnio wykonywanej pracy za granicą zdaniem migrantów była również panująca w niej atmosfera, rozwój zawodowy i doświadczenie życiowe – wskazywane częściej, niż w przypadku pracy wykonywanej w Polsce.

Natomiast praca wykonywana w Polsce mimo iż nisko wynagradzana, to wykonywana jest blisko domu i rodziny oraz jest stabilna, bezpieczna i spokojna. Wyjazd za granicę łączy się z rozłąką z najbliższymi i osamotnieniem, co wskazywano jako główne wady pracy wykonywanej za granicą. Do wad pracy wykonywanej za granicą zaliczano również nieco częściej trudne warunki pracy – ciężką pracę fizyczną i dużą liczbę godzin.

Rysunek 56: Zalety obecnej lub ostatnio wykonywanej pracy w Polsce i za granicą



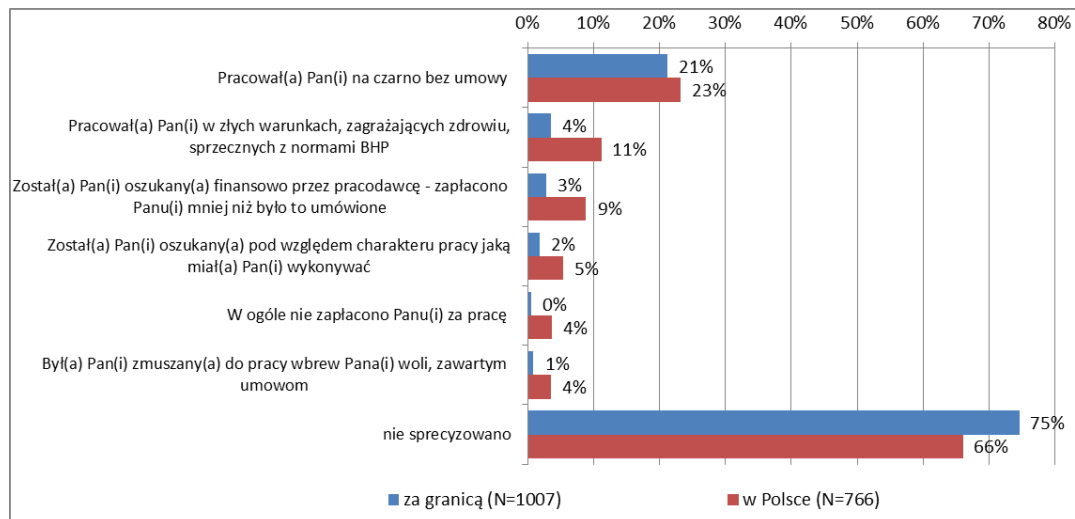
Rysunek 57: Wady obecnej lub ostatnio wykonywanej pracy w Polsce i za granicą



Większość badanych wykonujących pracę za granicą nie spotkała się z negatywnymi praktykami (75% za granicą, 66% w Polsce). Jeżeli już za granicą spotykano się z takimi sytuacjami, to najczęściej dotyczyły one zatrudnienia na czarno, bez umowy, rzadko złych warunków pracy, czy też oszukania w kwestiach finansowych lub związanych z wykonywaną pracą.

Należy zauważyć, że wszystkie negatywne praktyki częściej występowały w przypadku zatrudnienia w Polsce, niż za granicą. Różnice są szczególnie widoczne w przypadku złych warunków pracy ale również sytuacji, w których pracownik został oszukany.

Rysunek 58: Czy w trakcie pracy za granicą/w Polsce zetkną(ę)ła się Pan(i) osobiście z następującymi sytuacjami

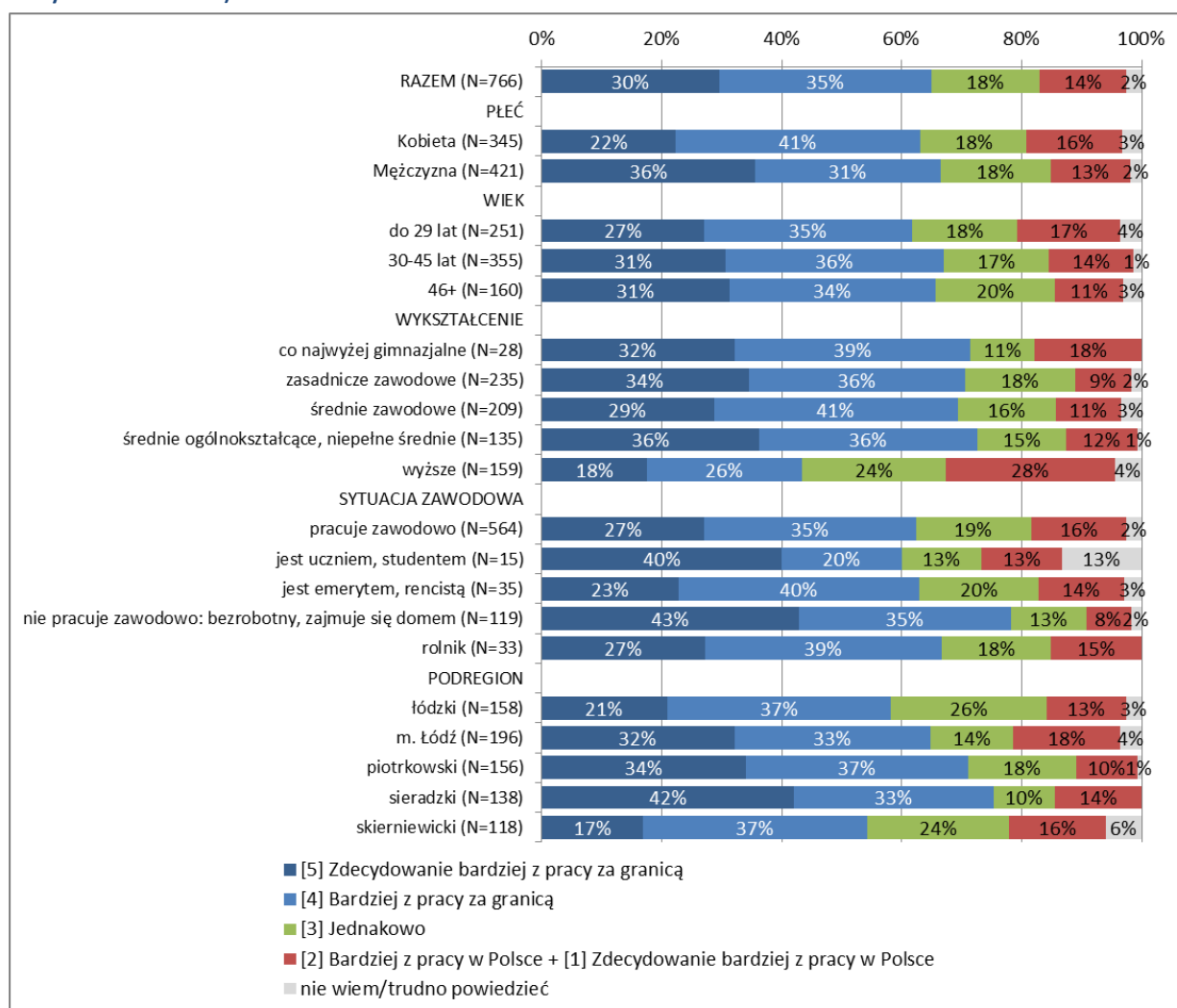


Osoby, które pracowały zarówno w Polsce, jak i za granicą, zdecydowanie lepiej oceniają swoje zagraniczne doświadczenia zawodowe. Porównując ostatnią pracę wykonywaną w Polsce i za granicą, większość osób (65%) przyznała, że jest bardziej zadowolona z pracy za granicą, w tym 30% zdecydowanie bardziej. Jedynie 14% lepiej oceniło swoją pracę w Polsce, a dla 18% były one na porównywalnym poziomie.

Praca za granicą dawała najwięcej zadowolonych mężczyzn, osobom ze średnim ogólnym lub niepełnym średnim wykształceniem, osobom bezrobotnym lub biernym zawodowo oraz mieszkańcom podregionu sieradzkiego, a także piotrkowskiego.

Z kolei praca w Polsce dawała więcej zadowolonych migrantów z wyższym wykształceniem (aż 28%), a także kobietom, osobom młodszym, z najniższym wykształceniem (co najwyżej gimnazjalnym), pracującym zawodowo, z lepszymi dochodami gospodarstwa domowego oraz mieszkańcom łódzi.

Rysunek 59: Ocena zadowolenia z pracy – porównanie ostatniej pracy w Polsce i za granicą (N=osoby pracujące kiedykolwiek w Polsce)



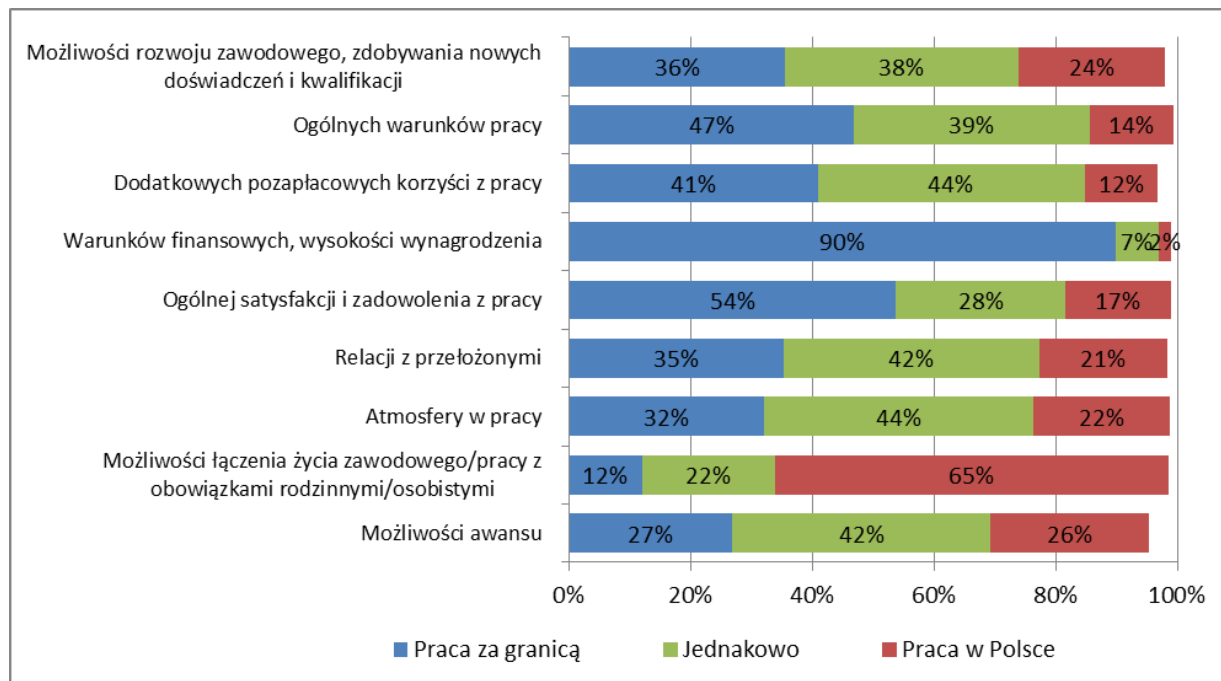
Różnice pomiędzy pracą wykonywaną w Polsce, a pracą za granicą sprowadzają się głównie do sfery finansowej. Pod tym względem praca w Polsce nie może się właściwie równać pracy wykonywanej za granicą – zdaniem 90% badanych pracujących na obu rynkach pracy, poza granicami Polski oferowane są lepsze warunki finansowe i wyższe wynagrodzenia. Lepsza oferta finansowa przekłada się zapewne na wysoką ocenę ogólnej satysfakcji i zadowolenia z pracy, które jest zdecydowanie wyższe w przypadku pracy za granicą (54%), niż pracy w kraju (17%).

Praca wykonywana w Polsce wygrywa z pracą wykonywaną za granicą tylko w jednym wymiarze – możliwości łączenia życia zawodowego/ pracy z obowiązkami rodzinnymi i osobistymi. Jednak wynika to zapewne z faktu,

że osoby przebywające za granicą, mając jednocześnie rodzinę w Polsce, nie są w stanie pogodzić na odległość tych dwóch sfer. W o wiele lepszej sytuacji są osoby, które pracują tam, gdzie mają rodzinę.

Należy również zauważyć, że w pozostałych aspektach, które nie dotyczą sfery finansowej, praca w Polsce jest na porównywalnym poziomie, jak praca wykonywana za granicą i wielokrotnie migranci nie dostrzegali pomiędzy nimi różnic. Jednakowo pracę wykonywaną w Polsce i za granicą oceniano najczęściej pod względem takich aspektów jak dodatkowe pozapłacowe korzyści (44%), atmosfera w pracy (44%), relacje z przełożonymi (42%), możliwości awansu (42%), czy też możliwość rozwoju zawodowego, zdobywania nowych doświadczeń i kwalifikacji (38%).

Rysunek 60: Porównanie ostatniej/obecnej pracy w Polsce i za granicą pod względem wybranych aspektów (N=766, osoby pracujące kiedykolwiek w Polsce)



Warto również zaznaczyć, że przedstawiciele agencji pracy w badaniach jakościowych wskazywali na wyrównywanie się skali zarobków za granicą w niektórych branżach i zawodach. Zjawisko to działałoby z korzyścią dla rynku pracy w Polsce, gdyż kwestie finansowe są podstawowym oczekiwaniem migrujących pracowników. Zrównanie się zarobków dotyczy jednak głównie osób o wysokich kwalifikacjach, popartych odpowiednimi certyfikatami, którym obecnie łatwiej jest znaleźć pracę w kraju. Ze względu na rosnącą emigrację wiele firm musi oferować im konkurencyjne względem innych krajów stawki. Analiza zysków i kosztów związanych z emigracją zarobkową prowadzi coraz więcej osób do decyzji o pozostaniu w Polsce. Wśród grup zawodowych, które mogą korzystać z takiego stanu rzeczy wymieniano wykwalifikowanych pracowników branży budowlanej, mechaników, inżynierów, informatyków.

A poza tym, jak chodzi o takich fachowców w branży budowlanej powiedzmy, czy mechanicy samochodowi, to te różnice płacowe nie są aż tak duże. I po prostu każdy taki człowiek sobie przemyśli, że owszem może i trochę więcej zarobi, ale co traci. Traci kontakt z rodziną, wyjeżdża w obce miejsce i po przekalkulowaniu tego wszystkiego decyduje się jednak zostać w kraju. Dlatego, że te różnice płacowe powoli się niwelują.
[PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Migranci zdecydowanie pozytywnie postrzegają doświadczenie pracy za granicą, ich zdaniem przyniosła im więcej korzyści, niż strat. Większość (75%) nie potrafiła wymienić jednoznacznych negatywnych konsekwencji zagranicznych wyjazdów zarobkowych, podczas gdy jedynie 7% nie potrafiło wskazać, co wyjazdy te zmieniły w ich życiu na lepsze. Najmniej strat w związku z pracą za granicą dostrzegały osoby najmłodsze (do 29 lat), osoby uczące się, studenci oraz niebędący w związku, najczęściej zaś osoby w wieku średnim i starszym (30 lat i więcej), posiadające więcej, niż jedno dziecko, a także dzieci poniżej 6 roku życia. Związane jest to z faktem, że wyjazdy do pracy za granicę negatywnie wpływają w największym stopniu na życie rodzinne i towarzyskie w kraju (20%) – zdaniem migrantów dotkliwa była rozłąka z rodziną i osamotnienie (13%), rozpad, pogorszenie więzi rodzinnych (6%) oraz osłabienie bądź zerwanie kontaktów przyjacielskich (3%). W pojedynczych przypadkach pogorszeniu uległ stan zdrowia fizycznego i psychicznego, czy też wyniesiono negatywne doświadczenie związane z wykonywaną pracą.

Niedogodności związane z pracą za granicą niwelują znaczące korzyści, jakie przynosi ona osobom pracującym. Przede wszystkim są to **korzyści finansowe**, które były głównym motywatorem do wyjazdu – odniosło je aż 64% badanych. Migranci uzyskali pewność finansową, duży zastrzyk gotówki oraz lepsze zarobki. Przełożyło się to na **poprawę warunków życia** (13%) – poprawę warunków mieszkaniowych oraz wyższy standard życia. Poprawa sytuacji finansowej nastąpiła szczególnie wśród osób w wieku 46+, z najniższym wykształceniem (co najwyżej zasadniczym zawodowym), emerytów, rencistów, rolników i osób z najniższymi dochodami.

Oprócz namacalnych korzyści finansowych i materialnych osoby pracujące za granicą nabyły również **nowe doświadczenia zawodowe i życiowe**. 17% przyznało, że rozwinęło się zawodowo, 15% nauczyło języka, zaś 14% nabrało otwartości do nowych osób, z innego kraju, kultury. Rozwój zawodowy był szczególnie ważny dla mężczyzn, osób z wyższym wykształceniem, pracujących zawodowo i z najwyższymi dochodami gospodarstwa domowego, zaś nauka języka dla kobiet, osób młodszych, uczniów lub studentów, osób z wyższym wykształceniem, samotnych i bezdzietnych.

Tabela 18: Pozytywne i negatywne konsekwencje wyjazdów do pracy za granicę – wskazania spontaniczne (N=1007)

Zmiany pozytywne	%	Zmiany negatywne	%
POPRAWA SYTUACJI FINANSOWEJ	64%	RELACJE Z RODZINĄ/PRZYJACIÓŁMI	20%
- pewność finansowa	32%	- rozłąka z rodziną/osamotnienie	13%
- duży zastrzyk gotówki	25%	- rozpad/pogorszenie więzi rodzinnych	6%
- lepsze zarobki	13%	- osłabione/zerwane kontakty przyjacielskie	3%
POPRAWA WARUNKÓW ŻYCIA	13%	STAN ZDROWIA	1%
- poprawa warunków mieszkaniowych/remont/budowa/kupno	7%	- pogorszenie stanu zdrowia	1%
- wyższy standard życia	6%	NEGATYWNE ODCZUCIA PSYCHICZNE	2%
WYROBIENIE W SOBIE POZYTYWNYCH CECH CHARAKTERU	9%	- zmęczenie psychiczne	1%
- zaradność/samodzielność/ pewność siebie/ asertywność	7%	- negatywne przeżycia emocjonalne/upokorzenie	1%
- zdyscyplinowanie/odpowiedzialność/ dokładność	1%	NEGATYWNE DOŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ	1%
- szacunek dla pracy	1%	- praca na nocną zmianę	1%
ROZWÓJ ZAWODOWY	17%		
- nowe doświadczenie zawodowe/ nowe technologie	14%		
- zdobycie dodatkowych uprawnień	1%		
- stabilizacja zawodowa	1%		
- otwarcie własnej działalności	1%		
- zdobycie stałej pracy	1%		
WYKSZTAŁCENIE	15%		
- nauka języka	15%		
OTWARTOŚĆ/STOSUNEK DO INNYCH	14%		
- poznanie nowych ludzi/kontakty	10%		
- poznanie innego stylu życia/kraju	5%		

Zmiany pozytywne	%	Zmiany negatywne	%
STABILIZACJA ŻYCIOWA/RODZINNA	7%		
- stabilizacja życiowa	6%		
- założenie rodziny	1%		
DOŚWIADCZENIE ŻYCIOWE	5%		
- pobyt za granicą	2%		
- zdobycie nowych perspektyw	1%		
- możliwość porównania pracy w Polsce i za granicą	1%		
INNE	1%		
Nie sprecyzowano	7%	nie sprecyzowano	75%

Wskazania od 1%

Jak pokazały badania jakościowe, oprócz poprawy sytuacji finansowej, ważne miejsce zajmował **rozwój cech osobowościowych, cech charakteru i doświadczenie samodzielnego życia w innym kraju**. Można powiedzieć, że większość emigrantów, którzy odnieśli sukces, miała wrażenie, że ich to wzmocniło psychicznie. Konieczność radzenia sobie z trudnościami za granicą, gdzie często mieli trudności komunikacyjne, nie znali systemu prawnego czy panujących tam zwyczajów i brakowało im wsparcia społecznego ze strony najbliższych, bardzo podbudowywała ich samoocenę i wiarę we własne możliwości. Tak duży nacisk na rozwój kompetencji psychologicznych pozwala sądzić, iż sam fakt wyjazdu jest dla migrantów bardzo ważnym przeżyciem. Wykonywane przez nich prace, niejednokrotnie proste i niewymagające, nie zawsze zapewniały respondentom rozwój zawodowy, lecz rozwój psychiczny był odbierany jako tym większy, im trudniejszą sytuację musieli oni stawiać czoła. Jak pokazały badania ilościowe rozwój charakteru szczególnie był ważny dla kobiet, osób najmłodszych (do 29 lat), studentów lub uczniów, osób z wyższym wykształceniem, wyższymi dochodami, samotnych i bezdzietnych.

Każda osoba, która jedzie za granicę to w jakimś stopniu się rozwija - intelektualnie, emocjonalnie, zdobywa nowe doświadczenia, wiedzę i umiejętności, które można wykorzystać tam na miejscu czy po powrocie do kraju czy wyjeżdżając przez 15 innych krajów dookoła. To są takie praktyczne umiejętności, że wiem jak się zachować w innej kulturze. [OSOBA PLANUJĄCA WYJAZD ZA GRANICĘ]

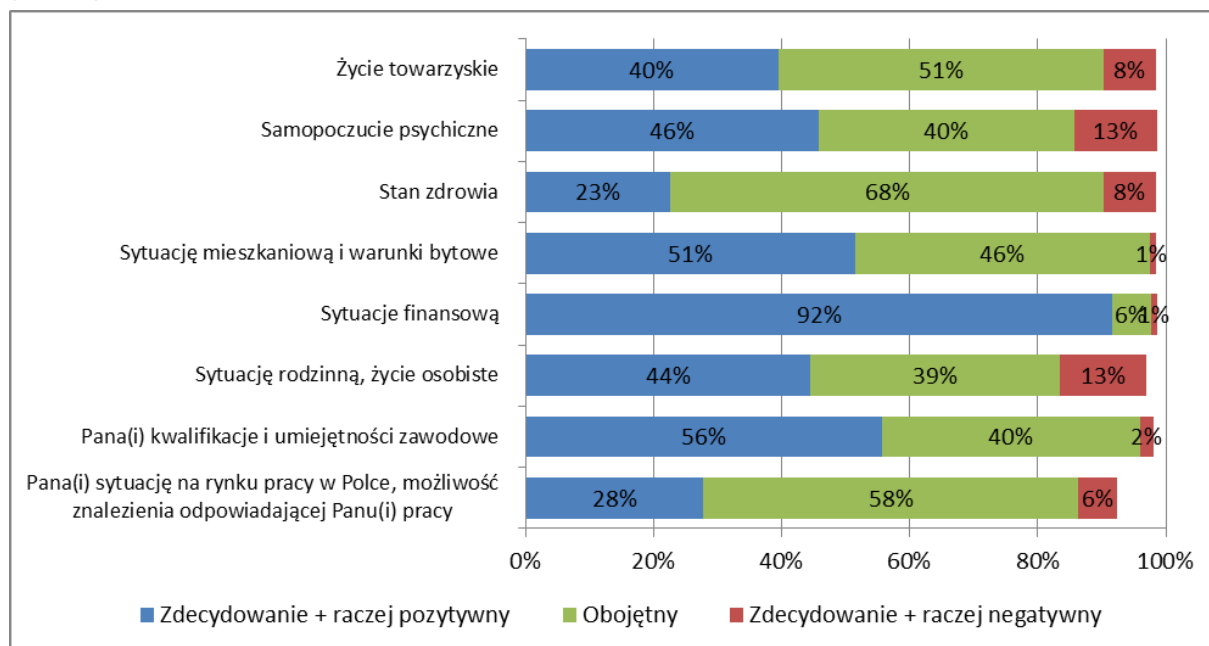
A mi się wydaje, że to też daje taką pewność siebie. Bo człowiek boi się przed wyjazdem, jak każdy przed pierwszym wyjazdem, ale jak już przebrnie przez to i wróci tutaj, to ma gdzieś takie poczucie, że, kurde, mogę więcej nawet. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Satysfakcja, taka pewność siebie, że tam człowiek dał radę, to tutaj już tym bardziej, gdzie jest język, gdzie jest się we własnym kraju. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Usamodzielniałam się, to jest najważniejsze. Potrafię walczyć o swoje teraz. Nie boję się wyzwań. Ja jak wyjeżdżałam do Danii, to byłam taka - cicha, spokojna, nic nigdy nie chciałam sama. Dla mnie zadzwonienie gdziekolwiek, to była masakra. A teraz niczego się nie boję, wiem, że wszystko potrafię zrobić i miałam tam tyle gór, tyle gór nawet, że to mnie umocniło - bardzo, czuję się silniejsza. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

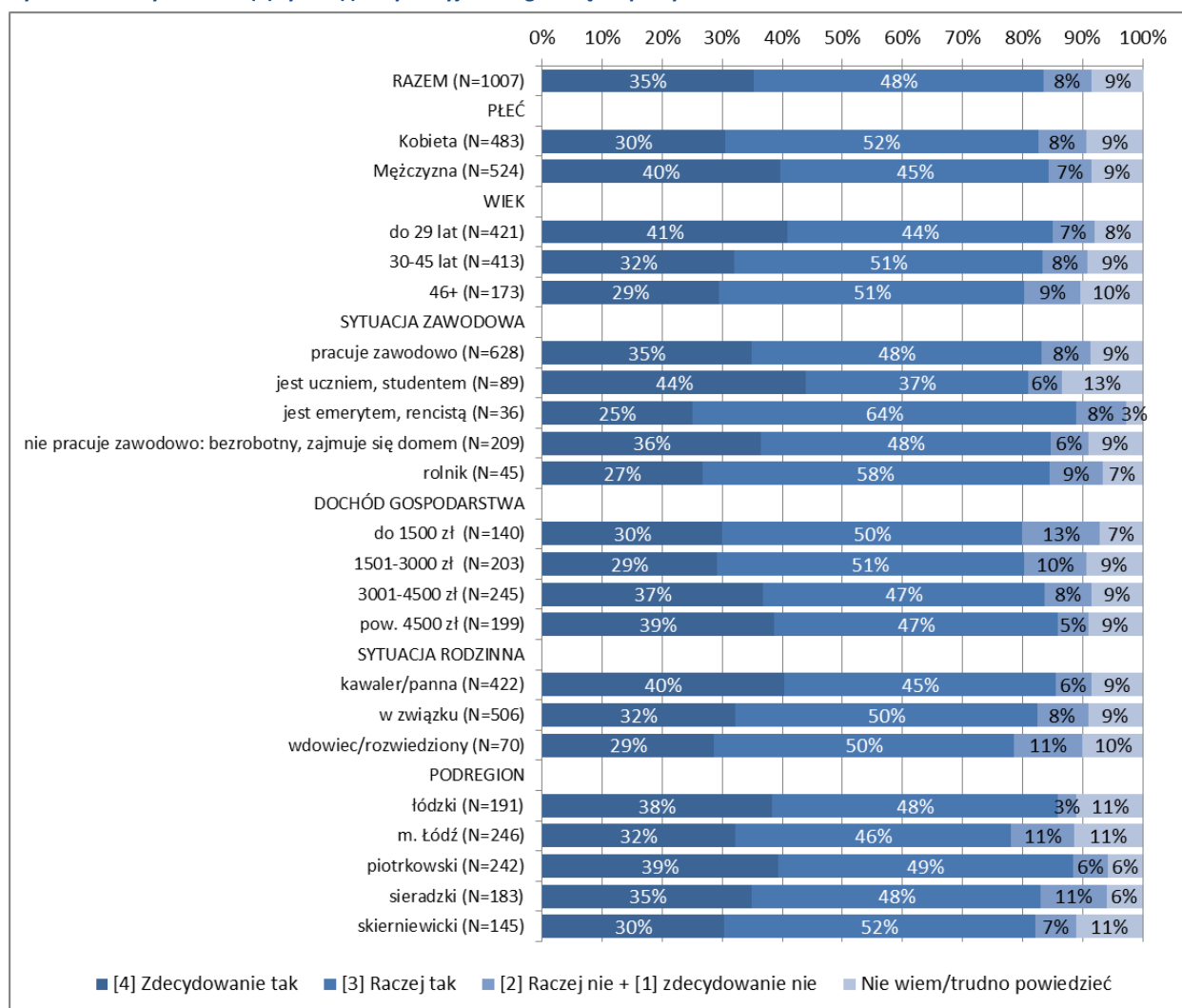
Respondenci oceniając wpływ pracy za granicą na wybrane aspekty życia zawodowego i osobistego po raz kolejny postrzegali to doświadczenie z perspektywy finansowej. Poprawie uległa ich sytuacja finansowa, co bardzo często było głównym powodem i motywem wyjazdu. Osiągnęli zatem zamierzone cele. Przy okazji poprawiając w wielu przypadkach sytuację mieszkaniową i warunki bytowe, a z drugiej strony zdobywając kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Pewne negatywne wpływy obserwowano w obszarze sytuacji rodzinnej i życia osobistego (13%), ale dla 44% wyjazd i w tym aspekcie miał pozytywny wpływ, ewentualnie obojętny (39%). Nie ucierpiało również życie towarzyskie osób wyjeżdżających – 40% uznało, że praca za granicą miała na ten obszar pozytywny wpływ, a 51% obojętny. Co ciekawe praca za granicą zdaniem badanych nie przekłada się na ich sytuację na rynku pracy w Polsce – 58% uznało jej wpływ za obojętny, a jedynie 28% za pozytywny.

Rysunek 61: Wpływ pracy za granicą na wybrane aspekty życia zawodowego i osobistego wskazania wspomagane (N=1007)



W efekcie pozytywnego bilansu zarobkowych wyjazdów zagranicznych większość migrantów (84%) doradzałaby pracę za granicą innym osobom - w tym 35% zdecydowanie polecałaby takie doświadczenia. Odsetek osób zdecydowanie polecających wyjazdy za granicę maleje wraz ze wzrostem wieku - 41% osób w wieku do 29 lat i 29% w wieku 46 lat i więcej. Co ciekawe im wyższe dochody gospodarstwa domowego, tym większa skłonność do doradzania wyjazdów zagranicznych. Doświadczenia związane z pracą za granicą polecają chętniej również osoby niebędące w związku, mieszkańcy subregionu piotrkowskiego i łódzkiego.

Rysunek 62: Czy doradzał(a)by Pan(i) innym wyjazd za granicę do pracy?



9 DIAGNOZA USŁUG ZWIĄZANYCH Z POŚREDNICTWEM PRACY ZA GRANICĄ W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

9.1 Sposoby poszukiwania pracy za granicą

Osoby planujące wyjazd za granicę w celach zarobkowych mogą korzystać z usług szeregu instytucji oferujących wsparcie w poszukiwaniu pracy. Z przeprowadzonych badań wynika jednak, że migranci korzystają z tego wsparcia dość rzadko (ponad połowa badanych nie wskazała żadnej tego typu instytucji, organizacji lub firmy). Respondenci w badaniu ilościowym jako najczęstsze źródło pomocy w poszukiwaniu zajęcia za granicą wskazywali Powiatowe Urzędy Pracy (27%) oraz prywatne agencje pośrednictwa pracy (19%). Jedynie 4% badanych wskazywało portale społecznościowe, jako potencjalne źródło pomocy w szukaniu pracy. Bardzo niewiele wskazań dotyczyło sieci EURES (1% ogółu respondentów). Wraz ze wzrostem wykształcenia, badani częściej wskazywali takie instytucje jak agencje pośrednictwa pracy, portale społecznościowe i sieć EURES.

Tabela 19: Organizacje, instytucje i firmy ułatwiające zdobycie pracy za granicą, znane respondentom (N=1007)²⁷

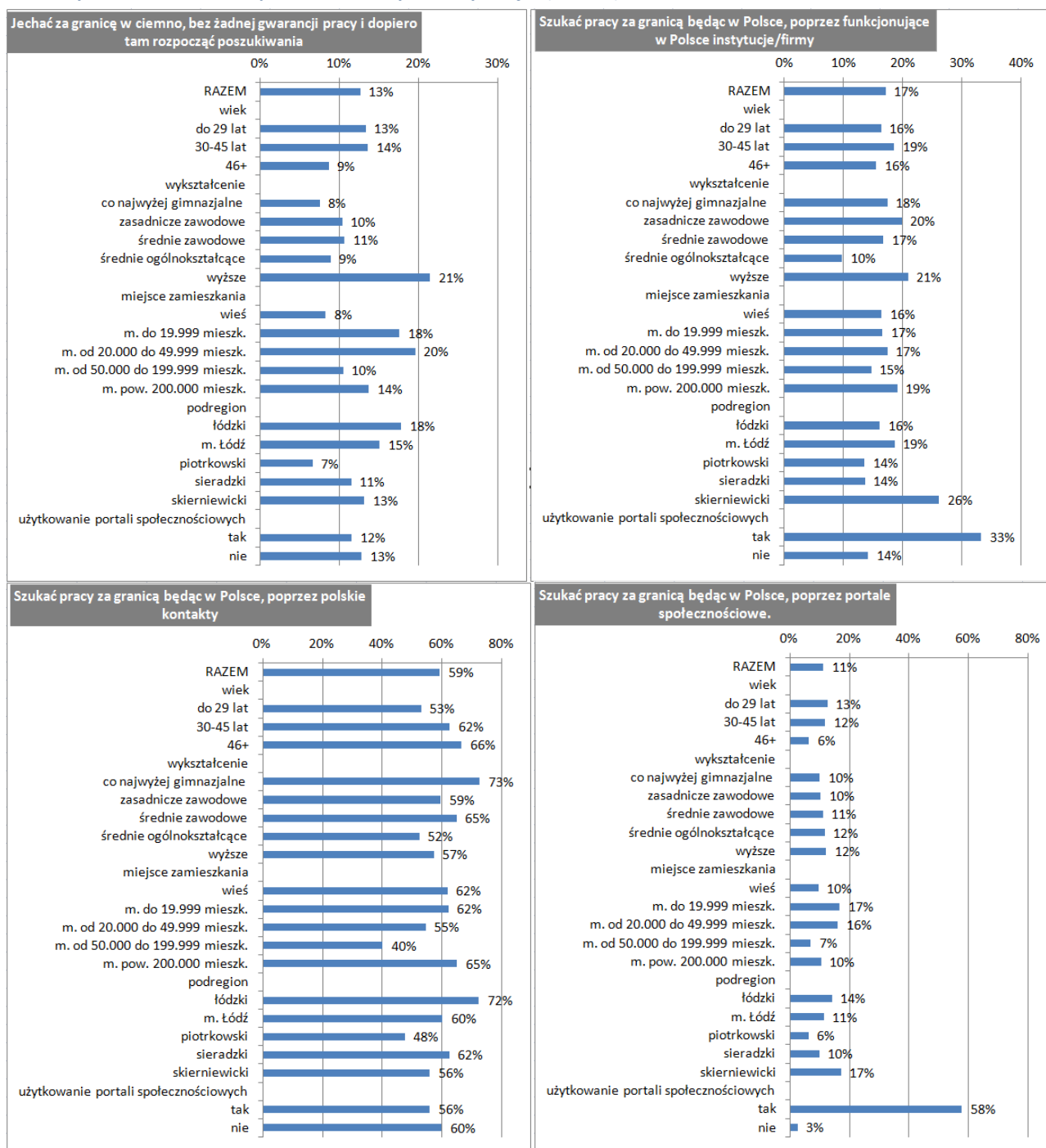
	RAZEM	WIEK			POZIOM WYKSZTAŁCENIA				
		do 29 lat	30-45 lat	46+	co najwyżej gimnazjalne	zasadnicze zawodowe	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	wyższe
Powiatowy Urząd Pracy	27%	28%	27%	24%	26%	29%	21%	35%	27%
Agencja pracy	19%	19%	19%	21%	18%	15%	18%	19%	26%
Portale społecznościowe	4%	5%	4%	3%	3%	3%	6%	4%	9%
Agencje pracy-zagraniczne	2%	2%	2%	1%	0%	1%	4%	0%	2%
AGROTUR	1%	1%	1%	1%	3%	1%	0%	2%	2%
Jobcentre	1%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
EURES	1%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	1%	3%
Uczelnia wyższa – wymiana studencka	1%	2%	0%	0%	3%	1%	0%	0%	1%
trudno powiedzieć/ nie wiem	10%	8%	9%	18%	13%	12%	10%	10%	2%
nie sprecyzowano	42%	41%	44%	38%	43%	42%	45%	37%	41%

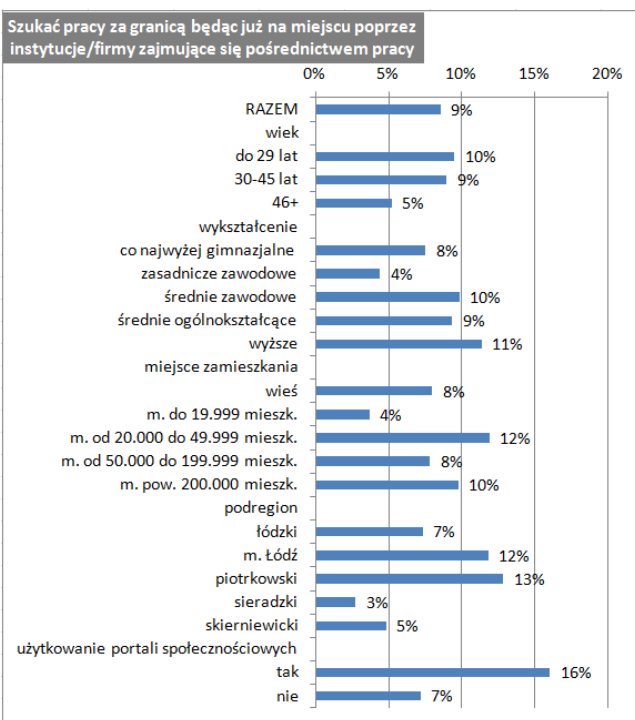
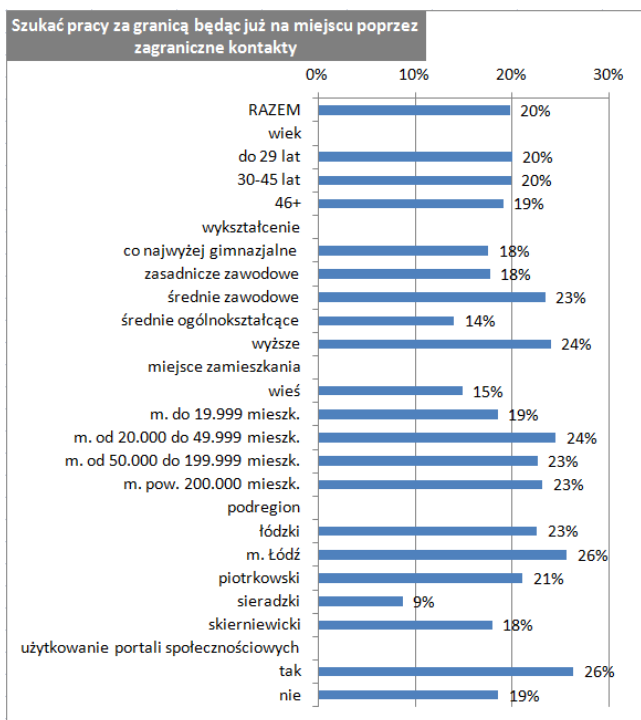
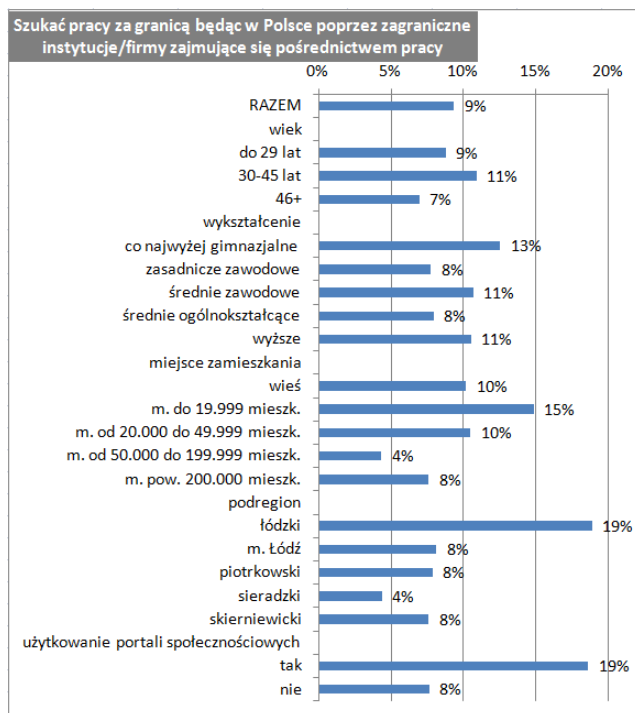
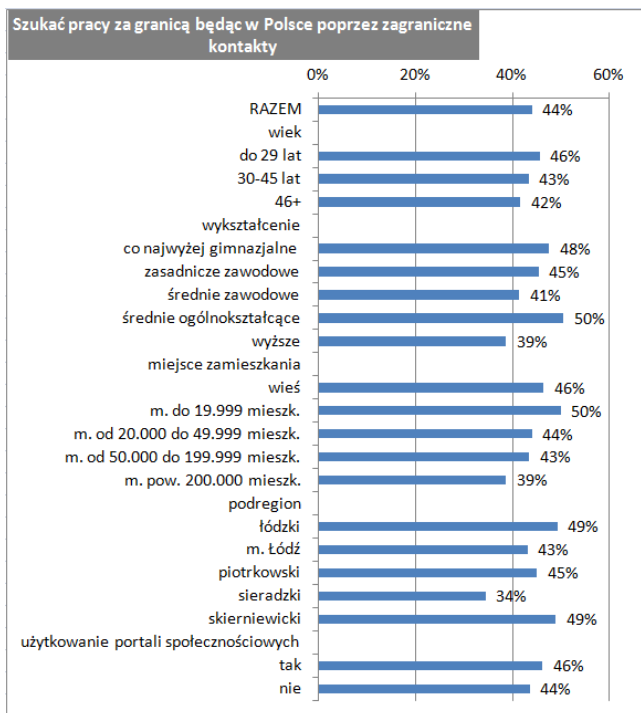
Migranci zarobkowi stosują różne strategie poszukiwania pracy za granicą – wykorzystują wsparcie różnego rodzaju instytucji, znajomych czy przyjaciół. Respondenci w badaniu ilościowym najczęściej deklarowali, że poszukiwali pracy za granicą będąc w Polsce, wykorzystując w tym celu swoje polskie lub zagraniczne kontakty (odpowiednio 59% i 44%). Kontakty polskie wykorzystywały najczęściej osoby starsze, o niskim poziomie wykształcenia, mieszkańcy największych i najmniejszych miast oraz wsi. Kontakty zagraniczne wykorzystywali ludzie młodzi, legitymujący się średnim wykształceniem, mieszkający w małych miastach. Co piąty respondent decydował się na wyjazd za granicę i szukanie pracy na miejscu, wykorzystując swoje kontakty. Taką strategię podejmowały osoby z wykształceniem średnim zawodowym i wyższym, mieszkańcy średnich i dużych miast, użytkownicy portali społecznościowych. Ze wsparcia polskich firm i instytucji, zajmujących się pośrednictwem pracy poza granicami Polski korzystało 17% respondentów, najczęściej użytkownicy portali społecznościowych i mieszkańcy podregionu skierniewickiego. Na wyjazd za granicę bez żadnej gwarancji pracy i szukanie jej na miejscu zdecydowało się jedynie 13% respondentów. Należy jednak zaznaczyć, że taką strategię wdrożyły

²⁷ Kolorem zaznaczono odsetki wyższe niż odpowiednie odsetki odnotowane w całej badanej populacji.

głównie osoby z wykształceniem wyższym. Najmniejszą popularnością cieszyło się wsparcie zagranicznych agencji pracy i firm pośredniczących, zarówno przed wyjazdem, jak i już po przybyciu do kraju docelowego.

Rysunek 63 Odsetek respondentów, którym zdarzyło się:... (N=1007)





Jako najskuteczniejszy sposób poszukiwania pracy wskazano poszukiwanie pracy będąc jeszcze w Polsce, czy to przez polskie (40%), czy to zagraniczne kontakty (28%). Wyniki te pokrywają się z opiniami uczestników indywidualnych i grupowych wywiadów jakościowych, którzy jako najbardziej efektywną wskazywali pomoc udzielaną im przez rodzinę i przyjaciół, głównie tych, którzy mieli już jakieś doświadczenia w pracy za granicą.

9.2 Źródła wsparcia przy podejmowaniu pracy za granicą

Sytuacja wyjazdu za granicę jest dla większości osób potencjonalnie trudna i wymagająca, dlatego też prawie wszyscy respondenci badań jakościowych deklarowali, iż poszukiwali wsparcia zarówno na etapie przygotowywania się do wyjazdu, jak również po przyjeździe na miejsce. Respondenci poszukiwali takiego wsparcia w różnych miejscach, jednak zdecydowanie najczęściej wskazywali oni rodzinę i znajomych, którzy mieli już za sobą doświadczenia migracyjne. Rzadziej korzystali oni z pomocy agencji zatrudnienia i doradców sieci EURES.

🔄 Agencje pracy

Agencje pośrednictwa pracy nie były często wskazywane jako źródło wsparcia, z którego korzystali, lub skorzystaliby respondenci. Wielu z nich miało zastrzeżenia co do ich funkcjonowania. Przede wszystkim zwracano uwagę na niższe zarobki, związane z kosztami pośrednictwa, które musiał pokryć pracodawca. W opinii wielu respondentów szukając pracy na własną rękę możliwe jest wynegocjowanie większej pensji. Ponadto przywoływali przykłady osób, które zostały oszukane przez nieuczciwych pracodawców: zastały inne niż w umowie warunki pracy, niższe płace czy wręcz inne obowiązki. Również pomoc, na jaką mogą liczyć migranci ze strony agencji postrzegana jest jako wybiórcza i ustaje w momencie podpisania umowy i wyjazdu. Agencje, w opinii osób planujących wyjazd, nie interesują się osobami, które wystąpiły już za granicę.

Agencje prywatne i państwowe organizowały ludziom takie wyjazdy. Potem ludzie mieli po prostu nie to, co było w umowie. Niektórym tam pomagaliśmy, że rzucali tę pracę i przychodzili do syna i zarabiali dwa, trzy razy więcej, jak tam gdzie mieli tę umowę. Nie raz musiałem jeździć po Holandii i szukać, bo wydzwaniali do nas, pomóżcie. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Pomoc do momentu podpisania umowy, jak najbardziej, za, ale później już mieli trochę człowieka w nosie, jak tę mowę się podpisało. A oni za każdą osobę, po prostu, jeżeli podpisaliśmy umowę, to mieli jakieś dodatkowe pieniądze. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Z drugiej jednak strony pracownicy agencji zatrudnienia byli zdania, iż korzystanie z ich usług chroni przed tego typu problemami. Podkreślali oni, że proponowane przez nich oferty są sprawdzane i dają większe szanse na zgodne z prawem i z umową warunki pracy, niż zatrudnienie znajdowane we własnym zakresie. Podkreślali swoją obiektywność i chęć służenia pomocą w podjęciu decyzji.

Tu nie ma tak, że staramy się za wszelką cenę sprzedać jakąś ofertę, tylko raczej staramy się obiektywnie wszystko przedstawić. [PRACOWNIK AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Przedstawiciele agencji zatrudnienia szacowali odsetek osób, które wyjeżdżając za granicę korzystały w pomocy agencji między 50 a 80% wszystkich migrantów zarobkowych (jest on jednak znacznie zawyżony w stosunku do wyników badań ilościowych - por. Rysunek 63). Zauważyli oni jednak spadek zainteresowania ich usługami. Spowodowane to jest z jednej strony większym doświadczeniem osób poszukujących pracy, które mogą zwrócić się o pomoc do znajomych, czy członków rodziny przebywających za granicą, a także mają już własne doświadczenia i kontakty z pracodawcami. Z drugiej strony, ponieważ agencje dysponują coraz bardziej wyspecjalizowanymi ofertami pracy, zdecydowanie mniej osób spełnia kryteria rekrutacyjne niż miało to miejsce przy poszukiwaniu osób do prostych prac. Jednocześnie warto zwrócić uwagę, że mimo tak wysokich szacunków pracowników agencji, w historiach respondentów pojawiały się pojedyncze osoby, które skorzystały z usług takich instytucji.

To jest tak, że po otwarciu granic ludzie na początku byli tacy bardzo wystraszeni i właśnie nieświadomi, więc przez dwa lata korzystali z pośredników. Później doszli do wniosku, że nie chcą, żeby ktoś na nich zarabiał, że chcą sami. No, więc starali się samodzielnie szukać pracy i doszli do tego, że jednak korzystanie z agencji jest lepszym pomysłem, bo często sami nie znajdują sobie lepszych ofert. [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

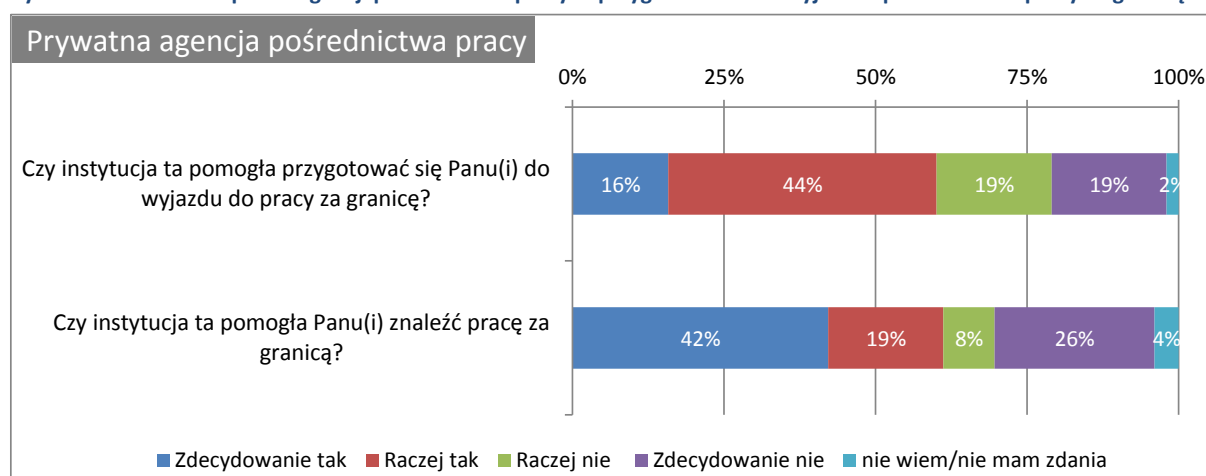
Trudno jest, to określić, dlatego, że część ludzi jest ostrożna i woli korzystać z pośrednictwa agencji, część ludzi wyjechała i nocowała na dworcu, więc też woli skorzystać z agencji. Natomiast duża grupa ludzi jest

sceptycznie nastawiona do agencji, bo uważają, że zostaną wykorzystani, że to coś będzie kosztować. [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Myślę, że też od jakiegoś czasu rośnie taka świadomość społeczna o metodach poszukiwania pracy. Wiadomo, że jest też coraz więcej możliwości, jeśli chodzi o rynki pracy, jest dużo agencji, jest EURES, ludzie korzystają też z kontaktów, które mają już... No znajomych, rodziny. Albo też wiedzą, jak sami szukać pracy przez Internet. No i może też przez to się mniej osób zgłasza do różnych instytucji. [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Spośród respondentów, którzy przed wyjazdem za granicę szukali pracy korzystając z organizacji i instytucji działających w Polsce, ponad połowa (55%) korzystała z usług agencji pośrednictwa pracy. Większość z nich deklarowała, że pomogły one zarówno w przygotowaniu się do wyjazdu (60%), jak i znalezieniu pracy za granicą (61%).

Rysunek 64: Ocena wsparcia agencji pośrednictwa pracy w przygotowaniu do wyjazdu i poszukiwaniu pracy za granicą



🔄 Sieć EURES i Powiatowe Urzędy Pracy

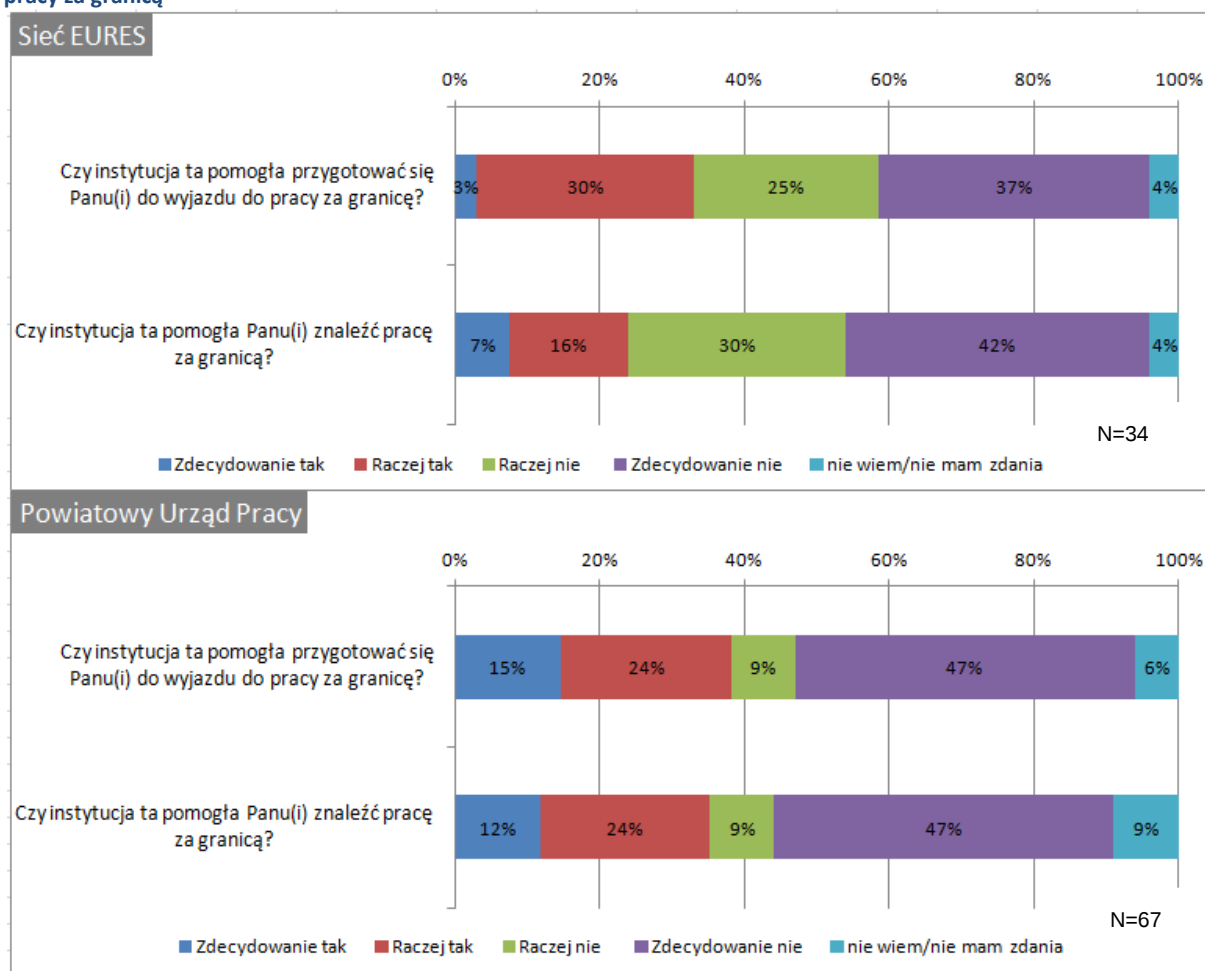
Jedynie kilkoro respondentów w module jakościowym zetknęło się kiedykolwiek z siecią doradców EURES, nieliczni łączyli ją powiatowymi urzędami pracy, nie mając jednak informacji na czym polega ich działalność. Oferty proponowane przez EURES były odbierane jako nieadekwatne do obecnej sytuacji ekonomicznej w Europie. Co ciekawe sama przedstawicielka EURES zauważyła, że z ich usług korzystają głównie osoby, których kompetencje językowe, czy komputerowe nie pozwalają na samodzielne poszukiwanie zatrudnienia.

Przeglądałam. Portal na PUP 2 z Kilińskiego jest link. Są tam oferty. Najbardziej się Grecja odzywa. Także EURES jest.. dziękuję, nie skomentuję. [OSOBA PLANUJĄCA WYJAZD ZA GRANICĘ]

Teraz oferty mamy bardziej specjalistyczne. My nie mamy podziału, że opiekunki, stolarze czy lekarze, my mamy oferty wszelkiego rodzaju po prostu. Od zbioru truskawek po onkologów również. Więc, to jest naprawdę cały wachlarz wszystkich stanowisk pracy. Ale odwiedzają nas ludzie głównie... No nie są, to wysokiej klasy specjaliści, bo w ogóle takie osoby nie odwiedzają urzędów pracy, raczej wiedzą, jak samemu poszukiwać pracy. Znają wystarczająco język i wiedzą po prostu gdzie tej pracy szukać. [PRZEDSTAWICIEL AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Wśród uczestników badań ilościowych spośród osób, które poszukiwały pracy poprzez funkcjonujące w Polsce instytucje niespełna 40% poszukiwało wsparcia w powiatowych urzędach pracy, a co piąty u doradców i asystentów sieci EURES. Respondenci oceniali wsparcie oferowane przez te instytucje zdecydowanie gorzej niż w przypadku agencji pracy. W przypadku sieci EURES 62% korzystających z jej usług uważało, że raczej lub zdecydowanie nie pomogła im ona przygotować się do wyjazdu za granicę, a niemalże trzech z czterech deklarowało, iż nie pomogła im znaleźć pracy za granicą. W przypadku urzędów pracy oceny były nieznacznie lepsze – 56% osób, które korzystały ze wsparcia tych instytucji oceniało je jako raczej lub zdecydowanie niepomocne zarówno przy przygotowaniach do wyjazdu, jak i przy poszukiwaniu pracy za granicą.

Rysunek 65: Ocena wsparcia sieci EURES i powiatowych urzędów pracy w przygotowaniu do wyjazdu i poszukiwaniu pracy za granicą



🔄 Znajomi i rodzina

Znajomi i członkowie rodziny są głównym filarem wsparcia dla migrantów. Ich przeszłe doświadczenia motywują wiele osób do wyjazdu, zapewniając im jednocześnie podstawową wiedzę o życiu i poszukiwaniu pracy za granicą. W wielu historiach migrantów członkowie rodzin udzielali wsparcia nie tylko w kwestii informacji, ale również finansowego: opłacali przelot, zapewniali zakwaterowanie i wyżywienie, a także pomoc w znalezieniu zatrudnienia. Postrzegani są oni generalnie jako bardziej godni zaufania niż przedstawiciele agencji zatrudnienia. Obecność w miejscu docelowym znajomych osób decyduje często o wyborze kierunku migracji.

No ja przede wszystkim miałam wikt zapewniony. Odchodziły mi koszty utrzymania typu czynsz, opłaty za gaz, wodę. Odchodziły mi praktycznie koszty utrzymania, no to co tam chciałam sobie kupić, to sobie kupiłam. Czyli dla mnie, to takie wczasy z pracą w tym przypadku. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

Znajoma osoba mnie wprowadziła w zakres obowiązków. Po pracy, no wiadomo, że człowiek w dużym mieście jest zdezorientowany, więc czy jakieś zakupy, czy coś, to pokazali mi gdzie się co opłaca, które sklepy omijać. No kwestia, jak ktoś chciał coś obejrzeć czy jakieś muzea, czy jakieś duże sklepy, no to też duża pomoc w topografii, bo już jakiś czas tam byli, więc wszędzie zabrali, pokazali gdzie, którym autobusem dojechać, na którym przystanku wysiąść. Więc, to też było dużo, bo jak by osoba pojechała sama, no to w dużym mieście, nawet przy takiej liczbie linii autobusowych, to można się łatwo pogubić. [OSOBA PRACUJĄCA ZA GRANICĄ]

🔄 Inne źródła – Internet i portale społecznościowe

Dużą popularnością wśród osób planujących wyjazd za granicę cieszyły się również źródła internetowe. Wielu z nich przed wyjazdem przeglądało fora i portale Polaków za granicą. Warto jednak zaznaczyć, że nikt nie szukał

w ten sposób pracy, oceniając to jako mało bezpieczne i mogące narazić ich na oszustwo. Poszukiwali głównie wiadomości o prawie pracy i podatkowym, przepisach dotyczących rejestracji pobytu, czy też kwestiach związanych z życiem pozazawodowym – wynajmem mieszkania, komunikacją miejską, czy życiem towarzyskim.

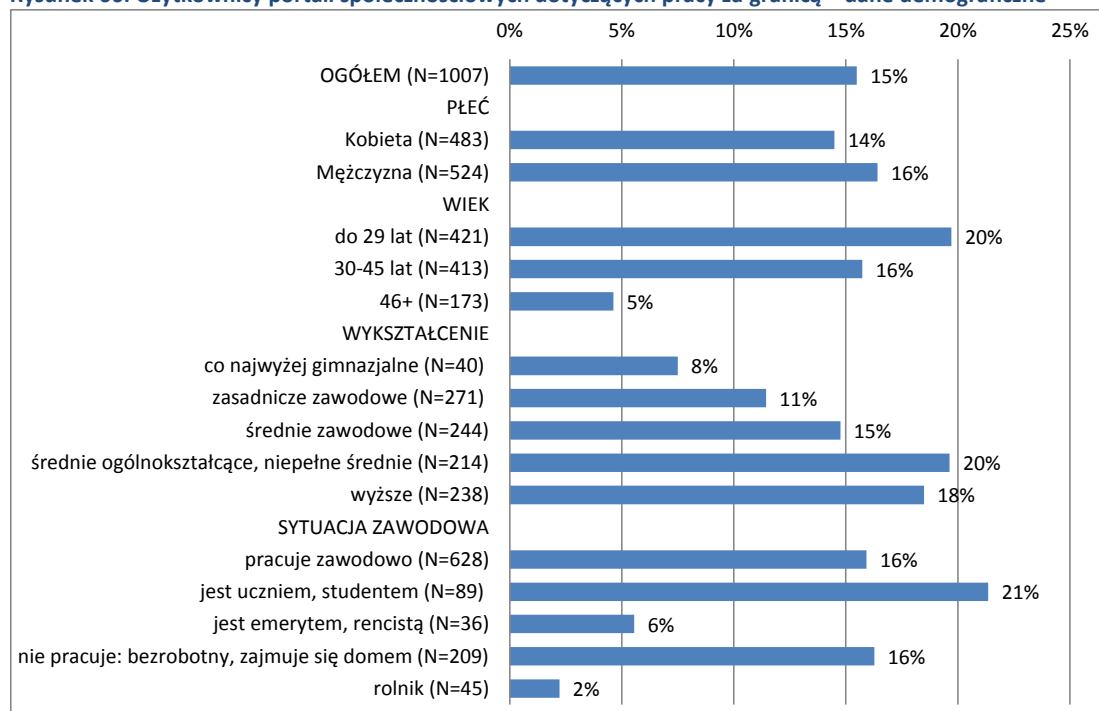
Powiem szczerze ja najbardziej ufam portalom. Dużo śledzę fora. Te informacje się sprawdzają. Jak najbardziej wiarygodne są właśnie te przekazywane pocztą pantoflową. Można nawiązać kontakty. To są takie bez zobowiązań, nieformalne - ktoś podpowie, doradzi. [OSOBA PLANUJĄCA WYJAZD ZA GRANICĘ]

Ja bym nie zaufała osobie, której zupełnie nie znam. Sprawdzalam, ale niekoniecznie jeśli chodziło o pracę, bo wychodzę z założenia, że pracę to zawsze tam na miejscu znajdę w biurze pośrednictwa pracy już na miejscu. Ale wszystkie inne informacje to ci ludzie nie mają wybitnych powodów żeby kłamać np. jeśli chodzi o przepisy i zwykle jest to prawda. [OSOBA PLANUJĄCA WYJAZD ZA GRANICĘ]

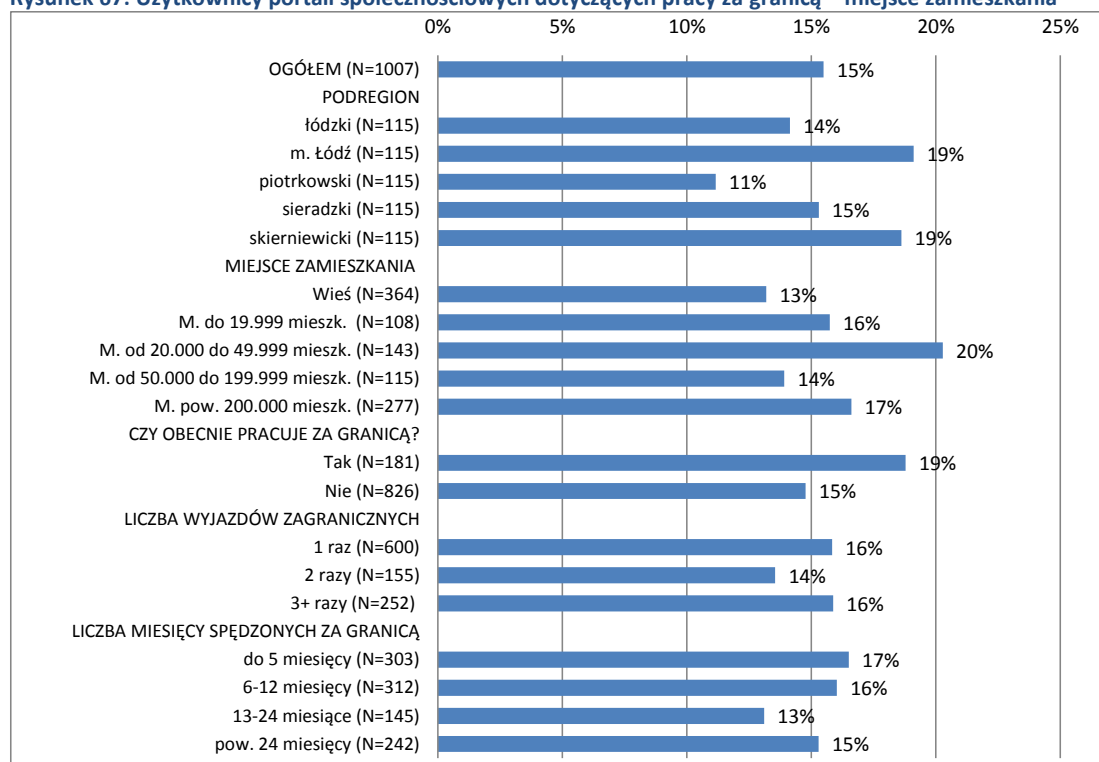
Wyniki badania kwestionariuszowego wskazują jednak, iż jedynie 15% respondentów używało kiedykolwiek portali społecznościowych w Internecie dotyczących poszukiwania pracy za granicą. Z portali społecznościowych korzystali głównie ludzie młodzi (20% w wieku do 29 lat i jedynie 5% powyżej 46 lat), z wykształceniem średnim (20%) i wyższym (18%). Jeśli chodzi o sytuację zawodową, głównymi użytkownikami portali społecznościowych byli uczniowie i studenci (21%), a także osoby niepracujące (16%). Najrzadziej korzystali z nich rolnicy oraz emeryci i renciści (odpowiednio 2% i 6%).

Patrząc na użytkowników portali internetowych pod kątem ich miejsca zamieszkania, można zaobserwować, iż różnice te nie są znaczne: najczęściej używają ich mieszkańcy średnich miast - od 20 do 50 tysięcy mieszkańców (co piąty z nich), najrzadziej z kolei mieszkańcy wsi (13%). Mieszkańcy podregionu skierniewickiego i miasta Łodzi używali tego typu portali częściej niż mieszkańcy innych podregionów, w szczególności piotrkowskiego, gdzie było ich 11%.

Rysunek 66: Użytkownicy portali społecznościowych dotyczących pracy za granicą – dane demograficzne



Rysunek 67: Użytkownicy portali społecznościowych dotyczących pracy za granicą – miejsce zamieszkania



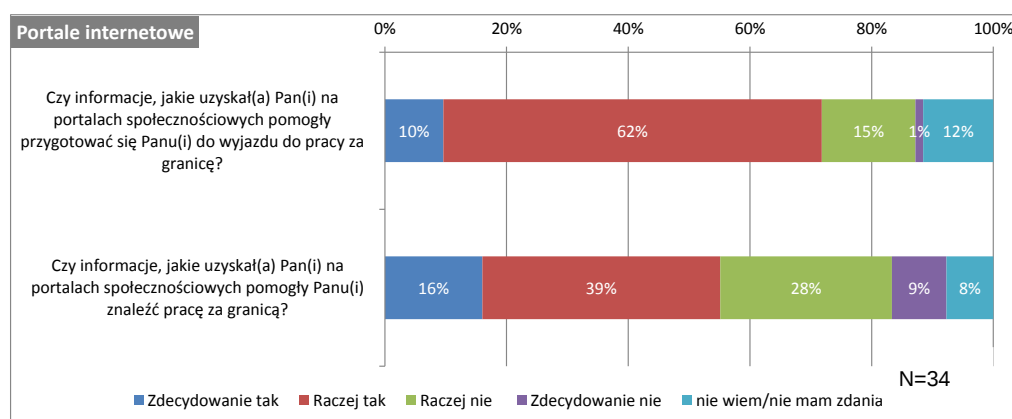
Osoby poszukujące pracy za granicą najczęściej korzystały z dedykowanych w tym celu portali i serwisów internetowych z ogłoszeniami, takich jak pracazagranicą.pl, pracuj.pl czy praca.pl. Stosunkowo często używane były również portale społecznościowe, które z założenia służyć miały innym celom niż szukanie pracy, takie jak Facebook lub szczególnie popularna wśród mieszkańców wsi Nasza Klasa. Osoby w wieku powyżej 46 lat używały również portali lokalnych, skierowanych do polskich emigrantów, takich jak londynek.net, czy nasza wyspa.co.uk. Jedynie 7% ogółu respondentów korzystało z portalu sieci EURES.

Tabela 20: Portale społecznościowe zajmujące się pracą za granicą, z których korzystali respondenci (N=156)²⁸

	RAZEM	WIEK			POZIOM WYKSZTAŁCENIA				
		do 29 lat	30-45 lat	46+	co najwyżej gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	wyższe
Pracazagranicą.pl	20%	25%	14%	13%	0%	19%	19%	33%	9%
Facebook	15%	12%	17%	25%	0%	16%	17%	12%	16%
Pracuj.pl	10%	7%	12%	25%	33%	10%	19%	5%	7%
Praca.pl	9%	11%	6%	13%	0%	3%	0%	17%	14%
Eures.praca.gov.pl	7%	8%	6%	0%	0%	10%	3%	10%	7%
Nasza Klasa	6%	5%	8%	0%	33%	10%	3%	5%	5%
Gowork.pl	4%	6%	2%	0%	0%	3%	3%	10%	0%
Praca.gazeta.pl	3%	4%	3%	0%	0%	6%	6%	0%	2%
Niedziela.pl	3%	2%	3%	0%	33%	0%	6%	0%	2%
Gumtree	3%	2%	2%	13%	0%	0%	6%	2%	2%
Job.pl	3%	4%	2%	0%	0%	3%	0%	5%	2%
Poloniusz	3%	2%	3%	0%	0%	0%	6%	2%	2%
Naszawyspa.co.uk	2%	1%	2%	13%	0%	3%	6%	0%	0%
Londynek.net	2%	0%	3%	13%	0%	0%	3%	2%	2%
Twitter	2%	1%	3%	0%	0%	0%	3%	0%	5%
nie sprecyzowano	9%	7%	12%	0%	0%	13%	8%	10%	7%

Informacje zdobyte na portalach społecznościowych oceniane były jako pomocne zarówno w przygotowaniu się do wyjazdu, jak i w szukaniu pracy na miejscu (odpowiednio 72% i 55%).

Rysunek 68 Ocena informacji zdobytych na portalach społecznościowych w przygotowaniu do wyjazdu i poszukiwaniu pracy za granicą



²⁸ Kolorem zaznaczono odsetki wskazań wyższe niż „ogółem”.

9.3 Działalność agencji zatrudnienia

Agencje zatrudnienia pełnią rolę pośrednika między klientem – firmą poszukującą pracowników i kandydatami – osobami zainteresowanymi pracą. Ich działalność polega zatem w głównej mierze na kontaktach z klientami oraz na rekrutacji kandydatów. Do zadań pracowników należy komunikacja z obecnymi kontrahentami oraz poszukiwanie nowych, bieżąca komunikacja z kandydatami oraz czynności związane z rekrutacją, takie jak pomoc w kompletowaniu dokumentów i certyfikatów zawodowych, tłumaczenie ich na język obcy, a także poszukiwanie kandydatów spełniających określone kryteria.

Agencje, których przedstawiciele wzięli udział w badaniu, prezentują rozmaite modele działania. Najwięcej z nich współpracuje z niewielką liczbą klientów (często jednym), rekrutując stosunkowo dużo osób na konkretne, ciągle te same stanowiska (na przykład kierowcy dla firmy przewozowej, pracownicy budowlani posiadający konkretne uprawnienia). Innym modelem jest praca z wieloma klientami z różnych krajów, ale z jednej, dość wąsko określonej branży – tutaj przykładem jest firma rekrutująca pracowników medycznych. Ponadto zdarza się, że pośrednictwo pracy za granicą jest jedynie częścią całej działalności danej firmy, która zajmuje się również ofertami krajowymi. Jeśli chodzi o kraje, do których rekrutują agencje, to jest to bardzo zróżnicowane, niektóre zajmują się jednym konkretnym, inne rozszerzają swoje pole działania nawet poza Europę.

Obszar działania jest nieograniczony. Przyjmujemy każdego klienta, który się do nas zgłasza. Jeżeli nie jesteśmy w stanie zapewnić pracowników, to poddajemy się po kilku latach, ale zdarzało się, że po trzech latach znajdowaliśmy osoby na dane miejsce pracy. Teraz jeszcze walczymy z Jamajką, ale Ameryka Północna i Południowa odpada z powodów takich technicznych, ponieważ nie jest tam uznawane wykształcenie medyczne zdobyte w krajach Unii Europejskiej. Przynajmniej na pewno nie w Stanach Zjednoczonych i nie w Kanadzie. Tam jest niezbędna nostryfikacja, to jest kilkuletni proces i zbyt skomplikowany żebyśmy byli w stanie w tym pomóc. [PRACOWNIK AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Od przyjętego modelu działania zależą również strategie poszukiwania klientów i kandydatów do pracy. W wypadku firm, gdzie oferty pracy za granicą są jedynie częścią ich działalności, ich przedstawiciele deklarowali, że współpracują z niewielką liczbą firm, dla których rekrutują pracowników i zazwyczaj nie poszukują aktywnie nowych klientów. W przypadku nowych firm oraz tych działających na wielu rynkach, niezwykle ważne jest aktywne poszukiwanie kontaktów i instytucji, które potrzebują pracowników. Przedstawiciele agencji zajmującej się rekrutacją lekarzy wspominali o telefonach bezpośrednio do działów kadr zagranicznych szpitali, które często nie ogłaszają nigdzie wakatów i jedyną możliwością dowiedzenia się o nich jest bezpośrednia informacja. Z drugiej strony, przede wszystkim w wypadku specjalistycznych, wymagających szczególnych kwalifikacji stanowisk zdarza się, iż klienci sami kontaktują się z agencjami, często poleconymi im przez innych klientów. Ważną rolę odgrywają również pośrednicy i przedstawiciele agencji, którzy pracują za granicą i tam poszukują firm, zainteresowanych ich usługami.

To [sposoby poszukiwania klientów] się zmienia, bo na początku sami musieliśmy docierać, a teraz klienci sami nas wręcz polecają. Ale myślę, że takie poszukiwania bezpośrednie są najbardziej owocne oczywiście ogłaszamy się, jak każda firma wszędzie gdzie się da, ale jednak taki bezpośredni telefon do działu HR jest najbardziej konstruktywny. [PRACOWNIK AGENCJI ZATRUDNIENIA]

A u nas, to tak, jak wcześniej zasugerowałem, my mamy naszego partnera w Toruniu, który tak naprawdę pośredniczy w zdobywaniu klientów. My dostajemy po prostu konkretną listę przypadków, do których mamy znaleźć opiekę. [PRACOWNIK AGENCJI ZATRUDNIENIA]

W moim przypadku, to większość ofert napływa od przedstawiciela, oprócz tego, to zdarzają się, ponieważ nasza strona jest też po niemiecku, więc zdarzają się indywidualne zapytania czy mamy jakichś pracowników w konkretnych zawodach. [PRACOWNIK AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Inną kwestią jest poszukiwanie kandydatów do pracy. Agencje najczęściej wykorzystują w tym celu ogłoszenia – zarówno w Internecie, jak i w prasie, przy czym wybierany kanał komunikacji zależy głównie od tego, do kogo

skierowana jest oferta. Agencja zajmująca się rekrutacją opiekunek dla osób chorych używa przede wszystkim ogłoszeń w gazetach, natomiast lekarze poszukiwani są poprzez anonse na branżowych stronach internetowych. Ważną rolę odgrywa również poczta pantoflowa i informacje przekazywane z ust do ust. W przypadku poszukiwania osób o specyficznych charakterystykach i doświadczeniu stosowane są również metody typowo headhunterskie, jak nawiązywanie bezpośredniego kontaktu.

Ogólnie Internet, chociaż naszą grupą docelową jest grupa czterdzieści plus - kobiety, które nie zawsze ten Internet obsługują, więc dużo jest takich informacji od kogoś. [PRACOWNIK AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Różnie, najczęściej z urzędu pracy swojego, na przykład powiatowego urzędu pracy, często od kogoś znajomego, często jest jakieś ogłoszenie, czy jakaś ulotka, czy z jakichś wcześniejszych spotkań informacyjnych. Czasami z reklamy, z ofert ogłaszanych w różnych miejscach. [PRACOWNIK AGENCJI ZATRUDNIENIA]

10.1 Wyniki analizy regresji

Tabela 21: Wyniki analizy regresji – model na ogóle badanych

	Współczynniki niestandardyzowane		Współczynniki standardyzowane		Tolerancja		Istotność		Statystyki współliniowości	
	B	Błąd standardowy	Beta		Tolerancja		VIF	B	Błąd standardowy	
(Stała)	10,58844	1,228459			8,61929		2,63E-17			
Pozytywny wpływ migracji na sytuację ekonomiczną	3,349282	0,470277	0,215623		7,121927		2,04E-12	0,922856		1,083592
Wiek od 34 do 45 lat	5,117006	1,025606	0,16207		4,989252		7,15E-07	0,80167		1,247397
Motywy wyjazdu - chęć rozwoju / poznania czegoś nowego	2,26567	0,500836	0,145784		4,523776		6,81E-06	0,81454		1,227687
Wiek powyżej 46 lat	4,680447	1,359287	0,113715		3,443311		0,000599	0,775618		1,289294
Wysokość pensji za granicą	0,000427	0,000151	0,086625		2,832277		0,004715	0,904311		1,105814
Posiadanie wykształcenia zasadniczego-zawodowego	2,874354	1,13009	0,082102		2,543474		0,011126	0,811855		1,231747
Czynnik zewnętrzny - ktoś bliski wyjeżdżał, wyjazd z pracy	1,110397	0,469766	0,071483		2,363725		0,018284	0,924957		1,081131
Spełnienie w życiu zawodowym i osobistym w momencie wyjazdu	0,970611	0,511923	0,062479		1,896009		0,058249	0,779006		1,283687
W momencie wyjazdu dobra sytuacja ekonomiczna i zawodowa	-0,88191	0,468415	-0,05678		-1,88275		0,060027	0,930058		1,075202
Przekonanie, że Polacy nie są przygotowani do pracy w innym kraju	-0,90053	0,464619	-0,05798		-1,93821		0,052882	0,945467		1,057678
Przekonanie, że powinno się zachęcać do pracy poza granicami Polski	-1,02138	0,477526	-0,06575		-2,1389		0,032688	0,895272		1,116978
Bycie kobietą	-3,97518	0,951637	-0,12786		-4,1772		3,21E-05	0,902901		1,107542
W momencie wyjazdu posiadanie wysokiego wykształcenia / dużych umiejętności	-2,0709	0,457638	-0,13333		-4,5252		6,76E-06	0,974464		1,026205

Tabela 22: Wyniki analizy regresji – modele zbudowane dla poszczególnych segmentów

EMIGRANCY ZA CHLEBEM – ROZCZAROWANI		Współczynniki niestandardyzowane	Współczynniki standaryzowane	Tolerancja	Istotność	Statystyki współliniowości
	B	Błąd standardowy	Beta	Tolerancja	VIF	B Błąd standardowy
(Stała)	7,937451	2,372447		3,345681	0,000933	
O3. Przekonanie, że emigranci nie są przygotowaniu do pracy w innym kraju	-2,0773	0,964135	-0,11775	-2,15457	0,032051	0,928716
M2. Czynniki zewnętrzny	2,046423	1,086711	0,100534	1,883135	0,060722	0,973213
M2. Czynniki ekonomiczny	4,640517	1,308086	0,193914	3,547562	0,000456	0,92836
M5. Dobra sytuacja ekonomiczna i zawodowa	-3,47195	0,820592	-0,22645	-4,23103	3,16E-05	0,96833
K3. Pozytywny wpływ migracji na sytuację ekonomiczną	2,238111	0,946583	0,128216	2,36441	0,018744	0,943268
W1. I) Jaka jest/była Pana(i) miesięczna pensja/zarobki na rękę? Proszę podać w przeliczeniu na złote polskie?	0,001027	0,000346	0,165961	2,96749	0,003263	0,886834
wiek_34do45	3,580323	1,639556	0,117734	2,183715	0,029816	0,954259
kobieta	-2,95478	1,674005	-0,09853	-1,7651	0,078641	0,890132
TYGRYSY-NASTAWIENI NA KARIERĘ I SUKCES						
(Stała)	17,95623	2,52375		7,114901	1,44E-11	
O3. Przekonanie, że powinno się zachęcać do pracy poza granicami Polski	-3,85296	1,196886	-0,18441	-3,21915	0,001473	0,969015
M2. Chęć rozwoju / poznania czegoś nowego	2,661133	1,357895	0,120416	1,959749	0,051244	0,842261
M2. Czynniki zewnętrzny	3,105592	1,683858	0,112056	1,844332	0,066432	0,861439
M5. Szczęście	4,091231	1,325974	0,22534	3,085454	0,002284	0,59618
K3. Pozytywny wpływ migracji na sytuację ekonomiczną	6,553009	1,332814	0,293655	4,916673	1,68E-06	0,891426
kobieta	-9,946	2,106391	-0,28392	-4,72182	4,08E-06	0,879506
pomysł_kogoś_innego	3,841257	2,090097	0,108049	1,837837	0,067388	0,920008
zasadnicze_zawodowe	5,776624	2,516295	0,146861	2,295686	0,022603	0,777019
Wyzsze	-5,38133	2,759665	-0,13681	-1,94999	0,052403	0,646014

	Współczynniki niestandardyzowane	Współczynniki standardyzowane	Tolerancja	Istotność	Statystyki współliniowości
FACHOWCY NIEPRZYSTOSOWANI					
(Stała)	15,7316	2,979761	5,279483	3,64E-07	
O3. Przekonanie, że emigranci nie są przygotowani do pracy w innym kraju	-1,77717	0,875675	-0,13676	0,043857	0,79407
O3. Przekonanie, że powinno się zachęcać do pracy poza granicami Polski	1,764691	0,884283	0,12766	0,047459	0,881183
M2. Chęć rozwoju / poznania czegoś nowego	3,503204	1,17721	0,190297	0,003317	0,88182
M2. Czynniki zewnętrzny	3,06713	1,183092	0,164214	0,010299	0,89873
K3. Pozytywny wpływ migracji na stan psychofizyczny	-3,23902	1,459042	-0,14467	0,027649	0,849045
K3. Pozytywny wpływ migracji na sytuację ekonomiczną	3,136761	0,956722	0,242294	0,001248	0,660283
K3. Pozytywny wpływ na kwalifikację i możliwość znalezienia pracy po powrocie do Polski	3,08328	1,266707	0,158986	0,01589	0,845237
W1. I) Jaka jest/była Pana(i) miesięczna pensja/zarobki na rękę? Proszę podać w przeliczeniu na złote polskie?	0,001178	0,000368	0,202613	0,0016	0,901649
pomysł_kogoś_innego	-3,3711	1,776081	-0,12031	0,059263	0,89753
zamieszkanie_z_partnerką	6,759745	3,780367	0,110956	0,075411	0,936521
średnie_zawodowe	-6,55431	2,255238	-0,19671	0,004109	0,787137
średnie_ogólnokształcące	-7,61972	2,473556	-0,2401	0,002386	0,593576
wyższe	-6,45734	2,918261	-0,15099	0,028153	0,774435
EMIGRANCI CHWILOWI					
(Stała)	10,7607	1,837434	5,856374	2,88E-08	
O3. Przekonanie, że emigranci nie są przygotowani do pracy w innym kraju	2,097027	1,094496	0,136585	0,057271	0,906288
O3. Przekonanie, że powinno się zachęcać do pracy poza granicami Polski	-2,64818	1,132199	-0,16852	0,020656	0,887281
M2. Chęć rozwoju / poznania czegoś nowego	2,256652	1,239705	0,13492	0,070705	0,838357
M5. Szczęście	2,799856	1,24399	0,175998	0,025858	0,753209
K3. Pozytywny wpływ migracji na stan psychofizyczny	4,221738	1,164517	0,252607	0,000395	0,948619
K3. Pozytywny wpływ migracji na sytuację ekonomiczną	6,294807	1,210721	0,356697	6,45E-07	0,978519
dziecko	-5,45154	2,989493	-0,15956	0,070208	0,601604
żonaty_zamężna	9,084454	3,187642	0,255558	0,004989	0,57276

	Współczynniki niestandardyzowane	Współczynniki standardyzowane	Tolerancja	Istotność	Statystyki współliniowości		
zasadnicze_zawodowe	6,911021	3,196964	0,175285	2,161745	0,032224	0,700506	1,42754
średnie_zawodowe	7,318387	2,895996	0,193843	2,527071	0,012538	0,782756	1,277537
EMIGRANCI USTABILIZOWANI I PRZYSTOSOWANI							
(Stała)	13,61392	2,006012	6,786558	5,14E-10			
O3. Przekonanie, że migracja to drenaż mózgów	3,167248	1,22404	0,212167	2,587537	0,010901	0,972743	1,02802
M2. Czynniki ekonomiczne	2,879997	1,502488	0,158934	1,916819	0,057721	0,951284	1,05121
K3. Pozytywny wpływ migracji na sytuację ekonomiczną	3,086985	1,353607	0,188641	2,280562	0,0244	0,955854	1,046185
K3. Pozytywny wpływ na kwalifikację i możliwość znalezienia pracy po powrocie do Polski	-4,93819	1,115993	-0,36251	-4,42493	2,19E-05	0,974461	1,026208
pomysł_kogoś_innego	6,624778	2,622076	0,209026	2,526539	0,012867	0,955507	1,046565

10.2 Wyniki analizy czynnikowej

Tabela 23: Wyniki analizy czynnikowej z wykorzystaniem pytania O3; „Ludzie, z którymi rozmawialiśmy, podzielili się z nami swoimi opiniami na temat wyjazdów zarobkowych Polaków. W stosunku do każdego ze stwierdzeń, które odczytam, proszę powiedzieć na ile się Pan(i) z nimi zgadza bądź nie zgadza?”

Macierz rotowanych składowych(a)					
	Tylko zagranica	Polacy to tania siła robocza, którą można wykorzystywać	Polacy wyjeżdżają bez przygotowania i kwalifikacji	Polacy są świetnie przygotowani do pracy za granicą i są lepszymi pracownikami niż ich zagraniczni koledzy	Należy zachęcać do emigracji zarobkowej
	1	2	3	4	5
Wyjazdy za granicę powodują, że z rynku pracy w Polsce odpływają dobrzy pracownicy	0,73				
Za granicą można zarobić nieporównywalnie większe pieniądze niż w Polsce	0,68				
Polacy za granicą są docenianymi i poszukiwanymi pracownikami	0,59				
Polacy powinni mieć znaleźć pracę w kraju, a nie szukać szczęścia za granicą	0,58				-0,54
Polacy za granicą są oszukiwani i wykorzystywani		0,81			
Polacy za granicą często przynoszą Polsce wstyd		0,70			
Polacy za granicą pracują zwykle poniżej swoich kwalifikacji		0,64			
Polacy często wyjeżdżają do pracy poza granicami kraju bez żadnego przygotowania			0,79		
Polacy często nie mają podstawowych kwalifikacji do pracy poza granicami kraju			0,71		
Praca za granicą jest źródłem ogromnego stresu			0,46		
Polacy są lepszymi pracownikami niż ich zagraniczni koledzy				0,80	
Polacy są świetnie przygotowani do pracy poza granicami kraju				0,79	
Należy zachęcać do wyjazdów do pracy poza granicami Polski i promować tę ideę					0,83
Metoda wyodrębniania czynników - Głównych składowych. Metoda rotacji - Varimax z normalizacją Kaisera. Rotacja osiągnęła zbieżność w 7 iteracjach					

Tabela 24: Wyniki analizy czynnikowej z wykorzystaniem pytania M2: „Na tej karcie znajdują się powody, jakie wskazywali nam inni ludzie decydujący się na wyjazd do pracy za granicę. W stosunku do każdego z nich proszę wskazać na ile ważny był on w Pana(i) przypadku?”

Macierz rotowanych składowych (a)			
	Chęć rozwoju i zmiany	Czynnik zewnętrzny	Czynnik ekonomiczny
M2. Istotność powodu: e) Chęć pracy w międzynarodowym środowisku	0,81		
M2. Istotność powodu: f) Chęć podniesienia umiejętności językowych	0,78		
M2. Istotność powodu: k) Chęć zmiany, zrobienia czegoś nowego w życiu	0,71		
M2. Istotność powodu: l) Chęć rozwoju zawodowego, zdobycia nowych doświadczeń, umiejętności	0,71		
M2. Istotność powodu: g) Chęć zmiany miejsca zamieszkania/wylechania z Polski/Pana(i) miejscowości	0,62		
M2. Istotność powodu: i) Ogólnie ze względu na wyższy/lepszy standard/jakość życia poza granicami kraju	0,56		0,48
M2. Istotność powodu: d) Chęć wykonywania lepszej/bardziej satysfakcjonującej pracy	0,54		
M2. Istotność powodu: c) Powody rodzinne - małżonek/partner/inna ważna osoba wyjechał(a) lub planował(a) wyjazd do pracy za granicę		0,75	
M2. Istotność powodu: h) Polecenie służbowe/sugestia pracodawcy/ścieżka kariery w Pana(i) firmie		0,67	
M2. Istotność powodu: j) Trudne do rozwiązania problemy osobiste w kraju		0,51	0,50
M2. Istotność powodu: b) Trudność w znalezieniu pracy w Polsce			0,73
M2. Istotność powodu: a) Chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia niż w Polsce			0,60

Metoda wyodrębniania czynników - Głównych składowych. Metoda rotacji - Varimax z normalizacją Kaiser'a. Rotacja osiągnięta zbieżność w 4 iteracjach

Tabela 25: Wyniki analizy czynnikowej z wykorzystaniem pytania M5: „Proszę spojrzeć na tę kartę i kolejno w każdym z wymienionych przypadków wskazać, która z podanych charakterystyk bardziej pasuje do Pana(i) w momencie przed wyjazdem/pierwszym wyjazdem za granicę

Macierz rotowanych składowych(a)				
	Wysokie wykształcenie / duże umiejętności	Ustabilizowana na wysokim poziomie sytuacja zawodowa, dobra sytuacja ekonomiczna	Stabilizacja w życiu osobistym	Sukcesy w życiu osobistym i zawodowym
	1	2	3	4
Wysokie wykształcenie	0,88			
Duże doświadczenie zawodowe	0,76			
Wysokie umiejętności zawodowe	0,73			
Bardzo dobra znajomość języka	0,58			
Bardzo dobra sytuacja finansowa		0,78		
Bardzo dobra sytuacja zawodowa		0,72		
Dokładnie zaplanowana ścieżka/kariera zawodowa		0,69		
Bardzo duże grono przyjaciół/znajomych w kraju		0,63		
Bardzo dobre warunki mieszkaniowe/perspektywy na własne lokum			0,91	
Stabilizacja w życiu osobistym			0,89	
Zakończona edukacja formalna		0,45	0,50	
Szczęście w życiu osobistym				0,81
Sukcesy w sferze zawodowej			0,42	0,71
Metoda wyodrębniania czynników - Głównych składowych. Metoda rotacji - Varimax z normalizacją Kaisera. Rotacja osiągnięta zbieżność w 5 iteracjach				

Tabela 26: Wyniki analizy czynnikowej z wykorzystaniem pytania K3: „Jak Pan(i) ocenia, jaki wpływ miała praca za granicą na:

Macierz rotowanych składowych(a)			
	Pozytywny wpływ migracji na stan psychofizyczny	Pozytywny wpływ migracji na sytuację ekonomiczną	Pozytywny wpływ na kwalifikację i możliwość znalezienia pracy po powrocie do Polski
K3. Jak Pan(i) ocenia, jaki wpływ miała praca za granicą na: g) Na samopoczucie psychiczne	0,85		
K3. Jak Pan(i) ocenia, jaki wpływ miała praca za granicą na: h) Na życie towarzyskie	0,81		
K3. Jak Pan(i) ocenia, jaki wpływ miała praca za granicą na: f) Stan zdrowia	0,65		
K3. Jak Pan(i) ocenia, jaki wpływ miała praca za granicą na: c) Sytuację rodzinną, życie osobiste	0,45	0,44	
K3. Jak Pan(i) ocenia, jaki wpływ miała praca za granicą na: e) Sytuację mieszkaniową i warunki bytowe		0,82	
K3. Jak Pan(i) ocenia, jaki wpływ miała praca za granicą na: d) Sytuację finansową		0,78	
K3. Jak Pan(i) ocenia, jaki wpływ miała praca za granicą na: a) Pana(i) sytuację na rynku pracy w Polsce, możliwość znalezienia odpowiadającej Panu(i) pracy			0,87
K3. Jak Pan(i) ocenia, jaki wpływ miała praca za granicą na: b) Pana(i) kwalifikacje i umiejętności zawodowe			0,78

Metoda wyodrębniania czynników - Głównych składowych. Metoda rotacji - Varimax z normalizacją Kaisera. Rotacja osiągnęła zbieżność w 4 iteracjach

Dane i opracowania statystyczne

- ↻ Główny Urząd Statystyczny – Bank Danych Lokalnych.
 - dane dotyczące migracji pochodzące ze spisów powszechnych. Obecnie dostępny jest Spis Powszechny z roku 2002. Wyniki ostatniego spisu powszechnego (rok 2011) są obecnie opracowywane i będą udostępnione dopiero pod koniec 2012 r.
 - dane dotyczące podmiotów gospodarczych
 - dane dotyczące wynagrodzenia
- ↻ Migracje zagraniczne ludności 2002, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2003.
- ↻ Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników, Główny Urząd Statystyczny.
 - Dane dotyczące migracji
 - Dane dotyczące aktywności zawodowej ludności
- ↻ Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie łódzkim w roku 2010, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2011.
- ↻ Ruch naturalny i wędrownicy ludności w województwie łódzkim w 2011 r., Informacja sygnałna, Urząd Statystyczny w Łodzi.
- ↻ Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2011, Główny Urząd Statystyczny.

Publikacje

- ↻ Boni Michał (red.), 2009. *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
- ↻ Furdal Antoni, Włodzimierz Wysoczański (red.), 2006. *Migracje: dzieje, typologia, definicje*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- ↻ Grabowska-Lusińska Izabela, Okólski Marek, 2009. *Emigracja ostatnia?*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- ↻ Jaźwińska Ewa, Okólski Marek (red.). 2001. *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- ↻ Kaczmarczyk Paweł, 2011: *Polska jako kraj emigracji i imigracji*, w: Paweł Kaczmarczyk (red.), *Mobilność i migracje w dobie transformacji. Wyzwania metodologiczne. Raport z realizacji projektu badawczego*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- ↻ Kaczmarczyk Paweł (red.), 2011. *Mobilność i migracje w dobie transformacji. Wyzwania metodologiczne. Raport z realizacji projektu badawczego*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- ↻ Kotowska Irena E., 2006. *Kilka uwag o aspekcie demograficznym migracji*, w: Antoni Furdal, Włodzimierz Wysoczański (red.), *Migracje: dzieje, typologia, definicje*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- ↻ Migracje ludności. Materiały dydaktyczne, Zakład Demografii i Gerontologii Społecznej, Uniwersytet Łódzki.
- ↻ Okólski Marek, 2001. *Mobilność przestrzenna z perspektywy koncepcji migracji niepełnej*, w: Ewa Jaźwińska, Marek Okólski (red.), *Ludzie na huśtawce. Migracje pomiędzy peryferiami Polski i Zachodu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- ↻ Okólski Marek, 2009. *Polska jako aktor na europejskiej scenie migracyjnej*, w: *Współczesne migracje. Dylematy Europy i Polski*, Warszawa: Ośrodek Badań nad Migracjami.
- ↻ Piore Michael J., 1979. *Birds of passage. Migrant labor and industrial societies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- ↻ Urry John, 2009. *Socjologia mobilności*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- ↻ Wrzesiński Wojciech, 2006. *Polskie migracje w XIX i XX wieku*, w: Antoni Furdal, Włodzimierz Wysoczański, (red.), *Migracje: dzieje, typologia, definicje*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

- ↻ Zamoyski Jan E., 2006. *Migracje – dzieje i aktualia. Refleksje...* w: Antoni Furdal, Włodzimierz Wysoczański (red.), *Migracje: dzieje, typologia, definicje*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- ↻ „Analiza treści ofert pracy zamieszczonych w Internecie”, badanie zrealizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi przez Laboratorium Badań Społecznych, maj 2012r.

Rysunek 1: Kierunki emigracji Polaków w okresie 1989-2001	22
Rysunek 2: Główne kierunki migracji poakcesyjnych Polaków	24
Rysunek 3: Odsetek nieobecnych przebywających za granicą co najmniej 12 miesięcy w ogóle ludności ze względu na województwo.....	28
Rysunek 4: Przyczyny emigracji Polaków na pobyt czasowy w województwie łódzkim	29
Rysunek 5: Kierunki emigracji mieszkańców województwa łódzkiego w 2002 roku	29
Rysunek 6: Migracje zagraniczne ludności na pobyt stały w 2010 r. ze względu na podregiony i powiaty.....	30
Rysunek 7: Współczynnik aktywności zawodowej ze względu na płeć i miejsce zamieszkania.....	31
Rysunek 8 Wskaźnik zatrudnienia ze względu na płeć i miejsce zamieszkania.....	31
Rysunek 9: Stopa bezrobocia ze względu na płeć i miejsce zamieszkania	32
Rysunek 10: Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2011 roku ze względu na podregiony	32
Rysunek 11: Charakterystyka osób obecnie pracujących za granicą lub pracujących za granicą w ciągu ostatnich 5 lat przez okres przynajmniej 2 miesięcy - cechy demograficzne.....	36
Rysunek 12: Charakterystyka osób obecnie pracujących za granicą lub pracujących za granicą w ciągu ostatnich 5 lat przez okres przynajmniej 2 miesięcy – charakterystyka wyjazdów zagranicznych oraz obecnej sytuacji zawodowej.	36
Rysunek 13: Emigranci ze względu na płeć – w przekrojach podregionu i miejsca zamieszkania	38
Rysunek 14: Emigranci ze względu na wiek – w przekrojach podregionu i miejsca zamieszkania	38
Rysunek 15: Emigranci ze względu na poziom wykształcenia – w przekrojach podregionu i miejsca zamieszkania	39
Rysunek 16: Kraj wyjazdu zarobkowego	41
Rysunek 17: Kraje najczęstszych wyjazdów ze względu na cechy demograficzne emigrantów	41
Rysunek 18: Kraje najczęstszych wyjazdów ze względu na miejsce zamieszkania emigrantów	42
Rysunek 19: średnia długość pobytu za granicą w ciągu ostatnich 5 lat (w miesiącach) – ze względu na cechy demograficzne.....	43
Rysunek 20: średnia długość pobytu za granicą w ciągu ostatnich 5 lat (w miesiącach) – ze względu na miejsce zamieszkania	43
Rysunek 21: Wyniki analizy regresji (wartości współczynnika standaryzowanego beta) – wpływ poszczególnych cech na liczbę miesięcy spędzonych za granicą w ciągu ostatnich 5 lat	46
Rysunek 22: Powody wyjazdu do pracy za granicę – wskazania spontaniczne i wspomagane (N=1007).....	51
Rysunek 23: Kto poddał pomysł na wyjazd za granicę (N=1007)	57
Rysunek 24: Kto poddał pomysł wyjazdu za granicę (N=472, osoby, którym pomysł poddały inne osoby)	58
Rysunek 25: Charakterystyka sytuacji emigrantów przed wyjazdem za granicę - odsetki trzech najbardziej skrajnych odpowiedzi na skali od [1] do [9] (1 + 2 +3 oraz 7+ 8 +9). N=1007	59
Rysunek 26: Sytuacja życiowa przed wyjazdem za granicę	60
Rysunek 27: Liczba i wiek posiadanych dzieci w momencie wyjazdu za granicę (N=398, osoby posiadające dzieci w momencie wyjazdu za granicę)	60
Rysunek 28: Obawy, lęki związane z wyjazdem do pracy za granicę (N=1007)	62
Rysunek 29: Segmentacja emigrantów przeprowadzona w oparciu o analizę czynnikową i analizę skupień	67
Rysunek 30: Wyniki analizy regresji (wartości współczynnika standaryzowanego beta) – wpływ poszczególnych cech na liczbę miesięcy spędzonych za granicą w ciągu ostatnich 5 lat – Segment – Emigranci przystosowani i ustabilizowani	69
Rysunek 31: Wyniki analizy regresji (wartości współczynnika standaryzowanego beta) – wpływ poszczególnych cech na liczbę miesięcy spędzonych za granicą w ciągu ostatnich 5 lat – Segment – Tygrysy – nastawieni na karierę i rozwój	71

Rysunek 32: Wyniki analizy regresji (wartości współczynnika standaryzowanego beta) – wpływ poszczególnych cech na liczbę miesięcy spędzonych za granicą w ciągu ostatnich 5 lat – Segment – Fachowcy nieprzystosowani	73
Rysunek 33: Wyniki analizy regresji (wartości współczynnika standaryzowanego beta) – wpływ poszczególnych cech na liczbę miesięcy spędzonych za granicą w ciągu ostatnich 5 lat – Segment – Emigranci za chlebem – rozczarowani	75
Rysunek 34: Wyniki analizy regresji (wartości współczynnika standaryzowanego beta) – wpływ poszczególnych cech na liczbę miesięcy spędzonych za granicą w ciągu ostatnich 5 lat – Segment – Emigranci chwilowi	77
Rysunek 35: Segmentacja emigrantów – porównanie pod względem płci, wieku i wykształcenia	78
Rysunek 36: Segmentacja emigrantów – porównanie pod względem sytuacji zawodowej i dochodu gospodarstwa domowego	78
Rysunek 37: Segmentacja emigrantów – porównanie pod względem sytuacji rodzinnej	79
Rysunek 38: Segmentacja emigrantów – porównanie pod względem miejsca zamieszkania	79
Rysunek 39: Segmentacja emigrantów – porównanie pod względem podstawowej charakterystyki wyjazdów zarobkowych	80
Rysunek 40: Segmentacja emigrantów – porównanie pod względem liczby miesięcy spędzonych za granicą w ciągu ostatnich 5 lat	80
Rysunek 41. Lokalizacja oferowanej pracy w analizowanych ofertach. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie	84
Rysunek 42: Oferty pracy za granicą według portali. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie	85
Rysunek 43: Oferty pracy za granicą według grup zawodów. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie	85
Rysunek 44: Oferty pracy za granicą według kraju. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie (zaprezentowano kraje wskazane w przynajmniej jednym z pomiarów w co najmniej 0,5% ofert)	86
Rysunek 45: Rozmieszczenie ofert pracy w województwie łódzkim wg podregionów i powiatów - wiosna 2012r.	89
Rysunek 46: Charakterystyka społeczno-demograficzna osób pracujących obecnie za granicą	91
Rysunek 47: Plany osób pracujących za granicą dotyczące powrotu do Polski	92
Rysunek 48: Powody, od których uzależniona jest decyzja o powrocie do kraju (N=123 – osoby nie planujące pozostać za granicą)	92
Rysunek 49: Czy po powrocie do kraju szukał pracy w Polsce – odsetki odpowiedzi „TAK” (N= osoby obecnie przebywające w Polsce)	93
Rysunek 50: Czy łatwo było znaleźć pracę po powrocie do Polski z zagranicy (N = osoby obecnie przebywające w Polsce)	94
Rysunek 51: Zadowolenie osób przebywających w Polsce z obecnej sytuacji zawodowej oraz finansowej (N=826, osoby obecnie przebywające w Polsce)	94
Rysunek 52: Czy w przyszłości zamierza wyjechać do pracy za granicę? (N=826, osoby obecnie przebywające w Polsce)	95
Rysunek 53: Zawody/stanowiska wykonywane w Polsce i za granicą – główne kategorie zawodów	96
Rysunek 54: Czy wykonywał za granicą pracę	97
Rysunek 55: Czy łatwo było znaleźć pracę za granicą i po powrocie do Polski z zagranicy	98
Rysunek 56: Zalety obecnej lub ostatnio wykonywanej pracy w Polsce i za granicą	102
Rysunek 57: Wady obecnej lub ostatnio wykonywanej pracy w Polsce i za granicą	102
Rysunek 58: Czy w trakcie pracy za granicą/w Polsce zetkną(ę)ła się Pan(i) osobiście z następującymi sytuacjami	103
Rysunek 59: Ocena zadowolenia z pracy – porównanie ostatniej pracy w Polsce i za granicą (N=osoby pracujące kiedykolwiek w Polsce)	104
Rysunek 60: Porównanie ostatniej/obecnej pracy w Polsce i za granicą pod względem wybranych aspektów (N=766, osoby pracujące kiedykolwiek w Polsce)	105

Rysunek 61: Wpływ pracy za granicą na wybrane aspekty życia zawodowego i osobistego wskazania wspomagane (N=1007)	108
Rysunek 62: Czy doradzał(a)by Pan(i) innym wyjazd za granicę do pracy?	109
Rysunek 63 Odsetek respondentów, którym zdarzyło się:... (N=1007).....	111
Rysunek 64: Ocena wsparcia agencji pośrednictwa pracy w przygotowaniu do wyjazdu i poszukiwaniu pracy za granicą.....	114
Rysunek 65: Ocena wsparcia sieci EURES i powiatowych urzędów pracy w przygotowaniu do wyjazdu i poszukiwaniu pracy za granicą.....	115
Rysunek 66: Użytkownicy portali społecznościowych dotyczących pracy za granicą – dane demograficzne.....	117
Rysunek 67: Użytkownicy portali społecznościowych dotyczących pracy za granicą – miejsce zamieszkania ...	117
Rysunek 68 Ocena informacji zdobytych na portalach społecznościowych w przygotowaniu do wyjazdu i poszukiwaniu pracy za granicą.....	118

SPIS TABEL

Tabela 1: Uczestnicy FGI - instytucja, główne kraje rekrutacji oraz główne zawody w jakich agencja poszukuje pracowników do pracy za granicą	16
Tabela 2: Uczestnicy FGI – ramowa struktura grup dyskusyjnych	18
Tabela 3: Uczestnicy IDI – podstawowa charakterystyka	19
Tabela 4: Emigracja z Polski na pobyt czasowy w latach 2004-2011 (stan w końcu roku).....	25
Tabela 5: Główne źródła danych o migrantach w Polsce.....	27
Tabela 6: Podmioty gospodarcze w województwie łódzkim według klas wielkości, sektora własności oraz podstawowe wskaźniki przedsiębiorstw w 2011 r.	33
Tabela 7: Podmioty gospodarcze w województwie łódzkim według sekcji PKD 2007 w 2011 r.	33
Tabela 8: Zmienne uwzględnione w modelu regresji wyjaśniającej długość pobytu za granicą w czasie ostatnich 5 lat.	44
Tabela 9: Powody wyjazdu do pracy za granicę ze względu na wiek i sytuację zawodową – wskazania wspomagane (ŚREDNIE).....	53
Tabela 10: Powody wyjazdu do pracy za granicę ze względu na podregion – wskazania wspomagane (ŚREDNIE)	55
Tabela 11: Segmentacja emigrantów – porównanie pod względem kierunków wyjazdu (kolorem zaznaczono te kraje, do których przedstawiciele danego segmentu wyjeżdżali częściej niż w całej badanej populacji).....	81
Tabela 12: Segmentacja emigrantów – porównanie pod względem wykonywanych za granicą zawodów – z wykorzystaniem KZiS (kolorem zaznaczono te grupy zawodów/zawody, które przez dany segment były wykonywane częściej niż ogółem)	82
Tabela 13: Segmentacja emigrantów – waga poszczególnych czynników w tworzeniu segmentów (wyniki analizy skupień) (natężenie kolorów od żółtego do czerwonego (kolorów ciepłych) wskazuje na większy dodatni wpływ danego czynnika na kompozycję segmentu, natężenie kolorów od jasnego zielonego po ciemny niebieski (kolorów zimnych) wskazuje na większy ujemny wpływ danego czynnika na kompozycję segmentu).....	83
Tabela 14: Oferty pracy wg miejscowości w województwie łódzkim – uwzględniono lokalizacje, do których odnosiło się co najmniej 10 ofert. Wiosna 2012r.	89
Tabela 15: Zawody wykonywane najczęściej w Polsce i za granicą	96
Tabela 16: Charakterystyka obecnie lub ostatnio wykonywanej pracy w Polsce i za granicą	99
Tabela 17: Ocena obecnie lub ostatnio wykonywanej pracy w Polsce i za granicą	101
Tabela 18: Pozytywne i negatywne konsekwencje wyjazdów do pracy za granicę – wskazania spontaniczne (N=1007)	106
Tabela 19: Organizacje, instytucje i firmy ułatwiające zdobycie pracy za granicą, znane respondentom (N=1007)	110

Tabela 20: Portale społecznościowe zajmujące się pracą za granicą, z których korzystali respondenci (N=156)	118
Tabela 21: Wyniki analizy regresji – model na ogóle badanych	121
Tabela 22: Wyniki analizy regresji – modele zbudowane dla poszczególnych segmentów	122
Tabela 23: Wyniki analizy czynnikowej z wykorzystaniem pytania O3; „Ludzie, z którymi rozmawialiśmy, podzielili się z nami swoimi opiniami na temat wyjazdów zarobkowych Polaków. W stosunku do każdego ze stwierdzeń, które odczytam, proszę powiedzieć na ile się Pan(i) z nimi zgadza bądź nie zgadza?”	125
Tabela 24: Wyniki analizy czynnikowej z wykorzystaniem pytania M2: „Na tej karcie znajdują się powody, jakie wskazywali nam inni ludzie decydujący się na wyjazdy do pracy za granicę. W stosunku do każdego z nich proszę wskazać na ile ważny był on w Pana(i) przypadku?”	126
Tabela 25: Wyniki analizy czynnikowej z wykorzystaniem pytania M5: „Proszę spojrzeć na tę kartę i kolejno w każdym z wymienionych przypadków wskazać, która z podanych charakterystyk bardziej pasuje do Pana(i) w momencie przed wyjazdem/pierwszym wyjazdem za granicę	127
Tabela 26: Wyniki analizy czynnikowej z wykorzystaniem pytania K3: „Jak Pan(i) ocenia, jaki wpływ miała praca za granicą na:	128

„Niezależnie od prób dokonywania szacunków zjawiska emigracji zarobkowej, jego skala, a zwłaszcza uwarunkowania i konsekwencje, nie zostały jeszcze dostatecznie rozpoznane. Nie ulega zatem wątpliwości, iż przeprowadzenie badania zjawiska emigracji zarobkowej i jej wpływu na rynek pracy w regionie łódzkim pozwoliło na pogłębienie wiedzy w tym zakresie. Dało również solidne podstawy dla wnioskowania – po pierwsze – o właściwościach społeczno-zawodowych i demograficznych zbiorowości emigrantów zarobkowych, po drugie, o motywacjach emigrantów i sposobach ich funkcjonowania na rynku pracy krajowym i zagranicznym oraz po trzecie – o działaniu podmiotów mających wspierać zbiorowość emigrantów zarobkowych.

Przeprowadzenie badania uważam zatem za wysoce celowe.”

(...)

„Było to badanie potrzebne, ponieważ umożliwiło pogłębienie poznania procesów i zjawisk związanych z emigracją zarobkową mieszkańców województwa łódzkiego, nieuchwytnych dla ogólnie dostępnej statystyki publicznej.”

Prof. dr hab. Elżbieta Kryńska

[z recenzji raportu: „Mobilność zarobkowa mieszkańców woj. łódzkiego część I – emigracje”]