

# Ryszard Bera

---

## Emigracja zarobkowa Polaków wynikiem przemian globalizacyjnych

---

Problemy Profesjologii nr 2, 35-41

---

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Ryszard Bera

## EMIGRACJA ZAROBKOWA POLAKÓW WYNIKIEM PRZEMIAN GLOBALIZACYJNYCH

### Streszczenie

Wzmagające się procesy globalizacyjne oraz towarzyszące im zjawiska, związane zwłaszcza z rozwojem społeczeństwa informacyjnego i wielokulturowego, zwiększone możliwości przemieszczania się ludzi na duże odległości oraz przemiany w zakresie form i treści pracy stwarzają duże możliwości realizacji kariery zawodowej w wymiarze międzynarodowym. Zwłaszcza na europejskim rynku pracy roboczej stworzone zostały duże możliwości pracy dla Polaków po wstąpieniu naszego kraju do Unii Europejskiej. Zniesienia uległy bariery w zakresie przepływu kapitału, usług jak i siły roboczej. Funkcjonowanie osób migrujących zarobkowo stanowi przedmiot analiz w prezentowanym opracowaniu. Oparto się na dotychczasowych badaniach empirycznych.

### ECONOMIC MIGRATION OF POLES AS A RESULT OF GLOBALIZATION

### Abstract

The growing globalization processes and the accompanying phenomena, especially in connection with the development of the multicultural information society, increased mobility over long distances and transformations in terms of form and content of the work create great opportunities to pursue career goals internationally. Especially in the European labor market, large job opportunities were created for Poles after the accession of Poland to the European Union. Barriers to movement of capital, services and labor were abolished. The functioning of economic migrants is the subject of analysis in the presented study. It was based on existing empirical research.

### Wstęp

Globalizacja i coraz silniejsze wzajemne uzależnienie procesów produkcji i międzynarodowego podziału pracy ponad granicami państwowymi wywiera decydujący wpływ na międzynarodowe i krajowe rynki pracy. Charakteryzując globalizację można mówić o „kurczącym się świecie i przestrzeni”, mieszczącym zachodzące wielowymiarowe przekształcenia, którym podlegają wszystkie aspekty ludzkiej kondycji. Kiedy biznes, finanse i handel – pisze Z. Bauman – nabierają wymiaru planetarnego, a przepływ informacji odbywa się na skalę ogólnoświatową, zaczyna działać proces „lokalizacji”, który zmierza do precyzyjnego zdefiniowania przestrzeni osadzenia jej w miejscu. Pomędzy tymi dwoma blisko ze sobą powiąza-

nymi procesami dochodzi do zdecydowanego zróżnicowania warunków życia całych populacji oraz różnych segmentów w obrębie każdej z nich. To co jednym jawi się jako globalizacja, dla innych oznacza lokalizację. Co niektórym ludziom zwiastuje nowa swobodę, na wielu spada jak bezlitosny wyrok przeznaczenia<sup>1</sup>.

## Rozwinięcie

Jak zauważa A. Giddens głównym czynnikiem stymulującym proces globalizacji jest rozwój technik informacyjnych i telekomunikacyjnych, co w konsekwencji przyczynia się do wzrostu interakcji między ludźmi<sup>2</sup>. Zdecydowanie wzrosły możliwości przemieszczania się ludzi na duże odległości. Mamy do czynienia ze zjawiskiem przekraczania granic kulturowych, zarówno w wymiarze narodowym jak i organizacyjnym. Następuje też swoiste „zderzenie” kultur prowadzące z jednej strony do uniwersalizacji działalności gospodarczej, wyrobów i usług, następuje swoista standaryzacja, i z drugiej strony do zróżnicowania typowego dla gospodarki narodowej. Tym nie mniej wzrasta mobilność pracowników i ich zdolność funkcjonowania na międzynarodowym rynku pracy oraz przenoszenia się w różne konteksty zawodowe<sup>3</sup>. Kończy się epoka tzw. karier liniowych, rozpoczynających się zdobyciem wykształcenia, zatrudnieniem, stopniowym awansem aż do emerytury<sup>4</sup>. Można obecnie identyfikować raczej „kariery mozaikowate”, w których liczy się tzw. portfolio, czyli posiadanie wielu umiejętności zawodowych i rekomendacji z poprzednich miejsc pracy, którymi posługują się w swoim życiu zawodowym, wykonując kilka różnych zawodów i pracując na różnych stanowiskach<sup>5</sup>.

Procesy globalizacyjne nie omijają „starego kontynentu”. Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku stworzyło więc nowe możliwości Polakom realizacji swojej kariery zawodowej na międzynarodowym rynku pracy. Sprzyjało temu otwarcie rynków pracy wielu państw europejskich oraz kierowanie się w Unii zasadą swobodnego przepływu towarów, usług i siły roboczej. Transnacionalizacja rynków pracy stała się rzeczywistością. Jak zatem odnajdują się Polacy w tej sytuacji, która stwarza nie tylko duże szanse rozwoju, ale niesie też nowe formy ryzyka w globalizującym się świecie? Jaka jest obecnie dynamika migracji? Jakie reperkusje w wymiarze indywidualnym, społecznym i edukacyjnym niesie to zjawisko?

Liczne badania i analizy wskazują, że chociaż emigracja nie jest już naznaczona takim ryzykiem jak w przeszłości to jednak wymaga przezwyciężenia różnych oporów psychicznych związanych z zerwaniem więzów rodzinnych i towarzyskich, z opuszczeniem domu rodzin-

---

<sup>1</sup> Z. Bauman, *Globalizacja. I co z tego dla ludzi wynika?*, Warszawa 2000, s. 6.

<sup>2</sup> A. Giddens, *Socjologia*, Warszawa 2004.

<sup>3</sup> Por. A. Bańka, *Psychologia jakości życia*, Poznań 2000.

<sup>4</sup> M. Strykowska, *Globalizacja a kariery zawodowe*, [w:] Społeczne problemy globalizacji, red. Z. Blok, Poznań 2001.

<sup>5</sup> Por. A. Giddens, *op. cit.*; A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007.

nego, swojej „prywatnej ojczyzny” lub wynikających z obawy przed nieznanym. Jest więc nadal skomplikowanym i odpowiedzialnym wyborem życiowym<sup>6</sup>. Najłatwiej przychodzi on ludziom młodym, dobrze wykształconym, znającym języki obce i mającym często już doświadczenie bo w czasie studiów uczestniczyli w międzynarodowej wymianie studentów, lub pracowali zarobkowo za granicą w czasie wakacji.

Polska traktowana jest nadal jako kraj emigracyjny. Obecnie szacuje się, że po akcesji Polski do Unii Europejskiej emigrowało (na dłuższy lub krótszy czas) prawie 4 mln Polaków. Praca głównie w Anglii, Irlandii, Hiszpanii, Francji, Szwecji i we Włoszech stała się częścią strategii życiowej młodych ludzi, którzy opuścili kraj nie tylko w poszukiwaniu pracy, ale przede wszystkim szans rozwoju, których nie widzieli w Polsce. Wyjazd do pracy za granicę wpisał się na trwałe do świadomości społeczeństwa. Ocenia się, że w ciągu ostatnich dziesięciu lat co dziesiąty dorosły Polak pracował za granicą. Natomiast wśród młodych w wieku od 25 do 34 lat odsetek ten był wyższy. Zatrudnienie znalazł za granicą co czwarty Polak w tym przedziale wiekowym. Główne zapotrzebowanie w krajach unijnych jest na robotników wykwalifikowanych oraz pracowników szeroko rozumianych usług. Zaniedbania w kształceniu zawodowym w Polsce i duża chłonność europejskiego rynku pracy na specjalistów powoduje, że w kraju powstały duże niedobory pracowników wykwalifikowanych. Obecnie najpopularniejszym miejscem wyjazdów zarobkowych Polaków stały się Niemcy, następnie Wielka Brytania, Holandia i Norwegia. Ci, którzy wyjechali wcześniej mimo kryzysu przyjęli strategię przetrwania, co najwyżej zmieniają tylko kraj pobytu. Powrót do Polski to skazanie siebie najczęściej na bezrobocie. Potwierdza się zatem prawidłowość, że emigracja jest konsekwencją braku rozwoju. I nie zagłuszą tej prawdy nawet największe zakłęcia polityków. Należy też podkreślić, iż zainteresowanie pracą w krajach UE wśród naszych rodaków nie maleje. Co piąty dorosły Polak – według badań CBOS – podjął lub zamierza podjąć realne starania o uzyskanie pracy a wśród uczniów i studentów deklarację taka składa 2/5 badanych<sup>7</sup>. Najczęściej uruchamiana jest sieć wzajemnych kontaktów z rodziną, bliskimi i znajomymi. Rzadko jest to wyjazd bez przygotowania. Można zatem mówić o migracjach zagranicznych jako pewnym procesie społecznym<sup>8</sup>.

Analizując zjawisko migracji zarobkowej, pojawia się stale pytanie, kto jest beneficjentem tej mobilności pracowników a kto ponosi straty. Okazuje się, że często trudno tu o jednoznaczną odpowiedź.

W przypadku samego emigranta uzyskuje on zatrudnienie w kraju docelowym, i wyższe dochody, w porównaniu z tymi, które mógłby uzyskać w Polsce. Rodzina emigranta zyskuje poprzez transfer zarobków. Pozwala to utrzymać się jej a nawet dokonać różnych prac mo-

---

<sup>6</sup> Por. B. Sakson, *Źródła pionierskiego łańcucha migracyjnego*, [w:] Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski, red. E. Jądzińska, M. Okólski, Warszawa 2001, s. 213.

<sup>7</sup> Por. B. Roguska, *Praca Polaków za granicą – doświadczenia i plany. Komunikat z badań*, CBOS, Warszawa 2008.

<sup>8</sup> B. Solga, *Badania migracji zagranicznych w układzie regionalnym (Analiza na przykładzie województwa polskiego)*, [w:] *Krajobrazy migracyjne Polski*, red. P. Kaczmarczyk, M. Lesińska, Warszawa 2012, s. 50.

dernizacyjnych w gospodarstwie domowym. Dzieje się to jednak kosztem życia rodzinnego, zaniedbaniami wychowawczymi dzieci, osłabieniem więzi małżeńskich i rodzicielskich, a w konsekwencji często też rozbiem rodziny. Nie przypadkowo mówimy o „eurosierotach” jako o dzieciach wychowawczo zaniedbanych, odczuwających sieroctwo duchowe. Kolejnym złożonym problemem jest edukacja dzieci w rodzinach pełnych, które przebywają na emigracji.

Praca za granicą stanowi też ważne źródło wzbogacenia kapitału kulturowego i społecznego. Emigrant wyzbywa się wielu uprzedzeń i ksenofobicznych zachowań. Staje się bardziej otwarty na nową kulturę, tolerancyjny. Jak ustaliliśmy w badaniach z M. Korczyńskim w 2013, emigranci polscy w porównaniu z rodakami zamieszkującymi w kraju wykazują zdecydowanie mniejszy dystans społeczny wobec osób innej narodowości, religii czy też osób z różnymi deficytami zdrowotnymi<sup>9</sup>.

Analizy wskazują, że dominuje wśród emigrantów polskich zadowolenie z podjętej decyzji o wyjeździe i satysfakcja z wykonywanej pracy. Najbardziej cenionymi aspektami życia – jak ustaliłem w badaniach własnych – dla młodzieży, która opuściła Polskę i pracuje w jednym z krajów Unii Europejskiej, jest świadomość, że podjęła słuszną decyzję i we właściwym miejscu poszukuje dla siebie lepszych szans życiowych i możliwości rozwoju. Młodzież pozytywnie postrzega swoje perspektywy życiowe oraz możliwość realizacji wcześniejszych planów mimo, że obecnie wykonuje prace poniżej kwalifikacji, będąc narażona na ich deprecjację. Dlatego też są mało zadowoleni z treści pracy, natomiast w pełni usatysfakcjonowani społecznymi, fizycznymi i materialnymi warunkami pracy. Niestety słaba znajomość języka, pełnienie mało znaczących ról w strukturze zakładu pracy powoduje, że mają oni ograniczone możliwości awansu pionowego<sup>10</sup>. Uzyskane wyniki wskazują, że emigranci, zdając sobie sprawę z tych barier, dążą do doskonalenia języka obcego i o ile to możliwe, pragną też wzbogacić swoje kompetencje zawodowe oraz uzyskać formalne potwierdzenie posiadanych kwalifikacji.

Polacy pracujący za granicą lepiej funkcjonują w pełnionych rolach zawodowych i mają większe poczucie kontroli (sprawstwa) w sytuacji pracy, niż osoby zatrudnione w kraju. Uważają, że same kreują swoje życie i rozwój zawodowy. Jeśli nie osiągają sukcesów, to na ogół nie starają się tego zrzucić na „zły los”. Lecz zwiększają swój wysiłek, szukają innych, bardziej skutecznych sposobów działania i nowych możliwości, aby stawić czoła przeciwnościom i osiągnąć zamierzony cel. Emigranci odczuwają duże obciążenie psychiczne w pracy. Szczególny dyskomfort powoduje zwłaszcza brak nagród w pracy, brak wsparcia i konieczność liczenia tylko na siebie i swoje kompetencje oraz konieczność ponoszenia odpowiedzialności służbowej i materialnej. Ustalono także, że emigranci pracują w dużym reżymie

---

<sup>9</sup> R. Bera, M. Korczyński, *Dystans społeczny emigrantów polskich wobec Obcych i Innych*, Lublin 2012, s. 254-258.

<sup>10</sup> R. Bera, *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich*, Lublin 2008, s. 126-127.

organizacyjnym ściśle muszą przestrzegać czasu pracy, wykonywać zadania samotnie, powtarzać często monotonne czynności. O uzyskiwanych rezultatach decyduje przede wszystkim rzetelna ich praca, zwłaszcza wiedza i umiejętności, przejawiana inicjatywa i pomysłowość oraz korzystne elementy sytuacji pracy: dostosowanie zadań do indywidualnych możliwości, stopniowanie trudności oraz poszerzanie im obowiązków wymagających twórczego działania a także postawa przełożonego sprzyjająca indywidualnemu rozwojowi zawodowemu pracownika<sup>11</sup>. O realizacji indywidualnych dążeń rozwojowych decyduje w przekonaniu osób pracujących za granicą ich własna ambicja, wytrwałość i wyniki pracy. Tu trudno o przypadek, czy protekcje zapewniającą awans zawodowy<sup>12</sup>.

Wykonywana praca zawodowa lokuje się w systemie wartości osób migrujących zarobkowo tuż po dobrym zdrowiu i udanym życiu rodzinnym. Najbardziej cenią sobie w pracy gwarancję zatrudnienia, wysoki dochód oraz dobre relacje społeczne. Dominuje wśród nich przekonanie, że warto być pracowitym i wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest znacząca. Praca nadaje bowiem sens ludzkiemu życiu. Uzyskane wyniki moich badań pozwalają stwierdzić, że poczucie odpowiedzialności zawodowej emigrantów jest wyższe od osób zatrudnionych w kraju. Przejawiają oni wyższy poziom świadomości zawodowej, szczególnie w odniesieniu do internalizacji cech odpowiedzialnego pracownika, takich jak: wywiązywanie się ze zobowiązań (dotrzymywanie słowa), uczciwość i honorowe postępowanie, przestrzeganie norm moralnych i zasad współżycia społecznego w zespole pracy, przewidywanie skutków własnego działania oraz poszanowanie przepisów prawa i regulaminów pracy a także liczenie się z opinią przełożonego<sup>13</sup>. Tym samym zmieniają oni ukształtowany w przeszłości negatywny stereotyp polskiego pracownika w wielu krajach europejskich.

Niestety analizując migrację zarobkową bierze się pod uwagę nie tylko korzyści samych emigrantów, ale efekty płynące z mobilności na poziomie narodowym, a więc perspektywę kraju wysyłającego i przyjmującego<sup>14</sup>. W przypadku Polski, w której utrzymuje się wysokie bezrobocie, wyjazd do pracy za granicę pozwala ograniczyć bezrobocie i koszty pomocy społecznej np. zasiłki dla bezrobotnych, poprawić nastroje społeczne, a na poziomie makro- zapewnić dopływ dewiz, w postaci transferów zarobków emigrantów. Ogranicza to znacząco salę ubóstwa. Ponadto w przypadku powrotów reemigranci mogą odegrać rolę aktorów zmiany społecznej i przyczynić się do modernizacji infrastruktury lokalnej (budowa domu, dotacja na budowę użyteczności publicznej), inwestując w gospodarkę mogą tworzyć nowe miejsca pracy, poprzez konsumpcję napędzać gospodarkę. Jednak jak wynika z analiz nie następują te masowe powroty. O ile przed wyjazdem z Polski wśród badanych było 10% bezrobotnych,

<sup>11</sup> R. Bera, *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*, Lublin 2011, s. 244-245.

<sup>12</sup> R. Bera, *Znaczenie rozwoju zawodowego w życiu młodych emigrantów*, [w:] *Wielka emigracja zarobkowa młodzieży. Wyzwania dla edukacji*, red. R. Bera, Lublin 2010, s. 93-94.

<sup>13</sup> Por. R. Bera, *Poczucie odpowiedzialności zawodowej osób migrujących zarobkowo. Perspektywa pedagogiczna*, Lublin 2012, s. 129; 141; 191.

<sup>14</sup> J. Brzozowski, *Migracje międzynarodowe a rozwój społeczno-gospodarczy krajów pochodzenia*, [w:] *Krajobrazy migracyjne Polski*, red. P. Kaczmarczyk, M. Lesińska, Warszawa 2012, s. 31.

o tyle po powrocie ich liczba zwiększyła się czterokrotnie. Ci, którzy wrócili najczęściej planują kolejne wyjazdy. W konsekwencji pogłębia się wyraźnie kryzys demograficzny, wywołując nasilające problemy na rynku pracy (brak określonych specjalistów), zagrożony zostaje też system emerytalny<sup>15</sup>. Ponadto emigranci to przede wszystkim osoby przedsiębiorcze, odważne, nie bojące się ryzyka. Wśród wyjeżdżających odsetek osób z wyższym wykształceniem wynosi 25,7%, gdy osób z wyższym wykształceniem w kraju jest na poziomie ok. 15%. Wyjeżdżają także masowo specjaliści. Tym samym przepływ wysoko kwalifikowanej siły roboczej ma charakter określany w literaturze „drenażem mózgów”<sup>16</sup>. Polski podatnik ponosi więc koszty kształcenia tych osób.

Kraj przyjmujący jest pod tym względem w lepszej sytuacji, nie łoży na edukację imigrantów, łagodzi skutki ujemnego przyrostu naturalnego, i pozwala wypełnić braki kadrowe w podrzędnych sektorach gospodarki oraz zapewnia sobie stały przyrost dochodu narodowego. Chociaż napływ imigrantów jest korzystny dla gospodarki kraju przyjmującego bo stanowi ważny „bufor” chroniący rynek pracy przed deficytem taniej siły roboczej to jednak spotyka się niekiedy z negatywnymi reakcjami społecznymi. Rośnie bowiem konkurencja na rynku pracy, tendencja do nadmiernego wykorzystywania świadczeń socjalnych, konflikty o charakterze kulturowym i przestępczość<sup>17</sup>. Dlatego też imigrant mimo upływu czasu imigrant jest często postrzegany nadal przez miejscowych jako obcokrajowiec, który w sytuacjach kryzysowych obwiniany jest w pierwszej kolejności za ich różne niepowodzenia życiowe.

Jak wynika z prowadzonych badań kryzys gospodarczy przyczynił się do narastania zachowań ksenofobicznych społeczeństwa przyjmującego (oznaki tego typu postaw zostały zaobserwowane m.in. Wielkiej Brytanii, w Holandii); spychanie do sektora drugorzędnego gospodarki przyjmującej (najczęściej do szarej strefy, co wiąże się z eksploatacją emigrantów i nieprzestrzeganiem praw pracowniczych); usztywnieniem reguł korzystania z zapomóg socjalnych (np. skracanie okresu korzystania z zasiłków dla bezrobotnych)<sup>18</sup>. Mamy więc przesłanki do powstawania barier dzielących ludność miejscową i imigrantów oraz zwiększania dystansu społecznego i związanych z tym reperkusji dla życia i funkcjonowania emigrantów na rynku pracy.

## Zakończenie

Podsumowując, uważam że w pełni zasadnym jest podejmowanie tematyki migracyjnych w programach kształcenia uniwersyteckiego na różnych kierunkach studiów, w zakresie współ-

<sup>15</sup> Por. B. Solga, *Badania migracji... op. cit.*, s. 50.

<sup>16</sup> Por. R. Bera, *Emigracja zarobkowa wykształconej młodzieży – „drenaż” czy „cyrkulacja mózgów”*, [w:] Edukacja dorosłych jako czynnik rozwoju społecznego, red. T. Aleksander, Kraków 2010, s. 180-186.

<sup>17</sup> J. Brzozowski, *Migracje międzynarodowe... op. cit.*, s. 32.

<sup>18</sup> K. Iglicka, *Powroty Polaków w okresie kryzysu gospodarczego. W pętli pułapki migracyjnej*, Raporty z badań, nr 1/09, Warszawa 2009, s. 7.

czesnych zjawisk migracyjnych, edukacji międzykulturowej i europejskiego prawa pracy, tak aby młodzi ludzie dokonywali świadomych wyborów i zmniejszali swoje ryzyko niepowodzenia w przypadku emigracji zarobkowej oraz by następował szybszy proces ich akulturacji w nowym miejscu pobytu.

Istotne zmiany powinny także zajść w zakresie kształcenia zawodowego i jego swoistej odbudowy zwłaszcza na poziomie średnim kształcącym specjalistów, na których jest największe zapotrzebowanie w gospodarce.

Pragnę podkreślić, iż w obecnej sytuacji gospodarczej naszego kraju i spowolnieniu, a wręcz wyhamowaniu rozwoju trudno się spodziewać korzystnych zmian w przemieszczeniach ludności i powrotach osób obecnie pracujących za granicą. Wręcz przeciwnie należy spodziewać się kolejnej, dużej fali migracji młodych, wykształconych pracowników. Odbije się to negatywnie zwłaszcza na rozwoju regionalnym.

Trudno zatem opanować żywiołowy proces migracyjny i zarządzać migracjami na rzecz rozwoju. Zagadnienie regulowania i kontrolowania przepływów migracyjnych staje się nowym wyzwaniem dla krajów Unii Europejskiej. Pojawia się bowiem pytanie: Jakie należałoby zastosować mechanizmy aby efektywnie oddziaływać na ten proces nie podważając zasady swobodnego przemieszczania się osób w otwartej przestrzeni europejskiej?

## Bibliografia

- Bańka A., *Psychologia jakości życia*, Poznań 2000.
- Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007.
- Bauman Z., *Globalizacja. I co z tego dla ludzi wynika?*, Warszawa 2000,
- Bera R., *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich*, Lublin 2008.
- Bera R., *Emigracja zarobkowa wykształconej młodzieży – „drenaż” czy „cyrkulacja mózgow”*, [w:] Edukacja dorosłych jako czynnik rozwoju społecznego, red. T. Aleksander, Kraków 2010.
- Bera R., *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*, Lublin 2011.
- Bera R., Korczyński M., *Dystans społeczny emigrantów polskich wobec Obcych i Imnych*, Lublin 2012.
- Bera R., *Poczucie odpowiedzialności zawodowej osób migrujących zarobkowo. Perspektywa pedagogiczna*, Lublin 2012.
- Bera R., *Znaczenie rozwoju zawodowego w życiu młodych emigrantów*, [w:] Wielka emigracja zarobkowa młodzieży. Wyzwania dla edukacji, red. R. Bera, Lublin 2010.
- Brzozowski J., *Migracje międzynarodowe a rozwój społeczno-gospodarczy krajów pochodzenia*, [w:] Krajobrazy migracyjne Polski, red. P. Kaczmarczyk, M. Lesińska, Warszawa 2012.
- Giddens A., *Socjologia*, Warszawa 2004.
- Iglicka K., *Powroty Polaków w okresie kryzysu gospodarczego. W pętli pułapki migracyjnej*, Raporty z badań, nr 1/09, Warszawa 2009.
- Roguska B., *Praca Polaków za granicą – doświadczenia i plany. Komunikat z badań*, CBOS, Warszawa 2008.
- Sakson B., *Źródła pionierskiego łańcucha migracyjnego*, [w:] Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski, red. E. Jądzińska, M. Okólski, Warszawa 2001.
- Solga B., *Badania migracji zagranicznych w układzie regionalnym (Analiza na przykładzie województwa opolskiego)*, [w:] Krajobrazy migracyjne Polski, red. P. Kaczmarczyk, M. Lesińska, Warszawa 2012.
- Strykowska M., *Globalizacja a kariery zawodowe*, [w:] Społeczne problemy globalizacji, red. Z. Błok, Poznań 2001.