AKADEMIA BIALSKA IM. JANA PAWŁA II
ECREG STUDIES
Vol. 16, No. 4, 2023
www.ers.edu.pl
PDF OPEN ACCESS
eISSN 2451-182X
sciendo
https://sciendo.com/journal/ERS

ECONOMIC AND REGIONAL STUDIES
STUDIA EKONOMICZNE I REGIONALNE
ISSN 2083-3725 Volume 16, No. 4, 2023

FACTORS INFLUENCING THE TENDENCY OF YOUNG PEOPLE TO MIGRATE ABROAD – AN EXAMPLE FROM NORTHERN POLAND

CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA SKŁONNOŚĆ DO MIGRACJI ZAGRANICZNYCH OSÓB MŁODYCH – PRZYKŁAD Z POLSKI PÓŁNOCNEJ

Grażyna Kowalewska[1(A,B,C,D,E,F)], **Izabela Iwona Zabielska**[1(A,B,D,E,F)]

[1] University of Warmia and Mazury, Poland
[1] Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Polska

Authors' contribution/
Wkład autorów:
A. Study design/ Zaplanowanie badań
B. Data collection/ Zebranie danych
C. Statistical analysis/ Analiza statystyczna
D. Data interpretation/ Interpretacja danych/
E. Manuscript preparation/ Przygotowanie tekstu
F. Literature search/ Opracowanie piśmiennictwa
G. Funds collection/ Pozyskanie funduszy

REVIEW ARTICLE

JEL code: J61

Submitted:
october 2023

Accepted:
november 2023

Tables: 0
Figures: 4
References: 51

Citation:
Kowalewska, G., Zabielska, I. (2023). Factors influencing the tendency of young people to migrate abroad – an example from Northern Poland/ Czynniki wpływające na skłonność do migracji zagranicznych osób młodych – przykład z Polski Północnej. *Economic and Regional Studies, 16*(4), 640-655. https://doi.org/10.2478/ers-2023-0039

Abstract

Subject and purpose of work: Determining the directions of foreign migration of students of management of the University of Warmia and Mazury (UWM) in Olsztyn and the factors encouraging young people to emigrate.
Materials and methods: A diagnostic survey method was used. This paper presents part of the results of a wider survey of young people conducted in early 2021. Participation in the study was anonymous and voluntary. A non-probabilistic sampling technique known as convenience sampling was used. The survey covered the entire population of management students at UWM in Olsztyn. 93 questionnaires were returned. Correspondence analysis was used to verify the hypotheses.
Results: Economic factors proved to be the most important factors for respondents: higher wages, greater job and promotion opportunities abroad.
Conclusions: Young people show a high tendency to migrate abroad, with Germany and the UK being the main destinations. They see foreign migration as a way to improve their life situation. In order to keep them on the domestic labour market, competition regarding wages should be increased and flexible work should be allowed.

Keywords: international migration, determinants of foreign migration, young people/students willing to migrate, correspondence analysis

ARTYKUŁ PRZEGLĄDOWY

Klasyfikacja JEL: J61

Zgłoszony:
październik 2023

Zaakceptowany:
listopad 2023

Tabele: 0
Rysunki: 4
Literatura: 51

Streszczenie

Przedmiot i cel pracy: Określenie kierunków migracji zagranicznych studentów kierunku zarządzanie Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie oraz czynników zachęcających osoby młode do emigracji.
Materiały i metody: Wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego. W artykule przedstawiono część wyników szerszych badań dotyczących młodych osób, przeprowadzonych na poczatku 2021 r. Udział w badaniu był anonimowy i dobrowolny. Zastosowano nieprobabilistyczną technikę doboru próby tzw. dobór wygodny. Badanie objęło całą populację studentów kierunku zarządzanie UWM w Olsztynie. Zwrot z ankiet wyniósł 93 kwestionariuszy. Do weryfikacji hipotez wykorzystano analizę korespondencji.

Address for correspondence/ Adres korespondencyjny: *dr Izabela Zabielska (ORCID 0000-0002-9421-7213; izus@uwm.edu.pl); mgr Grażyna Kowalewska (ORCID 0000-0003-4003-761X; grazyna.kowalewska@uwm.edu.pl); Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Oczapowskiego 4, 10-719 Olsztyn, Polska; Poland; phone: +48 83 344-99-05.*

Journal included in: AgEcon Search; AGRO; Arianta; Baidu Scholar; BazEkon; Cabell's Journalytics; CNKI Scholar (China National Knowledge Infrastructure); CNPIEC – cnpLINKer; Dimensions; EBSCO; ERIH PLUS (European Reference Index for the Humanities and Social Sciences); ExLibris; Google Scholar; Index Copernicus; J-Gate; JournalTOCs; KESLI-NDSL (Korean National Discovery for Science Leaders); MyScienceWork; Naver Academic; Naviga (Softweco); Polish Ministry of Science and Higher Education; QOAM (Quality Open Access Market); ReadCube; SCILIT; Semantic Scholar; TDNet; Ulrich's Periodicals Directory/ulrichsweb WanFang Data; WorldCat (OCLC); X-MOL

Copyright: © Grażyna Kowalewska, Iwona Zabielska. **Publisher:** John Paul II University in Biała Podlaska, Poland.

Wyniki: Najważniejsze dla respondentów były czynniki ekonomiczne: wyższe zarobki, lepsze szanse na zdobycie pracy oraz awans na emigracji.
Wnioski: Osoby młode wykazują wysoką skłonność do migracji zagranicznych, a głównym kierunkiem wyjazdów były Niemcy i Wielka Brytania. Migrację zagraniczną upatrują jako sposób na poprawę swojej sytuacji życiowej. Aby zatrzymać ich na krajowym rynku pracy należy zwiększyć konkurencję dotyczącą wysokości płac i umożliwić pracę w jej elastycznych formach.

Słowa kluczowe: migracje międzynarodowe, determinanty migracji zagranicznych, osoby młode/studenci skłonni do migracji, analiza korespondencji

Introduction

The concept of foreign migration is understood as the spatial mobility of the population, which is associated with a change of residence (from permanent or temporary residence) and crossing the administrative border of a territorial unit (country) (https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/845,pojecie.html; 18.09.2023). The decision to migrate is facilitated by advancing globalisation and technological progress (Kowalewska et al., 2018) and possible forms of work in the home country (often traditional), based on strictly defined tasks or career patterns (Castells, 2007, p. 267). This applies mainly to young people[1], who are the most mobile group (Bolesta, 2022).

The issue is not only observed in Poland. It occurs, among others, in the North-East of England, where a pro-youth policy has been developed to counter the emigration phenomenon (Henderson, 2005), and in Estonia (Tverdostup, Masso, 2015). Similarly, in Romania, the outflow of highly educated young people, mainly to Italy, has become an important issue (Feraru, 2012). In Portugal, on the other hand, emigration of young (and educated) people has been associated with high unemployment rates (Cerdeira, 2016). In Ireland and Portugal the migration plans and destinations of students and the impact of the economic crisis on the decision to emigrate were analysed (Cairns, 2017). Emigration of young people was also observed in countries outside the European Union (EU), i.e. the USA, Australia, Russia, Peru, Ghana. For example, in the USA, there were regions with a negative net migration rate of young, educated people, and in New England, the largest group of emigrants (excess) were those with higher education in the 25-35 age range (Brome, 2007). In Poland, emigration of young people usually refers to a specific region, such as the Opole region (Jończy, 2006), Lower Silesia (Spatial Mobility, 2013) or Podkarpacie (Piecuch, Piecuch, 2014). Researchers identify the general motives of young people to go abroad (Witczak-Roszkowska, Okła, 2015; Stanmir,

[1] The article assumes that young people are adult university students. However, the authors are aware that this is an imprecise notion. According to CSO data, young people are those aged 15-34 (CSO, 2010).

Wstęp

Pod pojęciem migracji zagranicznych rozumie się ruchliwość przestrzenną ludności, która jest związana ze zmianą miejsca zamieszkania (z pobytu stałego lub czasowego) i przekroczeniem granicy administracyjnej jednostki terytorialnej (kraju) (https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/ 845,pojecie.html; 18.09.2023). Podjęciu decyzji dotyczącej migracji sprzyja postępująca globalizacja i postęp technologiczny (Kowalewska i in., 2018) oraz możliwe formy pracy w kraju macierzystym (często tradycyjne), oparte na ściśle określonych zadaniach czy wzorcu kariery zawodowej (Castells, 2007, s. 267). Dotyczy to głównie ludzi młodych[1], będących grupą najbardziej mobilną (Bolesta, 2022).

Podejmowana problematyka jest obserwowana nie tylko w Polsce. Występuje m.in. w północno-wschodniej Anglii, gdzie opracowano nawet politykę promłodzieżową, aby przeciwdziałać zjawisku emigracji (Henderson, 2005) oraz w Estonii (Tverdostup, Masso, 2015). Podobnie w Rumunii istotną kwestią stał się odpływ wysoko wykształconych ludzi młodych, głównie do Włoch (Feraru, 2012). W Portugalii natomiast emigracja młodych (i wykształconych) osób związana była z wysoką stopą bezrobocia (Cerdeira, 2016). Z kolei w Irlandii i Portugalii analizowano plany migracyjne i kierunki wyjazdów studentów i wpływ kryzysu gospodarczego na podjęcie decyzji o emigracji (Cairns, 2017). Wyjazdy osób młodych obserwowane były również w krajach poza Unią Europejską (UE), tj. w USA, Australii, Rosji, Peru, Ghany. Przykładowo w USA występowały rejony z ujemnym wskaźnikiem migracji netto młodych, wykształconych osób, a w Nowej Anglii najliczniejszą grupę emigrantów (nadmiar) stanowili ci z wyższym wykształceniem w przedziale 25-35 lat (Brome, 2007). W Polsce emigracja ludzi młodych odnosi się najczęściej do określonego regionu, np. Opolszczyzny (Jończy, 2006), Dolnego Śląska (Mobilność przestrzenna, 2013) czy Podkarpacia (Piecuch, Piecuch, 2014). Badacze identyfikują ogólne motywy wyjazdów zagranicznych osób młodych (Witczak-Roszkowska, Okła,

[1] W artykule przyjęto, że ludzie młodzi to pełnoletni studenci szkół wyższych. Jednakże autorki są świadome, że jest to pojęcie dość nieprecyzyjne. Bowiem wg danych GUS osoby młode to te w wieku 15-34 (GUS, 2010).

2015; Szyszka, 2016, Kowalewska et al., 2018, Kowalewska, 2019) and their tendency to emigrate (Wyrozębska, Wyrozębski, 2014).

It should be emphasised that EU citizens, including young people, are ensured the free movement of persons within the free market[2] (Adamowicz, Siedlanowski, 2021), i.e. migration without passports, visas or work permits. Therefore, they often perceive it as an easy way to improve their life situation, their financial and professional situation. At the same time, young people on the domestic labour market experience a number of difficulties. These are related, for example, to a higher risk of unemployment (in relation to older and experienced persons), more frequent changes regarding employment opportunities (regulations and legal requirements) or the necessity to work in non-standard forms of employment - casual work, on the basis of civil law contracts or "in the black economy" (after: Winogrodzka, Mleczko, 2019, research conducted by: Szafraniec, 2011; Pańków, 2012; Giermanowska, 2013; Kiersztyn, 2017). Moreover, despite their education, young people belong to a disadvantaged group on the labour market, often performing work below their qualifications. This influences their tendency to migrate and make decisions about employment abroad (Nowicka, 2012; Grabowska-Lusińska, 2014; Jelonek, 2015; McCollum, Findlay, 2015; Sarnowska, 2016). Especially as economic reasons are becoming the main rationale for emigration (Kowalewska et al., 2019). Outside the country, young people expect better wages, promotion prospects and better working conditions; living at a higher level (Kowalewska et al, 2018; Kowalewska et al, 2019; Siedlanowski, 2021). The ease of economic migration was changed by the Covid-19 pandemic in March 2020. Its outbreak, the lockdown, and fear of infection altered perceptions of one's mobility and the tendency to emigrate.

The above observations are also confirmed by a CBOS study (2019), which shows that as many as 27% of young people aged 18-24 (and only 13% of those aged 25-34) decide to emigrate and intend to seek employment abroad in the future. Kaczmarczyk (2021) also observes that the group constating of young, well-educated people participates especially in selected types of mobility (e.g. economic migration), creating a new model of migration, and this is complemented by the mobility of students (still rather poorly analysed in the literature). It is therefore important to look at mobility through the lens of age and education.

2015; Stanmir, 2015; Szyszka, 2016, Kowalewska i in., 2018, Kowalewska, 2019) i ich skłonność do emigracji (Wyrozębska, Wyrozębski, 2014).

Podkreślić należy, że obywatele UE, w tym osoby młode, mają zapewniony swobodny przepływ osób w ramach swobód wolnego rynku[2] (Adamowicz, Siedlanowski, 2021), tj. migrację bez paszportu, wiz czy pozwoleń na pracę. Dlatego postrzegają ją czesto jako łatwy sposób poprawy swojej sytuacji życiowej, polepszenie sytuacji finansowej i zawodowej. Jednocześnie, osoby młode na krajowym rynku pracy doświadczają szeregu trudności. Związane są one chociażby z większym zagrożeniem bezrobocia (w stosunku do osób starszych – doświadczonych), częstszymi zmianami dotyczącymi możliwości zatrudnienia (przepisy i wymogi prawne) czy koniecznością pracy w niestandardowych formach zatrudnienia – praca dorywcza, na podstawie umów cywilnoprawnych lub „na czarno" (za: Winogrodzka, Mleczko, 2019, badania przeprowadzone przez: Szafraniec, 2011; Pańków, 2012; Giermanowska, 2013; Kiersztyn, 2017). Co więcej, pomimo zdobytego wykształcenia, ludzie młodzi należą do grupy defaworyzowanej na rynku pracy, często wykonują pracę poniżej kwalifikacji. Wszystko to wpływa na ich skłonność do migracji i podejmowania decyzji dotyczących zatrudnienia za granicą (Nowicka, 2012; Grabowska-Lusińska, 2014; Jelonek, 2015; McCollum, Findlay, 2015; Sarnowska, 2016). Zwlaszcza, że główną przesłanką emigracji stają się względy ekonomiczne (Kowalewska i in., 2019). Poza granicami kraju osoby młode oczekują lepszych zarobków, perspektyw awansu i lepszych warunków pracy; życia na wyższym poziomie (Kowalewska i in., 2018; Kowalewska i in., 2019; Siedlanowski, 2021). Taką łatwość wyjazdów zarobkowych zmieniła dopiero pandemia Covid-19 w marcu 2020 r. Jej wybuch, lockdown, strach przed zakażeniem wpłynął na zmianę postrzegania swojej mobilności i skłonności do emigracji.

Powyższe spostrzeżenia potwierdzają też badania CBOS (2019), z których wynika, że młodzi – w wieku 18-24 aż w 27% (a już w wieku 25-34 lat tylko w 13%) decydują się na emigrację i zamierzają w przyszłości starać się o zatrudnienie za granicą. Słusznie również zauważa Kaczmarczyk (2021), że grupa ludzi młodych, dobrze wykształconych, w sposób szczególnie intensywny uczestniczy w wybranych typach mobilności (np. migracje zarobkowe), tworząc nowy model migrowania, a dopełnia go mobliność studentów (jeszcze dość słabo w literaturze przeanalizowana). Istotne zatem jest spojrzenie na mobilność przez pryzmat wieku i wykształcenia.

[2] The freedom of movement of persons is set out in Article 56 of the Treaty Establishing the European Community (European Union, 2006) and Articles 26 para. 2 and 63 of the consolidated version of the Treaty on the Functioning of the EU (Treaty, 2012).

[2] Swoboda przepływu osób została określona w art. 56 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (Unia Europejska, 2006) oraz art. 26 pkt. 2 i 63 wersji skonsolidowanej Traktatu o funkcjonowaniu UE (Traktat, 2012).

The above-mentioned factors, in connection with the current situation of young people on the labour market (often unfavourable) and their desire to find a job abroad, influenced the choice of the research topic. Moreover, research on the impact of migration on the contemporary labour market remains relevant also from the point of view of scientific research, especially when the accelerated pace of changes in the functioning of this market is observed. This necessitates a greater need to respond to the increase in precarious employment, especially of educated young people.

The research problem addressed in the article makes it possible to identify the factors influencing the tendency of young people to migrate and its causes. Therefore, the subjects of the research were students of management at the University of Warmia and Mazury (UWM) in Olsztyn (Poland)[3]. The results of the empirical research are presented later in the article.

Methodology of own research

The principal aim of the research was to determine the influence of economic and non-economic factors on the tendency of young people to migrate abroad and to identify which factors play a decisive role in the migration decision. The research objective was achieved by verifying the following hypotheses:

1. economic factors, i.e. higher wages and the possibility of finding a job and getting promoted more easily, influence migration decisions (H1);
2. the fear of contracting Covid-19 influences the decision to emigrate (H2);

Wyżej wymienione czynniki, w powiązaniu z obecną sytuacją osób młodych na rynku pracy (często niekorzystną) i ich chęcią znalezienia pracy poza granicami kraju, wpłynęły na wybór tematu badawczego. Co więcej, badania wpływu migracji na współczesny rynek pracy pozostają aktualne także z punktu widzenia badań naukowych, zwłaszcza kiedy obserwuje się przyspieszone tempo zmian funkcjonowania tego rynku. Wymusza to większą potrzebę reagowania na wzrost niepewnego zatrudnienia, szczególnie wykształconych ludzi młodych.

Problematyka badawcza podjęta w artykule umożliwia identyfikację czynników wpływających na skłonność osób młodych do migracji oraz jej przyczyny. Podmiotem badań stali się zatem studenci kierunku zarządzanie Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego (UWM) w Olsztynie (Polska)[3]. Rezultaty badań empirycznych zostały zaprezentowane w dalszej części artykułu.

Metodyka badań własnych

Głównym celem badań stało się określenie wpływu czynników ekonomicznych i pozaekonomicznych na skłonność do migracji zagranicznych osób młodych oraz wskazanie, które z nich odgrywają decydującą rolę w podjęciu decyzji migracyjnej. Cel badawczy zrealizowano poprzez weryfikację następujących hipotez:

1. czynniki ekonomiczne, tj. wyższe zarobki i możliwość łatwiejszego zdobycia pracy i osiągnięcia awansu, mają wpływ na podejmowanie decyzji migracyjnych (H1);
2. lęk przed zachorowaniem na Covid-19 wpływa na podjęcie decyzji o emigracji (H2);

[3] The University of Warmia and Mazury in Olsztyn is located in the Warmian-Masurian Voivodeship, in northern Poland, as the only academic university in the area. The voivodeship is unique on a national and European scale - it has a border with Russia and an external EU border. Its assets can be seen as both strengths and limitations: sparse population, lack of onerous industrial plants, high proportion of grassland (Zabielska, 2018). According to the scenarios of the Strategy to 2030 (Warmińsko-Mazurskie, 2020), issues related to: infrastructure, low innovativeness, external crises (mainly in the EU), demographic processes and external policies are becoming crucial. It is becoming important to exploit the region's characteristics in order to overcome its marginalisation and stereotypical perceptions, i.e.: the activeness of its inhabitants and companies, its border location, its natural and cultural assets, and its experience in using pro-development European funds. As far as the labour market in the voivodship is concerned, it is subject to strong technological pressure and is increasingly dependent on economic immigration. The level of unemployment is also high (the unemployment rate at the end of 2022 - 8.7%; in Poland - 5.2%). In addition, there are, among other things, shortages of specialised staff for businesses. In addition, an ageing population with low migration activity (limited inflow of people to the region) is becoming a threat (Warmińsko-Mazurskie, 2020).

[3] Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie jest zlokalizowany w woj. warmińsko-mazurskim, w północnej Polsce, jako jedyna uczelnia akademicka na tym obszarze. Województwo jest unikatowe w skali krajowej i europejskiej – posiada granicę z Rosją i zewnętrzną granicę UE. Jego walory można traktować jako atuty i ograniczenia: słabe zaludnienie, brak uciążliwych zakładow przemysłowych, duży udział użytkow zielonych (Zabielska, 2018). Wg scenariuszy strategii do 2030 r. (Warmińsko-Mazurskie, 2020) kluczowe znaczenie nabierają kwestie związane z: infrastrukturą, niską innowacyjnością, kryzysami zewnętrznymi (głównie w UE), procesami demograficznymi i politykami zewnętrznymi. Ważne staje się przy tym wykorzystanie cech regionu, by przewyciężyć jego marginalizację i stereotypowe postrzeganie, tj.: aktywność mieszkańców i firm, przygraniczne położenie, walory przyrodnicze i kulturowe oraz doświadczenie w wykorzystaniu prorozwojowych środków europejskich. Jeżeli chodzi o rynek pracy w województwie, to podlega on silniej presji technologicznej i w coraz większym stopniu zależy od imigracji zarobkowych. Wysoki jest też poziom bezrobocia (stopa bezrobocia na koniec 2022 r. – 8,7%; w Polsce – 5,2%). Ponadto występują m.in. braki wyspecjalizowanej kadry dla przedsiębiorstw. Ponadto, zagrożeniem staje się starzejące się społeczeństwo, które przejawia małą aktywność migracyjną (ograniczony napływ ludności do regionu) (Warmińsko-Mazurskie, 2020).

3. there is a link between the free movement of people within the EU and the preferred countries of emigration that are located in the EU (H3).

The diagnostic survey method was used to achieve the research objective. Respondents were asked to rate their willingness to migrate, for which the Likert scale was used: 5 - very strong inclination, 4 – high inclination, 3 - not sure, 2 - not inclined to migrate, 1 - will never leave the country. Respondents indicated their preferred destination and factors encouraging and discouraging them to leave the country. Higher wages (F1), finding a job (F2), greater opportunities for employment and promotion (F3), social security (F4), no or low probability of terrorism (F5), change in one's situation (new opportunities) (F6), family reunification (F7) were singled out as factors encouraging migration in the article. On the other hand, the following factors discouraging people from leaving were mentioned - not knowing the language (F8), needing a visa (F9), needing a work permit (F10), lack of family, friends (F11), high probability of terrorism (F12), the possibility of contracting the Covid-19 virus (F13). The Likert scale was also used here. Respondents were asked to indicate how important each factor was to them (i.e. 5 - very important, 4 - important, 3 - moderately important, 2 - not very important, 1 - not important).

The above study was a continuation of a broader, international study conducted since 2017, in which youth (student) migration was only one of the areas analysed. As a group of management students was studied at that time, in order to compare the data, this study also focused on management students. The group of respondents was defined according to the guidelines of a non-probabilistic (convenience) sampling technique (Castillo, 2009). The sampling used allows to get to know the population (Szreder, 2004) and to observe certain relationships in the surveyed group (here: management students at UWM in Olsztyn). As the survey was addressed to all management students at UWM in Olsztyn, it reflects the structure of the studied group.

The survey was conducted at the beginning of 2021. The questionnaire was submitted to all management students from the University of Warmia and Mazury (UWM) in Olsztyn via the Moodle platform. The survey was anonymous and participation was voluntary. Complete and correctly filled out questionnaires were returned by 93 students, 66 of whom were female and 27 male. As many as 63% of the students surveyed were working (28% full-time and 35% on a contract basis). 40% of respondents had higher education (completed bachelor's degree and pursuing a second degree) and 60% were first degree students.

3. istnieje związek między swobodą przepływu osób na terenie UE a preferowanymi krajami emigracji, które znajdują się w UE (H3).

Do realizacji celu badań wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego. Poproszono respondentów o dokonanie oceny ich skłonności do migracji, dla której zastosowano skalę Likerta: 5 - bardzo silna skłonność, 4 - duża skłonność, 3 - nie jestem pewna/y, 2 - nie jestem skłonna/y do migracji, 1 - nigdy nie opuszczę kraju. Ankietowani wskazywali preferowaną destynację oraz czynniki zachęcające i zniechęcające do wyjazdu z kraju. Jako czynniki zachęcające do migracji w artykule wytypowano: wyższe zarobki (F1), znalezienie pracy (F2), większe możliwości zatrudnienia i awansu (F3), bezpieczeństwo socjalne (F4), brak lub małe prawdopodobieństwo terroryzmu (F5), zmiana swojej sytuacji (nowe możliwości) (F6), łączenie rodzin (F7). Z kolei jako czynniki zniechęcające do wyjazdu – nieznajomość języka (F8), konieczność wyrobienia wizy (F9), konieczność posiadania pozwolenia na pracę (F10), brak rodziny, znajomych (F11), wysokie prawdopodobieństwo terroryzmu (F12), możliwość zakażenia się wirusem Covid-19 (F13). Tutaj również zastosowano skalę Likerta. Zwrócono się do respondentów z prośbą o określenie, jak ważny jest dla nich każdy z czynników (tj. 5 - bardzo ważny, 4 - ważny, 3 - przeciętnie ważny, 2 - mało istotny, 1 - nieistotny).

Badanie powyższe stanowiło kontynuację szerszych, międzynarodowych badań prowadzonych od 2017 r, w którym migracja osób młodych (studentów) stanowiła tylko jeden z analizowanych obszarów. Ponieważ badano wówczas grupę studentów kierunku zarządzanie, w celu porównania danych, również w tym badaniu skupiono się na studentach tego kierunku. Grupę respondentów określono zgodnie z wytycznymi nieprobabilistycznej (wygodnej) techniki doboru próby (Castillo, 2009). Zastosowany dobór próby pozwala na poznanie populacji (Szreder, 2004) i zaobserwowanie pewnych zależności w badanej grupie (tutaj: studentów kierunku zarządzanie UWM w Olsztynie). Tym bardziej, że badanie ankietowe było skierowane do wszystkich studentów kierunku zarządzanie UWM w Olsztynie, odzwierciedla więc strukturę badanej grupy.

A więc badanie ankietowe przeprowadzono na początku 2021 r. Formularz skierowano do wszystkich studentów kierunku zarządzanie z Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego (UWM) w Olsztynie za pomocą platformy Moodle. Ankieta była anonimowa, a udział w niej dobrowolny. Kompletne i poprawnie wypełnione ankiety zwróciło 93 studentów z czego 66 osób stanowiły kobiety, a 27 mężczyźni. Aż 63% badanych studentów pracowała (28% na etacie, a 35% na umowę zlecenie). Wyższe wykształcenie posiadało 40% respondentów (ukończony licencjat

In the analysis of the influence of economic and non-economic factors, correspondence analysis was used to find structures and relationships between the data studied (the tendency of the students to migrate and the factors analysed) (Górniak, 2002). This approach provides the possibility of easier access to numerical results and facilitates the verification of the hypotheses (Greenacre, 1992), and the results obtained are transparent, easy to interpret and to present graphically (Depta, 2013; Greenacre, 1984; Stanimir, 2005). Another advantage is the possibility of analysing qualitative data from surveys or questionnaire interviews.

All correspondence analysis calculations were performed using the Statistica programme.

W analizie wpływu czynników ekonomicznych i pozaekonomicznych zastosowano analizę korespondencji, by znaleźć struktury i zależności pomiędzy badanymi danymi (skłonnością badanych studentów do migracji a analizowanych czynnikami) (Górniak, 2002). Takie podejście daje możliwość łatwiejszego dostępu do wyników numerycznych i ułatwia weryfikację hipotez (Greenacre, 1992), a otrzymane wyniki są przejrzyste, łatwe do interpretacji i do prezentacji w formie graficznej (Depta, 2013; Greenacre, 1984; Stanimir, 2005). Zaletą jest też możliwa analiza danych jakościowych pochodzących z ankiet czy wywiadów kwestionariuszowych.

Wszystkie obliczenia dotyczące analizy korespondencji zostały wykonane przy pomocy programu Statistica.

Findings and discussion

Over the past few decades, the Polish labour market has faced many challenges and the migration of Poles has become a significant socio-economic problem (Jończy, 2006; Czapski, 2020). There has been an increase in the number of migrants as a result of the systemic transformation in the 1980s/90s and the lifting of restrictions on international movement and Poland's accession to the EU in 2004.

The literature on the subject and statistical data indicate the significant size of the migration phenomenon (Jończy, 2006; Czapski, 2020). This problem has been particularly important for Poland after 1 May 2004. Data on temporary migration shows that the number of migrating Poles has increased from 1 million in 2004 to approximately 2.2 million at the beginning of 2021. And there were more than 1.9 million people in Europe at the beginning of 2021, with the majority of them – around 1, 3 million – in EU member states. Among EU countries, the largest number of Poles emigrated to Germany (706,000), the Netherlands (135,000) and Ireland (114,000). The beginning of 2021 was another year in which there was a reduction in the number of Poles in the UK (by around 24.2%). As in previous years, the main reason for emigration was the desire to work. Among those whose emigration abroad was reported in the municipal population registers, the group aged 30-39 was the most represented at the beginning of 2021. In contrast, 10 years earlier, the most represented age group was 20-29 years old. It can be assumed that a significant proportion of those who went abroad in the first years after Poland's accession to the EU have remained abroad until now (CSO, 2021).

Thus, statistical data confirm that those who emigrate are mainly young, educated, working-age

Wyniki badań i dyskusja

W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat polski rynek pracy stanął przed wieloma wyzwaniami, a migracja Polaków stała się istotnym problemem społeczno-ekonomicznym (Jończy, 2006; Czapski, 2020). Nastąpiło zwiększenie liczby osób migrujących jako rezultat transformacji systemowej w latach 80/90. XX w. i zniesienie ograniczeń w ruchu międzynarodowym oraz przystąpienia Polski do UE w 2004 r.

Literatura przedmiotu i dane statystyczne wskazują na znaczące rozmiary zjawiska migracji (Jończy, 2006; Czapski, 2020). Dla Polski problem ten jest ważny zwłaszcza po 1 maja 2004 r. Z danych dotyczących migracji czasowych wynika, że liczba migrujących Polaków wzrosła z 1 mln w 2004 r. do ok. 2,2 mln na początku 2021 r. Zaś w Europie, na początku 2021 r., przebywało ponad 1,9 mln osób, a większość z nich – ok. 1, 3 mln – w krajach członkowskich UE. Spośród krajów UE, najwięcej Polaków emigrowało do Niemiec (706 tys.), Holandii (135 tys.) oraz Irlandii (114 tys.). Początek 2021 r. był też kolejnym rokiem, w którym odnotowano zmniejszenie liczby Polaków w Wielkiej Brytani (o ok. 24,2%). Podobnie, jak w poprzednich latach, głównym powodem emigracji była chęć podjęcia pracy. Wśród osób, których wyjazd za granicę został zgłoszony w jednostkach ewidencji ludności gmin, najliczniej reprezentowana na początku 2021 r. była grupa w wieku 30-39 lat. Natomiast 10 lat wcześniej – w wieku 20-29 lat. Można przypuszczać, że znaczna część osób, które wyjechały za granicę w pierwszych latach po wstąpieniu Polski do UE, pozostaje za granicą do chwili obecnej (GUS, 2021).

Dane statystyczne potwierdzają zatem, że osoby emigrujące to głównie ludzie młodzi, wykształceni, w wieku produkcyjnym, którzy stanowią

people who represent a potential unused by the state (Kowalewska et al., 2018). It is therefore worth considering their situation on the Polish labour market and why they decide to leave the country.

According to the *Young Poles on the Labour Market* survey (2022) addressed to students and graduates[4], 17% of respondents believe that their opportunities on the labour market have worsened, and about 18% – that they are the same as a year ago (in 2021, according to 49% of respondents, the pandemic worsened their opportunities on the labour market). Respondents see the reasons for this situation in, among other things: wages that are too low, lack of benefits offered by employers, low flexibility of working hours, poor opportunities for remote working and a conflictual atmosphere in the workplace. They are also looking for a job in line with their educational profile. Most of them prefer an employment contract and do not accept salaries inadequate to their expectations (*Młodzi Polacy*, 2022).

Young people assess the domestic labour market as unstable and limited, which is why they choose to emigrate. They see opportunities on the foreign labour market thanks to their ability to adapt to the situation. The open EU market offers them many opportunities, for example for change and self-development. What is important is their career development, salary, job satisfaction, as well as promotion and gaining work experience. For most, a career is not only about work, but also about learning and further training. They see emigration as an opportunity to meet new people, places and cultures. They are enthusiastic about working in a multicultural environment, even if it means having to learn a new language. However, they consider whether it interferes with their private life (Report. *Młodzi na rynku*, 2021)[5] .

Therefore, the authors investigated the tendency to migrate among management students at UWM in Olsztyn. The tendency to migrate and the willingness to change the place of residence and/or work was their subjective assessment. As many as 25% of respondents declared a high and 6% a very

[4] The survey was conducted in March and April 2022 on a sample of 3207 respondents (54% - students, 46% - graduates). The analysis included the responses of persons up to 27 years of age (N=2023): up to 20 years of age - 11%; 21-24 years of age - 35%; 25-26 years of age - 17%; 27 years of age - 37%, from regions of Poland near: Warsaw (32%), Kraków (20%), Poznań (12%), Katowice (11%), Wrocław (10%), Gdańsk (8%) and Łódź (7%).

[5] The survey was conducted in March and April 2021 using a qualitative method - IDI interviews with in-depth analysis of selected questions using a quantitative method and responsive CAWI surveys. The interviews involved 30 people aged 19-26 (22 women, 8 men), studying or graduating from university/secondary school and entering the labour market. They were differentiated by place of residence (east/west of Poland), motivation to work, willingness to relocate and workplace preferences. CAWI surveys were addressed to 78 individuals (Report: *Młodzi na rynku*, 2021).

niewykorzystany przez państwo potencjał (Kowalewska i in., 2018). Warto więc zastanowić się nad tym, jak kształtuje się ich sytuacja na polskim rynku pracy i dlaczego decydują się na wyjazd z kraju.

Według badania *Młodzi Polacy na rynku pracy* (2022) skierowanego do studentów i absolwentów[4], 17% respondentów uważa, że ich szanse na rynku pracy uległy pogorszeniu, a ok. 18% – że są takie same jak przed rokiem (w 2021 r. dla 49% pandemia pogorszyła możliwości na rynku pracy). Respondenci przyczyny takiej sytuacji upatrują m.in. w: zbyt niskich zarobkach, braku benefitów oferowanych przez pracodawców, małej elastyczności godzin pracy, słabej szansy na pracę zdalną oraz w konfliktowej atmosferze w miejscu pracy. Szukają też pracy zgodnej ze swoim profilem wykształcenia. Większość z nich preferuje umowę o pracę i nie akceptuje zarobków nieadekwatnych do swoich oczekiwań (Młodzi Polacy, 2022).

Młode osoby oceniają krajowy rynek pracy jako niestabilny i ograniczony, dlatego decydują się na emigrację. Na zagranicznym rynku pracy widzą szanse dzięki swoim umiejętnościom dostosowania się do sytuacji. Otwarty rynek unijny daje im wiele możliwości, chociażby przebranżowienia czy samorozwoju. Ważny jest przy tym ich rozwój zawodowy, wysokość wynagrodzenia, satysfakcja z wykonywanej pracy oraz awans i zdobywanie doświadczenia zawodowego. Dla większości kariera jest nie tylko związana z pracą, ale też z uczeniem się i dokształcaniem. Upatrują w emigracji szansę na poznanie nowych ludzi, miejsc oraz kultury. Są entuzjastycznie nastawieni na pracę w środowisku wielokulturowym, nawet jeśli wiązałoby się to z koniecznością douczenia się języka. Jednak rozważają: czy nie koliduje to z ich życiem prywatnym (Raport. Młodzi na rynku, 2021) [5].

W związku z powyższym, autorki zbadały skłonność do migracji studentów kierunku zarządzanie UWM w Olsztynie. Skłonność do migracji i chęć do zmiany miejsca zamieszkania i/lub pracy była ich subiektywną oceną. Aż 25% respondentów zadeklarowało dużą, a 6% bardzą dużą skłonność do

[4] Badanie realizowano w III i IV 2022 r. na próbie 3207 respondentów (54% - studenci, 46% - absolwenci). W analizie uwzględniono odpowiedzi osób do 27 r.ż. (N=2023): do 20 lat – 11%; 21-24 lata- 35%; 25-26 lat – 17%; 27 lat – 37%, z rejonów Polski w pobliżu: Warszawy (32%), Krakowa (20%), Poznania (12%), Katowic (11%), Wrocławia (10%), Gdańska (8%) i Łodzi (7%).

[5] Badanie przeprowadzono w III i IV 2021 r. metodą jakościową - wywiady IDI z pogłębieniem wybranych pytań metodą ilościową przy wykorzystaniu responsywnych ankiet CAWI. W wywiadach wzięło udział 30 osób w wieku 19-26 lat (22 kobiety, 8 mężczyzn), studiujących bądź kończących studia/szkołę średnią i wchodzących na rynek pracy. Zróżnicowano ich pod kątem miejsca zamieszkania (wschód/zachód Polski), motywacji do pracy, chęci relokacji i preferencji miejsca pracy. Ankiety CAWI skierowano do 78 osób (Raport. Młodzi na rynku, 2021).

high tendency to migrate (Figure 1). In comparison, in the already-cited 2017 study conducted above, the tendency to migrate declared by management students of UWM in Olsztyn (Kowalewska et al., 2019) was 6 p.p. higher (high and very high tendency to migrate), however, there was no pandemic crisis at that time.

migracji (Rysunek 1). Dla porównania, w przywoływanych już powyżej badaniach przeprowadzonych w 2017 r., skłonność do migracji deklarowana przez studentów kierunku zarządzanie UWM w Olsztynie (Kowalewska i in., 2019) była o 6 p.p. większa (duża i bardzo duża skłonnosc do migracji), jednakże nie wystąpił wówczas kryzys związany z pandemią.

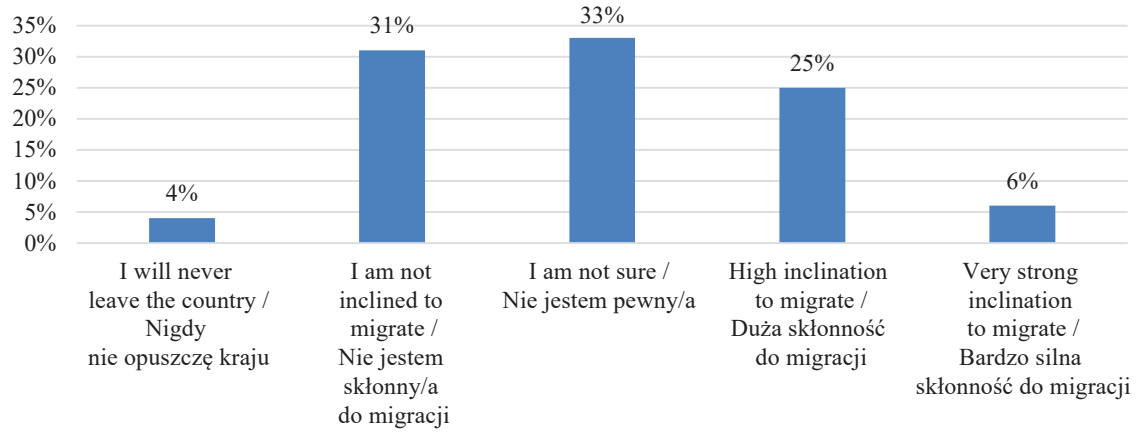


Figure 1. Students' tendency to migrate abroad
Rysunek 1. Skłonność do migracji zagranicznej studentów
Source: Own elaboration based on own research.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań własnych.

A similarly high response rate (as high as 33%) was recorded for those who were undecided. This could have been caused, inter alia, by the personal situation of the respondents (desire to continue studying) or the economic and political situation in Poland and Europe (e.g. migration crisis, Brexit, armed conflicts, e.g. over Crimea/terrorist attacks). It could also have been triggered by the emergence of a new factor discouraging mobility – the Covid-19 virus. Respondents may also have postponed their decision to emigrate - until their education is completed or until the end of the post-pandemic period.

Students also specified their preferred emigration destinations. European countries were the most frequently indicated, i.e. Germany (23% of responses obtained), the UK, Norway (12% each) and Spain (10%) (Figure 2). With regard to non-European countries, these were: the USA (15%) and Canada (2%). Similar survey results were obtained by Adamowicz and Siedlanowski (2021). Here, the directions of Polish migration were related to European countries, i.e. the UK, Germany, the Netherlands and Ireland, and to non-European countries - the USA, Canada and Australia.

Podobnie wysoki odesetek (aż 33%) zaobserowowano w przypadku osób niezdecydowanych. Mogło to być spowodowane m.in. sytuacją osobistą ankietowanych (chęć kontunuowania nauki), bądź ekonomiczno-polityczną w Polsce i w Europie (m.in. kryzys migracyjny, Brexit, konflikty zbrojne, np. o Krym/zamachy terrorystyczne). Mogło to być też wywołane pojawieniem się nowego czynnika zniechęcającego do mobilności – wirusa Covid-19. Ankietowani mogli również decyzję o emigracji odkładać na później – do czasu zakończenia kształcenia, czy też ustąpienia okresu po pandemicznego.

Studenci typowali także preferowane kierunki emigracji. Najczęściej wskazywanymi były kraje europejskie, tj. Niemcy (23% uzyskanych odpowiedzi), Wielka Brytania, Norwegia (po 12%) oraz Hiszpania (10%) (Rysunek 2). Zaś z krajów pozaeuropejskich – USA (15%) i Kanada (2%). Podobne wyniki badań uzyskali Adamowicz i Siedlanowski (2021). Tutaj kierunki polskiej migracji były związane z krajami europejskimi, tj. Wielka Brytania, Niemcy, Holandia i Irlandia, oraz z krajami pozaeuropejskimi – USA, Kanada i Australia.

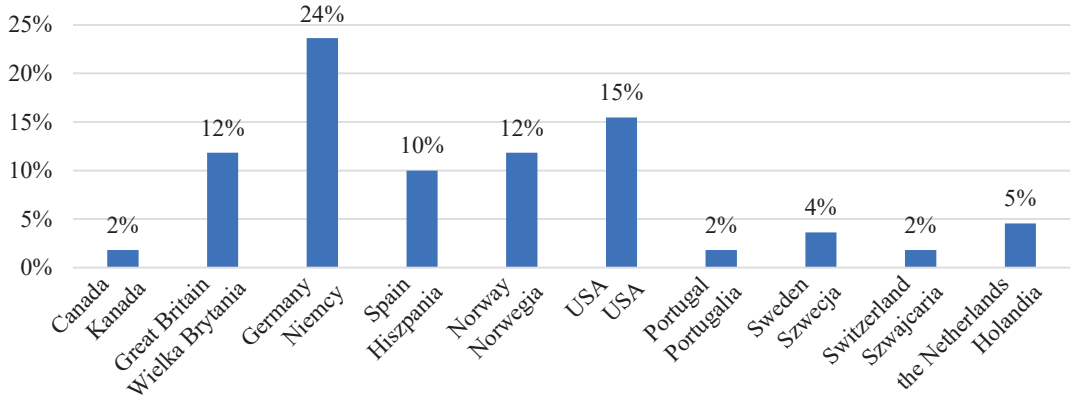


Figure 2. Directions of foreign migration
Rysunek 2. Kierunki migracji zagranicznej
Source: Own elaboration based on own research.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań własnych.

When determining the factors encouraging or discouraging migration, the authors of the study took into account Great Britain's withdrawal from the EU structures and the pandemic crisis. The study also raised other issues: the need for work permits or visas; the fear of contracting Covid-19; the inability to contact family and friends (e.g. in the case of lockdown).

Autorki badań, przy ustaleniu czynników skłaniajacych lub zniechęcających do migracji, uwzględniły wystąpienie Wielkiej Brytanii ze struktur UE oraz kryzys związany z pandemią. W badaniu poruszono jeszcze inne kwestie: konieczność posiadania pozwolenia na pracę bądź wizy; obawa przed zarażeniem się Covid-19; brak możliwości kontaktu z rodziną i znajomymi (np. w przypadku lockdownu).

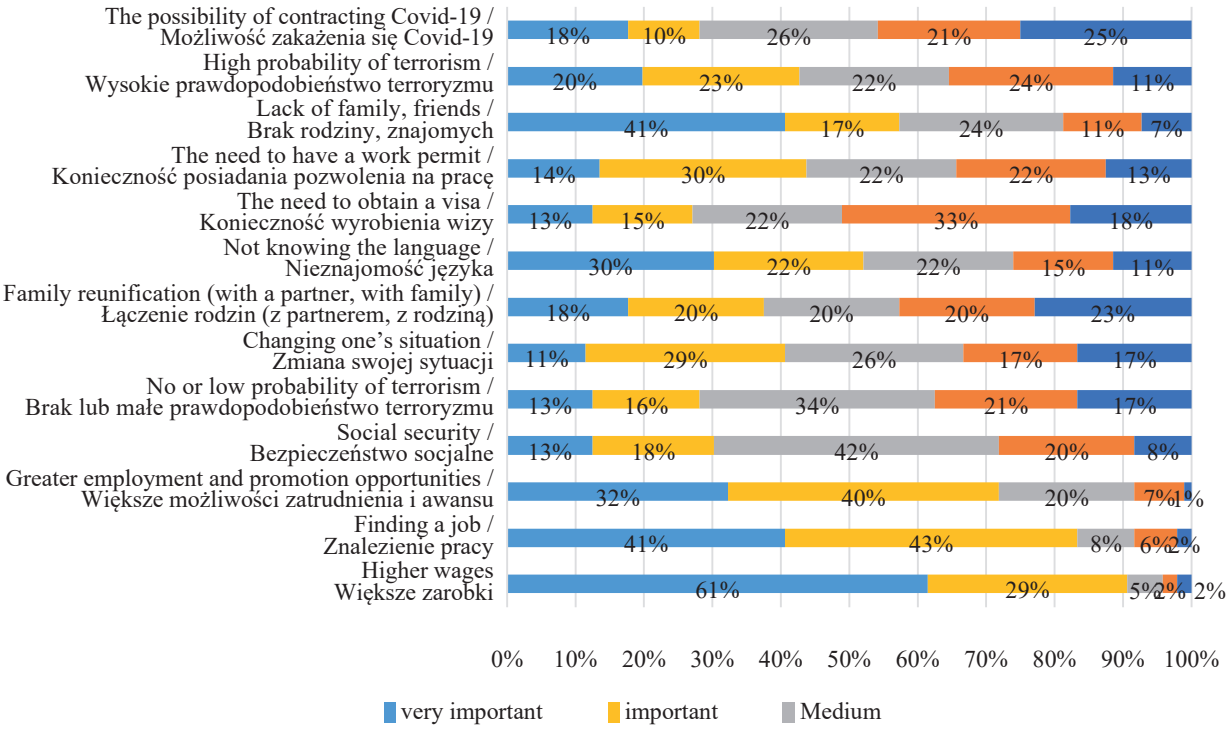


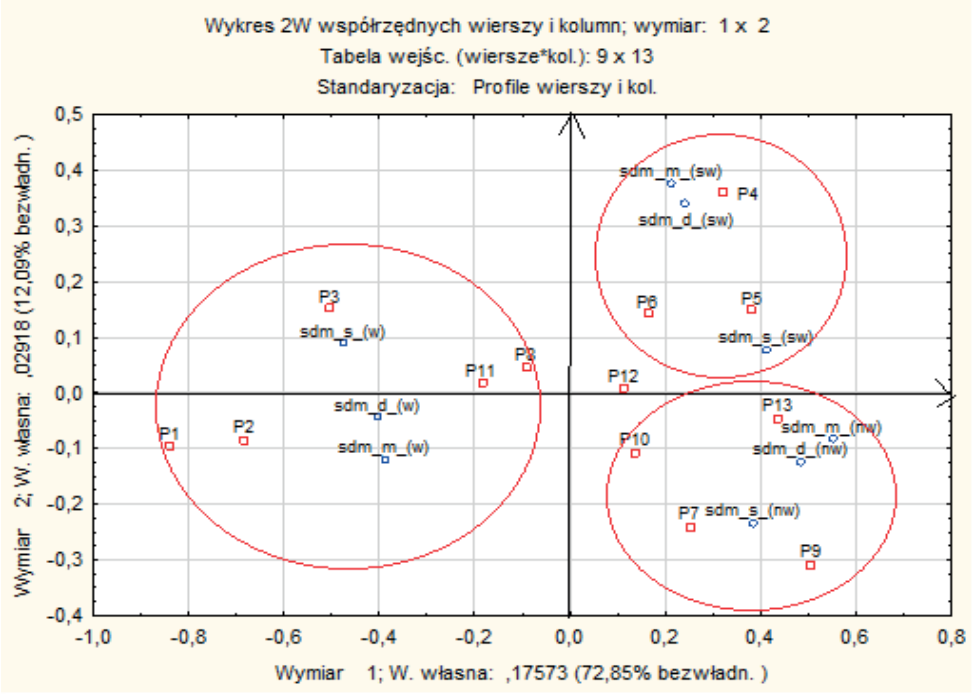
Figure 3. Reasons for undertaking work-related travel
Rysunek 3. Powody podejmowania wyjazdów zarobkowych
Source: Own elaboration based on own research.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań własnych.

For students of management at UWM in Olsztyn, the following economic factors were important (identified as: very important and important, Figure 3): higher wages (90%), greater opportunity to find a job (84%), greater opportunities for employment and promotion (72%). They ranked the following non-economic factors as important: lack of family and friends (58%), not knowing the language (52%), needing a work permit (44%). Less significant factors included: social security (31%), the possibility of being infected with Covid-19 (28%) and the need for a visa (28%). The lower importance of social security could be related to the introduction of pro-family allowances by the state (500+) and, in the case of Covid-19, the appearance of the first vaccine (December 2020). In contrast, the need for a visa could be bypassed by choosing countries where it is unnecessary.

In order to graphically present the analysis of the impact of the adopted factors on the tendency to migrate abroad, a multidimensional correspondence analysis was applied (Figure 4). For the clarity of results, the tendency to migrate was reduced from a 5-point Likert scale to three: high, medium and low; and the importance of individual factors on decision-making was narrowed down to: important, moderate and unimportant. As the graphical presentation of the correspondence analysis is two-dimensional (the row axis with the points illustrating the tendency to migrate and the column axis - points illustrating factors encouraging and discouraging migration), it was examined how these dimensions describe the studied relationship: the influence of selected factors on the tendency to migrate among management students at the UWM in Olsztyn. It turns out that the first dimension explains most of the variation between factors influencing migration decisions in 72.85%, while the vertical axis explains 12.09% of the variation between the inclination to migrate. The percentage of explained inertia of 84.94% means that the relationships indicated in Figure 4 reflect reality in approximately 85%. The relationship tested was found to be statistically significant, with a chi-square statistic value of 301.06 [p=0.000].

Dla studentów kierunku zarządzanie UWM w Olsztynie istotne były (określone jako: bardzo ważne i ważne, Rysunek 3) następujące czynniki ekonomiczne: wyższe zarobki (90%), większa możliwość znalezienia pracy (84%), większe możliwości zatrudnienia i awansu (72%). Z kolei do istotnych czynników pozaekonomicznych zakwalifikowali: brak rodziny i znajomych (58%), nieznajomość języka (52%), konieczność posiadania pozwolenia na pracę (44%). Mniej znaczącymi okazały się być: bezpieczeństwo socjalne (31%), możliwość zakażenia się Covid-19 (28%) i konieczność wyrobienia wizy (28%). Mniejsze znaczenie opieki socjalnej mogło mieć związek z wprowadzeniem przez państwo dodatków prorodzinnych (500+), a w przypadku Covid-19 – pojawieniem się pierwszej szczepionki (XII 2020 r.). Natomiast konieczność wyrobienia wizy można było ominąć, wybierając kraje, gdzie jest ona niepotrzebna.

W celu graficznego ukazania analizy wpływu przyjętych czynników na skłonność do migracji zagranicznych, zastosowano wielowymiarową analizę korespondencji (Rysunek 4). Dla przejrzystości wyników, skłonność do migracji zredukowano z 5-cio punktowej skali Likerta do trzech: duża, średnia i mała; a znaczenie poszczególnych czynników na podejmowanie decyzji zawężono do: ważne, średnioważone i nieważne. W związku z tym, że graficzna prezentacja analizy korespondencji jest dwuwymiarowa (oś wierszy, na której przeniesiono punkty obrazujące skłonność do migracji i oś kolumn – punkty obrazujące czynniki zachęcające i zniechęcające do migracji), zbadano, jak te wymiary opisują badaną zależność: wpływ wybranych czynników na skłonność do migracji studentów kierunku zarządzanie UWM w Olszynie. Okazuje się, że pierwszy wymiar w 72,85% wyjaśnia większość zróżnicowania między czynnikami wpływającymi na decyzje o migracji, a oś pionowa – 12,09% wyjaśnia zróżnicowanie pomiędzy skłonnością do migracji. Procent objaśnionych inercji wynoszący 84,94% oznacza, że zależności wskazane na Rysunku 4 w ok. 85% są odbiciem rzeczywistości. Ustalono, że badana zależność jest istotna statystycznie, a wartość statystyki chi-kwadrat równa się 301,06 [p=0,000].



Legend:

Tendency to migrate: sdm_d – high tendency to migrate; sdm_s – medium tendency to migrate, sdm_m – low tendency to migrate, and ending with _(nw) the impact of a factor not important, _(w) the impact of a factor important,_ (sw) the impact of a factor moderately important.

Encouraging factors: higher wages (P1), finding a job (P2), greater opportunities for employment and promotion (P3), social security (P4), no or low probability of terrorism (P5), changing one's situation (new opportunities) (P6), family reunification (P7). discouraging factors: not knowing the language (P8), needing a visa (F9), needing a work permit (P10), lack of family, friends (P11), high probability of terrorism (P12), possibility of contracting the Covid-19 virus (P13).

Legenda

Skłonność do migracji: sdm_d – duża skłonność do migracji; sdm_s-średnia skłonność do migracji, sdm_m -mała skłonność do migracji, a końcówka _(nw) wpływ danego czynnika nieważny, _(w) – wpływ danego czynnika ważny,_ (sw) – wpływ danego czynnika średnio ważny.

Czynniki zachęcające: wyższe zarobki (P1), znalezienie pracy (P2), większe możliwość zatrudnienia i awansu (P3), bezpieczeństwo socjalne (P4), brak lub małe prawdopodobieństwo terroryzmu (P5), zmiana swojej sytuacji (nowe możliwości) (P6), łączenie rodzin (P7). Czynniki zniechęcające: nieznajomość języka (P8), konieczność wyrobienia wizy (F9), konieczność posiadania pozwolenia na pracę (P10), brak rodziny, znajomych (P11), wysokie prawdopodobieństwo terroryzmu (P12), możliwość zakażenia się wirusem Covid-19 (P13).

Figure 4. Correspondence analysis of the relationship between factors influencing the decision to emigrate and the tendency to migrate

Rysunek 4. Analiza korespondencji zależności między czynnikami wpływającymi na podjęcie decyzji o emigracji a skłonnością do migracji

Source: Compiled on the basis of own research using the statistical package Statistica 13.3 EN.

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

Our own research shows that higher wages, the possibility of finding a job, better prospects for employment and promotion were important economic factors in the decision to migrate abroad for all surveyed students, regardless of their declared willingness to migrate (Figure 4). In the case of non-economic factors, those discouraging people from leaving the country became important: not knowing the language (of the country of potential emigration) and lack of family and friends. And they were independent of the declared tendency to migrate. On the other hand, non-economic factors that proved to be moderately important in encouraging migration were: social welfare, low probability of terrorism and the desire to improve one's life situation. In contrast, the need to obtain a visa, a work permit, and the possibility of contracting Covid-19, as non-economic factors that discouraged migration, were considered

Z badań własnych wynika, iż wyższe zarobki, możliwość znalezienia pracy, lepsza perspektywa zatrudnienia i awansu były ważnymi czynnikami ekonomicznymi przy podejmowaniu decyzji o migracji zagranicznej dla wszystkich ankietowanych studentów, niezależnie od deklarowanej skłonności do migracji (Rysunek 4). W przypadku czynników pozaekonomicznych, ważne stały się te zniechęcające do wyjazdu z kraju: nieznajomość języka (kraju potencjalnej emigracji) oraz brak rodziny i znajomych. I one były niezależne od deklarowanej skłonności do migracji. Natomiast średnio ważnymi czynnikami okazały się pozaekonomiczne, które zachęcały do migracji: opieka socjalna, małe prawdopodobieństwo terroryzmu i chęć poprawy swojej sytuacji życiowej. Z kolei konieczność wyrobienia wizy, pozyskania pozwolenia na pracę, możliwość zarażenia się Covid-19, jako pozaekonomiczne czynniki zniechęcające do

unimportant by the students. Similarly, family reunification was also considered an unimportant factor, however, encouraging migration (and being a non-economic one). The indicated determinants were chosen regardless of the declared low, medium or high tendency to migrate abroad.

Similar conclusions can be drawn from the survey *Young Poles on the Labour Market* (2022). Young people expect higher wages (57% of answers), benefits and flexibility of working hours/remote work (80%); opportunities to gain experience (approx. 80%). They are looking for a job in line with their educational profile. Most prefer an employment contract. More than half (57%) declare that high salaries are one of the key aspects of work for them. For 45%, wages inadequate to expectations would be unacceptable.

The results of a survey carried out as part of the *Business in Women's Hands* accelerator programme also confirm that professional development, salary, job satisfaction or promotion and gaining work experience are important. Even if this involves learning a new language (Report. *Młodzi na rynku*, 2021).

Conclusions

Foreign migration of young people (including students) is increasingly based on temporary, flexible or unpredictable life trajectories. Young, educated people are strongly affected by precarious employment conditions at home. They are often "trapped" in jobs that do not reflect their skills and qualifications (see the analyses by Winogrodzka, Mleczko, 2019). Therefore they "adopt" to a flexible, deregulated and increasingly transnational labour market. Their tendency to migrate abroad is influenced by many factors, as confirmed by the empirical material analysed.

Our own research, as well as a review of the literature, shows that young people's chances on the domestic labour market are deteriorating significantly, which is why they take the decision to migrate abroad. When identifying the tendency for this phenomenon (high rate at over 30%), the most important factor for them is economic[6]. Young, educated people identify other factors that intensify their tendency to migrate abroad (and what they seek on the foreign labour market) or the lack of such tendency - defined in the literature as non-economic

[6] This factor could have been caused by, among others, the crisis caused by the Covid-19 pandemic, personal circumstances, economic and political conditions in Poland and Europe - the migration crisis, Brexit, armed conflicts or terrorist attacks.

migracji, studenci uznali za nieważne. Podobnie łączenie rodzin potraktowali jako czynnik nieważny, jednakże zachęcający do migracji (i będący pozaekonomicznym). Wskazane determinanty wybierano niezależnie od deklarowanej małej, średniej czy dużej skłonności do migracji zagranicznej.

Podobne wnioski można wysunąć z badania *Młodzi Polacy na rynku pracy* (2022). Osoby młode oczekują wyższych zarobków (57% odpowiedzi), benefitów i elastyczności godzin pracy/pracy zdalnej (80%); możliwości zdobywania doświadczenia (ok. 80%). Szukają więc pracy zgodnej ze swoim profilem wykształcenia. Większość preferuje umowę o pracę. Ponad połowa (57%) deklaruje, że wysokie zarobki są dla nich jednym z kluczowych aspektów pracy. Dla 45% zarobki nieadekwatne do oczekiwań – byłyby nieakceptowalne.

Wyniki badania zrealizowanego w ramach programu akceleracyjnego Biznes w Kobiecych Rękach również potwierdzają, że ważny jest rozwój zawodowy, wysokość wynagrodzenia, satysfakcja z wykonywanej pracy czy awans i zdobywanie doświadczenia zawodowego. Nawet jeśli wiązałoby się to z koniecznością douczenia się języka (Raport. Młodzi na rynku, 2021).

Wnioski

Migracja zagraniczna ludzi młodych (w tym studentów) coraz bardziej opiera się na tymczasowości, elastyczności czy nieprzewidywalności trajektorii życiowych. Młode, wykształcone osoby, mocno odczuwają skutki niepewnych warunków zatrudnienia w kraju. Często są „uwięzione" na stanowiskach, które nie odzwierciedlają ich umiejętności i kwalifikacji (por. analizy Winogrodzka, Mleczko, 2019). Dlatego „adoptują się" do elastycznego, zderegulowanego i w coraz większym stopniu transnarodowego rynku pracy. Na ich skłonność do zagranicznej migracji wpływa wiele czynników, co potwierdza przenalizowany materiał empiryczny.

Z badań własnych, a także przeglądu literatury wynika, iż szanse ludzi młodych na krajowym rynku pracy ulegają znacznemu pogorszeniu, dlatego też podejmują decyzję o migracji zagranicznej. Przy identyfikacji skłonności do tego zjawiska (wysoki wskaźnik na poziomie ponad 30%), najważniejszą przesłanką staje się dla nich ekonomiczna[6]. Młode, wykształcone osoby wyodrębniają jeszcze inne czynniki, które potęgują ich skłonność do migracji zagranicznej (i czego poszukują na zagranicznym rynku pracy) bądź

[6] Czynnik ten mógł być spowodowany m.in. kryzysem wywołanym przez pandemię Covid-19, sytuacją osobistą, uwarunkowaniami ekonomiczno-politycznymi w Polsce i w Europie – kryzys migracyjny, Brexit, konflikty zbrojne czy zamachy terrorystyczne.

factors, and qualify them mainly in the area of professional success or psychological and social well-being.

On the basis of the research carried out and the analyses performed, the research hypotheses were verified.

The first hypothesis, assuming that economic factors, i.e. higher wages and the possibility of finding a job and getting promoted more easily, are decisive in the decision to migrate abroad, was verified positively. Higher wages proved to be the most important factor for 90% of the surveyed management students at UWM in Olsztyn, while 84% of respondents indicated greater opportunity to find a job as a factor encouraging them to leave Poland. Furthermore, greater opportunities for employment and promotion were important to 72% of respondents. Economic (financial) factors increase students' mobility and allow for their self-realisation and development. As the correspondence analysis shows, they are important for all respondents regardless of their declared tendency to migrate.

The second hypothesis, on the other hand: fear of contracting Covid-19 as a factor negatively influencing the decision to emigrate, was not positively verified. It turns out that of all 13 factors considered when conducting our own surveys, the least important factor in the decision to emigrate is the possibility of being infected with Covid-19. It was important and very important for 28% of respondents. In addition, the results of the correspondence analysis (the effect of the surveyed factors on the tendency to migrate abroad) indicate that this was an unimportant factor for all respondents regardless of their declared tendency to migrate.

Similarly, the third hypothesis, stating that due to the free movement of people within the EU, the preferred countries of emigration are within the EU, was not positively verified. Management students at UWM in Olsztyn most often chose Germany (23%), the USA (15%), the United Kingdom, Norway (12% each) and Spain (10%) and the Netherlands (5%). The country attributes they highlighted related to the very good economic situation of these countries (low unemployment, high living standards, high wages). Therefore, young people do not limit themselves only to EU countries, they emigrate to European countries, where low migration costs, the possibility to travel quickly and cheaply in order to keep in touch with family and friends are additional advantages.

The analysis of the literature on the subject and our own research allowed us to draw certain conclusions. Foreign migrations, especially of educated young people (including students), are mainly undertaken for economic purposes (Kaczmarczyk, 2021). Today, they have become

brak takiej skłonności – określone w literaturze jako czynniki pozaekonomiczne, i kwalifikują je głównie w obszarze sukcesu zawodowego czy dobrostanu psychicznego i społecznego.

Na podstawie przeprowadzonych badań i dokonanych analiz zweryfikowano postawione hipotezy badawcze.

Hipoteza pierwsza zakładająca, że czynniki ekonomiczne, tj. wyższe zarobki i możliwość łatwiejszego zdobycia pracy i osiągnięcia awansu są decydującymi przy podejmowaniu decyzji o migracji zagranicznej, została zweryfikowana pozytywnie. Najważniejsze dla 90% ankietowanych studentów kierunku zarządzania UWM w Olsztynie okazały sią wyższe zarobki, a 84% respondentów wskazało większą możliwość znalezienia pracy jako czynnik zachęcający do wyjazdu z Polski. Natomiast większe możliwości zatrudnienia i awansu były ważne dla 72% badanych. Czynniki ekonomiczne (finansowe) zwiększają mobilność studentów oraz pozwalają na ich samorealizację i rozwój. Jak wynika z przeprowadzonej analizy korespondencji są one ważne dla wszystkich respondentów niezależnie od deklarowanej skłonności do migracji.

Z kolei hipoteza druga: lęk przed zachorowaniem na Covid-19 jest czynnikiem negatywnie wpływającym na podjęcie decyzji o emigracji, nie została zweryfikowana pozytywnie. Okazuje się, że ze wszystkich 13 czynników branych pod uwagę przy realizacji własnych badań ankietowych, najmniej istotnym czynnikiem przy podejmowaniu decyzji o emigracji jest możliwość zakażenia się Covid-19. Była ona ważna i bardzo ważna dla 28% respondentów. Dodatkowo wyniki analizy korespondencji (wpływ badanych czynników na skłonność do migracji zagranicznej) wskazują, że był to czynnik nieważny dla wszystkich respondentów niezależnie od ich deklarowanej skłonności do migracji.

Podobnie hipoteza trzecia określająca, że ze względu na swobodę przepływu osób na terenie UE preferowane kraje emigracji znajdują się na jej obszarze, nie została zweryfikowana pozytywnie. Bowiem studenci kierunku zarządzanie UWM w Olsztynie wybierali najczęściej: Niemcy (23%), USA (15%), Wielką Brytanię, Norwegię (po 12%) oraz Hiszpanię (10%) i Holandię (5%). Atrybuty kraju, na które zwracali uwagę, dotyczyły bardzo dobrej sytuacji ekonomicznej tych krajów (niskie bezrobocie, wysoki standard życia, wysokie zarobki). Dlatego młodzi ludzie nie ograniczają się tylko do krajów unijnych, emigrują też do krajów europejskich, w przypadku których dodatkowym atutem są: niskie koszty migracji, możliwość szybkiego i taniego podróżowania w celu podtrzymania kontaktów z rodziną i przyjaciółmi.

Analiza literatury przedmiotu i badań własnych pozwoliła wysunąć wnioski. Migracje zagraniczne,

a global problem. This applies not only to countries, but also to age and occupational groups. It is also important in terms of regional competitiveness and development, which involves keeping young people on the national/regional labour market or encouraging them to return. Therefore, the aim of such measures should be to transform human potential into economic and social potential for the development of the region (Kowalewska, 2019). The region in which they reside and want to take up employment. This is especially true for northern Poland, which is a border region and at the same time quite specific and unique (Zabielska, 2020; Zabielska, Kisiel, 2021).

On the basis of the above, the authors recommend that, in order to stop the wave of migration of educated young people, especially those living in the border region, we should increase competition regarding wages and the possibility of developing flexible forms of work and remote working. This would allow for a work-life balance. It could also provide an opportunity for long-term employment that enable a sense of stability, as well as professional development and a desire to remain in the home country, including the border area, to take advantage of the benefits of the location. Moreover, an understanding of the complexities necessitates not only migration patterns, but also the social, political and institutional changes in which the labour market is embedded.

Foreign migration of educated young people is a socially relevant issue, worth developing on the ground of scientific research. It also provides an opportunity to build migration policies, and the continuous growth of interest in the mobility of young people (including students) and its consequences may become a context for the creation and implementation of public policies. Not only in relation to the migration of young educated people, but also in relation to the changing labour market.

zwłaszcza wykształconych osób młodych (w tym studentów), są głównie podejmowane w celach zarobkowych (Kaczmarczyk, 2021). Współcześnie, stały się problemem globalnym. Dotyczy to nie tylko krajów, ale i grup wiekowych oraz zawodowych. Jest to również istotne w odniesieniu do konkurencyjności i rozwoju regionu, co wiążę się z zatrzymaniem młodych osób na krajowym/regionalnym rynku pracy bądź zachęceniem do powrotu. Dlatego celem takich działań powino być prezekształecenie potencjału ludzkiego w potencjał ekonomiczny i społeczny dla rozwoju regionu (Kowalewska, 2019). Regionu, w którym zamieszkują i chcą podejmować pracę. Szczególnie dotyczy to Polski północnej, a więc regionu przygranicznego, a przy tym dość specyficznego i unikatowego zarazem (Zabielska, 2020; Zabielska, Kisiel, 2021).

Na bazie powyższego autorki rekomendują, by w celu zatrzymania fali migracji wykształconych osób młodych, zwłaszcza zamieszkujących region przygraniczny, zwiększyć konkurencję dotyczącą wysokości płac i możliwość rozwoju elastycznych form pracy i pracy zdalnej. Pozwoliłoby to zachować równowagę w życiu prywatnym i zawodowym (*work--life balance*). Może też dać szansę na zatrudnienie długotrwałe, które umożliwi poczucie stabilności, a także rozwój zawodowy i chęć pozostania w kraju macierzystym, w tym na terenie przygranicznym, by wykorzystać rentę położenia. Co więcej, zrozumienie złożonych uwarunkowań wymusza nie tylko wzorce migracji, ale także zmiany społeczne, polityczne i instytucjonalne, w których osadzony jest rynek pracy.

Migracja zagraniczna wykształconych osób młodych jest zagadnieniem istotnym społecznie, wartym do rozwijania na gruncie badań naukowych. Daje także pole do budowania polityk migracyjnych, a ciągły wzrost zainteresowania mobilnością osób młodych (w tym studentów) wraz z jej konsekwencjami, może stać się kontekstem do kreowania oraz realizacji polityk publicznych. I to nie tylko wobec migracji młodych osób wykształconych, ale też wobec ulegającego przemianom rynku pracy.

References:

1. Adamowicz, M., Siedlanowski, P. (2021). *Migracja jako uwarunkowanie rynku pracy w Polsce.* W: A., Siedlecka, Guzal-Dec, D. (red.). *Rynek pracy wobec wyzwań przyszłości – ujęcie interdyscyplinarne* (s. 24-47). Biała Podlaska: Wydawnictwo ABNS.
2. Bolesta, K. (2022). *Specyfika rynku pracy dla pokolenia Z w krajach unii europejskiej w perspektywie ilościowej i jakościowe*. W: A., Siedlecka, Guzal-Dec, D. (red.). *Rynek pracy wobec wyzwań przyszłości. Ewolucja i współczesne uwarunkowania* (s. 100-112). Biała Podlaska: Wydawnictwo ABNS.
3. Brome, H. (2007). Is New England experiencing a „brain drain"? Facts about demographic change and young professionals. *New England Public Policy Center Discussion Paper 07-3.*
4. Cairns, D. (2017). Exploring student mobility and graduate migration: undergraduate mobility propensities in two economic crisis context. *Social & Cultural Geography*, *18/3*. https://doi.org/10.1080/14649365.2016.1180425

5. Castells M. (2007). *Społeczeństwo sieci*. przekł. K. Pawluś, M. Marody, J. Stawiński, S. Szymański, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
6. Castillo, J.J. (2009). *Convenience Sampling*. Pobrane z: http://web.archive.org/web/20120602090020/http://www.experiment-resources.com/convenience-sampling.html (data dostępu: 12.03.2021 r.).
7. CBOS. (2019). *Wyjazdy Polaków do pracy za granicę*. Warszawa.
8. Cerdeira, L., de Lourdes Machado-Taylor, M., Cabrito, B., Patrocínio T., Brites, R., Gomes, R. (2016). Brain drain and the disenchantment of being a higher education student in Portugal. *Journal of Higher Education Policy and Management 38,* 68-77. https://doi.org/10.1080/1360080X.2015.1126892
9. Czapski, G. (2020). Migracje zarobkowe Polaków. *Economic and Regional Studies, 13*(3), 355–362. https://doi.org/10.2478/ers-2020-0026
10. Depta, A. (2013). *Metoda analizy korespondencji jako narzędzie budowania strategii zarządzania zasobami ludzkimi w warunkach niepewności społeczeństwa.* W: A. Strzelecka (red.). *Zarządzanie organizacją w warunkach niepewności – teoria i praktyka* (s. 31-48). Wydawnictwo: Politechnika Częstochowska.
11. Feraru, P.D. (2012). The approach of an intelligent system for stopping the phenomenon of migration of young people during the economic crisis. *CES Working Papers*, *4/3.*
12. Górniak, J. (2002). Zastosowanie analizy korespondencji w badaniach społecznych i marketingowych. *ASK 9,* 115-134.
13. Greenacre, M. (1984). *Theory and applications of correspondence analysis.* London: Academic Press.
14. Greenacre, M. (1992). Correspondence analysis in medical research. *Statistical Methods in Medical Research*, *1,* 97-117.
15. Giermanowska, E. (2013). *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
16. GUS. 2010. *Wejście ludzi młodych na rynek pracy*. GUS: Warszawa.
17. GUS. 2021. *Informacja sygnalna. Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2020*. GUS: Warszawa.
18. Grabowska-Lusińska, I. (2013). Anatomy of post-accession migration. How to measure 'liquidity' and other patterns of post-accession migration flows,. W: Glorius, B., Grabowska-Lusińska, I., Kuvik, A. (ed.), *Mobility in transition: Migration patterns after EU enlargement* (s. 41–64).
19. Henderson, R. (2005). Education, Training and Rural Living: Young People in Reydale. *Education Training 47,* 183-201.
20. International Migration, *58/4,* 259-262. https://doi.org/10.1111/imig.12748
21. Jelonek, M. (2015). Młodzi na rynku pracy – polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej osób młodych. W: Górniak, J. (red.), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010– 2015* (s. 41–54). Warszawa – Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
22. Jończy, R. (2006). Exodus zarobkowy opolskiej młodzieży. *Polityka Społeczna 10*, 10-14.
23. Kaczmarczyk, P. (2021), *Młodzi a migracje – oczywiste i nieoczywiste relacje*. Warszawa: Fundacja im. S. Batorego.
24. Kiersztyn, A. (2017). Niepewne uczestnictwo: młodzi u progu kariery. W: Kiersztyn, A., Życzyńska- -Ciołek, D., Słomczyński, K. (red.). *Rozwarstwienie społeczne. Zasoby, szanse i bariery*. Polskie Badanie Panelowe POLPAN 1988–2013 (s. 107–136). Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
25. Kowalewska, G., Nieżurawska-Zając, J., Rzeczkowski, D. (2018). Skłonności społeczeństwa informacyjnego do migracji na przykładzie studentów reprezentujących pokolenie Y. Wyniki badań empirycznych. *Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych SGH, 49,* 527- 545.
26. Kowalewska G. (2019). Economic migration as an outcome of globalization and integration processes affecting the competitiveness of regions, *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie 139*, 243-256.
27. Kowalewska, G., Nieżurawska-Zając, J., Duarte, N. (2019). Causes and directions of student migration using polish and portugese students as an example. *Olsztyn Economic Journal* 14/3, 271-286.
28. McCollum, D., Findlay, A. (2015). 'Flexible' workers for 'flexible' jobs? The labour market function of A8 migrant labour in the UK. *Work, Employment and Society 29/3*, 427–443.
29. *Mobilność przestrzenna młodych ludzi na dolnośląskim rynku pracy*. 2013. Wrocław: Ośrodek Analiz Społecznych i Edukacji Kulturowej.
30. Nowicka, M. (2012). Deskilling in migration in transnational perspective: The case of recent Polish migration to the UK. *COMCAD Working Papers 112*. Bielefeld: Universität Bielefeld. Pobrane z: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51035-5 (data dostępu: 20.09.2023 r.).

31. Pańków, M. (2012). *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
32. Piecuch, T., Piecuch, M. (2014). Analiza sytuacji młodych ludzi na rynku pracy – rozważania teoretyczne i badania empiryczne. *Modern Management* Review *XIX/21/4*, 175-186.
33. Raport. *Młodzi na rynku pracy*. 2021. Pobrane z https://siecprzedsiebiorczychkobiet.pl/wp-content/uploads/2021/05/Raport-Mlodzi-Na-Rynku-Pracy.pdf (data dostępu 24.10.2023).
34. Raport. *Młodzi Polacy na rynku pracy* (2022). Warszawa: PwC, Well.hr i Absolvent Consulting.
35. Sarnowska, J. (2016). Double transition: university-to-work abroad and adulthood. *Rocznik Lubuski 42/2a*, 215–228.
36. Siedlanowski, P. (2021). Emigration to the Kingdom of the Netherlands as a perceived opportunity by young people /Emigracja do Królestwa Niderlandów jako szansa postrzegana przez młodych ludzi. *Economic and Regional Studies*, *14*(2), 220-238. https://doi.org/10.2478/ers-2021-0015
37. Stanimir, A. (2005). *Analiza korespondencji jako narządzie do badania zjawisk ekonomicznych*. Wrocław: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu.
38. Stanmir, A. (2015). Skłonność do zagranicznej mobilności młodszych i starszych osób. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu 385*, 257-266.
39. Szafraniec, K. (2011). *Młodzi 2011*. Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
40. Szreder, M. (2004). *Metody i techniki sondażowych badań opinii*. Warszawa: PWE.
41. Szyszka, M. (2016). Zagraniczna migracja zarobkowa jedną ze strategii życiowych młodego pokolenia. *Roczniki Nauk Społecznych 8/44*, 2-7. http://dx.doi.org/10.18290/rns.2016.8(44).2-7
42. *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana).* 2012. Dz.U. UE C 326/47.
43. Tverdostup, M., Masso, J. (2015). The labour market performance of young return migrants after the crisis in CEE countries: The case of Estonia. *University of Tartu Faculty of Economics & Business Administration Working Paper Series 98*, 3-31.
44. *Unia Europejska. Wersje skonsolidowane Traktatu o Unii Europejskiej i Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską*. 2006. Dz.U. UE C 321E.
45. *Warmińsko-Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego*. 2020. Olsztyn: Sejmik Województwa Warmińsko-Mazurskiego.
46. Winogrodzka, D., Mleczko, I. (2019). Migracja płynna a prekaryzacja pracy. Przykłady doświadczeń zawodowych młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny 1/171*, 85–106. https:/doi.10.4467/25444972SMPP.19.004.10254
47. Witczak-Roszkowska, D., Okła, K. (2015). Skłonność studentów województwa świętokrzyskiego do zagranicznych emigracji zarobkowych. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu 401*, 555-565. https://doi.org/10.15611/pn.2015.401.51
48. Wyrozębska, A., Wyrozębski, P. (2014). *Problematyka emigracji średniego personelu medycznego w aspekcie zarządzania zasobami ludzkimi w polskim systemie ochrony zdrowia*. W: Czerwonka M. (red.). *Wkład nauk ekonomicznych w rozwój gospodarki opartej na wiedzy* (s. 425-439). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
49. Zabielska, I. (2018). Działania samorządu lokalnego wspierające małą i średnią przedsiębiorczość przygraniczną – studium przypadku województwa warmińsko-mazurskiego*. Przedsiębiorczość i Zarządzanie XVIII / 2 / III,* 157–172.
50. Zabielska, I. (2020). Cooperation, partnership and integration in the cross-border area: the role of borders and cross-border cooperation. *Economics and Law 19/3*, 569-583. https://doi.org/10.12775/EiP.2020.038.
51. Zabielska, I., Kisiel, R. (2021). Czy partnerstwo Polski i Rosji jest platformą do kontaktów i współpracy gospodarczej? *Przegląd Wschodnioeuropejski 12/2*, 167–178. https://doi.org/10.31648/pw.6871

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0). License (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pl) allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and remix, transform, and build upon the material for any purpose, even commercially.