

WSPÓŁCZESNE MIGRACJE OSÓB MŁODYCH

Wybrane zagadnienia

pod redakcją
Romualda Jończego
i Justyny Rokitowskiej-Malcher



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2024

Recenzja

Diana Rokita-Poskart

Redakcja wydawnicza

Aleksandra Śliwka

Korekta

Justyna Mroczkowska-Lepka

Skład i łamanie

Małgorzata Myszkowska

Projekt okładki

Beata Dębska

Na okładce wykorzystano zdjęcie z zasobów AdobeStock, Wikipedia

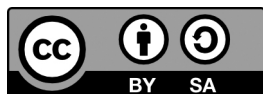
© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2024

Nota copyright obowiązuje do 30 czerwca 2025.

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie wymaga pisemnej zgody Wydawcy

Od 1 lipca 2025 publikacja dostępna na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-
-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0).

Skrócona treść licencji na <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.pl>



ISBN 978-83-67899-77-2 (dla wersji papierowej)

ISBN 978-83-67899-78-9 (dla wersji elektronicznej)

DOI: 10.15611/2024.78.9

Druk i oprawa: TOTEM

6. Powrót do domu?

Analiza deklarowanych warunków wyjazdów i powrotów młodych zagranicznych migrantów zarobkowych z województwa opolskiego

Romuald Jończy

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Uniwersytet Opolski

e-mail: romuald.jonczy@ue.wroc.pl; e-mail: romuald.jonczy@uni.opole.pl

ORCID: 0000-0003-4186-1117

Justyna Rokitowska-Malcher

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

e-mail: justyna.rokitowska-malcher@ue.wroc.pl

ORCID: 0000-0001-5048-7214

Cytuj jako: Jończy, R. i Rokitowska-Malcher, J. (2024). Powrót do domu? Analiza deklarowanych warunków wyjazdów i powrotów młodych zagranicznych migrantów zarobkowych z województwa opolskiego. W: R. Jończy, J. Rokitowska-Malcher (red.), *Współczesne migracje osób młodych – wybrane zagadnienia* (s. 90-109). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

DOI: 10.15611/2024.78.9.06

6.1. Wprowadzenie

W dobie globalizacji, kiedy granice między krajami stają się coraz bardziej płynne, rozwój transportu umożliwia szybsze i tańsze przemieszczanie się, a nowe technologie dostarczają ogromnego zasobu wiedzy o zagranicy, emigracja i remigracja stały się kluczowymi elementami życia wielu młodych osób na całym świecie. Szczególna swoboda różnych form mobilności cechuje Europę po rozszerzeniu Unii Europejskiej – oprócz możliwości przemieszczeń obywateli na terytorium poszczególnych państw szereg umów międzynarodowych umożliwia przepływy ludności poza granice UE. Migracje nie są już wyjątkiem, ale powszechną normą rzeczy-

wistości społeczno-gospodarczej, a ich skala i wpływ na społeczeństwa są coraz bardziej zauważalne. Dotyczy to nie tylko przemieszczeń o charakterze trwałym, ale również migracji zarobkowych (w tym typu wahadłowego), edukacyjnych i innych. Jednocześnie w obliczu postępującej depopulacji, z którą (w poszczególnych regionach – głównie peryferyjnych) zmagają się prawie cały kontynent europejski, wyjątkowe znaczenie zyskują – zwłaszcza w przypadku cechujących się ujemnymi saldami migracji zagranicznych państw Europy Wschodniej (częściowo też Środkowej i Południowej) – migracje powrotne, dotyczące osób, które w przeszłości opuściły poszczególne kraje i obszary.

W warunkach polskich na istotność problemu mobilności osób młodych mogą wskazywać nie tylko uwarunkowania gospodarcze i rynku pracy – wcześniej stosunkowo wysoki poziom bezrobocia, a współcześnie niedopasowania strukturalne w tej grupie wiekowej¹, ale sytuacja demograficzna i silna presja migracyjna wywołana dominacją w okresie po akcesji do Unii Europejskiej w strukturze ludności osób młodych (Okólski, 2018). Zgodnie z wynikami Narodowego Spisu Powszechnego liczba emigrantów przebywających za granicą w 2021 roku wyniosła 1 447 000 osób. Przy tym prawie 92% emigrantów stanowili emigranci długookresowi, którzy przebywali za granicą 12 miesięcy lub dłużej, a pozostałe 8% emigranci krótkookresowi, czyli osoby przebywające za granicą do 12 miesięcy (NSP, 2021). Należy przy tym sądzić, że rzeczywista skala emigracji z Polski pozostaje silnie niedoszacowana, dotyczy to zwłaszcza osób przebywających za granicą zarobkowo bądź edukacyjnie, czego nie rejestruje pomiar spisowy.

Ponadto w ciągu 20 lat od wejścia Polski do Unii Europejskiej zmieniła się też zasadniczo sytuacja w zakresie roczników w wieku wchodzenia na rynek pracy. O ile w momencie wejścia do Unii roczniki te pochodziły z wyżu początku lat osiemdziesiątych (ok. 700 tys. urodzeń rocznie w tym okresie), o tyle obecnie dotyczy to bardzo nielicznych roczników liczących ponad 300 tys. osób. Wywołało to drastyczną zmianę sytuacji na rynku pracy: z sytuacji wysokiego bezrobocia w momencie akcesji do Unii Europejskiej do obecnej sytuacji niedoborów na rynku pracy. W sumie powoduje to, że kwestia potencjalnej remigracji osób przebywających za granicą ma obecnie istotne – demograficzno-społeczne i ekonomiczne – znaczenie dla polskiego społeczeństwa i gospodarki. Z tego powodu ważne jest przeanalizowanie przesłanek decyzji dotyczących emigracji i powrotu, uwzględniając zarówno indywidualną perspektywę migrantów, makroekonomiczne warunki, jak i punkt widzenia społeczeństw oraz państw. Wspomniane wybory mogą być kształtowane przez wiele determinant, takich jak sytuacja ekonomiczna, możliwości edukacyjne, warunki życia, a także osobiste aspiracje i oczekiwania. Niemniej jednak, jak dowodzą prowadzone dotychczas prace badawcze, odmienne czynniki determinują wyjazdy i powroty.

¹ W 2022 r. w Polsce stopa bezrobocia wśród osób młodych do 29 lat wynosiła 6,8% i była 2-krotnie wyższa od stopy bezrobocia odnotowanej wśród populacji w wieku produkcyjnym.

Istotnym bodźcem emigracji są względy ekonomiczne sprowadzające się do różnicowań w poziomie życia, zwłaszcza w zakresie dochodów (w tym w szczególności wynagrodzeń) w różnych miejscach globu. Rolę tych determinant w procesach migracji z Polski potwierdzają od lat kolejne badania naukowe, w których ustalono, że decydujące znaczenie dla zmiany miejsca dotychczasowego zamieszkania mają czynniki płacowe i zarobkowe, podczas gdy mniejszą wagę ma ograniczona dostępność miejsc pracy w kraju pochodzenia (m.in. Górny i Kaczmarczyk, 2003; Jończy, 2003, 2010; Kozielska, 2014; Okólski i Salt, 2014).

O ile wyjazdy powodowane są głównie czynnikami ekonomicznymi, o tyle – jak dowodzą badania – ruchy w przeciwnym kierunku w dużej mierze implikowane są determinantami pozaekonomicznymi, takimi jak: względy rodzinne, społeczne, polityczne, kulturowe, związane z cyklem życia, a rzadziej edukacyjne (Brzozowski i in., 2015; Budyta-Budzyńska, 2017; Karolak, 2015; Małek, 2012; Rokitowska-Malcher, 2021; White, 2014; Winter, 2020). Zwraca się również uwagę, że powrót może być wynikiem przyjętej strategii migracyjnej (Iglicka, 2010; Karolak, 2015), a kalkulacja o zmianie dotychczasowego miejsca zamieszkania odbywa się często w ramach całego gospodarstwa domowego wyjeżdżających (Jończy, 2003).

W powyższym kontekście oraz w związku ze zidentyfikowaną luką w wiedzy istotnym problemem badawczym staje się rozpoznanie warunków emigracji i remigracji młodych Polaków. Za główny cel niniejszego opracowania przyjęto zidentyfikowanie czynników wpływających na decyzje migracyjne młodych dorosłych, którzy podejmują stałe zatrudnienie za granicą. Wyodrębniono w tym zakresie następujące pytania badawcze:

PB1: Jakie czynniki powodują migrację zagraniczną młodych dorosłych z Polski?

PB2: Jakie czynniki wpływają na wybór destynacji migracyjnej?

PB3: Jakie są potencjalne czynniki powrotu młodych osób do kraju pochodzenia?

Biorąc pod uwagę przyjęty cel, tekst rozdziału podzielono na sekcje. W pierwszej kolejności przedstawiono podstawowe teoretyczne aspekty związane z czynnikami emigracji i remigracji, stosując komplementarne podejście do teorii migracji. Następnie opisano metodę, technikę i przebieg badań, dokonano także charakterystyki badanej grupy. W końcowej części rozdziału zaprezentowano i zinterpretowano wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w grupie zagranicznych emigrantów zarobkowych z Polski pracujących stale za granicą, którzy w momencie przystąpienia do badania byli w wieku 18-35 lat.

W rezultacie niniejszy rozdział ma na celu przyczynić się do szerszego zrozumienia zjawiska migracji i remigracji wśród młodych osób i jego wpływu na społeczeństwo jako całość.

Zaznaczyć należy, że w opracowaniu nie dokonano analizy czynników płacowych warunkujących migrację zarobkową – wyjazdy i powroty. Zagadnieniu temu, będącemu również przedmiotem prac autorów, poświęcono odrębne obszerne opracowanie (Jończy i Rokitowska-Malcher, 2022).

6.2. Czynniki migracji i remigracji w literaturze przedmiotu

Migracje, w tym migracje młodych ludzi, są wielowymiarowym zjawiskiem implikowanym przez zestaw czynników o różnorodnym charakterze, które zgodnie z teorią *push-pull* mogą mieć swoje źródło bezpośrednio w państwie pochodzenia (w przypadku emigracji będą to czynniki wypychające, zaś w odniesieniu do remigracji czynniki przyciągające) lub w kraju przyjmującym (dla decyzji emigracyjnej istotne będą czynniki przyciągające, dla remigracyjnej – czynniki wypychające) (Lee, 1966)².

Wspomniane motywy, pomimo że wydają się uniwersalne dla potencjalnych migrantów z różnych pokoleń, mają specyficzne cechy w przypadku młodych ludzi, którzy są bardziej podatni na wpływ takich bodźców, jak np. możliwości edukacyjne, perspektywy zatrudnienia, a także aspekty społeczne i kulturowe związane z chęcią usamodzielnienia się, poszukiwaniem niezależności, ale również z rozrywką i nawiązywaniem nowych kontaktów, w tym poszukiwaniem partnerów życiowych. W różnych ujęciach teoretycznych podchodzi się odmiennie do tych procesów, akcentując odpowiednie perspektywy interpretacyjne. Niemniej jednak poszczególne koncepcje na ogół wzajemnie się uzupełniają i przenikają uwzględniając w ruchach migracyjnych rolę czynników (ekonomicznych i pozaekonomicznych): edukacyjno-rozwojowych, rodzinno-towarzyskich, ekonomiczno-zarobkowych oraz politycznych (tab. 6.1).

Tabela 6.1. Motywy migracji na poziomie indywidualnym migrujących w kontekście wybranych teorii migracyjnych i prawdopodobieństwa powrotu

Typ	Motywy migracji na poziomie indywidualnym		
	edukacyjno-rozwojowe	rodzinno-towarzyskie	ekonomiczno-zarobkowe
Przykładowe czynniki	akumulacja kapitału ludzkiego: chęć zdobycia wykształcenia i doświadczenia	łączenie rodzin, migracja całych rodzin, założenie rodziny, poszukiwanie partnerów, sieci migracyjne	związane bezpośrednio z rynkiem pracy (wyższe wynagrodzenie, brak miejsc pracy, dostępność miejsc pracy); strategia migracyjna, chęć osiągnięcia niezależności ekonomicznej, niska jakość życia, przyjęta strategia migracyjna
Prawdopodobieństwo powrotu	stosunkowo wysokie	niskie	zależne od przymusowości migracji, sytuacji na rynku pracy i ogólnoeconomicznej
Teoria migracji	teoria kapitału ludzkiego	teoria sieci migracyjnych	ekonomia neoklasyczna, NELM

Źródło: opracowanie własne.

² Niemniej jednak, aby przezwyciężona została naturalna dla każdego człowieka niechęć do zmiany miejsca zamieszkania, zaistnieć musi dostatecznie silny bodziec (Lee, 1966).

Pierwsza z tych grup czynników odnosi się do emigracji, która motywowana jest dostępem do kształcenia na poziomie wyższym, chęcią zdobycia wykształcenia, a także doświadczenia zawodowego i odwołuje się bezpośrednio do teorii akumulacji kapitału ludzkiego (Steinmann, 2019). Zgodnie z założeniami tej koncepcji powrót następuje tylko wówczas, gdy zdobyte za granicą umiejętności (także te nabyte podczas wykonywanej pracy) są lepiej nagradzane w kraju pochodzenia niż w kraju przyjmującym (Dustmann i Weiss, 2007). Dlatego też dla tego typu migrantów prawdopodobieństwo ewentualnego powrotu jest stosunkowo wysokie.

Kolejnym typem migracji są te powodowane czynnikami rodzinnymi i osobistymi, związanymi m.in. z łączeniem i migracją całych rodzin, poszukiwaniem partnerów życiowych, założeniem rodziny czy też sieciami migracyjnymi. Wśród tej grupy migrantów powrót jest mało prawdopodobny (de Jong i Fawcett, 1981), a migranci „rodzinni” często planują osiedlić się na stałe w państwie przyjmującym (Steinmann, 2019).

Najważniejszy z punktu widzenia niniejszego opracowania typ migracji to migracje zarobkowe, które zgodnie z założeniami ekonomii neoklasycznej (Borjas, 1989; Piore, 1979; Todaro, 1976) najczęściej implikowane są motywami zarobkowymi³ i związanymi z rynkiem pracy, takimi jak m.in. możliwości zatrudnienia (jakiegokolwiek, ale – przy niedopasowaniach strukturalnych – także zgodnego z posiadanym wykształceniem). Wysoki udział w społeczeństwie osób posiadających wykształcenie wyższe⁴ powoduje konkurencję na rynku pracy i brak odpowiednich (odpowiadających oczekiwaniom) miejsc zatrudnienia, zwłaszcza na obszarach peryferyjnych i w mniejszych ośrodkach. W związku z tym, z jednej strony, dochodzi do wypychania młodych osób, które nie mogą znaleźć zatrudnienia, zmuszone są do opuszczenia dotychczasowego miejsca zamieszkania. Z drugiej natomiast, chęć osiągnięcia niezależności ekonomicznej w stosunkowo krótkim czasie⁵ i spełnienia aspiracji zawodowych powoduje, że część tych osób jest przyciągana przez zagraniczne rynki pracy możliwością zdobycia wyższego wynagrodzenia. Ruchom wychodzącym młodzieży sprzyja także sytuacja na krajowym rynku pracy, w której długotrwale bezrobotni młodzi dorośli nie mają możliwości usamodzielnienia się.

Motywami ekonomicznymi mogą kierować się także młode osoby, które obrały założoną strategię migracyjną związaną z chęcią zabezpieczenia materialnego rodziny, ale także zabezpieczenia socjalnego, co bezpośrednio wynika z różnic ekonomicznych i gospodarczych między krajami przyjmującymi i wysyłającymi, a co za tym idzie – niższej (w stosunku do kraju przyjmującego) jakości życia w państwie

³ Migrację zarobkową można wyodrębnić ze względu na motyw lub skutek wyjazdów, sam zarobek zaś traktować w ujęciu węższym lub szerszym, zob. szerzej Jończy (2010).

⁴ W Polsce udział osób z wyższym wykształceniem w 2021 r. wynosił 23,1%, podczas gdy w 2011 r. oscylował w granicach 17% (NSP, 2021).

⁵ Jak podają charakterystyki, pokolenie Z (osoby urodzone po 1995 r.) cechuje m.in. niecierpliwość, chęć rozwoju, otwartość na nowe doświadczenia (Bencsik i in., 2016; Mazurek-Łopacińska, 2018; Wajnbrener i Werczyńska, 2022).

pochodzenia. Działania tej grupy migrantów wpisują się w założenia Nowej Ekonomicznej Teorii Migracji (NELM) (Massey i in., 1993; Stark, 1991).

Niemniej jednak, jak wskazują badania, prawdopodobieństwo powrotu w grupie emigrantów ekonomicznych – niezależnie od ich kategorii – jest relatywnie niskie (Toomistu i in., 2024), a sama decyzja o remigracji, zgodnie z założeniami teorii ekonomicznych, powodowana może być różnorodnymi czynnikami, takimi jak zmiana i weryfikacja warunków gospodarczych, lub też traktowana może być jako niepowodzenie. Przeprowadzone dotychczas analizy wskazują na to, że emigranci powracają ze względu na zmiany gospodarcze i ekonomiczne w państwach emigracyjnych, takie jak recesja, spowolnienie gospodarcze czy rosnący poziom bezrobocia, czy też ze względu na czynniki strukturalne, takie jak m.in. niekorzystne warunki lokalne (Jones, 1999). Większość badań wskazuje jednak na znaczenie w decyzjach remigracyjnych determinant pozaekonomicznych. Jak dowodzą autorzy (Castles, 1986; Cerase, 1970; Gmelch, 1980; King i in., 1985, 1986; Rokitowska-Malcher, 2021; Waldorf, 1994), to właśnie czynniki pozaekonomiczne mają decydujący wpływ na proces powrotu – wśród nich wymieniana się m.in. sieci społeczne, zmiany w zakresie sytuacji rodzinnej (np. chorobę członków rodziny pozostających w kraju pochodzenia), patriotyzm oraz poczucie przynależności do państwa/obszaru pochodzenia, jak również poczucie wyobcowania i brak asymilacji w państwie emigracyjnym. Kluczowe znaczenie zdają się mieć także czynniki polityczne: konflikty, zagrożenia życia, postrzeganie demokracji i możliwość kształtowania polityki rządu (Etling i in., 2020).

6.3. Metodyka badań⁶ i charakterystyka badanej grupy

Do zrealizowania celu badań oraz odpowiedzi na pytania badawcze zastosowano metodę sondażu diagnostycznego. Metodykę badania oparto na doborze kwotowym, dążąc do tego, aby udział płci oraz stan cywilny ankietowanych był zbliżony do udziałów wynikających z wcześniej przeprowadzonego badania ilościowego ewidencjonującego migrantów zarobkowych w wybranych miejscowościach województwa opolskiego w formie mikrospisu (Jończy, 2017). Respondenci rekrutowani byli do badania przy wykorzystaniu metody kuli śnieżnej, opartej na krótkich łańcuchach wskazań dokonywanych przez kolejnych ankietowanych (Babbie, 2009). Do przeprowadzenia badań kwestionariuszowych wykorzystano technikę PAPI.

Narzędzie badań stanowił anonimowy kwestionariusz ankiety, który obok pytań o cechy społeczno-demograficzne zawierał także pytania otwarte i zamknięte (koniunktywne i dysjunktywne) dotyczące czynników wyjazdu i wyboru destynacji, państwa emigracji, warunków podejmowanego zatrudnienia w kraju emigracyjnym,

⁶ Badania dotyczące warunków powrotu zostały opublikowane w monografii (Jończy i Rokitowska-Malcher, 2022). W niniejszej publikacji zaprezentowane zostaną wyłącznie analizy dotyczące osób w wieku 18-35 lat.

jak również warunków powrotu – poruszając takie kwestie, jak: potencjalne czynniki powrotu czy akceptowalna odległość ewentualnych dojazdów do miejsca pracy w Polsce od miejsca zamieszkania. W ankiecie uwzględniono także pytania dotyczące warunków wynagrodzenia, jak również dalszych planów migracyjnych i zawodowych (przewidywany czas pobytu za granicą oraz zamiar założenia działalności gospodarczej po powrocie do Polski), które ze względu na nadrzędny cel rozdziału nie będą rozpatrywane.

Badaniu poddano 175 osób w wieku 18-35 lat, które w czasie prowadzenia prac badawczych przebywały stale za granicą, podejmując tam pracę zarobkową. Prace badawcze dotyczyły emigrantów wyodrębnionych ze względu na skutek, a nie na motyw migracji (Jończy, 2010), gdyż ustalenie celów migracji możliwe było do wykonania dopiero podczas badań kwestionariuszowych. W tabeli 6.2 przedstawiono charakterystykę socjodemograficzną badanej grupy uwzględniającą płeć, wiek, poziom wykształcenia oraz stan cywilny respondentów.

Tabela 6.2. Charakterystyka socjodemograficzna respondentów

Zmienna	Podgrupa		N	%
1	2	3	4	5
Płeć	kobieta [K]	–	78	44,6
	mężczyzna [M]	–	97	55,4
Wiek	18-25 lat	ogół	68	38,9
		K	35	44,9
		M	33	34,0
	26-35 lat	ogół	107	61,1
		K	43	55,1
		M	64	66,0
Wykształcenie	podstawowe	ogół	2	1,1
		K	1	1,3
		M	1	1,0
	zasadnicze zawodowe	ogół	20	11,4
		K	5	6,4
		M	15	15,5
	średnie	ogół	109	62,3
		K	46	59,0
		M	63	65,0
	wyższe	ogół	44	24,7
		K	26	33,3
		M	18	18,6

1	2	3	4	5
Stan cywilny	panna, kawaler	ogół	121	69,1
		K	54	69,2
		M	67	69,1
	mężatka, żonaty	ogół	48	27,4
		K	20	25,6
		M	28	28,9
	rozwidziona/y	ogół	5	2,8
		K	3	3,9
		M	2	2,1
	wdowa, wdowiec	-	1	0,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Ze względu na płeć w populacji dominowali mężczyźni, którzy stanowili 55,4% grupy. Niemal 2/3 respondentów było w wieku 26-35 lat, pozostałe osoby miały od 18 do 25 lat, przy czym grupa mężczyzn była nieco starsza niż kobiet.

Wśród ogółu respondentów ponad 60% zadeklarowało posiadanie wykształcenia średniego. Co czwarty ankietowany ukończył uczelnię wyższą, a co dziesiąty zasadniczą szkołę zawodową. W odniesieniu do płci dwukrotnie więcej mężczyzn niż kobiet miało wykształcenie zasadnicze zawodowe, podczas gdy kobiety charakteryzował wyższy udział osób z wykształceniem wyższym. Prawie 65% mężczyzn zakończyło edukację na poziomie szkoły średniej.

Ostatnia zidentyfikowana cecha badanych odnosiła się do stanu cywilnego. Decydujące znaczenie dla procesów utrwalania migracji zarobkowej może mieć to, że prawie 70% ankietowanych było stanu wolnego, a kolejne 27,4% stanowiły osoby w związku małżeńskim. Były też nieliczne osoby rozwiedzione i jedna owdowiała. W podziale na płeć nie zidentyfikowano istotnych różnicowań w stanie cywilnym respondentów.

Przedstawione charakterystyki socjodemograficzne potwierdzają tezę wynikającą z prowadzonych dotychczas analiz, że grupa młodych migrantów zarobkowych składa się z osób relatywnie wysoko wykształconych, których do migracji skłoniła sytuacja na lokalnym rynku pracy, związana z niedopasowaniami strukturalnymi wynikającymi z braku miejsc pracy dla osób o wysokich kwalifikacjach, jak również brak pracy odpowiednio płatnej (zwłaszcza na peryferiach) i zlokalizowanej w pobliżu miejsca zamieszkania.

W kontekście założeń rozdziału i powyższej tezy postanowiono dokładniej scharakteryzować badaną grupę, przedstawiając takie cechy, jak rodzaj wykonywanej za granicą pracy oraz zbieżność tej pracy z kwalifikacjami posiadanymi przez respondentów (tab. 6.3).

Tabela 6.3. Charakterystyka respondentów ze względu na rodzaj podejmowanej za granicą pracy

Zmienna	Podgrupa		<i>n</i>	%
Branża	budownictwo	ogół	29	16,6
		K	–	–
		M	29	29,9
	przemysł	ogół	42	24,0
		K	16	20,5
		M	26	26,8
	rolnictwo lub ogrodnictwo	ogół	25	14,3
		K	12	15,4
		M	13	13,4
	usługi	ogół	68	38,9
		K	44	56,4
		M	24	24,7
	inna	ogół	11	6,3
		K	6	7,7
		M	5	5,2
Zgodność podejmowanej pracy z wyuczonym zawodem	zgodnym z posiadanymi kwalifikacjami	ogół	50	28,6
		K	16	20,5
		M	34	35,1
	przeznaczonym dla osób o niższych kwalifikacjach	ogół	24	13,7
		K	12	15,4
		M	12	12,4
	niezwiązanym z posiadanymi kwalifikacjami	ogół	94	53,7
		K	48	61,5
		M	45	46,4
	odpowiadającym kwalifikacjom wyższym od posiadanych	ogół	8	4,6
		K	2	2,6
		M	6	6,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Niemal 40% respondentów podejmuje za granicą pracę w usługach, co prawdopodobnie spowodowane jest tym, że większość ankietowanych wyemigrowało do państw wysoko rozwiniętych (takich jak m.in. Niemcy, Holandia, Wielka Brytania, Norwegia, Irlandia, Belgia), w których ten sektor gospodarki dynamicznie się rozwija. Jak ustalono, biorąc pod uwagę kryterium płci, obserwuje się, że kobiety dwukrotnie częściej niż mężczyźni podejmują za granicą zatrudnienie w usługach.

Kolejną najliczniej reprezentowaną branżą wśród respondentów jest przemysł (24,0%). Na dalszych miejscach znajdują się budownictwo (16,6%) – które wskazał co trzeci pytany mężczyzna – oraz rolnictwo lub ogrodnictwo (14,3%), wymieniane głównie przez osoby zamieszkujące Holandię. Ponad 6% ankietowanych określiło branżę zatrudnienia jako inną niż wymienione w kafeterii.

W ramach podjętych prac badawczych postanowiono również zidentyfikować zgodność podejmowanego przez ankietowanych zatrudnienia za granicą z posiadanymi kwalifikacjami. Ponad połowa respondentów pracuje za granicą w zawodzie niezwiązanym z posiadanymi kwalifikacjami. Niemniej jednak to osoby lepiej wykształcone, głównie kobiety, częściej deklarowały podejmowanie tego typu zatrudnienia. Co trzeci badany podejmuje zatrudnienie zgodne z posiadanymi kwalifikacjami, przy czym to mężczyźni częściej trudnią się tego typu zajęciami, co może być bezpośrednio związane z wykształceniem zawodowym, które zadeklarowało ponad 15% osób w tej grupie społecznej. W badanej populacji znalazły się także osoby, które pracują w zawodach przeznaczonych dla osób o niższych kwalifikacjach (13,6%) lub odpowiadających kwalifikacjom wyższym od posiadanych (4,6%).

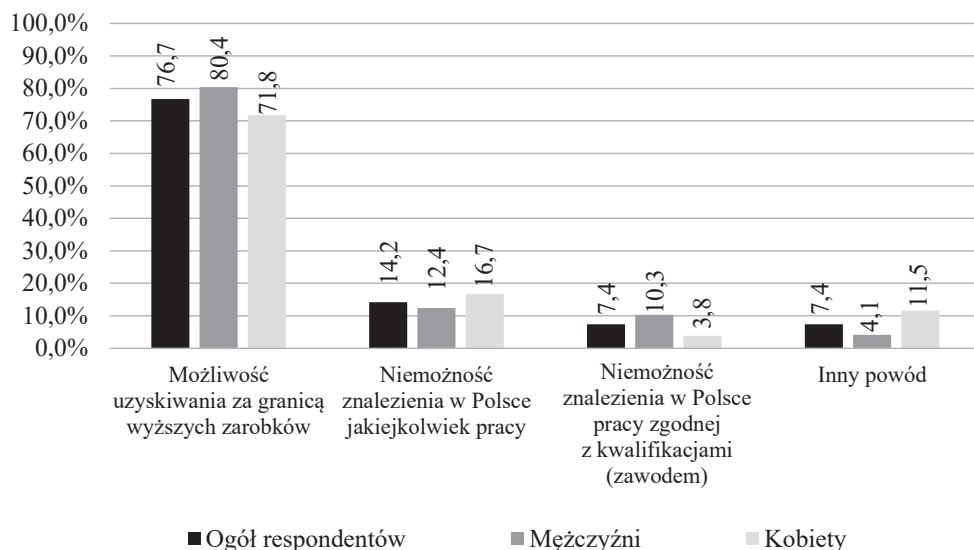
Podejmowanie przez respondentów zatrudnienia w zawodach wymagających kwalifikacji innych niż te, które już mają, zgodnie z teorią kapitału ludzkiego, może mieć kluczowe znaczenie dla polskiej gospodarki. Emigranci, zdobywając za granicą doświadczenie i nowe umiejętności, w praktyce związane na ogół z branżą budowlaną i usługami, mogą dokonać ich transferu i – po powrocie – wzmocnić jakościowo kapitał ludzki na rynku pracy kraju pochodzenia. W efekcie osoby te, nazywane potencjalnymi remigrantami, mogą wnieść znaczącą wartość dodaną dla polskiej gospodarki. Ich zdobyte za granicą doświadczenie i umiejętności mogą być wykorzystane w Polsce w różnych sektorach i zawodach, nawet jeśli nie są one bezpośrednio związane z ich pierwotnymi kwalifikacjami, poprzez wkład w rozwój innowacji, poprawę produktywności i konkurencyjności polskiej gospodarki. Dlatego też zrozumienie i wsparcie dla tego procesu (zwanego w teorii kapitału ludzkiego transferem umiejętności) w obliczu niedopasowań strukturalnych na polskim rynku pracy – związanych m.in. z wysokim współczynnikiem skolaryzacji na poziomie wyższym i ograniczonym kształceniem zawodowym, jak również problemów demograficznych może mieć kluczowe znaczenie dla długoterminowego rozwoju Polski.

6.4. Warunki emigracji i remigracji w świetle badań empirycznych

6.4.1. Czynniki emigracji

Kluczowym celem badań było zidentyfikowanie decydującego powodu podejmowania pracy za granicą (rys. 6.1). Pytanie odnoszące się do tego zagadnienia umożliwiło kategoryzację badanych ze względu na powód/cel migracji do dwóch grup: migrantów zarobkowych (ekonomicznych) oraz niezarobkowych (w tym migrantów edukacyjnych czy „rodzinnych”), a także pozwoliło na rozpoznanie przymusowego charakteru podejmowanych ruchów wysiedleńczych.

Dominującym motywem podejmowania pracy za granicą, który zadeklarowali ankietowani, była możliwość uzyskiwania tam wyższych zarobków. Mniej istotna okazała się niemożność znalezienia w Polsce jakiegokolwiek pracy (14,2%)



Rys. 6.1. Decydujący powód podejmowania pracy za granicą

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

oraz pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami (7,4%). Zdecydowana większość respondentów pod względem powodu wyjazdu kwalifikuje się do grupy migrantów zarobkowych wyodrębnionych również na podstawie celu (nie tylko skutku) wyjazdu⁷. Nieliczni (7,4%) z badanej populacji wyemigrowali ze względu na inny motyw. Analiza udzielonych przez nich odpowiedzi wskazuje na to, że niemal w 100% byli to migranci „rodzinni” lub/i działający w ramach sieci migracyjnych, których celem było dołączenie do współmałżonka/partnera/znajomych przebywających za granicą.

Odwołując się do teorii *push-pull* Lee, należy stwierdzić, że rozkład odpowiedzi sugeruje, że jedynie co piąty respondent był motywowany do wyjazdu czynnikami wypychającymi związanymi bezpośrednio z polskim rynkiem pracy. Emigracja zdecydowanej większości pytanym powodowana była ekonomicznymi czynnikami przyciągającymi w postaci potencjalnych wyższych wynagrodzeń możliwych do uzyskania poza granicami Polski. Dodatkowo udzielone przez respondentów odpowiedzi sugerują, że podjęta emigracja miała charakter dobrowolny (na co wskazuje chęć pozyskania wyższych wynagrodzeń), a zatem, odwołując się do założeń teorii neoklasycznej, można sądzić, że decyzja o zmianie dotychczasowego miejsca zamieszkania prawdopodobnie dokonywana była na podstawie bilansu korzyści

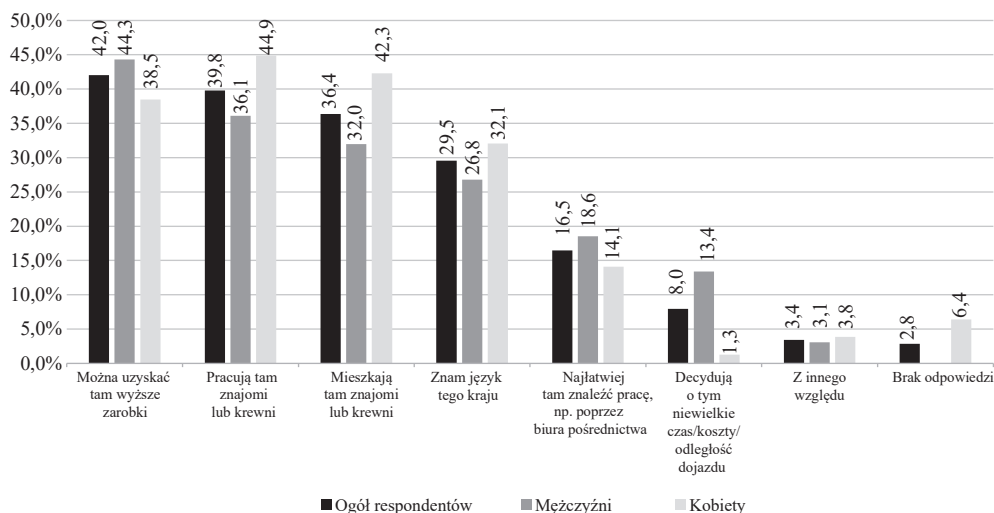
⁷ Jak wspomniano w części metodycznej rozdziału, ze względu na sposób doboru respondentów ustalenia celów migracji można było dokonać dopiero podczas bezpośrednich badań kwestionariuszowych.

i kosztów, a tylko w przypadku co piątej młodej osoby migracja cechowała się przymusowością, związaną z niedostępnością pracy w miejscu pochodzenia.

W podziale na płeć zidentyfikowano nieznaczne zróżnicowania. Pośród badanych mężczyzn częściej niż wśród kobiet obserwowany był problem bezrobocia strukturalnego związany z trudnościami ze znalezieniem pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami, podczas gdy kobiety w większym stopniu motywowane były do wyjazdu problemami ze znalezieniem jakiegokolwiek pracy w dotychczasowym miejscu/regionie zamieszkania. Ponadto mężczyźni częściej niż kobiety decydowali się na emigrację zarobkową ze względu na możliwość uzyskania za granicą wyższych zarobków, co prawdopodobnie implikowane jest tym, że w tej grupie występował wysoki odsetek żonatych, którzy chcąc zapewnić byt rodzinie, decydowali się na podjęcie lepiej płatnego zatrudnienia poza granicami Polski, a sam proces migracji zgodnie z założeniami teorii NELM stanowił przemyślaną strategię.

Ponadto wśród kobiet obserwuje się zwiększoną tendencję do podjęcia decyzji o emigracji motywowanej innymi powodami, którymi w większości przypadków były względy osobiste powiązane z procesem reunifikacji rodziny, sieciami migracyjnymi oraz wyjazdem z Polski rodziny lub partnera życiowego.

Nieco większe zróżnicowanie rodzajowe czynników występuje we wskazaniach respondentów dotyczących powodów wyboru państwa emigracji – rys. 6.2.



Rys. 6.2. Powód wyboru państwa emigracji

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Istotny wydaje się wniosek potwierdzający inne wcześniejsze badania, że o ile o decyzji o migracji decydują czynniki ekonomiczne, o tyle na wybór destynacji

większy wpływ mają czynniki pozaekonomiczne (Jończy, 2010). Przyporządkowując odpowiedzi ogółu respondentów do dwóch ww. grup, należy zauważyć, że motywy pozaekonomiczne zgromadziły łącznie 105,7% wskazań, podczas gdy ekonomiczne jedynie 66,5% wskazań. Najczęściej wybieranymi czynnikami pozaekonomicznymi są te, które mogą ułatwiać adaptację i integrację z nowym społeczeństwem: obecność znajomych lub krewnych już mieszkających w danym miejscu czy znajomość języka państwa docelowego. Z kolei w drugiej grupie znalazły się: możliwość uzyskania tam wyższych zarobków, łatwość znalezienia pracy oraz niewielkie czas / koszt / odległość dojazdu.

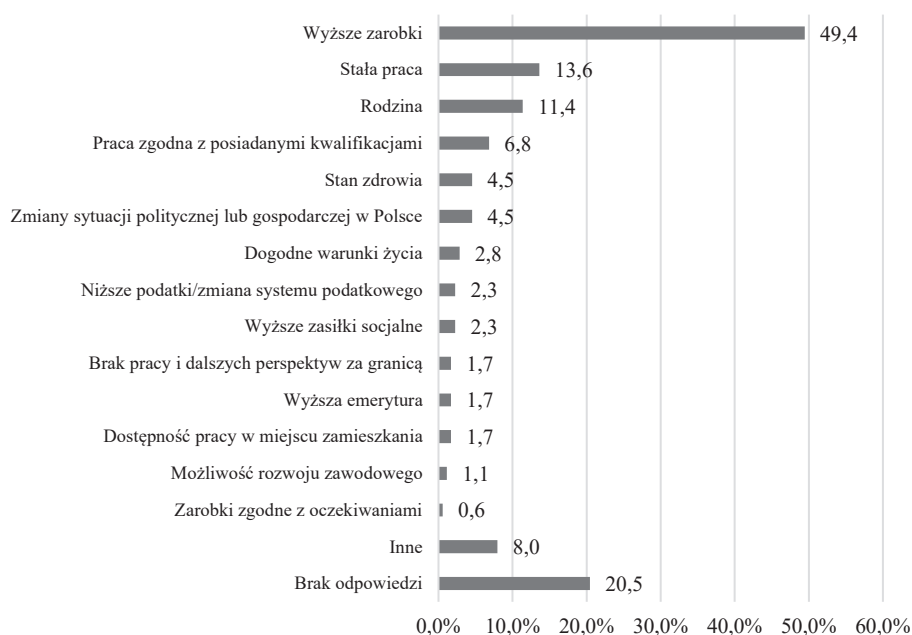
Blisko połowa ogółu respondentów wybrała kraj emigracji ze względu na możliwość uzyskania tam wyższych zarobków. Kolejne 76,1% ankietowanych zdecydowało się na konkretną destynację, kierując się istniejącymi sieciami migracyjnymi. Co trzeci badany w decyzji migracyjnej miał na względzie znajomość języka kraju migracji.

Uwzględniając płeć respondentów, należy stwierdzić, że kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na istotność czynników pozaekonomicznych determinujących wybór kraju emigracji, co znajduje pokrycie z ustaleniami badaczy migracji, którzy udowodnili, że to właśnie one są głównym powodem ukierunkowującym emigrację kobiet (Hondagneu-Sotelo, 1994; Pedraza, 1991). Można to interpretować jako oznakę różnic charakterologicznych między płciami, jak również zróżnicowań w doświadczeniach migracyjnych, które to determinują rolę poszczególnych typów motywów w decyzjach migracyjnych. Przykładowo kobiety mogą doświadczać większych trudności w dostosowaniu się do nowego kraju z powodu barier językowych, kulturowych i społecznych, co może sprawić, że czynniki pozaekonomiczne, takie jak wsparcie społeczne i sieci migracyjne, stają się dla nich bardziej istotne niż dla mężczyzn.

6.4.2. Warunki powrotu

Kolejnym badaniem zagadnieniem były warunki powrotu. Pierwsze zadane respondentom pytanie z tej grupy dotyczyło potencjalnych powodów powrotu i podjęcia pracy w Polsce (rys. 6.3). Pytanie miało charakter otwarty, co spowodowało, że co piąty badany nie udzielił odpowiedzi, a niektórzy podali odpowiedzi niedające się zgrupować i skategoryzować.

Wśród udzielonych odpowiedzi dominował czynnik ekonomiczny i przyciągający, tożsamy z tym, który spowodował wyjazd z kraju – wzrost zarobków w Polsce. Co piąty badany wskazał motywy związane bezpośrednio z lokalnym rynkiem pracy (dostępność pracy w ogóle i zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami). Relatywnie niewielki był udział pytanych, którzy zadeklarowali, że ewentualny powrót mógłby być powodowany względami pozaekonomicznymi, takimi jak rodzina czy stan zdrowia. Co piąty badany nie sprecyzował potencjalnych powodów remigracji, co może sugerować, że powrót do Polski nie stanowi dla nich realnej alternatywy do zatrudnienia za granicą.



Rys. 6.3. Potencjalny powód powrotu i podjęcia pracy w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Warto zauważyć, że zidentyfikowane intencjonalne powody powrotu pozostają w sprzeczności z ustaleniami z badań migrantów powrotnych, w których istotniejsze znaczenie w dokonanej remigracji miały czynniki pozaekonomiczne (Castles, 1986; Cerase, 1970; Etling i in., 2020; Gmelch, 1980; King i in., 1985, 1986; Rokitowska-Malcher, 2021; Waldorf, 1994). Prawdopodobnie wpływ na to ma młodszy wiek badanych i ich w większości stan wolny oraz bezdzietność. Cechy te powodują, że najmłodsza grupa, stosunkowo słabo zakorzeniona, w mniejszym stopniu zobowiązana rodzicielsko i rodzinnie, kieruje się w swoich decyzjach silniej względami ekonomicznymi. Prawdopodobnie też grupa ta relatywnie bardziej potrzebuje wyższych dochodów w krótkim okresie, co wynika z (zamiaru) zakupu mieszkań, budowy domów, zakupu dóbr trwałego użytku związanego z tzw. urządzaniem się, ale również ze stosunkowo wysokim poziomem wydatków na rozrywkę i konsumpcję. Wskazywane przez respondentów potencjalne motywy powrotu są zróżnicowane w grupie kobiet i mężczyzn (zob. tab. 6.4).

Każdorazowo mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali, że ewentualna decyzja o powrocie mogłaby być implikowana motywami ekonomicznymi o charakterze przyciągającym, a oddziałującymi bezpośrednio z krajowego rynku pracy. Z kolei kobiety byłyby bardziej skłonne do remigracji do Polski w związku z wystąpieniem bodźców pozaekonomicznych związanych z sytuacją rodzinną oraz stanem zdrowia,

Tabela 6.4. Potencjalne powody powrotu i podjęcia pracy w Polsce w podziale na płeć respondentów (w %)

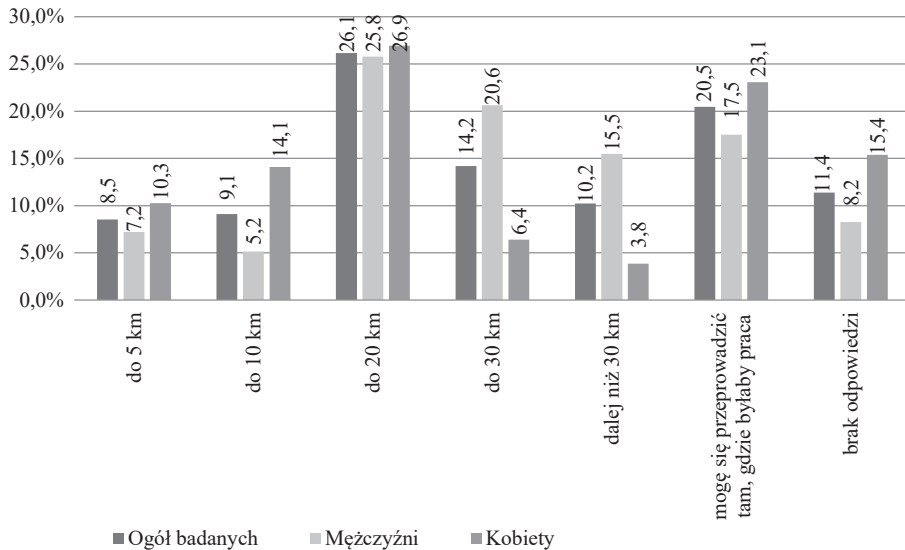
Potencjalny powód powrotu	Mężczyźni	Kobiety
Wyższe zarobki	55,7	42,3
Stać na pracę	16,5	10,3
Rodzina	10,3	12,8
Praca zgodna z posiadanymi kwalifikacjami	7,2	6,4
Stan zdrowia	5,2	3,9
Zmiany sytuacji politycznej lub gospodarczej w Polsce	3,1	6,4
Dogodne warunki życia	4,1	1,3
Niższe podatki/zmiana systemu podatkowego	3,1	1,3
Wyższe zasiłki socjalne	3,1	1,3
Brak pracy i dalszych perspektyw za granicą	1,0	2,6
Wyższa emerytura	2,1	1,3
Dostępność pracy w miejscu zamieszkania	2,1	1,3
Możliwość rozwoju zawodowego	2,1	0,0
Zarobki zgodne z oczekiwaniami	1,0	0,0
Inne	10,3	5,1
Brak odpowiedzi	18,6	23,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

a także determinantami politycznymi i ogólną sytuacją gospodarczą. Co ciekawe, deklaracje kobiet wskazują na to, że są one bardziej podatne na oddziaływanie ekonomicznych czynników wypychających, którymi są brak pracy i dalszych perspektyw rozwojowych i zatrudnieniowych w państwie przyjmującym. Wskazuje to również na relatywnie większą niechęć kobiet do zmiany *status quo*. Istotne są również dwie inne różnice – większy udział kobiet uzależniających powrót od zmiany sytuacji politycznej (badanie realizowane było, kiedy rządy w Polsce sprawowała prawica) oraz większy w grupie kobiet udział osób nieudzielających odpowiedzi – najczęściej nieprzewidujących powrotu.

Kolejne badane zagadnienie związane z warunkami powrotu dotyczyło akceptowanej odległości dojazdu do ewentualnej pracy w Polsce (rys. 6.4). Założono przy tym, że badani uzyskują wynagrodzenie warunkujące ich powrót do kraju (Jończy i Rokitowska-Malcher, 2022) – minimalną płacę remigracyjną⁸ (Jończy, 2002).

⁸ Minimalna płaca remigracyjna definiowana jest jako minimalna płaca netto, za którą osoba pracująca obecnie za granicą byłaby skłonna wykonywać pracę w Polsce.



Rys. 6.4. Akceptowana odległość dojazdu do potencjalnej pracy w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Rozkład odpowiedzi potwierdza prawidłowości zaobserwowane już we wcześniejszych badaniach (Jończy, 2010; Jończy i Rokitowska-Malcher, 2022). Otóż najczęściej akceptowany jest dojazd do 20 km, przy czym mężczyźni wykazują większą gotowość do pokonywania dłuższych dystansów niż kobiety. Potwierdzono również inną zależność z wcześniejszych studiów, a sprowadzającą się do ustalenia, że kobiety wykazują większą tendencję do trwałej przeprowadzki do miejsca, w którym mogłyby znaleźć satysfakcjonujące zatrudnienie (Jończy, 2010; Jończy i Rokitowska-Malcher, 2022).

6.5. Podsumowanie

Celem badań było zidentyfikowanie czynników wpływających na decyzje migracyjne i remigracyjne młodych dorosłych, którzy podejmują stałe zatrudnienie za granicą.

Wyniki badań dowodzą, że o ile wyjazdy badanych wynikały głównie z powodów ekonomicznych, o tyle na wybór konkretnej destynacji większy wpływ miały czynniki pozaekonomiczne. Łącznie motywy pozaekonomiczne jako decydujące o państwie/miejsu zatrudnienia wskazywane były prawie dwukrotnie częściej niż pozaekonomiczne. Wyraźniej obserwowalne było to w grupie kobiet, co znajduje pokrycie z ustaleniami badaczy migracji, w których udowodniono, że to właśnie motywy pozaekonomiczne są częściej powodem emigracji kobiet (m.in. Hondagneu-Sotelo, 1994; Pedraza, 1991).

Analiza deklarowanych warunków powrotu respondentów wskazała, że potencjalne powody powrotu mają charakter przyciągający i ekonomiczny – dla niemal połowy ankietowych impulsem do powrotu mógłby być wzrost zarobków w Polsce. Co piąty badany wskazał motywy związane bezpośrednio z lokalnym rynkiem pracy (dostępność pracy w ogóle i zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami). Relatywnie niewielki był udział pytanych, którzy zadeklarowali, że ewentualny powrót mógłby być powodowany względami pozaekonomicznymi. Co więcej, co piąty badany nie sprecyzował potencjalnych powodów remigracji, co może sugerować, że powrót do Polski nie stanowi dla nich realnej alternatywy do zatrudnienia (i pobytu) za granicą. Zidentyfikowane intencjonalne powody powrotu pozostają w sprzeczności z ustaleniami z badań migrantów powrotnych, w których decydujące znaczenie w dokonanej remigracji miały czynniki pozaekonomiczne (Castles, 1986; Cerase, 1970; Etling i in., 2020; Gmelch, 1980; King i in., 1985, 1986; Rokitowska-Malcher, 2021; Waldorf, 1994). Warto jednak zwrócić uwagę, że większość badań dotyczących powrotów albo obejmowała ogół migrantów, albo przynajmniej uwzględniała osoby przebywające za granicą również trwale. W badaniu autorów grupa respondentów była węższa – obejmowała osoby pracujące za granicą, które nie utrwały (jeszcze w momencie badań) swego pobytu, mające miejsce zamieszkania (również) w Polsce (Jończy, 2017; Jończy i Rokitowska-Malcher, 2022).

Dokonano również ustaleń w zakresie akceptowanej odległości dojazdów do ewentualnej pracy podjętej w Polsce w przypadku uzyskania w kraju satysfakcjonującego (wystarczającego do powrotu – minimalna płaca remigracyjna) wynagrodzenia. Najbardziej akceptowalną odległością od potencjalnej pracy jest dystans do 20 km. Badanie potwierdziło większą skłonność mężczyzn do dalszych dojazdów oraz większą tendencję kobiet do przeprowadzki do miejsca z satysfakcjonującym zatrudnieniem (Jończy, 2010; Jończy i Rokitowska-Malcher, 2022).

Niniejszy rozdział podsumować można kilkoma wnioskami ogólnymi odnoszącymi się do badanej grupy respondentów z województwa opolskiego, ale być może prawdziwymi też w przypadku migracji zarobkowych z innych obszarów kraju.

1. Migracje zarobkowe są wywoływane względami zarobkowymi, co wynika z ich natury. W przypadku badanej grupy częściej decydowały o tym względy przyciągające w postaci wyższych wynagrodzeń. Jednocześnie sama opłacalność migracji zdaje się słabiej oddziaływać niż w przeszłości, kiedy różnice płacowe (wskaźnik WOM – zob. Jończy, 2010; Jończy i Rokitowska-Malcher, 2022) pomiędzy Polską a głównymi państwami emigracji zarobkowej były większe. Podniesienie się poziomu płac w Polsce i – prawdopodobnie jeszcze silniej działające – rozgęszczenie rynku pracy, wynikające głównie ze spadku liczebności roczników absolwenckich spowodowały, że mniejszy jest udział migrantów przymusowych podejmujących pracę za granicą wobec braku jakiejkolwiek pracy w kraju. Jednocześnie wśród współczesnych migrantów zarobkowych – reprezentowanych przez badaną grupę – istotniejszą rolę odgrywają czynniki strukturalne: brak możliwości podjęcia odpowiedniej (do zawodu/wyżej płatnej)

pracy w pobliżu miejsca ich zamieszkania w Polsce, w odległości akceptowalnej do dojazdu. Stąd bardziej predystynowani do wyjazdów są obecnie mieszkańcy peryferii, osoby wyżej (ale nieodpowiednio do potrzeb lokalnego rynku pracy) wykształcone oraz kobiety z peryferii cechujących się ograniczoną podażą „kobietych” miejsc pracy (skupionych w metropoliach i w branży usług).

2. Analiza warunków powrotów, dokonana przy pominięciu warunków płacowych (analizowanych szerzej w pracy Jończy i Rokitowska-Malcher, 2022), wskazała, że badani w większości zareagowaliby (wracając) na bodźce ekonomiczne. Większość wróciłaby, gdyby uzyskała akceptowalne wynagrodzenie i pracę usytuowaną w nieodległej lokalizacji od miejsca zamieszkania. Jednak równocześnie stwierdzono, że nieco słabiej na te bodźce zareagują kobiety – akceptujące krótsze dojazdy do pracy w Polsce i częściej zwracające uwagę na czynniki nieekonomiczne.
3. Niniejsze badania wskazują również na silną rolę w powrotach czynników ekonomicznych, co różni je od niektórych ustaleń badawczych z prac poświęconych warunkom powrotów. Prawdopodobnie częściowo wynika to z dość rygorystycznego wyodrębnienia migrantów zarobkowych w prezentowanych badaniach jako osób nietrwale i nieciagle przebywających za granicą. Prowadzi to do dość oczywistego wniosku – że odpowiednia (rodzajowo, płacowo, lokalizacyjnie) praca lub inna możliwość dochodów skłoniłaby znaczną większość takich migrantów do powrotu. Być może wyrazistość względów zarobkowych jako potencjalnych powodów powrotów wiąże się również z tym, że w ostatnich latach, po akcesji do Unii Europejskiej, inne elementy ekonomiczne warunkujące powroty (m.in. poziom życia, ceny) zbliżyły się do warunków państw emigracji, a jednocześnie rozwój transportu sprawił, że zatrudnienie za granicą stało się porównywalnie (nie)uciążliwe jak podejmowanie odległej usytuowanej pracy w kraju.

Wykaz literatury

- Babbie, E. (2009). *Badanie społeczne w praktyce*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Babbie, E. (2009). *Podstawy badań społecznych*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G. i Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 6(3), 90-106. doi:10.7441/joc.2016.03.06
- Borjas, G. J. (1989). Economic Theory and International Migration. *The International Migration Review*, 457-485.
- Brzozowski, J., Majka, M., Szymańska, J. i Ulański, C. (2015). Determinanty migracji powrotnych do Polski na poziomie regionalnym po 2004 roku. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, (2), 9-29.
- Budyta-Budzyńska, M. (2017). *Emigracja powrotna – zyski i straty, kapitały i przekazy migracyjne. Na przykładzie reemigracji z Islandii do Starych Juch* (CMR Working Papers 101/159). Warszawa.
- Castles, S. (1986). The Guest-worker in Western Europe: an obituary. *International Migration Review*, 20(4).
- Cerase, F. P. (1974). Expectations and Reality: A Case Study of Return Migration from the United States to Southern Italy. *The International Migration Review*, 8(2), 245-262.

- De Jong, G. F. i Fawcett, J. T. (1981). Motivations for Migrations: An Assessment and Value-Expectancy Research Model. W: G. F. De Jong, W. R. Gardner (red.), *Migration Decision Making*. New York – Oxford – Toronto – Sydney – Paris – Frankfurt.
- Dustmann, C. i Weiss, Y. (2007). Return Migration: Theory and Empirical Evidence from the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 45(2), 236-256.
- Etling, A., Backeberg, L. i Tholen, J. (2018). The Political Dimension of Young People's Migration Intentions: Evidence from the Arab Mediterranean region. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, (46), 1388-1404. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1485093>
- Gmelch, G. (1980). Return Migration. *Annual Review of Anthropology*, (9), 135-159. <https://doi.org/10.1146/annurev.an.09.100180.001031>
- Górny, A. i Kaczmarczyk P. (2003). *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*. Seria: Prace Migracyjne nr 49. Instytut Studiów Społecznych UW.
- Hondagneu-Sotelo, P. (1994). *Gendered Transitions: Mexican Experiences of Immigration*. University of California Press.
- Iglicka, K. (2010). *Powroty Polaków po 2004 roku: w pętli pułapki migracji*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Jones, G. (1999). 'The Same People in the Same Places'? Socio-Spatial Identities and Migration in Youth. *Sociology*, 33(1), 1-22. <https://doi.org/10.1177/S0038038599000012>
- Jończy, R. (2010). *Migracje zagraniczne z obszarów wiejskich województwa opolskiego po akcesji Polski do Unii Europejskiej. Wybrane aspekty ekonomiczne i demograficzne*. Wydawnictwo Instytut Śląski.
- Jończy, R. (2017). *Sytuacja demograficzna i zatrudnienie na obszarach wiejskich województwa opolskiego*. Wydawnictwo Instytut Śląski.
- Jończy, R. (2003). *Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej z województwa opolskiego. Studium ekonomicznych determinant i konsekwencji*. Uniwersytet Opolski.
- Jończy, R. i Rokitowska-Malcher, J. (2022). *Placowe warunki powrotu migrantów zarobkowych do województwa opolskiego*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Karolak, M. (2015). Migranci powrotni z Wielkiej Brytanii do Polski – przyczyny powrotów z perspektywy biograficznej. *Opuscula Sociologica*, (2), 37-51.
- Kozielska, J. (2014). Poakcesyjne migracje zarobkowe. Kontekst teoretyczno-empiryczny, wsparcie społeczne. Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu.
- Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3(1), 47-57. <https://doi.org/10.2307/2060063>
- Małek, A. (2012). 'Współcześni „Powrotnicy” – migracje powrotne z USA'. *Biuletyn Migracyjny*, 36.
- Mazurek-Łopacińska, K. (2018). Generacja Z – cele, wartości życiowe i wyzwania dla współczesnych przedsiębiorstw. *Konsumpcja i Rozwój*, 4(25), 62-75.
- Narodowy Spis Powszechny 2021. (2023). *Migracje zagraniczne na pobyt czasowy – wyniki NSP 2023*. Główny Urząd Statystyczny.
- Okólski, M. i Salt, J. (2014). Polish Emigration to the UK after 2004: Why Did So Many Come? *Central and Eastern European Migration Review*, 3(2), 11-37.
- Pedraza, S. (1991). Women and Migration: The Social Consequences of Gender. *Annual Review of Sociology*, (17), 303-325.
- Piore, M. J. (1979). *Birds of Passage: Migrant Labour in Industrial Societies*. Cambridge University Press.
- Rokitowska-Malcher, J. (2021). *Czynniki ekonomiczne i pozaeconomiczne poakcesyjnych remigracji Polaków ze szczególnym uwzględnieniem województwa dolnośląskiego*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Steinmann, J. P. (2019). One-way or Return? Explaining Group-specific Return Intentions of Recently Arrived Polish and Turkish Immigrants in Germany, *Migration Studies*, 7(1), 117-151. <https://doi.org/10.1093/migration/mnx073>

- Toomistu, T., Lauren, A., Annist, A. i Murakas, R. (2024). Determinants of Return Migration of Estonian Young Adults in Transnational Mobility. *Migration Studies*, 12(1), 42-67.
- Wajnbrener, S. i Werczyńska, D. (2022). Charakterystyka pokolenia Y i Z na rynku pracy. *Management and Quality*, 4(3), 146-157.
- Waldorf, B. S. (1994). Assimilation and Attachment in the Context of International Migration: The Case of Guestworkers in Germany. *Papers in Regional Science*, (73), 241-266.
- White, A. (2014). Polish Return And Double Return Migration. *Europe-Asia Studies*, 66(1), 25-49.
- Winter, S. (2020). It's the Economy, Stupid!: On the Relative Impact of Political and Economic Determinants on Migration. *Population Research and Policy Review*, 39(2), 207-252. doi:10.1007/s11113-019-09529-y