



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

**EMIGRATION TO THE KINGDOM OF THE NETHERLANDS
AS A PERCEIVED OPPORTUNITY BY YOUNG PEOPLE**

**EMIGRACJA DO KRÓLESTWA NIDERLANDÓW
JAKO SZANSA POSTRZEGANA PRZEZ MŁODYCH LUDZI**

Paweł Siedlanowski^{1(A,B,C,D,E,F)}

¹Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska, Poland
Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Polska

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>

ORIGINAL ARTICLE

JEL code: J60, J61, J62

Submitted:
May 2021

Accepted:
June 2021

Tables: 4
Figures: 0
References: 21

ORYGINALNY ARTYKUŁ
NAUKOWY

Klasyfikacja JEL: J60, J61,
J62

Zgłoszony:
maj 2021

Zaakceptowany:
czerwiec 2021

Tabele: 4
Rysunki: 0
Literatura: 21

Abstract

Subject and purpose of work: The article is devoted to factors influencing the migration decisions of young Poles to the Kingdom of the Netherlands, and to showing the differences in their perception of the country of emigration and the country of immigration. The elements of youth policy in Poland and the Netherlands were also presented. The hypothesis adopted in the paper was that the decisions of young people in the labor market are mainly influenced by short-term financial aspects.

Materials and methods: The observations and assessments used in the article were formulated based on the research literature on the subject, the statistical data collected by the institutions of Poland, the Kingdom of the Netherlands and the European Union, a questionnaire survey and own experiences gained from mobility.

Results: The article outlines the course of migration trends of Poles and presents the causes of changes in the choice of the destination country for migration. It presents factors encouraging young people to take up employment in the country and those encouraging them to search a job abroad, specifically in the Netherlands. The barriers and facilities that may be encountered by young people seeking employment in the labor market in both countries were indicated. The reasons for the emigration of young people from Poland were discussed based on the results of the current study, that is a 400-person research sample obtained from an online survey. The aim of the study was to identify three important factors influencing the decision to emigrate and to evaluate this decision.

Conclusions: The conducted analysis shows the complexity of the problems of migration of young people. Economic, political, social, cultural, and environmental factors have a significant influence on the decisions made. From the point of view of young people, the unattractive domestic labor market in terms of finance and development, and all the resulting consequences are the biggest problems.

Keywords: youth migrations, reasons for emigration, labor market, Poland, Kingdom of the Netherlands

Streszczenie

Przedmiot i cel pracy: Artykuł poświęcony jest czynnikom mającym wpływ na decyzje migracyjne młodych Polaków do Królestwa Niderlandów oraz ukazaniu różnic w postrzeganiu przez nich kraju emigracji i kraju imigracji. Przedstawiono również elementy polityki wobec młodzieży w Polsce i w Niderlandach. W pracy przyjęto hipotezę, że na decyzje młodych na rynku pracy kształtują głównie doraźne aspekty finansowe.

Materiały i metody: Spostrzeżenia i oceny wykorzystane w artykule zostały sformułowane w oparciu o literaturę przedmiotu badań, dane statystyczne gromadzone przez instytucje polskie,

Address for correspondence / Adres korespondencyjny: Paweł Siedlanowski, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Wydział Nauk Ekonomicznych, ul. Siderska 95/97, 21-500 Biała Podlaska, Poland; phone: +48 83 344-99-05; e-mail: siedlanowskip@gmail.com

Journal included in: ERIH Plus; AgEcon Search; AGRO; Arianta; Baidu Scholar; BazEkon; Cabell's Whitelist; CNKI Scholar; CNPIEC – cnpLINKer; EBSCO Discovery Service; EBSCO-CEEAS; EuroPub; Google Scholar; Index Copernicus ICV 2017-2019: 100,00; J-Gate; KESLI-NDSL; MyScienceWork; Naver Academic; Naviga (Softweco); Polish Ministry of Science and Higher Education 2015-2018: 9 points; Primo Central; QOAM; ReadCube; Semantic Scholar; Summon (ProQuest); TDNet; WanFang Data; WorldCat.
Copyright: © Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska, Paweł Siedlanowski. All articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited and states its license.

Królestwa Niderlandów oraz Unii Europejskiej, badanie ankietowe oraz własne doświadczenia wyniesione z mobilności.

Wyniki: W artykule nakreślono przebieg trendów migracyjnych Polaków, przedstawiono czym są spowodowane zmiany dotyczące wyboru kraju docelowego migracji. Przedstawiono zarys czynników zachęcających młodych ludzi do podjęcia pracy w kraju oraz czynników skłaniających do poszukiwania pracy za granicą, a konkretnie w Królestwie Niderlandów. Wskazano na bariery oraz ułatwienia z jakimi mogą spotkać się osoby młode poszukujące zatrudnienia na rynku pracy w obydwu krajach. Przyczyny emigracji młodych osób z Polski zostały omówione na podstawie wyników własnego badania przeprowadzonego na 400 osobowej próbie badawczej przy wykorzystaniu ankiety internetowej. Zadaniem badania było wskazanie trzech istotnych czynników mających wpływ na podjęcie decyzji o emigracji oraz ocenę tej decyzji.

Wnioski: Przeprowadzona analiza wskazuje na złożoność problemów migracji młodych osób, istotny wpływ na podejmowane decyzje mają czynniki ekonomiczne, polityczne, społeczne, kulturowe oraz środowiskowe. Największym problemem z punktu widzenia młodych osób jest mało atrakcyjny krajowy rynek pracy pod względem finansowym i rozwojowym oraz wszelkie konsekwencje, które z tego tytułu wynikają.

Słowa kluczowe: migracje młodych, przyczyny emigracji, rynek pracy, Polska, Królestwo Niderlandów

Introduction

With the official accession of Poland to the European Union on May 1, 2004, Poles were granted access to the EU internal market, also known as the single European market, which, according to its definition, ensures free movement of people, services, goods, and capital. For many young people, the most important element was the possibility of the movement of people, as it allowed them to maintain a high level of economic mobility. Emigration for work has become much simpler. What is more, in line with the principle of the free movement of workers, the EU tried to eliminate all discrimination against poorer Member States, and aimed at equal treatment in terms of remuneration, employment and working conditions. Once access to work became legal, foreign workers were subject to specific labor law in force in each country. Previously, it had been practiced that the rates of remuneration were lowered, or other standards were not observed when performing entrusted tasks. Moreover, according to the law, every EU citizen has acquired the possibility of staying in the territory of any Member State, even if they entered the territory of a given country illegally without the previously required right of residence. They also obtained the opportunity to apply for the network for work-related social benefits in force in each country. Immigrants can improve their professional skills and take advantage of specially prepared courses and trainings, inter alia, language or other, which entitle them to work in professions requiring special qualifications in each country (Czaplińska, 2010).

The opening of labor markets in individual countries took place gradually. It should be remembered that before the introduction of the labor market freedom, there was a period in which various facilitations regarding the employment of foreign workers were already introduced. There were some provisions in the accession treaty that allowed for the introduction of various conditions or limitations for the full opening and liberation of the labor market. In some countries formerly belonging to the EU-15, the so-called transitional period was introduced for fear of disrupting labor markets, aimed at gradual admission of new people to the market to maintain a certain harmony (Idczak, 2009).

Wstęp

Wraz z oficjalnym wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej, które miało miejsce 1 maja 2004 roku, Polakom został umożliwiony dostęp do rynku wewnętrznego UE, zwanego również jednolitym rynkiem europejskim, który zgodnie z definicją zapewnia swobodny przepływ osób, usług, towarów oraz kapitału. Dla wielu młodych osób najważniejszym elementem była możliwość przepływu osób, pozwalała ona bowiem na utrzymywanie wysokiego stopnia mobilności zarobkowej. Emigracja w celach zarobkowych stała się znacznie prostsza. Dodatkowo, zgodnie z zasadą swobody przepływu pracowników, w UE starano się wyeliminować wszelkie dyskryminacje wobec biedniejszych państw członkowskich, dążono do równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, zatrudnienia oraz warunków pracy. Gdy dostęp do pracy stał się legalny pracownicy zagraniczni podlegali pod określone prawo pracy obowiązujące w danym kraju. Wcześniej praktykowane było zaniżanie stawek wynagrodzenia czy nieprzestrzegania innych norm podczas wykonywania powierzonych zadań. Co więcej, zgodnie z prawem każdy obywatel UE nabył możliwość przebywania na terenie dowolnego państwa członkowskiego, nawet wówczas gdy znalazł się na terenie danego kraju nielegalnie bez wcześniej wymaganego prawa pobytu. Uzyskał też możliwość ubiegania się o związane z pracą korzyści społeczne obowiązujące w danym państwie. Imigranci mogą doskonalić się zawodowo i korzystać ze specjalnie przygotowanych kursów oraz szkoleń między innymi językowych czy innych uprawniających do podjęcia pracy w zawodach wymagających specjalnych uprawnień obowiązujących na terenie danego kraju (Czaplińska, 2010).

Otwieranie rynków pracy w poszczególnych krajach odbywało się stopniowo. Należy pamiętać, że przed wprowadzeniem swobody rynku pracy obowiązywał okres, w którym już wcześniej wprowadzono różne ułatwienia dotyczące zatrudnienia pracowników zagranicznych. W traktacie akcesyjnym znalazły się pewne zapisy, które umożliwiały wprowadzanie różnych uwarunkowań czy ograniczeń dla pełnego otwarcia i uwolnienia rynku pracy. W niektórych państwach należących wcześniej do UE-15 z obawy o zachwianie rynkami pracy wprowadzono tak zwany okres przejściowy, mający na celu stopniowe dopuszczanie do rynku nowych osób w celu zachowania pewnej harmonii (Idczak, 2009).

Initially, the most popular emigration destinations among Poles were Great Britain and Ireland, because the two countries and Sweden decided to abandon the transition period and open their labor market to workers from countries that have just joined the community. This action especially attracted many young Poles. Already in 2009, it was estimated that there were 340,000 people in Great Britain, while in Ireland the number reached 76,000. However, the migration process from Poland to Great Britain was stopped. 2017 turned out to be a turning point, when on January 24, the Supreme Court of the United Kingdom decided that the withdrawal of Great Britain from the European Union was possible if such a decision was supported by the British parliament. Along with this decision, a "Brexit white paper" was created in 2018, showing how relations between the EU and Great Britain will develop (Granowska, 2018). In 2017, according to estimated data, there were 793,000 Poles in Great Britain, and 112,000 in Ireland. The years 2017 and 2018 were therefore a turning point in foreign emigration due to the uncertainty of the future after the possible withdrawal of Great Britain from the European Union. Brexit was predicted to result in many restrictions on movement and to introduce new conditions for the residence and work rights of foreigners. Then more and more people staying in the British Isles decide to return to the country. Estimates show that in 2019 there were only 678,000 Poles in Great Britain who submitted applications under the settlement system of EU citizens and met the requirements for obtaining the settled status. Emigration to Ireland experienced a certain stagnation, as in 2019 there were still an estimated 112,000 Poles staying in this country. At that time, Germany started to be a popular destination for emigration. According to estimates, 385,000 Poles stayed in this country in 2005, while in 2018 this number increased to 705,000 people. However, in the following year there was a downward trend and about 2,000 Poles left Germany. The Kingdom of the Netherlands is becoming the main direction of emigration. In 2019, 125,000 people from Poland worked in the Netherlands¹ Additionally, it is worth noting that the Kingdom of the Netherlands attracts mainly young people. Some of them are people who previously stayed in Great Britain, but there are also new immigrants from Poland.

The aim of the article is to show the factors influencing the migration decisions of young people, and to present the differences in the labor market noticed by them at the level of the Kingdom of the Netherlands and Poland. Using his own experiences, thoughts and analysis of the survey research, the author will also present opinions and assessments collected in the immigrant community, supported by the experiences of young people emigrating from Poland. The first part of the article presents the factors influencing migration decisions, the

Początkowo, najpopularniejszymi kierunkami emigracji wśród Polaków była Wielka Brytania oraz Irlandia, ponieważ te dwa kraje oraz Szwecja zdecydowały się zrezygnować z okresu przejściowego i otworzyć swój rynek pracy dla pracowników z krajów, które właśnie przystąpiły do wspólnoty. Takie działanie przyciągnęło zwłaszcza wielu młodych Polaków. Już w 2009 roku szacowano, że w Wielkiej Brytanii przebywało 340 tysięcy osób natomiast w Irlandii liczba ta sięgała 76 tysięcy. Proces migracyjny z Polski do Wielkiej Brytanii został jednak zahamowany. Punktem zwrotnym okazał się rok 2017, kiedy to 24 stycznia Sąd Najwyższy Zjednoczonego Królestwa uznał, że wystąpienie Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej jest możliwe jeśli taką decyzję poprze parlament brytyjski. Wraz z taką decyzją został stworzony w 2018 roku „Brexit white paper”, wskazujący na to jak będą się kształtowały stosunki pomiędzy UE a Wielką Brytanią (Granowska, 2018). W 2017 według szacunkowych danych w Wielkiej Brytanii przebywało 793 tysiące Polaków, zaś w Irlandii 112 tysięcy. Lata 2017, 2018 były więc punktem zwrotnym w emigracji zagranicznej ze względu na niepewność przyszłości po ewentualnym wyjściu Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej. Przewidywano, że brexit będzie skutkował wieloma ograniczeniami w przemieszczaniu się i spowoduje wprowadzenie nowych uwarunkowań dla praw pobytu i pracy obcokrajowców. Wówczas coraz więcej osób przebywających na Wyspach Brytyjskich decyduje się na powrót do kraju. Z szacunków wynika, że w 2019 w Wielkiej Brytanii przebywało już tylko 678 tysięcy Polaków, którzy złożyli wnioski w ramach systemu osiedleńczego obywateli UE i spełniało wymagania do otrzymania statusu osoby osiedlonej. W pewną stagnację przeszła emigracja do Irlandii ponieważ w tym kraju w 2019 roku przebywało szacunkowo nadal 112 tysięcy Polaków. Popularnym kierunkiem emigracji zaczęły być w tym czasie Niemcy. Według szacunków w 2005 roku przebywało w tym kraju 385 tysięcy Polaków, natomiast w 2018 roku liczba ta wzrosła aż do 705 tysięcy osób. Jednak w kolejnym roku nastąpiła tendencja spadkowa i z Niemiec wyjechało około 2 tysięcy rodaków. Głównym kierunkiem emigracji staje się Królestwo Niderlandów. W 2019 roku w Niderlandach pracowało już 125 tysięcy osób z Polski¹. Dodatkowo warto zauważyć, że Królestwo Niderlandów przyciąga głównie osoby młode. Część z nich to osoby, które wcześniej przebywały w Wielkiej Brytanii, ale są też nowi emigranci z Polski.

Celem artykułu jest ukazanie czynników wpływających na decyzje migracyjne młodych ludzi, oraz przedstawienie różnic dotyczących rynku pracy zauważanych przez nich na poziomie Królestwa Niderlandów oraz Polski. Wykorzystując własne doświadczenia, przemyślenia oraz analizę przeprowadzonych badań ankietowych Autor zaprezentuje także opinie i oceny zebrane w środowisku emigrantów poparte doświadczeniami młodych ludzi udających się z Polski na emigrację. W pierwszej części artykułu zaprezentowano czynniki mające wpływ na podjęcie

¹ Information on the sizes and directions of temporary emigration from Poland in 2004-2019, www.stat.gov.pl - accessed on May 15, 2021.

¹ Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2019, www.stat.gov.pl - dostęp 15.05.2021.

second part focuses on the analysis of the causes of emigration of young people and the characteristics of the changes they perceive in the new place of settlement.

Young people entering the labor market in Poland and the Kingdom of the Netherlands

An increasing number of young people start working after graduating from university. As mature and well-educated people, they have high expectations and present higher and higher expectations towards employers. Entering the labor market by young people is difficult for many reasons, therefore it is a concern of state authorities and often requires special regulations and various forms of support. Young people enter the labor market periodically, mainly after obtaining diplomas. Those who did not work before or during their studies have no experience and need to acquire practical skills. State authorities are introducing various support systems for jobseekers and incentives for youth employment. One of the frequently used tools is tax breaks or social security subsidies. In Poland, such an incentive will be the "No PIT for young people" program, often referred to as "Zero PIT for young people". The above-mentioned relief is addressed to people who are under 26 years of age and get income from work, contract of mandate, apprenticeship, or graduate apprenticeship. From 2021, it will apply up to the amount of PLN 85,528 obtained in the tax year. However, it should be remembered that not every income is covered by the relief and, inter alia, investments in financial markets or investments in cryptocurrencies will be excluded. Many people are not aware of exactly how this relief works and when tax liabilities arise.²

innymi: In the Kingdom of the Netherlands, a significant relief, not only for young people but also for all emigrants, is the "reimbursement of extraterritorial costs" (extraterritoriale kosten). The relief is intended for employees who live abroad and are employed as temporary workers. The purpose of this relief is to cover costs that are incurred by employees outside their country of origin. Additional costs include, but are not limited to:

- extra living costs due to the difference in prices of food, water, gas or electricity, double accommodation costs,
- double costs to be paid for accommodation, where rents and other costs related to real estate in Poland should be paid and additionally a staff hotel in the Kingdom of the Netherlands,
- travel costs for temporary work,
- costs of language courses,
- other costs, less important from the point of view of the average emigrant³

² No Pit for the Young, <https://www.gov.pl/web/finanse/bez-pit-dla-mlodych> (accessed on May 15, 2021).

³ Reimbursement of extraterritorial costs, (belastingdienst is the equivalent of the Polish Tax Office) https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privé/internationaal/werken_wonen/tijdelijk_in_een_ander_land_wer-

decyzji migracyjnej, druga część skupia się na analizie przyczyn emigracji młodych ludzi oraz charakterystyce zmian jakie są dostrzegane przez nich w nowym miejscu osiedlenia.

Wchodzenie młodzieży na rynek pracy w Polsce i Królestwie Niderlandów

Coraz większa część młodych ludzi rozpoczyna pracę zawodową po ukończeniu studiów wyższych. Jako ludzie dojrzały i dobrze wykształceni mają wysokie oczekiwania i prezentują coraz wyższe wymagania wobec pracodawców. Wchodzenie młodzieży na rynek pracy jest trudne z wielu względów, dlatego też jest przedmiotem troski władz państwowych i często wymaga specjalnych regulacji i różnych form wsparcia. Młodzi zasilają rynek pracy cyklicznie, głównie po uzyskaniu dyplomów. Ci, którzy nie pracowali przed studiami lub w czasie studiów nie mają doświadczenia i potrzebują nabycia umiejętności praktycznych. Władze państwowe wprowadzają różne systemy wsparcia dla poszukujących pracy i zachęty do zatrudniania młodzieży. Jednym z często używanych narzędzi są ulgi podatkowe lub dopłaty do ubezpieczeń społecznych. W Polsce taką zachętą będzie program „Bez PIT dla młodych” lub często spotykany pod nazwą „Zerowy PIT dla młodych”. Wymieniona ulga kierowana jest do osób, które nie ukończyły 26 roku życia i uzyskują przychody z tytułu pracy, umowy zlecenia, stażu uczniowskiego czy praktyki absolwenckiej. Od 2021 będzie ona obowiązywała do kwoty 85 528 zł uzyskanej w roku podatkowym. Należy jednak pamiętać, że nie każdy przychód jest objęty ulgą i wykluczone będą między innymi inwestycje na rynkach finansowych czy inwestycje w kryptowaluty. Wiele osób nie jest świadoma jak dokładnie działa ta ulga i kiedy powstaje zobowiązanie podatkowe².

W Królestwie Niderlandów istotną ulgą, nie tylko dla młodzieży, ale także dla wszystkich emigrantów jest „zwrot kosztów eksterytorialnych” (extraterritoriale kosten). Ulga jest przeznaczona dla pracowników mieszkających za granicą i zatrudnionych w charakterze pracowników tymczasowych. Celem tej ulgi jest pokrycie kosztów, które ponoszone są przez pracowników poza swoim krajem pochodzenia. Za dodatkowe koszty rozumie się między innymi:

- dodatkowe koszty utrzymania ze względu na różnicę w cenach żywności, wody, gazu czy prądu, podwójne koszty zakwaterowania,
- podwójne koszty jakie należy ponosić za zakwaterowanie gdzie należy opłacać czynsze oraz inne koszty związane z nieruchomościami w Polsce i dodatkowo hotel pracowniczy w Królestwie Niderlandów,
- koszty podróży, w celu podjęcia pracy tymczasowej,
- koszt kursu nauki języka,
- inne koszty mniej istotne z punktu przeciętnego emigranta³.

² Bez Pit dla młodych, <https://www.gov.pl/web/finanse/bez-pit-dla-mlodych> (dostęp 15.05.2021).

³ Zwrot kosztów eksterytorialnych, (belastingdienst jest odpowiednikiem Polskiego Urzędu Skarbowego) <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/bela->

Taking advantage of the relief, a temporary employee consciously agrees to forgo some of the taxed remuneration in exchange for receiving tax-free reimbursements.

Another nod to people working in the Netherlands is the subsidy for insurance (Zorgtoeslag). To receive the benefits, the following conditions must be met:

- being at least 18 years old,
- having Dutch health insurance,
- being a citizen or legally residing in the Netherlands,
- having lower income than the thresholds set⁴

Korzystając z ulgi pracownik tymczasowy świadomie godzi się na rezygnację z części opodatkowanego wynagrodzenia w zamian za otrzymywanie nieopodatkowanych zwrotów.

Kolejnym ukłonem w stronę osób pracujących w Niderlandach jest dofinansowanie do ubezpieczenia (Zorgtoeslag). Aby dostać wspomniane świadczenia należy spełniać następujące warunki:

- mieć ukończone 18 lat,
- posiadać holenderskie ubezpieczenie zdrowotne,
- posiadać obywatelstwo lub legalnie przebywać na terenie Niderlandów,
- posiadać niższy dochód niż wyznaczone progi⁴.

Table 1. Monthly insurance premium in 2021

Tabela 1. Dopłata miesięczna do ubezpieczenia w 2021 roku

Annual income up to (euro) / Roczny dochód do (euro)	Monthly allowance (euro) without a benefit partner / Dodatek miesięczny (euro) bez partnera zasiłkowego	Monthly allowance (euro) together with your benefit partner / Dodatek miesięczny (euro) wraz z partnerem zasiłkowym
21500	107	207
22000	105	205
22500	99	199
23000	94	194
23500	88	188
24000	82	182
24500	77	177
25000	71	171
25500	65	165
26000	60	160
26500	54	154
27000	48	148
27500	43	143
28000	37	137
28500	31	131
29000	26	126
29500	20	120
30000	14	114
30500	9	109
31000	3	103

Source: <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privetoelagen/zorgtoeslag/voorwaarden/inkomen/bedragen-zorgtoeslag-per-maand> (access on May 15, 2021).

Źródło: <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privetoelagen/zorgtoeslag/voorwaarden/inkomen/bedragen-zorgtoeslag-per-maand> (dostęp 15.05.2021).

The benefit is paid monthly or annually if an application is made for a grant for the entire previous year worked. Table 1 above presents the earnings thresholds and the amount of the benefit that an employee who meets the required conditions is entitled to. It should also be mentioned that the amounts provided are revalued each year.

Another important form of support is the revalorization of the minimum wage, which takes place twice a year in January and July. Since

Świadczenie jest wypłacane co miesiąc lub raz w roku jeśli zostanie złożony wniosek o dofinansowanie za cały poprzedni przepracowany rok. Powyższa tabela 1 prezentuje progi zarobków oraz wysokość świadczenia jakie przysługuje pracownikowi spełniającemu wymagane warunki. Należy również wspomnieć, że podane kwoty są co roku rewaloryzowane.

ken/u_komt_in_nederland_werken/30_procent_regeling/extraterritoriale_kosten (access on May 15, 2021).

⁴ Subsidy for insurance, <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privetoelagen/zorgtoeslag/> (access on May 15, 2021).

stingdienst/privetoelagen/internationaal/werken_wonen/tijdelijk_in_een_ander_land_werken/u_komt_in_nederland_werken/30_procent_regeling/extraterritoriale_kosten (dostęp 15.05.2021).

⁴ Dofinansowanie do ubezpieczenia, <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privetoelagen/zorgtoeslag/> (dostęp 15.05.2021).

newcomers often receive the minimum wage, a double-year increase in the minimum wage helps prevent a large group of people from lowering real income due to inflation.

Kolejną istotną formą wsparcia jest rewaloryzacja płacy minimalnej, która ma miejsce dwa razy w roku w styczniu i w lipcu. Ponieważ nowo podejmujący pracę otrzymują często minimalne wynagrodzenie, dwukrotny w ciągu roku wzrost płacy minimalnej pomaga uchronić znaczną grupę osób przed obniżeniem realnego dochodu powodowanego inflacją.

Table 2. Minimum wages monthly, weekly and, daily (gross amounts from 1 January / July 2021)

Tabela 2. Płace minimalne miesięcznie, tygodniowo i dobowo (kwoty brutto od 1 stycznia/ lipca 2021 r.)

Age / Wiek	Per month (euro) / Na miesiąc (euro)		Weekly (Euro) / Tygodniowo (euro)		Per day (euro) / Na dzień (euro)	
	from / od 01/01/2021	from / od 01/07/2021	from / od 01/01/2021	from / od 01/07/2021	from / od 01/01/2021	from / od 01/07/2021
21 years and + / 21 lat i +	1684.80	1701.00	388.80	392.55	77.76	78.51
years / lat	1347.85	1360.80	311.05	314.05	62.21	62.81
years / lat	1010.90	1020.60	233.30	235.55	46.66	47.11
years / lat	842.40	850.50	194.40	196.30	38.88	39.26
years / lat	665.50	671.90	153.60	155.05	30.72	31.01
years / lat	581.25	586.85	134.15	135.45	26.83	27.09
years / lat	505.45	510.30	116.65	117.75	23.33	23.55

Source: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2021> (government website) access on May 15, 2021.

Źródło: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2021> (strona rządowa) dostęp 15.05.2021.

It should also be borne in mind that there is a degressive age rate in the Kingdom of the Netherlands which is also regularly adjusted. In this country, however, it is not recommended to look for a job by persons under the age of 21.

An additional incentive for young employees may be salary, holiday, and leave allowances, added when the salary is paid. The holiday allowance is usually more than 8% of the minimum gross wage paid by the employer in May or June. This contributes to obtaining additional funds, however, it should be remembered that the holiday allowance is still taxed before it is paid. The holiday allowance is usually four times the number of hours worked per week, which translates into 4 weeks of holiday leave per year.⁵

Barriers and facilitation in finding and taking up a job

Contrary to appearances, finding a job in the Kingdom of the Netherlands is much easier than looking for a job in Poland. This situation is due to the large number of temporary employment agencies. According to the Central Statistics Office, in 2017 there were over 12,000 temporary work agencies in the Netherlands.⁶ With the existing

Należy mieć także na uwadze fakt, że w Królestwie Niderlandów występuje degresywna stawka wiekowa, która jest również regularnie korygowana. W tym kraju nie zaleca się jednak poszukiwania pracy przez osoby, które nie ukończyły 21 lat.

Dodatkową zachętą dla młodych pracowników mogą być dodatki do uposażenia, urlopowy oraz wakacyjny, które są odkładane przy wypłacie wynagrodzenia. Dodatek wakacyjny zazwyczaj wynosi ponad 8% minimalnego wynagrodzenia brutto, które jest wypłacane przez pracodawcę w maju lub czerwcu. Przyczynia się to do pozyskania dodatkowych środków, jednak należy pamiętać, że dodatek wakacyjny przed wypłaceniem zostaje jeszcze opodatkowany. Dodatek urlopowy, stanowi zazwyczaj czterokrotność godzin przepracowanych tygodniowo co przekłada się na 4 tygodnie urlopu w roku⁵.

Bariery oraz ułatwienia w znalezieniu i podjęciu pracy

Wbrew pozorom znalezienie pracy w Królestwie Niderlandów jest o wiele prostsze niż poszukiwanie pracy w Polsce. Taki stan rzeczy zawdzięcza się ogromnej liczbie agencji pracy tymczasowej. Według Centralnego Biura Statystyki w 2017 roku w Niderlandach było ponad 12 tysięcy agencji pracy tymczasowej.⁶ Przy istniejącej olbrzymiej konkurencji, biura pracy tymczasowej prześcigają się w rozwiązaniach

⁵ Holiday and leave allowance (government website) <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vraag-en-antwoord> (access on May 15, 2021).

⁶ Number of temporary work agencies (CBS is the equivalent of the Polish Central Statistical Office) <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/43/de-uitzendbranche-in-nederland-sinds-2005> (access on May 15, 2021).

⁵ Dodatek wakacyjny oraz urlopowy (strona rządowa) <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vraag-en-antwoord> (dostęp 15.05.2021).

⁶ Ilość agencji pracy tymczasowej (CBS jest odpowiednikiem polskiego GUS) <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/43/de-uitzendbranche-in-nederland-sinds-2005> (dostęp 15.05.2021).

huge competition, temporary employment agencies compete in promotional and marketing solutions, all to only attract new employees who will be satisfied with the level of services provided. New temporary work agencies are being set up with a focus on specific nationalities of migrants. There are also several larger offices recruiting employees from Poland, including: OTTO Workforce, E&A, T&S, Axell, Tempo-team, Hobij, Adecco, Randstad, and many others. Thanks to such intermediaries, looking for a job has become extremely easy, and as a result, there is no need to go to a facility in Poland to sign the necessary documents, but the entire recruitment procedure usually takes place using communication channels such as telephone and the Internet. The entire recruitment process is as follows:

- searching for a job offer on the website of the selected employment agency,
- applying with our basic contact details for the offer that best suits your preferences,
- the person responsible for recruitment contacts us providing a detailed offer, presenting the scope of duties, explaining how to prepare, when you can start working and leaving time to decide,
- the recruiter contacts again to confirm the readiness to leave. During the interview, language skills are checked, required information is provided, and a contract is signed using an electronic signature. The culmination of the entire process is the ordering of a bus by the recruiter, they will pick up the employee from the address provided and take him, after paying the ticket, directly to a staff hotel.

The temporary employment industry in the Kingdom of the Netherlands has developed to such an extent that offices often provide high-quality accommodation, provide commuting, and take care of all formalities. For example, if someone goes to work for the first time, it is necessary to obtain a BSN number, the equivalent of the Polish PESEL number, which allows communication with state administration bodies. One of the consequences of not having such a number are the highest tax rates charged on your salary. Thanks to such an extensive sector of job placement services, you can find a job offer in the Netherlands without leaving your home, while devoting a minimum of time to completing the formalities. Marketing and promotional activities of the offices also play an extremely important role. Offers with costs of transport to the territory of the Kingdom of the Netherlands paid are becoming more and more popular, employment agencies will also introduce affiliate programs and bonuses for recommending new people to work.

Migration of people to work in the Kingdom of the Netherlands also encounters several barriers. The barriers and problems related to finding a satisfactory job abroad include:

- no knowledge of a foreign language at a basic level, most companies to which employees are posted require a basic knowledge of English, it is also a nod to immigrants, because the Dutch speak English, which is an international

promocyjnych i marketingowych, a wszystko po to aby tylko pozyskać nowych pracowników którzy będą zadowoleni z poziomu świadczonych usług. Zakładane są nowe agencje pracy tymczasowej z ukierunkowaniem na konkretne narodowości migrantów. Można również wymienić kilka większych biur rekrutujących pracowników z Polski, wśród których znajdują się: OTTO Workforce, E&A, T&S, Axell, Tempo-team, Hobij, Adecco, Randstad, oraz wiele innych. Dzięki takim pośrednikom poszukiwanie pracy stało się niezwykle proste, w wyniku czego nie zachodzi nawet potrzeba udawania się do placówki w Polsce w celu podpisania niezbędnych dokumentów tylko cała procedura rekrutacyjna zazwyczaj odbywa się przy użyciu takich kanałów komunikacji jak telefon oraz Internet. Cały proces rekrutacji wygląda następująco:

- wyszukanie oferty pracy na stronie internetowej wybranej agencji pracy,
- złożenie aplikacji w której znajdują się nasze podstawowe dane teleadresowe na najbardziej odpowiedni adres preferencjom ofertę,
- osoba odpowiedzialna za rekrutację kontaktuje się z nami podając szczegółową ofertę przedstawiając zakres obowiązków, oznajmiając jak należy się przygotować, kiedy można rozpocząć pracę i pozostawiając czas na podjęcie decyzji,
- następuje ponowny kontakt z osobą rekrutującą w celu potwierdzenia gotowości wyjazdu. Podczas rozmowy sprawdzane są umiejętności językowe, dostarczane wymagane informacje, podpisywana jest umowa przy wykorzystaniu podpisu elektronicznego. Zwieńczeniem całego procesu jest zamówienie busa przez osobę rekrutującą, który odbierze pracownika z podanego adresu oraz zawiezie go, po opłaceniu biletu, bezpośrednio do hotelu pracowniczego.

Branża pracy tymczasowej w Królestwie Niderlandów rozwinęła się do tego stopnia, że biura często zapewniają zakwaterowanie na wysokim poziomie, zapewniają dojazdy do pracy oraz załatwiają wszystkie formalności. Przykładowo, jeśli ktoś po raz pierwszy jedzie do pracy to niezbędne jest wyrobienie numeru BSN, odpowiednika polskiego numeru PESEL, który umożliwia komunikację z organami administracji państwowej. Jedną z konsekwencji nie posiadania takiego numeru są najwyższe stawki podatkowe pobierane od wynagrodzenia. Dzięki tak rozbudowanemu sektorowi usług pośrednictwa pracy, ofertę pracy w Niderlandach znaleźć można bez wychodzenia z domu, poświęcając przy tym minimum czasu na załatwienie formalności. Niezwykle istotną rolę odgrywają również działania marketingowe i promocyjne biur. Coraz powszechniejsze stają się oferty, gdzie opłacane są koszty transportu na teren Królestwa Niderlandów, pośrednicy pracy wprowadzają też programy afiliacyjne i bonusy za polecenie nowych osób do pracy.

Migracja osób do pracy w Królestwie Niderlandów napotyka też szereg barier. Do barier i problemów związanych ze znalezieniem satysfakcjonującej pracy za granicą można zaliczyć:

- brak znajomości języka obcego na poziomie podstawowym, znaczna większość firm do któ-

language, and the whole mix of job seekers comes from poorer countries of the European Union can use this language without any problems and handle all administrative matters,

- contraindications to perform a specific job, most of the job offers are warehouse duties, work in production, gardening or greenhouse works. People struggling with diseases that make it impossible to perform physical work will have an unusual problem with finding a job that satisfies them, because most offers are jobs that the Dutch do not want to take due to the prestige of the job and such positions are reserved for immigrants,
- convicted persons may also have some problems with finding a job because a certificate of no criminal record is often required due to the fact that employers and employment agencies want to avoid problems that may arise in the future from employing such a person,
- in the Kingdom of the Netherlands, ad hoc jobs are usually employed after the age of 21 and for this group of employees there is the so-called age rate. Therefore, people over 21 years of age decide to emigrate to the Netherlands. Job offers without an age rate are also available, but they are usually niche jobs for field work, work in greenhouses or plants specializing in meat processing.

Looking at the national yard, Voluntary Labor Corps (OHP) are the counterpart to temporary employment agencies from the Kingdom of the Netherlands, activating young people to work. OHP is a state budget unit specializing in activities provided for young people, with particular emphasis on young people who may be affected by social exclusion and unemployed up to the age of 25.⁷ Thanks to the Voluntary Labor Corps, young people can find work in the country and participate in many projects financed by the European Union. Currently, the project "Youth Guarantee" is being implemented, where, thanks to the project, young people can count on apprenticeships, internships or find a job offer. Among the projects already implemented under the EU support by the Voluntary Labor Corps, the following projects can be mentioned:

- From training to employment,
- I bet on the future
- Action Activation,
- Wake up your potential,
- Idea for yourself,
- Equal on the labor market,
- And many more.

This is undoubtedly a significant support for young people, but the implementation of a project or tangible results often requires patience and dedication on the part of young people.

The educational offer not adjusted to the prevailing demand on the labor market is an unquestionable barrier preventing young people from entering the domestic labor market. Often, technical schools or universities educate without

rych pracownicy zostają oddelegowani wymaga podstawowej znajomości języka angielskiego, jest to również ukłon w stronę imigrantów, ponieważ Holendrzy doskonale posługują się językiem angielskim, który jest językiem międzynarodowym, a cała mieszanka osób poszukujących pracy pochodzi z biedniejszych krajów Unii Europejskiej może w tym języku bez problemów się posługiwać oraz załatwiać wszelkie sprawy administracyjne,

- przeciwwskazania do wykonywania określonej pracy, dominująca większość ofert pracy to zajęcia magazynowe, praca na produkcji, ogrodnictwo czy prace szklarniowe. Osoby borykające się z chorobami uniemożliwiającymi wykonywanie prac fizycznych będą miały niezwykle problem ze znalezieniem satysfakcjonującej ich pracy ponieważ, znaczna większość ofert są to zajęcia, których Holendrzy nie chcą się podejmować z uwagi na prestiż danej pracy i takie stanowiska zarezerwowane są dla imigrantów,
- osoby karane również mogą mieć pewne problemy ze znalezieniem pracy ponieważ, często jest wymagane zaświadczenie o niekaralności z tego względu, że pracodawcy oraz agencje pośrednictwa chcą uniknąć problemów jakie mogą wynikać w przyszłości z zatrudnienia takiej osoby,
- w Królestwie Niderlandów do prac doraźnych przyjmuje się na ogół osoby po skończeniu 21 roku życia i dla tej grupy zatrudnionych przewidziana jest tzw. stawka wiekowa. Dlatego też na emigrację do Niderlandów decydują si osoby po skończeniu 21 roku życia. Ofert pracy bez stawki wiekowej są też dostępne, jednak zazwyczaj są to niszowe oferty do wykonywania prace polowych, pracy w szklarniach czy zakładach specjalizujące się w przetwórstwie mięsny.

Spoglądając na krajowe podwórko, odpowiednikiem dla agencji zatrudnienia tymczasowego z Królestwa Niderlandów, aktywizujące młodych ludzi do pracy są Ochotnicze Hufce Pracy. OHP są państwową jednostką budżetową specjalizująca się w działaniach świadczonych na rzecz młodzieży, ze szczególnym naciskiem na osoby młode, które mogą być dotknięte wykluczeniem społecznym oraz pozostające bez pracy do 25 roku życia⁷. Dzięki OHP młodzi ludzie mogą znaleźć prace na terenie kraju jak i uczestniczyć w wielu projektach finansowanych ze środków Unii Europejskiej. Obecnie jest realizowany projekt „Gwarancja dla młodzieży”, gdzie dzięki skorzystaniu z projektu młode osoby mogą liczyć na przyuczenie do zawodu, odbyć staż lub znaleźć ofertę zatrudnienia. Wśród projektów już zrealizowane w ramach wsparcia unijnego przez OHP można wymienić między innymi następujące projekty:

- Od szkolenia do zatrudnienia,
- Stawiam na przyszłość,
- Akcja Aktywizacja,
- Obudź swój potencjał,
- Pomysł na siebie,
- Równi na rynku pracy,
- Oraz wiele innych.

⁷ Ochotnicze Hufce Pracy <https://ohp.pl/o-nas> (access May 15, 2021).

⁷ Ochotnicze Hufce Pracy <https://ohp.pl/o-nas> (dostęp 15.05.2021).

knowing the current market demand for work. As a result, it is difficult for graduates to find a job in the profession or to take up any job below their qualifications, often for the lowest national salary (Wronowska, 2017). Such activities encourage young people to look for alternative solutions to a given problem, and the willingness to quickly find a well-paid job often pushes young people from their current place of residence to larger cities or to emigrate abroad.

Reasons for emigrations of young people

Rich and rapidly developing Western countries have always aroused fascination among young people. Many young people were attracted by a higher standard of living, much greater purchasing power of money, and easy access to the gains of civilization, which often resulted in decisions about migration. Such attitudes can most often be found among young people living in less developed regions, where the local labor market did not provide a chance to meet the needs and ambitions of educated people. The determining factors for migration can vary. To identify them and investigate the reasons for emigration by people under the age of 26 to the Netherlands, a questionnaire survey was carried out in the spring of 2021 and posted on social networks. 400 people from different localities in the country took part in the study and were asked to indicate three factors: the most important, important, and significant, which largely influenced the decision to emigrate. Appropriate weights were given to individual responses, which finally allowed to rank the values of the responses.

Jest to bez wątpienia istotne wsparcie dla młodych ludzi, jednak realizacja projektu czy wymierne efekty często wymagają cierpliwości i poświęcenia ze strony młodzieży.

Niewątpliwą barierą uniemożliwiająca wejście młodych ludzi na krajowy rynek pracy jest niedostosowana oferta edukacyjna do panującego zapotrzebowania na rynku pracy. Często szkoły techniczne lub wyższe kształcą bez rozeznania aktualnego rozeznania zapotrzebowanie rynkowego na pracę. Efektem jest trudność w znalezieniu przez absolwentów pracy w zawodzie lub podejmowanie jakiegokolwiek pracy poniżej kwalifikacji, często za najniższe wynagrodzenie krajowe (Wronowska, 2017). Takie działania skłaniają młodych ludzi do poszukiwania alternatywnych rozwiązań danego problemu, a chęć szybkiego znalezienia dobrze płatnej pracy często wypycha młode osoby z dotychczasowego miejsca zamieszkania do większych miast lub na emigrację zagraniczną.

Przyczyny emigracji młodych ludzi

Bogate i szybko rozwijające się kraje zachodnie od zawsze budziły fascynację wśród młodzieży. Wielu młodych ludzi przyciągał wyższy standard życia, znacznie większa siła nabywcza pieniądza, łatwy dostęp do zdobyczy cywilizacji, co często skutkowało podejmowaniem decyzji o migracji. Takie postawy najczęściej można spotkać wśród młodzieży zamieszkujących regiony słabiej rozwinięte, gdzie lokalny rynek pracy nie dawał szans na zaspokojenie potrzeb i ambicji ludzi wykształconych. Czynniki decydujące o migracji mogą być różnorodne. Dla ich rozpoznania i zbadania powodów emigracji przez osoby do 26 roku życia do Niderlandów zastało przeprowadzone wiosną 2021 roku badanie ankietowe, umieszczone na portalach społecznościowych. W badaniu wzięło udział 400 osób pochodzących z różnych miejscowości w kraju, które zostały poproszone o wskazanie trzech czynników: najważniejszego, ważnego oraz istotnego, które w znacznym stopniu miały wpływ na podjęcie decyzji emigracyjnej. Poszczególnym odpowiedziom zostały nadane odpowiednie wagi, co finalnie pozwoliło uszeregować wartości udzielonych odpowiedzi.

Table 3. Factors in favor of emigration to the Kingdom of the Netherlands
Tabela 3. Czynniki przemawiające za emigracją do Królestwa Niderlandów

What factors were in favor of emigration to the Kingdom of the Netherlands? / Jakie czynniki przemawiały za emigracją do Królestwa Niderlandów?	Weight / Waga						
	The most important / Najważniejszy	Important / Ważny	Significant / Istotny	0.5	0.3	0.2	Total / Suma
Desire to get rich / Chęć wzbogacenia się	36	42	27	18	12.6	5.4	36
Willingness to broaden horizons / Chęć poszerzenia horyzontów	42	38	18	21	11.4	3.6	36
Low salary / Niskie wynagrodzenie	35	28	24	17.5	8.4	4.8	30.7

Difficult financial situation / Trudna sytuacja materialna	32	37	15	16	11.1	3	30.1
No prospects / Brak perspektyw	37	18	24	18.5	5.4	4.8	28.7
Desire becomes independent / Chęć usamodzielnia się	32	21	13	16	6.3	2.6	24.9
State policy / Polityka państwa	21	28	27	10.5	8.4	5.4	24.3
Necessity to repay incurred liabilities / Konieczność spłaty zaciągniętych zobowiązań	16	15	26	8	4.5	5.2	17.7
Lack of work / Brak pracy	19	16	15	9.5	4.8	3	17.3
High taxes / Wysokie podatki	12	15	23	6	4.5	4.6	15.1
Problems with securing the existence of the family / Problemy z zabezpieczeniem bytu rodzinie	18	12	12	9	3.6	2.4	15
Love / Miłość	11	20	17	5.5	6	3.4	14.9
Family problems / Problemy rodzinne	16	13	11	8	3.9	2.2	14.1
Restrictions on freedom (access to marijuana) / Ograniczenia swobody (dostęp do marihuany)	13	11	9	6.5	3.3	1.8	11.6
Too low social aid of the state / Zbyt niska pomoc socjalna państwa	9	11	17	4.5	3.3	3.4	11.2
Loss of a job / Utrata miejsca pracy	8	11	19	4	3.3	3.8	11.1
Low level of health care / Niski poziom opieki zdrowotnej	9	11	12	4.5	3.3	2.4	10.2
Not a liberal law / Mało liberalne prawo	9	9	11	4.5	2.7	2.2	9.4
Language learning / Nauka języków	4	14	9	2	4.2	1.8	8
Problems with the law / Problemy z prawem	5	6	15	2.5	1.8	3	7.3
Ethnic, religious, racial, political, or cultural persecution / Prześladowania na tle etnicznym, religijnym, rasowym, politycznym lub kulturowym	6	5	14	3	1.5	2.8	7.3
Polluted environment / Zanieczyszczone środowisko	5	4	16	2.5	1.2	3.2	6.9
Company delegation / Delegacja firmowa	2	5	13	1	1.5	2.6	5.1
Relatively high cost of living compared to earnings / Relatywnie wysokie koszty życia w porównaniu do zarobków	2	7	9	1	2.1	1.8	4.9
Weather / Pogoda	1	3	4	0.5	0.9	0.8	2.2

Source: Own research.

Źródło: Badania własne.

The data in Table 1 indicates two basic reasons for emigration: the desire to get rich and the desire to broaden the horizons, the next two places are taken by low remuneration for work received in the country and the difficult financial situation of the family. People making migration decisions carry out individual calculations of profits and losses related to such a decision. Positive expectations make people take action to improve the standard and quality of life. The desire to get rich and possess is the main driving force behind leaving the comfort zone provided by the family home and current place of residence and making decisions based on risk and uncertainty. Usually, a person going to emigrate does not have full knowledge of what is expected in the place he is going to. Despite the risks, the idea of getting rich dominates. It is interesting, however, that the desire to enrich comrades, with almost the same strength, the desire to broaden horizons, gain new knowledge and experience.

Low remuneration obtained from working in the country is an important factor in the emigration of young people. People deciding to emigrate often earn the lowest national salary or drift at this level,

Dane tabeli 1 wskazują na dwie podstawowe przyczyny emigracji: chęć wzbogacenia się oraz chęć poszerzenia horyzontów, na kolejnych dwóch miejscach znalazły się niskie wynagrodzenie za pracę otrzymywane w kraju oraz trudna sytuacja materialna rodziny. Osoby podejmujące decyzje migracyjne przeprowadzają indywidualne kalkulacje zysków oraz strat związanych z taką decyzją. Korzystne oczekiwania popychają ludzi do działania mającego na celu poprawę standardu oraz jakości życia. Chęć bogacenia się i posiadania jest głównym motorem napędowym przy wychodzeniu ze strefy komfortu, które zapewnia dom rodzinny i dotychczasowe miejsce zamieszkania i podejmowaniu decyzji opartych na ryzyku i niepewności. Zazwyczaj osoba udająca się na emigrację nie ma pełnej wiedzy co ją oczekuje w miejscu do którego się udaje. Mimo występującego ryzyka, myśl o wzbogaceniu się dominuje. Interesujące jest jednak to że chęci wzbogacenia się towarzyszy, z niemal tą samą siłą, chęć poszerzenia horyzontów, zdobycia nowej wiedzy i doświadczenia.

Ważnym czynnikiem emigracji młodych jest **niskie wynagrodzenie** uzyskiwane z pracy w kraju. Osoby decydujące się na emigrację często zarabiają

in 2021 the minimum gross salary in Poland was PLN 2,800, while in the Kingdom of the Netherlands in 2021 this amount was EUR 1,684.80 gross for people outside the age rate and so roughly 2.5 times more. However, it should be remembered that the basic salary in the Netherlands is increased by the aforementioned allowances, and reliefs. **Difficult financial situation** of the family is another cause of economic migration. In Poland, it is extremely difficult to support families with young children who do not have their own apartment and are forced to pay high rents. Often the cost of renting a flat alone accounts for more than half of the salary of a household member, and unforeseen random events often force them to take loans.

Many interviewees also indicated **no prospects** as the cause of migration. This is largely due to the mismatch between the profession and the demand on the labor market. Often, instead of working below their qualifications in the country, young people choose the option of going abroad thanks to the more attractive remuneration offered. **Willingness to become independent** is also important from the point of view of young people. According to Eurostat data, in 2019 as many as 58.9% of Polish residents aged 18-34 still live with their parents.⁸ If we compare this fact and the high costs of living, it turns out that becoming independent sometimes brings a lot of costs and sacrifices. The key condition for becoming independent is acquiring your own apartment. A large proportion of the respondents indicate the **state policy** that is inadequate to the needs, it meets the needs of young people in an unsatisfactory way, becoming a cause of migration. This applies to both the labor market sphere and the sphere of support for the start of independent life of young families.

Some of the responses may be correlated with each other, such an example may be **the need to repay liabilities** that may have resulted from the difficult financial situation of young people. However, it should also be considered that there are certain socio-cultural changes taking place in society. They make young people, often under the influence of advertising and social media, try to live beyond their means and possibilities allowed by their budgets. **No work** will be related to the lack of prospects, because due to wrong decisions of school and university authorities and the failure to adapt the educational offer to the needs of the local labor market, it results in the choice of, among other things, economic emigration or migration to a more promising urban center. **High taxes** seen by young people are also an important cause of migration. However, as noted earlier, they can be a product of low pay and not taxation. The average amount of taxation in Poland is not excessive. It is estimated that total tax revenues for Poland in 2019 amounted to 36% of budget revenues, while the EU average is 41.1%, and the Kingdom of the Netherlands alone

najniższą krajową lub dryfują na tym pułapie, w roku 2021 minimalne wynagrodzenie brutto w Polsce wynosiło 2800 zł, natomiast w Królestwie Niderlandów w 2021 roku ta kwota wynosiła 1684,80 euro brutto dla osób znajdujących się poza stawką wiekową a więc w przybliżeniu 2,5 krotnie więcej. Należy jednak pamiętać, że wynagrodzenie podstawowe w Niderlandach zwiększane jest przez wcześniej wspomniane ulgi i dodatki. **Trudna sytuacja materialna** rodziny stanowi kolejną przyczynę migracji zarobkowej. W Polsce niezwykle ciężkie jest utrzymanie rodzin z małymi dziećmi, które nie posiadają własnego mieszkania i są zmuszone płacić wysokie czynsze oraz opłaty za wynajem mieszkania. Często sam koszt najmu mieszkania stanowi ponad połowę wynagrodzenia członka danego gospodarstwa domowego, a nieprzewidziane zdarzenia losowe często zmuszają do zaciągnięcia kredytów.

Wiele ankietowanych osób wskazało również **brak perspektyw** jako przyczynę migracji. Wynika to w dużym stopniu z niedopasowania posiadanego zawodu do popytu na rynku pracy. Często zamiast pracować poniżej swoich kwalifikacji w kraju, młode osoby wybierają opcję wyjazdu za granicę dzięki oferowanemu atrakcyjniejszemu wynagrodzeniu. **Chęć usamodzielnienia się** jest również ważna z punktu widzenia młodych ludzi. Zgodnie z danymi eurostatu w 2019 roku, aż 58,9% mieszkańców Polski w przedziale wiekowym 18-34 lat mieszka nadal z rodzicami⁸. Jeśli ten fakt zestawimy z wysokimi kosztami życia to okazuje się, że usamodzielnienie się niekiedy musi iść ze sobą sporo kosztów i wyrzeczeń. Kluczowym warunkiem usamodzielnienia się jest pozyskanie własnego mieszkania. Duża część respondentów jako przyczynę migracji wskazuje nieadekwatną do potrzeb **politykę państwa**, która w niezadawalający sposób wychodzi naprzeciw potrzeb ludzi młodych. Dotyczy to zarówno sfery rynku pracy jak też sfery wsparcia dla startu samodzielnego życia młodych rodzin.

Cześć odpowiedzi może być ze sobą skorelowana, takim przykładem może być **konieczność spłaty zaciągniętych zobowiązań**, które mogły wynikać z trudnej sytuacji materialnej młodych osób. Jednak należy również uwzględnić fakt, że w społeczeństwie następują pewne zmiany społeczno-kulturowe, które powodują, że młodzi ludzie, nierzadko pod wpływem oddziaływania reklam i mediów społecznościowych starają się żyć ponad stan i możliwość i na jakie pozwala im posiadany budżet. **Brak pracy** będzie powiązany z wcześniej wymienionym brakiem perspektyw ponieważ przez błędne decyzje władz szkół oraz uczelni i niedostosowanie oferty edukacyjnej do zapotrzebowania lokalnego rynku pracy skutkuje wyborem między innymi emigracji zarobkowej lub migracji do bardziej perspektywicznego ośrodka miejskiego. **Wysokie podatki** w oczach młodych ludzi są również ważną przyczyną migracji. Jednak, jak zauważono wcześniej, mogą one być wypadkową niskiego wynagro-

⁸ Percentage of young adults aged 18-34 living with their parents https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_lvps08/default/map?lang=en - accessed on 15/05/2021.

⁸ Odsetek młodych dorosłych w wieku 18-34 lat mieszkających z rodzicami https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_lvps08/default/map?lang=en - dostęp 15.05.2021.

was taxed at 39.8%.⁹ **Problems of securing the existence of the family** may also be correlated with low remuneration, the need for repaying obligations or the lack of work. The costs of raising a child are extremely important. According to a report prepared in 2015, the costs of raising children in Poland constitute an expenditure of 15-30% of the budget of Polish families. It is worth noting that the estimated cost of a child under 19 in Poland fluctuated in the range of PLN 176 thousand up to 190 thousand PLN, while the cost of bringing up two children is PLN 317 thousand up to 350 thousand PLN (Surdeja, 2015). However, for the six years, inflation should be considered and an adjustment to the above-mentioned amounts should be taken.

The indicated factor making young people emigrate are personal and psychological considerations, and **love** is the leading one. Many people joined their partners who decided to emigrate earlier. Other **family problems** may also be an important reason, creating dilemmas for a certain group of young people whose emigration is treated as a certain way out of a difficult situation. Separation often allows you to distance yourself from certain matters and take a fresh look at the existing problem that needs to be solved. The less important reasons influencing emigration, scored less than 1/3 of the points, as compared to the most important factors, were classified as **restricting the freedom** of behavior in the country. Young people classified access to marijuana here, it is legal in the Kingdom of the Netherlands, while in Poland people who have contact with marijuana are treated as criminals. **Too low social aid of the state** was also on the list of reasons for emigration. Public funds allocated to social care in Poland accounted for 20.3% of GDP in 2017, and the EU average was then 28.1%. In the Kingdom of the Netherlands, 29.3% of GDP was allocated to social purposes at that time.¹⁰

One should also remember about such an important indicator as GDP per capita, where the average in the EU in 2020 was EUR 26,230 per capita, while in Poland it was only EUR 12,680.¹¹ A higher level of GDP per capita means a higher level of prosperity, a higher degree of coverage of the needs of the inhabitants, a greater chance of meeting the intended plans and expectations. With higher incomes, less is spent on food, savings and investments may be greater. Thus, the level of per capita income alone is a factor that encourages immigration of foreigners. Generally, social benefits for the poorer sections of society are higher with higher income levels. The efficiency of public services, including healthcare is also an important factor encouraging immigration to the Netherlands. In Poland, the level of **health care is relatively low**,

dzenia a nie opodatkowania. Średnia wysokość opodatkowania w Polsce nie jest wygórowana. Szacuje się, że całkowite dochody z podatków dla Polski wyniosły w 2019 roku 36% przychodów budżetowych, podczas, gdy średnia dla UE wynosi 41,1%, a samym Królestwie Niderlandów obciążenie podatkowe było na poziomie 39,8%.⁹ **Problemy zabezpieczenia bytu rodziny** również mogą być skorelowane z niskim wynagrodzeniem, koniecznością spłat zaciągniętych zobowiązań czy brakiem pracy. Niezwykle istotne są koszty wychowania dziecka. Według raportu sporządzonego w 2015 roku, koszty wychowania dzieci w Polsce stanowią wydatek rządu 15-30% budżetu polskich rodzin. Warto zaznaczyć, że szacunkowy koszt dziecka do 19 roku życia w Polsce oscylował w przedziale od 176 tys. do 190 tys. zł., natomiast koszt wychowania dwójki dzieci to koszt rządu 317 tys. a 350 tys. Zł (Surdeja, 2015). Jednak w przedziale tych sześciu lat należy uwzględnić inflację i wziąć poprawkę do wyżej wymienionych kwot.

Wskazywanym czynnikiem wypychającym osoby młode do emigracji są względy osobowe i psychiczne a wśród czołowe miejsce zajmuje **miłość**. Wiele osób dołączyło do swoich partnerów, którzy zdecydowali się wcześniej na emigrację. Ważną przyczyną mogą być inne **problemy rodzinne**, stwarzające dylematy dla pewnej grupy młodych ludzi z których emigracja jest traktowana jako pewne wyjście z trudnej sytuacji Często rozłąka pozwala nabrać dystansu do pewnych spraw i świeżo spojrzeć na zaistniały problem wymagający rozwiązania. Do mniej istotnych powodów mających wpływ na emigrację, które uzyskały mniej niż 1/3 punktów, w porównaniu do najważniejszych czynników, zaklasyfikowano **ograniczenie swobody** zachowań w kraju. Młodzi ludzie zaklasyfikowali do tej odpowiedzi dostęp marihuany, który w Królestwie Niderlandów jest legalny, natomiast w Polsce osoby mające styczność z marihuaną są traktowane jak przestępcy. **Zbyt niska pomoc socjalna państwa** również znalazła się na liście powodów emigracji. Środki publiczne przeznaczane na opiekę socjalną w Polsce stanowiły w 2017 roku 20,3% PKB, a średnia UE wynosiła wówczas 28,1%. W Królestwie Niderlandów w tym czasie na cele socjalne przeznaczano 29,3 % PKB¹⁰

Należy również pamiętać o tak istotnym wskaźniku jak PKB per capita, gdzie średnia w UE w 2020 roku wynosiła 26 230 euro na mieszkańca natomiast w Polsce tylko 12680 euro¹¹. Wyższy poziom PKB na mieszkańca oznacza wyższy poziom dobrobytu, wyższy stopień pokrycia potrzeb mieszkańców, większe szanse na spełnienie zamierzonych planów i oczekiwań. Przy wyższych dochodach mniejsza ich część przeznaczana jest na żywność, większe mogą być oszczędności i inwestycje. Zatem sam poziom dochodów na mieszkańca jest czynnikiem zachęcającym

⁹ Total tax revenues <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11469100/2-29102020-BP-EN.pdf> (access on May 15, 2021).

¹⁰ Social protection expenditure. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Social_protection_statistics_-_overview (access May 15, 2021).

¹¹ GDP per capita https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/default/table?lang=en (access May 15, 2021).

⁹ Całkowite dochody z podatków <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11469100/2-29102020-BP-EN.pdf> (dostęp 15.05.2021).

¹⁰ Wydatki na ochronę socjalną. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Social_protection_statistics_-_overview (dostęp 15.05.2021).

¹¹ PKB per capita https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/default/table?lang=en (dostęp 15.05.2021).

which is caused by the underfunding of health care compared to the EU countries, and the wrong policy in the field of educating doctors and medical services. In the Netherlands, on average 10% of GDP is spent on health care, while Poland allocates only 6.2% of GDP.¹² What is more, it should be remembered that Poland's GDP per capita is much lower than in the countries of the old community. According to the OECD data, in 2018 Poland had 2.4 doctors and 5.1 nurses per 1000 people, while the Kingdom of the Netherlands has 3.7 doctors 11.1 nurses per 1000 people.¹³ It is therefore a discernible difference that underlies differences in the efficiency of health systems in the compared countries. Some people also notice the differences in the liberalization of law regarding various aspects of personal and social life. Some young people treat the traditional, **not very liberal law** in Poland, including the prohibition of abortion, access to psychoactive substances or the legalization of same-sex relationships as a factor limiting the freedom of life, which is considered when making migration decisions. More than a dozen people indicated the factor, which is the possibility of supplementing education, pointing to the important goal of **learning foreign languages**, arguing this way that when leaving to another country it is easier to learn a foreign language when a person is forced to use and practice this language on a daily basis. A dozen or so people also decided to emigrate because they had **problems with the law** in Poland. Individuals often choose to leave for the purpose of maintenance evasion or who have had problems with marijuana possession in the past, and for other reasons not yet presented. **Persecution based on ethnic, religious, racial, political, or cultural grounds** can also be an issue. Poland is quite a conservative country and there may be cases of a certain intolerance towards people who are different in some respects, especially in rural areas. People who have separate views on certain sensitive topics may be marginalized in a community and emigration for such people may be a solution to the problem. The cause of emigration for several people was high **environmental pollution**, which often manifests itself during heating periods, where many Polish households use coal and wood stoves, and where various other things polluting the air are also burned. Smog can be extremely troublesome in some parts of the country. In the Kingdom of the Netherlands, gas or electricity are mostly used to heat buildings in winter, and more and more electric cars are observed. Waste management is also well organized, there is a reduction in plastic by introducing a deposit for plastic packaging, and this contributes to a better quality of the surrounding environment.

A dozen or so people indicated **business delegations** as the cause of emigration, if someone

do imigracji przybyszów z zewnątrz. Przy wyższym poziomie dochodów wyższe są na ogół świadczenia socjalne dla uboższych grup społeczeństwa. Istotnym czynnikiem zachęcającym do imigracji do Niderlandów jest też sprawność usług publicznych, w tym opieki zdrowotnej. W Polsce poziom **opieki zdrowotnej jest stosunkowo niski**, co jest powodowane niedofinansowaniem służby zdrowia w porównaniu do krajów UE, oraz błędną polityką w zakresie kształcenia lekarzy i służb medycznych. W Niderlandach średnio przeznaczają się na służbę zdrowia 10% PKB, natomiast Polska przeznaczają tylko 6,2% PKB¹². Dodatkowo należy pamiętać, że PKB Polski per capita jest znacznie niższy od krajów starej wspólnoty. Według danych OECD w roku 2018 Polska miała 2,4 lekarza i 5,1 pielęgniarek na 1000 osób, natomiast Królestwo Niderlandów posiada 3,7 lekarzy 11,1 pielęgniarek na 1000 osób¹³. Jest to zatem różnica zauważalna, która leży u podstaw różnic w sprawności systemów opieki zdrowotnych w porównywanych krajach. Część osób zauważa również różnice w liberalizacji prawa wobec różnych aspektów życia osobistego i społecznego. Część młodych osób traktuje tradycyjne **mało liberalne prawo** w Polsce, uwzględniające zakaz aborcji, dostępu do substancji psychoaktywnych czy legalizacji związków jednopłciowych jako czynnik ograniczający swobody życiowe, który jest uwzględniany przy podejmowaniu decyzji migracyjnych. Kilkanaście osób wskazało na czynnik jakim możliwości uzupełnienia edukacji, wskazując jako ważny cel jakim jest **nauka** języków **obcych**, argumentując to w ten sposób, że wyjeżdżając do innego kraju łatwiej jest przyswoić obcy język kiedy osoba jest zmuszona do używania i praktykowania tego języka na co dzień. Kilkanaście osób również zdecydowało się na emigrację ponieważ w Polsce miało **problemy z prawem**. Często osoby decydują się na wyjazd w celu uchylania się od obowiązku alimentacyjnego lub gdy w przeszłości miało problemy związane z posiadaniem marihuany, oraz z innych nie przedstawionych jeszcze powodów. Problemem może być również **prześladowania na tle etnicznym, religijnym, rasowym, politycznym lub kulturowym**. Polska jest krajem dość konserwatywnym i mogą się zdarzyć przypadki pewnej nietolerancji względem osób wyróżniających się odmiennością pod pewnymi względami w szczególności na terenach wiejskich. Osoby mające odrębne poglądy na pewne wrażliwe tematy mogą być marginalizowane w danej społeczności i emigracja dla takich osób może stanowić rozwiązanie problemu. Przyczyną emigracji dla kilku osób było wysokie **zanieczyszczenie środowiska**, które często objawia się w okresach grzewczych, gdzie w wielu polskich domostwach używane są piece na węgiel i drewno, i gdzie spalane są dodatkowo przeróżne inne rzeczy zanieczyszczające powietrze. Smog potrafi być niezwykle uciążliwy w niektórych częściach kraju. W Królestwie Niderlandów do ogrze-

¹² Healthcare expenses <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/860615c9-en/index.html?itemId=/content/component/860615c9-en> (access May 15, 2021).

¹³ Number of medical personnel per 1000 inhabitants https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2020_82129230-en (access May 15, 2021).

¹² Wydatki na służbę zdrowia <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/860615c9-en/index.html?itemId=/content/component/860615c9-en> (dostęp 15.05.2021).

¹³ Ilość personelu medycznego na 1000 mieszkańców https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2020_82129230-en (dostęp 15.05.2021).

decides to develop their business through expansion to another country, they usually delegate a person responsible for supervising and the success of the entire project. Some people also **indicate relatively high living costs compared to earnings** in Poland. There are some differences when working for the minimum wage in both countries. In the Netherlands, the prices of services provided are much higher than in Poland, food is only slightly more expensive, but an emigrant can purchase more consumer goods for the remuneration obtained than a person staying in Poland. The prices of renting rooms or apartments are at a comparable level when you convert EUR 1 to PLN 1, i.e., an emigrant can rent a room for EUR 400 in the Kingdom of the Netherlands, and they can also rent a room for PLN 400 in Poland. However, when it comes to food prices, they are comparable in zloty or euro, only a much higher quality of the cheapest products purchased in the Kingdom of the Netherlands is noticeable, so a slightly higher price of food products is compensated by higher quality. Fuel prices are slightly higher in terms of the Polish currency; however, some household appliances / electronics, electronics or branded clothes are noticeably cheaper in terms of PLN than in the country. The last factor indicated by several people is the **weather**, the Kingdom of the Netherlands has more friendly, mild weather than in Poland, the temperature is much higher in winter and the temperatures in summer are comparable. For people who prefer a slightly warmer climate, the Netherlands is a good place to live.

From the perspective of an emigrant

After spending some time in exile, one begins to notice some differences between countries, which is why a second study was conducted with the same assumptions among the same people. They were asked to indicate what is currently important to them while in exile.

During the stay in exile, the **prospect of improving the financial situation** was the most highly rated factor. As noted earlier, even the lowest domestic wage can allow an emigrant to afford much more purchases and savings thanks to the greater purchasing power of money than in the home country. Weekly wages are considered an advantage of temporary work organized by agencies. Such a procedure gives a sense of financial security and is a better solution for people who are unable to manage their funds. **Higher earnings**, paramount

wania budynków zimą przeważnie używa się gazu lub energii elektrycznej i dodatkowo obserwuje się coraz większą ilość samochodów elektrycznych. Gospodarka odpadami też jest dobrze zorganizowana, ma miejsce ograniczenie plastiku poprzez wprowadzenia kaucji za opakowania z tworzywa sztucznego, a to zdecydowanie przyczynia się do lepszej jakości otaczającego środowiska.

Za przyczynę emigracji kilkanaście osób wskazało **delegacje firmowe**, jeśli ktoś decyduje się rozwijać swoją działalność gospodarczą poprzez ekspansję do innego kraju to zazwyczaj oddelegowuje osobę odpowiedzialną za nadzorowanie i powodzenia całego projektu. Część osób wskazuje również **relatywnie wysokie koszty życia w porównaniu do zarobków** w Polsce. Pracując za minimalne wynagrodzenie w obydwu krajach można zauważyć pewne różnice. W Niderlandach ceny świadczonych usług są znacznie wyższe niż w Polsce, żywność jest tylko nieznacznie droższa, ale emigrant jest w stanie nabyć więcej dóbr konsumpcyjnych za uzyskane wynagrodzenie niż osoba przebywająca w Polsce. Ceny wynajmu pokoi czy mieszkań są na porównywalnym poziomie w przeliczeniu 1 euro do 1 złotówki, czyli emigrant jest w stanie wynająć pokój za 400 euro w Królestwie Niderlandów tak samo jest w stanie wynająć za 400 złotych w Polsce. Jednak jeśli chodzi o ceny żywności to są one porównywalne w przeliczeniu na złotówki czy euro, jedynie zauważa się zdecydowanie wyższą jakość najtańszych produktów nabywanych w Królestwie Niderlandów, zatem nieco wyższa cena artykułów spożywczych rekompensowana jest wyższą jakością. Ceny paliwa są nieznacznie wyższe w przeliczeniu na Polską walutę jednak pewne artykuły AGD/RTV, elektronika czy markowe ubrania są zauważalnie tańsze w przeliczeniu na złotówki niż w kraju. Ostatnim czynnikiem wskazanym przez kilka osób jest **pogoda**, w Królestwie Niderlandów panuje bardziej przyjazna, łagodna pogoda niż w Polsce, zimą jest tam znacznie wyższa temperatura natomiast latem temperatury są porównywalne. Dla osób preferujących trochę cieplejszy klimat Niderlandy są dobrym miejscem do życia.

Z perspektywy emigranta

Przebywając pewien czas na emigracji zaczyna się dostrzegać pewne różnice między krajami, dlatego też zostało przeprowadzone drugie badanie z identycznymi założeniami wśród tych samych osób. Zostały one poproszone o wskazanie co obecnie jest dla nich ważne podczas przebywania na emigracji.

Podczas pobytu na emigracji najwyższym ocenianym czynnikiem została wskazana **perspektywa poprawy sytuacji materialnej**. Jak zauważono wcześniej, za nawet najniższą krajową płacę stać emigranta na znacznie większe zakupy i oszczędności dzięki większej sile nabywczej pieniądza niż w rodzimym kraju. Za atut pracy tymczasowej organizowanej przez agencje uznawane są wynagrodzenia wypłacane tygodniowo. Taki zabieg daje poczucie bezpieczeństwa finansowego oraz jest lepszym rozwiązaniem dla osób niepotrafiących gospodarować swoimi środkami. Na

Table 4. Important factors concerning the Kingdom of the Netherlands
Tabela 4. Ważne czynniki w Królestwie Niderlandów

What turned out to be important in another country? / Co okazały się ważne w innym kraju?				Weight / Waga			
Factor / Czynniki	The most important / Najważniejszy	Important / Ważny	Significant / Istotny	0.5	0.3	0.2	Total / Suma
The prospect of improving the material situation / Perspektywa poprawa sytuacji materialnej	107	90	34	53,5	27	6,8	87,3
Higher earnings / Wyższe zarobki	55	46	44	27,5	13,8	8,8	50,1
New experiences / Nowe doświadczenia	38	49	79	19	14,7	15,8	49,5
Different mentality of people / Inna mentalność ludzi	19	31	67	9,5	9,3	13,4	32,2
A higher standard of living / Wyższy standard życia	27	24	53	13,5	7,2	10,6	31,3
Attractive labor market / Atrakcyjny rynek pracy	32	32	22	16	9,6	4,4	30
Ease of finding a job / Łatwość znalezienia pracy	28	35	23	14	10,5	4,6	29,1
Providing living conditions for the family / Zabezpieczenie warunków bytowych rodzinie	33	34	6	16,5	10,2	1,2	27,9
Rodzina Family / Rodzina	21	12	8	10,5	3,6	1,6	15,7
Greater tolerance / Większa tolerancja	8	17	23	4	5,1	4,6	13,7
Different culture / Inna kultura	9	8	14	4,5	2,4	2,8	9,7
More liberal law / Bardziej liberalne prawo	11	9	7	5,5	2,7	1,4	9,6
Lower fiscal burden / Mniejsze obciążenia fiskalne	7	9	6	3,5	2,7	1,2	7,4
More attractive social programs / Atrakcyjniejsze programy socjalne	2	3	5	1	0,9	1	2,9
Weather / Pogoda	3	1	2	1,5	0,3	0,4	2,2
Concern for the environment / Troska o środowisko	0	0	7	0	0	1,4	1,4

Source: Own research.

Źródło: Badania własne.

to the aforementioned perspective of improving the financial situation, were second. Almost half of the respondents indicated **new experiences** that they acquired during employment in the Kingdom of the Netherlands. This statement is very general and covers many cases that the emigrant may use in his life or future work. They include experiences of contact with new equipment used in the workplace, new ICT systems and solutions that improve work, efficient management and a different organization and work culture, often impressing emigrants. People staying abroad can notice a **different mentality of people**, residents are helpful and friendly towards new people, and "goedemorgen" often heard during a walk or other physical activity is nice for newcomers. In Poland, staying in the workplace until the end of a given task is often practiced, in the Kingdom of the Netherlands a bell means the real end of work, being free, and everyone leaves everything as it is. The third group of factors supported by almost a third of the respondents also included a higher standard of living and an attractive labor market. **A higher standard of living** results not only from higher earnings but also from the equipment of places of residence and work, order in the environment, extensive infrastructure, spatial

drugim miejscu znalazły się **wyższe zarobki**, które są nadrzędne dla wcześniej wymienianej perspektywy poprawy sytuacji materialnej. Prawie połowa badanych wskazała na **nowe doświadczenia** jakie nabyła w czasie zatrudnienia w Królestwie Niderlandów. Stwierdzenie to jest bardzo ogólne i kryje wiele przypadków, które emigrant może wykorzystać w życiu czy w przyszłej pracy zawodowej. Należą tu doświadczenia zetknięcia się z nowym sprzętem wykorzystywanym w miejscu pracy, nowymi systemami teleinformatycznymi oraz rozwiązaniami usprawniającymi pracę, sprawne zarządzanie oraz inna organizacja i kultura pracy często robi wrażenie na emigrantach. Zdecydowanie, przebywający za granicą są w stanie **zauważyć inną mentalność ludzi**, mieszkańcy są pomocni i przyjaźnie nastawieni do nowych osób, a często słyszane „goedemorgen” przy spacerze lub innej aktywności fizycznej jest miłe dla przybyszów. W Polsce często jest praktykowane jest przebywanie w miejscu pracy do momentu skończenia danego zadania, w Królestwie Niderlandów dzwonek oznacza realne zakończenie pracy, wolne i każdy zostawia wszystko w takim stanie jak w momencie standardowego zakończenia wykonywania danego zadania. W trzeciej grupie czynników za którymi wypowiadała się prawie trzecia część respondentów znalazły się także wyższy

order, etc. However, the level of GDP per capita plays a key role. GDP per capita for the Kingdom of the Netherlands in 2020 was EUR 40,080, while in Poland it was EUR 12,680, which is over three times lower.¹⁴

An attractive labor market is characterized by the fact that there is an enormous number of job offers, and the companies or temporary employment agencies themselves compete with higher wages and better working conditions to recruit employees. They are often jobs for people with no qualifications, but large industrial zones located in every city are the source of mental peace because they reinforce the awareness that you can change jobs at any time if there is a more favorable offer that will suit the preferences of a given person. The **ease of finding a job** is caused by the huge number of employment agencies that will arrange all the necessary formalities for the emigrant and delegate them to perform a specific job. The number of vacancies is always considerable. In the fourth quarter of 2020, it amounted to approximately 210,000, of which 40,000 were job vacancies in trade alone.¹⁵ With higher earnings than in Poland, emigrants can **secure the living conditions for themselves and the family** who are still in the country or who have also joined the emigrant. Many young people in exile got to know their other half and decided to start a family. Emigration marriages between persons from different parts of Poland in a large group of Poles staying in temporary emigration are not a rare phenomenon. Statistics on emigration show that there are many Poles who have decided to settle in a foreign country, the statistics do not include temporary workers, it is estimated that this number is large and Poles as an ethnic group are noticeable in this multi-cultural country. Due to the fact that there are many different nationalities in the Netherlands, there is a **greater tolerance** towards immigrants, religions or sexual orientation in this country. Poles in the Kingdom of the Netherlands occupy the sixth place as the largest immigration group. The most numerous groups of migrants are people from Turkey, Morocco, Suriname, Indonesia, Germany and Poland, and the estimated number of Poles, including the second generation, is about 211,000 people with Polish roots.¹⁶

Different culture is also noticed by immigrants from Poland, just as regions in Poland are famous for their culture, the Kingdom of the Netherlands has its own specific holidays and customs that are well received by Poles. They include, among others, King's Day or Sinterklaas (the equivalent of Saint Nicholas), which is completely different from the one known by Poles. Emigrants also feel **more liberal law**, the Kingdom of the Netherlands is famous for

standard życia i atrakcyjny rynek pracy. **Wyższy standard życia** wynika nie tylko z wyższych zarobków ale także z wyposażenia miejsc zamieszkania i pracy, porządku w otoczeniu, rozbudowanej infrastruktury, ładu przestrzennego itp. Kluczową rolę odgrywa jednak poziom PKB na głowę mieszkańca. PKB per capita dla Królestwa Niderlandów w roku 2020 wynosiło 40 080 euro natomiast w Polsce było to 12 680 euro czyli ponad trzy krotnie niższe¹⁴. **Atrakcyjny rynek pracy** cechuje się tym, że występuje niezwykle dużo ofert pracy, a same przedsiębiorstwa lub agencje pracy tymczasowe konkurują o wyższe stawki, lepsze warunki pracy aby pozyskać pracowników. Często jest to praca dla osób bez żadnych kwalifikacji, ale wielkie strefy przemysłowe zlokalizowane w każdym mieście stanowią podstawę spokoju psychicznego ponieważ ugruntowują świadomość, że w każdej chwili można zmienić pracę jeśli pojawi się korzystniejsza oferta, które będzie odpowiadała preferencjom danej osoby. Łatwość znalezienia pracy jest spowodowana ogromną ilością biur pośrednictwa pracy, które zafatwiają za emigranta wszystkie niezbędne formalności i oddelegowują do wykonywania konkretnej pracy. Ilość wolnych miejsc pracy jest zawsze znaczna. W czwartym kwartale 2020 roku wynosiła około 210 tysięcy, z czego w samym handlu było to 40 tysięcy wolnych miejsc pracy¹⁵. Posiadając wyższe zarobki niż w Polsce emigranci są w stanie zapewnić **zabezpieczenie warunków bytowych sobie i rodzinie**, która nadal przebywa w kraju lub również dołączyła do emigranta. Wiele młodych osób na emigracji poznało swoją drugą połowę i zdecydowało się **na założenie rodziny**. Zawieranie małżeństw na emigracji między osobami z różnych stron Polski w licznej grupie Polaków przebywających na emigracji tymczasowej nie jest zjawiskiem rzadkim. Dane statystyczne dotyczące emigracji pokazują, że jest wielu Polaków, którzy zdecydowali się osiedlić w danym kraju, w statystykach nie są ujmowani pracownicy tymczasowi, szacuje się, że jest to liczba duża a Polacy jako grupa etniczna są zauważalni w tym multi kulturowym kraju. Przez to że w Niderlandach przebywa wiele różnych narodowości w tym kraju odczuwalna jest **większa tolerancja** względem imigrantów, wyznań czy orientacji seksualnej. Polacy w Królestwie Niderlandów zajmują szóste miejsce jako najliczniejsza grupa imigracyjna. Najliczniejszą grupą migrantów są osoby pochodzące z Turcji, Maroka, Surinamu, Indonezji, Niemiec oraz Polski, a szacunkowa ilość Polaków wliczając drugie pokolenie wynosi około 211 tysięcy osób z korzeniami polskimi¹⁶.

Inna kultura również jest zauważana przez imigrantów z Polski, tak samo jak regiony w Polsce słyną ze swojej kultury tak samo Królestwo Niderlandów ma swoje specyficzne święta oraz zwyczaje, które są dobrze odbierane przez Polaków. Do takich należą między innymi dzień króla czy Sinter-

¹⁴ GDP per capita in the EU, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/default/table?lang=en (access May 15, 2021).

¹⁵ Vacancies in the Kingdom of the Netherlands <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/vacatures> (access May 15, 2021).

¹⁶ Migrants in the Kingdom of the Netherlands, <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-mensen-met-een-migratieachtergrond-wonen-in-nederland> (access on May 15, 2021).

¹⁴ PKB per capita UE, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/default/table?lang=en (dostęp 15.05.2021).

¹⁵ Wakaty w Królestwie Niderlandów <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/vacatures> (dostęp 15.05.2021).

¹⁶ Migranci w Królestwie Niderlandów, <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-mensen-met-een-migratieachtergrond-wonen-in-nederland> (dostęp 15.05.2021).

legalizing marijuana, same-sex relationships, and general tolerance, and for some people these are the main reasons to emigrate. Although the feelings about **lower fiscal burdens are illusory**, it must be viewed through the prism of the amount of earnings. However, the higher level of income is accompanied by more **attractive benefits and social programs**, targeted at various social groups, supporting the pro-family policy and people with disabilities. There are other reasons to emigrate, less frequently mentioned, such as the weather, climate, and the environment. **The weather** is specific and many people like it, and there will also be a large group whose gloomy autumn weather will be disturbing. People live and work near water much more often than in Poland. The Kingdom of the Netherlands places emphasis on **caring for the environment**, it is normal to see bunnies running in the city center, swans, ducks and everywhere you can see care for green areas and the implementation of greenery in every possible corner of the urban space.

Conclusions

Along with 2017 and the decision of Great Britain to leave the structures of the European Union, the main directions of migration among young Poles also changed. In countries such as Germany or Ireland there was also a decrease in Poles who decided to stay longer in each country. The new direction of emigration has become mainly the Kingdom of the Netherlands which is enjoying the growing interest of Poles declaring that they have something in common with this country and making decisions to leave for this country. Many estimates do not provide an approximate amount of temporary emigration, rough estimates indicate that this number exceeds 200,000 people. One of the main reasons for emigration to the Kingdom of the Netherlands is the well-developed sector of employment agencies, which also specialize in providing accommodation, transport to work and arranging all necessary formalities.

Many European countries try to activate or attract young people, for this purpose various tax breaks or institutions supporting the entire process of professional activation of young people are created. However, apart from incentives, there are also barriers that prevent the domestic and foreign labor market from entering the labor market. The knowledge of the language, physical fitness, confirmation of no criminal record or the age of the alleged emigrant are extremely important issues when deciding to emigrate is. In the territory of the country, on the other hand, the qualifications are important, whether they have been adapted to the requirements of the labor market, and its entire structure. In Poland, labor market institutions fulfill basic functions in relation to the permanent labor market, but the system of temporary work services is not well developed.

klaas (odpowiednik świętego Mikołaja), który całkowicie różni się od tego znanego przez Polaków. Emigranci odczuwają również **bardziej liberalne prawo**, Królestwo Niderlandów słynie z legalizacji marihuany, związków jednopłciowych i ogólnej tolerancji, a dla części osób są to główne powody do emigracji. Chociaż odczucia odnośnie **mniejszych obciążeń fiskalnych** są złudne to trzeba na to patrzeć poprzez pryzmat wysokości zarobków. Wyższemu poziomowi dochodów towarzyszą jednak **atrakcyjniejsze świadczenia i programy socjalne**, kierowane do różnych grup społecznych wspierające politykę prorodzinną oraz osoby z niepełno sprawnościami. Są jeszcze inne powody emigracji, rzadziej wymieniane takie jak pogoda, klimat i środowisko. **Pogoda** jest specyficzna i wiele osób ją lubi jak również znajduje się liczna grupa, której jesienna ponura aura będzie przeszkadzała. Wiele częściej niż w Polsce ludzie żyją i pracują blisko wody. Królestwo Niderlandów kładzie nacisk na **troskę w środowisko**, normalną sprawą jest widok zajączków biegających w centrum miasta, łabędzi, kaczek oraz wszędzie da się zauważyć troskę o tereny zielone oraz implementowanie zieleni w każdy możliwy zakątek przestrzeni miejskiej.

Podsumowanie

Wraz z rokiem 2017 i podjęciem Wielkiej Brytanii decyzji odnośnie opuszczenia struktur Unii Europejskiej zmieniły się również główne kierunki migracji wśród młodych Polaków. Również w krajach takich jak Niemcy czy Irlandia zanotowano spadek Polaków, którzy zdecydowali się zostać na dłużej w danym kraju. Nowym kierunkiem emigracji stało się głównie Królestwo Niderlandów, które cieszy się wzrostem zainteresowania Polaków deklarujących, że coś ich łączy z tym krajem i podejmuje decyzje o wyjeździe do tego kraju. W wielu danych szacunkowych nie ma podanej przybliżonej wielkości emigracji tymczasowej, przybliżone szacunki wskazują, że ta liczba przekracza 200 tysięcy osób. Jedną z głównych przyczyn emigracji do Królestwa Niderlandów jest dobrze rozwinięty sektor biur pośrednictwa pracy, które specjalizują się również w zapewnianiu noclegu, transportu do pracy oraz załatwieniu wszelkich niezbędnych formalności.

Wiele krajów europejskich stara się aktywizować lub przyciągnąć młodych ludzi, w tym celu powstają różne ulgi podatkowe czy instytucje wspierające cały proces aktywizacji zawodowej młodych ludzi. Jednak oprócz zachęt, występują również bariery uniemożliwiające wejście na rynek pracy ten krajowy jak również zagraniczny. Niezwykle ważną kwestią przy decyzji o emigracji jest znajomość języka, sprawność fizyczna, potwierdzenie niekaralności czy wiek domniemanego emigranta. Na terenie kraju natomiast ważne są kwalifikacje, czy zostały one dopasowane do wymogów rynku pracy, oraz cała jego struktura. W Polsce instytucje rynku pracy spełniają podstawowe funkcje wobec rynku pracy stałej, natomiast nie jest dobrze rozwinięty system usług pracy tymczasowej.

The most important reasons for the emigration of young people from Poland include difficulty of finding a well-paid job, especially in regions remote from large cities, low salary in the country, or no prospects, as correlated with the lack of suitable jobs, which in turn causes excessive debt in the country or the inability to ensure a dignified life for the family. Another factor influencing the migration decision is the willingness to become independent or too great conservatism in the state's policy. Many people decide to leave for love or family reasons or feel social pressure. There is also a low level of health care services and poor social security. Young people also emigrate for the purposes of learning languages or are attracted by the desire to learn about a new culture and broaden the worldview horizon. For some people, high levels of environmental pollution or the weather are also problematic.

In the Kingdom of the Netherlands, Polish immigrants see the possibility of improving their financial situation, have higher earnings and a higher standard of living. A more attractive labor market has also been noticed, where there are no problems with finding an offer that best suits the preferences of a given person, although it is usually a physical job. A group of people in exile met their life partner, which resulted in starting a family. More liberal law and better social protection are also positive aspects. Several people also perceive the fact that the Kingdom of the Netherlands cares better about the environment and that the weather is more pleasant there.

Based on the above analysis, it can be seen how complex the process of making a migration decision is, mainly influenced by economic and social factors, but also by cultural, political, and environmental factors. Almost every decision to emigrate is caused by something else, depending on the individual, their personal characteristics, and the environment in which they live. Along with the change of place of residence, other things are noticed, apart from the especially important economic and social factors, cultural factors are important, assessed positively and becoming important enough for some emigrants to settle permanently in a country.

Najważniejszymi przyczynami emigracji młodych osób z Polski jest trudność znalezienia dobrze płatnej pracy, zwłaszcza w regionach oddalonych od dużych miast, niskie wynagrodzenie w kraju, lub brak perspektyw na przyszłość, które są skorelowane z brakiem odpowiednich miejsc pracy, to z kolei ciągnie za sobą nadmierne zadłużanie się w kraju lub niemożność zapewniania godnego życia rodzinie. Czynnikiem mającym wpływ na decyzję migracyjną jest również chęć usamodzielniania się czy zbyt wielki konserwatyzm w polityce państwa. Wiele osób decyduje się wyjazd z powodów miłosnych, rodzinnych lub czuje presję społeczną. Dostrzegany jest również niski poziom świadczeń służby zdrowia czy słabe socjalne zabezpieczenie. Młodzi ludzie emigrują również w celach nauki języków czy przyciąga ich chęć poznania nowej kultury i poszerzenie horyzontu światopoglądowego. Problemem stanowi również dla kilku osób wysoki poziom zanieczyszczenia środowiska lub pogoda.

W Królestwie Niderlandów polscy imigranci dostrzegają możliwość poprawienia sytuacji materialnej, wyższe zarobki i wyższy standard życia. Został dostrzeżony również atrakcyjniejszy rynek pracy, na którym nie ma problemów w znalezieniu oferty najbardziej odpowiadającej preferencjom danej osoby, choć zazwyczaj jest to proca fizyczna. Grupa osób na emigracji poznała swojego partnera życiowego co skutkowało założeniem rodziny. Pozytywnym aspektem jest również bardziej liberalne prawo i lepsza opieka socjalna. Kilka osób dostrzega również fakt, że Królestwo Niderlandów lepiej dba o środowisko oraz pogoda jest tam bardziej przyjemna.

Na podstawie powyższej analizy widać jak złożony jest proces podjęcia decyzji migracyjnej, wpływają na niego głównie czynniki ekonomiczne i społeczne ale także kulturowe, polityczne, środowiskowe. Niemalże każda decyzja o emigracji jest spowodowana czymś innym w zależności od danej jednostki, jej cech osobowych i środowiska w którym żyje. Wraz ze zmianą miejsca pobytu dostrzegane są inne rzeczy, obok bardzo ważnych czynników ekonomicznych i społecznych ważne są czynniki kulturowe, które są oceniane pozytywnie i stają się dla części emigrantów na tyle ważne, aby osiedlić się na stałe w danym kraju.

References / Literatura:

1. *Bez Pit dla młodych*, <https://www.gov.pl/web/finanse/bez-pit-dla-mlodych-> (dostęp: 15.05.2021).
2. *Całkowite dochody z podatków*, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11469100/2-29102020-BP-EN.pdf> (dostęp: 15.05.2021).
3. Czaplińska, A. (2010). *Zakres przedmiotowy swobodnego przepływu pracowników*. Warszawa: Instytut Wydawniczy EuroPrawo.
4. *Dodatek wakacyjny oraz urlopowy (strona rządowa)*, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vraag-en-antwoord> (dostęp: 15.05.2021).
5. *Dofinansowanie do ubezpieczenia*, <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privetoelagen/zorgtoeslag/> (dostęp: 15.05.2021).
6. Granowska, J. (2018). *Brexit – podstawowe zagadnienia, Opracowania tematyczne OT-669*. Warszawa: Kancelaria Senatu.
7. Idczak, P. (2009). Wpływ uregulowań przejściowe w swobodzie przepływu osób wobec nowych państwach członkowskich UE na europejski rynek pracy, *Zeszyty Naukowe/ Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu*, 119, 84-103.
8. *Ilość agencji pracy tymczasowej (CBS jest odpowiednikiem polskiego GUS)*, <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/43/de-uitzendbranche-in-nederland-sinds-2005> (dostęp: 15.05.2021).

9. *Ilość personelu medycznego na 1000 mieszkańców*, https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2020_82129230-en (dostęp: 15.05.2021).
10. *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2019*, www.stat.gov.pl (dostęp: 15.05.2021).
11. *Migranci w Królestwie Niderlandów*, <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-mensen-met-een-migratieachtergrond-wonen-in-nederland-> (dostęp: 15.05.2021).
12. *Ochotnicze Hufce Pracy*, <https://ohp.pl/o-nas> (dostęp: 15.05.2021).
13. *Odsetek młodych dorosłych w wieku 18-34 lat mieszkających z rodzicami*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_lvps08/default/map?lang=en (dostęp: 15.05.2021).
14. *PKB per capita UE*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/default/table?lang=en (dostęp: 15.05.2021).
15. *PKB per capita*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/default/table?lang=en (dostęp: 15.05.2021).
16. Surdeja, A. (2015). *Koszty wychowania dzieci w Polsce 2015*, Raport Centrum im. Adama Smitha, Warszawa.
17. *Wakaty w Królestwie Niderlandów*, <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/vacatures> (dostęp: 15.05.2021).
18. Wronowska, G. (2017). Polityka edukacyjna a potrzeby rynku prac, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 310, 191-200.
19. *Wydatki na ochronę socjalną*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Social_protection_statistics_-_overview (dostęp: 15.05.2021).
20. *Wydatki na służbę zdrowia*, <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/860615c9-en/index.html?itemId=/content/component/860615c9-en> (dostęp: 15.05.2021).
21. *Zwrot kosztów eksterytorialnych* (belastingdienst jest odpowiednikiem Polskiego Urzędu Skarbowego) https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prive/internationaal/werken_wonen/tijdelijk_in_een_ander_land_werken/u_komt_in_nederland_werken/30_procent_regeling/extraterritoriale_kosten (dostęp: 15.05.2021).