



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Śląskie. Pozytywna energia

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Raport z badania

„MOBILNOŚĆ ZAWODOWA, SPOŁECZNA I PRZESTRZENNA A POTRZEBY GOSPODARKI REGIONALNEJ”

**realizowanego w ramach projektu systemowego
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach
pod nazwą „PROGRAM MONITOROWANIA
REGIONALNEGO RYNKU PRACY”**

**wykonany przez Konsorcjum firm
PBS DGA Sp. z o.o.
Nizielski & Borys Consulting Sp. z o.o.**

Sopot-Katowice, wrzesień 2010 r.



*Raport z badania
„Mobilność zawodowa, społeczna i przestrzenna a potrzeby gospodarki regionalnej”*





Spis treści

1.	Streszczenie	3
2.	Summary	8
3.	Wprowadzenie	13
3.1.	Kluczowe aspekty zjawiska mobilności	14
4.	Opis wybranej i zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystywanych w badaniu	18
4.1.	Scenariusz FGI	21
4.2.	Kwestionariusz PAPI – badanie gospodarstw domowych	25
4.3.	Kwestionariusz CATI – badanie osób z wyższym wykształceniem	40
5.	Opis wyników badań i analiz.....	54
5.1.	Analiza danych zastanych	54
5.1.1.	Mobilność zawodowa społeczna i przestrzenna mieszkańców województwa śląskiego	54
5.1.2.	Zapotrzebowanie gospodarki regionalnej na wykwalifikowane kadry	67
5.2.	Wyniki badań jakościowych	69
5.2.1.	Ocena sytuacji gospodarczej w regionie	69
5.2.2.	Kadry regionalnej gospodarki.....	70
5.2.3.	Kadra wysoko wykwalifikowana	75
5.2.4.	Mobilność zawodowa	76
5.2.5.	Mobilność przestrzenna	78
5.3.	Wyniki badań ilościowych	80
5.3.1.	Osoby badane	80
5.3.2.	Pochodzenie mieszkańców województwa śląskiego.....	82
5.3.3.	Status zawodowy	85
5.3.4.	Migracje przestrzenne (przeprowadzki)	89
5.3.5.	Kierunki migracji zarobkowych	91
5.3.6.	Plany migracyjne.....	96
5.3.7.	Skłonność do migracji przestrzennych	98
5.3.8.	Mobilność przestrzenna (dojazdy)	102
5.3.9.	Gotowość do mobilności	107
5.3.10.	Mobilność zawodowa	108
5.3.11.	Zmiana zawodu	112
5.3.12.	Szkolenia	122
6.	Wnioski i rekomendacje.....	128
6.1.	Synteza wniosków z badań.....	128
6.2.	Rekomendacje.....	135
7.	Conclusions and recommendations	140
7.1.	Synthesis of the main study findings	140
7.2.	Recommendations	146
8.	Recenzja.....	151

1. Streszczenie

Opracowanie pt „Mobilność zawodowa, społeczna i przestrzenna a potrzeby gospodarki regionalnej” powstało jako efekt badań realizowanych w ramach projektu systemowego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach pod nazwą „Program monitorowania regionalnego rynku pracy” w ramach Poddziałania 6.1.2, Działania 6.1, Priorytet VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Celem projektu jest zdiagnozowanie aspiracji społecznych (w tym także zawodowych) oraz potrzeb edukacyjnych różnych kategorii społecznych mieszkańców województwa śląskiego, a także ich różnorodnych uwarunkowań (pozytywnych i negatywnych – stymulatorów i barier). Raport powstał w oparciu o analizę danych zastanych oraz badania pierwotne – zarówno ilościowe, jak i jakościowe przeprowadzone w lipcu i sierpniu 2010 roku. Badaniem objęte zostało całe województwo, a szczegółowe analizy zostały przeprowadzone w podziale na osiem podregionów.

Opracowanie wyników przeprowadzonych badań i analiz zostało podzielone na trzy podrozdziały. W pierwszym podrozdziale przedstawione zostały wyniki analizy danych zastanych, w drugim wyniki badań jakościowych, a w trzecim wyniki badań ilościowych.

Analiza danych zastanych porusza dwa zagadnienia – pierwsze - mobilności zawodowej, społecznej i przestrzennej, opracowane na podstawie danych GUS. W drugiej części omówione zostało zapotrzebowanie regionalnej gospodarki na wykwalifikowane kadry. Analizy tej dokonano na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.

Badania jakościowe przeprowadzone z przedstawicielami czterech podstref Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej pozwoliły na przeanalizowanie trzech obszarów. Pierwszym z nich była ogólna sytuacja gospodarcza w regionie. Przedstawiciele biorący udział w badaniu ocenili ją dość dobrze. Badani wskazali, że obecnie rynek pracy jest „rynkiem pracodawcy”, który może dyktować warunki potencjalnym pracownikom – m.in. niższe wynagrodzenia, umowy o pracę na czas określony. Pracownik musi sam dbać o własne interesy. Pracodawcy chętnie zatrudniają tanią siłę roboczą: pracowników tymczasowych, stażystów (o minimalnych wymaganiach finansowych) oraz pracowników na umowy zlecenia, o dzieło. Najczęściej poszukiwanymi pracownikami są specjaliści z uprawnieniami i specjaliści z branży produkcyjnej potrafiący obsługiwać nowoczesne maszyny. Najmniej ofert pracy jest skierowanych do osób najslabiej wykształconych, a także absolwentów wyższych studiów humanistycznych.

Drugim omawianym tematem były kadry regionalnej gospodarki i kadry wysoko wykwalifikowane. Wśród najczęściej poszukiwanych kompetencji u pracownika wymieniono specjalistyczną wiedzę, doświadczenie i wykształcenie techniczne. Dodatkowo idealny pracownik powinien być osobą kreatywną, mieć dużą motywację do pracy, potrafić szybko adaptować się do zmian w zakładzie pracy i na rynku pracy. Choć zdarza się, że wymagania pracodawców rozmiągają się z tym, co mogą zaoferować pracownicy, badani nie narzekali na brak dostępu do wysoko wykwalifikowanej kadry pracowniczej. Śląsk oferuje uczelnie na wysokim poziomie, które gwarantują odpowiednich absolwentów, nawet z wyższymi stopniami naukowymi (po studiach doktoranckich). Jedynym problemem jest brak doświadczenia. Część kadry o wysokich kwalifikacjach to ludzie, którzy posiadają wiedzę teoretyczną, ale nie potrafią jej zastosować w praktyce. Na szczęście coraz więcej osób młodych już w trakcie studiów podejmuje praktyki zawodowe.

Trzecim obszarem omawianym podczas badań jakościowych była mobilność zawodowa oraz przestrzenna widziana z perspektywy pracodawców i przedstawicieli podstref. Dostrzegają oni coraz większą skłonność do zmiany zawodu lub podnoszenia kwalifikacji przez pracowników, szczególnie młodych i z wyższym wykształceniem. Obserwacje te potwierdzają wyniki przeprowadzonych badań ilościowych. Pracodawcy wskazują, że zmiany zawodu i podnoszenie kwalifikacji są znacznie chętniej podejmowane, gdy istnieje gwarancja zatrudnienia, awansu lub podwyżki w wyniku podjęcia takiego wysiłku. Równocześnie, zmiany często podyktowane są koniecznością dopasowania się do zmieniającego się rynku i stają się jedyną szansą na znalezienie pracy. Konieczność podjęcia wysiłku w celu utrzymania pracy wydaje się czymś oczywistym w kontekście mobilności przestrzennej. Pracodawcy wskazują na dużą mobilność mieszkańców województwa śląskiego, dla których czymś oczywistym jest pokonywanie nawet dużych odległości pomiędzy miejscem pracy a domem.

Mobilności przestrzennej, w tym dojazdowi do pracy, migracjom i ich kierunkom oraz mobilności zawodowej i gotowości do zmiany zawodu poświęcone było badanie ilościowe przeprowadzone wśród mieszkańców województwa śląskiego. Dodatkowemu pogłębieniu tych zagadnień służyło drugie badanie ilościowe przeprowadzone jedynie wśród osób z wyższym wykształceniem.

Pierwszym badaniem objęto osoby w wieku produkcyjnym (18-64 lata dla mężczyzn i 18-59 lat dla kobiet). 2/3 spośród nich pracuje. Najwięcej osób pracujących jest w podregionach bielskim i tyskim, najmniej – w rybnickim. Najczęściej pracują mieszkańcy największych i najmniejszych miast. Grupą najbardziej aktywną zawodowo są osoby w wieku 31-45 lat. Odsetek osób pracujących rośnie wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia – pracę posiada niewiele ponad 1/3 osób z wykształceniem najniższym i aż 86% mieszkańców z wykształceniem wyższym. Spośród osób pracujących największą grupę stanowią robotnicy wykwalifikowani, na drugim miejscu są pracownicy umysłowi.



1/3 badanych mieszkańców województwa śląskiego pochodzi z innego miejsca niż to, w którym aktualnie zamieszkuje. Najwięcej ludności napływowej jest w podregionie bytomskim, a najmniej w bielskim i gliwickim. Co dziesiąty mieszkaniec województwa śląskiego urodził się poza jego granicami. Dominują napływy z województwa małopolskiego, dolnośląskiego i świętokrzyskiego. Co dziesiąty badany migrował wewnątrz swojego województwa, to znaczy pochodzi z innego powiatu województwa śląskiego niż obecnie zamieszkiwany. Badani najczęściej opuszczali miejsce urodzenia ze względów osobistych, rodzinnych, dwukrotnie rzadziej – ze względów zawodowych, takich jak: brak pracy w miejscu urodzenia, więcej lub lepsze oferty pracy w miejscu, w którym się osiedlili.

W ciągu ostatnich 3 lat 3% mieszkańców województwa śląskiego zmieniło przynajmniej czasowo miejsce zamieszkania ze względu na pracę. Zdecydowanie najbardziej mobilne są osoby najmłodsze – ponad połowa osób migrujących w okresie ostatnich 3 lat nie przekroczyła 30 roku życia, a także osoby z wykształceniem wyższym i średnim. Jak łatwo przewidzieć osoby stanu wolnego są bardziej mobilne niż będące w związku małżeńskim lub w innym stałym związku. W województwie śląskim stosunkowo najbardziej mobilni są mieszkańcy podregionu częstochowskiego, gliwickiego, bytomskiego i rybnickiego, a najmniej - sosnowieckiego i tyskiego.

Mniej więcej połowa osób migrujących ze względu na pracę w ostatnich 3 latach wyjeżdżała za granicę. Stanowili oni niecałe 2% ogółu badanych. Najpopularniejszym kierunkiem emigracji zagranicznej była Wielka Brytania, a także Holandia i Niemcy. Wśród wszystkich migrujących zdecydowaną większość stanowią osoby młode – poniżej 30 roku życia - oraz osoby z wykształceniem średnim. Głównym powodem wyjazdów do pracy za granicę są wyższe zarobki, zaś migracji wewnątrz krajowych – duże bezrobocie w miejscu stałego zamieszkania oraz względy osobiste. Niemal 2/5 mieszkańców województwa śląskiego migrujących za pracą za granicę pracuje poniżej swoich kwalifikacji, podczas gdy w kraju na taką pracę zgodziło się zaledwie 28%.

Zmianę miejsca zamieszkania ze względów zawodowych w ciągu najbliższego roku planuje 2% badanych. Najczęściej deklaracje takie składali mieszkańcy podregionu bytomskiego, gliwickiego, rybnickiego i częstochowskiego, najrzadziej - mieszkańcy podregionu tyskiego i bielskiego. Podobnie, jak w przypadku mobilności aktualnej, jeśli chodzi o plany bardziej mobilni są mężczyźni, a także osoby najmłodsze (poniżej 30 roku życia), osoby stanu wolnego oraz osoby obecnie pracujące. Chęć przeprowadzki ze względów zawodowych częściej od innych deklarują osoby legitymujące się najniższym poziomem wykształcenia, choć prawdopodobnie są to jedynie deklaracje, ponieważ, jak pokazują wyniki przeprowadzonych badań, tylko 2% z nich przeprowadzało się ze względu na pracę w czasie ostatnich 3 lat. Do wyjazdów w związku z pracą najczęściej skłania mieszkańców województwa śląskiego większa dostępność ofert pracy, brak pracy w aktualnym miejscu zamieszkania oraz wyższe zarobki. Większość planowanych wyjazdów ukierunkowanych jest na zagranicę, najczęściej deklarowanym kierunkiem jest Wielka Brytania. Pozostali badani planują przeprowadzki ze względów zawodowych w ramach

swojego powiatu lub do innego powiatu wewnątrz województwa. Prawie 2/5 spośród planujących zmianę miejsca zamieszkania ze względów zarobkowych, chciałoby wyjechać na maksymalnie 12 miesięcy.

W badaniu zadano pytanie o potencjał migracyjny. 43% badanych mieszkańców województwa śląskiego w ogóle nie chce się przeprowadzać – nawet jeśli praca byłaby satysfakcjonująca nie tylko pod względem finansowym, ale także spełniałaby inne ważne dla respondenta warunki. Głównym argumentem przeciw przeprowadzce jest przywiązanie do aktualnego miejsca zamieszkania. Pozostali badani – a więc ponad połowa mieszkańców województwa śląskiego deklaruje, że mogłaby przynajmniej czasowo zmienić miejsce zamieszkania ze względu na pracę. Najwięcej osób gotowych jest przeprowadzić się w ramach swojego powiatu lub województwa. Do przeprowadzki przekonałyby ankietowanych przede wszystkim odpowiednio wysokie zarobki – średnio niemal 5300 zł netto.

Ponad 2/3 pracujących mieszkańców województwa śląskiego pracuje w tej samej miejscowości, w której mieszka razem z rodziną. 28% pracuje w innej miejscowości i dojeżdża codziennie do pracy. Średnia odległość do pracy przeciętnego mieszkańca województwa śląskiego wynosi 7,5 km. Największą odległość, aby dotrzeć do pracy, muszą pokonać mieszkańcy podregionu częstochowskiego, sosnowieckiego i bielskiego, a najmniejszą mieszkańcy podregionu katowickiego. Mężczyźni częściej niż kobiety dojeżdżają do pracy poza miejsce zamieszkania, podobnie jak osoby w wieku 31-45 lat i badani z wyższym wykształceniem.

Niemal co trzeci mieszkaniec województwa śląskiego deklaruje, że od momentu wejścia na rynek pracy przynajmniej raz zmienił zawód lub przekwalifikowywał się. Zawód częściej zmieniali mężczyźni niż kobiety, a także osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim. Kwalifikacje zawodowe zmieniała więcej niż co trzecia osoba aktualnie pracując i tylko co piąta niepracująca. Najwięcej osób zmieniało zawód w podregionie sosnowieckim, najmniej – w rybnickim. Głównym powodem zmiany zawodu lub kwalifikacji zawodowych była niemożność znalezienia pracy w wyuczonym lub dotychczas wykonywanym zawodzie czy też utrata miejsca pracy. Chęć zwiększenia zarobków skłoniła do zmiany zawodu niewiele ponad 30% osób. Nieco mniej niż co dziesiąty mieszkaniec województwa śląskiego planuje w ciągu najbliższego roku zmienić zawód lub przekwalifikować się. Częściej taką deklarację składają osoby młode i niepracujące. Najczęstszym powodem planowanej zmiany zawodu jest chęć zwiększenia swoich zarobków, a także chęć rozwoju zawodowego i zdobycia nowych umiejętności. Deklarowana mobilność zawodowa mieszkańców województwa śląskiego jest znacznie wyższa niż rzeczywista. Ponad połowa badanych zadeklarowała, iż gdyby otrzymali interesującą ofertę pracy, byłiby gotowi zmienić zawód lub przekwalifikować się. Taką deklarację składały znacznie częściej osoby młodsze, mieszkańcy największych miast oraz podregionów katowickiego i sosnowieckiego. Jako argument przeciwko zmianie zawodu badani najczęściej podawali ogólną niechęć do zmiany pracy, a także zbyt zaawansowany wiek.



Według deklaracji uzyskanych w badaniu ponad 1/5 mieszkańców województwa śląskiego uczestniczyła w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed badaniem w jakimkolwiek szkoleniu lub kursie dokształcającym (innym niż BHP i PPOŻ). Osoby obecnie pracujące dokształcają się częściej niż niepracujące. Najwyższy wskaźnik uczestnictwa w szkoleniach i kursach występuje wśród osób z wyższym wykształceniem. Wśród szkoleń największą popularnością cieszą się kursy języków obcych, a także szkolenia w zakresie usług transportowych oraz informatyki i wykorzystania komputerów. Dwóch z pięciu mieszkańców województwa śląskiego nigdy nie uczestniczyło w żadnym szkoleniu ani kursie dokształcającym – dużo częściej dotyczy to osób obecnie niepracujących niż pracujących. Osób nie podejmujących dotychczas żadnych kursów ani szkoleń zawodowych najwięcej jest w podregionie gliwickim i rybnickim. Badani, zapytani, co chcieliby zrobić dla podniesienia swoich kwalifikacji (przy założeniu, że mieliby możliwości czasowe i finansowe), najczęściej odpowiadali, że chcieliby ukończyć jakieś kursy lub szkolenia doskonalące. Na uwagę zasługuje fakt, iż prawie 30% osób ocenia, iż nie ma potrzeby podnoszenia kwalifikacji i nie musi nic robić w tym zakresie.

2. Summary

The study entitled 'Vocational, Social and Spatial Mobility in the Context of Needs of Regional Economy' was prepared as a result of research conducted as part of a system project of the Silesian Province Office entitled 'The Programme of Regional Labour Market Monitoring' within Sub-measure 6.12, Measure 6.1, Priority VI, of the Human Capital Operational Programme. The goal of the research project is to diagnose social aspirations (including vocational) and educational needs of various social categories of Silesia citizens, as well as determinants (positive and negative - enables and barriers) in this regard. The report was based on an analysis of existing data concerning the Silesian Province and original research, conducted both in terms of quantity and quality in July and August 2010. The study covered the entire Voivodeship and detailed analysis has been carried out in split for eight subregions.

The chapter of this study devoted to the findings of the research and analyses of the situation is comprised of three sub-chapters. The first sub-chapter presents an analysis of existing data, the second sub-chapter describes the results of qualitative research and the third sub-chapter presents the results of quantitative research conducted as part of the project.

Analysis of existing data addresses two issues – the first - vocational, social and spatial mobility, developed on the basis of GUS data. The second part discusses the needs of regional economy in terms of the demand for qualified employees. This analysis was done on the basis of the data of Silesian Province Office.

Qualitative research conducted with representatives of the four sub-zones of the Katowice Special Economic Zone gave basis to analyze the three essential issues. The first was the general economic situation in the region. Opinions of the representatives participating in the survey in this regard were pretty positive. The respondents have declared, that the current labour market is the 'employer's market'. Employers are able to dictate terms to potential employees - including lower earnings, employment contracts for a definite time. The employee must take care of own interests. Employers prefer to hire cheap labour force: temporary workers and trainees (the minimum financial requirements) and employees working on mandate contracts / contract of specific work. Most sought after in the labour market are professionals, certified specialists and specialists of the manufacturing industry, who are able to operate modern machines. The least amount of job offers is directed to the people with primary education and with university humanistic education.

Human resources of the regional economy and highly skilled employees were the successive issues discussed in the course of this study. Among the competencies most sought after one can find specialist knowledge, experience



and technical education. In addition, the ideal employee should be a creative person, having high internal work motivation and the ability to respond quickly to changes in a workplace, as well as in the labour market. Although a mismatch between employers' requirements and the skills possessed by workers occurs, the polled employers did not complain about the lack of access to highly qualified human resources. Silesian Region offers the universities providing high quality education and relevant graduates, also with higher academic degrees (PhD graduates). The lack of experience is the only problem. Some of highly skilled employees have theoretical knowledge but they are not able to apply it in practice. Fortunately, more and more young people undertake apprenticeships already in the course of education period.

The third issue taken up in the qualitative research was the vocational and spatial mobility as seen from the perspective of employers and representatives of the subregions. They perceive a growing tendency to retrain or raising skills and qualifications among workers, especially young and educated ones. The results of quantitative research confirm these observations. Employers indicate that retraining and raising skills are much more probable, when there is a guarantee of employment, promotion or opportunities to achieve higher remuneration. Simultaneously, changes are often induced by the necessity to adjust to changing labour market realities and they become the only chance of finding employment. The necessity of an effort to maintain the work seems to be something obvious in the context of spatial mobility. Employers point to the high mobility of Silesian citizens, who are ready to overcome even long distances between workplace and place of residence.

Quantitative research conducted among Silesia region citizens provides an analysis of spatial mobility, including commuting to work, migrations and their directions, occupational mobility and the issue of retraining. These analyses have been deepened by the second quantitative study conducted only among people with higher education.

The first study was conducted among working age people (18-64 years for men and 18-59 for women). Two thirds of them are working. The greatest number of working citizens can be found in Tychy and Bielsko subregions, the least - in subregion of Rybnik. Citizens from the largest and the smallest localities are working persons more often than the others. The most economically active are people aged 31 - 45. The percentage of people employed is growing together with the increase education level – just over one third of citizens with the lowest level of formal education is employed, and as many as 86% of the population with tertiary education. The highest percentage among the employed one can find skilled workmen, and on the second place - white-collar workers.

One third of polled Silesians come from a different location than the current place of residence. The largest immigrant group is found in the Bytom and Bielsko subregions and the smallest in Gliwice. Every tenth resident of Silesia region was born outside the region. Internal migrations from the Malopolska Region, Lower Silesia and Swietokrzyskie are dominant. One in ten respondent has moved within the province from another district of Silesia



Region. Most often, respondents have moved from the place of origin due to personal or family reasons. Work-related factors such as searching for employment were declared twice less often.

Over the past three years, 3% of Silesian population has changed their place of residence (at least temporarily) because of work opportunities. Young people are definitely the most mobile group - over half of migrants over the past three years have not exceeded the age of 30, people with higher and secondary education are also more mobile than the other groups. And what was easy to predict - single persons are more mobile than married or those in a stable relationships. Residents of the subregions of Częstochowa, Gliwice, Bytom and Rybnik are relatively most mobile, and the least – people living in Tychy and Sosnowiec.

Approximately half of all persons migrating because of work over the past three years have traveled abroad. They represented less than 2% of all respondents. The most popular directions of foreign migrations were the United Kingdom, the Netherlands and Germany. Young people - under 30 years of age - and those with secondary education constitute the vast majority of all the migrating workers. The main reason for foreign migration is higher remuneration, and as far as internal migration is concerned - high unemployment rate in the place of residence and personal reasons. Almost two fifths of the Silesian Region's citizens, who have experienced foreign migration, used to work below their qualifications, while in the country - just 28%.

Only 2% of the respondents are planning to change their place of residence due to job opportunities within the next year. Residents from Bytom, Gliwice, Rybnik and Częstochowa subregions have declared such a will most often, and least often - the inhabitants of Tychy and Bielsko subregions. Just like in the case of factual mobility, in terms of planned migrations - men are more mobile than women, as well as the youngest group (under 30), single persons and those currently working. Citizens with the lowest level of education declare their willingness to migrate for vocational reasons more often than others, though it seems to be only declarations, because in view of the results of these studies, only 2% of them had migrated for work-related reasons during the past three years. Among the key reasons to migrate are: greater job opportunities, unemployment in the current place of residence and higher earnings. The vast majority of the planned migrations are foreign ones, the first and foremost to the Great Britain. The other citizens are planning to migrate within the district or to another district within the Voivodeship. Almost two fifths of those planning to change the place of residence for work-related reasons declared that duration of such migration will be shorter than 12 months.

The study participants were asked the questions on the migration potential. 43% of the Silesian citizens do not intend to change their place of residence - even if the work would be rewarding not only financially, but it would also fulfill other needs, important to the respondent. The main argument against the migration is an attachment to the current place of residence. The rest of respondents - that is over half the population of the Silesian province declared that they could at least temporarily relocate because of work opportunities. The majority of them are

ready to migrate within the district or province. The main reason for migration would be respectively higher remuneration - an average of nearly PLN 5,300.

More than two thirds of Silesians reside and work within the same locality. 28% of surveyed people commute to work every day. Average distance is 7.5 km. The residents living in Częstochowa, Sosnowiec and Bielsko subregions have the longest distance to deal with every day and the shortest one people have in Katowice. Men more likely than women commute to work outside their place of residence, just like those aged from 31 - 45 years, and respondents with higher education.

Almost every third inhabitant of the Silesian Province declares that has changed the occupation at least once. Men tend to retrain more often than women, also people with basic vocational education or secondary education. More than every third person currently working and only every fifth economically inactive has changed their professional qualifications. The citizens of Sosnowiec subregion have retrained most often, and least often - in subregion of Rybnik. The main reason for changing the career or professional qualifications was inability to find work in learned occupation or job loss. Over 30% of respondents have decided to retrain due to the desire to increase their earnings. Slightly less than one in ten Silesian citizens is planning to change the occupation or to retrain within the next year. More often, such a declaration is made by young people and unemployed. Those who plan to retrain within the next year are mainly motivated by the prospect of higher earnings, as well as professional development and obtaining new skills. The occupational mobility declared by Silesian citizens is much higher in comparison with their actual mobility. More than a half of respondents declared that if they had received an interesting job offer, they would be willing to change a job or to retrain. Younger people, citizens of the largest cities and subregions of Katowice and Sosnowiec declared such will most often. The main argument against the retraining given by respondents was general reluctance to changing the profession and advanced age.

Almost every third inhabitant of the Silesian Province declares that has changed the occupation at least once. Men tend to retrain more often than women, like people with basic vocational education or with secondary education. More than every third employed person and only every fifth economically inactive has changed the professional qualifications. The citizens of Sosnowiec subregion have retrained most often, and least often - in subregion of Rybnik. The main reason for changing the professional qualifications was inability to find work in learned occupation or the loss of job. Over 30% of respondents have decided to retrain because of desire to increase their earnings. Slightly less than one in ten Silesian citizens is planning to change the occupation or to retrain within the next year. More often, such a declaration is made by young people and unemployed. Those who plan to retrain within the next year are motivated mainly by the prospect of higher earnings, as well as professional development and obtaining new skills. The occupational mobility declared by Silesian citizens is much higher in comparison with their actual mobility. More than a half of respondents declared that if they had received an interesting job offer,



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Śląskie. Pozytywna energia

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

then they would be willing to change a job or to retrain. Younger people, citizens of the largest cities and subregions of Katowice and Sosnowiec declared such will most often. The main argument against the retraining given by respondents was general reluctance to changing the profession and advanced age.

3. Wprowadzenie

Badanie „Mobilność zawodowa, społeczna i przestrzenna a potrzeby gospodarki regionalnej” zrealizowane zostało w ramach projektu systemowego Wojewódzkiego Urzędu w Katowicach pod nazwą „Program monitorowania regionalnego rynku pracy” w ramach Poddziałania 6.1.2, Działania 6.1, Priorytety VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Realizacja projektu ma się stać odpowiedzią na zidentyfikowane deficyty wiedzy na temat przemian zachodzących na regionalnym i subregionalnych rynkach pracy oraz na temat zapotrzebowania znaczących podmiotów aktywnych na tych rynkach na szczegółową informację. Podstawowym celem „Programu...” jest podniesienie efektywności działań podejmowanych na rynku pracy przez różne instytucje.

Badania w ramach projektu „Mobilność zawodowa, społeczna i przestrzenna a potrzeby gospodarki regionalnej” w swym założeniu skupiły się na zdiagnozowaniu aspiracji społecznych (w tym zawodowych) oraz potrzeb edukacyjnych różnych kategorii społecznych mieszkańców województwa śląskiego, a także ich różnorodnych uwarunkowań (pozytywnych i negatywnych – stymulatorów i barier). W analizie uwzględniono między innymi tradycje rodzinne, świadomość społeczności regionalnej dotyczącą zapotrzebowania gospodarki regionalnej na określone zawody, przyjmowane kryteria wyboru kierunków kształcenia i zawodu, gotowość na różne sposoby dostosowania się do zachodzących zmian społecznych i gospodarczych (w tym gotowość do zmiany zawodu, miejsca zamieszkania itp.). Badania pozwoliły także na oszacowanie wielkości, kierunków, przyczyn i uwarunkowań migracji, w tym w szczególności osób z wyższym wykształceniem oraz kadry naukowo-badawczej.

Analizy badanego zagadnienia dokonano w oparciu o materiały statystyczne charakteryzujące województwo śląskie oraz w oparciu o zaprojektowane specjalnie na potrzeby niniejszego projektu ilościowe i jakościowe badania pierwotne.



3.1. Kluczowe aspekty zjawiska mobilności¹

W literaturze można spotkać się z różnym podejściem do pojęcia mobilności. Jest ono używane w odniesieniu do odmiennych zjawisk. Najczęściej mobilność rozumie się m.in. jako: mobilność zawodową, mobilność społeczną i mobilność przestrzenną (terytorialną). Zwraca się uwagę na różne przyczyny i skutki tego zjawiska, w zależności od tego czy mamy do czynienia z podejściem strony socjologicznej, ekonomicznej czy nauk politycznych. Często pojęcie mobilności stosowane jest zamiennie z pojęciem migracji. Należy jednak pamiętać, iż jest to znaczne uproszczenie. Istnieją różnice pomiędzy tymi pojęciami. Mobilność nie wymaga zmiany miejsca zamieszkania w przeciwieństwie do migracji, których jest ona istotą, bez względu na to czy jest to przemieszczenie na pobyty stały czy czasowy.

Mobilność zawodowa to umiejętność dostosowania się pracownika do wymogów rynku pracy poprzez: gotowość do zmiany pracy, zawodu, doskonalenie i poszerzanie swoich kwalifikacji zawodowych, dostosowywanie się do ustawowych wymogów pracodawcy.

Głównymi **przyczynami zjawiska mobilności zawodowej** są:

- bezrobocie,
- rozwój nowych technologii,
- prawa gospodarki wolnorynkowej: prawo popytu i podaży oraz wolnej konkurencji,
- zmiana przepisów prawa pracy.

Czynniki ograniczające mobilność zawodową	Czynniki pobudzające mobilność zawodową
<ul style="list-style-type: none"> • brak stażu i doświadczenia w innym zawodzie, co powoduje utrwalenie się nawyków i przyzwyczajeń, • zadowolenie i satysfakcja z aktualnie wykonywanej pracy, • sceptyczne nastawienie do przekwalifikowania się, • brak historii związanej z udziałem w doksztalcaniu, • niechęć do zmiany branży, • wynagrodzenie jako zasadniczy czynnik motywujący do zmiany pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> • staż pracy nie przekraczający 5 lat, • możliwość dojazdu do pracy do 30 km, • wcześniejsze uczestnictwo w kursach podnoszących kwalifikacje, • możliwość podniesienia poziomu wykształcenia, • możliwość wyjazdu za granicę, • możliwość zmiany miejsca zamieszkania.

¹ Opracowanie własne na podstawie materiałów sejmowej Komisji ds. UE: „Migracje zarobkowe i ich konsekwencje”; Raportu FISE „Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami”, styczeń 2008 r.; danych Eurostatu; danych ze strony internetowej Instytutu Rozwoju Zasobów Ludzkich; Raportu z badania PBS DGA Sp. z o.o. „Migracje szansą województwa pomorskiego”, 2009 r.; Raportów Manpower Polska „Pracownicy bez granic” i „Mobilność zawodowa”, 2008 r.



Zgodnie z koncepcją sformułowaną przez E. Lee², istnieje w zakresie czynników mobilności terytorialnej sfera czynników, które „wypychają” z miejsca pochodzenia, które „przyciągają” do obszaru przeznaczenia, istnieje wreszcie grupa przyczyn tzw. przeszkód pośrednich i wreszcie czynników o charakterze osobistym.

Mobilność społeczna (ruchliwość społeczna) w socjologii oznacza przemieszczanie się jednostek społecznych lub kategorii społecznych w strukturze społecznej, w uproszczeniu oznacza ona awans lub degradację społeczną.

Mobilność przestrzenna – najpowszechniej pojęcie mobilności zawężane jest właśnie do tego aspektu, identyfikuje się ją ze zjawiskiem **migracji**, które jest konsekwencją wielu przemian społecznych i ekonomicznych. Migracje ludności są definiowane jako przemieszczenia ludności związane ze zmianą miejsca zamieszkania (pobytu stałego lub czasowego) połączone z przekroczeniem granicy państwa (migracje zagraniczne/zewnętrzne) lub granicy jednostki administracyjnej podziału terytorialnego (migracje wewnętrzne). Jak wspomniano wyżej potocznie mobilność utożsamiana jest z aspektem przestrzennym. W ostatnim czasie, z uwagi na zjawiska obserwowane w Polsce, aspekt przestrzenny mobilności dotyczy zwłaszcza migracji (tak wyjazdów jak i powrotów) z zagranicy.

Tak rozumiane pojęcia mobilności stanowią podstawę dalszych rozważań i wniosków.

Jakkolwiek wydaje się, że możliwe jest jasne i klarowne zdefiniowanie różnych kategorii mobilności to bardzo łatwo dostrzegalne jest ich wzajemne powiązanie, wynikające w większości przypadków z tego, iż o różnych aspektach mobilności decydują na ogół te same przyczyny. Na ogół zmiany wyrażające się jednym z rodzajów mobilności prowadzą wprost do innych. Powszechnie obserwuje się chociażby w przypadku mobilności przestrzennej zagranicznej jej związek z mobilnością społeczną, niestety w kierunku obniżenia statusu społecznego. Łatwość w mobilności zawodowej na ogół towarzyszy ograniczaniu mobilności przestrzennej. Tych przykładów wzajemnych zależności można przytoczyć więcej. W konkluzji tego rozważania warto zatem stwierdzić, że formułowanie rekomendacji pod adresem jednego z rodzajów mobilności z pewnością wywrze też skutek na pozostałych aspektach.

Przyczyny i skutki migracji w kontekście rynku pracy

Niewątpliwie analizując zjawisko migracji, trzeba pamiętać, że przynosi ono zarówno pozytywne jak i negatywne skutki³. Z punktu widzenia terytorium opuszczanego przez migrantów do najważniejszych korzyści zalicza się:

² P. Kaczmarczyk, Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, UW, WNS, Warszawa 2006 s.29



- transfer kapitału ekonomicznego (transfer dochodów, inwestycje),
- zmniejszenie bezrobocia (względne),
- powrót innowacji (return of innovation) – dotyczy migracji czasowych:
 - „powrót innowacyjny” (nowe kwalifikacje, zdobyte doświadczenie)
 - lub
 - „powrót innowacyjnej przedsiębiorczości” (założenie własnej firmy po powrocie),
- budowanie sieci relacji,
- kapitał kulturowy „ucieleśniony” (ludzki).

Straty wynikające z migracji wyrażają się poprzez:

- skutki demograficzne,
- utratę najlepiej wykształconych osób, specjalistów, zwłaszcza młodych („drenaż mózgów”),
- niedobory specjalistów z danej branży,
- wysokie koszty wykształcenia migrantów, z którego korzysta inny kraj,
- spadek dochodów per capita (w wyniku zmniejszenia się zasobów pracy i kapitału),
- malejącą atrakcyjność miejsca.

Problematyka mobilności przestrzennej Polaków w kontekście migracji zagranicznych nabrała szczególnego znaczenia po 2004 roku. Akcesja Polski do UE przyniosła zasadniczą zmianę w dostępie do europejskich rynków pracy. Wokół tego tematu wykreowane zostały różne mity, zwłaszcza dotyczące wielkości migracji i jej wpływu na poziom bezrobocia w Polsce. Szczególnie media, podając zatrważające liczby o masowym, kilkumilionowym exodusie, podkreślały niepokój o przyszłość naszego kraju.

Drugi, często przywoływany mit to wiązanie bezpośrednie migracji ze spadkiem bezrobocia w Polsce. Opinia taka wynikała z przekonania, że wyjeżdżający to głównie bezrobotni. Prowadzone ostatnio badania tego nie potwierdzają. Bez wątpienia sytuacja na polskim rynku pracy ma wpływ na postawy migracyjne, ale, o ile w okresie przedakcesyjnym brak miejsc pracy był główną przyczyną wyjazdów, to ostatnio powodem takim jest m.in. strukturalne niedopasowanie w sferze kwalifikacji. Wzrosło relatywnie znaczenie migracji mieszkańców dużych miast, a także osób wykształconych. Ale trzeba pamiętać, że również niski poziom wynagrodzeń, nieodpowiednie warunki pracy oraz brak perspektyw rozwoju zawodowego powodują podjęcie decyzji o wyjeździe.

Trzeci mit, na który warto zwrócić uwagę, to panujące głębokie przekonanie, że z Polski wyjechali głównie młodzi, wykształceni ludzie. Mówiono wręcz o „drenażu” inteligencji polskiej. Prowadzone dopiero od niedawna

³ Sylwia Sylwestrzak, Anna Wanda Tomaszewska: Mobilność studentów – szansa czy zagrożenie dla rozwoju miasta, SKN Gospodarki Przestrzennej „Spatium”, Uniwersytet Łódzki, <http://www.spatium.uni.lodz.pl/badania/Mobilnosc%20studentow-szansa%20czy%20zagrozenie%20dla%20rozwoju%20miasta-S.Sylwestrzak%20A%20tekst.pdf>



badania pokazują, że rzeczywiście największa skłonność do mobilności dotyczy ludzi młodych w wieku 18-35 lat. Biorąc jednak pod uwagę fakt, że najwięcej studiującej w Europie młodzieży znajduje się w Polsce, nie dziwi, że udział migrantów z wyższym wykształceniem jest coraz wyższy. Jesteśmy statystycznie lepiej wykształceni.

Motywacją do zmiany miejsca zamieszkania w celach zawodowych - jak pokazuje większość badań - są względy finansowe, na kolejnych miejscach znalazły się możliwość rozwoju zawodowego, możliwość nauki języka obcego i lepsze perspektywy zatrudnienia.

W Polsce obecnie występuje ujemne saldo migracji. Wg danych Eurostatu w 2009 r. Polskę mogło opuścić o 15,4 tys. osób więcej, niż do niej wróciło. Zatem Polacy nadal wyjeżdżają do pracy, choć na znacznie mniejszą skalę niż w pierwszych latach po akcesji

We współczesnym zglobalizowanym świecie nie da się powstrzymać mobilności, w tym migracji osób dobrze wykształconych. Ich mobilność jest odpowiedzią na wyzwania współczesności. Można, zatem stwierdzić, iż w pewnej mierze **migracje są obiektywną koniecznością**. Jedną z głównych cech współczesnych migracji jest **rosnąca mobilność pracowników o wysokich kompetencjach**. Sprzyja temu globalizacja i rozszerzenie zasięgu korporacji transnarodowych. Dlatego coraz rzadziej używa się określenia „drenaż mózgów”, stosuje się raczej takie pojęcia jak „cyrkulacja mózgów” czy „wymiana mózgów”, które pokazują, że w dobie globalizacji mobilność osób z wysokimi kompetencjami jest zjawiskiem naturalnym, a nie wyjątkowym. W przypadku migrantów o wyższym poziomie wykształcenia poza możliwością osiągnięcia wyższych zarobków za granicą liczą się również takie czynniki jak chęć podniesienia poziomu wykształcenia lub dobrego opanowania języka obcego, możliwość realizacji badań naukowych lub pracy w bardziej stymulującym otoczeniu, korzystne warunki instytucjonalne za granicą - wsparcie sektora badawczo-rozwojowego, pozytywny klimat dla innowacji i rozwoju kariery zawodowej.

Na sprawę migracji osób o wyższym poziomie kwalifikacji należy spojrzeć także w kontekście rozwoju społeczności lokalnych i poszczególnych przedsiębiorstw. W odniesieniu do Polski, wyjazdy wysoko wyspecjalizowanych pracowników sektora budowlano - remontowego przyczyniły się do bardzo silnego wzrostu wynagrodzeń oraz szeroko komentowanych braków pracowników.

Migracje zarobkowe są z jednej strony ważną determinantą rozwoju gospodarczego regionu, a z drugiej - stanowią istotny wskaźnik warunków życia w województwie.



4. Opis wybranej i zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystywanych w badaniu

Zgodnie z założeniami, analizy mobilności zawodowej, przestrzennej i społecznej na śląskim rynku pracy dokonano w oparciu o materiały statystyczne oraz badania pierwotne.

Analiza desk research opierała się o następujące źródła danych:

- Dane GUS
- Dane statystyczne WUP Katowice.

Badania pierwotne zrealizowano przy wykorzystaniu zarówno jakościowych, jak i ilościowych metod pozyskiwania danych.

Badania jakościowe przeprowadzono w dniach 27 lipca – 2 sierpnia 2010 r. w formule Zogniskowanych Wywiadów Grupowych (FGI). Zrealizowano 5 Wywiadów Grupowych:

- 4 FGI z przedstawicielami:
 - przedsiębiorstw – inwestorów podstrefy: średnie i duże firmy,
 - zarządzającego specjalną strefą ekonomiczną (KSSE) i jej podstrefami,
 - lokalnych agencji rozwoju,
 - inkubatorów przedsiębiorczości,
 - stowarzyszeń o charakterze gospodarczym, cechów,
 - izb przemysłowo-handlowych, izb gospodarczych,
 - samorządów lokalnych (Urzędy Miast, Urzędy Gmin, Starostwa Powiatowe),

W każdej z grup uczestniczyli respondenci reprezentujący daną podstrefę KSSE. Grupy odbyły się w następujących lokalizacjach:

- Podstrefa Gliwicka (Gliwice)
 - Podstrefa Jastrzębsko-Żorska (Bielsko-Biała)
 - Podstrefa Sosnowiecko-Dąbrowska (Sosnowiec)
 - Podstrefa Tyska (Tychy)
-
- 1 FGI z przedstawicielami:
 - lokalnych agencji rozwoju,
 - inkubatorów przedsiębiorczości,
 - stowarzyszeń o charakterze gospodarczym, cechów,



- izb przemysłowo-handlowych, izb gospodarczych (w tym branżowych),
- specjalistycznych stowarzyszeń działających w obszarze gospodarki (m.in. NOT).

Spotkanie odbyło się w Katowicach.

Wywiady trwały po około 2 godziny. Scenariusze, na podstawie których realizowano rozmowy, znajdują się w dalszej części niniejszego rozdziału.

Badania ankietowe z mieszkańcami województwa zrealizowano w dniach 28 lipca – 25 sierpnia 2010 r. techniką ankierskich wywiadów osobistych (PAPI) realizowanych w domach respondentów za pomocą wystandaryzowanego kwestionariusza ankiety. Przy realizacji projektu pracowali wykwalifikowani i przeszkoleni ankieterzy PBS DGA. Badanie wykonano na kwotowo-losowej próbie gospodarstw domowych. Struktura badanych gospodarstw była zgodna ze strukturą społeczno-demograficzną zbiorowości generalnej, uzyskaną z Narodowego Spisu Ludności i Mieszkań z 2002 r. Badaniu poddano przedstawicieli 2700 gospodarstw.

W każdym gospodarstwie domowym, w którym było to możliwe, realizowano po 2 wywiady – jeden z kobietą i jeden z mężczyzną. Zgodnie z założeniami w badaniu brały udział tylko osoby w wieku produkcyjnym, tj. kobiety w wieku 18-59 lat i mężczyźni w wieku 18-64 lata. W badaniu wzięło udział 4000 osób w wieku produkcyjnym, w tym 2150 kobiet i 1850 mężczyzn. Łącznie zrealizowano 4000 wywiadów.

Badania realizowano na terenie całego województwa śląskiego. Zgodnie z założeniami, liczba wywiadów wykonanych w poszczególnych podregionach była stała i wyniosła po 500 wywiadów. Aby przywrócić strukturę populacji i móc na podstawie wyników badania dokonywać uogólnień na całą badaną populację, zastosowano procedurę ważenia wyników. Ważenie polega na nałożeniu wskaźników – wag, większych lub mniejszych od 1. W ten sposób odpowiedzi części osób (tych, które są w próbie niedoreprezentowane w stosunku do populacji) są „nadwartościowane” (waga ma wartość większą niż 1), a pozostałych (tych, które są nadreprezentowane) – „zmniejszane” (waga jest mniejsza niż 1). Procedura ważenia wyników przywraca reprezentatywność próbie badawczej.

Długość wywiadu wyniosła około 20 minut. Kwestionariusz, na podstawie którego realizowano wywiady, znajduje się w dalszej części niniejszego rozdziału.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Śląskie. Pozytywna energia

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Badania ankietowe osób z wyższym wykształceniem zrealizowano w dniach 9-29 sierpnia 2010 r. techniką wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI – Computer Assisted Telephone Interviewing) ze studia CATI PBS DGA w Sopocie. Badanie wykonano na losowej reprezentatywnej próbie $n=2000$ osób z wyższym wykształceniem zamieszkujących województwo śląskie, w odpowiednich proporcjach w każdym z podregionów. Badane osoby miały od 20 do 90 lat. 2/3 próby stanowiły kobiety.

Aby przywrócić strukturę społeczno-demograficzną badanej zbiorowości (np. zmniejszyć udział kobiet w opinii ogółu) i móc na podstawie wyników badania dokonywać uogólnień na całą badaną populację, zastosowano procedurę ważenia wyników, która przywróciła reprezentatywność próbie badawczej.

Średnia długość wywiadu wyniosła 12 minut. Kwestionariusz, na podstawie którego realizowano wywiady, znajduje się w dalszej części niniejszego rozdziału.



4.1. Scenariusz FGI

Wstęp

🕒 5 min

- Przedstawienie moderatora i firmy badawczej.
- Określenie celu i zasad spotkania.
- Moderator informuje respondentów, że badanie jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Rozgrzewka

🕒 10 min

- Przedstawienie się respondentów.
- W jakich instytucjach/firmach pracują? Jaką działalność prowadzą ich instytucje/firmy?
- Jakie stanowiska zajmują? Jakie są ich obowiązki?

Moderator: poproś respondentów o indywidualne uzupełnienie niedokończonych zdań:

- *Zatrudniając pracowników, firmy/ instytucje zwracają uwagę na ...*
- *Dobrze przygotowany absolwent powinien ...*
- *Obecny rynek pracy od kandydatów do pracy wymaga przede wszystkim ...*
- *Obecny rynek pracy od pracodawcy wymaga przede wszystkim ...*

Obecna sytuacja gospodarcza w regionie

🕒 15 min

- Jak oceniliby sytuację regionalnej gospodarki/przedsiębiorstw działających w regionie? Z czego wynika taka ocena?
- Czy sytuacja na rynku/sytuacja firm wpływa na poziom zatrudnienia? W jaki sposób? Jak to wygląda obecnie?
- Czy kryzys gospodarczy wpływa/wpłynął na działalność firm/instytucji w ich regionie? Jaki to jest wpływ (znaczący, słaby)? *Moderator: dopytaj przedstawicieli firm/przedsiębiorstw? A jak na ich firmy wpływa/wpłynął kryzys gospodarczy? Z czego to może wynikać?*
- Jak, ich zdaniem, kształtować się będzie/zmieniać sytuacja gospodarki w regionie w kilku najbliższych latach? Dlaczego tak sądzą? Jakie czynniki mogą wpłynąć na rozwój gospodarczy/rozwój firm? Z czego to może ich zdaniem wynikać?

- W jakim kierunku/w jakich kierunkach będzie rozwijać się, ich zdaniem, lokalna gospodarka w najbliższych latach? Jakie branże będą zyskiwały, ich zdaniem, na znaczeniu? Z czego to może wynikać? A jakie branże będą traciły na znaczeniu? Dlaczego tak sądzą? A czy jakieś gałęzie regionalnej gospodarki/branże znikną całkowicie? Dlaczego?

Kadry regionalnej gospodarki

🕒 45 min

Moderator: Poinformuj respondentów, że rozmowa ma skupiać się na kompetencjach i umiejętnościach zawodowych (zarówno „twardych” – potwierdzonych certyfikatami, umiejętność obsługi maszyn, urządzeń oraz „miękkich” – kompetencji interpersonalnych, psychospołecznych), a nie cechach osobowości potencjalnych pracowników.

A) Obecne wymagania regionalnego rynku pracy

🕒 30 min

POTRZEBY PRACODAWCÓW

- Czego, ich zdaniem, wymaga obecnie regionalny rynek pracy od potencjalnych pracowników? Jakie kompetencje, wiedza, umiejętności są obecnie kluczowe z punktu widzenia pracodawców? Z czego to wynika?
Moderator: dopytaj o ich kwalifikacje/umiejętności z zakresu: języki obce, obsługa nowoczesnych narzędzi pracy, umiejętności managerskie, umiejętności sprzedażowe, wiedza specjalistyczna, umiejętności miękkie itp.
- Jacy pracownicy/ na jakie stanowiska poszukiwani są najczęściej? *Moderator: dopytaj jakie zawody/specjalizacje są najbardziej pożądane? Dlaczego tak sądzą?*
- A jaki kierunek i poziom wykształcenia jest najbardziej pożądany na regionalnym rynku pracy? *Moderator: dopytaj o kierunki – techniczne, humanistyczne, ekonomiczne na różnych poziomach (ponadgimnazjalne, wyższe). Z czego to może wynikać?*
- Na jakie bariery/trudności napotykają obecnie pracodawcy w regionie w kontekście zatrudniania pracowników? Jakich jeszcze? Z czego to może wynikać ich zdaniem? *Moderator: Jeśli nie padnie spontanicznie, dopytaj o kompetencje pracowników nieadekwatne do potrzeb pracodawców.*
- Jakich kandydatów na pracowników/jakiej kadry brakuje w regionie przede wszystkim? Jakich jeszcze? Jakich trudności, ich zdaniem, mają pracodawcy ze zdobyciem pożądanych pracowników? Jak myślą, dlaczego?
Moderator: dopytaj o wykształcenie, wiedzę, kwalifikacje, umiejętności. A jak można by zapobiegać temu deficytowi?
- Czy zasoby ludzkie dostępne w regionie zaspokajają potrzeby pracodawców? *Jeśli tak:* w jakich obszarach? *Jeśli nie:* w jakich obszarach? Jakich, ich zdaniem, mogą być tego przyczyny?
- Czy szkoły na terenie badanych powiatów zapewniają pracowników o odpowiednich kwalifikacjach? Czy trzeba się posilkować pracownikami z innych powiatów, z innych województw?
- Jak oceniają poziom wykształcenia w zakresie teorii a jak w zakresie umiejętności praktycznych?



KADRA WYSOKO WYKWAŁIFIKOWANA

- A jak wygląda sytuacja w przypadku zatrudniania kadry wysoko wykwalifikowanej? Czy na Śląsku/w ich regionie łatwo jest pozyskać takich pracowników? Z czego to wynika ich zdaniem? Jakich wysokich kwalifikacji na rynku brakuje? A jakich jest wystarczająco dużo?
- Jaki jest dostęp na Śląsku do kadry naukowo-badawczej? Czy firmy mają trudności z pozyskaniem takich pracowników?

MŁODOŚĆ *VERSUS* DOŚWIADCZENIE

- Jak oceniają, czy na obecnym rynku pracy ważniejsze jest doświadczenie zawodowe potencjalnych pracowników, czy raczej wiedza i wykształcenie młodych absolwentów?

Jeśli doświadczenie zawodowe: w jakich branżach regionalnej gospodarki liczy się przede wszystkim doświadczenie i umiejętności zdobyte dotychczas? Na jakich stanowiskach/w jakich firmach/instytucjach zatrudniani są w głównej mierze pracownicy z dorobkiem zawodowym/doświadczeniem? Z czego to wynika?

Jeśli absolwenci: w jakich branżach regionalnej gospodarki liczą się przede wszystkim młodzi absolwenci? Na jakich stanowiskach/w jakich firmach/instytucjach zatrudniani są w głównej mierze absolwenci? Jakiego kierunku studiów są najbardziej pożądane? *Moderator: dopytaj o kierunki humanistyczne, techniczne, ekonomiczne, medyczne itp.*

IDEALNY PRACOWNIK

- *Moderator: dopytaj pracodawców.* Jak wyobrażają sobie idealnego pracownika? Jakich umiejętności, kwalifikacji powinien mieć, co powinien umieć?
- Jaka osoba jest, ich zdaniem, „marzeniem pracodawcy”? Czym się charakteryzuje?

Mobilność zawodowa i przestrzenna

🕒 **25 min**

MOBILNOŚĆ ZAWODOWA

- Czy ich zdaniem pracownicy ze Śląska chętnie się przekwalifikowują, zmieniają zawód. Na ile takie przekwalifikowanie się jest popularne? Jak jest postrzegane w środowisku? Jak jest postrzegane przez samych pracowników: jako szansa/wyzwanie czy konieczność?
- Jakich grup pracowników są bardziej skłonne do przekwalifikowania się? Jak to wygląda w przypadku młodszych i starszych pracowników? A jak w przypadku osób o różnym poziomie wykształcenia?
- Jak pracownicy na Śląsku podchodzą do nienormowanego czasu pracy / pracy zmianowej / dużej dyspozycyjności? Jak postrzegane są takie wymagania pracodawców?



- A jaka jest skłonność do zakładania działalności gospodarczej w regionie? Czy jest to postrzegane jako alternatywa dla umowy o pracę?

MOBILNOŚĆ PRZESTRZENNA

- Jak ich zdaniem wygląda „przepływ” pracowników w regionie? Czy firmy instytucje bazują na miejscowych/lokalnych zasobach ludzkich, czy raczej korzystają z napływowej kadry pracowników?

Jeśli korzystają z miejscowych pracowników: W jakim stopniu pracownicy spełniają oczekiwania pracodawców? Z czego to wynika? Czy firmy biorą pod uwagę możliwość sprowadzenia pracowników z innych regionów? Dlaczego?

Jeśli korzystają z napływowych: Dlaczego się na to decydują? Czy powodem jest brak odpowiedniej kadry czy jej duże wymagania finansowe? Skąd napływają ci pracownicy? *Moderator: dopytaj o inne regiony województwa śląskiego, inne regiony/województwa Polski, zagranicę.* W jakim stopniu pracownicy ci spełniają oczekiwania pracodawców? Czy łatwo jest pozyskać pracowników napływowych? Czy trzeba im zaoferować coś w zamian? Co takiego? *Moderator: dopytaj o różnego rodzaju bonusy: pakiet socjalny (ubezpieczenie zdrowotne itp.), wynajem/kupno mieszkania, szkolenia/kursy, samochód itp.*

- Czy ich zdaniem potencjalni pracownicy w ich regionie są mobilni zawodowo, tzn. są gotowi zmienić miejsce zamieszkania, by znaleźć/zmienić pracę? *Jeśli tak:* z czego to wynika? *Jeśli nie:* dlaczego? Jakie osoby są bardziej skłonne do migracji? Z czego to wynika? A jakie osoby są mniej mobilne? Dlaczego tak sądzą?
- Czy pracownicy na Śląsku są skłonni dojeżdżać do innych miejscowości do pracy? Czy jest to powszechne? Jak daleko dojeżdżają?

Podsumowanie dyskusji

🕒 10 min

- Jak oceniają zasoby ludzkie (potencjalnych kandydatów do pracy) w regionie? Czy ich wykształcenie jest dla pracodawców odpowiednie? A wiedza, kwalifikacje, predyspozycje itp.? Dlaczego tak sądzą? Czy ich zdaniem ich wiedza, wykształcenie itp. różnią się od innych potencjalnych pracowników w województwie, kraju? W jaki sposób? Z czego to może wynikać?
- Co można zrobić, aby ułatwić pracodawcom dostęp do wysoko wykwalifikowanej kadry lub innych, trudno dostępnych pracowników? Jakie rozwiązania zastosować?



4.2. Kwestionariusz PAPI – badanie gospodarstw domowych

Q1. Nazwisko ankietera	Q2. Numer ankietera _ _ _ _ _	Q3. Data badania (dd-mm) _ _ - _ _ - 2010	Q4. Godz. rozpoczęcia _ _ : _ _																																							
Q5. Numer wiązki _ _ _ _	Q6. Numer ankiety w wiązce _ _ _	Q7. Miejscowość	Q8. Miejsce zamieszkania resp. 1. miasto pow. 200 tys. mieszk. 2. miasto 50-200 tys. mieszk. 3. miasto poniżej 50 tys. mieszk. 4. wieś																																							
Q9. Wielkość gosp. dom. 1. gosp. 1-osobowe 2. gosp. 2-osobowe – wywiad z 1 osobą 3. gosp. 2-osobowe – wywiad z 2 osobami 4. gosp. 3-osobowe – wywiad z 1 osobą 5. gosp. 3-osobowe – wywiad z 2 osobami 6. gosp. 4-osobowe – 2 os. 7. gosp. 5-osobowe – 2 os.	Q10. Powiat <table border="0"> <tr> <td>1. będziński</td> <td>12. Gliwice</td> <td>24. Piekary Śląskie</td> </tr> <tr> <td>2. bielski</td> <td>13. Jastrzębie-Zdrój</td> <td>25. Ruda Śląska</td> </tr> <tr> <td>3. Bielsko-Biała</td> <td>14. Jaworzno</td> <td>26. Rybnik</td> </tr> <tr> <td>4. bieruńsko-lędziński</td> <td>15. kłobucki</td> <td>27. Siemianowice Śląskie</td> </tr> <tr> <td>5. Bytom</td> <td>16. Katowice</td> <td>28. Sosnowiec</td> </tr> <tr> <td>6. cieszyński</td> <td>17. lubliniecki</td> <td>29. Świętochłowice</td> </tr> <tr> <td>7. częstochowski</td> <td>18. mikołowski</td> <td>30. tarnogórski</td> </tr> <tr> <td>8. Częstochowa</td> <td>19. myszkowski</td> <td>31. Tychy</td> </tr> <tr> <td>9. Chorzów</td> <td>20. Mysłowice</td> <td>32. wodzisławski</td> </tr> <tr> <td>10. Dąbrowa Górnicza</td> <td>21. pszczyński</td> <td>33. zawierciański</td> </tr> <tr> <td>11. gliwicki</td> <td>22. raciborski</td> <td>34. Zabrze</td> </tr> <tr> <td></td> <td>23. rybnicki</td> <td>35. żywiecki</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>36. Żory</td> </tr> </table>			1. będziński	12. Gliwice	24. Piekary Śląskie	2. bielski	13. Jastrzębie-Zdrój	25. Ruda Śląska	3. Bielsko-Biała	14. Jaworzno	26. Rybnik	4. bieruńsko-lędziński	15. kłobucki	27. Siemianowice Śląskie	5. Bytom	16. Katowice	28. Sosnowiec	6. cieszyński	17. lubliniecki	29. Świętochłowice	7. częstochowski	18. mikołowski	30. tarnogórski	8. Częstochowa	19. myszkowski	31. Tychy	9. Chorzów	20. Mysłowice	32. wodzisławski	10. Dąbrowa Górnicza	21. pszczyński	33. zawierciański	11. gliwicki	22. raciborski	34. Zabrze		23. rybnicki	35. żywiecki			36. Żory
1. będziński	12. Gliwice	24. Piekary Śląskie																																								
2. bielski	13. Jastrzębie-Zdrój	25. Ruda Śląska																																								
3. Bielsko-Biała	14. Jaworzno	26. Rybnik																																								
4. bieruńsko-lędziński	15. kłobucki	27. Siemianowice Śląskie																																								
5. Bytom	16. Katowice	28. Sosnowiec																																								
6. cieszyński	17. lubliniecki	29. Świętochłowice																																								
7. częstochowski	18. mikołowski	30. tarnogórski																																								
8. Częstochowa	19. myszkowski	31. Tychy																																								
9. Chorzów	20. Mysłowice	32. wodzisławski																																								
10. Dąbrowa Górnicza	21. pszczyński	33. zawierciański																																								
11. gliwicki	22. raciborski	34. Zabrze																																								
	23. rybnicki	35. żywiecki																																								
		36. Żory																																								

Dzień dobry, nazywam się, jestem ankieterem firmy PBS DGA w Sopocie. PBS DGA jest renomowaną firmą zajmującą się badaniami rynku i opinii społecznej. Prowadzimy obecnie badanie dotyczące mobilności przestrzennej i zawodowej mieszkańców województwa śląskiego. Badanie jest prowadzone na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach i jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

W związku z tym chciałbym zaprosić Pana(ią) do rozmowy na ten temat. Pana(i) odpowiedzi będą dla nas bardzo ważnym źródłem informacji. Jednocześnie chciał(a)bym Pana(ią) zapewnić, że zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych badanie ma charakter anonimowy i wyniki będą prezentowane jedynie w postaci zbiorczych, statystycznych zestawień opinii wielu osób.

Chciał(a)bym porozmawiać z osobą w wieku produkcyjnym, tj. z kobietą w wieku 18-59 lat lub mężczyzną w wieku 18-64 lata.

ANKIETERZE: Jeśli w wylosowanym do badania gosp. dom. jest więcej niż jedna osoba spełniająca kryteria (tzn. w wieku produkcyjnym) – wylosuj spośród nich jedną osobę do badania metodą ostatnich urodzin.

W ankiecie zastosowano następujące symbole graficzne:

- ☐ - PYTANIE Z KARTĄ
- Ⓢ - PYTANIE TYLKO DLA OSÓB PRACUJĄCYCH
- Ⓞ - PYTANIE TYLKO DLA OSÓB NIEPRACUJĄCYCH



DANE RESPONDENTA – METRYCZKA					Nast. pyt.↓
↓ numer pytania			K	M	
M1.	Płeć respondenta	1. kobieta 2. mężczyzna	1 2	1 2	M2
M2.	Rok urodzenia <i>UWAGA: tylko przedział 1951-1992 kobiety i 1946-1992 mężczyźni</i>	1 9			M3
M3.	Wykształcenie respondenta	1. podstawowe lub niepełne podstawowe 2. gimnazjalne 3. zawodowe 4. średnie ogólnokształcące 5. średnie zawodowe 6. wyższe (w tym licencjat i stopnie naukowe) 7. odmowa odpowiedzi (nie czytaj)	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7	M4
M4.	Stan cywilny respondenta	1. wolny/a (panna, kawaler, rozwiedziony/a, w separacji, wdowiec/wdowa) 2. żonaty, zamężna, pozostający w stałym związku (konkubinat) 3. odmowa odpowiedzi (nie czytaj)	1 2 3	1 2 3	M5
M5.	Która grupa społeczno-zawodowa najlepiej opisuje Pana/i sytuację? <i>ANKIETERZE: dla każdego respondenta możesz zaznaczyć tylko jedną odpowiedź. Jeśli ktoś deklaruje, że jest osobą bezrobotną, niepracującą, zapytaj o poprzednią pracę i na tej podstawie postaraj się zakwalifikować respondenta do odpowiedniej kategorii.</i>	1. Dyrektorzy, kadra kierownicza przedsiębiorstw, zawody twórcze, specjaliści z wyższym wykształceniem, lekarze, prawnicy, dyrektorzy szkół 2. Pracownicy umysłowi, urzędnicy, nauczyciele, pielęgniarzy, kierownicy niższego szczebla, mistrzowie z wykształceniem średnim 3. Handel i usługi: pracownicy i kierownicy sklepów, punktów usługowych, listonosze, konduktorzy itp. 4. Robotnicy wykwalifikowani i brygadziści z ukończonym wykształceniem zawodowym lub średnim 5. Robotnicy niewykwalifikowani, bez wykształcenia zawodowego, pracujący głównie przy pomocy własnych rąk 6. Rolnicy indywidualni i członkowie ich rodzin 7. Pracujący na własny rachunek poza rolnictwem – właściciele prywatnych zakładów produkcyjnych i usługowych, rzemieślnicy, agenci, pomagający im członkowie rodzin, inni pracujący na własny rachunek 8. Gospodynie domowe (osoba niezarobkowo prowadząca własny dom, opiekująca się dziećmi, osobą starszą, chorą itp.) 9. Uczniowie i studenci 10. Emeryci 11. Renciści 12. inne – jakie?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	M6
M6.	Czy ma Pan/i orzeczony stopień niepełnosprawności?	1. tak 2. nie 3. odmowa odpowiedzi (nie czytaj)	1 2 3	1 2 3	M7



DANE RESPONDENTA – DIAGNOZA SYTUACJI ZAWODOWEJ					Nast. pyt. ↓
↓ numer pytania			K	M	
M7.	Co zdecydowało o wyborze przez Pana/ią kierunku kształcenia, dlaczego wybrał/a Pan/i dany zawód? Proszę podać maksymalnie 3 główne powody <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. zainteresowania, hobby	1	1	M8
		2. namowa rodziców, opiekunów, członków rodziny	2	2	
		3. namowa kolegów, znajomych	3	3	
		4. porada nauczyciela, psychologa, pedagoga, doradcy zawodow.	4	4	
		5. przyszłe zarobki w tym zawodzie	5	5	
		6. kontynuacja tradycji rodzinnych	6	6	
		7. jest to zawód potrzebny w moim regionie / okolicy	7	7	
		8. łatwość uzyskania pracy w tym zawodzie w moim regionie	8	8	
		9. łatwość uzyskania pracy w tym zawodzie poza moim regionem	9	9	
		10. prestiż zawodu	10	10	
		11. nie dostałem/am się na wybrany kierunek / do wybranej klasy	11	11	
		12. przypadek	12	12	
		13. stan zdrowia, niepełnosprawność	13	13	
		14. inne – jakie?	14	14	
M8.	Czy w bieżącym tygodniu: <i>ANKIETERZE: czytaj po kolei opcje odpowiedzi. Po uzyskaniu odpowiedzi „TAK” nie czytaj dalszych opcji.</i>	1. wykonywał(a) Pan(i) jakąkolwiek pracę przynoszącą dochód lub zarobek?	1	1	M13 M9
		2. pomagał(a) Pan(i) nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej lub działalności rolniczej?	2	2	
		3. pracował(a) Pan(i) jako wolontariusz(ka)?	3	3	
		4. czasowo nie pracował(a) Pan(i) z powodu choroby, urlopu, przerwy w działalności zakładu pracy, strajku itp., ale ma Pan(i) stałą pracę?	4	4	
		5. żadne z powyższych – nie pracował(a) Pan(i) w bieżącym tyg. lub pracował(a) prowadząc nieodpłatnie swoje gosp. dom.	5	5	

ANKIETERZE:

W dalszej części ankiety pojawią się osobne bloki pytań dla OSÓB PRACUJĄCYCH I NIEPRACUJĄCYCH – zaznacz i zapamiętaj, do której grupy zalicza się Twój respondent:

OSOBY PRACUJĄCE ☉ - w pytaniu M8 zaznaczono jedną z odpowiedzi 1, 2, 3 lub 4

OSOBY NIEPRACUJĄCE ☹ - w pytaniu M8 zaznaczono odpowiedź 5

W dalszej części ankiety pytania dla osób pracujących będą oznaczone symbolem ☉, zaś pytania dla osób niepracujących symbolem ☹. Pytania skierowane do wszystkich respondentów nie są oznaczone żadnym z tych symboli.

Blok pytań tylko dla osób niepracujących					Nast. pyt. ↓
↓ numer pytania			K	M	
M9. ☹	Czy aktywnie poszukuje Pan(i) pracy? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz tylko jedną odpowiedź.</i>	1. tak	1	1	M10
		2. nie, ale mam pracę załatwioną i czekam na jej rozpoczęcie w ciągu trzech miesięcy	2	2	
		3. nie	3	3	
M10. ☹	Czy gdyby Pan(i) znalazł(a) pracę, mógłby(mogłaby) Pan(i) podjąć ją w obecnym lub następnym tygodniu?	1. tak	1	1	M11
		2. nie	2	2	
		3. nie wiem (nie czytaj)	3	3	
M11. ☹	Czy jest Pan/i zarejestrowany/a w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna?	1. tak	1	1	M12
		2. nie	2	2	
M12. ☹	Jak długo pozostaje Pan/i bez pracy? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz tylko jedną odpowiedź.</i>	1. mniej niż 12 m-cy	1	1	M13 Q1
		2. 12 m-cy lub więcej	2	2	
		3. nigdy nie pracowałem/am	3	3	



DANE RESPONDENTA – DIAGNOZA SYTUACJI ZAWODOWEJ (c.d.)					Nast. pyt.↓	
↓ numer pytania			K	M		
M13. 	<p>Ⓢ W jakiej branży Pan/i pracuje?</p> <p>Ⓢ W jakiej branży Pan/i ostatnio pracował/a?</p> <p>ANKIETERZE: Zaznacz tylko jedną odpowiedź. Jeśli respondent (lub jego firma) pracuje/pracował w więcej niż jednej branży – zaznacz główną, dominującą branżę. POKAŹ KARTĘ „BRANŻA”</p>	1. Rolnictwo, leśnictwo, ogrodnictwo, łowiectwo, rybactwo	1	1	M14	
		2. Górnictwo i wydobywanie	2	2		
		3. Przetwórstwo przemysłowe	3	3		
		4. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę, parę wodną, powietrze	4	4		
		5. Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja	5	5		
		6. Budownictwo, wykańczanie domów, mieszkań	6	6		
		7. Handel hurtowy i detaliczny	7	7		
		8. Transport, gospodarka magazynowa, łączność, informacja, komunikacja, telekomunikacja	8	8		
		9. Działalność związana z zakwaterowaniem i gastronomią	9	9		
		10. Informacja i komunikacja	10	10		
		11. Działalność finansowa, ubezpieczeniowa	11	11		
		12. Obsługa nieruchomości	12	12		
		13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	13	13		
		14. Usługi związane z administrowaniem, prowadzeniem interesów	14	14		
		15. Administracja publiczna i obrona narodowa	15	15		
		16. Edukacja	16	16		
		17. Opieka zdrowotna, pomoc społeczna, usługi opiekuńcze	17	17		
		18. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	18	18		
		19. Usługi	19	19		
		20. Gosp. dom. zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	20	20		
		21. Organizacje i zespoły międzynarodowe	21	21		
		22. inne – jakie?	22	22		
M14.	Ⓢ Czy pracuje Pan/i fizycznie czy umysłowo?	1. praca fizyczna	1	1	M15	
	Ⓢ Czy w ostatniej pracy pracował/a Pan/i fizycznie czy umysłowo?	2. praca umysłowa	2	2		
		3. odmowa odpowiedzi (nie czytaj)	3	3		
M15.	<p>Ⓢ Jakie zajmuje Pan/i stanowisko?</p> <p>Ⓢ Jakie stanowisko zajmował/a Pan/i w ostatniej pracy?</p>	1. stanowisko szeregowie	1	1	Q1	
		2. stanowisko kierownicze	2	2		
		3. stanowisko samodzielne / specjalistyczne	3	3		
		4. właściciel / własna działalność	4	4		
		5. odmowa odpowiedzi (nie czytaj)	5	5		

MIGRACJE („PRZEPROWADZKI”) – DOŚWIADCZENIA - Blok pytań dla wszystkich respondentów					Nast. pyt.↓
↓ numer pytania			K	M	
Q1.	Czy obecne miejsce Pana/i zamieszkania jest miejscem, z którego Pan/i pochodzi, gdzie się Pan/i wychował/a?	1. tak 2. nie	1 2	1 2	P1 Q2
Q2.	<p>Skąd Pan/i pochodzi, gdzie się Pan/i wychował/a?</p> <p>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz tylko jedną odpowiedź. Uzupełnij o nazwę powiatu, województwa lub kraju.</p>	1. w tym samym powiecie	1	1	Q3
		2. w innym powiecie w naszym województwie – Ankieter: Dopytaj: w jakim powiecie?	2	2	
		3. w innym województwie – Ankieter: Dopytaj: w jakim województwie?	3	3	
		4. za granicą – Ankieter: Dopytaj: w jakim kraju?	4	4	



MIGRACJE („PRZEPROWADZKI”) – DOŚWIADCZENIA (c.d.)					Nast. pyt.↓
↓ numer pytania			K	M	
Q3.	Dlaczego wyjechał/a Pan/i z miejsca, z którego Pan/i pochodzi? Proszę podać maksymalnie 3 główne powody <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. z powodu mojej sytuacji zawodowej (np. brak pracy / duże bezrobocie w miejscu, z którego pochodzę, więcej ofert pracy tutaj, ciekawsza praca tutaj, możliwość rozwoju zawodowego, oddelegowanie przez pracodawcę, lepsze zarobki itp.) 2. z powodu sytuacji zawodowej mojego partnera / męża / żony 3. z powodu sytuacji zawodowej moich rodziców / opiekunów (przyjechałem/am tu będąc dzieckiem) 4. względy osobiste, rodzinne, majątkowe – inne niż zawodowe 5. względy zdrowotne, edukacja, kultura, opieka zdrowotna, klimat, okolica 6. przyjechałem/am tu na studia i zostałem/am 7. inne – jakie?	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7	P1
P1.	Czy w ciągu ostatnich 3 lat zmieniał/a Pan/i przynajmniej czasowo miejsce zamieszkania?	1. <u> </u> tak 2. <u> </u> nie	1 2	1 2	P2 P12
P2.	Czy zmiana miejsca zamieszkania była związana z Pana/i pracą, czy była to przeprowadzka ze względów zawodowych?	1. tak 2. nie	1 2	1 2	P3 P12
P3.	Ile razy w ciągu ostatnich 3 lat zmieniał/a Pan/i przynajmniej czasowo miejsce zamieszkania <u>ze względu na pracę</u>?	1. jeden raz 2. dwa razy 3. trzy razy lub więcej	1 2 3	1 2 3	P4
P4.	Gdzie w tym czasie Pan/i mieszkał (przynajmniej czasowo)? <i>ANKIETERZE: jeśli respondent wyjeżdżał więcej niż jeden raz – dopytuj o ostatni wyjazd. Czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź. Uzupełnij o nazwę powiatu, województwa lub kraju.</i>	1. w tym samym powiecie 2. w innym powiecie w naszym województwie – <i>Ank.: Dopytaj: w jakim powiecie?</i> 3. w innym województwie – <i>Ank.: Dopytaj: w jakim województwie?</i> 4. za granicą – <i>Ank.: Dopytaj: w jakim kraju?</i>	1 2 3 4	1 2 3 4	P5
P5.	Jak długo Pan/i tam mieszkał/a? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź.</i>	1. krócej niż 3 miesiące 2. 3-6 m-cy 3. 7-12 m-cy 4. dłużej niż 12 m-cy	1 2 3 4	1 2 3 4	P6
P6.	Jakie były główne powody zmiany miejsca zamieszkania? Proszę podać maksymalnie 3 najważniejsze powody. <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. brak pracy (duże bezrobocie) w miejscu zamieszkania, więcej ofert pracy w miejscu przeprowadzki 2. brak odpowiednich ofert pracy (w moim zawodzie, z odpowiednimi zarobkami itp.) 3. lepsze możliwości rozwoju zawodowego 4. oddelegowanie przez pracodawcę 5. wyjazd zawodowy / zarobkowy innego członka rodziny 6. wyższe zarobki 7. wyższy standard życia, niższe koszty życia, utrzymania 8. chęć poprawy swojego statusu społecznego (materialnego, towarzyskiego społecznego itp.) 9. względy osobiste / rodzinne, dom, mieszkanie itp. 10. względy zdrowotne, wskazania lekarskie, lepszy klimat, lepsze, zdrowsze powietrze 11. lepsza opieka zdrowotna, dostępność i poziom służby zdrowia 12. studia, nauka, lepszy dostęp do i wyższy poziom edukacji 13. ciekawsza okolica (geograf., turystycznie, infrastruktura itp.) 14. inne – jakie?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14	P7



MIGRACJE („PRZEPROWADZKI”) – DOŚWIADCZENIA (c.d.)					Nast. pyt.↓										
↓ numer pytania			K	M											
P7. 	W jakiej branży Pan/i pracował/a? <i>ANKIETER:</i> <i>Zaznacz tylko jedną odpowiedź.</i> <i>Jeśli respondent pracował w więcej niż jednej branży – zaznacz główną, dominującą branżę.</i> POKAŻ KARTĘ „BRANŻA”	1. Rolnictwo, leśnictwo, ogrodnictwo, łowiectwo, rybactwo	1	1											
		2. Górnictwo i wydobywanie	2	2											
		3. Przetwórstwo przemysłowe	3	3											
		4. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę, parę wodną, powietrze	4	4											
		5. Dostawa wody, gospodarow. ściekami i odpadami, rekultyw.	5	5											
		6. Budownictwo, wykańczanie domów, mieszkań	6	6											
		7. Handel hurtowy i detaliczny	7	7											
		8. Transport, gospodarka magazynowa, łączność, informacja, komunikacja, telekomunikacja	8	8											
		9. Działalność związana z zakwaterowaniem i gastronomią	9	9											
		10. Informacja i komunikacja	10	10											
		11. Działalność finansowa, ubezpieczeniowa	11	11											
		12. Obsługa nieruchomości	12	12											
		13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	13	13											
		14. Usługi związane z administrow., prowadzeniem interesów	14	14											
		15. Administracja publiczna i obrona narodowa	15	15											
		16. Edukacja	16	16											
		17. Opieka zdrowotna, pomoc społeczna, usługi opiekuńcze	17	17											
		18. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	18	18											
		19. Usługi	19	19											
		20. Gosp. dom. zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	20	20											
		21. Organizacje i zespoły międzynarodowe	21	21											
		22. inne – jakie?	22	22											
P8.	Czy była to praca fizyczna czy umysłowa?	1. praca fizyczna 2. praca umysłowa 3. <i>odmowa odpowiedzi (nie czytaj)</i>	1 2 3	1 2 3	P9										
P9.	Czy była to praca zgodna z Pana/i wyuczonym zawodem? <i>ANKIETER: czytaj, zaznacz jedną odpowiedź.</i>	1. całkowicie zgodna z wyuczonym zawodem 2. częściowo zgodna z wyuczonym zawodem 3. całkowicie niezgodna z wyuczonym zawodem 4. <i>nie mam jeszcze wyuczonego zawodu</i> 5. <i>odmowa odpowiedzi (nie czytaj)</i>	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	P10										
P10.	Czy była to praca zgodna z Pana/i kwalifikacjami czy poniżej Pana/i kwalifikacji?	1. zgodna z kwalifikacjami (lub powyżej kwalifikacji) 2. poniżej kwalifikacji 3. <i>odmowa odpowiedzi (nie czytaj)</i>	1 2 3	1 2 3	P11										
P11.	Czy była to praca legalna czy „na czarno”?	1. praca legalna 2. praca „na czarno” 3. <i>odmowa odpowiedzi (nie czytaj)</i>	1 2 3	1 2 3	P12										
P12.	Czy kiedykolwiek w przeszłości pracował/a Pan/i za granicą?	1. tak 2. nie	1 2	1 2	P13 P15										
P13.	W jakim kraju/ w jakich krajach Pan/i pracował/a? <i>ANKIETERZE: dla każdego respondenta możesz wpisać kilka krajów</i>	K: M:			P14										
P14.	W jakich to było latach? <i>ANKIETERZE: dla każdego respondenta możesz wpisać kilka przedziałów czasowych</i>	K: M:			P15										



MIGRACJE („PRZEPROWADZKI”) – PLANY – blok pytań dla wszystkich respondentów					Nast. pyt.↓
↓ numer pytania			K	M	
P15.	Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje Pan/i zmianę miejsca zamieszkania (przynajmniej czasowo)?	1. tak	1	1	P16
		2. nie	2	2	
		3. nie wiem (nie czytaj)	3	3	G1
P16.	Czy planowana przeprowadzka ma związek z Pana/i pracą, czy będzie to wyjazd zarobkowy, „za pracę”?	1. tak	1	1	P17
		2. nie	2	2	G1
P17.	Gdzie planuje Pan/i wyjechać do pracy? <i>Ankieter: czytaj odp., zaznacz jedną odpowiedź i dopytaj gdzie dokładnie.</i>	1. do innej miejscowości w naszym powiecie	1	1	P18
		2. do innego powiatu w naszym wojew. – jakiego?	2	2	
		3. do innego województwa – jakiego?	3	3	
		4. do innego kraju – jakiego?.....	4	4	
		5. nie wiem (nie czytaj)	5	5	
P18.	Na jak długo planuje Pan/i wyjechać? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz tylko jedną odpowiedź</i>	1. krócej niż 6 miesięcy	1	1	P19
		2. 7-12 m-cy	2	2	
		3. 1-3 lata	3	3	
		4. więcej niż 3 lata	4	4	
		5. jak długo się da	5	5	
		6. na zawsze	6	6	
		7. nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)	7	7	
P19.	Dlaczego planuje Pan/i wyjechać do pracy poza miejsce stałego zamieszkania? Proszę podać maksymalnie 3 najważniejsze powody. <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. brak pracy (duże bezrobocie) w miejscu zamieszkania, więcej ofert pracy w miejscu planowanego wyjazdu	1	1	P20
		2. brak odpowiednich ofert pracy (w moim zawodzie, z odpowiednimi zarobkami itp.)	2	2	
		3. lepsze możliwości rozwoju zawodowego	3	3	
		4. oddelegowanie przez pracodawcę	4	4	
		5. wyjazd zawodowy / zarobkowy innego członka rodziny	5	5	
		6. wyższe zarobki	6	6	
		7. wyższy standard życia, niższe koszty życia, utrzymania	7	7	
		8. chęć poprawy statusu społecznego (materialnego, towarzyskiego, społecznego itp.)	8	8	
		9. względy osobiste / rodzinne, dom, mieszkanie itp.	9	9	
		10. względy zdrowotne, lepszy klimat, lepsze, zdrowsze powietrze itp.	10	10	
		11. lepsza opieka zdrowotna, większa dostępność służby zdrowia, wyższa jakość służby zdrowia itp.	11	11	
		12. studia, nauka, lepszy dostęp do edukacji, wyższy poziom edukacji itp.	12	12	
		13. ciekawsza okolica (geograficznie, turystycznie, infrastruktura itp.)	13	13	
		14. inne – jakie?	14	14	



MIGRACJE („PRZEPROWADZKI”) – PLANY (c.d.)					Nast. pyt.↓
↓ numer pytania			K	M	
P20.	<p>W jakiej branży planuje Pan/i pracować?</p> <p>ANKIETER: Zaznacz <u>tylko jedną</u> odpowiedź.</p> <p>POKAŻ KARTĘ „BRANŻA”</p>	1. Rolnictwo, leśnictwo, ogrodnictwo, łowiectwo, rybactwo 2. Górnictwo i wydobywanie 3. Przetwórstwo przemysłowe 4. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę, parę wodną, powietrze 5. Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja 6. Budownictwo, wykańczanie domów, mieszkań 7. Handel hurtowy i detaliczny 8. Transport, gospodarka magazynowa, łączność, informacja, komunikacja, telekomunikacja 9. Działalność związana z zakwaterowaniem i gastronomią 10. Informacja i komunikacja 11. Działalność finansowa, ubezpieczeniowa 12. Obsługa nieruchomości 13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna 14. Usługi związane z administrowaniem, prowadzeniem interesów 15. Administracja publiczna i obrona narodowa 16. Edukacja 17. Opieka zdrowotna, pomoc społeczna, usługi opiekuńcze 18. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją 19. Usługi 20. Gosp. dom. zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby 21. Organizacje i zespoły międzynarodowe 22. inne – jakie? 23. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23	P21
P21.	<p>Czy będzie to praca fizyczna czy umysłowa?</p> <p>ANKIETER: czytaj, zaznacz jedną odp.</p>	1. praca fizyczna 2. praca umysłowa 3. <i>nie wiem (nie czytaj)</i>	1 2 3	1 2 3	P22
P22.	<p>Czy będzie to praca zgodna z Pana/i wyuczonym zawodem?</p> <p>ANKIETER: czytaj, możesz zaznaczyć tylko jedną odpowiedź</p>	1. całkowicie zgodna z wyuczonym zawodem 2. częściowo zgodna z wyuczonym zawodem 3. całkowicie niezgodna z wyuczonym zawodem 4. <i>nie mam jeszcze wyuczonego zawodu</i> 5. <i>nie wiem (nie czytaj)</i>	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	P23
P23.	<p>Czy będzie to praca zgodna z Pana/i kwalifikacjami czy poniżej Pana/i kwalifikacji?</p> <p>ANKIETER: czytaj, możesz zaznaczyć tylko jedną odpowiedź</p>	1. zgodna z kwalifikacjami (lub powyżej kwalifikacji) 2. poniżej kwalifikacji 3. <i>nie wiem (nie czytaj)</i>	1 2 3	1 2 3	P24
P24.	<p>Czy będzie to praca legalna czy „na czarno”?</p>	1. praca legalna 2. praca „na czarno” 3. <i>nie wiem / odmowa odpowiedzi (nie czytaj)</i>	1 2 3	1 2 3	P25
P25.	<p>Czy podjął/ podjęła już Pan/i jakieś konkretne działania związane z planowanym wyjazdem, np. poszukiwanie pracy, poszukiwanie mieszkania itp.?</p>	1. tak 2. nie	1 2	1 2	G1



POZOSTALI CZŁONKOWIE GOSPODARSTWA DOMOWEGO (odpowiada dowolny respondent)			
G1.	Z ilu osób, łącznie z Panem/Panią, składa się to gospodarstwo domowe? Chodzi o wszystkich członków gospodarstwa – także czasowo nieobecnych. <i>ANKIETERZE: kontrolnie zsumuj, czy poszczególne grupy od 1. do 4. dają liczbę RAZEM.</i>	RAZEM wszystkie osoby łącznie z respondentem	_ _
		w tym:	
		1. w tym dzieci poniżej 18 r. ż.	_ _
		2. w tym kobiet w wieku produkcyjnym (tj. w wieku 18-59 lat) łącznie z respondentką	_ _
		3. w tym mężczyzn w wieku produkcyjnym (tj. w wieku 18-64 lata) łącznie z respondentem	_ _
		4. w tym osób w wieku poprodukcyjnym (kobiety lat 60+, mężczyźni lat 65+)	_ _
			G2

ANKIETERZE: pytania G2-G8. dotyczą tylko członków tego gospodarstwa domowego będących w wieku produkcyjnym tj. kobiet w wieku 18-59 lat i mężczyzn w wieku 18-64 lata.

G2.	Czy inny członek tego gosp. dom. (chodzi o osoby w wieku produkcyjnym) zamieszkuje obecnie czasowo poza domem ze względu na pracę?	1. Tak	G3
		2. Nie	
		3. Nie dotyczy – inni członkowie gosp. dom. nie są w wieku produkcyjnym	G9
		4. Nie dotyczy – respondent mieszka sam	D1
G3.	Ilu członków tego gosp. dom. jest obecnie przynajmniej czasowo nieobecnych ze względu na pracę?	_ _ osób w wieku produkcyjnym	G4

ANKIETERZE: Pytania G4-G8. zadawaj oddzielnie każdego członka gosp. dom. w wieku produkcyjnym, który w momencie badania zamieszkuje (przynajmniej czasowo) w innym miejscu. Jeśli takich osób jest w tym gosp. dom. więcej niż 4, wylosuj spośród nich 4 osoby metodą ostatnich urodzin.

G4.	Płeć	OSOBA 1	OSOBA 2	OSOBA 3	OSOBA 4	G5
	1. kobieta	1.	1.	1.	1.	
	2. mężczyzna	2.	2.	2.	2.	

G5.	Wiek w latach (nie rok urodzenia!)	OSOBA 1	OSOBA 2	OSOBA 3	OSOBA 4	G6

G6.	Wykształcenie	OSOBA 1	OSOBA 2	OSOBA 3	OSOBA 4	G7
	1. podstawowe lub niepełne podstawowe	1.	1.	1.	1.	
	2. gimnazjalne	2.	2.	2.	2.	
	3. zawodowe	3.	3.	3.	3.	
	4. średnie ogólnokształcące	4.	4.	4.	4.	
	5. średnie zawodowe	5.	5.	5.	5.	
	6. wyższe (w tym licencjat i stopnie naukowe)	6.	6.	6.	6.	
	7. nie wiem (nie czytaj)	7.	7.	7.	7.	



G7. 	W jakiej branży pracuje? <i>ANKIETER: POKAŻ KARTĘ „BRANŻA”. Zaznacz tylko jedną odpowiedź. Jeśli dana osoba pracuje w więcej niż jednej branży – zaznacz główną, dominującą branżę.</i>	OSOBA 1	OSOBA 2	OSOBA 3	OSOBA 4	G8
	1. Rolnictwo, leśnictwo, ogrodnictwo, łowiectwo...	1.	1.	1.	1.	
	2. Górnictwo i wydobywanie	2.	2.	2.	2.	
	3. Przetwórstwo przemysłowe	3.	3.	3.	3.	
	4. Wytwarz. i zaopatryw. w energię elektr., gaz...	4.	4.	4.	4.	
	5. Dostawa wody, gospodarowanie ściekami...	5.	5.	5.	5.	
	6. Budownictwo, wykańczanie domów, mieszkań	6.	6.	6.	6.	
	7. Handel hurtowy i detaliczny	7.	7.	7.	7.	
	8. Transport, gospodarka magazynowa, łączność...	8.	8.	8.	8.	
	9. Dział. zw. z zakwaterowaniem i gastronomią	9.	9.	9.	9.	
	10. Informacja i komunikacja	10.	10.	10.	10.	
	11. Działalność finansowa, ubezpieczeniowa	11.	11.	11.	11.	
	12. Obsługa nieruchomości	12.	12.	12.	12.	
	13. Dział. profesjonalna, naukowa i techniczna	13.	13.	13.	13.	
	14. Usługi zw. z administr., prowadz. interesów	14.	14.	14.	14.	
	15. Administracja publiczna i obrona narodowa	15.	15.	15.	15.	
	16. Edukacja	16.	16.	16.	16.	
	17. Opieka zdrowotna, pomoc społeczna...	17.	17.	17.	17.	
	18. Dział. związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	18.	18.	18.	18.	
	19. Usługi	19.	19.	19.	19.	
	20. Gosp. dom. zatrudniające pracowników...	20.	20.	20.	20.	
	21. Organizacje i zespoły międzynarodowe	21.	21.	21.	21.	
	22. inne – jakie?	22.	22.	22.	22.	
	23. <i>nie wiem (nie czytaj)</i>	23.	23.	23.	23.	

G8.	Gdzie obecnie pracuje ta osoba?	OSOBA 1	OSOBA 2	OSOBA 3	OSOBA 4	G4 dla kolejnej osoby lub G9
	1. w innej miejscowości w naszym powiecie	1.	1.	1.	1.	
	2. w innym powiecie w naszym województwie - w jakim powiecie?	
	3. w innym województwie - w jakim województwie?	
	4. za granicą - w jakim kraju?	
	5. <i>nie wiem (nie czytaj)</i>	5.	5.	5.	5.	

G9.	Czy inny członek tego gosp. dom. (chodzi o osoby obecnie zamieszkujące to gospodarstwo – w dowolnym wieku) zamieszkiwał <u>KIEDYKOLWIEK</u> poza domem ze względu na pracę?	1. Tak 2. Nie 3. <i>Nie wiem (nie czytaj)</i>	G10 D1
G10.	Ilu członków tego gosp. dom. mieszkało w przeszłości poza domem ze względu na pracę?	_ _ osób	G11



ANKIETERZE: Pytania G11-G12. zadawaj odnośnie każdego członka gosp. dom. (w dowolnym wieku), który w przeszłości mieszkał (przynajmniej czasowo) poza domem ze względów zawodowych. Jeśli takich osób jest w tym gosp. więcej niż 4, wylosuj spośród nich 4 osoby metodą ostatnich urodzin

	Gdzie mieszkali te osoby / ta osoba? ANKIETERZE: możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź odnośnie każdej osoby.	OSOBA 1	OSOBA 2	OSOBA 3	OSOBA 4	
G11.	1. w innej miejscowości w naszym powiecie	1.	1.	1.	1.	G12
	2. w innym powiecie w naszym województwie - w jakim powiecie?	2.	2.	2.	2.	
	3. w innym województwie - w jakim województwie?	3.	3.	3.	3.	
	4. za granicą - w jakim kraju?	4.	4.	4.	4.	
	5. nie wiem (nie czytaj)	5.	5.	5.	5.	

	W jakich to było latach? ANKIETERZE: możesz wpisać więcej niż jedną odpowiedź odnośnie każdej osoby.	OSOBA 1	OSOBA 2	OSOBA 3	OSOBA 4	
G12.	1. pierwszy przedział czasowy					D1
	2. drugi przedział czasowy					
	3. trzeci przedział czasowy					
	4. nie wiem (nie czytaj)	4	4	4	4	

ANKIETERZE: od tego miejsca wracasz do pytań dotyczących dwóch respondentów

MOBILNOŚĆ („DOJAZDY”) - blok pytań dla wszystkich respondentów					Nast. pyt. ↓
↓ numer pytania			K	M	
D1.	<p>Ⓢ Proszę powiedzieć, które z poniższych stwierdzeń odzwierciedla Pana/i sytuację życiową:</p> <p>Ⓢ Proszę powiedzieć, które z poniższych stwierdzeń odzwierciedla Pana/i sytuację życiową z okresu ostatniej pracy zawodowej:</p> <p>ANKIETERZE: czytaj po kolei opcje odpowiedzi. Po uzyskaniu odpowiedzi „TAK” nie czytaj dalszych opcji.</p>	1. Pracuję (Pracowałem/am) w tej samej miejscowości, w której mieszkam (mieszkam/am) razem z rodziną	1	1	D3
		2. Pracuję w innej miejscowości, niż ta, w której mieszkam razem z rodziną i dojeżdżam codziennie do pracy z domu	2	2	
		3. Pracuję (Pracowałem/am) w innej miejscowości / w innym miejscu, niż to, w którym mieszkam (-łem/am) razem z rodziną i dojeżdżam (-łem/am) raz w tygodniu do miejsca pracy (wracam / wracałem/am do domu w dni wolne od pracy np. w weekend)	3	3	
		4. Pracuję (Pracowałem/am) w innej miejscowości / w innym miejscu, niż to, w którym mieszkam (-łem/am) razem z rodziną i dojeżdżam (-łem/am) do pracy rzadziej niż raz w tygodniu (np. kierowcy ciężarówek, marynarze, itp.)	4	4	D2
		5. Nigdy jeszcze nie pracowałem(am)	5	5	S1



MOBILNOŚĆ („DOJAZDY”) c.d.					Nast. pyt. ↓
↓ numer pytania			K	M	
D2.	Gdzie znajduje / znajdowało się Pana/i (ostatnie) miejsce pracy - w stosunku do miejsca zamieszkania z rodziną? <i>Ankieter: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź. Uzupełnij o nazwę powiatu, województwa lub kraju.</i>	1. w tym samym powiecie	1	1	D3
		2. w innym powiecie w naszym województwie - <i>Ank.: Dopytaj: w jakim powiecie?</i>	2	2	
		3. w innym województwie - <i>Ank.: Dopytaj: w jakim województwie?</i>	3	3	
		4. w innym kraju – w jakim?	4	4	
		5. nie mam (nie miałem/am) stałej lokalizacji miejsca pracy – np. pracuję (pracowałem/am) na statkach / platformach wiertniczych, jako kierowca itp.	5	5	
		6. inne	6	6	
D3.	Jaka jest / była odległość miejsca pracy od Pana/a miejsca zamieszkania? Chodzi o odległość pokonywaną <u>CODZIENNE</u> w jedną stronę z domu do pracy.	K: ok. _ _ _ km 999 - nie wiem	M: ok. _ _ _ km 999 - nie wiem		D4
D4.	Ile czasu zajmuje / zajmowało Panu/i dotarcie <u>CODZIENNE</u> do pracy (w jedną stronę)?	ok. _ _ _ minut 999 - nie wiem	ok. _ _ _ minut 999 - nie wiem		D5
D5.	Ile <u>MIESIĘCZNIE</u> wydaje (wydawał/a) Pan/i na dojazdy do pracy?	ok. _ _ _ _ zł 9999 - nie wiem	ok. _ _ _ _ zł 9999 - nie wiem		S1

SKŁONNOŚĆ DO MIGRACJI / MOBILNOŚCI					
MOBILNOŚĆ („DOJAZDY”) – SKŁONNOŚĆ - blok pytań dla wszystkich respondentów					
S1.	Porozmawiamy teraz chwilę o sytuacjach hipotetycznych – chcemy zbadać, czy Pana/i zdaniem możliwe byłyby pewne zachowania, pewne zmiany w Pana/i życiu. Proszę sobie wyobrazić, że otrzymał/a Pan/i interesującą ofertę pracy, satysfakcjonującą Pana/ią zarówno pod względem finansowym, jak i warunków pracy, lokalizacji, możliwości rozwoju zawodowego i inne.				S2
S2.	Jak daleko maksymalnie był(a)by Pan/i gotowy/a dojeżdżać <u>CODZIENNIE</u> do satysfakcjonującej Pana/i pracy z miejsca zamieszkania (w jedną stronę)?	K: max _ _ _ km <i>999 - nie wiem</i>	M: max _ _ _ km <i>999 - nie wiem</i>	S3	
S3.	Ile czasu maksymalnie był(a)by Pan/i skłonny/a poświęcać <u>CODZIENNE</u> na dojazdy do pracy (w jedną stronę)?	max _ _ _ minut <i>999 - nie wiem</i>	max _ _ _ minut <i>999 - nie wiem</i>	S4	
S4.	Jaką kwotę <u>MIESIĘCZNIE</u> był(a)by Pan/i gotowy/a wydawać na dojazdy tej pracy?	max _ _ _ _ zł <i>9999 - nie wiem</i>	max _ _ _ _ zł <i>9999 - nie wiem</i>	S5	
MOBILNOŚĆ ZAWODOWA – SKŁONNOŚĆ - blok pytań dla wszystkich respondentów					Nast. pyt.↓
↓ numer pytania			K	M	
S5.	Gdyby otrzymał/a Pan/i interesującą ofertę pracy, satysfakcjonującą Pana/ią zarówno pod względem finansowym, jak i warunków pracy, lokalizacji, możliwości rozwoju zawodowego, <u>ale wymagającą zmiany zawodu lub przekwalifikowania się</u> , czy był(a)by Pan/i gotowy/a zmienić zawód lub przekwalifikować się?	1. tak	1	1	S7
		2. nie	2	2	S6
		3. nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)	3	3	S7



S6.	Dlaczego nie? Proszę podać maksymalnie 3 najważniejsze powody. ANKIETERZE: <i>nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odповідь.</i>	1. Nie chcę zmieniać zawodu, nie chcę pracować w innym zawodzie	1	1	
		2. Uważam, że moje obecne umiejętności / kwalifikacje są wysokie / wystarczające	2	2	
		3. Boję się zmieniać zawód, obawiam się, że nie odnajdę się w nowym zawodzie	3	3	
		4. Obawiam się zmiany sposobu życia, zmiany przyzwyczajeń	4	4	
		5. Obawiam się biurokracji związanej ze zmianą zawodu / zmianą pracy	5	5	
		6. Nie ma ofert pracy w innych zawodach	6	6	
		7. Nie mam pieniędzy	7	7	
		8. Nie mam czasu	8	8	
		9. Jestem za stary/a	9	9	
		10. Zły stan zdrowia	10	10	
		11. Nie znam oferty dostępnych szkoleń i kursów zawodowych	11	11	
		12. Nie mam jak się przekwalifikować / nie mam gdzie się szkolić	12	12	
		13. Muszę opiekować się małym dzieckiem lub innym członkiem rodziny, inną osobą (niepełnosprawną, starszą, chorą itp.)	13	13	
		14. Mam dobrą pracę , nie chcę jej zmieniać	14	14	
		15. Inne – jakie?	15	15	
					S7

MIGRACJE („PRZEPROWADZKI”) – SKŁONNOŚĆ - blok pytań dla wszystkich respondentów					Nast. pyt. ↓
↓ numer pytania					
S7.	Założmy, że otrzymał/a Pan/i interesującą ofertę pracy, satysfakcjonującą Pana/ią zarówno pod względem finansowym, jak i warunków pracy, <u>ale wymagająca przynajmniej czasowej zmiany miejsca zamieszkania</u> . Proszę założyć, że spełnione byłyby wszystkie inne warunki, które są dla Pana/i ważne (np. zarobki, mieszkanie, warunki pracy, warunki socjalne, infrastruktura w okolicy, opieka zdrowotna, itp.).				
		K	M	S8	
S8.	Czy przy takich założeniach był(a)by Pan/i skłonny/a przeprowadzić się przynajmniej czasowo ze względu na pracę <u>za granicę</u> ?	1. tak	1	1	S13
		2. nie	2	2	S9
		3. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>	3	3	
S9.	A czy był(a)by Pan/i skłonny/a przeprowadzić się przynajmniej czasowo ze względu na pracę <u>do innego województwa</u> ?	1. tak	1	1	S13
		2. nie	2	2	S10
		3. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>	3	3	
S10.	Może w takim razie był(a)by Pan/i skłonny/a przeprowadzić się przynajmniej czasowo ze względu na pracę <u>do innego powiatu w swoim województwie</u> ?	1. tak	1	1	S13
		2. nie	2	2	S11
		3. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>	3	3	
S11.	A może był(a)by Pan/i skłonny/a przeprowadzić się przynajmniej czasowo ze względu na pracę <u>do innej miejscowości w swoim powiecie</u> ?	1. tak	1	1	S13
		2. nie	2	2	S12
		3. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>	3	3	
		4. <i>nie dotyczy – respondent mieszka w powiecie grodzkim</i>	4	4	



MIGRACJE („PRZEPROWADZKI”) – SKŁONNOŚĆ (c.d.)					Nast. pyt.↓
↓ numer pytania			K	M	
S12.	<p>Dlaczego, bez względu na oferowane warunki, nie był(a)by Pan/i skłonny/a przeprowadzić się przynajmniej czasowo?</p> <p>Proszę podać maksymalnie 3 najważniejsze powody.</p> <p><i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odповідь.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> Nie chcę się przeprowadzać, lubię swoje miejsce zamieszkania, przyzwyczajenie Nie ma pracy dla mnie w innych miejscach Boję się przeprowadzki, obawiam się, że nie odnajdę się w nowym miejscu Obawiam się zmiany sposobu życia, zmiany przyzwyczajęń Obawiam się zmian, jakie zajądą tutaj podczas mojej nieobecności Obawiam się obniżenia mojego statusu społecznego po powrocie (sył. materialna, towarzyska, społeczna itp.) Obawiam się biurokracji związanej ze zmianą miejsca zamieszkania / zmianą pracy Nie stać mnie na przeprowadzkę, nie mam na to pieniędzy Jestem za stary/a Zły stan zdrowia Obowiązki na miejscu – konieczność opieki nad małym dzieckiem lub innym członkiem rodziny, inną osobą (niepełnosprawną, starszą, chorą itp.) Mam dobrą pracę, nie chcę jej zmieniać Inne – jakie? 	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 	M16
S13.	<p>Jakie warunki musiałyby być spełnione, aby przeprowadził/a się przynajmniej czasowo Pan/i ze względu na pracę? Proszę podać maksymalnie 5 odpowiedzi.</p> <p><i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odповідь.</i></p> <p>UWAGA! <i>W przypadku podawania wysokości zarobków za granicą, poproś respondenta o podanie równowartości oczekiwanych zarobków w POLSKICH ZŁOTYCH!!</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> odpowiednio wysokie zarobki – ANKIETER: dopytaj, jaka kwota (netto – na rękę) _ _ _ _ _ _ _ _ zł 9999 nie wiem, 8888 odmowa odpowiednio niskie koszty pracy dobre warunki pracy (np. lokalowe, BHP, socjalne itp.) dobre godziny pracy dobra atmosfera pracy, dobre stosunki między pracownikami dobre możliwości rozwoju zawodowego brak / mało biurokracji, spraw formalnych, „papierkowych” bliska odległość miejsca pracy od domu (czas, koszty) dobry, dogodny dojazd do pracy środkami komunikacji publicznej (autobusy, PKS, PKP, itp.) służbowy samochód, telefon, laptop itp. mieszkanie służbowe, dofinansowanie do wynajmu mieszkania, pomoc pracodawcy w znalezieniu mieszkania itp. możliwość przeprowadzki z rodziną akceptowalne dla mnie koszty utrzymania / koszty życia dostęp do edukacji (szkoły, uczelnie, instytucje szkoleniowe), odpowiednio wysoki poziom edukacji, wszechstronna edukacja itp. dostęp do infrastruktury społecznej (np. żłobki, przedszkola) dobry dostęp do kultury ciekawa okolica (geograf., turystycznie, urbanizacyjnie itp.) dobry klimat, zdrowe powietrze dobra opieka zdrowotna, dostępność, poziom służby zdrowia odpowiednio wysoki standard życia inne – jakie? 	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 	M16



METRYCZKA (dokończenie) – Blok dla wszystkich respondentów					Nast. pyt.↓
↓ numer pytania			K	M	
M16. 	Które z wymienionych określeń najlepiej charakteryzuje sposób gospodarowania pieniędzmi w Pana/i gospodarstwie domowym: <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć tylko jedną odpowiedź. POKAŻ KARTĘ „SYTUACJA MATERIALNA”</i>	1. Żyję / Żyjemy bardzo biednie – nie starcza nam (mi) nawet na podstawowe potrzeby. 2. Żyję / Żyjemy skromnie – musimy (muszę), na co dzień bardzo oszczędnie gospodarować pieniędzmi. 3. Żyję / Żyjemy średnio – starcza nam (mi) na co dzień, ale musimy (muszę) oszczędzać na poważniejsze zakupy. 4. Żyję / Żyjemy dobrze – starcza nam (mi) na wiele bez specjalnego oszczędzania. 5. Żyję / Żyjemy bardzo dobrze – możemy (mogę) pozwolić sobie na pewien luksus. 6. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 7. <i>odmowa odpowiedzi (nie czytaj)</i>	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7	M17
M17. 	Proszę powiedzieć, ile wynoszą łączne miesięczne dochody netto (czyli „na rękę”) wszystkich członków Pana/i gosp. dom.? Proszę wskazać przedział najlepiej opisujący te dochody: <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć tylko jedną odpowiedź. POKAŻ KARTĘ „DOCHODY”</i>	1. do 1000 zł 2. 1001-1500 zł 3. 1501-2000 zł 4. 2001-2500 zł 5. 2501-3000 zł 6. 3001-4000 zł 7. 4001-6000 zł 8. 6001-10 000 zł 9. więcej niż 10 000 zł 10. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 11. <i>odmowa odpowiedzi (nie czytaj)</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	

To już były wszystkie pytania. Dziękuję za udział w badaniu.

Q11. Godz. zakończenia wywiadu |__|__|:|__|__|

Zaświadczam, że wywiad przeprowadziłem(am) samodzielnie. Wszystkie dane zawarte w kwestionariuszu są zgodne z wypowiedziami respondenta. Jestem świadomy konsekwencji wynikających z niedopełnienia warunków współpracy.

.....
podpis ankietera



4.3. Kwestionariusz CATI – badanie osób z wyższym wykształceniem

Q1. Nazwisko ankietera	Q2. Numer ankietera _ _ _ _ _	Q3. Data badania (dd-mm) _ _ - _ _ - 2010	Q4. Godz. rozpoczęcia _ _ : _ _
Q5. Podregion (z próby) 1. bielski 2. bytomski 3. częstochowski 4. gliwicki		Q6. Miejsce zamieszkania respondenta (z próby) 1. miasto pow. 200 tys. mieszk. 2. miasto 50-200 tys. mieszk. 3. miasto poniżej 50 tys. mieszk. 4. wieś	

Dzień dobry, nazywam się, jestem ankieterem firmy PBS DGA w Sopocie. PBS DGA jest renomowaną firmą zajmującą się badaniami rynku i opinii społecznej. Prowadzimy obecnie badanie dotyczące mobilności przestrzennej i zawodowej mieszkańców województwa śląskiego. Badanie jest prowadzone na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach i jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. W związku z tym chciałbym zaprosić Pana(ią) do rozmowy na ten temat. Pana(i) odpowiedzi będą dla nas bardzo ważnym źródłem informacji. Jednocześnie chciał(a)bym Pana(ią) zapewnić, że zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych badanie ma charakter anonimowy i wyniki będą prezentowane jedynie w postaci zbiorczych, statystycznych zestawień opinii wielu osób.

Chciał(a)bym porozmawiać z osoba dorosłą (18 lat i więcej) posiadającą wyższe wykształcenie.

ANKIETERZE: Jeśli w wylosowanym do badania gosp. dom. jest więcej niż jedna osoba spełniająca kryteria (tzn. dorosła z wyższym wykształceniem) – wylosuj spośród nich jedną osobę do badania metodą ostatnich urodzin.

DANE RESPONDENTA – METRYCZKA			Nast. pyt. ↓
↓ numer pytania			
M1.	Płeć respondenta	1. kobieta 2. mężczyzna	M2
M2.	Rok urodzenia	<u>1</u> <u>9</u> _ _	M3
M3.	Wykształcenie respondenta <i>ANKIETERZE: w badaniu biorą udział tylko osoby z wyższym wykształceniem, zapytaj o uzyskany stopień. Dla każdego respondenta możesz zaznaczyć tylko jedną odpowiedź.</i>	1. podstawowe lub niepełne podstawowe 2. gimnazjalne 3. zawodowe 4. średnie ogólnokształcące 5. <u>średnie zawodowe</u> 6. wyższe – stopień licencjata 7. wyższe – stopień inżyniera 8. wyższe – stopień magistra lub równorzędny (np. lekarz nauk medycznych, lekarz dentysta) 9. wyższe – stopień doktora 10. wyższe – stopień profesora 11. odmowa odpowiedzi (nie czytaj)	M4
M4.	Stan cywilny respondenta	1. wolny/a (panna, kawaler, rozwiedziony/a, w separacji, wdowiec/wdowa) 2. żonaty, zamężna, pozostający w stałym związku (konkubinat) 3. odmowa odpowiedzi (nie czytaj)	M5

M5.	Z ilu osób, łącznie z Panem/ Panią, składa się gospodarstwo domowe? Chodzi o osoby, które mieszkają razem z Panem/ Panią.	_ _ osób	M6
M6.	Która grupa społeczno-zawodowa najlepiej opisuje Pana/i sytuację? <i>ANKIETERZE: dla każdego respondenta możesz zaznaczyć tylko jedną odpowiedź. Jeśli ktoś deklaruje, że jest osobą bezrobotną, niepracującą, zapytaj o poprzednią pracę i na tej podstawie postaraj się zakwalifikować respondenta do odpowiedniej kategorii.</i>	<ol style="list-style-type: none"> Kadra naukowo-badawcza (pracownicy dydaktyczni, naukowcy i naukowo-techniczni szkół, uczelni, działów rozwoju i badań przedsiębiorstw oraz instytucji badawczo-rozwojowych) Dyrektorzy, kadra kierownicza przedsiębiorstw, zawody twórcze, specjaliści z wyższym wykształceniem, lekarze, prawnicy, dyrektorzy szkół Pracownicy umysłowi, urzędnicy, nauczyciele, pielęgniarki, kierownicy niższego szczebla, mistrzowie Handel i usługi: pracownicy i kierownicy sklepów, punktów usługowych, listonosze, konduktorzy itp. Robotnicy, brygadziści, pracujący głównie przy pomocy własnych rąk Rolnicy indywidualni i członkowie ich rodzin Pracujący na własny rachunek poza rolnictwem – właściciele prywatnych zakładów produkcyjnych i usługowych, rzemieślnicy, agenci, pomagający im członkowie rodzin, inni pracujący na własny rachunek Gospodynie domowe (osoba niezarobkowo prowadząca własny dom, opiekująca się dziećmi, osobą starszą, chorą itp.) Studenci Emeryci Renciści inne – jakie? 	M7
M7.	Czy ma Pan/i orzeczony stopień niepełnosprawności?	<ol style="list-style-type: none"> tak nie odmowa odpowiedzi (nie czytaj) 	M8

DANE RESPONDENTA – DIAGNOZA SYTUACJI ZAWODOWEJ			Nast. pyt. ↓
↓ numer pytania			
M8.	Co zadecydowało o wyborze przez Pana/ią kierunku kształcenia, dlaczego wybrał/a Pan/i dany zawód? Proszę podać maksymalnie 3 główne powody <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	<ol style="list-style-type: none"> zainteresowania, hobby namowa rodziców, opiekunów, członków rodziny namowa kolegów, znajomych porada nauczyciela, psychologa, pedagoga, doradcy zawodowego przyszłe zarobki w tym zawodzie kontynuacja tradycji rodzinnych jest to zawód potrzebny w moim regionie / okolicy łatwość uzyskania pracy w tym zawodzie w moim regionie łatwość uzyskania pracy w tym zawodzie poza moim regionem prestż zawodu nie dostałem/am się na wybrany kierunek / do wybranej klasy przypadek stan zdrowia, niepełnosprawność inne – jakie? 	M9



M9.	Czy w bieżącym tygodniu: ANKIETERZE: czytaj po kolei opcje odpowiedzi. Po uzyskaniu odpowiedzi „TAK” nie czytaj dalszych opcji.	1. wykonywał(a) Pan(i) jakąkolwiek pracę przynoszącą dochód lub zarobek?	P1
		2. pomagał(a) Pan(i) nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej lub działalności rolniczej?	
		3. pracował(a) Pan(i) jako wolontariusz(ka)?	P1
		4. czasowo nie pracował(a) Pan(i) z powodu choroby, urlopu, przerwy w działalności zakładu pracy, strajku itp., ale ma Pan(i) stałą pracę?	
		5. żadne z powyższych – nie pracował(a) Pan(i) w bieżącym tyg. lub pracował(a) prowadząc nieodpłatnie swoje gosp. dom.	

SYSTEM:

W zależności od sytuacji zawodowej w dalszej części ankiety wprowadzono podział na:

OSOBY PRACUJĄCE ® - w pytaniu M8 zaznaczono jedną z odpowiedzi 1, 2, 3 lub 4

OSOBY NIEPRACUJĄCE ☉ - w pytaniu M8 zaznaczono odpowiedź 5

W dalszej części ankiety pytania dla osób pracujących będą oznaczone symbolem ®, zaś pytania dla osób niepracujących symbolem ☉. Pytania skierowane do wszystkich respondentów nie są oznaczone żadnym z tych symboli.

DOŚWIADCZENIA ZAWODOWE – Blok dla wszystkich respondentów			
↓ Numer pytania			Następne pytanie↓
P1.	Kiedy podjął Pan/podjęła Pani swoją pierwszą pracę zawodową (nie chodzi tu o pracę dorywczą)?	1. przed rozpoczęciem studiów, ile lat przed rozpoczęciem studiów: _ _ lat 2. w trakcie studiów 3. po studiach 4. nigdy nie pracowałem/am	P2 Z1
P2.	Jaki jest Pana/i całkowity staż pracy w latach (łącznie we wszystkich miejscach, w których Pan/i kiedykolwiek pracował/a)?	1. (około) _ _ lat 2. nie pamiętam, trudno powiedzieć (nie czytaj)	P3
P3.	W ilu miejscach, u ilu pracodawców łącznie Pan/i pracował/a? <i>ANKIETERZE: chodzi o szacunkowe dane. Za oddzielne miejsce pracy należy również traktować prowadzenie własnej działalności gospodarczej (2 własne firmy to „2 miejsca pracy”).</i>	1. (około) _ _ miejsc pracy 2. nie pamiętam, trudno powiedzieć (nie czytaj)	P4 lub P7
P4.	SYSTEM: jeśli P3.1 > 1 Czy zmiana miejsca pracy, pracodawcy wiązała się ze zmianą miejsca zamieszkania?	1. tak - Ile razy przeprowadzał się Pan/Pani ze względu na pracę? _ _ razy 2. nie	P5 P7
P5.	Gdzie w tym czasie Pan/i mieszkał (przynajmniej czasowo)? Proszę wziąć pod uwagę wszystkie miejsce pracy. <i>ANKIETERZE: Czytaj odpowiedzi, zaznacz wszystkie odpowiedzi wskazane przez respondenta. Uzupełnij o nazwę powiatu, województwa lub kraju.</i>	1. w tym samym powiecie 2. w innym powiecie w naszym województwie – Ank.: Dopytaj: w jakim powiecie? 3. w innym województwie – Ank.: Dopytaj: w jakim województwie? 4. za granicą – Ank.: Dopytaj: w jakim kraju?	P6



P6.	<p>Jakie były główne powody ostatniej zmiany miejsca zamieszkania? Proszę podać maksymalnie 3 najważniejsze powody.</p> <p><i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. brak pracy (duże bezrobocie) w miejscu zamieszkania, więcej ofert pracy w miejscu przeprowadzki 2. brak odpowiednich ofert pracy (w moim zawodzie, z odpowiednimi zarobkami itp.) 3. lepsze możliwości rozwoju zawodowego 4. oddelegowanie przez pracodawcę 5. wyjazd zawodowy / zarobkowy innego członka rodziny 6. wyższe zarobki 7. wyższy standard życia, niższe koszty życia, utrzymania 8. chęć poprawy swojego statusu społecznego (materialnego, towarzyskiego społecznego itp.) 9. względy osobiste / rodzinne, dom, mieszkanie itp. 10. względy zdrowotne, wskazania lekarskie, lepszy klimat, lepsze, zdrowsze powietrze 11. lepsza opieka zdrowotna, dostępność i poziom służby zdrowia 12. studia, nauka, lepszy dostęp do i wyższy poziom edukacji 13. ciekawsza okolica (geograf., turystycznie, infrastruktura itp.) 14. inne – jakie? 	P7
P7.	<p>Ⓢ Jaki jest Pana/i całkowity staż pracy w latach <u>w aktualnie wykonywanym zawodzie</u> (łącznie we wszystkich miejscach, w których Pan/i kiedykolwiek pracował/a w tym zawodzie)?</p> <p>Ⓢ Jaki jest Pana/i całkowity staż pracy w latach <u>w ostatnio wykonywanym zawodzie</u> (łącznie we wszystkich miejscach, w których Pan/i kiedykolwiek pracował/a w tym zawodzie)?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. (około) __ __ lat 2. <i>nie pamiętam, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 	P8
P8.	<p>Jakie stanowisko/stanowiska Pan/i zajmuje/zajmowała w trakcie swojej kariery zawodowej?</p> <p><i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz wszystkie odpowiedzi wskazane przez respondenta.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. stanowisko szeregowe 2. stanowisko samodzielne 3. stanowisko kierownicze (miał/a Pan/i podwładnych) 4. stanowisko kierownicze wyższego szczebla (Pana/i podwładni mieli swoich podwładnych) 5. <u>właściciel / własna działalność</u> 6. inne – jakie? 	<p>P9</p> <p>P10</p> <p>P9</p>
P9.	<p>Czy kiedykolwiek rozważał/a Pan/i założenie własnej działalności gospodarczej?</p> <p><i>ANKIETERZE: czytaj, zaznacz jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak – prowadziłem/am w przeszłości własną działalność gosp. 2. tak – rozważałam założenie własnej działalności gosp., ale się na to nie zdecydowałem/am 3. tak – obecnie rozważam założenie własnej działalności gosp. 4. nie – nigdy nie rozważałem/am założenia własnej działalności gosp. 5. <i>nie pamiętam, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 	P7
P10.	<p>Czy kiedykolwiek od ukończenia szkoły wyższej pracował/a Pan/i za granicą?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 	<p>P11</p> <p>P14</p>



P11.	W jakim kraju/ w jakich krajach Pan/i pracował/a? 1. 2. 3. 4. 5.		P12
P12.	Czy <u>kiedykolwiek za granicą</u> pracował/a Pan/i poniżej swoich kwalifikacji? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź.</i>	1. tak 2. nie 3. <i>trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 4. <i>odmowa odpowiedzi (nie czytaj)</i>	P13
P13.	Czy ten wyjazd/wyjazdy wpłynęły w jakiś sposób na Pana/i życie rodzinne? <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. nie miało to żadnego wpływu 2. rozwód, rozejście się z partnerem 3. problemy wychowawcze z dziećmi 4. nieplanowana ciąża 5. dzięki wyjazdom poznałem/am męża/żonę/partnera 6. inne, jakie.....	P14
P14.	Czy <u>kiedykolwiek od ukończenia szkoły wyższej</u> pracował/a Pan/i w kraju poniżej swoich kwalifikacji? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź.</i>	1. tak – aktualnie pracuję poniżej kwalifikacji 2. tak – pracowałem/am poniżej kwalifikacji 3. nie 4. <i>odmowa odpowiedzi (nie czytaj)</i>	P15

AKTUALNA / OSTATNIA PRACA ZAWODOWA – Blok dla wszystkich respondentów			
↓ Numer pytania			Następne pytanie↓
P15.	Ⓢ Gdzie Pan/i pracuje? Ⓢ Gdzie Pan/i ostatnio pracował/a? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź.</i>	1. przedsiębiorstwo państwowe, instytucja publiczna 2. firma prywatna 3. własna firma, własna działalność gospodarcza poza rolnictwem 4. własna działalność rolnicza 5. inne – jakie?	P16
P16.	Ⓢ Gdzie znajduje się Pana/i miejsce pracy? Ⓢ Gdzie znajdowało się Pana/i ostatnie miejsce pracy? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź.</i>	1. pracuję/ pracowałem/am w domu - telepraca lub inna praca 2. w miejscowości, w której mieszkam 3. w innej miejscowości, ale w moim powiecie 4. poza moim powiatem, ale w województwie śląskim – <i>Ank.: Dopytaj, w jakim powiecie.....</i> 5. w innym województwie – <i>Ank.: Dopytaj, w jakim województwie</i> 6. za granicą – <i>Ank.: Dopytaj, w jakim kraju.....</i>	P17



P17.	<p>☉ W jakiej branży Pan/i pracuje?</p> <p>☉ W jakiej branży Pan/i ostatnio pracował/a?</p> <p><i>ANKIETERZE: Czytaj odpowiedzi, zaznacz tylko jedną odpowiedź. Jeśli respondent (lub jego firma) pracuje/ pracował w więcej niż jednej branży – zaznacz główną, dominującą branżę.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rolnictwo, leśnictwo, ogrodnictwo, łowiectwo, rybactwo 2. Górnictwo i wydobywanie 3. Przetwórstwo przemysłowe 4. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę, parę wodną, powietrze 5. Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja 6. Budownictwo, wykańczanie domów, mieszkań 7. Handel hurtowy i detaliczny 8. Transport, gospodarka magazynowa, łączność, informacja, komunikacja, telekomunikacja 9. Działalność związana z zakwaterowaniem i gastronomią (hotele, restauracje) 10. Informacja i komunikacja 11. Działalność finansowa, ubezpieczeniowa 12. Obsługa nieruchomości 13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna 14. Usługi związane z administrowaniem, prowadzeniem interesów 15. Administracja publiczna i obrona narodowa 16. Edukacja 17. Opieka zdrowotna, pomoc społeczna, usługi opiekuńcze 18. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją 19. Usługi 20. Gosp. dom. zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby 21. Organizacje i zespoły międzynarodowe 22. inne – jakie? 	P18
P18.	<p>☉ Jakie stanowisko Pan/i zajmuje?</p> <p>☉ Jakie stanowisko zajmował/a Pan/i w ostatniej pracy?</p> <p><i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. stanowisko szeregowie 2. stanowisko samodzielne 3. stanowisko kierownicze (miał/a Pan/i podwładnych) 4. stanowisko kierownicze wyższego szczebla (Pana/i podwładni mieli swoich podwładnych) 5. właściciel / własna działalność 6. inne – jakie? 	Z1



MOBILNOŚĆ ZAWODOWA – Blok dla wszystkich respondentów			
↓ Numer pytania			Następne pytanie ↓
Z1.	Jaki jest Pana/i zawód <u>wyuczony</u>?	1. pierwszy..... 2. drugi (jeśli posiada) <i>SYSTEM – osoby, które nigdy nie pracowały (P1=4) przejście do Z3</i>	Z2
Z2.	Ⓢ Czy <u>wykonywany</u> przez Pana/Panią zawód jest zgodny z kierunkiem wykształcenia (z posiadanym zawodem/zawodami)? Ⓢ Czy <u>ostatnio wykonywany</u> przez Pana/Panią zawód był zgodny z kierunkiem wykształcenia (z posiadanym zawodem/zawodami)? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz jedną odpowiedź. Jeśli wskazano odpowiedź 2 lub 3 wpisz wykonywany zawód!</i>	1. tak, występuje (występowała) pełna zgodność wykonywanego zawodu z kierunkiem wykształcenia 2. występuje (występowała) częściowa zgodność wykonywanego zawodu z kierunkiem wykształcenia - proszę wpisać wykonywany zawód 3. nie, wykonywany zawód jest (był) całkowicie niezgodny z kierunkiem wykształcenia - proszę wpisać wykonywany zawód 4. trudno powiedzieć (nie czytaj)	Z3
Z3.	Czy kiedykolwiek od momentu ukończenia studiów, <u>zmienił/a Pan/i zawód</u> lub przekwalifikowała się?	1. tak 2. nie	Z4 Z6
Z4.	Ile razy?	(mniej więcej) __ __ razy	Z5
Z5.	Dlaczego (ostatnio) <u>zmienił/a Pan/i zawód</u>? <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. niemożność znalezienia pracy w wyuczonym / dotychczas wykonywanym zawodzie 2. chęć zdobycia nowych kwalifikacji i umiejętności 3. chęć pełniejszego wykorzystania posiadanych kwalifikacji 4. w nowym zawodzie mogę więcej zarobić 5. w nowym zawodzie pracuję w lepszych warunkach (np. długość czasu pracy, godziny pracy, warunki lokalowe, atmosfera pracy) 6. w nowym zawodzie mam większe szanse na awans 7. nie odpowiadała mi praca w wyuczonym / ostatnio wykonywanym zawodzie 8. biurokracja, wysokie koszty pracy w wyuczonym / dotychczas wykonywanym zawodzie 9. musiałem/am / chciałem/am pomóc rodzinie/znajomym w biznesie 10. musiałem/am – zostałem/am skierowany/a na przekwalifikowanie się przez pracodawcę 11. musiałem/am – zostałem/am skierowany/a na przekwalifikowanie się przez urząd pracy / inną instytucję 12. inne – jakie?	Z8
Z6.	Czy kiedykolwiek <u>chciał/a Pan/i zmienić zawód</u> lub przekwalifikować się?	1. tak 2. nie	Z7 Z8



Z7.	Dlaczego nie udało się Panu/i zmiana zawodu, na jakie bariery Pan/i natrafił/a? <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. brak pieniędzy na dodatkowe kształcenie, szkolenia 2. brak szkół, instytucji szkoleniowych w mojej miejscowości, w pobliżu mojej miejscowości 3. utrudniony dojazd do szkół, instytucji szkoleniowych (np. brak dobrych połączeń środkami komunikacji publicznej) 4. brak motywacji 5. sytuacja rodzinna (konieczność opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny) 6. sytuacja zdrowotna 7. inne, jakie?..... 	Z8
Z8.	Czy w ciągu najbliższych 12 m-cy planuje Pan/i zmianę zawodu lub przekwalifikowanie się?	<ol style="list-style-type: none"> 1. tak 2. nie 3. nie wiem (nie czytaj) 	Z9
Z9.	Dlaczego planuje Pan/i zmianę zawodu lub przekwalifikowanie się? <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. nie mogę znaleźć pracy w swoim wyuczonym / dotychczas wykonywanym zawodzie 2. zła sytuacja w mojej obecnej pracy, boję się, że stracę tę pracę 3. zła atmosfera w mojej obecnej pracy, chcę ją zmienić 4. chcę się nauczyć czegoś nowego, rozwinąć się zawodowo 5. w nowym zawodzie będę mógł/mogła więcej zarobić 6. w nowym zawodzie będę mógł/mogła pracować w lepszych warunkach 7. nie odpowiada mi praca w wyuczonym / wykonywanym zawodzie 8. biurokracja, wysokie koszty pracy w wyuczonym / dotychczas wykonywanym zawodzie 9. muszę / chcę pomóc rodzinie/znajomym w biznesie 10. muszę - zostałem skierowany na przekwalifikowanie przez pracodawcę 11. muszę – zostałem skierowany na przekwalifikowanie przez PUP / inną instytucję 12. inne – jakie? 	Z10
Z10.	Jaki zawód planuje Pan/i wykonywać?	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. nie wiem (nie czytaj) 	N1



NAUKA, KSZTAŁCENIE USTAWICZNE – Blok dla wszystkich respondentów			
↓ Numer pytania			Następne pytanie ↓
N1.	Czy aktualnie uczy się Pan/i lub studiuje – chodzi o naukę w systemie szkolnym?	1. tak 2. nie	N2
N2.	Czy uczestniczył/a Pan/i w jakiegokolwiek formie kształcenia ustawicznego – poza nauką w systemie szkolnym?	1. tak, uczestniczę obecnie 2. tak, uczestniczyłem/am w przeszłości ----- 3. nie	N3 N4
N3.	Z jakiej formy kształcenia ustawicznego Pan/i korzysta / korzystał/a? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. placówki kształcenia ustawicznego prowadzone przez szkoły wyższe 2. kursy i szkolenia doskonalące oraz specjalizujące 3. seminaria i konferencje, warsztaty, odczyty 4. nauczanie na odległość (np. przez Internet, korespondencyjnie) 5. studia podyplomowe 6. staże i praktyki zawodowe 7. przygotowanie zawodowe dorosłych 8. szkoła dla dorosłych 9. inne, jakie?.....	N4
N4.	Zakładając, że miał(a)by Pan/i możliwości czasowe i finansowe, co chciałaby Pani zrobić dla podniesienia swoich kwalifikacji? <i>ANKIETERZE: nie czytaj, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź</i>	1. ukończył(a)bym, podjąłbym/podjęłabym inne studia licencjackie, inżynierskie 2. ukończył(a)bym, podjąłbym/podjęłabym studia magisterskie 3. ukończył(a)bym studia podyplomowe 4. ukończył(a)bym, podjąłbym/podjęłabym studia doktoranckie 5. zdobył(a)bym certyfikaty językowe 6. zdobył(a)bym certyfikaty/uprawnienia zawodowe (np. uprawniające do obsługi specjalistycznych maszyn) 7. ukończył(a)bym inne kursy, szkolenia 8. podeszłbym/podeszłabym do egzaminu zawodowego 9. inne (jakie?) 10. <i>nic nie muszę / nic nie chcę robić / nie mam potrzeby podnoszenia kwalifikacji (nie czytaj)</i> 11. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i>	S1



KURSY I SZKOLENIA – Blok dla wszystkich respondentów				
↓ Numer pytania			Następne pytanie↓	
S1.	S1_1 W jakich szkoleniach/ kursach <u>uczestniczył/a</u> Pan/i kiedykolwiek? S1_2 W jakich szkoleniach/ kursach <u>chciał(a)by</u> Pan/i uczestniczyć? <i>ANKIETERZE: Zadawaj kolejno pytania S1_1, S1_2.. W każdym czytaj odpowiedzi, zaznacz wszystkie wskazane przez respondenta.</i>	S1_1	S1_2	Q1
		kiedykolwiek?	chciał(a)by Pan/i uczestniczyć?	
	1. Języki obce	1	1	
	2. Informatyka i wykorzystanie komputerów	2	2	
	3. Usługi transportowe (prawo jazdy, obsługa wózków jezdniowych, przewóz osób i towaru, itp.)	3	3	
	4. Rozwój osobowościowy i kariery zawodowej	4	4	
	5. Szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu	5	5	
	6. Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (np. Obsługa kas fiskalnych, Obsługa klienta, itp.)	6	6	
	7. Zarządzanie i administrowanie	7	7	
	8. Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna	8	8	
	9. Prace sekretarskie i biurowe	9	9	
	10. Opieka zdrowotna (np. Masaż leczniczy, Kurs pierwszej pomocy)	10	10	
	11. Opieka społeczna, w tym: opieka nad osobami niepełnosprawnymi, starszymi, dziećmi, wolontariat	11	11	
	12. Ochrona własności i osób	12	12	
	13. Mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów (np. Techniki spawalnicze)	13	13	
	14. Prawo	14	14	
	15. Architektura i budownictwo	15	15	
	16. Usługi hotelarskie, turystyka i rekreacja (np. Pilot wycieczek)	16	16	
	17. Usługi gastronomiczne	17	17	
	18. Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	18	18	
	19. Inne obszary szkoleń – jakie?	19	19	
20. nie uczestniczyłem/am w żadnych / nie chcę uczestniczyć	20	20		
21. nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)		21		



MIGRACJE („PRZEPROWADZKI”) – PRZESZŁOŚĆ – blok pytań dla wszystkich respondentów				Nast. pyt.↓
↓ numer pytania				
Q1.	Czy obecne miejsce Pana/i zamieszkania jest miejscem, z którego Pan/i pochodzi, gdzie się Pan/i wychował/a?	1. tak 2. nie		Q3 Q2
Q2.	Skąd Pan/i pochodzi, gdzie się Pan/i wychował/a? ANKIETERZE: czytaj odpowiedź, zaznacz tylko jedną odpowiedź. Uzupełnij o nazwę powiatu, województwa lub kraju.	1. w tym samym powiecie 2. w innym powiecie w naszym województwie – <i>Ankieter: Dopytaj: w jakim powiecie?</i> 3. w innym województwie – <i>Ankieter: Dopytaj: w jakim województwie?</i> 4. za granicą – <i>Ankieter: Dopytaj: w jakim kraju?</i>	ANKIETERZE: dopytaj o wielkość miejscowości. Proszę podać wielkość miejscowości? a. duże miasto (100 tys mieszk. i więcej) b. małe miasto (poniżej 100 tys mieszk.) c. wieś	Q3
Q3.	Czy podczas nauki w szkole podstawowej zmienił/a Pan/i (przynajmniej czasowo) miejsce zamieszkania ze względu na naukę? ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz tylko jedną odpowiedź. Uzupełnij o nazwę powiatu, województwa lub kraju. <i>Jeśli respondent przeprowadzał się w tym czasie więcej niż jeden raz, poproś, żeby wziął pod uwagę miejsce w którym mieszkał najdłużej.</i>	1. nie 2. tak, ale w ramach tego samego powiatu 3. tak - do innego powiatu w naszym województwie – <i>Ankieter: Dopytaj: do jakiego powiatu?</i> 4. tak - do innego województwa – <i>Ankieter: Dopytaj: do jakiego województwa?</i> 5. tak - do innego kraju – <i>Ankieter: Dopytaj: do jakiego kraju?</i>	ANKIETERZE: dopytaj o wielkość miejscowości. Proszę podać wielkość miejscowości? a. duże miasto (100 tys mieszk. i więcej) b. małe miasto (poniżej 100 tys mieszk.) c. wieś	Q4



Q4.	<p>Czy podczas nauki w szkole <u>średniej</u> zmienił/a Pan/i (przynajmniej czasowo) miejsce zamieszkania ze względu na naukę? ANKIETERZE: j.w.</p>	<p>1. nie</p> <p>2. tak, ale w ramach tego samego powiatu</p> <p>3. tak - do innego powiatu w naszym województwie – Ankieter: Dopytaj: do jakiego powiatu?</p> <p>4. tak - do innego województwa – Ankieter: Dopytaj: do jakiego województwa?</p> <p>5. tak - do innego kraju – Ankieter: Dopytaj: do jakiego kraju?</p>	<p>ANKIETERZE: dopytaj o wielkość miejscowości.</p> <p>Proszę podać wielkość miejscowości?</p> <p>a. duże miasto (100 tys. mieszk. i więcej)</p> <p>b. małe miasto (poniżej 100 tys. mieszk.)</p> <p>c. wieś</p>	Q5
Q5.	<p>Czy podczas nauki w szkole <u>wyższej</u> zmienił/a Pan/i (przynajmniej czasowo) miejsce zamieszkania ze względu na naukę? ANKIETERZE: j.w.</p>	<p>1. nie</p> <p>2. tak, ale w ramach tego samego powiatu</p> <p>3. tak - do innego powiatu w naszym województwie – Ankieter: Dopytaj: do jakiego powiatu?</p> <p>4. tak - do innego województwa – Ankieter: Dopytaj: do jakiego województwa?</p> <p>5. tak - do innego kraju – Ankieter: Dopytaj: do jakiego kraju?</p>	<p>ANKIETERZE: dopytaj o wielkość miejscowości.</p> <p>Proszę podać wielkość miejscowości?</p> <p>a. duże miasto (100 tys. mieszk. i więcej)</p> <p>b. małe miasto (poniżej 100 tys. mieszk.)</p> <p>c. wieś</p>	Q6
Q6.	<p>Czy ze względu na pierwszą pracę (po studiach) zmienił/a Pan/i (przynajmniej czasowo) miejsce zamieszkania? ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz tylko jedną odpowiedź. Uzupełnij o nazwę powiatu, województwa lub kraju. SYSTEM – nie pytamy osób, które jeszcze nie pracowały (P1=4) – przejdźcie do Q7</p>	<p>1. nie</p> <p>2. tak, ale w ramach tego samego powiatu</p> <p>3. tak - do innego powiatu w naszym województwie – Ankieter: Dopytaj: do jakiego powiatu?</p> <p>4. tak - do innego województwa – Ankieter: Dopytaj: do jakiego województwa?</p> <p>5. tak - do innego kraju – Ankieter: Dopytaj: do jakiego kraju?</p>	<p>ANKIETERZE: dopytaj o wielkość miejscowości.</p> <p>Proszę podać wielkość miejscowości?</p> <p>a. duże miasto (100 tys. mieszk. i więcej)</p> <p>b. małe miasto (poniżej 100 tys. mieszk.)</p> <p>c. wieś</p>	Q7

MIGRACJE („PRZEPROWADZKI”) – PLANY – blok pytań dla wszystkich respondentów

Nast. pyt. ↓



↓ numer pytania				
Q7.	Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje Pan/i zmianę miejsca zamieszkania (przynajmniej czasowo)?	1. tak 2. nie 3. nie wiem (nie czytaj)	Q8 M10	
Q8.	Czy planowana przeprowadzka ma związek z Pana/i pracą, czy będzie to wyjazd zarobkowy, „za pracę”?	1. tak 2. nie	Q9 M10	
Q9.	Gdzie planuje Pan/i wyjechać do pracy? <i>Ankieter: czytaj odp., zaznacz jedną odpowiedź i dopytaj gdzie dokładnie.</i>	1. do innej miejscowości w naszym powiecie 2. do innego powiatu w naszym wojew. – jakiego? 3. do innego województwa – jakiego? 4. do innego kraju – jakiego?..... 5. nie wiem (nie czytaj)	ANKIETERZE: dopytaj o wielkość miejscowości. Proszę podać wielkość miejscowości? a. duże miasto (100 tys mieszk. i więcej) b. małe miasto (poniżej 100 tys mieszk.) c. wieś	Q10
Q10.	Na jak długo planuje Pan/i wyjechać? <i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, zaznacz tylko jedną odpowiedź</i>	1. krócej niż 6 miesięcy 2. 7-12 m-cy 3. 1-3 lata 4. więcej niż 3 lata 5. jak długo się da 6. na zawsze 7. nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)	Q11	
Q11.	Dlaczego planuje Pan/i wyjechać do pracy poza miejsce stałego zamieszkania? Proszę podać maksymalnie 3 najważniejsze powody. <i>ANKIETERZE: nie czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.</i>	1. brak pracy (duże bezrobocie) w miejscu zamieszkania, więcej ofert pracy w miejscu planowanego wyjazdu 2. brak odpowiednich ofert pracy (w moim zawodzie, z odpowiednimi zarobkami itp.) 3. lepsze możliwości rozwoju zawodowego 4. oddelegowanie przez pracodawcę 5. wyjazd zawodowy / zarobkowy innego członka rodziny 6. wyższe zarobki 7. wyższy standard życia, niższe koszty życia, utrzymania 8. chęć poprawy statusu społecznego (materialnego, towarzyskiego, społecznego itp.) 9. względy osobiste / rodzinne, dom, mieszkanie itp. 10. względy zdrowotne, lepszy klimat, lepsze, zdrowsze powietrze itp. 11. lepsza opieka zdrowotna, większa dostępność służby zdrowia, wyższa jakość służby zdrowia itp. 12. studia, nauka, lepszy dostęp do edukacji, wyższy poziom edukacji itp. 13. ciekawsza okolica (geograficznie, turystycznie, infrastruktura itp.) 14. inne – jakie?	Q12	
Q12.	Czy będzie to praca zgodna z Pana/i wyuczonym zawodem? <i>ANKIETER: czytaj, możesz zaznaczyć tylko jedną odpowiedź</i>	1. całkowicie zgodna z wyuczonym zawodem 2. częściowo zgodna z wyuczonym zawodem 3. całkowicie niezgodna z wyuczonym zawodem 4. nie mam jeszcze wyuczonego zawodu 5. nie wiem (nie czytaj)	Q13	
Q13.	Czy będzie to praca zgodna z Pana/i kwalifikacjami czy poniżej Pana/i kwalifikacji? <i>ANKIETER: czytaj, możesz zaznaczyć tylko jedną odpowiedź</i>	1. zgodna z kwalifikacjami (lub powyżej kwalifikacji) 2. poniżej kwalifikacji 3. nie wiem (nie czytaj)	Q14	
Q14.	Czy podjął/ podjęła już Pan/i jakieś konkretne działania związane z planowanym wyjazdem, np. poszukiwanie pracy, poszukiwanie mieszkania itp.?	1. tak 2. nie	M10	



METRYCZKA (dokończenie) – Blok dla wszystkich respondentów			Nast. pyt.↓
↓ numer pytania			
M10.	<p>Które z wymienionych określeń najlepiej charakteryzuje sposób gospodarowania pieniędzmi w Pana/i gospodarstwie domowym:</p> <p><i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć tylko jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Żyję / Żyjemy bardzo biednie – nie starcza nam (mi) nawet na podstawowe potrzeby. 2. Żyję / Żyjemy skromnie – musimy (muszę), na co dzień bardzo oszczędnie gospodarować pieniędzmi. 3. Żyję / Żyjemy średnio – starcza nam (mi) na co dzień, ale musimy (muszę) oszczędzać na poważniejsze zakupy. 4. Żyję / Żyjemy dobrze – starcza nam (mi) na wiele bez specjalnego oszczędzania. 5. Żyję / Żyjemy bardzo dobrze – możemy (mogę) pozwolić sobie na pewien luksus. 6. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 7. <i>odmowa odpowiedzi (nie czytaj)</i> 	M11
M11.	<p>Proszę powiedzieć, ile wynoszą łączne miesięczne dochody netto (czyli „na rękę”) wszystkich członków gosp. dom.? Proszę wskazać przedział najlepiej opisujący te dochody:</p> <p><i>ANKIETERZE: czytaj odpowiedzi, możesz zaznaczyć tylko jedną odpowiedź.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. do 1000 zł 2. 1001-1500 zł 3. 1501-2000 zł 4. 2001-2500 zł 5. 2501-3000 zł 6. 3001-4000 zł 7. 4001-6000 zł 8. 6001-10 000 zł 9. więcej niż 10 000 zł 10. <i>nie wiem, trudno powiedzieć (nie czytaj)</i> 11. <i>odmowa odpowiedzi (nie czytaj)</i> 	Q7

To już były wszystkie pytania. Dziękuję za udział w badaniu.

Q7. Godz. zakończenia wywiadu |__|__|:|__|__|

5. Opis wyników badań i analiz

5.1. Analiza danych zastanych

5.1.1. Mobilność zawodowa społeczna i przestrzenna mieszkańców województwa śląskiego

Tabela 1: Migracje na pobyt czasowy według typu, kierunku i płci

Jednostka terytorialna	ludność zameldowana na pobyt czasowy (2009)								
	ogółem			miasta			wieś		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
ŚLĄSKIE	77 695	36 759	40 936	60 852	28 495	32 357	16 843	8 264	8 579
Ludność czasowo nieobecna w miejscu swojego zameldowania (2009)									
ŚLĄSKIE	ogółem			miasta			wieś		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
	78 963	37 928	41 035	60 910	29 440	31 470	18 053	8 488	9 565
Saldo migracji (2009)									
ŚLĄSKIE	ogółem			miasta			wieś		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
	-1 268	-1 169	-99	-58	-945	887	-1 210	-224	-986

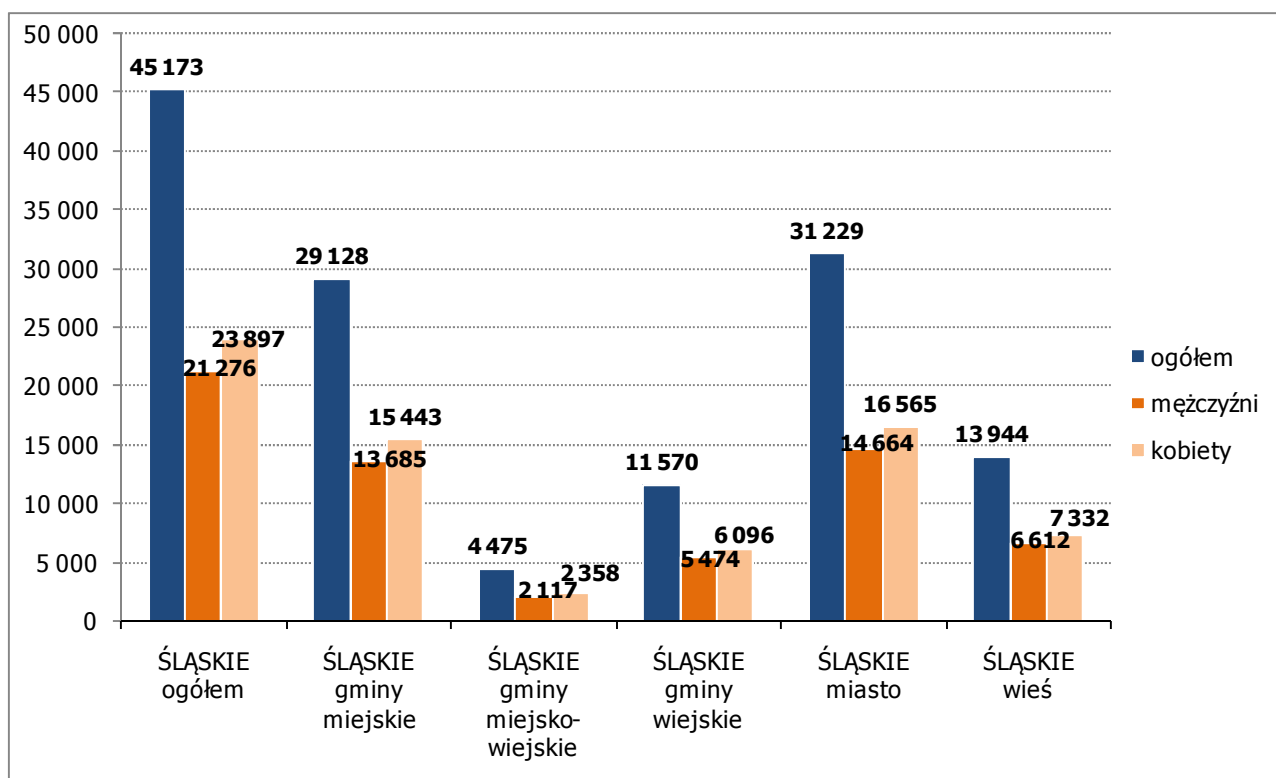
źródło: www.stat.gov.pl



Liczba ludności czasowo nieobecnej w miejscu zamieszkania, w 2009 roku dla województwa śląskiego wynosiła 78 963. Zarówno w stosunku do ogólnej liczby w tej grupie, jak i w odniesieniu do miast i wsi, pod względem płci, zdecydowanie większą grupę osób nieobecnych czasowo w miejscu zamieszkania stanowiły kobiety.

Saldo migracji dla województwa śląskiego w 2009 roku wynosiło ogółem – 1260 osób, w grupie tej dominowali mężczyźni (- 1169). Saldo migracji dla obszarów wiejskich województwa wynosiło ogółem – 1210 osób, w tej grupie dominowały kobiety (- 986). W przypadku obszarów miejskich województwa, dla kobiet odnotowano dodatnie saldo migracji (887).

Wykres 1: Migracje na pobyt stały - zameldowania w województwie śląskim w 2009 roku

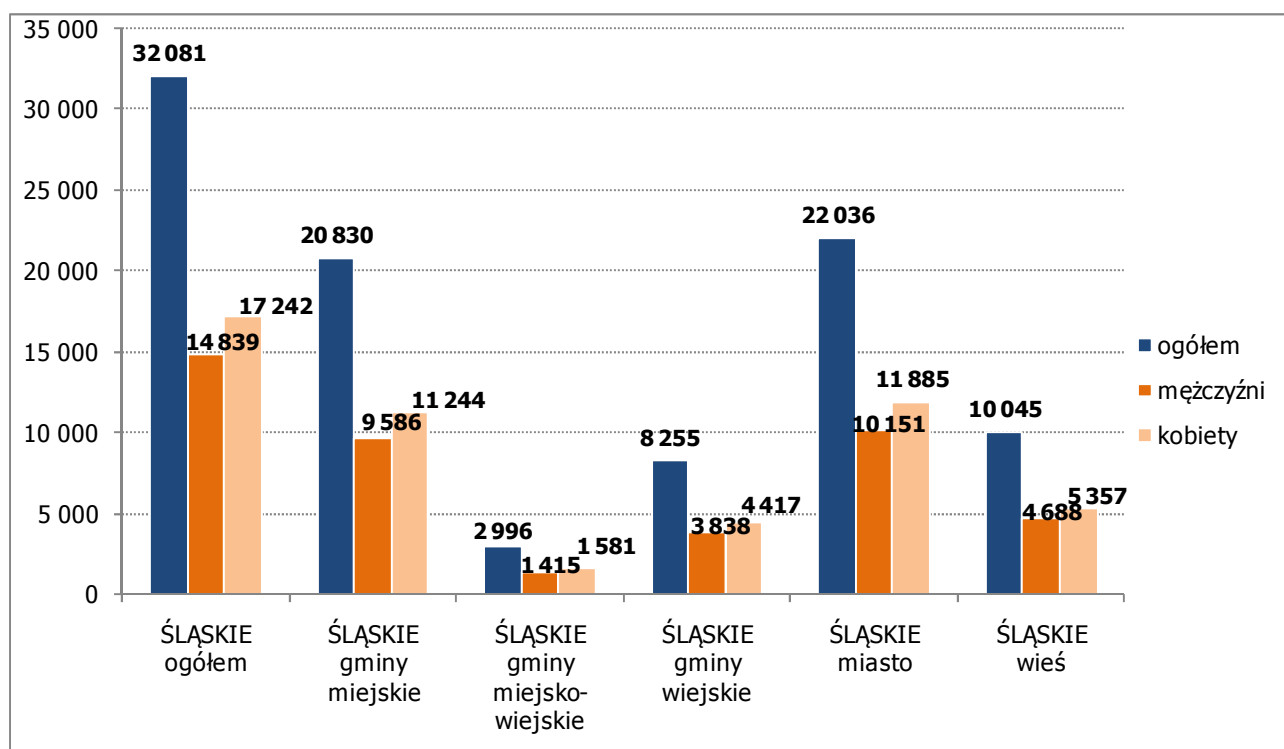


Źródło: www.stat.gov.pl

Spośród ogółu zameldowanych w województwie śląskim w 2009 roku najwięcej osób zameldowanych pochodziło z gmin miejskich i miast (kolejno 64,48% i 69,13% ogółu zameldowanych). Najmniejszą liczbę w opisywanej grupie stanowiły osoby, które pochodziły z gmin miejsko – wiejskich (9,91% ogółu zameldowanych).



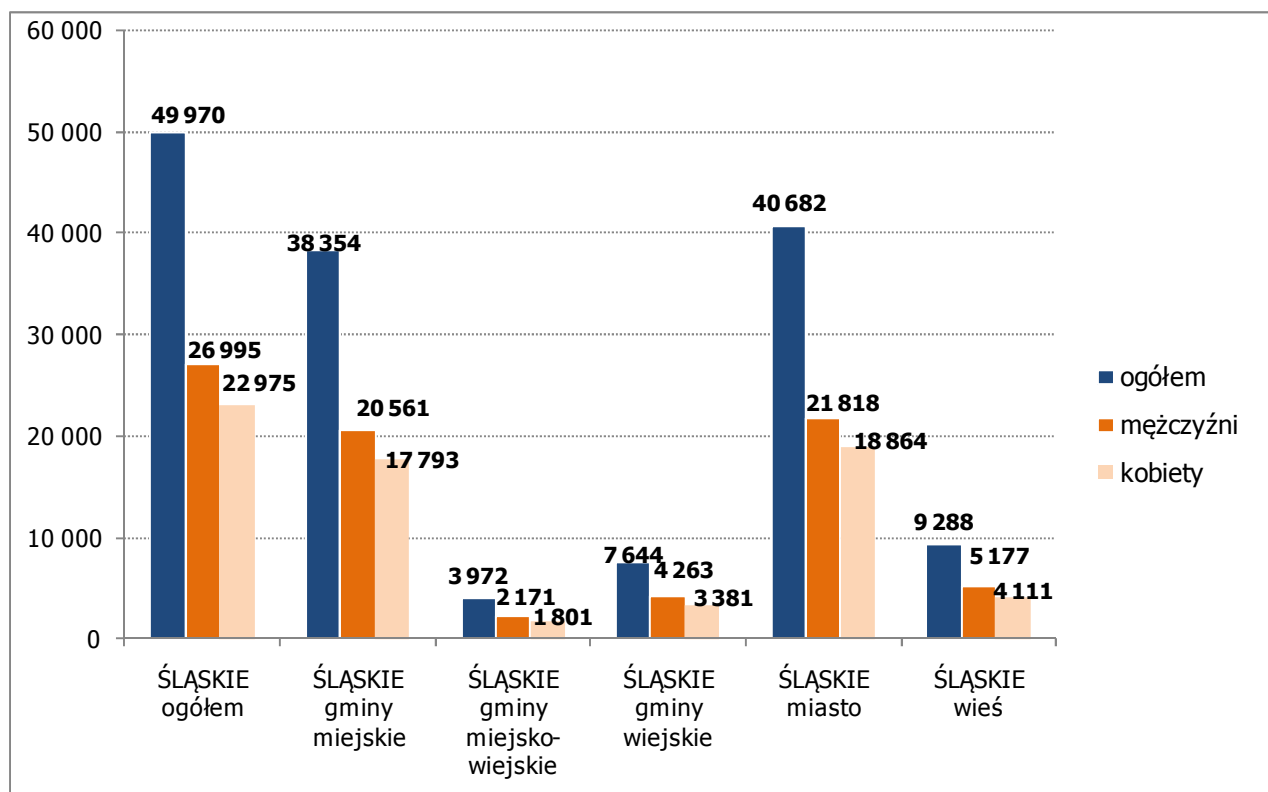
Wykres 2: Migracje na pobyt stały – zameldowania z miast w województwie śląskim w 2009 roku



Źródło: www.stat.gov.pl

Największą grupę wśród osób zameldowanych w województwie śląskim w 2009 roku, pochodzących z miast stanowiły osoby, które zameldowały się w gminach miejskich i miastach województwa śląskiego (kolejno 64,93% i 68,69%). Najmniejszą grupę osób w tej kategorii stanowiły osoby, które zameldowały się w gminach miejsko – wiejskich województwa (9,34%).

Wykres 3: Migracje na pobyt stały – zameldowania ze wsi w województwie śląskim w 2009 roku

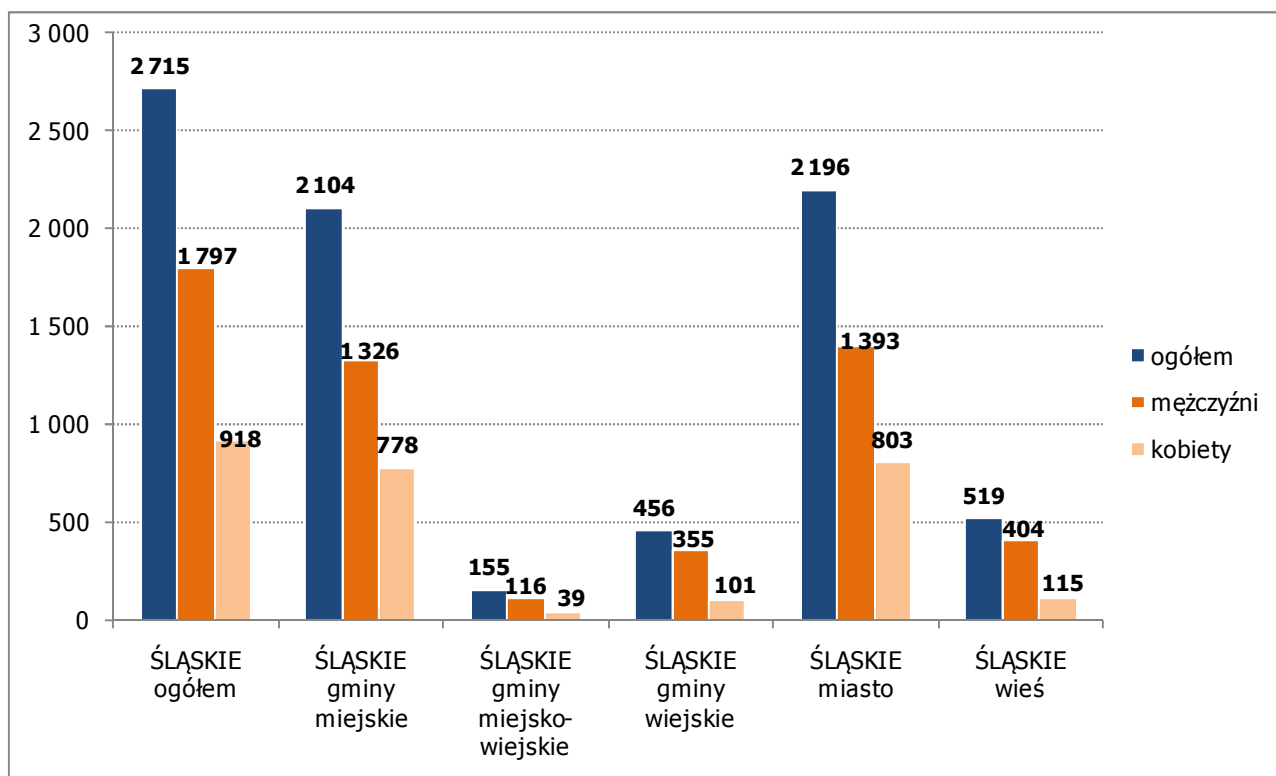


źródło: www.stat.gov.pl

Największą grupę spośród osób zameldowanych w województwie śląskim w 2009 roku, pochodzących ze wsi stanowiły osoby, które zameldowały się w miastach i gminach miejskich (kolejno 67,43% i 59,69%). Najmniejszą grupę osób w tej kategorii stanowiły osoby, które zameldowały się w gminach miejsko – wiejskich województwa (12,76%).



Wykres 4: Migracje na pobyt stały – zameldowania z zagranicy w województwie śląskim w 2009 roku

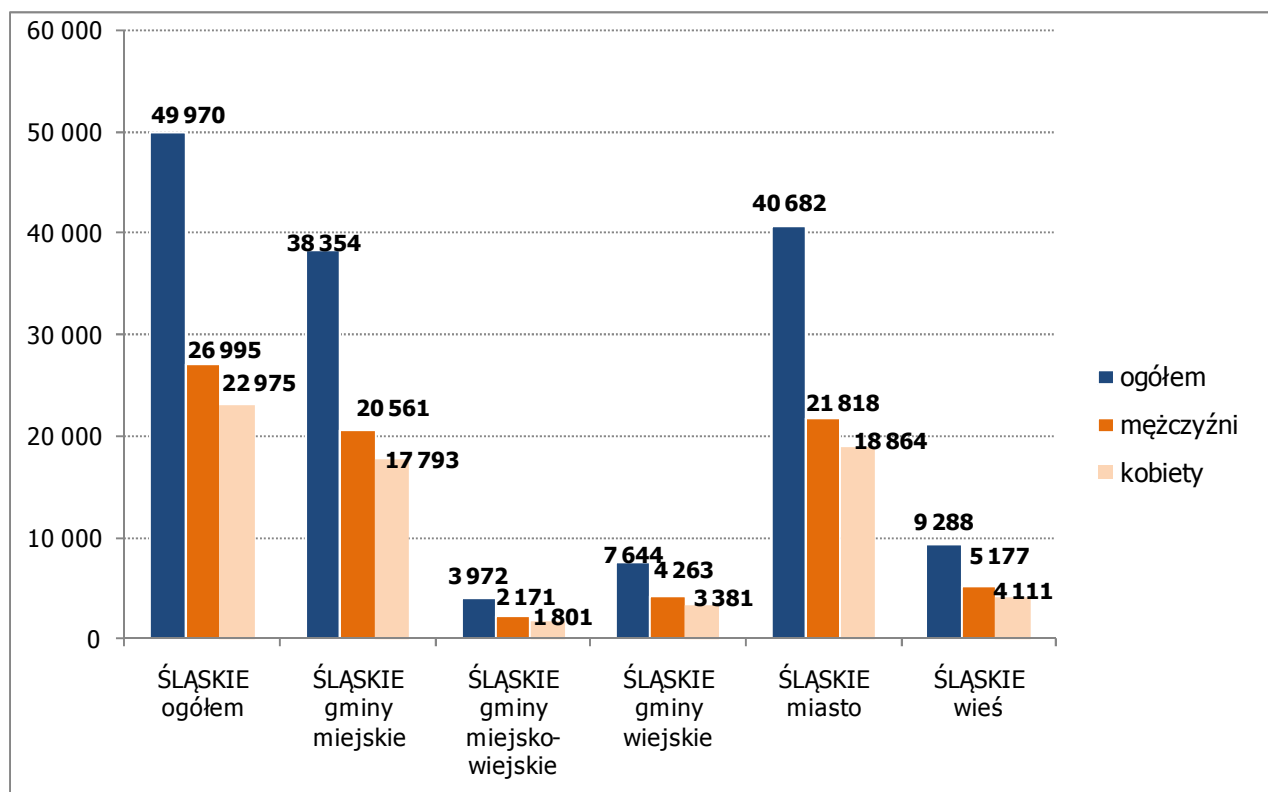


źródło: www.stat.gov.pl

Największą grupę spośród osób zameldowanych w województwie śląskim, w 2009 roku, pochodzących z zagranicy, stanowiły osoby, które zameldowały się w miastach i gminach miejskich województwa (kolejno 80,88% i 77,49%). Najmniejszą grupę osób w tej kategorii stanowiły osoby, które zameldowały się w gminach miejsko – wiejskich (5,71%).



Wykres 5: Wymeldowania na pobyt stały w województwie śląskim, ogółem w 2009 roku

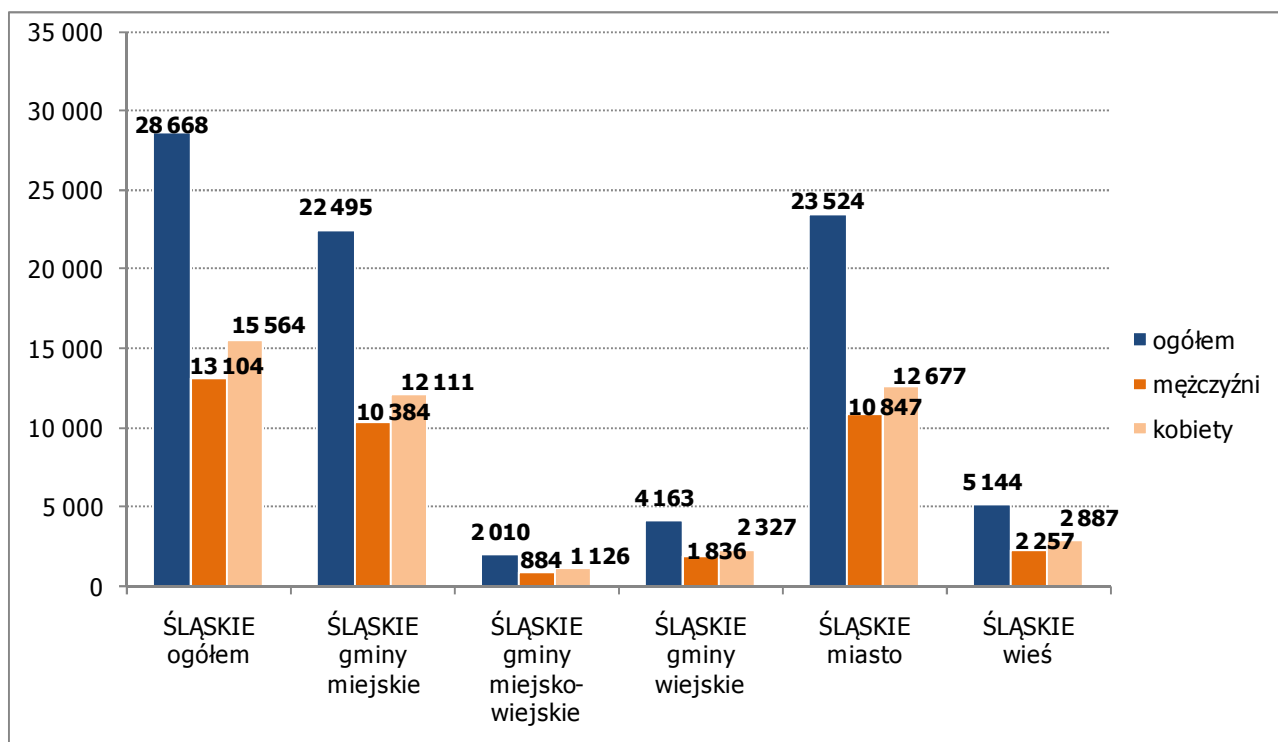


źródło: www.stat.gov.pl

Ogółem w 2009 roku, na pobyt stały wymeldowało się w województwie śląskim ogółem 49 970 osób. Najwięcej osób wymeldowało się do gmin miejskich i miast województwa (kolejno 76,75% i 81,41%). Najmniej osób wymeldowało się do gmin miejsko – wiejskich i gmin wiejskich województwa (kolejno 7,95% i 15,30%).



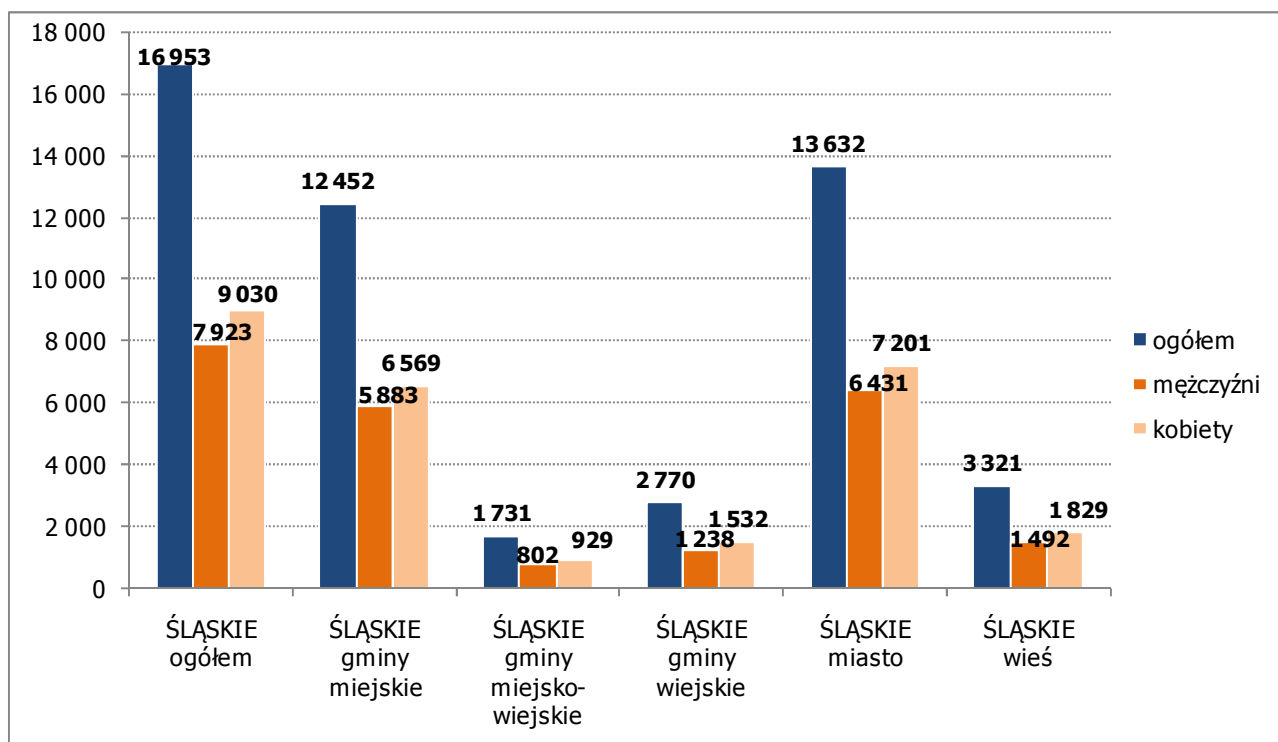
Wykres 6: Wymeldowania na pobyt stały do miast w województwie śląskim, w 2009 roku



źródło: www.stat.gov.pl

Ogółem, na pobyt stały do miast w województwie śląskim, w 2009 roku wymeldowało się 28 668 osób. Najwięcej osób, które wymeldowały się do miast pochodziło z gmin miejskich i miast (kolejno 78,47% i 82,06%). Najmniej osób, które wymeldowało się do miast pochodziło z gmin miejsko - wiejskich i gmin wiejskich (kolejno 7,01% i 14,52%).

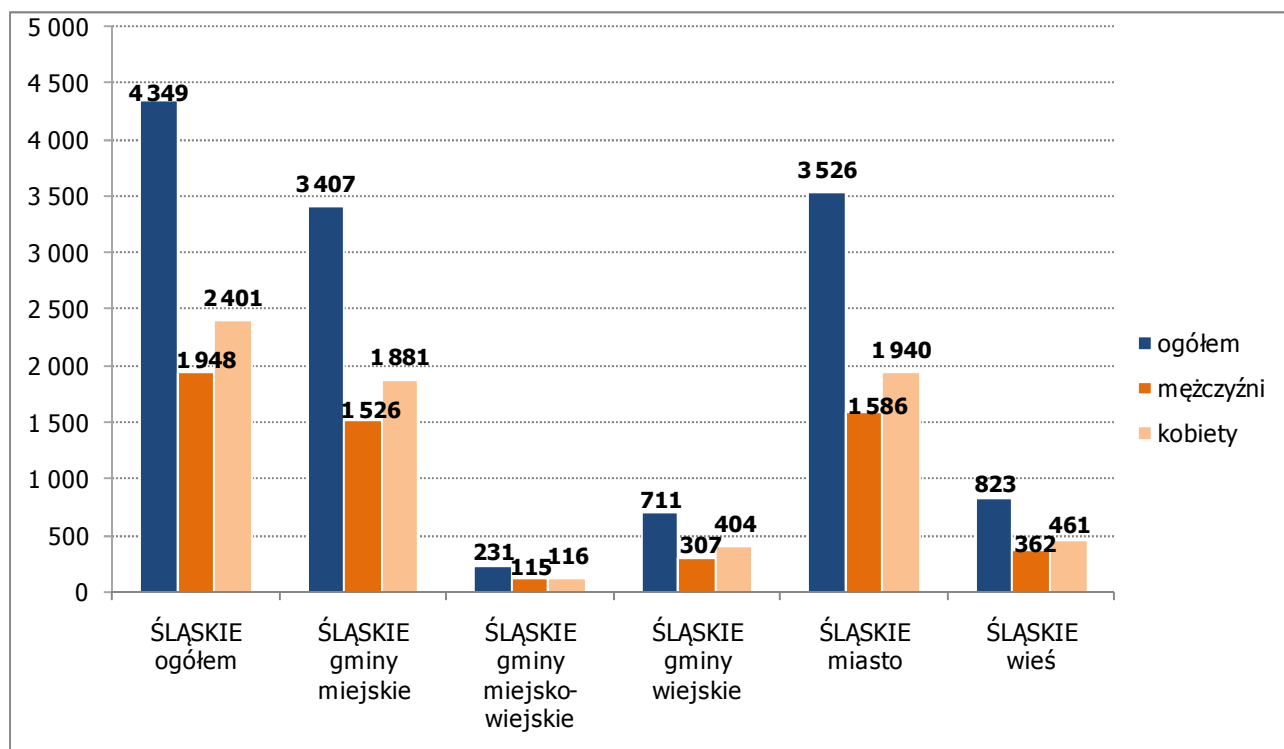
Wykres 7: Wymeldowania na pobyt stały na wieś w województwie śląskim, w 2009 roku



źródło: www.stat.gov.pl

Ogółem, na pobyt stały, na wieś w województwie śląskim, w 2009 roku wymeldowało się 16 953 osoby. Najwięcej osób, które wymeldowały się na wieś pochodziło z gmin miejskich i miast (kolejno 73,45% i 80,41%). Najmniej osób, które wymeldowało się na wieś pochodziło z gmin miejsko - wiejskich i gmin wiejskich (kolejno 7,01% i 14,52%).

Wykres 8: Wymeldowania na pobyt stały za granicę, z województwa śląskiego w 2009 roku



źródło: www.stat.gov.pl

Ogółem, na pobyt stały zagranicę, w województwie śląskim wymeldowało się ogółem 4 349 osób. Najwięcej osób, które wymeldowały się za granicę pochodziło z miast i gmin miejskich (kolejno 81,08% i 78,34%). Najmniej osób, które wymeldowały się za granicę pochodziło z gmin miejsko – wiejskich i gmin wiejskich (kolejno 5,31% i 16,35%).

Tabela 2: Migracje na pobyt stały, według miejsca zameldowania i płci – zameldowania w województwie śląskim 2009

Jednostka terytorialna	zameldowania ogółem			zameldowania z miast			zameldowania ze wsi			zameldowania z zagranicy		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009
	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
ŚLĄSKIE – ogółem	45 173	21 276	23 897	32 081	14 839	17 242	10 377	4 640	5 737	2 715	1 797	918
ŚLĄSKIE - gminy miejskie	29 128	13 685	15 443	20 830	9 586	11 244	6 194	2 773	3 421	2 104	1 326	778
ŚLĄSKIE - gminy miejsko-wiejskie	4 475	2 117	2 358	2 996	1 415	1 581	1 324	586	738	155	116	39
ŚLĄSKIE - gminy wiejskie	11 570	5 474	6 096	8 255	3 838	4 417	2 859	1 281	1 578	456	355	101
ŚLĄSKIE – miasto	31 229	14 664	16 565	22 036	10 151	11 885	6 997	3 120	3 877	2 196	1 393	803
ŚLĄSKIE – wieś	13 944	6 612	7 332	10 045	4 688	5 357	3 380	1 520	1 860	519	404	115

źródło: www.stat.gov.pl – Bank Danych Regionalnych

W 2009 roku zameldowano na pobyt stały w województwie śląskim ogółem 45 173 osób, 52,91% z tej grupy stanowiły kobiety. Kobiety przeważały również wśród zameldowanych na pobyt stały w miastach i na obszarach wiejskich województwa. Jedynie w przypadku zameldowanych z zagranicy, w ogólnej liczbie 2 715 osób przeważali mężczyźni stanowiąc 66,19% tej grupy.

Tabela 3: Wymeldowania na pobyt stały, według miejsca zameldowania i płci – wymeldowania w województwie śląskim 2009

Jednostka terytorialna	wymeldowania ogółem			wymeldowania do miast			wymeldowania na wieś			wymeldowania za granicę		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009
	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
ŚLĄSKIE – ogółem	49 970	22 975	26 995	28 668	13 104	15 564	16 953	7 923	9 030	4 349	1 948	2 401
ŚLĄSKIE - gminy miejskie	38 354	17 793	20 561	22 495	10 384	12 111	12 452	5 883	6 569	3 407	1 526	1 881
ŚLĄSKIE - gminy miejsko-wiejskie	3 972	1 801	2 171	2 010	884	1 126	1 731	802	929	231	115	116
ŚLĄSKIE - gminy wiejskie	7 644	3 381	4 263	4 163	1 836	2 327	2 770	1 238	1 532	711	307	404
ŚLĄSKIE – miasto	40 682	18 864	21 818	23 524	10 847	12 677	13 632	6 431	7 201	3 526	1 586	1 940
ŚLĄSKIE – wieś	9 288	4 111	5 177	5 144	2 257	2 887	3 321	1 492	1 829	823	362	461

źródło: www.stat.gov.pl – Bank Danych Regionalnych

Saldo migracji dla województwa śląskiego ogółem wynosiło w 2009 roku – 4797. W przypadku gmin miejskich wartość ta stanowiła – 9226, wartości dodatnie zanotowano dla gmin miejsko – wiejskich (503) i gmin wiejskich (3 926). W przypadku miast analizowany wskaźnik wynosił – 9453, a dla wsi 4 656.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 4: migracje na pobyt stały międzywojewódzkie według typu i płci migrantów

Jednostka terytorialna	zameldowania			wymeldowania			saldo migracji		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009
	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
ŚLĄSKIE	7 926	3 585	4 341	11 089	5 133	5 956	-3 163	-1 548	-1 615

źródło: www.stat.gov.pl – Bank Danych Regionalnych

Ogółem w 2009 roku zameldowania w województwie śląskim dokonało 7 926 osób (w tym zdecydowanie więcej kobiet 4 341). Wymeldowało się 11 089 osób (w zakresie wymeldowania różnica pomiędzy liczbą kobiet 5 956, a liczbą mężczyzn 5 133 już nie była tak znacząca). W 2009 roku dla województwa śląskiego odnotowano w zakresie migracji międzywojewódzkich saldo ujemne, które wynosiło – 3 163 osób.

Tabela 5: Migracje na pobyt stały zagraniczne według typu migrantów

Jednostka terytorialna	zameldowania						wymeldowania					
	ogółem			mniej niż rok			ogółem			mniej niż rok		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009	2009
	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
ŚLĄSKIE	2 715	1 797	918	330	154	176	4 349	1 948	2 401	14	8	6

www.stat.gov.pl

Ogółem w 2009 roku zameldowano w województwie śląskim, z zagranicy, 2 715 osób, w grupie tej przeważali mężczyźni 66,19%. W analogicznym okresie wymeldowano z województwa śląskiego, za granicę, 4 349, w tej grupie przeważały kobiety 55,21%.



Analiza dokumentów strategicznych i programowych województwa śląskiego wykazała obecność informacji i wytycznych dotyczących migracji w następujących dokumentach:

- Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego – Śląskie 2020;
- Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2007 – 2013;
- Strategia Polityki Społecznej Województwa Śląskiego na lata 2006 – 2020;
- Strategia Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego Województwa Śląskiego do roku 2015;
- Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2003 – 2013;



5.1.2. Zapotrzebowanie gospodarki regionalnej na wykwalifikowane kadry

Zawody o najwyższej wartości wskaźnika uzyskania oferty pracy⁴ przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 6: Zawody o najwyższej wartości wskaźnika uzyskania oferty pracy – 2009 rok

Kod	Nazwa zawodu – grupy elementarne	Wartość wskaźnika	Napływ do bezrobocia	Liczba ofert pracy
7112	Górnicy strzałowi	30,664	1	70
9112	Domokrądcy i sprzedawcy na telefon	3,0370	7	82
3453	Funkcjonariusze Służby Więziennej	1,5606	17	102
8286	Monterzy wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów	1,4762	2	31
0111	Żołnierze zawodowi	1,3444	16	96
4113	Operatorzy wprowadzania danych	1,2353	26	126
0141	Żołnierze okresowej służby wojskowej	1,2222	0	0
3412	Pośrednicy ubezpieczeniowi	1,2189	92	476
5149	Pracownicy usług osobistych gdzie indziej nie sklasyfikowani	1,0933	27	81
3442	Urzednicy ds. podatków	1,0870	6	60
3411	Dealerzy i maklerzy aktywów finansowych i pokrewni	0,9508	77	332
7133	Tynkarze i pokrewni	0,8090	119	453
8111	Operatorzy maszyn górniczych i pokrewni	0,7487	203	698
8231	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy	0,6876	153	474
3481	Pracownicy archiwów	0,5185	15	28
8285	Monterzy wyrobów z drewna	0,4693	56	104
7137	Monterzy sieci komunalnych [zawód szkolny: Monter sieci komunalnych obejmuje grupę elementarną 7131]	0,4427	67	148
2422	Sędziowie	0,4359	7	17
7124	Robotnicy budowy dróg i pokrewni	0,4332	462	884
9141	Gospodarze budynków	0,4197	3433	8072
9211	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie i pokrewni	0,3693	85	192
2431	Archiwiści i muzealnicy	0,3669	79	140
9142	Myjący pojazdy i szyby	0,3353	102	167
	Wybierający pieniądze z automatów, odczytujący liczniki i pokrewni	0,3333	5	3
9151	Gońcy, bagażowi i pokrewni	0,3333	307	532
1112	Wyżsi urzędnicy	0,3332	2	1

źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie śląskim, w 2009 roku, Katowice, kwiecień 2010, WUP.

⁴ **Wskaźnik szansy uzyskania oferty** to stosunek średniej miesięcznej liczby ofert pracy w danym zawodzie do średniomiesięcznego poziomu rejestrowanego bezrobocia w danym zawodzie. Analizy dokonano na podstawie ofert pracy zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy.



W 2009 roku na poziomie dużych grup zawodowych jedynie 4 z nich zaliczone zostały do zawodów deficytowych, jednakże jedynie grupa „91 - pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach” odgrywała znaczącą rolę na rynku pracy. Pozostałe duże grupy zawodowe to:

- 01 – siły zbrojne;
- 33 – nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy;
- 92 – robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni.

Ranking zawodów najbardziej deficytowych⁵ w 2009 roku przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 7: Ranking zawodów deficytowych województwie śląskim – 2009 r.

Symbol	Nazwa zawodu lub specjalność	Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu)	Ilość bezrobotnych – stan na 31.12.2009	Napływ do bezrobocia	Napływ ofert pracy w 2009 roku
341504	Telemarketer	4,2258	105	248	1048
811102	Operator koparek i zwałowarek	4,1824	65	159	665
914103	Robotnik gospodarczy	2,5597	1829	3139	8035
712401	Brukarz	2,4491	163	334	818
419101	Pracownik biurowy	1,6177	3412	5504	8904
513102	Opiekunka dziecięca	1,6129	156	310	500
411101	Sekretarka	1,4799	233	398	589
341503	Przedstawiciel handlowy [Przedstawiciel regionalny]	1,4286	446	917	1310
515902	Pracownik ochrony mienia i osób	1,1666	835	1777	2073
343101	Pracownik administracyjny	1,1653	1159	2099	2446

źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie śląskim, w 2009 roku, Katowice, kwiecień 2010, WUP

⁵ **Zawodem deficytowym** określamy taki zawód, na który występuje większe zapotrzebowanie aniżeli liczba poszukujących w nim pracy. **Zawód nadwyżkowy** to zawód, na który na rynku pracy występuje mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. **Deficytowość lub nadwyżkowość zawodu** opisywana jest za pomocą **wskaźnika intensywności nadwyżki/deficytu**, będącego ilorazem średniomiesięcznej liczby ofert pracy zgłaszanych w danym zawodzie w analizowanym okresie, do średniej miesięcznej wartości „napływu” do bezrobocia (liczby rejestrujących się bezrobotnych w tym samym okresie). Przyjęto, że **zawodem nadwyżkowym** określa się zawód, dla którego wartość wskaźnika intensywności nadwyżki (deficytu) zawodu jest **mniejsza od 0,9**; dla **zawodu deficytowego** wartość wskaźnika jest **większa od 1,1**. Zawody, dla których wartość wskaźnika jest **większa lub równa 0,9 i mniejsza lub równa 1,1** określa się jako **zawody zrównoważone** (wykazujące równowagę na rynku pracy).

5.2. Wyniki badań jakościowych

5.2.1. Ocena sytuacji gospodarczej w regionie

W podregionach województwa śląskiego, w których mieści się Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna sytuacja przedsiębiorstw, nawet pomimo kryzysu, nie jest najgorsza. Zdaniem badanych właśnie inwestorzy KSSE oraz firmy z branży nowych technologii radzą sobie na rynku lepiej.

W maju bezrobocie wynosiło na poziomie 8% w powiecie, więc nie jest to dużo. (Gliwice)

W porównaniu z innymi miastami mogę powiedzieć, że od wielu lat miasto się wyróżnia niewątpliwie jako rynek pracy, to wynika chociażby z wyodrębnienia tej strefy przemysłowej poza miastem, co dało niezwykle szanse temu miastu. (Tychy)

Większy negatywny wpływ kryzysu gospodarczego odczuła branża produkcyjna (stalowa, motoryzacyjna) oraz firmy koncentrujące się na eksporcie. W wielu przedsiębiorstwach konieczne były zwolnienia bądź restrukturyzacja. Często najlepszym rozwiązaniem było korzystanie z pracowników zarządzanych przez agencje pracy tymczasowej. Pracodawcy też, nie tyle z konieczności co z obawy przed sytuacją rynkową ograniczyli do minimum nowe zatrudnienia.

Badani wspominają o głośniejszej w ostatnich tygodniach sprawie przeniesienia produkcji Fiata Pandi do Włoch. Respondenci dostrzegają też problem likwidacji dużych, istotnych dla lokalnej gospodarki zakładów pracy, m.in. takich związanych z branżą włókienniczą i odzieżową.

Pojawiają się jednak pojedyncze opinie, że w wielu firmach kryzys jest pretekstem do pogarszania warunków zatrudnienia. Zła sytuacja przedsiębiorstw często wynika z nieumiejętnego zarządzania.

Na Śląsku rozwija się handel wielkopowierzchniowy. Z jednej strony to inwestycje zapewniające dodatkowe miejsca pracy, z drugiej – powód likwidacji wielu małych sklepów.

Coraz trudniej jest przetrwać drobnym handlowcom, drobna sprzedaż, drobny handel ma coraz większe problemy i te małe sklepy są zamykane, wypierane przez większą konkurencję. (Tychy)

Respondenci są zgodni, że obecnie rynek pracy znów jest „rynkiem pracodawcy”, który może dyktować warunki potencjalnym pracownikom – m.in. niższe wynagrodzenia, umowy o pracę na czas określony. Pracownik musi sam dbać o własne interesy.

Pracodawcy chętnie zatrudniają tanią siłę roboczą: pracowników tymczasowych, stażystów, osoby z innych krajów (o minimalnych wymaganiach finansowych) oraz pracowników na umowy zlecenia, o dzieło.

Odkąd ogłoszono cały ten kryzys, to na przykład oferty na naszej stronie internetowej to było ich mniej, było więcej praktyk i staży, ale to bezpłatnych. (Katowice)

W szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy znajdują się obecnie takie grupy pracowników/potencjalnych pracowników jak:

- kobiety w wieku 50+,
- absolwenci,
- osoby o niskim wykształceniu.

Pracownicy poszukiwani na rynku pracy to:

- specjaliści w branży produkcyjnej (obsługa nowoczesnego sprzętu),
- specjaliści z uprawnieniami,
- krawcowe i szwaczki (w Bielsku-Białej), choć zapotrzebowanie mniejsze niż dotychczas,
- pracownicy w usługach, głównie w handlu,
- branża budowlana.

Brakuje natomiast ofert pracy:

- dla osób z wykształceniem podstawowym, a także z wyższym humanistycznym,
- w branży produkcyjnej.

5.2.2. Kadry regionalnej gospodarki

Kluczowe kompetencje zawodowe

Spośród „twardych” kompetencji badani wymieniają przede wszystkim:

- konkretne umiejętności na dane stanowisko pracy (doświadczenie), potwierdzone certyfikatami,
- wyższe wykształcenie, szczególnie inżynierskie i techniczne,
- umiejętność obsługi maszyn i urządzeń sterowanych numerycznie,
- umiejętność obsługi kasy fiskalnej – ze względu na silny rozwój handlu,



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- prawo jazdy – przede wszystkim preferowani są kierowcy z prawem jazdy kategorii C+E (samochody ciężarowe z naczepą), a także prawo jazdy typu ADR uprawniające do przewozu materiałów niebezpiecznych – szczególnie istotne ze względu na charakter lokalnej gospodarki i dominację transportu drogowego,
Można powiedzieć, że tutaj zawodowi kierowcy, kierowcy ciężarówek długo nie pozostają na naszym rynku pracy bez zatrudnienia. (Tychy)
- języki obce – na stanowiskach wyższego szczebla kluczową rolę odgrywać zaczyna znajomość co najmniej dwóch języków obcych – najczęściej angielskiego i niemieckiego,
- umiejętności analityczne, logicznego myślenia,
- bardzo dobra umiejętność obsługi komputera i znajomość pakietu Office oraz specjalistycznych programów księgowych i kadrowo-płacowych.

Spośród „miękkich” predyspozycji istotnych na rynku pracy badani wymieniają najczęściej:

- elastyczność, otwartość na zmiany,
- wszechstronność,
Jak trafisz do pracodawcy i mówisz: jestem specjalistą w czymś tam, to jest: „No dobrze, ale przydałby mi się ktoś jeszcze, kto zrobiłby to, to i to.” (Katowice)
- chęć uczenia się, chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- umiejętności organizowania czasu pracy,
- kreatywność,
- zaangażowanie, silna motywacja do pracy,
- komunikatywność,
Miałam dziś styczność z dwoma firmami i komunikacja jest straszna. (Gliwice)
- umiejętność pracy w grupie.



Zawody, specjalności poszukiwane najczęściej

Branża produkcyjna, przemysł ciężki, górnictwo:	Budownictwo:	Logistyka i transport:
<ul style="list-style-type: none"> • tokarze, • operatorzy wózków widłowych i specjalistycznych maszyn, • spawacze, • inżynierowie procesów. 	<ul style="list-style-type: none"> • brukarze, • dekarze, • ślusarze. 	<ul style="list-style-type: none"> • zawodowi kierowcy, • logistycy.

Usługi:	Inne:
<ul style="list-style-type: none"> • mechanicy, • fryzjerzy, • krawcowe, • geodeci, • przedstawiciele handlowi, • konsultanci i doradcy, • ochroniarze. 	<ul style="list-style-type: none"> • księgowe, kadrowe, • pielęgniarki, salowe, • informatycy, programiści, • konserwatorzy, • nauczyciele, wykładowcy, • asystenci, pracownicy biurowi.

Można powiedzieć, że tutaj zawodowi kierowcy, kierowcy ciężarówek długo nie pozostają na naszym rynku pracy bez zatrudnienia. (Tychy)

Bariery w kontekście zatrudniania nowych pracowników

Bariery zatrudniania w głównej mierze opierają się na braku dopasowania wymagań pracodawców do możliwości pracowników. Do najważniejszych problemów respondenci zaliczają:

- brak przygotowania praktycznego – wynika z niedopasowania szkolnictwa do potrzeb pracodawców (brak szkół zawodowych) oraz niskiego poziomu zajęć praktycznych w szkołach i na uczelniach (brak wykwalifikowanej kadry oraz przestarzały sprzęt),
Jest uczelnia w Gliwicach, uczelnia techniczna, z której też czasami potrzebujemy ludzi z wiedzą techniczną, natomiast te osoby jakby nie są do końca przygotowane pod kątem praktycznym. (Tychy)
- brak współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami, w wyniku którego szkoły nie uczą umiejętności wymaganych przez rynek pracy,



My uczymy na Symfonii, a firmy pracują na Subieckie. (Gliwice)

- brak samodzielności i kreatywności pracowników – pracodawca musi w pełni przygotować listę zadań dla pracowników, nie potrafią oni sami zaproponować obowiązków, które byłyby przydatne przedsiębiorstwu,

Mało jest takich osób samodzielnych, kreatywnych. Bardzo dużo osób, które przychodzą, ma takie nastawienie wykonawcze, natomiast takie osoby nie potrafią same wykreować zadań: „Coś skończyłem, więc co mogę zrobić teraz?” (Katowice)

- niewystarczający poziom umiejętności miękkich,
- niska dyspozycyjność pracowników,
- zbyt duże wymagania finansowe pracowników w stosunku do możliwości pracodawców.

Znacznym utrudnieniem dla części pracodawców jest brak pracowników pewnych specjalizacji. Wśród kandydatów do pracy na rynku brakuje m.in.:

- kierowników projektów,
- zawodowych kelnerów,
- nauczycieli z kilkoma specjalizacjami oraz nauczycieli nowoczesnych kierunków,
- przedstawicieli handlowych dla przemysłu stalowego.

Zdaniem badanych na śląskim rynku pracy zbyt dużo jest absolwentów z wykształceniem humanistycznym, absolwentów marketingu i zarządzania.

Doświadczeni pracownicy *versus* młodzi absolwenci

Doświadczenie to jedno z podstawowych kryteriów stawianych kandydatom do pracy przez pracodawców. Okazuje się jednak, iż nadal pokutuje przekonanie, że doświadczenia wymagać można także od bardzo młodych pracowników. Powoli jednak zmienia się ta tendencja. Firmy coraz chętniej zatrudniają osoby w średnim wieku (ok. 40 lat), które nadal mają energię osób młodych, a jednocześnie już wieloletnie doświadczenie w zawodzie.

Doświadczeni kandydaci to dla firmy istotna oszczędność czasu i środków finansowych – pracodawca nie musi inwestować w szkolenia i douczanie nowych pracowników. Doświadczenie jest mile widziane w większości branż, a szczególnie potrzebne w przypadku takich zawodów jak:

- inżynierowie, szczególnie w budownictwie,
Mieliśmy młodych inżynierów, ale niestety się nie sprawdzili. (Sosnowiec)



- księgowość, dział kadr,
- stanowiska kierownicze.

Młodzi absolwenci świadomi oczekiwań pracodawców chętnie podejmują się praktyk i staży, które pozwolą im nabrać niezbędnego doświadczenia w wyuczonym zawodzie. Jednocześnie pojawia się opinia, że młodzi ludzie niechętnie podejmują się prac poniżej swojego wykształcenia, które pozwoliłyby im poznać przedsiębiorstwo „od podszewki”. Uważają, że osoby po studiach wyższych nie powinny podejmować się prostych prac fizycznych. Takie praktyki stosują m.in. międzynarodowe korporacje.

Są jednak też takie dziedziny, w których doświadczenie nie jest konieczne, zwykle chodzi o stanowiska mniej popularne wśród kandydatów: przedstawiciel handlowy, obsługa klienta, w których znacznie cenniejsza jest atrakcyjna aparycja. W niektórych zawodach lepiej sprawdzają się osoby młode. Dotyczy to np. nowych technologii czy stanowisk wymagających znajomości języków obcych. W takich przypadkach pracodawcy chętniej skłaniają się ku niedoświadczonym absolwentom.

Idealny pracownik

Zdaniem badanych „idealny pracownik” powinien:

- być osobą kreatywną,
- mieć dużą motywację do pracy, zaangażowanie,
- być elastyczny – szybko adaptować się do zmian w zakładzie pracy i na rynku pracy,
- być doświadczony,
- być osobą komunikatywną i otwartą,
- chętnie podnosić kwalifikacje i zdobywać wiedzę,
- umieć pracować w zespole, być bezkonfliktowy,
- posiadać specjalistyczną wiedzę, ale także być wszechstronny,
- szybko się uczyć,
- być dyspozycyjny,
- być lojalny,
- być zdyscyplinowany,
- mieć odporność na stres,
- dobrze organizować sobie pracę,
- znać języki obce.

5.2.3. Kadra wysoko wykwalifikowana

Respondenci zgodnie przyznają, że w województwie śląskim nie ma problemu z dostępem do wysoko wykwalifikowanej kadry. Śląsk oferuje uczelnie na wysokim poziomie, które gwarantują odpowiednich absolwentów, nawet z wyższymi stopniami naukowymi (po studiach doktoranckich). Jednocześnie badani twierdzą, że ewentualne sprowadzenie kadry wysoko wykwalifikowanej z innych regionów kraju nie stanowi problemu, gdyż takie osoby są znacznie bardziej mobilne od większości kandydatów do pracy.

Problemem okazuje się natomiast doświadczenie. Większość kadry o wysokich kwalifikacjach to ludzie, którzy posiadają wiedzę teoretyczną, ale nie potrafią jej zastosować w praktyce. Dlatego też najbardziej ceni na rynku pracy są pracownicy jednocześnie wykwalifikowani i doświadczeni w swojej dziedzinie. Bardzo poszukiwani są m.in. menedżerowie, łączący wiedzę z umiejętnością zarządzania zasobami ludzkimi.

Jest w stanie wykształcić się z tego co jest, poprzez próby i błędy. Tutaj nie potrzeba szkół, żadnego „importu”. Potrzeba doświadczenia: z innych firm, instytucji publicznych. To jest cenne - nie wykształcenie, bo tego nie da się nauczyć. Jak napisać SIWZ, czy też jak to legalnie ominąć, żeby wygrać przetarg. Jak to „ugryźć”, żeby cena była najniższa i wygrać. To jest umiejętność, sztuka, którą się zdobywa. (Bielsko-Biała)

Zdaniem badanych brakuje na rynku również osób wszechstronnych, którzy potrafią połączyć wiedzę z różnych dziedzin w realizacji jednego celu, np. wiedzę techniczną z ekonomiczną. I to takich osób, a niekoniecznie wąskich specjalistów, rynek potrzebuje najbardziej. Dlatego też szczególnie ceni się absolwentów 2 różnych kierunków studiów.

Kolejne wymogi stawiane wysoko wykwalifikowanej kadrze to umiejętności interpersonalne oraz umiejętność pracy w zespole. Te kryteria potwierdzają, że sama wiedza, niezależnie od jej poziomu, może okazać się na rynku pracy niewystarczająca.

Badani zwracają uwagę na istotny dla firm problem z zatrudnianiem wysoko wykwalifikowanej kadry. Są to pracownicy wyjątkowo kosztowni, mogą sobie pozwolić na wysokie wymagania finansowe. Dlatego część pracodawców musi zdecydować, czy bardziej zależy im na wykształceniu, czy doświadczeniu kandydata. Niekiedy wypróbują inne rozwiązania, zatrudniając na przykład emerytowanych inżynierów.

Zatrudnianie kadry wysoko wykwalifikowanej odbywa się innymi kanałami niż w przypadku większości pracowników. Poza absolwentami studiów wyższych, bez doświadczenia, którzy czasowo rejestrują się w urzędach pracy, większość pracowników o wysokich kwalifikacjach porusza się po rynku samodzielnie lub poprzez agencje headhuntingowe. Również pracodawcy, szukając takich kandydatów, robią to własnymi

drogami bądź poprzez profesjonalne agencje HR. Rola powiatowych urzędów pracy jest w tym przypadku znikoma.

Zdaniem respondentów dostęp do kadry naukowo-badawczej nie stanowi na Śląsku szczególnego problemu. W regionie funkcjonują instytuty naukowo-badawcze, m.in. branżowe, które współpracują z przedsiębiorstwami. Firmy z województwa mają również możliwość współpracy z instytutami z innych regionów. Na Śląsku powstała także w ostatnim czasie baza naukowców z informacją o specjalizacji, która ułatwia firmom dotarcie do specjalisty z konkretnej dziedziny.

5.2.4. Mobilność zawodowa

Zmiana zawodu i poszerzanie kwalifikacji

Respondenci oceniają, że skłonność do zmiany bądź podwyższania kwalifikacji jest coraz większa. Jest ona bardzo silnie skorelowana z pewnymi cechami pracowników: wiekiem, wykształceniem, płcią.

Największą skłonność do zmiany zawodu wykazują ludzie młodzi. Dla nich taka elastyczność jest naturalna, przekwalifikowanie się wiąże raczej z szansą niż koniecznością. Starsze osoby niechętnie podchodzą do zmiany zawodu. Jeśli nawet się na nią decydują, to raczej z poczucia konieczności, wiedząc, że inaczej nie zdobędą zatrudnienia.

*Możliwe, że osoby młodsze łatwiej się przekwalifikowują, bo łatwiej się uczą, a starsze po prostu się boją.
(Sosnowiec)*

Znacznie chętniej zmiany kwalifikacji podejmują się również osoby z wyższym wykształceniem. W ich przypadku polega ona często na podniesieniu lub poszerzeniu swoich kwalifikacji chociażby poprzez studia podyplomowe czy kursy.

Badani zauważają także nieco większą skłonność kobiet do zmiany zawodu. Trzeba jednak podkreślić, że w wielu przypadkach nie jest to powiązane z podnoszeniem kwalifikacji, ale pokorą i bezsilnością, które decydują o tym, że bezrobotne kobiety podejmują każdą dostępną pracę, często pracując poniżej swoich możliwości, bardzo często w innym, niż wyuczony zawodzie. W przypadku mężczyzn zauważyć można większą dumę, która nie pozwala im na podejmowanie pracy w innym zawodzie niż wyuczony.



Skłonność do zmiany zawodu lub podnoszenia kwalifikacji jest silnie powiązana z możliwością odniesienia korzyści w jej wyniku. Jeśli istnieje gwarancja zatrudnienia, awansu lub podwyżki w wyniku podjęcia takiego wysiłku, zmiana kwalifikacji jest znacznie chętniej podejmowana. Jeśli dana osoba nie przeczuwa, że taka zmiana wpłynie na jej sytuację na rynku pracy – odczuwa wobec niej silną niechęć.

Zauważyć można, że w bardzo wielu przypadkach zmiana zawodu nie jest decyzją pracowników, ale zostali do niej zmuszeni przez sytuację na rynku pracy. Przykładem mogą być kobiety wykształcone w kierunkach związanych z włókiennictwem, które po upadku tych zakładów podejmują się pracy w skrajnie różnej branży – *automotive*.

Elastyczny czas pracy

Zdaniem badanych duża elastyczność czasu pracy wciąż nie jest akceptowana przez pracowników. Nienormowane godziny oraz duża dyspozycyjność wymagane w ogłoszeniach wpływają negatywnie na popularność tych ofert pracy.

Każdy idzie do pracy po to, żeby wiedzieć, od której do której będzie pracować. (Gliwice)

Pracownicy u nas są przyzwyczajeni do systemu pracy takiego 8-godzinnego, ewentualnie zmianowego, czyli takiego normalnego. Ale jak się chce wprowadzić jakiś inny to opór jest niesamowity. Oni nie chcą pracować w inny sposób, bo to jest zaburzenie tego rytmu od poniedziałku do piątku. (Tychy)

Praca zmianowa jest znacznie bardziej akceptowana przez mężczyzn niż kobiety. Dużo łatwiej ją zaakceptować w zakładach, które od dawna pracują w takiej formie. W innych przypadkach może ona wywołać sprzeciw pracowników.

Wydaje mi się, że kobiety są mniej zainteresowane pracą zmianową. (Sosnowiec)

Pracownikom w firmach prywatnych łatwiej dostosować się do konieczności pracy w nadgodzinach niż w przypadku pracowników urzędów czy zakładów budżetowych. Jeśli nadgodziny są dodatkowo płatne wielu pracowników chętnie je podejmuje. Jednak często pracodawcy nie płacą za dodatkowe godziny pracy. W takich przypadkach pracownicy godzą się na nie z niechęcią – nie widzą innej możliwości, aby utrzymać pracę.

Skłonność do zakładania działalności gospodarczej

Respondenci zgadzają się, że zainteresowanie zakładaniem działalności gospodarczej jest bardzo duże. Wiąże się to przede wszystkim z dostępnością dotacji i ulg dla przedsiębiorców. Coraz chętniej zakładania firmy

podejmują się osoby z wykształceniem zawodowym. Jednocześnie badani zwracają uwagę na problem z utrzymaniem jednoosobowej działalności. Zdaniem respondentów brakuje rozwiązań / instytucji, które pomogłyby młodym firmom przetrwać na rynku.

Wiele osób z tego korzysta. Widza w tym swoją szansę na zrealizowanie swoich pomysłów, przy realizacji których nie widzą możliwości u pracodawcy. (Tychy)

Osoby, które biorą dotacje, nie mają nowych pomysłów i brakuje im przygotowania do prowadzenia firmy. (Sosnowiec)

Zupełnie inną kwestią jest wymóg ze strony pracodawcy, aby pracownik założył własną działalność gospodarczą i w takiej właśnie formie współpracował z dotychczasowym pracodawcą. Jest to dość częste zjawisko. Dotyka zarówno obecnych pracowników firm, jak i kandydatów do pracy (konieczny warunek współpracy). Taki wymóg spotyka się z silnym oporem ze strony pracowników, ponieważ odbiera im poczucie bezpieczeństwa, jakie daje umowa o pracę.

5.2.5. Mobilność przestrzenna

Pracownicy napływowi

Zdaniem respondentów sprowadzanie pracowników z innych województw jest rzadko spotykane. Uważają, że kadra dostępna w regionie jest wystarczająca na potrzeby pracodawców. Zdarzają się jedynie rzadkie przypadki zatrudniania wysoko wykwalifikowanych specjalistów z Warszawy bądź Krakowa. Z drugiej strony część pracodawców decyduje się na sprowadzenie taniej siły roboczej z innych regionów Polski (górale) lub z zagranicy (Ukraina, Białoruś). Dotyczy to przede wszystkim branży budowlanej w sezonie.

Często firmy zatrudniają górali na 4 miesiące do budowy. (Sosnowiec)

Mobilność śląskich pracowników

Badani twierdzą, że skłonność do mobilności jest uwarunkowana wykształceniem i wiekiem pracowników. Młodzi ludzie po studiach wyższych chętniej podejmują się przeprowadzki do innego regionu, aby podjąć pracę. Jest to jednak zależne od oferowanego wynagrodzenia oraz dodatkowych udogodnień oferowanych przez pracodawcę. Znacznie łatwiej na migrację decydują się osoby samotne lub małżeństwa. Znacznie rzadziej – rodziny z dziećmi. Choć zdarza się, że pracownik przeprowadza się sam, by po pewnym czasie, gdy ma już pewność stabilnego zatrudnienia, sprowadzić rodzinę.



Statystyki województwa śląskiego pokazują, że więcej do ościennych województw migruje niż przyjeżdża tutaj do województwa śląskiego. (Bielsko-Biała)

Respondenci znacznie rzadziej wspominają o emigracji zagranicznej. Ich zdaniem coraz więcej osób z zagranicy powraca.

Mobilność w ramach regionu

Respondenci z różnych podregionów są zgodni, że dojazdy do miejsc pracy są dla pracowników naturalne. Wiele osób dojeżdża po 30, 50, a nawet 100 km, najczęściej do Katowic. Sytuację ułatwia dobre skomunikowanie regionu. Z drugiej strony badani wspominają o wysokich kosztach dojazdów. Chęć dojazdów do pracy jest wśród mieszkańców województwa coraz większa. Najłatwiej się na to zdecydować młodym osobom poszukującym pierwszej pracy.

50 km dojazdu nie stanowi dla pracowników żadnego problemu. (Gliwice)

Ja, patrząc po kandydatach, jacy przychodzą do mnie, to widzę, że bardzo dużo ludzi jest właśnie nie z Tych lecz np. z Katowic, Sosnowca, z różnych regionów. (Tychy)

Bardzo często dojazdów podejmują się z konieczności mieszkańcy małych miejscowości, którzy dojeżdżają do pracy w dużych miastach. Niekiedy nawet organizują wspólnie z innymi pracownikami środek transportu dowożący ich do miejsca pracy. W przypadku niektórych dużych zakładów (Grupa FIAT, Grupa Żywiec) to pracodawcy organizują transport swoim pracownikom z dalszych miejscowości. Zdarza się również, że firmy przenoszą się do strefy ekonomicznej, ściągając za sobą swoich dotychczasowych pracowników.

Strefa ekonomiczna powoduje, że firmy, które funkcjonowały w innym mieście na przykład skorzystały z ulg i przenoszą się do strefy ekonomicznej, ale zabrały ze sobą pracowników, tych którzy chcieli i teraz dojeżdżają. (Tychy)

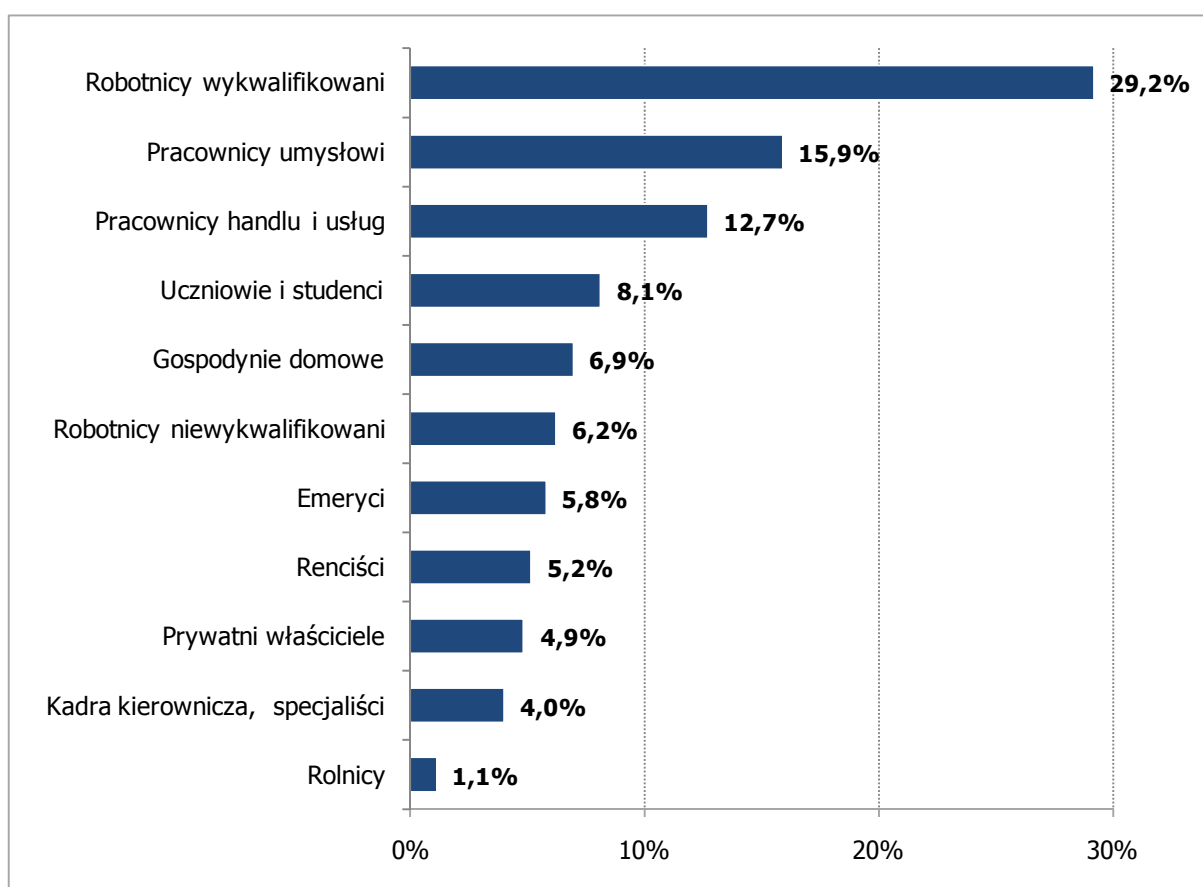


5.3. Wyniki badań ilościowych

5.3.1. Osoby badane

Badanie, którego wyniki prezentowane są w niniejszym raporcie, zrealizowano wśród **osób w wieku produkcyjnym** – warto wiedzieć, że w tej grupie 11% stanowią emeryci i renciści, 8% uczniowie i studenci, a 7% – gospodynie domowe.

Wykres 9: Grupy społeczno-zawodowe występujące w badaniu



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

W badanej grupie emeryci i renciści stanowią najliczniejszą grupę w podregionie rybnickim (aż 15%), najmniej jest ich za to w podregionie częstochowskim (7%).

Studenci i uczniowie w wieku produkcyjnym stanowią najliczniejszą grupę w podregionie bielskim i częstochowskim (po 11% badanych), najmniej zaś w podregionie rybnickim (zaledwie 5%).



Najwięcej kobiet o statusie gospodyni domowej zamieszkuje podregion rybnicki (13%), najmniej zaś podregion katowicki (jedynie 4%).

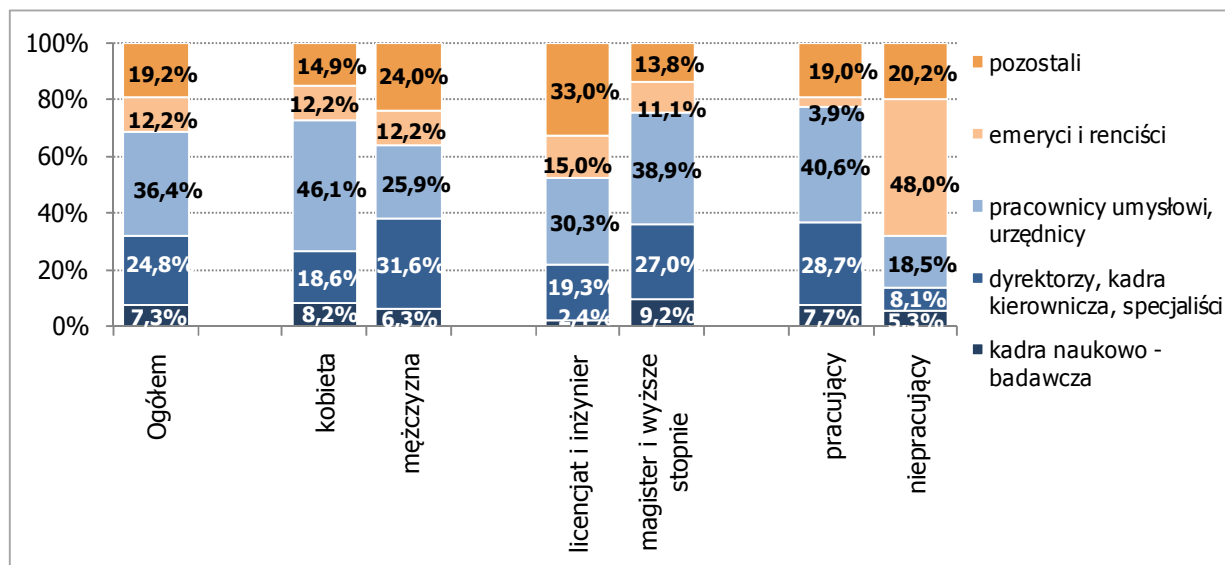
Wśród mieszkańców województwa śląskiego będących w wieku produkcyjnym niemal 1/10 stanowią osoby legitymujące się zaledwie gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym wykształceniem. Częściej dotyczy to osób, które przekroczyły wiek 45 lat. Najwięcej osób o najniższym poziomie wykształcenia zamieszkuje podregion rybnicki (aż 16% jego mieszkańców), a także katowicki (co 8 mieszkańców ma wykształcenie co najwyżej gimnazjalne).

Zdecydowana większość mieszkańców województwa śląskiego posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe i średnie (po 38%).

Wykształceniem wyższym legitymuje się natomiast 15% mieszkańców województwa śląskiego – zdecydowanie najwięcej w podregionie bielskim (co piąta osoba ma wykształcenie wyższe), najmniej – w podregionie rybnickim, sosnowieckim i bytomskim (11-12%).

W ramach projektu przeprowadzono oddzielne badanie wśród osób z wyższym wykształceniem (osoby w wieku 18+). Co trzeci z tych badanych zakwalifikował się do grupy pracowników umysłowych, urzędników, nauczycieli, co czwarty – do grupy dyrektorów, kadry kierowniczej przedsiębiorstw, zawodów twórczych. Co ósmy badany z wyższym wynagrodzeniem deklaruje przynależność do grupy emerytów. 7% badanych to kadra naukowo badawcza i podobny odsetek – pracujący na własny rachunek poza rolnictwem. 5% stanowią pracownicy i kierownicy sklepów, punktów usługowych.

Wykres 10: Grupa społeczno zawodowa osób z wyższym wykształceniem, w podziale na płeć, tytuł zawodowy i status zawodowy



Źródło: badanie ilościowe osób z wyższym wykształceniem, PBS DGA, 08.2010

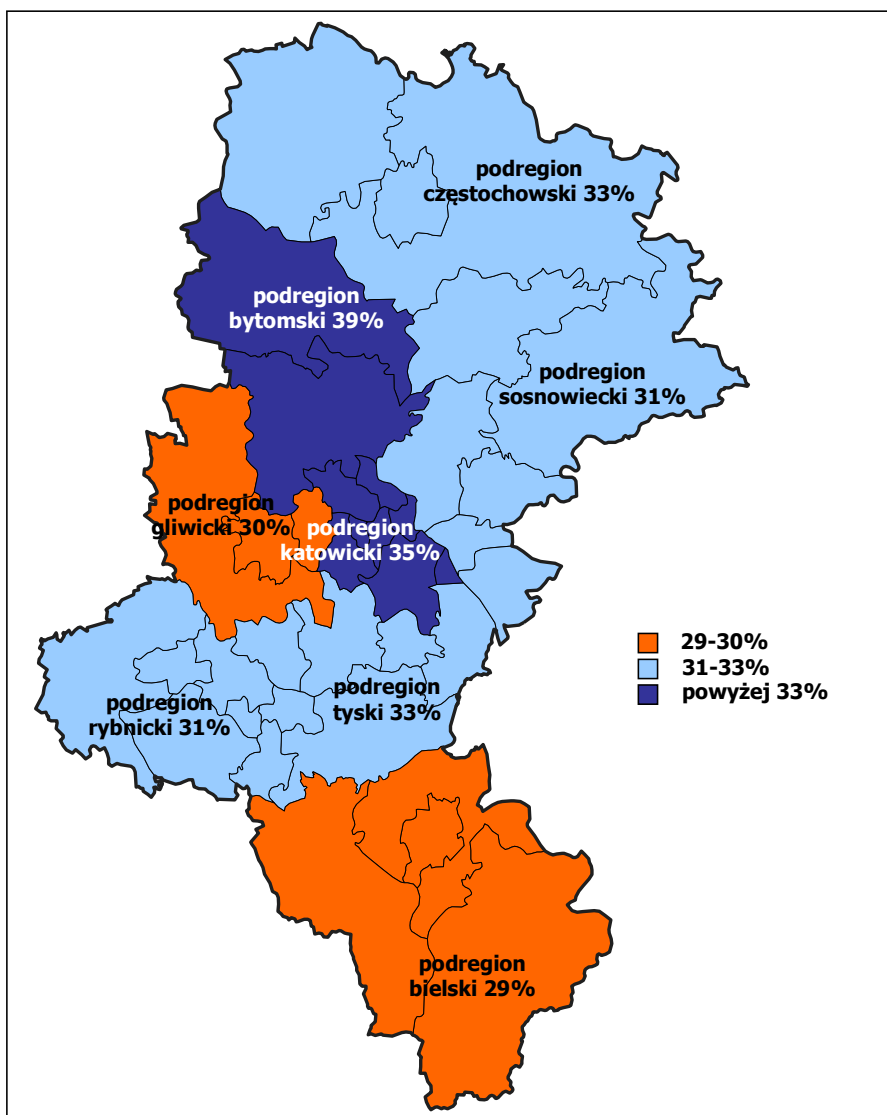
Większość osób z wyższym wykształceniem (niemal 70%) posiada tytuł magistra lub równorzędny. 16,5% legitymuje się tytułem inżyniera, 12% - tytułem licencjata, a około 2% posiada stopień doktora.

5.3.2. Pochodzenie mieszkańców województwa śląskiego

Interesowało nas, kim są i skąd pochodzą badani mieszkańcy województwa śląskiego – ilu z nich to rdzenni mieszkańcy tego regionu, a ilu napłynęło na Śląsk z innych stron Polski.

1/3 badanych mieszkańców województwa śląskiego pochodzi z innego miejsca niż to, w którym aktualnie zamieszkuje, tzn. gdzie indziej się wychowała. Najwięcej ludności napływowej jest w podregionie bytomskim, a najmniej w bielskim i gliwickim.

Wykres 11: Odsetek respondentów, którzy mieszkają obecnie poza miejscem swojego pochodzenia



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

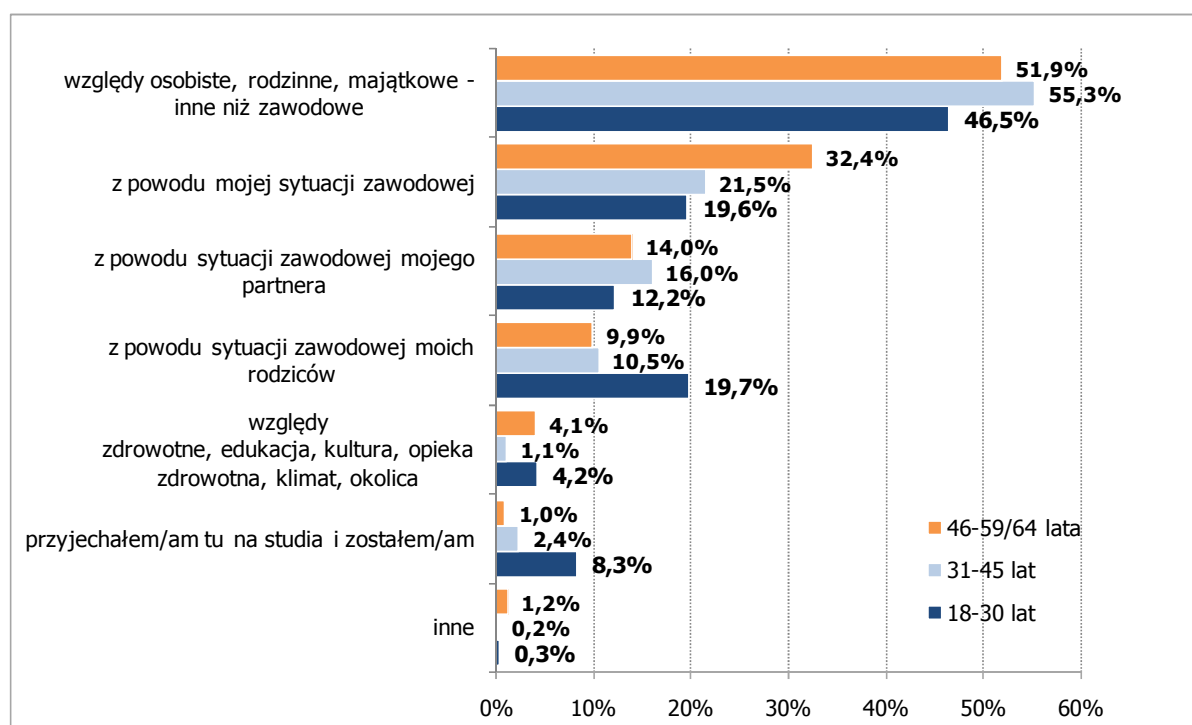
W świetle wyników badania **12% mieszkańców województwa śląskiego stanowią osoby pochodzące spoza niego** – najczęściej z województw: małopolskiego, dolnośląskiego i świętokrzyskiego.

Najwięcej osób pochodzących z innych województw zamieszkuje podregion gliwicki (niemal co piąty badany w tym regionie pochodzi z innego województwa niż śląskie), a także podregion katowicki, którego 16% mieszkańców napłynęło z innych województw. Najmniejszy napływ ludności z innych województw nastąpił do podregionów: częstochowskiego i bielskiego (po 7% obecnych mieszkańców).

Co dziesiąty respondent migrował wewnątrz swojego województwa, to znaczy pochodzi z innego powiatu województwa śląskiego niż obecnie zamieszkiwany.

Respondenci najczęściej opuszczali miejsce urodzenia ze względów osobistych, rodzinnych (ponad połowa osób, które wyjechały z miejsca, z którego pochodzi), a dwukrotnie rzadziej – ze względów zawodowych (brak pracy w miejscu urodzenia, więcej lub lepsze oferty pracy w miejscu, w którym się osiedlili).

Wykres 12: Powody opuszczenia miejsca pochodzenia w podziale na wiek



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Prześledźmy, jak wygląda pochodzenie osób z wyższym wykształceniem, a także ich przeprowadzki w trakcie nauki i pracy. Okazuje się, że niemal co trzeci badany (30%) z tej grupy wychował się w innym miejscu, niż to w którym aktualnie zamieszkuje. Zdecydowanie częściej deklarowali tak starsi, niż młodszy badani (np. w grupie osób w wieku 61 lat i więcej ten odsetek wyniósł 57,5% a wśród najmłodszych - osób do 30 roku życia – 16%). Pochodzenie z innego miejsca niż obecnie zamieszkiwane częściej deklarowali mieszkańcy podregionów: gliwickiego, bielskiego i tyskiego (więcej niż co trzeci badany z wyższym wykształceniem).

Wśród tych osób najczęściej wskazywanym miejscem wychowania było inne województwo (40%) lub inny powiat województwa śląskiego (39%). Tylko 16% badanych wychowywało się w innej miejscowości w swoim powiecie, zaledwie 5% - w innym kraju. Osoby z wyższym wykształceniem zdecydowanie częściej pochodzą z miast niż ze

wsí – w dużych miastach (100 tys. mieszkańców i więcej) wychowało się 40%, w małych (poniżej 100 tys. mieszkańców) podobny odsetek – 41%, pozostałe 19% wskazało na pochodzenie z obszarów wiejskich.

5.3.3. Status zawodowy

Analiza wyników przeprowadzonego badania wskazuje, że w czasie badania – to jest **w trzecim kwartale 2010 roku – 2/3 mieszkańców województwa śląskiego w wieku produkcyjnym pracowało**. Za pracujących uznano w niniejszym badaniu osoby, które w tygodniu poprzedzającym badanie wykonywały jakąkolwiek pracę przynoszącą dochód lub zarobek (niekoniecznie w formie umowy o pracę lub umowy cywilno-prawnej) lub pomagały nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej lub działalności rolniczej; pracowały jako wolontariusze lub też czasowo nie pracowały z powodu choroby, urlopu, przerwy w działalności zakładu pracy, strajku, itp., ale mają stałą pracę.

Najwięcej osób pracujących jest w podregionie bielskim (72%) i tyskim (71%), najmniej – w rybnickim, gdzie pracuje tylko 56% mieszkańców. W pozostałych podregionach (sosnowieckim, częstochowskim, gliwickim, bytomskim i katowickim) pracuje około 2/3 mieszkańców w wieku produkcyjnym.

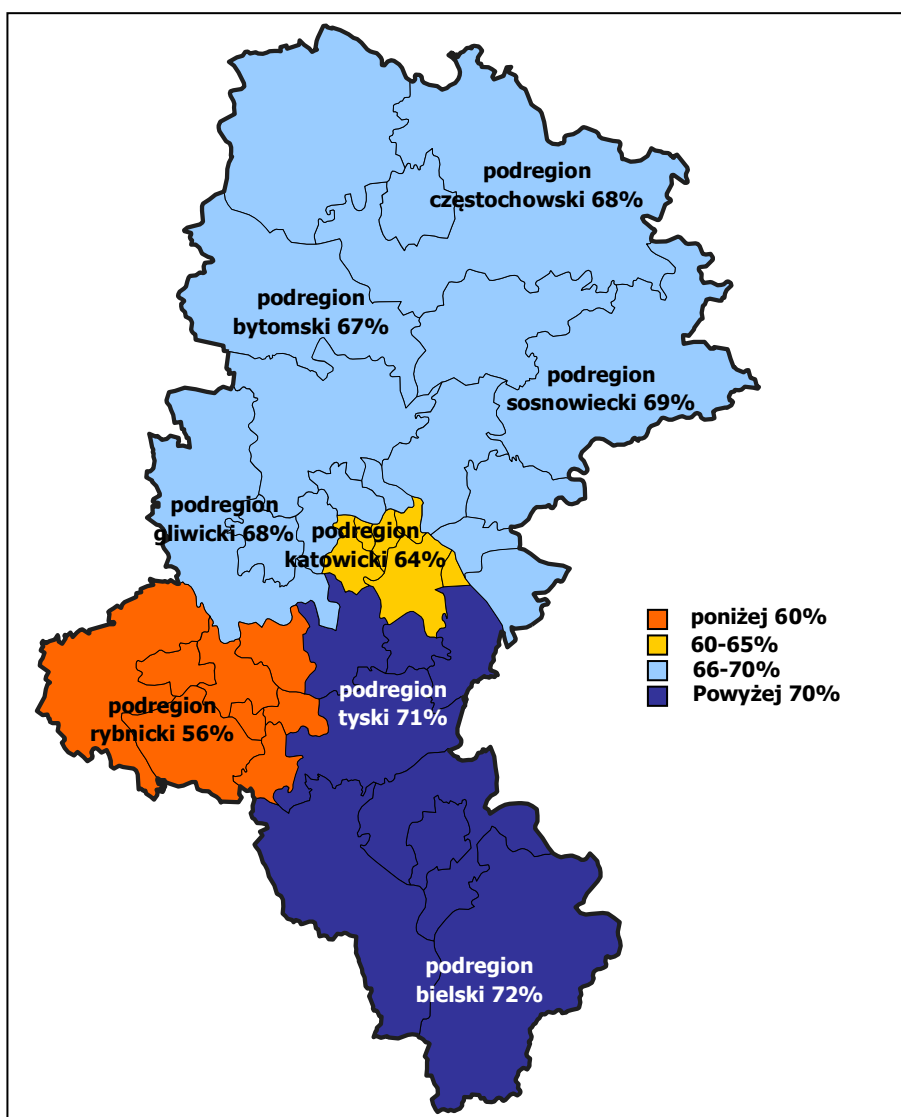
Najwięcej pracujących jest wśród mieszkańców największych (powyżej 200 tys.) i najmniejszych miast (poniżej 50 tys.) - pracuje 70% spośród nich. Pracę wykonuje podobny odsetek mieszkańców wsi (68%), najmniej zaś mieszkańców pozostałych miast (50–200 tys.) – pracuje zaledwie 64% osób w wieku produkcyjnym.

Jak można było oczekiwać najwięcej osób aktywnych zawodowo jest w grupie wiekowej 31-45 lat – pracuje 4/5 osób należących do tej grupy. Wśród najmłodszych mieszkańców województwa śląskiego w wieku produkcyjnym (18-30 lat) pracują 2 osoby na 3, a wśród najstarszych (45+) – nieco ponad połowa.

Status osoby pracującej posiada ponad 70% mężczyzn oraz tylko 60% kobiet.

Odsetek osób pracujących rośnie wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia – pracę posiada niewiele ponad 1/3 osób z wykształceniem najniższym, 62% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, ponad 2/3 osób, które uzyskały wykształcenie średnie oraz aż 86% mieszkańców województwa śląskiego z wykształceniem wyższym.

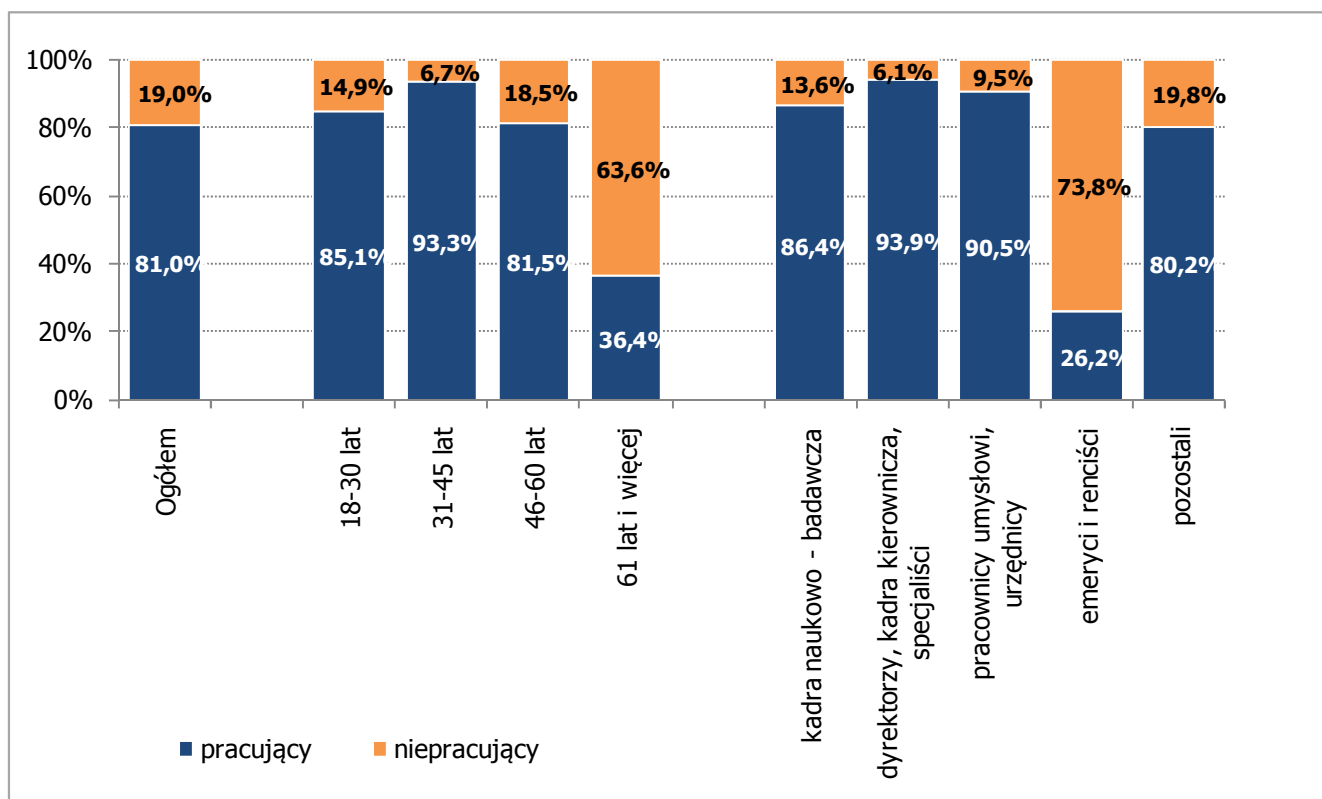
Wykres 13: Odsetek osób pracujących



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Wyniki dotyczące wykształcenia jako czynnika istotnie wpływającego na status zawodowy potwierdza badanie realizowane wyłącznie wśród osób z wyższym wykształceniem. Odsetek pracujących wynosi 80% (warto dodać, że w odróżnieniu od badania wśród gospodarstw domowych, badanie z osobami z wyższym wykształceniem zrealizowano na próbie osób dorosłych, a nie tylko osób w wieku produkcyjnym).

Wykres 14: Status zawodowy osób z wyższym wykształceniem w podziale na wiek i grupę społeczno-zawodową



Źródło: badanie ilościowe osób z wyższym wykształceniem, PBS DGA, 08.2010

Najwyższą aktywność zawodową w tej grupie badanych odnotowano wśród osób w wieku 31-45 lat (93%). Nieznacznie mniejszy odsetek pracujących to osoby w wieku 18-30 lat (85%) i 46-60 lat (81,5%). Wśród osób z najstarszej badanej grupy wiekowej (w wieku 61 lat i więcej) pracuje co trzeci (36%). Nadal aktywny zawodowo jest co piąty emeryt i rencista. W przypadku kadry naukowo badawczej ten odsetek jest bardzo wysoki i wynosi 86%.

Najwyższy odsetek pracujących odnotowano wśród dyrektorów, kadry kierowniczej i specjalistów (94%) oraz pracowników umysłowych i urzędników (90,5%). Zdecydowanie najwięcej osób aktywnych zawodowo jest na wsi – pracuje 89% mieszkańców obszarów wiejskich. Dla porównania w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców ten odsetek wynosi 77%.



Co trzeci ankietowany z próby reprezentatywnej (a więc spośród osób w wieku produkcyjnym i o różnym poziomie wykształcenia) **nie pracuje** – to głównie emeryci i renciści, gospodynie domowe oraz uczniowie i studenci, a także robotnicy wykwalifikowani i brygadziści z wykształceniem zawodowym lub średnim.

Według deklaracji z badania, pracuje mniej więcej co dziesiąty emeryt i rencista oraz niemal co trzeci uczeń i student.

Największe zatrudnienie oferują branże: handel (hurtowy i detaliczny) oraz usługi, a także przetwórstwo przemysłowe, budownictwo oraz górnictwo i wydobywanie.

Niemal dwóch na trzech pracujących to pracownicy fizyczni – ponad połowa z nich legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym, a prawie 2/5 średnim.

W przypadku badanych z wyższym wykształceniem najczęściej wskazano na pracę w edukacji (szczególnie kadra naukowo-badawcza), handlu, administracji publicznej i obronie naukowej, usługach i budownictwie

Średni dochód osób pracujących wynosi 1900 zł netto.

Osoby niepracujące również osiągają pewne dochody – chociażby z rent, emerytur czy stypendiów. **Średni miesięczny dochód osób niepracujących biorących udział w badaniu wyniósł niespełna 450 zł netto.**

W sumie, biorąc pod uwagę wszystkich badanych, zarówno pracujących, jak i niepracujących, **średni dochód netto na osobę wyniósł niemal 1470 zł**, przy czym średni dochód kobiety to 1100 zł, zaś średni dochód mężczyzny jest aż o 700 zł wyższy i wynosi nieco ponad 1800 zł.

Dwóch na trzech niepracujących pozostaje **bez zatrudnienia dłużej niż 12 miesięcy**, a 18% nigdy nie pracowało. Tylko co piąty niepracujący jest zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy i tylko niespełna co trzeci aktywnie poszukuje pracy.

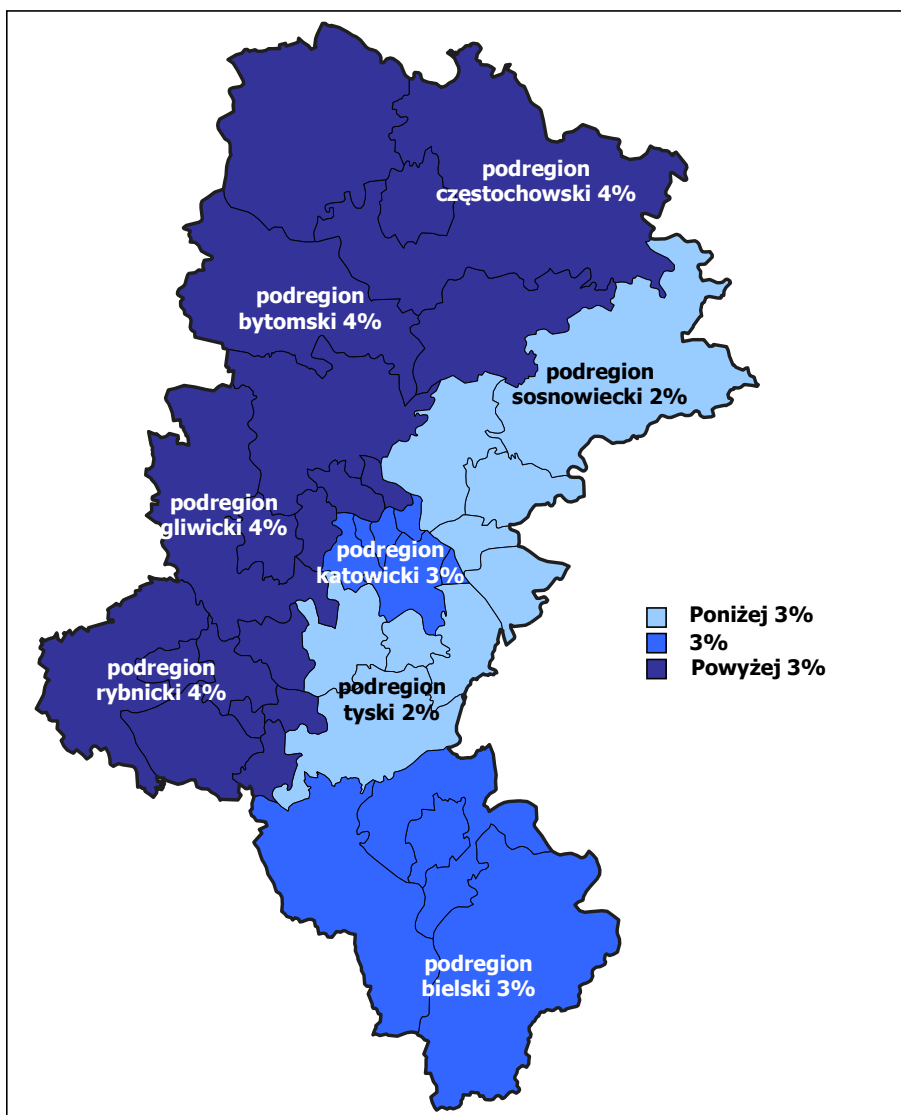
Mniej niż połowa osób niepracujących deklaruje, że gdyby znalazło pracę, mogłoby ją podjąć w obecnym lub następnym tygodniu.

Wśród ankietowanych z reprezentatywnej próby mieszkańców województwa śląskiego 6% nigdy nie pracowało. Są to częściej kobiety niż mężczyźni, w zdecydowanej większości osoby poniżej 30. roku życia, osoby o najniższym, ale też średnim poziomie wykształcenia, najczęściej uczniowie i studenci, także gospodynie domowe.

5.3.4. Migracje przestrzenne (przeprowadzki)

Wyniki uzyskane w badaniu wskazują, że **3,4% mieszkańców województwa śląskiego w ciągu ostatnich 3 lat zmieniało przynajmniej czasowo miejsce zamieszkania ze względu na pracę**. Ponad jedna trzecia z nich przeprowadzała się w tym czasie więcej niż raz.

Wykres 15: Odsetek osób, które zmieniły w ciągu ostatnich 3 lat miejsce zamieszkania ze względu na pracę



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Mężczyźni są bardziej mobilni niż kobiety – w ciągu ostatnich 3 lat miejsce zamieszkania ze względu na pracę zmieniło 4% mężczyzn i 2,8% kobiet. Mężczyźni także przeprowadzają się więcej razy niż kobiety.



Jak można było oczekiwać, zdecydowanie najbardziej mobilne są osoby najmłodsze – ponad połowa osób migrujących w okresie ostatnich 3 lat nie przekroczyła 30. roku życia, a ponad 1/4 jest poniżej 45. roku życia. Wśród osób, które zmieniały czasowo miejsce zamieszkania, te z najstarszej grupy wiekowej (w wieku 45+) stanowią zaledwie 15%.

Niemal 4/5 migrujących to osoby obecnie pracujące, przy czym ponad 2/3 z nich w ostatnich latach zmieniało miejsce zamieszkania tylko raz, podobnie jak niepracujący, którzy jeśli już się przeprowadzali (około 1/5), to najczęściej tylko raz w badanym okresie.

Mobilność w województwie śląskim nie jest ściśle związana z wielkością miejscowości zamieszkania – odsetki osób, które zmieniły miejsce zamieszkania, nie różnią się istotnie.

Jeśli przyrzeć się wykształceniu mieszkańców województwa śląskiego, to najbardziej mobilne są osoby z wykształceniem wyższym i średnim (4-5% przeprowadziło się ze względu pracę). Najmniej mobilne są osoby z najniższym wykształceniem i zasadniczym zawodowym – w tych grupach przeprowadziły się tylko 2 osoby na 100.

Osoby stanu wolnego są bardziej mobilne niż będące w związku małżeńskim lub w innym stałym związku (4,5% *versus* 3%).

Stosunkowo najbardziej mobilni są mieszkańcy podregionu częstochowskiego, gliwickiego, bytomskiego i rybnickiego – około 4-5% z nich zmieniło w ciągu ostatnich 3 lat miejsce zamieszkania. Mobilnością na niewiele niższym poziomie odznaczają się mieszkańcy podregionu katowickiego i bielskiego (około 3%). Względnie najmniej mobilni są mieszkańcy podregionu sosnowieckiego i tyskiego – przeprowadziło się tylko dwóch na stu mieszkańców.

W świetle wyników zrealizowanego badania **27% gospodarstw domowych na terenie województwa śląskiego doświadczyło zjawiska emigracji zarobkowej**, to znaczy przynajmniej jeden członek rodziny zamieszkiwał kiedykolwiek w przeszłości poza domem ze względów zawodowych.

W przypadku badania wśród osób z wyższym wykształceniem pytano o mobilność badanych w trakcie edukacji. W okresie nauki w szkole podstawowej tylko 5% badanych zmieniło miejsce zamieszkania. Ten odsetek nieznacznie wzrasta, gdy pytamy o naukę i przeprowadzki w szkole średniej (7,5%). Podczas przeprowadzek w szkole podstawowej miastem docelowym zdecydowanie częściej były duże miasta (68% - duże *versus* 25% - małe), natomiast w szkole średniej te proporcje są bardziej wyrównane (58% - duże *versus* 40,5% - małe).

Największy odsetek badanych przeprowadził się w trakcie nauki w szkole wyższej – co trzeci badany. Przeważnie było to inne województwo lub inny powiat w województwie śląskim. Zdecydowana większość tych osób (niemal 90%) studiowała w dużych miastach.

Tylko 16% badanych z wyższym wykształceniem przyznaje, że zmieniło miejsce zamieszkania (przynajmniej czasowo) ze względu na pierwszą pracę po ukończeniu studiów. Nieco częściej miało to miejsce w przypadku mężczyzn niż kobiet. Okazuje się też, że nieco większą mobilnością wykazały się osoby należące do kadry naukowo badawczej (18%) niż inne grupy społeczno zawodowe. Wyższą mobilnością wykazali się tylko aktualni emeryci i renciści. Nieco częściej do przeprowadzki ze względu na swoją pierwszą pracę przyznawali się mieszkańcy miast poniżej 50 tys. mieszkańców oraz mieszkańcy podregionu tyskiego. Niemal co trzeci badany przeprowadził się wówczas do miasta poniżej 100 tys. mieszkańców, dwie trzecie – do większego, a tylko 5% na wieś.

5.3.5. Kierunki migracji zarobkowych

Najwięcej migrujących za pracę w ostatnich 3 latach, wyjeżdżała za granicę. Stanowią oni około połowę wszystkich migrujących, to jest niecałe 2% ogółu badanych.

Najpopularniejszym kierunkiem emigracji była Wielka Brytania (pracował tam średnio co trzeci migrujący za granicę). Stosunkowo często osoby badane migrowały za pracę do **Holandii i Niemiec**.

Pozostałe osoby migrowały albo wewnątrz własnego powiatu (20% migrujących, tj. 0,7% ogółu), wewnątrz województwa – czyli pomiędzy powiatami (15%; 0,5% ogółu) lub między województwami (15%; 0,5% ogółu).

Charakteryzując wszystkie migracje (zarówno wewnątrz krajowe, jak i zagraniczne) istotne jest to, iż zdecydowaną większość stanowią osoby młode – poniżej 30. roku życia, osoby z pozostałych grup wiekowych są mniejszością. Częściej migrują też mężczyźni niż kobiety. Migracja w związku z pracą to w większości domena ludzi aktualnie pracujących.

Zbyt niskie liczebności nie pozwalają na pogłębienie analiz dotyczących migracji krajowych i zagranicznych w poszczególnych podregionach.

Wśród migrujących przeważały osoby z wykształceniem średnim – zarówno wśród migrujących w kraju, jak i za granicę. Natomiast druga co do wielkości grupa różni się w zależności od kierunku migracji: dla migracji wewnątrz krajowych są to osoby z wykształceniem wyższym, a dla migracji zagranicznych – z zasadniczym zawodowym. Zdecydowanie najmniejszy odsetek w obu przypadkach stanowią najslabiej wykształceni.



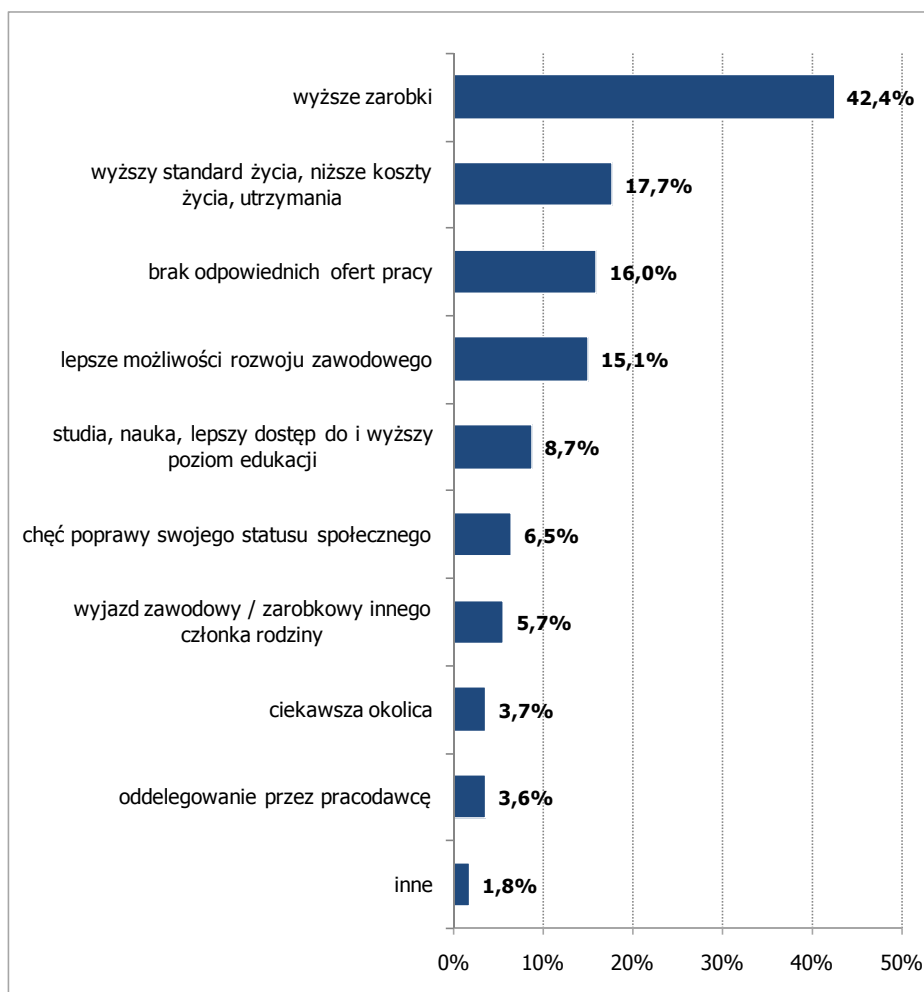
Ponad połowa wszystkich migracji zagranicznych jest **długoterminowa**, czyli trwa dłużej niż 12 miesięcy. 23% migrujących za granicę pozostawało tam od 3 do 6 miesięcy, zaś dla co dziesiątej osoby emigracja trwała 7-12 miesięcy lub krócej niż 3 miesiące. Zdecydowana większość (70%) migracji krajowych trwa dłużej niż 12 miesięcy. Migracje na krótszy okres (do 3 m-cy, 3-6 m-cy, 7-12 m-cy) stanowią po około 10% (7-13%) migracji wewnętrznych.

Głównym powodem przeprowadzki zarobkowej za granicę są oczywiście zarobki – argument ten wskazuje niemal dwóch na trzech badanych. Stosunkowo często respondenci wskazują także na brak pracy w miejscu zamieszkania i występowanie większej ilości ofert w miejscu przeprowadzki – powód ten podaje około połowa wyjeżdżających za granicę. Co czwarta osoba emigrowała, aby podnieść swój standard życia. Inne argumenty padają zdecydowanie rzadziej.

Do migracji wewnętrznych skłaniają przede wszystkim brak pracy (duże bezrobocie) w miejscu stałego zamieszkania oraz względy osobiste. Część badanych argumentowała swoje decyzje o przeprowadzkach wewnątrzkrajowych wyższymi zarobkami w nowym miejscu przeprowadzki oraz lepszymi możliwościami rozwoju zawodowego.



Wykres 16: Powody migracji zarobkowych mieszkańców województwa śląskiego



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Największa grupa pracujących w ostatnim okresie za granicą, bo niemal co trzeci, zatrudniona była w **budownictwie**. Znaczna część znalazła pracę w rolnictwie, leśnictwie, ogrodnictwie, rybactwie, w przetwórstwie przemysłowym, a także podejmowała pracę związaną z zakwaterowaniem i gastronomią.

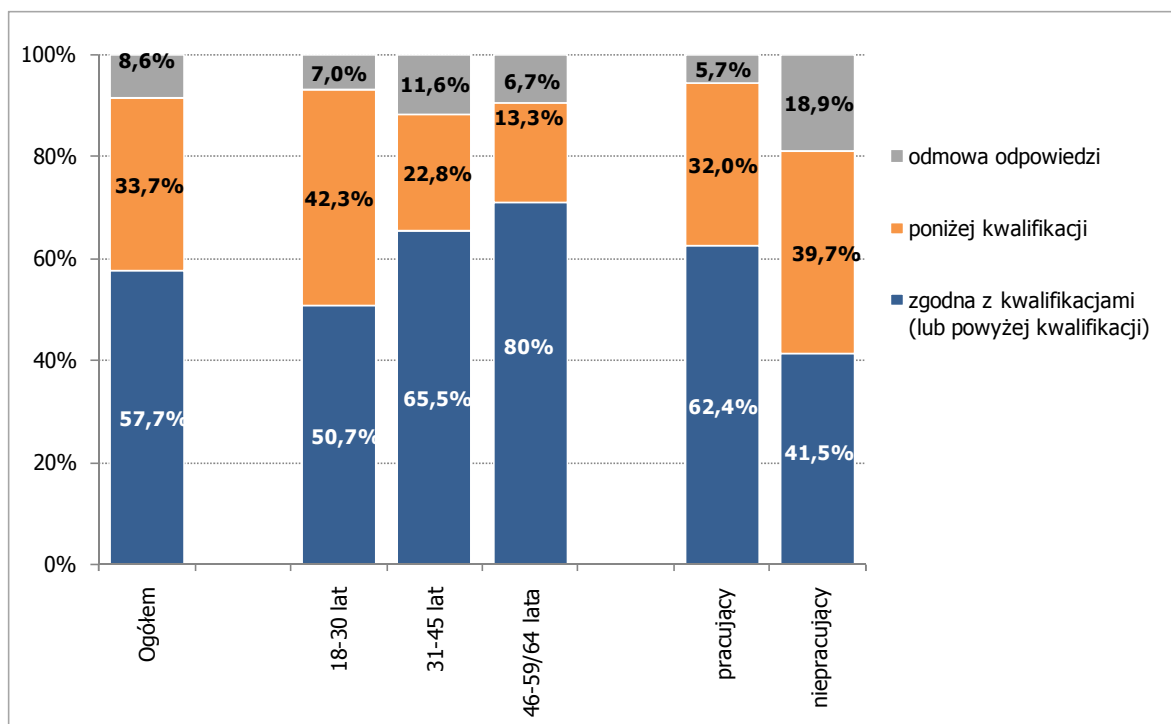
Z kolei migracje wewnętrzne najczęściej skutkowały znalezieniem pracy w **handlu** (hurtowym i detalicznym), budownictwie oraz branży usługowej.

Ponad 90% pracujących za granicą i tylko 57% migrujących za pracą wewnątrz naszego kraju, podjęła **pracę fizyczną**.



Niemal 2/5 mieszkańców województwa śląskiego migrujących za pracą za granicę pracuje **poniżej swoich kwalifikacji**, podczas gdy w kraju na taką pracę zgodziło się zaledwie 28%.

Wykres 17: Zgodność pracy z kwalifikacjami u osób, które przeprowadziły się ze względów zawodowych



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Deklaracje uzyskane w badaniu wskazują, iż **90% mieszkańców województwa śląskiego za granicą pracuje legalnie**, tylko 4% badanych przyznało się do pracy „na czarno” – w kraju natomiast odpowiednio 86% i 5%.

12% osób badanych przynajmniej raz w życiu pracowało za granicą. Takie doświadczenia zawodowe zadeklarowało aż 16% mieszkańców podregionu bytomskiego, a tylko 9,5% mieszkańców podregionu bielskiego.

Przynajmniej raz pracowało za granicą 14% najmłodszych mieszkańców województwa śląskiego (18-30 lat), a tylko niespełna co dziesiąta osoba z najstarszej grupy wiekowej (46+).

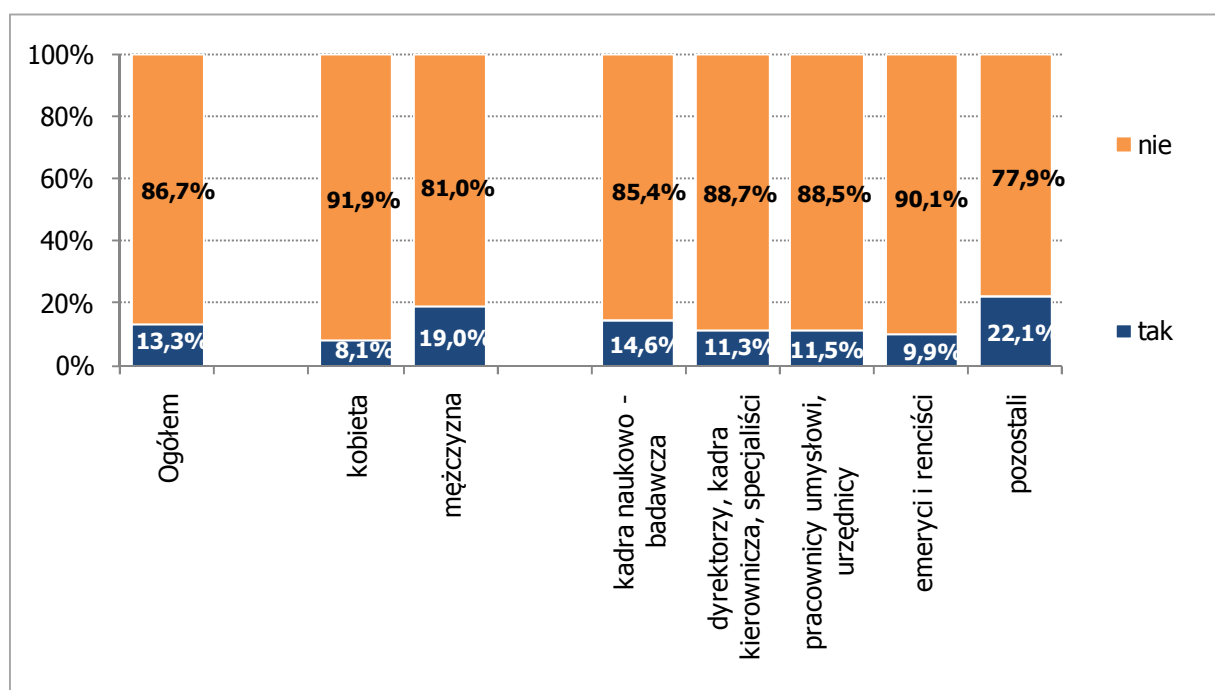
Do pracy za granicę wyjeżdżali dwukrotnie częściej mężczyźni niż kobiety – 16% badanych mężczyzn i 8% kobiet pracowało w przeszłości za granicą.



Najczęstszym kierunkiem tej emigracji były Niemcy – dwóch na pięciu ankietowanych pracujących za granicą przebywało w tym kraju. Popularne kierunki zagranicznej emigracji zarobkowej to także **Wielka Brytania i Holandia**, choć badani wyjeżdżali tam dwukrotnie rzadziej niż do Niemiec.

Osoby legitymujące się wyższym wykształceniem zapytano, czy od momentu ukończenia studiów pracowały za granicą. Przypada na to 13% badanych. Dwa razy częściej miało to miejsce w przypadku mężczyzn niż kobiet odpowiednio (19% *versus* 8%).

Wykres 18: Praca za granicą osób z wyższym wykształceniem od momentu ukończenia szkoły wyższej w podziale na płeć i grupę społeczno-zawodową

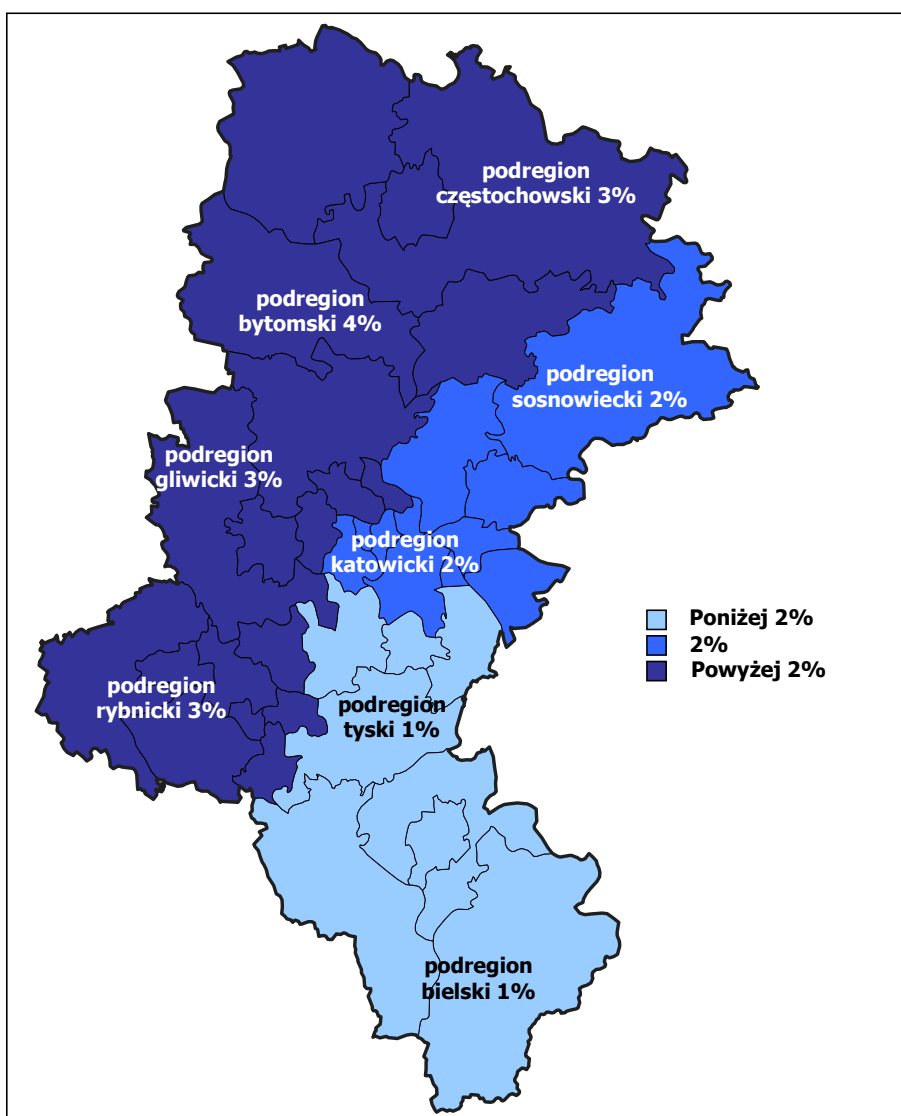


Źródło: badanie ilościowe osób z wyższym wykształceniem, PBS DGA, 08.2010

5.3.6. Plany migracyjne

W badaniu sprawdzano także, jakie plany odnośnie migracji mają osoby badane na najbliższe 12 miesięcy. **2% respondentów zadeklarowało chęć zmiany miejsca zamieszkania w ciągu najbliższego roku ze względów zawodowych.**

Wykres 19: odsetek osób planujących zmianę miejsca zamieszkania w związku z pracą w ciągu najbliższych 12 miesięcy



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Według deklaracji z badania najbardziej mobilni są mieszkańcy podregionu bytomskiego, gliwickiego, rybnickiego i częstochowskiego – około 3% z nich planuje przeprowadzkę w związku z pracą. Najmniej mobilni są zaś mieszkańcy podregionu tyskiego i bielskiego (zaledwie 1% ogółu badanych z tych regionów). Mieszkańcy pozostałych podregionów odznaczają się mobilnością na poziomie około 2%.

Bardziej mobilni są mężczyźni, zdecydowanie bardziej osoby najmłodsze (poniżej 30. roku życia), osoby stanu wolnego oraz pracujący. Chęć przeprowadzki ze względów zawodowych częściej od innych deklarują osoby legitymujące się najniższym poziomem wykształcenia (choć prawdopodobnie są to jedynie deklaracje – osoby gorzej wykształcone stosunkowo mało migrują – w ostatnich 3 latach tylko 2% z nich, podczas gdy wśród osób z wykształceniem średnim przeprowadzało się 4%, a z wyższym – 5%).

Do wyjazdów w związku z pracą najczęściej skłania mieszkańców województwa śląskiego **większa dostępność ofert pracy, brak pracy w aktualnym miejscu zamieszkania oraz wyższe zarobki** (każdy z tych argumentów został wskazany przez ponad połowę badanych). Innymi istotnymi przyczynami są: chęć podwyższenia swojego standardu życia (23% wskazań), lepsze możliwości rozwoju zawodowego (niemal co szósta osoba), a także względy osobiste (15%).

Większość planowanych wyjazdów (ponad 2/3) **ukierunkowanych jest na zagranicę** – szczególnie przez osoby obecnie pracujące (trzy na cztery osoby z tej grupy *versus* niespełna połowa wśród obecnie niepracujących). Za granicę częściej planują wyjechać osoby powyżej 45 roku życia, z wykształceniem innym niż wyższe, a także te z najmniejszych miast i wsi.

Pozostali badani planują przeprowadzki ze względów zawodowych w ramach swojego powiatu (12%), do innego powiatu wewnątrz województwa (niemal 10% spośród chcących wyjechać) lub poza nie (7%).

Najczęściej wskazywany przez mieszkańców województwa śląskiego kierunek planowanej emigracji zarobkowej za granicę to Wielka Brytania. Prawie połowę rzadziej wskazywano Holandię i Niemcy.

Prawie 2/5 spośród planujących zmianę miejsca zamieszkania ze względów zarobkowych, chciałoby **wyjechać na maksymalnie 12 miesięcy**. Niewiele ponad 1/5 chciałaby zostać tak długo, jak będzie to możliwe. Tylko 8% deklaruje, że wyprowadzi się na zawsze. Co szósty badany nie jest w stanie określić, jak długo miałby trwać ten wyjazd.

Planujący migrację najczęściej mają zamiar pracować **w branży budowlanej oraz na statkach**, a także w branży usługowej.

Ponad 3/4 planujących wyjazd deklaruje, że będzie pracować **fizycznie**, a ponad połowa oczekuje, że podejmie pracę **poniżej swych kwalifikacji**. 7% badanych przyznaje, że zamierza **pracować nielegalnie**.

Około dwóch na trzech ankietowanych, którzy zadeklarowali chęć przeprowadzki w celach zarobkowych, twierdzi, że podjęli już pewne konkretne działania związane z planowanym wyjazdem, np. poszukiwanie pracy, poszukiwanie mieszkania itp.

Zbyt niskie liczebności nie pozwalają na pogłębienie analiz dotyczących planowanych przeprowadzek wśród badanych w poszczególnych podregionach.

Tylko co dziesiąty badany z wyższym wykształceniem planuje przeprowadzkę w ciągu najbliższych 12 miesięcy, przy czym wśród najmłodszych (18-30 lat) deklaruje tak co piąty badany. Nieco częściej myślą o tym osoby nie posiadające jeszcze tytułu magistra oraz mieszkańcy podregionu bielskiego.

2/3 z tej grupy badanych, którzy planują zmianę miejsca zamieszkania, podaje, że przeprowadzka nie ma związku z pracą. Osoby, które chcą zmienić miejsce zamieszkania ze względu na pracę (37%, co stanowi ok. 3% badanej próby), najczęściej myślą o wyjeździe za granicę (nieznacznie mniej do innego województwa lub innego powiatu w województwie śląskim). Docelowym miejscem pracy ma być najczęściej duże miasto.

Co piąta osoba z wyższym wykształceniem rozważająca przeprowadzkę, planuje wyjazd na zawsze, podobny odsetek myśli o wyjeździe na 1-3 lata. 2/3 tych osób podjęło już konkretne działania związane z wyjazdem (np. szukanie pracy). Wśród głównych przyczyn chęci przeprowadzki podawane są wyższe zarobki i lepsze możliwości rozwoju. Dla większości tych osób będzie to praca całkowicie lub częściowo zgodna z wyuczonym zawodem oraz z posiadanymi kwalifikacjami. Nieco częściej na pracę poniżej kwalifikacji decydują się najmłodszy badani.

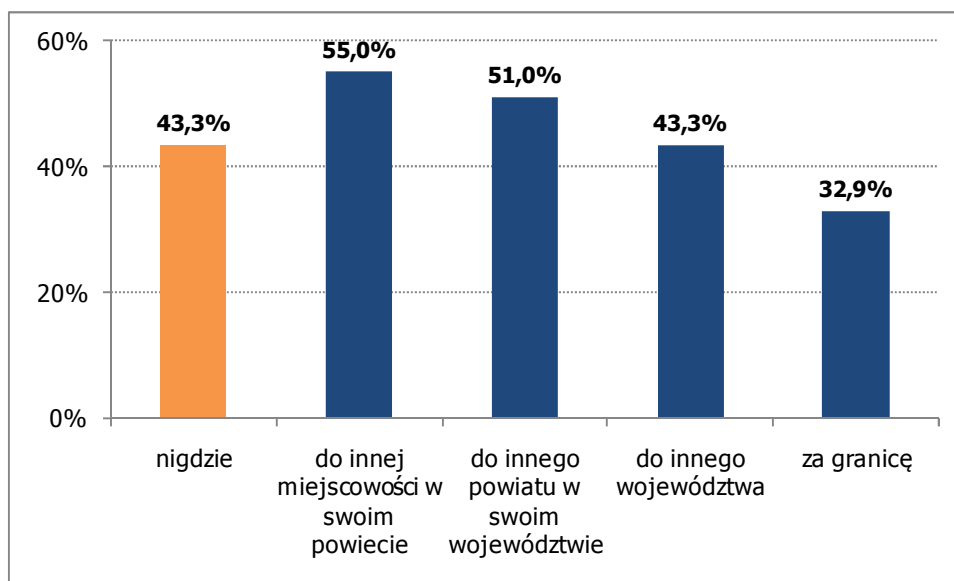
5.3.7. Skłonność do migracji przestrzennych

Aby dopełnić obraz mobilności mieszkańców województwa śląskiego, w badaniu zawarto także pytania o potencjalną skłonność do zmiany miejsca zamieszkania. Respondentów zapytano, jakie warunki musiałyby być spełnione, aby byli skłonni przeprowadzić się przynajmniej czasowo:

- do innej miejscowości w powiecie,
- do innego powiatu,
- do innego województwa,
- za granicę.



Wykres 20: Hipotetyczna gotowość do migracji zarobkowych



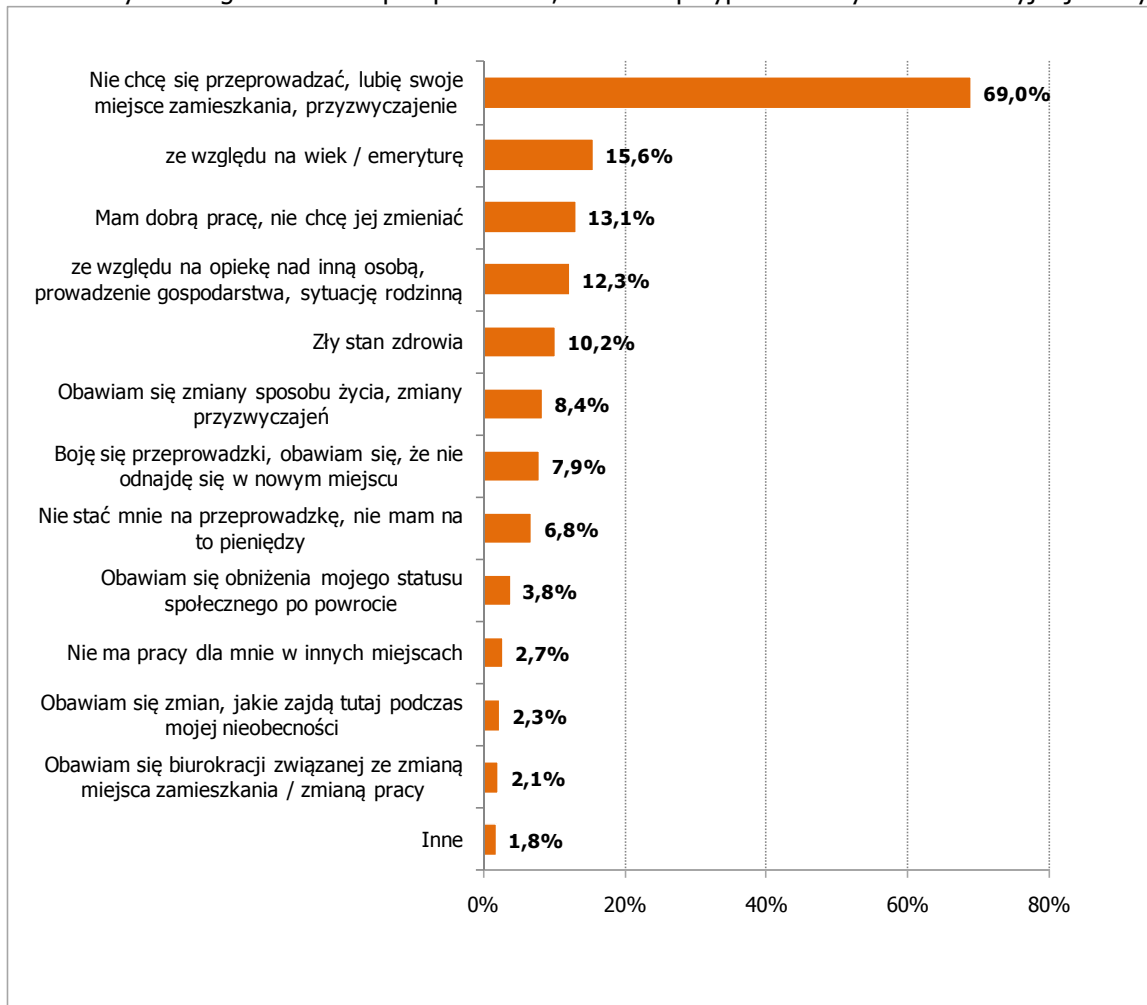
Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Wyniki badania wskazują, że **43% badanych mieszkańców województwa śląskiego w ogóle nie chce się przeprowadzać** – nawet jeśli praca byłaby satysfakcjonująca nie tylko pod względem finansowym, ale także spełniałaby inne ważne dla respondenta warunki.

Osoby, które bez względu na oferowane warunki, nie byłyby skłonne się przeprowadzić (nawet czasowo), jako główny argument podają ogólną niechęć do zmiany miejsca zamieszkania, przywiązanie do aktualnego miejsca, w którym mieszkają.



Wykres 21: Powody braku gotowości do przeprowadzki, nawet w przypadku otrzymania atrakcyjnej oferty pracy



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Pozostali badani – a więc **ponad połowa mieszkańców województwa śląskiego deklaruje, że mogłaby przynajmniej czasowo zmienić miejsce zamieszkania ze względu na pracę.**

Najwięcej osób gotowych jest przeprowadzić się w ramach swojego powiatu lub województwa – ponad połowa wszystkich badanych mieszkańców województwa śląskiego.

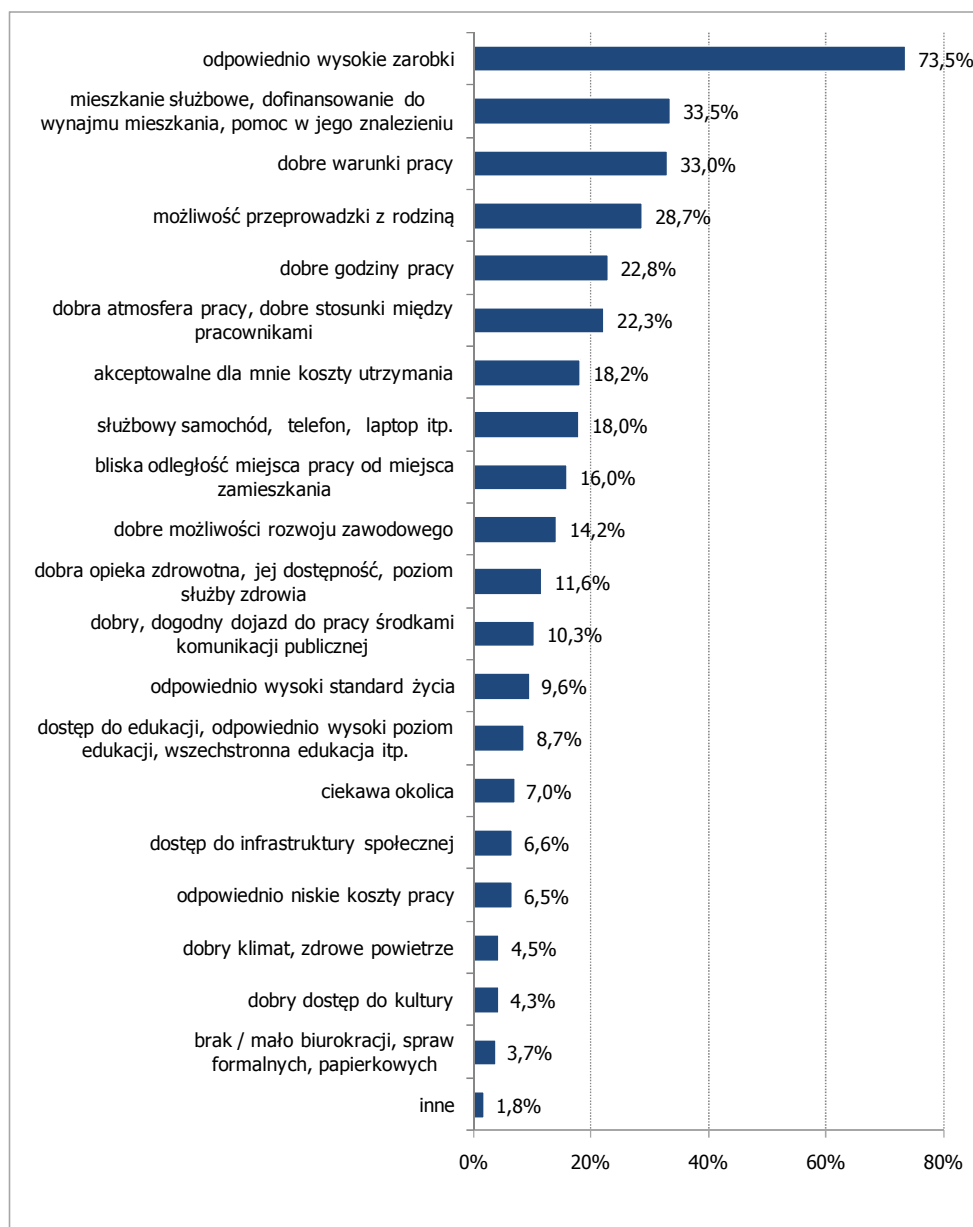
Co trzeci badany byłby skłonny wyjechać do pracy za granicę.

Do przeprowadzki przekonałyby ankietowanych przede wszystkim odpowiednio wysokie zarobki (wskazuje je niemal 3/4 osób, które byłyby skłonne się przeprowadzić), ale także inne względy finansowe



i pozafinansowe, tj. mieszkanie służbowe lub dofinansowanie do wynajmu, dobre warunki pracy i możliwość przeprowadzki z rodziną (po około 30% wskazań). Często zwracano uwagę także na takie aspekty jak: dobre godziny pracy, przyjazna atmosfera pracy, akceptowalne koszty utrzymania oraz służbowy samochód, telefon czy laptop (każdy wskazany przez około co piątego badanego w tej grupie).

Wykres 22: Uwarunkowania wobec potencjalnej zmiany miejsca zamieszkania się ze względu na pracę



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Pożądana wysokość zarobków, skłonnych przekonać respondentów do zmiany miejsca zamieszkania ze względu na pracę, wynosi średnio niemal 5300 zł netto (średnia trymowana).

Warto przy tym pamiętać, iż **obecnie przeciętny dochód osobisty ogółu osób badanych wynosi około 1600 zł.** Wśród osób **obecnie pracujących** średni dochód osobisty wynosi średnio **2000 zł versus 850 zł** wśród niepracujących.

Najwyższych zarobków oczekują mieszkańcy podregionu sosnowieckiego i częstochowskiego (średnio 6000-6250 zł), a najniższych osoby z podregionu rybnickiego (średnio 4200 zł).

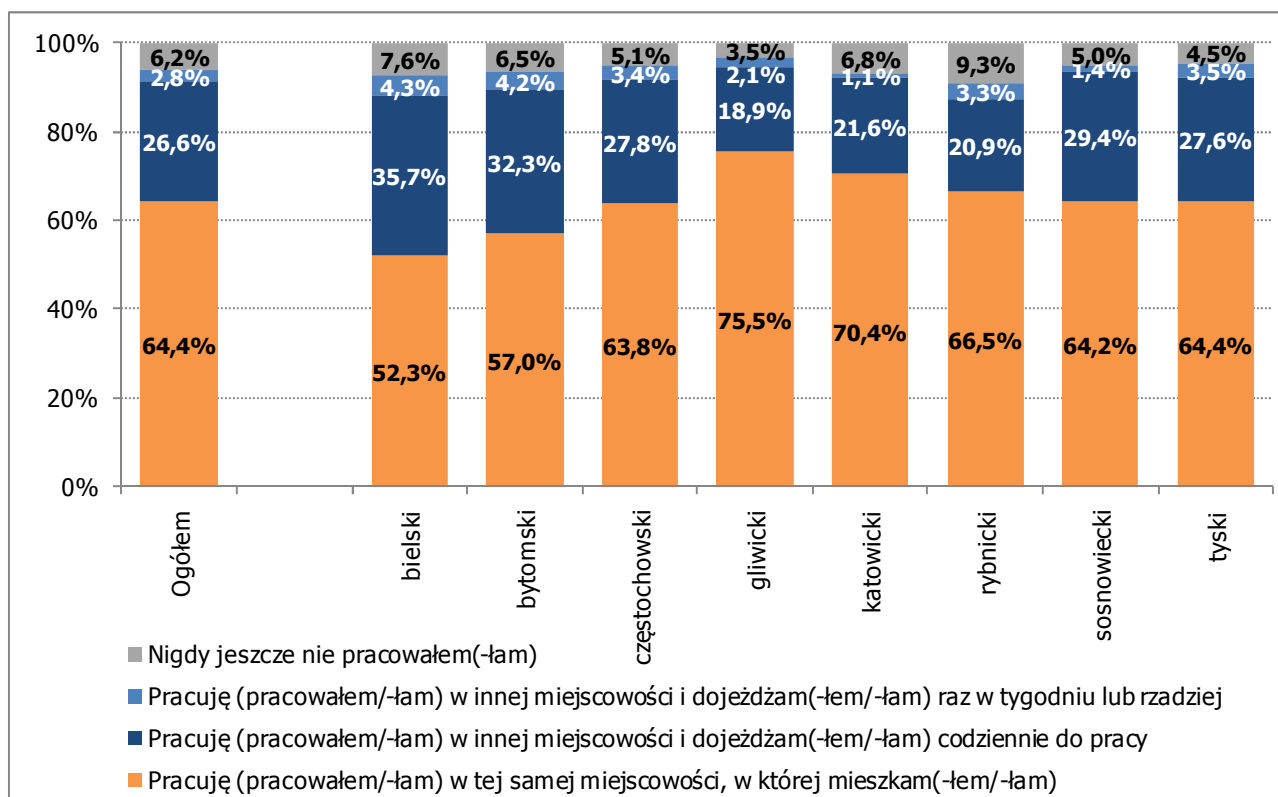
Mężczyźni oczekują wyższych zarobków niż kobiety (o około 1000 zł). Wysokość oczekiwanych zarobków rośnie także wraz z wiekiem oraz poziomem wykształcenia.

5.3.8. Mobilność przestrzenna (dojazdy)

Jak już odnotowano wcześniej, 2/3 ankietowanych mieszkańców województwa śląskiego w wieku produkcyjnym w okresie badania pracowało. Wśród osób aktualnie niepracujących część nigdy nie pracowała, pozostali wypowiadali się więc na temat swojej ostatniej pracy zawodowej. W sumie na temat dojazdów do pracy (obecnej lub ostatniej) wypowiadało się 94% osób badanych (6% respondentów nigdy nie pracowało).

Ponad 2/3 pracujących mieszkańców województwa śląskiego pracuje w tej samej miejscowości, w której mieszka razem z rodziną. 28% pracuje w innej miejscowości i dojeżdża codziennie do pracy. Tylko 3% pracuje poza miejscem zamieszkania i dojeżdża do domu raz w tygodniu lub rzadziej.

Wykres 23: Lokalizacja miejsca pracy w stosunku do miejsca zamieszkania w podziale na podregiony



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Mieszkańcy największych miast (pow. 200 tys.), z oczywistych względów dużo częściej niż pozostali znajdują miejsce pracy w swoim mieście. Sytuacja mieszkańców wsi jest radykalnie gorsza – ponad połowa pracuje poza miejscem swojego zamieszkania.

Najmniej miejsc pracy w miejscowościach swojego zamieszkania znajdują pracujący mieszkańcy podregionu bielskiego (tylko 52% pracuje w miejscu zamieszkania, 36% codziennie dojeżdża do pracy, a 4% pracuje daleko od domu i dojeżdża raz w tygodniu lub rzadziej). Z kolei w miejscu swojego zamieszkania pracują najczęściej osoby z podregionu gliwickiego – 3/4 z nich nie musi dojeżdżać do pracy do innej miejscowości.

Kobiety częściej niż mężczyźni znajdują pracę w miejscu zamieszkania (67% *versus* 62%), mężczyźni częściej dojeżdżają do pracy (30% – codziennie, 3,5% - raz w tygodniu lub rzadziej, podczas gdy codziennie do pracy dojeżdża tylko 1/4 kobiet, a 2% - raz w tygodniu lub rzadziej).

Najbardziej mobilne są osoby w wieku 31-45 lat – w tej grupie wiekowej 63,5% pracuje w miejscu zamieszkania, a prawie co trzeci dojeżdża codziennie do pracy do innej miejscowości. Z kolei w najmniej mobilnej

grupie, czyli najstarszej (45+) w miejscu zamieszkania pracuje/pracowało 72% badanych, codziennie dojeżdża/dojeżdżała jedna czwarta z nich, a 2% osób pracuje daleko od miejsca zamieszkania i dojeżdża do domu raz w tygodniu lub rzadziej. Osoby najmłodsze (do 30. lat) częściej niż pozostałe pracują poza miejscem zamieszkania i dojeżdża raz w tygodniu lub rzadziej (4% z nich).

Osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym częściej pracują w miejscu zamieszkania, z kolei pracownicy z wykształceniem wyższym częściej pracują poza miejscem zamieszkania (zazwyczaj wiąże się to codziennymi dojazdami do pracy, ale rzadszymi również).

Wśród osób, które pracują poza miejscem swojego zamieszkania, niemal połowa (47%) **dojeżdża do pracy w ramach tego samego powiatu**. Taka sytuacja najczęściej dotyczy mieszkańców podregionu bielskiego (ponad 3/4 z nich), a najrzadziej – z oczywistych względów – katowickiego oraz gliwickiego.

Drugą połowę (46%) osób dojeżdżających do pracy stanowią ci, którzy **dojeżdżają do pracy do innego powiatu w województwie śląskim**.

Do pracy w innym województwie dojeżdża tylko 3% tych osób, które nie pracują w miejscu swojego zamieszkania, natomiast dla 4% miejsce pracy mieści się **poza granicami kraju**.

Spośród badanych osób z wyższym wykształceniem 56% podaje, że pracuje (lub pracowało ostatnio) w miejscowości zamieszkania. Co piąta wskazała, że było to w innej miejscowości ale w tym samym powiecie, i taki sam odsetek – w innym powiecie, ale w województwie śląskim. Na pracę w innym województwie wskazało tylko 4% badanych. Byli to nieco częściej mężczyźni, osoby do 45 roku życia, dyrektorzy, kadra kierownicza i specjaliści, a także mieszkańcy podregionu częstochowskiego.

Tylko 2% badanych legitymujących się wyższym wykształcenie wykonuje lub wykonywało telepracę lub inną pracę w domu (nieco częściej osoby starsze – w wieku 61 lat i więcej oraz mieszkańcy podregionu gliwickiego. Jeszcze mniejszy odsetek deklaruje, że jego miejsce pracy znajduje się za granicą.



Odległość do miejsca pracy i wydatki na dojazdy

Analizując **mobilność mieszkańców województwa śląskiego**, w badaniu sprawdzano także, jaką odległość codziennie do pracy pokonują lub pokonywali (w przypadku obecnie niepracujących) jego mieszkańcy, a także ile czasu na to poświęcają oraz ile ich to kosztuje.

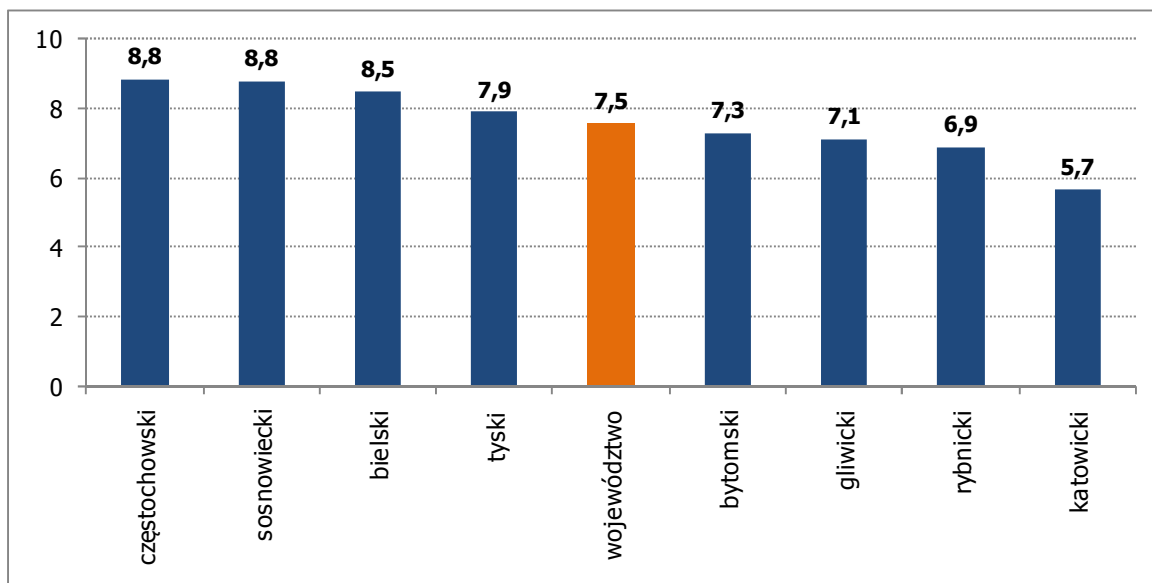
Średnia odległość do pracy przeciętnego mieszkańca województwa śląskiego wynosi 7,5 km.

Największą odległość, aby dotrzeć do pracy, muszą pokonać mieszkańcy podregionu częstochowskiego, sosnowieckiego i bielskiego – średnio prawie 9 km. Odległość najbardziej zbliżoną do średniej przemierzają osoby z podregionu bytomskiego i tyskiego – 7,3-7,9 km. Najniższa jest średnia odległość do pracy osób z podregionu katowickiego – 5,7 km.

Aby dotrzeć do pracy **mieszkańcy terenów wiejskich** pokonują większe odległości niż mieszkańcy miast – średnio 10 km *versus* około 7 km z miast.

Mężczyźni dojeżdżają dalej niż kobiety – średnio prawie 9 km *versus* nieco ponad 6 km u kobiet.

Wykres 24: Średnia odległość do miejsca pracy w podziale na podregiony (średnia trymowana* w km)



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

* Średnia trymowana oznacza średnią obliczoną po odcięciu 5% skrajnie wysokich i 5% skrajnie niskich wartości podanych przez respondentów, wskutek czego jest mniej czuła na wartości skrajne w porównaniu do średniej arytmetycznej.



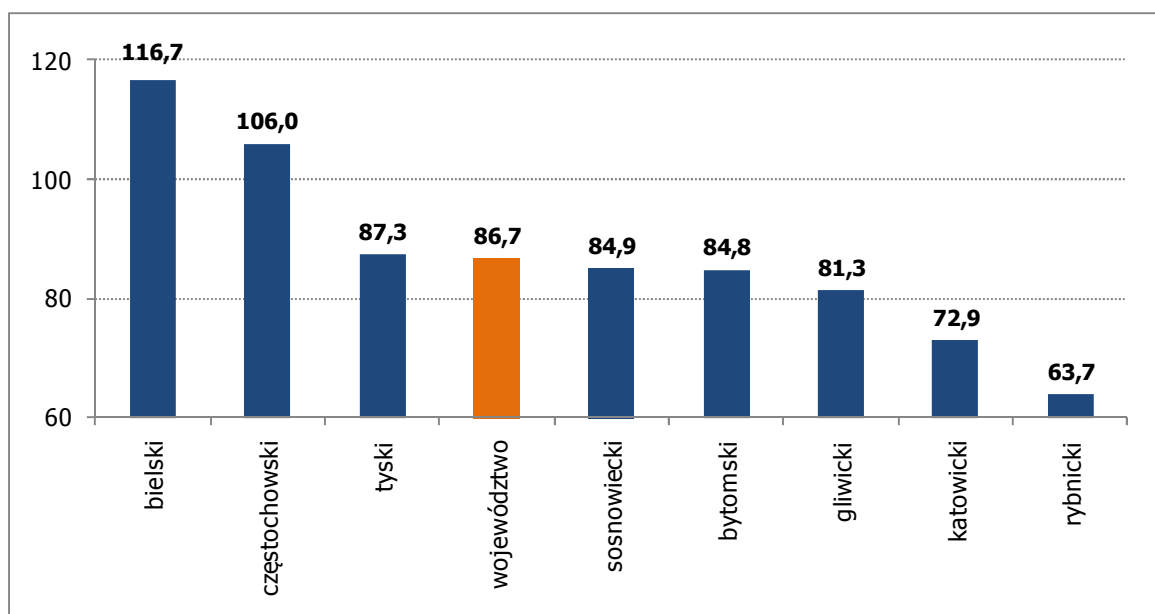
Dojazd do pracy zajmuje mieszkańcom województwa śląskiego średnio 20 minut. Najwięcej czasu na dojazd potrzebują mieszkańcy podregionu bielskiego (ponad 22 minuty), a także częstochowskiego i sosnowieckiego (średnio ponad 21 minut). Najkrócej do pracy jadą mieszkańcy podregionu rybnickiego – średnio 17 minut.

Dojazdy do pracy kosztują mieszkańców województwa śląskiego średnio niecałe 90 zł miesięcznie (86,7 zł), przy czym najwięcej wydają mieszkańcy podregionu bielskiego, bo średnio około 117 zł, a także częstochowskiego – 106 zł. Najniższe w województwie średnie koszty dojazdów do pracy ponoszą mieszkańcy podregionu rybnickiego (64 zł) i katowickiego (73 zł). Mieszkańcy pozostałych podregionów (bytomskiego, gliwickiego, sosnowieckiego oraz tyskiego) wydają na dojazdy średnio od 81 do 87 zł.

Koszt dojazdów do pracy mieszkańców wsi jest znacznie wyższy niż mieszkańców miast – wynosi średnio 111 zł miesięcznie. Najmniej wydają natomiast mieszkańcy średnich miast (o wielkości od 50 do 200 tys. mieszkańców), bo średnio tylko 75 zł miesięcznie.

Mężczyźni wydają na dojazdy do pracy znacznie więcej niż kobiety (średnio 106 zł *versus* 67 zł).

Wykres 25: Średni koszt codziennych dojazdów do pracy (średnia trymowana w PLN)



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010



5.3.9. Gotowość do mobilności

Teoretyczna skłonność do mobilności jest dużo większa niż rzeczywista – przeciętny badany mieszkaniec województwa śląskiego deklaruje, że byłby skłonny dojeżdżać do satysfakcjonującej go pracy niemal 30 km dziennie, to jest 4 razy dalej niż obecnie.

Ankietowani są także skłonni poświęcić więcej czasu na dojazd do lepszej pracy. **Średni zadeklarowany czas akceptowalny na dojazdy do pracy wynosi niemal 50 minut** (dokładnie – 48 minut; obecnie jest to zaledwie 20 minut), a więc ponad dwukrotnie dłużej niż obecnie.

Na dojazdy do pracy mieszkańcy województwa skłonni są wydawać średnio ponad 190 zł miesięcznie (obecnie średni wydatek na ten cel nie przekracza 90 zł).

Niepracujący są mniej mobilni niż pracujący – skłonni są oni dojeżdżać do satysfakcjonującej ich pracy średnio tylko 20 km w czasie 40 minut wydając na ten cel 125 zł, podczas gdy pracujący gotowi są pokonać aż o 13 km więcej, poświęcić na dojazd ponad 50 minut i wydać ponad 220 zł.

Mieszkańcy wsi są najbardziej skłonni do poświęceń – akceptują większe odległości i wyższe koszty (ponad 30 km i niemal 250 zł, podczas gdy mieszkańcy miast mniej niż 30 km przy wydatkach poniżej 200 zł).

Najmniej mobilni są mieszkańcy podregionu rybnickiego – byliby skłonni dojeżdżać średnio tylko 19 km, przeznaczając na to 37 minut i wydając średnio zaledwie 130 zł.

Teoretycznie skłonni do dalekich dojazdów do satysfakcjonującej pracy są mieszkańcy podregionu częstochowskiego (35 km, 50 minut, 240 zł), a także bielskiego i bytomskiego (31 km, 50-54 minuty, 200 zł bytomski, aż 250 zł bielski).

Mężczyźni są bardziej mobilni niż kobiety – deklarują, że do dobrej pracy mogliby dojeżdżać średnio 35 km (kobiety tylko 22 km), przez 53 minuty (kobiety 10 minut krócej) i wydawać na ten cel średnio 230 zł miesięcznie (kobiety aż o 75 zł mniej).

5.3.10. Mobilność zawodowa

Badania przeprowadzone wśród mieszkańców województwa śląskiego w wieku produkcyjnym dostarczyły także informacji na temat potencjału kompetencyjnego i kwalifikacyjnego zasobów ludzkich na regionalnym rynku pracy.

W celu diagnozy kwalifikacji zawodowych mieszkańców województwa śląskiego posłużono się klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy wprowadzoną rozporządzeniem MPiPS z dnia 1 czerwca 2007.

Prawie 1/5 badanych mieszkańców województwa śląskiego stanowią osoby nie posiadające jeszcze wyuczonego zawodu, aktualnie uczestniczące w kształceniu zawodowym lub osoby bez kwalifikacji i nie będące w trakcie nauki.

Okolo 2/3 z nich to osoby młode – poniżej 30 roku życia, a niemal co piąta osoba bez zawodu należy do najstarszej grupy wiekowej (45+).

44% w grupie osób bez zawodu stanowią uczniowie i studenci, 14% - robotnicy niewykwalifikowani, po 7% - emeryci i renciści oraz gospodynie domowe. Brak zawodu to częściej cecha kobiet niż mężczyzn (56% *versus* 44%)

Brakiem zawodu odznaczają się w zdecydowanej większości osoby z najniższym wykształceniem – cztery osoby na pięć nie posiadają żadnego zawodu, podobnie jak niemal 1/4 osób z wykształceniem średnim.

Pracuje niemal 40% osób, które nie mają wyuczonego zawodu – pozostałe osoby są niepracujące. Stanowią one 11% ogółu próby osób w wieku produkcyjnym.

Są to częściej kobiety niż mężczyźni (59% *versus* 41%), najczęściej osoby najmłodsze (poniżej 30 roku życia – stanowią ponad 2/3 wśród osób nie mających zawodu i jednocześnie niepracujących), prawie połowę stanowią osoby z wykształceniem średnim, niewiele mniej osoby z najniższym wykształceniem. Grupę tę tworzą przede wszystkim uczniowie i studenci (ponad połowę), ponadto gospodynie domowe (12%), emeryci i renciści (co dziesiąta osoba), a także robotnicy niewykwalifikowani (9%).

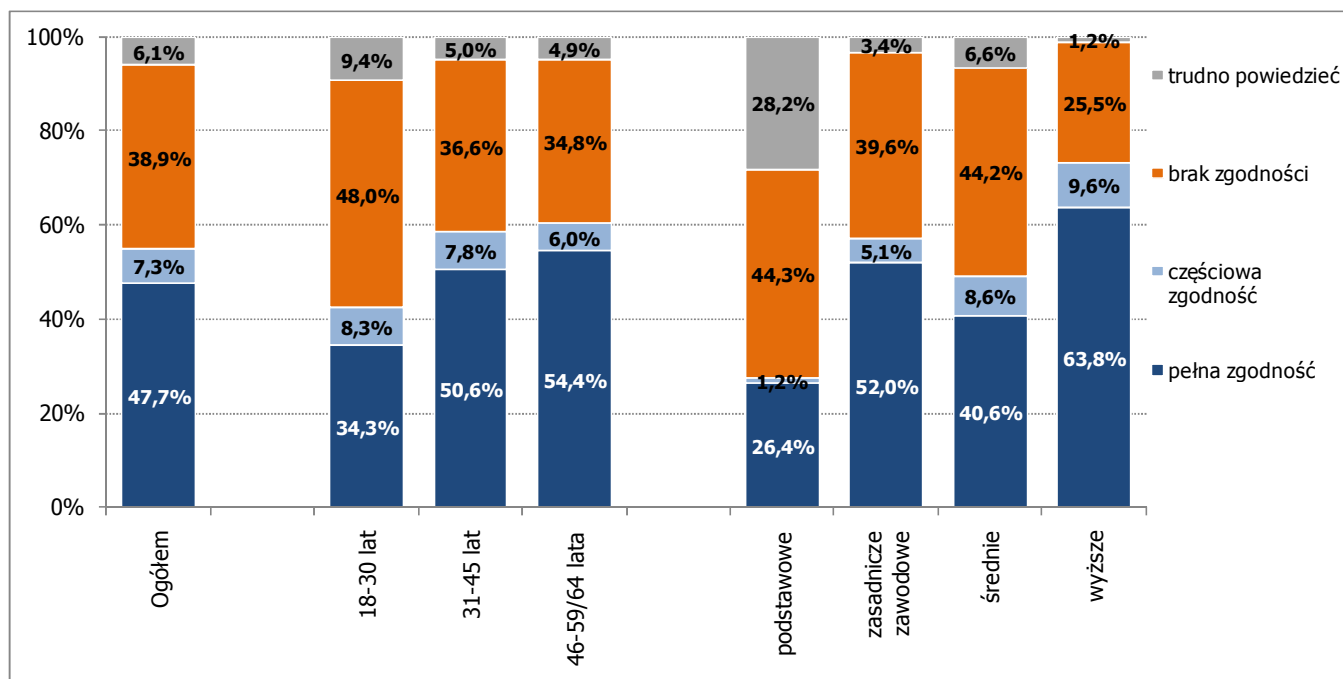
Wyniki badania pokazują, że **82% mieszkańców województwa śląskiego w wieku produkcyjnym posiada przynajmniej jeden zawód wyuczony** (przy czym prawie co dziesiąty mieszkaniec deklaruje posiadanie dwóch lub więcej zawodów).

Wśród osób posiadających kwalifikacje zawodowe dominują pracownicy zakwalifikowani do dużej grupy zawodowej (kod dwucyfrowy 72): Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń. Stanowią oni 17% osób

posiadających zawodów. Drugą grupą zawodów pod względem liczebności w badanej populacji są przedstawiciele zawodów należących do średniego personelu technicznego (grupa 31. – 11% badanych). Niemal co dziesiąty kształcił się z kolei jako specjalista nauk ekonomicznych, prawnych, społecznych, kultury, administracji (grupa 24). Czwartą grupą zawodową pod względem częstości występowania w populacji społeczeństwa śląskiego (na poziomie 9%) są przedstawiciele średniego personelu, do której należą pracownicy ds. finansowych i handlowych, pośrednicy handlowi, urzędnicy podatków, pracownicy służb społecznych, kultury, rozrywki (grupa 34).

Tylko niespełna co druga osoba pracuje (lub pracowała - w przypadku obecnie niepracujących) w zawodzie całkowicie zgodnym z kierunkiem wykształcenia. W zawodzie przynajmniej częściowo zgodnym z wykształceniem pracuje kolejne 7% osób, natomiast aż niemal 2/5 pracuje w zawodzie całkowicie niezgodnym z kierunkiem wykształcenia.

Wykres 26: Zgodność wykonywanego zawodu z kierunkiem wykształcenia



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Najczęściej w swoim wyuczonym zawodzie pracują osoby z wyższym wykształceniem (aż 64% *versus* 26% wśród osób z najniższym wykształceniem) oraz osoby z najstarszej grupy wiekowej (45+) - wyuczonym zawodzie pracuje ponad połowa, podczas gdy w najmłodszej grupie wiekowej (18-30 lat) zaledwie co trzeci mieszkaniec województwa śląskiego.

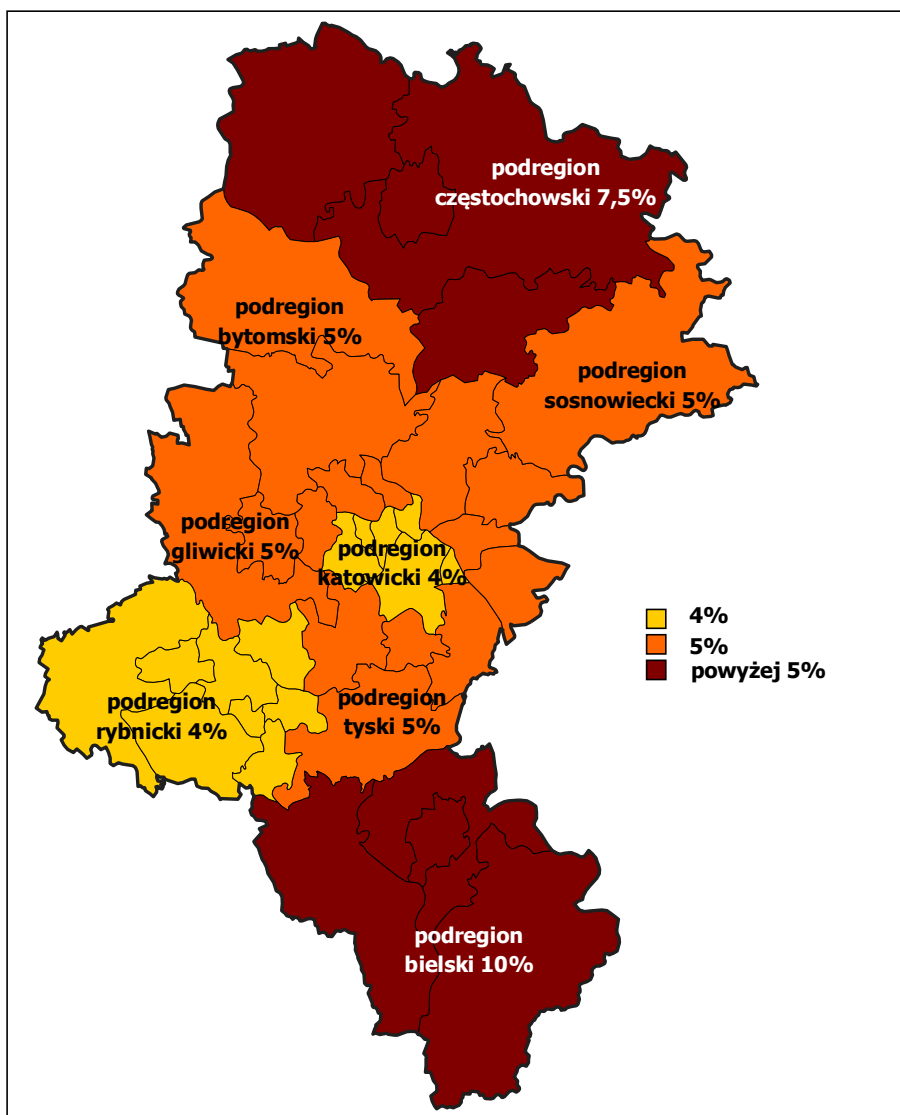
Najrzadziej w zawodzie zgodnym z kierunkiem wykształcenia pracują osoby z podregionu gliwickiego, sosnowieckiego i częstochowskiego (około 42%), a najczęściej mieszkańcy podregionu rybnickiego, bielskiego i bytomskiego (ponad połowa).

Dodatkowo co czwarty mieszkaniec województwa przyznaje, że pracuje obecnie (lub pracował w ostatniej pracy) poniżej swoich kwalifikacji. Nieco częściej taka sytuacja dotyczy kobiet (26%) niż mężczyzn (22%), zdecydowanie najczęściej osoby najmłodsze – w wieku do 30 lat (35% z nich). Do pracy poniżej swoich kwalifikacji częściej przyznają się osoby legitymujące się wykształceniem średnim (30%), dużo rzadziej – wyższym (17%). Podregion częstochowski jest najliczniej reprezentowany przez pracowników, którzy wykonują pracę poniżej posiadanych kwalifikacji. Najniższy wskaźnik w tym zakresie występuje w podregionie rybnickim oraz bytomskim. Ogółem 6% badanych odmówiło udzielenia odpowiedzi na to pytanie – można przypuszczać, że częściej były to osoby nie pracujące zgodnie z kwalifikacjami.

Wyniki dotyczące zgodności kierunku wykształcenia osób z wyższym wykształceniem z wykonywanym zawodem zostały też potwierdzone w badaniu wyłącznie na tej grupie. 63% badanych (w wieku 18+) deklaruje, że występuje (występowała) pełna zgodność wykonywanego zawodu z kierunkiem wykształcenia. Niemal co piąty twierdzi, że jest to częściowa zgodność i taki sam odsetek – że pracuje (pracował) w zawodzie całkowicie niezgodnym z kierunkiem wykształcenia. Na całkowitą zgodność zawodu z kierunkiem wykształcenia najczęściej wskazywali najstarsi badani (82%), a najrzadziej – najmłodsi (49%). O zgodności mówiło trzy czwarte kadry naukowo – badawczej i po dwie trzecie dyrektorów i kadry kierowniczej oraz pracowników umysłowych i urzędników.

Trzy czwarte badanych legitymujących się wyższym wykształceniem nigdy od ukończenia szkoły wyższej nie pracowało poniżej swoich kwalifikacji. Częściej twierdzą tak kobiety, badani powyżej 45 roku życia oraz osoby posiadające tytuł magistra lub wyższy. 18% badanych przyznaje, że zdarzyło im się pracować poniżej kwalifikacji, a 6% twierdzi, że aktualnie pracuje w taki sposób. Zdecydowanie częściej miało (24%) lub ma (10%) to miejsce w przypadku badanych z wyższym wykształceniem, którzy nie przekroczyli 30 roku życia. Chociaż na zaistnienie takiej sytuacji w przeszłości wskazał też co piąty badany w wieku 31-45 lat (wśród starszych – tylko co dziesiąty). Aktualnie poniżej swoich kwalifikacji częściej pracują mieszkańcy podregionu bielskiego (10%) i częstochowskiego (7,5%) niż pozostałych.

Wykres 27: Odsetek osób z wyższym wykształceniem pracujących aktualnie poniżej swoich kwalifikacji w podziale na podregiony



Źródło: badanie ilościowe osób z wyższym wykształceniem, PBS DGA, 08.2010

5.3.11. Zmiana zawodu

Niemal co trzeci mieszkaniec województwa śląskiego deklaruje, że od momentu wejścia na rynek pracy przynajmniej raz zmienił zawód lub przekwalifikowywał się.

Aż 43% z nich (a więc 13% ogółu mieszkańców) zmieniało w tym czasie zawód więcej niż raz.

Kwalifikacje zawodowe zmieniała więcej niż co trzecia osoba aktualnie pracująca (36%) i tylko co piąta (22%) niepracująca.

Zawód częściej zmieniali mężczyźni (33%) niż kobiety (28%), a także osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim (około 35%), podczas gdy osoby z wykształceniem wyższym tylko 27%, zaś podstawowym – zaledwie 12%.

Odsetek osób, które zmieniły zawód lub przekwalifikowały się oczywiście jest najniższy wśród osób najmłodszych (21% *versus* 37% dla grupy 31-45 lat i 35% dla 45+).

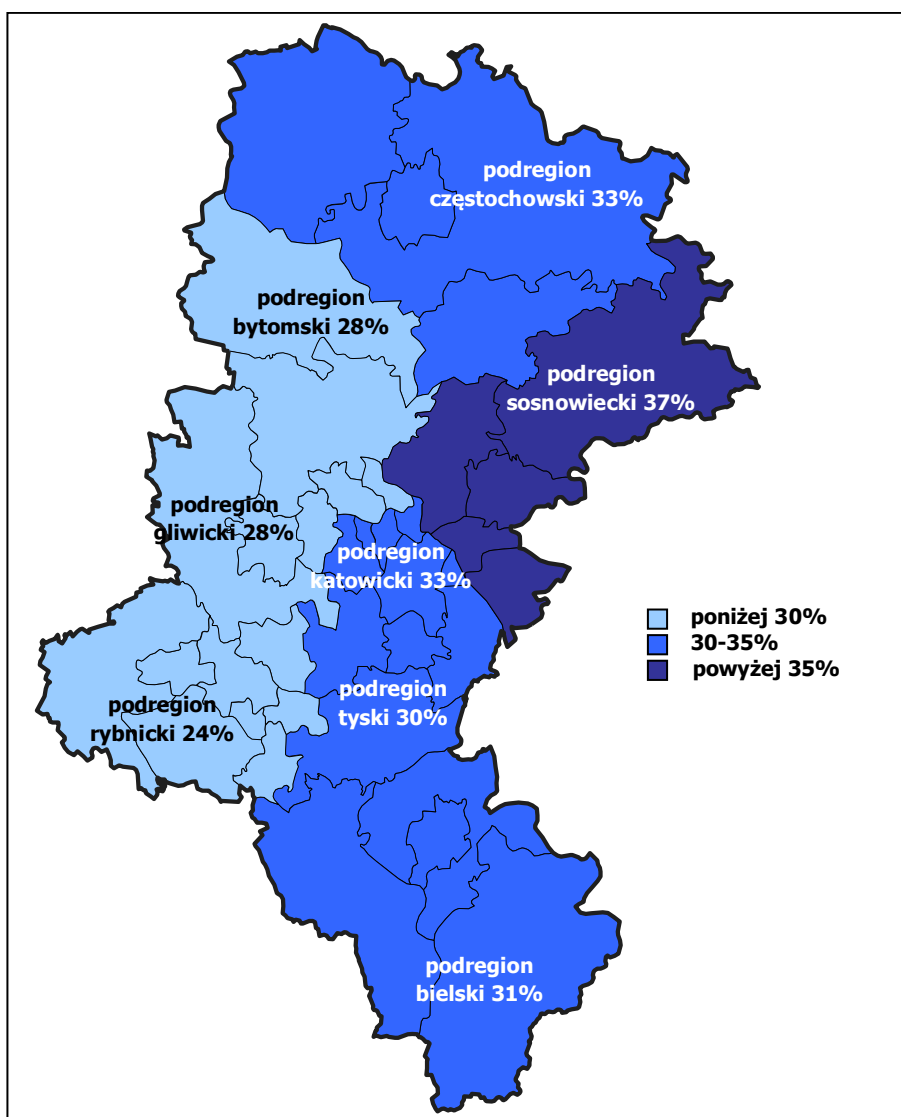
Mobilność zawodowa jest zróżnicowana w poszczególnych podregionach województwa. Najwięcej osób zmieniało zawód w podregionie sosnowieckim (37%), najmniej – w rybnickim (tylko 24% badanych). W pozostałych podregionach przekwalifikowało się od 28% (bytomski, gliwicki) do 33% (katowicki, częstochowski). Jedynie wielkość miejscowości zamieszkania nie jest związana z mobilnością zawodową – na obszarach wiejskich, jak i w największych miastach mniej więcej co trzeci mieszkaniec zmienił swój zawód.

Głównym powodem zmiany zawodu lub kwalifikacji zawodowych była niemożność znalezienia pracy w wyuczonym lub dotychczas wykonywanym zawodzie czy też utrata miejsca pracy (2/5 badanych).

Chęć zwiększenia zarobków skłoniła do zmiany zawodu niewiele ponad 30% osób. Kierowano się także chęcią zdobycia nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych (22% odpowiedzi).



Wykres 28: Odsetek osób, które zmieniły zawód lub przekwalifikowały się

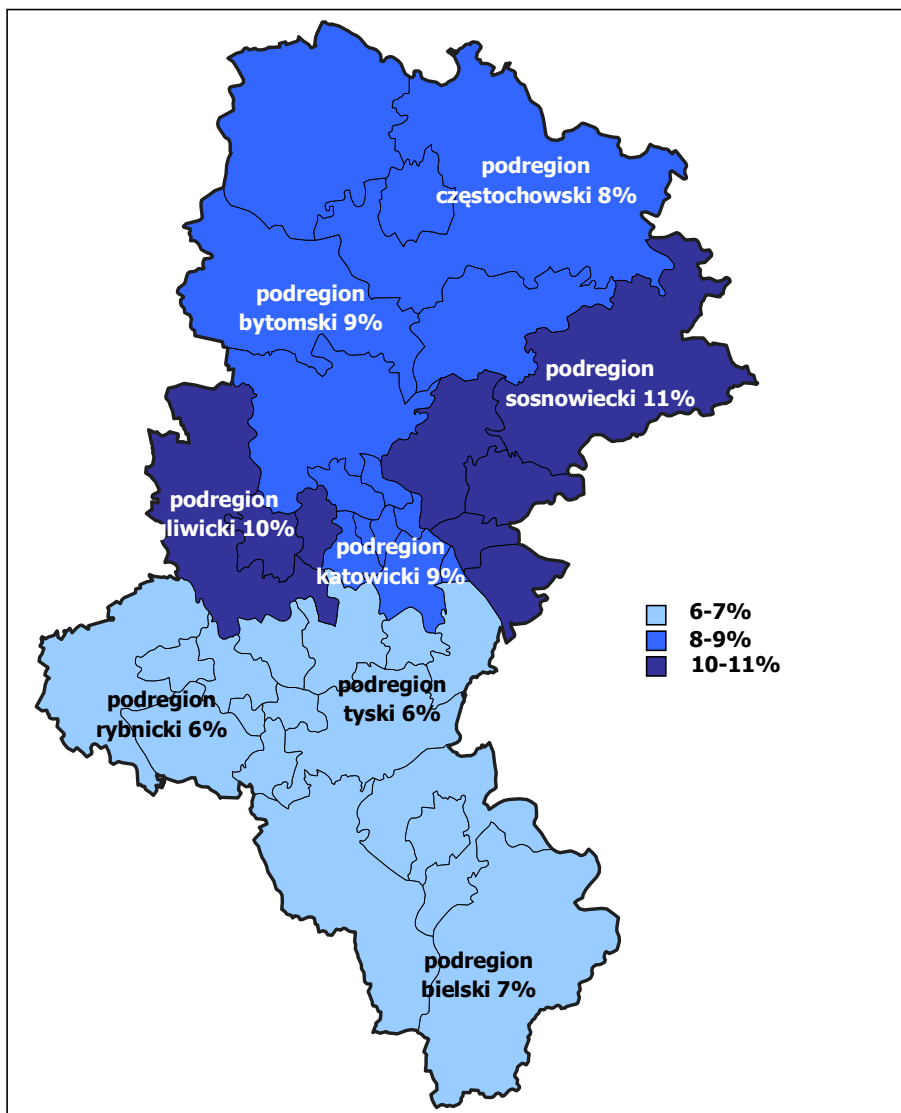


Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010



8,5% mieszkańców województwa śląskiego planuje w ciągu najbliższego roku zmienić zawód lub przekwalifikować się.

Wykres 29: Odsetek osób planujących zmianę zawodu lub przekwalifikowanie się w ciągu 12 miesięcy



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Plany takie ma co dziesiąta osoba niepracująca oraz co trzynasta – pracująca.

Przekwalifikowywać będą się najczęściej mieszkańcy podregionu sosnowieckiego i gliwickiego. Najrzadziej zaś – tyskiego, rybnickiego i bielskiego.



Deklaracje dotyczące planowanej zmiany zawodu składały częściej osoby najmłodsze (18-29 lat), z wykształceniem średnim, najrzadziej – najstarsi (45+) oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

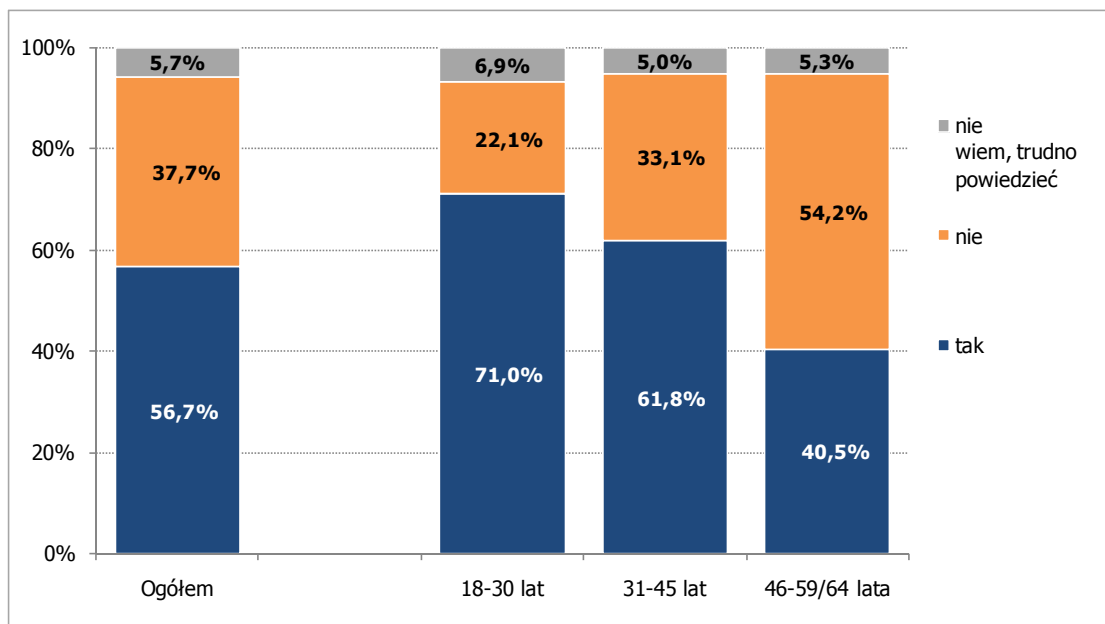
Zmianę zawodu najczęściej planują mieszkańcy największych miast (co dziesiąta osoba).

Powodem planowanej zmiany zawodu jest najczęściej chęć zwiększenia swoich zarobków (powód ten wskazuje co trzecia osoba planująca zmianę zawodu). Często wskazywanym powodem jest także chęć rozwoju zawodowego, zdobycia nowych umiejętności (28% wskazań), a także niemożność znalezienia pracy w wyuczonym lub dotychczas wykonywanym zawodzie (1/4 osób).

Deklarowana mobilność zawodowa mieszkańców województwa śląskiego jest znacznie wyższa niż rzeczywista. Ponad połowa badanych zadeklarowała, iż gdyby otrzymali interesującą ofertę pracy, byłiby gotowi zmienić zawód lub przekwalifikować się.

Taką deklarację składały znacznie częściej osoby młodsze (18-30 lat) niż starsze (45+), znacznie częściej mieszkańcy największych miast (ponad 60% byłaby skłonna zmienić zawód, podczas gdy wśród mieszkańców wsi odsetek ten wynosi 46%), nieznacznie częściej kobiety niż mężczyźni (58% *versus* 55%) i pracujący niż niepracujący (58% *versus* 53%).

Wykres 30: Gotowość do przekwalifikowania się w przypadku otrzymania atrakcyjnej oferty pracy, w podziale na wiek

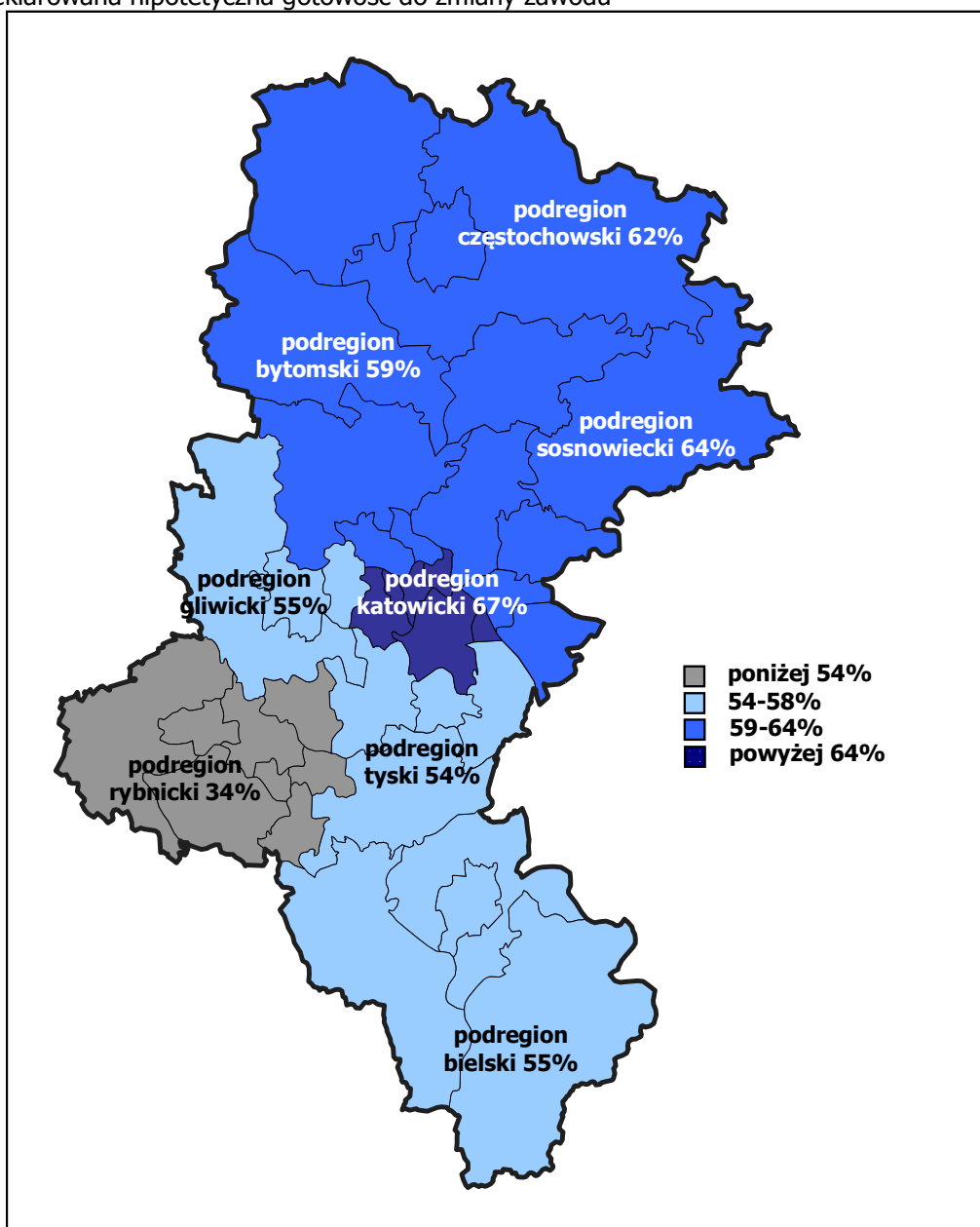


Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010



Największą mobilność deklarują mieszkańcy podregionu katowickiego (aż dwóch na trzech mieszkańców byłoby skłonnych zmienić zawód), a także podregionu sosnowieckiego (64%), częstochowskiego (62%) i bytomskiego (59%). Najniższy poziom mobilności zawodowej to cecha mieszkańców podregionu rybnickiego (34% nie przekwalifikowałoby się).

Wykres 31: Deklarowana hipotetyczna gotowość do zmiany zawodu



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

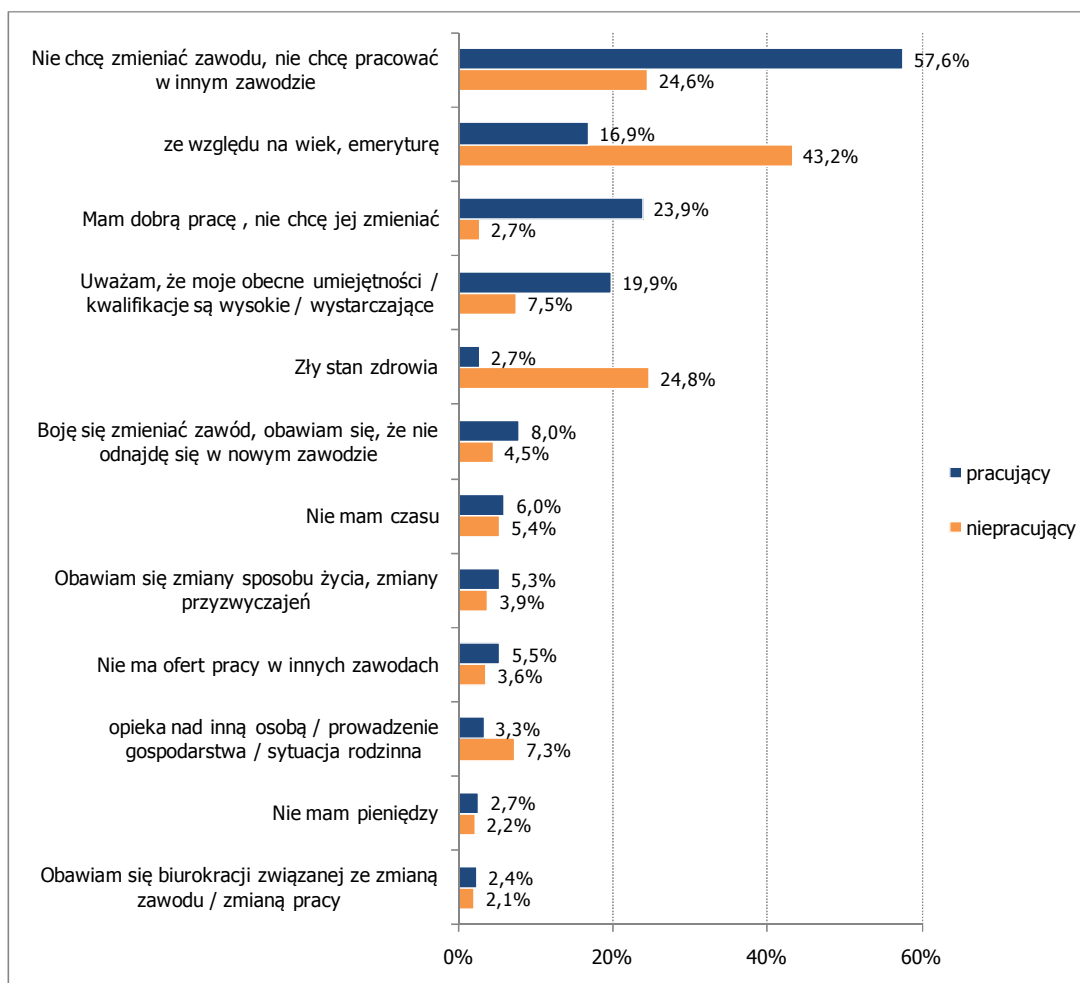


Argumentacja przeciwko zmianie zawodu sprowadza się w zasadzie do następujących kwestii:

1. generalnej niechęci do zmiany zawodu („Nie chcę zmieniać zawodu, nie chcę pracować w innym zawodzie” – 46% odpowiedzi),
2. wieku (26% odpowiedzi – najczęściej osoby w wieku 45+),
3. niechęci do zmiany pracy, gdyż obecna jest postrzegana przez badanego jako dobra (17%),
4. przekonania, że obecnie posiadane umiejętności i kwalifikacje są wystarczające (16%).

Osoby niepracujące najczęściej posługują się argumentem związanym z wiekiem, natomiast pracujące generalnie nie chcą pracować w innym zawodzie niż obecny.

Wykres 32: Argumenty przeciwko zmianie zawodu, w podziale na status zawodowy



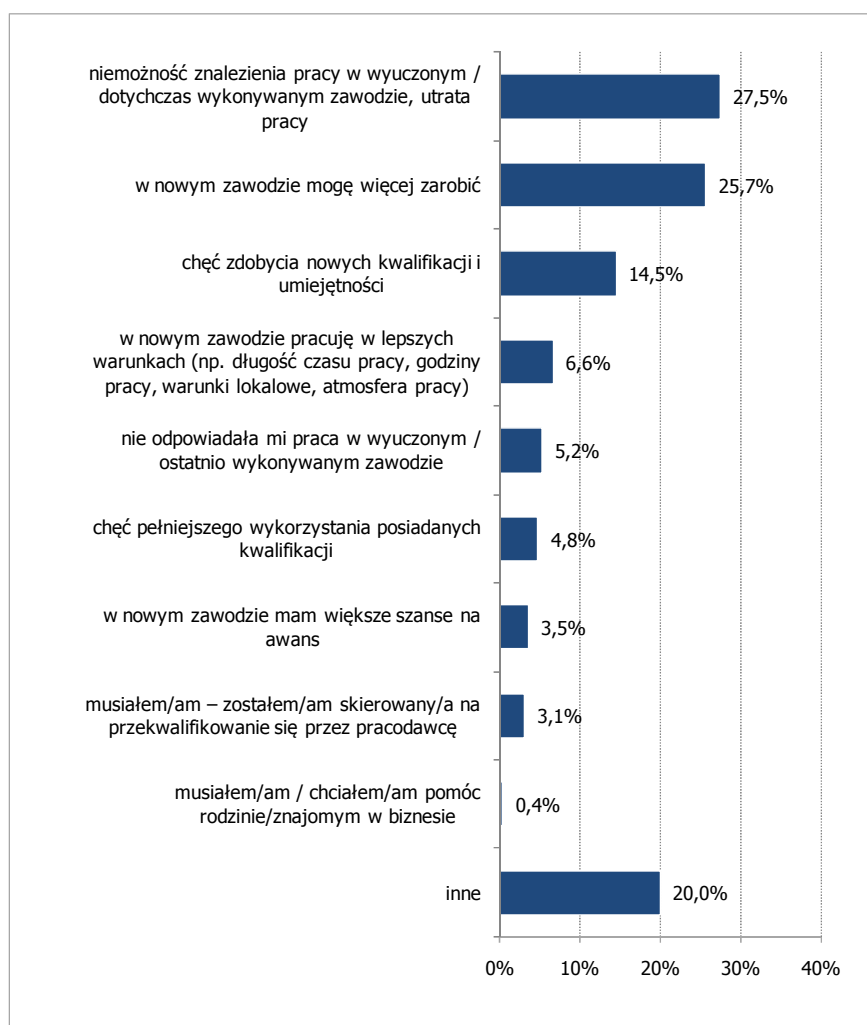
Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Wśród badanych z wykształceniem wyższym co piąty badany przyznaje, że przekwalifikował się od momentu ukończenia studiów. Częściej miało to miejsce w przypadku osób, które aktualnie pracują, a także mieszkańców powiatów: bielskiego, tyskiego i częstochowskiego. Najczęściej miało to miejsce tylko raz (65%), co piąty z tej grupy przyznaje, że zmieniał zawód dwukrotnie, a 14% - 3 razy lub częściej.

Podobnie jak w przypadku badania mieszkańców województwa śląskiego w wieku produkcyjnym, również dla osób posiadających wyższe wykształcenie, najważniejszym argumentem za zmianą zawodu były problemy ze znalezieniem pracy w wyuczonym, dotychczas wykonywanym zawodzie, czy też utrata pracy. Kluczowe dla badanych są też kwestie finansowe – w nowym zawodzie mogą więcej zarobić. Część mieszkańców wskazała też na chęć zdobycia nowych umiejętności i kwalifikacji.



Wykres 33: Powody zmiany zawodu przez osoby z wyższym wykształceniem



Źródło: badanie ilościowe osób z wyższym wykształceniem, PBS DGA, 08.2010

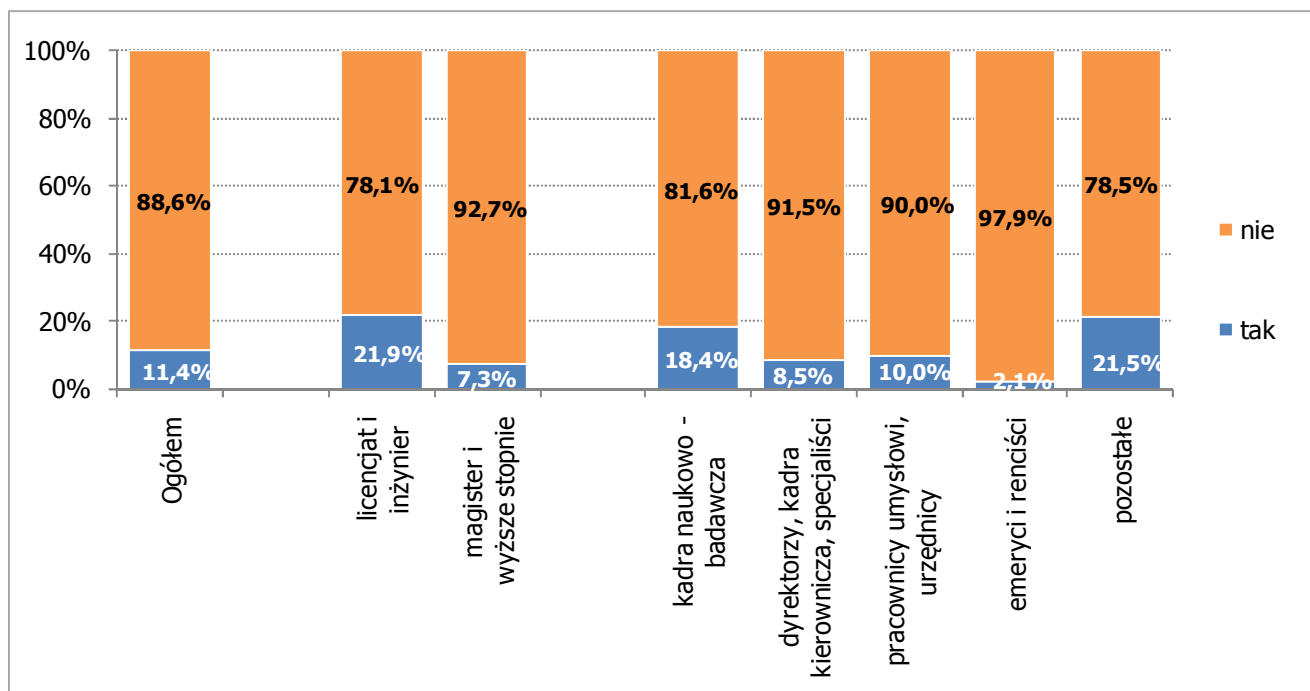
Podobny odsetek (1/5) badanych z wykształceniem wyższym deklaruje, że planował zmienić zawód. Częściej mówili o tym kobiety, osoby do 45 roku życia, mieszkańcy dużych miast (powyżej 200 tys. mieszkańców) i osoby aktualnie pracujące. Zmiana zawodu nie powiodła się głównie z powodu braku motywacji, perspektyw w nowym zawodzie. Część wskazała na brak pieniędzy na doksztalcenie i szkolenia. Ważne okazały się też powody rodzinne – konieczność opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny.

Tylko co dziesiąty badany z wyższym wykształceniem planuje zmianę zawodu, przekwalifikowanie się w ciągu najbliższych 12 miesięcy, 4% nie potrafiło tego określić. Zdecydowanie najczęściej myślą o tym najmłodszy badani (18-30 lat) oraz osoby z tytułem licencjata lub inżyniera. Nikogo nie zaskoczy fakt, że głównym powodem takich planów jest chęć podwyższenia swoich zarobków, ale dla wielu badanych ważna jest możliwość nauki czegoś

nowego, rozwoju zawodowego. Część badanych, niemal wyłącznie niepracujący, wskazywali też na trudności ze znalezieniem pracy w wyuczonym czy dotychczas wykonywanym zawodzie.

Co ósma badana osoba z wyższym wykształceniem aktualnie jeszcze uczy się w systemie szkolnym. Dotyczy to co czwartej osoby do 30 roku życia, co piątej ze stopniem niższy niż magisterski oraz co piątej, którą zakwalifikowano jako kadrę naukowo-badawczą.

Wykres 34: Nauka w systemie szkolnym osób z wyższym wykształceniem w podziale na tytuł zawodowy i grupę społeczno-zawodową

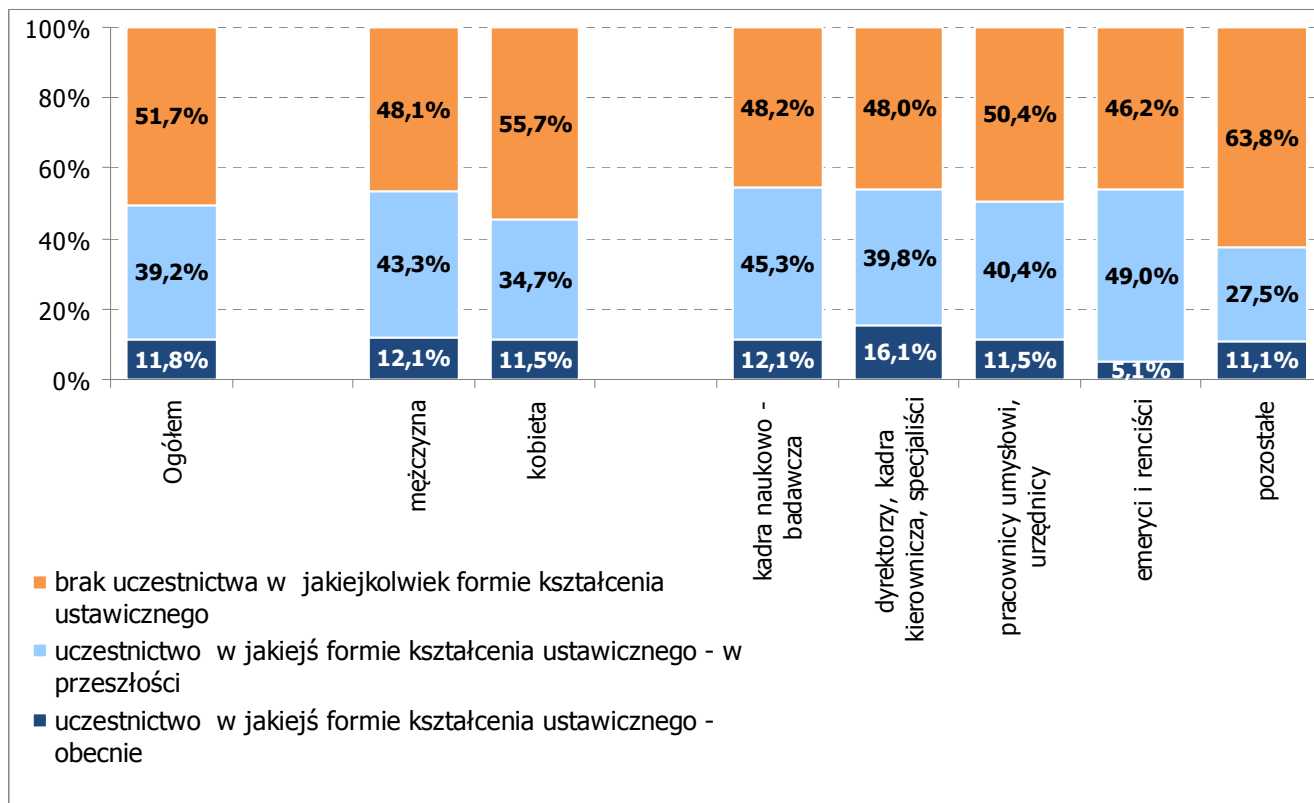


Źródło: badanie ilościowe osób z wyższym wykształceniem, PBS DGA, 08.2010

Również co ósmy badany uczestniczy obecnie w jakiejś formie kształcenia ustawicznego. Niemal 40% uczestniczyło w takiej formie kształcenia w przeszłości. Doświadczenia tego typu mają głównie osoby w wieku 46-60 lat i kadra naukowo-badawcza nieznacznie częściej niż inne grupy społeczno-zawodowe. Niemal 80% badanych legitymujących się wyższym wykształceniem wskazało, że uczestniczyło w kursach i szkoleniach doskonalących oraz specjalizujących. Co trzeci brał udział w seminariach i konferencjach, warsztatach, odczytach oraz studiach podyplomowych. Na studia podyplomowe wskazały głównie osoby należące do kadry naukowo – badawczej. Co piąty badany uczył się w placówkach kształcenia ustawicznego prowadzonych przez szkoły wyższe, a 15% brało udział w stażach i praktykach zawodowych, robiło aplikacje.



Wykres 35: Uczestnictwo w kształceniu ustawicznym osób z wyższym wykształceniem w podziale na płeć i grupę społeczno-zawodową



Źródło: badanie ilościowe osób z wyższym wykształceniem, PBS DGA, 08.2010

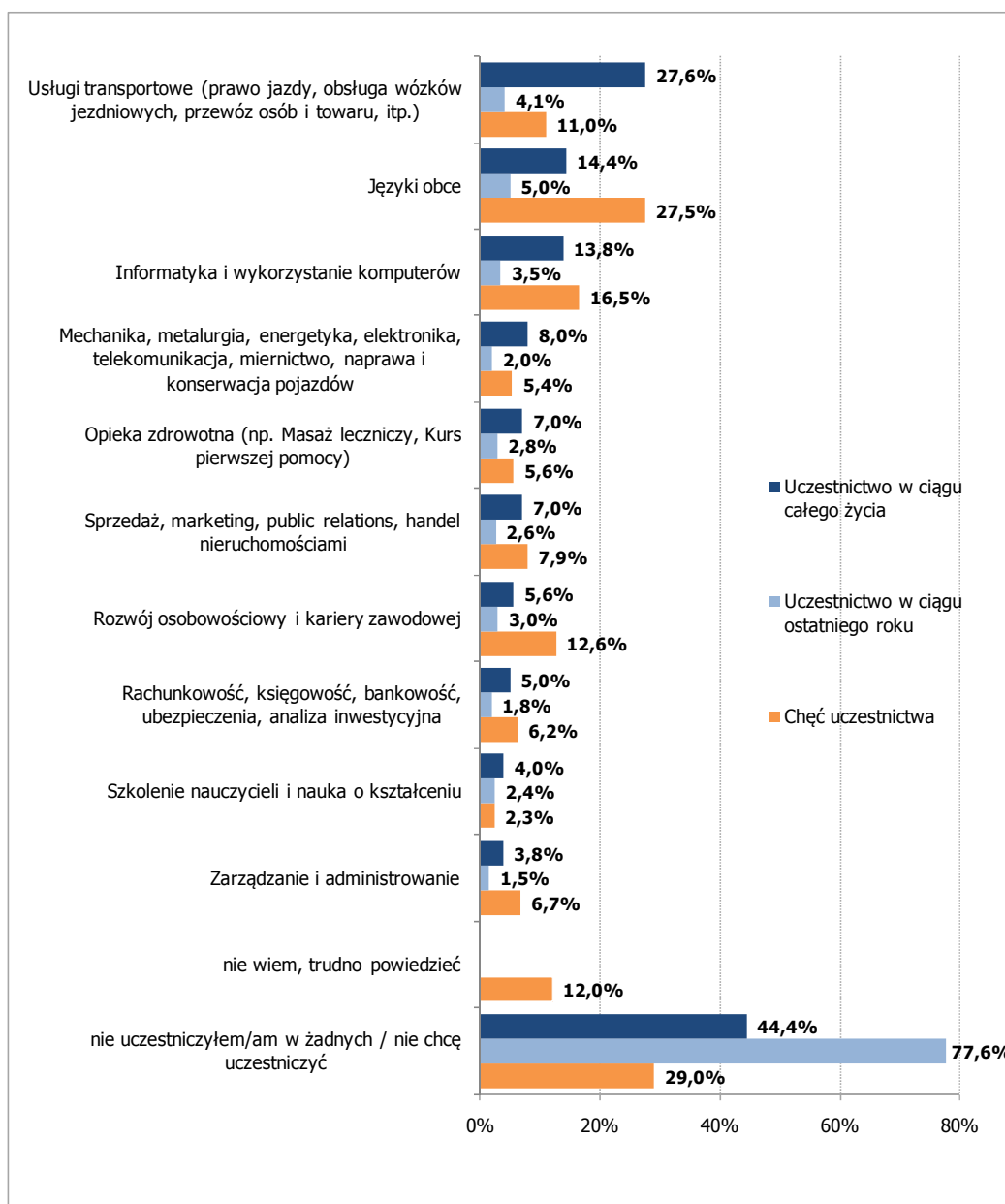
Co czwarty badany z wyższym wykształceniem jest zdania, że nie ma już uzasadnienia dla podnoszenia swoich kwalifikacji. Pozostałe osoby, gdyby nie ograniczała ich czas i finanse, chciałyby ukończyć kursy, szkolenia lub studia podyplomowe. Wysoki odsetek wskazał też na chęć uzyskania certyfikatów językowych.



5.3.12. Szkolenia

Według deklaracji uzyskanych w badaniu **ponad 1/5 mieszkańców województwa śląskiego uczestniczyło w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed badaniem w jakimkolwiek szkoleniu lub kursie dokształcającym** (innym niż BHP i PPOŻ).

Wykres 36: Uczestnictwo w kursach i szkoleniach – kiedykolwiek, w ciągu ostatnich 12 miesięcy, preferowane szkolenia w przyszłości



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Osoby obecnie pracujące doksztalają się częściej niż niepracujące – w ostatnim roku szkolił się co czwarty pracujący, a tylko 16% osób niepracujących.

Najrzadziej doszkalają się badani z podregionu rybnickiego (w ostatnim roku tylko 16%), a także gliwickiego (17%), podczas gdy w pozostałych podregionach co czwarty – co piąty mieszkaniec podnosił w minionych 12 miesiącach swoje kwalifikacje podczas szkoleń i kursów.

Kobiety doksztalają się nieznacznie częściej niż mężczyźni (ostatnio szkoliła się co piąta kobieta i co czwarty mężczyzna).

Jak można było oczekiwać, najczęściej doszkalają się osoby młode – co trzecia w grupie 18-39 lat i zaledwie co ósma w grupie osób w wieku 45+.

Interesujące, iż najwyższy wskaźnik osób uczestniczących w szkoleniach i kursach występuje wśród osób z wyższym wykształceniem (doszkała się 40% z nich). Osoby z wykształceniem średnim doszkalają się niemal dwukrotnie rzadziej (tylko 23%), a z podstawowym niemal 2,5 razy rzadziej (17%). Zdecydowanie najrzadziej doksztalają się osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe – w ostatnim roku doszkałała się tylko co dziesiąta osoba z tej grupy.

Największą popularnością cieszą się **kursy języków obcych** – uczestniczyło w nich w ostatnim okresie 22% osób biorących udział w kursach i szkoleniach (tj. 5,0% ogółu badanych).

Niewiele mniej osób (18% szkolących się, czyli 4,1% całej próby) doszkałało się w zakresie **usług transportowych**, w tym ukończyło kurs prawa jazdy, a także w dziedzinie **informatyki i wykorzystania komputerów** – 16% (3,5% populacji).

Ze stosunkowo dużym zainteresowaniem (11-13% wszystkich szkolących się, to jest około 3% populacji) spotkały się szkolenia w zakresie:

- rozwój osobowościowy i kariery zawodowej,
- opieka zdrowotna,
- sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami,
- szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu.

Osoby obecnie pracujące, które brały udział w szkoleniach, częściej niż niepracujące podejmowały doksztalanie w takich dziedzinach jak: szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu; rachunkowość, księgowość, bankowość,

ubezpieczenia, analiza inwestycyjna oraz zarządzanie i administrowanie. Z kolei niepracujący częściej podejmowali naukę języków obcych oraz szkolili się z zakresu usług transportowych.

Szkolące się kobiety częściej doksztalają się w następujących kierunkach: szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu; rachunkowość, księgowość, bankowość; sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami; prace sekretarskie i biurowe; opieka społeczna oraz opieka zdrowotna. Z kolei mężczyźni: mechanika, metalurgia, energetyka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów oraz usługi transportowe.

Osoby najmłodsze (18-30 lat), uczestniczące w kursach i szkoleniach, dwukrotnie częściej niż pozostałe grupy wiekowe doksztalają się w zakresie języków obcych oraz usług transportowych, natomiast osoby najstarsze (45+) dwukrotnie częściej niż osoby z młodszych grup wiekowych doszkalają się z mechaniki, metalurgii, energetyki, elektroniki, telekomunikacji, miernictwa, naprawy i konserwacji pojazdów.

Mieszkańcy wsi i małych miast (do 50 tys. mieszkańców) częściej niż mieszkańcy pozostałych miast doksztalają się w zakresie języków obcych.

Języków obcych najczęściej uczą się podnoszący kwalifikacje mieszkańcy podregionu bielskiego, rybnickiego i tyskiego, a najrzadziej sosnowieckiego i częstochowskiego. Podregion sosnowiecki charakteryzuje się także jednym z najniższych odsetków szkoleń z zakresu informatyki i wykorzystania komputerów (niżej plasuje się tylko podregion częstochowski) oraz usług transportowych. Na tle innych wyróżnia się także dbanie o rozwój osobowościowy i kariery zawodowej w podregionie katowickim.

Aby poznać potencjał zawodowy mieszkańców województwa śląskiego w badaniu sprawdzano także, w jakich szkoleniach i kursach badani kiedykolwiek uczestniczyli, a więc jakie posiadają umiejętności zawodowe.

44% mieszkańców województwa śląskiego nigdy nie uczestniczyło w żadnym szkoleniu ani kursie doksztalającym – dużo częściej dotyczy to osób obecnie niepracujących niż pracujących (55% *versus* 38%), raczej mieszkańców największych i najmniejszych miast niż wsi i miast średniej wielkości (50-200 tys. mieszkańców), nieco częściej kobiety niż mężczyzn (48% *versus* 41%) oraz osób z najniższym wykształceniem – 2,5 razy częściej niż osób z wyższym wykształceniem.

Osób nie podejmujących dotychczas żadnych kursów ani szkoleń zawodowych najwięcej jest w podregionie gliwickim i rybnickim (52-58%).

Największa grupa mieszkańców województwa śląskiego uczestniczyła w szkoleniach i kursach z zakresu usług transportowych (w tym kursy prawa jazdy) – ponad jedna czwarta osób w wieku produkcyjnym.

Według deklaracji uzyskanych w badaniu 14% mieszkańców województwa śląskiego uczestniczyło kiedykolwiek w swoim życiu w szkoleniach lub kursach doszkalcących z zakresu języków obcych, tyle samo z informatyki i wykorzystania komputerów.

Inne dziedziny szkoleń są mniej popularne – od 5% do 8% badanych mieszkańców województwa śląskiego posiada umiejętności z zakresu:

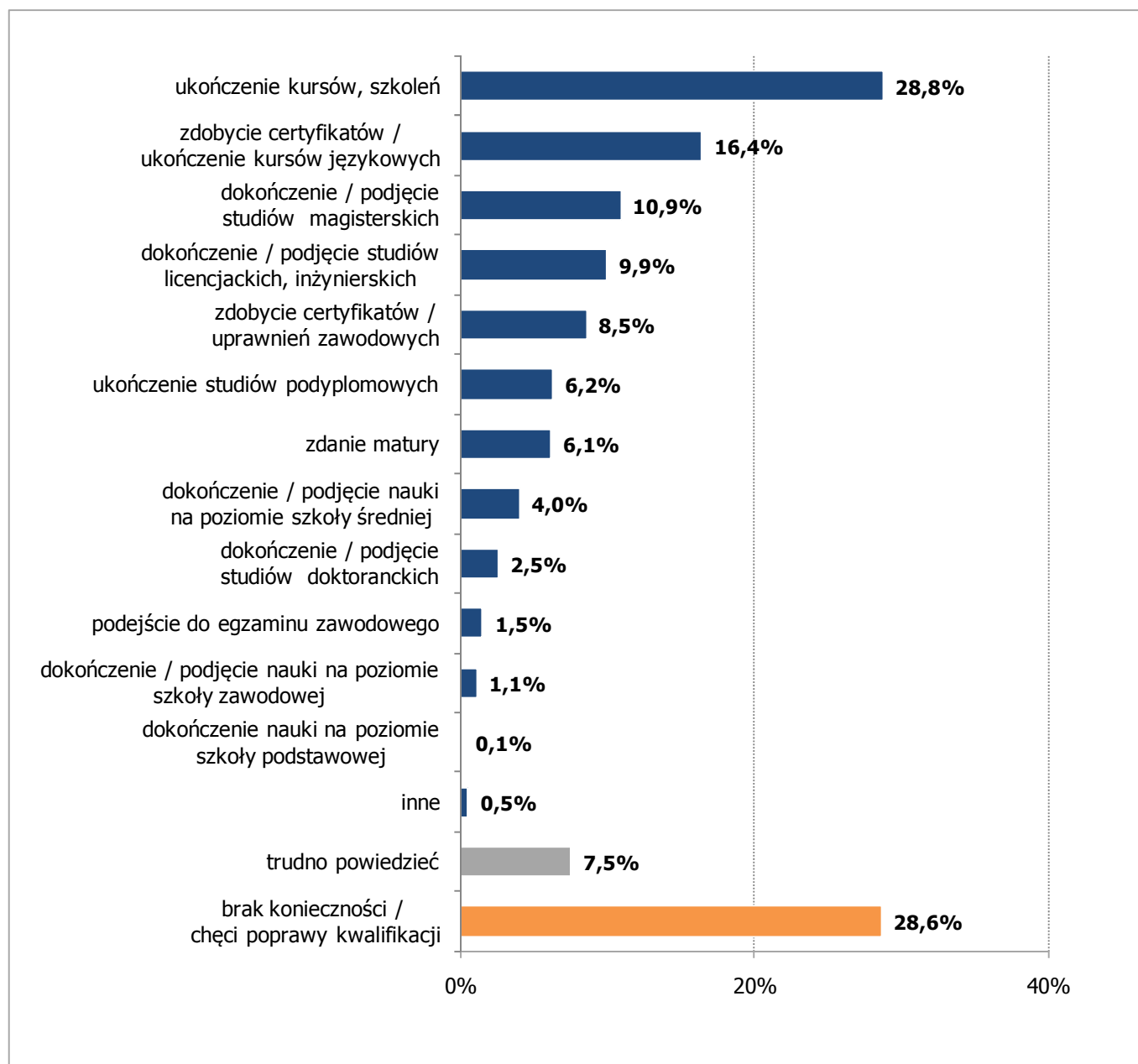
- mechaniki, metalurgii, energetyki, elektroniki, telekomunikacji, miernictwa, naprawy i konserwacji pojazdów,
- opieki zdrowotnej,
- sprzedaży, marketingu, public relations, handlu nieruchomościami.

Częściej doszkalali się mężczyźni niż kobiety, a także osoby obecnie pracujące *versus* niepracujące. Odsetek osób, które nabyły umiejętności zawodowe w drodze szkoleń i kursów doszkalcących, rośnie także wraz z poziomem wykształcenia.

Respondenci, zapytani, co chcieliby zrobić dla podniesienia swoich kwalifikacji (przy założeniu, że mieliby możliwości czasowe i finansowe), najczęściej odpowiadali, że chcieliby ukończyć jakieś kursy lub szkolenia doskonalące – taką chęć deklaruje niemal 30% respondentów, zarówno w grupie osób pracujących, jaki i niepracujących. Także często pojawia się chęć nauki języków i zdobycia certyfikatów w tym zakresie – u co szóstego mieszkańca województwa śląskiego, zwłaszcza wśród osób z najniższej grupy wiekowej (18-30 lat) – jedna osoba na cztery chciałaby podnieść swoje umiejętności w tym zakresie.



Wykres 37: Pożądane sposoby podniesienia kwalifikacji zawodowych



Źródło: badanie ilościowe mieszkańców woj. śląskiego, PBS DGA, 07-08.2010

Na uwagę zasługuje fakt, iż prawie 30% osób ocenia, iż nie ma potrzeby podnoszenia kwalifikacji i nie musi nic robić w tym zakresie, przy czym twierdzi tak 25% osób pracujących i aż 34% niepracujących. Potrzeby podnoszenia swoich kwalifikacji nie widzi także niemal połowa osób z najstarszej grupy wiekowej (45+).

Najmniejszą potrzebę doskonalenia zawodowego odczuwają mieszkańcy podregionu rybnickiego – aż 42% nie odczuwa takiej potrzeby w porównaniu z 22-32% wśród mieszkańców z pozostałych podregionów.

Warto zauważyć, iż 12% respondentów nie potrafiło stwierdzić, czy ma potrzebę podniesienia swoich kwalifikacji (wybrało odpowiedź: „nie wiem”, trudno powiedzieć”), co zapewne nie oznacza ich gotowości do podjęcia jakiegoś kursu czy szkolenia i raczej należy to traktować jako niechęć do podjęcia takich działań.

Pozostali najchętniej uczyliby się języków obcych (ponad 1/4 badanej populacji), co szósta osoba chciałaby podnieść swoje kwalifikacje w zakresie informatyki i wykorzystania komputerów, a co ósma stawia na rozwój osobowościowy i kariery zawodowej. 11% mieszkańców województwa śląskiego chciałoby uczestniczyć w kursie związanym z usługami transportowymi.

Niechęcią do uczestnictwa w kursach i szkoleniach częściej charakteryzują się mężczyźni niż kobiety (32% *versus* 25%), a także częściej osoby niepracujące niż pracujące (34% *versus* 26%). Chęć do podnoszenia swoich kwalifikacji w ten sposób rośnie odwrotnie proporcjonalnie do wieku – osoby z najstarszej grupy wiekowej (45+) 2,5 razy częściej wyrażają brak zainteresowania uczestnictwem w kursach i szkoleniach niż osoby z grupy najmłodszej (18-30 lat).

Osoby z wykształceniem wyższym zapytane o szkolenia, w których zdarzyło im się uczestniczyć, najczęściej podały szkolenia językowe (45%). Co trzeci brał udział w szkoleniach z zakresu informatyki i wykorzystania komputerów i podobny odsetek w szkoleniach transportowych (w których mieści się również kurs prawa jazdy). Co czwarty badany wskazał na kursy z rozwoju osobowości i kariery zawodowej, szkolenia nauczycielskie, a także zarządzanie i administrowanie. 15% uczestniczyło w szkoleniach z rachunkowości, księgowości czy bankowości, 13% - w kursach dotyczących sprzedaży, marketingu, public relations, itp. Tylko 8% mieszkańców województwa śląskiego z wyższym wykształceniem twierdzi, że nigdy nie uczestniczyło w żadnych szkoleniach.

Co czwarty badany z tej grupy twierdzi, że nie ma potrzeby uczestnictwa w żadnych szkoleniach. Reszta badanych wskazała przede wszystkim szkolenia z języków obcych (38%). 15% chciałoby szkolić się w zakresie informatyki i wykorzystania komputerów. Co dziesiąty wskazał na szkolenia z rozwoju osobowości, zarządzanie i administrowanie oraz rachunkowość.



6. Wnioski i rekomendacje

6.1. Synteza wniosków z badań

Jak wynika z przeprowadzonych badań w 2009 roku w województwie śląskim zameldowanych zostało na pobyt stały i czasowy 122.868 osób, przy czym w ruchu wewnętrznym 120.153 osób, (z czego 53% stanowiły kobiety), z zagranicy 2.715 osób, (z czego 33,8% stanowiły kobiety. Ludność, która wymeldowała się bądź czasowo była nieobecna w miejscu stałego zameldowania na koniec 2009 roku w województwie śląskim wynosiła 128.933 osób (z czego 53% stanowiły kobiety), większość dotyczyła (97%) ruchu wewnętrznego.

W badanym okresie utrzymywało się na terenie województwa śląskiego wysokie ujemne saldo migracji w ruchu wewnętrznym i zagranicznym.

Ta ogólna charakterystyka pogłębiona została szerokimi badaniami społecznymi wśród różnych grup respondentów, przeprowadzonymi z zastosowaniem różnych metod: badanie jakościowe, badanie CATI, PAPI. Szczegółowa charakterystyka metodologii oraz analiza wyników tych badań stanowią przedmiot odrębnych opracowań. W tej części prezentujemy je w ujęciu syntetycznym starając się jednocześnie wyciągać wnioski konfrontując wypowiedzi uzyskane od różnych grup respondentów.

Mobilności mieszkańców województwa śląskiego charakteryzuje się wysokim natężeniem migracji wewnętrznych, wahałowych oraz w mniejszym stopniu, zagranicznych.

Na podstawie przeprowadzonego badania PAPI – 32,5% respondentów stwierdziło, iż obecne miejsce zamieszkania nie jest miejscem z którego pochodzi, gdzie się wychowała. Największy napływ migracji wewnętrznych z innych województw zanotowano w podregionie gliwickim (59,6%) oraz katowickim (45,9%) a najmniejszy w częstochowskim 20%. 32,2% respondentów pochodzi z tego samego powiatu (podregion częstochowski 59,9% osób), a 30,5% z innego powiatu woj. śląskiego (podregion katowicki 45,8%). Jednocześnie 0,4% badanych wskazało, że ich miejscem pochodzenia/wychowania to zagranica. Dla 51,9% badanych głównym powodem wyjazdu z miejsca, którego pochodzą były względy osobiste, rodzinne – inne niż zawodowe. Ze względów zawodowych samych badanych, czy też ich partnerów bądź rodziców – miejsce swojego pochodzenia opuściło 52,7% osób.

W badaniu PAPI na pytanie „Jakie warunki musiałyby być spełnione, aby przeprowadził/a się przynajmniej czasowo Pan/i ze względu na pracę?” - 73,5% osób wskazało na odpowiednio wysokie zarobki. Odpowiednio wysokie zarobki, różną się swą wysokością w zależności od podregionu. Średnio „odpowiednio wysokie zarobki” dla województwa śląskiego wynoszą prawie 5.300 zł, przy czym najwyższe występują w podregionie sosnowieckim i częstochowskim (6.000-6.250 zł), a najniższe w podregionie rybnickim - 4.200 zł.

W tym miejscu należy zauważyć, że na podstawie subiektywnej oceny poziomu życia osób zamieszkujących województwo śląskie, 54,2% respondentów określiło swój poziom życia jako średni; 21,9% jako dobry, a 23,9% jako skromny. W odczuciu respondentów najwięcej osób oceniających swój poziom życia jako skromny występuje w podregionie katowickim, natomiast najwięcej osób, określających swój poziom życia jako dobry występuje w podregionie gliwickim 27,8%.

Kryzys gospodarczy znacząco wpłynął na przedsiębiorstwa w województwie śląskim. Jednak w mniejszym stopniu dotknął firmy mieszczące się w Katowickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej oraz takie, które zajmują się dziedziną nowych technologii. Najbardziej dotkniętą kryzysem branżą jest przemysł (produkcja stali, motoryzacja, włókiennictwo), a szczególnie firmy, które opierają swoją działalność na eksporcie.

33,4% respondentów badania PAPI to osoby niepracujące, głównie kobiety (53,5%). Największy odsetek niepracujących uczestników badania (43,8%) pochodzi z podregionu rybnickiego. Wśród wszystkich ankietowanych osób niepracujących – 31,4% aktywnie poszukuje pracy, 64% nie poszukuje wcale, a 4,6% ma pracę załatwioną i czeka na jej rozpoczęcie. W województwie śląskim 21,4% przebadanych osób jest zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy jako osoby bezrobotne. Głównie są to osoby w wieku 31-45 lat (34,7%). Najwięcej bezrobotnych, którzy są zarejestrowani w PUP, występuje w podregionie bytomskim (28,5%), a najmniej w podregionie bielskim (17,5%) i tyskim (17,6%).

65,2% osób bezrobotnych pozostaje bez pracy dłużej niż 12 m-cy (najwięcej w podregionie sosnowieckim 77,5%), 18,1% osób nigdy nie pracowało (46% osób w przedziale wiekowym 18-30 lat, głównie z podregionu bielskiego 29,4%). Mniej niż 12 m-cy pozostaje bez pracy 16,8% przebadanych (najwięcej z podregionu gliwickiego 22,5%). Największe zatrudnienie (osoby pracujące obecnie, lub ostatnio) występuje w następujących branżach: 17,4% handel hurtowy i detaliczny. 15,4% osób w usługach; 10,3% w budownictwie; 10% w górnictwie i wydobywaniu, a w przetwórstwie przemysłowym 11%.

Sytuacja przedsiębiorstw wpływa na lokalny rynek pracy. Firmy ograniczają nowe zatrudnienia bądź zatrudniają na warunkach nieatrakcyjnych dla pracowników (praca tymczasowa, umowy zlecenie).

Niektórzy respondenci badania jakościowego twierdzą, że w wielu firmach kryzys jest pretekstem do pogarszania warunków zatrudnienia. Obecnie rynek pracy jest zdecydowanie „rynkiem pracodawcy”. Szczególnie trudna sytuacja dotyczy osób po 50 roku życia, absolwentów szkół oraz osób o najniższym wykształceniu.

Poszukiwanie pracy i towarzyszącą często temu procesowi **mobilność przestrzenna, podobnie jak zawodowa, wiąże się z wiekiem i wykształceniem pracowników**. Chętniej za pracę migrują osoby młode z wyższym wykształceniem. Od strony pracodawców sprowadzanie pracowników z innych regionów nie jest konieczne. Kadra dostępna na lokalnym rynku wydaje się wystarczająca. Zdarzają się przypadki ściągnięcia pracowników z innych



regionów, ale dotyczą dwóch skrajności: albo bardzo rzadkich specjalizacji i wysokich kwalifikacji, albo taniej siły roboczej.

Znacznie łatwiej na migrację decydują się osoby samotne lub małżeństwa, znacznie rzadziej rodziny z dziećmi. Respondenci rzadziej wspominają o emigracji zagranicznej. Ich zdaniem coraz więcej osób z zagranicy powraca. Dane GUS pokazują natomiast tendencję rosnącą migracji zagranicznej mieszkańców województwa śląskiego (w 2004 r. wyjechało 1204 osoby, a w 2009 r. liczba ta była już ponad dwukrotnie wyższa – 2715 osób) oraz spadek liczby osób powracających (w 2004 r. z zagranicy wróciło 6213 osób, a w 2009 r. – 4349 osoby, przy czym większość powracających osób stanowią kobiety). Emigrują głównie ludzie młodzi w wieku 21-30 lat. Wśród osób powracających z emigracji również dominuje ta grupa wiekowa.

W ramach badania PAPI – 11,8% przebadanych osób zadeklarowało, że w przeszłości pracowało za granicą. Najwięcej osób pracowało w Niemczech (39,6%) oraz W Wielkiej Brytanii (20%). Były to głównie osoby z podregionów bytomskiego i gliwickiego. Głównie ludzie w wieku 18-45 lat.

Bardzo duża jest mobilność pracowników w ramach regionu – według respondentów badania jakościowego kilkudziesięciokilometrowe dojazdy do pracy to coś naturalnego dla lokalnych pracowników. Wiele osób dojeżdża po 30, 50 a nawet 100 km, najczęściej do Katowic. Sytuację ułatwia dobre skomunikowanie regionu. Z drugiej strony, badani wspominają o wysokich kosztach dojazdów. Chęć dojazdów do pracy jest wśród mieszkańców województwa coraz większa, najłatwiej się na to zdecydować młodym osobom poszukującym pierwszej pracy. 46% badanych wskazało, że ich miejsce pracy w stosunku do miejsca zamieszkania jest w innym powiecie w woj. śląskim (najwięcej osób podregion katowicki 87,9%, a najmniej podregion bielski 15,6%). 46,8% osób miejsce pracy i zamieszkania ma w ramach tego samego powiatu (najwięcej osób w podregionie bielskim 75,6%, a najmniej w podregionie katowickim 7,8%). Jedynie 3,1% osób miejsce pracy ma w innym województwie (najwięcej osób dojeżdżających do pracy do innego województwa występuje w podregionie bielskim 7,3%, a najmniej w katowickim 0,9%).

Aspekt przestrzenny codziennych dojazdów do miejsca pracy związany jest z odległością, jaką muszą pokonać mieszkańcy województwa śląskiego od miejsca zamieszkania do miejsca zatrudnienia. Z analizy badania PAPI wynika, iż największą odległość do pokonania z miejsca zamieszkania do miejsca pracy codziennie w jedną stronę mają osoby zamieszkujące podregion częstochowski oraz sosnowiecki, średnio niemal 9 km, a najmniejszą mieszkańcy podregionu katowickiego – 5,7 km. Najwięcej czasu na codzienne dotarcie do pracy w jedną stronę zajmuje zamieszkującym podregion bielski i wynosi ok. 22 minuty, a najmniej - podregion rybnicki - ok. 17 minut. Największe miesięczne wydatki na dojazdy do pracy wynoszą w podregionie bielskim (117 zł) a najniższe - w podregionie rybnickim - 64 zł.

Jednocześnie, aby dokładniej poznać rynek pracy i możliwości przemieszczania się potencjalnych pracowników, warto poznać ich preferencje w zakresie czasu, odległości i kosztów, jakie są w stanie ponieść, codziennie dojeżdżając do pracy.

Największe odległości na codzienne dojazdy do pracy (w jedną stronę) skłonne są pokonać osoby zamieszkujące podregion częstochowski (ok. 35 km), a także bielski i bytomski (ok. 31 km), najmniejsze odległości do miejsca pracy skłonni są pokonać mieszkańcy podregionu rybnickiego – tylko ok. 19 km. Jednocześnie osoby zamieszkujące podregion bytomski skłonne są poświęcić najwięcej czasu na dojazd do pracy w jedną stronę, prawie 54 minuty, a mieszkańcy podregionu rybnickiego, już tylko 37 minut. Osoby zamieszkujące podregion rybnickiego skłonne są wydać miesięcznie na dojazdy do pracy tylko 130 zł, a najwięcej osoby zamieszkujące podregion bielski oraz częstochowski (240-250 zł).

Jak wynika z analiz, **najmniej skłonne** do pokonywania większych odległości w dojazdach do miejsca zatrudnienia są osoby bezrobotne, z najniższym wykształceniem, a także mieszkańcy rybnickiego. Natomiast wśród osób z niskim wykształceniem obniżona mobilność może być skutkiem ich generalnie słabszej aktywności na rynku pracy. Istnieje zatem konieczność promocji potrzeby oraz warunków mobilności przestrzennej wśród tych grup, opierająca się na stworzeniu i dostarczaniu tym osobom bazy ofert pracy obejmujących listę najbardziej poszukiwanych pracowników w ościennych terenach. Dodatkowo informacje te powinny być uzupełnianie o koszty dojazdu oraz środki komunikacji umożliwiające najdogodniejsze połączenia.

Jak wskazują wyniki badania PAPI - 38% respondentów posiada wykształcenie średnie; 37,6% wykształcenie zasadnicze zawodowe; 15% wyższe, a 9,4% podstawowe, gimnazjalne. Najwięcej osób z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym (15,7%) oraz z wykształceniem średnim (50,5%) występuje w podregionie rybnickim, a z wykształceniem wyższym w podregionie bielskim (19,6%). 37,4% respondentów badania PAPI to osoby w grupie wiekowej 46-59/64 lata.

Pracownicy poszukiwani na rynku pracy to głównie specjaliści z branży produkcyjnej, specjaliści z uprawnieniami, krawcowe i szwaczki, pracownicy w usługach i w branży budowlanej. Brakuje ofert pracy dla osób z wykształceniem podstawowym i wyższym humanistycznym.

Pomimo rynku pracy pracodawcy, wiele firm nie ma możliwości zatrudniania „idealnych” ze względu na swoje potrzeby pracowników. Wynika to głównie z rozbieżności pomiędzy możliwościami kandydatów do pracy a wysokimi oczekiwaniami pracodawców. Kryteria, które najtrudniej spełnić osobom starającym się o pracę i dotyczy to zwłaszcza braku umiejętności praktycznych oraz umiejętności miękkich, interpersonalnych. Niewystarczająca jest też samodzielność i kreatywność potencjalnych pracowników. Jednak najistotniejszym kryterium doboru pracowników jest zwykle doświadczenie zawodowe, którego wielu kandydatom, szczególnie młodym, brakuje.

W tym miejscu należy zauważyć, że wg przeprowadzonych badań wynika, iż staż pracy do 5 lat oraz 6-10 lat głównie posiadają osoby w wieku 18-30 lat.

Kadra wysoko wykwalifikowana jest dostępna w województwie śląskim, dotyczy to również kadry naukowo-badawczej. Wynika to z funkcjonowania na terenie województwa uczelni o wysokim poziomie kształcenia oraz mobilności kandydatów wysoko wykwalifikowanych z innych regionów Polski. Jednocześnie bardzo istotną kwestią okazuje się brak umiejętności praktycznych, które uniemożliwiają wykorzystanie wiedzy teoretycznej w działalności przedsiębiorstwa. Nie bez znaczenia okazuje się także wszechstronność wysoko wykwalifikowanej kadry, która pozwala na zastosowanie wiedzy w złożonej rzeczywistości, w której działają firmy. Kolejne wymogi stawiane wysoko wykwalifikowanej kadrze to umiejętności interpersonalne oraz umiejętność pracy w zespole. Zdaniem respondentów badania jakościowego brakuje na rynku osób wszechstronnych umięjęcych połączyć wiedzę z różnych dziedzin w realizacji jednego celu, np. wiedzę techniczną z ekonomiczną.

Trudno jednoznacznie ocenić **mobilność zawodową pracowników** w województwie śląskim. Jest ona **ściśle związana z wiekiem i wykształceniem kandydatów**. Według badania jakościowego znacznie bardziej **skłonni do zmiany zawodu lub poszerzenia kwalifikacji są ludzie młodzi z wyższym wykształceniem**. Dla nich taka sytuacja postrzegana jest jako coś naturalnego, zwykle jako szansa na podniesienie swojej wartości na rynku pracy i uzyskanie materialnych korzyści. Dlatego też chęć zmiany zawodu jest znacznie wyższa w przypadku kandydatów lub pracowników, którzy w jej wyniku zdobędą lub podniosą swoje stanowisko oraz skorzystają na tym finansowo. Dużo mniejszą skłonność do zmiany zawodu wykazują ludzie starsi oraz z niższym wykształceniem. Dla nich taka zmiana to konieczność, sytuacja wymuszona przez rynek pracy. Badani zauważają nieco **większą skłonność kobiet do zmiany zawodu**. Trzeba jednak podkreślić, że w wielu przypadkach nie jest to powiązane z podnoszeniem kwalifikacji, ale pokorą i bezsilnością, które decydują o tym, że bezrobotne kobiety podejmują każdą dostępną pracę, często poniżej swoich możliwości, często w innym niż wyuczony zawódzie. **W przypadku mężczyzn zauważyć można większą dumę, która nie pozwala im na podejmowanie pracy w innym zawodzie niż wyuczony**.

Według przeprowadzonego badania PAPI – 37,7% respondentów nie jest skłonne zmienić zawodu lub przekwalifikować się nawet, jeśli otrzymałaby interesującą, satysfakcjonującą ofertę pracy. Na pytanie „dlaczego nie?”, uzyskano następujące odpowiedzi: 46,3% osób nie chce zmieniać zawodu, nie chce pracować w innym zawodzie; 25,9% osób uważa, że są za starzy (45,7% w grupie wiekowej 46-59/64 lata); 16,7% uważa, że ma dobrą pracę i nie chce jej zmieniać; 15,6% uważa, że ich obecne umiejętności/kwalifikacje są wysokie, wystarczające. Jednocześnie należy zauważyć, że dla części przebadanych osób, barierą w zmianie pracy jest: brak pieniędzy (2,5%); brak znajomości oferty dostępnych szkoleń i kursów zawodowych oraz brak możliwości przekwalifikowania się - nie mają gdzie się szkolić (2%).

Elastyczny czas pracy jest łatwiej akceptowany w przypadku pracowników firm prywatnych. Jednak również w tej grupie dyspozycyjność i nienormowany czas pracy odbierane są negatywnie. Jeszcze bardziej niechętnie pracownicy podchodzą do innych rozwiązań, które mają pozwolić pracodawcom na obniżenie kosztów pracy. Dotyczy to przede wszystkim współpracy z pracodawcą na zasadzie jednoosobowej działalności gospodarczej. Taka forma nie zapewnia pracownikom minimalnego poczucia bezpieczeństwa, dlatego spotyka się z silnym oporem lub, w przypadku ofert pracy, z ich odrzuceniem. Praca zmianowa jest znacznie bardziej akceptowana przez mężczyzn niż kobiety.

Respondenci badania odnieśli się także do kwestii swojej aktywności zawodowej w ramach tzw. działalności gospodarczej. 16,4 % wskazało, że prowadziło lub aktualnie prowadzi własną działalność. Warte zastanowienia są natomiast wyniki wskazujące na dość wysoki odsetek osób (19,2%, a więc blisko co piąta osoba), które rozważały taką sytuację, ale ostatecznie **nie zdecydowały** się na samodzielną działalność. Istotne jest w tym przypadku zdiagnozowanie przyczyn, które spowodowały taką sytuację. Obecnie interesuje się taką formą aktywności 6% respondentów. Jest to w części wynikiem możliwości uzyskania wysokich dotacji na ten cel. Coraz chętniej zakładania firmy podejmują się osoby z wykształceniem zawodowym. Wzrasta w społeczeństwie poziom przedsiębiorczości. Jednakże zdaniem respondentów **brakuje rozwiązań, instytucji, które pomogłyby młodym firmom przetrwać na rynku.**

Wiele ciekawych wniosków dostarczyło badanie wśród osób posiadających wyższe wykształcenie (2000 respondentów).

Aktywność zawodowa tej grupy społecznej jest wysoka. Większość respondentów podjęła swoją pierwszą pracę zawodową jeszcze przed rozpoczęciem studiów lub w ich trakcie. Ponad 30% respondentów stwierdziło, że pierwszą pracę podjęło rok przed studiami, ale duży odsetek wypowiedzi charakteryzuje osoby, które takie doświadczenie miały w okresie od 3 do 5 lat przed studiami.

Miejsca pracy osób z wyższym wykształceniem są bardziej stabilne i w związku z tym pracownicy z wyższym wykształceniem niezbyt często zmieniają prace. Najczęściej wskazywano, że zmiana pracodawcy miała miejsce dwukrotnie, przy czym co istotne dla osób, które wskazały zmiany pracodawcy minimum 1 raz stwierdzały, że nie wiązało się to ze zmianą miejsca zamieszkania.

Kolejne ciekawe spostrzeżenie dotyczy faktu, iż spora część osób, które zmieniły miejsce zamieszkania w związku ze zmianą pracodawcy, przebywała w innym województwie (40,0%). O fakcie mobilności w przeważającej jednak mierze decydowały względy osobiste (47% wskazań), czynniki związane z pracą takie jak zarobki, rozwój

zawodowy wskazywane były stosunkowo rzadko. A zatem można powiedzieć, że rynek pracy nie kształtuje w aktywny sposób zachowań pracowników.

Aż 86,7% respondentów (osób z wyższym wykształceniem) stwierdziło, że nigdy nie pracowało za granicą, przy czym w większym stopniu dotyczy to kobiet niż mężczyzn. W grupie, która posiada takie doświadczenie niestety przeważa sytuacja pracy poniżej posiadanych kwalifikacji 68,6% (także częściej dotyczy to kobiet). Jednocześnie ponad 75% respondentów badania podkreśliło, że w przypadku pracy w kraju nie pracowali poniżej swoich kwalifikacji. Dla większości (ponad 55%) miejsce pracy jest w miejscu zamieszkania (zdecydowanie niższy odsetek wskazań dotyczy osób z mniejszych miejscowości). Około 63% respondentów, stwierdziło, że wykonywany obecnie zawód jest zgodny z posiadanym kierunkiem wykształcenia, ale około 17% stwierdziło, że nie ma tej zgodności. Częściej dotyczy to osób młodych, z tytułem licencjata lub inżyniera, pochodzących z mniejszych miejscowości.

Osoby z wyższym wykształceniem dość rzadko przekwalifikowują się. Dotyczy to około 20% badanych, ale co charakterystyczne, relatywnie częściej takie doświadczenie jest udziałem osób w średnim wieku (powyżej 31 roku życia). Na ogół większość stwierdzała, że takie przekwalifikowanie miało miejsce jeden raz. Większość także nie planuje zmian swoich kwalifikacji w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Ci, którzy nie przekwalifikowali się, najczęściej wskazywali, że powodem tego był albo brak motywacji (blisko 44%) albo brak środków na przekwalifikowanie. Natomiast ci, którzy planują przekwalifikowanie w najbliższym roku głównie motywowani są perspektywa wyższych zarobków.

Osoby z wyższym wykształceniem stosunkowo rzadko uczestniczą też w kształceniu ustawicznym, jednoznacznie wskazało na to około 51% respondentów. Jednocześnie blisko 40% stwierdziło, że korzystało z kształcenia ustawicznego. W kręgu zainteresowań tych respondentów znajdują się przede wszystkim studia podyplomowe, szkolenia prowadzące do uzyskania certyfikatów językowych oraz różne kursy i szkolenia specjalistyczne.

Plany migracyjne respondentów dotyczą głównie wyjazdów zagranicznych. Ci, którzy zadeklarowali chęć wyjazdu w ciągu najbliższych 12 miesięcy (około 10% badanych) najczęściej właśnie wskazywali zagranicę jako cel podróży, w następnej kolejności było to inne województwo i powiat. Przyciągają najczęściej duże miasta powyżej 100 tys. mieszkańców. Wyjazdy najczęściej planowane są na okres 1-3 lat, w kolejności respondenci wskazywali na pobyt dłuższy, niż 3 lata, można domniemywać, że będzie to pobyt stały. Główna motywacja dla planowanych wyjazdów jest perspektywa osiągnięcia wyższych zarobków. Motywacja wyższymi zarobkami jest na tyle silna, że połowa badanych przewiduje, iż będzie pracowała niezgodnie albo tylko częściowo zgodnie z wyuczonym zawodem, ale dla sporej części będzie to praca zgodna z kwalifikacjami. Zaledwie 14% zadeklarowało, że będzie to praca poniżej kwalifikacji i częściej wskazywały na to kobiety.

6.2. Rekomendacje

Badania dotyczące mobilności w województwie śląskim pozwoliły na przeprowadzenie analizy i sformułowanie rekomendacji dla analizowanego obszaru. Ogół rekomendacji, adresowany jest zarówno do jednostek samorządu terytorialnego jak i instytucji rynku pracy. Kluczową tezę w zakresie rekomendowanych działań jest stwierdzenie, iż działania podejmowane na szczeblu regionalnym i lokalnym powinny być świadome i planowe. Oznacza to, że zjawiskiem mobilności trzeba zarządzać⁶. Sposobem na zarządzanie mogą być rozwijające się „porozumienia zatrudnieniowe” pozwalające na włączenie kluczowych aktorów/adresatów rekomendacji do ich realizacji. Takie porozumienia są skuteczne w wielu płaszczyznach:

- gdy współpracują jednostki samorządu terytorialnego różnych szczebli,
- gdy współpracują różnorodne samorządowe instytucje publiczne np. szkoły,
- gdy współpracują pracodawcy z organizacjami i instytucjami społecznymi.

W rekomendacjach warto zwrócić uwagę na dwa aspekty mobilności przestrzennej, jeden wiąże się z migracjami zewnętrznymi drugi zaś z wewnętrznymi.

Powszechnie widomym jest, że Polski nie stać na emigrację zarobkową zagraniczną młodych ludzi. Istotne jest, zatem nie tylko wyhamowanie tego procesu, ale także podjęcie działań stymulujących reemigrację. Nie ulega wątpliwości, że na decyzję o powrocie do ojczyzny najważniejszy wpływ będzie miała **sytuacja na rynku pracy w kraju**, czy zostaną uruchomione **dostatecznie atrakcyjne mechanizmy wchłaniające chcących powracać z migracji** na polski rynek pracy.

Jeśli mowa o tworzeniu warunków dla powrotów, należy wygenerować taki układ, by młodzi ludzie mogli wrócić do miejsca, z którym czują się związani, a które znalazło się na peryferiach rozwoju. Ucieczka młodych ludzi do metropolii stanowi podstawową barierę w rozwoju nowych ośrodków wzrostu. Im większa bariera do zainicjowania realnej, indywidualnej zmiany, tym silniejsza motywacja do wyjazdu (zagranicznego lub do dużego miasta w Polsce), co powoduje, że obszary te często na stałe opuszczają najbardziej aktywni i przedsiębiorczy. Równocześnie pozostali skonfrontowani są z barierą małej liczby nowo powstających miejsc pracy. W konsekwencji – w poszukiwaniu możliwości zarobkowania również osoby o niższych kwalifikacjach decydują się na migracje, narażając się tym samym na niebezpieczeństwo wpadnięcia w pułapkę migracji cyklicznych.

Jednym z ważniejszych elementów kształtujących funkcjonowanie takich mechanizmów jest właściwa **informacja**. Bezspornie istnieje konieczność stworzenia pełnego i efektywnego systemu zbierania

⁶ Raport cząstkowy w ramach projektu „Wspieranie aktywności zawodowej przez zarządzanie zjawiskiem migracji – analiza w województwie śląskim”. Ottawa Group, MillwardBrown SMC/KRC, grudzień 2009

i analizowania danych statystycznych oraz podejmowania regionalnych studiów nad procesami migracyjnymi oraz stworzenia systemu monitoringu na poziomie regionu. Tylko wielopoziomowy system monitoringu i analizy migracji może wskazać na specyficzne problemy i zaproponować rozwiązania właściwe dla danego procesu migracyjnego. W drugim wymiarze właściwa informacja to informacja docierająca do potencjalnych reemigrantów, pozwalająca im podjąć świadome decyzje o powrotach. Szerzej o tym poniżej.

Cytowany wyżej raport Ottawa Group i MillwardBrown SMG/KRC wskazuje wręcz na potrzebę rozwijania zintegrowanego systemu informacji o regionalnych rynkach pracy w celu **wzmocnienia mobilności wewnętrznej**, krajowej (przy wielu czynnikach ograniczających przewiduje się, że kolejne pokolenia Polaków będą bardziej mobilne). System ten powinien być systematycznie zasilany w informacje dotyczące kształtowania się popytu i podaży na prace, średnich wynagrodzeń, dostępności i cen wynajmu/kupna mieszkań, ułatwień komunikacyjnych.

Zachęcając do reemigracji na teren województwa śląskiego władze mogą podejmować takie inicjatywy jak:

- Organizowanie w środowiskach polonijnych akcji promujących, wskazujących na potencjał regionu, realizowane inwestycje, miejsca kultury, rekreacji, grunty do sprzedaży, nieruchomości itp.
- Utworzenie bazy informacji o warunkach życia w województwie, obejmującej m.in. informacje o:
 - kosztach wynajmu mieszkań,
 - cenach nieruchomości,
 - cenach gruntów,
 - cenach mediów i żywności,
 - rozmieszczeniu infrastruktury społecznej, zwłaszcza żłobków, przedszkoli, szkół, szpitali.
- Tworzenie ułatwień do rejestracji działalności gospodarczej.
- Ustalania kryteriów strategicznych w ramach konkursów POKL, w których byłyby promowane projekty obejmujące wsparciem osoby powracające z emigracji.

Zainteresowanie mobilnością osób dobrze wykształconych wynika głównie z ogromnego ryzyka ewentualnej utraty kapitału ludzkiego. Wydaje się, że największym zagrożeniem w kontekście **migracji osób o wysokich kwalifikacjach** jest nie tyle drenaż mózgów (brain drain), co ich marnowanie (brain waste). Młodzi ludzie, którzy wcześniej zainwestowali czas (i nierzadko pieniądze) w uzyskanie wyższego wykształcenia, często pracują zdecydowanie poniżej kwalifikacji, nie próbując znaleźć pracy odpowiadającej ich kompetencjom. Wydaje się, że aby mogli w pełni wykorzystać migrację (lub też lepiej przygotować taki wyjazd), należy im „przypomnieć” o ich pierwotnych aspiracjach. Szczególnie ważne jest to w społecznościach lokalnych, gdzie możliwe jest autentyczne, nie tylko medialne, **promowanie szacunku dla uzyskanego (czy też**

uzyskiwanego) wykształcenia oraz wspieranie możliwości wykorzystania pozyskanych kompetencji w Polsce.

Ciekawym rozwiązaniem wspierającym mobilność przestrzenną są sieci migracyjne. Istniejące sieci bazują na związkach rodzinnych lub terytorialnych. Równocześnie praktycznie nie istnieją sieci horyzontalne, związane ze specjalnością czy dorobkiem (doświadczeniem zawodowym itp.). Zasysanie migrantów odbywa się przez sektor (popyt na pracę w krajach zapraszających), a wysyłanie odbywa się według kryteriów rodzinno-geograficznych (co wynika ze sposobu funkcjonowania sieci rodzinnych i koleżeńskich, dodatkowo tendencję tę wzmacniają silnie posegmentowane lokalne rynki pracy w Polsce). Siłą rzeczy są, zatem niedopasowane, bo różne kryteria rządzą wyjazdami i zgłaszanym popytem na pracowników. W konsekwencji wiele migracji związanych jest z dramatycznym obniżeniem aspiracji („po studiach na zmywak”). Konieczne wydaje się **dla prawidłowego funkcjonowania sieci wykorzystanie powiązań branżowych i specjalistycznych dla podtrzymywania własnych aspiracji poprzez środowiskowe profilowanie wyjazdów** (co możliwe jest bardzo często w ramach partnerstwa miast lub regionów pomiędzy Polską a innymi krajami członkowskimi UE). Szczególnie wśród osób o wyższym poziomie wykształcenia powinno być możliwe zbudowanie mechanizmu wyjazdów w oparciu o zaufanie do kogoś innego niż tradycyjna sieć rodzinna lub koleżeńska.

W zakresie mobilności wewnętrznej, analizując przepływy ludności między powiatami w województwie śląskim, należy podkreślić, że władze powiatowe, by skutecznie stymulować mobilność mieszkańców, powinny kłaść nacisk na tworzenie/wspieranie **połączeń komunikacyjnych** pomiędzy sąsiadującymi ze sobą podregionami. W opinii badanych sytuacja w tym względzie nie jest zła. Stworzenie takich połączeń (PKP, PKS) umożliwi łatwy dojazd do i z pracy w godzinach największego zapotrzebowania. Ze względu na wysokie koszty dojazdów do/z pracy, rolę samorządów powinny być również działania na rzecz ich obniżenia, czy to poprzez wprowadzenie zniżek na bilety miesięczne, bądź też dotacji na bilety, tak aby koszt przejazdu nie był główną barierą związaną z podjęciem pracy w innym miejscu.

Jednocześnie z przeprowadzonych badań wynika, iż barierą w podjęciu nowej pracy w innym powiecie jest problem mieszkaniowy. Zbyt wysokie koszty zakupu/wynajmu w stosunku do oferowanych zarobków to kluczowy problem w podjęciu decyzji zmiany miejsca zamieszkania ze względu na pracę. Dlatego też należałoby wprowadzić system obniżający koszty zamieszkania w nowym podregionie ułatwiający dostęp do zasobów lokalowych zwłaszcza dla całych rodzin. Tworzenie systemu komunikacji, wypracowywanie rozwiązań i instrumentów w zakresie obniżki kosztów przejazdu powinno być przedmiotem działań nie tylko podstawowych JST ale wymaga stworzenia wspólnej regionalnej polityki w tym zakresie opartej na porozumieniu przedstawicieli samorządów wszystkich szczebli.

Należy też podkreślić, że im silniejsze będą działania wzmacniające wewnętrzny system komunikacyjny, tym większa będzie możliwość wewnętrznej mobilności (bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania) i tym prawdopodobnie mniej intensywna będzie mobilność związana z zagranicznymi migracjami ludności.

Ze względu na dynamiczne zmiany na rynku pracy, wzrasta w ostatnich latach liczba osób mających trudności ze znalezieniem pracy w swoim zawodzie. Przed tymi osobami stoi wyzwanie opanowania nowych umiejętności i zmiany zawodu. Tradycyjny model kariery, polegający na rozwijaniu i wykonywaniu raz wyuczonej profesji do końca aktywności zawodowej pracownika zaczyna powoli zanikać. Aby być mobilnym i dostosować się do potrzeb rynku pracy, w większości przypadków wymagane są szybkie zmiany umiejętności na zgodne z oczekiwaniami pracodawców. Powstaje pytanie, **czy dostępny system kształcenia dorosłych jest dostosowany do mobilności siły roboczej** w sytuacji ograniczeń czasowych na zdobycie nowych kwalifikacji osób potrzebujących szybkiego zatrudnienia.

Kluczową sprawą w tym względzie jest stałe pozyskiwanie i analizowanie informacji na temat potrzeb rynku pracy i wykorzystanie ich w planowaniu i uruchamianiu **kierunków i programów nauczania**.

Na poziomie regionalnym możliwe i niezbędne jest **wspieranie rynku szkoleniowego** poprzez:

- Zwiększenie przejrzystości rynku szkoleniowego poprzez aktualizację informacji i rejestrów prowadzących szkolenia.
- Rozwijanie oferowanie usług doradczych dla pracowników poszukujących możliwości zdobycia nowych kwalifikacji bez potrzeby rezygnowania z dotychczasowej pracy, przygotowujących się do zmian na rynku pracy.
- Wspieranie krótkoterminowych staży jako formy przygotowania do pracy w przyszłym zawodzie (stworzy to możliwość szybkiego testowania przydatności i umiejętności w rzeczywistych warunkach i sytuacjach występujących w miejscu pracy; niezbędne jest także wsparcie finansowe dla przedsiębiorstw prowadzących tego typu staże).
- Tworzenie zawodowych platform sieciowych w celu zapewnienia zainteresowanym osobom szczegółowych informacji na temat możliwości zatrudnienia, oczekujących ich zadań oraz opisem warunków pracy.

Należy również prowadzić wrywkowe kontrole badające bazę kadrową, techniczną i organizacyjną, gwarantującą odpowiednio wysoki poziom szkolenia, aby umożliwić uczestnikom kursu ubieganie się o państwowe certyfikaty.

Adresatami rekomendacji są także same instytucje szkoleniowe. **Dla instytucji świadczących usługi edukacyjne i szkoleniowe** można sformułować następujące rekomendacje:



- Regionalne i lokalne oferty szkoleń winny być kierowane w większym stopniu do małych miast.
- W większym zakresie należy stosować testy do badania przydatności kandydata do zawodu. Niezbędny jest także rozwinięty system doradztwa zawodowego prowadzonego przez cały okres kształcenia.
- Modułowa organizacja kursów, winna zapewniać możliwość indywidualnego doboru rodzaju szkolenia w zależności od indywidualnych potrzeb, zgłaszanych przez zainteresowanych szkoleniem.
- Utrzymywanie wysokiej jakości usług wyrażających się m.in. właściwie rozplanowanym przebiegiem szkolenia, czasem trwania, liczebnością i składem grupy, wysokimi kwalifikacjami kadry dydaktycznej i trenerskiej, zrównoważeniem wiedzy teoretycznej i praktycznej.
- Systematycznie współpracować z przedsiębiorcami w celu odpowiedniego przygotowania programów nauczania i szkolenia zawodowego.
- Oferowanie szkoleń zakończonych uzyskaniem certyfikatów, formalnie potwierdzających nabycie wiedzy oczekiwanej przez pracodawców.
- Systematyczne analizowanie trendów rozwoju lokalnej gospodarki, by oferować szkolenia przystosowane do aktualnych i przyszłych potrzeb przedsiębiorstw i społeczeństwa regionu.

Poza promowaniem kształcenia ustawicznego i wspieraniem systemu kształcenia dorosłych niezbędna jest **realizacja projektów pobudzających postawy aktywne, promujących mobilność i dostęp do informacji, projektów ukierunkowanych na promocję elastycznych form zatrudniania**. Warto też podkreślić potrzebę realizacji konkretnych **programów przekwalifikowania** uwzględniających nie tylko preferencje osób w nich uczestniczących, ale też potrzeby i oczekiwania pracodawców. Dotyczy to zarówno konieczności zwrócenia uwagi na stałe uczestnictwo przedstawicieli pracodawców w procesie dostosowywania profili edukacyjnych szkół do potrzeb rynku pracy jak i tworzeniu zindywidualizowanych pod potrzeby pracodawców programów szkoleniowych.

7. Conclusions and recommendations

7.1. Synthesis of the main study findings

As is clear from studies conducted in 2009 - in the Silesia Region 122,868 people were registered for permanent and temporary residence, while in internal traffic 120,153 people (of which 53% were women), 2,715 people from abroad (of which 33.8% were women). Citizens who have changed their permanent address or were temporarily absent at the place of permanent address at the end of 2009 in the Silesia region were 128,933 people (of which 53% were women), most related to internal traffic (97%).

During the research period a high negative migration balance in the domestic and international traffic has been maintained in the Silesia Region.

This general characterization has been widely extended by social research among different groups of respondents, carried out using different methods: qualitative research, CATI and P&P methods. Detailed description of the methodology and analysis of the study results are the subject of the separate study. In this section, the synthetic approach is represented, simultaneously trying to draw conclusions comparing statements obtained from different groups of respondents.

Occupational mobility of Silesia Region citizens is characterized by a high intensity of internal migration, swing migration (cyclical travel to a workplace) and to a lesser extent, foreign.

Based on the P&P (Pen&Paper) research - 32.5% of respondents reported that the current place of residence is not the place of their origin. The largest influx of internal migration from the other Voivodeship was noted in the subregion of Gliwice (59.6%) and Katowice (45.9%) and the lowest in Czestochowa subregion (20%). 32.2% of respondents hailed from the same district (in subregion of Czestochowa - 59.9%) and 30.5% come from another district of Silesia (Katowice sub-region 45.8%). At the same time 0.4% of respondents indicated that their place of origin / growing up is a foreign country. For 51.9% of the respondents, the main reasons for leaving the place of origin were: the personal and family reasons. 52.7% of respondents migrated from their place of origin for professional reasons (own or their partners or parents).

In the P&P study respondents were asked the question 'What conditions would have to be fulfilled to make them migrate to another place due to job offer?' - 73.5% of people pointed to adequately high earnings. The amounts of 'high enough earnings' depend on the subregion. On average, for the region of Silesia are nearly PLN 5,300, with the highest noted in the subregion of Sosnowiec and Czestochowa (PLN 6,000-6,259), and the lowest in the subregion of Rybnik - PLN 4,200.

It is worth mentioning, that on the basis of the subjective assessment of quality of life of people living in Silesia, 54.2% of respondents identified their standard of living as 'the average', 21.9% as 'good' and 23.9% as a 'modest'. Most often the respondents evaluated the standard of living as modest in subregion of Katowice, while most people, setting out their living level as a good, can be found in Gliwice subregion (27.8%).

The economic crisis has significantly affected the companies in the Silesia region. However, the companies located in the Katowice Special Economic Zone were affected to a lesser extent it, just like those that deal with the field of new technologies. The industry (production of steel, motorization, textile industry) is the most affected branch, and particularly the companies that base their business on export.

33.4% of the P&P survey respondents are non-working persons, mostly women (53.5%). The highest percentage of those non-working (43.8%) come from subregion of Rybnik. Among all surveyed unemployed citizens - 31.4% were actively looking for a job, 64% are economically inactive, and 4.6% have got the job recently and are waiting for its beginning. In Silesia Region 21.4% of the polled citizens are registered as unemployed at the District Labour Office. These are mostly people aged 31-45 years (34.7%). The most numerous group of unemployed registered in the PUP, is found in the Bytom subregion (28.5%) and least in the subregion of Bielsko (17.5%) and Tychy (17.6%).

65.2% of the unemployed citizens remain jobless for longer than 12 months (the largest group in the subregion of Sosnowiec 77.5%), 18.1% of people have never worked (46% of persons aged 18-30, mainly from Bielsko subregion - 29.4%). 16.8% of the interviewed citizens have remained unemployed no longer than 12 months (most of Gliwice subregion - 22.5%). The largest employment (current or recent) occurs in the following sectors: 17.4%- wholesale/retail trade, 15.4% in services, 10.3% in building industry, 10% in mining and processing industry - 11%.

This condition of enterprises affects the local labour market. Companies reduce employment or employ under the unattractive conditions of employment (temporary work, contract of mandate).

Some of qualitative research' respondents declared that in many companies, the crisis is a pretext to worsening employment conditions. Currently, the labor market is definitely the 'employer market'. A particularly difficult situation involves people over 50, graduates and those with the lowest level of education.

Active job seeking and attendant to it, spatial mobility, as well as vocational mobility, **is associated with age and education of the workers**. Decisions on migrations are made by young people with higher education. Employers do not need workers from other regions. Workers available in the local market appear to be sufficient. There are cases employing workers from other regions, but it concerns two extremes: either very rare and highly specialized skills, or cheap labour.

Single people or married couples decide to migrate much more easily than families with children. Respondents rarely mention the foreign emigration. In their opinion, more and more people are returning from abroad. However, figures of Central Statistical Office of Poland (GUS) show the increasing trend of foreign migration of Silesia citizens (1,204 people left in 2004, and in 2009 the figure was more than twice as high - 2,715 persons) and a decrease in the number of returnees (in 2004 6,213 people have returned from abroad and, in 2009 - 4,349 people, of which most were women). Youths aged 21-30 years are the main emigrating group. The same age group dominates among returnees.

11.8% of polled citizens declared, that they have been working abroad in the past (P&P research). Most of them have worked in Germany (39.6%) and in the UK (20%). They were mainly people from Bytom and Gliwice subregions. Mostly people aged 18- 45 years.

The mobility of workers within the region is very high – according to respondents of qualitative research, commuting to work a few dozen of kilometers is something natural for local workers. Many people commute 30, 50 and even 100 km, mostly to Katowice. It is easier because of good communication in the region. On the other hand, the respondents pointed to the high costs of commuting. Willingness to travel to work is increasing, and young, first job seekers are the most adaptable group in the terms of commuting. 46% of respondents indicated that their place of work is located in another district of the Voivodeship (mostly Katowice subregion - 87.9%, and the least - bielski subregion - 15.6%). 46.8% of Silesia citizens are working and resident within the same district (most people in Bielsko subregion - 75.6% and the least in the subregion of Katowice 7.8%). Only 3.1% of the people work in another Voivodeship (the most - 7.3% in Bielsko and the least in Katowice 0.9%).

Spatial aspect of daily commuting to work is related to the distance that Silesian people must cover from the place of residence to the workplace. An analysis of P&P research shows that the residents living in Czeszochowa and Sosnowiec subregions have the longest distance to deal with everyday, on average of nearly 9 km, and the shortest in the subregion of Katowice - about 5.7 km. As far as the time of travel is concerned - citizens from Bielski subregion spend the most time on getting to work every day (about 22 minutes), and the least in the subregion of Rybnik (approximately 17 minutes). The highest monthly expenses for commuting to work one can meet in the subregion of Bielsko (PLN 117) and lowest in Rybnik PLN 64.

Simultaneously, in order to find out more about the labour market and possibilities of potential employees in terms of travel to work, it is worth to know their preferences concerning duration, distance and costs of travel, which they are able to bear during their daily travel to work.

People living in subregion of Czeszochowa, as well as Bytom and Bielsko subregions, are willing to cover the longest distance on the daily commute to work (one way) - approximately 31-35 km, the smallest distance to the workplace tend to cover Rybnik subregion citizens - approximately 19 km. Simultaneously people living in Bytom subregion are willing to spend more time on commuting one way, almost 54 minutes, and the

inhabitants of the Rybnik subregion - only 37 minutes. Residents from Rybnik subregion are willing to spend only PLN 130 monthly on commuting to work, and people living in subregions of Bielsko and Częstochowa - the highest amount (PLN 240-250).

As is clear from the study results, unemployed persons with the lowest education status are **least eager** to travel to work on longer distances, as well as residents of Rybnik subregion. However, reduced mobility among people with low education levels may be due to their generally deficient activity in the labour market. There is therefore necessary to promote the need and conditions of spatial mobility among these groups based on creating and delivering databases of job offers, including a list of the most sought after workers in the neighboring areas. In addition, this information should be supplemented with the costs of commuting and most convenient means of communication.

As shown by the results of P&P study - 38% of respondents have secondary education, 37.6% - basic vocational education, 15% - higher and 9.4% - primary and lower-secondary education. Most people with primary and lower secondary education (15.7%) and with secondary education (50.5%) live in Rybnik subregion, and with higher education - in the subregion Bielsko (19.6%). 37.4% of P&P survey respondents are persons in the age group 46-59/64 years.

Among employees mostly desired in the labour market we can find specialists in the manufacturing industry, experts with certificates, dressmakers and seamstresses, services and building workers. We observe a lack of jobs for people with primary education and higher humanistic education.

Despite the 'employer's labour market', many companies do not have opportunities for employing "perfect workers", from the point of view on their needs. This is due mainly to discrepancy between the candidates' abilities and high expectations of employers. Practical and soft skills, interpersonal skills are the criteria the most difficult to meet by citizens looking for a job. Self-reliance and creativity of prospective employees are also insufficient. But the most important criterion of selection is work experience. Many candidates, especially young people, do not have much work experience.

It should be noted that according to the conducted studies - mainly people aged 18-30 - have 5 and 6-10 years of work experience. Highly qualified personnel is available in the Silesian Region, this also applies to scientific workers. This is due to Silesian universities with a high level of training in the region and mobility of highly qualified candidates from other Polish regions. Simultaneously, a very important issue appears to be a lack of practical skills, which disables the use of theoretical knowledge in the business.

The versatility of highly qualified personnel, which allows the application of knowledge in a complex reality in which businesses operate, is not without significance. Interpersonal skills and teamwork are successive requirements directed to highly qualified personnel. According to participants of the quality research, the



labour market requires people to know how to combine comprehensive knowledge of different disciplines in achieving one objective, such as technical knowledge with economic knowledge.

It is difficult to assess **occupational mobility** of workers in the Silesia region in an unambiguous way. It is **closely linked with an age and education level of candidates**. According to qualitative research - **young people with higher education are much more willing to change their occupation or broaden their qualifications**. They perceive it as something natural, usually as an opportunity to increase their working value in the labor market and achieve tangible benefits. Therefore, the desire to change the profession is much higher among candidates or employees who, are to gain or reinforce their position and will be financially benefited because of such change. Older people with lower education are less inclined to change their occupation. Such change is a necessity, forced by the situation of the labor market. Respondents observe slightly **higher propensity of women to change their occupation**. It should be noted, however, that in many cases this is not related to raising their qualifications, but to humility and powerlessness, by means of taking any available job, often below their potential and abilities. **Men seem to be more 'proud', what does not allow them to take a job in another than learned profession**.

According to the P&P study - 37.7% of respondents are not willing to change their occupation or to retrain even if they would receive an interesting, rewarding job. To the question 'why not?', the following responses were obtained: 46.3% of polled citizens do not want to change the occupation, do not want to work in another profession, 25.9% feel that they are too old (45.7% in the age group of 46 - 59/64 years), 16.7% believes that they have a good job and do not intend to change it, 15.6% believe that their current skills / qualifications are high enough. Simultaneously, it should be noted that some people perceive a range of barriers to change their jobs: lack of money (2.5%), lack of knowledge about training offers and vocational trainings and inability to retrain - they have no place to train (2%).

Flexible working time is more acceptable for employees working in private companies. But also in this group - availability and unspecified working hours are perceived negatively. Employees are reluctant to accept also other solutions designed to enable employers to reduce labour costs. This applies, above all, cooperation with the employer under the sole proprietorship. This form does not guarantee a minimal sense of security, therefore it meets with strong resistance or, in the case of job offers - with rejection. Shift work is far more accepted by men than women.

The surveyed people responded to the issue of their activity in the running own business. 16.4% indicated that they have been in the past or they are currently running their own business activity. However, the figures point to rather high percentage of people (19.2%, nearly every 5 person), who had taken such a solution into account but ultimately **did not opt for self-employment**. It is crucial to diagnose the causes that led to this situation. Currently 6% of respondents are interested in this form of activity. This is in partly due to the possibility of high subsidies for this purpose. Citizens with vocational education are more and more willing to take own business initiatives. The level of entrepreneurship in society is growing. However, according to respondents there are **no solutions and institutions that could help young companies survive on the market**.

Many interesting conclusions were provided by a survey conducted among people with higher education (2000 respondents).

Professional activity of this social group is high. Majority of respondents have undertaken their first professional work before or during their studies. Over 30% of respondents declared, that they started their first job one year before the studies, but a large proportion of people had such an experience 3 to 5 years before the study period.

People with a high education are more stable and therefore they do not change the place of employment too often. The majority has changed a job twice, and what is worth to mention, people who have changed their place of employment just once - declared that it wasn't linked with the change of place of residence.

Another interesting observation concerns the fact that a large proportion of people who have changed the place of residence together with the change of employer, migrated within the Voivodeship (40%). 41,7% of the respondents declare, that personal matters were the main reason for migration (47%). Work-related factors such as higher earnings or professional development were relatively rarely given.

So it can be said, that the labour market does not shape the behavior of employees in an active way.

As many as 86.7% of respondents (those with higher education) declared they had never worked abroad, what applies more often to women than men. Unfortunately, the majority of workers who has experienced foreign migration, used to work below their qualifications - 68.6% (what applies to women more often, too). At the same time over 75% of survey respondents stressed that when working in homeland, they did not work beneath their qualifications. For the majority (55%), the workplace and the place of residence are in the same localization (this percentage is lower for people living in smaller towns). Approximately 63% of respondents said that their occupation is compatible with their education, but about 17% declared they do not have this compatibility. This applies more often to young people with bachelor or engineer degree, coming from smaller towns.

People with higher education do not intend to retrain. The will of retraining applies to approximately 20% of respondents, but what is distinctive, the middle-aged (31 years and more) relatively more often. In general, the majority concluded that such retraining took place once during their careers. The majority does not intend to change their qualifications within the next 12 months. People who did not retrain even once - often pointed out, that the reason was either lack of motivation (nearly 44%) or lack of means for retraining. Citizens who plan to retrain within the next year are motivated mainly by the prospect of higher earnings.

People with higher education relatively rarely participate in further/adult education, 51% of respondents declared, that they participate. At the same time, almost 40% said they did participate. Respondents were interested mainly in postgraduate diploma, language courses and various specialized training courses.

Foreign migrations are the dominant form of migrations. Citizens who have declared their will to change the place of residence in the next 12 months (approximately 10% of respondents) most often pointed to abroad as a destination. Another Voivodeship and district were mentioned less often. Large cities (over 100 thousand residents) attract workers. Most migrations are planned for a period of 1-3 years, the period of 3 years and longer - was mentioned on the second place and one may presume that this will be a permanent emigration. The main reason for emigration is higher remuneration. Material incentive is so strong, that half of the respondents predict obtaining work in the different than their learned occupation, but some part of emigrants will find a job in line with qualifications. Only 14% declared that the work is going to be beneath their qualifications (women more often than men).

7.2. Recommendations

Studies on mobility in the Silesian region allowed us to run analysis and formulate recommendations for the Silesian area. The general recommendation is addressed to both: local governments and labour market institutions. A key thesis in the recommended operations is a statement that the actions taken at regional and local level should be conscious of and planned. This means that the mobility phenomenon should be managed. The way of management may be developing "the employment agreements" allowing for the inclusion of key actors / recipients of these recommendations for realization. Such agreements are effective in many ways:

- when local government units of different levels cooperate with each other
- when various local public institutions (e.g. schools) cooperate with each other
- when employers and organizations, social institutions cooperate with each other

Two aspects of spatial mobility associated with internal and external migrations are worth to take notice of. It is a commonly known fact that cannot afford to let young people emigrate. It is essential therefore, to not only

to slow this process, but also to take action to stimulate re-emigration. There is no doubt that the most significant role in decisions on returning will play the **situation on the Polish employment market, if sufficiently attractive mechanisms for absorbing returning workers will be implemented.**

When it comes to creating the conditions for re-emigration, young people should be ensured that they can return to the place, which they feel emotional bonds with, and which had found on the periphery of development. Emigration to metropolises by young people is a fundamental barrier to the development of new centers of economic growth. The greater is the barrier to initiate real, individual change, the stronger the incentive to migrate (abroad or to the other big Polish cities), which means that these areas are often permanently left behind by the most active and enterprising. Simultaneously the other citizens are confronted with the barrier of a small number of newly created jobs. As a consequence – also people less qualified decide to migrate, exposing themselves to danger of falling into the trap of circular migration.

Proper **information** is one of the key aspects influencing those mechanisms. Creating a complete and effective system to collect and analyze statistical data is necessary, as well as running the regional studies on migration processes and implementing a monitoring system at the regional level. Multi-level system of monitoring and analysis of migration may point to specific problems and suggest solutions appropriate to the migratory process. In the second aspect, appropriate information is the information reaching to the potential re-emigrants, allowing them to make conscious decision about return.

More on this below.

Report - cited above (Ottawa Group and MillwardBrown SMG/KRC) points to the need to develop an integrated information system on regional labour markets in order to enhance internal mobility (taking into account a variety of limiting factors it is expected the next generations of Poles to be more mobile.) This system should be regularly supplied with information concerning supply and demand of employment market, the average salaries, availability and prices of rental / purchase of housing, communication.

When encouraging the re-emigration into the region of Silesia, authorities may take following steps:

- Promotional actions in Polonia communities, indicating the potential of the region, the investments, the place of culture, recreation, land for sale, real estate, etc.
- Establish a database of information about living conditions in the region, including among others:
 - the cost of rental housing,
 - real estate prices,
 - land prices,

- utilities and food prices,
- social infrastructure, particularly nurseries, kindergartens, schools and hospitals.
- Facilitate the process of setting up a business
- Establish strategic criteria promoting projects supporting re-emigrants

Special concern in the mobility of highly-skilled and educated people results from the enormous risk of human capital loss. It seems that the greatest threat in the context of **migration of highly qualified employees** is not so much a 'brain drain' what the 'brain waste'. Young people, who have already invested time (and often money) to obtain higher education level, work far beneath their qualifications, not trying to find a job corresponding to their competences. It may seem, that in order to take full advantage of the migration, they should be "recalled" to their original aspirations. It is particularly important in the local communities where the authentic, not just media, **promoting respect for the acquired education** is possible, as well as **support for the usage of competences acquired in Poland**.

Migration networks are an interesting solution of spatial mobility support. Existing networks are based on or territorial and family ties. Simultaneously there are hardly any horizontal networks related to specialty or achievements (professional experience, etc.). Intake of migrants is happening through the sector of labour market (demand for labour in the inviting countries), and sending takes place according family and geographical criteria (it ensues from the way the family and friendly network work, further strengthen by strongly segmented local labour markets in Poland). They are, therefore, mismatched, because different criteria govern the migrations and reported demand for workers. As a result, many migrations are associated with a dramatic decrease of ambitions ('university graduate cleaning the toilet'). It seems necessary for the proper functioning of the network to use the **sector and specialist links due to sustain own aspirations through profiling the emigration departures** (the partnership between the Polish and other EU countries could help). Especially among those with higher levels of education should be possible to build a mechanism of emigrations based on trust to someone other than the traditional family or acquaintances networks.

In terms of internal mobility, analyzing the population flow between districts of the Silesian region, it should be noted that the district authorities should focus on creating / supporting **connections** in the field of transport and communication between neighboring subregions due to effective stimulation of the residents' mobility. Opinions of the respondents in this regard were positive ('the situation is not bad'). The creation of such connections (public transport) will make it easier to commute during the peak commute period. Another task of local government units is to introduce discounts on the monthly passes due to the high cost of commuting, due to reducing the main barriers of taking a job in another city.

Simultaneously in the course of studies it was found that the one of primary barriers, limiting decisions of the respondents in taking a new job in another district is a housing problem. High cost of purchase / lease in

relation to their earnings is a key issue. Therefore, steps should be taken to ensure appropriate housing costs and protect tenants against unreasonable rent levels or increases, especially for families. Creating a system of connections, developing solutions and instruments for reducing the costs of commuting should be carried not only by the local government units but requires the creation and the elaboration of a common regional policy in this regard based on the agreement of representatives of local governments at all levels.

It should also be noted that - the stronger measures to strengthen internal communication system are, the greater is internal mobility (without necessity of changing the place of residence), and therefore, the foreign migration of the citizens is likely to be less intense.

Due to dynamic changes in the labour market, the number of people who have difficulty in finding employment corresponding to their occupational qualifications has increased in recent years. Job seekers are, therefore facing the challenge of retraining to develop new, marketable skills and qualifications and changing their career directions. The traditional career model of developing and practice the same occupation until retirement begins to slowly fade. Rapid changes are required to match skills with the expectations of employers. The question arises **whether the system of adult education is tailored to the labour force mobility** in a situation of time limits to acquire new skills by people seeking for fast employment.

One of the key issues in this regard is continuous collection and analysis of the information on labour market and using it when planning, implementing, and evaluating **training programs, curricula, and career advisory**.

Necessary **support for the training programs at the regional level** can be done through:

- Increase the transparency of training market by updating the information and registers of training centers.
- Development of career advisory services for citizens seeking opportunities to acquire new skills with no need to resign from their current job, preparing them for the changes in the labour market.
- Support short-term periods of special training as a form of preparation for employment in the future profession (including financial support for enterprises engaged).
- Creating social network services, platform that focuses on providing detailed information on professional internships, job opportunities, working conditions.

Evaluation of the effectiveness of trainings should be performed, guaranteeing the high level of training and to enable participants to apply for national certificates.

Recommendations are also addressed to the training institutions. **For institutions providing education and training services** following recommendations can be formulated:

- Regional and local training offers are particularly important to rural and small towns.
- Pre-employment tests for job candidates including skills tests should be performed due to suitable match of candidates to the position. Well-developed system of vocational guidance during the whole period of education is also essential.
- Modular organization of training courses, providing the opportunity for individual choice of the type of training depending on individual needs
- Maintaining a high quality of training services (inter alia well planned training schedule, duration, number of participants, highly qualified coaches, and balance of a theoretical and practical knowledge.
- Methodical cooperation with entrepreneurs in order to provide an appropriate curriculum and vocational training.
- Organizing training courses leading to certificates formally confirming the acquisition of knowledge.
- Systematic analysis of trends in the local economy describing current and future needs of employers and workers.

Apart from promoting lifelong learning and supporting of adult education, it is necessary to **implement projects promoting active attitude and internal mobility, offering access to information, projects aimed at promoting flexible forms of employment.** It is worth stressing the need to implement specific **retraining programs** which will take into account not only the preferences of participants, but also the needs and expectations of employers. This applies to the need of continuous participation of employers' representatives in designing profiles of education adjusted to labour market needs and the needs of employers.

8. Recenzja

dr Małgorzata Gawrycka

Wydział Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej

Katedra Nauk Ekonomicznych

Raport z badania „Mobilność zawodowa, społeczna i przestrzenna a potrzeby gospodarki regionalnej” stanowi jeden z trzech części projektu systemowego realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach pod tytułem „Program monitorowania regionalnego rynku pracy” w ramach Poddziałania 6.1.2, Działania 6.1, Priorytety VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Został on wykonany przez Konsorcjum firm PBS DGA Sp. z o.o. i Nizielski&Borys Consulting Sp. z o.o.

Zasady oceniania: ocenie podlegają poszczególne obszary badania ujęte w 8 punktach, do których przypisano krótkie uzasadnienie.

1. Adekwatność tytułu do treści

Treść opracowania dotyczy mobilności zawodowej, społecznej i przestrzennej ludności województwa śląskiego wraz z uwzględnieniem potrzeb gospodarki regionalnej.

Należy podkreślić, iż prawne, polityczne i ekonomiczne zasady swobodnego przepływu osób i pracy są w szerokim zakresie uwzględnione w prawie wspólnotowym (Traktat o UE (art. 39 i art. 18) i znajdują szerokie odzwierciedlenie w inicjatywach Komisji Europejskiej promującej i zachęcającej społeczeństwo do mobilności. Rangę problemów związanych z mobilnością podkreśla fakt, iż rok 2006 ogłoszony był „Europejskim Rokiem Mobilności Pracowników”. Inicjatywa obejmowała 3 cele:

- 1) Informowanie obywateli o prawach pracowników do swobodnego przemieszczania się oraz o możliwościach, kosztach i ewentualnych środkach wsparcia.
- 2) Rozwój wymiany dobrych praktyk związanych z mobilnością.
- 3) „Informowanie się” o skali mobilności w Europie, utrudnieniach w mobilności i możliwościach.

Z punktu widzenia rynku pracy mobilność społeczeństwa staje się tym ważniejsza, że dotyczy nie tylko zagadnień związanych z utrzymaniem równowagi na lokalnych rynkach pracy, ale również związana jest

z problemami dotyczącymi zmian struktury demograficznej społeczeństw poszczególnych państw UE. Należy pamiętać, iż skłonność do migracji ludności UE (przestrzennej i zawodowej) jest znacznie mniejsza aniżeli obywateli USA. Dlatego też zagadnienia przedstawiane w niniejszym opracowaniu stanowią wciąż aktualny problem. Należy nadmienić, iż problemy te dotyczą większości państw będących członkami ugrupowania integracyjnego, bez względu na poziom ich rozwoju gospodarczego i społecznego. Poruszane w raporcie treści w pełni odpowiadają tytułowi badania.

2. Sformułowanie celu

Celem opracowania jest zbadanie mobilności społecznej, zawodowej i przestrzennej z uwzględnieniem aspiracji społecznych (w tym zawodowych) oraz potrzeb edukacyjnych i uwarunkowań (pozytywnych i negatywnych) różnych grup ludności stanowiącej społeczność województwa śląskiego. Dodatkowo w badaniu skupiono uwagę na tradycje rodzinne, świadomość społeczności danego regionu związaną z zapotrzebowaniem gospodarki regionalnej na określone zawody, przyjmowane kryteria wyboru kierunków kształcenia i zawodu, gotowość do dostosowywania się do zachodzących zmian społecznych i gospodarczych. Oceniane opracowanie w pełni realizuje szeroko sformułowany cel przeprowadzonego badania.

3. Zastosowane metody badawcze

Zgodnie z założeniami projektu badania rozpoczęto od wyjaśnienia podstawowych kwestii związanych z mobilnością. Wyjaśniono pojęcia, które w dalszej części opracowania są wykorzystywane. W rozdziale 4 raportu przedstawiono metodologię badań. Badania rozpoczęto od zgromadzenia materiału statystycznego i weryfikacji zjawiska mobilności. W tym celu wykorzystano dane statystyczne GUS. W tej części raportu zwrócono uwagę na skalę migracji, typ, kierunek i płeć osób migrujących. Należy nadmienić, iż korzystanie tylko z danych GUS nie pokazuje w pełni skali zjawiska migracji, szczególnie przestrzennej, bowiem GUS gromadzi informacje na podstawie wymeldowania lub zameldowania osób na pobyt stały lub czasowy. Stąd nie jest to pełna informacja na temat osób migrujących, gdyż nie zawsze osoby migrujące przekazują informacje na ten temat. Jednak brak dostępu do innych, wiarygodnych danych niestety zmusiło wykonawców badania do korzystania z ogólnie dostępnych materiałów i wnioskowania na ich podstawie o skali zjawiska.

Badania pierwotne zrealizowano przy wykorzystaniu jakościowych i ilościowych metod pozyskiwania danych. Badania jakościowe przeprowadzono zgodnie z założeniami projektu w formule Zogniskowanych Wywiadów Grupowych (FGI). Wśród przedstawicieli przedsiębiorstw (inwestorów podstrefy), osób zarządzających KSSE,

przedstawicielami lokalnych agencji rozwoju, inkubatorów przedsiębiorczości, stowarzyszeń o charakterze gospodarczym, izb przemysłowo-handlowych, izb gospodarczych i samorządów lokalnych. 1 wywiad FGI przeprowadzono z przedstawicielami lokalnych agencji rozwoju, inkubatorów przedsiębiorczości, stowarzyszeń o charakterze gospodarczym, izb przemysłowo-handlowych, izb gospodarczych, specjalistycznych stowarzyszeń działających w obszarze gospodarki. Ogółem przeprowadzono 5 FGI. Szczegółowe pytania związane z badaniem zamieszczono w punkcie 4.1 raportu. Natomiast analiza wyników wraz z wnioskami znajduje się w rozdziale 5. Na uwagę zasługuje fakt, iż wyniki badań jakościowych zostały ujęte w 5 obszarach badawczych, a mianowicie: ocena sytuacji gospodarczej w regionie (z punktu widzenia respondentów), kadr regionalnej gospodarki, kadr wysoko wykwalifikowanych, mobilności zawodowej oraz przestrzennej. Przeprowadzenie badań wśród różnych grup respondentów stworzyło możliwości globalnego ujęcia problemów związanych z realizacją celów badania.

Należy zwrócić uwagę na pojawiający się w opracowaniu termin „kryzys” (punkt 5.2.1). W tym przypadku pojawia się pytanie, czy w Polsce mieliśmy (mamy) kryzys gospodarczy, czy tylko spowolnienie gospodarcze. Jednak w tej kwestii różne są poglądy wśród specjalistów, zatem można sądzić, iż wykonawcy projektu nie ponoszą odpowiedzialności za używane w tym przypadku określenie, bowiem cytowali oni sformułowania przedstawiane przez respondentów, którzy kierują się informacjami dostarczonymi przez różne media.

Badania ankietowe z mieszkańcami województwa śląskiego, zgodnie z wymogami projektu, przeprowadzono metodą ankietarskich wywiadów osobistych (PAPI) przy pomocy wystandaryzowanego kwestionariusza ankiety. Badanie wykonano na kwotowo-losowej próbie gospodarstw domowych. Struktura badanych gospodarstw była zgodna ze strukturą demograficzną zbiorowości generalnej, uzyskaną na podstawie Narodowego Spisu Ludności i Mieszkań z roku 2002. Zgodnie z wymogami projektu badania przeprowadzono w miarę możliwości z 2 osobami w danym gospodarstwie domowym (kobietą i mężczyzną) w wieku produkcyjnym. Ogółem w badaniu wzięło udział 2200 kobiet i 1800 mężczyzn, łącznie wykonano 4000 wywiadów. Zatem można wnioskować, iż badania przeprowadzono na reprezentatywnej grupie, a wyniki badania można uogólniać z całą badaną populacją. Zgodnie z wymogami zlecniodawcy, badania zrealizowano na terenie całego województwa śląskiego. Liczba wywiadów wykonanych w poszczególnych podregionach była stała i wynosiła po 500 wywiadów. Badania zostały przeprowadzone przez wykwalifikowanych i przeszkolonych specjalnie na potrzeby niniejszego badania ankietatorów PBS DGA. Szczegółowe pytania zamieszczono w rozdziale 4. Analiza wyników wraz z wnioskami szczegółowymi znajduje się w rozdziale 5 raportu.

Należy dodać, iż wyniki badań ilościowych zostały zgrupowane w 13 obszarach. Pierwsze z trzech obszarów dotyczą charakterystyki respondentów, między innymi wieku, płci, statusu społecznego respondentów. Kolejne obszary badań, dotyczyły migracji. W tym przypadku zwrócono uwagę na kierunki migracji, plany migracyjne,

skłonność do migracji, przeprowadzki i dojazdu do pracy. Ostatni obszar dotyczył mobilności zawodowej. Wyodrębnienie obszarów w badaniu przyczyniło się do powstania syntetycznego raportu poświęconego mobilności, szczególnie przestrzennej i zawodowej ludności województwa śląskiego. Konfrontacja wyników badań różnych grup respondentów daje możliwości szerokiego spojrzenia na zagadnienia związane z mobilnością i ocenę zjawiska z punktu widzenia pracodawców oraz pracobiorców, także osób bezrobotnych.

Kolejną badaną grupę stanowiły osoby z wyższym wykształceniem. Z respondentami przeprowadzono badania techniką wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo ze studia CATI PGS DGA w Sopocie. Badania wykonano zgodnie z zaleceniami na losowej, reprezentatywnej próbie 2000 osób zamieszkujących w województwie śląskim. Badane osoby miały od 20 do 90 lat i niemal 2/3 stanowiły kobiety. W tym przypadku wydaje mi się, iż wiek osób powinien być ograniczony. Nie mając informacji szczegółowych, jaką grupę stanowiły osoby w wieku poprodukcyjnym trudno jest ocenić jakość badania. Z punktu widzenia odtworzenia procesu edukacyjnego i kariery zawodowej badanie osób w wieku poprodukcyjnym było wskazane. Natomiast z punktu widzenia przyczyn mobilności staje się mało przydatne. Wynika to ze zmieniających się postaw ludzi wobec migracji i przyczyn jej występowania. Rosnąca świadomość wśród społeczeństwa wyraźnie wskazuje, iż obecnie ludzie są bardziej mobilni aniżeli osoby, które zaliczano w chwili badania do grupy w wieku poprodukcyjnym. Szczegółowy scenariusz badania zamieszczono w rozdziale 4 recenzowanego raportu. Z kolei wyniki badań i liczne wnioski zamieszczono w rozdziale 5.

Przeprowadzone badania umożliwiają odtworzenie kariery edukacyjnej i zawodowej osób z wyższym wykształceniem.

Warto dodać, iż większość pytań, które zostały zawarte w poszczególnych kwestionariuszach ma charakter pytań zamkniętych, co uważam za pozytywne, gdyż dają możliwość wskazania precyzyjnej, jednoznacznej odpowiedzi. Poza tym pytania są sformułowane w zrozumiałym języku, część pytań wzbudzających wątpliwości została dodatkowo wyjaśniona ankieterom, tak aby badanie mogło być przeprowadzone w sposób kompleksowy i szybki. Pytania w poszczególnych kwestionariuszach stanowią zwartą spójność.

Przeprowadzone badania pozwalają na oszacowanie poziomu, kierunków, przyczyn i uwarunkowań migracji, w szczególności osób legitymujących się wyższym wykształceniem oraz kadry naukowo-badawczej.

4. Wiarygodność przeprowadzonych analiz

Opracowanie jest w pełni wiarygodne, co potwierdzają wskazane w poszczególnych częściach raportu terminy ich przeprowadzania (badania ankietowe z mieszkańcami województwa śląskiego zrealizowano w dniach

28.07.2010 – 25.08.2010, badania ankietowe osób z wyższym wykształceniem: 09-29.08.2010, badania jakościowe w terminie 27.07.2010 – 02.08.2010). Badania zostały przeprowadzone zgodnie z wymogami określonymi w założeniach do projektu. Zastosowane metody badawcze są najczęściej wykorzystywanym narzędziem badań, a relatywnie duża próba podwyższa jakość sformułowanych wniosków. Są one również zgodne z wymogami zlecniodawcy.

5. Oryginalność

Jak już wspomniano, problemy towarzyszące mobilności rozpatrywanej z różnego punktu widzenia, wywołują liczne dyskusje, których efektem są pojawiające się nowe inicjatywy związane bezpośrednio z mobilnością ludności UE. Jest to zagadnienie złożone, bowiem może dotyczyć mobilności przestrzennej społeczeństwa (mobilność zewnętrzna i wewnętrzna) oraz mobilności zawodowej, w mniejszym stopniu społecznej. Mając na uwadze jedną z obowiązujących na obszarze UE swobód, a mianowicie swobodę przepływu ludzi, problem ten wciąż pozostaje aktualny, gdyż dotyczy społeczeństwa, możliwości osiągania dochodów z tytułu świadczonej lub samodzielnie wykonywanej pracy. Również istotne są w tym przypadku kwestie związane z koordynacją systemów ubezpieczenia społecznego osób przemieszczających się, uznawania kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do uregulowanych zawodów, czy przenoszenia uprawnień do dodatkowych rent i emerytur. Mobilność może mieć wpływ na rynek pracy, jednak większość badań potwierdza, iż np. w przypadku migracji zewnętrznych, napływ ludności na dany rynek nie przyczynia się do zwiększenia na nim nierównowagi (wzrost bezrobocia) i daje korzyści państwom, które przyjmują osoby migrujące. Większe straty osiągają kraje, których obywatele migrują. Związane jest to z kosztami ich wykształcenia i braku możliwości wykorzystania umiejętności i wiedzy tych ludzi przez daną gospodarkę. Dodatkowo mogą pojawiać się straty gospodarki w przypadku ograniczeń w poziomie produkcji, które są efektem braku określonego zasobu pracy.

6. Możliwość wykorzystania praktycznego

Wyniki przeprowadzonych badań stworzyły możliwości sformułowania wielu wniosków, które stanowią cenne źródło informacji zarówno dla inwestorów (aktualnych i potencjalnych), pracodawców, władz lokalnych oraz ludności zamieszkującej województwo śląskie i tej, która jest mobilna i wykazuje zainteresowanie przemieszczaniem się w celu poprawy dotychczasowych warunków pracy lub poszukiwania zatrudnienia. Można



zatem powiedzieć, iż raport stanowi kompendium wiedzy o mobilności, szczególnie zawodowej i przestrzennej mieszkańców województwa śląskiego.

7. Wykorzystane materiały źródłowe

W raporcie wykorzystano stosunkowo ubogą literaturę, ale wynika to z charakteru opracowania. Wymagało ono bowiem wykorzystania niewielu materiałów źródłowych - GUS, WUP w Katowicach. Podstawę raportu stanowiły badania pierwotne przeprowadzone specjalnie na potrzeby projektu. Wydaje mi się, iż w części 3.1 związanej z kluczowymi aspektami zjawiska mobilności cennym źródłem mogłaby być literatura specjalistów w tym zakresie między innymi: P. Kaczmarczyka, „Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian” (Wydawnictwo UW, Warszawa 2005) i P. Kaczmarczyka, M. Okólskiego, „Migracje specjalistów wyższej klasy w kontekście członkostwa Polski w UE” (Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Departament Analiz i Strategii, Warszawa 2005).

8. Ocena formalna opracowania

Raport został starannie opracowany, wzbogacony w wielu przypadkach szatą graficzną w postaci tabel i wykresów. Napisany jest zrozumiałym językiem, sformułowane wnioski są logiczne i przemyślane. Struktura raportu została dostosowana do wymogów stawianych przez zleceniodawcę. Przykładem profesjonalizmu przeprowadzonych mogą być dołączone wzory ankiet i wywiadów do recenzowanego raportu wraz z krótkimi instrukcjami i wyjaśnieniami obszarów, które mogłyby wzbudzać wątpliwości. Raport w pełni spełnia wymogi zleceniodawcy, co do jego treści, prezentacji i możliwości praktycznego wykorzystania.