UNIWESYTET WARMIŃSKO-MAZURSKI W OLSZTYNIE

WYDZIAŁ NAUK EKONOMICZNYCH

mgr Grażyna Kowalewska

Uwarunkowania migracji studentów pielęgniarstwa

Praca doktorska wykonana w Katedrze Polityki Gospodarczej pod kierunkiem **dr hab. Anny Organiściak-Krzykowskiej, prof. UWM** (promotor) **i dr Lesława Markowskiego** (promotor pomocniczy)

Olsztyn 2023

UNIVERSITY OF WARMIA AND MAZURY IN OLSZTYN

FACULTY OF ECONOMIC SCIENCES



mgr Grażyna Kowalewska

The Determiners of Nursing Students Migration

The dissertation written in the Department of Economic Policy under the supervision of **Associate Professor Anna Organiściak-Krzykowska PhD, UWM Professor (**leading dissertation supervisor) and **Lesław Markowski PhD** (dissertation complementary supervisor)

Olsztyn 2023

Spis treści

Wstęp 11

Rozdział I 30

Istota i rodzaje migracji - ujęcie teoretyczne 30

Wprowadzenie 30
1.1. Istota i rola migracji zagranicznych 31
1.2. Rola swobodnego przepływu osób w UE 36
1.3. Istota i klasyfikacja teorii migracyjnych 38
1.4. Koncepcje migracji na poziomie mikro-, mezo- i makrospołecznym 47

Rozdział II 53

Przyczyny i rozmiary migracji zagranicznych w Polsce 53

Wprowadzenie 53
2.1. Ekonomiczne i pozaekonomiczne przyczyny migracji Polaków 55
2.2. Rozmiary i struktura emigracji 59
2.3. Rozmiary i saldo migracji na pobyt stały 65

Rozdział III 72

Uwarunkowania decyzji migracyjnych młodzieży w Polsce 72

Wprowadzenie 72
3.1. Przyczyny migracji młodzieży w Polsce 75
3.2. Sytuacja młodzieży na rynku pracy 86
3.3. Specyfika migracji Polaków z wykształceniem wyższym 96
3.4. Skutki migracji młodzieży 98

Rozdział IV 106

Uwarunkowania emigracji pielęgniarek w Polsce 106

Wprowadzenie 106
4.1. Makroekonomiczne aspekty wpływu procesów migracyjnych na kształtowanie się podażowej strony rynku pracy 108
4.2. Charakterystyka populacji pielęgniarek w Polsce 109
4.3. Sytuacja materialna pielęgniarek 116
4.4. Przyczyny i skutki decyzji migracyjnych pielęgniarek 125

Rozdział V 138

Charakterystyka studentów kierunku pielęgniarstwo na przykładzie badań własnych 138

Wprowadzenie 138
5.1. Metodyka badań 138
5.2. Charakterystyka grupy badawczej 146
5.3. Trwałość migracji 155
5.4. Sytuacja materialna badanych studentów pielęgniarstwa 158

Rozdział VI 167

Uwarunkowania decyzji migracyjnych studentów pielęgniarstwa na przykładzie badań własnych 167

Wprowadzenie 167

6.1. Skłonność do migracji, a deklarowana emigracja po ukończeniu studiów 167
6.2. Przyczyny migracji studentów pielęgniarstwa 182
6.2.1. Badanie wpływu poziomu płac pielęgniarek w Polsce i za granicą na decyzje o emigracji zarobkowej 193
6.2.2. Badanie wpływu występowania sieci migracyjnych na podejmowanie decyzji związanych z migracją przez studentów pielęgniarstwa 197
6.2.3. Badanie wpływu lepszych warunków i perspektyw zatrudnienia za granicą na decyzje migracyjne studentów pielęgniarstwa 201
6.2.4. Analiza wpływu pozostałych istotnych czynników *push-pull* warunkujących podjęcie decyzji o wyjeździe z kraju 204
6.3. Zastosowanie analizy korespondencji do prezentacji wpływu czynników *push- pull* na decyzje migracyjne badanych studentów pielęgniarstwa 207
6.4. Zastosowanie analizy korespondencji do ustalenia wpływu wybranych czynników na podjęcie decyzji o emigracji 217
6.5. Wieloczynnikowy model regresji logistycznej skłonności do migracji względem czynników wpływających na podjęcie decyzji migracyjnych 223

Zakończenie i wnioski 228

Bibliografia 237

Spis tabel 264

Spis rysunków 267

Aneks 1: ankieta badawcza 270

Aneks 2: oferta pracy za granicą dedykowane polskim pielęgniarkom 280

Table of Contents

Introduction ……..…. 11

Chapter I The essence and types of migrations - theoretical perspective …… 31

Foreword …..…….…… 31
1.1. The essence and types of international migrations ……..…….…..… 32
1.2. The role of unrestrained people flow in the EU …...…….…….…. 36
1.3 The essence and classification of the theory of migration …….……..... 38
1.4. The concepts of migrations at micro -, mezo – and macro – social levels.…… 47

Chapter II The causes and volume of international migrations in Poland ….. 53

Foreword …..…….…… 53
2.1. Economic and non-economic causes of migration in Poland …….……...… 55
2.2. The volume and structure of emigration …….……..… 59
2.3. The volume and balance in permanent residence migration …….……..… 65

Chapter III Determinants of youth migration decisions in Poland ……. 72

Foreword …….…… 72
3.1. The causes of youth migration in Poland …….…..…… 75
3.2. The situation of youth in the labour market ……..……..… 86
3.3. The specificity of migration of Poles with higher education ……... 96
3.4. The results of youth migrations …….…….…….……..…...…. 98

Chapter IV Determinants of nurses' emigration in Poland ……. 106

Foreword …..…… 106
4.1. Macroeconomic aspects of the impact of migration processes on the supply side of the labor market …….……..… 108
4.2. Population of nurses in Poland – characteristics ……..……..… 109
4.3. Economic situation of nurses …… 116
4.4. Causes and outcome of nurses' migration decisions …… 125

Chapter V Characteristics of nursing students – own research analysis ……. 138

Foreword ...……..…… 138
5.1. Methodology ……..……..……...….. 138
5.2 Characteristics of the research group ……..……...…… 146
5.3 Durability of migration ……..…….……...…… 155
5.4 Economic situation of the analysed nursing students group ….……...…. 158

Chapter VI Determinants of migration decisions of nursing students on the example of own research …… 167

Foreword ...……..…… 167
6.1. Migration zest and emigration declarations in nursing students after graduation

……..……..……..……...… 167
6.2. The causes of migration among nursing students ……..……. 182
6.2.1 The research on nurses salary levels in Poland and abroad and their influence on econimic migration decisions ……..…… 193
6.2.2 The research on migrations networks occurence and their influence on migration decisions in nursing students …….……..……...… 197
6.2.3 The research on the influence of superior employment conditions and perspectives abroad on the migration decisins in nursing students …….…… 201
6.2.4 The analysis of further vital push-pull factors determining migration decisions ……..…….…… 204
6.3. The application of correspondence analysis to present the influence of push-pull factors on the migration decisions in nursing students …….……..……. 207
6.4. The application of correspondence analysis to present the influence of other factors on the migration decisions in nursing students ……...…… 217
6.5. Multivriate logistic regression model of migration inclinations in relation to migration decision making factors ……...……...……..… 223

Summary and conclusions …….……...……...……..… 238

Bibliography …….……...…….....……... 237

Charts index …….……...…….....……... 264

Figures index …….……...…….....…… 267

Appendix 1: Research questionnaire …..…….....…… 270

Appendix 2: Job offers abroad dedicated to Polish nurses 280

Streszczenie

Temat pracy doktorskiej brzmi: "Uwarunkowania migracji studentów pielęgniarstwa". Głównym celem badań była identyfikacja i ocena uwarunkowań decyzji migracyjnych młodzieży studiującej na kierunku pielęgniarstwo w Polsce Wschodniej na wytypowanych uczelniach państwowych. Badanie zostało przeprowadzone w 2018 roku w 5-iu województwach: warmińsko-mazurskim, podlaskim, lubelskim, świętokrzyskim i podkarpackim. Zastosowaną techniką badawczą była ankieta audytoryjna. Do analizy zakwalifikowano 745 kwestionariuszy, stanowiących pierwotne źródło danych.

W celu weryfikacji postawionych hipotez zastosowano estymacje modeli regresji logistycznej, dotyczących powiązań deklarowanej przez studentów skłonności do migracji, a czynnikami *push-pull*. Ponadto, wykorzystano analizę korespondencji, aby graficznie zaprezentować powiązania pomiędzy skłonnością do wyjazdu, a czynnikami na nią oddziałowującymi. Dodatkowo, zbadano istotność różnic między skłonnością do migracji w analizowanych województwach. Wspomagająco, w badaniach posłużono się weryfikacją hipotez parametrycznych i analizą korelacji z użyciem współczynników Pearsona i Spearmana.

Wszystkie hipotezy badawcze (H1-H3) zostały zweryfikowane pozytywnie. Oznacza to, że niskie płace w kraju, istnienie sieci migracyjnych oraz lepsze warunki i perspektywy zatrudnienia za granicą determinują podjęcie decyzji o emigracji przez badanych studentów pielęgniarstwa z Polski Wschodniej.

Sieci migracyjne mają istotne znaczenie dla podejmowania decyzji migracyjnych. Ich rola jest ważna, zwłaszcza jeśli chodzi o aklimatyzację i pomoc w znalezieniu pracy za granicą. Coraz większą rolę odgrywa w niej sieć wirtualna jako specyficzna sieć powiązań społecznych. Jak wynika z badań jest ona coraz częściej preferowana jako narzędzie poszukiwania zatrudnienia.

Należy zatrzymać emigrację pielęgniarek, gdyż ze względu na starzenie się społeczeństwa polskiego, niski wskaźnik pielęgniarek przypadających na 1 000 mieszkańców oraz brak prostej zastępowalności pokoleń, grożą Polsce ich niedobory. Obok podwyższenia płac postuluje się polepszenie warunków pracy, co stanowi powszechnie oczekiwaną potrzebą pracowników, którzy chcą osiągnąć godne zarobki. Jeśli dochód z pracy w kraju nie zapewnia realizacji potrzeb życiowych to pracownik szuka innych jego źródeł (również poza granicami kraju).

Summary

The topic of the dissertation is: "The Determiners of Nursing Students Migration" . The main aim of the research was to identify and assess the determiners of migration decisions of young people studying nursing in Eastern Poland at selected state universities. The analysis was conducted in 2018 in 5 voivodeships, i.e. Warmińsko-Mazurskie, Podlaskie, Lubelskie, Świętokrzyskie and Podkarpackie. The research technique used was an auditorium survey. The analysis was conducted in 2018, at the faculty of nursing, in 5 voivodeships of Eastern Poland. The total of 745 questionnaires constituting the primary source of data were qualified for the study.

In order to verify the hypotheses, a number of estimations of logistic regression models were used, regarding the relations between the willingness to migrate declared by the students and the proposed push-pull factors. In addition, the correspondence analysis was used to graphically present the relationships between the eagerness to leave and the factors influencing it. Additionally, the significance of differences between the migration zest in the analyzed voivodships was examined. As a supportive measure, the research used the verification of parametric hypotheses and the analysis of correlation with the use of Pearson and Spearman coefficients.

All research hypotheses (H1-H3) were positively verified. This means that low wages in the country, the existence of migration networks, better conditions and prospects for employment abroad determine the decision to emigrate made by young people studying nursing in Eastern Poland.

Migration networks are essential for making migration decisions. Their role is important, especially when it comes to acclimatization and help in finding a job abroad. The virtual network plays an increasingly important role as a specific network of social connections. Research shows that it is a preferred job search tool.

The emigration of nurses should be stopped, because due to the aging of the Polish society, low rate of nurses per 1,000 inhabitants and the lack of simple generational replacement, Poland is at risk of their shortages. Not only the increase in wages but also improvement of work conditions have been mentioned. The fulfillment of core need to achieve decent earnings expected by employees is vital. If the income from work in the

country does not ensure satisfying crucial needs, the employee looks for its other sources (also abroad).

Wstęp

Migracje (z łac. *migratio*) to ruchliwość przestrzenna ludności związana z relatywnie trwałą zmianą miejsca zamieszkania (RAVENSTEIN 1885), (LEE 1966), (OKÓLSKI 2005), (KACZMARCZYK 2005), (ORGANIŚCIAK-KRZYKOWSKA 2013). Nie jest to zjawisko nowe, charakteryzujące tylko czasy współczesne. Jest to proces znany od wieków. Pierwsze przepływy ludności, tak zwane wielkie wędrówki ludów (IV–VII wiek), wpłynęły na proces powstania plemion, a tym samym dały początek państwom (KUBIAK, SLANY 2002). Na współczesne procesy migracyjne ma wpływ Unia Europejska. Prowadzona polityka migracyjna wynika, m.in. z zachodzących w Europie procesów integracyjnych i utworzenia Unii Europejskiej. Wpływa ona również na Polskę, która od maja 2004 roku należy do struktur UE. Migracje zagraniczne stały się (zwłaszcza od momentu wejścia Polski do Unii) ważnym problemem kraju oraz przedmiotem analizy wielu dyscyplin.

Problem badawczy

Niepokojącym zjawiskiem obserwowanym w Polsce jest niedobór kadr medycznych. Liczba pielęgniarek w Polsce jest jedną z najniższych w Europie[1]. Dodatkowo problem ten pogłębia emigracja personelu medycznego powodowana, m.in. istotnymi różnicami w poziomie wynagrodzeń występujących w Polsce i za granicą - na przykład średnia miesięczna płaca brutto w Polsce (w 2018 roku) wynosiła 1105 EUR, podczas gdy w Irlandii 3 760 EUR, w Niemczech 3 349 EUR, w Wielkiej Brytanii 3 258 EUR, czy w Holandii 3076 EUR[2].

Uzasadnienie wyboru tematu

Proces integracyjny państw UE (zwłaszcza po 2004 r.) zintensyfikował przepływy migracyjne i spowodował masowe wyjazdy Polaków. W roku 2018 na emigracji przebywało prawie 2,5 mln obywateli polskich (GUS 2019a), w większości będących w wieku produkcyjnym. Poważne rozmiary emigracji Polaków, wraz z coraz szybszym tempem starzenia się społeczeństwa polskiego, stanowią obecnie niezwykle ważną przesłankę do tego, by podjąć badania nad tym zjawiskiem. Bez znajomości rzeczywistych przyczyn

[1] W roku 2016 wynosiła 5,2 na 1 000 ludności podczas gdy, na przykład w Szwajcarii wskaźnik ten wynosił 17,5 pielęgniarek na 1000 mieszkańców.

[2] Mean earnings in euro (monthly) https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES_MONTHLY/default/table?lang=en&category=labour.earn.earn_ses_main (dostęp: 22.08.2022)

emigracji poszczególnych grup ludności nie jest możliwe skonstruowanie efektywnej polityki gospodarczej, nastawionej na wykorzystanie zasobów ludzkich w kraju.

Niepokojącym zjawiskiem są wyjazdy ludzi młodych, dobrze wykształconych, którzy znaleźliby zatrudnienie także na rynku pracy w Polsce (KACZMARCZYK 2005b), (MAKULEC 2011). Emigrują oni, ponieważ za granicą mogą uzyskać wyższe zarobki za tę samą pracę. Dotyczy to zwłaszcza takich grup zawodowych, jak: inżynierowie, informatycy, lekarze czy pielęgniarki. Emigracje przedstawicieli tych profesji powodują w Polsce zwiększenie niedoboru pracowników z umiejętnościami poszukiwanymi również na krajowym rynku pracy. W przypadku emigracji wykwalifikowanej kadry, której edukacja wiąże się z wysokimi kosztami, państwo traci wykształcone jednostki. Powodem wyjazdu są często nie tylko niskie płace w Polsce, ale i gorsze niż za granicą warunki pracy[3].

Wprawdzie migracje zarobkowe personelu medycznego miały miejsce przed rokiem 2004, jednak nasiliły się znacznie po wejściu Polski do UE (LEŚNIOWSKA 2005), (KACZMARCZYK 2006), (KWIATKOWSKI 2013). Chociaż skala migracji personelu medycznego w Polsce (w tym pielęgniarek) jest duża, to zjawisko migracji tej grupy osób nie jest szczegółowo rozpoznane (WÓJCIK i in. 2007), (KAUTSCH 2013), (WYROZĘBSKA, WYROZĘBSKI 2014). Może wynikać to z faktu, że dane na temat migracji nie są zbierane i przetwarzane regularnie (MAKULEC 2011), a informacje nt. służby zdrowia są skomercjalizowane. Brak również odpowiednio wysokiej jakości danych związanych z rynkiem pracy zawodów medycznych (w tym dotyczących ich zatrudnienia i bezrobocia) (WIŚNIEWSKI, MAKSIM 2017). Tym samym, dokładna liczba pielęgniarek, także tych, które rzeczywiście migrują, wymyka się sprawozdawczości.

Na temat migracji pielęgniarek istnieje niewiele publikacji dotyczących Polski. Brak jest informacji na temat skali tego zjawiska. Ministerstwo Zdrowia szacuje rzeczywistą skalę ich migracji na podstawie różnych danych, m.in. liczby zaświadczeń potwierdzających kwalifikacje zawodowe wydawane przez samorząd zawodowy oraz na podstawie udostępnianych przez Komisję Europejską informacji o uznanych kwalifikacjach zawodowych. W związku z tym, niezwykle istotnymi są dane uzyskane z Okręgowych Izb Pielęgniarek i Położnych (oraz z publikowanych przez nie sprawozdań) dotyczące wydanych certyfikatów potwierdzających nabyte kwalifikacje uprawniające do pracy za granicą. Izby te posiadają najbardziej wiarygodne dane na temat skali zjawiska migracji

[3] W przypadku zawodów medycznych są to: wyposażenie szpitala, możliwość leczenia lekami nowej generacji, odciążenie od zbiurokratyzowanej pracy administracyjnej, która traktowana jest jako marnotrawienie kapitału ludzkiego, pracowników o specjalistycznych kwalifikacjach.

pielęgniarek, a pośrednio także jej przyczyn i skutków. W latach 2004–2015, wydano w Polsce 18 966 zaświadczeń (pielęgniarkom i położnym) na potrzeby uznania kwalifikacji zawodowych. Stwierdzono, że 22,5% pielęgniarek i położnych (4257 osób), które odebrały zaświadczenia, przeszły procedurę i podjęły pracę w wyuczonym zawodzie w krajach UE. Pozostałe pielęgniarki i położne albo nie wyjechały albo podjęły pracę za granicą, ale w innych zawodach (np. opiekuńczych, pomocniczych)[4]. Raporty opublikowane w kolejnych latach wskazują na dalszy wzrost liczby pobieranych zaświadczeń. W 2016 r. ich liczba wzrosła do 19 953 sztuk (dane za lata 2004-2016) (*Raport naczelnej rady pielęgniarek i położnych…,* 2017), a w 2020 roku do 21 653 sztuk[5]. Świadczy to o dużym zainteresowaniu pielęgniarek możliwością wykonywania pracy w zawodzie poza granicami kraju. Jednakże należy podkreślić, że monitorowanie w Polsce (i w Europie) migracji tej grupy (poprzez rejestr liczby wydanych zaświadczeń o kwalifikacjach zawodowych) jest szacunkowe. Niestety zebrane informacje nie oddają rzeczywistej skali tego zjawiska, gdyż wiele pielęgniarek emigruje bez pobierania zaświadczenia poza terytorium UE, gdzie nie jest ono honorowane (WYROZĘBSKA, WYROZĘBSKI 2014). Przedstawione w raporcie prognozy na lata 2016-2030 również nie są optymistyczne. Zakładają: wzrost liczby zarejestrowanych pielęgniarek posiadających uprawnienia emerytalne, zwiększenie średniego wieku pracujących pielęgniarek, brak prostej zastępowalności w zawodzie oraz obniżenie wskaźnika zatrudnionych pielęgniarek na 1000 mieszkańców (*Raport naczelnej rady pielęgniarek i położnych…,* 2017).

Polska posiada najniższy w Europie wskaźnik liczby pielęgniarek przypadających na 1000 mieszkańców w bezpośredniej opiece nad pacjentem, który wynosił w 2016 r. jedynie 5,24, podczas gdy w Szwajcarii 17,5, w Norwegii 16,9, w Niemczech 13,1, w Wielkiej Brytanii 7,9, a średni wskaźnik państw OECD to 9,4 (*Raport naczelnej rady pielęgniarek i położnych…*, 2017). Powyższe dane dowodzą, że na rynku pracy w Polsce występuje znaczący niedobór młodych pielęgniarek, a kadra pielęgniarska starzeje się[6]. Co więcej, wynika z nich, że występuje tendencja spadkowa liczby pielęgniarek wchodzących do zawodu. Wprawdzie absolwentów kierunków pielęgniarskich jest 5–6 tys. rocznie, jednak tylko 3,6–3,8 tys. z nich występuje o prawo wykonywania zawodu do Okręgowych Izb

[4] https://www.pielegniarki.info.pl/ article/view/id/7000 (1.02.2018). https://nipip.pl/liczba-zaswiadczen-wydanych-na-potrzeby-uznawania-kwalifikacji-zawodowych/(01.12.2021).
[5] https://nipip.pl/liczba-zaswiadczen-wydanych-na-potrzeby-uznawania-kwalifikacji-zawodowych/(05.05.2022).
[6] Średni wiek pielęgniarki w Polsce wynosił 52,03 w 2018 roku.

Pielęgniarskich, z czego pracę pielęgniarki podejmuje tylko około 1,8 tys. (*Raport naczelnej rady pielęgniarek i położnych…,* 2015, 2017) [7]. Grozi to dalszym pogłębieniem niedoboru kadry.

Podobnie jak w innych krajach rozwiniętych, także w Polsce, starzenie się społeczeństwa jest ogromnym wyzwaniem dla kadry medycznej i dla państwa (WIŚNIEWSKI 2018). Spowodowane jest ono wydłużaniem się trwania życia i niskim poziomem dzietności oraz wzrostem skali migracji młodych Polaków, zwłaszcza kobiet. Według GUS, liczba ludności Polski w 2050 r. ma się zmniejszyć o ponad 4,5 mln osób (GUS 2014), a udział ludności w wieku 60+ w populacji wzrośnie do ponad 36% (GUS 2014). Podobne dane, dotyczące kształtowania się w przyszłości struktury wiekowej społeczeństwa polskiego, opublikowane zostały również przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ) w raporcie zatytułowanym *World Population Ageing 2017 Highlights*. Według prezentowanej w nim prognozy, w roku 2050[8], Polska ma znaleźć się wśród 10 krajów o największym udziale osób w wieku ponad 60 lat[9].

Niewątpliwie, wraz ze starzeniem się społeczeństwa, rośnie zapotrzebowanie na usługi medyczne i paramedyczne, a zatem i na przedstawicieli zawodów medycznych, w tym pielęgniarek i pielęgniarzy (MAJEWSKA, PRZYBYLCZAK 2018). W przypadku Polski tzw. kurczenie się zasobów ludzkich, a zwłaszcza zasobów pracy, jest spowodowane nie tylko starzeniem się społeczeństwa, ale i emigracją Polaków (MAJEWSKA-BATOR 2007)[10].

Należy także pamiętać, że polityka imigracyjna krajów wysoko rozwiniętych, które doświadczają problemu starzenia się społeczeństwa, ma często charakter selektywny. Oznacza to, że jej celem jest przyciągnięcie do siebie obywateli innych państw o pożądanym profilu kwalifikacji z punktu widzenia potrzeb rozwojowych ich społeczeństw. Sprzyja temu występowanie odpowiednio dużej luki wynagrodzeń w kraju przyjmującym i kraju pochodzenia migranta, co jest często podkreślane przez specjalistów z dziedziny nauk ekonomicznych (FITZ-ENZ 2001), (MAJEWSKA-BATOR 2007), (JOŃCZY, ROKITOWSKA-MALCHER 2022).

---

[7] http://forsal.pl/artykuly/1069352,szpitale-beda-mialy-jeszcze-wiekszy-problem-tysiace-pielegniarek-odejdzie-na-emeryture.html Dziennik Gazeta Prawna dn. 07-09-2017 (26.06.2018).

[8] https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WPA2017_Highlights.pdf (1.02.2020).

[9] Prognoza ta została sporządzona dla grupy 201 państw o liczebności wynoszącej przynajmniej 90 tys. mieszkańców według stanu z 2017 roku [w:] World Population Ageing 2017 Highlights, s. 9.

[10] Jak zauważa M. Majewska, kiedy gospodarka danego kraju „zaczyna dodatkowo doświadczać ujemnego tempa przyrostu naturalnego, tak jak w przypadku Polski, rola tego zjawiska zwiększy się, gdyż wyjeżdżają głównie ludzie młodzi, stanowiący siłę napędową przedsiębiorczości i wzrostu produktywności" (MAJEWSKA-BATOR 2007).

Problem ten dotyczy również absolwentów pielęgniarstwa. Jedną z głównych przyczyn podjęcia decyzji o wyjeździe z kraju, według badań Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych, jest niesatysfakcjonująca wysokość uzyskiwanych w Polsce dochodów z pracy. Emigracja absolwentów pielęgniarstwa jest zatem przykładem migracji zarobkowej młodzieży polskiej, jednak nie jest związana z brakiem miejsc pracy, tylko z występującą luką w wynagrodzeniach między Polską, a innymi krajami. Stanowi ona przyczynę tzw. drenażu mózgów (KACZMARCZYK 2008), (BERA 2010), (SZYSZKA 2016), (ROKITOWSKA 2017). Należy tutaj podkreślić, że emigracja staje się dla wielu osób atrakcyjną alternatywą ze względu na relatywnie duże różnice w poziomie płac między przedstawicielami zawodu pielęgniarstwa w Polsce a zagranicą. Wyjazdy zarobkowe przedstawicieli zawodów medycznych mają negatywny wpływ na polski rynek usług medycznych, czego przykładem może być dezorganizacja szpitali i dłuższy czas oczekiwania na przyjęcie przez specjalistów.

Konsekwencją systematycznej utraty wykwalifikowanego personelu może być kryzys kadr medycznych (MACIĄG 2012). Wprawdzie niektórzy autorzy (KAUTSCH 2013) sądzą, że zjawisko migracji personelu medycznego nie jest na tyle silne, by zagrozić funkcjonowaniu systemu ochrony zdrowia w Polsce, jednakże, wraz ze starzeniem się pielęgniarek (a także położnych i lekarzy), zjawisko to może negatywnie wpłynąć na funkcjonowanie systemu w przyszłości.

Reasumując, wyjazdy zagraniczne Polaków to problem, który wymaga dalszych ukierunkowanych badań naukowych. Jest to ważne także dlatego, że osoby emigrujące to głównie ludzie wykształceni, będący w wieku produkcyjnym. Tworzą oni niewykorzystany przez państwo potencjał ekonomiczny i społeczny. Spojrzenie na mobilność przez pryzmat wieku i wykształcenia jest istotne, gdyż przynosi odpowiedź na pytanie o motywy migracji osób młodych z wysokimi kwalifikacjami.

Należy podkreślić, że w niniejszej pracy skupiono się na migracjach zagranicznych, mających charakter zarobkowy, ponieważ to one wpływają na zmniejszanie się zasobów ludzkich, a tym samym na niedobór pielęgniarek w skali całego kraju. Potwierdzenie tego faktu można znaleźć w literaturze przedmiotu. Profesor Romuald Jończy zwrócił już wcześniej uwagę na to, że „na rynku pracy emigracja zarobkowa, o ile nie jest związana z wysokim bezrobociem, może doprowadzić do niedoboru zasobów pracy, wzrostu płac, imigracji, substytucji pracy kapitałem, przy czym przy niewielkich rezerwach siły roboczej i ograniczonej mobilności możliwy jest spadek zatrudnienia i produkcji w obszarze odpływu” (JOŃCZY, KUBICIEL, 2010).

W niniejszej rozprawie przedstawiono wyniki badań studentów pielęgniarstwa przeprowadzone w pięciu województwach Polski Wschodniej (warmińsko-mazurskim, podlaskim, lubelskim, świętokrzyskim i podkarpackim), czyli dokonano analizy sytuacji osób młodych, które dopiero wchodzą na rynek pracy. Takie badania nie były dotychczas prowadzone na tym obszarze, dlatego ważne stało się zidentyfikowanie przyczyn emigracji przyszłych pielęgniarek i pielęgniarzy (osób młodych i wykształconych). Było to istotne, ponieważ badani stanowią zasób strategiczny kraju, z punktu widzenia niekorzystnych przemian demograficznych zachodzących w Polsce, które związane są z procesem starzenia się ludności w kraju.

Czasookres przyjęty w pracy obejmuje lata po akcesji Polski do Unii Europejskiej (2004-2018). Do studiów literaturowych starano się wybierać publikacje wydane po 2004 roku, jednak większość materiałów dotyczących teorii migracji pojawiło się wcześniej, np. *The laws of migration* E.G. Ravenstein wydane w 1885 roku lub *A theory of migration* E.S. Lee opublikowane w 1966 roku. Ich uwzględnienie było konieczne do wyjaśnienia omawianych kwestii teoretycznych dotyczących migracji. Analiza teoretyczna i statystyczna zjawiska migracji młodzieży została pogłębiona o własne badania empiryczne, które zostały przeprowadzone w 2018 roku. Do analizy, oprócz danych empirycznych, zostały wzięte dane statystyczne z lat 2004 - 2018. Ze względu na problemy z dostępem do informacji dotyczących migracji pielęgniarek oraz ich samych, czasami do analizy został wzięte dane pochodzące z różnych przedziałów czasowych.

Przegląd literatury

Literatura przedmiotu, odnosząca się do migracji zewnętrznych (zagranicznych), jest bogata (IGLICKA, 1995), (GÓRNY, KACZMARCZYK 2003), (OKÓLSKI, 2005), (KACZMARCZYK 2005, 2006, 2008), (ORGANIŚCIAK-KRZYKOWSKA 2013), (SLANY, SOLGA 2014). Akcesja Polski do Unii Europejskiej spowodowała zwiększenie emigracji do tych krajów dzięki stopniowemu otwieraniu rynków pracy. Było to związane z występowaniem w tamtym okresie dużego bezrobocia (KACZMARCZYK, OKÓLSKI 2008) i istnieniem nadwyżki siły roboczej na krajowym rynku pracy (GRABOWSKA-LUSIŃSKA, OKÓLSKI 2009). Falę poakcesyjnych migracji zahamował dopiero kryzys gospodarczy z 2008 roku i związany z nim spadek kursu walut, który przełożył się na zmniejszenie opłacalności pracy za granicą, a tym samym migracji zarobkowych (JOŃCZY 2009, 2010). Profesor Romuald Jończy zauważa, że migracje zagraniczne w większym stopniu wpływają na zmniejszenie liczby ludności Polski niż dzietność kobiet. Jego zdaniem niskie wskaźniki dzietności można

częściowo wytłumaczyć nierejestrowaną emigracją kobiet w wieku 18-45 lat (JOŃCZY 2019). Profesor Maciej Duszczyk zwracał uwagę na to, że obok korzyści związanych z wejściem w struktury UE istnieją również zagrożenia. Jednym z nich jest tzw. nowoczesny drenaż mózgów. Polega on na przyciąganiu dobrze wykształconych pracowników na rynek pracy danego kraju (wyższe zarobki oraz lepsze warunki socjalne) (DUSZCZYK 1999), (KACZMARCZYK 2006); (KACZMARCZYK, TYROWICZ 2008), (BRZOZOWSKI 2011b). Profesorzy: Jan Brzozowski i Paweł Kaczmarczyk podjęli próbę zidentyfikowania regionów, z których Polacy emigrowali najczęściej. Badania dowiodły, że były to: Podlasie i Podkarpacie (BRZOZOWSKI, KACZMARCZYK 2014). Po akcesji do Unii Europejskiej dużo pisano na temat przyczyn i skutków migracji Polaków (KACZMARCZYK, Tyrowicz 2007), (GRABOWSKA-LUSIŃSKA, OKÓLSKI 2008) oraz o kierunkach ich migracji (JOŃCZY, ROKITA-POSKART 2016). Próbę oceny emigracji poakcesyjnych podjęło wielu badaczy (KACZMARCZYK 2005), (GRABOWSKA-LUSIŃSKA, OKÓLSKI 2009).

Także w Raporcie Komitetu Badań nad Migracjami z 2014 roku *Społeczne skutki poakcesyjnych migracji ludności Polski* (ANACKA I IN. 2014), w którym autorzy[11] podsumowywali 10-letni okres przystąpienia Polski do UE, przedstawiono skalę, formy i najpopularniejsze kierunki emigracji Polaków, przybliżono także konsekwencje tego zjawiska dla kraju i regionów (Podlasie, Małopolska, Śląsk Opolski). W *Raporcie* podkreślono, że dane statystyczne nie obrazują całej skali migracji poakcesyjnej, gdyż obejmują jedynie osoby, które wymeldowały się. Na problem ignorowania przez Polaków obowiązku meldunkowego zwracają uwagę również inni badacze (JOŃCZY 2006b), (ŚLESZYŃSKI 2016).

Migracje ludności, w okresie akcesji i poakcesyjnym, dotyczyły przede wszystkim osób młodych, a to w połączeniu ze zmniejszającą się liczbą urodzeń, prowadziło i wciąż prowadzi do ciągłego pogłębiania się procesu depopulacji i starzenia się społeczeństwa polskiego. Dowodzi tego wniosek zapisany w *Raporcie…* : „odpływ za granicę miał jednak bez wątpienia o wiele większe znaczenie w wypadku osób młodych, dopiero wchodzących na rynek pracy”[12].

Problem migracji młodzieży dotyczy nie tylko Polski. Tematyka ta jest często poruszana przez badaczy problemu zwłaszcza, jeśli dotyczy wyjazdów wykształconych,

[11] M. Anacka, J. Brzozowsk, H. Chałupczak, A. Fihel., G. Firlit-Fesnak, M. Garapich, I.Grabowska-Lusińska, K. Heffner, E. Jaźwińska, R.Jończy, P. Kaczmarczyk, Ł. Krzyżowski, M. Lesińska, M. Okólski, D. Praszałowicz, R. Rauziński, D. Rokita - Poskar, K. Slany, B. Solga, M. Ślusarczyk, S. Urbańska

[12] *Społeczne skutki poakcesyjnych migracji*…, s.23.

młodych osób (BROME 2007), (TVERDOSTUP, MASSO 2015), (FERARU 2012). Zwykle ich emigracja powiązana jest z poważnymi problemami gospodarczymi kraju, takimi jak: wysoka stopa bezrobocia młodzieży (CERDEIRA i in.2016), występowanie kryzysu gospodarczego (CAIRNS 2017).

Migracja pielęgniarek do innych krajów nie jest zjawiskiem nowym (MEJIA 2004). Staje się ona jednak coraz większym problemem, ponieważ widoczna jest tendencja wzrostowa, a problem niedoboru kadr w krajach wysyłających staje się coraz bardziej widoczny (ADAMS, STILWELL 2004), (BRUSH 2008). Tendencja ta wpływa niekorzystnie na system opieki zdrowotnej w kraju pochodzenia emigrujących pielęgniarek. Pomimo pozyskania kadr z państw słabo rozwiniętych (lub o niższym poziomie życia) wciąż istnieje jednak niedobór personelu medycznego w krajach rozwiniętych, takich jak: Niemcy, Wielka Brytania, Holandia, USA, Kanada czy Australia. Zapotrzebowanie na opiekę pielęgniarską wzrasta (BUCHAN 2001) ze względu na starzenie się ludności świata, która wymaga coraz lepszej opieki zdrowotnej i pielęgniarskiej (HUMPHREY I IN. 2008). Problem ten, jak widać, nie dotyczy tylko Polski. Do czynników, które wpływają na niedostateczną podaż pielęgniarek w krajach rozwiniętych można zaliczyć: starzenie się populacji pielęgniarek, spadek liczby zawodowo czynnych pielęgniarek, który jest spowodowany tym, że istnieją inne alternatywne (i atrakcyjniejsze) możliwości zawodowe, funkcjonowanie niekorzystnego wizerunku pielęgniarek i złe warunki pracy powodujące niezadowolenie (GOODIN 2003), (DYWILI i in. 2013). Brak równowagi między popytem, a podażą pielęgniarek spowodowało, że dążono do zwiększenia ich zasobu w krajach rozwiniętych poprzez wprowadzenie różnych strategii na rynkach krajowych. Niestety, próba przyciągnięcia nowych osób do zawodu poprzez rekrutację mężczyzn, osób powracających z emigracji oraz mniejszości etnicznych, a także poprzez zatrzymanie dłużej pielęgniarek w zawodzie (BUCHAN 2001) nie zniwelowała problemu. W związku z tym tę lukę zaczęto zapełniać poprzez aktywną rekrutację pielęgniarek z zagranicy (BUCHAN 2001), (KINGMA 2006), (DYWILI i in. 2013), tak by zaspokoić potrzeby sektora publicznego i prywatnego opieki zdrowotnej (STILWELL i in. 2003) (AIKEN i in. 2004). Ponieważ w migracje pielęgniarek zaangażowane są nie tylko agencje rekrutacyjne, ale i rządy, stała się ona bardziej złożona i nabrała charakteru międzynarodowego (BACH 2004), (DYWILI i in. 2013). Dodatkowym czynnikiem sprzyjającym przepływowi pielęgniarek między krajami jest: dostęp do globalnych informacji (Internet) i szybsze środki transportu (THUPAYAGALE-TSHWENEAGAE 2007).

Najszybszym sposobem rozwiązania problemu niedoborów kadrowych jest proces rekrutacji (i zachęcenia do migracji) pielęgniarek z innych krajów. Kraje pochodzenia (najczęściej rozwijające się) stają się łatwym, szybkim i tanim źródłem pozyskania pielęgniarek dla krajów rozwiniętych (KINGMA 2006), (DYWILI i in. 2013). Często migracje te są łatwiejsze dzięki wspólnej przeszłości historycznej (w przypadku krajów postkolonialnych), ułatwia je znajomość języka czy podobny system edukacji (BUCHAN 2001). Kraje przyjmujące otrzymują, stosunkowo niewielkim kosztem, dobrze wyszkolonych i doświadczonych specjalistów (KLINE 2003). Zauważyć jednak należy, że migracje pielęgniarek do krajów ekonomicznie uprzywilejowanych pozbawiają kraje macierzyste (źródłowe) wykwalifikowanego zasobu ludzkiego, co skutkuje powstaniem niedoboru pielęgniarek na tamtejszym rynku pracy i prowadzi do tego, że pielęgniarki, które pozostają w kraju pochodzenia, ze względu na braki kadrowe, są dużo bardziej obciążone pracą. Może to więc negatywnie wpływać na ich motywację i zaangażowanie (CHIKANDA 2005).

Uzupełnienie niedoborów, poprzez przyciąganie wykwalifikowanych pielęgniarek z krajów rozwijających się nie jest strategią przemyślaną, długotrwałą, ponieważ nie likwiduje pierwotnej przyczyny problemu niedoboru i powoduje opóźnienia we wdrażaniu skutecznych lokalnych programów naprawczych. Lepszym wydaje się ustalenie, dlaczego tak mało osób wybiera pielęgniarstwo jako zawód lub go porzuca (KINGMA 2001), (DYWILI i in. 2013).

Czynniki wpływające na podjęcie decyzji o wyjeździe zarobkowym z kraju mają charakter nie tylko ekonomiczny, ale również zawodowy, polityczny, społeczny i osobisty. Najczęściej wymieniane są czynniki ekonomiczne jako determinujące migracje pielęgniarek. Do najważniejszych zalicza się: wyższe zarobki w kraju do którego wyjeżdżały (BEATON, WALSH 2010), poprawę sytuacji finansowej (LARSEN i in. 2005), lepszy pakiet świadczeń socjalnych (PERRIN i in. 2007). Wysokość przyszłego dochodu uzyskanego z migracji był ważny dla pielęgniarek (ROSS i in. 2005), ponieważ poprawiał on standard życia rodzin, do której regularne wysyłały przekazy pieniężne (TROY i in. 2007).

W literaturze przedmiotu można znaleźć również pozycje, w których wyrażona jest opinia, że to nie ekonomiczne czynniki są najważniejsze dla emigrujących pielęgniarek, ale przede wszystkim czynniki osobiste i zawodowe (BUCHAN i in. 2006), takie jak na przykład awans zawodowy (ABODERIN 2007), lepsze środowisko pracy (DE VEER i in. 2004), szacunek do zawodu pielęgniarek (THOMAS 2006), większa autonomia (EL JARDALI i in. 2008), większa pewność zatrudnienia i mniejsze obciążenie pracą (ABODERIN 2007). Dla

niektórych pielęgniarek ważne jest doświadczenie migracyjne ich kolegów po fachu, którzy powrócili z migracji zagranicznych i zachęcają do niej (PALESE i in. 2007), (DYWILI i in. 2013). Czynnikiem przyciągającym do migracji jest niedobór pracowników, tj. pielęgniarek w systemie opieki zdrowotnej w państwach przyjmujących. Z kolei czynnikami wypychającymi są: brak odpowiedniego sprzętu, odzieży ochronnej (CHIKANDA 2005), duże obciążenie pracą (ABODERIN 2007), nepotyzm w miejscu pracy (EL-JARDALI i in 2008) oraz niski status społeczny zawodu (THOMAS 2006) w systemie opieki zdrowotnej państw, z których następuje migracja. W literaturze wykazano, że istnieje silny związek między niezadowoleniem z pracy, związany z nieprzyjaznym środowiskiem pracy, stresem i wyczerpaniem, niewielkimi możliwościami awansowania, ograniczeniem programów kształcenia, brakiem uznania (przełożonych), a zamiarem migracji pielęgniarek (EL-JARDALI i in. 2008, 2009), (DYWILI i in. 2013). Nie zawsze decyzja o emigracji jest podejmowana tylko przez nią, niekiedy jest ona do tego zachęcana przez innych członków rodziny (TROY i in. 2007). Również trzeba pamiętać, że mimo wagi czynników ekonomicznych, na decyzję o wyjeździe wpływają czynniki społeczne. Jednym z nich, zwiększającym skłonność tej grupy zawodowej do emigracji, jest wyższy standard życia w kraju, do którego wyjeżdżają (ABODERIN 2007), (BEATON WALSH 2010), (PALESE i in. 2010), (DYWILI i in. 2013), a także bezpieczeństwo i brak zagrożeń w nowym miejscu zamieszkania rodziny, zwłaszcza dzieci (CHIKANDA 2005), (THOMAS 2006), (TREGUNNO i in. 2009), (DYWILI i in. 2013), czy poznanie przez nie innej kultury (LARSEN i in. 2005). Również czynniki polityczne, takie jak: niestabilność polityczna, konflikty zbrojne mogą przyczynić się do migracji pielęgniarek, które w nowym miejscu będą szukały bezpieczeństwa dla swoich rodzin (CHIKANDA 2005). Kolejnymi czynnikami motywującymi je do przeprowadzki są: brak perspektyw w kraju, wysoki wskaźnik przestępczości i przemocy (EL-JARDALI i in. 2008), (DYWILI i in. 2013). Miejsce pracy może być również źródłem konfliktu. Kultura organizacyjna w szpitalach, w których panował nepotyzm, niesprawiedliwe traktowanie, przyczynia się do chęci zmiany swojej sytuacji, często poprzez wyjazd do innego kraju (THOMAS 2006), (DYWILI i in. 2013).

Nie należy zapominać o tym, że względy osobiste są bardzo ważne przy podejmowaniu decyzji o emigracji. Częste jest połączenie wyjazdu zarobkowego z realizacją innego celu, którym może być, np. podróżowanie (BEATON, WALSH 2010), czy emigracja za partnerem (DE VEER i in. 2004) lub po jego utracie (rozwód, rozpad rodziny) (LARSEN i in. 2005), a także, pragnienie zmiany czegoś w swoim życiu (miejsce, pracę), odnalezienie samego siebie, swoich korzeni, miejsca pochodzenia swojej rodziny (LARSEN

i in. 2005) itp. Cechą wspólną wszystkich migrujących pielęgniarek jest chęć zmiany stylu życia i poczucia bezpieczeństwa własnego i swoich rodzin. Brak możliwości dalszego kształcenia demotywuje zwłaszcza młodsze pielęgniarki, które pragną awansować w zawodzie. Dla niektórych z nich przy wyborze kierunku emigracji ważny jest brak bariery językowej i uznanie ich kwalifikacji (BUCHAN i in. 2006), (PALESE i in. 2007), (DYWILI i in. 2013).

Z przeanalizowanej literatury przedmiotu wynika, że bardziej skłonne do migracji są: pielęgniarki z wyższym wykształceniem w porównaniu z pielęgniarkami posiadającymi ogólne kwalifikacje techniczne (THOMAS 2006), (EL-JARDALI i in. 2009), pielęgniarze niż pielęgniarki (BUCHAN i in. 2006). Natomiast jeśli chodzi o wiek to pielęgniarki emigrujące z krajów rozwiniętych (USA, Australia) były młodsze niż z krajów rozwijających się (Indie, Pakistan) i 60% z nich miało mniej niż 34 lata (PERRIN i in. 2007), (TROY i in. 2007), (EL-JARDALI i in. 2009), (DYWILI i in. 2013).

Wiek migrujących pielęgniarek jest ważny z punktu widzenia państw przyjmujących. Młodsze odmładzają ich populację pielęgniarek, natomiast starsze wnoszą ze sobą znaczne doświadczenie zawodowe i osobiste. Często młode i dobrze wykształcone osoby są bardziej skłonne do migracji, gdyż chcą się dalej kształcić w jak najlepszych ośrodkach naukowych i zrobić karierę międzynarodową (SARAVIA, MIRANDA 2004), (DYWILI i in. 2013).

Cel badań

Celem badań, prowadzonych na potrzeby pracy doktorskiej, było rozpoznanie i ocena przyczyn decyzji migracyjnych podejmowanych przez pielęgniarki wchodzące na rynek pracy na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych wśród studentów pielęgniarstwa wytypowanych uczelni. Na etapie przeglądu literatury polskiej i zagranicznej, dokonano próby ustalenia, dlaczego pielęgniarki emigrują. Na temat migracji pielęgniarek istnieje niewiele publikacji dotyczących Polski (LEŚNIOWSKA 2005), (KACZMARCZYK 2006), (LEŚNIOWSKA 2008), (WYROZĘBSKA, WYROZĘBSKI 2014). Na problem emigracji pielęgniarek i jego wpływu na system ochrony zdrowia, zwracano uwagę zwłaszcza po roku 2004 (LEŚNIOWSKA 2005), (KACZMARCZYK 2006), (LEŚNIOWSKA 2008), (DOMAGAŁA 2008). Podstawowym źródłem informacji są również raporty Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych.

W Polsce badania wyjazdów zarobkowych młodzieży zwykle dotyczą analizy konkretnego, zawężonego regionu, np. Opolszczyzny (JOŃCZY 2006a), (JOŃCZY 2013), (JOŃCZY 2022), Podkarpacia (PIECUCH, PIECUCH 2014) czy Dolnego Śląska (*Mobilność*

przestrzenna młodych ludzi na dolnośląskim rynku pracy, 2013). Przeważnie badane są motywy dotyczące podejmowania decyzji o emigracji przez studentów (WITCZAK-ROSZKOWSKA, OKŁA 2015), (STANIMIR 2015), (SZYSZKA 2016), (JOŃCZY, ROKITA-POSKART 2016), (KOWALEWSKA i in. 2018) oraz plany zawodowe i kierunki migracji studentów pielęgniarstwa pojedynczych medycznych szkół wyższych, np. Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego (WYROZĘBSKA, WYROZĘBSKI 2014), Państwowej Medycznej Wyższej Szkoły Zawodowej w Opolu (SMOLEŃ, KĘDRA 2018).

Akcesja Polski w struktury UE i stopniowe otwarcie nowych rynków pracy wpłynęła na zwiększenie liczby emigrujących Polaków, w tym również personelu służby zdrowia (KINGMA 2007). W raporcie NIK opublikowanym w lipcu 2010 odnotowano nieprawidłowości pracy szpitali w związku z brakami kadrowymi pracowników ochrony zdrowia, w tym pielęgniarek. W dokumencie tym ankietowane wskazywały niski poziom wynagrodzenia i trudne warunki pracy jako czynniki, który negatywnie wpływały na ocenę ich sytuacji zawodowej. Nieskuteczne protesty i strajki pielęgniarek walczących o podniesienie poziomu płac, świadczyły o niskim prestiżu tego zawodu na rynku pracy. Skutkiem był spadek zainteresowania kształceniem w tym kierunku i tym samym coraz mniejsza liczba osób wchodzących do zawodu. To z kolei wpływało na spadek liczby aktywnych zawodowo pielęgniarek. Dodatkowo, niedobory pielęgniarek powiększa zjawisko ich emigracji (WYROZĘBSKA, WYROZĘBSKI 2014).

Determinantami, które potencjalnie sprzyjają podjęciu decyzji o migracji są czynniki wypychające (*push factors*) oraz przyciągające (*pull factors*) (WÓJCIK I IN. 2007). Polskie pielęgniarki jako najważniejsze czynniki wypychające wskazywały (WÓJCIK I IN. 2007), (LEŚNIOWSKA 2005):

- niekorzystne warunki płacy i pracy,
- duże obciążenie obowiązkami,
- zbyt mało uprawnień na stanowisku pracy i brak możliwości osobistego rozwoju.

Są to czynniki, które wpływają na poziom satysfakcji z wykonywanej pracy (WYSOKIŃSKI i in. 2009), (KUNECKA i in. 2007). Natomiast jeśli chodzi o czynniki przyciągające, polskie pielęgniarki zwracały uwagę na (KINGMA 2007), (HORGEN FRIBER, NAPIERAŁA 2011):

- łatwość znalezienia pracy za granicą wynikającą z braków kadrowych wśród personelu medycznego i związany z tym popyt na pracę cudzoziemską,
- lepsze warunki pracy,
- lepszy system opieki społecznej,
- dobrze rozbudowaną sieć migracyjną.

Najważniejszymi czynnikami wypychającymi, a jednocześnie przyciągającymi były warunki płacy i pracy (BABIARCZYK I IN. 2014). Ponadto, polskie pielęgniarki w wyjeździe do pracy za granicą widziały możliwość zdobycia nowych doświadczeń i zyskania większej pewności siebie (BABIARCZYK I IN. 2014). Zatem w celu zatrzymania pielęgniarek w kraju należałoby podjąć działania, które obok podniesienia poziomu płac, pozwoliłyby przywiązać je do miejsca pracy, m.in. poprzez zapewnienie im możliwości osobistego rozwoju i kształcenia oraz zwiększenia ich uprawnień (WÓJCIK I IN. 2007). Ważne wydaje się stworzenie długofalowego programu planowania zasobów kadrowych, aby osiągnąć stabilizację i zapewnić odpowiednią liczbę pielęgniarek (BINKOWSKA-BURY i in. 2010).

W momencie akcesji bezrobocie było ważnym czynnikiem wpływającym na odpływ pracowników z Polski (IGLICKA I IN. 2005) również wśród pielęgniarek. Na przykład w 2013 roku 3984 pielęgniarki były zarejestrowane jako bezrobotne[13], natomiast w 2018 roku liczba ta spadła do 1488[14]. Były to głównie pielęgniarki bez specjalizacji. Obecnie zawód pielęgniarki w wielu województwach znalazł się na liście zawodów deficytowych, zwłaszcza jeśli chodzi o pielęgniarki ze specjalizacją[15]. Emigrujące polskie pielęgniarki zdają sobie sprawę, że w pracy za granicą mogą spotkać się z różnego rodzaju barierami, na przykład: potrzebą dobrej znajomości języka mówionego, koniecznością używania właściwej dla zawodu terminologii (BIESKI 2007), (KINGMA 2007).

Okazuje się, że polskie uczelnie zapewniają im dobre przygotowanie zawodowe. Atutem polskich pielęgniarek jest również znajomość języka kraju, do którego chcą wyjechać w celach zarobkowych. W związku z tym zazwyczaj nie mają problemów z komunikacją nie tylko z pacjentami i ich rodzinami, ale również z innymi pracownikami. W celu zdobycia pracy za granicą najczęściej korzystają albo z firm rekrutujących albo istniejących sieci migracyjnych. Wydaje się, że polskie pielęgniarki wyjeżdzające do pracy za granicę lepiej niż ich zagraniczne koleżanki radzą sobie w nowym miejscu pracy, gdzie potrafią stworzyć dobre relacje z pacjentami, kolegami i przełożonymi (BABIARCZYK I IN. 2014).

[13] MPIPS. Zarejestrowani bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności w I półroczu 2013 roku. Dostępny w Internecie: https://psz.praca.gov.pl/-/152571-zarejestrowani-bezrobotni-oraz-oferty-pracy-wg-zawodow-i-specjalnosci-rok-2013-i-polrocze (07.05.2022)

[14] https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/arejestrowanibezrobotniorazofertypracywedugzawodwispecjalnoci/rok-2018/ (dostęp 07.05.2022)

[15] https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/9187888/zawody%20deficytowe%20i%20nadwy%C5%BCkowe%20w%202018%20roku.pdf/ce6c2c7a-5f4a-469f-ad37-2c6a1d12afe2?t=1561732405048 (dostęp 07.05.2022)

Należy podkreślić, że migracje pielęgniarek są zjawiskiem pozytywnym, jeśli dotyczą migracji okresowych, gdyż pozwalają powracającym pielęgniarkom na umocnienie ich pozycji zawodowej, na wykorzystanie wiedzy i zdobytych za granicą nowych umiejętności (BABIARCZYK i in. 2014). Badania pokazują, że większość pielęgniarek emigruje na stałe, co niestety, nie jest tendencją korzystną, zwłaszcza w powiązaniu z innymi problemami, takimi jak: odchodzenie od zawodu, niepodejmowanie pracy w zawodzie, brak zastępowalności pokoleniowej. Konsekwencją tego są niedobory kadrowe na rynku pracy pielęgniarek w Polsce (KINGMA 2007), (BABIARCZYK I IN. 2014).

Ciekawe badania na ten temat zostały przeprowadzone na kierunku pielęgniarstwo Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego (WYROZĘBSKA, WYROZĘBSKI 2014). Wynika z nich, że czynnikami zachęcającymi do poszukiwania pracy za granicą, wśród badanych studentów pielęgniarstwa WUM były: wyższe zarobki, lepsze warunki pracy, większe możliwości rozwoju osobistego. Odsetek badanych studentów pielęgniarstwa WUM, którzy chcieliby emigrować zarobkowo wyniósł 40% (WYROZĘBSKA, WYROZĘBSKI 2014). Z badań wynika, że 1/4 studentów pielęgniarstwa wybierała ten kierunek studiów, ponieważ dawał on większe możliwości znalezienia pracy za granicą. Zatem motywem podjęcia studiów na tym kierunku była chęć uczestniczenia w przyszłej emigracji zarobkowej.

Powyższy przegląd literatury świadczy o tym, że pielęgniarki migrowały zarówno przy istnieniu, jak i braku zachęt ekonomicznych. Zatem międzynarodowa migracja pielęgniarek będzie trwać dopóki będzie istnieć zapotrzebowanie na ich pracę i tak długo jak będą występowały czynniki wypychające i przyciągające do migracji. Przewagę w wypełnianiu luki (braku pielęgniarek) na rynku usług medycznych mają te kraje, które mogą je przyciągnąć lepszymi zarobkami i lepszymi pakietami świadczeń socjalnych. Są to kraje wysoko rozwinięte. Działające dla nich agencje rekrutacyjne obiecują pielęgniarkom darmowy transport (bilety), płace wolne od podatku, czy dotacje do mieszkania (SINGH i in. 2003), (BEATON, WALSH 2010), (DYWILI I IN. 2013)[16]. Pielęgniarki wyjeżdżają głównie do krajów, gdzie za pracę w zawodzie dostaną wyższe wynagrodzenie i lepsze warunki pracy (ALAMEDDINE I IN. 2020).

Główne konteksty teoretyczne badań

Podjęcie tematu migracji pielęgniarek uzasadniają także koncepcje teoretyczne. Do najpopularniejszych z nich należą:

[16] Również w przypadku rekrutacji polskich pielęgniarek do pracy w Niemczech, https://nipip.pl/oferta-pracy-w-niemczech/https://nipip.pl/oferta-pracy-w-niemczech/ (20.04.2022).

1. Teoria *push-pull* (LEE 1966), która wskazuje na o istnienie czynników: wypychających (*push factors*) i przyciągających (*pull factors),* czynników osobistych oraz przeszkód pośrednich *(intervening obstacles).* Migracja pracowników zachodzi z powodu wzajemnego oddziaływania różnych sił znajdujących się na obu końcach osi migracji, głównie czynników wypychających i przyciągających (LEE 1966). Podjęcie decyzji o migracji ma miejsce wtedy, gdy występują czynniki wypychające w kraju pochodzenia i przyciągające w kraju docelowym. Najważniejszymi czynnikami „wypychającymi" i „przyciągającymi" są: poziom płac oraz stopień trudności (łatwości) zdobycia miejsca pracy. Niski poziom płac wypycha pracowników z zawodowego rynku pracy (pielęgniarki z Polski), natomiast relatywnie wysokie płace za granicą są czynnikiem przyciągającym migrantów na tamtejszy rynek pracy.

Podjęcie badań w województwach Polski Wschodniej było spowodowane tym, że charakteryzują się one trudną sytuacją osób młodych, tzn. niższym wskaźnikiem zatrudnienia, niższym poziomem płac, wyższym zagrożeniem ubóstwem. Czynniki te wypychają młode pokolenie do migracji.

2. Teoria segmentacji rynku pracy (w tym teoria dualnego rynku pracy) (PIORE 1979), która zakłada, że rynek ten składa się z kilku segmentów. Na każdym z nich pracownikom oferowane są inne warunki zatrudnienia i płacy. Do najważniejszych teorii segmentacyjnych zalicza się teorię dualnego rynku pracy (PIORE 1979), która zakłada, że rynek składa się z dwóch segmentów: pierwotnego i wtórnego. Rynek pierwotny jest postrzegany jako lepszy i stabilniejszy, nowocześniejszy, oferujący lepsze możliwości: awansu, ochrony socjalnej, przestrzegania prawa pracy. Rynek wtórny odbierany jest jako: gorszy, mniej stabilny, gorzej płatny - mniej atrakcyjny niż rynek pierwotny (KWIATKOWSKI 2020). Charakteryzuje się on często wysoką fluktuacją i łatwością migracji pracowników z jednej pracy do drugiej. Dominują na nim ludzie młodzi, imigranci i kobiety (KRYŃSKA i in. 1998). Teoria ta zakłada stały niedobór rąk do pracy w krajach o wysokim poziomie rozwoju. Z reguły dotyczy to zajęć niskopłatnych, nie prestiżowych lub niebezpiecznych, których nie chcą się podjąć obywatele kraju przyjmującego. W związku z tym, niedobór na lokalnym rynku pracy mogą wypełnić tylko imigranci, którzy nie stanowią konkurencji dla lokalnych pracowników (ARANGO 2000). Zatrudnianie imigrantów wpływa stabilizująco na gospodarkę: nie powoduje wzrostu stopy bezrobocia, nie podnosi poziomu płac, a tym samym nie prowadzi do inflacji strukturalnej (MASSEY i in. 1993). W krajach rozwiniętych (tj. Wielka Brytania, Niemcy, Szwajcaria, USA) odnotowuje się niedobory podaży pielęgniarek, ponieważ zawód ten jest postrzegany jako mniej prestiżowy niż zawód lekarza, a dodatkowo jest słabiej

opłacany. W związku z tym kraje te zgłaszają zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników, jakimi są pielęgniarki i pielęgniarze z krajów słabiej rozwiniętych.

3. Teoria systemów światowych (*world-systems theory*), która obejmuje tzw. drenaż mózgów (brain drain), czyli zjawisko „skłaniania specjalistów wysokiej klasy do podejmowania pracy w krajach uprzemysłowionych przez zapewnienie im lepszych warunków ekonomicznych i nowoczesnej organizacji pracy" (DUBISZ 2008). Dotyczy to zwłaszcza wyjazdów pielęgniarek do pracy, np. w Norwegii, Wielkiej Brytanii, Szwajcarii, czy Niemiec. Teoria ta nie wiąże się z brakiem miejsc pracy na rynku pracy w Polsce, tylko z wystąpieniem luki w wynagrodzeniach między Polską a innymi krajami.

4. Teoria sieci migracyjnych (*migration networks theory*) (BARNES 1969), (MITCHELL 1969), (BARNES 1990), (MASSEY i in. 1993), (BARNEY 2004), (HANNERZ 2006), (CASTELLS 2007), (DE HAAS 2008), która zakłada, że największy wpływ na podjęcie decyzji o migracji mają kontakty międzyludzkie pomiędzy byłymi, a przyszłymi migrantami. Obecni emigranci są dla przyszłych migrantów źródłem informacji o korzyściach wynikających z migracji oraz o sposobach uniknięcia problemów. Mogą oni pomóc w znalezieniu pracy i w aklimatyzacji (ARANGO 2000). Ważne zatem jest, z punktu widzenia osoby podejmującej decyzję o wyjeździe, występowanie wcześniejszych fal emigrantów, znajomych, bliskich, którzy stają się czynnikiem przyciągającym.

Najważniejsze teorie migracji zostały szerzej opisane w rozdziale I. Teorie te nie wyczerpują wszystkich możliwych wyjaśnień zjawiska migracji w Polsce, ale stanowią punkt wyjścia pewnych zaobserwowanych prawidłowości dotyczących emigracji pielęgniarek.

Teza, cele i hipotezy badawcze

W prezentowanej dysertacji postawiono następującą tezę: *ze względu na relatywnie niższe zarobki oraz trudne warunki pracy młode pokolenie pielęgniarek emigruje z Polski*. To przyczynia się do niedoboru kadr średniego personelu medycznego, a w przyszłości może zagrozić funkcjonowaniu ochrony służby zdrowia. Emigracje osób młodych i wykształconych są stratą dla państwa, które poniosło koszty kształcenia i korzyścią dla państw przyjmujących, które uzyskują w ten sposób wysoko wykwalifikowaną kadrę.

Głównym celem badań jest identyfikacja i ocena uwarunkowań decyzji migracyjnych młodzieży studiującej na kierunku pielęgniarstwo w Polsce Wschodniej.

Aby zrealizować zadanie badawcze wyznaczono następujące cele szczegółowe:

1. Ocena skłonności do migracji studentów pielęgniarstwa.
2. Ocena migracji studentów pielęgniarstwa w kontekście wybranych teorii ekonomicznych.
3. Ustalenie na ile zamierzone migracje wynikają z relatywnej dyskryminacji płac pielęgniarek w stosunku do lekarzy, a na ile wynikają one z lepszego niż w kraju poziomu płac za granicą.
4. Określenie kierunków i planów migracyjnych studentów pielęgniarstwa.

W dalszej kolejności postawiono następujące hipotezy badawcze:

H1: Niski poziom płac pielęgniarek determinuje decyzje migracyjne studentów pielęgniarstwa;

H2: Podjęcie decyzji migracyjnych przez studentów pielęgniarstwa jest związane z istnieniem sieci migracyjnych;

H3: Lepsze warunki i perspektywy zatrudnienia za granicą uzasadniają decyzje migracyjne studentów pielęgniarstwa.

W związku ze starzeniem się populacji pielęgniarek, coraz niższą liczbą młodych osób wchodzących do zawodu oraz dużym odsetkiem osób podejmujących decyzje o wyjeździe do pracy za granicę zdecydowano się zbadać studentów pielęgniarstwa wybranych uczelni Polski Wschodniej. Po uzyskaniu dyplomu otwiera się przed nimi polski i europejski rynek pracy, a tym samym wzrasta ich mobilność i skłonność do migracji. Jest to spowodowane różnicami w poziomie płac w Polsce i za granicą.

W poniżej rozprawie doktorskiej przedmiotem badań będą emigracje studentów kierunku pielęgniarstwo. W związku z tym w treści pracy, zwłaszcza w części empirycznej, będą oni określani jako respondenci, studenci pielęgniarstwa lub ankietowani. Dotyczyć to będzie zarówno osób, które tylko studiują, jak i tych, które łączą naukę z pracą zawodową. Mianem pielęgniarki/pielęgniarza będą określane pozostałe osoby aktywne zawodowo.

Metody, techniki i narzędzia badawcze

Do uzyskania materiału empirycznego wykorzystano stosowne metody gromadzenia danych. Dane wtórne pozyskano z:

- baz danych GUS, Eurostatu,
- raportów opracowanych przez instytucje wyspecjalizowane w agregowaniu informacji specjalistycznych (raporty Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych).

Dane pierwotne pochodzą z własnych badań empirycznych o charakterze badań ankietowych (sondaż diagnostyczny).

Analiza teoretyczna i statystyczna zjawiska migracji studentów pielęgniarstwa została poprzedzona badaniami pilotażowymi, które zostały włączone do przebiegu całości badań.

Wśród metod ilościowych analizy danych zostały wykorzystane następujące metody i techniki badawcze:

- klasyczna statystyka opisowa z wykorzystaniem tabel i wykresów:
  - badanie zależności między zmiennymi jakościowymi i ilościowymi (np.: współczynnik korelacji Pearsona, test niezależności chi-kwadrat (χ^2) Pearsona, współczynnik kontyngencji C Pearsona);
  - badanie różnic między grupami (np. testy istotności t-Studenta, test chi-kwadrat).
- zaawansowane techniki ilościowej analizy danych:
  - analiza regresji logistycznej;
  - analiza korespondencji.

Ocenę wpływu wybranych przyczyn migracji na atrakcyjność wyjazdów określono za pomocą skali Likerta według następującej reguły: 1 - czynnik nieistotny, 2- czynnik mało istotny, 3 – czynnik przeciętnie ważny, 4 – czynnik ważny, 5 – czynnik bardzo ważny. Dla lepszego zobrazowania wyników (wykresy) i klarowniejszej prezentacji danych zgrupowano czynniki 1 i 2 jako czynnik małoistotny, czynnik 3 – jako średnio-istotny, a czynniki 4 i 5 jako czynnik istotny.

Narzędziem w badaniach był autorski kwestionariusz ankiety audytoryjnej.

Struktura rozprawy

Rozprawa doktorska została podzielona na dwie części: teoretyczną i empiryczną. Część teoretyczną stanowi: Wstęp i cztery pierwsze rozdziały, a część empiryczną wypełnia rozdział piąty i szósty.

We wstępie pracy uzasadniono wybór przedmiotu badań, przedstawiono tezę, cele i hipotezy badawcze. Opisana została w nich również metodyka badań oraz metody, techniki i narzędzia badawcze.

W rozdziale pierwszym zostały przedstawione teorie migracji. Zaprezentowano różne definicje migracji oraz klasyfikacje koncepcji migracji. Zwrócono uwagę na istotę

i rolę migracji zagranicznych we współczesnym świecie. Dodatkowo została przybliżona terminologia i pojęcia przyjęte w rozprawie.

W rozdziale drugim opisano rozmiary i strukturę emigracji w kontekście wyjazdów Polaków na pobyt stały i czasowy. Zostały również sklasyfikowane w nim czynniki ekonomiczne i pozaekonomiczne warunkujące podjęcie decyzji o wyjeździe.

W rozdziale trzecim zostały określone uwarunkowania migracyjne młodzieży. Została opisana w nim sytuacja osób młodych i wykształconych na rynku pracy oraz rozmiary i popularne kierunki ich wyjazdów.

W rozdziale czwartym poddano analizie sytuację pielęgniarek. Skupiono się zwłaszcza na ich sytuacji ekonomicznej. Dokładnie scharakteryzowano tę grupę, dzięki czemu można było wskazać przyczyny (zarówno ekonomiczne jak i pozaekonomiczne) podjęcia decyzji o wyjeździe z kraju. W celu dopełnienia obrazu sytuacji przedstawiono analizę skutków zjawiska ich emigracji.

Rozdział piąty zawiera opis metodologii badań, w tym dobór próby i etapy przeprowadzania badań. Zawarto w nim charakterystykę grupy badawczej i opisano sytuację materialną respondentów.

Rozdział szósty jest znacznie większy objętościowo od pozostałych rozdziałów. Jest to spowodowane obszernym materiałem empirycznym uzyskanym z badań ankietowych. W rozdziale tym zostały przedstawione wyniki badań, w tym skłonność do migracji badanych studentów pielęgniarstwa Polski Wschodniej, przyczyny migracji respondentów (zwłaszcza te, które okazały się istotne statystycznie). Dzięki przeprowadzonej wielowymiarowej analizie korespondencji oraz stworzonemu modelowi regresji logistycznej zostały statystycznie zweryfikowane hipotezy oraz zrealizowane cele badawcze.

W zakończeniu dysertacji zaprezentowane zostały wnioski i kierunki dalszych badań dotyczących studentów pielęgniarstwa. Określono stopień realizacji celu głównego, celów szczegółowych oraz weryfikacji postawionych hipotez. Dopełnieniem pracy jest wykaz bibliografii oraz spisy rysunków, wykresów i tabel, a także aneksy. Aneks 1 zawiera ankietę stworzoną na potrzeby rozprawy doktorskiej. Aneks 2 zawiera zagraniczne oferty pracy skierowane do polskich pielęgniarek.

Rozdział I
Istota i rodzaje migracji - ujęcie teoretyczne

Wprowadzenie

Wiek XX, zwany "wiekiem migracji" (CASTELS, MILLER 2011), był okresem, w którym migracje, zwłaszcza zagraniczne, przeżywały swoisty rozkwit. Na masowość przepływu ludności w tym czasie miały wpływ: wojny (m.in. I i II wojna światowa), reżimy: nazistowski i komunistyczny, rozpad kolonii zamorskich, wielki boom gospodarczy po II wojnie światowej, proces globalizacji. Wiek XXI przyniósł ze sobą postęp technologiczny, który przyśpieszył przepływ informacji, zwiększył szybkość komunikacji, a tym samym skalę przepływów migracyjnych (ŻOŁĄDEK 2014).

Obecnie migracje stały się ważnym problemem ekonomicznym oraz przedmiotem analizy różnych dyscyplin, które stworzyły wiele definicji, podziałów i teorii je charakteryzujących. Różnią się one między sobą, m. in. przyjętym kryterium podziału, na przykład ze względu na czas trwania procesu. Podzielić je możemy na migracje krótko- i długookresowe. Rozpatrując migracje ze względu na czas trwania wyjazdu rozróżniamy dwa rodzaje migracji: czasowe (okresowe) i trwałe. Pierwszy rodzaj dotyczy wyjazdu na pewien czas, który jest zakończony powrotem do kraju, nie zakłada potrzeby wymeldowania się emigrującego, drugi zakłada jego pozostanie na obczyźnie i wymeldowanie się ze stałego miejsca zamieszkania.

Najbardziej znany podział na migracje wewnętrzne i zewnętrzne związany jest z miejscem przemieszczania się ludności. Migracje wewnętrzne to przepływ ludzi w obrębie danego kraju zwane również napływami i odpływami wędrówkowymi. Polegają one na przekroczeniu granic administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego w celu osiedlenia się na pobyt stały lub czasowy. Dawniej były to przepływy migrantów ze wsi do miast w celu znalezienia pracy. Obecnie można zaobserwować ruch odwrotny, czyli odpływ ludności z miast do wsi. Związane jest to z modną filozofią "*slow life*" powrotu do natury. Migracje zewnętrzne lub zagraniczne (zwane też międzynarodowymi) dotyczą przepływów ludności i polegają na przekroczeniu granicy państwowej w celu zmiany miejsca pobytu na okres stały lub czasowy. Występują one na całym świecie pomiędzy krajami czy kontynentami. Pośród migracji zagranicznych możemy wyróżnić emigracje, czyli wyjazd z kraju (z punktu widzenia kraju wysyłającego) i imigracje, czyli przyjazd (z punktu widzenia kraju przyjmującego). Dodatkowym pojęciem jest termin reemigracji, czyli powrót

z emigracji zwykle mającej charakter krótkookresowy i repatriacji, czyli powrotu do kraju po długim okresie, najczęściej po przymusowym wyjeździe i przywróceniu praw obywatelskich, które zostały wcześniej zabrane. Problem repatriacji zwraca uwagę na to, że migracje nie zawsze mają charakter dobrowolny ze względu na represje polityczne, religijne, czy prowadzone działania wojenne. Do przymusowych form migracji można zaliczyć uchodźctwo, czyli ucieczkę z kraju zamieszkania (ORGANIŚCIAK-KRZYKOWSKA 2013).

W poniższym rozdziale zostanie przedstawiona istota swobodnego przepływu osób, rola i formy migracji, zwłaszcza migracji zagranicznych (będących przedmiotem badań), a także zostaną w nim scharakteryzowane najważniejsze teorie migracyjne.

1.1. Istota i rola migracji zagranicznych

Różnorodność kryteriów i aspektów, jakie mogą być brane pod uwagę przy rozważaniach na temat migracji (zagranicznych) powoduje, że trudno stworzyć jedną, ogólnie przyjętą definicję migracji czy migranta. Przy określeniu pojęcia migracji bardzo często występuje inne podejście do kwestii takich jak: czas trwania czy dystans ruchu migracyjnego, zmiany społeczności lub kręgu kulturowego. W zależności od rodzaju kryterium branego pod uwagę przy tworzeniu typologii można uwypuklić to, co według danego badacza jest najistotniejsze. Petersen na przykład podzielił mobilności na typ innowacyjny, którego celem jest znalezienie czegoś nowego i konserwatywny, którego celem jest zachowanie zastałej sytuacji. Wykorzystał on ten podział do badań nad przyczynami migracji. Na ich podstawie wyróżnił migracje: prymitywną (związana z siłami natury), przymusową, dobrowolną i masową. Badał je przez pryzmat cech innowacyjnych i konserwatywnych, zajął się obserwacją mobilności międzynarodowych i zachowania migrantów przymusowych i dobrowolnych (PETERSEN 1958). Dobrowolność w podejmowaniu decyzji migracyjnych kwestionował Anthony Richmond (RICHMOND 1992). Twierdził, że nawet zdawałoby się dobrowolne decyzje obarczone są różnego rodzaju naciskiem, np. norm społecznych, etycznych, itp. Zauważył on, że na migrantów oddziałuje wiele czynników różnego rodzaju, takich jak: zmiany strukturalne w gospodarce, urbanizacja czy wyludnienie wsi. W związku z tym zaproponował wprowadzenie pewnej skali, na krańcach której znajdą się migranci: reaktywni (m.in. ofiary konfliktów: politycznych i militarnych) i proaktywni (m.in. migranci ekonomiczni). Trzeba pamiętać jednak, że zwykle typologie tworzone na potrzeby Europy Zachodniej, które bazują na

kryterium czasu (migracje czasowe i na stałe) nie mają zastosowania do Państw Trzeciego Świata (CHAPMAN, PROTHERO 1985), (HUGO 1982). Zdaniem badaczy kryterium czasu trwania ruchu migracyjnego powinno być jedynie pomocnicze, a główną rolę powinno odgrywać kryterium funkcjonalne. Oparta na nim jest definicja określająca migracje międzynarodowe jako „mobilność związaną z przekroczeniem granicy państwowej, niezależnie od czasu trwania ruchu" (JAŹWIŃSKA 2001a). Wzięto w niej pod uwagę migracje zarobkowe i osiedleńcze. Mniej istotny był czas trwania migracji. Dzięki temu można było uwzględnić wyjazdy legalne, ale również nielegalne (nielegalne przekroczenie granicy, przebywanie bez wizy, brak pozwolenia na pracę). W przypadku innej definicji (GUS) przez migrację zagraniczną rozumiane są "wyjazdy za granicę i przyjazdy do kraju w celu osiedlenia się lub na pobyt czasowy"[17]. Migracje międzynarodowe są podzielone na: długoterminowe i krótkookresowe. Pierwsze z nich dotyczą osób, które zmieniają kraj zamieszkania na okres co najmniej 12 miesięcy, a drugie dotyczą ruchów migracyjnych dłuższych niż 3 i krótszych niż 12 miesięcy. Nie dotyczą one wyjazdów rekreacyjnych (wczasy, wycieczki), wizyt u przyjaciół i rodziny, pobytów dla podratowania zdrowia (szpitale i sanatoria), wyjazdów służbowych i o charakterze religijnym. Natomiast definicja ONZ odnosi się do celu migracji oraz podstawy jej regulacji „emigracja oznacza działanie, w ramach którego osoba mająca uprzednio miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego, zaprzestaje posiadania swojego zwyczajowego miejsca zamieszkania w tym państwie członkowskim na okres, który wynosi co najmniej dwanaście miesięcy lub do którego przewiduje się, że będzie on tyle wynosić"[18]. Definicja migracji zalecana przez ONZ jest powszechnie akceptowana, ponieważ zgromadzone (według wytycznych ONZ) dane na temat ruchów migracyjnych (ich skali i wielości) pozwalają na ich powszechne wykorzystanie i pełnią ważną rolę w statystyce światowej.

Analizowany proces migracyjny może wymuszać na badaczach doprecyzowanie, czy też stworzenie własnej definicji migranta czy migracji. Wydaje się, że przyjęcie szerszej definicji jest właściwsze niż jej zawężanie, gdyż sprawia, że definicja jest bardziej uniwersalna (GÓRNY, KACZMARCZYK 2003). Badacze wskazali, aby uściślić definicję migracji, (STANDING 1984), (GÓRNY, KACZMARCZYK 2003) cztery wymiary mobilności wyodrębniając następujące kryteria:

[17] Terminologia i cytaty pochodzą ze strony: https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3145,pojecie.html (30.08.2018).
[18] Ibidem.

- przestrzenne - związane ruchem w przestrzeni fizycznej, pokonaniem pewnej odległości z punktu wyjścia do punktu docelowego. Bardzo często to kryterium rozważane jest jedynie w kontekście przekroczenia granic administracyjnych, rzadko dokonuje się analizy otoczenia ekonomicznego (zastanawiając się, czy jest to migracja wewnętrzna czy zewnętrzna, czy dotyczy chęci zmiany swojej sytuacji materialnej, często pomija się przy tych rozważaniach koszty migracji) oraz społecznego (diagnozując, czy mobilność była dobrowolna czy wymuszona);
- miejsca zamieszkania lub pobytu - rozpatrywanie w kategorii zmiany miejsca zamieszkania i/lub pracy;
- czasu - migracja definiowana jest przez pryzmat minimalnego czasu jej trwania czy też przebywania w nowej przestrzeni ekonomicznej/społecznej;
- aktywności - związana ze zmianą miejsca zamieszkania i/lub miejsca wykonywania zawodu.

W Tabeli 1 poszczególnym kryteriom przypisano definicje migracji.

Tabela 1

Definicje migracji wg 4 wymiarów mobilności, zaproponowanych przez Standing'a

Kryterium przestrzenne	
Migracja "[...] fizyczne przejście jednostki lub grupy z jednego społeczeństwa do innego. Przejście to wymaga zwykle porzucenia pewnego otoczenia społecznego i wejścia w inne, o odmiennym charakterze" (uwzględnia aspekt społeczny).	Definicja stworzona przez S.N. Eisenstadt (EISENSTADT 1953)
Kryterium miejsca zamieszkania (pobytu)	
Migracja jest to trwała lub półtrwała zmiana miejsca zamieszkania.	Definicja stworzona przez Everetta Lee (LEE 1966)
Kryterium czasu	
Migracja występuje, jeżeli zmiana miejsca pobytu trwa dłużej niż 12 miesięcy i dotyczy	Wynika z przesłanek praktycznych (informacje statystyczne wg definicji UE)

permanentnej zmiany miejsca zamieszkania czy pobytu.	
Kryterium aktywności	
Migracja międzynarodowa to „zdeterminowany popytowo przepływ zasobów ludzkich”. Migracja jest formą geograficznej i przestrzennej mobilności wiążącą się ze zmianą miejsca pobytu/zamieszkania między jasno zdefiniowanymi obszarami geograficznymi.	Definicja stworzona przez Boehninga (BÖHNING 1981), Definicja stworzona przez Henryíego i Jacoba Siegela (SHYROCK, SIEGIEL 1973) odwołuje ona do kryterium przestrzennego i kryterium miejsca zamieszkania

Źródło: opracowanie własne na podstawie Górny A., Kaczmarczyk P. 2003. Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych. Instytut Studiów Społecznych UE, Prace Migracyjne nr 49, Warszawa, str. 5-6

Na problem związany z brakiem istnienia powszechnie akceptowalnych, podstawowych definicji dotyczących zjawiska migracji zwracają uwagę badacze migracji (Górny, Kaczmarczyk 2003), (Jończy 2022). Definicje migracji można rozpatrywać, m.in. w ramach dyscypliny naukowej, w której badane jest zjawisko migracji.

W ujęciu ekonomicznym, szczególnie przy badaniu migracji zarobkowych, ważne wydaje się ustalenie przyczyn i skutków tego rodzaju wyjazdów. Szczególnie istotne są migracje związane ze zmianą miejsca zamieszkania (trwałe lub okresowe), które są konsekwencją zmiany miejsca pracy, a tym samym generowania i/lub redystrybucji dochodów. Dodatkowo, w badaniach należy uwzględnić wszelkie ruchy cyrkulacyjne (w tym wahadłowe), związane z podjęciem pracy poza miejscem (krajem) zamieszkania. Jest to szczególnie ważne w przypadku migracji zagranicznych, gdyż codzienne dojazdy do pracy (konkluzja dotyczy obszarów przygranicznych) przynoszą podobne skutki, jak migracje długookresowe podjęte w celach zarobkowych (JOŃCZY 2022).

Badanie to jest obciążone specyfiką samych migracji i ich definiowania. Migracje są nie tyko zjawiskiem, ale procesem mogącym podlegać nieustannym zmianom (OKÓLSKI 1997), (JOŃCZY 2022), dlatego ich rodzaj, istotę i specyfikę można określić dopiero wtedy, kiedy się one zdarzą. Może okazać się, że plany respondentów zostaną zweryfikowane i osoba, która miała zamiar przebywać czasowo za granicą, w konsekwencji podejmie decyzję o pozostaniu tam na stałe i odwrotnie - osoby, które deklarowały wyjazd na stałe,

nawet po dłuższych pobytach wracają do kraju (miejsca urodzenia). To pokazuje jak wiele problemów towarzyszy badaniom nad migracjami. Wydaje się mimo to, że należy podejmować tego typu badania zwłaszcza jeśli dotyczą one osób, które wykonują, bądź będą wykonywały zawody cieszące się wysokim popytem na pracę.

Definicji migranta jest równie wiele jak definicji migracji. Można przyjąć różne kryteria w zależności od prowadzonych badań. Poniższa typologia została stworzona przez Ośrodek Badania nad Migracjami Instytutu Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego (na potrzeby badań przeprowadzanych w Polsce) (Jaźwińska, 2001a). Jeżeli przyjmiemy kryteria takie same, jak w przypadku migracji (czas trwania przepływu, związki migranta z gospodarstwem domowym w Polsce, rodzaj aktywności ekonomicznej i legalność pobytu) to wśród migrantów możemy wyróżnić następujące ich typy (GÓRNY, KACZMARCZYK 2003):

- migrantów handlowych, krótkookresowych (2-3 tygodnie). Celem ich migracji jest zakup lub sprzedaż towaru,
- migrantów osiedleńczych, którzy zdecydowali się na wyjazd na stałe,
- migrantów kontraktowych (czasowych i legalnych), którzy wyjechali legalnie do pracy lub nauki (wyznacznikiem była legalność wyjazdu i pobytu),
- migrantów czasowych (niepełnych), krótkookresowych, którzy wyjechali w celach zarobkowych, pracujących legalnie lub nielegalnie, ale utrzymujących stały kontakt z krajem i gospodarstwem domowym, którzy nadwyżkę środków inwestują w Polsce.

W Tabeli 2 przedstawiono inne, najpopularniejsze lub powszechnie akceptowane definicje migranta.

Tabela 2

Typologia migrantów i nie migrantów

Osoby niebędące migrantami zagranicznymi	**Osoby będące migrantami zagranicznymi**
Osoby zatrudnione za granicą kraju, ale zamieszkujący Polskę (pracownicy przygraniczni)	Osoby zatrudnione za granicą kraju i tam zamieszkałe
Osoby w tranzycie	Osoby, które zmieniły kraj zamieszkania (migracja osiedleńcza)
Turyści	Osoby, które zmieniły kraj zamieszkania, w celu łączenia rodzin

Osoby, które wyjechały służbowo lub są w delegacji	Osoby, które wyjechały w celach edukacyjnych
Dyplomaci, pracownicy ambasad i konsulatów	Uchodźcy polityczni i wyznaniowi
Korpus wojskowy	Azylanci
Nomadzi	Nielegalni migranci

Źródło: opracowanie własne na podstawie (ONZ 1998)

Dla celów instytucjonalnych (statystycznych i finansowo-podatkowych) ważne jest ustalenie liczby migrantów. Nie jest to zadanie proste, ponieważ nie jest to tylko liczba osób przyjeżdżających i wyjeżdżających skorygowana o liczbę narodzin i zgonów. Pierwszy problem dotyczy oddzielenia migrantów tymczasowych od stałych. Drugi, to ustalenie miejsca zamieszkania migrantów, gdyż poszczególne osoby mogą mieć jedno lub więcej miejsc zamieszkania, albo być bezdomne. Nierzadko występuje tu trudność z określeniem pochodzenia i obywatelstwa, które często używane są zamiennie (BILSBORROW, ZLOTNIK 1995), (SALT, SINGLETON 1995). Trzecim dylematem jest określenie rodzaju migracji przesiedleńczych i na stałe. Zazwyczaj to, czy ktoś przyjeżdża czy też wyjeżdża na stałe jest ustalane na podstawie deklaracji i trudno jest zweryfikować jej prawdziwość. Kolejnym problemem jest nieuwzględnianie w migracjach czasowych tak zwanych migracji cyrkulacyjnych, co prowadzi do zafałszowania obrazu rzeczywistości (HUGO 1982), (CHAPMAN, PROTHERO 1985), (KACZMARCZYK 2002). Ostatnim utrudnieniem jest stwierdzenie faktu, kto jest, a kto nie jest migrantem międzynarodowym.

1.2. Rola swobodnego przepływu osób w UE

Prawo do swobodnego przemieszczania się i pobytu osób na terytorium krajów UE jest jedną z czterech tzw. swobód, czyli podstawowych praw wolności na rynku UE. Daje ono młodym, wykształconym ludziom szansę na poprawę swojej sytuacji społeczno-ekonomicznej, ale jest również szansą dla państw UE na rozwój gospodarczy (ORGANIŚCIAK-KRZYKOWSKA 2013).

Znaczenie koncepcji swobodnego przepływu osób ulegało zmianom. Pierwsze postanowienie w tej sprawie dotyczyło tylko swobody przedsiębiorczości i swobodnego przepływu (pracowników i usługodawców) i zawarte zostało w Traktach ustanawiających EWG (z 1957). W roku 1990 przyjęto 3 dyrektywy, które dawały (również osobom niebędącym pracownikami) możliwość swobodnego przemieszczania się na terytorium UE. Pierwsza dyrektywa 90/365/EWG dotyczyła pobytu pracowników i osób prowadzących

działalność na własny rachunek, które zakończyły działalność zawodową. Druga dyrektywa Rady 90/366/EW obejmowała prawo pobytu studentów, a trzecia dyrektywa Rady 90/364/EWG odnosiła się do prawa pobytu. Jednak przełomem okazało się wprowadzenie przez traktat z Maastricht pojęcia obywatela UE. Każdy obywatel UE, obok obywatelstwa kraju urodzenia lub zamieszania, posiada obywatelstwo unijne. Przysługuje ono automatycznie wszystkim osobom pochodzących z państw członkowskich, co daje im możliwość swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich. Na mocy traktatu z Maastricht z 1992 i późniejszej dyrektywy 2004/38/WE, powstałej na mocy porozumienia z Schengen, obywatel jednego z krajów członkowskich i jego rodzina ma prawo do osiedlenia się lub pracy w innym kraju członkowskim. Dyrektywa 2004/38/WE skonsolidowała wcześniejsze akty prawne i zawierała orzecznictwo w dziedzinie swobodnego przepływu osób. Miało to na celu zachęcenie obywateli UE do korzystania z prawa do swobodnego przemieszczania się i pobytu w państwach członkowskich poprzez ograniczenie formalności administracyjnych do minimum, ograniczenie możliwość odmowy prawa wjazdu i utraty prawa pobytu. Regulacje prawne gwarantują przestrzeganie zasad równości i podstawowego prawa do przemieszczania się przez wszystkie państwa UE, w tym również do dostępu do zatrudnienia, warunków pracy, wynagrodzenia, zwolnienia z pracy, a także świadczeń socjalnych i korzyści podatkowych [19].

Dzięki Traktatowi ustanawiającemu Wspólnotę Europejską zostały uregulowane dwie płaszczyzny działania swobody przepływu osób: ekonomiczna i prawno-proceduralna. Artykuły prawne regulujące płaszczyznę ekonomiczną dotyczą przemieszczania się pracowników i prowadzenia przez nich działalności gospodarczej, natomiast prawno-proceduralne regulują sprawy wizowe, azylu i migracji (ORGANIŚCIAK-KRZYKOWSKA 2013).

Dzięki powyższym regulacjom prawnym swoboda przepływu osób w ramach UE niewątpliwie przyczyniła się do wzmożenia procesów migracyjnych we Wspólnocie, również w odniesieniu do Polski.

[19] Podstawą prawną tej swobody jest: Artykuł 3 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE), art. 21 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), tytuł IV i tytuł V TFUE, art. 45 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej
http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/pl/displayFtu.html?ftuId=FTU_4.1.3.html (1.03.2018).

1.3. Istota i klasyfikacja teorii migracyjnych

Teoria migracji ma na celu wyjaśnić przyczyny podjęcia decyzji migracyjnej. Istnieje wiele różnych definicji, podziałów i teorii charakteryzujących migracje. Trudno wskazać jedną, powszechnie akceptowalną (GÓRNY, KACZMARCZYK 2003). Definicje i podziały istniejące w literaturze różnią się między sobą przyjętym kryterium.

Interesujące podejście do podziału teorii migracji zaproponował Wojciech Janicki[20] (JANICKI 2007). Wg niego możemy wyróżnić następujące kryteria ich klasyfikacji:

1. Kryterium przekroczenia granicy państwowej.

Jest to najbardziej znany podział migracji (i najbardziej intuicyjny). Kryterium to pozwala na podział migracji na wewnętrzne i zewnętrzne (międzynarodowe, zagraniczne). Przekroczenie granicy państwowych wiążę się ze zmianą cech migracji, jej przyczyn i natężenia.

2. Kryterium traktowania migracji jako przyczyny lub skutku wystąpienia zmian. Pierwsze kryterium koncentruje się na poszukiwaniu przyczyn migracji (cech determinujących migracje). Mogą to być, np. cechy samego migranta, formy migracji, czasowe i przestrzenne uwarunkowania przepływów. Drugie koncentruje się skutkach migracji: przyrodniczych, gospodarczych, politycznych i społecznych (WOODS 1982).

3. Podział teorii migracji na: klasyczne, konfliktu i systemu tzw. teorie równowagi (PRYROR 1985).

Teorie klasyczne postrzegają migrację jako proces niwelujący różnice ekonomiczne lub społeczne między regionami. Występujące między nimi przepływy są korzystne dla obu stron: wysyłającej i przyjmującej, a także dla samych migrantów.

Teorie konfliktu postrzegają migrację jako mechanizm pogłębiający nierówności między państwami wysoko i słabo rozwiniętymi. Państwa wysoko rozwinięte mogą się rozwijać tylko poprzez wykorzystywanie państw słabo rozwiniętych. Migracje, zwłaszcza międzynarodowe, pogłębiają jeszcze bardziej różnice między krajami, tak jak to ma miejsce w migracji wysoko wykwalifikowanych pracowników (tzw. drenaż mózgów) (ARANGO 2000).

Teorie systemu postrzegają migracje jako zjawisko złożone zależne od dużej ilości czynników. W związku z tym nie można jego zmienności wyjaśnić tylko jednym czynnikiem

[20] https://phavi.umcs.pl/at/attachments/2014/0215/130630-19-przeglad-teorii-migracji-ludnosci.pdf (24.05.2019).

(lub jedną grupą czynników, np. ekonomicznych). Należy je rozpatrywać w wielu aspektach jednocześnie.

4. Klasyfikacja teorii migracji wg skali badanego zjawiska: skala mikro (podejście behawioralne) i skala makro.

Teorie behawioralne oparte są na psychologicznych teoriach motywacji. Skupiają się one na znalezieniu powiązań pomiędzy wystąpieniem zjawiska migracji, cechami osobowymi i oceną sytuacji migranta (WOODS 1982). Wnioskowanie o zbiorowości odbywa się na zasadzie rachunku prawdopodobieństwa, gdyż na podstawie tych samych informacji i w tym samym otoczeniu jednostki mogą podjąć różne decyzje. Badanie zjawiska migracji w skali mikro polega na wyciąganiu wniosków dotyczących zachowania zbiorowości na podstawie badań zachowania pojedynczych osób.

Scala makro polega na badaniu prawidłowości w procesie migracji, które wynikają z różnic ekonomicznych i społecznych w analizowanych jednostkach terytorialnych. To one wpływają na decyzje migracyjne.

5. Kryterium odnosi się do dziedziny, która bada migrację. W związku z tym wyróżnia się następujące teorie migracji: ekonomiczne, socjologiczne i geograficzne.

W niniejszej pracy skupiono się przede wszystkim na omówieniu najważniejszych teorii ekonomicznych i socjologicznych, a teorie geograficzne zostały jedynie krótko przedstawione.

Teorie ekonomiczne zakładają, że największy wpływ na zjawisko migracji mają czynniki ekonomiczne. Migracja jest rozpatrywana przez pryzmat rachunku zysków i strat: planowanych ekonomicznych zysków i kosztów przemieszczenia. Człowiek migruje tam, gdzie jego potrzeby zostaną najlepiej zaspokojone. W teorii tej są zwykle pomijane inne niż ekonomiczne czynniki migracji, np. psychologiczne, polityczne czy społeczne (WOODS 1982). Wśród teorii ekonomicznych wyróżnia się, m.in. *klasyczną makroekonomiczną teorię migracji* (*classic theory of migration*). Jest to jedna z najwcześniejszych teorii ekonomicznych. Powstała w połowie XIX wieku. Migracja jest definiowana w niej jako „środek osiągnięcia przestrzennej równowagi", natomiast migrant jest „czynnikiem równoważącym rynki pracy" (OLSSON 1965), (JANICKI 2007).

W klasycznej teorii migracji zakłada się, że wszyscy pracownicy mają jednakowe kwalifikacje i potrzeby oraz dostęp do informacji o potencjalnych korzyściach. Celem migrantów jest maksymalizacja dochodów. W ujęciu tym przyjęto również, że nie ma barier dla migracji. Jest to założenie dość utopijne, dlatego często kwestionowane (BÖHNING 1978), (PRYROR 1985). Sjaastad zauważa (SJAASTAD 1962), że występowanie migracji do obszarów

(miejsc, państw) o niskich dochodach podważa założenia klasycznej teorii migracji. Również prace socjologiczne (FEVRE 1998) wskazują, że nie wszystkie badane osoby są w stanie podjąć decyzje o migracji (niezależnie od sytuacji ekonomicznej).

Neoklasyczna teoria migracji (*neoclassic theory of migration*) miała być próbą urealnienia klasycznej teorii migracji. Migracja jest definiowana w niej jako proces zrównoważenia wysokości płac na różnych obszarach (TODARO 1976), (FEI, RANIS 1961). Todaro (TODARO 1976) różnicę wysokości zarobków zastąpił różnicą oczekiwanej wysokości zarobków na emigracji. Na poziomie makroekonomicznym teoria ta zakłada występowanie, tzw. pełnego zatrudnienia oraz to, że na migracje wpływa wyłącznie rynek pracy (MASSEY I IN. 1993). Przepływ kapitału jest odwrotny w stosunku do przepływu migracji, choć może się pokrywać z kierunkiem migracji pracowników z wysokimi kwalifikacjami (niedobór fachowców pozwala na uzyskanie przez nich atrakcyjnej płacy). Na poziomie mikroekonomicznym teoria ta zakłada, że migracja jest wynikiem kalkulacji kosztów i zysków indywidualnych osób. Celem migracji jest osiągnięcie maksymalnego zysku: znalezienie pracy (migracja legalna), bądź uniknięcie deportacji (migracja nielegalna). Emigrujący ponoszą też koszty ekonomiczne (tj. transportu i utrzymania podczas poszukiwania pracy) i pozaekonomicznie, np. bariera językowa, mentalna, czy tęsknota za bliskimi i przyjaciółmi (MASSEY i in. 1993). Najczęstszymi przyczynami migracji są: różnica między poziomem zarobków, wykształceniem i stopą bezrobocia w krajach wysyłających i przyjmujących. Decyzja o migracji jest subiektywna, tzn., że w tych samych warunkach i okolicznościach może być ona inna w zależności od indywidualnych preferencji migranta. Jak zauważa Kupiszewski i Rees (KUPISZEWSKI, REES 1998) większą skłonnością do migracji wykazują się osoby lepiej wykształcone.

Teoria neoklasyczna zwraca uwagę na silne powiązanie migracji z różnicą rozwoju gospodarczego poszczególnych obszarów (LEWIS 1954). Następuje przepływ nadwyżek taniej siły roboczej z obszarów słabiej rozwiniętych gospodarczo (wieś) do obszarów nowocześniejszych technologicznie (miasto). Pozwala to doprowadzić do równowagi i zapoczątkować procesy korzystne dla powiązanych regionów (ARANGO 2000). Do neoklasycznej teorii migracji badacze mają wiele zastrzeżeń, na przykład, jeśli na migrację wpływa tyko wysokość dochodów to, dlaczego migracja międzynarodowa nie przyjęła skali masowej, a obejmuje tylko niewielki odsetek ludności? Jeśli różnice między poziomami życia w różnych regionach/państwach są podobne, dlaczego ludzie migrują między nimi? Również założenie, że migracje doprowadzą do wyrównania poziomu płac nie jest prawdziwe, bo zwłaszcza przy migracjach międzynarodowych różnice te pogłębiają się

jeszcze bardziej (ARANGO 2000). Zdaniem niektórych badaczy teoria neoklasyczna lepiej opisuje migracje wewnętrzne niż międzynarodowe, w których istotne są, oprócz czynników ekonomicznych, czynniki kulturowe i polityczne.

Kolejną teorią jest, tzw. *nowa ekonomiczna teoria migracji*, niekiedy traktowana jako modyfikacja neoklasycznej teorii migracji, gdyż ulepszono jej założenia mikroekonomiczne. W dalszym ciągu jej podstawą jest racjonalna decyzja o migracji, ale podjęta nie przez pojedynczą osobę, a grupę osób (rodzina, gospodarstwo domowe). Nie chodzi już tylko o maksymalizację zysku, lecz i o minimalizację kosztów, poprzez dywersyfikację dochodów rodziny. Poszczególni jej członkowie mogą, w przypadku gorszej koniunktury, w celu zapewnienia rodzinie stałych dochodów, dojeżdżać do pracy pokonując znaczne odległości. Zatem tworzona jest rodzinna strategia migracji, która polega na tzw. nominowaniu migrantów. Oznacza to, że do migracji są wskazywane osoby o określonej pozycji w gospodarstwie domowym, np. posiadające odpowiednie umiejętności. Należy zaznaczyć, że motyw rodziny nie zawsze pokrywa się z motywami poszczególnych osób. Decyzja o migracji jest często wynikiem układu sił w rodzinie i może ona być podjęta nawet wbrew woli migrującej jednostki, bo ma na celu maksymalizację wspólnego dochodu. W przypadku ryzyka dotyczącego rynku kredytowego, pracy, produkcji rolnej migracja zagraniczna dywersyfikuje je poprzez różne alokacje zasobów pracy (STARK 1984). Zaletą Nowej Ekonomicznej Teorii jest wskazanie, jako przedmiotu badań, gospodarstwa domowego i zwrócenie uwagi na to, że zróżnicowanie stawek płac nie jest warunkiem niezbędnym do zaistnienia migracji. Teoria ta tłumaczy, dlaczego migracje trwają nadal mimo wyrównania poziomu płac między miejscem zamieszkania i pracy (KUPISZEWSKI 2002). Jest to interpretacja poprawna jedynie dla krajów słabo rozwiniętych gospodarczo, które nie mają narzędzi wspierania lokalnego rynku (MASSEY I IN. 1993). Otoczenie stanowi podstawę do podjęcia decyzji o migracji. Jeżeli w porównaniu z innymi sytuacja (ekonomiczna) jednostki lub rodziny wypada gorzej, to zwiększa to jej skłonność do wyjazdu. Nowa ekonomiczna teoria migracji bada przyczyny migracji jedynie w miejscu pochodzenia, a pomija analizę miejsca docelowego. Jest to uważane za jej słabość. Kolejnym zarzutem wobec tej teorii jest pomijanie nieekonomicznych przyczyn migracji. Natomiast jej zaletą jest to, że wyjaśnia ona przyczyny migracji wewnętrznych w krajach słabo rozwiniętych.

Następną teorią ekonomiczną jest *teoria dualnego rynku pracy* (PIORE 1979), która wyjaśnia migracje między państwami za pomocą zmiennych makroekonomicznych, z punktu widzenia państw przyjmujących. Podkreśla ona występowanie wewnętrznego

i zewnętrznego rynku pracy (DOERINGER, PIORE 1971). Dualizm ten mógł wykształcić się, gdy gospodarka miała technologię, która była zdominowana przez produkcję masową i produkcję nastawioną na rynek krajowy. Wykształciło to tzw. centra (z wykwalifikowaną siłą roboczą, nowoczesną technologią, dużymi rynkami zbytu) i peryferie (z niewykwalifikowaną siłą roboczą, prostą technologią, małymi rynkami, np. dóbr luksusowych). Peryferia generują zapotrzebowanie na migrantów (brak chętnych do pracy, gdyż praca jest niskopłatna, bez perspektyw). Piore jako przyczyny zapotrzebowania na pracę migrantów w krajach wysokorozwiniętych wymienia: niedobory siły roboczej, strukturę płac i inflację strukturalną, możliwość awansu (jako czynnik motywujący), dualizm ekonomiczny (występowanie dużych różnic między kapitałem i pracą) (PIORE 1979). Imigranci są niezbędni w krajach wysokorozwiniętych jako czynnik stabilizujący gospodarkę, który niweluje niedobór rąk do pracy na stanowiskach niskopłatnych, niebezpiecznych lub nieprestiżowych, których nie chcą objąć obywatele danego państwa (ARAGO 2000). W związku z tym, zatrudnienie imigrantów nie powoduje zwiększenia konkurencji dla pracowników na krajowym rynku pracy i tym samym nie zwiększa stopy bezrobocia. Jak słusznie zauważa Massey (MASSEY I IN 1993), nie można zniwelować niedoborów pracy na tego typu stanowiskach poprzez podniesienie poziomu płac, gdyż zwiększy to jedynie inflację strukturalną, a nie rozwiąże problemu. Teoria ekonomiczna, tzw. *dualnego rynku pracy* wyjaśnia migracje międzynarodowe między państwami o silnie zróżnicowanym poziomie rozwoju. Nie sprawdza się natomiast w przypadku państw o podobnym poziomie rozwoju gospodarczego. Teoria ta analizuje jedynie czynniki ekonomiczne, pomijając tak istotne przyczyny polityczne.

Podwaliny koncepcji *teorii systemu światowego* dał Wallerstein (WALLERSTEIN 1974). Teoria ta oparta została na założeniu, że specjalizacja i wymiana handlu może przynieść korzyści wszystkim uczestniczącym w niej stronom. Wallenstein wprowadził definicję sytemu światowego jako samodzielnego tworu powiązanego z otoczeniem, z jednolitym podziałem pracy i niejednolitym systemem kulturowym. Jeżeli taki twór posiada system polityczny to nazywany jest imperium światowym, jeżeli takiego sytemu politycznego nie posiada, to jest określany mianem gospodarki światowej (WALLERSTEIN 1997). Wallenstein pogrupował państwa na podobnym poziomie rozwoju gospodarczego w kręgi złożone z rdzenia/centrum, obszarów semiperyferyjnych i obszarów peryferyjnych. Rdzeń tworzą państwa wysokorozwinięte, a peryferia państwa słabo rozwinięte. Jest to zatem system silnie spolaryzowany z bogatym centrum i biednymi peryferiami. Mieszkańcy centrów i peryferii charakteryzują się odmiennymi zachowaniem migracyjnymi,

wynikającym z różnic społeczno-ekonomicznych i instytucjonalnych. Peryferia są zasobem taniej siły roboczej dla centrum. Migracja odbywa się z peryferii w kierunku jądra pogłębiając jeszcze bardziej różnice w rozwoju gospodarczym (ARANGO 2000). Migracja kapitału, która odbywa się w odwrotnym kierunku, determinuje potrzeba dalszego rozwoju krajów bogatych, które poszukują surowców, rynków zbytu, taniej siły roboczej. Generuje to tym samym przepływy ludności z krajów biednych do zamożnych. Teoria ta bardzo dobrze wyjaśnia migracje między państwami kolonialnymi i ich koloniami, gdzie przyczyną migracji jest struktura powiązań gospodarki światowej, a nie różnice płac. Główni inwestorzy w koloniach pochodzący z macierzy (ARAGO 2000) wprowadzają nie tylko kapitał, ale również system instytucjonalny (prawny, podatkowy), wzorce kulturowe, różnego rodzaju standardy (m.in. język urzędowy, jednostki waluty, miary i odległości) z państw, z których pochodzą. Tym samym wzmacniają nie tylko więzi między macierzą i kolonią, ale również powiększają przepływy migracyjne. Niestety, teoria ta nie wyjaśnia przyczyn przepływów migracyjnych w krajach o podobnym poziomie rozwoju. Traktuje ona migrantów jako jednostki maksymalizujące własny zysk poprzez wykorzystanie sposobności stworzonych przez państwa wysokorozwinięte.

Teorie socjologiczne analizują przyczyny migracji. Najbardziej znane są teorie: *push-pull* i sieci migracyjnych.

Push-pull theory (LEE 1966) okazała się przełomowa. Oparta została ona na założeniu, że człowiek jest z natury niemobilny. Musi zaistnieć silny bodziec, by go skłonić do migracji. Lee wyróżnił czynniki, które doprowadzają do migracji. Są to:

1. Czynniki związane z miejscem pochodzenia (tzw. *push factors* – czynniki wypychające);
2. Czynniki związane z obszarem przeznaczenia (*pull factors*, czynniki przyciągające);
3. Przeszkody pośrednie;
4. Czynniki osobiste.

Decyzja o migracji jest wynikiem analizy cech miejsc pochodzenia i przeznaczenia (potencjalnej migracji). Do czynników wypychających zaliczamy, m. in.: trudne warunki bytowe, niski poziom życia, konflikty międzynarodowe i wewnętrzne konflikty zbrojne, reżimy totalitarne, ludobójstwo, czystki etniczne, przesiedlenia, dyskryminacja mniejszości, nieprzestrzeganie praw człowieka, klęski żywiołowe. Natomiast do czynników przyciągających zaliczamy, m.in.: gwarancję minimum socjalnego, chłonny rynek pracy, możliwość kształcenia się lub zdobycia zawodu, stabilność polityczną, demokrację, pluralizm, rządy prawa, przestrzeń do życia, skuteczną ochronę praw człowieka. Wszystkie

te czynniki mają charakter subiektywny. Nie można zapominać też o przeszkodach pośrednich, które albo mają mały albo duży wpływ na podjęcie decyzji migracyjnej.

Natomiast *teoria sieci migracyjnych* zwraca uwagę na istotny wpływ kontaktów interpersonalnych (między byłymi a przyszłymi migrantami) na podjęcie decyzji o migracji. Definicje sieci społecznych przedstawił Gurak i Cases. Są to „usystematyzowane zbiory powiązań społecznych między jednostkami" (GURAK, CASETS 1992). W sieciach analizuje się charakter i strukturę powiązań, a nie same jednostki czy grupy społeczne. Ich rola jest ważna z powodu przepływu w nich dóbr i informacji. Gęstość sieci, określa szybkość przepływu dóbr i reprodukcji sieci, natomiast centralizacja ma charakter interakcji w sieci. Rola i znaczenie migranta, w procesie kształtowania zachowań migracyjnych, jest zależna od pozycji w sieci. W krótkiej perspektywie czasu, dzięki sieci znajomych i krewnych, łatwiej przystosować się do nowych warunków. W dłuższej perspektywie sieć może izolować od kultury i mieszkańców kraju, do którego przybyliśmy. Według Waldingera (WALDINGER 1994), (GÓRNY, KACZMARCZYK 2003) grupy etniczne posiadające silne sieci społeczne nie integrują się w kraju docelowym migracji. Należy pamiętać, że choć sieci są ważnym czynnikiem migracji to są tylko jednym z wielu czynników na nie oddziaływujących. W *teorii sieci migracyjnych* migracje traktowane są jako sprzężenia zwrotne łańcucha zdarzeń. Obecni migranci przekazują nowym lub potencjalnym migrantom swoją wiedzę o korzyściach płynących z migracji, pomagają ominąć przeszkody, z którymi się spotkali. Tym samym pomagają w minimalizacji kosztów migracji. Mogą być pomocni przy załatwieniu pracy czy spraw urzędowych. Pomagają przybyłym zaaklimatyzować się. Z czasem nowi migranci przejmują ich rolę i pomagają kolejnym grupom migrantów. Stworzona sieć napędza i podtrzymuje ruchy migracyjne. Pozwala na prognozowanie kierunków przyszłych migracji. Teoria ta, jako jedna z nielicznych, wskazuje na istnienie różnych wielkości migracji do miejsc o podobnej atrakcyjności. Wyjaśnia nie tylko powroty z migracji, ale również to, dlaczego występują migracje do miejsc o restrykcyjnej polityce (łączenia się rodzin). Wadą tej teorii jest omijanie czynników ekonomicznych oraz to, że nie można nią wytłumaczyć powodów pierwszej fali migracji.

Kolejną koncepcją socjologiczną jest *teoria instytucjonalna*, która zakłada, że po pierwszym napływie migrantów następują kolejne dzięki powiązaniom instytucjonalnym. Powiązania te polegają na powstaniu firm, które specjalizują się w zaspokajaniu potrzeb obecnych i przyszłych migrantów minimalizując ryzyko migracji i świadcząc pomoc w kraju docelowym (KUPISZEWSKI 2002). Są to organizacje zarówno non-profit jak i komercyjne działające legalnie (np. biura pośrednictwa pracy, linie lotnicze) i nielegalnie (np. osoby

załatwiające nielegalne dokumenty czy pracę). Firmy te zwiększają intensywność kolejnych fali migracji. Dzięki nim migracja przybiera charakter instytucjonalny niemający nic wspólnego z charakterem i przyczynami migracji grupy, która ją zainicjowała (MASSEY I IN. 1993). Teoria ta zakłada istnienie łańcucha zdarzeń o sprzężeniu zwrotnym migracji. Brak w niej jest uwzględnienia czynników ekonomicznych (JANICKI 2007).

Natomiast *teoria skumulowanej przyczynowości* korzysta z części wcześniejszych teorii kompilując je w spójną całość. Zakłada ona, że istnienie nowych napływów migracyjnych jest skutkiem występowania migracji wcześniejszych, które stworzyły sieci zależności społecznych. Przyczyny pierwszej migracji są zwykle ekonomiczne, np. wyższy poziom płac. Następnie pierwotna migracja staje się punktem wyjścia kolejnych przepływów. Między przyczyną (migracja pierwotna), a skutkiem (dalsze migracje) następuje sprzężenie zwrotne (MORRISON 1977). Przyczyny wtórnej migracji mogą być różne, np. różnica poziomu życia między osobami, które migrowały a tymi, którzy tego nie zrobili. Przyczyną może być także przyzwyczajenie do wyższego standardu życia przez osoby, które migrowały, istnienie sieci migracyjnych, czy też popyt na pracę w kraju imigracji (MASSEY I IN. 1993). Teoria skumulowanej przyczynowości zawiera zarówno elementy behawioralne jak i nieekonomiczne. Brak w niej uściślenia wielkości przepływów.

Twórcą kolejnej teorii socjologicznej nazywanej *teorią sposobności pośrednich (intervening opportunities theory)* był Stouffer (STOUFFER 1960). Przyjął on założenie, że na wielkość migracji wpływa nie tylko odległość, ale także istnienie sposobności pośrednich, czyli alternatywnych miejsc migracji. Im więcej ich jest tym strumienie migracji pomiędzy nimi są większe. Zastrzeżenie budzi samo definiowanie i interpretowanie pojęcia sposobności (JAGIELSKI 1974), (FIERLA 1976).

Twórcą *teorii przeszkód pośrednich* (*intervening obstacles theory)* jest Lee (LEE 1966), który podzielił przyczyny migracji na 4 kategorie: związane z miejscem przeznaczenia, związane z miejscem pochodzenia, przeszkody pośrednie i czynniki osobiste. Poszczególne przyczyny związane z miejscem pochodzenia i przeznaczenia mogą mieć charakter przyciągający, wypychający lub obojętny (LEE 1966). Określenie wagi każdej z przyczyn migracji jest subiektywne, dlatego występują problemy w ogólnej ocenie determinantów migracji. Decyzja migracji wymaga istnienia dodatkowego bodźca, który przezwycięży przywiązanie do miejsca pochodzenia i zamieszkania, a nie jest jedynie wynikiem prostej kalkulacji za i przeciw. Przeszkody pośrednie, wg Lee, są to okoliczności, które utrudniają badania migracji. Na wielkość przepływów migracyjnych wpływają cechy miejsc pochodzenia i migracji, a także cechy osobowe migrantów i przeszkody pośrednie.

Teorie geograficzne związane są z przestrzennym zróżnicowaniem świata. Najpopularniejszą wśród nich jest *teoria grawitacji,* która jest oparta na postulatach fizyki społecznej. Ludzie traktowani są jak zbiór cząsteczek, których ruch podlega prawom fizyki. Na procesy migracyjne oddziałuje zjawisko grawitacji, które przyciąga migrantów do istniejących zbiorowości (JAGIELSKI 1974). Prognozowana wielkość ruchów migracyjnych jest proporcjonalna do iloczynu osób zamieszkujących miejsce pochodzenia i docelowe, a odwrotnie proporcjonalna do odległości między nimi. Podejście to dawało szeroką perspektywę analizowanego zjawiska. Pozwalało na analizę mobilności jako zjawiska masowego, np. przepływów między różnymi regionami. Ze względu na złożoną postać operacyjną i brak danych do pogłębionej analizy teorie te nie zyskały zbyt wielu entuzjastów, pomimo tego, że miały wysoki stopień generalizacji.

W 1986 r. Mazurkiewicz (MAZURKIEWICZ 1986) opisał systemowe podejście do modelu grawitacji. Według niego system tworzą nie tylko miejsca pochodzenia i docelowe. Na przyciąganie między nimi mają wpływ także wszystkie inne potencjalne miejsca migracji. Dla analizy przepływów migracyjnych ważne jest uwzględnienie wszystkich tego rodzaju oddziaływań. Najbardziej popularny model grawitacji stworzył Stouffer (STOUFFER 1940).

Opierając się na prawie grawitacji, Ravenstein (RAVENSTEIN 1889) sformułował 7 praw migracji (dały one podstawę dla stworzonego przez Lee modelu *push-pull*). Zaobserwował on, że migracja w jednym kierunku, pociąga za sobą migracje w kierunku przeciwnym. Zwykle migranci nie pokonują dużych odległości, a jeśli to robią to są to migracje do wielkich miast, z rozwiniętym przemysłem i usługami. Silniejszą skłonnością do migracji charakteryzują się kobiety niż mężczyźni, ludność wiejska niż miejska, a wpływ miejsca docelowego migracji jest odwrotnie proporcjonalny do odległości (im jest on dalej tym jego wpływ jest mniejszy) (JANSEN 1970), (JANICKI 2007).

Za wadę modeli grawitacji uważa się to, że nie dostarczają one wszystkich istotnych informacji na temat przyczyn (intencji i motywów migrantów) i skutków migracji (WOODS 1982). Zaletą ich jest natomiast to, że w przypadku badań empirycznych opartych na modelu grawitacji, uzyskuje się wysoki poziom wyjaśnień wielkości przepływów migracyjnych między dwoma badanymi miejscami.

Inną koncepcja geograficzną jest *teoria przejścia migracyjnego (mobility transition theory) (*ZELINSKY 1971*),* która mówi o istnieniu związku pomiędzy zmiennością migracji w czasie, a kolejnym przejściem demograficznym.

Część badaczy migracji, np. Arango (ARANGO 2000) i Massey (MASSEY i in. 1993) postuluje stworzenie uniwersalnej teorii migracji. Inni, np. Pryor (PRYROR 1985), są temu

przeciwni. Uważają, że świat jest na tyle zróżnicowany, że nie można stworzyć teorii, która sprawdzi się niezależnie od miejsca badań (np. w Europie Zachodniej i Afryce).

Słabością stworzenia teorii uniwersalnej jest wskazanie jednego, istotnego czynnika, który byłby wykorzystany do analizy zjawisk migracji. Jest to trudne zadanie, gdyż na migracje wpływa często wiele czynników.

1.4. Koncepcje migracji na poziomie mikro-, mezo- i makrospołecznym

Problematyka migracji międzynarodowych jest zjawiskiem skomplikowanym i wielowymiarowym. W literaturze przedmiotu wśród wielu różnych koncepcji i teorii oraz prób ich uporządkowania wyróżnia się propozycja Agaty Górnej i Pawła Kaczmarczyka (GÓRNY, KACZMARCZYK 2003). Autorzy skupili się na teoriach wyjaśniających przyczyny migracji, najwięcej uwagi poświęcili w niej koncepcjom ekonomicznym.

Teorie migracji zostały przez nich podzielone na:

- koncepcje na poziomie makrospołecznym,
- koncepcje na poziomie mikrospołecznym.
- koncepcje migracji na poziomie mezospołecznym.

Powyższe koncepcje zostały omówione poniżej. Skupiono się na podkreśleniu ich najważniejszych założeń i wskazaniu teorii, na których bazowały. Jednak w związku z tym, że większość z teorii migracyjnych zostało szczegółowo scharakteryzowane w poprzednim rozdziale (rozdział 1.3) tutaj jedynie je wymieniono. Dokładnie zostały opisane jedynie koncepcje, bądź modele, o których nie wspomniano w rozdziale 1.3.

Koncepcje migracji na poziomie makrospołecznym skupiają się na analizie sytuacji: ekonomicznej, politycznej i demograficznej badanego kraju. Obejmują również czynniki prawne (w tym przepisy dotyczące emigracji i imigracji) oraz światowe zmiany gospodarcze. Możemy zatem wyróżnić perspektywy: geograficzną, makroekonomiczną, demograficzną, socjologiczną i polityczną.

Rozpatrując teorie migracji z perspektywy geograficznej należy wspomnieć najważniejsze z nich: teorię grawitacji i tzw. prawa Ravenstaina (RAVENSTEIN 1885, 1889). Głównym powodem migracji, z punktu widzenia perspektywy geograficznej są względy ekonomiczne: migranci poszukują lepszej pracy i korzyści finansowych. To w niej po raz pierwszy zwrócono uwagę na to, jak ważną rolę w migracjach odgrywa technologia (tzw. modernizacja).

W perspektywie makroekonomicznej na uwagę zasługują koncepcje neoklasyczne: (ortodoksyjne) i nieortodoksyjne. Prekursorem koncepcji neoklasycznych (ortodoksyjnych) był John Hicks. Bazując na prawach Adama Smitha stwierdził on, że najważniejszym powodem migracji jest „zróżnicowanie korzyści ekonomicznych netto, zwłaszcza płac" (HICKS 1932). Dodatkowo, badacze powiązali migracje z potencjalnym bezrobociem oraz potencjalną zmianą lokalizacji zatrudnienia (MUELLER 1982). Ruchy migracyjne miały wyrównywać różnice ekonomiczne, dzięki odziaływaniu czynników wypychających i przyciągających (KULISCHER 1948). Natomiast Thomas (THOMAS 1972) zachęcał do analizy relacji strumieni migracji i fluktuacji gospodarczych, zwłaszcza w odniesieniu do modelu dynamicznej nierównowagi (*dynamic shortage model*).

Najważniejsze jednak, z punktu widzenia makroekonomii (perspektywa makroekonomiczna), są poglądy związane z teoriami handlu zagranicznego, gdzie migracje rozumiano jako mobilność środków produkcji. Przykładem jest model Heckschera-Ohlina. Jego głównym założeniem jest teza, że przyczyną wymiany handlowej jest wyposażenie poszczególnych państw w różne środki produkcji. Wolny handel (jako substytut migracji) prowadzi do wyrównania poziomu płac nawet bez mobilności pracowników. Mobilność siły roboczej ma możliwość wyrównania nierówności w skali makro przy założeniu, że czynnikiem sprawczym jest zróżnicowanie stawek, bezrobocie i swoboda poruszania się, które tworzą tzw. presję migracyjną. Z kolei model neoklasyczny Harrisa-Todaro zakłada, że zróżnicowanie płac generuje migracje (zwłaszcza ze wsi do miasta). Badacze założyli istnienie w przemyśle, tzw. stawki płacy minimalnej, której poziom jest znacznie wyższy od tego, co można uzyskać z pracy na roli (przy jednoczesnym założeniu pełnego zatrudnienia i elastycznej stawki płac). W tym modelu występuje funkcja oczekiwanej stawki płac w rolnictwie i przemyśle. Modele neoklasyczne są uniwersalne, ale nie można ich stosować bezkrytycznie wierząc, że liberalizacja wolnego handlu powstrzyma migracje ekonomiczne.

Kolejną ważną neoklasyczną teorią makroekonomiczną jest tzw. teoria rozwoju gospodarczego (FEI, RANISA 1961). Podkreśla ona fakt, że istotą dalszego rozwoju jest „eksport" nadwyżek siły roboczej do innej, bardziej rozwiniętej gospodarki (migracja, jako wymóg dalszego rozwoju).

Wg teorii neoklasycznych ogromne przepływy migracyjne powinny zlikwidować nierówności, jednak obserwacje i badania tego nie potwierdzają. Jest to związane z rzeczywistym (a nie hipotetycznym), niewielkim odsetkiem osób skłonnych do migracji. Zarzutem wobec neoklasycznej teorii migracji jest brak lub marginalizowanie popytowej strony migracji. Jak wskazuje Jandl (JANDL 1994) przy analizie migracji ekonomicznych

należy brać pod uwagę zarówno podaż siły roboczej, jak i strukturę popytu na pracę. Warto wspomnieć również o *koncepcji presji migracyj*nej. Jeśli potencjał migracyjny przewyższa popyt na pracę migrantów to mamy do czynienia ze zjawiskiem *presji migracyjnej.*

Wśród teorii nieortodoksyjnych warto wspomnieć o teorii systemu światowego i teorii dualnego rynku pracy (problemy te szerzej zostały omówione w rozdz. 1.3). Zbliżony charakter mają teorie Portesa (PORTES 1981) i Waldingera (WALDINGER 1994). Portes badał zależności dotyczące sieci powiązań i znaczenia przynależności etnicznej, a Waldinger zjawisko skupiania się imigrantów w określonych zawodach/branżach. Sieci tworzą tzw. kapitał społeczny, dostarczają informacji, minimalizują ryzyko, pomagają w znalezieniu pracy.

Większość teorii demograficznych (perspektywa demograficzna) jako instrument wykorzystywało model grawitacji. Na ich tle wyróżnia się koncepcja Zelinsky'ego (ZELINSKY 1971), w której odwołuje się on do teorii modernizacji i dzieli społeczeństwo na: tradycyjne i nowoczesne. Społeczeństwo mobilne powstaje w wyniku procesu modernizacji. Zelinsky posługiwał się pojęciem mobilności terytorialnej o charakterze cyrkulacyjnym. Według jego założeń nie miała ona permanentnego charakteru. Jego koncepcja jest oparta na tzw. przejściu demograficznym. We wzorcach mobilności zachodzą prawidłowości związane z rozwojem (w czasie i przestrzeni). Ścieżka rozwoju społeczeństwa od tradycyjnego do nowoczesnego może mieć odchylenia, ale jest procesem nieodwracalnym. Jego zdaniem, w procesie rozwoju istotną rolę odgrywa informacja. Moch (MOCH 1997) zarzuca Zelinsky'emu, że utożsamia migracje z nowoczesnością i przyjmuje założenie linearności modernizacji (migracja jest procesem naturalnym istniejącym od zawsze). Marek Okólski (OKÓLSKI 1990, 2001) wykorzystał pewne elementy *teorii transformacji i modernizacji* w analizie zjawisk mobilności zachodzących w Polsce po II wojnie światowej.

W perspektywie socjologicznej wyróżniamy dwa nurty: badanie przyczyn zjawisk migracyjnych i analizę zachowań migracyjnych. Bardziej popularny wśród badaczy migracji jest drugi nurt dotyczący zachowań migrantów w społeczeństwach przyjmujących (PARK 1928), (THOMAS, ZNANIECKI 1976). Przełomowa okazała się teoria Everetta Lee o nazwie *push-pull theory* (LEE 1966). Oparta została ona na założeniu, że człowiek jest z natury niemobilny. W związku z tym musi zaistnieć silny czynnik, który skłoni go do migracji.

Równie ciekawą teorią jest teoria napięć anomicznych Hoffmana-Novotnego (HOFFMAN-NOVOTNY 1981), która zakłada, że migracja wynika z napięć strukturalnych i anomicznych, jednocześnie przenosi i przetwarza te napięcia. Napływający migranci

zajmują najniższą pozycję w systemie, tworząc z biegiem czasu nową, najniższą warstwę społeczną, charakteryzującą się małą mobilnością.

Bardzo często perspektywa polityczna jest omijana przy teoriach migracji. Tymczasem bariery polityczne odgrywają ważną rolę w procesie migracji. Zolberg (ZOLBERG 1981) i Kupiszewski (KUPISZEWSKI 2002) postulują konieczność uwzględnienia aspektu politycznego w badaniach nad migracjami międzynarodowymi, który uznaje migracje za zjawisko związane z pojęciem państwa narodowego. Państwo takie reguluje sprawy wewnętrzne i zagraniczne, przez co również ma wpływ na politykę migracyjną. Migracja rozumiana jako zmiana przynależności do danego państwa może być dobrowolna lub wymuszona. Migrant zakłóca istniejący porządek społeczny i polityczny, dlatego rolą państwa jest kontrola procesu migracji. Migracja tworzy więc napięcia między interesami jednostek i społeczeństwa (BÖHNING 1984). Jednak aspekt polityczny nie kwestionuje wagi ekonomicznych motywów migracji, które „są zdeterminowane przez ekonomiczny popyt na pracę cudzoziemców" (BÖHNING 1981). W aspekcie koncepcji politycznych najważniejszą z ekonomicznych i nieekonomicznych jest możliwość swobodnego przemieszczania się, ponieważ w niej należy upatrywać wyrównywania wszelkich nierówności.

Koncepcje migracji na poziomie mikrospołecznym można przeanalizować z perspektywy ekonomicznej, socjologicznej i psychologicznej. Za prekursora *mikroekonomicznych teorii migracji* uważa się L. Sjaastada (SJAASTAD 1962). W teorii tej ważne staje się określenie nie tyko finansowych korzyści i kosztów migracji. Istotną rolę odgrywają tu koszty psychologiczne i alternatywne. Rozbudowanie tej koncepcji doprowadziło do powstania teorii *human capital approach*. W modelu tym migranci są autonomicznymi jednostkami racjonalnie analizującymi pełną informację, dążącymi do realizacji indywidualnych potrzeb, a migracja przebiega bez ryzyka i kosztów. Często pomijany jest tu aspekt społeczny. Model neoklasyczny rozszerzono tu o wymiar psychologiczny. Migracja jest wynikiem niezadowolenia z aktualnej sytuacji i dążenia do maksymalizacji korzyści. Podjęcie decyzji o migracji zależy od motywacji i cech indywidualnych. Zaproponowany model procesu decyzyjnego podzielony jest na etapy. Etapem początkowym jest wystąpienie problemu. Jest to punkt, od którego zaczyna się poszukiwanie rozwiązania, a więc sprawdzanie dostępnych możliwości i ich ocena, dokonuje wyboru, a w przypadku nieakceptacji ze strony otoczenia (np. rodziny) obrona własnej decyzji. Należy podkreślić, że na poziomie mikro jest istotne uwzględnienie (w procesie podejmowania decyzji o migracji) momentu, w którym ona zapada oraz doświadczenia migracyjnego potencjalnych migrantów.

W perspektywie socjologicznej nie można pominąć *Nowej Ekonomicznej Teorii Migracji* (*New Economics of Labor Migration).* Zakłada ona, że praca jest szczególnym czynnikiem produkcji. Zmiana miejsca pracy pociąga za sobą migracje ludności. Koncepcja ta zwraca uwagę na rolę pozafinansowych motywów mobilności. Decyzja o migracji jest podejmowana nie tylko przez migranta, ale również przez jego rodzinę, w związku z tym zarówno koszty jak i korzyści są dzielone przez grupę. Mobilność terytorialna jest traktowana jako złożony proces „innowacji, adopcji i dyfuzji" (STARK, BLOOM 1985). Także czynniki kulturowe i ekonomiczne mają istotny wpływ na skalę migracji i jej selektywność (STARK 1984).

Koncepcje na poziomie mezospołecznym rozpatrujemy, kiedy dwa tradycyjne podejścia do migracji (mikro- i makro-) są niewystarczające, aby wyjaśnić mechanizmy migracji międzynarodowych i stworzyć kompleksową teorię odnoszącą się do migracji zagranicznych. Badacze wskazali na kontekst społeczny i wewnętrzną dynamikę migracji jako na elementy, które należałoby uwzględnić. Jak zauważa Massey (MASSEY 1999) zmniejszenie, czy nawet likwidacja, różnic w dochodach nie zatrzymuje migracji, dlatego tak ważny w badaniach staje się społeczny kontekst migracji tzw. mezo-wymiar (FAIST 1997). Jest on związany z zasadami społecznymi dwóch państw, wysyłającego i przyjmującego oraz oddziaływań, jakie mają miejsce w procesie migracji. Jest on elementem łączącym wymiar mikro-i makro.

Ważną teorią jest *teoria sieci społecznych*, opisująca powiązania obecnych migrantów z potencjalnymi. Sieci stworzone z migrantów są siłą napędową migracji, a obecni migranci stanowią swoiste wsparcie dla potencjalnych migrantów. Są oni źródłem informacji, minimalizują ryzyko i koszty migracji, pomagają znaleźć pracę i zaaklimatyzować się w nowych warunkach.

Koncepcja kapitału społecznego związana jest z sieciami społecznymi. Analizuje ona zasoby, jakie są dostępne w sieci i mechanizmy ich udostępnienia, które powodują uruchomienie kapitału społecznego w danej grupie, pozwalają na reprodukcję sieci i wzrost jej znaczenia (PORTES, SENSENBRENNER 1993). Wysoki poziom kapitału społecznego ma swoje zalety, np. ułatwia migrację i integrację, ale i wady, np. ogranicza swobodę jednostek. Sieci migracyjne i kapitał społeczny to kluczowe elementy mezopoziomu problematyki migracji zagranicznych.

Koncepcja ponadnarodowej przestrzeni społecznej zajmuje się analizą nowoczesnych rodzajów mobilności przestrzennej, które powstały dzięki rozwojowi technologii i transportu. Migracje nowoczesne są częste, krótkie i powtarzalne, odbywają

się w, tzw. ponadnarodowej przestrzeni, która jest oparta na interpersonalnych sieciach powiązań (PRIES 1993), (FAIST 2000). Sieci migracyjne i kapitał społeczny są siłą napędową emigracji wewnątrz tzw. ponadnarodowej przestrzeni społecznej.

Sieci migracyjne są łącznikiem między społecznością wysyłającą i przyjmującą i są bodźcem do tworzenia przestrzeni społecznej migrantów i nie-migrantów w kraju przyjmującym i wysyłającym. Decyzje migrantów są zdeterminowane ich pozycją w sieci. Zaproponowany przez Faista (FAIST 2000) zbiór pięciu funkcji kapitału społecznego umożliwia powiązanie jego zasad z czterema etapami rozwoju migracyjnego (zapoczątkowaniem, przyśpieszeniem, kumulacją i spowolnieniem) z uwzględnieniem jego specyfiki.

Koncepcja skumulowanej przyczynowości bazuje na definicji kapitału społecznego. Teoria ta analizuje jego rolę w kształtowaniu się wewnętrznej dynamiki migracji, w tym rozwoju procesu migracyjnego, jego przyczyn i skutków (MASSEY 1999). Zjawisko skumulowanej przyczynowością występuje wtedy, gdy dobrze rozwinięta sieć napędza dalszą migrację, gdyż pozwala na ograniczenie ryzyka lub maksymalizację użyteczności. Według tego założenia migracja ma tendencję do samopodtrzymywania.

Z kolei strukturacyjna perspektywa migracji (*teoria strukturacji*) zajmuje się procesami społecznymi, zachodzącymi między migrantami i nie-migrantami. Jej twórcami byli Jon Goss i Bruce Lindquist (GOSS, LINDQUIST 1995), chociaż definicję struktur społecznych sformułował Anthon Giddens (GIDDENS 1979). Według niego są to: „zasady i zasoby, rozumiane i zorganizowane, jako właściwy system społeczny" (GIDDENS 1979). Na potrzeby tej teorii wprowadzono termin instytucji migracji, aby znaleźć i wyjaśnić przyczyny przekształcenia się sieci społecznych w migracyjne sieci społeczne. Instytucje migracji pomagają potencjalnym migrantom w zdobyciu pracy w krajach rozwiniętych. Są czynnikiem ułatwiającym migrację.

Z perspektywy instytucjonalnej istotna jest *nowa ekonomia industrialn*a, (GUILMOTO, SANDRON 2001) wg której migracja zarobkowa powinna być rozpatrywana jako strategia zarówno maksymalizacji korzyści i minimalizacji ryzyka w obrębie gospodarstwa domowego. Migracja jest definiowana w niej jako inwestycja gospodarstwa domowego w wychowanie i edukację migranta oraz jako źródło jego przyszłych dochodów.

Rozdział II
Przyczyny i rozmiary migracji zagranicznych w Polsce

Wprowadzenie

Migracje międzynarodowe, rozumiane jako mobilność ludności, są nieodłącznym elementem rozwoju społecznego i gospodarczego. Są one zjawiskiem, które swoim zasięgiem obejmuje również terytorium Polski i jej obywateli. W powojennych migracjach Polaków przełomowe były zwłaszcza dwie daty: rok 1989 i 2004. Pierwsza data związana jest z upadkiem komunizm i zmianą ustroju, a druga z wejściem w struktury Unii Europejskiej. Liberalizacja przepisów paszportowo-wizowych od roku 1989 spowodowała zwiększenie roli emigracji czasowej i spadku liczby wyjeżdżających na pobyt stały. Natomiast wejście do UE zmieniło warunki dostępu polskich pracowników do rynków pracy krajów wspólnoty (dotyczy to tzw. swobody przepływu osób, kapitału i usług) i spowodowało gwałtowny wzrost liczby emigrantów. Polska była postrzegana jako kraj emigracji ze względu na masową skalę wyjazdów. Tylko w 1989 roku, jedynie do Republiki Federalnej Niemiec, wyemigrowało 250 tys. osób, natomiast w 2004 roku nastąpił gwałtowny wzrost liczy emigrantów ogółem z 1 mln do prawie 2,5 mln w roku 2018. Największe strumienie emigrantów z Polski objęły zwłaszcza kraje, które jako pierwsze otworzyły swoje granice i rynki pracy. Były to Wielka Brytania, Irlandia i Szwecja. Najczęściej wyjazdy te miały charakter zarobkowy (MATKOWSKA 2011), (GUS 2019a).

W przypadku Polski, definicja emigracji zagranicznej podkreśla, że jest to wyjazd za granicę w celu osiedlenia się na stałe lub na pobyt czasowy powyżej 3 miesięcy (GUS 2018b). Natomiast w UE obowiązuje inna definicja emigracji uwzględniająca zamierzony okres zamieszkania w innym kraju wynoszący co najmniej 12 miesięcy[21].

Różnica przy definiowaniu podstawowych terminów nie ułatwia prowadzenia statystyki emigracyjnej Polaków. Nie sprzyja również temu swobodny przepływ osób (jedna ze swobód UE), gdyż mimo obowiązku zgłaszania wyjazdów czasowych (rejestr PESEL) Polacy zazwyczaj tego nie robią (GUS 2018b). W związku z tym, pod koniec każdego roku, Główny Urząd Statystyczny podaje jedynie szacunkowe informacje na temat liczby osób

[21] Rozporządzenie nr 862/2007 w sprawie statystyk Wspólnoty z zakresu migracji i ochrony międzynarodowej z dnia 11 lipca 2007.
„Emigracja oznacza działanie, w ramach którego osoba, mająca uprzednio miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego, zaprzestaje posiadania swojego zwyczajowego miejsca zamieszkania w tym państwie członkowskim na okres, który wynosi co najmniej dwanaście miesięcy lub co do którego przewiduje się, że będzie on tyle wynosić".

emigrujących z Polski, które czasowo przebywają za granicą (GUS 2019a). Na brak tzw. "twardych" danych wpływa występowanie: różnych systemów ewidencji przepływów migracyjnych w poszczególnych krajach, różnego okresu przebywania na terenie danego kraju (aby być liczonym jako imigrant), a także to, że wiele krajów nie prowadzi podziału na migracje (długo- i krótkookresowe; na pobyt stały i czasowy) lub ich nie publikuje (przez co dostęp do nich jest utrudniony). Powoduje to, że nie każde państwo w swoich statystykach uwzględnia wszystkie dane dotyczące emigracji z danego kraju. Często państwa, do których najczyściej emigrują Polacy, podają tylko liczbę osób urodzonych w Polsce, w związku z tym wśród nich są osoby, które wyemigrowały z Polski na stałe. Utrudnieniem w dokładnej ocenie emigracji jest również: występowanie zjawiska podwójnego obywatelstwa czy zmiana kraju emigracji z jednego do drugiego (np. z Niemiec do Wielkiej Brytanii bez powrotu do Polski) (GUS 2019a).

Dane dotyczące emigracji, publikowane przez GUS, bazują na źródłach krajowych i zagranicznych. Informacje krajowe pochodzą głównie z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz badań BAEL (badanie dotyczące ludności nieobecnej, przebywającej czasowo za granicą). Do roku 2008 podstawą wyliczeń szacunkowych był powszechny spis ludności z roku 2002, skorygowany o dane statystyczne i administracyjne z Polski i z zagranicy. Podstawą szacunku za lata 2010-2018 i korekty lat 2009 i 2010 były informacje z NSP z roku 2011 oraz z badań statystycznych GUS na temat liczby osób, które zgłosiły wyjazd czasowy (dane dla Urzędu Statystycznego uzyskano z ewidencji z gmin oraz z badań nt. gospodarstw domowych). Natomiast dane ze źródeł zagranicznych pochodziły z rejestrów urzędowych państw, do których najczęściej emigrowali Polacy, tj. Wielkiej Brytanii, Irlandii czy Niemiec, a także z Europejskiego Badania Warunków Życia Ludności (EU-SILC). Niestety, ilość i różnorodność źródeł, ich niekompletność oraz różnice w terminologii powodują, że informacje te należy traktować jako przybliżone. Zatem dane szacunkowe dotyczące migracji czasowych, publikowane przez GUS nie są dokładne, a dają jedynie wyobrażenie o strukturze i trendach emigracji (np. kierunkach migracji), a nie całokształcie zjawiska. Jedynie dane dotyczące osób, które zgłosiły swój wyjazd na pobyt czasowy lub stały (wymeldowały się) są danymi rzeczywistymi (GUS 2018b).

Na problem związany zarówno z brakiem rzetelnych danych na temat migracji, zwłaszcza zarobkowych (w statystyce publicznej), zwracają uwagę badacze migracji (JOŃCZY 2010), (JOŃCZY 2012), (ŚLESZYŃSKI 2020), (DOLIŃSKA I IN 2020), (JOŃCZY 2022). Niektórzy z nich, m.in. Gołata i Jończy (GOŁATA 2019), (JOŃCZY 2022) podkreślają, że na ich podstawie nie powinno się dokonywać bezkrytycznego wnioskowania, a raczej tylko

skorygować dane wejściowe pamiętając o uwagach i zastrzeżeniach innych badaczy migracji w tym zakresie (OKÓLSKI 1997), (SAKSON 2002), (KUPISZEWSKI 2002), (JOŃCZY 2003, 2010, 2022), (ŚLESZYŃSKI 2005). Jak podkreśla Jończy (2022) nawet dane ze spisów powszechnych są w niektórych aspektach obarczone błędami (JOŃCZY 2022).

Mimo świadomości faktu, że dane na temat migracji pochodzące ze statystyk publicznych są niedoskonałe i mogą być obciążone błędami, brak innych, zweryfikowanych źródeł danych statystycznych często wymusza korzystanie właśnie z tych zasobów. W związku z powyższym istotne wydają się dane agregowane i publikowane (często w formie raportów) przez Naczelną Radę Pielęgniarek i Położnych. Zawierają one informacje na temat pielęgniarek, np. ich wykształcenia, średniej wieku oraz struktury wiekowej, liczbie osób posiadających prawo wykonywania zawodu, liczbie osób wchodzących do zawodu i posiadających uprawniania emerytalne, liczbie pielęgniarek przypadających na 1 000 mieszkańców, liczbie wydanych zaświadczeń na potrzeby uznawania kwalifikacji zawodowych w krajach Unii, ich migracji, itp.[22].

W poniższym rozdziale zostaną przedstawienie przyczyny i rozmiary oraz struktura emigracji, a także saldo migracji Polaków na pobyt stały.

2.1. Ekonomiczne i pozaekonomiczne przyczyny migracji Polaków

Przyczyny emigracji mogą być różne, np. spowodowane gwałtownymi zmianami związanymi z działaniem sił przyrody, takimi jak: powodzie, wybuchy wulkanów, huragany czy z działaniem ludzkim, np.: wojną, przemianami ustrojowymi i społeczno-gospodarczymi. Mogą one również wynikać z dążenia jednostki do poprawy swojej sytuacji materialnej i życiowej: mieszkaniowej, edukacyjnej czy też warunków pracy i płacy (KACZMARCZYK 2008), (ORGANIŚCIAK-KRZYKOWSKA 2013).

Przed 1989 rokiem liczba Polaków wyjeżdżających z kraju była ściśle kontrolowana przez państwo, które wydawało zgodę na wyjazd obywateli polskich za granicę. Stała liczba emigracji była spowodowana obostrzeniami paszportowo-wizowymi. Najczęstszą przyczyną migracji Polaków były względy polityczne (zaangażowanie w działalność antykomunistyczną i obawa przed represjami aparatu władzy). Wyjazdy spowodowane tą przyczyną miały charakter migracji stałych. Mimo barier istniały także migracje krótkookresowe o charakterze ekonomicznym. Dzięki wysokiemu kursowi walut wyjazdy te stawały się opłacalne i pozwalały na szybką poprawę sytuacji materialnej. Odbywały się

[22] https://nipip.pl/wp-content/uploads/2017/03/Raport_druk_2017.pdf (dostęp: 07.08.2018).

jednak na niewielką skalę i mogły być skierowane tylko do krajów, z którymi Polska miała podpisane umowy bilateralne. W tym okresie były to kraje dawnej Europejskiej Współpracy Gospodarczej (EWG) (KRYWULT-ALBAŃSKA 2011), (ZIOBROWSKA 2015).

W pierwszych latach po wejściu Polski do Unii Europejskiej (UE) główną przyczyną migracji były względy ekonomiczne. W kraju występowała wysoka stopa bezrobocia, która była powiązana z niskim poziomem płac, a zatem i gorszym standardem życia, co spowodowało, że Polacy migrowali w poszukiwaniu pracy (JOŃCZY 2006b).

W Polsce, również obecnie, ważnym powodem migracji jest chęć poprawy sytuacji materialnej, jednak nie jest to najczęściej związane z potrzebą znalezienia jakiejkolwiek pracy. Chodzi o znalezienie pracy lepiej płatnej i związanej z posiadanymi kwalifikacjami. Dodatkowo, coraz ważniejszą przyczyną wyjazdów Polaków jest zdobycie wykształcenia, łączenie rodzin oraz rozbudowany system świadczeń socjalnych za granicą[23].

Na podjęcie decyzji o migracji mają wpływ zarówno czynniki występujące w państwie wysyłającym (ojczyźnie) jak i przyjmującym (kraju docelowym migracji). Chodzi tu o czynniki typu *push-pull factors.* Przyczyny migracji zawarte zostały w Tabeli 3, gdzie zaprezentowano przykłady czynników: ekonomicznych i pozaekonomicznych (prawnych, społeczno-politycznych, demograficznych i historycznych) w podziale na *push-pull factors* (AULEYTNER, GŁĄBICKA 2001).

Tabela 3

Czynniki wpływające na decyzje migracyjne

Rodzaje czynników	**Czynniki wypychające (*push factors*)**	**Czynniki przyciągające (*pull factors*)**
Czynniki ekonomiczne	• wysoki poziom bezrobocia • brak zatrudnienia w swoim zawodzie • zła sytuacja mieszkaniowa • złe zaopatrzenie sklepów w towary konsumpcyjne • wymienialność i duża siła nabywcza zachodnich walut	• stopień rozbudowy instytucji "państwa dobrobytu" • niska stopa bezrobocia • możliwość zatrudnienia • zapotrzebowanie na cudzoziemską siłę roboczą • wysokie tempo wzrostu gospodarczego • inwestycje determinujące popyt na siłę roboczą
Czynniki pozaekonomiczne: prawne	• liberalne regulacje paszportowe	• brak wymagań wizowych • liberalne przepisy imigracyjne (w tym łączenia się rodzin)

[23] http://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Raport-Migracyjny/Migracje-Zarobkowe-Polakow-IX-listopad-2018 (10.12.2020).

	• liberalne przepisy dotyczące zakupu walut	• liberalne przepisy regulujące status oraz uprawnienia socjalne migrantów • łatwość uzyskania pozwolenia na pracę • łatwość uzyskania azylu
Czynniki pozaekonomiczne: społeczno-polityczne	• dyskryminacja mniejszości narodowych • zbrojne konflikty etniczne • ograniczenie podstawowych praw człowieka • rozczarowania i frustracje związane z kształtowaniem się nowego ustroju • niebezpieczeństwo autorytarnej dyktatury, zamachu stanu lub wojny domowej	• życzliwy stosunek społeczeństwa, opinii publicznej do cudzoziemców i mniejszości etnicznych • zdolności absorpcyjne obcych kultur
Czynniki pozaekonomiczne: demograficzne	• wysoki przyrost naturalny • przeludnienie wsi • nadwyżki młodych ludzi w wieku produkcyjnym	• niski lub ujemny przyrost naturalny powodujący niedostateczną podaż własnej siły roboczej
Czynniki pozaekonomiczne: historyczne	• brak skupisk narodowościowych, instytucji kulturalnych, oświatowych i religijnych danej grupy migrantów w danym państwie	• istnienie starych centrów uchodźctwa sprzyja przybywaniu imigrantów reprezentujących te same narodowości oraz znacznie ułatwia ich asymilację w nowych środowiskach

Źródło: opracowanie własne na podstawie Auleytner J., Głąbicka K. 2001. Polskie kwestie socjalne na przełomie wieków, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa

Należy podkreślić, że przyczyny migracji mogą ze sobą współwystępować i oddziaływać na zasadzie sprzężeń zwrotnych. Na przykład młodzi Polacy, którzy początkowo migrują na terytorium UE z przyczyn finansowych, po jakimś czasie, chcąc poszerzyć swoje kompetencje zawodowe, podejmują dalszą edukację na terenie krajów UE (ORGANIŚCIAK-KRZYKOWSKA 2013).

Interesujące dane dotyczące głównych kierunków emigracji Polaków zawarte są w Raporcie NBP[24],[25] (CHMIELEWSKA i in. 2019). Wynika z nich, że głównym powodem emigracji były czynniki ekonomiczne, których znaczenie wzrosło w badanym okresie. Należy podkreślić tu zwłaszcza: brak pracy, zbyt niski poziom płac oraz niezadowolenie z pracy. Okazuje się, że jednak najważniejszym powodem przyciągającym do emigracji było wynagrodzenie netto, nawet 2,0-3,6 razy wyższe niż w Polsce.

W związku z tym, że w badanym okresie był bardzo niski poziom bezrobocia w Polsce można wnioskować, że wyjazd z kraju nie był skutkiem braku miejsc pracy, ale raczej braku ofert pracy zgodnych z wykształceniem i kwalifikacjami ankietowanych. Natomiast jeśli chodzi o czynniki pozaekonomiczne, to ich rola zmalała. Wyjazdy do rodziny lub znajomych oraz zamiar nauki języka obcego (przede wszystkim angielskiego) nie była już taj istotna jak wcześniej.

Skala emigracji zarobkowej powoduje, że nie można pominąć tematu transferu środków przekazywanych do Polski w systemie bankowym. Z badań opublikowanych w Raportach NBP wynika, że wyższe były transfery środków finansowych wśród tych osób, które planowały wrócić do kraju niż tych, które planowały pozostać na emigracji na stałe. Większą skłonność do przekazywania zarobionych środków do Polski miały więc osoby, które planowały wrócić do kraju i te o krótkim stażu migracji. Osoby z dłuższym stażem migracji (powyżej 5 lat) lub będące na emigracji z małżonkiem lub/i z dziećmi były mniej skłonne do wysyłania przelewów. Skłonność do transferu zarobionych pieniędzy była większa u osób związanych emocjonalnie lub ekonomicznie z krajem poprzez posiadanie w Polsce żony lub męża, nieletnich dzieci czy nieruchomości. Osoby pracujące za granicą przekazywały najczęściej zarobione środki (około 30% respondentów) na własne konta w celu ich późniejszej konsumpcji (CHMIELEWSKA I IN. 2018, 2019).

Interesujące zatem było ustalenie przeznaczenia przekazanych środków przez respondentów pracujących na emigracji. Szczegółowe dane w tym zakresie zaprezentowano w tabeli 4.

Tabela 4

Deklarowane przeznaczenie środków przekazywanych do Polski przez emigrantów z wybranych krajów [w %]

[24] Badanie ankietowe emigrantów z Polski, zostało zrealizowane w zostało zrealizowane w 2016 i 2018 roku, czyli okresie, który jest analizowany w poniższej pracy. Badanie zostało przeprowadzone w czterech krajach: w Wielkiej Brytanii, w Niemczech, w Holandii oraz po raz pierwszy w Norwegii, która zastąpiła w badaniu Irlandię.

[25] Badania powtarzane w roku 2016 i 2018, a migranci byli określeni jako doświadczeni i nowi migranci.

Przeznaczenie transferowanych środków	W. Brytania		Niemcy		Holandia		Irlandia	Norwegia
	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018
bieżące wydatki	33,3	36,4	44,7	35,5	39,0	31,0	44,6	32,9
oszczędności	17,8	24,3	20,5	21,8	13,0	17,0	14,3	26,3
kupno/remont mieszkania/domu	14,8	13,0	14,5	19,6	34,0	19,0	17,6	11,5
spłata długi	9,0	6,8	11,1	12,5	6,0	13,0	13,9	14,6
inne	25,1	19,5	9,2	10,6	8,0	20,0	9,6	14,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie Chmielewska I., Dobroczek G., Strzelecki P. 2018 Polacy pracujący za granicą w 2016 r. Raport z badania NBP, Departament Statystyki, Warszawa i Chmielewska I., Panuciak A., Strzelecki P., 2019, Polacy pracujący za granicą w 2018 r. Raport z badania NBP, Departament Statystyki, Warszawa

Wyniki badań wskazują, że największa część transferów (ponad jedna trzecia) została przeznaczona na bieżące wydatki. W 2018 roku respondenci przesłali do kraju najwięcej środków z Wielkiej Brytanii, a najmniej z Holandii. W trzech krajach: Niemcy, Wielka Brytania i Holandia odnotowano wzrost procentowy transferów na cele oszczędnościowe. Prawie jedna piąta środków transferowanych z Niemiec i Holandii została przeznaczona na zakup lub remont domu bądź mieszkania. Osoby pracujące w tych dwóch krajach podobną część środków przeznaczały na spłatę długów, co może prowadzić do wniosku, że zakupiły one w Polsce nieruchomości na kredyt, a tym samym planowały powrót do kraju. Wydaje się zatem, że ważnym celem transferu środków, po wydatkach bieżących i oszczędnościach, jest zakup mieszkania bądź domu lub jego remont. Zaspokojenie potrzeb bytowych jest priorytetem dla osób uzyskujących swój dochód za granicą.

2.2. Rozmiary i struktura emigracji

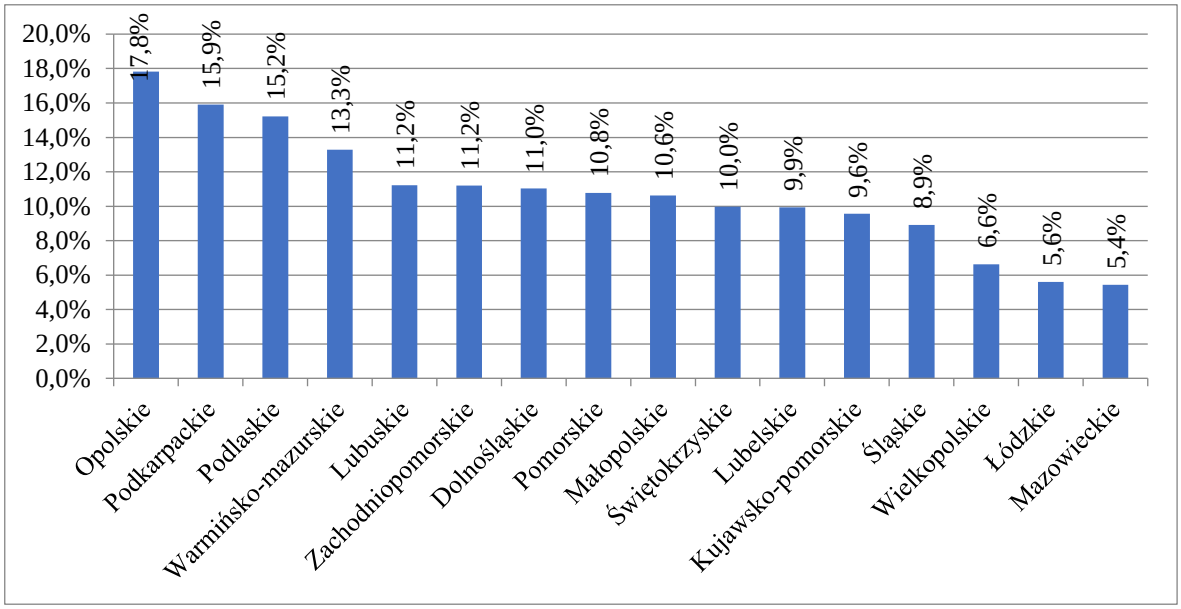
Emigracja na pobyt stały jest rozumiana jako zmiana kraju zamieszkania, związana z wymeldowaniem się ze stałego miejsca zamieszkania w Polsce (GUS 2018b). Natomiast emigracja na pobyt czasowy to wyjazdy za granicę na okres powyżej 3 miesięcy, ale bez zamiaru pozostania na stałe za granicą (zameldowanie na pobyt stały w Polsce). Fakt, że wyjeżdżający nie wymeldowują się z pobytu stałego świadczy o tym, że planują oni

powrócić do kraju. Pamiętać należy, że wg prawa UE o emigracji mówimy wtedy, gdy osoba zamieszka lub planuje zamieszkać w nowym miejscu (kraju) na dłużej, niż 12 miesięcy[26]. Stanowi to spore utrudnienie w zbieraniu danych dotyczących krótkookresowych wyjazdów Polaków. Mimo tego GUS, pod koniec każdego roku, publikuje dane na temat liczby mieszkańców Polski przebywających czasowo za granicą. Są to dane szacunkowe. Nie jest to zatem dokładna liczba wyjazdów (strumieni migracyjnych), w związku z tym nie można ich sumować. Zasób imigracyjny Polaków w innych krajach dotyczy dwóch okresów. Pierwszy obejmował lata 2004-2006, drugi 2008-2018. Dane te mogą być porównywalne mimo tego, że zmieniło się kryterium dotyczące czasu przebywania na emigracji czasowej z dwóch (za lata 2004-2005) do trzech miesięcy (w pozostałych latach). Nie obejmują one zwykle emigracji sezonowej, która w większości krajów UE ma uproszczone procedury lub nie jest rejestrowana, gdyż zwykle nie jest ona dłuższa niż 3 miesiące. Natomiast dane te mogą zawierać informacje o osobach, które są na emigracji nawet kilka lat, ale nie wymeldowały się na stałe w Polsce (GUS 2008), (GUS 2019a).

Z danych Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 wynika, że w okresie 2002-2011 ponad 22% Polaków wyjeżdżało za granicę na okres od 3 do 12 miesięcy. Byli to emigranci krótkookresowi posiadający stałe zameldowanie na terenie Polski (GUS 2015b). Jeżeli weźmiemy pod uwagę, że emigracje dotyczą gospodarstw domowych to ważną informacją staje się ta o: odsetku osób z gospodarstw domowych, które emigrują czasowo i strukturze emigracji. Okazuje się, że wśród emigrujących wyższy jest odsetek osób z gospodarstw domowych pochodzących z miast niż ze wsi (jest to istotna zmiana w porównaniu do Spisu Ludności z roku 2002, gdzie dominowały osoby z gospodarstw wiejskich). Większość gospodarstw (52,3%) to takie, z których wyemigrowała więcej niż jedna osoba. Duży odsetek (47,8%) stanowiły gospodarstwa, w których wszyscy członkowie wyemigrowali czasowo (podkreślić należy, że 45% z nich to gospodarstwa jednoosobowe) (GUS 2015b). Należy pamiętać, że nawet dane pochodzące ze spisu powszechnego mogą być obarczone błędami w pewnych aspektach (JOŃCZY 2022). Zatem należy być bardzo ostrożnym przy wnioskowaniu. W rozprawie wykorzystano dane ze spisu do wskazania województw,

[26] ROZPORZĄDZENIE (WE) nr 862/2007 PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 11 lipca 2007 r. w sprawie statystyk Wspólnoty z zakresu migracji i ochrony międzynarodowej oraz uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 311/76 w sprawie zestawienia statystyk dotyczących pracowników cudzoziemców.
„emigracja oznacza działanie w ramach, którego osoba, mająca uprzednio miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego, zaprzestaje posiadania swojego zwyczajowego miejsca zamieszkania w tym państwie członkowskim na okres, który wynosi, co najmniej dwanaście miesięcy lub co, do którego przewiduje się, że będzie on tyle wynosić".

w których zaobserwowano najwyższy wskaźnik przebywania członków gospodarstw domowych za granicą (powyżej 3 miesięcy).



Rys. 1. Gospodarstwa domowe z osobami przebywającymi za granicą czasowo powyżej 3 miesięcy w 2011 (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS *(*GUS 2015b)

Zarówno w roku 2002, jak i 2011, najniższy odsetek gospodarstw domowych z emigrantami odnotowano w województwie mazowieckim (odpowiednio 1,4% i 5,4%), a najwyższy w opolskim (odpowiednio 15% i 17,8%). Na czele rankingu województw z najwyższym odsetkiem gospodarstw domowych z osobami przebywającymi za granicą powyżej 3 miesięcy (pobyt czasowy) znajdują się województwa Polski Wschodniej: podkarpackie (15,9% w 2011), podlaskie (15,2% w 2011) i warmińsko-mazurskie (13,3% w 2011). Porównując dalej dane ze spisu ludności z 2002 i 2011 roku można zaobserwować tendencję wzrostową liczby rodzin z emigrantami czasowymi, którzy wyjechali na okres dłuższy niż 3 miesiące (odpowiednio 3% i 6,7%).

Z danych GUS wynika również, że bezdzietne małżeństwa decydowały się na wspólny wyjazd za granicę częściej niż te, które posiadały dzieci. W sytuacji, gdy tylko jeden z małżonków mógł wyjechać, emigrował mężczyzna. Natomiast w przypadku rodzin z dziećmi najczęściej dotyczyło to pełnoletnich dzieci. W przypadku, gdy na emigrację czasową wyjeżdżały całe rodziny lub ich część, to często dotyczyło to również dzieci (w przedziale wieku od 0 - 24 lat). Najwięcej z nich wyemigrowało z rodzicami w roku 2011 z województwa podkarpackiego i śląskiego. Część z nich, zwłaszcza te najmłodsze (do

6 r.ż.), urodziło się już za granicą. Dzieci, które zostały w kraju były najczęściej pod opieką jednego z rodziców lub w przypadku wyjazdu obu rodziców, pod opieką dziadków lub innych opiekunów prawnych. Najwięcej dzieci, których rodzice przebywali (lub rodzic przebywał) czasowo za granicą, było w województwie mazowieckim i podkarpackim. Z analizy danych wynika również, że wśród dzieci, które zostały w kraju, których rodzic przebywał lub rodzice przebywali czasowo na emigracji, ponad połowa miała ponad 16 lat, a jedna piąta nie więcej niż 6 lat. Najczęściej rodzicem przebywającym za granicą był ojciec. Jeśli były to rodziny niepełne, w których jeden z rodziców samotnie wychowywał dziecko, to on pracował za granicą (GUS 2015b).

W Tabeli 5 przedstawiono dane szacunkowe dotyczące emigracji czasowej z Polski w latach 2004-2018. Skupiono się w niej na krajach unijnych i Norwegii, gdyż były to najczęściej wybierane przez Polaków kierunki wyjazdów. Wielkość zasobów emigracyjnych po roku 2004 miała tendencję rosnącą. Dopiero w 2018 została ona zatrzymana.

Tabela 5

Szacunek emigrantów z Polski na pobyt czasowy w latach 2004-2018[a]
(liczba osób przebywających za granicą w końcu roku)

Kraj przebywania	Liczba emigrantów w tys. osób										
	2004	**2005**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Ogółem	1 000	1 450	2 000	2 060	2 130	2 196	2 320	2 397	2 515	2 540	2 455
W tym Europa	770	1 200	1 685	1 754	1 816	1 891	2 013	2 098	2 214	2 241	2 155
UE (27 krajów) w tym:	750	1 170	1 607	1 670	1 720	1 789	1 901	1 983	2 096	2 121	2 031
Austria	15	25	29	25	28	31	34	36	39	40	41
Belgia	13	21	45	47	48	49	49	52	54	54	54
Czechy			7	7	8	8	9	9	9	9	10
Dania	.	.	19	21	23	25	28	30	32	33	34
Finlandia	0,4	0,7	3	2	2	3	3	3	3	3	3
Francja	30	44	60	62	63	63	63	64	64	64	64

Grecja	13	17	16	15	14	12	9	8	8	7	7
Hiszpania	26	37	48	40	37	34	32	30	29	28	28
Holandia	23	43	92	95	97	103	109	112	116	120	123
Irlandia	15	76	133	120	118	115	113	111	112	112	113
Niemcy	385	430	440	470	500	560	614	655	687	703	706
Portugalia	0,5	0,6	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Szwecja	11	17	33	36	38	40	43	46	49	50	51
Wielka Brytania	150	340	580	25	637	642	685	720	788	793	695
Włochy	59	70	92	84	97	96	96	94	93	92	90
Kraje spoza Unii Europejskiej	20	30	78	84	96	102	112	115	118	120	124
w tym: Norwegia	-	-	50	56	65	71	79	84	85	85	86

a Dane dotyczą liczby osób przebywających za granicą czasowo: dla lat 2004-2005 – powyżej 2 miesięcy, dla lat 2010-2018 – powyżej 3 miesięcy. b Dla lat 2004-2005 – 24 kraje, dla lat 2010-2012 – 26 krajów

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (GUS 2019a)

Według danych szacunkowych GUS w 2018 roku (Tab. 5) 2 455 tys. osób wyemigrowało z Polski, z czego 2 155 tys. do krajów UE. Wprawdzie było to o 3% mniej niż w roku 2017, jednak jeśli porównamy te dane do roku 2004, to widoczna jest wielkość i skala emigracji. Od chwili wejścia Polski w struktury UE liczba obywateli polskich wyjeżdzających z kraju wzrosła o 250% (z 1 mln w 2004 r. do około 2,5 mln w 2018 r.). Najwięcej Polaków w 2018 r. przebywało w Niemczech, Wielkiej Brytanii, Holandii i Irlandii. Coraz popularniejszym kierunkiem emigracji stawała się Norwegia. Spadek liczby wyjazdów zarobkowych, z jednoczesnym wzrostem liczby powracających, był związany z niskim poziomem bezrobocia w Polsce i podjęciem przez Wielką Brytanię (jednego z najważniejszych krajów emigracji) decyzji o opuszczeniu struktur Unii Europejskiej. W związku z Brexitem liczba Polaków przebywających w Wielkiej Brytanii spadła o 12%. Nie wszyscy z nich wrócili do Polski, część z tych osób wybrała inne kraje emigracji zarówno w UE, jak i poza nią, np. Norwegię, Szwajcarię, Islandię. Badania BAEL (Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności) i EU-SILC (dotyczące polskich badań statystycznych) prowadzone w gospodarstwach domowych wykazały, że powodem emigracji było podjęcie

pracy (emigracja zarobkowa). Jak wynika z danych statystycznych (ewidencja ludności gmin i zgłoszonych w nich informacji o emigracji) najliczniejszą grupę wyjeżdżających stanowiły osoby w wieku 30-39 lat (GUS 2019a).

Potwierdzeniem i uzupełnieniem powyższych informacji było badanie ankietowe polskich emigrantów przeprowadzone przez Departament Statystyki NBP w 2018 roku w krajach najczęściej wybieranych jako kraje emigracji, tj. w Wielkiej Brytanii, w Niemczech, w Holandii i w Norwegii (CHMIELEWSKA i in. 2019). Z badań wynika, że skutkiem dobrej sytuacji gospodarczej w Polsce i niskiego poziomu bezrobocia było zmniejszenie liczby nowych wyjazdów Polaków do popularnych krajów emigracji, tj. Wielkiej Brytanii czy Niemiec w 2018 roku (w porównaniu do 2016 roku). Zaobserwowano wzrost popularności wyjazdów zarobkowych do Norwegii, która weszła do badań na miejsce Irlandii. Mimo wysokiej różnicy w poziomie wynagrodzeń między Polską a krajami emigracji około 15% respondentów deklarowało powrót do kraju. Zmniejszył się również odsetek osób planujących pozostać na stałe na emigracji na rzecz powrotu do kraju w dalszej przyszłości (za minimum 3 lata). Było to o tyle istotne, że skłonność do przekazywania środków pieniężnych do Polski zmniejszała się z czasem emigracji (choć specyfika ta jest zróżnicowana pomiędzy krajami). Wyjazdy do Norwegii dotyczyły przede wszystkim osób ze średnim wykształceniem, w wieku najwyższej aktywności zawodowej, które stosunkowo często przekazywały pieniądze do Polski. Natomiast Polacy w Wielkiej Brytanii byli najlepiej wykształceni w porównaniu z Polakami przebywającymi na emigracji w innych krajach (objętych badaniem). Pomimo Brexitu tylko 10% badanych zadeklarowało skrócenie planowanego pobytu na emigracji. Natomiast 85% Polaków tam przebywających spełniało warunki pozostania w Wielkiej Brytanii po jego wyjściu z UE (relatywnie prosta procedura administracyjna).

Z powyższych badań przeprowadzonych w 2018 roku wynika również[27], że do badanych krajów[28] emigrowały częściej kobiety (52% respondentów). Najwięcej było emigrantów w wieku 25-34 lat (32%) i 35-44 lat (25%). Natomiast osoby w wieku 18-24 lat stanowiły 15% ankietowanych. Wykształcenie wyższe lub średnie posiadało po 25% respondentów, średnie zawodowe 27%, a zasadnicze zawodowe i mniej 22% ogółu badanych. Przebadane kraje emigracji (Wielka Brytania, Niemcy, Holandia) charakteryzowały się jednak różnicami cech społeczno-demograficznych migrantów. Osoby będące w związku małżeńskim i posiadające dzieci częściej wyjeżdżały razem z nimi do

[27] Departament Statystyki NBP.
[28] Wielka Brytania, Niemcy, Holandia, Norwegia.

Wielkiej Brytanii lub Holandii niż do Niemiec. Na wyjazd do Wielkiej Brytanii decydowały się osoby lepiej wykształcone (w porównaniu z ogółem emigrantów), ze średnich i największych miast Polski. Natomiast Niemcy były wybierane przez osoby pochodzące z małych miast i wsi, starsze i słabiej wykształcone. Holandię upodobali sobie ludzie młodzi z wykształceniem średnim (CHMIELEWSKA i in. 2018).

W powyższym badaniu scharakteryzowano wciąż rosnącą grupę wyjeżdzających do Norwegii. Było to około 85 tys. osób, głównie młodych i ze średnim wykształceniem. Dane z badania ankietowego wskazały, że emigracja do Norwegii miała miejsce głównie w latach 2015-2018. Wśród emigrantów dominowały osoby o wykształceniu zawodowym. Wykształceniem wyższym legitymowała się natomiast ponad jedna czwarta respondentów. Wśród ankietowanych 51% stanowiły kobiety. Najwięcej osób (jedna trzecia migrantów) było w wieku 35-44 lat. Aż połowa ankietowanych jako przyczynę migracji podała wyższe zarobki, 17% brak pracy, 10% niezadowolenie z pracy i przyjazd do krewnych. Z jednej strony mediana zarobków nominalnych w Norwegii była wyższa niż w innych krajach docelowych emigracji, co zwiększało jej atrakcyjność i wpływało na jej popularność, z drugiej strony było to jedno z najdroższych miejsc do życia. W związku z tym, często migranci wyjeżdżali tam z małżonkiem (częściej niż w przypadku pozostałych badanych państw), który bardziej angażował się w sprawy domowe niż zawodowe, a tym samym redukował wysokie koszty życia (gotując, piorąc, sprzątając). Relatywnie duży odsetek pracujących w Norwegii stanowiły osoby, które przyjeżdżały tam na okres 7-12 miesięcy (17%, gdy wśród innych migrantów wynosił on 8%), natomiast relatywnie niski był odsetek osób, które brały pod uwagę pozostanie w Norwegii na stałe (21%, gdy wśród innych migrantów wynosił on 30%). Ze względu na tematykę rozprawy interesujący jest fakt, że większość z nich pracowało w służbie zdrowia i opiece nad osobami starszymi oraz w przemyśle (CHMIELEWSKA I IN. 2019).

2.3. Rozmiary i saldo migracji na pobyt stały

Według danych pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2011 roku prawie 78% wyjeżdżających to emigranci długookresowi, których czas przebywania poza granicami kraju jest dłuższy niż 12 miesięcy (GUS 2015b). Urząd Statystyczny podaje definicję emigracji na pobyt stały. Według niego to: "zgłoszenie przez stałego mieszkańca Polski wyjazdu na pobyt stały za granicę" (GUS 2018b). Z reguły wiąże się to z wymeldowaniem z miejsca stałego zamieszkania w Polsce. Informacje z zakresu

migracji publikowane przez Urząd Statystyczny prezentowane są jako miary (w liczbach bezwzględnych) lub jako wskaźniki.

Możemy wyróżnić dwie podstawowe miary migracji (GUS 2018b):

1. Saldo migracji (*SM*) dotyczy różnicy między liczbą osób, które przybyły, a liczbą osób, które opuściły dany obszar w badanym okresie:

$$SM_t = Ln_t - Lo_t, \tag{1}$$

gdzie:

Ln_t - napływ, rozumiany jako liczba osób, które przybyły na dany obszar w okresie t,

Lo_t - odpływ, rozumiany jako liczba osób, które opuściły dany obszar w okresie t.

2. Obrót migracyjny (*O*) – jest to suma napływu i odpływu. Wielkość tą wyrażamy następująco:

$$O_t = Ln_t + Lo_t, \tag{2}$$

gdzie:

Ln_t - napływ, rozumiany jako liczba osób, które przybyły na dany obszar w okresie t,

Lo_t - odpływ, rozumiany jako liczba osób, które opuściły dany obszar w okresie t.

Natomiast do wskaźników migracji zaliczamy (GUS 2018b):

1. Saldo migracji ludności na 1000 osób (WSM) nazywane również współczynnikiem przyrostu wędrówkowego, współczynnikiem migracji netto czy współczynnikiem salda migracji. Jest to przyrost lub ubytek ludności danej jednostki administracyjnej (gminy, województwa lub kraju) na skutek migracji, przypadający na 1000 mieszkańców tej jednostki lub kraju (wg stanu na połowę badanego okresu). Saldo migracji zapiszemy zatem za pomocą następującej formuły:

$$SM_t = (Ln_t - Lo_t)/L) * 1000 \tag{3}$$

gdzie:

Ln_t - napływ, rozumiany jako liczba osób, które przybyły na dany obszar w okresie t,

Lo_t - odpływ, rozumiany jako liczba osób, które opuściły dany obszar w okresie t,

L – liczba ludności wg stanu na połowę badanego okresu t lub średnia liczba ludności jednostki administracyjnej, na której obszar napływała lub z którego obszaru odpływała ludność.

Jeżeli $Ln_t > Lo_t$ to mamy do czynienia z przyrostem wędrówkowym.

Jeżeli $Ln_t < Lo_t$ to mamy do czynienia z ubytkiem wędrówkowym.

2. Współczynnik napływu (Wn), który jest jedną z dwóch miar natężenia wędrówkowego. Współczynnik ten zapiszemy zgodnie z formułą:

$$Wn_t = (Ln_t/L) * C \quad (4)$$

gdzie:

Ln_t - napływ, rozumiany jako liczba osób, które przybyły na dany obszar w okresie t,

L – liczba ludności wg stanu na połowę badanego okresu t lub średnia liczba ludności jednostki administracyjnej, na której obszar napływała lub z którego obszaru odpływała ludność,

C – constans (1000).

3. Współczynnik odpływu (Wo), który jest jedną z miar natężenia wędrówkowego. Współczynnik odpływu możemy zapisać za pomocą formuły:

$$Wo_t = (Lo_t/L) * C \quad (5)$$

gdzie:

Lo_t - odpływ, rozumiany jako liczba osób, które opuściły dany obszar w okresie t,

C – constans (1000).

Ponadto, można wyznaczyć cząstkowe współczynniki napływu/odpływu $Wn_{(x,t)}$, np.:

$$Wn_{(x,t)} = (Ln_{(x,t)}/L_{(x,t)}) * C \quad (6)$$

$Ln_{(x,t)}$– liczba osób w wieku x, które napłynęły do rozpatrywanej jednostki w okresie t,

$L_{(x,t)}$ – liczba ludności tej jednostki w wieku x, wg stanu na połowę badanego okresu t,

C – constans (1000).

Tabela 6

Saldo migracji na pobyt stały ogółem w latach 2002-2018

Wyszczególnienie	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Migracje zagraniczne na pobyt stały - imigracja	6 587	7 048	9 495	9 364	10 802	14 995	15 275	17 424	15 246	15 524	14 583	12 199	12 330	.	13 475	13 324	15 461
Migracje zagraniczne na pobyt stały - emigracja	24 532	20 813	18 877	22 242	46 936	35 480	30 140	18 620	17 360	19 858	21 200	32 103	28 080	.	11 970	11 888	11 849
Saldo migracji zagranicznych na pobyt stały	-17 945	-13 765	-9 382	-12 878	**-36 134**	-20 485	-14 865	-11 96	-2 114	-4 334	-6 617	-19 904	-15 750	.	1 505	1 436	3 612

Źródło: opracowanie własne na podstawie

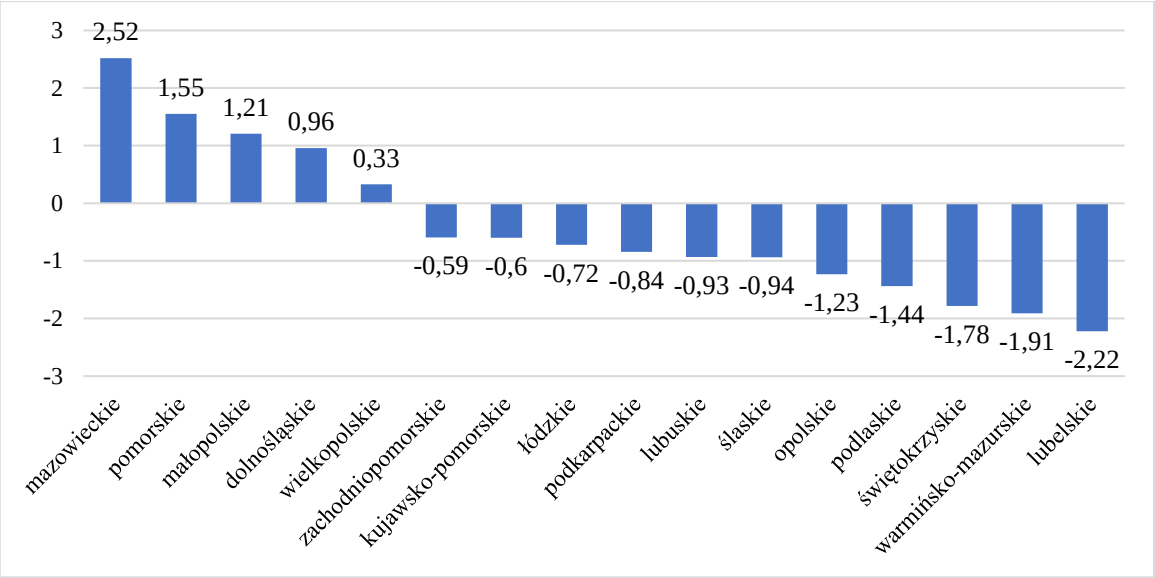
https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosci/glowne-kierunki-emigracji-i-imigracji-w-latach-1966-2014-migracje-na-pobyt-staly,4,1.html (20.06.2020) i http://swaid.stat.gov.pl/Demografia_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_DEM_13.aspx (20.06.2020)

Saldo migracji jest miarą, która opisuje zjawisko migracji i która została omówiona w tym podrozdziale. Pokazuje ono skalę zjawiska migracji na stałe wśród osób, które zdecydowały się emigrować. Według danych GUS za lata 2002-2018 (patrz: Tabela 6) można zaobserwować dwa trendy.

Do roku 2014 liczba emigrujących (wyjeżdżających na pobyt stały za granicę) rosła, a liczba imigrantów spadła dając tym samym ujemne saldo migracji. Największe ujemne saldo migracji (-36 134) i najwyższa liczba wyjeżdżających na stałe z Polski (4 636) zanotowano w roku 2006, czyli w dwa lata po wejściu do UE. Polacy masowo zaczęli emigrować korzystając ze swobód UE i stopniowego znoszenia barier na rynkach pracy w krajach Unii. Dopiero kryzys światowy w 2008 wpłynął na spadek miejsc pracy w popularnych krajach emigracji, czego wynikiem był również spadek liczby osób wyjeżdżających na stałe w roku 2009. Jednak już od roku 2010 liczba wyjazdów zaczęła znowu rosnąć. Ten trend utrzymywał się do 2014 roku.

W 2014 roku znacząco spadła liczba emigrantów (patrz: Tabela 6), a liczba imigrantów zaczęła nieznacznie wzrastać, co spowodowało zmniejszenie salda migracji, które jednak w dalszym ciągu było ujemne. Przełom nastąpił w roku 2016. W porównaniu do roku 2014 gwałtownie spadła liczba emigrantów na pobyt stały (prawie o 57%), a wzrosła liczba imigrantów (około 11%). Dało to dodatnie saldo migracji. Wpływ na to miała bardzo dobra sytuacja gospodarcza Polski (niska stopa bezrobocia, wyższy poziom najniższej krajowej i średniej płacy, benefity socjalne, tj. 500+) i konflikt Rosja-Ukraina, który rozpoczął się w 2014 roku.

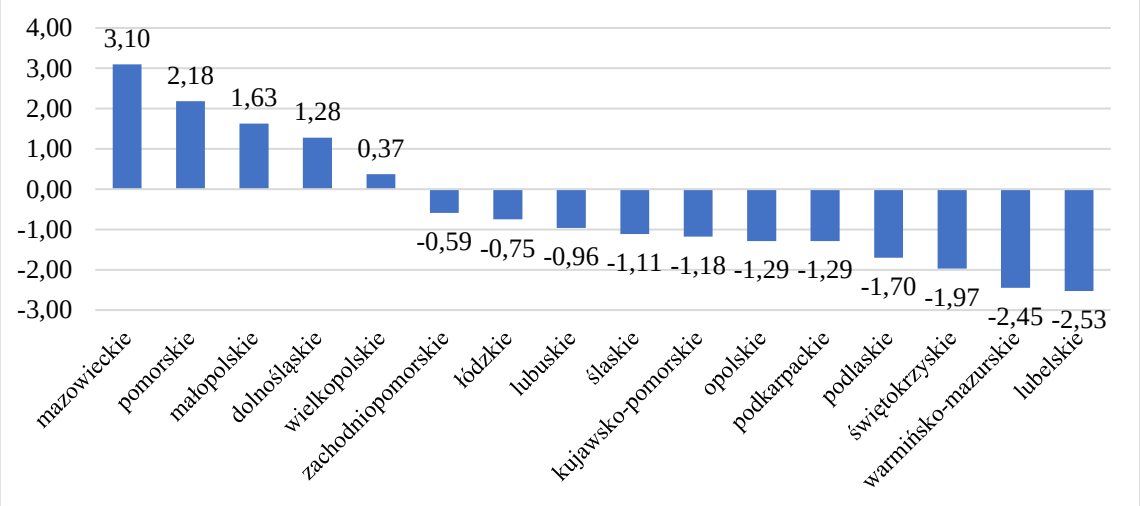
Mimo dodatniego salda migracji dla całej Polski istnieją województwa z ujemnym saldem migracji w 2016 (Rys. 2). Należą do nich, analizowane w rozprawie, województwa Polski Wschodniej: lubelskie (-2.22), warmińsko-mazurskie (-1,91), świętokrzyskie (-2,78), podlaskie (-1,44) i lubelskie (-0,94). Ujemny wskaźnik salda migracji oznacza, że w tych województwach zanotowano większą liczbę wyjeżdżających niż przyjeżdżających na pobyt stały.



Rys. 2. Saldo migracji na pobyt stały ogółem na 1000 ludności, rok 2016

Źródło: opracowanie własne na podstawie http://swaid.stat.gov.pl/Demografia_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_DEM_14.aspx (10.06.2020)

W kolejnych latach sytuacja województw Polski Wschodniej ulegała pogorszeniu. W roku 2018 saldo migracji na pobyt stały wzrosło do następujących wartości: lubelskie -2,53 (z -2,22 w 2016), warmińsko-mazurskie -2,45 (z -1,91 w 2016), świętokrzyskie –1,97 (z -1,78 w 2016), podlaskie -1,70 (z -1,44 w 2016) i lubelskie -1,11(z -0,94 w 2016) (patrz: Rys. 3).



Rys. 3. Saldo migracji na pobyt stały ogółem na 1000 ludności, rok 2018

Źródło: opracowanie własne na podstawie http://swaid.stat.gov.pl/Demografia_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_DEM_14.aspx (10.06.2020)

Pomimo coraz lepszej sytuacji gospodarczej Polski w 2018 roku (spadku bezrobocia i zwiększenia podaży pracy na rynku krajowym) wskaźniki dla omawianych województw nie były tak optymistyczne jak dla reszty kraju. Z Rys. 3 wynika, że następuje pogłębianie się różnic między poszczególnymi województwami. Te o dodatnim saldzie migracji mogą pochwalić się trendem wzrostowym, a te z ujemnym wskaźnikiem - trendem spadkowym. Biedniejsze, z wyższą stopą bezrobocia i niższym wskaźnikiem zatrudnienia nie były miejscem, które przyciągało nowych mieszkańców (i pracowników), a raczej osoby, którzy je zamieszkują myślą o zmianie swojej sytuacji materialno-bytowej. Może to wpływać na większą skłonność do migracji mieszkańców ściany Wschodniej niż mieszkańcy pozostałych województw.

Reasumując, zarówno dane szacunkowe, jak i rzeczywiste ukazują, że w latach 2004-2007 (czyli po wejściu Polski do UE) nastąpiła największa fala migracji zarówno na pobyt stały jak i czasowy. Dopiero światowy kryzys gospodarczy w roku 2008 spowodował zmniejszenie liczby wyjeżdżających z Polski, a nawet zaobserwowano wówczas wzrost liczby powracających z zagranicy. Według danych GUS liczba osób przebywających czasowo poza granicami kraju zmniejszyła się w roku 2009, w porównaniu do roku 2008, o 340 tys. osób (GUS 2009). Dalszy wzrost liczby wyjazdów za granicę na okres czasowy i na stałe miał miejsce do 2017 roku (GUS 2020b). Skutkiem polepszenia sytuacji gospodarczej Polski (spadek stopy bezrobocia, a tym samym wzrost miejsc pracy, wprowadzenie programu Rodzina 500+) było zmniejszenie liczby osób wyjeżdżających z kraju po 2017 roku.

Rozdział III

Uwarunkowania decyzji migracyjnych młodzieży w Polsce

Wprowadzenie

Stosunkowo dużą część ogólnej populacji migrantów stanowi młodzież. Zjawisko migracji międzynarodowej postrzegane jest przez nią jako proces globalny, który jest czymś normalnym we współczesnej rzeczywistości społeczno-gospodarczej. To przekonanie przyczynia się do wzrostu odsetka młodzieży migrującej z kraju w każdym kolejnym roku (GLOBAL MIGRATION GROUP 2014). Badania wskazują, że zarówno możliwości edukacji (HECKERT 2015) jak i szanse na zatrudnienie wpływają na wzrost migracji tej grupy osób (MASSEY i in. 1993), (STARK, BLOOM 1985).

W 2013 roku było 232 miliony migrantów międzynarodowych, co stanowiło 3,2% ogólnej liczby ludności na świecie (ONZ 2013)[29, 30], z czego 35 milionów było w wieku poniżej 20 lat, a 40 milionów w wieku od 20 do 29 lat. Razem te dwie grupy stanowiły ponad 30% migrantów. Około połowa międzynarodowej populacji migrantów to kobiety (ONZ 2013). Szacuje się, że około 27 milionów młodych osób opuściło swoje kraje w celu poprawy sytuacji ekonomicznej. To stanowi około 12% ogółu migrantów (dane International Labour Organization) (ONZ 2016).

Według *World Youth Report* (z 2018 roku) na świecie było 1,2 miliarda osób w wieku od 15 do 24 lat, co stanowi 16% światowej populacji (*World Youth Report* 2018). Niestety, prawie 71 milionów z nich to bezrobotni, a kilka milionów osób obawia się utraty pracy albo jest zatrudniona nielegalnie. Szacuje się, że 156 milionów młodych ludzi żyje w ubóstwie mimo posiadania pracy (*World Youth Report* 2018).

Bezrobocie osób młodych, w skali całego świata, zostało oszacowane w 2017 roku na 67 milionów, co stanowi około 13,7% wszystkich osób, które nie są w stanie znaleźć pracy[31]. Przed kryzysem gospodarczym w 2007 roku globalna stopa bezrobocia wyniosła

[29] liczby ludności na świecie wynosiła w prezentowanym okresie 7,2 mld.

[30] przedstawione tutaj dane dotyczą międzynarodowej liczby migrantów zdefiniowanej jako śródroczna ocena liczby osób mieszkających w kraju lub obszarze innym niż kraj, w którym się urodziły, lub w przypadku braku takich danych, liczba osób obcego obywatelstwa.

[31] World Employment and Social Outlook 2018. Geneva: International Labour Office. Data available from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf (01.08.2020) oraz http://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiVG90YWwiXSZ1bml0PSJSYXRlIiZzZWN0b3I9WyJJbmR1c3RyeSIsIlNlcnZpY2VzIiwiQWdyaWN1bHR1cmUiXSZ5ZWFyRnJvbT0yMDE1JmluY29tZT1bXSZpbmRpY2F0b3I9WyJ1bmVtcGxveW1lbnQiXSZzdGF0dXM9WyJUb3RhbCJdJnJlZ2lvbj1bIlN1Yi1TYW

11,5%. W okresie światowego kryzysu w latach 2008–2010 wzrosła ona do 13% i mimo jego zakończenia nie spadała. Wpłynął na to słaby wzrost gospodarczy i brak działań politycznych rządów zmierzający do stworzenia programów ułatwiających młodzieży (opóźnione przez kryzys i redukcję etatów) wejście na rynek pracy. Wprawdzie światowa stopa bezrobocia w latach 2007-2017 była względnie stała (na poziomie 13%), ale regionalnie można było zaobserwować różnice w jej wielkości. Również w Europie Zachodniej występowały duże różnice pomiędzy krajami. Przykładowo w 2017 roku w Islandii stopa bezrobocia wśród ludzi młodych wynosiła 6,2%, w Niemczech 6,4%, podczas gdy w Hiszpanii 39,4 %, we Włoszech 36,9%, a w Grecji 42,8%. W krajach bałkańskich natomiast wskaźnik ten był bardzo wysoki i wynosił w tym samym okresie 55,4% w Bośni i Hercegowinie, 46,9% w Republice Macedonii i 32,8% w Serbii. Takie wartości stopy bezrobocia wynikają ze słabego wzrostu gospodarczego i problemów strukturalnych na rynku wyżej wymienionych krajów. Spadek stopy bezrobocia wśród młodzieży zaobserwowano natomiast w Europie Wschodniej z 17,6% w 2015 roku do 16,1% w 2017 roku. Jednak i tu można znaleźć wyjątki. Najwyższy wskaźnik bezrobocia w tym regionie wystąpił na Ukrainie w roku 2017. Stopa bezrobocia wśród młodzieży wyniosła w tym kraju 23,3%. Było to związane z konfliktem Rosja-Ukraina, korupcją i złą sytuacją gospodarczą kraju. W związku z tym, że wiele osób nie ma pracy, poszukuje jej w innych regionach świata (*World Youth Report,* 2018).

Młodzi emigrują mimo ryzyka, że nie znajdą pracy lub będzie ona poniżej ich kwalifikacji (ONZ 2013). Często, zwłaszcza bez odpowiednich dokumentów, są oni zmuszani do pracy bez umowy, za niższą lub nieregularną płacę i do tego w gorszych warunkach niż pracownicy rodzimi. Dodatkowo mogą oni być narażeni na ryzyko handlu ludźmi. Ponadto, istnieją różnice w dostępności pracy, wysokości płacy oraz poziomie życia w krajach, które sprzyjają migracjom. W związku z tym zjawisko migracji ma coraz większy wpływ nie tylko na sytuację w kraju pochodzenia, ale i przeznaczenia migracji. Dane z raportu World Youth Report z roku 2018 (*World Youth Report,* 2018) świadczą o ważnej roli czynników ekonomicznych w podjęciu decyzji o emigracji. Migranci biorą na siebie ryzyko związane z poszukiwaniem pracy na obczyźnie, aby zapewnić sobie godną płacę i bezpieczne źródło utrzymania, a swojej rodzinie godne życie w kraju. Emigracja, jest zatem

hhcmFuIEFmcmljYSIsIkNlbnRyYWwgYW5kIFdlc3Rlcm4gQXNpYSIsIk5vcnRoZXJuLCBTb3V0aGVybiBhbmQgV2VzdGVybiBFdXJvcGUiLCJFYXN0ZXJuIEV1cm9wZSIsIkVhc3Rlcm4gQXNpYSIsIlNvdXRoLUVhc3Rlcm4gQXNpYSBhbmQgGhlIFBhY2lmaWMiXSZjb3VudHJ5PVtdJnllYXJUbz0yMDE5JnZpZXdGb3JtYXQ9IkNoYXJ0IiZhZ2U9WyJBZ2UxNV8yNCJdZmxhbmd1YWdlPSJlbiI%3D. (01.08.2020).

dla nich sposobem poprawy sytuacji życiowej i warunków bytowych. W przypadku krajów rozwiniętych, borykających się ze zmniejszającym się odsetkiem osób w wieku produkcyjnym, imigranci stają się źródłem równowagi na rynku pracy dzięki zapełnieniu luk podaży pracy. Nie można zapominać o tym, że migracja rodzi możliwość konfliktów i strat. Dla państw rozwiniętych, do których napływają imigranci, konflikt jest spowodowany obawą rodzimych pracowników o swoje miejsca pracy i wysokość płac. Natomiast w przypadku krajów wysyłających, kosztem jest utrata wykwalifikowanych pracowników i wykształconej młodzieży. Podkreślić należy jednak, że w przypadku państw z dużym odsetkiem emigrantów, transfery pieniężne przekazywane przez emigrantów do kraju pochodzenia stanowią ważne źródło dochodów gospodarstw domowych i państwa.

Młodzi migranci różnią się statusem prawnym w krajach tranzytowych i docelowych. Jedni podróżują legalnie inni nie. Migracja młodzieży może być wymuszona (na skutek zagrożenia życia, w wyniku konfliktu lub klęsk żywiołowych) lub dobrowolna (nie podlegająca bezpośrednim czynnikom zewnętrznym lub presji przymusu). Migracje dobrowolne mają najczęściej na celu poprawę warunków życia. Do grupy tej można zaliczyć młodych migrantów: studentów, osoby dołączające do partnerów za granicą i migrantów zarobkowych. Jednak ze względu na złożoność i wzajemne powiązania różnych czynników prowadzących do migracji często trudno jest odróżnić migrację przymusową od dobrowolnej. Popularna wśród młodych osób jest również migracja cyrkulacyjna. Tradycyjnie taka migracja ograniczała się do sezonowych prac w sektorze rolnym, takich jak zbieranie owoców i warzyw. Studenci często wyjeżdżają na staże międzynarodowe (np. Erasmus), podobnie jak wielu młodych pracowników (ONZ 2013).

Na skalę i rodzaj migracji wpływają: pochodzenie, sytuacja materialna i skłonność do migracji. Niektórzy młodzi emigrują z zamiarem powrotu, inni planują wyjechać na stałe. Badania sugerują, że młodzież jest bardziej skłonna do migracji tymczasowej niż na stałe (ONZ 2013). Główne kierunki wyjazdów Polaków dotyczą Europy, a w szczelności krajów UE.

W niniejszym rozdziale przedstawione zostały uwarunkowania, rozmiary i kierunki migracji młodzieży polskiej oraz ich sytuacja na rynku pracy. Podsumowaniem rozdziału będzie próba określenia skutków migracji osób młodych. Rozdział ten stanowi podstawę teoretyczną dotyczącą uwarunkowań migracji badanych studentów pielęgniarstwa z wybranych uczelni Polski Wschodniej.

3.1. Przyczyny migracji młodzieży w Polsce

Decyzja o emigracji jest sprawą indywidualną związaną z sytuacją młodego emigranta i jego rodziny. Duży wpływ na skłonność młodzieży do migracji ma ich ciekawość świata, chęć poznania nowych miejsc, ludzi, kultur i języków. Sprawia to, że są oni bardziej otwarci i pozytywnie nastawieni na zmiany. Podjęcie decyzji o emigracji przez osoby młode może mieć wiele uwarunkowań. Związane są one z systemem politycznym, w którym przyszło im żyć, uregulowaniami prawnymi, konfliktami na tle narodowym lub wyznaniowym czy też sytuacją osobistą i rodzinną migranta (SIEK, BEDNARCZYK 2009). Do najważniejszych z nich zaliczamy zwłaszcza czynniki demograficzne i ekonomiczne, takie jak np. bezrobocie, ubóstwo, zły stan edukacji i opieki medycznej, wysoki przyrost naturalny, niski poziom płac. W Polsce, ze względu na homogeniczność społeczeństwa polskiego, młodzież bardzo rzadko spotyka się z dyskryminacją na tle etnicznym czy religijnym. Jednak w Europie i na świecie ten problem występuje. Przykładem mogą być wojny i konflikty w Afryce, na Bliskim Wschodzie i w Europie (konflikt Rosja-Ukraina). Nie należy zapominać również o łamaniu praw człowieka (DĘBOWSKA 2007).

Istotnym uwarunkowaniem migracji młodzieży jest ich sytuacja materialna. W jej ocenie pomocne będą dwie kategorie: minimum socjalne i minimum egzystencji. Są one punktem odniesienia w badaniach nad poziomem życia ludności w Polsce.

Minimum egzystencji to dolna granica ubóstwa, która umożliwia jedynie przeżycie i zaspokojenie potrzeb w zakresie podstawowym. To próg, poniżej którego może być zagrożone życie człowieka. Natomiast minimum socjalne stanowi górną granicę ubóstwa. Powinno być ono ustalone na poziomie umożliwiającym zaspokojenie podstawowych potrzeb, takich jak: jedzenie, wychowanie dzieci, nauka i wypoczynek, ochrona zdrowia. Minimum socjalne jest liczone i publikowane od 30 lat przez IPiSS, a koszyk minimum egzystencji ustalany jest na podstawie danych średniorocznych od 1993 r.[32].

W Tabeli 7 zawarte są dane z 2018 r. dotyczące wartości minimum egzystencji wg województw. Dane te dotyczą niezmiennego ilościowo koszyka minimum socjalnego, a zmiany jego wartości wynikają z różnej dynamiki poziomu cen. Wytłuszczone województwa to te, w których prowadzono badania nad migracją młodzieży (studentów pielęgniarstwa).

[32] https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimum-egzystencji-2 (01.08.2020).

Tabela 7

Wartość minimum egzystencji - szacunki regionalne za 2018 r. wg województw

(w zł, w ujęciu miesięcznym, na gospodarstwo domowe, w cenach średniorocznych)

Województwa	Gospodarstwa pracownicze						Gospodarstwa emeryckie	
	1-osobowe M+K/2	2-osobowe M+K	3-osobowe M+K+Dmł	3-osobowe M+K+Dst	4-osobowe M+K+Dmł +Dst	5-osobowe M+K+Dmł +2xDst	1-osobowe M+K/2	2-osobowe M+K
Dolnośląskie	631,99	1 066,24	1 536,24	1 673,63	2 147,07	2 755,94	599,47	1 001,21
Kujawsko-pomorskie	585,67	988,04	1 424,55	1 552,58	1 991,52	2 557,30	553,72	924,13
Lubelskie	**542,59**	**939,15**	**1 364,69**	**1 490,59**	**1 919,48**	**2 472,43**	**512,02**	**878,01**
Lubuskie	628,79	1 051,41	1 512,33	1 646,34	2 111,32	2 708,01	599,39	992,61
Łódzkie	594,78	989,31	1 421,01	1 547,53	1 983,35	2 542,94	563,84	927,43
Małopolskie	581,81	991,65	1 440,88	1 569,93	2 021,87	2 601,51	551,18	930,39
Mazowieckie	575,87	980,50	1 420,15	1 552,13	1 995,68	2 568,80	544,70	918,17
Opolskie	588,17	1 003,99	1 446,68	1 583,80	2 028,94	2 609,98	556,92	941,47
Podkarpackie	**549,45**	**941,82**	**1 365,80**	**1 492,80**	**1 920,01**	**2 472,46**	**518,38**	**879,68**
Podlaskie	**580,24**	**961,75**	**1 381,07**	**1 508,64**	**1 931,96**	**2 480,51**	**549,22**	**899,71**
Pomorskie	623,41	1 036,21	1 484,52	1 618,49	2 070,40	2 654,52	591,36	972,11
Śląskie	611,61	1 033,90	1 494,64	1 624,62	2 088,74	2 681,29	579,74	970,18
Świętokrzyskie	**567,75**	**967,33**	**1 400,05**	**1 526,84**	**1 962,82**	**2 523,45**	**537,28**	**906,38**
Warmińsko-mazurskie	**562,69**	**960,27**	**1 387,08**	**1 515,48**	**1 946,18**	**2 503,18**	**531,32**	**897,53**
Wielkopolskie	613,47	1 016,47	1 462,47	1 587,22	2 036,30	2 608,41	582,39	954,31
Zachodnio-pomorskie	626,65	1 047,64	1 505,06	1 639,48	2 099,81	2 693,18	594,66	983,66
Polska	591,14	997,10	1 439,30	1 568,95	2 014,27	2 587,51	560,01	934,83

Oznaczenia:
M – mężczyzna w wieku 25–60 lat,
K – kobieta w wieku 25–60 lat,
(M+K)/2 – wydatki na poziomie średniej arytmetycznej dla gospodarstwa mężczyzny i kobiety,
Dmł – dziecko młodsze w wieku 4–6 lat,
Dst– dziecko starsze w wieku 13–15 lat.
W gospodarstwach emeryckich K i M oznaczają odpowiednio kobietę i mężczyznę w wieku powyżej 60 lat.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Instytut Pracy i Spraw Socjalnych https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimum-egzystencji-2 (01.08.2020)

Jak wynika z danych GUS (Tab. 7) w 2018 najniższe wartości minimum egzystencji obserwuje się w wytypowanych do badań województwach Polski Wschodniej: lubelskim, podkarpackim, warmińsko-mazurskim, podlaskim i świętokrzyskim. Może to być jeden z powodów skłaniających do poszukiwania pracy pozwalającej na poprawę sytuacji ekonomicznej gospodarstw domowych. Często związane jest to z wyjazdem z kraju w celach zarobkowych.

Ubóstwo jest zjawiskiem wielowymiarowym, z jednej strony wskazuje na warunki życia jednostki, a z drugiej na nierówności występujące w społeczeństwie (GUS 2017c, s.8). Dane gromadzone przez GUS to informacje na temat ubóstwa ekonomicznego gospodarstw

domowych w Polsce. W roku 2018 zaobserwowano zahamowanie spadku ubóstwa ekonomicznego obliczanego w oparciu o informacje o wydatkach gospodarstw domowych. Granicę ubóstwa skrajnego szacuje się na podstawie minimum egzystencji, czyli poziomu, którego przekroczenie zagraża życiu. Ubóstwo ustawowe wyłania osoby, które mogą ubiegać się o przyznanie świadczeń pieniężnych. Relatywnie odnosi się do gospodarstw, których wydatki znacznie odbiegają od przeciętnego poziomu, czyli dotyczy 50% kwoty przeciętnych miesięcznych wydatków gospodarstwa domowego w Polsce[33]. Analiza danych z Tabeli 8 pozwala sformułować następujące wnioski:

- w roku 2018, w porównaniu z rokiem 2010, zanotowano wzrost o 2,5 p.p. ubóstwa ustawowego (z 4,3% do 5,4%),
- w roku 2018, w porównaniu z rokiem 2010, nastąpił spadek poziomu granicy ubóstwa relatywnego i skrajnego odpowiednio o 3,2 p.p. i 0,4 p.p.

Tabela 8

Wskaźniki ubóstwa dla Polski w 2010-2018

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym (%)	17,4	16,9	16,3	16,2	16,2	15,5	13,9	13,4	14,2
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem ustawowym (%)	7,4	6,6	7,2	12,8	12,2	12,2	12,7	10,7	10,9
Wskaźnik zagrożenia ubóstwem skrajnym (%)	5,8	6,8	6,8	7,7	7,4	6,5	4,9	4,3	5,4

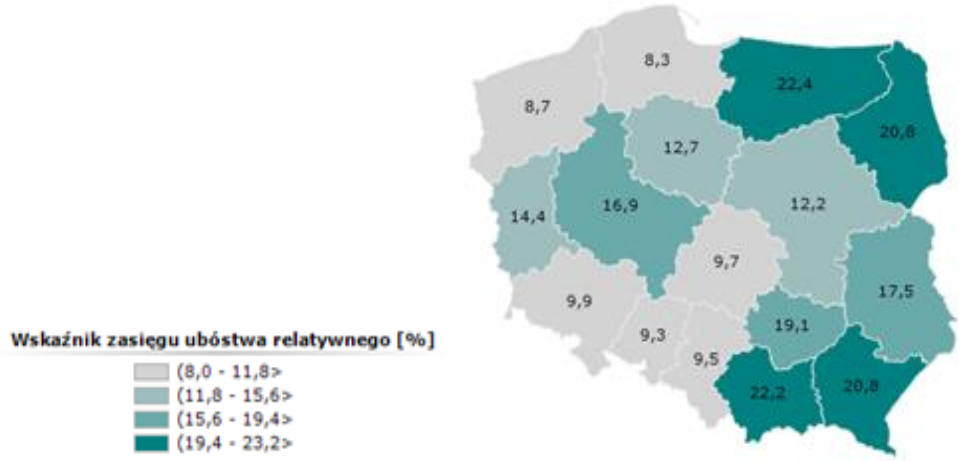
*****Wskaźniki zasięgu ubóstwa: relatywnego, skrajnego i ustawowego (stopy ubóstwa) są obliczane na podstawie Badania budżetów gospodarstw domowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: http://swaid.stat.gov.pl/WarunkiZyciaLudnosci_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_WZL_12.aspx i Zasięg ubóstwa ekonomicznego w Polsce w 2018 r.[34] (10.06.2020)

Wartości wskaźnika zagrożenia ubóstwem relatywnym i skrajnym obrazują Rys. 4 i 5. Wynika z nich jednoznacznie, że województwa ściany wschodniej są najbardziej zagrożone ubóstwem relatywnym i skrajnym.

[33] https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5487/14/8/1/zasieg_ubostwa_ekonomicznego_w_polsce_w_2020_roku.pdf (10.06.2020)

[34]https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5487/14/6/1/zasieg_ubostwa_ekonomicznego_w_polsce_w_2018_r.pdf (10.06.2020)

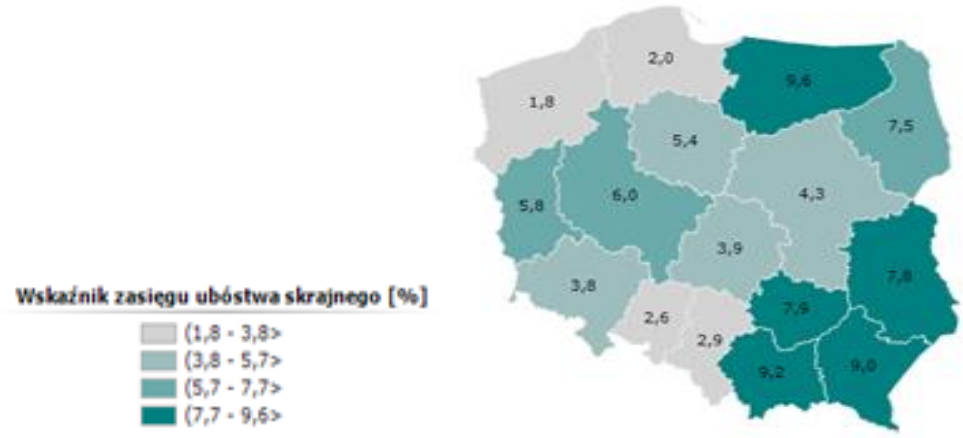


Rys. 4. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym (w %) w roku 2018

Źródło: swaid.stat.gov.pl (10.06.2020)

Z mapy na Rys. 4 możemy wywnioskować, że w 2018 roku najwyższy wskaźnik ubóstwa relatywnego zanotowano w województwie warmińsko-mazurskim i wynosił on 22,4%, podczas gdy najniższy był w województwie pomorskim i osiągnął wysokość 8,3%. Różnica między nimi jest więc prawie trzykrotna.

Do podobnych wniosków dochodzimy przy porównaniu wielkości wskaźnika ubóstwa skrajnego poszczególnych województw. Najgorzej wypada w dalszym ciągu województwo warmińsko-mazurskie, dla którego wskaźnik ten wyniósł w 2018 r. 9,6%, podczas gdy w województwie zachodniopomorskim był niższy ponad pięciokrotnie i wyniósł 1,8% (Rys. 5).



Rys. 5. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem skrajnym (w %) w roku 2018

Źródło: swaid.stat.gov.pl (10.06.2020)

Kształtowanie się wskaźnika ubóstwa relatywnego i skrajnego w 2018 jest niekorzystne dla województw Polski Wschodniej. Studenci i absolwenci szkół wyższych z obszarów dotkniętych najwyższymi wskaźnikami zagrożenia ubóstwem relatywnym

i skrajnym (Rys. 4 i 5) bardzo często decydują się na wyjazd za granicę w celu polepszenia sytuacji finansowej gospodarstw domowych. Nie oznacza to, że nie mogliby oni dostać pracy w zawodzie pielęgniarki/pielęgniarza. Ich decyzja może być spowodowana tym, że pozostałe osoby w gospodarstwie domowym nie mogą znaleźć pracy, a wysokość zarobków oferowanych za granicą jest kilkukrotnie wyższa niż w Polsce. Jako osoby młode, często bezdzietne i wolne (niezamężne/nieżonate), są bardziej mobilne i skłonne do wyjazdu niż pozostali członkowie rodzin. Dodatkowe dochody z pracy za granicą pozwalają im na wyjście z ubóstwa, a często również na zgromadzenie oszczędności lub zarobienie pieniędzy na konkretny cel (np. zakup mieszkania i/lub samochodu, a tym samym na polepszenie swojego statusu materialnego).

W latach 2010-2018 wysokość przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej (Tabela 9) wzrosła z 3 224,13 zł w 2010 r. do 4 585,03 zł w 2018 r. (wzrost o 42%). Największy wzrost zanotowano w dziale: *Pozostała działalność usługowa* i wyniósł on 74%. Najniższy wzrost przypadł na *Edukację* tylko 32% (patrz: Tabela 9). Natomiast interesujący z punktu widzenia tematyki rozprawy dział: *Opieka zdrowotna i pomoc społeczna* wypadł poniżej średniej. Wzrost procentowy w latach 2010-2018 wyniósł 41%. Ponadto, można zauważyć, że najwyższe kwotowo płace brutto zanotowano zarówno w roku 2010 jak i 2018 w sekcji: *Informacja i komunikacji* (5 538,06 zł i 7 980,97 zł) i w *Działalności finansowej i ubezpieczeniowej* (5 390,38 zł i 7 509,91 zł). Natomiast najniższe wynagrodzenie brutto w tym samym czasie wygenerowały sekcje: *Działalność w zakresie usług administrowania* i *działalności wspierającej* (2 124,65zł i 3 431,50zł) oraz *działalności związanej z zakwaterowaniem* i *usługami gastronomicznymi* (2 023,10 zł i 3 029,13 zł). W roku 2010 poniżej średniej uplasowały się sekcja: *Opieka zdrowotna i pomoc społeczna* (3 137,43 zł) oraz *Transport i gospodarka magazynowa* (2 952,46), *Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją* (2 933,78zł), *Budownictwo* (2 723,17zł), *Handel hurtowy i detaliczny*; *naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle* (2 633,98zł) i *Pozostała działalność usługowa* (2 351,03zł).

Tabela 9

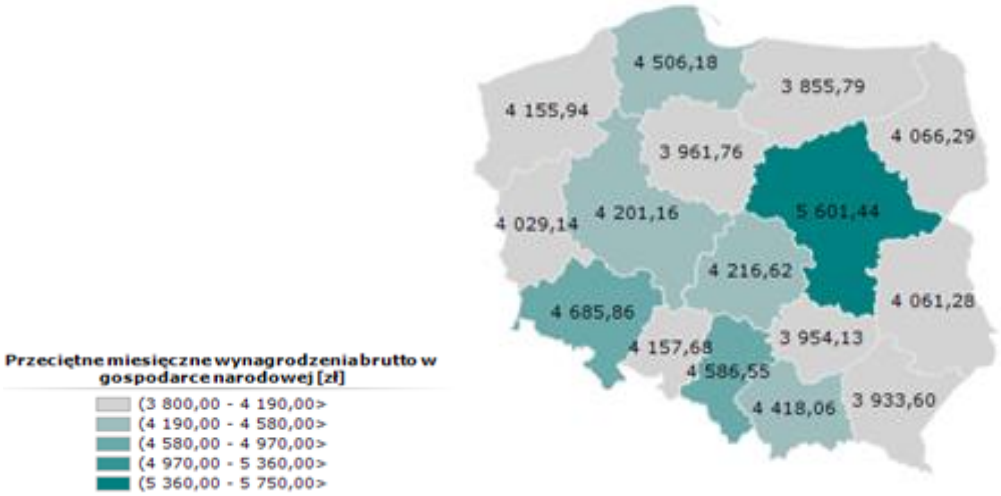
Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w zł w latach 2010-2018

Sekcja PKD 2007	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Ogółem	3 224,1	3 403,5	3 530,5	3 659,4	3 777,1	3 907,8	4 052,2	4 283,7	4 585,0
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3 257,7	3 479,9	3 600,3	3 970,5	4 172,8	4 348,3	4 468,8	4 597,5	4 888,8
Przemysł	3 304,5	3 648,6	3 941,1	3 764,0	3 876,9	3 983,5	4 111,3	4 365,8	4 671,6
Budownictwo	2 723,2	2 884,1	2 951,7	2 993,0	3 102,3	3 217,5	3 348,6	3 553,8	3 840,5
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2 634,0	2 774,3	2 905,3	3 003,7	3 129,8	3 278,1	3 471,3	3 730,4	3 989,8
Transport i gospodarka magazynowa	2 952,5	3 063,6	3 166,2	3 258,5	3 374,5	3 469,7	3 551,5	3 759,5	3 996,0
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2 023,1	2 104,2	2 177,0	2 271,3	2 370,4	2 459,6	2 618,6	2 843,7	3 029,1
Informacja i komunikacja	5 538,1	5 852,7	5 900,3	6 165,9	6 423,5	6 685,3	7 059,7	7 468,8	7 981,0
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5 390,4	5 818,8	5 989,6	6 153,8	6 194,4	6 511,2	6 659,2	7 068,9	7 509,9
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3 382,6	3 523,9	3 719,0	3 831,3	3 941,5	4 075,5	4 223,3	4 523,5	4 752,0
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4 054,7	4 209,1	4 361,3	4 451,8	4 597,7	4 862,4	5 007,7	5 387,8	5 755,1
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2 124,6	2 311,3	2 462,3	2 548,8	2 672,3	2 850,5	2 967,1	3 168,4	3 431,5
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	4 149,9	4 320,1	4 392,2	4 521,5	4 660,9	4 787,6	5 042,2	5 305,0	5 555,4
Edukacja	3 381,1	3 576,7	3 750,4	3 909,0	4 015,0	4 133,5	4 175,8	4 255,9	4 478,6
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	**3 137,4**	**3 226,1**	**3 300,6**	**3 374,6**	**3 456,6**	**3 566,0**	**3 752,0**	**4 005,5**	**4 418,9**
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2 933,8	3 031,3	3 121,2	3 253,9	3 353,4	3 476,7	3 644,4	3 853,5	4 098,8
Pozostała działalność usługowa	2 351,0	2 416,8	2 541,7	2 876,2	2 971,3	3 041,0	3 238,8	3 302,0	4 098,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS. http://swaid.stat.gov.pl/RynekPracy_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_RPRA_14.aspx (10.06.2020)

W 2018 roku w dalszym ciągu poniżej średniej (4585,03 zł[35]) znalazła się przeciętna miesięczna płaca brutto w sekcji *Opieka zdrowotna i pomoc społeczna* (4 418,95 zł), *Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją* (4 098,84 zł) i *Pozostała działalność usługowa* (4 098,84 zł) oraz *Transport i gospodarka magazynowa* (3 996,01 zł), *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle* (3 989,85 zł) i *Budownictwo* (3 840,46 zł).

W rozbiciu na województwa najwyższe przeciętne wynagrodzenie w 2018 roku zanotowano w województwie mazowieckim 5601,44 zł, najniższe w województwie warmińsko-mazurskim 3 855,79 zł (Rys. 6). Pozostałe województwa Polski Wschodniej również należą do regionów z najniższym przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem brutto. W województwie podlaskim wynosi ono 4066,29 zł, lubelskim – 4 061,28 zł, podkarpackim – 3 933,60 zł i w świętokrzyskim – 3 954,13 zł.



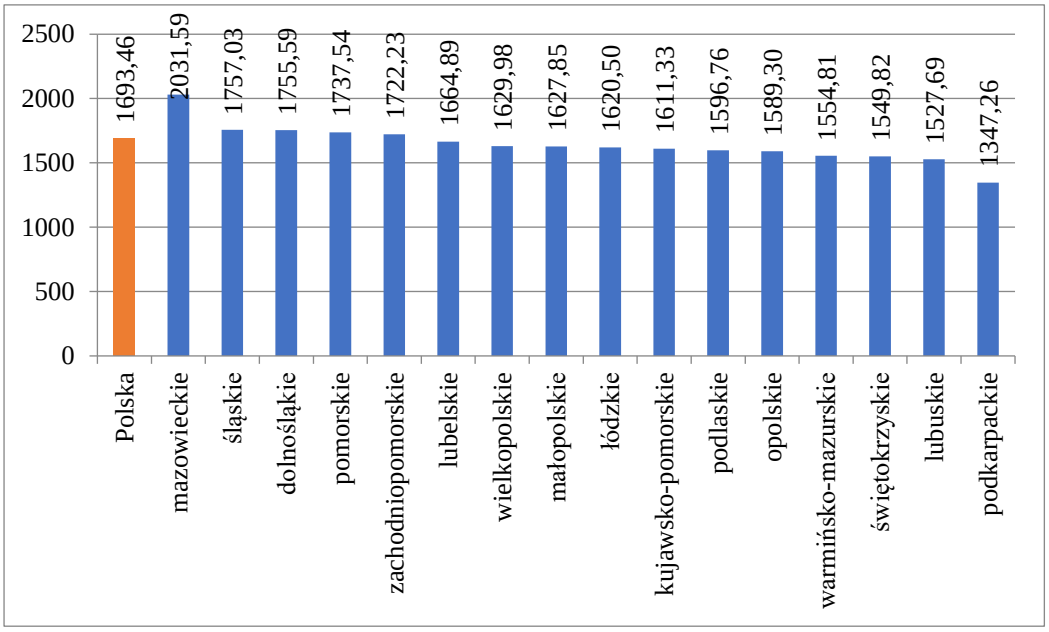
Rys. 6. Przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2018 roku

Źródło: http://swaid.stat.gov.pl/RynekPracy_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_RPRA_14.aspx (10.06.2020)

W zawiązku z tym, że w skład gospodarstw domowych może wchodzić więcej niż jedna osoba, przy badaniu warunków materialnych ludności, oprócz wysokości wynagrodzenia, ważne jest również przeanalizowanie wielkości przychodu netto przypadającego na 1 osobę w gospodarstwie domowym. Porównano je wg województw

[35] https://www.zus.pl/baza-wiedzy/skladki-wskazniki-odsetki/wskazniki/przecietne-wynagrodzenie-w-latach (20.08.2020)

(Rys. 7). Można zauważyć, że gospodarstwa domowe z województwa stołecznego (mazowieckie) mają najwyższy dochód rozporządzalny przypadający na jedna osobę, który wynosi 2031,59 zł. Natomiast przeciętne miesięczne przychody netto na 1 osobę w gospodarstwach domowych w województwach Polski Wschodniej należą do najniższych w kraju. Ostatnie miejsce zajmuje województwo podkarpackie z przeciętnym miesięcznym przychodem netto na 1 osobę w gospodarstwach domowych w wysokości 1 347,26 zł.



Rys. 7. Przeciętne miesięczne przychody netto na 1 osobę w gospodarstwach domowych, według województw; Dochód rozporządzalny [zł]

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych http://swaid.stat.gov.pl/WarunkiZyciaLudnosci_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_WZL_3.aspx (10.06.2020)

Analiza przychodów netto ujawniła dodatkowo, że cztery z pięciu województw Polski Wschodniej znajdują się na końcu rankingu z najniższym przeciętnym przychodem netto na osobę w gospodarstwie domowym. Świadczy to o tym, że sytuacja materialna gospodarstw w Polsce Wschodniej jest najgorsza w kraju. To ona jest przyczyną uaktywniającą migracje związane z chęcią zmiany na lepsze, nawet jeśli byłoby to związane z opuszczeniem miejsca dotychczasowego zamieszkania. Zatem podstawowym uwarunkowaniem emigracji młodych i wykształconych osób jest niesatysfakcjonująca ich

wysokość wynagrodzeń w Polsce. Ponad 2-3,5 krotnie wyższe płace oferowane za granicą tłumaczą popularność wyjazdów zarobkowych.

Interesującą grupą emigrantów zarobkowych są studenci i absolwenci szkół wyższych. Często od stażu lub stypendium zaczyna się ich doświadczenie migracyjne. Są oni, ze względu na młody wiek i umiejętności językowe, otwarci na nowe kultury (zwyczaje). To osoby najbardziej mobilne i skłonne do migracji. W latach 1989-2004 skala uczestnictwa studentów z Polski w programach wymiany była tak niewielka, że znikomy był również dodatni wynik wymiany doświadczeń, czyli tzw. "cyrkulacji mózgów". Progres nastąpił po 1 maja 2004 roku, czyli po wejściu Polski do UE, chociaż zmiana ta nie była zbyt duża (KACZMARCZYK, TYROWICZ 2008).

Analiza zjawiska emigracji osób z wyższymi kwalifikacjami, poprzez pryzmat czynników *push-pull* (wypychających i przyciągających), pozwala zauważyć, że najważniejszym dla badanych czynnikiem wypychającym z kraju są właśnie niskie płace. Jednocześnie ich poziom w państwie przyjmującym jest czynnikiem przyciągającym, pozwalającym migrantom z Polski na uzyskanie wyższych dochodów z pracy. Dla osób wykształconych, posiadających specjalistyczne kwalifikacje i umiejętności, często obok korzyści finansowych nie mniej ważne są również czynniki pozaekonomiczne. Takimi dodatkowymi czynnikami przyciągającymi do wyjazdu do konkretnego kraju może być: możliwość dalszego kształcenia, nauka języka obcego, możliwość przeprowadzenia badań naukowych, poznanie nowy technologii lub lepsze warunki pracy, rozwój kariery zawodowej czy łatwiejsze przepisy i procedury uruchomienia własnej działalności gospodarczej. Najważniejszym jednak uwarunkowaniem, z punktu widzenia instytucjonalnego, ułatwiającym migracje specjalistów, jest przychylna im polityka migracyjna. Zwykle jest ona silnie ukierunkowana na przyciąganie wysokiej klasy fachowców (KACZMARCZYK, TYROWICZ 2008).

Przyczyn wysokiej skłonności do migracji w skali kraju jest wiele i często są one ze sobą sprzężone. Polacy mają silną skłonność do emigracji zarówno długo- jak i krótkookresowej, jest ona jeszcze wyższa u ludzi młodych. Potencjał migracyjny społeczeństwa polskiego jest zatem bardzo duży, jednak decyzja o wyjeździe z kraju nie jest procesem nieprzemyślanym lub impulsywnym. Jest to bardzo dokładnie przygotowana strategia poprzedzona wyczekiwaniem na odpowiedni moment i sprzyjające warunki. Osoby, które mają wcześniejsze doświadczenie migracyjne są bardziej skłonne do powtórnego wyjazdu (JAŹWIŃSKA i in. 1997).

W podrozdziale 1.4 opisana została klasyfikacja teorii migracji, która wyznacza trzy poziomy: mikro-, mezo- i makrospołeczny. Poziomy te zostały wzięte pod uwagę również w kolejnych rozdziałach w celu wskazania skutków emigracji młodzież (podrozdział 3.4) i pielęgniarek (podrozdział 4.4).

Przyczyny migracji można również badać według podziału na poziom mikro-, mezo- i makrospołeczny (JAŹWIŃSKA i in. 1997):

1) na poziomie kraju (na poziomie makrospołecznym).

Zgodnie z nim, w teoriach w skali makro, na migrantów oddziaływują czynniki: ekonomiczne, polityczne i demograficzne badanego kraju, jak również czynniki prawne i zmiany gospodarcze. Najważniejsze w skali makrospołecznej jest uwarunkowanie związane z historycznym "obciążeniem" społeczeństwa polskiego skłonnością do emigracji oraz ekspresją zachodzących przemian społecznych związanych z procesami zmodernizowania i unowocześniania życia społeczno-gospodarczego.

2) na poziomie lokalnej społeczności (na poziomie mezospołecznym).

Mezoteorie uwzględniają w migracjach kontekst społeczny i wewnętrzną dynamikę migracji. Łączą wymiar mikro i makro. Kontekst migracji, tzw. mezowymiar wiąże się z zasadami społecznymi państw: wysyłającego i przyjmującego oraz z oddziaływaniami, jakie mają miejsce w procesie migracji (BALICKI, STALKER 2006). Najistotniejsze uwarunkowania emigracji w skali lokalnej dotyczą sieci powiązań migracyjnych. Z badań wynika, że sieci te mają większy wpływ na moment rozpoczęcia migracji, jej formę i wybór kraju emigracji niż na intensywność wyjazdów zagranicznych w danej społeczności lokalnej. Z badań przeprowadzonych, m.in. przez Marka Okólskiego i Ewę Jaźwińską, na poziomie małych społeczności lokalnych wynika, że (JAŹWIŃSKA, i in. 1997):

- silna sieć powiązań migracyjny pozwala stworzyć relatywnie silny strumień migracji osiedleńczych;
- słaba sieć migracyjna (lub jej brak) eliminuje wystąpienie na dużą skalę migracji innych niż wahadłowe;
- sieć migracyjna ma mniejszy wpływ na wyjazdy pierwszej fali migrantów niż następujące po nich migracje na skalę masową;
- większość migrantów decyduje się na wyjazd do kraju, z którym jego społeczność jest połączona siecią powiązań migracyjnych.

3) w obrębie gospodarstw domowych (i ich rodzin) (na poziomie mikrospołecznym).

W teoriach w skali mikro analizowane są indywidualne warunki podejmowania decyzji. Rodzina wpływa, m.in. na strukturę demograficzno-społeczną emigracji. Obecnie największą grupę emigrantów stanowią osoby w wieku 30-39 lat, ale w większości są to „starzy" migranci, którzy wyjechali wcześniejszej, podczas masowej fali emigracji po 2004 r. Wzięli oni wtedy na siebie całe ryzyko wyjazdu. Była to strategia całej rodziny, która delegowała osoby, które w gospodarstwach domowych nie pełniły najważniejszej roli, a w razie niepowodzenia wyjazdu nie traciły wiele (np. pozycji społecznej czy stanowiska pracy w kraju). Etap masowych wyjazdów charakteryzował się tym, że z gospodarstw domowych emigrowały (w celach zarobkowych) stosunkowo młode osoby, wykształcone lepiej niż ogół migrantów.

Analizując zjawisko emigracji młodzieży na tych trzech przenikających się płaszczyznach możemy wyodrębnić następujące jego przyczyny (POPŁAWSKI 2006):

a) chęć poprawy sytuacji materialnej, zwłaszcza u osób o niskim dochodzie. Celem wyjazdu młodzieży jest maksymalizacja dochodu z pracy za granicą;

b) chęć podnoszenia swoich kalifikacji i zdobycia doświadczenia zawodowego, zwłaszcza wśród osób wyjeżdżający za granicę w czasie studiów. Celem wyjazdu jest zdobycie doświadczenia zawodowego, doskonalenie języka;

c) chęć zachowania aktywności zawodowej, głównie wśród młodych osób, dobrze wykształconych, ale bezrobotnych lub słabo opłacanych. Celem jest znalezienie pracy lepiej płatnej i/lub w zawodzie;

d) chęć poszukiwania przygód, zwłaszcza wśród osób skłonnych do ryzyka. Celem ich jest poznanie świata. Pomaga w tym postęp technologiczny, który pozwala na szybkie i tanie kontakty wirtualne (Internet, portale społecznościowe, itp.), ale również przemieszczanie się między państwami i kontynentami (tanie linie lotnicze) (SLANY 1997).

Kierunki i nasilenie wyjazdów z kraju są powiązane z polityką migracyjną krajów docelowej emigracji i Polski. Wpływ na to ma również koniunktura gospodarcza czy rozwój sytuacji politycznej w kraju i za granicą (np. ataki terrorystyczne, konflikty, pandemia Covid-19). Sieci powiązań migracyjnych wpływają na kierunki, strukturę i czas rozpoczęcia migracji, a strategia migrantów i ich rodzin na cechy społeczno-demograficzne migrantów (JAŹWIŃSKA i in. 1997).

3.2. Sytuacja młodzieży na rynku pracy

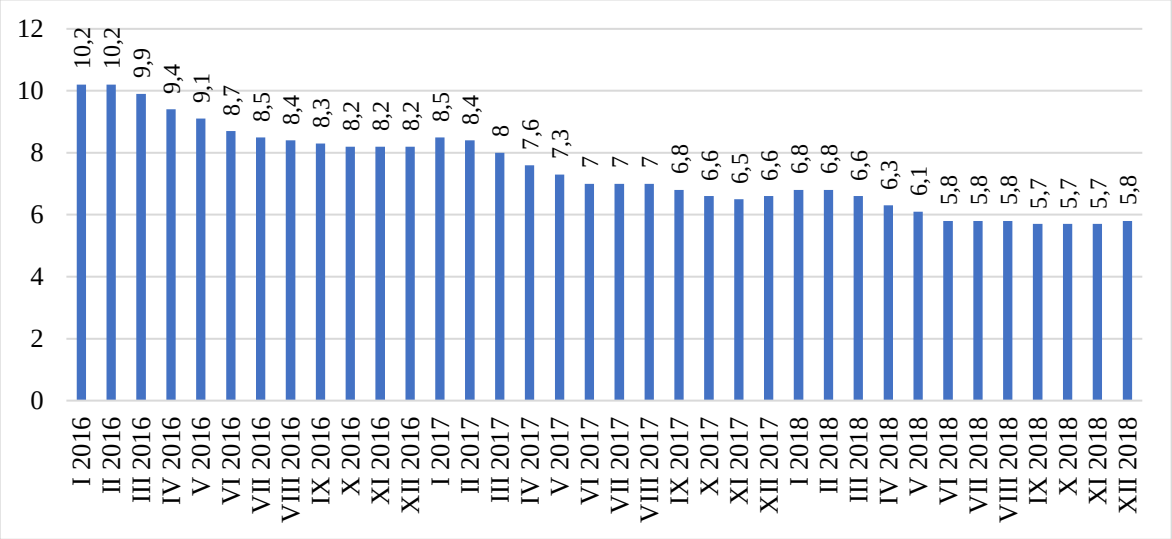
Podstawą silnego społeczeństwa jest młodzież aktywna zawodowo, która dzięki pracy wzmacnia nie tylko swoją pozycję ekonomiczną, ale również pozycję regionu kraju, w którym żyje. Rynek pracy osób młodych jest związany z wszelkimi procesami dotyczącymi zatrudnienia i bezrobocia. W związku z tym młodzież może napotkać na swej drodze zarówno wiele problemów jak i szans. Problemem, który sprzyja powiększaniu liczby bezrobotnych, jest na przykład niedopasowanie umiejętności do potrzeb rynku, brak miejsc pracy dla osób bez doświadczenia zawodowego, itp. Szanse na zatrudnienie dają zachodzące w gospodarce procesy, np. globalizacja, postęp technologiczny i rozwój przemysłu. Młodzi ludzie stoją przed nowymi możliwościami dotyczącymi: charakteru pracy (np. praca zdalna, elastyczny czas pracy, wykorzystywanie w pracy nowoczesnych technologii) oraz zmiany relacji między pracownikami a pracodawcami. Nie ma już gwarancji dożywotniego zatrudnienia, ale za to są większe możliwości zrobienia kariery, stałego dokształcania i rozwoju (inwestycje w umiejętności) w celu zapewnienia sobie bezpieczeństwa finansowego zarówno w okresie aktywności zawodowej jak i po przejściu na emeryturę. Zrównoważony rozwój wskazuje na związek godnych warunków płacy na rynku pracy z godnymi warunkami życia. Dlatego tak ważne, zwłaszcza osób młodych, jest przestrzeganie prawa pracy, tworzenie nowych miejsc pracy, ochrona socjalna i dialog społeczny (*World Youth Report* 2018).

Zmiany w otoczeniu społecznym, gospodarczym i politycznym wpływają na rynek pracy Polski. Analizując okres po 2004 roku dostrzegamy, że zniesienie obostrzeń paszportowo-wizowych, otwarcie granic i rynków pracy poszczególnych państw UE spowodowało emigracją Polaków i pozbyciem się nadwyżek podaży na rynku pracy, na który ogromny wpływ (zwłaszcza na stopę bezrobocia) wywierają kryzysy polityczne i ekonomiczne. Według raportu OECD kryzys gospodarczy z 2008 roku najbardziej odczuli młodzi emigranci bez kwalifikacji. W tej grupie stopa bezrobocia wzrosła o 4%[36]. Wpłynęła ona na pogorszenie się sytuacji młodzieży na rynku pracy w Europie. W maju 2012 roku (wśród osób poniżej 25 roku życia) stopa bezrobocia w UE wynosiła 22,7%. Najwyższy procent bezrobotnych młodych osób zanotowano w tym okresie w Grecji 59,4% i w Hiszpanii 55,5%[37]. W porównaniu z tymi krajami stopa bezrobocia w Polsce nie

[36] International Migration Outlook 2012, OECD Publishing, www.dx.doi.org/10.1797/migr_outlook-2012-en (3.03.2019).
[37] Unemployment statistics, 01 2013: www.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php (7.04.2020).

była tak wysoka. W styczniu 2012 roku wynosiła 26,4%, podczas gdy stopa bezrobocia rejestrowanego ogółem wynosiła 13,6%[38]. Można przyjąć tezę, że sytuacja młodzieży na rynku pracy w Polsce (i całej UE) była gorsza niż pozostałych pracowników. Brak pracy w kraju skłaniał młode osoby do poszukiwania jej na zagranicznych rynkach pracy (KOWALSKI 2012), (PASTERNAK-MALICKA 2013).

Powyższe spostrzeżenia potwierdza również analiza danych na temat stopy bezrobocia rejestrowanego w kraju (Rys. 8). Trend tego wskaźnika w latach 2016-2018 jest malejący. W przedziale dwóch lat wskaźnik ten spadł prawie dwukrotnie z 10,2% do 5,8%. Jest to najlepszy wynik od 1989 roku. Powiązany jest on z dobrą sytuacją gospodarczą kraju oraz wzrostem poziomu płac.



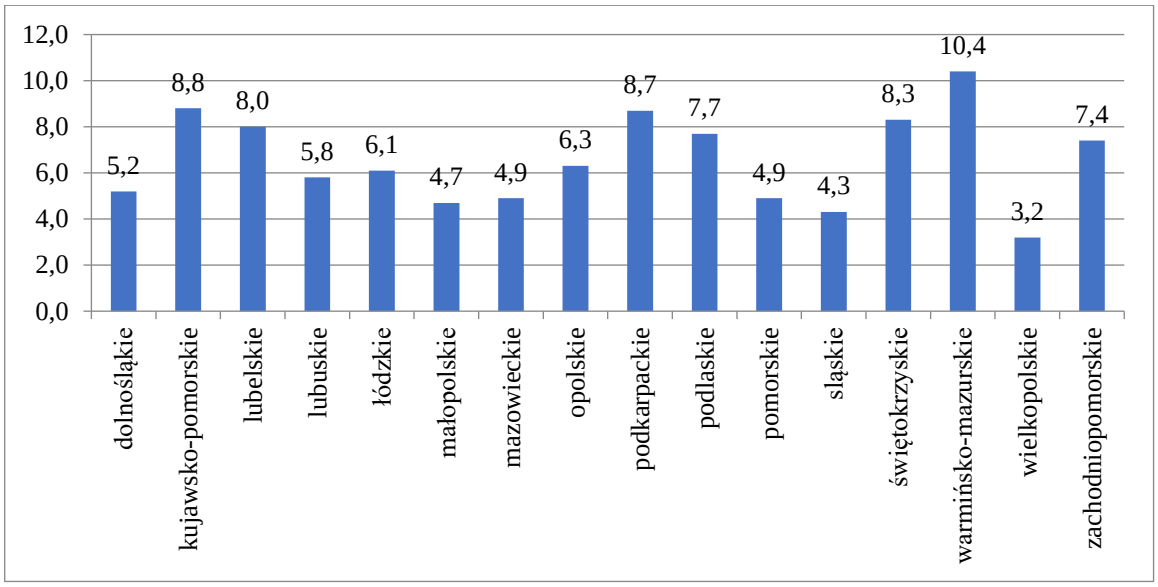
Rys. 8. Stopa bezrobocia rejestrowanego (w %) w Polsce w latach 2016-2018

Źródło: opracowanie własne na podstawie http://swaid.stat.gov.pl/RynekPracy_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_RPRA_17.aspx (10.06.2020)

Jednocyfrowy wynik w przypadku stopy bezrobocia (poniżej 6%) nie dotyczy jednak wszystkich województw. Z danych wskazanych na Rys. 9 możemy wywnioskować, że różnice te mogą być dość znaczne w podziale terytorialnym. Okazuje się, że najniższą stopą bezrobocia rejestrowanego w Polsce może poszczycić się województwo wielkopolskie (3,2%). Jest ona prawie dwukrotnie niższa od średniej krajowej. Natomiast najwyższy jej poziom należy do województwa warmińsko-mazurskiego (10,4%). Jest to

[38]https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego -w-latach-1990-2020,4, 1.html (10.06.2020).

wynik prawie dwukrotnie wyższy od średniej wysokości stopy bezrobocia w Polsce. Pozostałe województwa ściany Wschodniej mają stopę bezrobocia rejestrowanego znacznie powyżej średniej krajowej, województwo podkarpackie 8,7%, świętokrzyskie 8,3%, lubelskie 8,0% i podlaskie 7,7%.



Rys. 9. Stopa bezrobocia rejestrowanego wg województw, stan na XII 2018 (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie

http://swaid.stat.gov.pl/RynekPracy_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD (10.06.2020)

W celu zbadania w Polsce sytuacji ludzi młodych porównano nie tylko stopę bezrobocia, ale również wskaźnik zatrudnienia i wskaźnik aktywności zawodowej. Do analizy wykorzystano dane BAEL na temat aktywności ekonomicznej w grupach wiekowych 15-24 oraz 24-35 w latach 2016-2018, które zestawiono z danymi dotyczącymi ogółu Polaków (Tabela 10).

Analizując dane z Tabeli 10 dotyczące stopy bezrobocia ogółu młodzieży można zaobserwować pozytywną tendencję spadkową. Jednak w badaniach obejmujących osoby młode, w obu rozpatrywanych grupach wiekowych, jest ona wyższa niż dla ogółu społeczeństwa. W grupie wiekowej 15-24 lat jest ona ponad trzykrotnie wyższa niż ogół Polaków. Świadczy to o gorszej sytuacji osób młodych na rynku pracy w Polsce w porównaniu do ogółu społeczeństwa.

Tabela 10

Aktywność ekonomiczna ludności ogółem i osób młodych w Polsce i w UE

Wyszczególnienie	I-III 2016	IV-VI 2016	VII-IX 2016	X-XII 2016	I-III 2017	IV-VI 2017	VII-IX 2017	X-XII 2017	I-III 2018	IV-VI 2018	VII-IX 2018	X-XII 2018
Wskaźnik zatrudnienia dla UE	72,9	73,2	73,1	72,9	73,4	73,7	73,5	73,3	73,7	74,0	73,8	73,7
Wskaźnik zatrudnienia, wg BAEL [%] Polska ogółem	52,1	52,7	53,0	53,2	53,2	53,9	54,0	53,7	53,7	54,4	54,6	54,0
Wskaźnik zatrudnienia, wg BAEL [%] Polska grupa 25-34 lat	78,5	80,1	79,8	79,9	79,9	80,4	80,2	80,6	80,5	80,3	80,8	81,2
Wskaźnik zatrudnienia, wg BAEL [%] Polska 15-24 lat	27,9	28,7	28,5	28,6	29,1	29,6	30,0	29,8	31,0	31,6	30,9	30,4
Stopa bezrobocia, BAEL [%] Polska [%] ogółem	7,0	6,2	5,9	5,5	5,4	5,0	4,7	4,5	4,2	3,6	3,8	3,8
Stopa bezrobocia, BAEL [%] Polska grupa 25-34 lat	7,9	6,4	6,4	6,3	5,6	5,5	4,8	4,5	4,7	4,2	4,3	3,9
Stopa bezrobocia, BAEL [%] Polska 15-24 lat	19,6	17,0	18,0	15,9	15,3	14,6	14,7	14,8	11,8	10,2	12,7	12,4
Współczynnik aktywności zawodowej, wg BAEL [%] Polska	56,1	56,2	56,3	56,3	56,2	56,7	56,7	56,2	56,0	56,5	56,8	56,1
Współczynnik aktywności zawodowej, wg BAEL [%] Polska 25-34 lat	85,3	85,6	85,3	85,3	84,6	85,1	84,2	84,4	84,4	83,9	84,4	84,5

Współczynnik aktywności zawodowej, wg BAEL [%] Polska 15-24 lat	34,7	34,6	34,8	34,0	34,3	34,7	35,2	35,0	35,1	35,1	35,4	34,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie: http://swaid.stat.gov.pl/RynekPracy_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_RPRA_1.aspx (10.06.2020) i Eurostat-u https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do (10.06.2020)

Dane z Tabeli 10, dotyczące współczynnika aktywności zawodowej, wskazują na jego stały poziom (niewielkie wahania okresowe) we wszystkich grupach wiekowych. Dla ogółu Polaków wynosił on w latach 2016-2018 około 56%, dla grupy wiekowej 25-34 lata osiągnął wartość 84-85%, a dla najmłodszej 15-24 lat wynosił 34-37%. Oznacza to, że osoby w wieku 25-34 lat są najbardziej aktywne zawodowo.

Wskaźnik zatrudnienia dla Polski w 2018 roku (Tabela 10) wyniósł ok. 54%, podczas gdy w grupie osób 15-24 lat osiągnął wartość tylko 30,4%, a u osób w przedziale 25-34 lat około 81,2%. Trend ten jest nieznacznie rosnący we wszystkich grupach, co jest pozytywną tendencją, dobrze rokującą na przyszłość. Niski wskaźnik zatrudnienia wśród grupy osób w przedziale wieku 15-24 lat jest zrozumiały, gdyż w skład tej grupy wchodzą pracownicy młodociani (inne warunki pracy, np. zmniejszona liczba godzin pracy) i pracownicy bez kwalifikacji, czyli grupy niechętnie zatrudniane przez pracodawców. Zatem osoby z grupy 15-24 lat zaliczane są do osób z najniższym wykształceniem (podstawowym) lub ewentualnie średnim, często bez kwalifikacji. Jedynie część osób z przedziału wieku 22-24 może mieć ukończone studia licencjackie. Jednak i w tej grupie odnotowano niewielki, ale wzrostowy trend. Może to być związane z procesami migracji i pozbycia się nadwyżek pracowników. Natomiast grupa osób w wieku 25-34 są to w większości specjaliści, osoby po studiach i/lub posiadające doświadczenie zawodowe oraz umiejętności poszukiwane na rynku pracy. W niektórych grupach zawodowych, zwłaszcza specjalistów, na rynku pracy zanotowano niedobór siły roboczej. W związku z tym pracodawcy sięgają do tych grup, w których są nadwyżki, czyli po osoby młode, nawet bez kwalifikacji czy doświadczenia. Wyższy od ogółu wskaźnik zatrudnienia w grupie osób w przedziale wieku 24-35 lat może świadczyć o tym, że na rynku pracy poszukiwani są specjaliści, osoby z wykształceniem i umiejętnościami, ale także posiadający doświadczenie zawodowe. Z drugiej strony może to potwierdzać tezę, że z tej

grupy wiekowej rekrutuje się największa liczba emigrantów. Osoby, które zostały w Polsce mają zatem większe szanse na zatrudnienie ze względu na posiadaną wiedzę i umiejętności.

W 2018 odnotowano najwyższy w historii UE wskaźnik zatrudnienia osób w wieku od 20-go do 64-tego roku życia - 73,1%. Najwyższy jego poziom w UE odnotowano w Szwecji (82,6%), a w krajach EFTA: w Islandii (86,5%) i w Szwajcarii (82,5%). W 2018 r. w 14 krajach UE wskaźnik zatrudnienia wynosił 75% lub więcej (w Szwecji, w Danii i w Finlandii, w Estonii, na Litwie i Łotwie, w Czechach, w Niemczech, w Holandii, w Wielkiej Brytanii, w Austrii, w Portugalii, na Słowenii oraz na Malcie), tak jak i w trzech państwach EFTA – na Islandii, w Szwajcarii i w Norwegii. Najniższy wskaźnik zatrudnienia w UE miała Grecja (59,5 %.). Wartość poniżej 70% odnotowano w Rumunii, w Belgii, w Hiszpanii, w Chorwacji i we Włoszech. Wskaźnik zatrudnienia ludności ogółem w wieku 20–64 lat wzrósł w UE-28 w latach 2002-2018 z 66,8% do 73,2% (6,4 p.p.) we wszystkich badanych krajach z wyjątkiem Grecji (spadek o 3,0 p.p.) i Cypru (spadek o 1,0 p.p.). Największy przyrost miała Bułgaria (wzrost o 16,6 p.p. z 55,8% w 2002 r. do 72,4% w 2018 r.) i Malta (wzrost o 17,3 p.p. z 57,7% do 75,0%). W Polsce, tak jak we wszystkich krajach UE, które przystąpiły do wspólnoty po 2004, przyrost wskaźnika zatrudnienia był wyższy od średniej i wynosił ponad 6,4 p.p[39]. Jednak nie dotyczyło to osób młodych w wieku 15–24 lat, dla których wskaźnik zatrudnienia spadł w UE w latach 2002–2018. Szczególnie duży spadek zanotowano w Irlandii, w Portugalii, w Hiszpanii i w Grecji. Różnice we wskaźnikach zatrudnienia związane są z poziomem wykształcenia. Wskaźniki zatrudnienia wg wykształcenia dla UE zamieszczane są dla grupy 25–64 lata, gdyż osoby młodsze mogłyby się znaleźć w grupie dalej kształcących się (studia wyższe czy doktoranckie). W 2018 r. wskaźnik zatrudnienia w UE dla osób w wieku 25–64 lat z wykształceniem wyższym (dla poziomu ISCED 5–8, stopień: licencjat, magister lub doktor) wyniósł 85,8%. Był on o około 1/3 wyższy niż u osób, które posiadały wykształcenie na poziomie ISCED 0–2 (podstawowe lub średnie I stopnia, wskaźnik ten wyniósł 56,8%). W UE-28 wskaźnik zatrudnienia wśród osób, które uzyskały najwyżej kształcenie na poziomie ISCED 3–4 (wykształcenie średnie II stopnia lub kształcenie policealne) wynosi 76,4%. Z danych wynika, że wzrost poziomu wykształcenia wpływa dodatnio na szanse znalezienia pracy. Osoby o najniższym poziomie wykształcenia ISCED 0–2 najbardziej ucierpiały też wskutek kryzysu w latach 2007–2013, gdyż wskaźnik zatrudnienia w tej grupie obniżył się o 5 p.p., gdy w grupie z poziomem ISCED 3–4

[39] https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/pl#Wska.C5.Baniki_zatrudnienia_wed.C5.82ug_p.C5.82ci.2C_wieku_i_poziomu_wykszta.C5.82cenia (10.06.2020).

i ISCED 5–8 spadł o 1,7 p.p. W badaniach europejskich udowodniono, że znaczenie posiadania co najmniej średniego wykształcenia zwiększa możliwość znalezienia zatrudnienia. W Polsce wskaźnik zatrudnienia osób z niskim wykształceniem wynosi 43,1% i jest o ponad 27 p.p. niższy, niż wskaźnik zatrudnienia osób posiadających średnie wykształcenie (70,4 %)[40].

Polacy najczęściej jako kierunki docelowej emigracji wybierają UE, dlatego, aby ocenić sytuację rynku pracy w Polsce i innych krajach UE przeanalizowano dodatkowo poziom PKB na mieszkańca (Tabela 11) w 2018 (średnia UE = 100). W rozważaniach ważne jest, aby nie pominąć różnic w poziomach cen i uwzględnić rzeczywistą konsumpcję prywatną (AIC, ang. Actual Individual Consumption).

Tabela 11

Wskaźniki PKB i AIC (rzeczywista konsumpcja prywatna) w 37 państwach europejskich przypadająca na 1 mieszkańca w latach 2018 roku (EU=100)

Państwo	**PKB w**	**Rzeczywista konsumpcja prywatna (AIC)**
Luksemburg	263	137
Irlandia	191	96
Dania	129	117
Holandia	130	115
Austria	128	120
Niemcy	123	123
Szwecja	121	112
Belgia	118	115
Finlandia	111	114
Francja	104	109
EA19	**107**	**106**
Malta	99	81
Włochy	97	100
Czechy	91	84
Hiszpania	91	92
Cypr	90	96
Słowenia	87	80
Estonia	82	76
Litwa	81	90
Portugalia	77	84

[40] badanie aktywności ekonomicznej ludności UE (EU LFS). Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/pl#Wska.C5.BAniki_zatrudnienia_wed.C5.82ug_p.C5.82ci.2C_wieku_i_poziomu_wykszta.C5.82cenia (10.06.2020)

Słowacja	73	72
Węgry	71	65
Polska	**71**	**78**
Rumunia	66	75
Łotwa	69	71
Grecja	68	78
Chorwacja	63	65
Bułgaria	51	57
Wielka Brytania	106	116
Szwajcaria	156	126
Norwegia	153	129
Islandia	130	120
Turcja	64	67
Czarnogóra	48	59
Serbia	40	48
Macedonia Północna	37	42
Albania	31	40
Bośnia i Hercegowina	32	42

Uwagi: kraje są sortowane według wskaźnika wolumenu na mieszkańca z 2018 r. dla PKB per capita

EA19 - 19 krajów strefy euro

EU - kraje Unii Europejskiej (UE), w tabeli uwzględniono 37 państw

Źródło: opracowanie na podstawie danych Eurostatu (online data code: prc_ppp_ind) (10.06.2020)

Różnice w wysokości PKB per capita w UE są znaczne. Najwyższy wskaźnik PKB pośród 37 badanych państw europejskich wynoszący 263 EUR na mieszkańca, zanotował Luksemburg (większy o około 2,5 razy od średniej UE), następnie Irlandia i kolejno: Dania, Holandia, Austria, Niemcy i Szwecja (z PKB per capita powyżej 20% powyżej średniej). Kraje, które zamykają listę z PKB na mieszkańca powyżej średniej EU to: Belgia, Finlandia, Francja i Wielka Brytania. Poniżej średniej plasują się takie kraje jak: Malta, Włochy, Czechy i Hiszpania (10% poniżej średniej EU), następnie Cypr, Słowenia, Estonia i Litwa (od 10% do 20% poniżej średniej EU), Portugalia, Słowacja, Węgry i Polska (30% poniżej średniej). Listę zamykają Rumunia, Łotwa, Grecja, Chorwacja, kandydująca do członkostwa w UE Turcja (z PKB per capita poniżej 40% poniżej średniej) i Bułgaria (47% poniżej średniej UE), a za nią kraje kandydujące: Czarnogóra, Serbia, Macedonia Północna, Bośnia i Hercegowina oraz Albania[41]. Natomiast w krajach EFTA, do których należy Szwajcaria, Norwegia i Islandia, poziom PKB na mieszkańca jest wyższy kolejno o 56%, 53% i 30% niż wynosi średnia UE-27.

[41] https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=GDP_per_capita,_consumption_per_capita_and_price_level_indices#Relative_volumes_of_GDP_per_capita (10.06.2020)

Rzeczywista konsumpcja prywatna (AIC) to miara materialnej zasobności gospodarstw domowych wyrażona parytetem siły nabywczej (PPP). Dziesięć krajów UE znajduje się powyżej tej średniej. Najwyższy wskaźnik AIC na mieszkańca spośród wszystkich 37 krajów w 2018 roku osiągnął Luksemburg 137% (PPP). Irlandia wprawdzie posiadała jeden z najwyższych poziomów PKB na mieszkańca w UE (drugie miejsce) jednak jej wskaźnik AIC na mieszkańca osiągnął poziom 4% poniżej średniej UE. Najniższy ten wskaźnik w UE uzyskała Bułgaria 57%. Natomiast Norwegia i Szwajcaria (kraje EFTA) odnotowały wyższy od średniej unijnej poziom AIC o 29% i 26%. Wskaźnik AIC dla Polski na tle badanych 37 krajów europejskich wyniósł w roku 2018 78% Jest to poziom poniżej średniej.

Podsumowując powyższe dane, należy podkreślić pozytywną tendencję obu rozpatrywanych wskaźników. W latach 2016-2019 nastąpił wzrost wskaźnika PKB per capita i AIC co oznacza, że nieznacznie polepszyła się sytuacja finansowa gospodarstw domowych w Polsce. W Tabeli 12 podano informacje o poziomie PKB przypadającego na jednego mieszkańca w rozbiciu na województwa (ujęcie procentowe).

Tabela 12

Produkt krajowy brutto na 1 mieszkańca wg województw, Polska = 100

województwo	2016 [%]	2017 [%]	2018 [%]
lubelskie	69,2	69,3	67,8
warmińsko-mazurskie	71,5	70,2	69,0
podkarpackie	70,6	69,9	70,6
świętokrzyskie	71,7	71,5	72,3
podlaskie	71,3	72,1	71,7
opolskie	79,6	79,3	79,4
kujawsko-pomorskie	81,6	80,9	81,2
lubuskie	84,1	82,6	82,3
zachodniopomorskie	83,9	83,4	83,2
małopolskie	90,7	91,4	92,1
łódzkie	93,4	93,0	93,1
pomorskie	96,9	96,6	97,2
śląskie	103,6	103,5	103,9
wielkopolskie	109,0	109,1	108,0
dolnośląskie	110,8	110,5	109,7
mazowieckie	159,2	160,2	160,5

Źródło: Opracowane na podstawie danych https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/tablica (10.06.2021)

Dostępne dane statystyczne wskazują, że najwyższy wskaźnik PKB charakteryzuje województwo mazowieckie (159,2 w 2016 i 160,2 w roku 2018 roku) a najniższy województwo lubelskie (69,2 w 2016 i 67,8 w 2018 roku). Tylko cztery województwa charakteryzują się wskaźnikiem PKB powyżej średniej. Są to: mazowieckie, dolnośląskie, wielkopolskie i śląskie. Ten wskaźnik jest najniższy dla województw Polski wschodniej.

Reasumując, kraje do których najchętniej wyjeżdżają Polacy charakteryzują się znacznie wyższym wskaźnikiem zatrudnienia, niższą stopą bezrobocia, wyższym poziomem płac i PKB per capita niż Polska. Z analizy danych dotyczących sytuacji osób młodych na rynku pracy możemy stwierdzić, że w najgorszej sytuacji pozostają osoby z województw Polski Wschodniej, tj. warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, lubelskiego, świętokrzyskiego i podkarpackiego. Wiąże się to nie tylko z dużo wyższymi niż w pozostałych województwach: stopą bezrobocia i niższym wskaźnikiem zatrudnienia, ale przede wszystkim niższym poziomem wynagrodzeń i relatywnie wysokim poziomem ubóstwa. Są to typowe czynniki zachęcające do wyjazdu z kraju (mające charakter *push*). Mogą one wyjaśniać, dlaczego jest to obszar na mapie migracyjnej Polski charakteryzujący się największą liczbą osób skłonnych do emigracji. Są to miejsca o niższym poziomie rozwoju gospodarczego. Dystans w poziomie rozwoju oraz sytuacja na rynku pracy (kraju, z którego pochodzą, jak i do którego chcą wyjechać migranci) może być przyczyną migracji. Podobne tendencje możemy zaobserwować porównując tzw. kraje starych i nowych członków UE. Im zróżnicowanie gospodarcze jest większe tym większy jest przepływ ludności (HYBEL 2016).

Pracodawcy na polskim rynku pracy preferują osoby młode, najlepiej nieobciążone obowiązkami rodzinnymi, które w zamian za szansę zdobycia doświadczenia zawodowego i podwyższenia kwalifikacji gotowe są pracować za niższe stawki. Młodsze generacje sprawniej poruszają się w nowych technologiach, są bardziej otwarte na zmiany i szybciej się uczą. Poza rynek pracy wypychane są osoby starsze, ze względu na wiek i potencjalne choroby i dlatego, że pozwala na to obowiązujący system emerytalny[42]. Wprawdzie na rynek pracy wchodzi około 380-480 tys. rocznie młodych i wykształconych osób, jednak w porównaniu do wcześniejszych lat (wyż demograficzny) jest to spadek o ponad 30%[43]. Mniejsza podaż pracy spowodowana zmianami w strukturze demograficznej Polski,

[42] W 2018 roku nastąpiło obniżenie wieku emerytalnego do dawnych progów (65 lat dla mężczyzn, 60 dla kobiet).
[43] Łukasz Komuda, 2020, Europa dwóch prędkości (starzenia się), Rynekpracy.org https://rynekpracy.org/wiadomosci/europa-dwoch-predkosci-starzenia-sie/ (07.06.2020)

pogłębiona o emigrację zarobkową, daje ludziom młodym silniejszą pozycję na rynku. Zmienił także się status młodych pracowników. Nie są już oni traktowani jako tania siła robocza, stali się pracownikami poszukiwanymi i tym samym finansowo dobrze wynagradzanymi. Jednak poziom zarobków, w porównaniu do bogatych krajów UE, nadal pozostaje niski. Generacje osób młodych (generacje: Z i tzw. Millenium) mają inne niż wcześniejsze pokolenia podejście do pracy. Młodzież nie chce żyć, aby pracować, ale pracuje, aby żyć (KOWALEWSKA I IN. 2018). Dlatego też wyższe zarobki za granicą będą zachęcały ich do wyjazdu do innego kraju.

3.3. Specyfika migracji Polaków z wykształceniem wyższym

Polska postrzegana była jako kraj emigracji, wysyłający za granicę osoby dobrze wykształcone. W powojennej Polsce odsetek osób wyjeżdżających z kraju, posiadających wykształcenie wyższe, kształtował się różnie w zależności od rozpatrywanego okresu. Z badań prowadzonych przez Kaczmarczyka i Tyrowicz (KACZMARCZYK, TYROWICZ 2008) wynika, że osoby posiadające wyższe wykształcenie stanowiły do lat 80-tych podobny odsetek wśród emigrujących i w ogóle społeczeństwa. Zmiana nastąpiła dopiero w latach 1980-1988, kiedy to 15% wszystkich emigrujących (na czas powyżej 12 miesięcy) stanowiły osoby z wykształceniem wyższym, podczas gdy w Polsce mogło się takim wykształceniem pochwalić jedynie 7% populacji. W latach 80. XX wieku każdego roku Polska traciła (przez emigrację) około 15 tys. wysokiej klasy specjalistów (dla porównania liczba absolwentów wyższych uczelni wynosiła w tym okresie około 60 000 osób rocznie). Po roku 1989 największą liczbę migrantów stanowiły osoby z najniższym poziomem wykształcenia, a udział osób z wykształceniem wyższym malał w populacji migrantów. Badacze sugerują, że w latach 1994-1999 wyjazdy wysoko wykwalifikowanych specjalistów dotyczyły dużych miast. Większość ówczesnych emigrantów pochodziła jednak z małych miejscowości lub wsi, była słabo wykształcona oraz niezbyt dobrze radziła sobie na rynku pracy. Osoby te podejmowały za granicą prace nie wymagające kwalifikacji. Zmieniło się to dopiero pod koniec lat 90. (po 1989 r.), kiedy to ze względu na pogarszającą się sytuację na rynku pracy (wysokie bezrobocie) nastąpił wzrost udziału osób młodych i wykształconych w emigracjach. Dane BAEL potwierdzają, że również po roku 2000 nastąpił wzrost liczby osób z wykształceniem wyższym emigrujących za granicę (KACZMARCZYK, TYROWICZ 2008).

Z danych Narodowego Spisu Ludności z 2002 r. (NSP 2002) wynika, że głównym celem emigracji długookresowej Polaków do 1998 r. były kraje Unii Europejskiej, zwłaszcza Niemcy. Wykształceni emigranci (z wyższym wykształceniem) preferowali jako kraj docelowej migracji oprócz Niemiec również kraje pozaeuropejskie: USA i Kanadę. Od 1998 zmieniły się kierunki emigracji. Najwięcej osób wykształconych wybierało Wielką Brytanię (25%) jako kraj docelowy i Niemcy (11%). Wysoki poziom wykształcenia polskich migrantów został potwierdzony również przez angielskich naukowców[44].

Tendencja emigracji osób młodych i wykształconych była widoczna od końca lat 90., a jej nasilenie nastąpiło po wejściu Polski do UE (2004 rok). Było to związane z wysokim bezrobociem w Polsce nie tylko wśród osób młodych. Jednak to absolwenci szkół wyższych najsilniej go odczuli. Sam dyplom wyższej uczelni nie gwarantował im pracy, jeśli nie był poparty doświadczeniem zawodowym. Alternatywą dla nich były nowo otwarte rynki pracy: Wielkiej Brytanii i Irlandii, które stały się w tym okresie głównymi kierunkami wyjazdów zarobkowych Polaków (nie tylko wykształconych i młodych) (GRABOWSKA-LUSIŃSKA, OKÓLSKI 2008), (KACZMARCZYK, TYROWICZ 2008).

Paweł Kaczmarczyk i Joanna Tyrowicz (KACZMARCZYK, TYROWICZ 2008) zwracają uwagę, że wzrost udziału osób z wyższym wykształceniem wśród emigrantów był związany z rosnącym współczynnikiem skolaryzacji brutto w Polsce (stosunek wszystkich osób uczących się na danym poziomie do całej populacji w grupie osób w przedziale wiekowym 19-24 lat), a tym samym i większym odsetkiem osób w całej populacji mającym wyższe wykształcenie. Autorzy podkreślają, że zjawisko emigracji wysoko wykwalifikowanej kadry ma charakter zarówno naturalny i globalny oraz związany jest z zachodzącymi zmianami społeczno-ekonomicznymi. Również z danych OECD wynika, że wzrastał wśród emigrantów udział osób o wysokich kwalifikacjach. Problemem staje się wówczas marnowanie talentów (brain waste). Dzieje się tak, gdy dochodzi do wyjazdów młodych absolwentów za granicę i niepodjęcia przez nich pracy w zawodzie. Na początku wieku wyjazdy migracyjne związane były z problem braku zatrudnienia, a ich celem było zdobycie pracy. Obecnie sytuacja uległa zmianie. Młode, wykształcone osoby chcą pracować w zawodzie, ale za wyższą płacę.

[44] Wysoki poziom wykształcenia potwierdzają również badania angielskie m.in. Raport Drinkwate'ra, Eade i Garrapich'a z 2006 roku czy badanie zrealizowane przez Garrapich'a i Osipovic we wrześniu 2007 roku na dużej próbie polskich migrantów przebywających w Wielkiej Brytanii i Irlandii. Z przeprowadzonych przez nich badań wynika, że ponad 90% polskich migrantów w Wielkiej Brytanii i Irlandii posiada co najmniej wykształcenie średnie, z czego 22% z nich wyższe.

W latach 2004-2018 emigracja Polaków miała tendencje wzrostową. Zatrzymał ją światowy kryzys gospodarczy w 2008 roku. Po wejściu do UE liczba emigrantów czasowych z Polski zwiększyła się i w roku 2014 osiągnęła prawie 2,4 mln osób. Kierunki emigracji młodzieży pokrywają się z wyborami pozostałych Polaków oraz kolejnością znoszenia ograniczeń dostępu do lokalnych rynków pracy w krajach UE. To Europa, zwłaszcza UE, stała się głównym kierunkiem wyjazdów dla 82% młodych osób z Polski. W pierwszej poakcesyjnej fali migracji po 2004 roku najwięcej osób wyemigrowało do Wielkiej Brytanii, Niemiec i Irlandii (prawie 61% emigrantów). W latach 2012-2015 znacząco wzrosła liczba Polaków, którzy wybrali Niemcy jako kierunek wjazdów zarobkowych. Przyczyny wyboru tej destynacji są łatwe do wyjaśnienia. Są to przede wszystkim: niewielka odległość, wysokie płace i niska stopa bezrobocia oraz duże zapotrzebowanie na pracę nie tylko w sektorze produkcji rolnej, ale również branży informatycznej, medycznej i innych. Popularnością wśród emigrantów cieszyła się też Wielka Brytania i Irlandia, a także Holandia, Włochy, Austria i Norwegia. Irlandia i Hiszpania zaczęły tracić na znaczeniu. Od 2012 r. miejsce Irlandii zajęła Norwegia jako coraz ważniejszy dla Polaków kierunek migracji (GRABOWSKA-LUSIŃSKA, OKÓLSKI 2008), (CHMIELEWSKA i in. 2019), (GUS 2019a).

3.4. Skutki migracji młodzieży

Z analizy danych statystycznych i literatury przedmiotu wynika, że zła sytuacja materialna osób młodych jest główną przyczyną emigracji. W związku z tym wyjazdy młodzieży nie tylko w Polsce, ale i na świecie, mają charakter zarobkowy. Problemem kraju wysyłającego jest to, że do pracy za granicą wyjeżdżają osoby młode i wykształcone, które nie znalazły pracy w Polsce lub poziom płac proponowanych w kraju nie był dla nich satysfakcjonujący. Emigrują one ze względu na możliwość otrzymania wyższych płac, ale często na stanowiska poniżej swoich kompetencji i kwalifikacji (KACZMARCZYK, TYROWICZ 2008). Jednym z negatywnych skutków wyjazdów jest rozłąka i pozostawienie w kraju swoich rodzin (IGLICKA 2010). Emigracja ma negatywny wpływ na strukturę demograficzną ludności kraju i regionu. Skutkiem tego jest niedobór specjalistów na lokalnym rynku pracy. Brak osób z odpowiednim wykształceniem i umiejętnościami zniechęca inwestorów do prowadzenia biznesu. To prowadzi do zmniejszenia liczby miejsc pracy i tym samym dalszej emigracji, a w konsekwencji do wyludniania regionów (KACZMARCZYK, TYROWICZ 2008). Zróżnicowanie regionalne odpływu ludności w Polsce

jest duże, a to oznacza, że demograficzne skutki migracji, nieistotne na poziomie kraju, mogą stać się bardzo ważne na poziomie społeczności regionu (KACZMARCZYK, OKÓLSKI 2008). Problem ten pojawił się w Polsce po masowych migracjach po roku 2004. W kilku województwach zanotowano wówczas dwucyfrowy odsetek emigracji osób w wielu produkcyjnym (18–44 lata). Najwięcej, bo ponad 15%, zanotowano w województwie opolskim. W ścisłej czołówce znalazły się również województwa Polski Wschodniej, m.in. województwo podlaskie – 13% i podkarpackie – prawie 12%[45]. Oczywiście wyjazdy zarobkowe to także szereg korzyści, zwłaszcza dla migrantów i ich rodzin, ale również dla społeczności lokalnych i państwa. Pozwalają one wyjeżdżającym zgromadzić środki na zakup własnego mieszkania, domu lub na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Dodatkowo, emigranci dzięki wyjazdowi zyskują nowe umiejętności, znajomość nowych technologii. Korzyści z migracji to również transfery środków na rachunki bankowe emigrantów i ich rodzin, które mogą stać się istotnym źródłem dochodu gospodarstw domowych oraz państwa. Ma to miejsce wtedy, gdy następuje finansowanie wzrostu gospodarczego poprzez inwestycje (np. w nieruchomości, grunty, nowoczesne technologie), a następnie tworzenie miejsc pracy i generowanie podatków (KACZMARCZYK, TYROWICZ 2007).

Analiza skutków migracji jest zatem sprawą złożoną. Najbardziej intuicyjnie można podzielić je na skutki: pozytywne i negatywne. Następnie ważny jest poziom odniesienia, kto te konsekwencje odczuje: osoba migrująca (i jej rodzina), społeczność lokalna czy państwo. W Tabeli 13 zostały opisane skutki pozytywne i negatywne migracji.

Tabela 13

Skutki migracji dla migrantów, ich rodzin i społeczeństwa

Poziom wystąpienia	**Skutki**	
	pozytywne	**negatywne**
migrant (i ich rodzina)	– poprawa standardu życia, – wzrost dochodów, – możliwość zatrudnienia, – doskonalenie języka obcego, – możliwość zdobycia nowych umiejętności i kwalifikacji	– pozycja społeczna nieadekwatna do oczekiwań i kwalifikacji, – praca poniżej kwalifikacji, – życie w dwóch krajach – rozpad małżeństw, rodzin

[45] Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań. Raport z wyników, marzec 2011, GUS, Warszawa 2012, s. 102.

społeczność lokalna	– rozwój przedsiębiorczości, – transfer kultury ekonomicznej, – mniejsza skala biedy, – poprawa infrastruktury, – mniejsza presja na lokalnym rynku pracy	– zaburzenia struktury demograficznej, – trudności z znalezieniem fachowców do pracy, – wyludnienie się niektórych regionów, – wzrost nierównowagi na sektorowym i lokalnym rynku pracy
państwo	– niższe bezrobocie, – transfery walutowe, – mniejsza presja demograficzna	– transfer wiedzy (przy migracjach powrotnych) – utrata wpływów podatkowych, – zagrożenie dla systemu emerytalnego, – poniesione wydatki na edukację migrantów, – wyjazd młodych i wykwalifikowanych ludzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie Pasternak-Malicka M. 2013. Przyczyny i skutki migracji zagranicznych młodych Polaków. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Współczesne Problemy Ekonomiczne. Globalizacja. Liberalizacja. Etyka. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin, 2013, nr 7, s.177-188, oraz Kaczmarczyk T., Tyrowicz J., Współczesne migracje Polaków, nr 1, FISE, Warszawa 2007, s. 15

Migracje międzynarodowe mają również konsekwencje demograficzne. Dotyczą one spadku liczby ludności w kraju wysyłającym i wzroście liczby ludności w kraju przyjmującym. Wpływają również na strukturę wieku obywateli danego państwa. Wypływ emigrantów przyśpiesza proces starzenia się społeczeństwa, natomiast dopływ imigrantów "odmładza" je (NAPIERAŁA 2012).

Od wielu lat sytuacja ludnościowa nie zapewnia stabilnego rozwoju demograficznego. Jest to związane z niską liczbą zawieranych małżeństw i spadkiem dzietności. Powiązanie z wysoką skalą emigracji, zwłaszcza migracji czasowej osób młodych oraz wydłużaniem się trwania życia, jest starzenie się ludności. Indeks starości dla Polski w roku 2018 wynosił 115, a w roku 2020 wzrósł do 118, czyli na 100 osób w wieku 0-14 lat przypada 118 osób w wieku 65+ (GUS 2020a). Trend ten jest zatem rosnący. Konsekwencją wzrostu liczby i odsetka osób starszych (w najbliższych latach) będzie zmniejszenie podaży pracy i utrudnienia w systemie zabezpieczeń społecznych oraz wzrost zapotrzebowania na usługi medyczne i opiekuńcze. Widać to szczególnie wyraźnie

przy analizie współczynnika obciążenia demograficznego. Jest to miara, za pomocą której określa się relację pomiędzy ekonomicznymi grupami wieku (Tabela 14).

Tabela 14

Współczynnik obciążenia demograficznego w wybranych latach

(ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym)

Wyszczególnienie	**1990**	**1995**	**2000**	**2010**	**2018**
Ogółem	74	68	64	55	65
Przedprodukcyjny (0-17 lat)	52	45	40	29	30
Poprodukcyjny (60/65 lat+)	22	23	24	26	35

Źródło: Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym 2020, Raport GUS, str. 18

Od roku 2010 współczynnik obciążenia demograficznego wykazuje tendencję rosnącą. Jednak dużo bardziej niepokojąca jest analiza cząstkowa relacji liczby osób w wieku przedprodukcyjnym do liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Wskaźnik obciążenia dla osób w wieku przedprodukcyjnym od 2010 r. prawie się nie zmienia, natomiast wzrasta wskaźnik obciążenia dla osób w wieku poprodukcyjnym. W 2018 r. współczynnik obciążenia demograficznego wynosił 65, czyli na każde 100 osób w wieku produkcyjnym było 30 osób w wieku przedprodukcyjnym i 35 osób w wieku poprodukcyjnym. Możemy to łatwo zinterpretować. Udział przyszłych (potencjalnych) zasobów pracy jest mniejszy niż udział tych, którzy opuścili rynek pracy i którym przysługują emerytury (GUS 2020a).

Na uwagę zasługuje zróżnicowana struktura wieku w podziale na województwa. Najmłodsza struktura wieku ludności występuje w województwie pomorskim. W 2018 roku mediana wieku w tym regionie wynosiła 40 lat, odsetek osób w wieku 0-14 lat (dzieci) wyniósł 16,7%, a wskaźnik starości 16,4%. Najgorzej wypadły województwa: opolskie, świętokrzyskie i łódzkie, dla których w 2018 roku mediana wieku wyniosła 42-43 lata, odsetek dzieci to około 14%, a wskaźnik starości 19-20%. Analiza zmian wielkości miar starości od roku 1990 dla poszczególnych województw wskazuje, że najszybsze tempo starzenia ludności miało miejsce w województwach: opolskim, zachodniopomorskim i śląskim. W województwie warmińsko-mazurskim, pomimo że jest to jedno z najmłodszych województw w Polsce, zaobserwowano najszybszy postęp procesu

starzenia. Województwo łódzkie wprawdzie jest najstarszym regionem, ale najmniej zmieniły się jego parametry demograficzne. Proces starzenia się ludności Polski stwarza problemy natury ekonomicznej i socjalnej, zwłaszcza potrzebę zapewnienia opieki zdrowotnej[46] (GUS 2020a).

Jak wynika z danych z Tabeli 15 mediana wieku dla Polski wykazuje tendencję rosnącą. W roku 2010 połowa Polaków miała co najmniej 38 lat, a osiem lat później (w roku 2018) poziom ten wzrósł do 40,9. Oznacza to, że ludność Polski starzeje się. Roczne tempo zmian wynosi ok. 1%.

Tabela 15

Mediana wieku Polaków

Rok	31 XII 2010	31 XII 2011	31 XII 2012	31 XII 2013	31 XII 2014	31 XII 2015	31 XII 2016	31 XII 2017	31 XII 2018
Mediana wieku	38	38,4	38,7	39,1	39,4	39,8	40,2	40,6	40,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych http://swaid.stat.gov.pl/Demografia_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_DEM_3.aspx (20.06.2020)

Polska na tle państw UE wypada nie najgorzej. Dla Unii Europejskiej mediana wieku wynosiła 43,1 lat. Najmłodszym narodem w Unii są Irlandczycy z medianą wieku - 37,3 lat, a następnie mieszkańcy Cypru - 37,5 lat i Luksemburga - 39,4 lat. Kolejne miejsca zajmują Wielka Brytania - 40,1 lat, Słowacja - 40,2 lat, Malta - 40,4 lat i ex aequo Polska i Szwecja - po 40,6 lat. Najstarsze narody UE to Włochy - 46,3 lat i Niemcy - 46 lat. Z analizy mediany wieku wynika, że społeczeństwo polskie starzeje się szybciej niż społeczeństwo UE. Od 1990 r. mediana wieku dla Polski wzrosła o 8,4 lat podczas gdy dla całej UE o 7,9 lat[47]. Według prognozy Eurostatu liczba ludności Unii do 2050 r. wzrośnie o 3,6%, jednak w Polsce zmaleje – o ok. 10%.

Współczynnik dzietności w Polsce na tle UE przedstawia Tabela 16.

Tabela 16

Współczynnik dzietności w Polsce i UE, 2001–2018 (liczba urodzeń żywych na kobietę)

Wyszczególnienie	**2001**	**2010**	**2016**	**2017**	**2018**
EU-27	1,43	1,57	1,57	1,56	1,55

[46] https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-stan-i-struktura-oraz-ruch-naturalny-w-przekroju-terytorialnym-w-2018-r-stan-w-dniu-31-xii,6,25.html (20.12.2020)

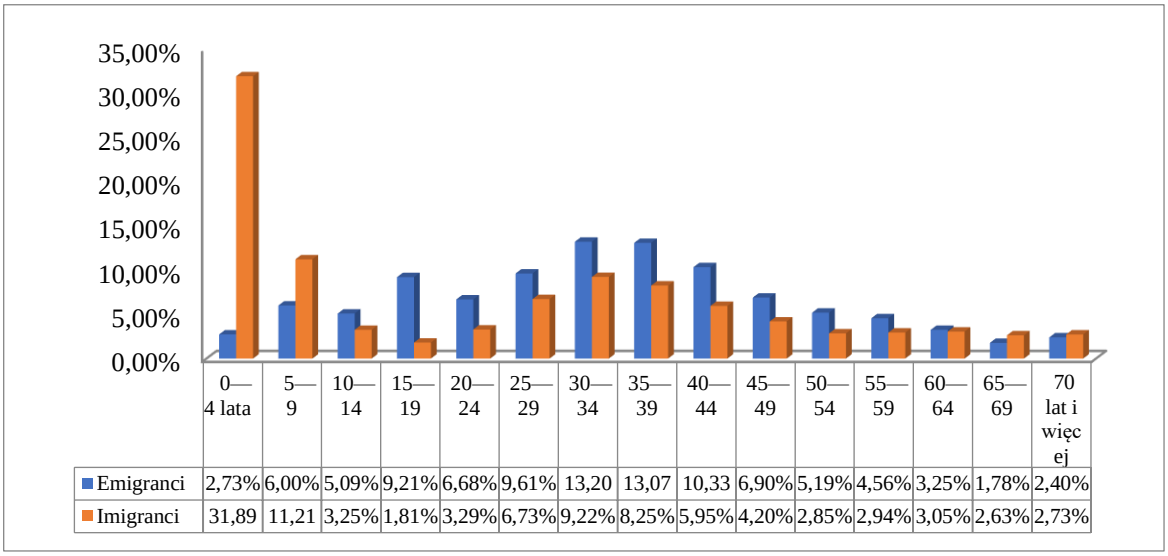
[47] Mediana wieku populacji w 1990 r., 2018 r. i prognoza na 2050 r. (Eurostat) https://forsal.pl/artykuly/1438350,mediana-wieku-populacji-ue-eurostat-prognozy-2050-polska-demografia.html (07.11.2019).

Polska	1,31	1,41	1,39	1,48	1,46

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Eurostat-u https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Total_fertility_rate,_1960%E2%80%932018_(live_births_per_ woman).png (07.11.2019)

Na jej podstawie (Tabela 16) możemy zaobserwować, że współczynnik dzietności w Polsce jest niższy niż w UE, co prowadzi do wniosku, że tempo starzenia się Polaków jest szybsze niż Europejczyków. Wprowadzenie przez Rząd RP świadczenia 500+ i innych programów socjalnych, dedykowanych dzieciom i rodzinom, miały odwrócić ten trend. Te działania, jak wykazują dane, okazały się nieskuteczne. Polskie społeczeństwo nadal starzeje się, dlatego należy pomyśleć o zahamowaniu wyjazdów personelu medycznego, aby zapewnić seniorom odpowiednie warunki. Na długości życia wpływa bowiem jakość opieki medycznej. Brak dofinansowania służby zdrowia, wyjazd z Polski kadry medycznej coraz bardziej utrudniony dostęp do specjalistów, brak środków na zastosowanie nowoczesnych technologii i metod leczenia przekłada się na skrócanie średniej długości życia. Wydaje się, że program naprawczy związany z dofinansowaniem służby zdrowia może być jednym z czynników, który zahamuje kurczenie się liczby ludności Polski (KAŁUŻA-KOPIAS 2013).

Analizując poniższy rysunek (Rys.10) dochodzimy do wniosku, że najwięcej emigrantów należy do grupy w przedziale wiekowym 30-39 lat, a najmniejszą grupę stanowią osoby powyższej 60-ego roku życia. Co ciekawe, w 2018 r. we wszystkich grupach wiekowych większa jest liczba wyjeżdżających niż przybywających do Polski. Wyjątek stanowią dzieci w przedziale wieku 0-4 lat. Jest to związane z powrotami z migracji młodych Polaków, którzy wracają do kraju z dziećmi urodzonymi na obczyźnie.



	0—4 lata	5—9	10—14	15—19	20—24	25—29	30—34	35—39	40—44	45—49	50—54	55—59	60—64	65—69	70 lat i więcej
Emigranci	2,73%	6,00%	5,09%	9,21%	6,68%	9,61%	13,20	13,07	10,33	6,90%	5,19%	4,56%	3,25%	1,78%	2,40%
Imigranci	31,89	11,21	3,25%	1,81%	3,29%	6,73%	9,22%	8,25%	5,95%	4,20%	2,85%	2,94%	3,05%	2,63%	2,73%

Rys. 10. Migracje zagraniczne na pobyt stały według wieku migrantów w 2018 roku

*Źródło: o*pracowanie własne na podstawie danych GUS

Z dalszej analizy danych wynika, że osoby po 20 roku życia, z reguły po ukończeniu szkoły, zaczynają podejmować ważne decyzje życiowe, zwłaszcza związane z miejscem dalszego zamieszkania i pracy. Stąd widoczny trend wzrostowy emigracji osób w przedziale wiekowym od 20 do 39 roku życia.

Demograficzne skutki migracji ludności są szczególnie widoczne w ujęciu przestrzennym (w podziale na województwa). Województwa ekonomicznie silne, prężnie rozwijające się, posiadające silne centra (aglomeracje), przyciągające do siebie osoby z innych regionów kraju i świata odczuwają pozytywne skutki migracji. Posiadają one korzystną strukturę ludności i dodatnie saldo migracji. Na obszary, które walczą z problemami ekonomicznymi (wysoką stopą bezrobocia i niskim wskaźnikiem zatrudnienia), na których występuje niska jakość życia, migracje wpływają negatywnie, gdyż powodują odpływy osób. Należy pamiętać o tym, że na intensywność emigracji i imigracji wpływają doświadczenia migracyjne ludności zamieszkującej dany region (KAŁUŻA-KOPIAS 2013).

Konsekwencje emigracji, zwłaszcza mikrospołeczne, są związane z oczekiwaniami migrantów w okresie poprzedzającym wyjazd (również związane z nieuświadomionymi lub niezamierzonymi efektami tego zjawiska). Z badań przeprowadzonych przez Jaźwińską i Okólskiego wynika, że na początku XXI wieku w Polsce około 90% wszystkich emigracji miało charakter zarobkowy. Wyjazdy miały na celu poprawę warunków materialnych migrantów i ich rodzin. Przed rokiem 1990 charakterystyczne dla migracji były wysokie koszty wyjazdu, na który zapożyczano się u rodziny, znajomych i których zwrot musiał być wkalkulowany w wysokość dochodu netto z pracy za granicą (JAŹWIŃSKA I IN. 1997). Po roku 2004 koszty tych wyjazdów spadły, ze względu, m.in. na rozwój nowych technologii, niższe koszty podróży (np. tanie linie lotnicze), brak formalności paszportowo-wizowych i pozwoleń na pracę. Wyjazdy emigracyjne stają się, więc nie tylko coraz tańsze, ale również mniej ryzykowne i lepiej zorganizowane dzięki łatwiejszemu dostępowi do informacji poprzez sieć wirtualną i różnego rodzaju portale społecznościowe, możliwości aplikowania on-line, wideokonferencje, możliwości rezerwacji podróży i noclegów. Dzięki wejściu do UE wyjeżdżający mają możliwość swobodnego przemieszczaniu się w krajach UE bez paszportów, wiz, pozwoleń na pracę. Jest to czynnik zachęcający do dalszych wyjazdów, a migracje powrotne pozwalają na

wniesienie do społeczeństwa lokalnego elementu nowoczesności i otwartości (KOWALEWSKA I IN. 2018).

Skutkiem dążenia do poprawy warunków materialno-bytowych osoby migrującej i jej rodziny jest transferowanie środków do kraju w celu ich późniejszego skonsumowania (zakup/remont mieszkania lub domu, zakup: samochodu, nowych technologii czy wyposażenia gospodarstwa domowego). Ze względu na przeznaczenie znaczącej części dochodów na bieżące wydatki w kraju emigracji, podniesienie standardu życia jest tymczasowe. W celu jego utrzymania zarabiający za granicą podejmują decyzję zmiany emigracji z krótko- na długookresową, bądź na stałe, ewentualnie decyduje się na regularne jej powtarzanie. Skutki pozytywne migracji dla gospodarstw domowych są powiązane ze wzrostem poziomu życia w Polsce. Natomiast negatywne konsekwencje wyjazdów dotyczą życia rodzinnego, m.in. jest to rozłąka z rodziną i związana z tym nie tylko tęsknota za najbliższymi, ale występujące często konflikty w sprawach związanych z wychowaniem dzieci czy konflikty małżeńskie, prowadzące często do rozwodów. Ubocznym skutkiem wyjazdów, z poziomu migranta i jego rodziny, jest rozwój starych i tworzenie nowych sieci migracyjnych, które częściej mają charakter nieformalny niż formalny. Ich wykorzystanie umożliwia szybszą adaptację do nowej sytuacji i miejsca. Dodatkowo konsekwencją migracji jest ruch między peryferiami gospodarczymi i kulturowymi Polski i krajów docelowych wyjazdów. Przekonanie o „zbawiennych" (na poziomie jednostki czy gospodarstwa domowego) skutkach ekonomicznych wyjazdów zarobkowych ma duże znaczenie dla kształtowania się skłonności do migracji (JAŹWIŃSKA I IN. 1997).

Rozdział IV
Uwarunkowania emigracji pielęgniarek w Polsce

Wprowadzenie

W raporcie GUS *Statystyka zdrowia i ochrony zdrowia,* zgodnie z Ustawą z 2011 o zawodach pielęgniarki i położnej[48], zdefiniowano pielęgniarkę (GUS 2019b) jako osobę, która dysponuje prawem wykonania zawodu potwierdzonym przez właściwą okręgową radę pielęgniarek i położnych, jeśli spełnia następujące warunki: posiada świadectwo lub dyplom ukończenia polskiej szkoły pielęgniarskiej[49], posiada pełną zdolność do czynności prawnych, stan zdrowia pozwala jej na wykonywanie zawodu pielęgniarki oraz wykazuje się nienaganną postawę etyczną.

W definicji podanej przez Naczelną Izbę Pielęgniarek i Położnych (*Raport naczelnej rady pielęgniarek i położnych…,* 2017) podkreślono, że pielęgniarka zarówno udziela świadczeń zdrowotnych jak i zajmuje się osobami wymagającymi opieki pielęgniarskiej. Zwrócono w niej uwagę na fakt, iż beneficjentami są nie tylko osoby chore i niesamodzielne (dzieci, młodzież, starsze, upośledzone), ale również zdrowe (ale potencjalnie zagrożone).

W raporcie *Statystyka zdrowia i ochrony zdrowia* (GUS 2019b) szczegółowo zostało opisane to, na czym polega wykonywanie zawodu pielęgniarki - na udzielaniu świadczeń zdrowotnych w szerokim spectrum. Świadczenia te są związane nie tylko z pielęgnacją, diagnostyką, zapobieganiem, ale również leczeniem, rehabilitacją, a także promocją zdrowia. Pielęgniarkami są nie tylko osoby pracujące w szpitalach i placówkach służby zdrowia, ale również zatrudnione w żłobkach i klubach dziecięcych, w domach pomocy społecznej, ale także na stanowiskach kierowniczych (menadżerowie), jak również osoby nauczające zawodu pielęgniarki i zaangażowane w działalność naukowo-dydaktyczną.

Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych wymienia szczegółowo obowiązki pielęgniarki (*Raport naczelnej rady pielęgniarek i położnych…,* 2017). Są to:

– planowanie, sprawowanie i ocenianie opieki pielęgniarskiej nad pacjentami,

[48] Ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz. U. 2011 r. Nr 174 poz. 1039) (06-06-2020).

[49] bądź w przypadku uzyskanego świadectwo lub dyplom w innym państwie niż państwo członkowskie Unii Europejskiej, jeśli zostało ono uznane w Rzeczypospolitej Polskiej za równorzędne ze świadectwem ukończenia szkoły pielęgniarskiej lub dyplomem, zgodnie z odrębnymi przepisami oraz że spełnia minimalne wymogi kształcenia określone w przepisach prawa Unii Europejskiej.

– koordynowanie opieki nad pacjentami w konsultacji z innymi specjalistami ochrony zdrowia i członkami zespołów terapeutycznych,
– opracowywanie i wdrażanie planów opieki obejmującej leczenie fizyczne, społeczne i psychologiczne pacjentów,
– planowanie i zapewnianie opieki osobistej, leczenia i terapii,
– informowanie o zakresie profilaktyki, leczenia i opieki,
– nauczanie, prowadzenie badań w zakresie praktyk i procedur pielęgniarskich.

Praca pielęgniarki ma szczególny charakter. Od osób pracujących w zawodzie wymaga się, by były silne psychicznie, fizycznie i odporne na stres. Jest to konieczne, żeby poradzić sobie w różnych, często niełatwych sytuacjach, związanych z chorobą czy śmiercią pacjenta. Praca pielęgniarki jest stresująca, wymagająca ciągłej dyspozycyjności i odpowiedzialności za życie i zdrowie innych. Stresująca jest również świadomość ryzyka zakażenia, ale także obsługa skomplikowanego sprzętu medycznego. Obciążeniem fizycznym jest praca z pacjentem chorym, powypadkowym czy niepełnosprawnym, który wymaga pomocy, podnoszenia, dźwigania, przewijania itp., ponieważ często brak jest urządzeń pomocniczych (np. dźwigów do podnoszenia). Uciążliwością w pracy pielęgniarek jest również zbyt duża liczba pacjentów przypadająca na jedną pielęgniarkę oraz praca na zmiany. Praca w takim systemie, zwłaszcza w godzinach nocnych, jest czynnikiem, który może przyczynić się do wystąpienia wielu chorób, również nowotworowych (20-60%). Z badań wynika, że aż 70% pracowników zmianowych cierpi na różne dolegliwości, w wyniku których nie jest w stanie dopracować do emerytury (*Raport naczelnej rady pielęgniarek i położnych…,* 2017)[50].

Pielęgniarka może wykonywać zawód w ramach: umowy o pracę, stosunku służbowego, na podstawie umowy cywilnoprawnej, wolontariatu lub praktyk zawodowych. W ramach działalności leczniczej pielęgniarki mogą prowadzić: indywidualną praktykę, indywidualną specjalistyczną praktykę, indywidualną praktykę lub indywidualną specjalistyczną praktykę wyłącznie w miejscu wezwania, indywidualną praktykę pielęgniarki wyłącznie w zakładzie leczniczym na podstawie umowy z podmiotem leczniczym prowadzącym ten zakład, grupową praktykę pielęgniarki w formie spółki cywilnej, jawnej albo partnerskiej lub indywidualną specjalistyczną praktykę pielęgniarki wyłącznie w zakładzie leczniczym na podstawie umowy

[50] Z raportu badań europejskiego projektu NEXT, w: Raport Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych Zabezpieczenie Społeczeństwa Polskiego W Świadczenia Pielęgniarek i Położnych, Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych, Warszawa, marzec 2017 r, s. 9.

z podmiotem leczniczym prowadzącym ten zakład. Jak podaje Krajowa Rada Pielęgniarek i Położnych liczba pielęgniarek pracujących w systemie służby zdrowia w Polsce jest za niska, a mimo to trudna sytuacja ekonomiczna szpitali powoduje zmniejszenie liczby etatów (*Raport naczelnej rady pielęgniarek i położnych…,* 2017).

W niniejszym rozdziale została scharakteryzowana populacja pielęgniarek i przedstawiona ich sytuacja finansowa. Przeanalizowane zostały czynniki skłaniające pielęgniarki do podjęcia decyzji o emigracji oraz skutki tych wyjazdów.

4.1. Makroekonomiczne aspekty wpływu procesów migracyjnych na kształtowanie się podażowej strony rynku pracy

Podaż pracy jest jedną z najważniejszych kategorii ekonomicznych rynku pracy. Przyjmuje się, że jej rozmiar determinuje wielkość produkcji w długim okresie czasu (KWIATKOWSKI, KUCHARSKI 2018), a tym samym oddziałuje (w dłuższej perspektywie) na wzrost gospodarczy. Wprawdzie współczesne teorie wzrostu gospodarczego podkreślają rolę nowoczesnych czynników wzrostu, takich jak innowacyjność i kapitał społeczny, nie umniejsza to jednak znaczenia klasycznych czynników, czyli zasobów: kapitału rzeczowego, ziemi i pracy.

W związku z rosnącym w Polsce wskaźnikiem obciążenia demograficznego, ważna jest się dobra znajomość wielkości podaży pracy, gdyż wpływa ona na relacje miedzy osobami pracującymi lub gotowymi podjąć pracę (aktywnymi zawodowo) i niepracującymi (biernymi zawodowo). W procesie produkcji uczestniczą jedynie osoby aktywne zawodowo, natomiast w procesie konsumpcji produkcji grupa ta powiększa się o osoby bierne zawodowo. Niekorzystna relacja między liczbą osób aktywnych i biernych zawodowo może wywoływać napięcia przy uzgadnianiu budżetu państwa lub funduszu ubezpieczeń społecznych.

Model rynku pracy jest koncepcją teoretyczną wyjaśniającą wpływ przepływu siły roboczej na sytuację na rynku pracy. Wielkość popytu i podaży na pracę jest powiązana z poziomem płac realnych. Popyt na pracę jest tym wyższy, im niższe są oferowane płace, natomiast podaż pracy jest tym większa im wyższa jest dostępna płaca. Równowagę na rynku daje poziom płacy, przy którym popyt na pracę i podaż pracy się zrównują. Rynek pracy dąży do równowagi przy pełnej informacji o miejscach pracy, płacach i zasobach pracy oraz doskonałej mobilności zasobów pracy (JOŃCZY, KUBICIEL 2010).

W związku z powyższym, jeśli na rynku zagranicznym płace będą wyższe niż te oferowane na rynku krajowym, to nastąpi podjęcie decyzji o migracji zarobkowej. Konsekwencją tego zjawiska będzie utrata części krajowych zasobów pracy, a co za tym idzie ograniczenia w podaży pracy. Z drugiej strony nastąpi transfer środków zarobionych za granicą, co pobudzi popyt na towary i usługi w kraju macierzystym i przy danym poziomie płac spowoduje wzrost popytu na pracę.

4.2. Charakterystyka populacji pielęgniarek w Polsce

Zawód pielęgniarek jest w Polsce jednym z najbardziej sfeminizowanych zawodów medycznych. W roku 2018 około 98% osób pracujących w zawodzie pielęgniarki to kobiety (Tabeli 17). Liczba mężczyzn wchodzących do zawodu z roku na rok wzrasta, jednak nie przekracza ona 3% ogółu.

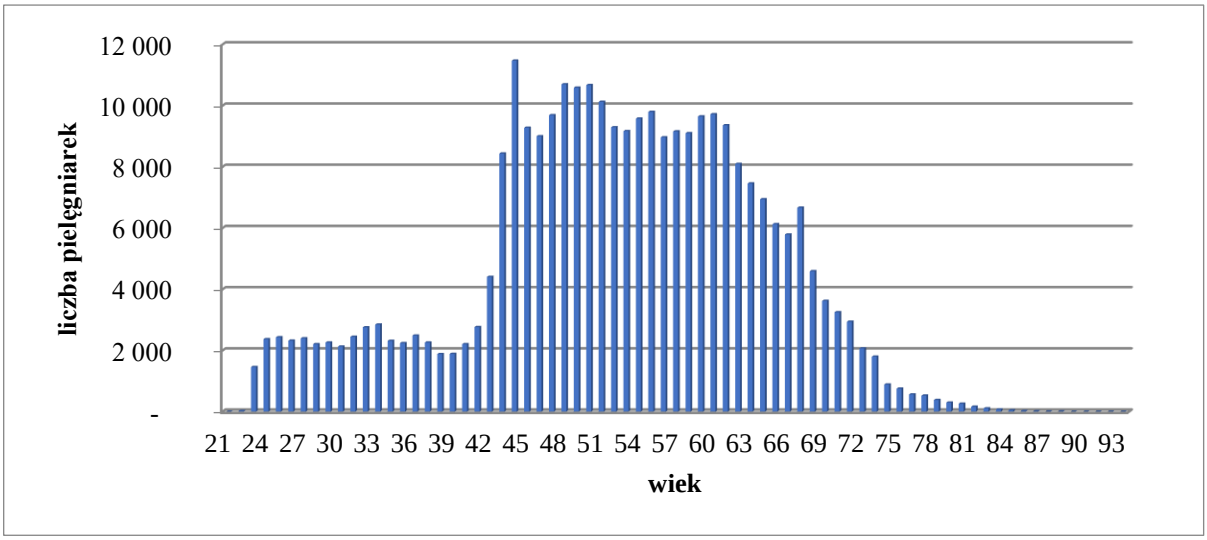
Tabela 17

Liczba pielęgniarek wg płci i średni wiek pielęgniarki w Polsce

Stan na	Liczba pielęgniarek		SUMA	Średnia wieku pielęgniarek
	K	M		
31-12-2018	288 774	6 707	295 481	52,03
31-12-2017	285 542	6 248	291 790	51,43
31-12-2016	282 547	5 848	288 395	50,79
31-12-2015	279 861	5 515	285 376	50,13
31-12-2014	277 334	5 188	282 522	48,43
31-12-2013	275 075	4 964	280 039	48,69
31-12-2012	273 666	4 830	278 496	46,94
31-12-2011	270 781	4 494	275 275	46,05
31-12-2010	269 503	4 678	274 181	45,28
31-12-2009	266 655	4 569	271 224	44,48
31-12-2008	263 259	4 756	268 015	44,19

Źródło: opracowanie własne na podstawie https://nipip.pl/liczba-pielegniarek-poloznych- zarejestrowanych-zatrudnionych/ (07.07.2020)

Analizując dane z Tabeli 17 można zaobserwować zmianę średniego wieku pielęgniarki w latach 2008-2018. W roku 2008 wynosił on ponad 44, a w 2018 roku - 52 lata, co świadczy o starzeniu się tej grupy zawodowej. Ten fakt potwierdzają również dane zamieszczone na Rys. 11 (liczba pielęgniarek wg przedziałów wiekowych na podstawie daty urodzenia) oraz raporty GUS z roku 2016 (GUS 2017a) i 2018 (GUS 2018c). Zwrócono w nich uwagę na ten niepokojący wzrost i na potrzebę zmiany struktury wieku polskich pielęgniarek.



Rys. 11. Liczba pielęgniarek w Polsce wg przedziałów wiekowych na podstawie daty urodzenia (stan na 2018-12-31)

Źródło: opracowanie własne na podstawie https://nipip.pl/liczba-pielegniarek-poloznych-wg-przedzialow-wiekowych-podstawie -daty-urodzenia/ (06.06.2020)

Okazuje się, że w Polsce najmniej liczna jest grupa młodych pielęgniarek, natomiast najwięcej jest ich w przedziale wieku 45-54 lata. W zawodzie pracują osoby, które powinny być już na emeryturze, czyli po 60 roku życia. W 2018 roku najstarsza pracująca pielęgniarka miała 93 lata (Rys. 11). Decyzja o dalszej pracy po uzyskaniu prawa do świadczeń emerytalnych może być związana przede wszystkim z niskim poziomem emerytur, który jest skutkiem niskiego poziomu płac tej grupy zawodowej. Nastąpił natomiast wzrost liczby pielęgniarek w grupie wiekowej 55-64 lata oraz wśród osób w wieku 65+. Niepokojące jest to, że pielęgniarki najstarsze (w wieku 65+) stanowią aż 13% osób uprawnionych do wykonywania zawodu. Natomiast pielęgniarek poniżej 35 roku życia czynnych zawodowo jest jedynie 9,7%. W związku ze starzeniem się społeczeństwa konieczne staje się zapewnienie odpowiedniej liczby pielęgniarek, które zagwarantują zastępowalność pokoleń i pozwolą zaspokoić zapotrzebowanie na usługi pielęgniarskie.

Wiąże się to z koniecznością kształcenia w tym kierunku odpowiedniej liczby osób młodych, które zastąpią te, które są w wieku emerytalnym. W związku z powyższym należy wspierać rozwój zawodowy osób już pracujących, aby wyeliminować ich emigrację zagraniczną i/lub do innych profesji.

Istotnym czynnikiem związanym z jakością opieki zdrowotnej są kwalifikacje kadry medycznej. W przypadku pielęgniarek miernikiem poziomu kwalifikacji jest odsetek osób z wyższym wykształceniem (Tabela 18). W roku 2018 można było zaobserwować wzrost odsetka pielęgniarek z tytułem magistra i licencjata i spadek osób ze średnim wykształceniem medycznym (GUS 2017a), (GUS 2019b).

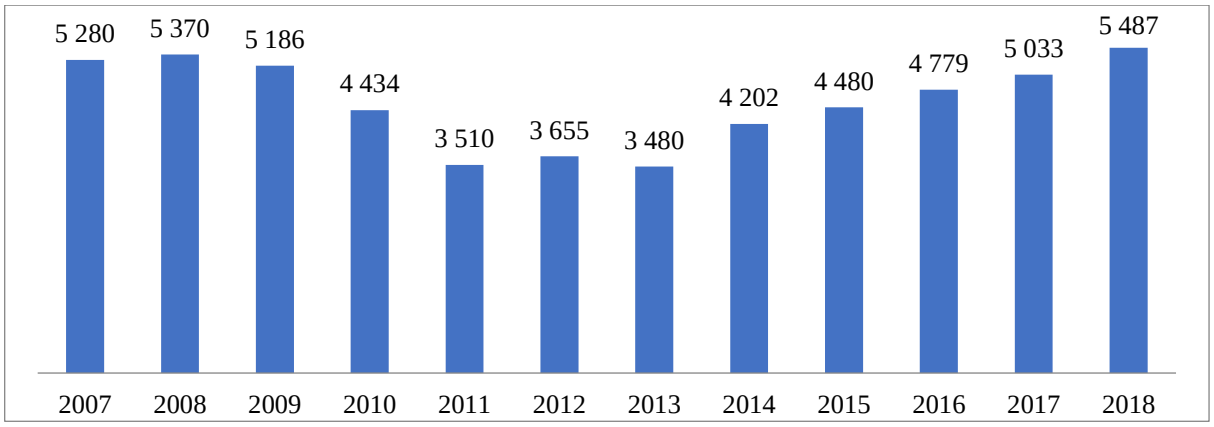
Tabela 18

Liczba pielęgniarek w Polsce posiadających określone stopnie wykształcenia

Dane na koniec:	**średnie medyczne**	**wyższe zawodowe - licencjat**	**wyższe – magister**	**Razem**
2018	219 217	50 077	26 143	295 437
2017	224 106	45 175	22 510	291 791
2016	228 192	41 049	19 154	288 395
2015	231 448	36 863	17 065	285 376
2014	234 363	32 755	15 404	282 522
2013	237 555	28 711	13 773	280 039

Źródło: opracowanie własne na podstawie https://nipip.pl/wyksztalcenie-pielegniarek/ (06.06.2020)

Osoby nieposiadające wyższego wykształcenia (starsze pielęgniarki, które wchodząc do zawodu nie miały wymogu ukończenia studiów wyższych), aby otrzymać prawo wykonywania zawodu uzupełniały je lub przechodziły na emeryturę. Wszystkie nowe pielęgniarki wchodzące do zawodu, od chwili wejścia w struktury UE, musiały posiadać wyższe wykształcenie, aby otrzymać prawo wykonywania zawodu. Jeżeli jednak porównamy liczbę osób, które wchodzą do zawodu (Rys. 12) w stosunku do liczby pielęgniarek ogółem to okazuje się, że wprawdzie iloraz ten wzrasta, ale nie przekracza 2% (w roku 2018 wynosił 1,86%, podczas gdy w roku 2013 - 1,24%).

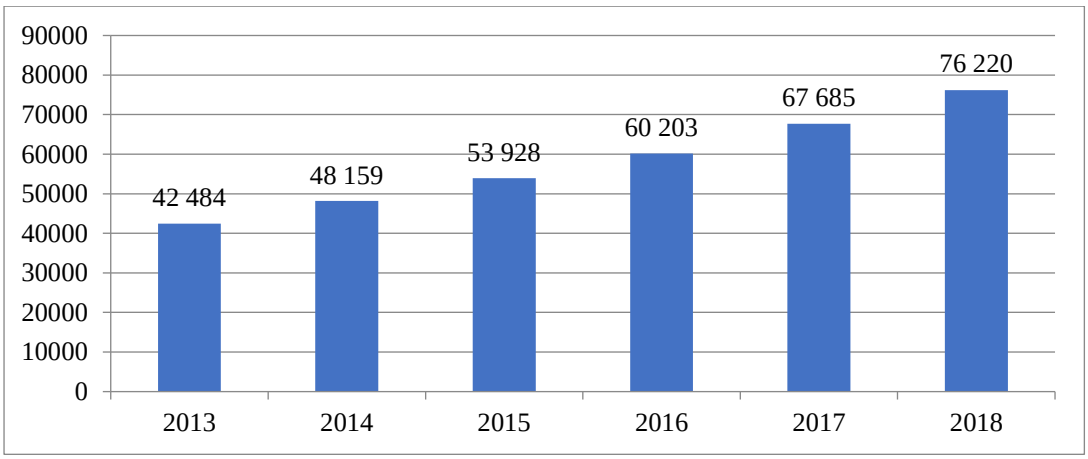


Rys. 12. Liczba osób, które uzyskały prawo wykonywania zawodu pielęgniarki w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie https://nipip.pl/liczba-osob-ktore-uzyskaly-prawo-wykonywania-zawodu/ (06.06.2020)

Wzrost liczby osób, które uzyskały prawo wykonywania zawodu jest tendencją pożądaną. Jednak, aby zapewnić zastępowalność pokoleń, wzrost ten powinien być wyższy, tak aby liczba pielęgniarek wchodzących do zawodu była większa niż przechodzących na emeryturę. Tylko wtedy można zapewnić odpowiednią liczbę personelu w służbie zdrowia i zwiększyć liczby pielęgniarek przypadających na 1 tys. mieszkańców.

Skutkiem decyzji o dalszym podnoszeniu kwalifikacji podejmowanej przez pielęgniarki ze średnim wykształceniem jest wchodzenia do zawodu pielęgniarek z wyższym wykształceniem (po studiach licencjackich i magisterskich). Trend ten obrazuje poniższy rysunek (Rys. 13).



Rys. 13. Liczba pielęgniarek w Polsce posiadających wykształcenie wyższe

Źródło: opracowanie własne na podstawie https://nipip.pl/wyksztalcenie-pielegniarek/ (06-06-2020)

W latach 2013-2018 liczba pielęgniarek posiadających wykształcenie wyższe zwiększyła się prawie dwukrotnie. W roku 2013 wynosiła ona 42 484 osób, podczas gdy w roku 2018 osiągnęła poziom 76 220 osób. Dzięki zdobytym dyplomom uczelni wyższych polskie pielęgniarki mają możliwość wykonywania zawodu nie tylko w kraju, ale również na terenie całej Unii Europejskiej. Zdobyte w pracy i na studiach kwalifikacje i umiejętności sprawiają, że są one poszukiwane na rynku pracy nie tylko w Polsce, ale również w krajach wysokorozwiniętych, tj. w Wielkiej Brytanii, w Niemczech, w Holandii i w Irlandii. Kraje te zgłaszają deficyt personelu medycznego i oferują atrakcyjne warunki pracy i płacy, które jako typowe *czynniki pull*, przyciągają personel medyczny do wyjazdu do konkretnego kraju. W związku z tym nie dziwi fakt, że młode pielęgniarki decydują się na emigrację zarobkową. Jednak ich wyjazdy do innych państw powiększają niedobór kadry średniego personelu medycznego na krajowym rynku pracy. Jest to istotne, ponieważ Polska ma najniższy w Europie wskaźnik pielęgniarek przypadający na 1 tys. mieszkańców. Według Raportu Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych z marca 2017 roku (*Raport naczelnej rady pielęgniarek i położnych…,* 2017) i zawartych w nim danych *OECD Health Data 2016* dla Polski wskaźnik ten, wyniósł 5,24, podczas gdy w tym samym okresie dla Szwajcarii osiągnął wartość – 17,5, Danii – 15,5, Norwegii – 16,9, Niemiec – 13,1, Szwecji – 11,1, Wielkiej Brytanii – 7,9 i Czech – 8. Oznacza to, że w Polsce liczba pielęgniarek powinna dążyć do osiągnięcia średniego wskaźnika OECD, który wynosi 9,4, zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, że społeczeństwo polskie starzeje się i wkrótce zwiększy się zapotrzebowanie na usługi medyczne.

Problem niedoboru kadry pielęgniarskiej podkreśla dynamika liczby absolwentów kierunku pielęgniarstwa[51]. Po roku 2004, a zwłaszcza w latach 2005-2011, można było zaobserwować znaczny wzrost liczby absolwentów na tym kierunku. Wynikało to z wejścia w struktury UE i z wymogu posiadania dyplomu uczelni wyższej, minimum trzyletnich studiów licencjackich, jako potwierdzenia kwalifikacji zawodowych na terytorium Unii. Pielęgniarki mające ukończone szkoły średnie pielęgniarskie, by sprostać wymogom, mogły potwierdzić swoje kwalifikacje i uzyskać dyplomy również na studiach zawodowych, tzw. pomostowych[52]. Były one krótsze niż licencjackie. Duży wzrost

[51] Dane GUS – formularz S-10.

[52] Studia uzupełniające na kierunku Pielęgniarstwo kierowane były do osób już pracujących w zawodzie, ale posiadających tylko wykształcenie średnie. Warunkiem podjęcia nauki na studiach pomostowych było posiadania prawa wykonywania zawodu lub ograniczonego prawa wykonywania zawodu. Absolwenci otrzymywali tytuł licencjata i dyplom pielęgniarski uznawany w krajach Unii Europejskiej. Studia trwały w zależności od typu ukończonej szkoły średniej od 2 do 3 semestrów. Studenci studiów pomostowych

absolwentów na kierunku pielęgniarstwo, po wejściu Polski do EU, mógł być również związany z podwójnym ujmowaniem absolwenta w statystykach. Osoba, która uzyskała tytuł licencjata i następnie podjęła studia na drugim stopniu, aby uzyskać tytuł magistra, była liczona dwukrotnie (w różnych latach). Lata 2012-2016 charakteryzowały się dużym spadkiem (z małymi wahaniami) liczby absolwentów kierunku pielęgniarstwo. Zwłaszcza spektakularny, bo prawie dwukrotny, był spadek liczby absolwentów w roku 2016. Dotyczył on studentów studiów zaocznych, zwłaszcza pomostowych, co może świadczyć o nasyceniu tego segmentu odbiorców.

Dodatkowo poziom płac poniżej średniej krajowej i wysokie obciążenie fizyczne i psychiczne nie zachęcały ludzi młodych do rozpoczęcia kariery w tym zawodzie. W latach 2017-2018 liczba absolwentów pielęgniarstwa zaczęła nieznacznie wzrastać (GUS 2017a), (GUS 2019b).

W Tabeli 19. przedstawiono dane statystyczne[53] na temat pracowników medycznych zatrudnionych w placówkach opieki zdrowotnej w latach 2010-2018. Dane dotyczą pielęgniarek posiadających prawo wykonywania zawodu, pracujących bezpośrednio z pacjentem i liczby pielęgniarek przypadających na 10 000 osób.

Tabela 19

Liczba pielęgniarek w Polsce posiadających prawo wykonywania i pracujących z pacjentem oraz przypadająca na 1 000 mieszkańców w Polsce w latach 2010-2018

Wyszczególnienie	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Pielęgniarki posiadające prawo wykonywania zawodu [osoba]	282 420	282 483	285 339	279 979	282 472	285 431	288 446	291 864	295 464
Pielęgniarki pracujące bezpośrednio z pacjentem [osoba]	184 748	186 566	211 628	200 587	199 188	197 381	195 838	193 700	192 964
Pielęgniarki pracujące bezpośrednio z pacjentem na 10 tys. ludności [osoba]	47,9	48,4	54,9	52,1	51,7	51,4	51,0	50,4	50,2

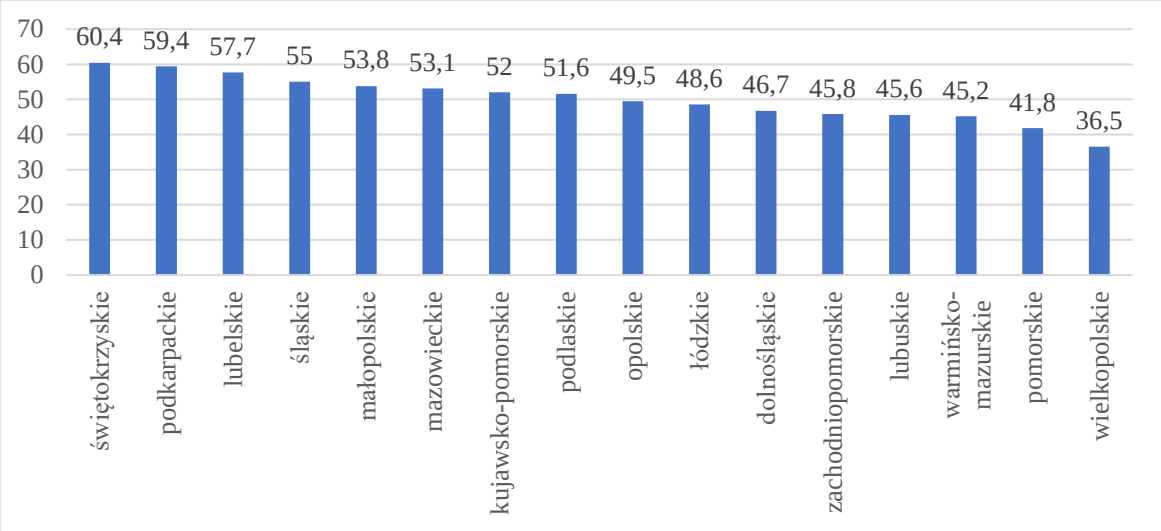
uzyskali zaliczenie części zajęć praktycznych i praktyk zawodowych po dostarczeniu udokumentowania okresów zatrudnienia w zakładach opieki zdrowotnej oraz poświadczeniu ukończenia doskonalenia zawodowego (specjalizacja i kursy kwalifikacyjne). Limit zwolnienia z odbywania praktyk nie mógł przekraczać 50 procent ogółu praktyk.

[53] http://swaid.stat.gov.pl/ZdrowieOchronaZdrowia_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_ZDR_5.aspx (20.06.2020).

Źródło: opracowanie własne na podstawie http://swaid.stat.gov.pl/ZdrowieOchronaZdrowia_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_ZDR_ 5.aspx (20.06.2020)

Jak wynika z powyższych danych, tendencje spadkowe liczby pielęgniarek posiadających prawo wykonywania zawodu zostały zahamowane i od 2014 roku liczba pielęgniarek posiadających to prawo wzrasta. Niestety, ilość pielęgniarek pracujących bezpośrednio z pacjentami maleje, tak jak liczba pielęgniarek przypadająca na 10 tys. mieszkańców. Największą liczbę pielęgniarek (na 10 000 mieszkańców) odnotowano w roku 2012 i wynosiła ona 54,9, ale potem nastąpił spadek i obserwowano od tego momentu już tylko tendencję malejącą. Jest to negatywny trend, gdyż wskazuje na coraz większe braki kadrowe wśród pielęgniarek.

Dostępność kadry medycznej, w tym pielęgniarek, jest zależna od wielu czynników, np. zapotrzebowania zgłaszanego przez mieszkańców czy też rozmieszczenia terytorialnego personelu medycznego, który pracuje bezpośrednio z pacjentem. Różnice w rozmieszczeniu przestrzennym między województwami są znaczne (Rys. 14).



Rys. 14. Pielęgniarki pracujące bezpośrednio z pacjentem na 10 tys. ludności wg województw w 2018 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie http://swaid.stat.gov.pl/ZdrowieOchronaZdrowia_dashboards/Raporty_redefiniowane/RAP_DBD_ZDR_5.aspx

W roku 2018, najmniej pielęgniarek pracujących bezpośrednio z pacjentem na 10 tys. mieszkańców, odnotowano w województwie wielkopolskim (36,5), pomorskim (41,8) i warmińsko-mazurskim (45,2). Najwyższy wskaźnik uzyskały województwa: lubelskie (57,7), podkarpackie (59,4) i świętokrzyskie (60,4).

4.3. Sytuacja materialna pielęgniarek

W celu przeanalizowania sytuacji finansowej pielęgniarek należałoby porównać ich wynagrodzenie z przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem brutto w kraju i w grupie zawodów medycznych. Jednym z utrudnień jest brak cykliczności publikowania danych szczegółowych na temat pielęgniarek i ich płac. Pomimo tego, że każdego roku Urząd Statystyczny zamieszcza informacje na temat wynagrodzeń, brak jest w nich wyszczególnienia wysokości płac pielęgniarek. Ostatnie informacje odnośne poziomu płac tej grup zawodowej opublikowane zostały przy danych statystycznych dotyczących struktury wynagrodzeń wg zawodów w roku 2017 i 2020. Dotyczyły one, zatem danych za rok 2016 i 2018.

Przeciętne wynagrodzenie brutto w Polsce w październiku 2016 roku wynosiło 4 346, 76 zł (GUS 2017b), a w 2018 roku 5003,78 zł (GUS 2020c). Jeśli przyjmie się je jako bazę (100%) to można porównać z nim przeciętne wynagrodzenie brutto pielęgniarek i innych pracowników zatrudnionych w grupach zawodów wskazanych przez GUS, gdzie wyróżniono 9 grup zawodów (GUS 2017b):

1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy,
2. Specjaliści;
3. Technicy i inny średni personel;
4. Pracownicy biurowi;
5. Pracownicy usług i sprzedawcy;
6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy;
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy;
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń;
9. Pracownicy wykonujący prace proste.

Pielęgniarki należą do grupy drugiej Specjaliści i podgrupy Specjaliści z zakresu zdrowia, dlatego ich sytuację należy rozpatrywać na tle przeciętnego wynagrodzenia ogółem i w grupie specjalistów, do której są przypisane. W Tabeli 20 zestawiono przeciętne wynagrodzenie pielęgniarek w roku 2016 i 2018 na tle innych grup zawodów, a także na tle płac wybranych specjalistów z zakresu zdrowia.

Tabela 20

Przeciętne wynagrodzenie brutto pracowników zatrudnionych
według grup zawodów w Polsce w 2016 i 2018 roku

Wyszczególnienie			Ogółem 2016	Ogółem 2018
0	Ogółem	A	4346,76	5003,78
		B	100	100
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy -	A	8790,66	9597,49
		B	202,20	191,80
2	Specjaliści	A	5342,99	6093,43
		B	122,90	121,80
2.1	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	A	5827,44	6581,86
		B	134,1	131,50
2.2	Specjaliści do spraw zdrowia, w tym:	A	4753,53	6024,46
		B	109,40	120,40
2.2.1	**Lekarze**	A	**7286,36**	**9910,12**
		B	**167,60**	**198,10**
2.2.2	**Pielęgniarki**	**A**	**4121,40**	**5327,64**
		B	**94,80**	**106,50**
2.2.3	**Położne**	A	**4142,36**	**5380,41**
		B	**95,30**	**107,50**
2.2.4	**Specjaliści do spraw ratownictwa medycznego**	A	**4022,42**	**4987,78**
		B	**92,50**	**99,70**
2.2.5	**Lekarze weterynarii**	A	**4772,24**	**5663,52**
		B	**109,80**	**113,20**
2.2.6	**Lekarze dentyści**	A	**4224,45**	**5497,13**
		B	**97,20**	**109,90**
2.2.7	**Diagności laboratoryjni**	A	**4943,06**	**5528,71**
		B	**113,70**	**110,50**
2.2.8	**Farmaceuci**	A	**5035,65**	**5723,06**
		B	**115,80**	**114,40**
2.2.9	**Inni specjaliści ochrony zdrowia**	A	**4084,10**	**4513,99**
		B	**94,00**	**90,20**
3	Technicy i inny średni personel	A	4410,80	4950,88
		B	101,50	98,90

4	Pracownicy biurowi	A	3525,59	4051,57
		B	81,10	81,00
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	A	2698,69	3129,77
		B	62,10	62,50
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	A	2959,55	3400,07
		B	68,10	68,00
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	A	3427,23	4143,95
		B	78,8	82,80
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	A	3519,14	4104,95
		B	81,00	82,00
9	Pracownicy wykonujący prace proste	A	2602,65	3002,43
		B	52,90	60,00

Uwagi: wyszczególnienie: A w zł, B w % w stosunku do wynagrodzenia ogółem

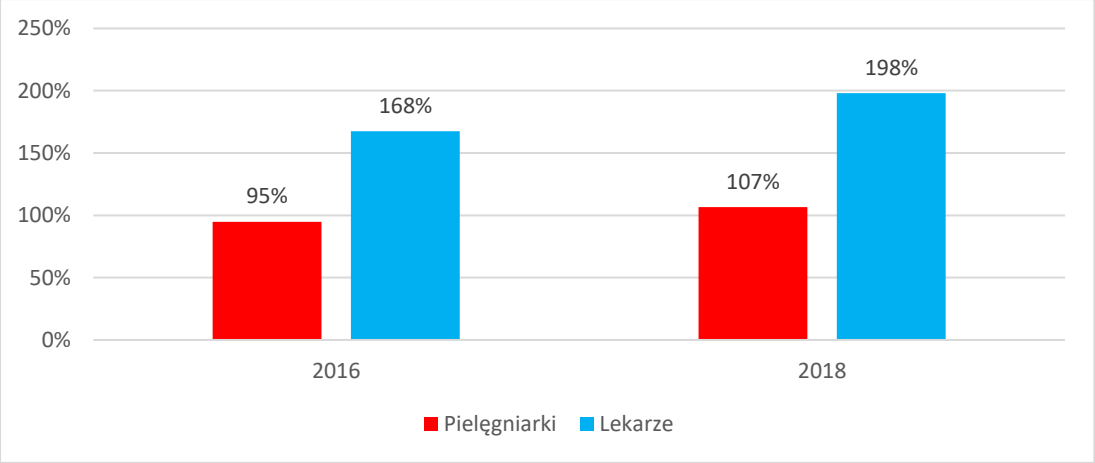
Źródło: opracowanie na podstawie danych GUS (GUS 2017b), (GUS 2020c)

Wynagrodzenie w grupie specjalistów, do której należą pielęgniarki, było wyższe od średniego wynagrodzenia w Polsce o 22,9% w 2016 r. i 21,80% w 2018 r. Grupa ta jest „pojemna" i niejednorodna ze względu na poziom otrzymywanego wynagrodzenia. Została w niej wyodrębniona grupa specjalistów do spraw zdrowia. W skład niej weszli, m.in.: lekarze, pielęgniarki, położne i ratownicy medyczni. Najniższe płace (wynagrodzenie brutto) otrzymywali specjaliści ratownictwa medycznego (w 2016 - 4022,42 zł, w 2018 - 4987,78 zł), pielęgniarki (w 2016 - 4121,40 zł, w 2018 – 5327,64 zł) oraz położne (w 2016 - 4142,36 zł, w 2018 – 5380,41 zł) (GUS 2017b), (GUS 2020c).

Choć wynagrodzenie specjalistów ds. zdrowia było wyższe niż przeciętne wynagrodzenie brutto pracowników w Polsce to wynagrodzenie pielęgniarek w 2016 roku było relatywnie niższe (zarówno od przeciętnego wynagrodzenia brutto w Polsce jak i od przeciętnego wynagrodzenia w grupie specjalistów ds. zdrowia). W 2018 roku sytuacja uległa poprawie, jednak wynagrodzenie pielęgniarek w grupie specjalistów ds. zdrowia było niższe od przeciętnego wynagrodzenia brutto w tej grupie.

W związku z powyższym warto odpowiedzieć na kilka pytań: czy możemy mówić o dyskryminacji płacowej pielęgniarek w porównaniu do innych zawodów medycznych, np. lekarzy i czy może być to czynnik wypychający do emigracji. Z drugiej strony warto się zastanowić na ile chęć emigracji wynika z lepszych płac za granicą oraz czy wyższe płace mogą w tym przypadku pełnić rolę czynnika przyciągającego do migracji.

Analizując dane przedstawione na Rys. 15 możemy zaobserwować, że faktycznie wynagrodzenie lekarzy jest prawie dwukrotnie wyższe niż pielęgniarek (w roku 2016 o 73%, a w roku 2018 o 91%) w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia ogółem w Polsce. Z jednej strony pielęgniarki, podobnie jak lekarze, muszą posiadać wyższe wykształcenie oraz często uzyskać specjalizację, w związku z tym mogłyby postrzegać tak duże różnice jako niesprawiedliwe. Z drugiej strony pojawia się pytanie: czy można oba te zawody porównywać? Oba są potrzebne, ich wykonywanie oparte powinno być raczej na komplementarności, a nie rywalizacji.



Rys. 15. Porównanie płac pielęgniarek i lekarzy (w %), w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w Polsce

Źródło: opracowanie na podstawie danych GUS (GUS 2017b), (GUS 2020c)

Prawie dwukrotna różnica wysokości wynagrodzenia lekarzy i pielęgniarek może być odbierana nie tylko jako dyskryminacja płacowa, ale również jako obniżenie prestiżu zawodu pielęgniarki (pielęgniarza) względem zawodu lekarza (zawód lekarza postrzegany jako „ważniejszy", dlatego lepiej wynagradzany). Zapobiegać dyskryminacji można jedynie wprowadzając nowe zasady wynagrodzeń. Od dnia 1 lipca 2022 r zmienił się sposób ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, w tym również pielęgniarek[54]. Wprowadzono nowe współczynniki pracy. W Tabeli 21 podane zostały nowe, obowiązujące współczynniki (wynikające z ustawy).

[54] w dniu 29.06. 2022. weszła w życie nowelizacja ustawy z dnia 8.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagradzania zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Najistotniejszą zmianą tej nowelizacji jest wprowadzenie nowych współczynników pracy dla wszystkich grup zawodowych, w tym pielęgniarek i położnych.

Tabela 21

Współczynniki pracy wynikające z nowelizacja ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagradzania zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Lp.	Grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku	Współczynnik pracy
1	Lekarz albo lekarz dentysta ze specjalizacją	1,45
2	Farmaceuta, fizjoterapeuta, diagnosta laboratoryjny, psycholog kliniczny, inny pracownik wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1, 3 i 4 z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim i specjalizacją, pielęgniarka z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo położna z tytułem magister położnictwa z wymaganą specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia	1,29
3	Lekarz albo lekarz dentysta, bez specjalizacji	1,19
4	Stażysta	0,95
5	Farmaceuta, fizjoterapeuta, diagnosta laboratoryjny, pielęgniarka, położna, technik elektro-radiolog, psycholog, inny pracownik wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1-4 z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim; pielęgniarka, położna z wymaganym wyższym wykształceniem (studia I stopnia) i specjalizacją, albo pielęgniarka, położna ze średnim wykształceniem i specjalizacją	1,02
6	Fizjoterapeuta, pielęgniarka, położna, ratownik medyczny, technik elektroradiolog, inny pracownik wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1-5 z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie studiów I stopnia; fizjoterapeuta, ratownik medyczny, technik analityki medycznej, technik elektroradiolog z wymaganym średnim wykształceniem albo pielęgniarka albo położna z wymaganym średnim wykształceniem, która nie posiada tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia	0,94
7	Inny pracownik wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1-6 z wymaganym średnim wykształceniem oraz opiekun medyczny	0,86
8	Pracownik działalności podstawowej, inny niż pracownik wykonujący zawód medyczny z wymaganym wykształceniem wyższym	1
9	Pracownik działalności podstawowej, inny niż pracownik wykonujący zawód medyczny z wymaganym wykształceniem średnim	0,78
10	Pracownik działalności podstawowej, inny niż pracownik wykonujący zawód medyczny z wymaganym wykształceniem poniżej średniego	0,65

Źródło: https://www.izbapiel.katowice.pl/home/dzial-prawny/akty-prawne/5258-wynagrodzenie-pielegniarek-i-poloznych-od-dnia-1-lipca-2022-r (dostęp 30.11.2022)

Wysokość wynagrodzenia zasadniczego wylicza się jako iloczyn współczynnika pracy[55] i kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym[56], do wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze[57]. W związku z tym, od 1 lipca 2022, najniższe wynagrodzenie zasadnicze pielęgniarek jest zależne od wykształcenia i posiadanych specjalizacji lub ich braku, podobnie jak wynagrodzenie lekarzy. Różnice w najniższym wynagrodzeniu zasadniczym między obiema grupami zawodowymi znacznie się zmniejszyły (Tabela 22).

Tabela 22

Najniższe wynagrodzenie zasadnicze lekarzy i pielęgniarek na dzień 1 lipca 2022

Grupa	Współczynnik	Kwota brutto na dzień 1 lipca 2022	Najniższe wynagrodzenie zasadnicze wynikające z ustawy
1 lekarz albo lekarz dentysta ze specjalizacją	1,45	5 662,53 zł	8 210,67 zł
2 pielęgniarka z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo z wymaganą specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia	1,29		7 304,66 zł
3 lekarz albo lekarz dentysta, bez specjalizacji	1,19		8 018,70 zł
5 pielęgniarka z wymaganym wyższym wykształceniem (studia I stopnia) i specjalizacją, albo pielęgniarka ze średnim wykształceniem i specjalizacją	1,02		5 775,78 zł
6 pielęgniarka z wymaganym średnim wykształceniem, która nie posiada tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia	0,94		5 322,78 zł

[55] Jego wysokość określono w załączniku do ustawy.
[56] Ogłoszonego przez Prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski".
[57] Art. 3 ust. 1 w/w ustawy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie https://www.izbapiel.katowice.pl/home/dzial-prawny/akty-prawne/ 5258-wynagrodzenie-pielegniarek-i-poloznych-od-dnia-1-lipca-2022-r (dostęp 30.11.2022)

Powyższe zestawienie daje przesłanki do stwierdzenia, że wynagrodzenie zasadnicze pielęgniarek staje się znacznie bardziej atrakcyjne w porównaniu z latami ubiegłymi. Można przyjąć, że zmiana wynagrodzeń powinna satysfakcjonować pielęgniarki, również te rozpoczynające karierę zawodową. Czy zatem może to rozwiązać problem migracji, zwłaszcza pielęgniarek wchodzących na rynek pracy, czy jednak wciąż atrakcyjna wysokość płac za granicą może wpłynąć na podjęcie decyzji o emigracji? W celu ustalenia na ile chęć emigracji zarobkowej może wynikać z wyższego poziomu płac za granicą, porównano średnie wynagrodzenie w Polsce z wynagrodzeniem w krajach UE i innych krajach, które stały się popularnymi kierunkami docelowej emigracji Polaków (w tym także pielęgniarek). Dane na temat średnich wynagrodzeń pielęgniarek w krajach UE nie są publikowane na stronach Eurostatu, dlatego wykorzystano dane dotyczące średniego wynagrodzenia (godzinowego i miesięcznego) ogółem. Są one podawane co 4 lata. W Tabeli 23 umieszczono dane za rok 2010, 2014 i 2018.

Tabela 23

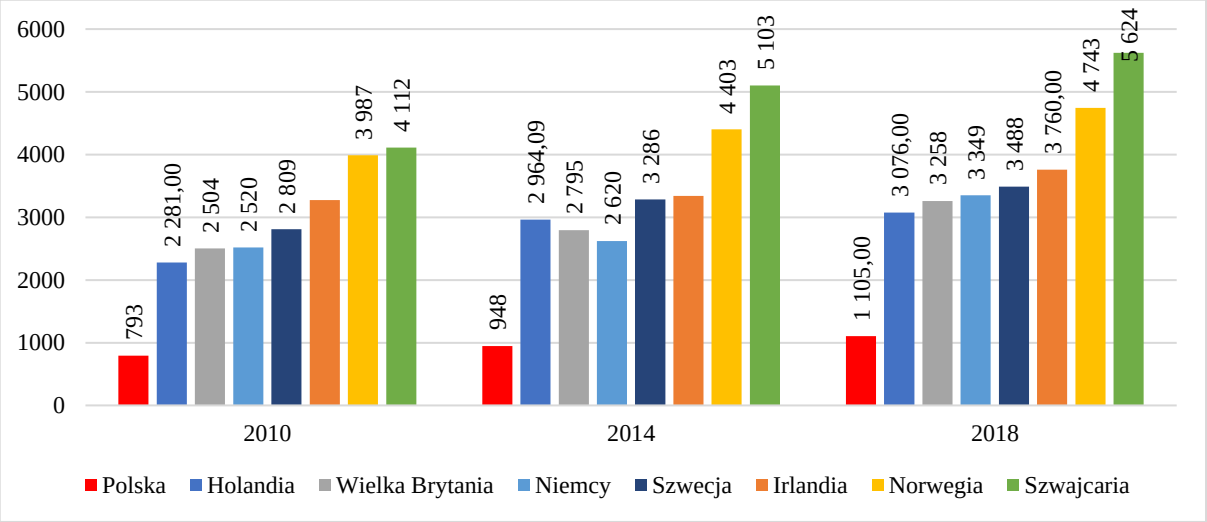
Średnie wynagrodzenie (godzinowe i miesięczne) w Polsce na tle państw UE i innych wybranych państw europejskich (w EUR)

	Średnia płaca (godzinowa)*			Średnia płaca (miesięczna)**		
	2010	2014	2018	2010	2014	2018
UE - 27 (od 2020)	13,5	14,0	15,4	2012,0	2412,6	2319,0
UE - 28 (2013-2020)	14,1	15,2	16,1	2097,0	2278,0	:
UE - 27 (2007-2013)	13,8	14,8	16,2	2333,1	2548,7	2418,0
Belgia	18,9	19,9	20,2	2749,0	2956,0	3360,0
Bułgaria	2,0	2,3	3,3	332,0	420,0	608,0
Czechy	5,4	5,4	7,1	922,0	909,0	1225,0
Dania	26,6	27,6	29,5	3642,0	3690,0	4473,0
Niemcy	**17,0**	**17,8**	**19,7**	**2520,0**	**2620,0**	**3349,0**
Estonia	4,8	5,8	7,5	777,0	999,0	1285,0
Irlandia	**22,2**	**24,2**	**22,9**	**3274,0**	**3340,0**	**3760,0**
Grecja	11,0	9,5	8,7	1744,0	1511,0	1356,0
Hiszpania	11,5	11,9	12,2	1775,0	1829,0	2043,0
Francja	16,3	17,4	18,1	2400,0	2603,0	2895,0
Chorwacja	5,9	5,7	6,4	980,0	1033,0	1179,0
Włochy	14,5	15,4	15,6	2193,0	2337,0	2520,0
Cypr	12,1	11,1	11,3	1980,0	1798,0	1909,0
Łotwa	3,8	4,4	6,3	573,0	692,0	1158,0
Litwa	3,4	3,9	5,3	525,0	640,0	970,0
Luksemburg	22,0	22,9	25,1	3501,0	3913,0	4630,0

Węgry	4,5	4,6	5,5	729,0	774,0	996,0
Malta	8,5	9,9	11,9	1375,0	1566,0	1939,0
Holandia	**17,3**	**17,3**	**18,3**	**2281,0**	**2964,1**	**3076,0**
Austria	14,8	15,9	17,4	2288,0	2494,0	3066,0
Polska	**5,2**	**5,7**	**6,3**	**793,0**	**948,0**	**1105,0**
Portugalia	7,7	7,5	7,7	1231,0	1209,0	1293,0
Rumunia	2,6	2,8	5,1	444,0	512,0	951,0
Słowenia	9,1	8,8	9,6	1470,0	1571,0	1719,0
Słowacja	4,7	5,3	6,7	758,0	908,0	1164,0
Finlandia	18,1	19,6	20,1	2848,0	3094,0	3360,0
Szwecja	**17,8**	**20,6**	**20,2**	**2809,0**	**3286,0**	**3488,0**
Islandia	12,4	16,1	25,0	1996,0	2535,0	4854,0
Norwegia	**28,0**	**30,8**	**29,9**	**3987,0**	**4403,0**	**4743,0**
Szwajcaria	**27,5**	**33,7**	**35,7**	**4112,0**	**5103,0**	**5624,0**
Wielka Brytania	**17,0**	**18,8**	**19,5**	**2504,0**	**2795,0**	**3258,0**

Źródło: opracowanie własne na podstawie:
* Średnia płaca (godzinowa) ang. mean earnings in euro (per hour) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do (dostęp: 22.10.2022).
** Średnia płaca (miesięczna) ang. mean earnings in euro (monthly) https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES_MONTHLY/default/table?lang=en&category=labour.earn.earn_ses_main (dostęp: 22.08.2022)

Okazuje się, że w krajach, do których badani studenci kierunku pielęgniarstwo chcieliby wyjechać w celach zarobkowych, tj. Norwegia, Wielka Brytania, Niemcy Szwajcaria i Szwecja oraz w innych popularnych destynacjach zarobkowych Polaków (w Irlandii, w Holandii) średnia miesięczna płaca (w Euro) była od 2,5 do prawie 6 razy wyższa niż w Polsce (Rys.16).



Rys. 16. Porównanie średniego miesięcznego wynagrodzenia w Polsce i w najpopularniejszych krajach planowanej emigracji respondentów (w EUR)

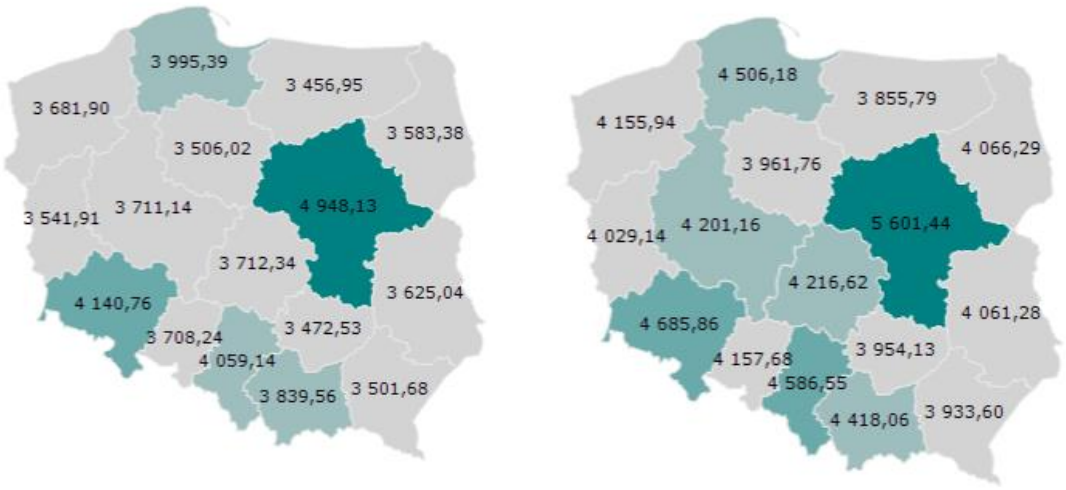
Źródło: opracowanie własne na podstawie: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES_MONTHLY/default/table?lang=en&category=labour.earn.earn_ses_main (dostęp: 22.08.2022)

Jak wskazują badania nad zjawiskiem migracji (JOŃCZY 2010), czynnikiem przyciągającym do zagranicznych migracji zarobkowych jest występowanie wyższych płac w kraju rozważanej emigracji. Wskaźnik ten jest 2,5-3 razy wyższych niż w kraju pochodzenia. Krotność ta jest zyskiem za poniesione realne i alternatywne koszty migracji (Jończy 2003). Oferty z państw europejskich, dedykowane pielęgniarkom, zachęcają wysokością wynagrodzenia do podjęcia decyzji wyjazdu i zatrudnienia za granicą[58] (Aneks nr 2 rozprawy). Z ich treści wynika, że oferowane płace mogą sięgać poziomu nawet 25 000 zł miesięcznie[59]. Wydaje się zatem, że w przypadku pielęgniarek można mówić o występowaniu dwóch zjawisk w kontekście migracji. Z jednej strony obserwuje się zjawisko „wypychania" pielęgniarek (także absolwentów pielęgniarstwa) wynikające z dyskryminacji płacowej wewnątrz grupy specjalistów. Z drugiej strony występuje zjawisko „przyciągania" pielęgniarek do państw o wyższym poziomie płac. Występuje tu egzemplifikacja teorii *push-pull*. Istnieją czynniki wypychające w jednym kraju (niski poziom płac) i przyciągający w innym (wysoki poziom płac).

Należy zauważyć, że w przypadku pielęgniarek, zwłaszcza z województw Polski, w których płace są niskie, wyższy poziom płac za granicą może być dla nich atrakcyjny, a tym samym determinować ich migracje zarobkowe.

W związku z tym, że informacje na temat wysokości płac pielęgniarek były dostępne tylko za lata 2016 i 2018 wykorzystano je także do celów porównawczych. Informacje na temat wysokości przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego brutto, w układzie województw, odnoszą się właśnie do tych lat (Rys.17).

[58] https://nipip.pl/oferta-pracy-w-niemczech/ (dostęp 21.05.2022)
https://nipip.pl/aktualnosci-2/praca-za-granica/ (dostęp 21.05.2022)
https://www.pielegniarki.info.pl/ogloszenia/ (dostęp 03.11.2022)
[59] https://www.pielegniarki.info.pl/ogloszenia (dostęp 21.05.2022)



Rys. 17. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2016 i 2018 wg województw

Źródło: http://swaid.stat.gov.pl/RynekPracy_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_RPRA_14.aspx (10.06.2020)

Wysokość przeciętnego wynagrodzenia była najwyższa w województwie mazowieckim i wynosiła w 2016 r. 4 948,13 zł, a w 2018 r. 5 601,44 zł, zaś najniższą jego wartość zanotowano w województwie warmińsko-mazurskim zarówno w 2016 r. (3 456,95 zł), jak i 2018 r. (3 855,79 zł). Również pozostałe województwa Polski Wschodniej należą do regionów z najniższym przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem brutto i tak w województwie lubelskim wynosiło ono odpowiednio: 3 625,04 zł (2016 r.) i 4 061,28 zł (2018 r.), podkarpackim – 3 501,68 zł (2016 r.) i 3 933,60 zł (2018 r.), podlaskim - 3 583,38 zł (2016 r.) i 4 066,29 zł (2018 r.), i świętokrzyskim – 3 472,53 zł (2016 r.) i 3 954,13 zł (2018 r.). Jak wynika z powyższych danych, Polska Wschodnia charakteryzuje się najniższymi płacami brutto. W związku z tym, nie powinien dziwić fakt, że pielęgniarki zamieszkujące tę część Polski decydują się na pracę za granicą, zwłaszcza, że za tę samą pracę dostają tam znacznie wyższe wynagrodzenie. Wydaje się zatem, że zmiana polityki płacowej (wzrost płac) i tym samym poprawa sytuacji finansowej pielęgniarek mogłaby wpłynąć na podwyższenie wskaźników i zniwelowanie niedoboru pracowników na rynku pracy tej grupy zawodowej.

4.4. Przyczyny i skutki decyzji migracyjnych pielęgniarek

W przypadku pielęgniarek, podobnie jak ogółu wyjeżdżających, informacja ma kluczowe znaczenie w procesie podjęcia decyzji o emigracji, niezależnie czy dotyczy ona

wyboru kierunku, ustalenia ryzyka i korzyści z wyjazdu czy powrotu z migracji. Najważniejsze dla wyjeżdżających są: jakość i aktualność informacji oraz zaufanie, jakim obdarzają źródło ich pozyskania (WALL I IN. 2015). Najbardziej cenione są informacje dostarczane przez bliskich - rodzinę, przyjaciół, którzy byli lub są na emigracji i tworzą tzw. sieci migracyjne (PICKERING I IN. 2016), (KUSCHMINDER, KOSER 2016), (HAGEN-ZANKER, MALLETT 2016), (MAROUFOF 2017). Na sposoby wymiany informacji, zwłaszcza tych dotyczących wyjazdów zagranicznych i informacji o zagrożeniach i korzyściach związanych z nimi, wpłynął postęp technologiczny. Nowe możliwości dają media społecznościowe i aplikacje takie jak: Facebook, Skype, Viber, WhatsApp i inne komunikatory. Mają one duży wpływ na współczesne migracje (MICT, 2016)[60]. Pozwalają one na kontakt osób skłonnych do migracji z rekrutującymi do pracy za granicą, jak również grupami, które informują o miejscach docelowych, sytuacji politycznej, ustawodawstwie i świadczeniach socjalnych. Ponadto można tam znaleźć porady i instrukcje, jak migrować i żyć na emigracji[61].

Wzorce i typologie zachowań personelu medycznego, zwłaszcza w krajach europejskich, można odszukać w literaturze przedmiotu (MACIĄG 2012). Zostały one przedstawione w Tabeli 24. Wyróżniamy w nich migracje na czas określony (okresowe) oraz na stałe.

Tabela 24

Rodzaje, przyczyny i skutki migracji pracowników ochrony zdrowia

Migracje na stałe	
przyczyny	**skutki**
- uwarunkowania ekonomiczne	– wyższy standard życia – lepsze warunki bytowe i materialne
- uwarunkowania pozaekonomiczne	– większe szanse rozwoju zawodowego (kształcenia, podnoszenia kwalifikacji, awansu)
- migracja innego członka rodziny	– nieplanowane przemieszczenia – rezultat zmiany zatrudnienia małżonka lub partnera

[60] MiCT, 2016, Media in Cooperation and Transition, Information to Go. MiCT Briefing No. 1. (07.07.2020)
[61] European Commission (EC)/European Migration Network (EMN) 2016 EMN Ad-Hoc Query on COM AHQ on Addressing and Preventing the Use of Social Media in Migrant Smuggling – exploring cooperation frameworks with social media and other relevant online service providers. Available from https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/ad-hoc-queries/ad-hoc-queries-2016.1055_com_use_of_social_media_in_migrant_smuggling_wider_diss_final.pdf. (07.07.2020)

Migracje okresowe	
przyczyny	**skutki**
- praca krótkookresowa (sezonowa, wakacyjna)	– poprawa sytuacji finansowej rodziny migrującego
- prowadzenie badań naukowych	– pozyskiwanie nowej wiedzy i technologii w celu wykorzystania w kraju macierzystym
- szkolenia	– nabywanie lub rozwijanie nowych umiejętności w celu wykorzystania w kraju macierzystym
- kontrakty	– możliwość poprawy sytuacji finansowej migrującego

Źródło: opracowanie własne na postawie Maciąg A. 2012. *Współczesne problemy migracji personelu medycznego w Polsce i w Europie.* Ekonomia i Prawo, Tom IX, nr 2/2012, s. 95-107 na podstawie: Dubois C., McKee M., Nolte E.. 2006. *Human resources for health in Europe*, European Observatory on Health Systems and Policies Series. Open University Press, WHO 2006

Jak można wywnioskować, na podstawie Tabeli 24, migracje okresowe związane są najczęściej z: krótkimi wyjazdami na konferencje, szkoleniami, wymianą międzynarodową lub wyjazdami w ramach wakacji (urlopu). Sprzyja to bardziej pozyskaniu wiedzy, umiejętności i zapoznaniu się z nowymi technologiami niż długookresowej poprawie sytuacji finansowej wyjeżdżającego. Pieniądze zarobione podczas takiego wyjazdu to raczej zastrzyk gotówki na konkretny cel. Wyjazdy na stałe mają na celu poprawić standard i poziom życia emigranta i jego rodziny. Osoby wyjeżdżające wiążą z nimi nadzieje na zrobienie kariery za granicą i na osiągnięcie tam sukcesu finansowego i zawodowego lub podążają za partnerem życiowym, który emigrował wcześniej w celach zarobkowych.

Wyjazdy na stałe dotyczą z reguły osób młodych, które ukończyły studia i są na początku kariery zawodowej. Do emigracji przyciąga je: wyższy poziom płac i wyższy standard życia. W ich przypadku wyjazdy na czas określony są związane z chęcią powrotu do kraju po uzyskaniu większego doświadczenia lub/i podniesieniu kwalifikacji, które będzie można wykorzystać w późniejszej pracy (MACIĄG 2012).

Problem niedoboru pracowników na polskim rynku pracy jest coraz poważniejszy. Według badań ManpowerGroup (MANPOWERGROUP 2018) w 2018 roku aż 51% pracodawców w Polsce nie mogło pozyskać pracowników z potrzebnymi im umiejętnościami. W 52% przypadków powodem był brak kandydatów na dane stanowisko, a w 18% nierealne (zbyt duże) wymagania płacowe aplikujących. Kolejną przyczyną

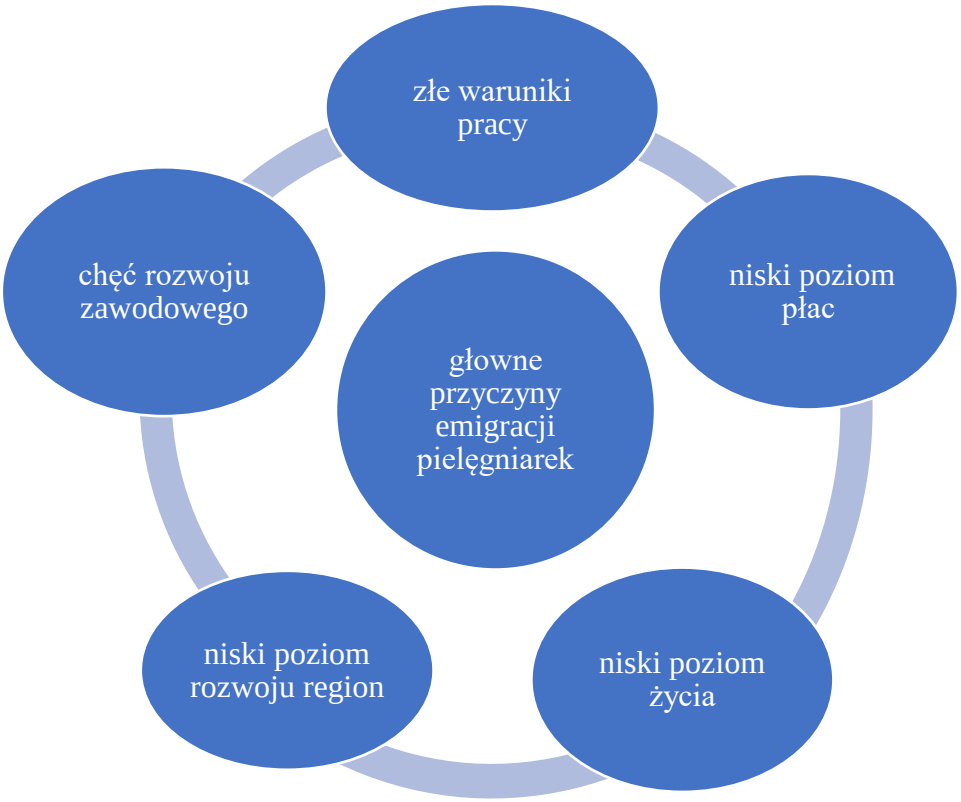
nieobsadzenia wakatu był brak potrzebnego doświadczenia zawodowego (12%) i brak kompetencji twardych u osób ubiegających się o pracę (8%). Im większe przedsiębiorstwo, tym większe problemy ze znalezieniem pracowników. Zjawisko to ma charakter globalny. Badania przeprowadzone w 43 krajach[62], wśród 39 195 pracodawców wykazały, że 45% przebadanych firm miało kłopoty z pozyskiwaniem potrzebnych im pracowników (wśród dużych instytucji wskaźnik ten osiągnął wartość 67%). Nie mogły one znaleźć osób, które dysponowałyby zarówno odpowiednimi kompetencjami miękkimi i umiejętnościami technicznymi. Również na rynku pracy pielęgniarek występują braki kadrowe. Aby rozwiązać problem niedoborów, ciekawym rozwiązaniem wydaje się zastosowanie strategii: „przygotuj", „pozyskuj", „pożyczaj" i „przenoś". „Przygotuj", czyli wykształć potrzebną kadrę lub inwestuj w jej rozwój poprzez zapewnienie programów szkoleniowych. Z jednej strony pozwoli to na pozyskanie pracownika z potrzebnymi umiejętnościami i wiedzą, a z drugiej strony pracownik świadomie będzie podejmował decyzje dotyczące jego kariery i osiągnięcia sukcesu. W przypadku pielęgniarek jest to kształcenie odpowiedniej liczby studentów oraz finansowanie dalszych etapów edukacji na potrzebnych stopniach specjalizacji. „Pozyskaj", czyli przyciągnij do siebie najlepszych pracowników. Braki kadrowe, zwłaszcza na rynku pracy z niską stopą bezrobocia (rynek pracy pielęgniarek), mogą sprzyjać podwyższeniu poziomu płac i obniżeniu poziomu lojalności pracowników, dlatego wydaje się, że najlepszym rozwiązaniem jest poszukiwanie tych specjalistów na zewnętrznych rynkach pracy. Państwa wysoko rozwinięte, na których rynkach pracy zanotowano niedobór pielęgniarek, przyciągają je proponując wyższe zarobki i lepsze warunki pracy. „Pożyczaj" dotyczy sytuacji, w której brakuje osób o potrzebnych kwalifikacjach i umiejętnościach. Można rozwiązać ten problem poprzez zatrudnienie na część etatu (jako etat dodatkowy) wysoko wyspecjalizowanych pracowników (pielęgniarek) lub zapewnić im elastyczne godziny pracy. „Przenoś" to wytyczna dotycząca zwłaszcza tych pracowników, którzy zdobyli nowe kwalifikacje (np. ukończyli specjalizację) lub umiejętności (w wyniku szkoleń).

Przyczyny emigracji w ujęciu teorii *push-pull* związane są z dwoma rodzajami czynników: wypychającymi i przyciągającymi. Czynnikami wypychającymi (*push factors*) są: niesatysfakcjonujący (i z reguły niski) poziom płac, nie tylko osoby rozważającej emigracje, ale również pozostałych członków wchodzących w skład gospodarstwa domowego (niskie płace prowadzą do ubóstwa, co może w konsekwencji prowadzić do

[62] Badanie przeprowadzone przez ManpowerGroup.

dezaktywacji zawodowej), złe warunki pracy, brak dostępu do nowych technologii i metod pracy, niski standard życia. Dodatkowo do wyjazdu z kraju zachęca wysoka stopa bezrobocia (nie dotyczy ona pielęgniarek, ale może dotyczyć członków ich rodzin), brak dostępu lub niski poziom opieki zdrowotnej i edukacji, niewielkie szanse na zrobienie kariery, mobbing w miejscu pracy, wszelkiego rodzaju przejawy dyskryminacji i braku bezpieczeństwa. Do czynników przyciągających (*pull factors*) zaliczamy wysoki: standard życia, poziom płac, poziom rozwoju gospodarczego i technologicznego (inwestycje, tworzenie nowych miejsc pracy, spadek liczby bezrobotnych, wzrost konsumpcji), otwartość danego społeczeństwa na imigrantów, politykę prorodzinną (benefity, np. dodatek finansowy na dziecko), opiekę socjalną, możliwość rozwoju osobistego (dalsze/dodatkowe kształcenie się) i zawodowego (np. poznanie nowych technologii, nowych metod i sposobów pracy, profesjonalne szkolenia) (Roszko-Wójtowicz 2018). Poniżej czynniki te odniesiono do wytypowanej grupy badawczej.

W przypadku pielęgniarek, również z województw Polski Wschodniej, główną przyczyną wyjazdów są motyw ekonomiczny (Rys. 18), czyli chęć zarobienia pieniędzy. Jest to spowodowane niesatysfakcjonującym poziomem płac.



Rys. 18. Przyczyny emigracji wśród pielęgniarek

Źródło: opracowanie własne

Niski poziom rozwoju gospodarczego regionu objawia się wyższym niż w innych regionach ubóstwem i niższym poziomem życia. Wyjazd zarobkowy ma polepszyć sytuację materialną młodych pielęgniarek, pozwolić na zakup mieszkania, samochodu i pomoc finansowo rodzinie. Praca za granicą w zawodzie pielęgniarki jest szansą na rozwój zawodowy, kontakt z nową technologią i z nowoczesnymi metodami leczenia pacjenta, lepszą organizacją i zarządzaniem pracą personelu średniego szczebla.

Należy podkreślić, że kryzys kadr medycznych dotyczy nie tylko Polski i Europy, ale ma zasięg globalny. Niepokojące są, osiągające coraz większe rozmiary, emigracje specjalistów medycznych, czyli lekarzy i pielęgniarek. Ich usługi są nietransferowalne, czyli trudne do zastąpienia. Popyt na pracę tych specjalistów w krajach wysokorozwiniętych związany jest zarówno z sytuacją demograficzną tych krajów (starzenie się społeczeństwa) jak i niekorzystnymi zmianami na rynku pracy (niedobór lekarzy i pielęgniarek). W związku z tym, państwa te oferują atrakcyjne warunki finansowe i pozafinansowe (socjalne, np. dodatek na niepracującą żonę, dofinansowanie przedszkola, mieszkania pracownicze, możliwości szybkiej ścieżki awansu, proste procedury emigracyjne). Działają one szybko i efektywnie poprzez bezpośrednie maile do polskich lekarzy i pielęgniarek, reklamy i informacje w czasopismach i portalach branżowych czy Urzędach Pracy. Ich warunki są rewelacyjne, jeśli porównamy je z tymi, jakie oferują polskie szpitale i przychodnie. Dodatkowo, uznanie dyplomów i prawa wykonywania zawodu polskich lekarzy i pielęgniarek (dzięki dostosowaniu programów studiów do wymogów państw członkowskich) w krajach UE pozwala na szybkie zatrudnienie i minimalizację formalności (KACZMARCZYK, TYROWICZ 2008). Jest to czynnik przyciągający. Z uwagi na to, iż od 2004 nie nastąpiła poprawa w polskiej służbie zdrowia, nie powinien dziwić wzrost liczby polskich pielęgniarek zatrudnionych na terenie UE. Pielęgniarki najczęściej decydują się podjąć pracę za granicą w opiece długoterminowej lub w domach opieki społecznej. Przyczyna wyjazdów, zwłaszcza pracowników młodych, tkwi przede wszystkim w niskim poziomie wynagrodzeń. Pozaekonomicznymi czynnikami wypychającymi do migracji są: niski komfort pracy oraz błędy w zarządzaniu sektorem służby zdrowia (przeciążenie pracowników obowiązkami administracyjnymi, zbyt niska liczba zatrudnionych pielęgniarek w stosunku do liczby pacjentów). Do *push factors* związanych z warunkami pracy, pielęgniarki zaliczyły: stres i przemęczenie oraz wypalenie zawodowe. Niepokojący jest fakt, że najważniejsze czynniki wypychające, czyli niskie płace oraz złe warunki pracy, nie straciły na znaczeniu od 2004 (KACZMARCZYK, TYROWICZ 2008), (MACIĄG 2012).

Skutki migracji, zarówno o charakterze pozytywnym, jak i negatywnym, można przeanalizować w trzech aspektach makro-, mikro- i mezospołecznym, czyli z punktu widzenia: państwa pochodzenia i przyjmującego, pielęgniarek i ich rodzin oraz społeczności lokalnych (Tabela 25).

Tabela 25

Negatywne i pozytywne skutki emigracji pielęgniarek w aspekcie makro, mikro i mezo-społecznym

Skutki ekonomiczne dla Polski	**Skutki społeczne dla Polski**
Pozytywne: - wyższe zarobki za granicą umożliwiły (mimo wyższych kosztów życia) transfer części środków finansowych do kraju w celu ich późniejszej konsumpcji (np. na zakup lub remont mieszkania lub domu, zakup samochodu); -transfer środków z zagranicy, zaczął się przekładać na wzrost wydatków, a tym samym wzrost dochodów państwa z podatków pośrednich. - zmniejszeniu uległa liczby bezrobotnych, a tym samym wydatki budżetowe; Negatywne: - koszty wykształcenia pielęgniarek poniosło całe społeczeństwo, a korzysta kraj zatrudniający; - widoczny jest odpływ specjalistów z kraju - brak pielęgniarek na krajowym rynku pracy; - generowanie zapotrzebowania na pracę pielęgniarek spowoduje wzrost zapotrzebowania pracę imigrantów oraz wygeneruje koszty związane ich sprowadzeniem i pobytem (koszty marketingowe i związane z ich przystosowaniem, jak np. kursy językowe, lokalowe, itp.);	Pozytywne: - praca w zawodzie za granicą pozwala uzyskać dostęp do nowoczesnych technologii, sposobów leczenia; - możliwość wykreowania wizerunku Polaków jako osób pracowitych, kompetentnych specjalistów. Negatywne: - brak wystarczającej liczny pielęgniarek na 10 000 mieszkańców w starzejącym się społeczeństwie wpływa na pogorszenie standardów opieki zdrowotnej w przychodniach, domach opieki, hospicjach, sanatoriach; - w szpitalach brak odpowiedniej liczby pielęgniarek przypadających na jedno łóżko spowoduje zamykanie oddziałów szpitalnych (normy to 0,6 etatu pielęgniarskiego na jedno łóżko na oddziałach o profilu zachowawczy i 0,7 na oddziałach zabiegowych) lub konieczność zastąpienia ich imigrantami z innych krajów (bariera językowa, kulturowa);

- brak specjalistów odbijają się na wskaźnikach produkcji i usług; - mniejszy jest wpływ do budżetu państwa z tytułu podatków i składek ZUS (spadek przychodów państwa); - wyższe są transfery środków, które zamiast na inwestycje wykorzystywane są na bieżące wydatki; - nastąpił wzrost konsumpcji, który sprzyja wzrostowi cen i który jest nieadekwatny do wzrostu poziomu płac; - nastąpił spadek podaży pracy; - doszło do obniżenie atrakcyjności inwestycyjnej kraju; - nastąpiło zagrożenie rentowności eksportu.	- wyjazd zwłaszcza osób młodych pogłębia procesy starzenia się społeczeństwa polskiego; - starzenie się populacji pielęgniarek.
Skutki ekonomiczne dla państw przyjmujących	**Skutki społeczne dla państw przyjmujących**
<u>Pozytywne</u> - napływ koniecznej siły roboczej; - wpływ na wzrost dochodów państwa (płacenie podatków i wydatki konsumpcyjne); - poprawa wskaźnika przedsiębiorczości; - pozytywny wpływ na rynek pracy dzięki przyciąganiu osób wykształconych i wysoko wykwalifikowanych. <u>Negatywne</u> - obciążenie systemu opieki zdrowotnej; - obciążenie systemu opieki społecznej; - obciążenie systemu opieki systemu edukacji (dzieci emigrantów);	<u>Pozytywne</u> - napływ młodych osób "odmładza" pracowników i społeczeństwo; - poznanie nowej (polskiej) kultury, zmiana wizerunku Polski i Polaków. <u>Negatywne</u> - ksenofobia, ataki rasistowskie, obciążanie winą za pogorszenie się sytuacji ekonomicznej i wzrostu bezrobocia.

- praca za niższą stawkę (dumping płacowy).	
Skutki ekonomiczne dla pielęgniarek i ich rodzin	**Skutki społeczne dla pielęgniarek i ich rodzin**
Pozytywne - znalezienie lepiej płatnej pracy a granicą wpływa na wzrost dochodu rodziny i poprawę jej standardu życia (na przykład przez zakup mieszkania, samochodu itp.); Negatywne - wyższe koszty utrzymania (finansowanie dwóch domów).	Pozytywne - lepsze warunki pracy powodują mniejszy stres; - poznanie nowej kultury, zwyczajów, języka (wymiana kulturowa). Negatywne - tęsknota za najbliższymi; - rozpad rodzin, rozwody i tzw. "eurosieroctwo" (zostawienie dzieci pod opieką dziadków, sąsiadów); - podjęcie pracy nie w zawodzie powoduje niewykorzystanie (marnotrawstwo) własnego wykształcenia i uzyskanych kwalifikacji. - pielęgniarki wyjeżdżające z kraju, ale niepracujące w zawodzie "marnują" swoje wykształcenie i kwalifikacje;
Skutki ekonomiczne dla społeczności lokalnej	**Skutki społeczne dla społeczności lokalnej**
Pozytywne - konsumpcja i/lub inwestycja zarobionych pieniędzy za granicą przyczynia się do rozwoju gospodarczego regionu; - tworzenie nowych miejsc pracy czy (np. założenie własnej działalności) po powrocie z emigracji; - zmniejszenie ubóstwa w regionie. Negatywne	Pozytywne - otworzenie się społeczności lokalnej na nowe kultury, społeczności, innowacje dzięki doświadczeniu migracyjnym wyjeżdżających może prowadzić do inicjowania zmian (w mentalności); - transfer wiedzy i technologii. Negatywne

- brak wpływów z podatków lokalnych.	- osłabienie relacji z dotychczasową społeczności lokalną; - zmniejszenie się liczby pielęgniarek na lokalnym rynku pracy (utrata specjalistów) - odpływ młodych i wykształconych osób z regionu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Roszko-Wójtowicz E. 2018 *Migracje międzywojewódzkie w Polsce w latach 2010-2016 a jakość życia*, Ekspertyzy i opracowania, Nr 75, s. 3-4; Kwiatkowski E. 2013. *Metodologiczne problemy analizy makroekonomicznych skutków migracji.* W: Organiściak-Krzykowska A. (red.) *Powroty z migracji wobec sytuacji na rynku pracy w Polsce.* UWM, Olsztyn

Skutki ekonomiczne i społeczne emigracji pielęgniarek w skali makro (w skali państwa) są bardzo poważne. Powodują one przede wszystkim odpływ specjalistów potrzebnych na krajowym rynku pracy. Ich brak może powodować destabilizację służby zdrowia i zamykanie oddziałów szpitalnych (brak odpowiedniej liczby pielęgniarek przypadających na liczbę łóżek szpitalnych). Oczywiście można zatrudnić imigrantów, np. pielęgniarki z Ukrainy, ale pociągnie to za sobą duże koszty, m.in. koszty rekrutacji, kursów językowych, procedur nostryfikacji dyplomów. Będą to koszty podwójne, gdyż Polska poniosła je już przy kształceniu pielęgniarek, które wyjechały, a z których wiedzy, umiejętności korzystają państwa przyjmujące. Problem z zapewnieniem dostępu do służby zdrowia, brak specjalistów negatywie odbija się nie tylko na wizerunku państwa, ale również i na jego finansach i mniejszej atrakcyjności inwestycyjnej. Tym samym państwo dysponuje mniejszą pulą środków na inwestycje i tworzenie nowych miejsc pracy, a to ma odbicie we wskaźnikach finansowych. Mniejsza liczba pracowników wiąże się natomiast z mniejszą liczbą składek i podatków wpływających do budżetu państwa. Kolejnym problemem jest transfer środków, które emigranci wysyłają do kraju. Z jednej strony, wzbogacają one gospodarstwa domowe, co wpływa na zmniejszenie ubóstwa w regionie, z drugiej są wykorzystywane w dużym stopniu na bieżącą konsumpcję. Wzrost konsumpcji z kolei może wpłynąć na wzrost cen, nieadekwatny do wzrostu poziomu płac. Należy zauważyć, że część z przesłanych, a zarobionych za granicą środków, jest przeznaczona na późniejszą konsumpcję, na przykład na zakup domu, mieszkania, samochodu.

W przypadku gospodarek poszczególnych regionów, poważnym problemem ekonomicznym i społecznym jest odpływ osób młodych i wykształconych. Powoduje to wprawdzie spadek bezrobocia w danym województwie (regionie), ale pociąga za sobą

zmiany struktury demograficznej, starzenie się społeczności lokalnej poprzez niższy wskaźnik urodzeń, płodności i przyrostu naturalnego. Odpływ osób młodych, zwłaszcza po studiach, pozbawia region nie tylko specjalistów, ale również siły roboczej (pracowników), co prowadzi do spadku inwestycji, a tym samym do obniżenia PKB danego regionu i destabilizacji gospodarczej. Pozytywne skutki migracji odczuwalne są dla regionu w przypadku powrotów z wyjazdów zagranicznych, zwłaszcza osób młodych, aktywnych, które zainwestują zarobione i zaoszczędzone środki (w nieruchomości lub założenie własnej działalności). Również wzrost konsumpcji wpływa dodatnio na rozwój gospodarczy regionu.

Na rys. 19. przedstawiono najważniejsze, zarówno pozytywne jak i negatywne, konsekwencje wyjazdów pielęgniarek. Najistotniejszym pozytywnym rezultatem jest (z punktu widzenia pielęgniarek) poprawa ich sytuacji ekonomicznej. Część środków, które nie zostały wydane na bieżące wydatki jest najczęściej przesyłana przez nie do kraju, w celu ich późniejszej konsumpcji lub realizację planowanych inwestycji. Transfer nadwyżki środków do Polski poprawia standard życia pielęgniarek i ich rodzin, ale również zmniejsza ubóstwo w regionie. Pozytywną konsekwencją wyjazdów jest również podnoszenie kwalifikacji i zdobywanie nowych umiejętności.



Rys. 19. Główne skutki emigracji pielęgniarek

Źródło: opracowanie własne

Niestety, nie można zapominać o negatywnych konsekwencjach emigracji. Z punktu widzenia pielęgniarek jest to rozłąka, która często prowadzi do rozpadu rodzin, czego konsekwencją są rozwody i porzucanie dzieci (zostawianie ich pod opieką dziadków, sąsiadów), czyli tzw. "eurosieroctwo". Dodatkowym problemem jest marnotrawstwo wykształcenia i uzyskanych kwalifikacji przez pielęgniarkę, która emigruje i nie podejmie pracy w zawodzie. Najpoważniejszym skutkiem dla państwa i systemu ochrony zdrowia jest ubytek pracowników na rynku pracy pielęgniarek, na którym i tak występują braki kadrowe. Może to prowadzić do dezorganizacji pracy szpitali i jednostek służby zdrowia (MACIĄG 2012).

Również w raporcie Światowej Organizacji Zdrowia z roku 2000 pojawiają się informacje o globalnych problemach, jakimi są: braki kadrowe, głównie lekarzy i pielęgniarek. Uwarunkowania - oprócz niskiego poziom płac i warunków pracy - dotyczą również niedoinwestowania w edukację kadry medycznej. Potwierdza to również Raport Ministerstwa Zdrowia[63], Program monitorowania zjawiska migracji polskich lekarzy, pielęgniarek i położnych po przystąpieniu do Unii Europejskiej. Dodatkowo wynika z niego, że ujmowana statystycznie liczba emigrujących pielęgniarek jest niepełna, gdyż pochodzi jedynie z informacji o wydanej ilości wystawionych zaświadczeń potwierdzających kwalifikacje zawodowe w celu przedstawienia ich w krajach unijnych. Liczba ta nie oznacza, że wszystkie pielęgniarki, które je pobrały faktycznie wyemigrowały i podjęły pracę w zawodzie. Wiele z nich wyjeżdża do pracy za granicą bez pobrania zaświadczenia lub podejmuje ją w trakcie bezpłatnego urlopu, który otrzymały od pracodawców polskich[64].

Okazuje się, że liczba zawodowo aktywnych pielęgniarek jest niższa od liczby osób uprawnionych do wykonywania zawodu. Z danych udostępnionych przez Krajową Radę Pielęgniarek i Położnych wynika, że 30 czerwca 2006 roku zostało wydanych 5 912 zaświadczeń potwierdzających prawo wykonywania zawodu w celu przedstawiania ich na terytorium Unii Europejskiej. Oznacza to, że o zaświadczenie wystąpiło 1,9% wszystkich pielęgniarek, czyli 3% aktywnych zawodowo[65]. W latach 2004-2006 liczba wydawanych

[63] Raport Ministerstwa Zdrowia, Program monitorowania zjawiska migracji polskich lekarzy, pielęgniarek i położnych po przystąpieniu do Unii Europejskiej, WHO, MZ, 2006–2011. http://www.zgzza.pl › attachments › raport MZ (23.06.2020).
[64] Portal pielęgniarek i położnych https://www.pielegniarki.info.pl/article/view/id/966 (23.06.2020).
[65] Portal pielęgniarek i położnych https://www.pielegniarki.info.pl/article/view/id/966 (23.06.2020).

pielęgniarkom (mających prawo wykonywania zawodu) zaświadczeń osiągnęła 2%. Wprawdzie niektórzy badacze traktują emigracje pielęgniarek jako odpływ nadwyżki zasobów pracy (brain overflow) i uważają, że nie jest to zjawisko masowe (KACZMARCZYK TYROWICZ, 2008) nie zmienia to jednak faktu, że stanowią one dużą stratę dla państwa. Zwłaszcza na poziomie lokalnych (regionalnych) rynków pracy odpływ pielęgniarek może być mocno odczuwalny. W latach 2003-2009 największy ich niedobór zanotowano w województwie: lubuskim, opolskim i świętokrzyskim[66]. Zatem, jest to negatywne zjawisko w polskim systemie ochrony zdrowia zwłaszcza, że dotyczy grupy osób najmłodszych, które uzyskały uprawnienia do wykonywania tego zawodu. Dodatkowo, zjawisko to pogłębione jest przez inne problemy: emigrację pielęgniarek do innych zawodów (opuszczanie zawodu), najniższy w Europie wskaźnik zatrudnienia pielęgniarek na 1000 mieszkańców, dominację wśród aktywnych zawodowo pielęgniarek osób powyżej 40 roku życia (60% wszystkich pielęgniarek należy do tej grupy wiekowej). To właśnie te czynniki w kolejnych latach spotęgowały kryzys polskiej służby zdrowia.

Należy podkreślić, że w przypadku pielęgniarek (w ujęciu całego kraju) to nie brak pracy jest problemem, gdyż bezrobocie rejestrowane wśród tej grupy zawodowej utrzymuje się na stałym poziomie ok. 2% i dotyczy głownie osób, które zaprzestały pracy w zawodzie (a w spisie bezrobotnych wpisują zawód wyuczony, a niewykonywany). Młodzi ludzie, nieobciążeni rodziną, a przez to bardziej mobilni, coraz lepiej znający języki obce (zwłaszcza angielski) będą decydować się na wyjazd, jeśli nie poprawi się ich sytuacja materialno-bytowa. Przeciwdziałanie wyjazdom zarobkowym pielęgniarek powinno rozpocząć się przede wszystkim od zwiększenia płac, a następnie stosowania odpowiedniej polityki płacowej[67].

[66] Biuletyny Statystyczne Ministerstwa Zdrowia, 2004–2008 (23.06.2020).
[67] Portal pielęgniarek i położnych https://www.pielegniarki.info.pl/article/view/id/966 (23.06.2020).

Rozdział V

Charakterystyka studentów kierunku pielęgniarstwo na przykładzie badań własnych

Wprowadzenie

Celem przeprowadzenia badań empirycznych była identyfikacja uwarunkowań migracyjnych, które mogłyby wpłynąć na decyzję o podjęciu pracy zarobkowej za granicą po ukończeniu studiów. Badania przeprowadzone zostały wśród studentów pielęgniarstwa wytypowanych Uczelni Polski Wschodniej. Wyniki badań zawarte w poniższym rozdziale pozwoliły, między innymi scharakteryzować respondentów, przeanalizować ich sytuację materialną, jak również wskazać, czy są oni zadowoleni z wybranego kierunku studiów, jak widzą szansę na znalezienie pracy w kraju i czy chcieliby emigrować po zakończeniu studiów. Z punktu widzenia badań nad migracjami ważne było wskazanie rodzaju emigracji, który jest w badanej grupie respondentów preferowany i zdobycie informacji, czy zamierzają oni powrócić do kraju. Dodatkowo, określone zostały preferowane kierunki emigracji oraz przyczyny wyjazdów.

5.1. Metodyka badań

W przypadku analizy uwarunkowań migracyjnych wydaje się być celowym zbadanie studentów pielęgniarstwa. Po uzyskaniu dyplomu, otwiera się przed tymi osobami polski i europejski rynek pracy, a tym samym wzrasta ich mobilność i skłonność do migracji.

W celu wyodrębnienia próby badawczej skupiono się na studentach kierunku pielęgniarstwo uczących się w 5-ciu województwach Polski Wschodniej, tj.: warmińsko-mazurskim, podlaskim, lubelskim, świętokrzyskim i podkarpackim. Według GUS na dzień 30 listopada 2016 r. w wytypowanych do badań 5 województwach Polski Wschodniej i wszystkich typach uczelni, na kierunku pielęgniarstwo studiowało 7 886 osób, w tym 6 475 osób na studiach stacjonarnych i 1 411 osób na niestacjonarnych, co zostało zaprezentowane w Tabeli 26.

Tabela 26

Studenci kierunku pielęgniarstwo szkół wyższych w Polsce Wschodniej według województw i trybów
(stan na dzień 30 listopada 2016 roku)

Województwo	Liczba studentów kierunku pielęgniarstwo		
	ogółem	stacjonarnych	niestacjonarnych
Lubelskie	2171	1710	461
Podkarpackie	1719	1579	140
Podlaskie	963	811	152
Świętokrzyskie	2076	1419	657
Warmińsko-Mazurskie	957	956	1
Razem	**7886**	**6475**	**1411**

Źródło: opracowanie własne na podstawie Szkoły wyższe i ich finansowanie w 2016 r., GUS, 2016

W dalszej kolejności przystąpiono do wyboru uczelni, na których przeprowadzono badania. Wybór ten miał charakter celowy. Założono jednocześnie homogeniczność jednostek badania (podobny typ studenta) i w tym celu została wystandaryzowana próba. Podjęto decyzję, że badania będą prowadzone wyłącznie na kierunkach pielęgniarstwo w szkołach publicznych (uniwersytety i uniwersytety medyczne), gdzie kształcenie jest nieodpłatne (studia dzienne) oraz na tych uczelniach, które posiadają dwa stopnie kształcenia (licencjat i MSU) i akredytację Ministerstwa Zdrowia. W przypadku studiów dziennych na uczelniach publicznych-koszty kształcenia ponosi państwo. W związku z tym emigracja wysoko wykwalifikowanych osób po ukończeniu studiów jest stratą dla Polski w postaci utraconych czasowo lub na stałe zasobów pracy.

Badani studenci kierunku pielęgniarstwo po zakończeniu nauki mogą podjąć pracę za granicą stając się migrantami zarobkowym ze względu na różnice poziomu płac w Polsce i innych krajach europejskich i pozaeuropejskich. Ich wyjazd to nie tylko utrata potrzebnych społeczeństwu specjalistów z zakresu służby zdrowia. Dodatkowo emigracja pogłębia niedobór pielęgniarek na rodzimym rynku pracy. To również strata dla kraju wynikająca z finansowania nauki osób (studia dzienne), z których umiejętności i kwalifikacji korzystają inne państwa.

Zasadniczym celem doboru próby było wytypowanie najważniejszych ośrodków w badanych województwach. Taka próba daje gwarancję, że badani studenci będą posiadali zbliżone, wysokiej jakości kwalifikacje w związku z czym, będą mieli podobne szanse na pracę, a poziom uzyskiwanego wykształcenia na tych uczelniach będzie porównywalny.

W Tabeli 27 przedstawiono (wykorzystując dane GUS), liczbę studentów w 2016 roku uczących się na kierunku pielęgniarstwo w wytypowanych do badań uczelniach Polski Wschodniej. Każda uczelnia reprezentowała jedno województwo.

Tabela 27

Studenci kierunku pielęgniarstwo w wybranych Uczelniach
według stanu na dzień 30 listopada 2016

Uczelnia	Liczba studentów ogółem	Studia I stopnia	Studia II stopnia
Uniwersytet Medyczny w Lublinie	605	394	211
Uniwersytet Rzeszowski	525	204	321
Uniwersytet Medyczny w Białymstoku	378	233	145
Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach	422	265	157
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie	240	203	37
Łączna liczba studentów w wybranych uczelniach	**2170**	**1299**	**871**

Źródło: opracowanie własne na podstawie Szkoły wyższe i ich finansowanie w 2016 r., GUS, 2016 i informacji uzyskanych w badanych Uczelniach (za rok 2018)

Z uwagi na fakt, że wielkość populacji studentów pielęgniarstwa w Polsce Wschodniej jest znana, minimalną liczebność próby powinno się wyznaczyć formułą dla populacji skończonej. Przyjęto zatem formułę opartą na przedziale ufności Walda. W tym wypadku końce przedziału ufności dla frakcji elementów wyróżnionych określa się następującym wzorem:

$$\left(p - z\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)\cdot\sqrt{\frac{p(1-p)}{n}}, p + z\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)\cdot\sqrt{\frac{p(1-p)}{n}}\right) \tag{7}$$

Gdzie:

p - frakcja odpowiedzi, której się spodziewamy w populacji,

n - liczba obserwacji (wielkość próby, ilość ankiet),

$z\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)$ to kwantyl z rozkładu normalnego dla ustalonego prawdopodobieństwa błędu przy wnioskowaniu (dla ustalonego poziomu istotności) α.

Na podstawie formuły (7) możemy określić standardowy błąd szacunkowy d, jako połowę przedziału ufności i zapisać następująco:

$$d = z\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)\cdot\sqrt{\frac{p(1-p)}{n}} \tag{8}$$

Ostatecznie dla przyjętego przedziału ufności Walda otrzymujemy formułę służącą do wyznaczenia takiej liczebności próby n, aby otrzymać przedział o ustalonym z góry

dopuszczalnym (maksymalnym) błędzie szacunkowym d dla populacji skończonej N. Wzór na minimalną liczebność próby wygląda następująco:

$$n = \frac{p(1-p)}{\frac{d^2}{z^2} + \frac{p(1-p)}{N}} \tag{9}$$

gdzie:

n - minimalna liczebność próby,

p - procentowy udział zjawiska w populacji generalnej, gdy go nie znamy podajemy 50%,

d - dopuszczalny błąd szacunku,

z - wartość obliczana na podstawie przyjętego poziomu ufności, w tym wypadku wynosi ona 1,96 dla poziomu ufności 95%,

N – liczebność populacji.

Minimalne liczebności próby dla wyróżnionej populacji studentów (N =2170), przy poziomie istotności $\alpha = 0{,}05$, posługując się formułą (9) podano w Tabeli 28. Minimalną liczebność próby wyznaczono dla trzech poziomów dopuszczalnego błędu szacunku d równego 5%, 4% i 3%.

Tabela 28

Minimalna liczebność próby dla populacji studentów pielęgniarstwa uczelni państwowych Polski Wschodniej

d – standardowy błąd szacunku	**0,05**	**0,04**	**0,03**
z – wartość obliczana na podstawie przyjętego poziomu ufności, w tym wypadku wynosi ona 1,96 dla poziomu ufności 95%	1,96	1,96	1,96
p – procentowy udział zjawiska w populacji	0,5	0,5	0,5
N – liczebność populacji	2170	2170	2170
n - minimalna liczebność próby	**326**	**470**	**715**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Techniki badawcze zastosowane w rozprawie to badania dokumentów i raportów, m.in. Krajowej Rady Pielęgniarek i Położnych oraz raportów NBP. Narzędziem badawczym była ankieta autorska stworzona na potrzeby rozprawy (patrz: Aneks 1).

Badanie zostało przeprowadzone w 2018 roku. Decyzja o przeprowadzeniu ankiety audytoryjnej była związana z chęcią uzyskania jak największego zwrotu poprawnie wypełnionych ankiet na wybranych uczelniach. Osobiste uczestnictwo Autorki niniejszej pracy doktorskiej w badaniach ankietowych pozwoliło na przedstawienie instrukcji, wyjaśnienie pojęć i ewentualnych wątpliwości respondentów. Dodatkowo, po skończonym badaniu ankietowym miały miejsce dyskusje, będące formą dodatkowego wywiadu bezpośredniego. Respondenci przedstawiali swoje problemy, opisywali sytuację rodzinną, finansową, plany zawodowe na przyszłość oraz plany migracyjne. Do badań przystąpili wszyscy obecni na zajęciach. Badanie ankietowe było przeprowadzone w pierwszej kolejności na zajęciach obowiązkowych, czyli ćwiczeniach, bądź laboratoriach, następnie na wykładach (wśród studentów, których nie przebadano wcześniej). W celu ujęcia w badaniach osób nieobecnych w pierwszym i drugim terminie badań, zostawiono kwestionariusze ankiety u osób prowadzących zajęcia lub starostów poszczególnych lat. Tym sposobem udało się uzyskać dodatkowo ponad 150 wypełnionych kwestionariuszy, które albo zostały przesłane albo odebrane osobiście przez Autorkę poniższej rozprawy doktorskiej.

Ankiety zostały przeprowadzone w pięciu ośrodkach kształcenia pielęgniarskiego. Były to:

- Medyczny Uniwersytet Lubelski - 163 osoby,
- Uniwersytet Rzeszowski - 260 osób,
- Uniwersytet Medyczny w Białymstoku - 135 osób,
- Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach - 143 osoby,
- Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie - 44 osoby.

Razem: **745 osób**.

Zgodnie z powyższym zestawieniem przebadana liczba respondentów była większa, niż minimalna liczebność próby, biorąc pod uwagę wszystkie poziomy maksymalnego błędu szacunku. Wynik ten stanowi ponad 34% liczebności oszacowanej populacji (na podstawie liczby studentów w 2016 roku).

Podkreślić należy, że ograniczono się jedynie do zbadania studentów pielęgniarstwa z powyższych uczelni Polski Wschodniej. Pominięte zostały pozostałe uczelnie, zwłaszcza podmioty niepubliczne. Odpowiedzi ankietowe studentów z tych uczelni mogły różnić się od tych uzyskanych z wytypowanych jednostek. Mogło to zawęzić możliwość wnioskowania jedynie do grupy badawczej.

Poniżej zostały opisane etapy prowadzonych badań:

1. Etap pilotażowy, w którym zbadano skłonność do migracji studentów Wydziału Nauk Ekonomicznych, na kierunku zarządzanie (II stopnia), UWM w Olsztynie. W badaniu wykorzystano sondaż diagnostyczny. Badanie ankietowe zostało przeprowadzone w marcu 2017 roku na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie na próbie 127 studentów, w tym 99 studiów stacjonarnych i 28 niestacjonarnych na kierunku Zarządzanie MSU. Badania te były częścią szerszych badań ogólnoeuropejskich dotyczących Generacji X, Y, Z. Kryterium wyboru była data urodzenia respondentów. Celem badań była analiza i ocena skłonności do migracji oraz identyfikacja przyczyn i kierunków migracji młodego pokolenia. Z badań wynikało, że studenci są grupą mającą bardzo silną skłonność do migracji. W związku z tym wydawało się zasadne przeprowadzenie dalszych, ukierunkowanych badań nad tym zjawiskiem. Ważny dla Autorki był dobór takiej grupy docelowej, na której wykształcenie i pracę jest duży popyt na rynku polskim i europejskim. Do dalszych badań wybrano studentów kierunku pielęgniarstwo.
2. Badanie zasadnicze obejmowało studentów kierunku pielęgniarstwo wytypowanych Uczelni z Polski Wschodniej (z województw: warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, podkarpackiego, lubelskiego i świętokrzyskiego). Do przeprowadzenia badania wykorzystano autorski kwestionariusz ankiety. Miał on pomóc w ocenie uwarunkowań, które mogą przyczynić się do podjęcia decyzji migracyjnej przez osoby młode. Składa się on z dwóch części. Pierwsza część ankiety dotyczyła właściwego kwestionariusza, w którym można wyodrębnić 5 aspektów:

- ustalenia dotyczące zadowolenia z wybranego kierunku studiów, szans na znalezienia pracy, aspiracji zawodowych oraz celu migracji,
- identyfikacji czynników *push-pull* (wypychających i przyciągających do migracji),
- określenie skłonności do migracji oraz kierunku i czasu jej trwania,
- określenie doświadczenia migracyjnego z ostatnich 5 lat badanych studentów,
- określenie doświadczenia migracyjnego rodzin respondentów, które może być czynnikiem zachęcającym do migracji poprzez tworzenie tzw. sieci migracji.

W kwestionariuszu ankiety wykorzystano 5-stopniową skalę Likerta, z pomocą której respondent oceniał, na ile istotny jest dla niego przytoczony aspekt.

Druga część ankiety – metryczka – umożliwiła zebranie podstawowych danych o respondentach, takich jak: wykształcenie, zatrudnienie, stan cywilny, posiadanie dzieci,

mieszkania/domu, poziom dochodów, liczby osób w gospodarstwie domowym, miejsce zamieszkania.

Równolegle z przeprowadzeniem badań terenowych wykonano elektroniczną bazę danych. Po wprowadzeniu do niej wyników z arkuszy ankiet, zgromadzony materiał empiryczny poddano analizie ilościowo-jakościowej. Do analizy danych ilościowych (Rozdział VI niniejszej pracy) zostało wykorzystane oprogramowane SPSS, Statistica, Gretl i Excel. Wyniki zostały zaprezentowane w formie opisowej i graficznej w postaci tabel i wykresów. Rezultaty z analiz były podstawą weryfikacji hipotez i formułowania wniosków końcowych.

W celu zbadania poziomu skorelowania zmiennych (*push-pull factors*) i skłonności do migracji zastosowano współczynnik korelacji rang Spearmana. Aby zbadać istotne różnice między skłonnością do migracji w badanych województwach stworzono tablicę wskaźników struktury skłonności do migracji oraz czynników skłaniających do migracji w badanych województwach. Dodatkowo zaproponowano estymację modelu regresji logistycznej za pomocą metody największej wiarygodności dla sprawdzenia hipotez oraz powiązania deklarowanej przez badanych studentów skłonności do migracji z badanymi czynnikami *push-pull*. Analizę korespondencji wykorzystano do graficznej prezentacji powiązań między skłonnością do wyjazdu, a czynnikami na nią oddziałowującymi.

Skłonność do migracji studentów pielęgniarstwa została przeanalizowana w zależności od czynników wypychających i przyciągających, w celu uzyskania odpowiedzi, które ze zmiennych niezależnych (czynniki *push, tj. wyższe zarobki za granicą, wysokość kursu walutowego, lepsze perspektywy zatrudnienia, lepsze perspektywy awansu, występowanie sieci migracyjnych, bezpieczeństwo socjalne, zdobycie doświadczenia zawodowego, łączenie rodzi i* czynniki *pull: niskie zarobki w Polsce, wysokie bezrobocie w regionie, gorsze perspektywy zatrudnienia, gorsze perspektywy awansu w kraju, słabsza opieka socjalna, pogarszające się warunki życia, prześladowania w miejscu pochodzenia*) wpływają istotnie na wystąpienie badanego zjawiska (skłonności do migracji). W celu wyznaczenia prawdopodobieństwa wystąpienia interesującego zdarzenia dla grupy zmiennych niezależnych, które zawsze zawarte jest w przedziale od 0 do 1, wykorzystano model regresji logistycznej oparty na funkcji logistycznej (STANISZ 2016):

$$f(x) = \frac{e^x}{1+e^x} = \frac{1}{1+e^{-x}} \quad (10)$$

Funkcja logistyczna przyjmuje wartości pomiędzy 0 a 1. Zmienna zależna (skłonność do migracji), jak i zmienne niezależne (czynniki wpływające na migracje) są typu jakościowego i ilościowego.

Model regresji logistycznej jest szczególnym przypadkiem uogólnionego modelu liniowego. Najczęściej do modelowanych zjawisk używa się funkcji monotonicznej. Zwykle wartości zmiennej objaśnianej wskazują na wystąpienie lub brak wystąpienia pewnego zdarzenia, które chcemy prognozować. Regresja logistyczna pozwala wówczas na obliczenie prawdopodobieństwa wystąpienia lub brak wystąpienia zdarzenia, które prognozujemy (tzw. prawdopodobieństwo sukcesu). Dla modelu regresji logistycznej wymagane jest, aby obserwacje były od siebie niezależne i transformacja logit była zależna liniowo od zmiennych objaśniających. Odpowiedni dobór zmiennych niezależnych wpływa na poprawność i dokładność wnioskowania w tym modelu. Powinny w nim zatem znaleźć się tylko takie zmienne, które w istotny sposób wpływają na zmienną Y. Żadnej z nich nie można pominąć, aby nie doprowadzić do obniżenia jakości analizy. Ważne znaczenie ma też liczba obserwacji ujętej w analizie. Nie może ona być zbyt mała, aby nie spowodować spadku jakości analizy (RÓSZKIEWICZ 2012)[68].

Analiza korespondencji to opisowa technika eksploracyjna. Ma ona szerokie spectrum zastosowania. Jej celem jest znalezienie struktur i wzorów w danych gromadzonych w toku badań (GÓRNIAK 2002), ponieważ przenosi się je do tabeli wielodzielczej[69] (tabeli kontyngencji[70]), która dostarcza informacji o strukturze powiązań między kolumnami i wierszami. Pozwala to na prawidłowe rozpoznanie współwystępowania kategorii zmiennych lub obiektów zmierzonych na skali nominalnej i porządkowej. Wyniki badań, które otrzymujemy po jej zastosowaniu są przejrzyste, łatwe do interpretacji, zwłaszcza że można je zaprezentować w formie graficznej (DEPTA 2013), (GREENACRE 1984), (STANIMIR 2005). Zaletą analizy korespondencji jest to, że pozwala ona na analizę danych jakościowych pochodzących z ankiet lub wywiadów kwestionariuszowych, które przeważają w badaniach społecznych i marketingowych. Dzięki niej można poznać strukturę wielowymiarowego zbioru danych (GÓRNIAK 2002). Celem analizy korespondencji jest zatem odkrycie związków między danymi i prezentacja

[68] https://www.statystyka.az.pl/regresja-logistyczna.php (20.11.2020).
[69] Tablica wielodzielcza przedstawia rozkład obserwacji ze względu na kilka cech jednocześnie.
[70] Tabela kontyngencji albo tablica krzyżowa.

ich struktury. Takie podejście daje możliwość łatwiejszego dostępu do wyników numerycznych, tym samym ułatwia wysuwanie hipotez, które należy zweryfikować (statystycznie) w dalszych etapach badania (GREENACRE 1992). Wszystkie obliczenia dotyczące analizy korespondencji zostały wykonane przy pomocy programu STATISTICA.

5.2. Charakterystyka grupy badawczej

Podstawę analiz badań empirycznych stanowiła próba badawcza, która objęła 745 studentów uczelni państwowych (kierunku pielęgniarstwo) posiadających pierwszy i drugi stopień studiów. Przebadano studentów z pięciu województw Polski Wschodniej: warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, lubelskiego, świętokrzyskiego i podkarpackiego.

Średnia wieku przebadanych osób wyniosła 25 lat. Byli to studenci studiów dziennych i zaocznych. Z pośród 745 respondentów 96% stanowiły kobiety, a 4% mężczyźni. Jest to spowodowane silną feminizacją zawodu pielęgniarki/pielęgniarza. Ponadto 51% badanych osób wskazało jako miejsce zamieszkania wieś, a 49% miasto.

Wśród badanych dominowały osoby niezamężne/nieżonate (75% respondentów) i bezdzietne (85% respondentów). Z przeprowadzonych badań ankietowych wynika również, że ponad 80% respondentów było zadowolonych z wyboru kierunku studiów. Ponad 90% badanych deklarowało chęć pracy jako pielęgniarki lub pielęgniarze, a tylko niewiele ponad 1% nie widziało możliwości swojej kariery w tym zawodzie. Wynika z tego, że decyzja o wyborze studiów była przemyślana. Ankietowani byli zadowoleni z wybranego kierunku, mieli oni wysokie aspiracje zawodowe i zdawali sobie sprawę, że nie będą mieli kłopotów ze znalezieniem pracy w Polsce. Należy podkreślić, że aż 92% respondentów oceniało bardzo wysoko swoje szanse na znalezienie pracy. Wyniki badania ankietowego wskazały, że bezrobocie nie stanowi problemu na rynku pracy pielęgniarek. Brak pracy nie jest zatem przyczyną emigracji. Pomimo tego prawie 12% badanych było zdecydowanych na to, aby po skończonych studiach podjąć pracę za granicą, a prawie 44% respondentów wprawdzie nie było zainteresowanych wyjazdem, ale nie wykluczało go w przyszłości. Prawie 24% badanych zdecydowanie nie chciało pracować za granicą, a ponad 7% nie podjęło jeszcze ostatecznej decyzji. Dla większości ankietowanych (ok. 84%) celem wyjazdu miało być przede wszystkim podjęcie pracy, a dla co dziesiątej osoby kontynuowanie nauki. Jako inne cele wyjazdów podawano, np. polepszenie warunków pracy, uzyskanie wyższych zarobków, zarobienie na wesele/ślub.

Specyfiką studiów pielęgniarskich jest to, że studenci łączą naukę z pracą. Preferowana przez nich forma zatrudnienia to umowa o pracę (89%). Prawie 76% przebadanych pracowało w zawodzie pielęgniarki i studiowało, z czego 24% w więcej niż dwóch miejscach pracy. Duży odsetek studentów (64%) miał na przestrzeni ostatnich 5-ciu lat doświadczenie migracyjne (475 z 738 osób, które odpowiedziały na to pytanie). Tylko 30% z tych wyjazdów miało charakter zarobkowy, a 25% z nich trwało dłużej niż 1 miesiąc. Osoby wyjeżdżające podczas studiów z Polski z reguły nie pracowały w zawodzie (84%). Można zatem wnioskować, że były to krótkie wyjazdy wakacyjne w celu podreperowania domowego budżetu, jednak pozwoliły one ankietowanym sprawdzić się w nowej sytuacji, nabrać pewności siebie, poznać nowych ludzi, zorientować się w różnicach, zarówno warunków pracy i płacy oraz warunków bytowych.

Dodatkowo, ważnym celem poznawczym było również zbadanie doświadczenia migracyjnego rodzin badanych studentów. Okazuje się, że w przypadku 54% badanych członkowie rodziny mieli doświadczenie związane z wyjazdami zarobkowymi. Dzięki temu byli oni zaznajomieni z rynkiem pracy kraju przyjmującego, mieli wyrobione kontakty (sieci znajomych, krewnych). Mogli więc planować wyjazd swój lub innego członka rodziny. Doświadczenie migracyjne pozwalało na łatwiejsze podjęcie decyzji o wyjeździe. W przeprowadzonej ankiecie poproszono respondentów o wskazanie czynników, które mogą powstrzymać ich przed wyjazdem. Do najważniejszych zaliczono posiadanie dzieci, małżonka, własnego mieszkania i pracy.

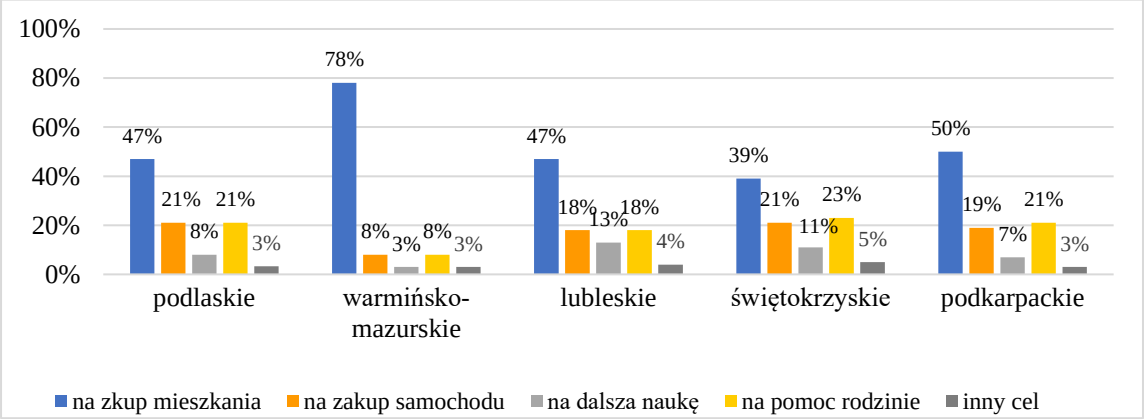
Przeprowadzone badanie ankietowe pozwoliło ustalić dodatkowo, w jaki sposób czynniki, takie jak: stan cywilny i posiadanie potomstwa, czy mieszkania wpływa na ocenę przez respondentów szansy na znalezienie pracy po ukończeniu studiów pielęgniarskich. Okazuje się, że osoby w związku małżeńskim i posiadające potomstwo, czy mające stabilną sytuację mieszkaniową (deklarujące, że są właścicielami mieszkania) bardziej optymistycznie oceniają swoją sytuację niż osoby wolne i bez dzieci. Optymizm w ocenie możliwego zatrudnienia jest zatem związany z sytuacją materialną. Im wyższy dochód netto w gospodarstwie domowym, tym większy odsetek respondentów deklaruje, że nie będzie miało żadnych kłopotów ze znalezieniem pracy.

Osoby z dużych i średnich miast lepiej oceniają swoje szanse na znalezienie pracy, niż osoby pochodzące ze wsi i małych miast. Okazuje się także, że zarówno stan cywilny ($\chi^2 = 25{,}526\ [0{,}013]$) jak i posiadanie dzieci ($\chi^2 = 14{,}231\ [0{,}007]$) są istotne przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe za granicę w celach zarobkowych (np. aby odłożyć na mieszkanie, samochód lub inne cele). Single i osoby bezdzietne łatwiej podejmują decyzje

o wyjeździe z kraju. Osoby, niebędące w związku małżeńskim dwukrotnie częściej deklarują chęć wyjazdu za granicę w celu zarobkowym, niż osoby zamężne/żonate. Podobnie jest z osobami nieposiadającymi dzieci. Ich brak jest czynnikiem wypychającym do wyjazdu. Ankietowani niesprawujący opieki nad dziećmi częściej niż osoby posiadające dzieci widzą w wyjeździe za granicę (w celu zarobkowym) szansę na zwiększenie swojego dochodu.

Respondenci to ludzie młodzi, którzy emigrują, gdyż niski poziom płac i wysoka cena za metr kwadratowy mieszkania (w wysokości 1-2 miesięcznych poborów brutto), nie pozwala im na usamodzielnienie się i życie na własny rachunek. Potrzebują oni własnego lokum, na które za zarobione w Polsce pieniądze, nie mogą sobie pozwolić.

Można zaobserwować różnice w kształtowaniu się struktury planowanych wydatków (ze środków zarobionych za granicą) w rozbiciu na poszczególne województwa, jednak w każdym z nich najważniejszą rolę odgrywa zapewnienie sobie odpowiednich warunków bytowych, czyli zakup mieszkania/domu (Rys. 20). I tak, zakup mieszkania jest celem najistotniejszym dla emigrujących ze wszystkich badanych województw, ale w województwie warmińsko-mazurskim jest on ważny dla 78% ankietowanych, podczas gdy w województwie świętokrzyskim dla 39% badanych.

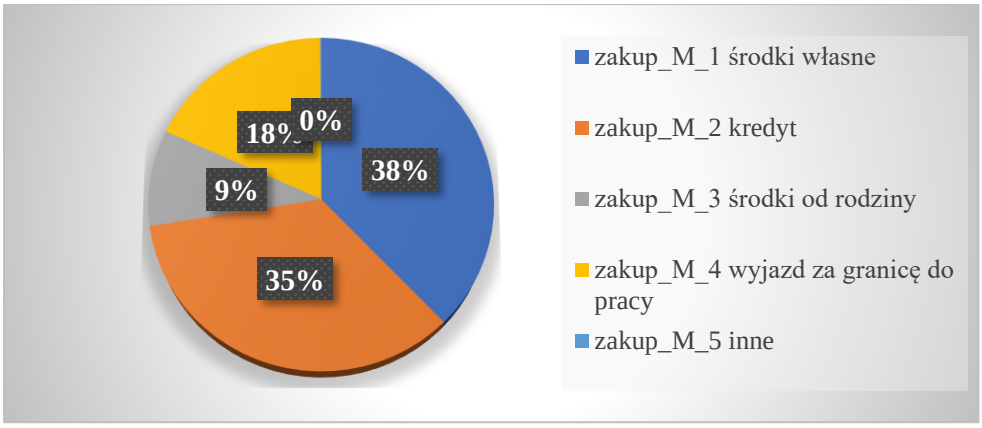


Rys. 20. Cel, na który respondenci w poszczególnych województwach chcieliby przeznaczyć zarobione pieniądze

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

W związku z tym, że dla badanych studentów najważniejszym celem wyjazdów zarobkowych (zagranicznych) była chęć zakupu mieszkania/domu po powrocie z emigracji, przeanalizowano ich sytuację mieszkaniową. Okazało się, że z ogółu ankietowanych 22% badanych posiada swoje mieszkanie, 31% mieszka u rodziców, 20% wynajmuje mieszkanie wspólnie z przyjaciółmi, 15% mieszka samodzielnie, 6% mieszka

ze swoją rodziną, około 4% mieszka w akademiku, a 2% podało inne odpowiedzi (przykładowo: „stancja", „wynajmuję z narzeczonym", „wynajmuję pokój"). Wyniki takie dowodzą, że aż 77% respondentów planuje w przyszłości zakupić mieszkanie/dom. Środki na ten cel mogą pochodzić ze: środków własnych, kredytu, wyjazdu do pracy za granicą lub ze środków pieniężnych pochodzących od rodziny (Rys. 21). Należy podkreślić, że aż 35% ankietowanych deklaruje, że sfinansuje zakup mieszkania/domu ze środków zarobionych za granicą. Mimo wyższych niż w Polsce kosztów utrzymania pozwalają one zgromadzić potrzebne fundusze.



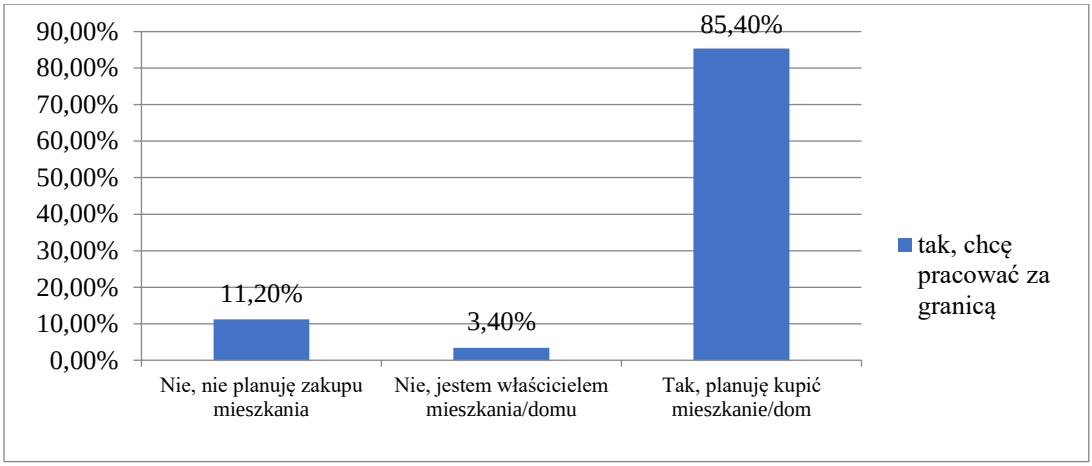
Rys. 21. Źródło finansowania zakupu mieszkania

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Z kolejnych analiz wynika, że statystycznie istotny jest związek między wyjazdem z kraju w celu zarobienia na mieszkanie, a stanem cywilnym, co potwierdza otrzymana statystyka testu niezależności χ^2 Pearsona ($\chi^2 = 9{,}100\ [p = 0{,}0025]$). Okazuje się, że osoby niebędące w związku małżeńskim (kawaler/panna, rozwiedziony/rozwiedziona) częściej decydują się na emigrację, by zarobić na mieszkanie, niż osoby w związku małżeńskim. Istotna zależność występuje również w przypadku posiadania dzieci ($\chi^2 = 7{,}358\ [p = 0{,}007]$). Osoby posiadające je rzadziej niż osobny bezdzietne decydują się na finansowanie zakupu mieszkania z dochodów z pracy za granicą.

Z przeprowadzonej analizy odpowiedzi badań ankietowych wynika, że wynajmowanie mieszkania i chęć zakupu mieszkania w przyszłości można statystycznie powiązać z planami zarobkowania poza granicami kraju. Osoby nieposiadające mieszkania widzą szansę na jego szybsze zdobycie poprzez wyjazd do pracy za granicę. Najbardziej zdeterminowane do wyjazdu są osoby mieszkające z rodzicami lub współwynajmujące (z przyjaciółmi, partnerami), a najmniej chętne to te, które wynajmują mieszkanie ze swoją

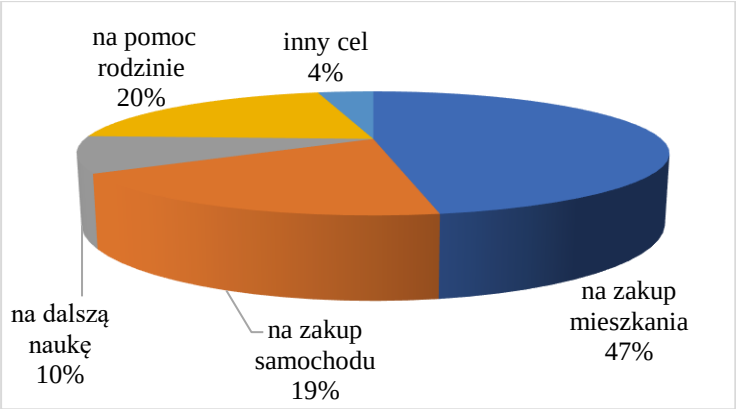
rodziną (żoną/mężem, dziećmi) lub mieszkające w akademikach. Czynnikiem powstrzymującym ich przed podjęciem decyzji o wyjeździe są stosunki interpersonalne, fakt posiadania rodziny i przyjaciół. Natomiast chęć usamodzielnienia się i życia na własny rachunek popycha ich do znajdowania finansowo korzystnych źródeł dochodu w celu szybszego zakupu mieszkania/domu. Wyniki wskazują, że ponad 85% ankietowanych, którzy planują wyjechać do pracy za granicę chce kupić mieszanie (Rys. 22). Świadczy to o tym, że dla młodych ludzi jest ważne zapewnienie sobie odpowiedniego zaplecza mieszkalno-bytowego.



Rys. 22. Powiązanie planów zakupu mieszkania i wyjazdu zarobkowego za granicę

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Interesujące informacje otrzymujemy z analizy związku pomiędzy decyzją o zakupie mieszkania lub domu, a poziomem dochodu netto przypadającego na 1 osobę w gospodarstwach domowych ankietowanych studentów pielęgniarstwa. Okazuje się, że nie jest ona istotna statystycznie ($\chi^2 = 0{,}910$ [$p = 0{,}923$]). Może wynikać to z faktu, że przy tak kosztownym zakupie korzystają oni z innych źródeł dofinansowania, takich jak: kredyty, pożyczki od rodziny i przyjaciół oraz dochód z pracy czasowej za granicą. W trakcie badań okazało się ponadto, że studenci kierunku pielęgniarstwo oprócz zakupu mieszkania (47%) bardzo często dochody z pracy za granicą przeznaczyliby na zakup innych dóbr materialnych. Najczęściej, obok zadeklarowanej chęci pomocy rodzinie (20%), wskazują chęć zakupu samochodu (19%), a 10% respondentów zamierza przeznaczyć zarobione pieniądze na dalszą naukę za granicą (Rys. 23).



Rys. 23. Planowane wydatki konsumpcyjne dochodów uzyskanych z pracy za granicą deklarowane przez badanych studentów pielęgniarstwa

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Kolejnym aspektem, który warunkuje wyjazd do pracy za granicę, była chęć pomocy rodzinie pozostającej w kraju. Jak wskazują wyniki ankiety zawarte w Tabeli 29, pomoc rodzinie deklarowali najczęściej respondenci z dochodami 501-1000zł/os. (prawie 33%) i 1001-1500zł/os. Najrzadziej do pomocy były skłonne osoby najbiedniejsze, z najniższym dochodem (poniżej 500zł na osobę). Wyniki analiz wskazują, że poziom dochodu był istotnym czynnikiem przy wyjeździe, którego głównym celem była pomoc rodzinie ($\chi^2 = 12{,}169$ $[p = 0{,}016]$). Nieistotnymi czynnikami w tym aspekcie emigracji była: płeć, posiadanie dzieci/małżonka, miejsce zamieszkania.

Tabela 29

Rozkład deklarowanej przez badanych studentów pielęgniarstwa chęci pomocy rodzinie względem dochodów uzyskanych z pracy za granicą

Wyszczególnienie	Poziom dochodów na 1 osobę w rodzinie					Ogółem
	do 500 zł	501 - 1000 zł	1001 - 1500 zł	1501 - 2000 zł	2001 zł i więcej	
Chęć pomocy rodzinie	6,9%	32,8%	22,5%	18,1%	19,6%	100,0%

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Badani studenci, jako inny cel wydatków (z dochodów uzyskanych za granicą) wskazali podróże, realizację swoich marzeń, np. zarobienie na ślub i wesele, a nawet odkładanie na przyszłą emeryturę. Zamiar osiągnięcia tego celu był najczęściej wskazany przez osoby zamieszkujące miasto od 20 do 100 tys. mieszkańców. Dla osób, które chcą

zostać i pracować w Polsce istotnym czynnikiem zatrzymującym ich w kraju są posiadane: dzieci ($\chi^2 =$ 25,399 [$p = 0{,}001$]) i mieszkanie ($\chi^2 =$ 73,814[$p = 0{,}012$]).

Na podstawie danych zawartych w Tabeli 30 można zauważyć, że osoby posiadające dzieci mają wyższe oczekiwania dotyczące poziomu zarobków w kraju (żeby nie emigrować), w porównaniu z osobami bezdzietnymi. Osoby posiadające dzieci najczęściej za satysfakcjonujące wskazują poziom zarobków brutto powyżej 4001 zł, podczas gdy osoby nieposiadające dzieci poziom 3501-4000zł.

Tabela 30

Wpływ posiadania bądź nieposiadania dzieci na poziom dochodu, jaki respondenci chcieliby uzyskiwać w kraju

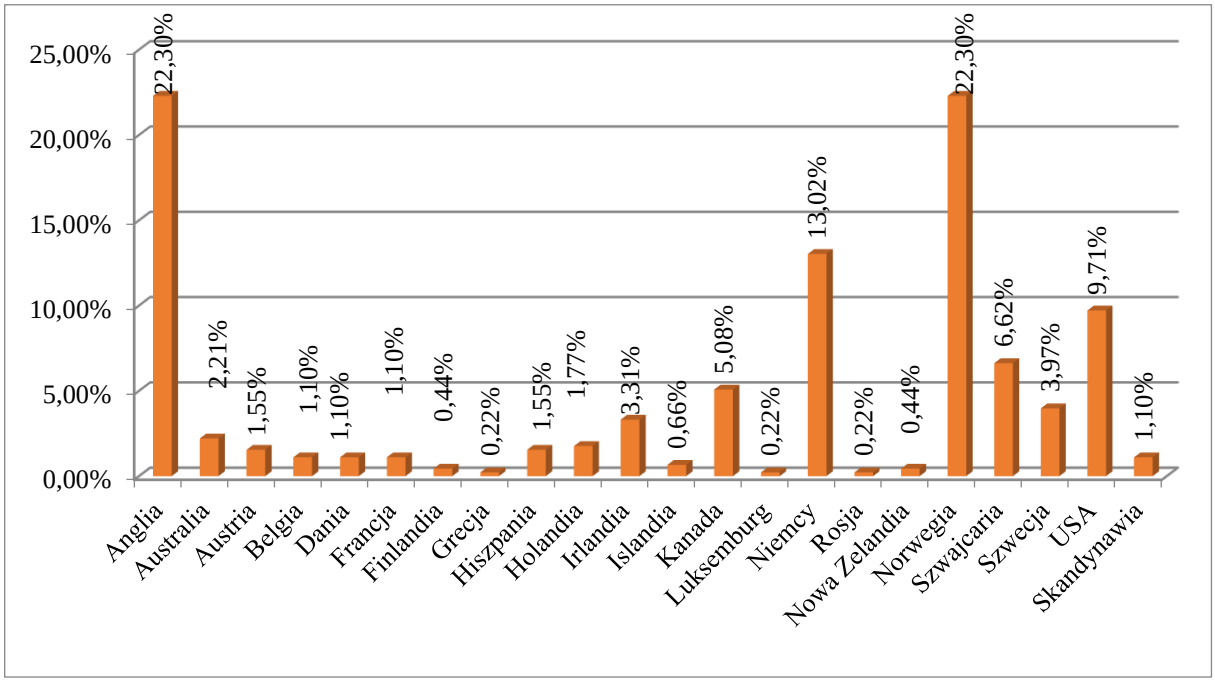
Za jaką pensję miesięczną brutto byłby/byłaby P. skłonny podjąć pracę w Polsce?	Czy posiada P. dzieci?		
	tak	nie	Ogółem
poniżej 2000 zł	2,8%	2,1%	2,2%
2001 - 2500 zł	4,6%	6,1%	5,8%
2501 - 3000 zł	12,8%	18,0%	17,3%
3001 - 3500 zł	14,7%	25,2%	23,6%
3501 - 4000 zł	23,9%	28,1%	27,4%
4001 zł i więcej	41,3%	20,6%	23,7%
Ogółem	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Na wysokość satysfakcjonujących zarobków w Polsce, które ankietowani uznaliby za wystarczające, aby zostać w kraju i nie wyjeżdżać ma wpływ (oprócz posiadania dzieci) ($\chi^2 = 25{,}399[p = 0{,}001]$), wielkość miejscowości, z której pochodzą respondenci ($\chi^2 = 54{,}295 \;\; [p = 0{,}020]$).

Okazuje się, że 63% ankietowanych wskazało miejsce, do którego chcieliby wyemigrować. Osoby, które zdecydowały się podać kierunek wyjazdu zarobkowego, wskazywały z reguły jedno miejsce (68%). Maksymalnie zadeklarowano emigrację do pięciu krajów. Najatrakcyjniejszymi kierunkami migracji dla badanych były zazwyczaj kraje europejskie (Rys. 24). Pierwsze miejsce zajęły Norwegia i Wielka Brytania (po 22,3%), drugie Niemcy (13,2%), a następnie Szwajcaria (6,62%) i Szwecja (3,97%).

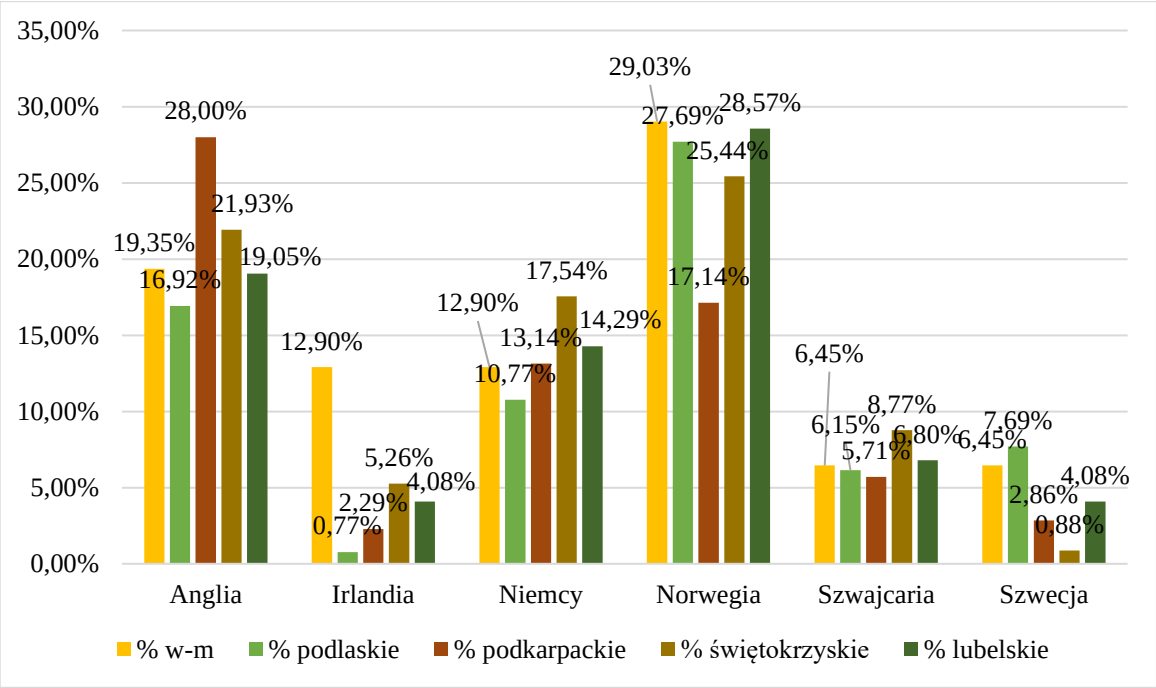
Z krajów pozaeuropejskich popularnością cieszyły się USA (9,71%), Kanada (5,08%), Australia (2,21%) i Nowa Zelandia (0,44%).



Rys. 24. Najpopularniejsze destynacje wskazane przez respondentów

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Interesujące wydają się różnice w preferowanych destynacjach według badanych województw (Rys. 25). W trzech z pięciu województw (podlaskie, świętokrzyskie, lubelskie) wskazane zostały trzy najważniejsze kierunki emigracji: Norwegia, Wielka Brytania i Niemcy. Najpopularniejszym kierunkiem (w czterech z pięciu województw, wyjątkiem było województwo podkarpackie) była Norwegia. Jest to związane z wysokimi zarobkami oferowanymi przez to państwo, wysokim standardem pracy i życia oraz tym, że przybywało tam coraz więcej emigrantów z Polski, którzy stymulowali nowe fale migrantów.



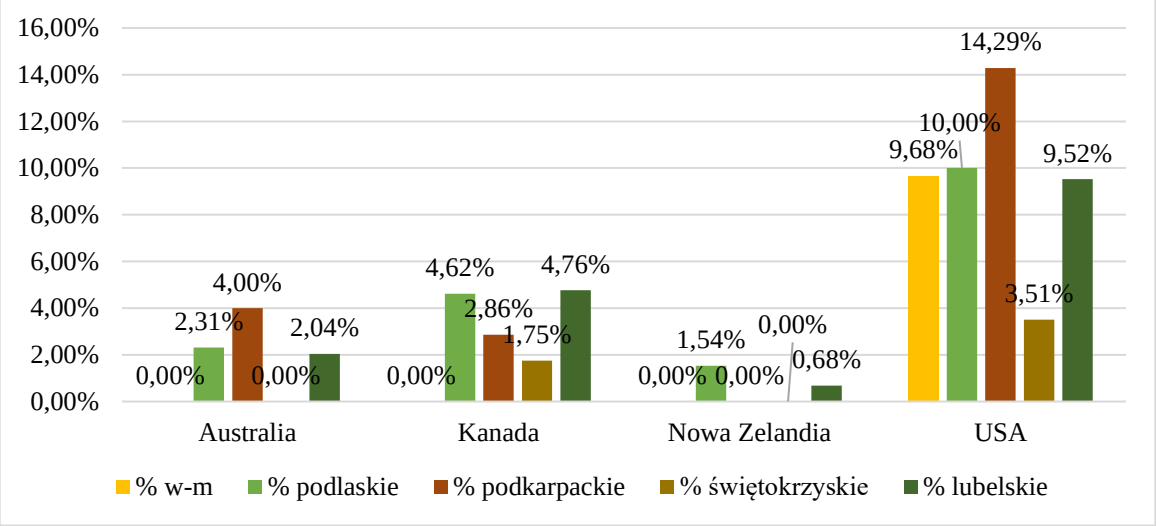
Rys. 25. Główne kierunki emigracji na terytorium Europy w rozbiciu na województwa

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Większość respondentów, którzy mieli doświadczenie migracyjne (76%), łatwiej decydowała się na powtórny wyjazd zarobkowy w miejsce już znane, w którym mieszkali i pracowali wcześniej. Osobom, które jeszcze nie migrowały, mniej ryzykownym wydawał się wyjazd do miejsca, w którym mieli rodzinę lub znajomych (Anglia, Irlandia). Trzeba zaznaczyć, że zwłaszcza po 2004 roku województwo warmińsko-mazurskie miało wiele tanich połączeń autobusowych do Wielkiej Brytanii i Irlandii, a obecnie funkcjonuje nowy port lotniczy Olsztyn-Szymany, który na stałe oferuje tanie połączenia z Londynem. Respondenci z województwa podkarpackiego, świętokrzyskiego i lubelskiego częściej natomiast niż z podlaskiego i warmińsko-mazurskiego wybierali Niemcy jako kierunek emigracji zarobkowej. Był to kierunek popularny (historycznie) w tych województwach jeszcze przed wejściem do UE. W tym przypadku ważną przesłanką były już istniejące powiązania i sieci migracyjne. Kolejną przyczyną, która mogła mieć wpływ na wybór Niemiec jako kierunku planowanego wyjazdu, była mniejsza odległość z miejsca zamieszkania do miejsca docelowej emigracji oraz kilkukrotnie wyższe zarobki.

Wśród badanych osób popularne były wyjazdy, w przypadku krajów pozaeuropejskich, do: USA, Kanady i Australii (Rys. 26). Migracją do Nowej Zelandii byli zainteresowani jedynie studenci z województwa podlaskiego. Respondenci ci podali najwięcej (cztery) kierunki wyjazdu do krajów spoza Europy poza Europą: USA, Kanadę,

Australię i Nową Zelandię. Nie wszystkie z nich były popularne w pozostałych województwach. Ponadto, możemy zaobserwować, że badane osoby z województwa warmińsko-mazurskiego podały jedynie USA jako destynację poza Europą. Respondenci z województwa świętokrzyskiego wskazali dodatkowo Kanadę jako miejsce rozważanej emigracji. Natomiast studenci z województw podkarpackiego i lubelskiego rozpatrywali obok USA i Kanady również Australię jako miejsce docelowego wjazdu.



Rys. 26. Główne kierunki emigracji pozaeuropejskiej w rozbiciu na województwa

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

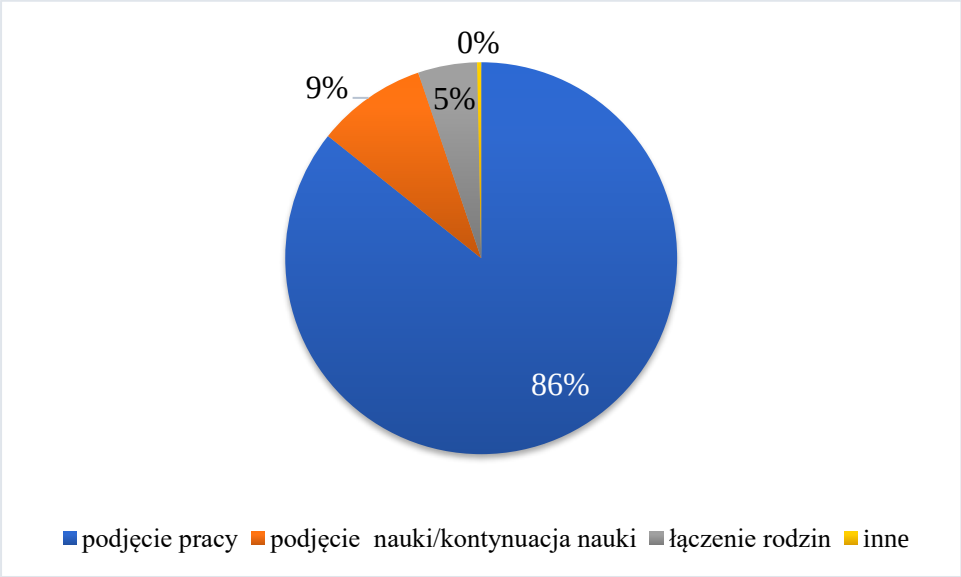
Jak wynika z badań, respondenci preferują kraje o wysokim standardzie życia, wysokich zarobkach w branży usług medycznych, niskiej stopie bezrobocia i dobrze skomunikowane z regionem, z którego pochodzą.

5.3.Trwałość migracji

Celem tego podrozdziału jest odpowiedź na pytania: na jak długo respondenci planują emigrować? Czy zamierzają powrócić do kraju? Co jest głównym celem wyjazdów za granicę? Należy podkreślić trudności, z jakimi trzeba się zmierzyć próbując ustalić trwałości migracji. Jest to w głównej mierze spowodowane zmieniającymi się w czasie decyzjami emigrantów dotyczące wyjazdu. Bardzo często osoby deklarujące chęć wyjazdu krótkookresowego w trakcie trwania migracji zmieniają swoje plany i chcą wydłużyć czas jej trwania lub zostać na stale za granicą. Powodem może być wystąpienie takich czynników jak ślub z obcokrajowcem, umocnienie swojej pozycji na rynku pracy, awans

i inne. I odwrotnie, wyjazdy planowane na stałe lub na długi okres czasu (powyżej 12 miesięcy), mogą się zmienić na wyjazdy krótkookresowe ze względu na wystąpienie niesprzyjającego czynnika, na przykład tęsknoty za krajem, rodziną, niemożliwości przystosowania się do nowych warunków życia i pracy, itp. Trzeba zaznaczyć również, że są to deklaracje, które mogą się zmienić w chwili ukończenia uczelni wyższej, w związku z pojawianiem się nowego czynnika związanego z pracą (ciekawa oferta na krajowym rynku pracy) lub życiem osobistym (wstąpienie w związek małżeński, urodzenie dzieci).

Z analizy wyników badań ankietowych wynika, że w emigracji badanych osób dominuje migracja zarobkowa (Rys. 27). Dla większości ankietowanych (ok. 86%) celem wyjazdu miało być przede wszystkim podjęcie pracy. Pozostałe 14% planowało wyjechać w celu dalszego kształcenia lub ze względów rodzinnych.

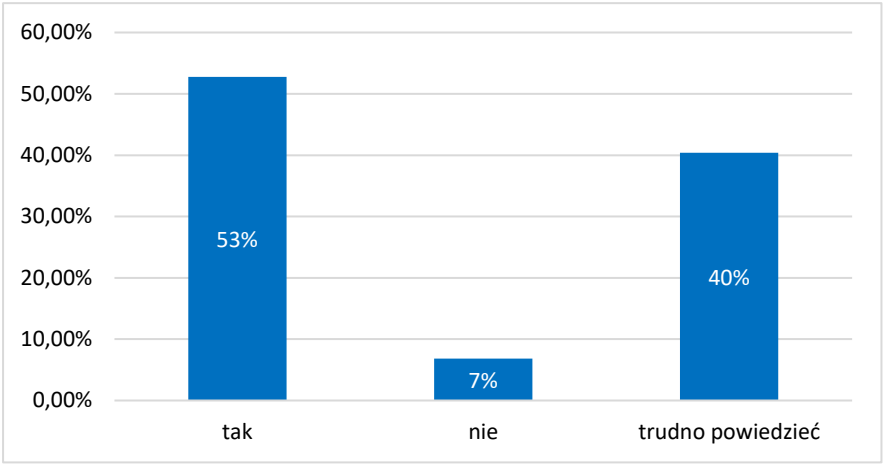


Rys. 27. Cel emigracji wskazany przez respondentów

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Należy podkreślić, że osoby deklarujące jako cel wyjazdu podjęcie/kontynuowanie nauki, łączenie rodzin bardzo często mają w planach również podjęcie pracy. Zarówno nauka, dołączenie do partnera czy rodziny nie wyklucza świadczenia pracy zarobkowej. Jako inne cele wyjazdów w ankietach podawano: polepszenie warunków pracy, uzyskanie wyższych zarobków, zarobienie na wesele/ślub. Również te odpowiedzi wskazują na migrację w celu podjęcia pracy. Zatem można przypuszczać, że odsetek wyjazdów zarobkowych jest większy w grupie badawczej niż zadeklarowane 86%.

W związku z powyższym ważne wydaje się ustalenie, czy respondenci planują wrócić z emigracji i jakie rodzaje migracji są przez nich preferowane. Z analizy odpowiedzi udzielonych przez studentów pielęgniarstwa wynika, że 53% ankietowanych pragnie wrócić z emigracji do kraju, a 7% chce wyjechać na stałe (Rys. 28).

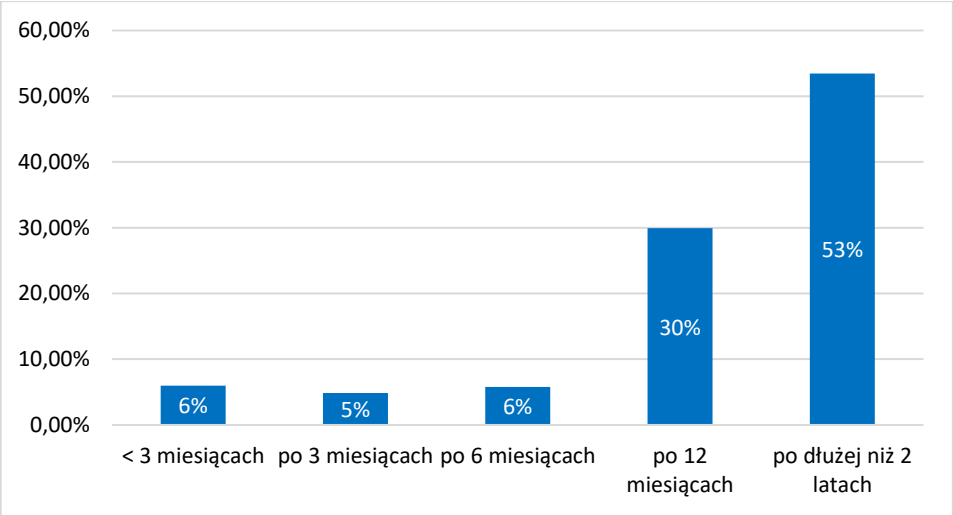


Rys. 28. Procentowy udział osób deklarujących powrót z emigracji

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Niepokojąca jest 40% grupa respondentów, którzy nie podjęli decyzji, czy chcieliby powrócić z migracji, jeśliby się na nią zdecydowali. Jest to grupa, którą należałoby przekonać do powrotu, gdyż ich wyjazd oznaczałby dla kraju utratę, czasowo lub na stałe, zasobów pracy.

Okazuje się, że wśród osób, które deklarują wyjazd po ukończeniu studiów, 17% planuje emigrację krótkookresową (mniej niż 12 miesięcy), zaś prawie 83% badanych chce wyjechać do pracy na dłużej niż rok (emigracja długookresowa), z czego prawie 53% uważa, że potrwa ona ponad 2 lata (Rys. 29).



Rys. 29. Deklarowana długość pobytu na emigracji

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Osoby przebywające przez dłuższy czas na emigracji zdobędą większe doświadczenie i poznają lepiej nowoczesne metody pracy i technologie, a także zaoszczędzą więcej pieniędzy. Należy pamiętać jednak, że w przypadku emigracji długookresowej istnieje możliwość rezygnacji z powrotu, gdyż emigrujący mogą w kraju migracji założyć rodziny, zdobyć stabilizację zawodową i przyzwyczaić się do życia na obczyźnie. Niewątpliwie decyzja o powrocie do kraju będzie skorelowana z indywidualną sytuacją badanych i ich doświadczeniem migracyjnym. Jeśli ekonomiczny rachunek i osobista sytuacja nie przekonają ich do pozostania na emigracji, to wrócą oni do kraju.

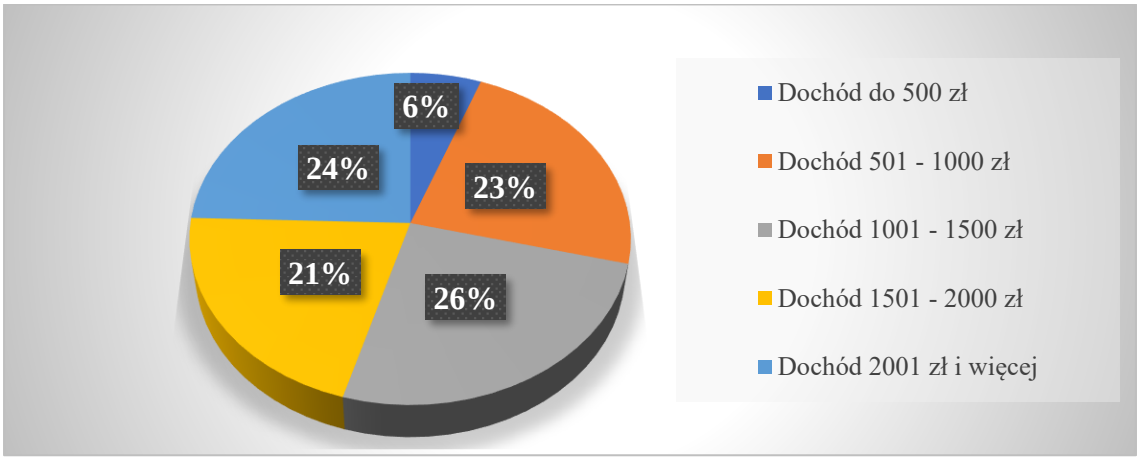
5.4. Sytuacja materialna badanych studentów pielęgniarstwa

W podrozdziale 4.3 zwrócono uwagę na złą sytuację materialną pielęgniarek na tle innych grup zawodowych oraz w grupie specjalistów do spraw ochrony zdrowia. W gronie specjalistów zanotowano wynagrodzenie o 22,9% wyższe od średniej krajowej, jednak nie dotyczyło to zarobków pielęgniarek. Ich wynagrodzenie w 2016 roku wynosiło 94,8% średniego wynagrodzenia w Polsce, a w i w 2018 roku osiągnęło wartość 106%.

Absolwenci pierwszego stopnia studiów pielęgniarskich (i osoby podwyższające swoje kwalifikacje) posiadają prawo wykonywania zawodu. Kontynuujący naukę na studiach drugiego stopnia w większości pracują. Z przeprowadzonych badań ankietowych wynika, że ponad 83% badanych pracuje w zawodzie, z czego 62% zatrudniona była na etat, 18% na umowę zlecenia, prawie 3% prowadziło własną działalność gospodarczą.

Pracujący studenci w prawie 76% przypadkach byli zatrudnieni w jednym miejscu pracy, 19% w dwóch, a 5% w 3 i więcej.

W celu określenia faktycznej sytuacji materialnej respondentów zbadano wysokość dochodu netto w roku 2018 przypadającego na 1 osobę w gospodarstwach domowych w pięciu wybranych ośrodkach Polski Wschodniej. W kwestionariuszu ankiety 722 z 745 badanych podało wysokość dochodu netto przypadający na 1 osobę w ich gospodarstwie domowym. Najczęściej (ok. 26%) dochód ten mieścił się w przedziale 1001-1500 zł na 1 osobę miesięcznie (Rys. 30). Najrzadziej, w 6% przypadków dochód netto przypadający na 1 osobę był niższy niż 500 zł. Rozkład procentowy w grupach dochodowych 501-1000 zł na 1 osobę, 1501-2000 zł na 1 osobę oraz powyżej 2001 zł na 1 osobę różnił się nieznacznie i wynosił odpowiednio 23%, 26% i 21%. Najwyższe dochody na 1 osobę, powyżej 2000 zł, zanotowano w przypadku prawie ¼ gospodarstw domowych (24%).



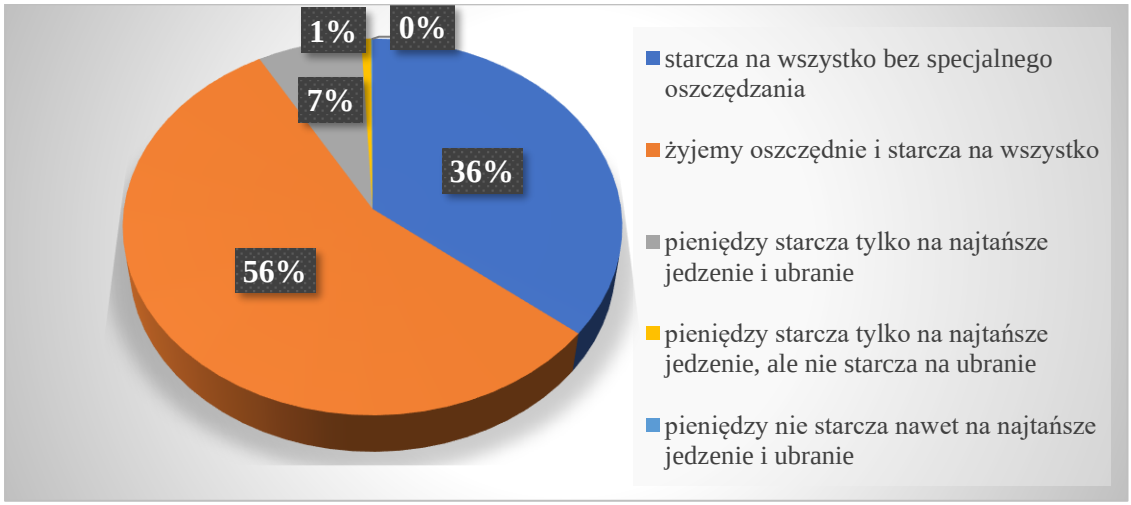
Rys. 30. Dochód netto przypadający na 1 osobę w badanych gospodarstwach domowych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

W celu zbadania, czy osiągany poziom dochodu jest satysfakcjonujący dla badanych osób, zadano im pytanie: jak oceniają swoją sytuację materialną. Badani mieli pięć opcji do wyboru: „starcza na wszystko bez specjalnego oszczędzania", „żyjemy oszczędnie i starcza na wszystko", „pieniędzy starcza tylko na najtańsze jedzenie", „pieniędzy starcza tylko na najtańsze jedzenie, ale nie starcza na ubranie", „pieniędzy nie starcza nawet na najtańsze jedzenie i ubranie". Z przeprowadzonych badań wynika, że osoby określające swoją sytuację „żyjemy oszczędnie i starcza na wszystko" najczęściej jako główne źródło dochodu preferowały pracę za granicą. Osoby, które wskazały, że „starcza na wszystko bez specjalnego oszczędzania" swoją chęć wyjazdu określiły jako

średnią. Najmniej mobilne są osoby, które opisały swoją sytuację jako najgorszą, czyli "pieniędzy nie starcza nawet na najtańsze jedzenie i ubranie".

Ocena swojej sytuacji finansowej jest subiektywna, zależy od wielu czynników, jednak dostarcza ona informacji o poziomie zaspokojenia podstawowych potrzeb respondentów. Z przeprowadzonych badań wynika, że aż 36% osób określiło swoją sytuację jako bardzo dobrą („starcza na wszystko bez specjalnego oszczędzania"), a 56% jaką zadawalającą („żyjemy oszczędnie i starcza na wszystko"). Okazuje się, że 7% badanych zadeklarowało, że „wystarcza im tylko na najtańsze ubranie i jedzenie", 1%, że „wystarcza im tylko na jedzenie", a niecały procent (0,8%), że „pieniędzy nie starcza im nawet na najtańsze jedzenie i ubranie" (Rys. 31).



Rys. 31. Subiektywna ocena sytuacji materialnej gospodarstw domowych badanych studentów pielęgniarstwa

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

W celu zobrazowania związku pomiędzy dochodem netto na osobę w gospodarstwach domowych respondentów a subiektywnym postrzeganiem swojej sytuacji materialnej zastosowano analizę korelacji rang. Stworzono tablicę wielodzielczą (Tabela 31), w której zebrano odpowiedzi dotyczące wysokości dochodu i postrzegania swojej sytuacji finansowej przez badanych. W wierszach wyodrębniono 5 przedziałów dochodowych przypadających na 1 osobę w gospodarstwie domowym ankietowanych. Kolumny (również 5 kategorii) opisują, jak badani studenci postrzegają swoją sytuację materialną.

Tabela 31

Zestawienie oceny sytuacji materialnej studentów pielęgniarstwa z ich dochodami

Wyszczególnienie		Postrzeganie swojej sytuacji finansowej					
		1 - starcza na wszytko bez specjalnego oszczędzania	2 - żyjemy oszczędnie i starcza na wszystko	3 – pieniędzy starcza tylko na najtańsze jedzenie i ubranie	4 – pieniędzy starcza tylko na najtańsze jedzenie, ale nie starcza na ubranie	5 - pieniędzy nie starcza nawet na najtańsze jedzenie i ubranie	Suma wierszy
Dochód netto/1 osobę	1- do 500 zł	5	21	14	1	0	41
	2- "501-1000 zł"	29	121	16	1	0	167
	3-"1001-1500 zł"	59	117	8	1	0	185
	4- "1501-2000 zł"	66	72	13	1	0	152
	5-"2001 i więcej zł"	100	73	2	1	1	177
	Suma kolumn	259	404	53	5	1	722

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Wstępnie zbadano, czy istnieje istotny związek między badanymi zmiennymi. Okazuje się, że badana zależność jest ujemna i statystycznie istotna na poziomie istotności α=0,05 (Tabela 32). Oznacza to, że wzrost poziomu dochodów na 1 osobę w gospodarstwie domowym respondentów powoduje istotne zmniejszenie się negatywnego postrzegania sytuacji materialnej rodziny.

Tabela 32

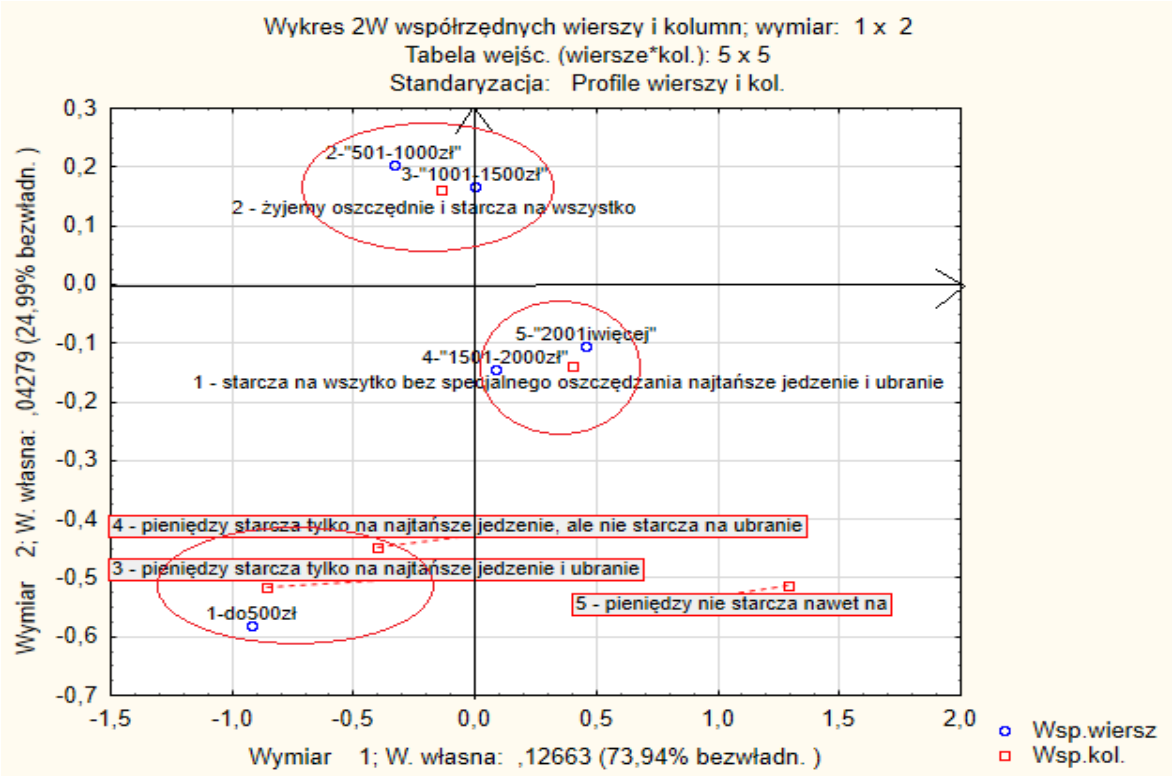
Współczynnik korelacji Rho-Spearmana między poziomem dochodów netto przypadających na 1 os. w gospodarstwie domowym respondentów, a postrzeganiem ich sytuacji finansowej

Wyszczególnienie	Poziom dochodów na 1 osobę w rodzinie	Jak ocenia P. sytuację materialną swojej rodziny?
Poziom dochodów na 1 osobę w rodzinie	1.000	-0.334**
Jak ocenia P. sytuację materialną swojej rodziny?	-0.334**	1.000

Uwagi: ** - współczynnik korelacji istotny na poziomie 0,05 (dwustronnie)

Źródło: opracowane na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego SPSS

W dalszej kolejności przeprowadzono analizę korespondencji, żeby zbadania zależności między dochodem, a postrzeganiem własnej sytuacji materialno-bytowej przez respondentów. Elementy położone najbliżej siebie otoczono linią zamkniętą (Rys. 32).



Rys. 32. Struktura powiązań subiektywnej oceny sytuacji materialnej gospodarstw domowych respondentów i wysokości dochodu netto na 1 os./w gosp. domowych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Z powyższej analizy można wyciągnąć następujące wnioski dotyczące badanych:

- wśród respondentów o dochodzie netto do 500 zł na osobę w gospodarstwie domowym dominują ci, którzy oceniali, że „pieniędzy starcza im tylko na najtańsze jedzenie i ubranie”,
- wśród osób o dochodzie netto na 1 osobę w gospodarstwie domowym w przedziale: 501-1000 zł i 1001-1500 zł przeważają ci, którzy przyznają, że „żyjąc oszczędnie, stać ich na zaspokojenie swoich potrzeb”.
- wśród ankietowanych o dochodzie z przedziału 1501-2000 zł oraz 2000 zł i więcej, dominują te osoby, które w swojej ocenie były w komfortowej sytuacji, gdyż „starczało im na wszystko bez specjalnego oszczędzania”.

Punktami izolowanymi byli natomiast respondenci z oceną subiektywną „pieniędzy starcza tylko na najtańsze jedzenie, ale nie starcza na ubranie" i „pieniędzy nie starcza nawet na najtańsze jedzenie i ubranie".

W związku z tym, że graficzna prezentacja analizy korespondencji jest dwuwymiarowa (oś wierszy i oś kolumn) zbadano, jak dobrze te dwa wymiary opisują badaną zależność.

Tabela 33

Wyniki analizy korespondencji powiązań subiektywnej oceny sytuacji materialnej gospodarstw domowych badanych osób i wysokości dochodu netto na 1 osobę w gospodarstwie domowym

Liczba wymiarów	Łączna bezwładność				
	Wartości osobliwe	Wartości własne	Procent bezwładności	Procent skumulowany	Chi-kwadrat
1	0,36	0,13	73,94	73,94	91,42
2	0,21	0,04	24,99	98,92	30,90
3	0,04	0,00	1,01	99,93	1,24
4	0,01	0,00	0,07	100,00	0,09

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Wyniki zawarte w Tabeli 33 oznaczają, że inercje (bezwładności) dwóch głównych wymiarów przestrzeni rzutowania stanowią prawie 99% procent inercji całkowitej. Oznacza to, że poszczególne punkty reprezentujące wiersze są bardzo dobrze odwzorowane. Można zatem stwierdzić, że struktura powiązań przedstawiona na Rys. 32. wyjaśnia zależności między badanymi zmiennymi w 98,92%. Świadczą o tym również dane zestawione w Tabeli 34, zwłaszcza wysoka jakość rozwiązania. Im wyższa jakość (bliższa 1), tym punkt jest lepiej reprezentowany w przestrzeni dwuwymiarowej.

Tabela 34

Statystyki oceniające jakość rozwiązania o wybranej liczbie wymiarów

Współrzędne wierszy i udział w bezwładności									
Dochód (wiersze)	Wymiar1	Wymiar2	Masa	Jakość	Względna bezwładność	Bezwład. Wymiar1	Cos^2 Wymiar1	Bezwład. Wymiar2	Cos^2 Wymiar2
1 - do 500 zł	-0,92	-0,58	0,06	0,99	0,39	0,38	0,71	0,45	0,28
2 - "501-1000 zł"	-0,33	0,20	0,23	0,99	0,21	0,20	0,73	0,22	0,27
3 - "1001-1500 zł"	-0,00	0,17	0,26	0,98	0,04	0,00	0,00	0,16	0,98
4 - "1501-2000 zł"	0,09	-0,14	0,21	0,86	0,04	0,01	0,23	0,10	0,63
5 - "2001 i więcej"	0,46	-0,11	0,24	0,99	0,32	0,41	0,94	0,06	0,06
Współrzędne wierszy i udział w bezwładności									
Ocena swojej sytuacji ekonomicznej (kolumny)	Wymiar1	Wymiar2	Masa	Jakość	Względna bezwładność	Bezwład. Wymiar1	Cos^2 Wymiar1	Bezwład. Wymiar2	Cos^2 Wymiar2

1 - starcza na wszystko bez specjalnego oszczędzania na najtańsze jedzenie i ubranie	0,40	-0,14	0,36	0,99	0,38	0,46	0,89	0,16	0,11
2 - żyjemy oszczędnie i starcza na wszystko	-0,14	0,16	0,56	0,99	0,15	0,09	0,43	0,35	0,57
3 - pieniędzy starcza tylko na najtańsze jedzenie i ubranie	-0,86	-0,51	0,07	0,99	0,43	0,43	0,74	0,45	0,26
4 - pieniędzy starcza tylko na najtańsze jedzenie, ale nie starcza na ubranie	-0,40	-0,45	0,01	0,93	0,02	0,01	0,42	0,03	0,52
5 - pieniędzy nie starcza nawet na najtańsze jedzenie i ubranie	1,29	-0,51	0,00	0,62	0,02	0,02	0,54	0,01	0,09

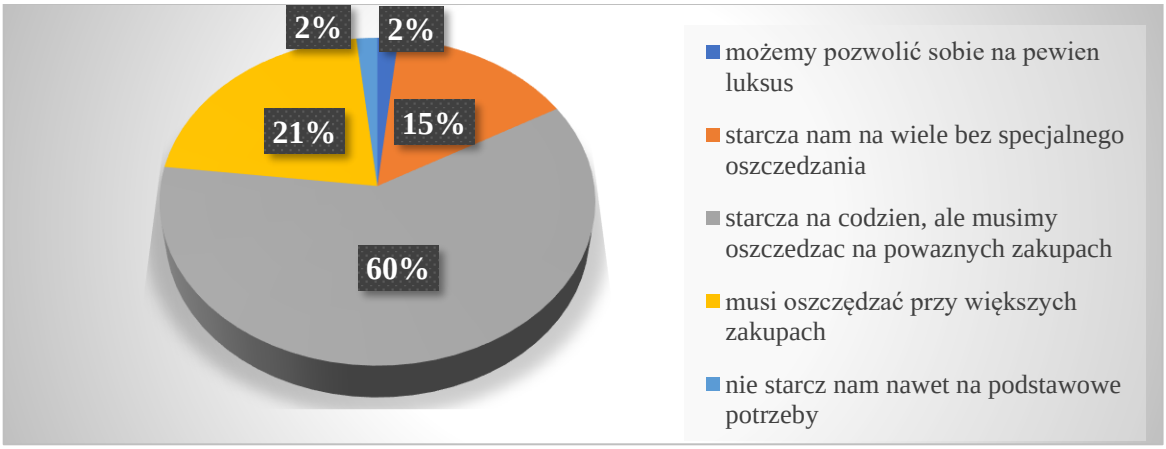
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Z danych zawartych w powyższej tabeli wynika, że jakość reprezentacji w poszczególnych wierszach i kolumnach w przestrzeni dwuwymiarowej jest bardzo dobra. Cztery z pięciu punktów w wierszach (opisujących wysokość dochodu na 1 osobę w gospodarstwie domowym respondentów) są prawie równe jedności, a jakość piątego z nich (dochody 1501-2000 zł) wynosi 0,86. Również jakość reprezentacji w pierwszych trzech kolumnach (opisujące subiektywną ocenę swojej sytuacji materialnej) wynosi prawie 0,99, a w czwartej 0,93. Jedynie ostatnia kolumna („pieniędzy nie starcza nawet na najtańsze jedzenie i ubranie") ma gorszy wynik jakości wynoszący 0,62. Oznacza to, że punkty w przestrzeni jednowymiarowej relatywnie gorzej reprezentują oryginalną informację znajdującą się w kolumnie 5, w porównaniu do informacji wskazanych w pozostałych kolumnach.

Udział wymiaru w inercji punktu ($\cos^2$wymiaru) określa, w jaki sposób są skorelowane wymiary. W przypadku wymiaru pierwszego, oceny swojej sytuacji ekonomicznej (kolumny), najlepiej reprezentowane są opcje: pierwsza („starcza na wszystko bez specjalnego oszczędzania") i trzecia („pieniędzy starcza tylko na najtańsze jedzenie"). W przypadku wymiaru drugiego, spośród pięciu możliwych ocen sytuacji materialnej, najlepiej reprezentowane są opcje druga („żyjemy oszczędnie i starcza na wszystko") i czwarta („pieniędzy starcza tylko na najtańsze jedzenie, ale nie starcza na ubranie"), a najgorzej piąta („pieniędzy nie starcza nawet na najtańsze jedzenie i ubranie"). Natomiast w przypadku wierszy w pierwszym wymiarze najlepiej reprezentowana jest opcja piąta („2000 zł i więcej").

Podobne badania dotyczące subiektywnej oceny sytuacji finansowej gospodarstw domowych w Polsce były przeprowadzone w roku 2017 przez Główny Urząd Statystyczny (Rys. 33). Okazuje się, że 2% ankietowanych określało swoją sytuację finansową jako "luksusową", a ponad 15 % uważało, że jest ona bardzo dobra, a pieniędzy starcza im "na

wiele bez specjalnego oszczędzania". Ponad 60% respondentów przyznawało, że "starcza im na co dzień, ale musi oszczędzać przy poważnych zakupach", a ponad 21% „musiało bardzo uważać przy większych zakupach". Natomiast dla 2% badanych „nie starczało nawet na podstawowe potrzeby".



Rys. 33. Subiektywna ocena sytuacji materialnej w gospodarstwach domowych w 2017 roku wg badań GUS

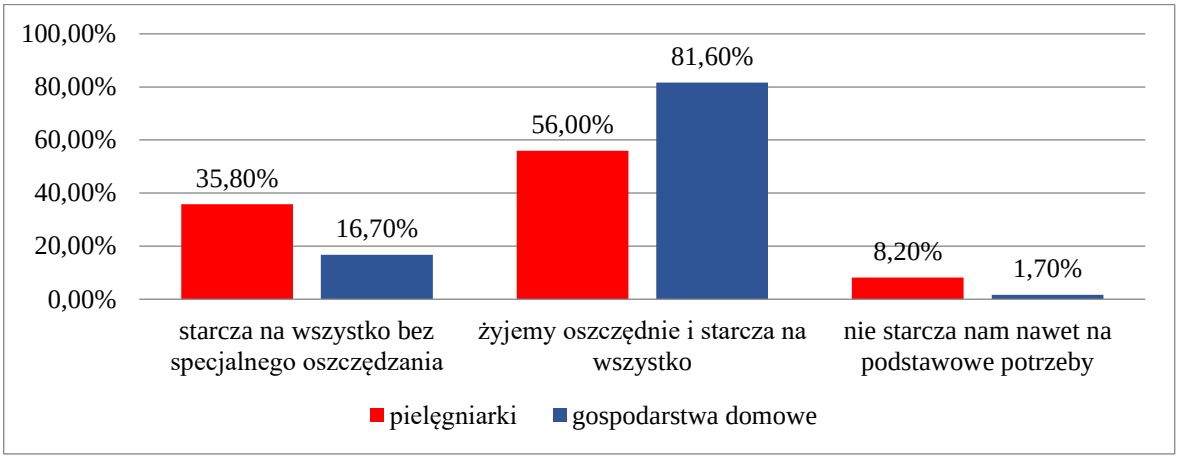
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/budzety-gospodarstw-domowych-w-2017-r-,9,12.html (18.10.2020)

W celu porównania i przeanalizowania wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez Autorkę wśród respondentów (studiujących na kierunku pielęgniarstwo w Polsce Wschodniej), jak i przez GUS wśród gospodarstw domowych, możemy wyodrębnić trzy grupy, które byłyby porównywalne:

1. Starcza na wszystko bez specjalnego oszczędzania. W tej kategorii uwzględniono następujące odpowiedzi:
   - z badań własnych: "starcza na wszystko bez specjalnego oszczędzania";
   - z badań GUS: "możemy pozwolić sobie na pewien luksus" i "starcza nam na wiele bez specjalnego oszczędzania";
2. Żyjemy oszczędnie i starcza na wszystko. W tej kategorii uwzględniono następujące odpowiedzi:
   - z badań własnych: "żyjemy oszczędnie i starcza na wszystko";
   - z badań GUS dotyczących gospodarstw domowych: "starcza na co dzień, ale musimy oszczędzać na poważne zakupy";
3. Nie starcza nam nawet na podstawowe potrzeby. W tej kategorii uwzględniono następujące odpowiedzi:

- z badań własnych: "pieniędzy starcza tylko na najtańsze jedzenie i ubranie", "pieniędzy starcza tylko na najtańsze jedzenie, ale nie starcza na ubranie", "pieniędzy starcza tylko na najtańsze jedzenie, ale nie starcza na ubranie";
- z badań GUS: "nie starcza nam nawet na podstawowe potrzeby".

Z danych przedstawionych na Rys. 34 można wnioskować, że respondenci dwukrotnie częściej niż osoby z gospodarstw domowych ogółem wskazują, że starcza im na wszystko bez specjalnego oszczędzania. Można zatem sądzić, że oceniają oni swoją sytuację materialną lepiej niż ogół gospodarstw domowych. Z drugiej strony, czterokrotnie więcej badanych studentów pielęgniarstwa, w porównaniu z osobami badanymi przez GUS uważa, że ma złą sytuację życiową.



Rys. 34. Porównanie subiektywnej oceny sytuacji materialnej gospodarstw domowych badanych osób (badania własne) i gospodarstw domowych ogółem (badania GUS)

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych i GUS https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/budzety-gospodarstw-domowych-w-2017-r-,9,12.html (18.10.2020)

Około 79% badanych studiując jednocześnie pracowało na 1 etacie, 21% z nich wskazywało kilka miejsc pracy (16% było zatrudnionych w dwóch miejscach pracy, a niecałe 5% w trzech i więcej). Oznacza to, że dla prawie 21% respondentów wysokość wynagrodzenia była niewystarczająca. To może być (w przypadku badanej grupy) czynnikiem wypychającym do migracji i podjęcia decyzji o wyjeździe zarobkowym.

Rozdział VI

Uwarunkowania decyzji migracyjnych studentów pielęgniarstwa na przykładzie badań własnych

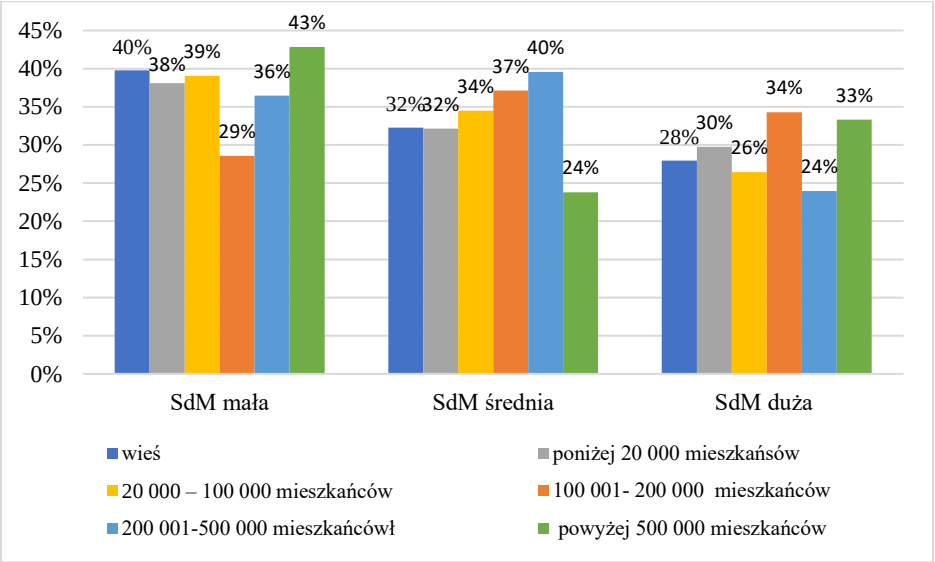
Wprowadzenie

W celu identyfikacji uwarunkowań migracyjnych przeprowadzono autorską ankietę wśród studentów pielęgniarstwa wytypowanych Uczelni Polski Wschodniej. Na podstawie analizy jej wyników, w poniższym rozdziale, zidentyfikowano czynniki *push-pull* (wypychających i przyciągających do migracji) i ich znaczenie dla badanych studentów pielęgniarstwa. Dodatkowo określono skłonność do migracji respondentów i zweryfikowano hipotezy badawcze. Zaproponowano estymację modeli regresji logistycznej za pomocą metody największej wiarygodności, aby udowodnić prawdziwość postawionej hipotezy. Ponadto, użyto analizy korespondencji, aby graficznie zobrazować zależności między wybranymi zmiennymi.

6.1. Skłonność do migracji, a deklarowana emigracja po ukończeniu studiów

Ważnym problemem w badaniach nad migracjami ankietowanych studentów kierunku pielęgniarstwo było ustalenie ich skłonności do migracji. Pod tym pojęciem rozumie się subiektywną ocenę respondentów ich chęci wyjazdu do innego kraju. Z 745 badanych ponad 62% określa swoją skłonność do migracji jako dużą i średnią, a 38% jako małą. Na taki wynik ma wpływ łatwość podjęcia pracy w zawodzie, nie tylko w Polsce, ale i zagranicą oraz wysokie aspiracje badanych i chęć poprawy swojej sytuacji materialnej.

Okazuje się, że osoby, które określiły swoją skłonność do migracji jako dużą, zamieszkują miasta o średniej wielkości (100 001-200 000 mieszkańców) oraz duże metropolie (powyżej 500 000 mieszkańców) (Rys. 35).



Rys. 35. Skłonność do migracji respondentów, a miejsce zamieszkania

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Najwięcej osób ankietowanych, które określiły swoją skłonność do emigracji jako małą pochodziła z dużych miast (metropolii), zamieszkałych przez ponad 500 000 mieszkańców i ze wsi. Badani studenci zamieszkujący obszary wiejskie wykazują się mniejszą skłonnością do migracji niż ich odpowiednicy z obszarów miejskich. Może to być wynikiem dodatkowych dochodów (z roli) generowanych przez ich gospodarstwa domowe. Dzięki temu, emigracja nie jest dla nich tak opłacalna jak dla osób zamieszkujących miasta. Można przypuszczać, że z jednej strony osoby zamieszkujące duże miasta (powyżej 500 000 mieszkańców) są osobami przywykłymi do dużego tempa życia, dlatego pozytywnie podchodzą do zmian, nawet jeśli wiązałoby się to ze zmianą miejsca zamieszkania i pracy (z emigracją). Z drugiej strony, osoby te mają tak wiele możliwości, że emigracja nie jest dla nich tak atrakcyjna w porównaniu do mieszkańców średnich miast.

Z przeprowadzonych badań wynika, że wśród ankietowanych bardziej skłonne do migracji są kobiety niż mężczyźni (Tab.35). Liczba osób określających swoją skłonność do migracji jako małą była taka sama niezależnie od płci.

Tabela 35

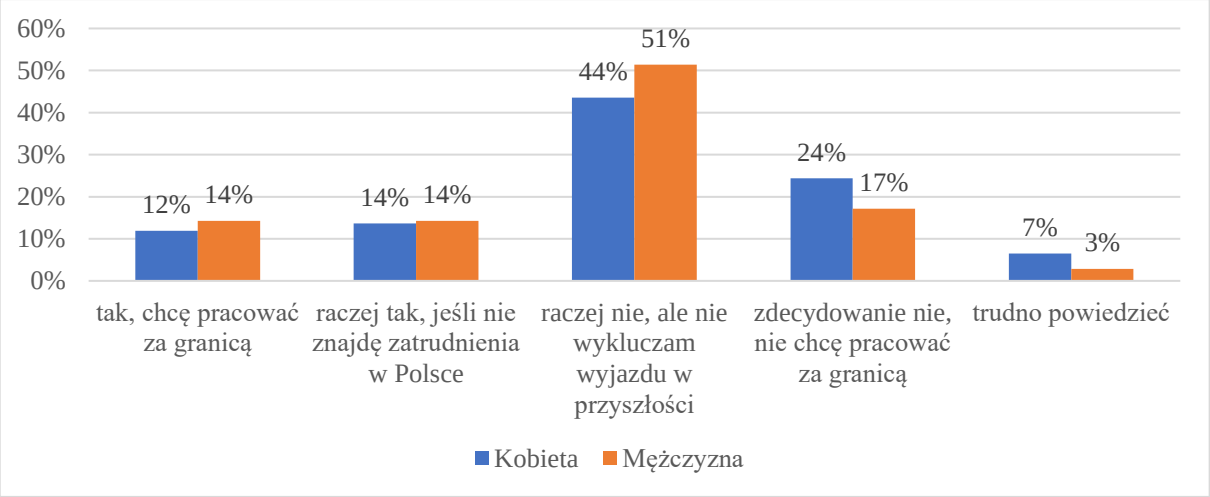
Skłonność do migracji respondentów w podziale na płeć

Skłonność do migracji	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
	os.		%	
SDM mała	267	13	38%	38%
SDM średnia	236	13	34%	38%
SDM duża	199	8	28%	24%
Suma	702	34	100%	100%

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Powyższe wyniki potwierdzają jedno z siedmiu praw sformułowanych przez Ravensteina (RAVENSTEIN 1889) mówiące o tym, że to kobiety wykazują większą skłonność do migracji niż mężczyźni. Jednakże w przypadku analizowanej grupy zawodowej, w literaturze przedmiotu, wskazywano większą skłonność do migracji pielęgniarzy niż pielęgniarek (BUCHAN i in. 2006).

W przypadku przeprowadzonego badania były badane oprócz skłonności (chęci) do migracji również fakt zadeklarowanego wyjazdu ukończeniu nauki. Zbadano zatem procentowy udział osób zainteresowanych emigracją po ukończeniu studiów uwzględniający płeć respondentów (Rys. 36). Wśród osób deklarujących zdecydowaną chęć wyjazdu po studiach za granicę („tak, chcę pracować za granica po ukończeniu studiów") procentowo więcej było mężczyzn niż kobiet. Różnica ta wynosi 2p.p.



Rys. 36 Procentowy udział osób zainteresowanych wyjazdem do innego państwa po skończeniu studiów w rozbiciu na płeć
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Respondenci płci męskiej częściej niż płci żeńskiej nie wykluczali emigracji w przyszłości (różnica 6 p.p.). Dodatkowo badani mężczyźni był bardziej zdecydowani zrealizować swoje plany, niż ich koleżanki (byli ponad dwukrotnie bardziej zdeterminowani).

W celu zbadania istotnych różnic między skłonnością do migracji w badanych województwach stworzono tablicę wskaźników struktury skłonności do migracji, w której udziały $(p_1, p_2, p_3, p_4, p_5)$ obliczono jako stosunek ilości uzyskanych odpowiedzi ankietowych (czy skłonność jest duża, średnia lub mała) do liczby studentów pielęgniarstwa w badanej uczelni reprezentującej dane województwo. Postawiono hipotezę zerową $H_0: p_i = p_j, i \neq j, i, j = 1, 2, 3, 4, 5,$ że proporcje odpowiedzi w badanych województwach są statystycznie jednakowe i mogą być porównywalne między sobą względem hipotezy alternatywnej, że odpowiednie udziały w badanych województwach różnią się istotnie od siebie $H_1: p_i \neq p_j, i \neq j, i, j = 1, 2, 3, 4, 5.$ W Tabeli 36 zaprezentowano oceny udziałów ważności skłonności do migracji (duża, średnia, mała) w badanych próbach pochodzących z województw: lubelskiego, warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, podkarpackiego i świętokrzyskiego wraz ze statystykami weryfikującymi istotność równości tych udziałów.

Tabela 36

Test równości wskaźników struktury skłonności do migracji w badanych województwach

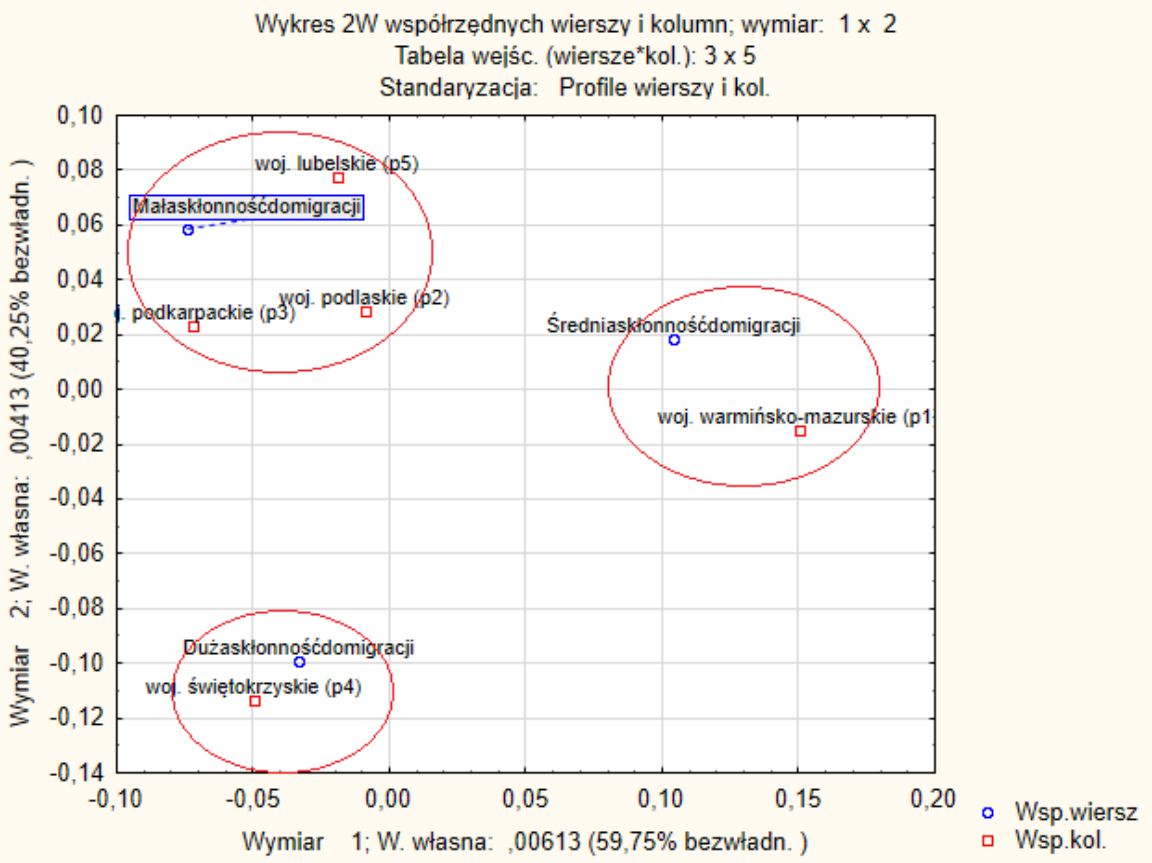
Wyszczególnienie	Duża skłonność do migracji	Średnia skłonność do migracji	Mała skłonność do migracji
	Ocena wskaźnika struktury		
woj. warmińsko-mazurskie (p_1)	0,27	0,42	0,31
woj. podlaskie (p_2)	0,27	0,35	0,38
woj. podkarpackie (p_3)	0,28	0,32	0,40
woj. świętokrzyskie (p_4)	0,34	0,32	0,35
woj. lubelskie (p_5)	0,25	0,35	0,40
Wyszczególnienie	Wartość testu		
Wartość statystyki ($p_1 = p_2$) Wartość p	-0,050 [0,960]	0,605 [0,545]	-0,462 [0,644]
Wartość statystyki ($p_1 = p_3$) Wartość p	-0,074 [0,941]	0,771 [0,441]	-0,607 [0,544]
Wartość statystyki ($p_1 = p_4$) Wartość p	-0,470 [0,638]	0,806 [0,421]	-0,237 [0,812]

Wartość statystyki ($p_1 = p_5$) Wartość p	0,154 [0,878]	0,546 [0,585]	-0,640 [0,522]
Wartość statystyki ($p_2 = p_3$) Wartość p	-0,044 [0,965]	0,302 [0,763]	-0,263 [0,793]
Wartość statystyki ($p_2 = p_4$) Wartość p	0,632 [0,527]	0,471 [0,638]	0,343 [0,731]
Wartość statystyki ($p_2 = p_5$) Wartość p	0,258 [0,796]	0,042 [0,966]	-0,273 [0,785]
Wartość statystyki ($p_3 = p_4$) Wartość p	-0,699 [0,484]	0,058 [0,954]	0,651 [0,515]
Wartość statystyki ($p_3 = p_5$) Wartość p	0,375 [0,708]	-0,367 [0,714]	-0,038 [0,969]
Wartość statystyki ($p_4 = p_5$) Wartość p	0,945 [0,345]	-0,370 [0,711]	-0,630 [0,529]

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem programu Gretl

Zaprezentowane wyniki nie pozwalają na odrzucenie hipotezy zerowej o równości badanych proporcji, co pozwala porównywać odpowiedzi, które udzielili respondenci z poszczególnych województw.

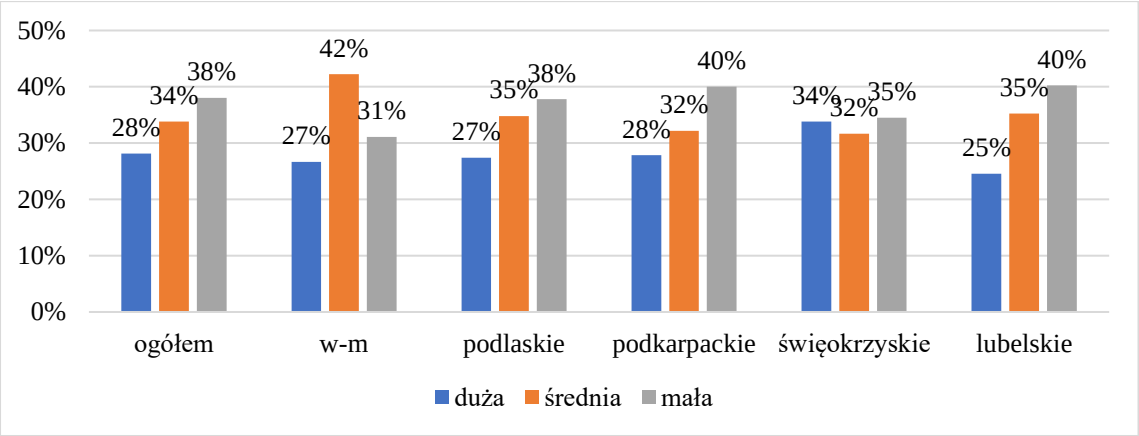
Na Rys. 37 przedstawiono, za pomocą analizy korespondencji, graficzną ilustrację skłonności do migracji (dużą, średnią i małą) według województw. Do wizualizacji wzięto pod uwagę oceny wskaźników struktury z Tabeli 36. Dwa wymiary opisują zależności w 100%. Wartości wskaźników struktury wyznaczone dla poszczególnych województw pozwalają stwierdzić, że respondenci z województwa świętokrzyskiego są bardziej skłonni do emigracji, niż ich odpowiednicy z pozostałych badanych województw. Badani z województwa warmińsko-mazurskiego charakteryzują się średnią skłonnością do wyjazdów zarobkowych, natomiast respondenci z województw: podkarpackiego, podlaskiego i lubelskiego cechują się małą skłonnością do migracji wśród pozostałych studentów pielęgniarstwa z Polski Wschodniej.



Rys. 37. Skłonność do migracji respondentów w badanych województwach

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Więcej danych szczegółowych odnoszących się do skłonności do migracji (w zależności od województwa) dostarcza wykres widoczny na Rys. 38. Na jego podstawie wnioskujemy, że ankietowanych z województwa świętokrzyskiego, którzy deklarowali dużą skłonność do migracji, jest o 6 punktów procentowych więcej, niż wynosi średnia (34% do 28%). Szybciej podejmą oni decyzje o wyjeździe z kraju, bowiem są bardziej mobilni i otwarci na zmiany. Średnią wartość, dotyczącą osób deklarujących dużą skłonność do migracji (28%), osiągnęli studenci z województwa podkarpackiego, a niewiele niższą (o 1%) studenci z województw: warmińsko-mazurskiego i podlaskiego. Poniżej średniej wypadli respondenci z województwa lubelskiego. Studentów, którzy deklarowali dużą skłonność do migracji było o 3% mniej, niż w pozostałych województwach Polski północno-wschodniej.



Rys. 38. Skłonność do migracji badanych studentów pielęgniarstwa wg województw

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Jeżeli natomiast weźmiemy pod uwagę wartości wskaźników struktury określające skłonność do migracji jako "dużą" i "średnią" dla poszczególnych województw, to po zsumowaniu ich możemy stwierdzić, że studenci z województwa warmińsko-mazurskiego są bardziej skłonni do emigracji, niż studenci z innych województw. Udział badanych studentów pielęgniarstwa z Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, deklarujących dużą i średnią skłonność do migracji, jest o 7 punktów procentowych większy, niż wynosi średnia (69% do 62%). Powyżej średniej plasują się również ankietowani z województwa świętokrzyskiego, u których udział skłonności do emigracji dużej i średniej wynosi razem 66%. Poniżej średniej, dla tych wariantów skłonności do migracji, znalazły się województwa: podkarpackie (59%) i lubelskie (60%).

Interesujące wydaje się także zbadanie, jaki jest związek między subiektywną oceną mobilności (skłonności do migracji) przez respondentów, a zadeklarowaną chęcią ich wyjazdu z kraju po ukończeniu studiów. Po przeanalizowaniu odpowiedzi, związanych z planowanym wyjazdem po uzyskaniu dyplomu, okazało się, że prawie 26% badanych potwierdziło, że chce pracować za granicą po ukończeniu edukacji (12% bezwarunkowo, a około 14% wyemigruje, jeśli nie znajdzie zatrudnienia w Polsce). Około 44% ankietowanych napisało, że raczej nie chce opuszczać kraju, ale nie wyklucza wyjazdu w przyszłości. Tak wysoki wskaźnik, może świadczyć o tym, że czekają oni na ukończenie studiów, aby podjąć decyzję, ewentualnie chcą przekonać się, czy praca w kraju po ukończeniu studiów pozwoli im na godne życie (zaspokoi potrzeby materialno-bytowe, np. mieszkaniowe).

Wykorzystanie testu niezależności chi-kwadrat pozwoliło na pozytywne zweryfikowanie założenia, że istnieje stochastyczna zależność między deklaracją wyjazdu

po studiach, a skłonnością do migracji, czyli między chęcią działania, a wyobrażeniem o swojej mobilności. Wyniki testu prezentuje Tabela 37. Wartości współczynników Yule'a, Cramera i Pearsona wskazują ponadto, że zależność ta jest relatywnie silna.

Tabela 37

Wyniki testu niezależności chi-kwadrat Pearsona między deklaracją wyjazdu po studiach, a skłonnością do migracji

Statystyka	Wartość statystyki
Chi-kwadrat Pearsona	195,720 [p=0,000]
Współczynnik Phi-Yule 'a	0,984
Współczynnik V-Cramera	0,492
Współczynnik kontyngencji C-Pearsona	0,401

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego SPSS

W celu zbadania związku między skłonnością do wyjazdu, a deklaracją emigracji po ukończeniu studiów zaproponowano również estymację modelu dwumianowego regresji logistycznej za pomocą metody największej wiarygodności. Wyniki oszacowań odpowiedniej funkcji zaprezentowano w Tabeli 38.

Tabela 38

Wyniki oszacowań modelu logistycznego skłonności do wyjazdu za granicę względem deklaracji o emigracji po studiach

	Poziom Efekt	Iloraz szans	GU górna 95,0%	GU dolna 95,0%	p
Wyraz wolny					
x-zainteresowany wyjazdem po studiach	Tak	8,43	4,28	16,59	0,000

	Poziom Efekt	Ocena	Błąd standardowy	Statystyka Walda	GU górna 95,0%	GU dolna 95,0%	p
Wyraz wolny		1,81	0,17	110,18	1,47	2,15	0,000
x-zainteresowany wyjazdem po studiach	Tak	1,06	0,17	38,05	0,73	1,40	0,000

Uwagi: rozkład: dwumianowy, Y = duża skłonność do migracji

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Na podstawie oszacowań odpowiednie równanie regresji można zapisać następująco:

$$P(Y = 1|X) = \frac{e^{1,81+1,06x}}{1+e^{1,81+1,06x}}. \quad (11)$$

Deklarowana chęć wyjazdu do pracy za granicę po ukończeniu studiów jest czynnikiem statystycznie istotnym, powodującym zwiększenie prawdopodobieństwa, iż dana osoba jest w grupie charakteryzującej się dużą skłonności do migracji. Iloraz szans 8,43 oznacza, że osoby, które zadeklarowały duże zainteresowanie wyjazdem, mają 8,43 razy większą szansę, że ich skłonność do migracji jest duża, niż osoby, które określiły swoją chęć wyjazdu po ukończonych studiach jako małą.

Dodatkowo zbadano powiązanie odpowiedzi dotyczących wysokości dochodu z deklarowaną skłonnością do migracji i planami wyjazdu w celach zarobkowych po ukończeniu studiów. W celu graficznej prezentacji zależności wykorzystano wielowymiarową analizę korespondencji.

W pierwszym przypadku zbadano relacje między odpowiedziami na pytania: jak ocenia Pan/Pani swoją skłonność do migracji do innego kraju (zmiany miejsca zamieszkania i pracy) z pytaniem o wysokość dochodu brutto przypadającą na 1 osobę w gospodarstwie domowym respondentów. W drugim przypadku zbadano relacje między odpowiedziami na pytania: czy jest Pan/Pani zainteresowany/a wyjazdem do innego państwa po skończeniu studiów z pytaniem o wysokość dochodu brutto przypadającą na 1 osobę w gospodarstwie domowym ankietowanych.

Na pytanie dotyczące określenia subiektywnej skłonności do migracji możliwe było wybranie pięciu odpowiedzi: bardzo mała, mała, przeciętna, duża i bardzo duża. W celu lepszego zobrazowania zależności, odpowiedzi podzielono na trzy grupy/kategorie: mała (odpowiedzi: bardzo mała, mała), średnia (odpowiedź: przeciętna) i duża (odpowiedzi: duża i bardzo duża). Poniżej przedstawiono tablicę wielodzielczą (Tabela 39), która sumuje odpowiedzi 736 respondentów. Określi oni w niej jednocześnie swoją skłonność do wyjazdu z kraju i wysokość dochodu netto na osobę w gospodarstwie domowym. Na pytanie o wysokość dochodu 19 osób z 736 ankietowanych odmówiło udzielenia odpowiedzi.

Tabela 39

Zestawienie oceny skłonności do migracji studentów z wysokością dochodów netto na 1os./w gospodarstwie domowym

Pytanie 19. Jak ocenia P. swoją skłonność do migracji do innego kraju (zmiany miejsca zamieszkania i pracy)	1 do 500 zł	2 501-1000 zł	3 1001-1500 zł	4 1501-2000 zł	5 2001 i więcej	odmowa podania wysokości dochodów	Suma
mała	15	58	74	56	69	8	280
średnia	11	62	58	59	51	8	249
duża	15	45	53	36	55	3	207
Suma	41	165	185	151	175	19	736

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

W związku z tym, że graficzna prezentacja analizy korespondencji jest dwuwymiarowa (oś wierszy i oś kolumn) zbadano, jak dobrze te dwa wymiary opisują badaną zależność (Tabela 40). Wyniki pokazują, że oś pozioma ma największy udział w bezwładności, co oznacza, że pierwszy wymiar w 87,64% wyjaśnia większość zróżnicowania pomiędzy kolumnami.

Tabela 40

Wyniki analizy korespondencji powiązań skłonności do migracji badanych pielęgniarek i wysokości dochodu netto na 1 osobę w gospodarstwie domowym

Liczba wymiarów	Łączna bezwładność				
	Wartości osobliwe	Wartości własne	Procent bezwładności	Procent skumulowany	Chi-kwadrat
1	0,1031	0,0106	87,638	87,638	7,832
2	0,0387	0,0015	12,362	100,000	1,105

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Dwa wymiary wyjaśniają 100% całkowitej bezwładności. Poziom wyjaśnionych inercji wynoszący 100% jest najlepszym wynikiem, jaki można otrzymać, gdyż poszczególne punkty są idealnie reprezentowane. Z danych zestawionych w Tabeli 41 możemy odczytać, że jakość reprezentacji w poszczególnych wierszach i kolumnach w przestrzeni dwuwymiarowej jest idealna. Im wyższa jakość (bliższa 1), tym punkt jest lepiej reprezentowany w przestrzeni dwuwymiarowej. Wszystkie punkty z wierszy

(opisujące ocenę respondentów swojej skłonności do migracji) i kolumn (opisujących wysokość dochodu netto na 1 osobę w gospodarstwie domowym) są równe jedności (1,0).

Tabela 41

Statystyki oceniające jakość rozwiązania o wybranej liczbie wymiarów

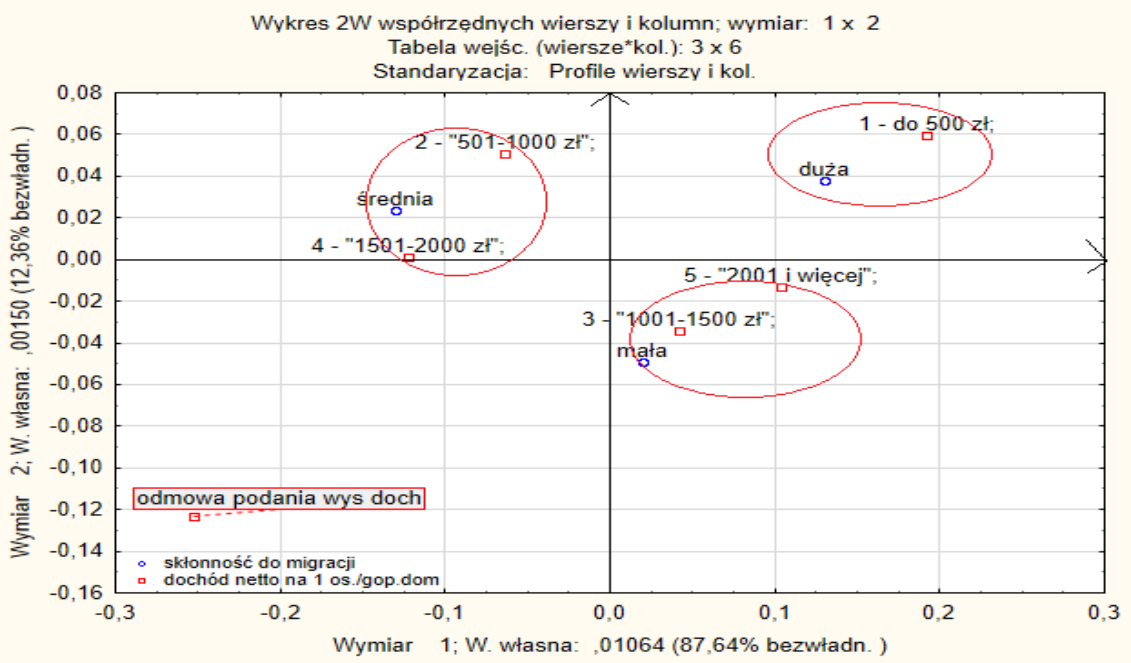
Współrzędne wierszy i wkład do bezwładności									
Skłonność do migracji (wiersze)	Wymiar1	Wymiar2	Masa	Jakość	Względna bezwładność	Bezwład. Wymiar1	Cos^2 Wymiar1	Bezwład. Wymiar2	Cos^2 Wymiar2
1 – mała	0,020	-0,049	0,380	1,000	0,087	0,014	0,141	0,606	0,859
2 - średnia	-0,130	0,023	0,338	1,000	0,488	0,540	0,969	0,122	0,031
3 - duża	0,130	0,038	0,281	1,000	0,425	0,446	0,921	0,272	0,079
Współrzędne kolumn i wkład do bezwładności									
Dochód (kolumny)	Wymiar1	Wymiar2	Masa	Jakość	Względna bezwładność	Bezwład. Wymiar1	Cos^2 Wymiar1	Bezwład. Wymiar2	Cos^2 Wymiar2
1 - do 500 zł;	0,192	0,060	0,056	1,000	0,186	0,193	0,912	0,132	0,088
2 - "501-1000 zł";	-0,064	0,051	0,224	1,000	0,122	0,085	0,612	0,382	0,388
3 - "1001-1500 zł";	0,042	-0,034	0,251	1,000	0,060	0,041	0,594	0,198	0,406
4 - "1501-2000 zł";	-0,122	0,001	0,205	1,000	0,252	0,287	1,000	0,000	0,000
5 - "2001 i więcej";	0,103	-0,013	0,238	1,000	0,213	0,239	0,984	0,027	0,016
odmowa podania odpowiedzi	-0,252	-0,123	0,026	1,000	0,167	0,154	0,808	0,260	0,192

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Największy wkład w ogólną bezwładność wierszy ma średnia i duża skłonność do migracji. Punkty je opisujące leżą w największej odległości po obu stronach pierwszej osi. Z analizy wartości absolutnego udziału i kwadratu cosinusa wynika, że różnica ta najistotniej wpłynęła na zdefiniowanie pierwszego wymiaru. Do zdefiniowania drugiego wymiaru najbardziej przyczynili się respondenci o małej skłonności do migracji. Natomiast największy wkład w ogólną bezwładność kolumn mają te dotyczące dochodu pierwszego wymiaru, czyli osób o najwyższym i najniższym dochodzie netto przypadającym na 1 osobę w gospodarstwie domowym („1501-2000 zł" oraz „2001 zł i więcej" i „poniżej 500 zł). Do zdefiniowania drugiego wymiaru najbardziej przyczynili się respondenci o dochodzie niskim („501-1000 zł") i średnim („1001-1500 zł").

Graficznie, powiązania pomiędzy skłonnością badanych do wyjazdu z kraju a wielkością dochodu netto przypadającego na 1 osobę w ich gospodarstwie domowym zaprezentowano na Rys.39. Okazuje się, że przedstawiony tam dwuwymiarowy wykres

w 100% wyjaśnia zależności między badanymi zmiennymi. Na wykresie oś pozioma ma największy udział w bezwładności (87,64%). Zatem pierwszy wymiar jest najważniejszy i wyjaśnia większość zróżnicowania pomiędzy kolumnami. Na wykresie ta oś wyróżnia dwie grupy. Na lewo od środka znajdują się osoby o średniej skłonności do migracji o niskim (501-1000zł/os.) i wysokim (1501-2000zł/os.) dochodzie. Natomiast na prawo od niej uplasowały się osoby o dużej skłonności do migracji, z dochodem najniższym do 500zł/os. i respondenci z małą skłonnością do migracji, z dochodem: najwyższym (2001 i więcej na osobę) i średnim (1001-1500zł/os.).



Rys. 39. Analiza korespondencji między zadeklarowaną skłonnością do migracji, a wysokością dochodu brutto na 1 os w gospodarstwie domowym

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Z powyższej analizy korespondencji można wyciągnąć następujące wnioski o badanej grupie:

- dużą skłonnością do migracji charakteryzowały się ankietowani o najmniejszym dochodzie brutto przypadającym na jedną osobę w gospodarstwie domowym. Najprawdopodobniej dzięki zdobyciu pracy za granicą respondenci chcieli poprawić sytuację finansową swoją i swojej rodziny;
- średnią skłonnością do migracji charakteryzowały się badani o dochodzie netto na 1 os. w gospodarstwie domowym z przedziału: 501-1000 zł i 1501-2000 zł. Osoby te mogły

zaspokoić swoje podstawowe potrzeby z dochodu uzyskanego z pracy zarobkowej na emigracji, dlatego taki wyjazd był dla nich szansą na poniesienie standardu życia;

- małą skłonnością do migracji charakteryzowały się respondenci o dochodzie najwyższym (2000 zł i więcej) i średnim (przedziału 1001-1500 zł). Osoby z tej grupy albo były w komfortowej sytuacji, gdyż starczało im na wszystko (bez specjalnego oszczędzania) i nie widziały one potrzeby zmiany, albo nie miały wielkich wymagań lub też inne czynniki powstrzymywały je przed wyjazdem.

Wydaje się, że na plany migracyjne respondentów istotnie może wpływać fakt ukończenia edukacji. Uzyskują oni wówczas wszelkie uprawnienia do pracy nie tylko w Polsce, ale i w całej Unii Europejskiej. Na pytanie dotyczące określenia chęci wyjazdu za pracą po ukończeniu studiów możliwe było wybranie pięciu odpowiedzi: „tak, chcę pracować za granicą", „raczej tak, jeśli nie znajdę zatrudnienia w Polsce", „raczej nie, ale nie wykluczam wyjazdu w przyszłości", „zdecydowanie nie, nie chcę pracować za granicą", „trudno powiedzieć". W celu lepszego zobrazowania zależności, odpowiedzi pogrupowano na trzy kategorie: tak (odpowiedzi: „tak, chcę pracować za granicą", „raczej tak, jeśli nie znajdę zatrudnienia w Polsce"), nie (odpowiedź: „raczej nie, ale nie wykluczam wyjazdu w przyszłości", „zdecydowanie nie, nie chcę pracować za granicą") i trudno powiedzieć (odpowiedzi: „trudno powiedzieć"). Poniżej przedstawiona została tablica wielodzielcza (Tabela 42) sumująca odpowiedzi respondentów, którzy deklarują chęć wyjazdu za granicę w celu podjęcia pracy, jednocześnie określając wysokość swojego dochodu netto na osobę.

Tabela 42

Zestawienie oceny deklarowanej chęci wyjazdu po skończonych studiach z wysokością dochodów netto na 1 os./w gospodarstwie domowym respondentów

Czy po studiach chcesz pracować za granicą?	1 do 500 zł	2 501-1000 zł	3 1001-1500 zł	4 1501-2000 zł	5 2001 i więcej	odmowa podania wysokości dochodu	Suma
1 - tak	21	42	46	30	48	3	190
2 - nie	18	117	126	113	117	15	506
3 - trudno powiedzieć	2	8	13	9	12	3	47
Suma	41	167	185	152	177	21	743

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Analizując dane z Tabeli 42 można zauważyć, że 21 osób z 743 odmówiło odpowiedzi na pytanie o wysokość dochodu, a 47 osób nie było zdecydowanych, czy chce wyjechać, czy zostać w kraju po ukończeniu studiów pielęgniarskich. Niewyrażenie zgody na podanie wysokości swojego dochodu może być związane ze skrajnymi sytuacjami: albo bardzo niskim albo wysokim dochodem, który wywołuje u respondentów dyskomfort. Natomiast brak jasnej deklaracji wyjazdu może być spowodowany nieukończeniem studiów, oczekiwaniem na rozwój sytuacji po ich ukończeniu, np. czy dochód z pracy pozwoli na utrzymanie się i realizację planów osobistych (założenie rodziny, zakup mieszkania, itp.).

Okazuje się, że już dwa wymiary w 100% wyjaśniają zależności między badanymi zmiennymi (chęcią wyjazdu po studiach, a wysokością dochodu). Jak wynika z danych zawartych w Tabeli 43, oś pozioma ma największy udział w bezwładności, pierwszy wymiar w 86,19% wyjaśnia większość zróżnicowania pomiędzy kolumnami.

Tabela 43

Wyniki analizy korespondencji powiązań chęci wyjazdu za granicę w celu podjęcia pracy i wysokości dochodu netto na 1 osobę w gospodarstwie domowym

Liczba wymiarów	Łączna bezwładność				
	Wartości osobliwe	Wartości własne	Procent bezwładności	Procent skumulowany	Chi-kwadrat
1	0,158	0,025	86,191	86,191	18,582
2	0,063	0,004	13,809	100,000	2,977

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Jakość reprezentacji w poszczególnych wierszach i kolumnach w przestrzeni dwuwymiarowej jest idealna (Tabela 44). Wszystkie punkty z wierszy (opisujące chęć wyjazdu po skończonych studiach za granicę) i kolumn (opisujących wysokość dochodu netto na 1 osobę w gospodarstwie domowym) są równe jedności (kolumna: Jakość).

Tabela 44

Statystyki oceniające jakość rozwiązania o wybranej liczbie wymiarów

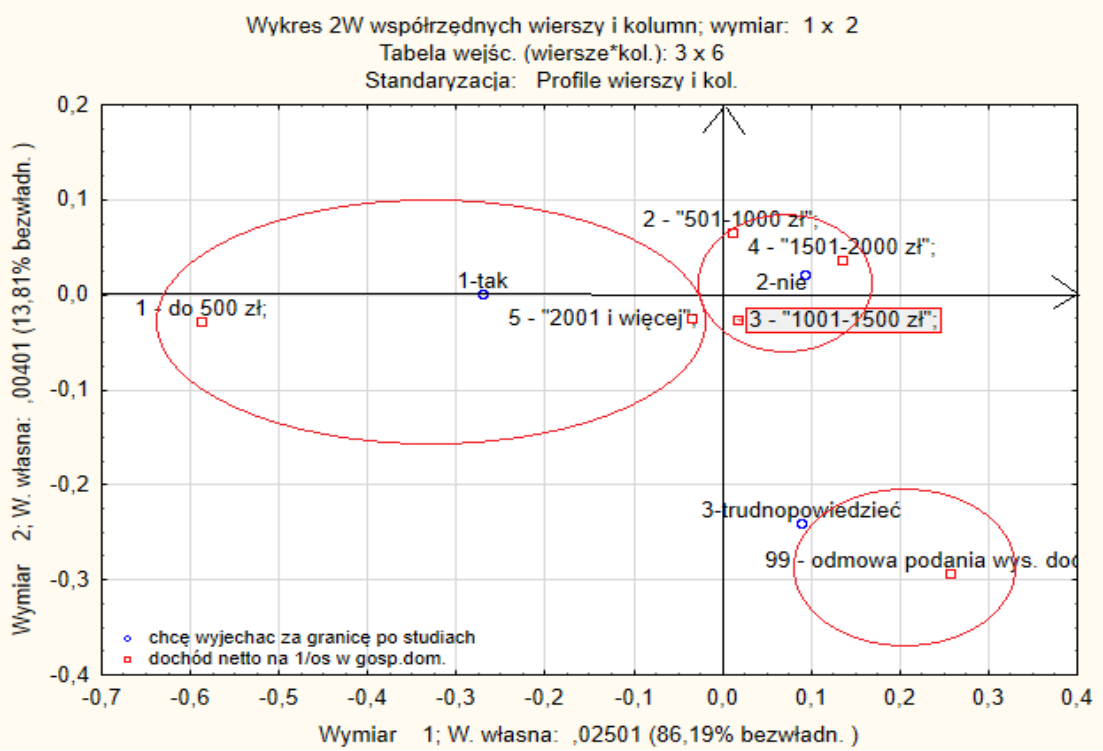
Współrzędne wierszy i wkład do bezwładności									
deklarowana chęć wyjazdu po skończonych studiach (wiersze)	Wymiar1	Wymiar2	Masa	Jakość	Względna bezwładność	Bezwład. Wymiar1	Cos^2 Wymiar1	Bezwład. Wymiar2	Cos^2 Wymiar2
1 - tak	-0,270	0,001	0,256	1,000	0,641	0,744	1,000	0,000	0,000
2 - nie	0,093	0,022	0,681	1,000	0,215	0,236	0,946	0,083	0,054
3 - trudno powiedzieć	0,089	-0,241	0,063	1,000	0,144	0,020	0,120	0,917	0,880

Współrzędne kolumn i wkład do bezwładności									
Dochód (kolumny)	Wymiar1	Wymiar2	Masa	Jakość	Względna bezwładność	Bezwład. Wymiar1	Cos^2 Wymiar1	Bezwład. Wymiar2	Cos^2 Wymiar2
1 - do 500 zł;	-0,588	-0,027	0,055	1,000	0,659	0,763	0,998	0,010	0,002
2 - "501-1000 zł";	0,010	0,065	0,225	1,000	0,034	0,001	0,023	0,239	0,977
3 - "1001-1500 zł";	0,016	-0,027	0,249	1,000	0,008	0,003	0,265	0,044	0,735
4 - "1501-2000 zł";	0,134	0,037	0,205	1,000	0,136	0,147	0,930	0,069	0,070
5 - "2001 i więcej";	-0,036	-0,024	0,238	1,000	0,015	0,012	0,685	0,035	0,315
odmowa podania odpowiedzi	0,257	-0,293	0,028	1,000	0,148	0,075	0,436	0,604	0,564

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Największy wkład w ogólną bezwładność wierszy mają respondenci, którzy deklarują wyjazd po studiach za granicę. Z wartości absolutnego udziału i kwadratu cosinusa wynika, że to oni najbardziej wpłynęli na zdefiniowanie pierwszego wymiaru. Do zdefiniowania drugiego wymiaru najbardziej przyczynili się badani studenci, którzy są niezdecydowani. Natomiast największy wkład w ogólną bezwładność kolumn mają badani o najniższym dochodzie netto przypadającym na 1 osobę w gospodarstwie domowym („poniżej 500 zł). Do zdefiniowania drugiego wymiaru najbardziej przyczynili się respondenci o dochodzie niskim („501-1000zł") i średnim („1001-1500 zł").

Graficznie, za pomocą wykresu 2W, pokazano strukturę powiązań pomiędzy deklaracją emigracji respondentów po ukończeniu studiów, a wielkością dochodu netto przypadającego na 1 osobę w ich gospodarstwie domowym (Rys. 40). Okazuje się, że omawiany wykres w 100% wyjaśnia zależności między badanymi zmiennymi. Na wykresie tym oś pozioma ma największy udział w bezwładności (86,19%). Uwzględnienie drugiego wymiaru zwiększa procent wyjaśnionej bezwładności do 100% całkowitej bezwładności. Zatem, pierwszy wymiar jest najważniejszy i wyjaśnia większość zróżnicowania pomiędzy kolumnami. Na wykresie oś ta wyróżnia dwie grupy. Na lewo od środka znajdują się osoby o najniższym (poniżej 500 zł/os.) i najwyższym (1501-2000 zł/os.) dochodzie. Natomiast na prawo od niej uplasowały się osoby o dużej skłonności do migracji, z dochodem najniższym (do 500 zł/os.) i respondenci z małą skłonnością do migracji, z dochodem najwyższym (2001 i więcej zł na osobę) oraz dochodem średnim (1001-1500 zł/os.)



Rys. 40. Analiza korespondencji zadeklarowanej chęci emigracji po ukończonych studiach względem wysokości dochodu brutto na 1 osobę w gospodarstwie domowym

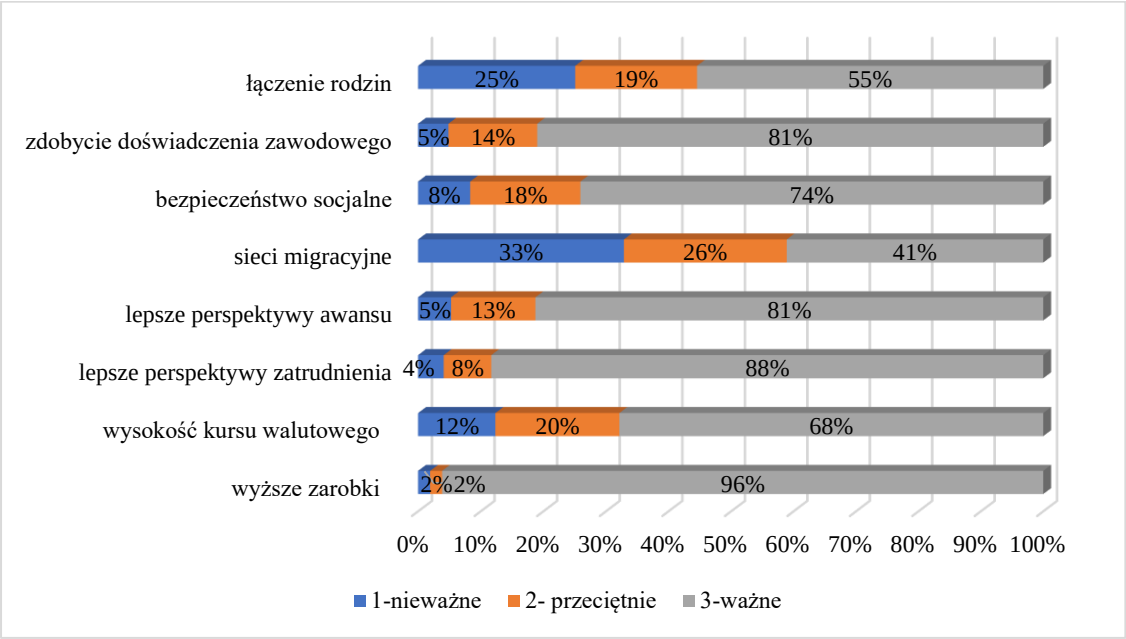
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Na podstawie wyników analizy korespondencji można wnioskować, że chęć wyjazdu po studiach deklarują osoby o najniższym i najwyższym dochodzie. Osoby o dochodzie do 500 zł/os. w gospodarstwie domowym chcą, dzięki emigracji, najprawdopodobniej poprawić swoją sytuację finansową. Natomiast osoby o najwyższych dochodach mogą w emigracji widzieć szanse, np. na dodatkowe podniesienie swoich dochodów lub też możliwość podjęcia pracy w nowym miejscu, z dostępem do nowoczesnych technologii i know-how oraz z większą możliwością awansów, podwyżek itp. Osoby o niskim i średnim dochodzie (od 500 zł do 2000 zł na osobę w gospodarstwie domowym), deklarują, że nie chcą wyjeżdżać za pracą za granicę.

6.2. Przyczyny migracji studentów pielęgniarstwa

Ustalenie przyczyn migracji jest istotne z punktu widzenia społecznego i ekonomicznego. Dzięki znajomości czynników skłaniających do migracji można ustalić skuteczny plan przeciwdziałania wyjazdom z kraju młodych i wykształconych osób. W pierwszej kolejności zostały przeanalizowane czynniki *pull*, a następnie czynniki *push*.

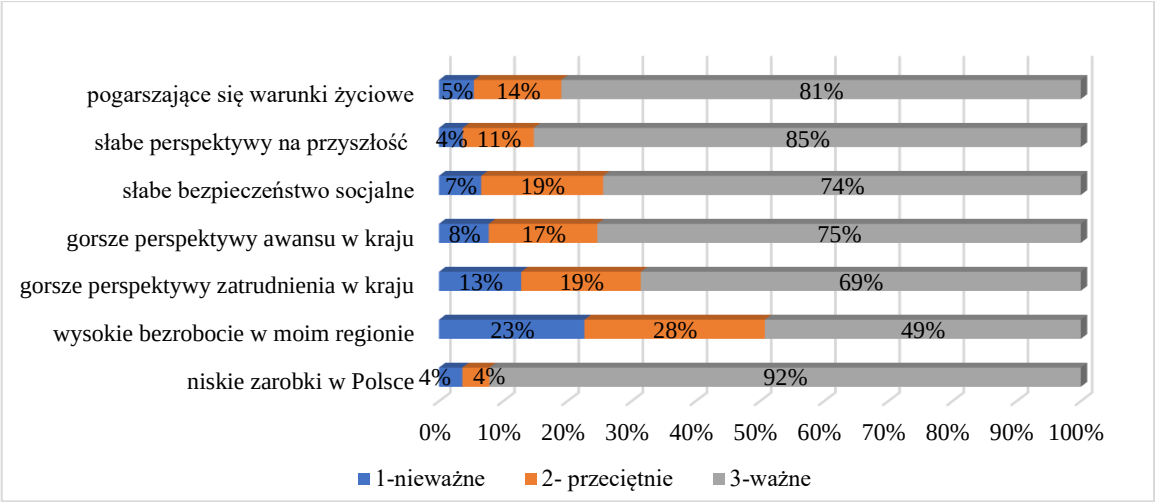
Z odpowiedzi na pytanie „jakie czynniki przyciągające do migracji i w jakim stopniu są dla ciebie ważne" wynika, że za najważniejsze czynniki przyciągające do pracy za granicą (*pull factors*) respondenci uznali: wyższe zarobki (96%), lepsze perspektywy zatrudnienia (88%), zdobycie doświadczenia zawodowego (81%) i większą możliwość awansu (81%). Dalsze pozycje zajmują: wysokość kursu walutowego (68%), łączenie rodzin (55%) i istnienie sieci migracyjnych (41%). Deklarowane odpowiedzi zaprezentowano na Rys. 41.



Rys. 41. Czynniki zachęcające respondentów do emigracji (*pull factors*)

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Z odpowiedzi na pytanie „jakie czynniki wypychające do migracji i w jakim stopniu są dla ciebie ważne" wynika, że wśród *push factors* dominują czynniki ekonomiczne. Respondenci wskazują niskie zarobki, jako najważniejszy czynnik zniechęcający do pozostania w Polsce (wskazało go aż 92% badanych studentów, patrz: Rys. 42).

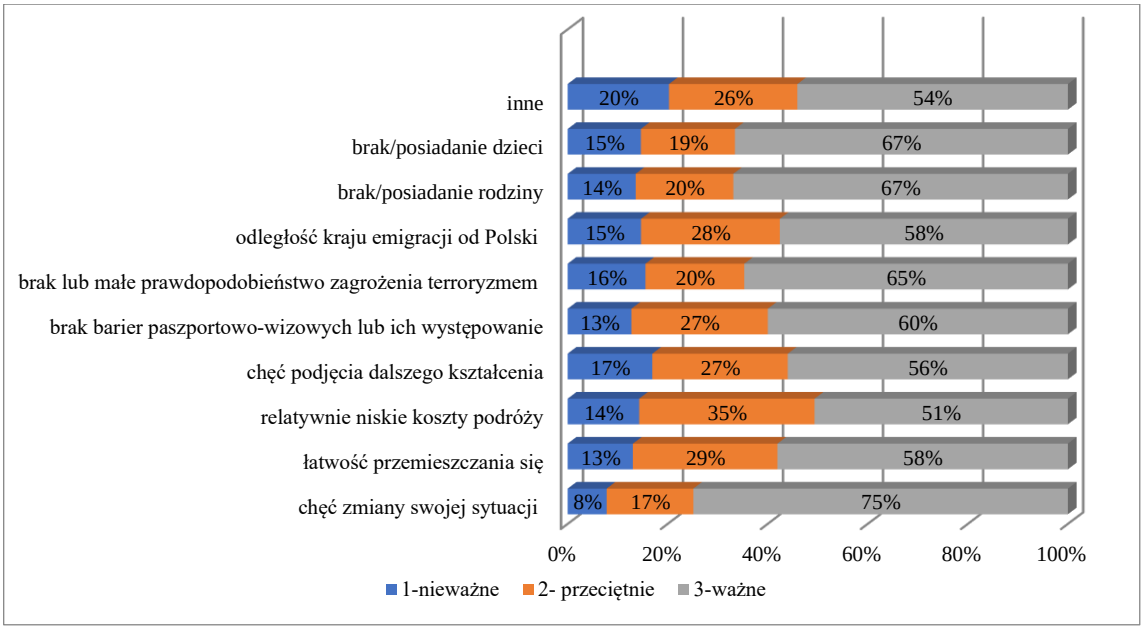


Rys. 42. Czynniki zniechęcające do pozostania w Polsce (*push factors*) i znaczenie tych czynników dla badanych studentów pielęgniarstwa

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Ważnymi czynnikami zachęcającymi do opuszczenia Polski (czynniki wypychające) były, obok niskich zarobków, również: słabe perspektywy na przyszłość (85% respondentów), pogarszające się warunki życiowe (81%), czy małe możliwości awansu (75%) i słabe bezpieczeństwo socjalne (74%). Wysokie bezrobocie w regionie było ważne dla prawie połowy ankietowanych (49%), gdyż wpływało pośrednio lub bezpośrednio na sytuację materialną członków gospodarstw domowych pielęgniarek. Emigracja miała wpłynąć na poprawę stopy życiowej ich rodziny (Rys. 42).

Analizując wyniki ankiety można było zidentyfikować szereg czynników ułatwiających podjęcie decyzji o emigracji. Jak wynika z przeprowadzonych badań ankietowych najważniejszymi czynnikami zachęcającymi do wyjazdu z kraju były: chęć zmiany swojej sytuacji życiowej, brak rodziny/dzieci i małe prawdopodobieństwo terroryzmu w kraju docelowym (Rys. 43).



Rys. 43. Czynniki zachęcającymi do wyjazdu z Polski (pull factors)
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Najmniej ważnymi (w subiektywnej ocenie respondentów) czynnikami zachęcającymi do wyjazdu okazały się: relatywne niskie koszty podróży, chęć podjęcia dalszego kształcenia łatwość przemieszczania się i odległość kraju emigracji od Polski.

W celu znalezienia odpowiedzi na pytanie, czy *push-pull factors* mają wpływ na ocenę przez respondentów ich skłonności do migracji, zbadano istotność statystyczną związku między skłonnością do migracji a wyszczególnionymi czynnikami przyciągającymi i wypychającymi. Podkreślić należy, że wszystkie czynniki, zarówno *push* jak i *pull* (zmienne), były w skali rangowej, dlatego zdecydowano się na użycie współczynnika korelacji rang Spearmana. Wyniki zaprezentowano w Tabelach 45-46.

Tabela 45

Współczynniki korelacji rang Spearmana między czynnikami przyciągającymi (*pull factors*)

Wyszczególnienie	wyższe zarobki	wysokość kursu walutowego	lepsze perspektywy płacy	lepsze perspektywy awansu	sieci migracyjne	bezpieczeństwo socjalne	zdobycie doświadczenia zawodowego	łączenie rodzin	skłonność do migracji
wyższe zarobki	**1,000**								

wysokość kursu walutowego	0,331***	**1,000**							
lepsze perspektywy płacy	0,442***	0,304***	**1,000**						
lepsze perspektywy awansu	0,304***	0,160	0,585***	**1,000**					
sieci migracyjne	0,071	0,229***	0,135	0,136	**1,000**				
bezpieczeństwo socjalne	0,299***	0,279***	0,413***	0,327***	0,397***	**1,000**			
zdobycie doświadczenia zawodowego	0,186**	0,239***	0,371***	0,327***	0,193**	0,336***	**1,000**		
łączenie rodzin	0,039	0,271***	0,137	0,191**	0,553***	0,280***	0,171**	**1,000**	
skłonność do migracji	0,264***	0,080	0,275***	0,161**	-0,044	0,100	0,227***	0,027	**1,000**

*Uwagi: ***, **, współczynnik istotny statystycznie na poziomie istotności odpowiednio 0,01; 0,05*

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych wykonane za pomocą programu SPSS

Z przeprowadzonych obliczeń wynika (Tabela 45), że skłonność do migracji jest statystycznie istotnie zależna od czynników przyciągających (*pull factors*) takich jak: wyższe zarobki, lepsze perspektywy płacy i awansu oraz możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego. Są to czynniki ważne dla badanych, osób ambitnych, pragnących spełniać się zawodowo, które jednocześnie nie chcą martwić się o swoją sytuację finansową. Wpasowują się one w koncepcję drenażu mózgów kadry pielęgniarskiej.

Ponadto, ankietowani deklarujący, że lepsze perspektywy zatrudnienia są dla nich ważne, bardzo często deklarowali również lepsze perspektywy awansu jako czynnik istotny przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe. Dodatkowo respondenci, dla których ważne były lepsze perspektywy zatrudnienia, bardzo często deklarowały również, że ważny jest dla nich czynnik dotyczący zarobków (wysokich w kraju, do którego emigrują), jak również bezpieczeństwo socjalne.

W przypadku czynników wypychających (*push factors*) skłonność do migracji jest statystycznie istotnie zależna od: zarobków, opieki socjalnej, perspektyw na przyszłość oraz warunków życiowych (Tabela 46). Niskie zarobki, słaba opieka socjalna oraz pogarszające się warunki życiowe i słabe perspektywy na przyszłość są powodem emigracji badanych osób.

Tabela 46

Współczynniki korelacji rho Spearmana dla czynników wypychających (*push factors*)

Wyszczególnienie	niskie zarobki w Polsce	wysokie bezrobocie w moim regionie	gorsze perspektywy zatrudnienia w kraju	gorsze perspektywy awansu w kraju	słabe bezpieczeństwo socjalne	słabe perspektywy na przyszłość	pogarszające się warunki życiowe	prześladowania w miejscu pochodzenia	Skłonność do migracji do innego kraju
niskie zarobki w Polsce	**1,000**								
wysokie bezrobocie w moim regionie	0,252***	**1,000**							
gorsze perspektywy zatrudnienia w kraju	0,287***	0,488***	**1,000**						
gorsze perspektywy awansu w kraju	0,342***	0,293***	0,547***	**1,000**					
słabe bezpieczeństwo socjalne	0,443***	0,332***	0,391***	0,460***	**1,000**				
słabe perspektywy na przyszłość	0,440***	0,178**	0,345***	0,465***	0,544***	**1,000**			
pogarszające się warunki życiowe	0,375***	0,279***	0,354***	0,405***	0,630***	0,641***	**1,000**		
prześladowania w miejscu pochodzenia	-0,064	0,306***	0,139	0,091	0,174	-0,024	0,200**	**1,000**	
skłonność do migracji do innego kraju	0,341***	0,106	0,110	0,148	0,281***	0,279***	0,254***	-0,033	**1,000**

Uwagi: ***, **, współczynnik istotny statystycznie na poziomie istotności odpowiednio 0,01; 0,05

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych wykonane za pomocą programu SPSS

Bardzo często osoby deklarujące słabe perspektywy na przyszłość jako czynnik zachęcający do emigracji, wskazywały również, że istotne są dla nich inne czynniki wypychające przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe, takie jak: słabe bezpieczeństwo socjalne, niskie zarobki w Polsce i gorsze perspektywy awansu w kraju. Respondenci, którzy zaznaczyli, rozpatrywany czynnik pogarszające się warunki życiowe jako ważny, bardzo często wskazywali również, że istotne jest dla nich również występowanie takich czynników jak: słabe perspektywy na przyszłość i bezpieczeństwo socjalne. Bardzo często

osoby wskazujące gorsze perspektywy awansu w kraju, wskazywały również, że istotne są dla nich gorsze perspektywy zatrudnienia w kraju.

W celu zbadania istotnych różnic w ocenie czynników *push-pull* pomiędzy badanymi województwami (lubelskim, warmińsko-mazurskim, podlaskim, podkarpackim i świętokrzyskim) stworzono tablicę wskaźników struktury określających procentowy udział wskazania tych czynników w badanej próbie. Przyjęto, że proporcje próby $(p_1, p_2, p_3, p_4, p_5)$ obliczone zostaną jako stosunek ilości uzyskanych odpowiedzi ankietowych (kiedy czynnik był ważny dla respondenta) do liczby studentów pielęgniarstwa w badanej uczelni reprezentującej województwo. Postawiono hipotezę zerową $H_0: p_i = p_j, i \neq j, i, j = 1, 2, 3, 4, 5,$ że proporcje odpowiedzi w badanych województwach są statystycznie jednakowe. Tym samym mogą być porównywalne między sobą względem hipotezy alternatywnej, że odpowiednie udziały w badanych województwach różnią się istotnie od siebie $H_1: p_i \neq p_j, i \neq j, i, j = 1, 2, 3, 4, 5$. Wyniki wskaźników struktury wraz ze statystykami weryfikującymi istotność równości tych udziałów zaprezentowano w Tabeli 47.

Tabela 47

Wskaźniki struktury czynników *push-pull* w badanych województwach

Ocena wskaźnika struktury (ważny)	Czynniki *pull* (przyciągające)							
Czynniki ważne dla respondentów	Wyższe zarobki	Wysokość kursu walutowego	Lepsze perspektywy płacy	Lepsze perspektywy awansu	Sieci migracyjne	Bezpieczeństwo socjalne	Zdobycie doświadczenia zawodowego	Łączenie rodzin
Wskaźnik struktury w woj. lubelskim (p_1)	0,97	0,64	0,90	0,80	0,46	0,75	0,81	0,55
Wskaźnik struktury w woj. war.-mazu. (p_2)	0,94	0,66	0,72	0,72	0,28	0,63	0,88	0,53
Wskaźnik struktury w woj. podlaskim (p_3)	0,95	0,62	0,82	0,78	0,39	0,67	0,77	0,52
Wskaźnik struktury w woj. świętokrzyskim (p_4)	0,97	0,67	0,89	0,83	0,32	0,82	0,81	0,57
Wskaźnik struktury w woj. podkarpackim (p_5)	0,97	0,74	0,94	0,83	0,45	0,75	0,82	0,58
Wyszczególnienie	Wyszczególnienie							

Wartość statystyki ($p_1 = p_2$)	0,79	-0,17	**2,31**	0,95	1,01	-8,6	0,25	0
Wartość p	[0,43]	[0,86]	**[0,02]**	[0,34]	[0,31]	[0,39]	[0,81]	[1]
Wartość statystyki ($p_1 = p_3$)	0,75	0,24	1,584	-1,35	0,67	0,64	0,15	**5,84**
Wartość p	[0,45]	0,11	[0,11]	[0,18]	[0,50]	[0,52]	[0,88]	**[0,00]**
Wartość statystyki ($p_1 = p_4$)	0	-0,38	0,231	-0,52	1,36	0	-0,22	**4,43**
Wartość p	[1]	[0,70]	[0,82]	[0,60]	[0,19]	[1]	[0,82]	**[0,00]**
Wartość statystyki ($p_1 = p_5$)	0	-1,51	-1,2208	-0,59	0,11	-0,2	-38	**5,58**
Wartość p	[1]	[0,13]	[0,22]	0,56	[0,91]	[0,84]	[0,70]	**[0,00]**
Wartość statystyki ($p_2 = p_3$)	0,79	-0,17	**2,31**	-0,60	-0,61	-0,33	1,24	0,07
Wartość p	[0,43]	[0,86]	**[0,02]**	[0,55]	[0,54]	[0,74]	[0,21]	[0,94]
Wartość statystyki ($p_2 = p_4$)	0,75	0,24	1,58366	-1,19	-0,23	-1,87	0,85	-0,29
Wartość p	[0,45]	[0,11]	[0,11]	[0,23]	[0,82]	[0,06]	[0,39]	[0,77]
Wartość statystyki ($p_2 = p_5$)	0	-0,38	0,23116	-1,26	-0,98	-1,13	0,77	-0,39
Wartość p	[1]	[0,70]	[0,82]	[0,21]	[0,33]	[0,26]	[0,44]	[0,70]
Wartość statystyki ($p_3 = p_4$)	0	-1,51	-1,2208	-0,81	0,44	-2,16	-0,63	-0,52
Wartość p	[1]	[0,13]	[0,22]	[0,41]	[0,66]	[0,04]	[0,53]	[0,60]
Wartość statystyki ($p_3 = p_5$)	0,79	-0,17	**2,31**	-0,92	-0,62	-1,2	-0,89	-0,71
Wartość p	[0,43]	[0,86]	**[0,02]**	[0,36]	[0,54]	[0,23]	[0,37]	[0,48]
Wartość statystyki ($p_4 = p_5$)	0,75	0,24	1,58366	0,00	-1,29	1,23	-0,19	-0,13
Wartość p	[0,45]	[0,11]	[0,11]	[1,00]	[0,20]	[0,22]	[0,85]	[0,90]

Ocena wskaźnika struktury (ważny)	Czynniki *push* (wypychające)							
czynniki ważne dla respondentów	Niskie zarobki w Polsce	Wysokie bezrobocie w moim regionie	Gorsze perspektywy zatrudnienia w kraju	Gorsze perspektywy awansu w kraju	Słabe bezpieczeństwo socjalne	Słabe perspektywy na przyszłość	Pogarszające się warunki życiowe	Prześladowania w miejscu pochodzenia
Wskaźnik struktury w woj. lubelskim (p_1)	0,91	0,45	0,66	0,73	0,73	0,84	0,79	0,27
Wskaźnik struktury w woj. war.-mazu. (p_2)	0,91	0,22	0,47	0,59	0,75	0,84	0,81	0,16
Wskaźnik struktury w woj. podlaskim (p_3)	0,50	0,72	0,93	0,32	0,52	0,70	0,72	0,82
Wskaźnik struktury w woj. świętokrzyskim (p_4)	0,64	0,67	0,93	0,54	0,73	0,77	0,76	0,87
Wskaźnik struktury w woj. podkarpackim (p_5)	0,58	0,69	0,92	0,59	0,79	0,81	0,78	0,87
Wyszczególnienie	Wyszczególnienie							
Wartość statystyki ($p_1 = p_2$)	0	1,16	1,4	1,21	-0,19	0	-0,22	0,52
Wartość p	[1]	[0,25]	[0,16]	[0,23]	[0,84]	[1]	[0,82]	[0,60]

Wartość statystyki ($p_1 = p_3$)	**5,84**	**-3,06**	**-4,47**	**4,08**	**2,5**	**2,17**	1,04	**-5,59**
Wartość p	**[0,00]**	**[0,00]**	**[0,00]**	**[0,00]**	**[0,01]**	**[0,03]**	[0,30]	**[0,00]**
Wartość statystyki ($p_1 = p_4$)	**4,43**	**-2,46**	**-4,57**	**2,3**	0	1,19	0,47	**-6,49**
Wartość p	**[0,00]**	**[0,00]**	**[0,00]**	**[0,02]**	[1]	[0,23]	[0,64]	**[0,00]**
Wartość statystyki ($p_1 = p_5$)	**5,58**	**-3,01**	**-5,13**	**2,02**	-1,04	0,6	0,18	**-7,32**
Wartość p	**[0,00]**	**[0,00]**	**[0,00]**	**[0,04]**	[0,30]	[0,55]	[0,86]	**[0,00]**
Wartość statystyki ($p_2 = p_3$)	**3,69**	**-2,7**	**-4,87**	1,8	1,89	1,41	0,9	**-3,47**
Wartość p	**[0,00]**	**[0,00]**	**[0,00]**	[0,06]	[0,06]	[0,16]	[0,37]	**[0,00]**
Wartość statystyki ($p_2 = p_4$)	**2,71**	**-2,35**	**-4,94**	0,38	0,19	0,77	0,53	**-4,15**
Wartość p	**[0,01]**	**[0,02]**	**[0,00]**	[0,70]	[0,85]	[0,44]	[060]	**[0,00]**
Wartość statystyki ($p_2 = p_5$)	**3,3**	**-2,56**	**-5,19**	0	-0,44	0,37	0,34	**-4,35**
Wartość p	**[0,00]**	**[0,01]**	**[0,01]**	[1]	[0,70]	[0,72]	[0,73]	**[0,00]**
Wartość statystyki ($p_3 = p_4$)	-1,53	0,65	0	**-2**	**-2,44**	-0,98	-0,56	-0,92
Wartość p	[0,13]	[0,51]	[1]	**[0,05]**	**[0,01]**	[0,33]	[0,58]	[0,36]
Wartość statystyki ($p_3 = p_5$)	-0,94	0,44	0,29	**-2,6**	**-3,68**	-1,81	-0,96	-1,03
Wartość p	[0,35]	[0,66]	[0,77]	**[0,01]**	**[0,00]**	[0,07]	[0,34]	[0,30]
Wartość statystyki ($p_4 = p_5$)	0,79	-0,29	0,3	-0,62	-1,01	-0,72	-0,34	0
Wartość p	[0,43]	[0,77]	[0,77]	[0,54]	[0,31]	[0,47]	[0,73]	[1]

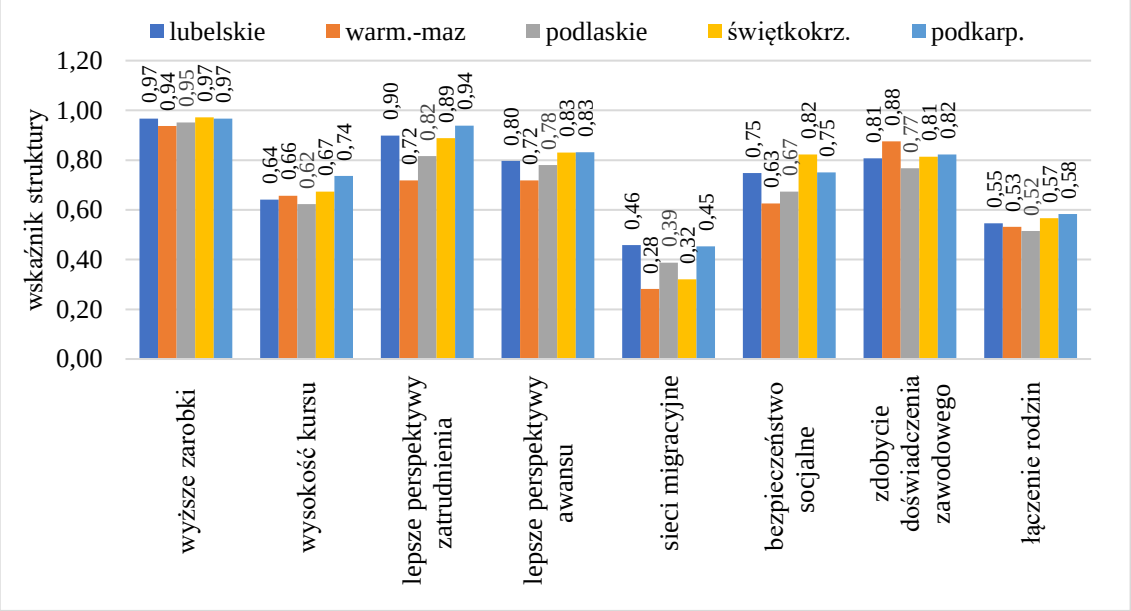
Uwagi: wartości pogrubione oznaczają istotne różnice badanych wskaźników struktury

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych wykonane za pomocą programu Gretl

W tabeli zaprezentowano oceny udziałów ważności danych czynników w badanych próbach pochodzących z województwa: lubelskiego, warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, podkarpackiego i świętokrzyskiego wraz ze statystykami weryfikującymi istotność równości tych udziałów. Podano również wartości prawdopodobieństwa przekroczenia statystyk testowych. Wielkości statystyk, wskazujących na istotną różnicę wskaźników struktury w badanych województwach otrzymano dla następujących czynników: lepsze perspektywy zatrudnienia i łączenie rodzin (*pull factors*). Istotnie wyższe wartości wskaźników dla tych zmiennych odnotowano dla respondentów z następujących par województw: lubelskiego i warmińsko-mazurskiego, warmińsko-mazurskiego i podlaskiego oraz podlaskiego i podkarpackiego. W przypadku czynników *push* istotność statystyczna wskaźników struktury dotyczy wszystkich czynników oprócz czynnika: pogarszające się warunki życiowe. Z uwagi na to, że struktura odpowiedzi jest różna w badanych województwach, czynniki dla nich zostaną wyeliminowane z analizy porównawczej. Dla pozostałych czynników nie odnotowano istotnych różnic w badanych proporcjach.

W przypadku czynników *pull* (Rys. 44), badani studenci pielęgniarstwa z pięciu badanych województw wskazali, że najważniejszym czynnikiem przyciągającym do

migracji były wyższe zarobki. Drugie miejsce zajmowały lepsze perspektywy zatrudnienia, a trzecie przypadło zdobyciu doświadczenia zawodowego. Wyjątkiem było województwo warmińsko-mazurskie, w którym drugie miejsce zajęło zdobycie doświadczenia zawodowego, a trzecie lepsze perspektywy zatrudnienia. Lepsze perspektywy awansu i bezpieczeństwo socjalne stanowiły kolejne czynniki ważne dla respondentów. Najmniej ważne okazały się być dla respondentów: wysokość kursu walutowego, łączenie rodzin i sieci migracyjne.



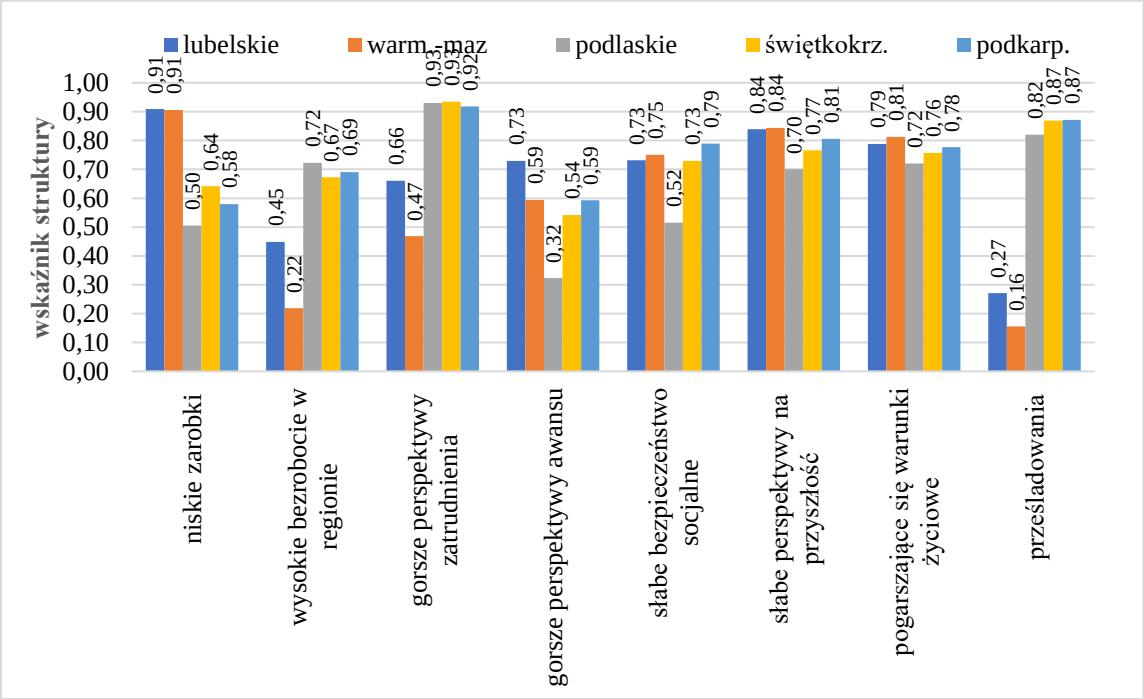
Rys. 44. Wskaźniki struktury dla czynników przyciągających (*pull factors*) w badanych województwach

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Rys. 44 obrazuje poziomy natężenia, z których wynika, że dla badanych studentów kierunku pielęgniarstwo z województwa warmińsko-mazurskiego *lepsze perspektywy zatrudnienia* mają mniejsze znaczenie niż w pozostałych województwach (świętokrzyskim i podkarpackim). W porównaniu z województwem podkarpackim różnica sięga prawie 22 pp. Zaobserwowano ponadto relatywnie wysokie różnice w odpowiedziach dotyczących czynnika *pull factor* jakim jest łączeniu rodzin. W jego przypadku z analizy należy odrzucić następujące pary regionów: lubelskie i podlaskie, lubelskie i świętokrzyskie oraz lubelskie i podkarpackie. Okazuje się, że dla respondentów z województwa lubelskiego czynnik przyciągający jakim jest *łączenie rodzin* był o 2 pp. ważniejszy niż dla osób z województwa warmińsko - mazurskiego.

W przypadku czynnika istnienie *sieci migracyjnych* w kraju, do którego ankietowani pragną wyjechać, jest on prawie dwukrotnie ważniejszy dla studentów z województwa lubelskiego i podkarpackiego niż warmińsko-mazurskiego. Mniejsze różnice obserwujemy w przypadku dwóch pozostałych czynników. Jednak nie sposób nie dostrzec, że dla badanych osób z województwa świętokrzyskiego jest dużo ważniejsze bezpieczeństwo socjalne, niż dla osób z województwa warmińsko-mazurskiego. Podobne wnioski, dotyczące tych samych regionów możemy wysnuć analizując czynnik lepsze perspektywy zatrudnienia.

Analiza czynników wypychających (*push*) wśród badanych studentów pielęgniarstwa w rozbiciu na badane województwa pokazuje, że najważniejszymi czynnikami wypychającymi są: gorsze perspektywy zatrudnienia, niskie zarobki, słabe perspektywy na przyszłość i pogarszające się warunki życia (Rys. 45).



Rys. 45. Wskaźniki struktury dla czynników wypychających (*push factors*) w badanych województwach

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Z uwagi na to, że czynnik *push* jakim są *pogarszające się warunki życiowe* jest na podobnym poziomie we wszystkich badanych województwach, można analizować wskaźniki struktury porównując je parami i w grupie. W kontekście tego czynnika, najgorzej swoją sytuację widzą osoby z województw: podlaskiego i świętokrzyskiego, a najlepiej z warmińsko-mazurskiego.

W przypadku pozostałych czynników wypychających do emigracji (*push factors*) nie można porównywać parami wszystkich województw. Możemy analizować czynniki wypychające tj.: *niskie zarobki, wysokie bezrobocie w regionie, gorsze perspektywy zatrudnienia w kraju i prześladowanie w miejscu pochodzenia* jedynie dla następujących par województw: lubelskie i warmińsko-mazurskie, podlaskie i świętokrzyskie, podlaskie i podkarpackie oraz świętokrzyskie i podkarpackie. Analizując czynnik *słabe perspektywy na przyszłość* eliminujemy porównanie województw lubelskiego i podlaskiego, a w przypadku czynnika *słabe bezpieczeństwo socjalne* pary województw: podlaskie i świętokrzyskie oraz podlaskie i podkarpackie. W przypadku czynnika *gorsze perspektywy awansu w kraju* możemy rozważać jedynie pary: warmińsko-mazurskie z każdym z województw. Mimo ograniczenia par regionów można wskazać pewne zależności. Z analizy danych (Rys. 44) wynika, że czynniki wypychające do wyjazdu, tj. *niskie zarobki, gorsze perspektywy awansu, słabe perspektywy na przyszłość i pogarszające się warunki życia* są najważniejsze dla respondentów z województw: lubelskiego i warmińsko - mazurskiego. Natomiast *gorsze perspektywy zatrudnienia, wysokie bezrobocie w regionie i prześladowanie w miejscu pochodzenia* były najistotniejsze dla osób z województw: podlaskiego, świętokrzyskiego i podkarpackiego.

W poniższych podrozdziałach 6.2.1-6.2.3 została przeprowadzana weryfikacja hipotez badawczych (H1-H3). Miała ona na celu ustalenie czy rzeczywiście niskie płace w kraju, lepsze warunki i perspektywy zatrudnienia za granicą oraz istnienie sieci migracyjnych determinują podjęcie decyzji migracyjnych przez respondentów. Użyto do tego modelu regresji logistycznej i wielowymiarowej analizy korespondencji. W podrozdziale 6.2.4 zbadany został wpływ innych czynników *push-pull*, które w istotny (statystycznie) sposób wpływają na skłonność do migracji.

6.2.1. Badanie wpływu poziomu płac pielęgniarek w Polsce i za granicą na decyzje o emigracji zarobkowej

W podrozdziale tym została poddana weryfikacji hipoteza 1 (H1) postulująca, że niski poziom płac pielęgniarek w Polsce determinuje decyzje migracyjne studentów pielęgniarstwa. Ten czynnik ekonomiczny jest powiązany z sytuacją materialną młodych pielęgniarek. Jak wynika z rozdziałów 4.3 i 5.4. sytuacja ta jest niekorzystna. Wyniki badań ankietowych, przeprowadzonych na potrzeby pracy doktorskiej wskazały, że to właśnie

niskie zarobki były głównym czynnikiem sprzyjającym wyjazdom w poszukiwaniu pracy za granicą.

Wykorzystując test badający stochastyczną niezależność zmiennych możemy znaleźć potwierdzenie hipotezy H1. Zbadano, czy między niskimi zarobkami jako czynnikiem wypychającym z kraju oraz skłonnością do migracji występuje stochastyczna zależność. Wyniki zaprezentowano w Tabeli 48.

Tabela 48

Wyniki testu niezależności chi-kwadrat Pearsona
pomiędzy niskimi zarobkami w kraju a skłonnością do migracji

Statystyka	Wartość statystyki
Test Chi-kwadrat Pearsona	49,681 [p=0,000]
Współczynnik Phi – Youl'e	0,304
Współczynnik V - Cramera	0,152
Współczynnik kontyngencji C-Pearsona	0,292

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych wykonane za pomocą programu SPSS

Wartość statystyki testu niezależności chi-kwadrat Pearsona oraz towarzyszące jej współczynniki wykazały statystyczną istotność badanej zależności na poziomie błędu I-go rodzaju wynoszącym 1%. Zależność między badanymi zmiennymi jest umiarkowana. Ponadto, zaproponowano estymację modelu regresji logistycznej za pomocą metody największej wiarygodności. Wyniki oszacowań odpowiedniej funkcji zaprezentowano w Tabeli 49.

Tabela 49

Wyniki oszacowań modelu logistycznego skłonności do migracji względem czynnika niskie zarobki

	Poziom efekt	Iloraz szans	Ocena	Błąd standardowy	Statystyka Walda	GU górna 95,0%	GU dolna 95,0%	p
Wyraz wolny			0,80	0,23	11,31	0,33	1,27	0,000
x - niskie zarobki	ważne	2,63	0,48	0,23	4,12	0,02	0,95	0,040

Uwagi: Rozkład: dwumianowy, Y = duża skłonność do migracji

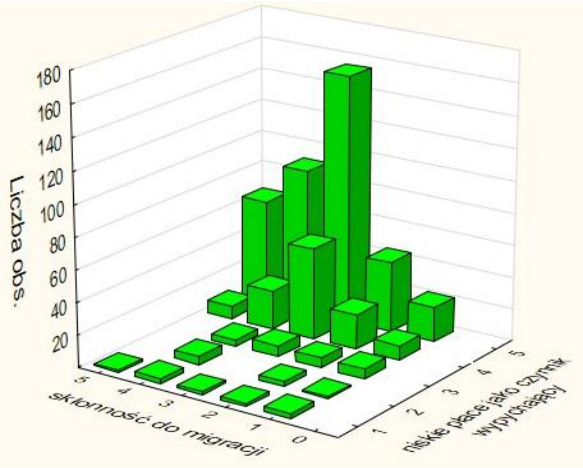
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Równanie regresji logistycznej przyjmuje postać:

$$P(Y = 1|X) = \frac{e^{0,80+0,48x}}{1+e^{0,80+0,48x}} \quad (12)$$

Czynnik zniechęcający do pozostania w Polsce w postaci niskich zarobków w kraju jest czynnikiem statystycznie istotnym, powodującym zwiększenie prawdopodobieństwa, iż dana osoba znajdzie się w grupie o dużej skłonności do migracji. Wartość ilorazu szans wskazuje, że osoby uważające niskie zarobki za czynnik ważny mają 2,63 razy większą szansę posiadania dużej skłonności do migracji, niż osoby uznające niskie zarobki w kraju za czynnik nieważny.

Z badań ankietowych wynika zależność pomiędzy skłonnością do migracji, a niskimi płacami (czynnik wypychający do migracji). Rys. 46 jest graficzną prezentacją tej zależności.



Rys. 46. Trójwymiarowy histogram zależności między niskimi płacami, a skłonnością do migracji

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Skłonność do migracji jest to subiektywna ocena chęci wyjazdu z kraju. Siłę skłonności określa 5-cio stopniowa skala Likerta, gdzie respondent określa swoją skłonność do emigracji jako: 1-bardzo małą, 2-małą, 3-średnią, 4-dużą, 5-bardzo dużą. Z powyższego rysunku wynika, że ankietowani niezależnie od oceny swojej skłonności do migracji wskazują niski poziom płac jako istotny czynnik wypychający. Wśród osób o średniej skłonności do migracji najwięcej badanych wskazało niskie płace jako najistotniejszy czynnik wypychający.

Z drugiej strony, wysokie zarobki w kraju planowanej emigracji skłaniają badanych do podjęcia decyzji o wyjedzie. Wartość statystyki testu niezależności chi-kwadrat Pearsona oraz towarzyszące jej współczynniki wykazały statystyczną istotność badanej zależności na poziomie błędu I-go rodzaju wynoszącym 1%. Ponadto, zaproponowano estymację modelu regresji logistycznej. Wyniki oszacowań odpowiedniej funkcji zaprezentowano w Tabeli 50.

Tabela 50

Wyniki oszacowań modelu logistycznego skłonności do migracji względem czynnika wyższe zarobki za granicą

	Poziom efekt	Iloraz szans	Ocena	Błąd standardowy	Statystyka Walda	GU górna 95,0%	GU dolna 95,0%	p
Wyraz wolny			0,25	0,36	0,471	-0,45	0,95	0,490
x - wyższe zarobki za granicą	ważne	6,53	0,94	0,36	6,90	0,24	1,64	0,009

Uwagi: Rozkład: dwumianowy, Y = duża skłonność do migracji

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Model logistyczny skłonności do migracji względem czynnika przyciągającego, jakim są wyższe zarobki za granicą ma postać:

$$P(Y = 1|X) = \frac{e^{0,25+0,94x}}{1+e^{0,25+0,94x}}. \quad (13)$$

Czynnik przyciągający w postaci wyższych zarobków za granicą jest czynnikiem statystycznie istotnym, powodującym zwiększenie prawdopodobieństwa, iż dana osoba znajdzie się w grupie osób o dużej skłonności do migracji. Iloraz szans (6,53) oznacza, że osoby uważające czynnik w postaci wyższych zarobków za granicą za ważny mają ponad sześciokrotnie większą szansę posiadania dużej skłonności do migracji, niż osoby uznające wyższe zarobki na emigracji za czynnik nieważny.

6.2.2. Badanie wpływu występowania sieci migracyjnych na podejmowanie decyzji związanych z migracją przez studentów pielęgniarstwa

Kolejną, poddaną weryfikacji hipotezą badawczą była Hipoteza 2 (H2) postulująca, że podjęcie decyzji migracyjnych przez studentów pielęgniarstwa jest związane z istnieniem sieci migracyjnych. Analizując czynniki wypychające i przyciągające do migracji, nie sposób pominąć istnienia sieci migracyjnych. Powstaje pytanie, czy brak barier, jakimi są: granice i formalności paszportowo-wizowe, pozwolenia na pracę, łatwość, szybkość i niskie koszty transportu (tanie linie lotnicze) i komunikacji (bezpłatne komunikatory i połączenia internetowe) mogłoby osłabić rolę sieci migracyjnych? Czy sieci migracyjne tracą na znaczeniu jako czynnik przyciągający? Jaką rolę odgrywają i jakie mają znaczenie dla respondentów?

Wykorzystując test badający stochastyczną niezależność zmiennych możemy znaleźć potwierdzenie hipotezy H2. Zbadano, czy między występowaniem sieci migracyjnych (rodzina, która była na emigracji, jest na emigracji lub planuje wyjechać) jako czynnikiem przyciągającym do emigracji oraz skłonnością do migracji występuje stochastyczna zależność. Wyniki przedstawiono w tabeli 51.

Tabela 51

Wyniki testu niezależności chi-kwadrat Pearsona zależności między występowaniem sieci migracyjnych, a skłonnością do migracji

Statystyka	Wartość statystyki
Test Chi - kwadrat Pearsona	14,770 [p=0,000]
Współczynnik Phi – Youl'e	0,142
Współczynnik V - Cramera	0,142
Współczynnik kontyngencji C-Pearsona	0,140

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych wykonane za pomocą programu SPSS

Wartość statystyki testu niezależności chi-kwadrat Pearsona oraz towarzyszące jej współczynniki wskazały na statystyczną istotność badanej zależności na poziomie błędu I-

go rodzaju wynoszącym 1%. Pomimo tego, że zależność między badanymi zmiennymi jest istotna statystycznie, siła tej zależności jest słaba.

Podobnie, jak przy poprzednich zależnościach zaproponowano estymację modelu regresji logistycznej za pomocą metody największej wiarygodności. Wyniki oszacowań odpowiedniej funkcji zaprezentowano w tabeli 52.

Tabela 52

Wyniki oszacowań modelu logistycznego skłonności do migracji względem czynnika posiadania sieci migracyjnych

	Poziom efekt	Iloraz szans	Ocena	Błąd standardowy	Statystyka Walda	GU górna 95,0%	GU dolna 95,0%	p
Wyraz wolny			0,87	0,134	42,39	0,61	1,14	0,000
x - czy emigrowali, są na emigracji, zamierzają emigrować	tak	2,36	0,86	0,221	15,15	0,43	1,29	0,000

Uwagi: Rozkład: dwumianowy, Y = duża skłonność do migracji

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

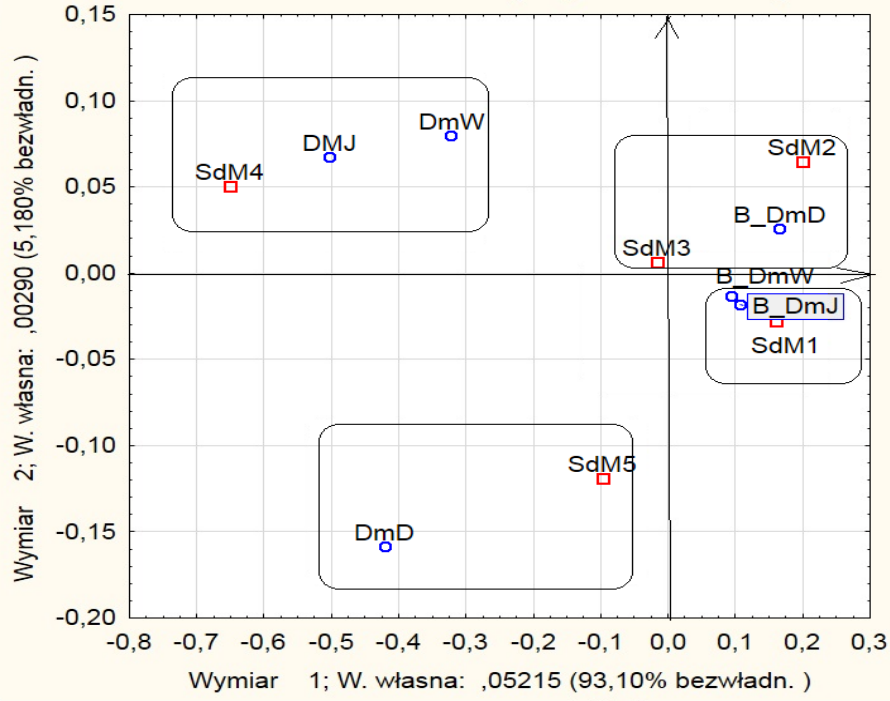
Na podstawie oszacowań możemy zapisać następujące równanie modelu logistycznego:

$$P(Y = 1|X) = \frac{e^{0,87+0,86x}}{1+e^{0,87+0,86x}} \quad (14)$$

Czynnik przyciągający w postaci istnienia sieci migracyjnych (rodzina, która była na emigracji, jest obecnie lub planuje wyjechać za granicę) w kraju docelowym jest czynnikiem statystycznie istotnym, powodującym zwiększenie prawdopodobieństwa, iż dana osoba znajdzie się w grupie o dużej skłonności do migracji. Iloraz szans (2,36) oznacza, że badane osoby uważające czynnik w postaci bliskich na emigracji za ważny mają ponad dwukrotnie większą szansę posiadania dużej skłonności do migracji, niż osoby uznające emigrację bliskich za czynnik nieważny.

Powyższe wnioski znajdują również potwierdzenie w przeprowadzonej analizie korespondencji. Na podstawie tablicy kontygencji stworzonej dla zbadania powiązań pomiędzy skłonnością do migracji (SdM) i doświadczeniem migracyjnym rodzin respondentów (Dm). Członkowie rodziny, którzy byli na emigracji oznaczono literą W, tych którzy byli na emigracji w czasie przeprowadzania badań – D, a tych którzy planowali wyjechać za granicę w najbliższej przyszłości literą J. Natomiast B_DmW oznacza, że osoby z rodziny respondenta nie mają doświadczenia migracyjnego, B_DmD nie były na emigracji w czasie przeprowadzonego badania i B_DmJ nie planowały wyjazdu

w przyszłości. Na Rys. 47 przedstawiono mapę korespondencji dotyczącej skłonności do migracji w powiązaniu z doświadczeniem migracyjnym członków rodzin. Dwa wymiary opisują zależności w 98,3%.



Rys. 47. Analiza korespondencji ukazująca zależność skłonności do migracji od doświadczenia migracyjnego rodzin

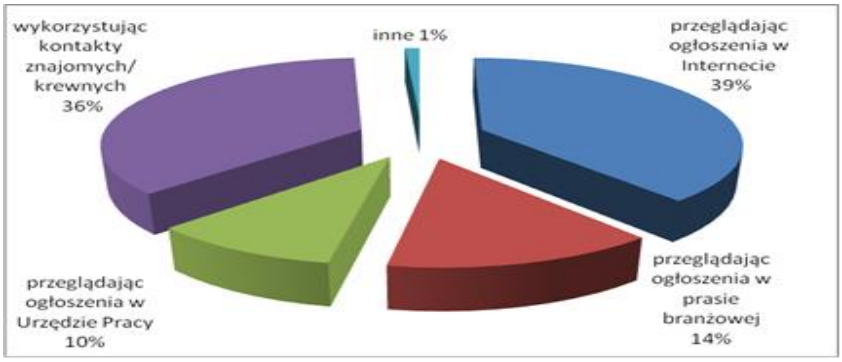
Uwagi: SdM1,…,SdM5-skłonność do migracji: SdM1- bardzo mała skłonność do migracji, SdM2- mała skłonność do migracji, SdM3- średnia skłonność do migracji, SdM4-duża skłonność do migracji, SdM5- bardzo duża skłonność do migracji; Dm -doświadczenie migracyjne rodzin respondentów: DmW- członkowie rodziny byli na emigracji w przeszłości, DmD- członkowie rodziny w trakcie badania byli na emigracji, DmJ- członkowie rodziny planowali emigrację. B_Dm -brak doświadczenia migracyjnego rodzin respondentów: DmW- członkowie rodziny nie byli na emigracji w przeszłości, B_DmD- członkowie rodziny w trakcie badania nie byli na emigracji, B_DmJ- członkowie rodziny nie planowali emigracji

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Z powyższej analizy wynika, że osoby bardzo skłonne do wyjazdu do pracy za granicę (ocena 5) posiadały, w chwili przeprowadzania badania, na emigracji członków swojej rodziny. Wokół badanych charakteryzujących się dużą skłonnością do migracji (ocena 4) skupiły się punkty mówiące o doświadczeniu rodzin z przeszłości i planowanej migracji w najbliższej przyszłości. Osoby o skłonności do migracji średniej i małej (ocena 3 i 2) nie mają obecnie w rodzinie doświadczenia migracyjnego. Również osoby o bardzo

małej skłonności do migracji, ani nie posiadały członków rodziny na migracji ani nikt z ich rodziny nie planował wyjechać za granicę w najbliższej przyszłości.

Z przeprowadzonych badań ankietowych wynika również, że sieci migracyjne odgrywają nadal ważną rolę. Okazuje się, że ponad 36% respondentów zamierza szukać pracy za granicą wykorzystując kontakty wśród znajomych lub krewnych (Rys. 48).

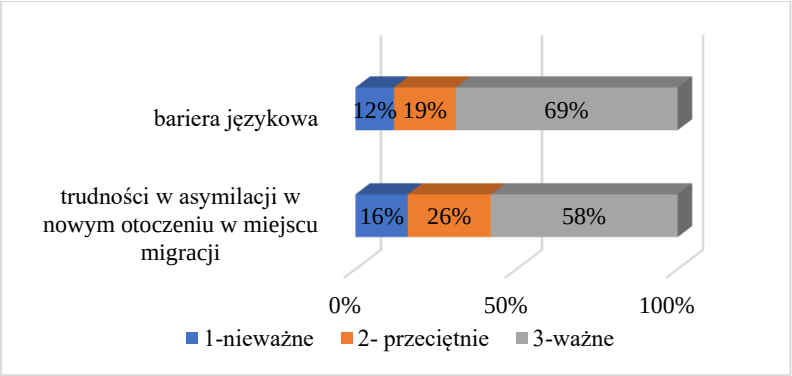


Rys. 48. Deklarowany przez respondentów sposób szukania pracy za granicą

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Dla respondentów ważne jest istnienie sieci migracyjnych, czyli kontaktów z przyjaciółmi lub krewnymi, którzy są na emigracji. Stanowią oni oparcie i pomoc w rozwiązywaniu różnego rodzaju problemów, które napotykają emigranci w nowym kraju. Może być to pomoc w załatwieniu formalności, poszukiwaniu mieszkania czy pracy. Z badań ankietowych wynika ponadto, że jedna trzecia badanych wskazała sieci migracyjne jako istotny sposób poszukiwania pracy (34% badanych). Poszukiwanie jej poprzez Internet miało wynik lepszy tylko o 3 pp. (39% ogółu). Kolejne miejsca zajmowały: przeglądanie prasy branżowej (18%) i ogłoszeń w Urzędzie Pracy (9%). Jest to o tyle ciekawe, że badanie dotyczy Generacji Millenium, która zdecydowanie lepiej czuje się w kontaktach wirtualnych.

Równie istotna jest rola sieci migracyjnych w aklimatyzacji w nowym miejscu i pomocy w znalezieniu pracy. Widoczne jest to zwłaszcza, jeśli występuje problem ze znajomością języka urzędowego państwa docelowej emigracji (Rys. 49).



Rys. 49. Czynniki zniechęcające do wyjazdu z Polski

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Dla badanych studentów czynniki ten bardziej zniechęca do wyjazdu, niż obawy przed trudnością w asymilacji w nowym miejscu. Okazuje się, dla ponad 69% respondentów nieznajomość języka danego kraju jest czynnikiem zniechęcającym do wyjazdu, a dla prawie 58% obawa przed trudnościami w aklimatyzacji w nowym otoczeniu.

6.2.3. Badanie wpływu lepszych warunków i perspektyw zatrudnienia za granicą na decyzje migracyjne studentów pielęgniarstwa

Kolejne analizy związane są z weryfikacją Hipotezy 3 (H3), że lepsze warunki i perspektywy zatrudnienia za granicą uzasadniają podjęcie decyzji migracyjnej przez studentów pielęgniarstwa. Wykorzystując test stochastycznej niezależności zmiennych dokonano badania zależności między czynnikiem lepsze perspektywy zatrudnienia oraz skłonnością do migracji. Wyniki testu zaprezentowano w Tabeli 53.

Tabela 53

Wyniki testu niezależności chi-kwadrat Pearsona między czynnikiem lepsze perspektywy zatrudnienia a skłonnością do migracji

Statystyka	Wartość statystyki
Test Chi - kwadrat Pearsona	65,79 [p= 0,005]
Współczynnik Phi – Youl'e	0,352
Współczynnik V - Cramera	0,176
Współczynnik kontyngencji C-Pearsona	0,332

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych wykonane za pomocą programu SPSS

Wartość statystyki testu niezależności chi-kwadrat Pearsona oraz towarzyszące jej współczynniki wykazały statystyczną istotność badanej zależności na poziomie błędu I-go rodzaju wynoszącym 1%., czyli wyliczenia dowodzą, że zależność między badanymi zmiennymi jest umiarkowana. Ponadto, zaproponowano estymację modelu regresji logistycznej skłonności do migracji względem zmiennej lepsze perspektywy zatrudnienia. Wyniki oszacowań odpowiedniej funkcji prezentuje Tabela 54.

Tabela 54
Wyniki oszacowań modelu logistycznego skłonności do migracji względem czynnika lepsze perspektywy zatrudnienia

	Poziom efekt	Iloraz szans	Ocena	Błąd standardowy	Statystyka Walda	GU górna 95,0%	GU dolna 95,0%	p
Wyraz wolny			0,61	0,22	7,36	0,17	1,05	0,010
x - lepsze perspektywy zatrudnienia	ważne	4,11	0,71	0,22	9,84	0,26	1,15	0,000

Uwagi: Rozkład: dwumianowy, Y = duża skłonność do migracji
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

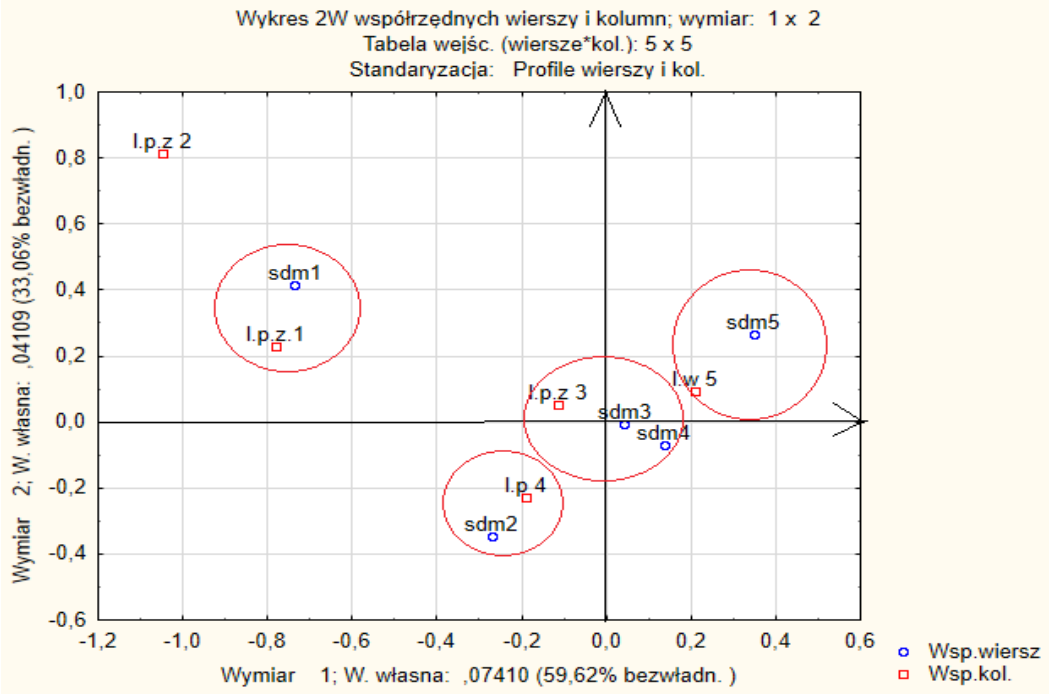
Na podstawie powyższych oszacowań model logistyczny przyjmuje postać:

$$P(Y = 1|X) = \frac{e^{0,61+0,71x}}{1+e^{0,61+0,71x}} \quad (15)$$

Czynnik przyciągający w postaci lepszych perspektyw zatrudnienia w kraju docelowym jest czynnikiem statystycznie istotnym, powodującym zwiększenie prawdopodobieństwa, iż dana osoba znajdzie się w grupie o dużej skłonności do migracji. Iloraz szans (4,11) oznacza, że osoby ankietowane uważające czynnik w postaci lepszych perspektyw zatrudnienia za ważny mają ponad czterokrotnie większą szansę posiadania dużej skłonności do migracji niż ci, którzy uznają lepsze perspektywy zatrudnia na emigracji za czynnik nieważny.

Wizualizację zależności między czynnikiem przyciągającym, którym są lepsze perspektywy pracy za granicą, a skłonnością do migracji przedstawiono na Rys. 50. Dwuwymiarowa analiza korespondencji wyjaśnia w 92,68% zależności pomiędzy tymi dwoma zmiennymi (Chi-kwadrat Pearsona = 65,75, p= 0,000). Skłonność do migracji (sdm) jest wyrażona w 5-cio stopniowej skali Likert: 1 – bardzo mała, 2 - mała, 3 - średnia, 4 - duża i 5 - bardzo duża. Również w 5-cio stopniowej skali oznaczono czynnik lepsze

perspektywy zatrudnienia (lpz). Mógł on zostać przez respondentów określony jako: nieważny (1), mało ważny (2) średnio ważny (3), ważny (4) i bardzo ważny (5).



Rys. 50. Analiza korespondencji między lepszymi perspektywami zatrudnienia, a skłonnością do emigracji

Uwagi: SdM1,…,SdM5-skłonność do migracji: SdM1- bardzo mała skłonność do migracji, SdM2- mała skłonność do migracji, SdM3- średnia skłonność do migracji, SdM4-duża skłonność do migracji, SdM5-bardzo duża skłonność do migracji; l.p.z1,…,l.p.z.5-lepsze perspektywy zatrudnienia: l.p.z.1-lepsze perspektywy zatrudnienia (czynnik ten jest dla respondentów nieważny), l.p.z.2-lepsze perspektywy zatrudnienia (czynnik ten jest dla respondentów mało ważny), l.p.z.3-lepsze perspektywy zatrudnienia (czynnik ten jest dla respondentów średnio ważny), l.p.z.4-lepsze perspektywy zatrudnienia (czynnik ten jest dla respondentów ważny), l.p.z.5-lepsze perspektywy zatrudnienia (czynnik ten jest dla respondentów bardzo ważny)

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Z przedstawionej na Rys. 50 graficznej prezentacji wielowymiarowej analizy korespondencji wynika, że dla osób z bardzo dużą skłonnością do migracji (sdm5) lepsze perspektywy zatrudnienia były bardzo ważne (lpz5), dla osób ze średnią i dużą skłonnością do migracji (sdm3 i sdm4) były średnio ważne (lpz3). Osoby charakteryzujące się małą skłonnością do migracji (sdm2) uważały, że jest to dla nich ważny czynnik (lpz4). Dla osób, które nie chciały wyjeżdżać z kraju (sdm1) lepsze perspektywy zatrudnienia były

nieważne (lpz1). Punktem izolowanym były lepsze perspektywy zatrudnienia z oceną 2 (czynnik mało ważny dla respondentów - lpz2).

6.2.4. Analiza wpływu pozostałych istotnych czynników *push-pull* warunkujących podjęcie decyzji o wyjeździe z kraju

Istotne było również ustalenie siły powiązania między skłonnością do migracji badanych studentów pielęgniarstwa, a pozostałymi czynnikami wypychającymi i przyciągającymi do migracji. Zaproponowano estymację modelu regresji logistycznej skłonności do migracji względem *push-pull factors* istotnych statystycznie. Okazało się, że spośród czynników przyciągających (*pull factors*), oprócz lepszych perspektyw zatrudnienia i wyższych zarobków za granicą, istotnym okazał się czynnik możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego, a z czynników wypychających (*push factors*): słabe bezpieczeństwo socjalne, słabe perspektywy na przyszłość i pogarszające się warunki życiowe. Poniżej zaprezentowano oszacowania odpowiednich modeli logistycznych.

Model logistyczny skłonności do migracji względem czynnika przyciągającego, jakim jest zdobycie doświadczenia zawodowego przyjmuje następującą postać:

$$P(Y = 1|X) = \frac{e^{0,64+0,57x}}{1+e^{0,64+0,57x}} \ . \tag{16}$$

Wyniki oszacowań powyższej funkcji prezentuje Tabela 55.

Tabela 55

Wyniki oszacowań modelu logistycznego skłonności do migracji względem czynnika zdobycie doświadczenia zawodowego

	Poziom efekt	Iloraz szans	Ocena	Błąd standardowy	Statystyka Walda	GU górna 95,0%	GU dolna 95,0%	p
Wyraz wolny			0,64	0,20	10,42	0,25	1,03	0,000
x - zdobycie doświadczenia zawodowego	ważne	3,46	0,57	0,20	8,15	0,18	0,96	0,000

Uwagi: Rozkład: dwumianowy, Y = duża skłonność do migracji

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Czynnik przyciągający w postaci zdobycia doświadczenia zawodowego jest czynnikiem statystycznie istotnym, powoduje zwiększenie prawdopodobieństwa, iż dana

osoba znajdzie się w grupie o dużej skłonności do migracji. Iloraz szans (3,46) oznacza, że osoby uważające ten czynnik za ważny mają prawie 3,5-krotnie większą szansę posiadania dużej skłonności do migracji, niż osoby uznające go za czynnik nieważny.

Kolejnym szacowanym modelem był model logistyczny skłonności do migracji względem czynnika wypychającego, jakim jest słabe bezpieczeństwo socjalne. Przyjmuje on następującą postać:

$$P(Y = 1|X) = \frac{e^{0,62+0,62x}}{1+e^{0,62+0,62x}}. \quad (17)$$

Szczegółowe wyniki oszacowań powyższej funkcji zaprezentowano w Tabeli 56.

Tabela 56

Wyniki oszacowań modelu logistycznego skłonności do migracji względem czynnika słabe bezpieczeństwo socjalne

	Poziom efekt	Iloraz szans	Ocena	Błąd standardowy	Statystyka Walda	GU górna 95,0%	GU dolna 95,0%	p
Wyraz wolny			0,62	0,179	11,78	0,268	0,967	0,001
x - słabe bezpieczeństwo socjalne	ważne	3,42	0,62	0,179	11,78	0,268	0,967	0,001

Uwagi: Rozkład: dwumianowy, Y = duża skłonność do migracji

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Czynnik wypychający w postaci słabego bezpieczeństwa socjalnego jest statystycznie istotny i powoduje zwiększenie prawdopodobieństwa, iż dana osoba znajdzie się w grupie o dużej skłonności do migracji. Iloraz szans (3,42) oznacza, że osoby uważające czynnik w postaci słabego bezpieczeństwa socjalnego za ważny mają ponad trzykrotnie większą szansę posiadania dużej skłonności do migracji niż osoby uznające go za czynnik nieważny.

Model logistyczny skłonności do migracji względem czynnika wypychającego, jakim są słabe perspektywy na przyszłość jest kolejnym szacowanym równaniem i przyjmuje następującą postać:

$$P(Y = 1|X) = \frac{e^{0,34+0,88x}}{1+e^{0,34+0,88x}} \quad (18)$$

Wyniki oszacowań funkcji prezentuje Tabela 57.

Tabela 57

Wyniki oszacowań modelu logistycznego skłonności do migracji względem czynnika słabe perspektywy na przyszłość

	Poziom efekt	Iloraz szans	Ocena	Błąd standardowy	Statystyka Walda	GU górna 95,0%	GU dolna 95,0%	p
Wyraz wolny			0,34	0,24	1,97	-0,14	0,8	0,160
x - słabe perspektywy na przyszłość	ważne	5,82	0,88	0,24	13,10	0,41	1,36	0,000

Uwagi: Rozkład: dwumianowy, Y = duża skłonność do migracji

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Czynnik wypychający w postaci słabych perspektywy na przyszłość jest statystycznie istotny i powoduje zwiększenie prawdopodobieństwa, iż dana osoba znajdzie się w grupie o dużej skłonności do migracji. Iloraz szans (5,82) oznacza, że osoby uważające czynnik w postaci słabych perspektywy na przyszłość za ważny mają prawie sześciokrotną większą szansę posiadania dużej skłonności do migracji niż ci, którzy uznają ten czynnik za nieważny.

Ostatnią zmienną, dla której analizowany był wpływ na skłonność do migracji jest czynnik wypychający w postaci pogarszających się warunków życiowych. Równanie modelu logistycznego po oszacowaniu, w którym zmienną niezależną były pogarszające się warunki życiowe jako czynnik ważny, przyjmuje następującą postać:

$$P(Y = 1|X) = \frac{e^{0,68+0,53x}}{1+e^{0,68+0,53x}}. \quad (19)$$

Pełne wyniki oszacowań powyższej funkcji zaprezentowano w Tabeli 58.

Tabela 58

Wyniki oszacowań modelu logistycznego skłonności do migracji względem czynnika pogarszające się warunki życiowe

	Poziom efekt	Iloraz szans	Ocena	Błąd standardowy	Statystyka Walda	GU górna 95,0%	GU dolna 95,0%	p
Wyraz wolny			0,68	0,20	11,87	0,29	1,06	0,000
x - pogarszające się warunki życiowe	ważne	2,91	0,53	0,20	7,38	0,15	0,92	0,006

Uwagi: Rozkład: dwumianowy, Y = duża skłonność do migracji

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Czynnik wypychający w postaci pogarszających się warunków życiowych jest statystycznie istotny i powoduje zwiększenie prawdopodobieństwa, iż dana osoba znajdzie się w grupie o dużej skłonności do migracji. Iloraz szans (2,91) oznacza, że osoby uważające czynnik w postaci pogarszających się warunków życiowych za ważny mają prawie trzykrotnie większą szansę posiadania dużej skłonności do migracji niż ci, którzy uznają ten czynnik za nieważny.

6.3. Zastosowanie analizy korespondencji do prezentacji wpływu czynników *push-pull* na decyzje migracyjne badanych studentów pielęgniarstwa

W celu graficznej prezentacji zależności między analizowanymi czynnikami przyciągającymi i wypychającymi do migracji, a skłonnością do wyjazdu za pracą badanych osób (studentów pielęgniarstwa z wybranych Uczelni Polski Wschodniej), zastosowano wielowymiarową analizę korespondencji. Na pytanie dotyczące określenia subiektywnej skłonności do migracji możliwe było wybranie pięciu odpowiedzi: bardzo mała, mała, przeciętna, duża i bardzo duża. W celu lepszego zobrazowania analizowanych zależności, odpowiedzi względem skłonności do migracji (SDM) pogrupowano na trzy kategorie i określono jako: małą (odpowiedzi: bardzo mała, mała), średnią (odpowiedź: przeciętna) i dużą (odpowiedzi: duża i bardzo duża), a istotność danego czynnika dla respondentów na: ważny (ocena 5 i 4), średnio ważny (ocena 3) i nieważny (ocena 1 i 2). Zestawienie podaje Tabela 59.

Tabela 59

Opis oznaczenia współrzędnych wierszy w analizie korespondencji

Współrzędne wierszy	Opis
SDM (nie) nieważny	Respondenci, którzy nie są skłonni do wyjazdu z kraju i dla których rozpatrywany czynnik *push-pull* jest nieważny
SDM (nie) średnio ważny	Respondenci, którzy nie są skłonni do wyjazdu z kraju i dla których rozpatrywany czynnik *push-pull* jest średnio ważny
SDM (nie) ważny	Respondenci, którzy nie są skłonni do wyjazdu z kraju i dla których rozpatrywany czynnik *push-pull* jest ważny
SDM (nie wiem) nieważny	Respondenci niepotrafiący określić swojej skłonności do migracji i dla których rozpatrywany czynnik *push-pull* jest nieważny
SDM (nie wiem) średnio ważny	Respondenci niepotrafiący określić swojej skłonności do migracji i dla których rozpatrywany czynnik *push-pull* jest średnio ważny

SDM (nie wiem) ważny	Respondenci niepotrafiący określić swojej skłonności do migracji i dla których rozpatrywany czynnik *push-pull* jest ważny
SDM (tak) nieważny	Respondenci, którzy są skłonni do wyjazdu z kraju i dla których rozpatrywany czynnik *push-pull* jest nieważny
SDM (tak) średnio ważny	Respondenci, którzy są skłonni do wyjazdu z kraju i dla których rozpatrywany czynnik *push-pull* jest średnio ważny
SDM (tak) ważny	Respondenci, którzy są skłonni do wyjazdu z kraju i dla których rozpatrywany czynnik *push-pull* jest ważny

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

W kolejnym zestawieniu wskazano czynniki przyciągające i wypychające do migracji, o które pytano studentów próby badawczej. Pojawiają się w opisie oznaczenia współrzędnych kolumn w analizie korespondencji (Tabela 60).

Tabela 60

Opis oznaczenia współrzędnych kolumn w analizie korespondencji

Czynniki przyciągające (*pull factors*)	Czynniki wypychające (*push factors*)
wyższe zarobki	niskie zarobki w Polsce
wysokość kursu walutowego	wysokie bezrobocie w regionie
lepsze perspektywy zatrudnienia	gorsze perspektywy zatrudnienia
lepsze perspektywy awansu	słabe perspektywy awansu
istnienie sieci migracyjnych	słabe bezpieczeństwo socjalne
bezpieczeństwo socjalne	słabe perspektywy na przyszłość
zdobycie doświadczenia zawodowego	pogarszające się warunki życia
łączenie rodzin	prześladowania w miejscu pochodzenia

Źródło: opracowanie własne

Zastosowane analizy i graficzne prezentacje wyników skłonności do migracji (SDM) badanych studentów pielęgniarstwa zostaną przeprowadzone oddzielnie dla czynników przyciągających (*pull factors*) i wypychających (*push factors*). Pierwszy zbiór danych w postaci tablicy wielodzielczej przedstawiono w Tabeli 61. Zostały w niej zliczone odpowiedzi respondentów, którzy określili swoją skłonność do wyjazdu z kraju i jednocześnie wyjaśnili, jak ważny jest dla nich każdy z ośmiu czynników *pull*. Wyniki wskazują, że nie wszystkie czynniki przyciągające były wskazane przez wszystkich respondentów.

Tabela 61

Zestawienie oceny skłonności do migracji studentów pielęgniarstwa z wpływem czynników przyciągających (*pull factors*)

Wyszczególnienie	wyższe zarobki	wysokość kursu walutowego	lepsze perspektywy zatrudnienia	lepsze perspektywy awansu	istnienie sieci migracyjne	bezpieczeństwo socjalne	zdobycie doświadczenia zawodowego	łączenie rodzin	Suma
SDM(mała)nieważny	6	18	11	11	42	15	13	31	147
SDM(mała)średnio ważny	5	28	11	16	27	22	20	17	146
SDM(mała)ważny	106	69	96	89	47	80	83	67	637
SDM(średnia)nieważny	2	25	6	12	73	15	9	53	195
SDM(średnia)średnio ważny	4	45	21	29	62	41	32	48	282
SDM(średnia)ważny	215	146	191	178	82	164	179	117	1272
SDM(duża)nieważny	2	22	4	7	57	14	5	51	162
SDM(duża)średnio ważny	1	34	10	27	53	31	22	36	214
SDM(duża)ważny	198	141	181	162	86	153	170	112	1203
Suma	539	528	531	531	529	535	533	532	

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

W związku z tym, że graficzna prezentacja analizy korespondencji jest dwuwymiarowa (oś wierszy i oś kolumn), zbadano jak dobrze te dwa wymiary opisują badaną zależność: wpływ czynników przyciągających na skłonność do migracji studentów pielęgniarstwa. Okazuje się, że badana zależność jest istotna statystycznie, a wartość statystyki chi-kwadrat równa się 685,45 [0,000]. Jak wynika z Tabeli 62, oś pozioma ma największy udział w bezwładności, pierwszy wymiar w 93,48% wyjaśnia większość zróżnicowania pomiędzy kolumnami.

Tabela 62

Wyniki analizy korespondencji powiązań czynników *pull* ze skłonnością do migracji

Liczba wymiarów	Wartości osobliwe	Wartości własne	Procent bezwładności	Procent skumulowany	Chi kwadrat
1	0,4012	0,1610	93,4822	93,4822	685,4479
2	0,0987	0,0097	5,6609	99,1431	41,5078
3	0,0253	0,0006	0,3730	99,5161	2,7352
4	0,0235	0,0006	0,3203	99,8364	2,3485
5	0,0161	0,0003	0,1513	99,9877	1,1094
6	0,0044	0,0000	0,0112	99,9989	0,0824
7	0,0014	0,0000	0,0011	100,0000	0,0078

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Procent wyjaśnionych inercji wynoszący 99,14% jest bardzo dobrym wynikiem, gdyż poszczególne punkty reprezentujące wiersze są prawie idealnie obrazowane. Jakość reprezentowanych danych w poszczególnych wierszach i kolumnach w przestrzeni dwuwymiarowej jest dobra. Świadczą o tym dane zestawione w Tabeli 63. Im wyższa jakość (bliższa 1), tym punkt jest lepiej reprezentowany w przestrzeni dwuwymiarowej.

Tabela 63

Statystyki oceniające jakość rozwiązania o wybranej liczbie wymiarów

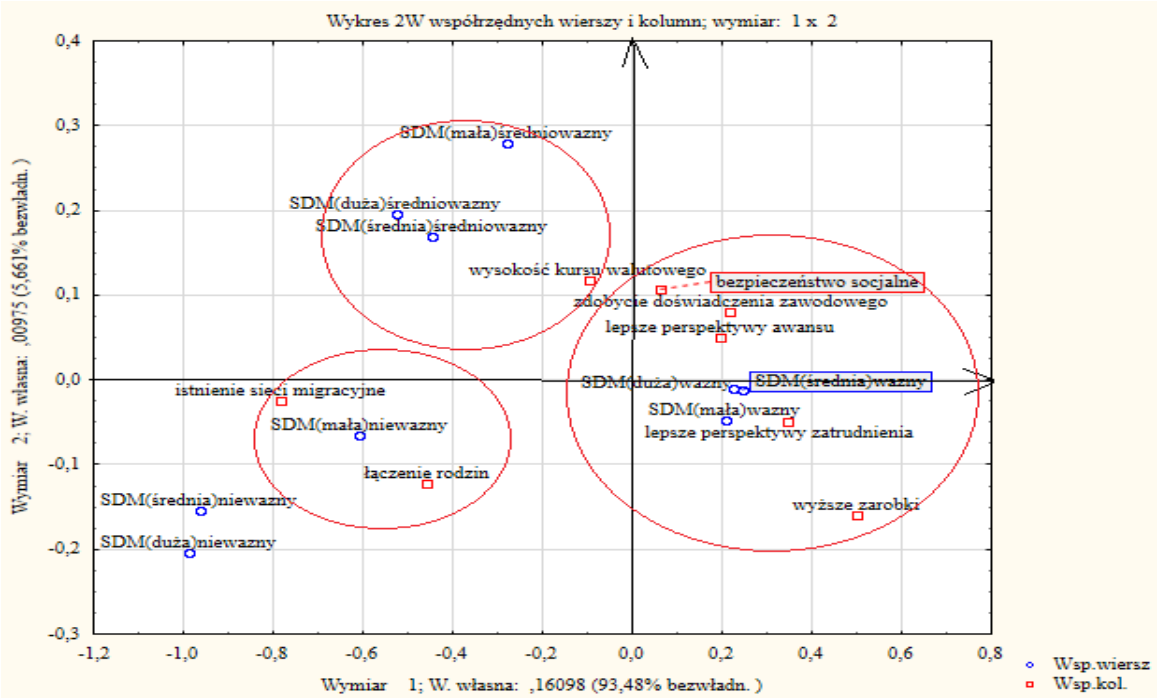
Współrzędne wierszy i wkład do bezwładności									
Skłonność do migracji (wiersze)	Wymiar1	Wymiar2	Masa	Jakość	Względna bezwładność	Bezwład. Wymiar1	Cos^2 Wymiar1	Bezwład. Wymiar2	Cos^2 Wymiar2
SDM(mała)nieważny	-0,610	-0,066	0,035	0,985	0,077	0,080	**0,974**	0,016	0,011
SDM(mała)średnio ważny	-0,280	0,279	0,034	0,962	0,032	0,017	0,483	0,27	**0,480**
SDM(mała)ważny	0,207	-0,047	0,150	0,987	0,040	0,040	0,938	0,034	**0,049**
SDM(średnia)nieważny	-0,963	-0,154	0,0458	0,996	0,254	0,264	**0,971**	0,111	0,025
SDM(średnia)średnio ważny	-0,444	0,170	0,066	0,990	0,088	0,081	0,863	0,196	0,126
SDM(średnia)ważny	0,247	-0,013	0,299	0,999	0,107	0,114	**0,997**	0,005	0,002
SDM(duża)nieważny	-0,988	-0,204	0,038	0,990	0,227	0,231	0,952	0,163	0,041
SDM(duża)średnio ważny	-0,526	0,196	0,050	0,983	0,094	0,086	0,862	0,199	0,120
SDM(duża)ważny	0,224	-0,009	0,283	0,996	0,083	0,088	**0,99**	0,003	0,002
Współrzędne kolumn i wkład do bezwładności									
Czynniki pull (kolumny)	Wymiar1	Wymiar2	Masa	Jakość	Względna bezwładność	Bezwład. Wymiar1	Cos^2 Wymiar1	Bezwład. Wymiar2	Cos^2 Wymiar2
wyższe zarobki	0,500	-0,159	0,127	0,998	0,203	0,197	**0,906**	0,330	0,092
wysokość kursu walutowego	-0,097	0,118	0,124	0,928	0,018	0,007	0,375	0,176	**0,553**
lepsze perspektywy zatrudnienia	0,345	-0,049	0,125	0,991	0,089	0,092	0,972	0,031	0,020
lepsze perspektywy awansu	0,197	0,051	0,125	0,933	0,032	0,030	0,875	0,033	0,058
istnienie sieci migracyjne	-0,782	-0,025	0,124	0,997	0,443	0,472	**0,996**	0,008	0,001
bezpieczeństwo socjalne	0,062	0,108	0,126	0,954	0,012	0,003	0,238	0,150	**0,716**
zdobycie doświadczenia zaw.	0,218	0,081	0,125	0,986	0,040	0,037	**0,867**	0,083	0,118
łączenie rodzin	-0,456	-0,122	0,125	0,991	0,163	0,162	**0,925**	0,190	0,066

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Wszystkie punkty z wierszy (Tabela 63), które opisują ocenę respondentów własnej skłonności do migracji/ są odwzorowane w co najmniej 96%. Natomiast punkty z kolumn, które opisują czynniki przyciągające do migracji są odwzorowane w co najmniej 92,8%. Największy wkład w ogólną bezwładność wierszy mają studenci określający swoją skłonność do migracji jaką dużą i średnią, dla których wskazany czynnik przyciągający jest ważny oraz osoby, które charakteryzują się małą i średnia skłonnością do migracji, dla

których wskazany czynnik przyciągający jest nieważny. Do zdefiniowania drugiego wymiaru najbardziej przyczynili się respondenci o małej skłonności do migracji, dla których wskazany czynnik był ważny lub średnioważony. Natomiast największy wkład w ogólną bezwładność kolumn mają te opisujące czynniki przyciągające, takie jak: sieci migracyjne, wyższe zarobki, łączenie rodzi oraz zdobycie doświadczenia zawodowego. Do zdefiniowania drugiego wymiaru najbardziej przyczynili się respondenci uważający za istotny czynnik bezpieczeństwo socjalne i wysokość kursu walutowego.

Zgodnie z analizą korespondencji wygenerowano wykres 2W współrzędnych kolumn dla struktury powiązań pomiędzy skłonnością badanych studentów do wyjazdu z kraju, a czynnikami przyciągającymi (*pull factors*) (Rys. 51). Okazuje się, że w 99,14% wykres odwzorowuje zależności między badanymi zmiennymi. Na wykresie oś pozioma ma największy udział w bezwładności (93,48%). Uwzględnienie drugiego wymiaru zwiększa procent wyjaśnionej bezwładności do prawie 100% całkowitej bezwładności. Zatem pierwszy wymiar jest najważniejszy i wyjaśnia większość zróżnicowania pomiędzy kolumnami. Na wykresie, na lewo od środka osi, znajdują się dwie grupy zawierające osoby o dużej, średniej i małej skłonności do migracji, dla których rozpatrywany czynnik jest średnioważony lub nieważny, natomiast po prawej stronie osoby o dużej, średniej i małej skłonności do migracji osób, dla których rozpatrywany czynnik jest ważny.



Rys. 51. Analiza korespondencji zależność między czynnikami przyciągającymi (*pull* factors), a skłonnością do migracji

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Z zależności przedstawionych na Rys. 51 możemy wyciągnąć następujące wnioski:

- czynniki przyciągające, takie jak: wyższe zarobki, lepsze perspektywy zatrudnienia i awansu, zdobycie doświadczenia zawodowego i bezpieczeństwo socjalne są ważne dla respondentów charakteryzujących się dużą, średnią i małą skłonnością do migracji.
- czynniki przyciągające: istnienie sieci migracyjnych w kraju planowanej emigracji i łączenie rodzin są nieważne dla osób z małą skłonnością do migracji;
- czynnik przyciągający: wysokość kursu walutowego jest średnio ważny dla osób charakteryzujących się dużą, średnią i małą skłonnością do migracji. Nie jest on decydującym czynnikiem, ale branym pod uwagę w chwili wyboru destynacji, ponieważ wyższy poziom kursu to wyższy dochód, a tym samym wyższy zysk z emigracji zarobkowej;
- punkty SDM(średnia)nieważny (respondenci ze średnią skłonnością do migracji, dla których wskazany czynnik jest nieważny) i SDM(duża)nieważny (respondenci ze średnią skłonnością do migracji, dla których wskazany czynnik jest ważny) są punktami izolowanymi.

W dalszej kolejności stworzono tablicę wielodzielczą (Tabela 64), sumującą odpowiedzi respondentów, którzy określi swoją skłonność do wyjazdu z kraju, jednocześnie wskazując, jak ważny jest dla nich wskazany czynnik wypychający do migracji (*push factor*).

Tabela 64

Zestawienie oceny skłonności do migracji studentów pielęgniarstwa z wpływem czynników wypychających (*push factors*)

Wyszczególnienie	niskie zarobki w Polsce	wysokie bezrobocie w regionie	gorsze perspektywy zatrudnienia	słabe perspektywy awansu	słabe bezpieczeństwo socjalne	słabe perspektywy na przyszłość	pogarszające się warunki życia	prześladowania w miejscu pochodzenia	Suma
SDM(mała)nieważny	9	35	23	14	17	12	13	57	180
SDM(mała)średnio ważny	12	38	30	26	21	17	19	28	191
SDM(mała)ważny	97	43	63	76	79	87	84	31	560
SDM(średnia)nieważny	2	48	27	16	11	4	9	104	221
SDM(średnia)średnio ważny	7	69	43	34	38	29	33	55	308

SDM(średnia)ważny	213	102	150	170	172	186	178	60	1231
SDM(duża)nieważny	9	42	20	13	6	3	6	94	193
SDM(duża)średnio ważny	4	45	29	32	40	13	19	35	217
SDM(duża)ważny	187	108	148	152	151	182	172	67	1167
Suma	540	530	533	533	535	533	533	531	

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Wyniki analizy korespondencji wskazują, że oś pozioma ma największy udział w bezwładności, pierwszy wymiar w 91,05% wyjaśnia większość zróżnicowania pomiędzy kolumnami. Drugi wymiar (oś pionowa) wyjaśnia kolejne 7,72% zależności pomiędzy danymi. Dwa wymiary wyjaśniają zatem 98,05% całkowitej bezwładności (Tabela 65).

Tabela 65

Wyniki analizy korespondencji powiązań czynników *push* ze skłonnością do migracji

Liczba wymiarów	Wartości osobliwe	Wartości własne	Procent bezwładności	Procent skumulowany	Chi kwadrat
1	**0,4691**	**0,2200**	**91,0531**	**91,0531**	**939,1501**
2	**0,1366**	**0,0187**	**7,7230**	**98,7761**	**79,6572**
3	0,0448	0,0020	0,8297	99,6058	8,5575
4	0,0255	0,0006	0,2683	99,8741	2,7670
5	0,0138	0,0002	0,0785	99,9526	0,8096
6	0,0107	0,0001	0,0471	99,9997	0,4858
7	0,0009	0,0000	0,0003	100,0000	0,0035

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Jakość reprezentowanych punktów w poszczególnych wierszach i kolumnach w przestrzeni dwuwymiarowej jest dobra. Świadczą o tym również dane zestawione w Tabeli 66, zwłaszcza wysoka jakość (danych). Im wyższa jakość (bliższa 1), tym punkt jest lepiej reprezentowany w przestrzeni dwuwymiarowej. Wszystkie punkty z wierszy, opisujące ocenę respondentów własnej skłonności do migracji, są odwzorowane w co najmniej 89%, z czego sześć z dziewięciu punktów w 99%. Jest to o tyle istotne, że najważniejsze punkty takie jak *SDM(duża)ważny*, *SDM(średnia)ważny* są bardzo dobrze reprezentowane.

Tabela 66

Statystyki oceniające jakość rozwiązania o wybranej liczbie wymiarów

Współrzędne wierszy i wkład do bezwładności									
Skłonność do migracji (wiersze)	Wymiar1	Wymiar2	Masa	Jakość	Względna bezwładność	Bezwład. Wymiar1	Cos^2 Wymiar1	Bezwład. Wymiar2	Cos^2 Wymiar2
SDM(mała)nieważny	-0,674	-0,025	0,042	**0,993**	0,080	0,087	**0,991**	0,001	0,001
SDM(mała)średnio ważny	-0,224	0,213	0,045	0,886	0,020	0,010	0,467	0,108	**0,420**
SDM(mała)ważny	0,291	-0,064	0,131	**0,987**	0,049	0,051	**0,941**	0,029	0,045
SDM(średnia)nieważny	-1,156	-0,138	0,052	**0,999**	0,291	0,315	**0,985**	0,053	0,014
SDM(średnia)średnio ważny	-0,351	0,268	0,072	0,962	0,060	0,040	0,607	0,279	**0,356**
SDM(średnia)ważny	0,294	-0,040	0,288	**0,995**	0,106	0,113	**0,976**	0,025	0,018
SDM(duża)nieważny	-1,175	-0,247	0,045	**0,998**	0,270	0,284	**0,956**	0,148	0,042
SDM(duża)średnio ważny	-0,301	0,356	0,051	0,919	0,050	0,021	0,383	0,345	**0,536**
SDM(duża)ważny	0,252	-0,028	0,273	**0,986**	0,074	0,079	**0,975**	0,011	0,012
Współrzędne kolumn i wkład do bezwładności									
Czynniki push (kolumny)	Wymiar1	Wymiar2	Masa	Jakość	Względna bezwładność	Bezwład. Wymiar1	Cos^2 Wymiar1	Bezwład. Wymiar2	Cos^2 Wymiar2
niskie zarobki w Polsce	0,445	-0,228	0,127	**0,996**	0,132	0,114	**0,789**	0,353	0,207
wysokie bezrobocie w regionie	-0,422	0,205	0,124	**0,989**	0,114	0,100	**0,800**	0,280	0,189
gorsze perspektywy zatrudnienia	-0,004	0,066	0,125	0,618	0,004	0,000	0,002	0,029	**0,616**
słabe perspektywy awansu	0,160	0,060	0,125	0,895	0,017	0,014	**0,785**	0,024	0,110
słabe bezpieczeństwo socjalne	0,201	0,127	0,125	0,870	0,034	0,023	0,620	0,109	0,249
słabe perspektywy na przyszłość	0,367	-0,050	0,125	**0,975**	0,073	0,077	**0,958**	0,017	0,018
pogarszające się warunki życia	0,290	-0,010	0,125	**0,981**	0,044	0,048	**0,980**	0,001	0,001
prześladowania w miejscu pochodzenia	-1,050	-0,168	0,124	**1,000**	0,583	0,624	**0,975**	0,187	0,025

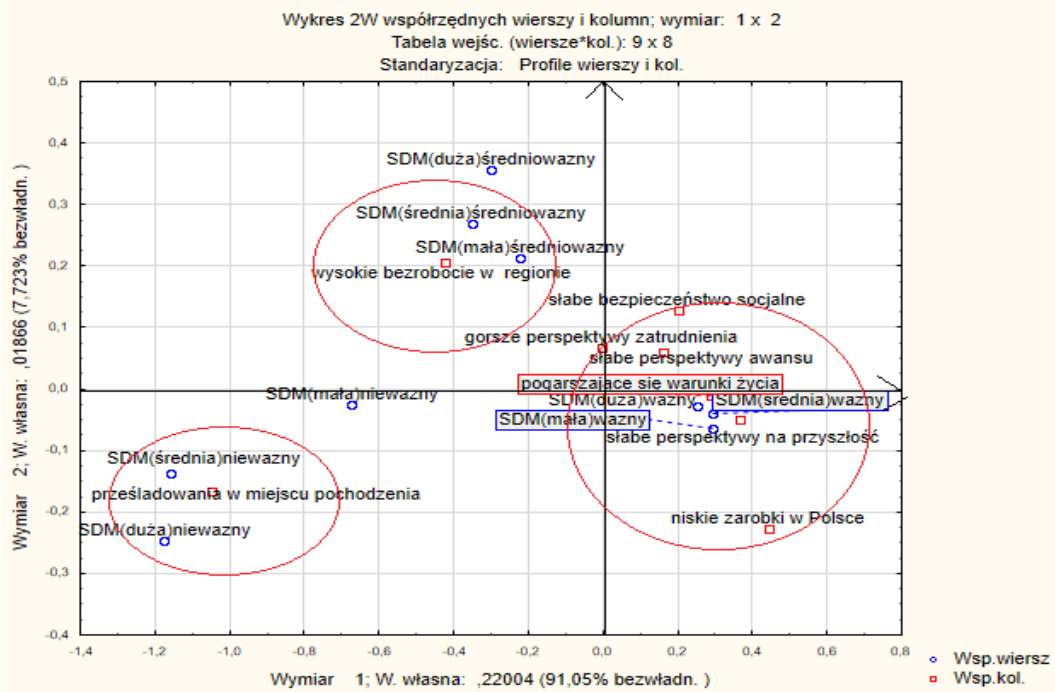
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Natomiast punkty z kolumn, opisujących czynniki przyciągające do migracji, są odwzorowane w co najmniej 98% w pięciu z ośmiu czynników (prześladowania w miejscu pochodzenia, niskie zarobki w Polsce, wysokie bezrobocie w regionie, pogarszające się warunki życia, słabe perspektywy na przyszłość). Dobre odwzorowanie dotyczy również czynników: słabe perspektywy awansu (90%) i słabe bezpieczeństwo socjalne (87%). Słabiej reprezentowany jest czynnik gorsze perspektywy zatrudnienia (68%).

Największy wkład w ogólną bezwładność wierszy (Tabela 66) mają respondenci określający swoją skłonność do migracji jaką dużą, średnią i małą, dla których wskazany czynnik wypychający do emigracji (*push factor)* jest ważny albo nieważny. Do zdefiniowania drugiego wymiaru najbardziej przyczynili się respondenci niezależnie od stopnia skłonności do migracji (dotyczy zarówno skłonności do migracji dużej, średniej

i małej), dla których wskazany czynnik był średnioważony. Natomiast największy wkład w ogólną bezwładność kolumn mają kolumny opisujące czynniki wypychające (push), takie jak: pogarszające się warunki życia, prześladowania w miejscu pochodzenia, słabe perspektywy na przyszłość, wysokie bezrobocie w regionie, niskie zarobki w Polsce oraz słabe perspektywy awansu. Do zdefiniowania drugiego wymiaru najbardziej przyczynili się respondenci, dla których istotnym czynnikiem były gorsze perspektywy zatrudnienia.

Zgodnie z analizą korespondencji wygenerowano wykres 2W współrzędnych kolumn struktury powiązań pomiędzy skłonnością badanych studentów do wyjazdu z kraju, a czynnikami wypychającym do migracji (*push factors*) (Rys. 52). Okazuje się, że w 98,77% wykres odwzorowuje zależności między badanymi zmiennymi. Oś pozioma na wykresie ma największy udział w bezwładności (91,05%). Zatem pierwszy wymiar jest najważniejszy i wyjaśnia większość zróżnicowania pomiędzy kolumnami. Na wykresie oś ta wyróżnia dwie grupy. Na lewo od środka znajdują się dwa elementy pierwszej grupy, w skład których wchodzą osoby o dużej, średniej i małej skłonności do migracji, dla których rozpatrywany czynnik jest średnioważony lub nieważny. Natomiast po prawej stronie osoby o dużej, średniej i małej skłonności do migracji, dla których rozpatrywany czynnik jest ważny.



Rys. 52. Analiza korespondencji zależność między czynnikami wypychającymi (push factors), a skłonnością do migracji

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych, z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Analizując wyniki analizy korespondencji pod względem zależności poszczególnych czynników wypychających i skłonności do migracji możemy wyciągnąć następujące wnioski:

- niskie zarobki oraz słabe perspektywy zatrudnienia, słabe perspektywy awansu na przyszłość i gorsze bezpieczeństwo socjalne są ważnymi czynnikami dla osób charakteryzujących się dużą, średnią i małą skłonnością do migracji;
- wysokie bezrobocie w regionie jest średnio ważne dla osób z małą i średnią skłonnością do migracji.

Powyższa analiza korespondencji, badająca zależności i wpływ czynników wypychających i przyciągających (*push- pull factors*) na skłonność do migracji, pozwala zweryfikować pozytywnie hipotezy badawcze postawione w niniejszej rozprawie doktorskiej. Okazuje się, że dla badanych studentów pielęgniarstwa z Polski Wschodniej najważniejsze są czynniki ekonomiczne i zawodowe. Wśród czynników ekonomicznych dominuje przede wszystkim czynnik finansowy, jakim jest poziom płac. W swoich decyzjach migracyjnych respondenci, kierują się analizą informacji dotyczącą wysokości płac w kraju, do którego zamierzają wyjechać, gdyż poziom płac pielęgniarek w Polsce jest im dobrze znany. Niestety, mimo licznych dyskusji społecznych na temat poziomu wynagrodzeń pielęgniarek, niskie płace w dalszym ciągu są czynnikiem wypychającym do migracji (pozytywna weryfikacja hipotezy pierwszej). Niewątpliwie czynnikami istotnymi dla respondentów są lepsze perspektywy zatrudnienia i awansu (pozytywna weryfikacja hipotezy trzeciej) oraz możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego w nowym kraju. Są to czynniki zachęcające do wyjazdu z Polski. Przeprowadzone badania udowadniają, że istotnym czynnikiem dla studentów okazało się bezpieczeństwo socjalne ich rodzin oraz ich samych. Zaspokojenie tej potrzeby jest bardzo ważne. Wprawdzie państwo polskie wprowadziło dodatki socjalne, takie jak, np. 500+, wyprawki dla uczniów i wiele innych, ale dotyczą one w większości ochrony rodziny. Okazuje się, że inne kraje, w kwestii benefitów, mają też ciekawe propozycje dla singli oraz osób, które utraciły pracę.

W przypadku drugiej hipotezy, która zakłada, że podjęcie decyzji o emigracji studentów pielęgniarstwa jest związane z istnieniem sieci migracyjnych, wyniki powyższej analizy korespondencji dostarczają dodatkowych informacji i uzupełniają wyniki badań z podrozdziału 6.2.2. Okazuje się, że sieci migracyjne, są nieważne dla osób o małej skłonności do migracji, ale ważne dla osób o dużej skłonności do migracji (podrozdział 6.2.2).

6.4. Zastosowanie analizy korespondencji do ustalenia wpływu wybranych czynników na podjęcie decyzji o emigracji

W poniższym podrozdziale przeanalizowano zależność pomiędzy dwudziestoma determinantami wpływającymi na podjęcie decyzji o emigracji (w tym determinanty określone w hipotezach badawczych), a skłonnością do migracji (SDM) zadeklarowaną przez osoby uczestniczące w badaniu. Są to nie tylko czynniki *push-pull* (wypychające przyciągające), ale również inne, np. brak/posiadanie rodziny, czy brak/posiadanie dzieci.

Z danych ankietowych stworzono poniżej tablicę wielorozdzielczą kontyngencji (Tabela 67), w której zostały zsumowane odpowiedzi respondentów dotyczące ich skłonność do migracji oraz określono tam, jak ważny jest dla nich wskazany czynnik. W zestawieniu wypisano czynniki uznane za istotne w procesie podejmowania decyzji migracyjnych (kolumny), które zostały uwzględnione w wielowymiarowej analizie korespondencji. Na wejściu zaproponowano 20 czynników: *wyższe zarobki za granicą* (F1), *lepsze perspektywy zatrudnienia* (za granicą) (F2), *lepsze perspektywy awansu* (za granicą) (F3), *istnienie sieci migracyjnych* (F4), *niskie zarobki w Polsce* (F5), *wysokie bezrobocie w regionie* (F6), *gorsze perspektywy zatrudnienia* (w Polsce) (F7), *słabe perspektywy awansu* (w kraju) (F8), *słabe bezpieczeństwo socjalne (*w Polsce) (F9), *słabe perspektywy na przyszłość* (w Polsce) (F10), *pogarszające się warunki życia* (w kraju) (F11), *chęć zmiany swojej sytuacji* (F12), *łatwość przemieszczania się* (F13), *relatywnie niskie koszty podróży* (F14), *chęć podjęcia dalszego kształcenia* (F15), *brak barier paszportowo-wizowych lub ich występowanie* (F16), *brak lub małe prawdopodobieństwo zagrożenia terroryzmem* (F17), *odległość kraju emigracji od Polski* (F18), *brak/posiadanie rodziny* (F19) i *brak/posiadanie dzieci* (F20). W wierszach tabeli kontyngencji zawarte zostały informacje o skłonności do migracji (SDM), która została określona jako: mała (odpowiedzi: bardzo mała, mała), średnia (odpowiedź: przeciętna) i duża (odpowiedzi: duża i bardzo duża), a istotność danego czynnika dla respondentów, jako: ważna (ocena 5 i 4), średnio ważna (ocena 3) i nieważna (ocena 1 i 2).

Tabela 67

Zestawienie oceny skłonności do migracji studentów pielęgniarstwa z wpływem wybranych czynników

Wyszczególnienie	wyższe zarobki za granicą (F1)	lepsze perspektywy zatrudnienia (F2)	lepsze perspektywy awansu (F3)	istnienie sieci migracyjne (F4)	niskie zarobki w Polsce (F5)	wysokie bezrobocie w regionie (F6)	gorsze perspektywy zatrudnienia (F7)	słabe perspektywy awansu (F8)	słabe bezpieczeństwo socjalne (F9)	słabe perspektywy na przyszłość (F10)	pogarszające się warunki życia (F11)	chęć zmiany swojej sytuacji (F12)	łatwość przemieszczania się (F13)	relatywnie niskie koszty podróży (F14)	chęć podjęcia dalszego kształcenia (F15)	brak barier paszportowo-wizowych lub ich występowanie (F16)	brak lub małe prawdopodobieństwo zagrożenia terroryzmem (F17)	odległość kraju emigracji od Polski (F18)	brak/posiadanie rodziny (F19)	brak/posiadanie dzieci (F20)
SDM(mała)nieważny	6	11	11	42	9	35	23	14	17	12	13	16	23	19	24	21	15	16	12	14
SDM(mała)średnio ważny	5	11	16	27	12	38	30	26	21	17	19	28	35	41	33	33	24	25	16	16
SDM(mała)ważny	106	96	89	47	97	43	63	76	79	87	84	72	54	53	56	60	76	73	87	84
SDM(średnia)nieważny	2	6	12	73	2	48	27	16	11	4	9	18	34	33	32	19	30	27	21	25
SDM(średnia)średnio ważny	4	21	29	62	7	69	43	34	38	29	33	41	70	78	72	65	51	69	51	44
SDM(średnia)ważny	215	191	178	82	213	102	150	170	172	186	178	160	108	102	112	130	133	116	143	147
SDM(duża)nieważny	2	4	7	57	9	42	20	13	6	3	6	6	11	22	32	26	36	35	37	36
SDM(duża)średnio ważny	1	10	27	53	4	45	29	32	40	13	19	23	41	63	36	43	29	46	32	36
SDM(duża)ważny	198	181	162	86	187	108	148	152	151	182	172	168	141	104	124	124	126	109	127	122

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

W związku z tym, że graficzna prezentacja analizy korespondencji jest dwuwymiarowa (oś wierszy i oś kolumn) zbadano, jak dobrze te dwa wymiary opisują badaną zależność (Tabela 68). Zaprezentowane wyniki wskazują, że oś pozioma ma największy udział w bezwładności. Pierwszy wymiar w 82,86% wyjaśnia większość zróżnicowania pomiędzy kolumnami, a drugi wymiar w 9,38% wyjaśnia zróżnicowanie pomiędzy wierszami. Zatem łączny udział wyjaśnionych inercji wyniósł 92,24%, co pozwala na uzyskanie poprawnych wyników.

Tabela 68

Wyniki analizy korespondencji powiązań czynników F1-F20
ze skłonnością do migracji

Liczba wymiarów	Wartości osobliwe	Wartości własne	Procent bezwładności	Procent skumulowany	Chi kwadrat
1	**0,331**	**0,109**	**82,864**	**82,864**	**1154,951**
2	**0,111**	**0,012**	**9,377**	**92,241**	**130,697**
3	0,080	0,006	4,801	97,043	66,917
4	0,047	0,002	1,694	98,737	23,616
5	0,034	0,001	0,878	99,615	12,235
6	0,022	0,000	0,372	99,986	5,180
7	0,004	0,000	0,010	99,996	0,139
8	0,002	0,000	0,004	100,000	0,050

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Jakość reprezentowanych danych w poszczególnych wierszach i kolumnach w przestrzeni dwuwymiarowej jest dobra. Świadczą o tym dane zestawione w Tabeli 69. Najlepsza sytuacja zachodzi wtedy, gdy jakość wynosi 1, gdyż wtedy punkt jest idealnie reprezentowany w przestrzeni dwuwymiarowej. Wszystkie punkty z wierszy, opisujące ocenę respondentów swojej skłonności do migracji, są odwzorowane w co najmniej 87%. Jedynie osoby charakteryzujące się małą skłonnością do migracji, dla których rozpatrywany czynnik jest nieważny (SDM(mała)nieważny) są gorzej reprezentowane (75% odwzorowania). Natomiast punkty z kolumn, opisujących czynniki przyciągające do migracji w przypadku 10 z 20 czynników są odwzorowane w co najmniej w 90%. Jest to istotne, zwłaszcza, że czynniki (F1-F5), testowane w postawionych hipotezach badawczych są odwzorowane w powyżej 93%. Najsłabiej odwzorowane, poniżej 70%, są dwa czynniki: F7 - gorsze perspektywy zatrudnienia (13%) i F19 brak/posiadanie rodziny (prawie 46%).

Tabela 69

Statystyki oceniające jakość rozwiązania o wybranej liczbie wymiarów

Współrzędne wierszy i wkład do bezwładności (skłonność do migracji a wszystkie czynniki)									
Skłonność do migracji (wiersze)	Wymiar1	Wymiar2	Masa	Jakość	Względna bezwładność	Bezwład. Wymiar1	Cos^2 Wymiar1	Bezwład. Wymiar2	Cos^2 Wymiar2
SDM(mała)nieważny	0,417	-0,032	0,033	0,752	0,059	0,053	0,748	0,003	0,004
SDM(mała)średnio ważny	0,324	0,219	0,045	0,918	0,056	0,043	0,630	**0,173**	**0,287**
SDM(mała)ważny	-0,201	-0,064	0,140	0,872	0,054	0,052	0,791	0,047	0,081
SDM(średnia)nieważny	0,703	-0,154	0,043	0,920	0,181	0,192	**0,878**	0,082	0,042
SDM(średnia)średnio ważny	0,435	0,149	0,086	0,938	0,147	0,149	**0,840**	0,155	0,099
SDM(średnia)ważny	-0,237	-0,020	0,283	0,986	0,123	0,146	**0,978**	0,009	0,007
SDM(duża)nieważny	0,658	-0,371	0,039	0,956	0,175	0,154	0,726	**0,431**	**0,230**
SDM(duża)średnio ważny	0,464	0,137	0,059	0,886	0,118	0,116	**0,815**	0,090	0,071
SDM(duża)ważny	-0,196	0,022	0,272	0,942	0,085	0,096	**0,930**	0,011	0,012
Współrzędne kolumn i wkład do bezwładności (skłonność do migracji a wszystkie czynniki)									
Wszystkie czynniki (kolumny)	Wymiar1	Wymiar2	Masa	Jakość	Względna bezwładność	Bezwład. Wymiar1	Cos^2 Wymiar1	Bezwład. Wymiar2	Cos^2 Wymiar2
(F1)	-0,573	-0,103	0,051	0,994	0,132	0,153	**0,962**	0,044	0,031
(F2)	-0,406	-0,032	0,050	0,987	0,064	0,076	**0,981**	0,004	0,006
(F3)	-0,250	0,017	0,050	0,931	0,026	0,029	**0,927**	0,001	0,004
(F4)	0,691	-0,239	0,050	0,951	0,213	0,219	**0,849**	0,231	0,102
(F5)	-0,486	-0,102	0,051	0,986	0,097	0,111	**0,945**	0,043	0,041
(F6)	0,486	-0,029	0,050	0,950	0,095	0,108	**0,946**	0,004	0,003
(F7)	0,036	0,014	0,050	0,127	0,004	0,001	0,110	0,001	0,017
(F8)	-0,123	0,041	0,050	**0,768**	0,008	0,007	0,690	0,007	0,078
(F9)	-0,145	0,102	0,051	**0,703**	0,017	0,010	0,470	0,043	**0,233**
(F10)	-0,360	0,040	0,050	0,982	0,051	0,060	0,970	0,007	0,012
(F11)	-0,271	0,042	0,050	0,990	0,029	0,034	**0,967**	0,007	0,023
(F12)	-0,139	0,097	0,050	**0,791**	0,014	0,009	0,533	0,038	**0,258**
(F13)	0,219	0,194	0,049	**0,856**	0,037	0,021	0,480	0,148	**0,376**
(F14)	0,392	0,214	0,049	0,950	0,078	0,069	0,732	0,180	**0,217**
(F15)	0,291	0,038	0,049	0,902	0,036	0,038	**0,886**	0,006	0,015
(F16)	0,179	0,101	0,049	**0,805**	0,020	0,015	0,612	0,040	0,193
(F17)	0,133	-0,111	0,049	**0,792**	0,014	0,008	0,469	0,049	**0,324**
(F18)	0,261	-0,003	0,049	**0,744**	0,034	0,030	0,744	0,000	0,000
(F19)	0,057	-0,128	0,050	**0,455**	0,016	0,002	0,076	0,066	**0,379**
(F20)	0,072	-0,143	0,050	**0,642**	0,015	0,002	0,130	0,082	**0,512**

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Największy wkład w ogólną bezwładność wierszy (Tabela 69) mają osoby określające swoją skłonność do migracji jaką dużą, dla których wskazany czynnik jest ważny lub średnio ważny oraz osoby określające swoją skłonność do migracji jako średnią, dla których analizowany czynnik jest ważny, średnio ważny lub nieważny. Do zdefiniowania drugiego wymiaru najbardziej przyczynili się respondenci o małej skłonności do migracji, dla których wskazany czynnik był średnioważony i osoby o dużej skłonności do migracji, dla których wskazany czynnik był nieważny. Natomiast największy wkład w ogólną bezwładność kolumn mają kolumny opisujące czynniki przyciągające, takie jak: słabe perspektywy na przyszłość (F10), pogarszające się warunki życia (F11), wyższe zarobki za granicą (F1), lepsze perspektywy zatrudnienia (F2), wysokie bezrobocie w regionie (F6), niskie zarobki w Polsce (F5), lepsze perspektywy awansu (F3), chęć podjęcia dalszego kształcenia (F15) i istnienie sieci migracyjnych (F4). Do zdefiniowania drugiego wymiaru najbardziej przyczynili się respondenci, dla których istotnym czynnikiem było: brak/posiadanie dzieci (F20), brak/posiadanie rodziny (F19), łatwość przemieszczania się (F13), brak lub małe prawdopodobieństwo zagrożenia terroryzmem (F17), chęć zmiany swojej sytuacji (F12), słabe bezpieczeństwo socjalne (F9) i relatywnie niskie koszty podróży (F14).

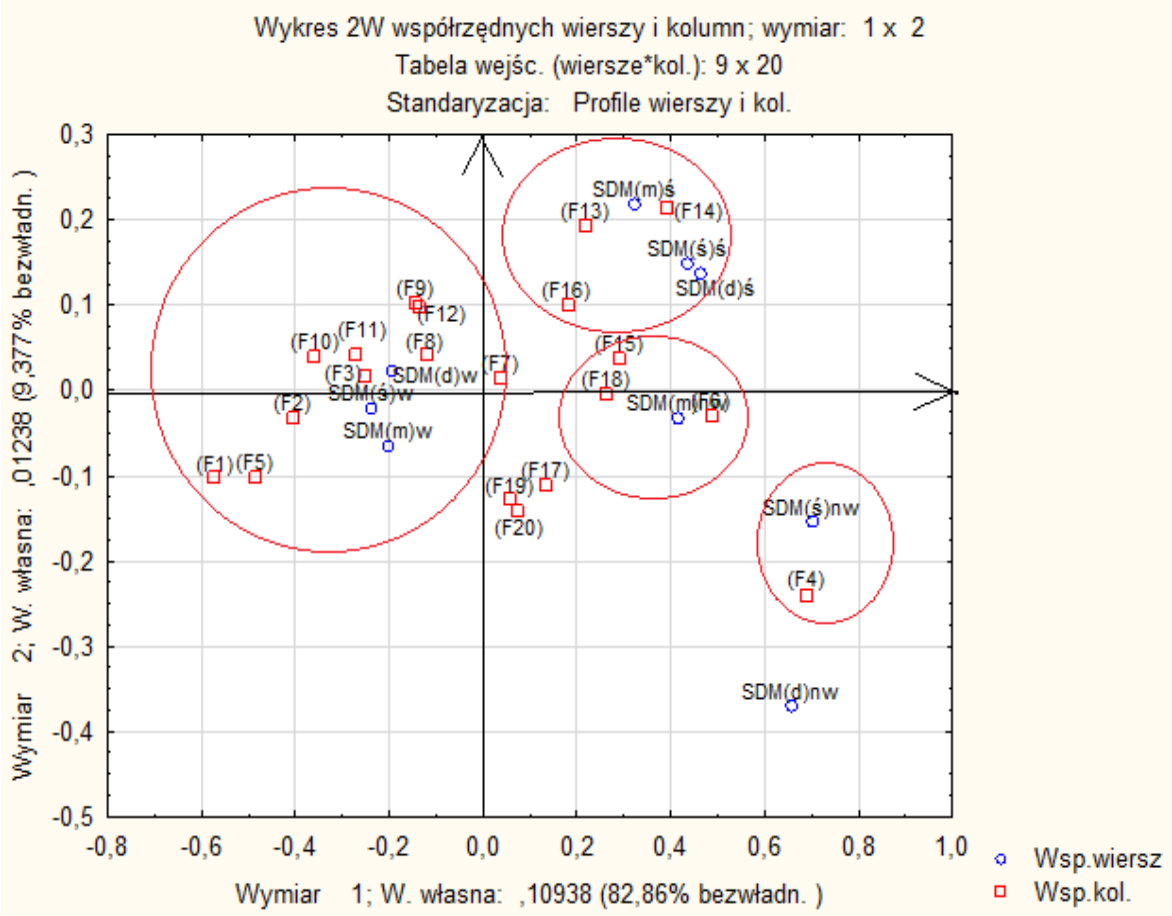
Współrzędne wierszy (skłonność do migracji) i kolumn (przyczyny migracji) łącznie ze statystykami jakości rozwiązania posłużyły do sporządzenia odpowiedniej mapy korespondencji i wskazania współwystępowania między skłonnością do migracji, a determinantami migracji. Wygenerowany wykres 2W dla struktury powiązań pomiędzy badanymi zmiennymi przedstawiono na Rys. 53.

Wokół przyczyn migracji: wyższe zarobki za granicą (F1), lepsze perspektywy zatrudnienia (F2), lepsze perspektywy awansu (F3), niskie zarobki w Polsce (F5), gorsze perspektywy zatrudnienia (F7), słabe perspektywy awansu (F8), słabe bezpieczeństwo socjalne (F9), słabe perspektywy na przyszłość (F10), pogarszające się warunki życia (F11), chęć zmiany swojej sytuacji (F12) skupiły się respondenci charakteryzujący się: dużą, średnią i małą skłonność do migracji (SDM), z oceną czynnika ważny. Natomiast determinanty: wysokie bezrobocie w regionie (F6), chęć podjęcia dalszego kształcenia (F15), odległość kraju emigracji od Polski (F18) współwystępowały z osobami z małą skłonnością do migracji SDM(m) z oceną nieważna.

Istnienie sieci migracyjnych (F4) współwystępuje głównie z osobami o średniej skłonności do migracji, dla której wskazana determinanta była nieważna. Łatwość przemieszczania się (F13), relatywnie niskie koszty podróży (F14) oraz brak barier

paszportowo-wizowych lub ich występowanie (F16) skupiają się wokół osób o dużej, średniej i małej skłonność do migracji SDM(d,ś,m), z oceną średnią.

Punktem izolowanym (niezwiązanymi z żadnym poziomem skłonności do migracji) okazał się: brak lub małe prawdopodobieństwo zagrożenia terroryzmem (F17), brak/posiadanie rodziny (F19) i brak/posiadanie dzieci (F20).



Rys. 53. Analiza korespondencji zależność między przyczynami (determinantami) migracji, a skłonnością do migracji

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Z przeprowadzonej powyżej analizy korespondencji uwzględniające wszystkie czynniki można wywnioskować, że:

1. Czynniki takie jak: wyższe zarobki za granicą (F1), lepsze perspektywy zatrudnienia (F2), lepsze perspektywy awansu (F3), niskie zarobki w Polsce (F5), gorsze perspektywy zatrudnienia (F7), słabe perspektywy awansu (F8), słabe bezpieczeństwo socjalne (F9), słabe perspektywy na przyszłość (F10), pogarszające się warunki życia

(F11), chęć zmiany swojej sytuacji (F12), jeżeli są czynnikami ważnymi dla respondentów, odgrywają istotną rolę w procesie podjęcia decyzji migracyjnych niezależnie czy charakteryzują się oni dużą, średnią czy małą skłonnością do migracji.

2. Determinanty, do których należy: wysokie bezrobocie w regionie (F6), chęć podjęcia dalszego kształcenia (F15), brak barier paszportowo-wizowych lub ich występowanie (F16), odległość kraju emigracji od Polski (F18) nie są ważne dla osób z małą skłonnością do migracji.
3. Łatwość przemieszczania się (F13), relatywnie niskie koszty podróży (F14), brak barier paszportowo-wizowych lub ich występowanie (F16) jest średnio ważne dla respondentów niezależnie od poziomu ich skłonności do migracji (dużej, średniej, małej).
4. Istnienie sieci migracyjnych (F4) jest nieważnym czynnikiem dla osób o średniej skłonności do migracji.

Powyższa analiza korespondencji ujęła wpływ 20 wybranych determinant na skłonność do migracji. Jej wyniki (wniosek 1) pozwalają zweryfikować pozytywnie hipotezy badawcze postawione w niniejsze rozprawie doktorskiej. Okazuje się, że niskie zarobki w Polsce (F5), wyższe zarobki za granicą (F1), lepsze perspektywy zatrudnienia i awansu za granicą (F2) i (F3), a tym samym gorsze perspektywy zatrudnienia (F7) i słabe perspektywy awansu w kraju (F8) są ważne dla wszystkich respondentów niezależnie od zdefiniowanego przez nich poziomu ich skłonności do migracji.

W przypadku drugiej hipotezy, która zakłada, że podjęcie decyzji o emigracji studentów pielęgniarstwa jest związane z istnieniem sieci migracyjnych, wyniki powyższej analizy korespondencji dostarczają dodatkowych informacji i uzupełniają wyniki badań z podrozdziału 6.2.2 i 6.3. Okazuje się, że sieci migracyjne, jako czynnik przyciągający, nie jest ważny nie tylko dla osób, które charakteryzują się małą skłonność do migracji (podrozdział 6.3), ale i tych, którzy charakteryzują się również średnią skłonnością do migracji. Zatem jest to czynnik ważny tylko dla osób o dużej skłonności do migracji

6.5. Wieloczynnikowy model regresji logistycznej skłonności do migracji względem czynników wpływających na podjęcie decyzji migracyjnych

W ostatnim podrozdziale poddano estymacji model dwumianowej regresji logistycznej. W regresji linowej, o tym czy powiązanie zmiennych objaśniających ze zmienną zależną jest istotne, ustala się przy zastosowaniu hipotezy łącznej z testem opartym

na rozkładzie Fishera. W związku z tym, że błędy w regresji logistycznej mają rozkład dwumianowy stosowany jest rozkład chi-kwadrat z testem ilorazu wiarygodności. Na potrzeby niniejszej pracy zastosowano jedną z procedur estymacji regresji liniowej, tzw. regresję krokową wsteczną. Metoda ta polega na tym, że z modelu zbudowanego ze wszystkich zmiennych eliminujemy w kolejnych krokach te zmienne, których wpływ na zmienną zależną jest najmniej istotny. Postępujemy tak, aż uda się ustalić „najlepszy" model (STANISZ 2016).

Dane pochodzące z pytań z ankiety badawczej przeprowadzonej wśród studentów pielęgniarstwa z wytypowanych Uczelni Polski Wschodniej zaproponowano jako zmienne modelu. Zmiennymi wejściowymi do były:

1. Wyższe zarobki,
2. Zdobycie doświadczenia zawodowego,
3. Łączenie rodzi,
4. Trudności w asymilacji w miejscu migracji,
5. Bariera językowa,
6. Niskie zarobki w Polsce,
7. Wysokie bezrobocie w moim regionie,
8. Gorsze perspektywy zatrudnienia w kraju,
9. Gorsze perspektywy awansu w kraju,
10. Słabe perspektywy na przyszłość,
11. Pogarszające się warunki życiowe,
12. Prześladowania w miejscu pochodzenia,
13. Łatwość przemieszczania się,
14. Relatywnie niskie koszty podróży,
15. Chęć podjęcia dalszego kształcenia,
16. Brak barier paszportowo-wizowych lub ich występowanie,
17. Brak lub małe prawdopodobieństwo zagrożenia terroryzmem, odległość kraju emigracji od Polski,
18. Brak/posiadanie rodziny,
19. Brak/posiadanie dzieci,
20. Uczestnictwo w wyjazdach zagranicznych w ostatnich 5 latach,
21. Planowanie zakupu w przyszłości własnego mieszkania/domu,
22. Płeć,

23. Wykształcenie,

24. Zatrudnienie,

25. Stan cywilny.

W celu weryfikacji hipotez, iż niski poziom płac pielęgniarek Polsce, a wysoki za granicą, lepsze warunki i perspektywy zatrudnienia oraz istnienie sieci migracyjnych determinują podjęcie przez pielęgniarki decyzji o emigracji, zaproponowano estymacje modelu dwumianowej regresji logistycznej skłonności do migracji względem czynników zachęcających i zniechęcających do migracji. Wyniki analizy wskazały sześć istotnych statystycznie determinant wpływających na skłonność do migracji, które powodowały zwiększenie lub zmniejszenie prawdopodobieństwa, iż dana osoba znajdzie się w grupie o dużej skłonności do migracji. Wśród stymulant możemy wyróżnić: wyższe zarobki, doświadczenie migracyjne (z ostatnich 5 lat), słabe perspektywy na przyszłość oraz zdobycie doświadczenia zawodowego. Destymulantami okazały się wykształcenie i brak/posiadanie rodziny (Tabela 70).

Tabela 70

Wyniki estymacji dwumianowego modelu regresji logistycznej determinantów, które skłaniają studentów pielęgniarstwa do wyjazdu z Polski do pracy za granicę

	Poziom Efekt	Ocena	Statystyka Walda	p	Iloraz szans
Wyraz wolny		0,0250	0,002	0,963	
wyższe zarobki	ważna	0,7953	4,028	0,045	4,91
w ostatnich 5 latach był za granicą	nie	0,2618	5,949	0,015	1,69
słabe perspektywy na przyszłość	ważna	1,0073	12,372	0,000	7,50
wykształcenie	wyższe	-0,6714	4,301	0,038	0,26
posiadanie rodziny	ważna	-0,5805	8,084	0,004	0,31
zdobycie doświadczenia zawodowego	ważna	0,4719	4,657	0,031	2,57
Test Hosmera-Lemeshowa χ^2_{HL}= 0,899 [0,638]					

Uwagi: Rozkład: dwumianowy, Y = duża skłonność do migracji

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 13.3 PL

Najważniejszym czynnikiem skłaniającym do wyjazdu badanych studentów pielęgniarstwa z kraju była chęć zmiany słabych perspektyw na przyszłość. Czynnik ten uznany jako ważny zwiększa ponad siedmiokrotnie szansę posiadania dużej skłonności do migracji niż w przypadku uznania tego czynnika za nieważny. Respondenci uznający czynnik w postaci wyższych zarobków za ważny mają prawie pięciokrotnie większą szansę posiadania dużej skłonności do migracji, niż osoby, które wyższe zarobki za granicą uznały za czynnik nieważny. Dodatkowo badani, uważający, że czynnik w postaci zdobycia doświadczenia zawodowego jest ważny mają ponad 2,5-krotnie większą szansę posiadania dużej skłonności do migracji, niż osoby uznające większe możliwość zatrudnienia i awansu za czynnik nieważny. Interesujący wynik otrzymano w przypadku młodych pielęgniarek, które w ostatnich 5 latach nie były za granicą. Czynnik ten zwiększa prawie półtorakrotnie szansę znalezienia się w grupie osób o dużej skłonności do migracji , niż w przypadku osób, które w ostatnich 5 latach były za granicą. To z jednej strony może świadczyć o nieuświadomionej i o nieuaktywnionej skłonności do migracji pewnej grupy respondentów, z drugiej należałoby się w tym miejscu zastanowić, czy badane pielęgniarki nie miały wcześniejszych doświadczeń migracyjnych, które pozwoliły im stworzyć sieci znajomości i powiązań, czyli sieci migracyjne.

Dwie zmienne: posiadanie wykształcenia wyższego i posiadanie rodziny mają charakter istotnych statystycznie destymulant względem zmiennej objaśnianej (skłonność do migracji). Należy jednak zauważyć, że kierunek zależności pomiędzy skłonnością do migracji, a posiadaniem wykształcenia wyższego nie spełnił zakładanych oczekiwań. Można byłoby to wytłumaczyć tym, że pielęgniarki z wyższym wykształceniem nie chcą wyjeżdżać, gdyż zdają sobie sprawę, że mają doskonałe kwalifikacje, a w ich zawodzie nie ma problemów z pracą w kraju. Nie chcą też zostawiać najbliższych, dzieci, mężów/żon. Jednak są osobami ambitnymi, pragnącymi zmienić swoje położenie i słabe perspektywy na przyszłość.

W przypadku prezentowanego modelu dokonano jego oceny w kontekście dopasowania do danych. W tym celu wyznaczono statystykę testu Hosmera-Lemeshowa, weryfikującą hipotezę zerową głoszącą, że nie ma istotnej różnicy między obserwowanymi i przewidywanymi wartościami zmiennej zależnej. Otrzymany wynik powyższego testu wskazuje, że model jest dobrze dopasowany do danych.

Reasumując, zastosowanie powyższego modelu (regresji logistycznej) pozwoliło na pozytywną weryfikację hipotez badawczych (pierwszej i trzeciej). Czynniki ekonomiczne, zwłaszcza wyższe płace za granicą oferowane młodym pielęgniarkom determinują w sposób istotny ich skłonność do migracji. Świadczyć to może o tym, że poziom wynagrodzenia w Polsce jest zbyt niski w opinii młodych i wysoko wykwalifikowanych osób, a tym samym nie pozwala on na zaspokojenie ich potrzeb materialno-bytowych, takich jak na przykład zakup mieszkania, samochodu albo pomoc rodzinie. Nawet respondenci bez doświadczenia migracyjnego zauważają, że praca za granicą nie tylko poprawi ich sytuację materialną, ale również zapewni lepsze warunki i perspektywy zatrudnienia oraz pozwoli zdobyć doświadczenie zawodowe. W emigracji, najprawdopodobniej upatrują oni szansy na poprawę swojej sytuacji finansowej i zawodowej.

Zakończenie i wnioski

Polska posiada jeden z najniższych w Europie wskaźników liczby pielęgniarek przypadających na 1000 mieszkańców w bezpośredniej opiece nad pacjentem (*Raport naczelnej rady pielęgniarek i położnych…,* 2017). Kadra pielęgniarska starzeje się. W roku 2018 średni wiek pielęgniarki w Polsce wynosił 52 lata. Ponadto, występuje tendencja spadkowa liczby pielęgniarek wchodzących do zawodu. Wprawdzie absolwentów kierunków pielęgniarskich jest 5–6 tys. rocznie, jednak tylko 3,6–3,8 tys. z nich występuje o prawo wykonywania zawodu, z czego pracę pielęgniarki podejmuje ok. 1,8 tys. (*Raport naczelnej rady pielęgniarek i położnych…,* 2015), (*Raport naczelnej rady pielęgniarek i położnych…,* 2017). Grozi to dalszym wzrostem niedoboru kadr, zwłaszcza, że starzejące się społeczeństwo polskie zgłasza coraz większe zapotrzebowanie na opiekę pielęgniarską. Problem dodatkowo jest potęgowany przez emigracje zagraniczne o charakterze zarobkowym.

Cel główny badań, jakim była identyfikacja i ocena uwarunkowań decyzji migracyjnych młodzieży studiującej na kierunku pielęgniarstwo w wytypowanych uczelniach Polski Wschodniej, został zrealizowany poprzez osiągnięcie celów szczegółowych. Zbadana została siła skłonności respondentów do emigracji zarobkowej. W rozprawie przeanalizowane zostały również czynniki sprzyjające emigracji ankietowanych osób.

Pierwszy cel szczegółowy został zrealizowany. Do oceny skłonności do migracji badanych studentów pielęgniarstwa z wybranych Uczelni Polski Wschodniej (pierwszy cel szczegółowy) przeanalizowany został materiał empiryczny zebrany w trakcie realizacji badań. Respondenci charakteryzowali się dużą skłonnością do migracji (62% respondentów określiło swoją skłonność do migracji jako dużą i średnią). Odsetek ten jest znacznie wyższy (o 22%) w porównaniu do badań prowadzonych wśród absolwentów pielęgniarstwa Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego (WYROZĘBSKA, WYROZĘBSKI 2014). Na tak wysoki odsetek respondentów skłonnych do migracji może mieć wpływ brak zobowiązań rodzinnych (tylko 15% ankietowanych posiadało dzieci, a 25% było w formalnym związku), które zwiększają ich mobilność i skłonność do migracji. Przebadane osoby były zadowolone ze swoich wyborów zawodowych (80% ankietowanych była zadowolona z wybranego kierunku studiów, a 90% chciało pracować w zawodzie) oraz wysokiej szansy na znalezienie zatrudnienia (92% nie widziało problemów ze znalezieniem pracy w zawodzie). To nie bezrobocie było zatem czynnikiem zachęcającym do opuszczenia kraju. Dla większości ankietowanych celem wyjazdu po ukończeniu studiów miało być przede wszystkim

podjęcie pracy w zawodzie pielęgniarki/pielęgniarza. Powodem wyjazdu był wyższy niż w Polsce poziomem płac i lepsze warunki pracy.

Stworzony model regresji logistycznej, badający związek między subiektywną oceną przez respondentów ich skłonności do migracji a zadeklarowaną chęcią wyjazdu po ukończeniu studiów, pozytywnie zweryfikował statystyczną istotność powiązań między obiema zmiennymi. Respondenci, którzy określili swoją skłonność do migracji jako dużą mieli ponad ośmiokrotnie większą szansę, że po ukończeniu studiów zdecydują się na wyjazd za granicę niż osoby, które określiły swoją skłonność do migracji jaka małą. Okazuje się zatem, że w przypadku badanych studentów pielęgniarstwa ich przekonanie o słuszności decyzji opuszczenia kraju w celach zarobkowych przekładają się na działania nakierowane na realizację ich ambicji. Wyniki badań wskazują, że zarówno chęci (plany migracyjne) oraz działanie (realizacja deklarowanej skłonności do migracji) są w przypadku respondentów powiązane z wysokością generowanego dochodu. Osoby o najniższych dochodach charakteryzowały się dużą skłonnością do wyjazdu. Najprawdopodobniej osoby będące w gorszej sytuacji finansowej, przez realizację planów emigracji zarobkowej, chcą ją poprawić. Z kolei osoby o najwyższym dochodzie charakteryzowały się małą skłonnością do migracji. Choć nie musiały one martwić się, że zabraknie im środków na zaspokojenie potrzeb, to jednak deklarowały chęć wyjazdu z kraju po ukończeniu studiów. Respondenci ci mogli widzieć w migracji szansę na dodatkowe podniesienie swoich dochodów lub też możliwość pracy w nowym miejscu, w którym mieliby dostęp do nowoczesnych technologii i know-how oraz większą możliwość awansów i podwyżek, itp. Osoby o niskim i średnio-niskim dochodzie zaznaczały w kwestionariuszu, że nie chcą emigrować. Może to świadczyć o tym, że uzyskiwane dochody z pracy rekompensowała im możliwość przebywania z rodziną. Nie sposób też wykluczyć ewentualności (zwłaszcza jeśli dotyczy to osób posiadających dzieci, korzystających z dodatków socjalnych), że ekonomiczno-osobisty rachunek zysków i strat pozwalał im na podjęcie decyzji o pozostaniu w kraju i nie opuszczaniu rodziny.

Istotnym celem niniejszej pracy było również ustalenie, na ile zamierzone migracje wynikają z relatywnej dyskryminacji płac w grupie specjalistów, a na ile z lepszych warunków zatrudnienia i poziomu płac za granicą. Cel ten został zrealizowany.

W 2016 roku przeciętne wynagrodzenie pielęgniarki stanowiło 95% przeciętnego wynagrodzenia w Polsce (GUS, 2017b), a w 2018 roku wzrosło do 106% (GUS, 2020c). Wynagrodzenie lekarzy było w tym okresie prawie dwukrotnie wyższe niż pielęgniarek (w roku 2016 o 73%, a w roku 2018 o 91%). Taki poziom różnicy wysokości wynagrodzenia

może być odbierany nie tylko jako dyskryminacja płacowa, ale również obniżenie prestiżu zawodu pielęgniarki (pielęgniarza) względem zawodu lekarza. Zapobiegać dyskryminacji można jedynie wprowadzając nowe zasady wynagrodzeń. Dobrym kierunkiem zamian wydaje się nowelizacja ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagradzania zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Od 1 lipca 2022 najniższe wynagrodzenie zasadnicze pielęgniarek jest zależne od wykształcenia i posiadanych specjalizacji (podobnie jak w przypadku lekarzy). Różnice w najniższym wynagrodzeniu zasadniczym między obiema grupami zawodowymi znacznie się zmniejszyły. Najniższe wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z ustawy, to w przypadku lekarzy: ze specjalizacją - 8 210,67 zł, bez specjalizacji - 8 018,70 zł. W przypadku pielęgniarek poziom wynagrodzenia wynosi, dla tych: z tytułem zawodowym magistra pielęgniarstwa albo z wymaganą specjalizacją - 7 304,66 zł, z wymaganym wyższym wykształceniem (studia I stopnia) (albo ze średnim wykształceniem) i specjalizacją - 5 775,78 zł; z wymaganym średnim wykształceniem, bez tytułu specjalisty - 5 322,78 zł. Wydaje się, że ta zmiana powinna satysfakcjonować pielęgniarki, również te rozpoczynające karierę zawodową. Podkreślić jednak należy, że zmiany dotyczą jedynie osób zatrudnionych w podmiotach leczniczych, a większość szpitali preferuje podpisywanie kontraktów i samozatrudnienie lekarzy i pielęgniarek.

Dodatkowo, należy zwrócić uwagę na fakt występowania wyższego poziomu płac za granicą w porównaniu z średnim wynagrodzeniem w Polsce. Okazuje się, że w krajach, które wskazali respondenci jako najbardziej atrakcyjne, średnia miesięczna płaca (w Euro) jest od trzech (Holandia, Niemcy, Wielka Brytania, Irlandia) do prawie 6 razy wyższa (Szwajcaria) niż w Polsce. Jest to czynnik przyciągający do migracji**.** Z treści ogłoszeń agencji rekrutujących polskie pielęgniarki do pracy za granicą wynika, że oferowane płace mogą sięgać poziomu nawet 25 000 zł miesięcznie[71],[72].

W niniejszej pracy teoria *push-pull* odegrała największą rolę w badaniu migracji studentów pielęgniarstwa. Najważniejszymi czynnikami przyciągającymi do migracji (*pull factors*) okazały się być, czynniki ekonomiczne i zawodowe, tj.: wyższe zarobki (wskazało je 96% respondentów), lepsze perspektywy zatrudnienia (88%), zdobycie doświadczenia

[71] https://nipip.pl/oferta-pracy-w-niemczech/ (dostęp 21.05.2022)
https://nipip.pl/aktualnosci-2/praca-za-granica/ (dostęp 21.05.2022)
https://www.pielegniarki.info.pl/ogloszenia/ (dostęp 03.11.2022)
[72] https://www.pielegniarki.info.pl/ogloszenia (dostęp 21.05.2022)

zawodowego (81%) i większa możliwość awansu (81%). Dalsze pozycje zajęły: wysokość kursu walutowego (68%), łączenie rodzin (56%) i istnienie sieci migracyjnych (41%).

Najważniejszymi determinantami zachęcającymi do opuszczenia Polski (wypychającymi) były także czynniki ekonomiczne i zawodowe, tj.: niskie zarobki, słabe perspektywy na przyszłość (85% respondentów), pogarszające się warunki życiowe (81%), możliwości awansu (75%) i słabe bezpieczeństwo socjalne (75%). Wysokie bezrobocie w regionie (48%) było ważne dla prawie połowy ankietowanych, gdyż wpływało pośrednio lub bezpośrednio na sytuację materialną członków gospodarstw domowych pielęgniarek. W tej sytuacji emigracja miałaby na celu poprawę stopy życiowej ich rodzin.

Czynniki ekonomiczne były zatem najważniejszymi przyczynami warunkującymi emigracje badanych studentów pielęgniarstwa z Polski Wschodniej. Wśród nich dominowały przede wszystkim *poziom płac* oraz *perspektywa zatrudnienia*. W swoich decyzjach migracyjnych respondenci kierowali się m.in. analizą informacji dotyczącą wysokości płac w kraju, do którego zamierzali migrować.

Powyższe **w**yniki znajdują potwierdzenie w obserwacjach innych badaczy migracji, z których wynika, że pielęgniarki wskazywały na niski poziom wynagrodzenia i trudne warunki pracy jako czynniki, które sprzyjają chęci emigracji (WYROZĘBSKA, WYROZĘBSKI 2014). Natomiast łatwość znalezienia pracy za granicą, lepsze warunki pracy, lepszy system opieki społecznej, a także dobrze rozbudowana sieć migracyjna były czynnikami przyciągającymi do imigracji do konkretnego kraju (KINGMA 2007), (HORGEN FRIBER, NAPIERAŁA 2011).

Ważna rola w powyższej pracy przypadła teorii sieci migracyjnych. W przypadku badanych studentów pielęgniarstwa sieci te były złożone z osób najbliższych - rodziny i przyjaciół. Z uwagi na fakt, iż rodzina odgrywa największą rolę w podjęciu decyzji o migracji, doświadczenie migracyjne członków rodziny, a tym samym stworzona przez nich sieć migracyjna może zostać wykorzystana i stać się decydującym czynnikiem, który wpłynie na podjęcie decyzji o wyjeździe. Dzięki bliskim emigranci posiadają dokładne informacje o rynku pracy w kraju docelowym i otrzymują od nich pomoc zarówno materialną (mieszkanie, wyżywienie) jak i niematerialną (np. w znalezieniu pracy czy załatwieniu formalności). Istnienie sieci migracyjnych okazało się ważne w procesie migracji, ponieważ aż 34% respondentów wykorzystywało je przy poszukiwaniu pracy za granicą. Ponadto, ludzie młodzi wybierają coraz częściej sieć wirtualną (Internet – 38%) do poszukiwania pracy. Jest to specyficzna sieć powiązań oparta na portalach społecznościowych i wirtualnym kontakcie (wideokonferencje, czaty itp.).

Kolejnym, zrealizowanym celem szczegółowym było określenie kierunków i planów migracyjnych absolwentów pielęgniarstwa. Respondenci planowali swoje wyjazdy zarobkowe głównie do państw europejskich, takich jak: Norwegia, Wielka Brytania, Niemcy, Szwajcaria i Szwecja. Najatrakcyjniejszymi kierunkami migracji były w związku z tym kraje europejskie o wysokim standardzie życia, wysokich zarobkach w branży usług medycznych, niskiej stopie bezrobocia i dobrze skomunikowane z regionem, z którego pochodzą emigrujący.

Okazało się, że ponad połowa respondentów (53%), którzy deklarowali wyjazd zarobkowy po studiach, planowała powrót z emigracji. Szczególną uwagę należy skierować jednak na 40 procentową grupę osób niezdecydowanych. Zatrzymanie osób wahających się jest ważne z punktu widzenia kraju ponoszącego koszty ich wykształcenia oraz zgłaszającego coraz większe zapotrzebowanie na ich usługi. Istotne jest też zachęcenie emigrantów do powrotu. Zwłaszcza, że osoby powracające będą bogatsze o doświadczenia zawodowe (wyższe kwalifikacje, wiedza nt. nowoczesnego sprzętu i technologii oraz metod pracy). Ich doświadczenie migracyjne oraz środki, które zarobili za granicą mogą w pozytywny sposób wpłynąć na społeczność lokalną. Niewątpliwie, decyzja o powrocie z migracji będzie skorelowana nie tylko z ekonomicznym rachunkiem zysków i strat, ale również z osobistą sytuacją badanych i ich doświadczeniem migracyjnym. Należy zaznaczyć, że prawie 82% badanych chciało wyjechać do pracy na dłużej niż rok. Są to niepokojące dane, gdyż w przypadku emigracji długookresowej istnieje możliwość rezygnacji z powrotu do kraju ze względów rodzinnych (małżeństwo, urodzenie dzieci za granicą), zawodowych (stabilizacja, kariera) lub z powodu przyzwyczajenia się do życia na obczyźnie.

Hipotezy badawcze zostały pozytywnie zweryfikowane na drodze zarówno rozważań teoretycznych, poprzez analizę i ocenę wtórnych danych statystycznych agregowanych przez GUS, EUROSTAT i Naczelną Radę Pielęgniarek i Położnych, jak i poprzez przeprowadzone własne badania empiryczne. Przyjęta metodyka badań umożliwiła ilościowe i jakościowe rozpoznanie uwarunkowań determinujących wyjazdy za granicę pielęgniarek.

Za pomocą metod ilościowych potwierdzone zostały hipotezy badawcze:

H1 - niski poziom płac pielęgniarek determinuje decyzje migracyjne studentów pielęgniarstwa;

H2 - podjęcie decyzji migracyjnych przez studentów pielęgniarstwa jest związane z istnieniem sieci migracyjnych;

H3 - lepsze warunki i perspektywy zatrudnienia za granicą uzasadniają decyzje migracyjne studentów pielęgniarstwa.

Do weryfikacji hipotez badawczych (H1-H3) czyli ustalenia, czy rzeczywiście niskie płace w kraju, lepsze warunki i perspektywy zatrudnienia za granicą oraz istnienie sieci migracyjnych determinują podjęcie decyzji o emigracji przez studentów pielęgniarstwa, zastosowano modelowanie za pomocą regresji logistycznej oraz wielowymiarową analizę korespondencji.

Hipoteza pierwsza została zweryfikowana pozytywnie. Z przeprowadzonych badań ankietowych wynika, że niskie płace determinują migracje respondentów. Oszacowania regresji logistycznej potwierdziły, że niskie zarobki w kraju były czynnikiem statystycznie istotnym. Osoby oceniające je jako czynnik ważny miały prawie trzykrotnie większą szansę posiadania dużej skłonności do migracji niż osoby uznające niskie zarobki w kraju za czynnik nieważny.

Druga z hipotez, mówiąca o tym, że podjęcie decyzji migracyjnych przez studentów pielęgniarstwa jest związana z istnieniem sieci migracyjnych, również została pozytywnie zweryfikowana. Czynnik przyciągający w postaci istnienia sieci migracyjnych w kraju docelowym (składającej się z sieci stworzonych przez członków rodzin respondentów) okazał się statystycznie istotny, powodując tym samym zwiększenie prawdopodobieństwa, iż dana osoba znajdzie się w grupie osób o dużej skłonności do migracji. Z analizy korespondencji badającej zależność między skłonnością do migracji a sytuacją migracyjną członków rodziny wynika, że osoby, które w chwili badania miały na emigracji członków swojej rodziny były najbardziej skłonne do migracji.

Okazało się, że duży odsetek ankietowanych studentów (65%) posiadał wcześniejsze doświadczenie migracyjne zdobyte w ciągu ostatnich 5-ciu lat. Jednak tylko 30% tych wyjazdów miało charakter zarobkowy. Osoby wyjeżdżające podczas studiów z reguły nie pracowały w swoim zawodzie (84%). Najprawdopodobniej, wyjazdy te miały na celu podreperowanie budżetu. Jako wartość dodaną można uznać zdobycie nowych doświadczeń, kontaktów, uzyskanie wiedzy o możliwej pracy i płacy. Wydaje się, że doświadczenie migracyjne pozwalało badanym na łatwiejsze podjęcie decyzji o wyjeździe. Okazuje się, że w przypadku ponad połowy respondentów (54%) członkowie ich rodzin mieli doświadczenia związane z wyjazdami zarobkowymi. Dzięki tym wyjazdom byli oni zaznajomieni z rynkiem pracy kraju przyjmującego, mieli wyrobione kontakty (sieci znajomych, krewnych). Mogli zatem planować wyjazd swój lub innego członka rodziny.

W przeprowadzonym badaniu ankietowym respondenci do najważniejszych czynników, które mogą powstrzymać ich przed wyjazdem zaliczyli: posiadanie dzieci, małżonka, własnego mieszkania i pracy.

Trzecia hipoteza również znalazła potwierdzenie w przeprowadzonych badaniach ilościowych. Zastosowanie modeli regresji logistycznej pozwoliło uznać, że czynnik przyciągający w postaci *lepszych perspektyw zatrudnienia* w kraju docelowym był statystycznie istotnym, powodującym zwiększenie ponad czterokrotnie prawdopodobieństwa, iż dana osoba znajdzie się w grupie osób o dużej skłonności do migracji.

Zebrany w procesie badań materiał pomógł zweryfikować postawione hipotezy i sprecyzować następujące wnioski:

1. Z przeglądu literatury polskiej i zagranicznej oraz badań ilościowych wynika, że wśród studentów pielęgniarstwa niskie zarobki, słabe warunki pracy (gorsze perspektywy zatrudnienia i awansu), jak również chęć zdobycia doświadczenia zawodowego są czynnikami motywującymi ich do emigracji zarobkowej.
2. Powszechną potrzebą, ważną dla pracowników, jest otrzymywanie godnych zarobków. Jeśli dochód z pracy w kraju nie zapewnia realizacji potrzeb życiowych to pracownik szuka innych jego źródeł (również poza granicami kraju) zwłaszcza, że w państwach takich jak: Norwegia, Szwajcaria, Wielka Brytania, Irlandia czy Niemcy wysokość płac pielęgniarek jest znacznie wyższa niż w Polsce.
3. W przypadku pielęgniarek można mówić o występowaniu dwóch zjawisk. Z jednej strony obserwuje się zjawisko „wypychania" pielęgniarek (także absolwentów pielęgniarstwa) wynikające z dyskryminacji płacowej, z drugiej strony występuje zjawisko „przyciągania" pielęgniarek do państw o wyższym poziomie płac. Nastąpiło tu rzeczywiste egzemplikowanie teorii *push-pull,* w której poziom płac jest czynnikiem wypychającym w jednym kraju (niski poziom płac) i przyciągającym w innym (wysokie zarobki). Poziom płac odgrywa największą rolę w podejmowaniu decyzji migracyjnych przez badanych studentów pielęgniarstwa.
4. Sieci migracyjne mają istotne znaczenie dla podejmowania decyzji migracyjnych. Ich rola jest ważna, zwłaszcza jeśli chodzi o aklimatyzację i pomoc w znalezieniu pracy za granicą.
5. Sieć wirtualna jako specyficzna sieć powiązań społecznych (przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii) umożliwia młodym ludziom kontakty społeczne i zawodowe.

Jak wynika z badań jest ona preferowana jako narzędzie znalezienia pracy. Wydaje się, że to właśnie ten rodzaj kontaktu będzie odgrywać coraz większą rolę w sieciach migracyjnych.

6. Z przeprowadzonych badań wynika, że posiadanie: dzieci, małżonka, własnego mieszkania i pracy zniechęca do emigracji.

7. Ze względu na starzenie się polskiego społeczeństwa i grupy zawodowej pielęgniarek, niskiego wskaźnika pielęgniarek przypadających na 1 000 mieszkańców należy zatrzymać emigrację tej grupy zawodowej.

8. Absolwenci pielęgniarstwa są wysokokwalifikowanymi specjalistami, których wykształcenie pozwala podjąć pracę na terenie UE bez potrzeby nostryfikowania dyplomu. Są to osoby młode, ambitne, często bez zobowiązań rodzinnych dzięki czemu ich mobilność jest duża.

9. Z literatury przedmiotu wynika, ze międzynarodowa migracja pielęgniarek będzie trwać tak długo jak długo będzie istnieć zapotrzebowanie na ich pracę i będą występowały czynniki *push-pull* (wypychające i przyciągające), a przewagę w wypełnianiu niedoborów pielęgniarek na krajowym rynku pracy będą mieć te kraje, które mogą je przyciągnąć lepszymi zarobkami.

W przypadku zawodów medycznych wyjazdy zarobkowe mają negatywny wpływ na polski rynek usług medycznych, czego przykładem może być w dłuższej perspektywie kryzys na rynku pracy związany z kadrą medyczną, a także dezorganizacja szpitali i dłuższy czas oczekiwania na przyjęcia do nich. Badania własne wykazały, że 90% respondentów wskazuje lepsze warunki zatrudnienia, a 80% lepsze możliwości awansu jako czynnik bardzo ważny w podjęciu decyzji migracyjnych. Jednak zaproponowanie jedynie lepszych warunków pracy, bez podniesienia płac, może okazać się czynnikiem niewystarczającym. Zwłaszcza, że inne kraje (z niedoborem pielęgniarek) próbują je pozyskać proponując 3-6-krotnie wyższe zarobki. Należałoby opracować narzędzia, które zatrzymałyby młode pielęgniarki wchodzące do zawodu.

Należy podkreślić różnorodność trudności jakie napotkano w badaniach nad migracjami pielęgniarek i studentów pielęgniarstwa. Jak wspomniano w powyższej pracy dane na ten temat nie są zbierane i przetwarzane regularnie (MAKULEC 2011) i najczęściej są skomercjalizowane. Na przykład dane dotyczące wynagrodzeń pielęgniarek w Polsce nie są publikowane cyklicznie prze GUS, brak jest w bazie danych Eurostatu informacji o wysokości wynagrodzenia brutto pielęgniarek w krajach Unii Europejskiej. Informacje na temat migracji pielęgniarek są szacunkowe. Tym samym dokładna liczba tych, które rzeczywiście migrują wymyka się sprawozdawczości. Trudno również było ustalić trwałość

migracji. Trzeba pamiętać, że badane były plany migracyjne studentów pielęgniarstwa (wytypowanych uczelni). Nie wiadomo zatem czy na pewno dojdzie do emigracji, a jeśli dojdzie to jak będzie ona przebiegać.

Potencjalne dalsze kierunki badań mogą być poszerzone i objąć swoim zasięgiem wszystkie typy szkół (w tym szkoły niepubliczne), skupiając się nie tylko na studentach, ale również na absolwentach. Takie podejście pozwoliłoby na porównanie deklaracji z rzeczywistymi decyzjami migracyjnymi. Dodatkowo, przeprowadzone badania i uzyskane wnioski w znacznej mierze można byłoby uogólnić do całej populacji studentów, nie tylko z wytypowanych Uczelni i regionów. Można byłoby je odnieść do studentów pielęgniarstwa w całym kraju. Ponadto, przyjęcie ankiety audytoryjnej, poszerzonej o wywiady, można w pewien sposób potraktować jako swoisty spis z natury będący uzupełnieniem danych statystycznych i ich analiz publikowanych przez GUS.

Bibliografia

ANACKA M., BRZOZOWSKI J., CHAŁUPCZAK H., FIHEL A., FIRLIT-FESNAK G., GARAPICH, M., GRABOWSKA-LUSIŃSKA I., HEFFNER K., JAŹWIŃSKA E., JOŃCZY R., KACZMARCZYK P., KRZYŻOWSKI Ł., LESIŃSKA M., OKÓLSKI M., PRASZAŁOWICZ D., RAUZIŃSKI R., ROKITA - POSKAR D., SLANY K., SOLGA B., ŚLUSARCZYK M., URBAŃSKA S. 2014. *Społeczne skutki poakcesyjnych migracji ludności Polski : raport Komitetu Badań nad Migracjami Polskiej Akademii Nauk*. Komitet Badań nad Migracjami Polskiej Akademii Nauk, Warszawa. http://www.kbnm.pan.pl/images/Raport_KBnM_PAN_Spo%C5%82eczne_skutki_poakcesyjnych_migracji_ludno%C5%9Bci_Polski.pdf.

ABODERIN I. 2007. *Contexts, motives and experiences of Nigerian overseas nurses: understanding links to globalization*. Journal of Clinical Nursing 16 (12): 2237–2245.

ADAMS O., STILWELL B. 2004. *Health professionals and migration*. Bulletin of the World Health Organization 82 (8): 560.

AIKEN L.H., BUCHAN J., SOCHAISKI J., NICHOLS B., POWELL M. 2004. *Trends in international nurse migration*. Health Affairs 23 (3): 69–77.

ALAMEDDINE M., KHARROUBI S.A., DUMIT N.Y., KASSAS S., DIAB-EL-HARAKE M., RICHA N. 2020. *What made Lebanese emigrant nurses leave and what would bring them back? A cross-sectional survey*, Int J Nurs Stud. 2020 Mar;103:103497. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2019.103497. Epub 2019 Dec 5.

ANDERSON B.A. ISAACS, A.A. 2007. *Simply not there: the impact of international migration of nurses and midwives – perspectives from Guyana*. Journal of Midwifery & Women's Health 52 (4): 392–397.

ARANGO J. 2000. *Explaining migration: a critical view*. International Social Science Journal,52: 283–296. Blackwell Publishers, UNESCO.

AULEYTNER J., GŁĄBICKA K. 2001. *Polskie kwestie socjalne na przełomie wieków*. Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa.

BABIARCZYK B, SWÓŁ J., SCHLEGEL-ZAWADZKA M. 2014. *Analiza sytuacji polskich pielęgniarek pracujących za granicą*, Problemy Pielęgniarstwa, 22 (2): 130–135.

BIESKI T. 2007 *Foreign-educated nurses: an overview of migration and credentialing* Issues. Nurs Econ. 25 (1): 20–23.

BINKOWSKA-BURY M., NAGÓRSKA M., JANUSZEWICZ P., RYŻKO J. 2010. *Migracje pielęgniarek i położnych — problemy i wyzwania*. Przegląd Medyczny Uniwersytetu Rzeszowskiego i Narodowego Instytutu Leków w Warszawie, 4: 497–504.

BRZOZOWSKI J. 2011a, *Ekonomiczne teorie migracji międzynarodowych,* Zeszyty Naukowe/ Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie , 855: 55-73.

BRZOZOWSKI J. 2011b. „*Brain drain" czy „brain gain": kilka uwag dotyczących skutków gospodarczych osób wykwalifikowanych*. Studia i Prace Wydziału Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych 3, s. 7–26.

BRZOZOWSKI J. 2012. Analiza wpływu powrotów z emigracji na rozwój województwa śląskiego. W: J. Szymańska, C. Ulasiński, D. Bieńkowska (red.), *Zaraz wracam... albo nie. Skala powrotów, motywacje i strategie życiowe reemigrantów z województwa śląskiego*, Kraków Centrum Doradztwa Strategicznego, s. 175–202

BRZOZOWSKI J., KACZMARCZYK P. 2014. *Konsekwencje migracji poakcesyjnych z Polski dla kompetencji zawodowych i kulturowych polskiego społeczeństwa*. Ekspertyza Komitetu Badań nad Migracjami PAN, Warszawa.

BACH S. 2004. *Migration patterns of physicians and nurses: still the same story?* Bulletin of the World Health Organization 82 (8): 624–625.

BARNES J. 1969. *Networks and political process*. W: MITCHELL J. C. (red.) *Social networks in urban situations: Analysis of personal relationships in Central African towns*: 51–74. Manchester University Press, Manchester.

BARNES J. 1990. *Models and interpretations: Selected essays*.Cambridge University Press, Cambridge. http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511521003.

BARNEY, D. 2004. *The network society*. Polity Press, Cambridge.

BALICKI J., STALKER P. 2006. *Polityka imigracyjna i azylowa: wyzwania i dylematy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa.

BEATON M., WALSH J. 2010. *Overseas recruitment: experiences of nurses immigrating to Newfoundland and Labrador 1949– 2004*. Nursing Inquiry 17 (2): 173–183.

BERA R. 2010. *Emigracja zarobkowa wykształconej młodzieży – „drenaż" czy „cyrkulacja mózgów",* Edukacja dorosłych jako czynnik rozwoju społecznego, (red). T. ALEKSANDER, Kraków, s. 180-186.

BILSBORROW. R., ZLOTNIK. H. 1995. *The Systems Approach and the Measurement of the Determinants of International Migration*, W: VAN DER ERF R. I HEERING L. (red.) *Causes of International Migration,* Brussels.

BÖHNING W.R. 1981. *Elements of Theory of International Migration to Industrial Nation States.* W: KRITZ M. M., KEELY C. B., TOMASI S. M. (red.) *Global Trends in Migration. Theory and Research on International Population Movements*. Center of Migration Studies, New York.

BOYDEN J. 2013. *We're not going to suffer like this in the mud: Educational aspirations, social mobility and independent child migration among populations living in poverty.* A Journal of Comparative and International Education. 43(5): 580–600.

BROME H. 2007. *Is New England experiencing a „brain drain"? Facts about demographic change and young professionals*, New England Public Policy Center Discussion Paper, 07-

BRUNERO S., SMITH J., BATES E. 2008. Expectations and experiences of recently recruited overseas qualified nurses in Australia. Contemporary Nurse: A Journal for the Australian Nursing Profession 28 (1/2): 101–110.

BRUSH B., SOCHALSKI J., BERGER A. 2004. *Imported care: recruiting foreign nurses to U.S. health care fa*cilities. Health Affairs 23(3):78–87.

BRUSH B.L., SOCHALSKI J. 2007. *International nurse migration: lessons from the Philippines*. Policy Politics and Nursing Practice 8 (1): 37–46.

BRUSH B.L. 2008. *Global nurse migration tod*ay. Journal of Nursing Scholarship 40 (1): 20–25.

BUCHAN J. 2001. *Nurse migration and international recruitment*. Nursing Inquiry 8 (4): 203–204.

BUCHAN J. , CALMAN L. 2004. *The Global Shortage of Registered Nurses*: an Overview of Issues and Actions. ww.icn.ch/images/stories/documents/publications/GNRI/ Global_Shortage_of_Registered _Nurses _Full_report.pdf, .

BUCHAN J. 2006 The impact of global nursing migration on health services delivery. Policy, Politics, and Nursing Practice 7 (3): 16–25.

http:// ww.icn.ch/images/stories/documents/publications/GNRI/Global_Shortage_of _Registered _Nurses _Full_report.pdf, accessed 29 November 2010.

BUCHAN J., JOBANPUTRA R., GOUGH P. , HUTT R. 2006. *Internationally recruited nurses in London: a survey of career paths and plans*. Human Resources for Health 4 (1): 14.

CABAŃSKA J. 2015. *Uwarunkowania migracji ludności na jednolitym rynku europejskim na przykładzie nowych państw członkowskich Unii Europejski*ej, Rozprawa doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu.

CASTELLS M. 2007. *Społeczeństwo sieci.* (M. Marody, Tłum.). Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

CASTELS S., MILLER M.J. 2011. *Migracje we współczesnym świecie*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

CATTON W.R. JR, BERGGREN L. 1964. *Intervening opportunities and National Parks visitation rates*. The Pacific Sociological Review, Vol. 7, No. 2: 66-73.

CHAPMAN M., PROTHERO M. 1985. *Themes on Circulation in Third World*. W: Prothero M., CHAPMAN M. (red.) *Circulation in the Third World countries.* Rouledge & Kegan Paul, London/Boston/Melbourne.

CAIRNS D. 2017. *Exploring student mobility and graduate migration: undergraduate mobility propensities in two economic crisis context*, Social & Cultural Geography, 18(3): 336-353.

CASEY M. 2001. *Europejska polityka informacyjna. Wyzwania i perspektywy dla administracji publicznej* Międzynarodowe Centrum Zarządzania Informacją Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.

CERDEIRA L., DE LOURDES MACHADO-TAYLOR M., CABRITO B., PATROCÍNIO T., BRITES R., GOMES R. 2016, *Brain drain and the disenchantment of being a higher education student in Portugal*, Journal of Higher Education Policy and Management, Volume 38: 68-77. https://doi.org/10.1080/1360 080X.2015.1126892

CRIVELLO G. 2011. *Becoming somebody" youth transitions through education and migration in Peru*. Journal of Youth Studies 14(4): 395–411.

CHIKANDA A. 2005. *Nurse migration from Zimbabwe: analysis of recent trends and impacts*. Nursing Inquiry 12 (3): 162–174.

CHMIELEWSKA I., DOBROCZEK G., STRZELECKI P., 2018, *Polacy pracujący za granicą w 2016 r*. Raport z badania NBP Departament Statystyki Warszawa

CHMIELEWSKA I., PANUCIAK A., STRZELECKI P., 2019, *Polacy pracujący za granicą w 2018 r.* Raport z badania NBP Departament Statystyki Warszawa.

DE VEER A., DEN OUDEN D.-J. & FRANCKE A. 2004. *Experiences of foreign European nurses in The Netherlands*. Health Policy 68 (1), 55–61.

DĘBOWSKA O. 2007. *Migracje – wyniki aktualnych badań i analiz*, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji: 7.

DEPTA A. 2013. *Metoda analizy korespondencji jako narzędzie budowania strategii zarządzania zasobami ludzkimi w warunkach niepewności społeczeństwa*

w: STRZELECKA A. (red. nauk.) *Zarządzanie organizacją w warunkach niepewności - teoria i praktyka. Wydawnictwo Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej Częstochowa, s. 31-48.*

DE HAAS H. 2008. *Migration and development: A theoretical perspective*.(Working papers no 9, University of Oxford: International Migration Institute.

DIALLO K. 2004. *Data on the migration of health-care workers: sources, uses, and challenges*. Bulletin of the World Health Organization 82 (8), 601–607.

DOERINGER P.B., PIORE M. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington.

DOMAGAŁA A. 2008. *Kadry medyczne w ochronie zdrowia. Tendencje zmian w kraju i na świecie*. Polityka Społeczna, 7, 5-11.

DOLIŃSKA A., JOŃCZY R., ŚLESZYŃSKI P. 2020. *Migracje pomaturalne w województwie dolnośląskim wobec depopulacji regionu i wymogów zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

DUSZCZYK M. 1999. *Swoboda przepływu pracowników – dylematy związane z integracją Polski z Unią Europejską.* Studia Europejskie, 2, 91–104.

DYWILI S., BONNER A., O'BRIEN L. 2013. *Why do nurses migrate? – a review of recent*, Journal of Nursing Management, 21, 511–520.

EISENSTADT S.N. 1953. *Analysis of Patterns of Immigration and Absorption of Immigrants*, Population Studies 2.

EL-JARDALI F., DIMASSI H., DUMIT N., JAMAL D., MOURO G. 2009. *A national cross-sectional study on nurses intent to leave and job satisfaction in Lebanon: implications for policy and practice*. BMC Nursing. DOI:10.1186/1472-6955-8-3.

EL-JARDALI F., DUMIT N., JAMAL D., MOURO G. 2008. *Migration of Lebanese nurses: a questionnaire survey and secondary data analysis*. International Journal of Nursing Studies 45 (10): 1490–1500.

ELO S., KYNGAS H. 2008. *The qualitative content analysis process*. Journal of Advanced Nursing 62 (1): 107–115.

FAIST T. 1997. The Crucial Meso-Level, W: HAMMAR, T., BROCHMANN, G., TAMAS, K., FAIST, T. (red.) *International Migration, Immobility and Development. Multidisciplinary Perspectives*. Berg, Oxford: 187-217.

FAIST T. 1997. *From Common Questions to Common Concepts*, W: HAMMAR, T., BROCHMANN, G., TAMAS, K., FAIST, T. (red.) *International Migration, Immobility and Development. Multidisciplinary Perspectives*. Berg, Oxford

FAIST T. 2000. *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*. Clarendon Press, Oxford.

FAVELL A. 2008. *Rebooting migration theory: interdisciplinary, globality, and postdisciplinarity in migration studies.* W: BRETTEL C., HOLLIFIELD J., (red.) *In Migration Theory: Talking Across Disciplines.* Routledge, New York, NY.

FEI J.C.H., RANIS G. 1961: *A theory of economic development*. The American economic review, Sep.: 533-565.

FEITH J.H., BALAZIS P, GARAJ E. 2010 *Plans for Working Abroad and Career Preferences among Niirsing Students in Hungary*, New Medicine , no. 1

FERARU P.D. 2012, *The approach of an intelligent system for stopping the phenomenon of migration of young people during the economic crisis*, CES Working Papers, vol. 4, no. 3.

FEVRE R. 1998: *Labour migration and freedom of movement in the European Union: social exclusion and economic development*. International Planning Studies, February, Vol. 3 Issue 1: 75-92.

FIELDING A. 1983. *The impasse in migration theory rev*isited. IBG / Royal Dutch GS, Conference on International Migration, Soesterberg.

FIERLA I. 1976: *Migracje ludności w Polsce, a uprzemysłowi*enie. PWN, Warszawa.

FITZ-ENZ J. 2001. *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki,* Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków.

FREEMAN M. , BAUMANN A. , BLYTHE J . , FISHER A., AKHTAR-DANESH N. 2012. *Migration: a concept analysis from a nursing perspective*. Journal of Advanced Nursing 68(5): 1176–1186. doi: 10.1111/j.1365-2648.2011.05858.

FREJKA T., OKÓLSKI M., SWORD K. (red.) 1998. *In-depth Studies on Migration in Central and Eastern Europe: the Case of Poland*. United Nations, New York and Geneva.

GATNAR E., WALESIAK W. (red. nauk.) 2004. *Metody statystycznej analizy wielowymiarowej w badaniach marketingowych.* Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu. Wrocław.

GAWRYSZEWSKI A. 1989. *Przestrzenna ruchliwość ludności Polski 1952-1985*. Prace habilitacyjne IGiPZ PAN.

GIDDENS A. 1979. C*entral Problems in Social Theory: Action*. Structure and Contradiction in Social Analysis. Macmillan, London.

GLOBAL MIGRATION GROUP 2014. *Migration and youth: Challenges and opportunities*. United Nations Children Fund, New York.

GOBER-MEYERS P. 1978: *Employment-motivated migration and economic growth in postindustrial market economies*. Progress in Human Geography, z.2: 207-229.

GOŁATA E. 2019.Wprowadzenie do dyskusji na wspólnym posiedzeniu Komitetów: Nauk Demograficznych i Statystyki i Ekonometrii PAN.1 kwietnia 2019.

GOLINOWSKA ST. 2018. *Co dalej z ochroną zdrowia w Polsce? Diagnozowanie problemu, rządzenie w ochronie zdrowia i reformowanie systemu.* W: GOLINOWSKA ST., SOWADA CH., TAMBOR M., DOMAGAŁA A., KUSZEWSKI K.. *Co dalej z ochroną zdrowia w Polsce?- stan i perspektywy.* Zeszyty mBank – CASE Nr 156/2018 : 7-22.

GOODIN H.J. 2003. *The nursing shortage in the United States of America: an integrative review of the literature*. Journal of Advanced Nursing 43 (4): 335–343.

GOSS J., LINDQUIST B. 1995. *Conceptualizing International Labour Migration: A Structuration Perspective*. International Migration Review 29(2).

GÓRNIAK J. 2002. *Zastosowanie analizy korespondencji w badaniach społecznych i marketingowych* ASK 9: 115- 134.

GÓRNY A., KACZMARCZYK P. 2003. *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, Instytut Studiów Społecznych UE, Prace Migracyjne nr 49, Warszawa.

GÓRNY A., KACZMARCZYK P., LESIŃSKA M., RED. 2016. *Transformacje. Przewodnik po zmianach społeczno-ekonomicznych w Polsce*. Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.

GRABOWSKA-LUSIŃSKA I., OKÓLSKI M. 2008 *Migracja z Polski po 1 maja 2004 r.: jej intensywność i kierunki geograficzne oraz alokacja migrantów na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej,* Centre of Migration Research CEE, CMR Working Papers no 33/91, Ośrodek Badań nad Migracjami, Uniwersytet Warszawski.

GRABOWSKA-LUSIŃSKA I., OKÓLSKI M. 2009. *Emigracja ostatnia?*, Warszawa

GREENACRE M. 1984. *Theory and applications of correspondence analysis*, Academic Press. London.

GREENACRE M. 1992. *Correspondence analysis in medical researc*h. Statistical Methods in Medical Research, 1: 97 – 117.

GUILMOTO C.Z., SANDRON F. 2001. *The Internal Dynamics of Migration Networks in Developing Countries*. Population: An English Selection, 13(2):135-164.

GUS 2008 *Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004-2008. https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/lud_infor_o_rozm_i_kierunk_emigra_z_polski_w_latach_2004_2008.pdf (10.01.2020.)*

GUS 2009 *Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004-2009.* https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/lud_infor_o_rozm_i_kierunk_emigra_z_ polski_w_latach_2004_2009.pdf (10.11.2019).

GUS 2014. *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050*. GUS, Warszawa. GUS 2015a. *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polsk*i. GUS, Warszawa.

GUS 2015a. *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polsk*i. GUS, Warszawa.

GUS 2015b. *Gospodarstwa domowe i rodziny z osobami przebywającymi czasowo za granicą – w świetle wyników badania reprezentacyjnego przeprowadzonego w ramach NSP. 2011.*

https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosci/ gospodarstwa-domowe-i-rodziny-z-migrantami-nsp-2011,12,1.html (05.06.2020).

GUS 2015c.*Główne kierunki emigracji i imigracji w latach 1966-2014 (migracje na pobyt stały).* GUS 2015. https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosci/glowne-kierunki-emigracji-i-imigracji-w-latach-1966-2014-migracje-na-pobyt-staly,4,1.html (20.06.2020).

GUS 2016. *Informacje o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004-2016,* 2016, GUS 2016, Warszawa, s. 1-2.

GU*S 2017a Zdrowie i ochrona zdrowia w 2016,* Zeszyt metodologiczny *Statystyka zdrowia i ochrony zdrowia – sprawozdawczość.* GUS 2017.

https://ZdrowieiOchronazdrowiaw2016stat.gov.pl/obszary-tematyczne/zdrowie/zdrowie/ zeszyt-metodologiczny-statystyka-zdrowia-i-ochrony-zdrowia-sprawozdawczosc-gus,21,1.html. (06.06.2020)

GUS 2017b. *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016* r., Główny Urząd Statystyczny. GUS 2017, Warszawa. https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/4/8/1/struktura_wynagrodzen_wedlug_zawodow_w_pazdzierniku_2016.pdf (06.01.2020)

GUS 2017c *Ubóstwo w Polsce w latach 2015 i 2016,* Główny Urząd Statystyczny. GUS 2017 file:///C:/Users/UWM/Downloads/ubostwo_w_polsce_w_latach_2015-2016.pdf (06.01.2020)

GUS 2018a. *Bezrobocie rejestrowane I-IV kwartał 2017* r. GUS 2018. Zakład Wydawnictw Statystycznych Statistical Publishing Establishment, Warszawa.

GUS 2018b. *Migracje ludności*. *Aspekty badania migracji wykorzystywane przy opracowywaniu bilansów ludności.* Zeszyty migracyjne ludności. GUS 2018 https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosci/zeszyt-metodologiczny-migracje-ludnosci,15,1.html (05.06.2020)

GUS 2018c. *Zdrowie i ochrona zdrowia 2018.* GUS, Warszawa, s. 30-31.https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/zdrowie/zdrowie/zdrowie-i-ochrona-zdrowia-w-2018-roku,1,9 .html (05.06.2019).

GUS 2019a. *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2018* Polski. GUS 2018, Warszawa. https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosci/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-czasowej-emigracji-z-polski-w-latach-2004-2018,2,12.html (05.06.2020).

GUS 2019b. *Zeszyt metodologiczny Statystyka zdrowia i ochrony zdrowia – sprawozdawczość GUS.* GUS 2019.

GUS 2019c. Z*drowie i ochrony zdrowia w 2018. GUS* 2019, Kraków https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/zdrowie/zdrowie/zdrowie-i-ochrona-zdrowia-w-2018-roku,1,9.html (12.01.2022).

GUS 2020a. *Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym (stan w dniu 31.12.2019).* GUS 2020.https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-stan-i-struktura-ludnosci-oraz-ruch-naturalny-w-przekroju-terytorialnym-stan-w-dniu-31-12-2019,6,27.html (01.08.2020)

GUS 2020b *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2019* Polski, GUS 2020, Warszawa. https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosci/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-czasowej-emigracji-z-polski-w-latach-2004-2019,2,13.html (01.12.2020)

GUS 2020c. *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018* r., Główny Urząd Statystyczny. GUS 2020, Warszawa.
https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/4/9/1/struktura_wynagrodzen_wedlug_zawodow_w_pazdzierniku_2018.pdf (01.12.2021)
GUS 2021 *Ubóstwo w Polsce w latach 2019 i 2020.* GUS 2021, Warszawa
https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/ubostwo-pomoc-spoleczna/ubostwo-w-polsce-w-latach-2019-i-2020,1,10.html (01.05.2022)
GURAK, D.T., CASES F. 1992. *Migration Networks and the Shaping of Migration System.*, W: KRITZ M.M, LIM L.L., ZLOTNIK H. (red.) *International Migration Systems*. Clarendon Press, Oxford: 150-76.
HAGEN-ZANKER, J., R. MALLET. 2016. *Journeys to Europe. The Role of Policy in Migrant Decision-makin*g. ODI Insights, Policy Brief.
HANNERZ U. 2006. *Odkrywanie miasta: Antropologia obszarów miejskich*. (E. Klekot, Tłum.). Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
HÄGERSTRAND T. 1957. *Migration and area. Survey on a sample of Swedish migration fields and hypothetical considerations on their genesis*. Lund Studies in Geography, ser. B, No.13: 27-159, W: *Migracja, a powierzchnia. Modele migracji*. Przegląd Zagranicznej Literatury Geograficznej, Warszawa 1972, z. 3/4: 349-383.
HECKERT J. 2015. *New perspective on youth migration: Motives and family investment patterns*. Demographic Research. Volume 33: 765-800. DOI:10.4054/DemRes.2015.33.27
HENDERSON R. 2005. *Education, Training and Rural Living: Young People in Reydale*. Education Training, 47: 183-201.
HICKS JR. 1932. *The Theory of Wages.* MacMillan, London.
World Population Ageing 2017 Highlights, United Nations New York, 2017 *https://www.un.org/en/development/desa/population/theme/ageing/WPA2017.asp* (01.08.202)
HOFFMAN-NOVOTNY H.J. 1970. *Migration. Ein Beitrag zu einer soziologischen Erklarung*. Enke, Stuttgart.
HORGEN FRIBERG J., NAPIERAŁA J. 2011. *Polscy migranci w Norwegii.* W: KACZMARCZYK P. (red.). *Mobilność i migracje w dobie transformacji, wyzwania metodologiczne.* Wydawnictwo Naukowe Scholar. Warszawa: 38–67.
HUGO G. 1982. *Circular Migration in Indonesia*, Population and Development Review 1.
HUGO G.J. 1998. *Migration as Survival Strategy: The Family Dimension of Migration*, w: Population Distribution and Migration, United Nations New York.

HUMPHRIES N., BRUGHA R., MCGEE H. 2008. *Overseas nurse recruitment: Ireland as an illustration of the dynamic nature of nurse migration*. Health Policy 87 (2): 264–272.

HYBEL J. 2016. *Tendencje i uwarunkowania migracji zagranicznych ludności w Polsce*. Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej nr 116, 2016: 57–66.

IGLICKA K. 2010. *Poakcesyjne migracje powrotne Polaków: geneza, przyczyny i konsekwencje*, Rzecznik Praw Obywatelskich, Warszawa, s. 17.

IGLICKA K., OLSZEWSKA O., STACHURSKI A., ŻURAWSKA J. 2005. Dylematy polityki migracyjnej Polski. W: Seria: Prace migracyjne nr 58. Instytut studiów społecznych UW, Warszawa

IGLICKA K. 1995. *Migracje zagraniczne w świetle najnowszych ujęć teoretycznych*, Studia Demograficzne, z. 3(121). PAN, Warszawa.

International Council of Nurses 2007. *Position Statement: Ethical Nurse Recruitment. Available* at:http://www.icn.ch/images/stories/documents/publications/position_ statements /C03_ Ethical_Nurse_Recruitment.pdf. (18.10.2018)

ILO 2018. World Employment and Social Outlook 2018. Geneva: International Labour Office.

http://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiVG90YWwiXSZ1bml0PSJSYXRlIiZzZWN0b3I9WyJJbmR1c3RyeSIsIlNlcnZpY2VzIiwiQWdyaWN1bHR1cmUiXSZ5ZWFyRnJvbT0yMDE1JmluY29tZT1bXSZpbmRpY2F0b3I9WyJ1bmVtcGxveW1lbnQiXSZzdGF0dXM9WyJUb3RhbCJdJnJlZ2lvbj1bIlN1Yi1TYWhhcmFuIEFmcmljYSIsIkNlbnRyYWwgYW5kIFdlc3Rlcm4gQXNpYSIsIk5vcnRoZXJuLCBBb3V0aGVybiBBZnJpY2EiLCJFYXN0ZXJuIEV1cm9wZSIsIkVhc3Rlcm4gQXNpYSIsIlNvdXRoLUVhc3Rlcm4gQXNpYSBhbmQgdGhlIFBhY2lmaWMiXSZjb3VudHJ5PVtdJnllYXJUbz0yMDE5JnZpZXdGb3JtYXQ9IkNoYXJ0IiZhZ2U9WyJBZ2UxNV8yNCJdJmxhbmd1YWdlPSJlbiI%3D. (01. 08. 2020)

JACKSON J.A. 1986. *Migration*. Longman, London – New York.

JAGIELSKI A. 1974. Geografia ludności. PWN, Warszawa.

JAKIMIU B. 2017. *Bezrobocie wśród polskiej młodzieży i jego dynamika/Unemployment Among Young Poles and Its Dynamics*. Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska VOL. XXX, 4 SECTIO J, DOI 10.17951/j.2017.30.4.193

JANDL M. 1994. *Is Migration Supply- or Demand-Determined? Some remarks on the ideological use of economic language.* International Migration 32(3).

JANICKI W. 2007. *Przegląd teorii migracji ludności*. Annales Universitatis Mariae Curie-Składowska, Sectio B, Geographia, Geologia, Mineralogia et Petrographia Vol. 62 (2007): 285-304.

JANSEN C.J. 1970. *Migration: a sociological problem*. W: Readings in the sociology of migration, JANSEN C.J. (red.), Pergamon Press.

JARMOŁOWICZ W., KNAPIŃSKA M. 2008. *Polityka zatrudnienia a podstawy rynku pracy -aspekty teoretyczne i realizacyjne.* W: JARMOŁOWICZ W. (red.) *Przemiany na współczesnym rynku pracy*. Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań.

M. 1994. *Is Migration Supply- or Demand-Determined? Some remarks on the ideological use of economic language*, International Migration 32(3).

JAŹWIŃSKA E., ŁUKOWSKI W., OKÓLSKI M. 1997. *Przyczyny i konsekwencje emigracji z Polski.* ISS Instytut Studiów Społecznych Uniwersytet Warszawski Seria: PRACE MIGRACYJNE, nr 7 Czerwiec 1997.

JAŹWIŃSKA, E., 2001a. *Migracja niepełna ludności Polski: zróżnicowanie międzyregionalne*. W: JAŹWIŃSKA E., OKÓLSKI M. (red.) *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*. Scholar, Warszawa.

JAŹWIŃSKA, E., 2001b. Migracja niepełna a przebieg karier zawodowych. W: Jaźwińska, E., Okólski, M. (red.) *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu.* Scholar, Warszawa.

JAŹWIŃSKA E., OKÓLSKI M. (red.) 2001. *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*. Scholar, Warszawa.

JOŃCZY R. 2003. *Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej z województwa opolskiego: studium ekonomicznych determinant i konsekwencji* (No. 264). Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.

JOŃCZY R. 2006a. *Exodus zarobkowy opolskiej młodzieży.* Polityka Społeczna, nr 10 :10-14 https://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2012/10/ps_10_2006_r_jonczy.pdf,

JOŃCZY R. 2006b. Wpływ migracji zagranicznych na dysharmonię rozwoju województwa opolskiego (ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy), Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Wydział Ekonomiczny Uniwersytetu Opolskiego, Opole.

JOŃCZY R. 2009. *Wpływ kryzysu makroekonomicznego na emigrację zagraniczną i migracji na kryzys. Próba oceny z perspektywy makro i mezoekonomicznej* [w:] ZAGÓROWSKA A. Wyzwania dla polityki społecznej w kontekście kryzysu i procesów demograficznych Instytut Śląski, Opole.

JOŃCZY R. (red.) 2010. *Migracje zagraniczne z obszarów wiejskich województwa opolskiego po akcesji Polski do Unii Europejskiej. Wybrane aspekty ekonomiczne i demograficzne*, Instytut Śląski , Opole-Wrocław.

JOŃCZY R . 2012. *(Nie)przydatność danych statystycznych oraz opartych na nich diagnoz i prognoz społeczno-gospodarczych w kontekście występowania nierejestrowanej emigracji stałej.* [w:] ORCZYK J., BALCERZAK-PARADOWSKA B., SZYLKO-SKOCZNY M., Żołędowski C. (red). *Polityka społeczna kontynuacja i zmiana*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

JOŃCZY R. 2013. *Regionalne skutki odpływu ludności Polski w okresie transformacji (wnioski z badań własnych w regionie opolskim)* [w:] LESIŃSKA M, OKÓLSKI M. *Współczesne polskie migracje: strategie-skutki społeczne-reakcja państwa*. Ośrodek Badań nad migracjami UW, Warszawa.

JOŃCZY R. 2016. *Migracja zarobkowa - uwagi definicyjne. [in:]* GÓRNY A., KACZMARCZYK P., LESIŃSKA M.(red.) *Transformacje. Przewodnik po zmianach społeczno-ekonomicznych w Polsce*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, s.120-125.

JOŃCZY R. 2019. *Migracje a sytuacja demograficzna Polski*, [w:] HRYNIEWICZ J., WITKOWSKI J. POBRYKOWSKA A. (red.) *Migracje a sytuacja demograficzna Polski*, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa.

JOŃCZY R., ROKITA D. 2009. *Migracje zagraniczne i zatrudnienie na obszarach wiejskich województwa opolskiego w kontekście światowego spowolnienia gospodarczego: stan i tendencje: raport z badań*. Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego.

JOŃCZY R. (red.), KUBICIEL S. 2010. *Zatrudnienie obcokrajowców w województwie opolskim (w kontekście niedopasowań strukturalnych na opolskim rynku pracy*), Wyd. Pro Media Sp. z o.o., Opole.

JOŃCZY R., ROKITA-POSKART D. 2016 *Zmiany głównych kierunków migracji zagranicznych w latach 2007-2014 (na przykładzie studentów opolskiego ośrodka akademickiego),* Studia Ekonomiczne 292: 80-88.

JOŃCZY R., ROKITOWSKA-MALCHER J. 2022. *Płacowe warunki powrotu migrantów zarobkowych do województwa opolskiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.

JONES G., JAMIESON L. 1997. *Young people in Rural Scotland*. *Getting Out and Staying On*, no. 13. http://www.ces.ed.ac.uk/PDF%20Files/Brief013.pdf (18.10.2018)

KACZMARCZYK P. 2002. *Mobilność cyrkulacyjna jako kategoria badawcza w naukach społecznych*, Studia Socjologiczne 167(4).

KACZMARCZYK, P. (red.) 2005. *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

KACZMARCZYK P. 2006. *Highly skilled migration from Poland and other CEE countries – myths and reality*, Centrum Stosunków Międzynarodowych, p. 17–18, 24.

KACZMARCZYK P., TYROWICZ J. 2007. *Współczesne migracje Polaków*, nr 1, FISE, Warszawa.

https://rynekpracy.org/wp-content/uploads/biuletyny_fise/biuletyn_fise_nr1_ wspolczesne_migracje.pdf (16.08.2019)

KACZMARCZYK P., TYROWICZ J. 2008. *Migracje osób z wysokimi* kwalifikacjami, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.

KACZMARCZYK P, Okólski M. 2008. *Demographic and Labour-market Impacts of Migration on Poland*, Oxford Review of Economic Policy, No. 24, s. 600–625

KACZMARCZYK, P. 2006. *Highly skilled migration from Poland and other CEE countries – myths and reality*, Centrum Stosunków Międzynarodowych: 17–18, 24.

KACZMARCZYK, P. 2002. Mobilność cyrkulacyjna jako kategoria badawcza w naukach społecznych, Studia Socjologiczne 167(4).

KAŁUŻA-KOPIAS D. 2013. *Demograficzne skutki migracji zagranicznych – przypadek Polski*, W: DZIECIUCHOWICZ J., JANISZEWKA. A, (red.) *Przemiany w sferze zachowań demograficznych w okresie przekształceń społeczno-gospodarczych* Nr 12 (2013): 111-123.

KAUTSCH M. 2013. *Migracje personelu medycznego i ich skutki dla funkcjonowania systemu ochrony zdrowia w Polsce*, Zdrowie Publiczne i Zarządzanie, 11 (2): 169–179 www.ejournals.eu/Zdrowie-Publiczne-i-Zarzadzanie

doi:10.4467/20842627OZ.14.015.1625

KINGMA M. 2001. *Nursing migration: global treasure hunt or disaster-in-the-making?* Nursing Inquiry 8 (4): 205–212.

KINGMA M. 2007 *Nurses on the move: a global overview.* Health Res. Educational Trust. 42 (3): 1281–1298.

KINGMA M. 2006. *Nurses on the Move: Migration and the Global Health Care Economy.* ILR Press/Cornell University Press, Ithaca, NY.

KLINE D.S. 2003. Push and pull factors in international nurse migration. Journal of Nursing Scholarship 35 (2): 107–111.

KOMUDA Ł. 2020. Europa dwóch prędkości (starzenia się). Rynekpracy.org https://rynekpracy.org/wiadomosci/europa-dwoch-predkosci-starzenia-sie/ (01-08-2020)

KOSA U., STRZELEC D. 2008. Zarządzanie pracownikami pokolenia Y, StaffPoland, [www.nf.pl].

KOTOWSKA I. 1999. Drugie przejście demograficzne i jego uwarunkowania. Przemiany demograficzne w Polsce w latach 90. W: KOTOWSKA I. (red.) Świetle koncepcji drugiego przejścia demograficznego. SGH, Warszawa.

KOWALEWSKA G., RUTKOWSKA-ZIARKO A., SIMISTER J., SONMEZ Y. 2016. *Where and Why in the UK? The Case of Polish Migrant*. Olsztyn Economic Journal, 2016, 11 (2): 137-150.

KOWALEWSKA G., MARKOWSKI L., SIMISTER J., RUTKOWSKA-ZIARKO A. 2017. *Polish migration trends to the United Kingdom: Econometric evidence*. Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych. 2017 (45): 315-333.

KOWALEWSKA G., NIEŻURAWSKA-ZAJĄC J., RZECZKOWSKI D. 2018. *Skłonności społeczeństwa informacyjnego do migracji na przykładzie studentów reprezentujących pokolenie Y - wyniki badań empirycznych*. Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie, 2018 (49): 527- 545.

KOWALEWSKA G. 2019. Koncepcja rozprawy doktorskiej, http://www.uwm.edu.pl/wne/sites/default/files/download/201901/Kowalewska_autoreferat.pdf (09.06.2019).

KOWALEWSKA G., NIEŻURAWSKA-ZAJĄC J., DUARTE N. 2019. *Causes and directions of student migration using polish and portugese students as an example.* Olsztyn Economic Journal,14 (3): 271-286.

KOWALEWSKA G. 2019. *Economic migration as an outcome of globalization and integration processes affecting the competitiveness of regions/ Wyjazdy zarobkowe jako skutek procesów globalizacji i integracji wpływający na konkurencyjność regionów*. Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie / Politechnika Śląska, 2019, 14 (3): 271-286.

KOWALEWSKA G. 2019. *Wynagrodzenia pielęgniarek na tle wynagrodzeń w Polsce.* W: ORGANIŚCIAK-KRZYKOWSKA A., WYSOCKA M. (red.). *Wyzwania rynku pracy, ubezpieczeń i polityki senioralnej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn: 75-88.

KOWALEWSKA G., MARKOWSKI L., WOJARSKA M., DUARTE N. 2021. *The Impact of Economic and Non-economic Factors on the Willingness to Migrate of Young People in*

the COVID-19 Pandemic Time. European Research Studies Journal, 24 (Special Issue 3): 334-350 https://www.ersj.eu/journal/2429. DOI: 10.35808/ersj/2429.

KOWALSKI J. 2012. *Za pracą wyjechały już 2 mln: młodzi, wykształceni, zdeterminowani*, Gazeta Prawna z 16 sierpnia 2012 roku.

KRITZ M., LIM L.L., ZLOTNIK H. (red.) 1992. *International migration systems*: *A global approach*. Clarendon Press, Oxford.

KRYŃSKA E., SUCHECKA J., SUCHECKI B. 1998. *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*. Studia i Materiały. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

KRYWULT-ALBAŃSKA M 2011 *Przyczyny i okoliczności emigracji z Polski w latach 1980 na przykładzie emigracji do Kanady* Osrodek Badań nad Migracjami CMR Working Progres 49/107.

KUBIAK H., SLANY K. *Migracje*. 2002. W: Bokszański Z., Kojder A. (red.) *Encyklopedia socjologii* Oficyna Naukowa, Warszawa, s. 244.

KULISCHER M. E. 1948. *War and Population Changes, 1917-1947*, Columbia University Press, New York.

KUNECKA D., KAMIŃSKA M., KARAKIEWICZ B. 2007 *Analiza czynników wpływających na zadowolenie z wykonywanej pracy w grupie zawodowej pielęgniarek. Badanie wstępne*. Probl. Pielęg. 2007; 15 (2): 192–196.

KUPISZEWSKI M. 2002: *Modelowanie dynamiki przemian ludności w warunkach wzrostu znaczenia migracji międzynarodowych*. Prace geograficzne IGiPZ PAN nr 181.

KUPISZEWSKI M., REES P. 1998. *Arbeitslosigkeit, Binnenwanderung und regionale Bevölkerungsentwicklung – Ergebnisse der gesamteuropäischen Forschung. Informationen zur Raumentwicklung*, Heft 11/12.1998, Wanderungen – regionale Strukturen und Trends.

KUSCHMINDER K., KOSER K. 2016. *Afghans in Greece and Turkey seeking to migrate onward: Decision-making factors and destination choices*. Migration Policy Practice, 6(3):30–35. Available from http://publications.iom.int/books/ migration-policy-practice-vol-vi-number-3-june-september-2016.

KWIATKOWSKI E. 2013. *Metodologiczne problemy analizy makroekonomicznych skutków migracji.* W: ORGANIŚCIAK-KRZYKOWSKA A. (red.) *Powroty z migracji wobec sytuacji na rynku pracy w Polsce.* UWM, Olsztyn.

KWIATKOWSKI E. 2020. *Mobilność siły roboczej – aspekty pojęciowe i teoretyczne*. Rynek Pracy nr 1/2020 (172): 6-16.

KWIATKOWSKI E., KUCHARSKI L. 2018. *Podaż pracy w Polsce-dotychczasowe tendencje i projekcje na przyszłość*, Studia Demograficzne nr 1(173).

LARSEN J.A., ALLAN H.T., BRYAN K., SMITH P. 2005. *Overseas nurses motivations for working in the UK: globalization and life politics.* Work Employment Society 19 (2), 349–368.

LEE E.S. 1966. *A theory of migration*. Demography, 3: 47-57.

LEŚNIOWSKA J. 2005. *Problem migracji polskiej kadry medyczn*ej, Polityka Społeczna nr 4, s. 18-22, Warszawa.

LEŚNIOWSKA J. 2008. *Migracje polskich pielęgniarek - wstępne informacje,* Polityka Społeczna, nr 2: 19-21.

LEWIS W.A. 1954. *Economic development with unlimited supplies of labour*. The

Lewis, W. (1954). Theory of Economic Growth, London: Unwin.

LEWIS G.J. 1982. *Human Migration*. A Geographical Perspective. Croom Helm, London.

MACIĄG A. 2012. Współczesne problemy migracji personelu medycznego w Polsce i w Europie. Ekonomia i Prawo, Tom IX, 2/2012: 95-107.

MAJDA A., ZALEWSKA-PUCHAŁA J., BODYS-CUPAK I., KAMIŃSKA A. 2015. Intercultural education of nurses. International Conference on New Horizons in Education. Barcelona, Spain, June 10–12.

MAJDA A., ZALEWSKA-PUCHAŁA J. 2018. *Kompetencje kulturowe i inteligencja kulturowa w pielęgniarstwie*, Pielęgniarstwo Polskie, 2 (68): 196–203, DOI: http://dx.doi.org/10.20883/pielpol.2018.24

MAJEWSKA-BATOR.M 2007. *Bariery rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce*, W: Szewczyk A. (red.) *Problemy społeczeństwa informacyjnego*, Tom II, Printshop, Szczecin: 610-617.

MAJEWSKA M., PRZYBYLCZAK K. 2018. *Aktywność zawodowa osób starszych warunkiem utrzymania produktywności w krajach gospodarczo rozwiniętych*, Studia i Prace WNEIZ US, 52/3: 221-231.

MAKULEC A. 2011. *Jak, dokąd i dlaczego migrują europejscy medycy*? Biuletyn Migracyjny. 29: 2–3.

MAROUFOF, M. 2017. *The role of social networks in Georgian migration to Greece*. European Journal of Migration and Law, 19(1):34–56.

MASSEY D. 199). *Why Does Migration Occur? A Theoretical Synthesi*s. W: HIRSCHMAN Ch., KASINITZ P., DEWIND J. (red.), *The Handbook of International Migration: The American Experience*. Russell Sage Foundation, New York: 34-52.

MASSEY D.S., ARANGO J., HUGO G., KOUAOUCI A., PELLEGRIN A., TAYLOR J.E. 1993. *Theories of international migration: review and appraisa*l. Population and Development Review, vol.19: 431-467.

MATKOWSKA M. 2011. *Współczesne problemy migracyjne Polaków*. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, 2011 | nr 24 Gospodarka, zarządzanie, środowisko: 89-102.

MAZURKIEWICZ L. 1986. *Teoretyczne podstawy modeli przestrzennego oddziaływania*. Prace habilitacyjne IGiPZ PAN.

MCGILLIS HALL L., PINK G.H., JONES C.B., LEATT P., GATES M., PETERSON J. 2009. *Is the grass any greener? Canada to United States of America nurse migration* International Nursing Review 56 (2): 198–205.

MEJIA A. 1978. M*igration of physicians and nurses: a worldwide picture.* International Journal of Epidemiology 7 (3): 207–215.

MEJIA A. 2004. *Migration of physicians and nurses: a worldwide picture*. Bulletin of the World Health Organization 82 (8): 626–630.

MITCHELL J. C. (Red.). 1969. *Social networks in urban situations: Analysis of personal relationships in Central African towns*. Manchester: Manchester University Press.

Mobilność przestrzenna młodych ludzi na dolnośląskim rynku pracy, Ośrodek Analiz Społecznych i Edukacji Kulturowej, Wrocław 2013.

MOCH L.P. 1997. *Dividing time: An analytical framework for migration history periodization*, w: Lucassen J., Lucassen L. (red.) *Migration, Migration History, History. Old Paradigms and New Perspectives*. Peter Lang AG/European Academic Publishers, Berne.

MANPOWERGROUP 2018 Jak rozwiązać problem niedoboru talentów? *Przygotuj, pozyskuj, pożyczaj i przenoś*, http://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2018/08/NiedoborTalentow_2018_Polska.pdf (20.08.2019).

*Możliwości zapewnienia opieki pielęgniarskiej i położniczej w Polsce – diagnoza i perspektyw*y, Zdrowie – tematy istotne, numer 1/17 (2) marzec 2017.

MORRISON P.A. 1977. *Chapter 4: The function and dynamics of the migration process. W:* BROWN A., NEUBERGER E. (red.) *A comparative perspective*, Academic Press, New York: 61-72.

MUELLER Ch. F. 1982. *The Economics of Labor Migration*. A Behavioral Analysis. Academic Press, London.

MUULA A.S., MFUTSO-BENGO J.M., MAKOZA J., CHATIPWA E. 2003. *The ethics of developed nations recruiting nurses from developing countries: the case of Malawi*. Nursing Ethics 10 (4): 433–438.

NAPIERAŁA J. 2012, *Migracje zagraniczne.* W: *Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2010–2011,* :157–191. RRL, Warszawa, https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/bip /BIP_raport_2010-2011.pdf (20.09.2019)

NIDI *2000: Push and pull factors of international migration: motives and destination*,http://www.nidi.nl/pushpull/dest/ppdest.html.

OKÓLSKI M. (red.) 1990. *Teoria przejścia demograficznego.* PWE, Warszawa.

OKÓLSKI M. 2001. *Mobilność przestrzenna z perspektywy koncepcji migracji niepełnej.* W: JAŹWIŃSKA E., OKÓLSKI M. (red.) *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu.* Warszawa: Scholar.

OKÓLSKI M. 2005. *Demografia. Podstawowe pojęcia, procesy i teorie w encyklopedycznym zarysie*., Scholar, Warszawa.

Okólski M. 2007 *Migracje* W: U. Sztanderska (red.), *Edukacja dla pracy. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2007*, UNDP, Warszawa.

Okólski M. 2007 *Europe in movement:* migration from/to CEE, CMR Working Papers no 22/80, Ośrodek Badań nad Migracjami, Uniwersytet Warszawski.

OLSSON G. 1965. *Distance and human interaction. A migration study*. Geografiska Annaler, vol.47, ser. B, No.1: 3-43, za: *Odległość, a interakcja społeczna. Studium migracji. Modele migracji.* Przegląd Zagranicznej Literatury Geograficznej, Warszawa 1972, z. 3/4: 258-336.

OMASWA F. 2008. *Health workforce migration: addressing causes and managing effects*. Global Social Policy 8 (1): 7–9.

ONZ 1998. *Recommendations on Statistics of International Migration*. United Nations, New York.

ONZ 2016. *Youth issue briefs 2016: youth and migration.* United Nations Youth fact sheet prepared as part of a collaborative effort of the United Nations Inter-agency Network on Youth Development. Available from http://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-migration.pdf. (07.08.2018).

ONZ 2013. *World Youth Report 2013: Youth and Migration*. Sales No. E.12.IV.6. Available from http:// www.unworldyouthreport.org/images/docs/fullreport.pdf. (07.08.2018).

http://swaid.stat.gov.pl/Demografia_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_DEM_13.aspx

ORGANIŚCIAK-KRZYKOWSKA A. 2013. *Współczesne uwarunkowania i kierunki migracji w Polsce*. W: ORGANIŚCIAK-KRZYKOWSKA A. (red.) *Powroty z migracji wobec sytuacji na rynku pracy w Polsce.* UWM, Olsztyn.

ORGANIŚCIAK-KRZYKOWSKA A., KOWALEWSKA G. 2021. *Factors Determining Migration Decisions of Nursing Students from Eastern Poland*, Problemy Polityki Społecznej, 52(1): 40–61 https://doi.org/10.31971/16401808.52.1.2021.1 DOI: 10.31971 /pps/135783

PASTERNAK-MALICKA M. 2013 *Przyczyny i skutki migracji zagranicznych młodych Polaków* Współczesne Problemy Ekonomiczne 7/2013, s. 179-190.

PALESE A., BARBA M., BORGHI G., MESAGLIO M., BRUSAFERRO S. 2007. *Competence of Romanian nurses after their first six months in Italy: a descriptive study.* Journal of Clinical Nursing 16 (12): 2260–2271.

PALESE A., CRISTEA E., MESAGLIO M., STEMPOVSCAIA E. 2010. *Italian–Moldovan international nurse migration: rendering visible the loss of human capital.* International Nursing Review 57 (1): 64–69.

PARK R. 1928. *Human migration and the marginal man*. The American Journal of Sociology (6):881-893.

PERRIN M.E., HAGOPIAN A., SALES A., HUANG B. 2007. *Nurse migration and its implications for Philippine hospita*ls. International Nursing Review 54 (3): 219–226.

PETERSEN W. 1958. *A General Typology of Migration*, American Sociological Review. Vol. 23, No. 3: 256-266.

PICKERING S., TAZREITER C., POWELL R., BARRY J. 2016. *Information Consumption and Decision Making of Irregular Migrants in Indonesia*. Australian Government Department of Immigration and Border Protection, Occasional Paper No. 19|2015.

PIECUCH T., PIECUCH M. 2014. *Analiza sytuacji młodych ludzi na rynku pracy - rozważania teoretyczne i badania empiryczne*, Modern Management Review, vol. XIX, 21 (4/2014): 175-186.

PIORE M.J. 1979. *Birds of passage: migrant labor in industrial societies*. Cambridge.

PORTES A. 1981. *Modes of Structural Incorporation and Present Theories of Labor Immigration,* W: KRITZ M.M., KEELY CH.B., TOMASI S.M.(red.) *Global Trends in Migration. Theory and Research on International Polulation Movements.* The Center of Migration Studies, New York.

PORTES A., SENSENBRENNER J. 1993. *Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action*. American Journal of Sociology 98(6): 1320-51.

MINCER J. 1978. *Family Migration Decisions*. Journal of Political Economy 86.
POPŁAWSKI T. 2006. *Migracje masowe z peryferii do centrów. Przyczyny, skutki i skale migracji Polaków do Europy Zachodniej,* Difin, Warszawa.
PRIES L. 1999. *New Migration in Transnational Spaces.* W: PRIES L. (red.) *Migration and Transnational Social Spaces*. Ashgate, A:dershot, Brookfield, Singapore, Sydney:1-35.
PRYOR R.J. 1985. Integrating international and internal migration theories. Global trends in migration, Staten Island, Nowy Jork: 110-129.
Raport naczelnej rady pielęgniarek i położnych zabezpieczenie społeczeństwa polskiego w świadczenia pielęgniarek i położnych, Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych, Warszawa, maj 2015 r. http://nowastrona.nipip.pl/wp-content/uploads/2016/07/Raport_2015_NIPiP-3.pdf (07.08.2018).
Raport naczelnej rady pielęgniarek i położnych zabezpieczenie społeczeństwa polskiego w świadczenia pielęgniarek i położnych, Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych, Warszawa, marzec 2017 r. nipip.pl/wp-content/uploads/2017/03/ Raport_druk_2017.pdf. (07.08.2018).
RAATINIEMI J. *Informasjon, opplæring og inkludering kan forebygge stress og utbrenthet hos fremmsedspråklige sykepleiere*. Sykepleien. 2012; 100 (13): 68–70. 19.
RAVENSTEIN E. G. 1885. *The laws of migration*. Journal of the Royal Statistical Society, 48(2). 91
RAVENSTEIN E.G. 1889. *The Laws of Migration*, Journal of the Royal Statistical Society 52(2).
RICHMOND A. 1969. *Sociology of Migration in Industrial and Post-industrial Societies*, W: JACKSON, J.A. (red.) *Migration*. Sociological Studies 2, Cambridge: Cambridge University Press.
ROKITOWSKA J. 2017. *Skłonność do migracji młodych ludzi na przykładzie gminy Oborniki Śląskie − potencjalne implikacje dla rozwoju.* EKONOMIA XXI WIEKU. 1/13: 119-132.
ROSS S.J., POLSKY D., SOCHALSKI J. 2005. *Nursing shortages and international nurse migration*. International Nursing Review 52 (4): 253–262.
RÓSZKIEWICZ M. 2012. *Metody ilościowe w badaniach marketingowych*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN: 175–180.

ROSZKO-WÓJTOWICZ E. 2018. *Migracje międzywojewódzkie w Polsce w latach 2010-2016 a jakość życia*, Ekspertyzy i opracowania, Nr 75, s. 2.

ROZPORZĄDZENIE (WE) nr 862/2007 PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 11 lipca 2007 r. w sprawie statystyk Wspólnoty z zakresu migracji i ochrony międzynarodowej oraz uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 311/76 w sprawie zestawienia statystyk dotyczących pracowników cudzoziemców.

SAKSON B. 2002. *Wpływ „niewidzialnych" migracji zagranicznych lat osiemdziesiątych na struktury demograficzne* Polski. Monografie i Opracowania, 481

SALT J., SINGLETON A. 1995. *International Migration: Data Availability*, W: Van der Erf R., Heering L.(red.) *Causes of International Migrati*on, Brussels: ECSC-EC-EAEC.

SARAVIA N.G., MIRANDA J.F. 2004. *Plumbing the brain drain.* Bulletin of the World Health Organization 82 (8): 608–615.

SERRANO MARTINEZ J.M. 1998. *The Spanish cycle of migration to Western Europe 1960-90*. Tijdschrift van de Belg. Ver. Aardr. Studies – BEVAS.

SHYROCK, H., SIEGEL, J. (red.) 1973. *The Methods and Materials of Demography*, US Bureau of the Census, Washington.

SIEK E., BEDNARCZYK J.L. 2009. *Kryzys ekonomiczny a migracje ludności Polski do wybranych krajów*. Rocznik Żyrardowski. 7: 164

SINGH J.A., NKALA B., AMUAH E., MEHTA N., AHMAD A. 2003. *The ethics of nurse poaching from the developing world*. Nursing Ethics 10 (6): 666–670.

SJAASTAD L.A. 1962. *The costs and returns of human migr*ation. Journal of Political

SLANY K. 1997. *Orientacje emigracyjne Polaków*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.

SLANY K., SOLGA B. 2014. *Społeczne skutki poakcesyjnych migracji ludności Polski*, Raport Komitetu Badań nad Migracjami Polskiej Akademii Nauk, Warszawa.

SMOLEŃ M., KĘDRA E.M. 2018. *Plany zawodowe studentów kierunku Pielęgniarstwo Państwowej Medycznej Wyższej Szkoły Zawodowej w Opolu.* Pielęgniarstwo Polskie, 3 (69):262–268, DOI: http://dx.doi.org/10.20883/pielpol.2018.32.

SPARACIO D.C. 2005. *Winged migration: international nurse recruitment – friend or foe to the nursing crisis?* Journal of Nursing Law 10 (2): 97–114.

STANDING, G. 1984. *Conceptualising Territorial Mobility*, W: BILSBORROW R. E., OBERAI A.S., STANDING G. (red.). *Migration Surveys in Low Income Countries: Guidelines for Survey and Questionnaire Design*, London, Sydney, Croom Helm.

STANIMIR A. *Analiza korespondencji jako narządzie do badania zjawisk ekonomicznych*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2005.

STANIMIR A. 2015 *Skłonność do zagranicznej mobilności młodszych i starszych osób*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, no 385: 257-266.

STANISZ A. 2016. *Modele regresji logistycznej. Zastosowanie w medycynie, naukach przyrodniczych i społecznych,* StatSoft Polska, Kraków.

STARK O. 1984. *Discontinuity and the Theory of International Migration*. KYKLOS 37(2).

STARK O. 1984. *Migration decision making: A review article.* Journal of Development Economics 14.

STARK O. 1991. *The migration of labor*. Basil Blackwell, Cambridge.

STARK O., BLOOM D.E. 1985. *The new economics of labor migration*, American Economic Review 75.

STILWELL B., DIALLO K., ZURN P., DAL POZ M., ADAMS O., BUCHAN J. 2003. *Developing evidence-based ethical policies on the migration of health workers: conceptual and practical challenges.* Human Resources for Health. DOI: 10.1186/1478- 4491-1-8.

STOUFFER S.A. 1960. *Intervening opportunities and competing migrants*. Journal of Regional Science, vol.2, No.1: 1-26, za: *Sposobności pośrednie i współzawodniczący migranci. Modele migracji*. Przegląd Zagranicznej Literatury Geograficznej nr 3-4, IG PAN, Warszawa 1972: 96-124.

SZYSZKA M. 2016. *Zagraniczna migracja zarobkowa jedną ze strategii życiowych młodego pokolenia,* Roczniki Nauk Społecznych, 8(44): 2-7. DOI: http://dx.doi.org/ 10.18290/rns.2016.8(44).2-7

THOMAS P. 2006 *The international migration of Indian nurses*. International Nursing Review 53 (4): 277–283.

THOMAS W.I., ZNANIECKI F. 1976. *Chłop polski w Europie i Ameryce*. LSW, Warszawa.

THUPAYAGALE-TSHWENEAGAE G. 2007. *Migration of nurses: is there any other option?* International Nursing Review 54 (1): 107–109.

TODARO M.P. 1976. *Internal migration in developing countries*. International Labour Office, Geneva.

TOVEY M.D., UREN M.-A., SHELDON N.E. 2010. *Managing Performance Improvement*. Pearson, Frenchs Forest.

TREGUNNO D., PETERS S., CAMPBELL H., GORDON S. 2009. International nurse migration: U-turn for safe workplace transition. Nursing Inquiry 16 (3): 182–190.

TROY P.H., WYNESS L.A., MCAULIFFE E. 2007. *Nurses experiences of recruitment and migration from developing countries: a phenomenological approach*. Human Resources for Health 5, 15–17. University Press.

TVERDOSTUP M., MASSO J. 2015. *The labour market performance of young return migrants after the crisis in CEE countries: The case of Estonia*, University of Tartu Faculty of Economics & Business Administration Working Paper Series, 98: 3-31.

Ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz. U. 2011 r. Nr 174 poz. 1039) (06-06-2020)

VASANT N., HILARY B., ARIEL P.-M. ET AL. 2004. *Responding to the global human resources crisis*. Lancet 363 (9419): 1469.

WALDINGER R. 1994. *The Making of an Immigrant Niche.* International Migration Review 28(1):3-30.

WALL, M., CAMPBELL M.O., D. JANBEK. 2015. *Syrian refugees and information precarity*. New Media & Society, 19(2):240–254.

WALLERSTEIN I. 1974. *The modern world system, capitalist agriculture and the origins of the European World Economy in the sixteenth century*. New York Academic Press.

WILLEKENS F. 1995 *Monitoring international migration flows in Europe. Towards a statistical data base combining data from different sources*. European Journal of Population 10: 1-42.

WINKELMAN-GLEED A., SEELEY J. *Strangers in a British world? Integration of international nurses.* Brit. J. Nurs. 2005; 14 (17): 899–906. (WINKELMAN-GLEED, SEELEY 2005)

WIŚNIEWSKI Z, MAKSIM M. 2017. *Unemployment and labour market policies: empirical analysis for Poland.* Olsztyn Economic Journal. Vol. 12 no. 1: 5-20.

WIŚNIEWSKI Z. (red.) 2018. *Aktywność zawodowa i formy zatrudnienia w Polsce.* Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

WIŚNIEWSKI Z. 2021. *Młodzież na niemieckim rynku pracy : kształcenie, przechodzenie do pracy, aktywizacja zawodowa*. Wydawnictwo Adam Marszałek: 170-180.

WITCZAK-ROSZKOWSKA D., OKŁA K. 2015. Skłonność studentów województwa świętokrzyskiego do zagranicznych emigracji zarobkowych. Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 401:555-565. https://doi.org/10.15611/pn.2015.401.51

WÓJCIK G., SIENKIEWICZ Z., WROŃSKA I. 2007. *Migracja zawodowa personelu pielęgniarskiego jako nowe wyzwanie systemów ochrony z*drowia, Problemy Pielęgniarstwa, t.15, z. 2,3: 120-127.

WOODS R. 1982. *Theoretical population geography*. Longman, London.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. 2010. WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. Available at: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA63/ A63_R16-en.pdf, accessed 16 October 2010.

WORLD YOUTH REPORT 2018, Youth And The 2030 Agenda For Sustainable Development, New York s.1, 38-39. https://www.un.org/development/desa/youth/wp-content/uploads/sites/21/2018/12/WorldYouthReport-2030Agenda.pdf (30.06.2020).

WYROZĘBSKA A., WYROZĘBSKI P. 2014. *Problematyka emigracji średniego personelu medycznego w aspekcie zarządzania zasobami ludzkimi w polskim systemie ochrony zdrowia* W: CZERWONKA M. (red.) *Wkład nauk ekonomicznych w rozwój gospodarki opartej na wiedzy.* Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.

WYSOKIŃSKI M., FIDECKI W., WALAS L., ŚLUSARZ R., SIENKIEWICZ Z., SADURSKA A., KACHANIUK H. 2009. *Satysfakcja z życia polskich pielęgniarek*. Problemy Pielęgniarstwa.17 (3): 167–172.

ŚLESZYŃSKI P. 2005. *Różnice liczby ludności ujawnione w Narodowym Spisie Powszechnym 2002*, Przegląd Geograficzny, 77, 2, s. 193–212.

ŚLESZYŃSKI P. 2016. *Identyfikacja i ocena wybranych zjawisk demograficznych w Polsce (ze szczególnym uwzględnieniem wsi i relacji miasto wieś),* Warszawa.

XU Y., ZHANG J. 2005. *One size doesnt fit all: Ethics of international nurse recruitment from the conceptual framework of stakeholder Interests*. Nursing Ethics 12 (6): 571–581.

ZELINSKY W. 1971. *The hypothesis of the mobility transition*. Geographical Review, vol.61, no.2, April 1971: 219-249.

ZIOBROWSKA J 2015 *Uwarunkowanie i przebieg emigracji Polaków przed i po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej* Studenckie Prace Prawne, Polonistyczne i Ekonomiczne, ISSN 1733-5779. Nr 18 (2015), s. 147-160.

ZLOTNIK H. 1999. *Trends of international migration since 1965: what existing data reveal*. International Migration vol.37 (1), IOM.

ZOLBERG A.R. 1981. *International Migrations in Political Perspective*. W: KRITZ M.M., KEELY Ch.B., TOMAS, S.M. (red.). *Global Trends in Migration. Theory and Research on International Polulation Movements*. The Center of Migration Studies, New York.

ŻOŁĄDEK Ł. (red.) 2014. *Migracje i polityka migracyjna*. Nr 4(40) 2014, Wydawnictwo Sejmowe Kancelarii Sejmu, Studia BAS, Warszawa.

Źródła internetowe

Youth issue briefs 2016: youth and migration. United Nations Youth fact sheet prepared as part of a collaborative effort of the United Nations Inter-Agency Network on Youth Development. Available from http://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-migration.pdf. (30.06.2020).

http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/pl/displayFtu.html?ftuId=FTU_4.1.3.html, Swobodny przepływ osób, (01.03.2018).

https://phavi.umcs.pl/at/attachments/2014/0215/130630-19-przeglad-teorii-migracji-ludnosci.pdf (24.05.2019).

http://www.studiapomostowe.mz.gov.pl/en/zamowienia-publiczne/96-aktualnosci-pl/334-konferencja-podsumowujaca-realizacje-projektu-systemowego-pn-ksztalcenie-zawodowe-pielegniarek-i-poloznych-w-ramach-studiow-pomostowych-wspolfinansowanego-z-europejskiego-funduszu-spolecznego-w-ramach-programu-operacyjnego-kapital-ludzki

http://swaid.stat.gov.pl/ (10.06.2020).

https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2007:199:0023:0029:PL:PDF

https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3145,pojecie.html (30.08.2018).

https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-stan-i-struktura-oraz-ruch-naturalny-w-przekroju-terytorialnym-w-2018-r-stan-w-dniu-31-xii,6,25.html (20.12.2020)

Spis tabel

Tabela 1.....33
Tabela 2.....35
Tabela 3.....56
Tabela 4.....58
Tabela 5.....62
Tabela 6.....68
Tabela 7.....76
Tabela 8.....77
Tabela 9.....80
Tabela 10.....88
Tabela 11.....92
Tabela 12.....94
Tabela 13.....99
Tabela 14.....101
Tabela 15.....102
Tabela 16.....102
Tabela 17.....109
Tabela 18.....111
Tabela 19.....114
Tabela 20.....116
Tabela 21.....120
Tabela 22.....121
Tabela 23.....122
Tabela 24.....126
Tabela 25.....131
Tabela 26.....138
Tabela 27.....140
Tabela 28.....141
Tabela 29.....151

Tabela 30.....152
Tabela 31.....161
Tabela 32.....161
Tabela 33.....163
Tabela 34.....163
Tabela 35.....169
Tabela 36.....170
Tabela 37.....174
Tabela 38.....174
Tabela 39.....176
Tabela 40.....176
Tabela 41.....177
Tabela 42.....179
Tabela 43.....180
Tabela 44.....180
Tabela 45.....185
Tabela 46.....187
Tabela 47.....188
Tabela 48.....194
Tabela 49.....194
Tabela 50.....196
Tabela 51.....197
Tabela 52.....198
Tabela 53.....201
Tabela 54.....202
Tabela 55.....204
Tabela 56.....205
Tabela 57.....206
Tabela 58.....206
Tabela 59.....207

Tabela 60.....208
Tabela 61.....209
Tabela 62.....209
Tabela 63.....210
Tabela 64.....212
Tabela 65.....213
Tabela 66.....214
Tabela 67.....218
Tabela 68.....219
Tabela 69.....220
Tabela 70.....225

Spis rysunków

Rys. 1. Gospodarstwa domowe z osobami przebywającymi za granicą czasowo powyżej 3 miesięcy w 2011 (w %) 61

Rys. 2. Saldo migracji na pobyt stały ogółem na 1000 ludności, rok 2016 70

Rys. 3. Saldo migracji na pobyt stały ogółem na 1000 ludności, rok 2018 70

Rys. 4. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym (w %) w roku 2018 78

Rys. 5. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem skrajnym (w %) w roku 2018 78

Rys. 6. Przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2018 roku 81

Rys. 7. Przeciętne miesięczne przychody netto na 1 osobę w gospodarstwach domowych, według województw; Dochód rozporządzalny [zł] 82

Rys. 8. Stopa bezrobocia rejestrowanego (w %) w Polsce w latach 2016-2018 87

Rys. 9. Stopa bezrobocia rejestrowanego wg województw, stan na XII 2018 (w %) 88

Rys. 10. Migracje zagraniczne na pobyt stały według wieku migrantów w 2018 roku 104

Rys. 11. Liczba pielęgniarek w Polsce wg przedziałów wiekowych na podstawie daty urodzenia (stan na 2018-12-31) 110

Rys. 12. Liczba osób, które uzyskały prawo wykonywania zawodu pielęgniarki w Polsce 112

Rys. 13. Liczba pielęgniarek w Polsce posiadających wykształcenie wyższe 112

Rys. 14. Pielęgniarki pracujące bezpośrednio z pacjentem na 10 tys. ludności wg województw w 2018 roku 115

Rys. 15. Porównanie płac pielęgniarek i lekarzy (w %), w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w Polsce 119

Rys. 16. Porównanie średniego miesięcznego wynagrodzenia w Polsce i w najpopularniejszych krajach planowanej emigracji respondentów (w EUR) 123

Rys. 17. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2016 i 2018 wg województw 125

Rys. 18. Przyczyny emigracji wśród pielęgniarek 129

Rys. 19. Główne skutki emigracji pielęgniarek 135

Rys. 20. Cel, na który respondenci w poszczególnych województwach chcieliby przeznaczyć zarobione pieniądze 148

Rys. 21. Źródło finansowania zakupu mieszkania 149

Rys. 22. Powiązanie planów zakupu mieszkania i wyjazdu zarobkowego za granicę 150

Rys. 23. Planowane wydatki konsumpcyjne dochodów uzyskanych z pracy za granicą deklarowane przez badanych studentów pielęgniarstwa 151

Rys. 24. Najpopularniejsze destynacje wskazane przez respondentów 153

Rys. 25. Główne kierunki emigracji na terytorium Europy w rozbiciu na województwa . 154

Rys. 26. Główne kierunki emigracji pozaeuropejskiej w rozbiciu na województwa 155

Rys. 27. Cel emigracji wskazany przez respondentów 156

Rys. 28. Procentowy udział osób deklarujących powrót z emigracji 157

Rys. 29. Deklarowana długość pobytu na emigracji 158

Rys. 30. Dochód netto przypadający na 1 osobę w badanych gospodarstwach domowych 159

Rys. 31. Subiektywna ocena sytuacji materialnej gospodarstw domowych badanych studentów pielęgniarstwa 160

Rys. 32. Struktura powiązań subiektywnej oceny sytuacji materialnej gospodarstw domowych respondentów i wysokości dochodu netto na 1 os./w gosp. domowych 162

Rys. 33. Subiektywna ocena sytuacji materialnej w gospodarstwach domowych w 2017 roku wg badań GUS 165

Rys. 34. Porównanie subiektywnej oceny sytuacji materialnej gospodarstw domowych badanych osób (badania własne) i gospodarstw domowych ogółem (badania GUS) 166

Rys. 35. Skłonność do migracji respondentów, a miejsce zamieszkania 168

Rys. 36 Procentowy udział osób zainteresowanych wyjazdem do innego państwa po skończeniu studiów w rozbiciu na płeć 170

Rys. 37. Skłonność do migracji respondentów w badanych województwach 172

Rys. 38. Skłonność do migracji badanych studentów pielęgniarstwa wg województw 173

Rys. 39. Analiza korespondencji między zadeklarowaną skłonnością do migracji, a wysokością dochodu brutto na 1 os w gospodarstwie domowym 178

Rys. 40. Analiza korespondencji zadeklarowanej chęci emigracji po ukończonych studiach względem wysokości dochodu brutto na 1 osobę w gospodarstwie domowym 182

Rys. 41. Czynniki zachęcające respondentów do emigracji (*pull factors*) 183

Rys. 42. Czynniki zniechęcające do pozostania w Polsce (*push factors*) i znaczenie tych czynników dla badanych studentów pielęgniarstwa 184

Rys. 43. Czynniki zachęcającymi do wyjazdu z Polski (pull factors) 185

Rys. 44. Wskaźniki struktury dla czynników przyciągających (*pull factors*) w badanych województwach 191

Rys. 45. Wskaźniki struktury dla czynników wypychających (*push factors*) w badanych województwach 192

Rys. 46. Trójwymiarowy histogram zależności między niskimi płacami, a skłonnością do migracji 195

Rys. 47. Analiza korespondencji ukazująca zależność skłonności do migracji od doświadczenia migracyjnego rodzin 199

Rys. 48. Deklarowany przez respondentów sposób szukania pracy za granicą 200

Rys. 49. Czynniki zniechęcające do wyjazdu z Polski 201

Rys. 50. Analiza korespondencji między lepszymi perspektywami zatrudnienia, a skłonnością do emigracji 203

Rys. 51. Analiza korespondencji zależność między czynnikami przyciągającymi (*pull* factors), a skłonnością do migracji 211

Rys. 52. Analiza korespondencji zależność między czynnikami wypychającymi 215

Rys. 53. Analiza korespondencji zależność między przyczynami (determinantami) migracji, a skłonnością do migracji 222

Aneks 1: ankieta badawcza

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Wydział Nauk Ekonomicznych Katedra Metod Ilościowych, ul. Oczapowskiego 4, 10-719 Olsztyn, kmi@uwm.edu.pl; grazyna.kowalewska@uwm.edu.pl tel. (089)523-43-26	Uczelnia: Wydział: Kierunek: Rok studiów: Data badania:

Katedra Metod Ilościowych, Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie podejmuje badania dotyczące uwarunkowań decyzji migracyjnych studentów kierunków medycznych.

Prosimy o rzetelne wypełnienie anonimowego kwestionariusza. Wyniki badań posłużą analizie decyzji migracyjnych podejmowanych przez badane osoby. Informacje w nim zawarte posłużą wyłącznie celom naukowym.

1. **Czy jest P. zadowolony/a z wybranego kierunku studiów?**
   - □ zdecydowanie tak
   - □ raczej tak
   - □ nie mam zdania
   - □ raczej nie
   - □ zdecydowanie nie
2. **Jak ocenia P. swoje szanse na znalezienie pracy w Polsce po skończeniu studiów?**
   - □ nie będę mieć żadnych problemów ze znalezieniem pracy
   - □ mam duże szanse na znalezienie pracy
   - □ mam średnie szanse na znalezienie pracy
   - □ mam słabe szanse na znalezienie pracy
   - □ nie mam szans na znalezienie pracy
3. **Czy chciałaby P. po ukończeniu studiów pracować w zawodzie?**
   - □ tak

- nie
- nie wiem

4. Gdzie chciałaby P. pracować po ukończeniu studiów?

- w szpitalu
- w przychodni
- w sanatorium
- w domu opieki /w hospicjum
- na własny rachunek – opieka prywatna nad pacjentami
- inna odp.: ……...

5. Jak ocenia P. swoje aspiracje zawodowe?

- wysokie
- przeciętne
- niskie

6. Czy wg P. aspiracje zawodowe mogą być przyczyną podjęcia decyzji o wyjedzie z kraju

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- nie mam zdania
- raczej nie
- zdecydowanie nie

7. Czy jest P. zainteresowany/a wyjazdem do innego państwa <u>po skończeniu studiów</u>?

- tak chcę pracować za granicą
- raczej tak, jeśli nie znajdę zatrudnienia w Polsce
- raczej nie, ale nie wykluczam wyjazdu w przyszłości
- nie, nie chcę pracować za granicą
- trudno powiedzieć

Jeżeli nie jest P. zainteresowany/zainteresowana wyjazdem o proszę przejść do pytania 17
Jeżeli <u>jest</u> P. <u>zainteresowany/zainteresowana wyjazdem</u> to proszę odpowiedzieć na poniższe.

8. Jaki byłby cel P. wyjazdu:

- podjęcie pracy

□ podjęcie nauki/ kontynuacja nauki

□ łączenie rodzi

□ inne, jakie .....

9. Jakie <u>czynniki zachęcają</u> P. do wyjazdu i które z nich są dla P. najbardziej istotne (wstaw X w odpowiednią kratkę)

Czynniki zachęcające do wyjazdu	1 nieważne	2 mało ważne	3 przeciętnie ważne	4 ważne	5 bardzo ważne
1. wyższe zarobki					
2. wysokość kursu walutowego					
3. lepsze perspektywy zatrudnienia					
4. lepsze perspektywy awansu					
5. posiadanie znajomych/krewnych w kraju emigracji (sieci migracyjne)					
6. bezpieczeństwo socjalne (np. wyższe świadczenia socjalne w przypadku utraty pracy, pomoc rodzinom z dziećmi, dostęp do opieki medycznej)					
7. zdobycie doświadczenia zawodowego					
8. łączenie rodzin (za partnerem, za rodziną)					

10. Jakie <u>czynniki zniechęcają</u> do pozostania w Polsce i które z nich są dla P. najbardziej istotne (wstaw X w odpowiednią kratkę)

Czynniki zniechęcające do pozostania w Polsce	1 nieważne	2 mało ważne	3 przeciętnie ważne	4 ważne	5 bardzo ważne
1. niskie zarobki w Polsce					

2. wysokie bezrobocie w moim regionie					
3. gorsze niż za granicą perspektywy zatrudnienia					
4. gorsze niż za granicą perspektywy awansu					
5. słabe bezpieczeństwo socjalne (np. niskie świadczenia socjalne w przypadku utraty pracy, słaba pomoc rodzinom z 1 dzieckiem)					
6. słabe perspektywy na przyszłość					
7. pogarszające się warunki życiowe					
8. prześladowania w miejscu pochodzenia					
9. bariera językowa (nieznajomość języka kraju, do którego chcielibyśmy wyjechać)					
10. trudności w asymilacji w nowym otoczeniu w miejscu migracji					

11. Jakie czynniki mają wpływ na podjęcie decyzji o wyjeździe za granicę i które z nich są dla P. najbardziej istotne (wstaw X w odpowiednią kratkę- możliwe jest zaznaczenie więcej niż 1 odpowiedzi)

Czynniki mają wpływ na podjęcie decyzji o wyjeździe	**1 nieważne**	**2 mało ważne**	**3 przeciętnie ważne**	**4 ważne**	**5 bardzo ważne**
1. chęć zmiany swojej sytuacji (inna praca, nowi znajomi, nowe możliwości)					
2. łatwość przemieszczania się					
3. relatywnie niskie koszty podróży					
4. chęć podjęcia dalszego kształcenia					

5. brak barier paszportowo-wizowych lub ich występowanie (np. w przypadku wyjazdu do USA, Kanady)					
6. brak lub małe prawdopodobieństwo zagrożenia terroryzmem					
7. odległość kraju emigracji od Polski					
8. brak/posiadane rodziny					
9. brak/posiadane dzieci					
10. inne, jakie					

12. Do jakiego państwa chciałby/chciałaby P. wyjechać?

.....

13. W jaki sposób zamierza P. szukać pracy za granicą?

- □ przeglądanie ogłoszenia sieci
- □ przeglądanie ogłoszenia w prasie branżowej
- □ przeglądanie ogłoszenia w Urzędzie Pracy
- □ wykorzystując kontakty znajomych/krewnych
- □ inne, jakie.....

14. Czy w przypadku braku propozycji pracy w zawodzie podjąłby/podjęłaby P. w innym zawodzie

- □ nie
- □ tak, w jakim.....

15. Jeżeli P. wyjedzie za granicę, to czy planuje P. powrót do Polski?

- □ tak
- □ nie
- □ trudno powiedzieć

16. Jeżeli tak, to kiedy?

- □ po mniej niż 3 miesiącach
- □ po 3 miesiącach
- □ po 6 miesiącach
- □ po 12 miesiącach
- □ po dłużej niż 2 lata

17. Jak ocenia P. swoją skłonność do migracji do innego kraju (zmiany miejsca zamieszkania i pracy) (wstaw X w odpowiednią kratkę)

	1 b. mała	2 mała	3 przeciętna	4 duża	5 bardzo duża
Swoją skłonność do migracji do innego kraju (zmiany miejsca zamieszkania i pracy) oceniam jako:					

18. Czy w ostatnich 5 latach był/była P. za granicą?

- □ tak
- □ nie

Jeżeli nie był/była P. za granicą w ostatnich 5 latach to proszę przejść do pytania 23.

(Jeżeli był/była P. za granicą w ostatnich 5 latach to proszę o odpowiedź na dalsze pytania.)

19. Ile razy P. był/była za granicę w ostatnich 5 latach?

- □ 1
- □ 2-3
- □ 4 i więcej

20. Na jak długo P. wyjeżdżał/wyjeżdżała?

- □ poniżej 1 miesiąca
- □ 1-3 miesięcy
- □ 4-6 miesięcy
- □ 7-12 miesięcy
- □ dłużej niż rok

21. Jaki byłby P. wyjazdu:

- □ podjęcie pracy
- □ podjęcie nauki/kontynuacja nauki
- □ wypoczynek
- □ inne, jakie .....

22. Jeżeli wyjazd był w celu zarobkowym, to czy podjęto pracę w swoim zawodzie?

- □ tak
- □ nie

23. Za jaką pensję miesięczną brutto byłby/byłaby P. skłonny podjąć pracę w Polsce

- poniżej 2000 zł
- 2001 zł -2500 zł
- 2501 zł -3000 zł
- 3001 zł -3500 zł
- 3501 zł -4000 zł
- 4001 zł - i więcej

24. Czy musiałaby to być praca w zawodzie?

25. tak

26. nie, w jakim .....

27. Jaka formę zatrudnienia byłaby przez P. preferowana:

- samozatrudnienie (własna działalność gospodarcza)
- umowa zlecenie, umowa o dzieło
- umowa o pracę

28. Jakie czynniki, wpłynęłyby na Pana/Pani decyzję o podjęciu pracy w kraju? Proszę wskazać jak dany czynnik jest ważny dla Pana/Pani (5 bardzo ważne, 4 ważne, 3 przeciętnie ważne, 2 mało ważne, 1 nieważne)

Jakie czynniki, wpłynęłyby na Pana/Pani decyzję o podjęciu pracy w kraju?	**1 nieważne**	**2 mało ważne**	**3 przeciętnie ważne**	**4 ważne**	**5 bardzo ważne**
1. bycie już zatrudnionym					
2. posiadanie męża/żony					
3. posiadanie dzieci					
4. posiadanie przyjaciół					
5. posiadanie mieszkania/domu					
6. patriotyzm					
7. inne, jakie					

29. Czy członkowie P. gospodarstwa domowego uczestniczyli, uczestniczą lub chcieliby uczestniczyć w emigracji zarobkowej?

- nie
- tak

Jeśli tak, to proszę wypełnić poniższą tabelkę.

Czy członkowie P. gospodarstwa domowego uczestniczyli w emigracji zarobkowej:	**uczestniczyli**	**uczestniczą**	**chcieliby uczestniczyć**
Nie			
Tak			
Jeśli tak, to ile osób			

30. Czy i w jakim stopniu na P. decyzje o emigracji do innego kraju mieliby wpływ:

Czy i w jakim stopniu na P. na decyzje o emigracji do innego kraju mieliby wpływ	**1 nieważne**	**2 mało ważne**	**3 przeciętnie ważne**	**4 ważne**
1. członkowie rodziny				
2. przyjaciele i znajomi				
3. byłaby to samodzielna decyzja				
inne, jakie				

Metryczka

Płeć

- mężczyzna
- kobiet

Wykształcenie

- podstawowe
- średnie (matura)
- wyższe pierwszego stopnia

- wyższe drugiego stopnia
- wyższe plus studia podyplomowe (ewentualnie studia doktoranckie)

Zatrudnienie

- osoba zatrudniona (etat, staż) i ucząca się (student)
- osoba zatrudniona (umowa zlecenie, umowa o dzieło) i ucząca się (student)
- osoba samozatrudniona (własna działalność gospodarcza) i ucząca się (student)
- osoba pozostająca bez zatrudnienia, ale ucząca się (student)

Jeżeli jest P. osobą pracującą to proszę wskazać ilość miejsc pracy:

- 1
- 2
- 3 i więcej

Wiek (liczba lat)

.....

Stan cywilny

- kawaler/panna
- żonaty/zamężna
- rozwiedziony/rozwiedziona

Czy posiada P. dzieci?

- tak
- nie

Czy posiada P. swoje własne mieszkanie/dom?

- Tak, posiadam własne mieszkanie/dom
- Nie, mieszkam u rodziców/rodziny
- Nie, wynajmuje mieszkanie sam
- Nie, wynajmuje mieszkanie z rodziną
- Nie, wynajmuje mieszkanie wspólnie z przyjaciółmi
- Mieszkam w akademiku
- Inne, jakie ……

Czy planuje P. zakup w przyszłości własnego mieszkania/domu?

- Nie, nie planuje
- Nie, jestem właścicielem mieszkania/domu
- Tak, planuje kupić mieszkanie/dom

<u>Jeśli zamierza P. kupić mieszkanie</u>/dom to proszę wskazać źródło finansowania:

- Środki własne

- Kredyt
- Środki od rodziny
- Wyjazd za granice do pracy
- Inny, jaki …….

Poziom dochodów na osobę w rodzinie (netto)

- do 500 zł
- 501 zł -1000 zł
- 1001 zł -1500 zł
- 1501 zł -2000 zł
- 2001 zł - i więcej

Liczba osób w gospodarstwie domowym, proszę podać liczbę osób

.....

Jak ocenia P. sytuację materialną swojej rodziny

- starcza na wszytko bez specjalnego oszczędzania
- żyjemy oszczędnie i starcza na wszystko
- pieniędzy starcza tylko na najtańsze jedzenie i ubranie
- pieniędzy starcza tylko na najtańsze jedzenie, ale nie starcza na ubranie
- pieniędzy nie starcza nawet na najtańsze jedzenie i ubranie

Stałe miejsce zamieszkania

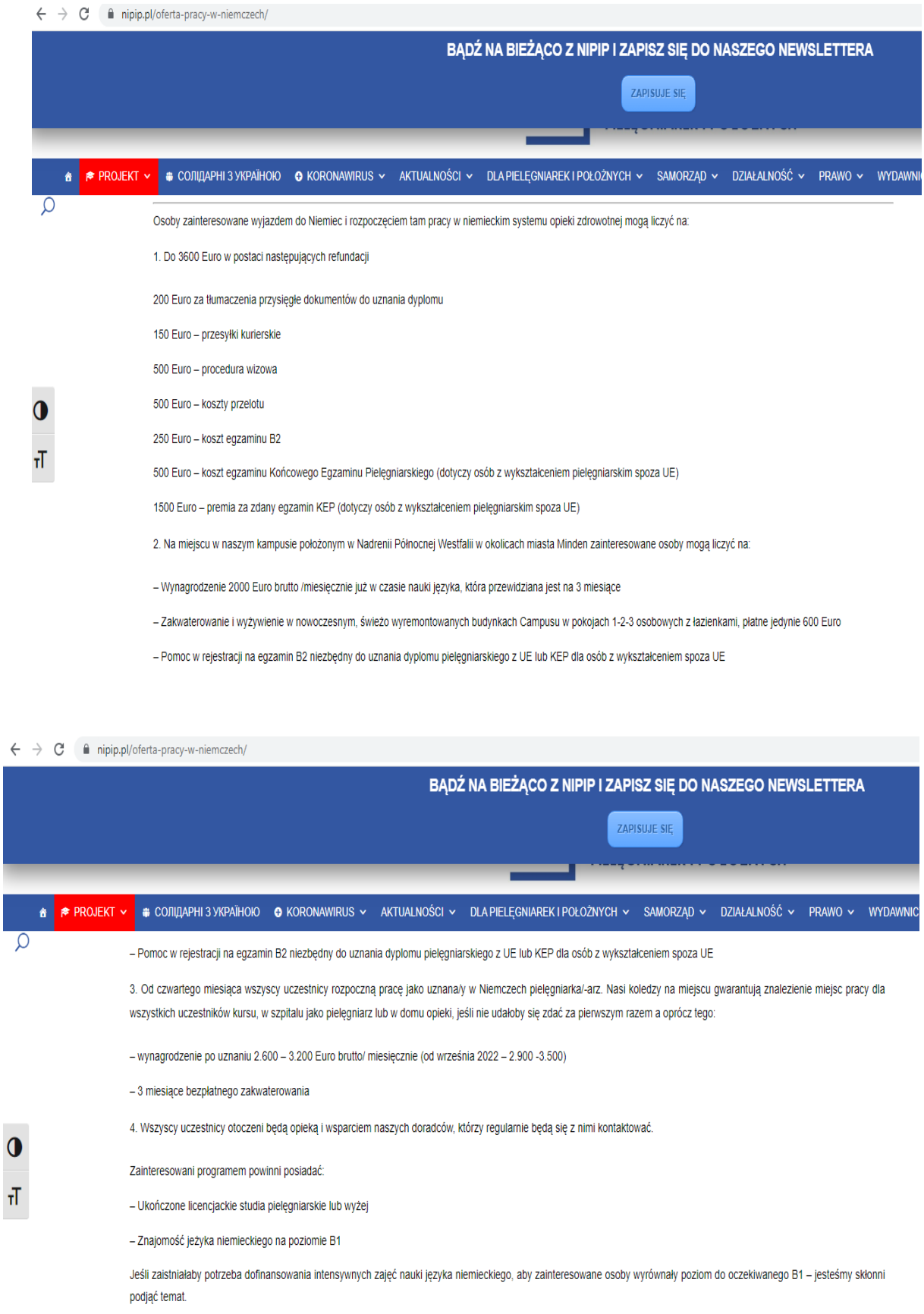
- wieś
- miasto poniżej 20 000 mieszkańców
- miasto poniżej 20 000 – 100 000 mieszkańców
- miasto poniżej 100 001- 200 000 mieszkańców
- miasto poniżej 200 001-500 000 mieszkańców
- miasto powyżej 500 000 mieszkańców

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!

Aneks 2: oferta pracy za granicą dedykowane polskim pielęgniarkom



Źródło: https://nipip.pl/aktualnosci-2/praca-za-granica/ (dostęp 21.05.2022)



Źródło: https://nipip.pl/oferta-pracy-w-niemczech/ (dostęp 21.05.2022)

Pielęgniarka/Pielęgniarz – Norwegia[73]

Informacje o zatrudnieniu:
Nazwa stanowiska: PRACA DLA PIELĘGNIARKI/-RZA W NORWEGII !
Proponowana forma zatrudnienia: Umowa o pracę
Wynagrodzenie: 15 000-25 000 PLN

Opis pracy:
Praca dla pielęgniarki/pielęgniarza w Norwegii!
Pracodawca w Norwegii – SEIE AS – może zaoferować pracę pielęgniarkom opieki ogólnej w norweskich domach opieki, projektach opieki domowej i innych placówkach opieki zdrowotnej. Zdobywając znajomość języka norweskiego i pracując w firmie, będziesz mógł łatwo wejść do skandynawskiego sektora zdrowia, zdobyć norweską pensję i otrzymać wszystkie gwarancje społeczne kraju.
Więcej informacji o SEIE AS – www.seie.no
WYMAGANIA:
– Kwalifikowana pielęgniarka/pielęgniarz;
– Prawo wykonywania zawodu pielęgniarki;
– Odpowiedzialne podejście do nauki języka norweskiego;
WARUNKI PRACY:
– Umowa o pracę na czas nieokreślony;
– Zarobek miesięczny netto od 15 000-25 000 PLN (w zależności od stażu pracy);
– Gwarantowana maksymalna liczba godzin przez cały okres trwania umowy;
– Możliwość pracy w całej Norwegii;
– Możliwość rozerwania umowy o pracę bez ponoszenia żadnych kosztów;
– Wszystkie skandynawskie gwarancje społeczne;
– Korzystny harmonogram pracy / wakacji (6/8 tygodni pracy w Norwegii, 2/3 tygodni powrotu do Polski);
– Kursy języka norweskiego (pierwsze 50 godz.akad. kursu językowego są bezpłatne i niezobowiązujące);
– Darmowe bilety na podróż przez cały okres pracy;
– Całkowicie bezpłatne zakwaterowanie w pobliżu miejsca pracy;
– Opiekę i wsparcie od początku podpisania umowy i przez cały okres pracy w Norwegii;
– Maksymalna stawka godzinowa możliwa w Norwegii (odpowiednio doświadczeniu);
– Atrakcyjny norweski zarobek od 248 NOK – 291 NOK/h Brutto + świetne premie do tego wynagrodzenia:
+ dodatkowe +56 NOK/h do pracy w godzinach wieczornych i nocnych
+ dodatkowe + 53-150 NOK/h do pracy w weekendy
+ dodatkowe 133% do podstawowej stawki za pracę w święta państwowe

---

Jesteś zainteresowany, ale braknie Ci informacji?
Skontaktuj się z nami! Udzielimy informacji dla każdego!
Zadzwoń: +48 513 675 759
Lub wyślij swoje CV na adres: katarzyna@slsunited.com
Do zobaczenia!
Miejsce pracy:
Norwegia, SEIS AS
---

[73] https://www.pielegniarki.info.pl/ogloszenia/pielegniarka-pielegniarz-wilno (dostęp 03.11.2022)

Norwegia, 08108
Norwegia
Dodatkowe informacje:
Osoba kontaktowa: Katarzyna
Telefon: 513675759
E- kontaktowy: katarzyna@slsunited.com
Strona www: https://www.slsunited.com/pl/oferty-pracy/

Pielęgniarka/Pielęgniarz – Szwecja[74]

Informacje o zatrudnieniu:
Nazwa stanowiska: Praca dla pielęgniarki/pielęgniarza w Szwecji
Proponowana forma zatrudnienia: Umowa o pracę
Wynagrodzenie: 15 000-25 000 PLN NETTO

Opis pracy:
*Przyszły pracodawca **Continuum AB** w Szwecji aktywnie poszukuje wykwalifikowanych pielęgniarzy do pracy w największych i najnowocześniejszych szpitalach w Szwecji – Uppsala, Norrköping, Linköping, Sztokholmie i innych miastach. Spędź lato ucząc się języka szwedzkiego i już w październiku pracuj w Szwecji.*
Więcej informacji o Continuum AB – www.continuum.nu
WYMAGANIA:
– Dyplom pielęgniarki/pielęgniarza;
– Prawo wykonywania zawodu;
– Minimum 2-letnie doświadczenie zawodowe (oddziały: CHIRURGII, PSYCHIATRII, ONKOLOGII, TERAPII, GERATRII, GINEKOLOGII i innych);
– Odpowiedzialne podejście do nauki języka szwedzkiego;
– Umiejętności komunikacyjne, sumienność, dokładność, entuzjastyczne nastawienie do pojawiających się wyzwań i zmian, empatia, odporność na stres.
OBOWIĄZKI:
– Opieka nad pacjentami w szpitalach, pielęgniarstwo i przebieg procedur medycznych (z asystentkami);
– Bliska współpraca z lekarzami i współpracownikami;
– Zarządzanie dokumentacją medyczną.
WARUNKI PRACY:
– Korzystny harmonogram pracy/wakacji (praca w Szwecji przez 6 tygodni, powrót do Polski przez 2 tygodnie);
– Wynagrodzenie w wysokości od 16 EUR/h netto + świetne premie za pracę w zmiany wieczorowe, nocne, weekendy i święta (zarobek zależy od doświadczenia i otrzymanych kwalifikacji zawodowych);
– Kursy języka szwedzkiego;
– Darmowe bilety na podróż;
– Miejsce zamieszkania w pobliżu miejsca pracy (koszty utrzymania ponosi pracodawca).
Miejsce pracy:
Continuum A
-
Szwecja, -
Szwecja
Dodatkowe informacje:
Osoba kontaktowa: Katarzyna
Telefon: 513675759
E- kontaktowy: katarzyna@slsunited.com
Strona www: https://www.slsunited.com/pl/oferty-pracy/

[74] https://www.pielegniarki.info.pl/ogloszenia/pielegniarka-pielegniarz-wilno-2 (dostęp 03.11.2022)