

# Education of Economists and Managers

ISSN: 1734-087X | ICV: 83.85

Volume 52, Issue 2, June 2019

Received 20 December 2018; Revised 22 January 2019; Accepted 30 June 2019

DOI: 10.33119/01.3001.0013.2378

Wesołowska, M. (1). Rozwój zawodowy jako determinanta emigracji Polaków i możliwości jego realizacji za granicą. *Education of Economists and Managers. Problems. Innovations. Projects*, 52(2), 185-196. Retrieved from <https://econjournals.sgh.waw.pl/EEiM/article/view/1331>

## Professional Development as Determinant of Polish Emigration and the Possibility of its Implementation Abroad

Małgorzata Wesołowska

### Summary

The aim of the article is to assess the impact of emigration on the level of acquiring new or expanding existing knowledge and skills. The survey made it possible to get answers from 160 respondents, Poles, who have been abroad for at least 12 months. The obtained results indicate that nearly every fourth respondent, deciding on emigration, was guided by the desire to acquire new or develop the existing competences, and almost every fifth expressed the desire to work in an international environment. 84% of respondents declare acquisition or development of knowledge and skills, which are used by most of the respondents in their present job thanks to working abroad. Every third respondent also indicates that she/he wants to return to her/his home country or go to another third country. This means that migration contributes to the enrichment of human capital and the brain circulation between countries.

**Keywords:** professional development, external migration, migrations of Poles, emigration of Poles, brain drainage, brain circulation

# Rozwój zawodowy jako determinanta emigracji Polaków i możliwości jego realizacji za granicą<sup>1</sup>

MAŁGORZATA WESOŁOWSKA

*Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie*

Celem artykułu jest ocena wpływu emigracji na stopień pozyskania nowych lub rozwinięcie dotychczas posiadanych wiedzy i umiejętności. Badanie sondażowe pozwoliło na uzyskanie odpowiedzi od 160 respondentów – Polaków przebywających co najmniej 12 miesięcy za granicą. Wyniki badania wskazują, że blisko co czwarty badany, decydując się na emigrację, kierował się chęcią pozyskania nowych lub rozwoju posiadanych kompetencji, a blisko co piąty wyrażał chęć pracy w międzynarodowym środowisku. Aż 84% respondentów deklaruje, że dzięki pracy za granicą pozyskało lub rozwinięło wiedzę i umiejętności, które przez większość badanych są wykorzystywane w obecnej pracy. Co trzeci badany wskazuje także, że chce powrócić do kraju ojczystego lub wyjechać do innego kraju trzeciego. Oznacza to, że migracja przyczynia się do wzbogacenia kapitału ludzkiego i „cyrkulacji mózgów” pomiędzy krajami.

**Słowa kluczowe:** rozwój zawodowy, migracje zewnętrzne, migracje Polaków, emigracja Polaków, „drenaż mózgów”, „cyrkulacja mózgów”

## Wprowadzenie

Jedną z przyczyn emigracji ekonomicznej, obok motywów *stricte* zarobkowych, jest chęć rozwoju, rozumiana jako nabycie doświadczenia w kraju innym niż kraj pochodzenia, praca w międzynarodowym środowisku czy też nauka języka

---

<sup>1</sup> Publikacja została sfinansowana ze środków MNiSW przyznanych Wydziałowi Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie na badania dla młodych naukowców oraz uczestników studiów doktoranckich.

obcego i poznanie nowych kultur (Fehler, Cebul, Podgórzeńska, 2017). Czynniki te, zwane przyciągającymi, odgrywają coraz większą rolę przy podejmowaniu decyzji, w szczególności przez osoby młode, o wyjeździe za granicę. Potrzeba rozwoju zawodowego i osobistego stanowi główną pobudkę pozaekonomiczną do podjęcia migracji zagranicznych (Dancewicz, 2017). Według danych Głównego Urzędu Statystycznego i Eurostatu, migracje zagraniczne Polaków cały czas cechuje wysoka wartość. Szacuje się, że w 2017 r. na emigracji przebywało ponad 2,5 mln Polaków (GUS, 2018). Zdaniem wielu autorów, główną przyczyną jest właśnie emigracja w celach zarobkowych, jednak wydaje się, że – zwłaszcza wśród ludzi młodych – decyzja o wyjeździe za granicę nie jest podyktowana wyłącznie trudnościami w znalezieniu satysfakcjonującej pracy w kraju, ale towarzyszy jej także chęć rozwoju osobistego i zawodowego już na początku kariery zawodowej. Osoby te, udając się na emigrację, w większym stopniu skupiają się na poszukiwaniu pracy dającej im możliwość zdobycia cennego doświadczenia i wiedzy niż na znalezieniu pracy jakiegokolwiek, często poniżej ich oczekiwań i kwalifikacji (Kawczyńska-Butrym, 2017; Saunders, Nieto, 2014).

Głównym zagadnieniem poruszonym w niniejszym artykule jest wzbogacenie kapitału wiedzy i umiejętności migrantów dokonujące się w związku z ich pobytami za granicą oraz podjęciem tam nauki i pracy. Celem badań była identyfikacja motywów wyjazdów Polaków za granicę, w tym chęci rozwoju zawodowego, nabycia nowych lub rozwinięcia dotychczasowych wiedzy i umiejętności, a także wykorzystywania ich w pracy zawodowej.

## Teoretyczne podstawy badań

Zjawisko migracji, z uwagi na swój interdyscyplinarny charakter, doczekało się bardzo wielu definicji. W zależności od obszaru wiedzy, którego dotyczą, wydobywają one nieco inne aspekty zjawiska. Ze względu na cel niniejszego artykułu migracje w najszerszym stopniu będą rozpatrywane na gruncie nauk ekonomicznych, jednak nie mniejsze znaczenie mają dla takich dyscyplin, jak: demografia, geografia, antropologia czy psychologia (Brettell, Hollifield, 2015; Dancewicz, 2017). W ujęciu ekonomicznym migracja to stałe lub czasowe przemieszczenie się zasobów pracy, które pociąga za sobą zmiany w relatywnym wyposażeniu w czynniki produkcji (relacja pracy do kapitału), a w konsekwencji może prowadzić do dalszych dostosowań na poziomie stawek płac, zatrudnienia i bezrobocia (Kaczmarczyk, 2014). Pewną trudność metodologiczną powoduje brak jednej definicji i spójnych kryteriów migranta przyjętych w wymiarze międzynarodowym. Zazwyczaj przez termin ten rozumie się osobę, która w sposób dobrowolny podjęła decyzję o wyjeździe z kraju.

Taki sposób rozumienia migranta oznacza, że opuścił on swój kraj w celu osiedlenia się w regionie, gdzie poprawie ulegną materialno-socjalne warunki jego życia, a także lepsza będzie perspektywa dla niego i jego rodziny (Pachocka, Misiuna, 2015). Kolejne trudności wiążą się z określeniem okresu oraz kryteriów, według których przyjmuje się, że osoba opuściła swój kraj w sposób czasowy lub trwały. Zgodnie z postanowieniami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (Rozporządzenie..., 2007), gromadzone dane dotyczące migrantów odnoszą się do osób przebywających poza granicami swojego kraju powyżej 12 miesięcy. Z kolei zgodnie z wytycznymi polskiego Głównego Urzędu Statystycznego (2018), migrantów dzieli się na czasowych i trwałych, przy czym poza kryterium czasu ważny jest także fakt posiadania lub nie meldunku na terenie Polski. Wobec tego, zgodnie z polską statystyką, migrantem czasowym jest osoba przebywająca za granicą powyżej 3 miesięcy, jednak zameldowana na terenie Polski. O migrancie trwałym można mówić wtedy, kiedy poza tym, że przebywa za granicą powyżej 3 miesięcy, dokonał także wymeldowania z miejsca zamieszkania w kraju ojczystym.

Powody podjęcia decyzji o migracji są różne, jednak bardzo częste są czynniki wypychające (ang. *push factors*) i przyciągające (ang. *pull factors*), tzw. model *push-pull* (Lee, 1966; King, 2012; Castles, de Haas, Miller, 2014). Zgodnie z tym modelem, część czynników (występujących najczęściej w kraju pochodzenia migranta) oddziałuje w sposób negatywny, jak np. wysokie bezrobocie, niskie wynagrodzenia, brak odpowiedniej opieki zdrowotnej i edukacji, korupcja czy dyskryminacja. Z kolei istnieje także grupa czynników (najczęściej pochodzących z zewnątrz), które oddziałują w sposób pozytywny na migranta, np. możliwość znalezienia lepszej pracy, rozwoju osobistego i zawodowego, wyższy poziom opieki zdrowotnej czy też łączenie rodzin (Mansoor, Quillin, 2006; Zikic, 2015).

Jak wskazują A. Piekutowska (2012) i T. Domański (2017), Polska jest jednym z krajów, które w swojej najnowszej historii doświadczyły dużego odpływu ludności za granicę, głównie z powodów ekonomicznych, przejawiających się wysokim bezrobociem na początku XXI w., niskim poziomem płac i restrukturyzacją różnych gałęzi gospodarki. Otwarcie granic wielu zachodnioeuropejskich państw poskutkowało wyjazdem po 2004 r. części społeczeństwa. Zdecydowaną większość stanowiły osoby młode, z wyuczonym zawodem, które z powodu braku możliwości znalezienia pracy decydowały się na opuszczenie kraju zaraz po zakończeniu edukacji. Zjawisko takie początkowo było rozpatrywane jedynie w kategorii zysków i strat dla poszczególnych państw. Kraje, z których następował odpływ migrantów, doświadczały „drenażu mózgow”, a z kolei kraje przyjmujące „pozyskiwały mózgi” (Simon Fan, Stark, 2007). Jednak pod wpływem ponad 10-letnich doświadczeń coraz częściej wskazuje się na „wymianę/cyrkulację mózgow” (Conway, Potter, 2016; Tung, 2016), ponieważ migranci powracają do swoich krajów, gdzie kontynuują pracę

zawodową, bogatsi o doświadczenia z międzynarodowych rynków pracy. Takie podejście pozwala spojrzeć na migracje nie tyle w perspektywie zero-jedynkowej, ile jak na proces wzbogacenia kapitału ludzkiego, przynoszący korzyści trzem głównym podmiotom, tj. migrantowi, krajowi goszczącemu i krajowi ojczystemu (Pauli, 2018).

## Metodyka badań

Poruszona w literaturze problematyka migracji stała się dla autorki inspiracją do przeprowadzenia badań w tym obszarze. Badania miały charakter eksploracyjny, a ich celem była identyfikacja i ocena stopnia rozwoju zawodowego Polaków w związku z ich pobytem za granicą. Wykorzystaną metodą badawczą był sondaż (Babbie, 2013), a narzędziem badawczym kwestionariusz ankiety. Na podstawie wyników prezentowanych w literaturze (Mansoor, Quillin, 2006; Milewski, Ruszczak-Żbikowska, 2008; Zikic, 2015; Pauli, 2018) przyjęto, że w wyniku emigracji dochodzi do nabycia przez emigrantów nowych lub rozwinięcia posiadanych wiedzy i umiejętności, które następnie są wykorzystywane w ich dalszej pracy zawodowej. W celu weryfikacji tego założenia zostały sformułowane następujące pytania badawcze:

- Czy jednym z motywów wyjazdu za granicę była chęć rozwoju?
- Czy pobyt za granicą przyczynił się do nabycia nowych lub rozwinięcia posiadanych wiedzy i umiejętności?
- Czy w swojej obecnej pracy emigranci wykorzystują nowo nabyte/rozwinięte wiedzę i umiejętności?
- Czy planują powrót do Polski?

W badaniach wzięło udział 160 Polaków mieszkających obecnie za granicą od co najmniej 12 miesięcy<sup>2</sup>. Charakterystykę respondentów przedstawia tabela 1.

**Tabela 1. Charakterystyka respondentów (N = 160)**

Kryterium	N	%	Kryterium	N	%
			kraj zamieszkania		
			Austria	2	1
			Belgia	1	1
			Czechy	9	6

<sup>2</sup> Zdecydowano się przyjąć 1 rok jako minimalny okres przebywania za granicą, ponieważ w większości międzynarodowych statystyk za migrantów długookresowych uznaje się osoby przebywające za granicą minimum 12 miesięcy. Co więcej, z uwagi na przyjęty cel badań, jakim jest ocena stopnia rozwoju zawodowego, zasadne wydaje się przyjęcie takiego kryterium, ponieważ nabycie lub rozwinięcie wiedzy i umiejętności to procesy długotrwałe.

Kryterium	N	%	Kryterium	N	%
Płeć			Dania	6	4
Kobieta	126	79 <sup>3</sup>	Francja	4	3
Mężczyzna	34	21	Hiszpania	19	12
Wiek			Holandia	2	1
18–25 lat	9	6	Irlandia	1	1
26–30 lat	49	31	Islandia	13	8
31–35 lat	41	26	Meksyk	1	1
36–40 lat	23	14	Niemcy	17	11
> 40 lat	38	24	Norwegia	7	4
Liczba lat spędzonych za granicą			Portugalia	11	7
1–3 lat	40	25%	Słowacja	5	3
3–5 lat	29	18%	Stany Zjednoczone	3	2
> 5 lat	91	57%	Szwajcaria	21	13
			Szwecja	7	4
			Wenezuela	1	1
			Węgry	5	3
			Wielka Brytania	16	10
			Włochy	9	6

Źródło: badania własne.

<sup>3</sup> Na szczególną uwagę zasługuje wysoki odsetek kobiet w grupie badanych osób. Autorka pogłębiła to zagadnienie w celu identyfikacji jego przyczyn. Rozważono trzy możliwe wyjaśnienia: 1) przewaga nominalna emigrujących Polek nad emigrującymi Polakami – na podstawie analizy danych Eurostatu (2018) zostało stwierdzone, że we wszystkich latach poza 2013 r. liczba mężczyzn wyjeżdżających z kraju cechowała się wyższą wartością; co więcej, w ostatnich kilku latach, tj. 2014–2016, liczba emigrujących mężczyzn z Polski jest średnio o 30 tys. wyższa niż liczba emigrujących kobiet; nieco inny obraz sytuacji przedstawiają dane GUS (2018), według których na emigracji czasowej przebywa więcej kobiet; należy jednak zwrócić uwagę na metodologię prezentowanych przez powyższe instytucje statystyk; GUS za migrantów czasowych uznaje osoby przebywające co najmniej 3 miesiące za granicą, a nie – jak w przypadku Eurostatu i przyjętych przez autorkę założeń – 12 miesięcy; 2) większe zainteresowanie tematyką badań przez kobiety – w tym miejscu warto także nadmienić o opisywanym w literaturze zjawisku feminizacji migracji (Castles, de Haas, Miller, 2014; Pawlus, 2017); przez pojęcie to rozumie się coraz liczniejszy udział kobiet w międzynarodowych procesach migracyjnych, jak również zmianę charakteru podejmowanej przez nie mobilności, która obecnie w coraz większym stopniu wiąże się z podejmowaniem przez kobiety zatrudnienia, a w mniejszym powodowana jest względami rodzinnymi; kolejnego, cennego spostrzeżenia mogą dostarczyć dane GUS (2013), według których kobiety ponad dwukrotnie częściej (86,4 tys. do 38,6 tys.) spośród przyczyn wyjazdu za granicę wskazywały edukację; biorąc pod uwagę tematykę badań, która dotyczyła rozwoju zawodowego, należy stwierdzić, że kobiety mogły w większym stopniu utożsamiać się z tematem i wyrażać większe zainteresowanie udziałem w badaniach; 3) większa skłonność kobiet do udziału w badaniach – na taką prawidłowość wskazuje wielu autorów, m.in. R. Curtin, S. Presser, E. Singer (2000), D.L. Moore, J. Tarnai (2002), a także G. Smith (2008). Na podstawie przeanalizowanych przez tych autorów wyników badań można jednoznacznie stwierdzić, że kobiety chętniej i częściej biorą udział w badaniach sondażowych aniżeli mężczyźni.

Kwestionariusz ankiety dystrybuowany w formie elektronicznej za pomocą Internetu pozwolił na pozyskanie dużej liczby odpowiedzi w stosunkowo krótkim czasie. Rozwinięte media społecznościowe i ich duża popularność umożliwiły dotarcie do grup Polaków w wielu krajach europejskich i zamorskich, przez co w badaniach wzięła udział grupa respondentów różnorodna pod względem wieku, kraju obecnego zamieszkania oraz długości pobytu za granicą.

Pewnym ograniczeniem w pozyskaniu danych była niemożność udostępnienia ankiety w niektórych grupach skupiających Polaków, w wyniku czego nie udało się pozyskać danych z części krajów. Co więcej, na liczbę odpowiedzi duży wpływ miały charakter i jakość grupy społecznościowej. Część grup posiada regulamin oraz konieczną zgodę administratora na zamieszczenie treści, przez co widoczność prośby o wzięcie udziału w badaniach i szansa na dotarcie do dużej liczby członków grupy była o wiele większa niż w grupach prowadzonych w sposób mniej uregulowany.

Kwestionariusz ankiety składał się w zdecydowanej większości z pytań zamkniętych jedno- lub wielokrotnego wyboru oraz skal punktowych, dzięki czemu możliwe stało się pozyskanie wielu informacji, które w łatwy sposób można analizować. Jednocześnie jednak powstają też duże ograniczenia dotyczące wnioskowania na temat przyczyn zaobserwowanych zjawisk. Pogłębiona analiza wyników badań będzie możliwa po przeprowadzeniu przez autorkę wywiadów z częścią badanych, którzy wyrazili na to zgodę.

Istotnym ograniczeniem badania jest wspomniana wysoka nadreprezentacja kobiet wśród respondentów. Nierówna reprezentacja płci, jak również częściowo wieku czy liczby lat spędzonych za granicą ogranicza możliwość uogólnienia wniosków, pozwalając tylko na wskazanie pewnych obserwacji w stosunku do tej grupy badanych czy zasygnalizowanie określonych zjawisk.

## Wyniki badań

W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o wskazanie wszystkich motywów, które kierowały nimi podczas podejmowania decyzji o wyjeździe za granicę. Liczbę wskazań poszczególnych odpowiedzi przedstawia tabela 2.

Blisko co czwarty badany (23%) wskazał jako motyw swojej emigracji chęć pozyskania nowych kompetencji lub rozwoju już posiadanych. Na uwagę zasługuje także wskazanie chęci pracy w międzynarodowym środowisku (co także należy traktować jako formę rozwoju zawodowego<sup>4</sup>) przez blisko co czwartego badanego (18%).

---

<sup>4</sup> Zmiana stanowiska pracy czy nowe treści pracy są również instrumentem rozwoju pracowników (zob. Pocztownski, 2018).

**Tabela 2. Motywy wyjazdu za granicę według wskazań respondentów (N = 160, możliwość wskazania wielu odpowiedzi)**

Motyw	N	%
Chęć polepszenia warunków życia	63	39
Chęć mieszkania w innym kraju	52	33
Chęć zarobienia więcej niż w kraju ojczystym	51	32
Chęć podróżowania i zwiedzania	51	32
Chęć zmiany środowiska, w którym dotychczas żyłem(am)	44	28
Chęć poznania nowych kultur	36	23
Poznałem(am) bliską osobę z zagranicy i postanowiłem(am) się do niej przenieść	34	21
Chęć pozyskania nowych kompetencji lub rozwoju już posiadanych	37	23
Chęć pracy w międzynarodowym środowisku	28	18
Chęć posiadania pracy z uwagi na jej brak	21	13
Rodzina, bliscy, znajomi wyjechali i postanowiłem(am) do nich dołączyć	19	12
Inne	14	9
Nie miałem(am) pomysłu na to, co dalej robić	13	8
Poznałem(am) partnera(kę) w Polsce i postanowiliśmy wspólnie wyjechać	13	8
Chęć pozyskania dodatkowych środków	12	8
Chciałem(am) nawiązać nowe znajomości	10	6

Źródło: badania własne.

**Tabela 3. Pozyskanie lub rozwinięcie wiedzy/umiejętności przez respondentów (N = 160)**

Odpowiedź	Wiedza		Umiejętności	
	N	%	N	%
Tak, pozyskałem(am), rozwinąłem(am) wiedzę/umiejętności bezpośrednio powiązane z moim zawodem	53	33	53	33
Tak, pozyskałem(am), rozwinąłem(am) wiedzę/umiejętności, które pozwoliły mi realizować nowe zadania	32	20	41	26
Tak, pozyskałem(am), rozwinąłem(am) wiedzę/umiejętności, które nie były związane z moim zawodem, dzięki temu mogłem(am) podjąć zatrudnienie w zupełnie innym obszarze	50	31	40	25
Nie, nie pozyskałem(am), rozwinąłem(am) wiedzy/umiejętności	25	16	26	16

Źródło: badania własne.

Następnie zapytano respondentów o związek ich pobytu za granicą z nabyciem lub rozwinięciem wiedzy i/lub umiejętności. Wyniki wskazują, że 84% badanych nabyło nowe lub rozwinęło wspomniane kompetencje. Wśród udzielonych odpowiedzi



można zauważyć niewielkie różnice dotyczące charakteru dalszego wykorzystania wiedzy i umiejętności: 33% respondentów wskazuje, że pozyskana lub rozwinięta przez nich wiedza jest bezpośrednio powiązana z wykonywanym zawodem, co piątemu badanemu pozwoliła na wykonywanie nowych zadań, a blisko 1/3 respondentów mogła dzięki niej podjąć zatrudnienie w zupełnie nowym obszarze. Podobne wartości pojawiły się odnośnie do pozyskania lub rozwinięcia umiejętności, jednak więcej osób (26%) wskazało na realizację nowych zadań, a mniej (25%) na zatrudnienie w nowym obszarze w porównaniu z rozwiniętą kompetencją wiedzy.

Ostatnim badanym aspektem w kontekście rozwoju zawodowego polskich emigrantów był stopień wykorzystania przez nich nabytej lub rozwiniętej wiedzy oraz umiejętności (tabela 4). Zdecydowana większość respondentów wskazała, że kompetencje te są kluczowe lub wykorzystywane w dużym stopniu w obecnej pracy. Jest to odpowiednio 83% wskazań dla wiedzy i 84% dla umiejętności; 13% badanych wykorzystuje tę wiedzę i umiejętności częściowo, zaledwie kilka osób wskazało, że nie wykorzystuje ich wcale lub czyni to w minimalnym stopniu.

**Tabela 4. Stopień wykorzystania nabytej lub rozwiniętej wiedzy i umiejętności za granicą w obecnej pracy (N = 135)**

Odpowiedź	Wiedza		Umiejętności	
	N	%	N	%
Kluczowa(e) do wykonywania obecnej pracy	70	52	66	49
Wykorzystywana(e) w dużym stopniu	42	31	47	35
Wykorzystywana(e) częściowo	17	13	17	13
Raczej niewykorzystywana(e)	4	3	1	1
Zupełnie niewykorzystywana(e)	2	1	3	2

Źródło: badania własne.

Badane osoby zostały jeszcze poproszone o wskazanie swoich dalszych planów związanych z pobytem za granicą. Większość zadeklarowała pozostanie w kraju, w którym obecnie przebywa. Ta odpowiedź uzyskała 67% wskazań. Co piąty badany (21%) wyraził chęć powrotu do Polski. Z kolei odpowiednio 9% respondentów chciałoby wyjechać do innego kraju na terenie Unii Europejskiej oraz 3% do innego kraju poza Unią Europejską. Wobec tego co trzeci badany (33%) deklaruje, że nie pozostanie w kraju, w którym obecnie przebywa na emigracji, a przeprowadzi się do kraju ojczystego lub innego kraju trzeciego.

**Tabela 5. Deklaracja dalszego pobytu, powrotu do kraju lub wyjazdu (N = 160)**

Odpowiedź	N	%
Pozostanie w obecnym kraju zamieszkiwania	107	67
Powrót do Polski	33	21
Wyjazd do innego kraju na terenie UE	14	9
Wyjazd do innego kraju spoza UE	6	3

Źródło: badania własne.

## Podsumowanie

Uzyskane wyniki wskazują, że chęć rozwoju zawodowego za granicą, rozumiana jako możliwość nabycia nowych lub rozwinięcie dotychczas posiadanych wiedzy i umiejętności, a także praca w międzynarodowym środowisku, są istotnymi motywami wyjazdu za granicę Polaków przebywających na emigracji co najmniej 1 rok. Na takie powody wskazuje odpowiednio 24% i 18% badanych. Według raportu Work Service (2018), 32% badanych osób rozważających emigrację traktuje perspektywę rozwoju zawodowego jako ważny powód wyjazdu za granicę. Również badania M. Milewskiego i J. Ruszczak-Żbikowskiej (2008) wskazują, że 27% badanych traktuje wyjazd za granicę jako szansę na zdobycie nowych doświadczeń życiowych i zawodowych. Motywy te co prawda nie należą do głównych powodów podejmowania decyzji o wyjeździe z kraju, jednak są wskazywane jako jedne z najważniejszych wśród motywów pozaekonomicznych.

Pobyt i praca za granicą przyczyniły się do wzrostu wiedzy i umiejętności u 84% respondentów. Największy odsetek badanych osób rozwinął kompetencje, które były bezpośrednio związane z wykonywanym zawodem. W dalszej kolejności respondenci rozwinęli wiedzę i umiejętności, które nie były powiązane z wyuczonym zawodem, ale pozwoliły na podjęcie zatrudnienia w zupełnie nowym obszarze. Trzecią wskazywaną odpowiedzią było rozwinięcie przez badanych wiedzy i umiejętności, które pozwoliły na wykonywanie nowych zadań. Taki sam odsetek badanych (84%) stwierdził, że w istotny sposób wykorzystuje te kompetencje w swojej obecnej pracy. W zależności od wskazań są one kluczowe, wykorzystywane w dużym stopniu lub częściowo. Podobne wyniki przedstawia U. Pauli (2018) na podstawie przeprowadzonych badań wśród przedsiębiorców, którzy po powrocie z zagranicy otworzyli własną działalność gospodarczą. Według tych badań, odpowiednio 72% i 78% respondentów deklaruje pozyskanie nowej wiedzy i rozwój umiejętności w wyniku pobytu za granicą, a także wykorzystanie tych rozwiniętych kompetencji w różnym stopniu.

Deklarowana przez 33% badanych chęć powrotu do kraju ojczystego lub wyjazdu do innego kraju na terenie Unii Europejskiej lub poza nią jest istotną informacją w kontekście występowania zjawiska „cyrkulacji/wymiany mózgów”. Jak wskazano wyżej, badane osoby nabyły lub rozwinęły wiedzę i umiejętności podczas pobytu za granicą, jak również w znaczącym stopniu wykorzystują je w swojej obecnej pracy. Dalsza migracja badanych osób będzie świadczyć o korzystaniu z tego rozwoju i może nieść ze sobą korzyści dla *de facto* czterech podmiotów: migranta, kraju goszczącego (pierwszego), kraju ojczystego i kraju trzeciego (kolejny kraj goszczący). Wzrost ruchów migracyjnych ludności, szczególnie w regionie globalnej Północy, będzie tylko intensyfikował i potwierdzał ten proces.

## Bibliografia

- Babbie, E. (2013). *Podstawy badań społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Brettell, C.B., Hollifield, J.F. (red.) (2015). *Migration Theory. Talking Across Disciplines*. New York–London: Routledge.
- Castles, S., de Haas, H., Miller, M.J. (2014). *The Age of Migration*. New York: Palgrave Macmillan.
- Conway, D., Potter, R.B. (2016). *Return migration of the next generations. 21st Century transnational Mobility*. New York–London: Routledge.
- Curtin, R., Presser, S., Singer, E. (2000). The effects of response rate changes on the index of consumer sentiment. *Public Opinion Quarterly*, 64, 413–428.
- Dancewicz, B. (2017). Motywy przemieszczeń międzynarodowych z perspektywy emigranta i ekspatrianta. W: S. Przytuła (red.), *Migracje międzynarodowe i ekspatriacja*. Warszawa: Difin, 59–72.
- Domański, T. (2017). Migracje zarobkowe Polaków w Unii Europejskiej. W: T. Domański (red.), *Migracje. Ujęcie interdyscyplinarne*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 67–87.
- Eurostat (2018). *Emigration by sex and age, Eurostat Migration Statistics (database)*.
- Fehler, W., Cebul, K., Podgórska, R. (2017). *Migracje jako wyzwanie dla Unii Europejskiej i wybranych państw członkowskich*. Warszawa: Difin.
- GUS (2013). *Migracje zagraniczne ludności. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*. Warszawa.
- GUS (2018). *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004–2017*. Warszawa.
- Kaczmarczyk, P. (2014). Efekty migracji w odniesieniu do rynku pracy. Przypadek polskich migracji poakcesyjnych. W: Ł. Żołądek (red.), *Migracje i polityka migracyjna*. Warszawa: Biuro Analiz Sejmowych, 55–80.
- Kawczyńska-Butrym, Z. (2017). Mobilność i decyzje migracyjne – uwarunkowania i akto-rzy. W: S. Przytuła (red.), *Migracje międzynarodowe i ekspatriacja*. Warszawa: Difin.

- King, R. (2012). *Theories and typologies of migration: an overview and a primer*. Malmö: Malmö University.
- Lee, E.S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47–57.
- Mansoor, A., Quillin, B. (2006). *Migration and remittances: Eastern Europe and the Former Soviet Union*. Washington: World Bank.
- Milewski, M., Ruszczak-Żbikowska, J. (2008). *Motywacje do wyjazdu, praca, więzi społeczne i plany na przyszłość polskich migrantów przebywających w Wielkiej Brytanii i Irlandii*. Warsaw: University of Warsaw.
- Moore, D.L., Tarnai, J. (2002). Evaluating nonresponse error in mail surveys. W: R.M. Groves, D.A. Dillman, J.L. Eltinge, R.J.A. Little (red.), *Survey Nonresponse*. New York: John Wiley & Sons.
- OECD (2018). *International migration database*. Paris.
- Pachocka, M., Misiuna, J. (2015). Migracje międzynarodowe – dylematy definicyjne i poznawcze. Przykłady z Unii Europejskiej i Stanów Zjednoczonych. W: J. Osiński (red.), *Współczesny Matrix? Fikcja w życiu gospodarczym, politycznym i społecznym*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH, 293–312.
- Pauli, U. (2018). Migracja jako szansa na wzbogacenie kapitału ludzkiego – doświadczenie polskich przedsiębiorców. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 512, 174–183.
- Pawlus, M. (2017). Feminizacja migracji. W: S. Przytuła (red.), *Migracje międzynarodowe i ekspatriacja*. Warszawa: Difin, 173–185.
- Piekutowska, A. (2012). *Labour immigration in the European Union*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA.
- Pocztowski, A. (2018). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- 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.
- Saunders, B., Nieto, M. (2014). Opportunities and Challenges for Organisations and Highly Skilled Migrant Professionals. W: A. Al Ariss (red.), *Global Talent Management. Challenges, Strategies, Opportunities*. Switzerland: Springer International Publishing, 107–119.
- Simon Fan, C., Stark, O. (2007). The brain drain, ‘educated unemployment’, human capital formation and economic betterment. *Economics of Transition*, 15(4), 629–660.
- Smith, G. (2008). Does gender influence online survey participation?: A record-linkage analysis of university faculty online survey response behavior. *ERIC Document Reproduction Service No. ED 501717*.
- Tung, R.L. (2016). New perspectives on human resource management in a global context. *Journal of World Business*, 51(1), 142–152.
- Work Service (2018). *Migracje zarobkowe Polaków IX*, Wrocław.

Zikic, J. (2015). Skilled migrants' career capital as a source of competitive advantage: implications for strategic HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(10), 1360–1381.

## Summary

### Professional Development as Determinant of Polish Emigration and the Possibility of its Implementation Abroad

The aim of the article is to assess the impact of emigration on the level of acquiring new or expanding existing knowledge and skills. The survey made it possible to get answers from 160 respondents, Poles, who have been abroad for at least 12 months. The obtained results indicate that nearly every fourth respondent, deciding on emigration, was guided by the desire to acquire new or develop the existing competences, and almost every fifth expressed the desire to work in an international environment. 84% of respondents declare acquisition or development of knowledge and skills, which are used by most of the respondents in their present job thanks to working abroad. Every third respondent also indicates that she/he wants to return to her/his home country or go to another third country. This means that migration contributes to the enrichment of human capital and the brain circulation between countries.

**Keywords:** professional development, external migration, migrations of Poles, emigration of Poles, brain drainage, brain circulation

### Mgr Małgorzata Wesołowska

Absolwentka ekonomii, asystent naukowo-dydaktyczny w Katedrze Zarządzania Kapitałem Ludzkim na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. Jej zainteresowania naukowe dotyczą rozwoju kapitału ludzkiego i rynku pracy; kontakt: [malgorzata.wesolowska@uek.krakow.pl](mailto:malgorzata.wesolowska@uek.krakow.pl).