

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Wydział Pedagogiki i Psychologii

KATARZYNA NOWOSAD

ORCID: 0000-0002-6841-9890

katarzyna.nowosad@poczta.umcs.lublin.pl

Ocena sytuacji na rynku pracy przez osoby pracujące w kraju i za granicą w kontekście ich funkcjonowania zawodowego

Assessment of the Situation on the Labour Market by Persons Working at Home and Abroad
in the Context of Their Professional Functioning

STRESZCZENIE

Celem podjętych badań było porównanie oceny sytuacji na rynku pracy przez badane osoby pracujące w Wielkiej Brytanii i zatrudnione w kraju w kontekście możliwości ich funkcjonowania zawodowego na rynku pracy oraz poczucia zagrożenia utratą pracy. Problematyka podjętych badań umiejscowiła je w nurcie badań empirycznych, dlatego metodą gromadzenia wiedzy o interesującym zjawisku był sondaż diagnostyczny. Badaniami objęto 399 osób, w tym 200 Polaków pracujących w Wielkiej Brytanii oraz 199 osób zatrudnionych w kraju. Do opracowania całości zebranego materiału empirycznego zastosowano test istotności różnic t-Studenta dla grup niezależnych, który został wykorzystany w celu poszukiwania podobieństw i różnic w ocenie sytuacji na rynku pracy w miejscu swojego zatrudnienia między osobami migrującymi zarobkowo a osobami zatrudnionymi w Polsce. Analizy przeprowadzonych badań wykazały, że osoby migrujące zarobkowo oraz osoby pracujące w Polsce odmiennie oceniają sytuację na rynku pracy w kraju pobytu.

Słowa kluczowe: rynek pracy; emigracja zarobkowa; funkcjonowanie zawodowe; zagrożenie bezrobociem

WPROWADZENIE

Termin „rynek pracy” zarówno w literaturze, jak i w praktyce używany jest dosyć często i ma wiele znaczeń. Posługują się nim ekonomiści, a także reprezentanci innych dyscyplin naukowych, w tym pedagogiki pracy (Nowacki, 2004;

Bogaj, Kwiatkowski, 2006; Furmanek, 2008). Na ogół przypisuje się mu dwa wymiary interpretacyjne: uogólniający i konkretyzujący. W wymiarze uogólniającym wyraża ogół form i procesów najmu pracowników przez pracodawców oraz ogół instytucji, uwarunkowań i czynników negocjacji warunków zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia (Kryńska, Suchecka, Suchecki, 1998, s. 15–17). Natomiast w wymiarze konkretyzującym rynek pracy sprowadza się do ofert pracy i ofert podjęcia pracy, a więc podaży pracy i popytem na pracę (Kaźmierczak, 1995, s. 11). Pojęcie to obrazuje kształtowanie się relacji pomiędzy podażą zasobów siły roboczej a popytem na nie, a więc stosunki wymiennie zachodzące pomiędzy pracobiorcami a pracodawcami w związku z wymianą przez pierwszych ich zdolności do pracy na płacę świadczoną przez drugich (Kotlorz, 2007).

Jak stwierdził Jerzy Stochmiałek (2002, s. 115): „(...) rynek pracy można analizować jako miejsce spotkania popytu na pracę (w postaci ofert zatrudnienia) z podażą pracy ze strony chętnych do jej podjęcia w różnych formach”. Tym samym rynek pracy jest „specyficzną instytucją życia społecznego, obejmującą sobą kanony obszaru ludzkich zachowań i decyzji, na których dochodzi do spotkania wolnego właściciela – oferenta własnej siły roboczej i nabywcy tej siły, tj. pracodawcy równie suwerennego w swoich decyzjach o kupnie” (Kozek, 1994, s. 11).

Rynek pracy ukazuje zmiany w demograficznym przyroście podaży pracy oraz rezultaty zmian w zatrudnieniu. Jest on odzwierciedleniem gospodarki, w której znajdują odbicie skutki (wzrost lub spadek zatrudnienia) decyzji i mechanizmów polityki gospodarczej. Należy dodać, że kategoria rynku pracy to całość zagadnień związanych z kształtowaniem się podaży i popytu na pracę, dlatego warto zaprezentować ich definicje.

Poprzez popyt na pracę rozumie się zapotrzebowanie gospodarki na potencjał ludzi zdolnych do pracy – to liczba wszystkich oferowanych przez gospodarkę miejsc pracy (wolnych i zajętych) (Meller, 1998). Na wielkość popytu istotny wpływ wywiera wielkość produkcji i usług, wydajność pracy oraz przeciętny czas pracy (Kotlorz, 2007). Leszek Koziół i Aleksy Pocztowski (1988) podkreślają, że popyt na pracę wyraża się zazwyczaj liczbą wszystkich stanowisk pracy istniejących w poszczególnych jednostkach organizacyjnych w gospodarce narodowej. Elżbieta Kryńska (1997) natomiast mówi o rzeczywistej zdolności absorpcyjnej gospodarki na potencjał ludzi zdolnych do pracy. Relacje zachodzące między popytem na pracę i podażą pracy są w dużej mierze zależne od istniejącej formy rynku pracy (doskonała konkurencja, monopol podaży, monopol popytowy, bilateralny monopol). Głównym kryterium wyróżniającym poszczególne formy jest liczba podmiotów oferujących pracę i zgłaszających na nią zapotrzebowanie (Duda, Mamcarz, Pakuła, 2000).

Przez podaż pracy rozumie się ilość pracy, jaką są skłonne zaoferować na rynku pracy gospodarstwa domowe (pracownicy). Podaż pracy zależy od struktury demograficznej społeczeństwa, funkcjonowania rynku pracy i wysokości płac.

Termin ten można stosować zamiennie z takimi pojęciami, jak: „zasoby siły roboczej” („zasoby pracy”) oraz „ludność aktywna (czynna) zawodowo”. Są to osoby w wieku produkcyjnym, zdolne do pracy i gotowe do jej podjęcia w typowych warunkach istniejących w gospodarce (Kacperska, 2008). Stefan Marciniak (1994) zdefiniował podaż jako określoną liczbę ludności w wieku zdolności do pracy i taką zdolność posiadającą, która gotowa jest do podjęcia pracy za oferowaną płacę w określonym czasie na danym rynku pracy. Jerzy Unolt (1999) zaś zwrócił uwagę, że podaż pracy można mierzyć także liczbą godzin pracy i rąk do pracy zaoferowanych na rynku pracy do sprzedaży.

Rynek pracy stanowi zatem jeden z najistotniejszych segmentów gospodarki rynkowej. W wyniku wzajemnego oddziaływania podaży i popytu na rynku pracy oraz płacy określony jest poziom zatrudnienia w gospodarce.

Kategorie podaży i popytu na pracę służą opisaniu równowagi na rynku pracy, tj. stanu, w którym popyt na pracę będzie równy jej podaży i odwrotnie. W sytuacji gdy popyt na pracę jest niższy niż podaż pracy, tworzy się zjawisko bezrobocia. Polega ono na tym, że część ludności w wieku produkcyjnym, zdolna do pracy i gotowa do jej podjęcia, pozostaje bez pracy pomimo poszukiwań (por. Kwiatkowski, 1998).

Waldemar Furmanek opisał bezrobocie w ujęciu przedmiotowym i podmiotowym w skali makroekonomicznej i makrospołecznej. Jak stwierdził: „(...) w ujęciu przedmiotowym bezrobocie traktowane jest jako ekonomiczna kategoria analityczna rynku pracy i oznacza niezrealizowaną podaż pracy, będącą rezultatem nierównowagi między podażą siły roboczej (zasobów ludzkich) a popytem na pracę (chłonnością zatrudnieniową gospodarki)” (Furmanek, 2000, s. 24). Bezrobocie jest więc w tym ujęciu problemem *stricte* ekonomicznym. Natomiast bezrobocie w ujęciu podmiotowym „rozpatrywane jest od strony osób dotkniętych tą klęską i oznacza stan przymusowej bezczynności zawodowej osób zdolnych do pracy i zgłaszających gotowość do jej podjęcia, dla których podstawą egzystencji są dochody z pracy” (Furmanek, 2000, s. 320).

Badania nad zjawiskiem bezrobocia wykazały, że problem ten w Polsce wystąpił ze szczególnym nasileniem po 1989 r. pod wpływem przemian politycznych i gospodarczych.

Przyczyny bezrobocia są różne. Zdaniem Tadeusza Oleksyna zalicza się do nich:

- recesję gospodarczą, spadek produkcji prowadzący do redukcji zatrudnienia,
- restrukturyzację gospodarki,
- zmniejszenie zatrudnienia socjalnego,
- zaniedbania rozwojowe,
- niedorozwój gospodarczy całych regionów kraju, przy jednoznacznym ukrytym bezrobociu agrarnym,
- wadliwy sposób ograniczania lub organizowania funduszy płac przedsiębiorstw,

- fiskalizm, wysokie czynsze, barierę popytu, nadmierną zmienność warunków działania i inne ograniczenia będące przyczyną regresu, także w sektorze prywatnym,
- pasywne postawy i zachowania wielu podmiotów, najczęściej niewystarczające merytoryczne i psychologiczne przygotowania do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej, konkurencji i ryzyka,
- stan pośrednictwa pracy i zakres luki informacyjnej,
- niedostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy,
- niewystarczającą motywację do pracy w warunkach niskiej płacy. (Oleksyn, 1991, s. 74)

Z kolei Janusz Sztumski zwraca uwagę na to, że:

(...) recesje gospodarcze w systemie kapitalistycznym powodują ograniczenie inwestycji i produkcji, a tym samym spadek liczby zatrudnionych. Mechanizacja, automatyzacja, racjonalizacja organizacji pracy produkcyjnej i usług są przyczyną systematycznego zmniejszania się popytu na pracę żywą. Również komputeryzacja pracy biurowej przyczynia się do zmniejszania się liczby zatrudnionych w różnych agendach administracji. (Sztumski, 1981, s. 37)

Bezrobocie było ciągłym, narastającym problemem naszego społeczeństwa. Obecnie sytuacja na rynku pracy sprawia, że mimo diametralnej pozytywnej zmiany nawet osoby zatrudnione nie mają pewności co do stałości swojej pracy. W gospodarce rynkowej nie ma osób niezastąpionych. Posiadanie wyższego wykształcenia nie daje gwarancji na uzyskanie dobrej pracy czy ochronę przed utratą zatrudnienia i uzyskanie statusu osoby bezrobotnej.

Do zasobu bezrobotnych zalicza się osoby w wieku produkcyjnym, które są zdolne i gotowe do podjęcia pracy na typowych warunkach występujących w gospodarce, lecz pozostają bez pracy mimo podjęcia poszukiwań (Milewski, 1998). Bezrobotny jest osobą niezatrudnioną i nie uzyskuje jakiegokolwiek dochodu z tytułu zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej, jest zdolny i gotowy do jej podjęcia w pełnym wymiarze czasu pracy, nie uczy się w szkole w systemie dziennym oraz jest zarejestrowany we właściwym dla miejsca zameldowania powiatowym urzędzie pracy (Sadowski, 1997). Ogólnie mówiąc, bezrobotni to ludzie, którzy nie mają pracy, lecz aktywnie jej poszukują i są gotowi ją podjąć lub oczekują na jej rozpoczęcie (por. Samuelson, Nordhaus, 2004).

Pozostawanie bez zatrudnienia może przynosić poważne, negatywne skutki dla osoby dotkniętej bezrobociem. Brak pracy dla człowieka ingeruje w jego poczucie własnego „ja” oraz zakłóca funkcje rodzinne, powodując dużą dezorganizację życia zarówno osoby dotkniętej bezpośrednio tym problemem, jak i jej bliskich. Jak podaje Furmanek:

(...) praca człowieka jest dla niego wielkim, lecz trudnym dobrem. Musi być ona nie tylko dobrem użytecznym czy użytkowym, lecz przede wszystkim musi być dobrem godziwym. Ozna-

cza to, że powinna wyrażać wartości ludzkie lub je pomnażać. (...) Bezrobocie poniża człowieka w jego własnych oczach, wywołuje poczucie bycia niepotrzebnym i odrzuconym przez społeczeństwo. (...) Niejednokrotnie wpływa zdecydowanie na zjawiska życia rodzinnego i małżeńskiego, powodując rozmaite negatywne konsekwencje. Oprócz obniżenia dochodów i poziomu życia rodziny, potęguje konflikty, popycha w stronę rozmaitych uzależnień, kształtuje lub wzmacnia postawy społeczne, rozwija poczucie niskiej wartości i obniża twórcze możliwości człowieka. (Furmanek, 2006, s. 258–259)

Tadeusz Tyszka (2005) wypowiada się dość kategorycznie na temat konsekwencji pozostawania bez pracy, stwierdzając, że praca stanowi wręcz element rozwojowy jednostki. Jej brak zaś prowadzi do rozwojowego deficytu i hamuje przejście jednostki do dorosłości.

Blisko 15 lat minęło od momentu, kiedy Polska stała się członkiem Unii Europejskiej. Poza korzyściami natury politycznej i gospodarczej członkostwo dało nowe możliwości obywatelom naszego państwa. Wśród najczęściej wymienianych korzyści na pierwszym miejscu znajduje się możliwość uczestniczenia we wspólnym rynku, co oznacza swobodne przemieszczanie się, zamieszkiwanie i przede wszystkim poszukiwanie i podejmowanie pracy i działalności gospodarczej we wszystkich państwach UE. Od maja 2011 r., po zakończeniu ostatnich okresów przejściowych na rynkach pracy, dostępna jest dla nas cała Unia.

Ze względu na bardzo dobre notowania krajów europejskich zainteresowanie ich usługami nie maleje. Jednym z liderów do tej pory była Wielka Brytania. Tutaj bezrobocie w drugim kwartale 2018 r. wyniosło 4,2% i było niższe o 0,2% od tego zanotowanego po pierwszym półroczu 2017 r. Jak się okazało, jest to najniższy wynik od 1975 r. W ciągu trzech miesięcy na Wyspach utworzono 125 tys. miejsc pracy. W tym samym okresie odnotowano wzrost wynagrodzeń o 2,1%. Ekonomści prognozują, że niskie bezrobocie i wzrost płac przełożą się na poprawę sytuacji konsumentów (Business Insider Polska, 2017).

W porównaniu do rynku brytyjskiego w Polsce odnotowuje się nieznacznie wyższe bezrobocie. Według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w końcu lipca 2018 r. stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła 5,8%, czyli w relacji do wyników z lipca 2017 r. spadła o 0,1 p.p. W sierpniu 2017 r. stopa ta była o 1,2 p.p. wyższa, co oznacza, że bezrobocie ciągle wyraźnie spada. Stopa bezrobocia rejestrowanego w sierpniu 2018 r. była najniższa od października 1990 r. (NN, 2018). Bez wątpliwości sytuacja na rynku pracy jest coraz lepsza, lecz wciąż w rejestrach bezrobotnych znajduje się ponad 1,33 mln ludzi. Głównym powodem tego stanu jest zróżnicowanie przestrzenne, które uwarunkowane jest sytuacją gospodarczą danego regionu. Różnice w bezrobociu między dwoma krajami nie są więc duże, wobec czego nasuwa się pytanie: Jaka jest subiektywna ocena sytuacji na rynku pracy przez osoby zatrudnione w kraju oraz przez Polaków funkcjonujących na brytyjskim rynku pracy, a także jakie występują różnice

w tym zakresie? Jest ono szczególnie interesujące w kontekście Brexitu i wielu niewiadomych, ponieważ konsekwencje tego kroku wpłyną również na funkcjonowanie Polaków pracujących w Wielkiej Brytanii.

METODOLOGICZNE ZAŁOŻENIA BADAŃ

Celem podjętych badań było porównanie oceny sytuacji na rynku pracy przez badane osoby pracujące w Wielkiej Brytanii oraz osoby zatrudnione w kraju w kontekście możliwości ich funkcjonowania zawodowego na rynku pracy oraz poczucia zagrożenia utraty pracy.

W badaniach zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, który został zrealizowany techniką ankietową. Badaniami objęto 399 osób, w tym 200 Polaków pracujących w Wielkiej Brytanii i 199 osób zatrudnionych w kraju. W grupie osób pracujących poza granicami naszego kraju było 108 kobiet i 92 mężczyzn. Wśród respondentów zatrudnionych w Polsce było 151 kobiet i 48 mężczyzn. Wiek respondentów był dosyć zróżnicowany. W badaniu uczestniczyły osoby poniżej 30. roku życia, a także powyżej 50 lat. Najwięcej ankietowanych było w grupie między 31. a 40. rokiem życia

Badania zrealizowano w 2017 r. na terenie Polski i Wielkiej Brytanii za pomocą rodziny, znajomych oraz studentów stacjonarnych i niestacjonarnych Wydziału Pedagogiki i Psychologii UMCS w Lublinie. Na dobór próby wpłynęły przede wszystkim techniczno-organizacyjne możliwości zebrania materiału. Dobór próby nie pozwala więc na szeroką generalizację uzyskanych danych. Na tej podstawie można jednak ukazać określoną tendencję dotyczącą podjętej problematyki.

Do opracowania całości zebranego materiału empirycznego zastosowano test istotności różnic t-Studenta dla grup niezależnych, który został wykorzystany w celu poszukiwania podobieństw i różnic w ocenie sytuacji na rynku pracy w miejscu swojego zatrudnienia między osobami migrującymi zarobkowo a osobami zatrudnionymi w Polsce.

ANALIZA I INTERPRETACJA WYNIKÓW BADAŃ

Przeprowadzone badania pozwoliły uzyskać dane, aby rozwiązać zasadniczy problem badawczy, polegający na porównaniu sytuacji na rynku pracy w miejscu swojego zatrudnienia przez badane osoby oraz możliwości własnego funkcjonowania zawodowego, a także porównać poziom poczucia zagrożenia utratą pracy.

Po przeanalizowaniu zebranego materiału badawczego można stwierdzić, że osoby migrujące zarobkowo i osoby pracujące w Polsce odmiennie oceniają sytuację na rynku pracy w kraju pobytu (tabela 1).

Tabela 1. Ocena sytuacji na rynku pracy przez badane osoby (średnie wartości)

Odpowiedź	Osoby migrujące zarobkowo		Osoby pracujące w Polsce		Porównanie	
	N	%	N	%	t	p
Zdecydowanie tak	66	33,0	–	–	26,008	0,000
Raczej tak	93	44,5	4	2,0		
Trudno powiedzieć	28	14,0	43	21,6		
Raczej nie	13	6,6	81	40,7		
Zdecydowanie nie	–	–	71	35,7		
Ogółem	200	100,0	199	100,0		

Źródło: opracowanie własne.

Ponad trzy czwarte respondentów z grupy migrujących zarobkowo stwierdziło, że rynek pracy w Wielkiej Brytanii jest zdecydowanie atrakcyjny, podczas gdy osoby pracujące w Polsce raczej zgodziły się z tym twierdzeniem tylko w 2%. Pozostałe osoby pracujące w kraju nie potrafiły powiedzieć (21,6%) bądź raczej się nie zgodziły 40,7% lub zdecydowanie się nie zgodziły 35,7% z tym twierdzeniem.

Tabela 2. Stwierdzenia oceniające sytuację na rynku pracy

Stwierdzenia oceniające sytuację na rynku pracy	Osoby migrujące zarobkowo		Osoby pracujące w Polsce		Porównanie	
	M	SD	M	SD	t	p
W kraju mojego pobytu trudno znaleźć pracę zgodną z wykształceniem	2,89	1,17	4,44	0,90	-14,884	0,000
W kraju mojego pobytu są duże szanse na znalezienie pracy	3,89	1,09	1,98	0,95	18,603	0,000
Rynek pracy w kraju mojego pobytu jest otwarty dla dobrych fachowców	4,22	0,85	3,24	1,08	10,018	0,000
Bardzo łatwo jest dostać pracę, nawet gdy się nie ma wykształcenia	3,54	0,97	1,75	0,90	19,093	0,000
Sytuacja na rynku pracy jest szczególnie trudna dla osób bez kwalifikacji	3,20	0,92	3,83	1,31	-5,649	0,000
Bez znajomości języka angielskiego trudno znaleźć zatrudnienie	4,12	1,02	3,63	0,97	4,827	0,000

Źródło: opracowanie własne.

Z analizy średnich wartości wynika, że osoby migrujące zarobkowo przede wszystkim uważają, że rynek pracy w kraju ich pobytu jest otwarty dla dobrych fachowców ($M = 4,22$) i że bez znajomości języka angielskiego trudno znaleźć zatrudnienie ($M = 4,12$). Ponadto ich zdaniem w Wielkiej Brytanii są duże szanse na znalezienie pracy ($M = 3,89$), nawet gdy się nie ma wykształcenia ($M = 3,54$). Na przedostatnim miejscu uplasowała się opinia mówiąca o tym, że sytuacja na rynku pracy jest szczególnie trudna dla osób bez kwalifikacji ($M = 3,20$), a na ostatnim – że trudno znaleźć pracę zgodną z wykształceniem ($M = 2,89$).

Natomiast osoby pracujące na polskim rynku pracy zupełnie odwrotnie oceniły tę sytuację. Przede wszystkim uznano, że w Polsce trudno jest znaleźć pracę zgodną z wykształceniem ($M = 4,44$), a sytuacja jest szczególnie trudna dla osób bez kwalifikacji ($M = 3,83$). Na trzecim miejscu znalazło się twierdzenie, że ważna jest umiejętność posługiwania się językiem angielskim, gdyż trudno bez niego dostać pracę ($M = 3,63$). Podkreślano przy tym, że rynek pracy w kraju jest otwarty dla dobrych fachowców ($M = 3,24$). Polacy pracujący w kraju krytycznie ocenili szanse na znalezienie pracy ($M = 1,98$). Według nich ciężko jest dostać pracę, gdy się nie ma wykształcenia ($M = 1,75$).

Biorąc pod uwagę częstotliwość odpowiedzi „zdecydowanie tak” nadającym najwyższą rangę stwierdzeniom odnoszącym się do sytuacji na rynku pracy, warto podkreślić, że osoby migrujące najczęściej zgadzały się z tym, że rynek pracy w kraju ich pobytu jest otwarty dla dobrych fachowców (44,5%), a 44% uznało, że bez znajomości języka angielskiego trudno znaleźć zatrudnienie. Ponad jedna trzecia osób funkcjonujących na brytyjskim rynku pracy stwierdziła jednoznacznie, że w kraju, w którym obecnie przebywają, są duże szanse na znalezienie pracy (31,5%), a 16,5%, że łatwo jest ją dostać, nawet gdy się nie ma wykształcenia. Częściej niż co dziesiąty migrujący zarobkowo uznał zdecydowanie, że w kraju obecnego pobytu trudno jest znaleźć zatrudnienie zgodne z wykształceniem (12,5%), a prawie jedna dziesiąta ankietowanych z tej grupy, że sytuacja na rynku pracy, w którym obecnie funkcjonują, jest szczególnie trudna dla osób bez kwalifikacji.

Dokonując analizy odpowiedzi Polaków zatrudnionych w ojczyźnie, można dostrzec, że najczęściej zaznaczyli odpowiedź „zdecydowanie tak” dla twierdzenia mówiącego, że w kraju ich pobytu trudno znaleźć pracę zgodną z wykształceniem (60,8%), następnie podkreślili, że sytuacja jest szczególnie trudna dla osób bez kwalifikacji (40,7%). Częściej niż co piąty ankietowany pracujący w Polsce podał, że bez znajomości języka trudno znaleźć zatrudnienie (21,1%), a 14,6% respondentów zgodziło się zdecydowanie, że rynek pracy w ojczyźnie jest otwarty dla dobrych fachowców. Tylko 1,5% potwierdziło, że w Polsce są duże szanse na znalezienie pracy, podczas gdy 35,7% zaprzeczyło zdecydowanie temu twierdzeniu, a 1% stwierdził, że łatwo jest dostać pracę, nawet gdy się nie ma wykształcenia. Aż 47,7% respondentów zupełnie się z tym nie zgadza.

Aby ocenić rynek pracy, dodatkowo zostały zadane badanym pytania odnoszące się do atrakcyjności rynku pracy. Poszczególnym wariantom odpowiedzi przypisano rangi (wartości punktowe) w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie nie, 2 – raczej nie, 3 – trudno powiedzieć, 4 – raczej tak, 5 – zdecydowanie tak.

Do szczegółowej charakterystyki wybranych zmiennych wykorzystano statystyki opisowe z uwzględnieniem następujących danych: średnia, mediana, odchylenie standardowe, które są miarami tendencji centralnej oraz minimum i maksimum. Średnia stanowi centrum, środek ciężkości zbioru pomiarów, mediana zaś jest wartością dzielącą wszystkie pomiary na pół, czyli tak, że połowa pomiarów mieści się poniżej, a połowa – powyżej.

Tabela 3. Atrakcyjność rynku pracy według badanych osób

Odpowiedź	Osoby migrujące zarobkowo		Osoby pracujące w Polsce		Porównanie	
	N	%	N	%	t	p
Zdecydowanie tak	66	33,0	–	–	26,008	0,000
Raczej tak	93	44,5	4	2,0		
Trudno powiedzieć	28	14,0	43	21,6		
Raczej nie	13	6,6	81	40,7		
Zdecydowanie nie	–	–	71	35,7		
Ogółem	200	100,0	199	100,0		

Źródło: opracowanie własne.

Ponad trzy czwarte respondentów z grupy migrujących zarobkowo stwierdziło, że rynek pracy w Wielkiej Brytanii jest zdecydowanie atrakcyjny (33%) bądź raczej atrakcyjny (44,5%), podczas gdy osoby pracujące w Polsce raczej zgodziły się z tym twierdzeniem tylko w 2%. Pozostali respondenci pracujący w Polsce nie potrafili powiedzieć (21,6%), raczej się nie zgodzali 40,7% lub zdecydowanie się nie zgodzili z tym twierdzeniem 35,7%. Żaden z ankietowanych w naszym kraju nie wybrał odpowiedzi „zdecydowanie tak”, która jednoznacznie wskazuje na pozytywną opinię dotyczącą rynku pracy.

Aż 90% osób migrujących zarobkowo zgodziło się ze stwierdzeniem, że znajomość języków obcych zwiększa szanse na znalezienie pracy. Niecałe 8% nie uwzględniło tej umiejętności jako istotnej w poszukiwaniu zatrudnienia. Pojedyncze osoby (2%) nie miały zdania na ten temat. Podobnie odnieśli się do kwestii języków obcych respondenci pracujący w Polsce. Aż 96,5% z nich stwierdziło, że języki obce zwiększają szanse na zatrudnienie. Ani jedna osoba z grupy nie była przeciwna temu twierdzeniu, a zdaniem 3,5% trudno powiedzieć, czy ta umiejętność może zwiększyć szansę na znalezienie pracy.

Tabela 4. Znajomość języków obcych zwiększająca szansę na znalezienie pracy

Odpowiedź	Osoby migrujące zarobkowo		Osoby pracujące w Polsce		Porównanie	
	N	%	N	%	t	p
Zdecydowanie tak	142	71,0	75	37,7	2,086	0,038
Raczej tak	38	19,0	117	58,8		
Trudno powiedzieć	4	2,0	7	3,5		
Raczej nie	11	5,5	–	–		
Zdecydowanie nie	5	2,5	–	–		
Ogółem	200	100,0	199	100,0		

Źródło: opracowanie własne.

W analizie wzięto również pod uwagę, jakie osoby mają większe szanse na rynku pracy – kobiety czy mężczyźni. Z danych empirycznych oraz z testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że osoby migrujące zarobkowo i osoby pracujące w Polsce mają różną opinię na temat tego, kto ma większe szanse na znalezienie pracy w kraju obecnego pobytu ($t = 3,486$ przy $p = 0,001$).

Tabela 5. Osoby, które mają większe szanse na znalezienie pracy

Osoby	Osoby migrujące zarobkowo		Osoby pracujące w Polsce		Porównanie	
	N	%	N	%	t	p
Kobiety	5	2,5	–	–	3,486	0,001
Mężczyźni	28	14,0	110	55,3		
Kobiety i mężczyźni mają równe szanse	128	64,0	32	16,1		
Nie mam zdania	39	19,5	57	28,6		
Ogółem	200	100,0	199	100,0		

Źródło: opracowanie własne.

Według Polaków migrujących zarobkowo kobiety i mężczyźni mają równe szanse na znalezienie pracy w Wielkiej Brytanii (64%). Tylko 14% respondentów w tej grupie stwierdziło, że większe szanse mają mężczyźni, a jedynie 2,5% – że kobiety. Niemal jedna piąta (19,5%) badanych nie miała zdania na ten temat.

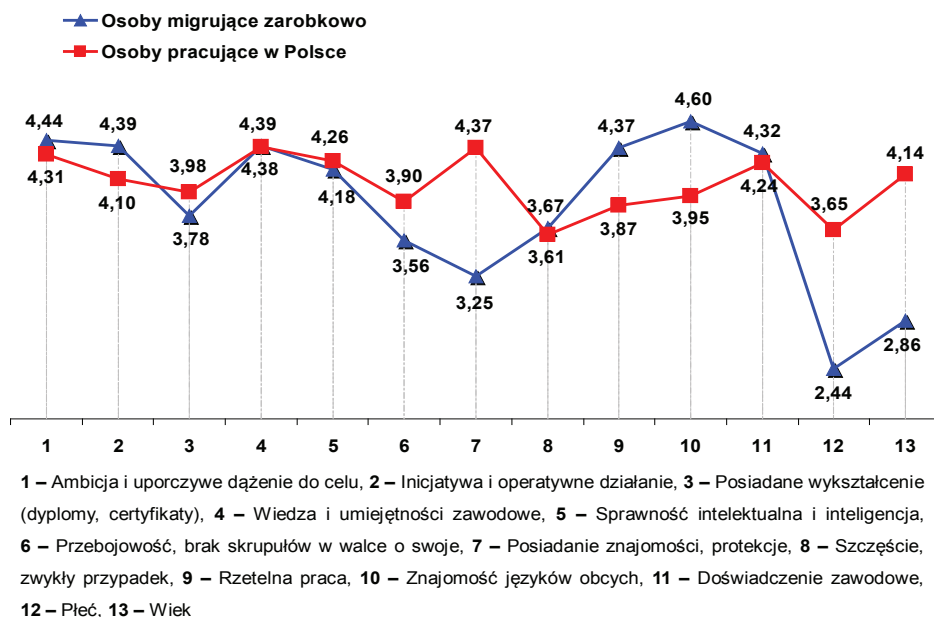
Warto jeszcze zauważyć, że częściej niż co druga osoba funkcjonująca na polskim rynku pracy uważa, że to mężczyźni mają większe szanse na znalezienie pracy (55,3%). Ani jedna osoba nie wskazała w tym badaniu na kobiety, a 16,1% przyjęło, że obie płcie mają równe szanse. Ponad jedna czwarta ankietowanych z grupy pracowników w kraju nie miała zdania w tej kwestii (28,6%).

Reasumując, osoby migrujące zarobkowo oraz osoby pracujące w Polsce odmiennie oceniają sytuację na rynku pracy w kraju pobytu. Większość osób na brytyjskim rynku pracy ocenia rynek pracy jako atrakcyjny. W szczególności w opinii badanych mężczyzn powyżej 50. roku życia, z wykształceniem wyższym magisterskim, stażem pracy powyżej 20 lat pracy, a także osób, które przebywają za granicą krócej niż 6 miesięcy, łatwo jest znaleźć w Wielkiej Brytanii pracę, zwłaszcza gdy jest się fachowcem w danej dziedzinie i potrafi się posługiwać językiem angielskim. Duża część ankietowanych wykonujących pracę umysłową, zatrudnionych na wsi, na stanowiskach przełożonych, planujących powrót do kraju na przestrzeni 6 miesięcy, jest zdania, że duże możliwości na zatrudnienie za granicą mają osoby bez wykształcenia.

Pracownicy zatrudnieni w Polsce niestety w dużej części krytykują rodzimy rynek pracy. Przede wszystkim mężczyźni pracujący umysłowo i zatrudnieni na wsi wskazują, że ciężko jest znaleźć pracę zgodną z wykształceniem. W wyjątkowo niekomfortowej sytuacji znajdują się osoby bez kwalifikacji. W dużej mierze opinię taką wyrazili mężczyźni powyżej 50. roku życia, ze stażem pracy powyżej 20 lat, pracujący umysłowo, zatrudnieni na wsi, pełniący funkcję przełożonego. Wielu respondentów, głównie mężatek, ze stażem dłuższym niż 20 lat, pracujących umysłowo, pracujących na stanowisku szefa twierdziło, że na polskim rynku pracy ważna jest umiejętność posługiwania się językiem angielskim, bez niej bowiem bardzo trudno jest znaleźć zatrudnienie. Zdaniem obu grup badanych szanse na zatrudnienie zwiększają dodatkowe kwalifikacje, lepsze wykształcenie i umiejętności komunikacyjne związane z posługiwaniem się językiem obcym. W opinii migrantów płeć nie robi różnicy w kwestii zatrudnienia. Oznacza to, że kobiety i mężczyźni są traktowani na rynku pracy równo. W Polsce natomiast dostrzega się aspekt dyskryminacji, gdyż w znaczącej większości ankietowani uznali, że większe szanse na zatrudnienie mają mężczyźni. Jest to opinia głównie kobiet, osób w wieku powyżej 50 lat, legitymujących się wykształceniem średnim ogólnokształcącym, biegle posługujących się językiem angielskim, niezamężnych, osób posiadających staż zawodowy do 1 roku oraz właścicieli firm.

Analizie poddano również czynniki decydujące o funkcjonowaniu na rynku pracy. Tworząc hierarchię czynników decydujących o funkcjonowaniu na rynku pracy, zaobserwowano, że osoby migrujące zarobkowo na pierwszym miejscu ulokowały znajomość języków obcych ($M = 4,60$), natomiast na drugim – ambicję i uporczywe dążenie do celu ($M = 4,44$). Trzecie miejsce w rankingu zajęły inicjatywa i operatywne działanie ($M = 4,39$), a kolejne – wiedza i umiejętności zawodowe ($M = 4,39$), rzetelna praca ($M = 4,37$), doświadczenie zawodowe ($M = 4,32$), sprawność intelektualna i inteligencja ($M = 4,18$). Mniej ważne okazały się dla respondentów: posiadane wykształcenie (dyplomy, certyfikaty) ($M = 3,78$), szczęście, zwykły przypadek ($M = 3,67$), przebojowość, brak skrupu-

łów w walce o swoje ($M = 3,56$). Na najniższych miejscach uplasowały się takie czynniki, jak: posiadanie znajomości, protekcje ($M = 3,25$), wiek ($M = 2,86$), a na końcu – płeć ($M = 2,44$).



Rysunek 1. Czynniki decydujące o funkcjonowaniu na rynku pracy według badanych osób (średnie wartości)

Źródło: opracowanie własne.

Osoby pracujące w Polsce na pierwszym miejscu postawiły wiedzę i umiejętności zawodowe ($M = 4,38$), na drugim – posiadanie znajomości, protekcje ($M = 4,37$), a na trzecim – ambicję i uporczywe dążenie do celu ($M = 4,31$). Nieco mniej istotne były takie czynniki, jak: sprawność intelektualna i inteligencja ($M = 4,26$), doświadczenie zawodowe ($M = 4,24$), wiek ($M = 4,14$), inicjatywa i operatywne działanie ($M = 4,10$). Na dalszych miejscach w hierarchii respondenci ulokowali posiadane wykształcenie (dyplomy, certyfikaty) ($M = 3,98$), znajomość języków obcych ($M = 3,95$), przebojowość, brak skrupułów w walce o swoje ($M = 3,90$), rzetelną pracę ($M = 3,87$), płeć ($M = 3,65$). Najmniej ważne w funkcjonowaniu na rynku pracy według Polaków w ojczyźnie jest szczęście, zwykły przypadek ($M = 3,61$).

Ważnym elementem funkcjonowania na rynku pracy jest także poczucie zagrożenia utratą pracy. Zofia Ratajczak samo zagrożenie określiła jako:

(...) wzrost prawdopodobieństwa utraty jakiegś cenionej przez człowieka wartości: życia, zdrowia, dobrego imienia, dóbr materialnych itp. Istnieje ogromna liczba zagrożeń, ponieważ zmiany zachodzące zarówno w otoczeniu człowieka, jak i w nim samym, mogą spowodować wzrost prawdopodobieństwa owej straty. Im większe znaczenie człowiek przypisuje danej wartości, tym większe napięcie pojawia się w momencie jej zagrożenia. (Ratajczak, 1996, s. 71)

Zagrożenia ze względu na sposób pojawiania się oraz skutki dla osoby można podzielić na „doraźne, incydentalne, jednorazowe, długotrwałe, a nawet chroniczne” (Ratajczak, 1996, s. 72). Zwolnienie z pracy w dłuższej perspektywie może prowadzić do trwałego bezrobocia, utraty uprawnień do wykonywania zawodu, a tym samym może zupełnie zmienić bieg życia.

Bezrobocie z punktu widzenia ekonomicznego i psychologicznego jest stanem przymusowej zależności od innych. Niektóre osoby sytuacja taka może doprowadzić do zmiany ukształtowanego w ciągu życia obrazu samego siebie, często i tak nie idealnego, a co za tym idzie relacji z innymi osobami. Osoby, którym grozi utrata zatrudnienia, mają poczucie dyskomfortu psychicznego, stają się zgryźliwe, konfliktowe, znudzone. Często zapominają o tym, co w ich życiu było dobrego oraz że to nie współpracownicy są odpowiedzialni za sytuację, w której się znaleźli. Poza tym nie pamiętają już o swoich sukcesach. Niestety, te przyczyny lęków i zagrożeń są względnie trwałe. Każdego dnia docierają do nas, do naszej świadomości różnego rodzaju informacje o zagrożeniach i „niepewności jutra”. Duża grupa ludzi w sytuacjach związanych z utratą pracy nie widzi możliwości wyjścia z trudnej sytuacji, przeżywa i potęguje katastroficzne wizje dalszego życia – nie zawsze rozum panuje nad takimi uczuciami. Często pojawia się poczucie winy i przekonanie, że jest się życiowym nieudacznikiem.

Na potrzeby niniejszego opracowania postanowiono zbadać poziom poczucia zagrożenia utratą pracy Polaków migrujących zarobkowo do Wielkiej Brytanii oraz osób, które są zatrudnione na krajowym rynku pracy. Wariantom odpowiedzi na pytanie dotyczące tego zjawiska zostały przypisane rangi (wartości punktowe) w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie nie, 2 – raczej nie, 3 – trudno powiedzieć, 4 – raczej tak, 5 – zdecydowanie tak.

Jak wynika z badania, prawie co piąty ankietowany z grupy pracujących za granicą odczuwa zagrożenie utratą pracy (19,5%), ale 43% nie zmaga się z tym problemem. Ponad jedna trzecia migrantów nie jest w stanie ocenić, czy występuje u nich takie zjawisko (37,5%).

W próbie osób pracujących w Polsce częściej niż co czwarty respondent (27,6%) miał poczucie zagrożenia utratą pracy, ale 40,2% tego nie odczuwało. Około jedna trzecia osób z tej grupy nie potrafiła odpowiedzieć na to pytanie.

W niniejszym badaniu analizie poddano również czynniki powodujące poczucie zagrożenia utratą pracy. Aby uzyskać te informacje, poszczególnym wariantom odpowiedzi zostały przypisane rangi (wartości punktowe) w skali od 1

Tabela 6. Poczucie zagrożenia utratą pracy osób badanych

Odpowiedź	Osoby migrujące zarobkowo		Osoby pracujące w Polsce		Porównanie	
	N	%	N	%	t	p
Zdecydowanie tak	13	6,5	17	8,5	-1,949	0,052
Raczej tak	26	13,0	38	19,1		
Trudno powiedzieć	75	37,5	64	32,2		
Raczej nie	61	30,5	70	35,2		
Zdecydowanie nie	25	12,5	10	5,0		
Ogółem	200	100,0	199	100,0		

Źródło: opracowanie własne.

do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie nie, 2 – raczej nie, 3 – trudno powiedzieć, 4 – raczej tak, 5 – zdecydowanie tak. Im wyższa ranga odpowiedzi, tym bardziej zagrażający jest czynnik, który może spowodować utratę pracy.

Z danych empirycznych oraz testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że osoby migrujące zarobkowo i osoby pracujące w Polsce odmiennie oceniają takie czynniki powodujące poczucie zagrożenia utratą pracy, jak: reorganizacja w firmie ($t = 5,323$ przy $p = 0,000$), ogólny kryzys finansowy ($t = 3,315$ przy $p = 0,001$), brak fachowości pracowników ($t = 1,964$ przy $p = 0,050$) oraz brak umowy o pracę gwarantującej stabilność zatrudnienia ($t = 4,074$ przy $p = 0,000$).

Nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic między osobami migrującymi zarobkowo i osobami pracującymi w Polsce w ocenie takich zagrożeń związanych z utratą pracy, jak: konflikty personalne ($t = 1,034$ przy $p = 0,302$), wysoka stopa bezrobocia w regionie ($t = 0,544$ przy $p = 0,586$) oraz zbyt wysokie koszty dla pracodawcy związane z utrzymaniem pracownika ($t = 1,758$ przy $p = 0,080$).

Tworząc hierarchię uzyskanych średnich wartości wyników badania, zaobserwowano, że dla osób migrujących zarobkowo najważniejszym czynnikiem, który powoduje uczucie zagrożenia utratą pracy, jest brak umowy o pracę gwarantującej stabilność zatrudnienia ($M = 4,32$), a następnie zbyt wysokie koszty dla pracodawcy związane z utrzymaniem pracownika ($M = 3,80$) oraz brak fachowości pracownika ($M = 3,75$). Za mniej istotne respondenci z tej grupy uznali wysoką stopę bezrobocia w regionie ($M = 3,71$), ogólny kryzys finansowy ($M = 3,43$), konflikty w miejscu zatrudnienia ($M = 3,39$) i reorganizację firmy ($M = 3,36$).

Natomiast respondenci pracujący na krajowym rynku pracy stwierdzili, że najbardziej znaczącym czynnikiem powodującym poczucie zagrożenia utratą pracy jest reorganizacja firmy ($M = 4,04$), kolejne miejsca zajęły zbyt wysokie koszty dla pracodawcy związane z utrzymaniem pracownika ($M = 3,97$) oraz ogólny kryzys finansowy ($M = 3,87$) i brak umowy o pracę gwarantującej stabilność zatrudnienia ($M = 3,87$). Poza tym zatrudnieni na polskim rynku pracy wy-

Tabela 7. Czynniki powodujące poczucie zagrożenia utratą pracy przez badane osoby (średnie wartości)

Czynniki powodujące poczucie zagrożenia utratą pracy	Osoby migrujące zarobkowo		Osoby pracujące w Polsce		Porównanie	
	M	SD	M	SD	t	p
Reorganizacja w firmie	3,36	1,42	4,04	1,11	-5,323	0,000
Ogólny kryzys finansowy	3,43	1,49	3,87	1,17	-3,315	0,001
Brak fachowości pracowników	3,75	1,02	3,55	0,99	1,964	0,050
Konflikty personalne w firmie	3,39	1,05	3,27	1,14	1,034	0,302
Brak umowy o pracę gwarantującej stabilność zatrudnienia	4,32	0,87	3,87	1,28	4,074	0,000
Wysoka stopa bezrobocia w regionie	3,71	1,03	3,77	1,12	-0,544	0,586
Zbyt wysokie koszty dla pracodawcy związane z utrzymaniem pracownika	3,80	0,87	3,97	1,05	-1,758	0,080

Źródło: opracowanie własne.

mienili wysoką stopę bezrobocia ($M = 3,77$), brak fachowości ($M = 3,55$) oraz konflikty personalne ($M = 3,27$) jako te czynniki, które w ich opinii mają najmniejsze znaczenie dla uczucia zagrożenia związanego ze stratą pracy.

Podsumowując, migranci w mniejszym stopniu odczuwają zagrożenie dotyczące utraty pracy niż osoby zatrudnione w ojczyźnie. W Polsce, w porównaniu do poprzednich lat, ten wskaźnik jest mniejszy (Cybulska, 2016), lecz w dalszym ciągu nie jest satysfakcjonujący.

Jak pokazują zebrane dane z badań przeprowadzonych wśród migrantów, w szczególności kobiety, osoby w wieku powyżej 50 lat, ze stażem pracy powyżej 20 lat, a także osoby przebywające w Wielkiej Brytanii krócej niż 6 miesięcy i planujące powrót do Polski w ciągu najbliższego półrocza wskazały, że uczucie zagrożenia wynika najczęściej z braku umowy dającej stabilność zatrudnienia. Natomiast zbyt wysokie koszty dla pracodawcy związane z utrzymaniem pracownika sprawiają, że obawy przed utratą pracy mają osoby, których standard życia za granicą się poprawił, planujące powrót w terminie do 6 miesięcy, pracownicy szeregowi, przebywający w Wielkiej Brytanii krócej niż 6 miesięcy, ze stażem pracy powyżej 20 lat, z wykształceniem wyższym magisterskim. Najmniejszy wpływ na poziom odczuwanego zagrożenia związanego z możliwością utraty pracy w opinii zatrudnionych na rynku zagranicznym mają konflikty w miejscu zatrudnienia i reorganizacja firmy.

Według respondentów pozostających w ojczyźnie jest nieco odwrotnie, ponieważ czynnikiem decydującym o poczuciu zagrożenia utratą pracy jest reorganizacja firmy. Za nim uplasowały się zbyt wysokie koszty dla pracodawcy związane

z utrzymaniem pracownika. Obawy te mają głównie kobiety, do 30. roku życia, osoby z wykształceniem wyższym magisterskim, biegle posługujące się językiem angielskim, zameżne, zatrudnieni jako pracownicy szeregowi i niekiedy wykonujący prace fizyczne. Ponadto zagrożenie utraty zatrudnienia jest spowodowane ogólnym kryzysem finansowym i brakiem umowy o pracę gwarantującej stabilność zatrudnienia. Najmniejsze znaczenie w tej kwestii według ankietowanych mają konflikty personalne.

ZAKOŃCZENIE

Pomimo niewielkiej różnicy w poziomie stopy bezrobocia pomiędzy Polską a Wielką Brytanią po dokonaniu analizy zebranego materiału badawczego można stwierdzić, że osoby migrujące zarobkowo i osoby pracujące w Polsce odmiennie oceniają sytuację na rynku pracy w kraju pobytu.

Polacy za granicą lepiej ocenili swoje funkcjonowanie na rynku pracy od rodaków w kraju. Wskazali, że za granicą jest więcej szans na zdobycie atrakcyjnej, dobrze płatnej pracy. Zdaniem obu grup badanych szanse na zatrudnienie zwiększają dodatkowe kwalifikacje, lepsze wykształcenie i umiejętności komunikacyjne związane z posługiwaniem się językiem obcym. Według tej grupy respondentów najmniejsze znaczenie mają takie czynniki, jak: posiadanie znajomości, protekcje, wiek, a na końcu płeć. Jako osiągnięcia związane z pracą na brytyjskim rynku wymieniano zdobycie umiejętności posługiwania się językiem obcym.

W Polsce ankietowani stwierdzili, że o ich właściwym funkcjonowaniu na rynku pracy decydują kompetencje, ale duże znaczenie – w przeciwieństwie do grupy zatrudnionej za granicą – przypisano też znajomościom oraz ambicji w dążeniu do celu. Co więcej, dostrzega się niekiedy aspekt dyskryminacji, gdyż w większości respondenci (głównie kobiety) wskazały, że większe szanse na zatrudnienie mają mężczyźni. Warto dodać, że migranci w mniejszym stopniu odczuwają zagrożenie utratą pracy niż osoby zatrudnione w Polsce, gdzie wskaźnik ten jest w dalszym ciągu niesatysfakcjonujący.

Okazało się, że sytuacja zarówno na krajowym, jak i na międzynarodowym rynku pracy jest istotnym modyfikatorem oceny sytuacji i poczucia zagrożenia utratą pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Bogaj, A., Kwiatkowski, S.M. (red.). (2006). *Szkoła a rynek pracy. Podręcznik akademicki*. Warszawa: PWN.
- Business Insider Polska. (2017). *Dobre dane z Wielkiej Brytanii. Bezrobocie najniższe od ponad 40 lat*. Pobrane z: <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/bezrobocie-w-wielkiej-brytanii-stopa-bezrobocia/3dqcspl> (dostęp: 16.08.2017).

- Duda, S., Mamcarz, H., Pakuła, A. (2000). *Ekonomia*. Lublin: Wydawnictwo Morpol.
- Cybulska, A. (2016). Praca za granicą. *Komunikat z badań CBOS*, (175). Pobrane z: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2016/K_175_16.PDF (dostęp: 10.11.2019).
- Furmanek, W. (2000). *Podstawy edukacji zawodowej*. Rzeszów: Wydawnictwo Oświatowe Fosze.
- Furmanek, W. (2006). *Zarys humanistycznej teorii pracy*. Warszawa: Wydawnictwo IBE.
- Furmanek, W. (2008). Zniewolenie przez pracę a problematyka pedagogiki pracy. [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie* (s. 98–114). Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Kacperska, M. (2008). *Teoretyczne aspekty rynku pracy*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Politycznych i Dziennikarstwa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Kotlorz, D. (red.). (2007). *Ekonomia rynku pracy*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego.
- Kozek, W. (1994). *Praca w warunkach zmian rynkowych*. Warszawa: Wydawnictwo First Business College.
- Kozioł, L., Poczrowski, A. (1988). *Gospodarowanie zasobami pracy*. Kraków: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Kryńska, E. (1997). *Instrumenty polityki strukturalnej na rynku pracy w Polsce w okresie dostosowań do Unii Europejskiej*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Kryńska, E., Suchecka, J., Suchecki, B. (1998). *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010. Studia i materiały*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Kwiatkowski, E. (1998). Aktywna polityka państwa na rynku pracy w Polsce. W: E. Kryńska, E. Kwiatkowski, H. Zarychta, *Polityka państwa na rynku pracy w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*. Warszawa: IPiSS.
- Marciniak, S. (red.). (1994). *Elementy makro- i mikroekonomii dla inżynierów*. Warszawa: PWN.
- Meller, J. (1998). Popyt na pracę i jego determinanty. W: R. Horodeński (red.), *Gospodarka zasobami pracy* (s. 38–45). Białystok: Wydawnictwo WSE.
- Milewski, R. (1998). *Podstawy ekonomii*. Warszawa: PWN.
- NN. (2018). *Rynek pracy*. Pobrane z: <http://rynekpracy.org/x/902899> (dostęp: 17.10.2018).
- Nowacki, T.W. (2004). *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom: Instytut Technologii i Eksploatacji.
- Oleksyn, T. (1991). Bezrobocie w Polsce – przyczyny, perspektywy i przeciwdziałanie. *Polityka Społeczna*, (3), 70–88.
- Ratajczak, Z. (1996). Stres – radzenie sobie – koszty psychologiczne. W: I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu* (s. 65–87). Katowice: Wydawnictwo UŚ.
- Sadowski, Z. (red.). (1997). *Leksykon rynku pracy*. Warszawa: Krajowy Urząd Pracy.
- Samuelson, P.A., Nordhaus, W.D. (2004). *Ekonomia* (T. 2). Warszawa: PWN.
- Stochmiałek, J. (2002). Edukacja i zatrudnienie osób niepełnosprawnych w krajowej i europejskiej polityce społecznej. W: W. Dykcik, C. Kosakowski, J. Kuczyńska-Kwapisz (red.), *Pedagogika specjalna szansą na realizację potrzeb osób z odchyleniami od normy* (s. 110–125). Olsztyn–Poznań–Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Polskiego Towarzystwa Pedagogicznego Oddział w Poznaniu.
- Sztumski, J. (1981). *Socjologia pracy w zarysie*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych.

- Tyszka, T. (2005). Przedsiębiorczość lekiem na bezrobocie. *Gazeta Prawna*, (9), 4–5.
- Unolt, J. (1999). *Ekonomiczne problemy rynku pracy*. Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.

SUMMARY

The aim of the undertaken research was to compare the assessment of the situation on the labour market by the surveyed people working in the UK and employed in the country in the context of the possibility of their professional functioning in the labour market and a sense of job loss. The issue of research undertaken put them in the mainstream of empirical research, which is why the diagnostic survey was a method of gathering knowledge about an interesting phenomenon. The research covered 399 people, including 200 Poles working in Great Britain and 199 people employed in the country. A test of significance of t-Student's differences for independent groups was used to develop the entire collected empirical material which was used to search for similarities and differences in the assessment of the labour market situation in the place of employment between people migrating in earnings and people employed in Poland. Analyzes of the conducted research have shown that people migrating in earnings and people working in Poland differently assess the situation on the labour market in the country of residence.

Keywords: labour market; economic emigration; professional functioning; threat of unemployment