



Wojewódzki Urząd
Pracy we Wrocławiu

MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW NA DOLNOŚLĄSKIM RYNKU PRACY

RAPORT Z BADAŃ
2025



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**

Projekt dofinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+)
w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska 2021-2027 (FEDS)

Raport końcowy badania pn. „Mobilność pracowników na dolnośląskim rynku pracy”

Praca zbiorowa

Zespół badawczy:

dr Martyna Krogulec-Łęska

mgr Maciej Mroczek

dr Jagoda Przybysz

mgr Karolina Szczepaniak

Nadzór naukowy:

dr Marcin Gońda

Wykonawca:



Agencja Badawcza EDBAD Sp. z o.o.

Kpt. Franciszka Żwirki 6, 90-450 Łódź

www.edbad.edu.pl; biuro@edbad.edu.pl

Zamawiający:



Wojewódzki Urząd Pracy we Wrocławiu

SPIS TREŚCI

1	Wstęp	8
2	Metodologia badań	8
2.1	Cel badania	8
2.2	Główne pytania badawcze	9
2.3	Katalog metod i technik badawczych.....	9
2.3.1	Analiza desk research	9
2.3.2	Pogłębione wywiady indywidualne z przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego i otoczenia biznesu	9
2.3.3	Kwestionariuszowe wywiady telefoniczne (CATI) z osobami posiadającymi doświadczenie mobilności zawodowej	11
3	Ustalenia analizy desk research – znaczenie problematyki mobilności zawodowej oraz uwarunkowań regionalnych Dolnego Śląska.....	13
3.1	Sytuacja demograficzna regionu	14
3.2	Rynek pracy w regionie dolnos Śląskim	22
3.3	Migracje i mobilność zawodowa	27
4	Perspektywa ekspertów regionalnego rynku pracy.....	37
4.1	Charakterystyka respondentów (n=151).....	37
4.2	Ocena skali zjawiska mobilności w powiatach.....	38
4.2.1	Mobilność pracowników na Dolnym Śląsku – Perspektywa Powiatowych Urzędów Pracy	46
4.3	Najczęstsze kierunki migracji zawodowej	47
4.3.1	Imigracja do powiatów Dolnego Śląska.....	47
4.3.2	Emigracja z powiatów Dolnego Śląska	50
4.4	Czynniki decydujące o mobilności zawodowej pracowników.....	56
4.4.1	Migracje zawodowe poza region Dolnego Śląska	59
4.4.2	Najważniejsze grupy zawodowe i branże emigrujące poza region Dolnego Śląska.....	68
4.4.3	Najważniejsze grupy zawodowe i branże imigrujące do regionu Dolnego Śląska	70
4.4.4	Zatrudnienie w firmach przygranicznych – charakterystyka zawodowa i kierunki przepływu siły roboczej.....	75
4.5	Wpływ migracji na sytuację społeczno-demograficzną i potencjał rozwoju gospodarczego.....	80

4.5.1	Wpływ emigracji zawodowych	80
4.5.2	Wpływ imigracji zawodowych	83
4.6	Atrakcyjność Dolnego Śląska jako regionu do pracy i życia.....	86
4.6.1	Czynniki ograniczające atrakcyjność Dolnego Śląska jako miejsca do życia i pracy.....	90
4.7	Percepcja atrakcyjności powiatów Dolnego Śląska w opinii badanych.....	94
4.7.1	Czynniki przyciągające imigrantów do regionu Dolnośląskiego	101
4.8	Instrumenty i inicjatywy wspierające mobilność zawodową na Dolnym Śląsku.....	103
4.9	Podsumowanie cząstkowe – perspektywa ekspertów regionalnego rynku pracy.....	108
5	Perspektywa pracowników mobilnych na rynku pracy w regionie	115
5.1	Charakterystyka respondentów (n=400).....	115
5.2	Wpływ mobilności zawodowej na życie badanych.....	117
5.2.1	Wpływ migracji na życie rodzinne	118
5.2.2	Wpływ migracji na pracę zawodową	123
5.2.3	Wpływ migracji na warunki i poziom życia.....	128
5.2.4	Wpływ migracji zawodowej na zdrowie	132
5.2.5	Podsumowanie cząstkowe – wpływ migracji na życie badanych	137
5.3	Zmiany w życiu badanych związane z doświadczeniem mobilności	139
5.3.1	Zmiana firmy.....	140
5.3.2	Zmiana stanowiska na mniej ważne	143
5.3.3	Zmiana stanowiska na ważniejsze	145
5.3.4	Zmiana zarobków na niższe	147
5.3.5	Zmiana zarobków na wyższe	148
5.3.6	Zmiana branży	151
5.3.7	Podsumowanie cząstkowe – zmiany w życiu badanych związane z doświadczeniem mobilności	156
5.4	Przyczyny mobilności zawodowej	159
5.4.1	Możliwość podjęcia pracy w ogóle	161
5.4.2	Wyższe zarobki	164
5.4.3	Niższe koszty życia	167
5.4.4	Lepsze warunki pracy	170
5.4.5	Możliwość rozwoju zawodowego.....	174
5.4.6	Większa stabilność zawodowa	177

5.4.7	Perspektywy rozwoju zawodowego.....	180
5.4.8	Praca zdalna i hybrydowa.....	183
5.4.9	Podsumowanie cząstkowe – przyczyny mobilności zawodowej.....	189
5.5	Postrzeganie Dolnego Śląska.....	192
5.5.1	Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego.....	193
5.5.2	Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego.....	198
5.5.3	Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju.....	203
5.5.4	Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania.....	208
5.5.5	Podsumowanie cząstkowe – postrzeganie Dolnego Śląska.....	212
6	Podsumowanie badania.....	215
6.1	Sytuacja demograficzna regionu.....	215
6.2	Rynek pracy w regionie Dolnośląskim.....	216
6.3	Migracje i mobilność zawodowa.....	217
7	Wnioski i rekomendacje.....	222
8	Spis elementów graficznych.....	230
8.1.1	Spis wykresów, diagramów i Map.....	230
8.1.3	Spis tabel.....	231
9	Aneks – narzędzia badawcze.....	232
9.1.1	Scenariusz wywiadu eksperckiego IDI.....	232
9.1.2	Kwestionariuszy wywiadu CATI z osobami z doświadczeniem mobilności zawodowej	234

1 WSTĘP

Niniejszy raport stanowi podsumowanie badania pn. **„Mobilność pracowników na dolnośląskim rynku pracy”**. Badanie to jest częścią projektu „Obserwatorium Rynku Pracy” o numerze FEDS.07.02-IP.02-0001/23, realizowanego w ramach Priorytetu nr 7 „Fundusze Europejskie na rzecz rynku pracy i włączenia społecznego na Dolnym Śląsku”, Działania nr 7.2 „Rozwój Instytucji rynku pracy” i Programu Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska 2021-2027, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

Celem projektu jest pozyskiwanie, gromadzenie oraz udostępnianie rzetelnych informacji w różnych obszarach rynku pracy i edukacji, które przyczynią się do zwiększenia zatrudnienia oraz ograniczenia i zapobiegania bezrobociu na Dolnym Śląsku, a także pozwolą na wypracowanie nowych rozwiązań dla pracodawców oraz innych uczestników dolnośląskiego rynku pracy.

Projekt kieruje swoje działania do wszystkich, którzy w jakikolwiek sposób są lub będą związani z rynkiem pracy, m.in. do podmiotów administracji publicznej i służb zatrudnienia, pracodawców, pracowników, osób bezrobotnych, osób z niepełnosprawnościami, młodzieży, cudzoziemców, instytucji samorządowych i centralnych, szkół i instytucji edukacyjnych, firm szkoleniowych, organizacji pozarządowych, ośrodków naukowych, Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy i jej powiatowych odpowiedników, Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego oraz innych partnerów rynku pracy.

2 METODOLOGIA BADAŃ

2.1 CEL BADANIA

Celem badania była analiza procesów mobilności pracowników na Dolnym Śląsku. Zagadnienie mobilności obejmowało przy tym ruchliwość pracowników w wymiarze:

- a) mobilności wewnątrzregionalnej:
 - zmiana miejsca zamieszkania w ramach regionu w związku ze zmianą miejsca pracy;
- b) mobilności do regionu (imigranci):
 - napływ osób z innych części kraju,
 - napływ osób z innych krajów;
- c) mobilności z regionu (emigranci):
 - odpływ osób do innych części kraju,
 - odpływ osób za granicę.

W wyniku badania analizowano:

- a) skalę zjawiska;
- b) uwarunkowania strukturalne mobilności (komunikacyjne, gospodarcze [ekonomiczne], demograficzne i inne);
- c) potencjalny wpływ mobilności na gospodarkę i rynek pracy w regionie;
- d) czynniki motywacji do mobilności (zarówno imigrantów, jak i emigrantów).

2.2 GŁÓWNE PYTANIA BADAWCZE

1. Jak kształtuje się saldo migracji do regionu i z niego?
2. Z jakich kierunków napływa ludność do regionu?
3. W jakich obszarach zawodowych lokują się imigranci?
4. Jaka jest dynamika migracji wewnątrz regionu?
5. Jaki jest wpływ salda migracji na sytuację społeczno-demograficzną i w konsekwencji potencjał rozwoju gospodarczego w regionie?
6. Jakie przyczyny, powody, zachęty, benefity skłaniają lub mogą skłonić osoby do przyjazdu na Dolny Śląsk?
7. Jakie czynniki wpływają na decyzję o ruchliwości zawodowej wewnątrz regionu?
8. Jakie czynniki wpływają na decyzję o ruchliwości zawodowej poza region, z uwzględnieniem pracy transgranicznej¹?

2.3 KATALOG METOD I TECHNIK BADAWCZYCH

2.3.1 ANALIZA DESK RESEARCH

Analiza danych zastanych to technika badawcza, która polega na analizie już dostępnych danych i informacji, niewytworzonych na potrzeby realizacji badania, ale wymagających uwagi z punktu widzenia realizacji jego celów. Analiza danych zastanych umożliwia uwzględnienie w badaniu większego obszaru problemowego (np. poprzez uwzględnienie dorobku innych badaczy, istniejących już raportów i opracowań) oraz badania na większych próbach niż byłoby to możliwe w przypadku badań reaktywnych.

Przegląd literatury i analiza danych zastanych oraz statystycznych miała charakter kroczący, tzn. towarzyszyła procesowi badawczemu przez cały okres jego realizacji. Wstępna analiza podstawowych dokumentów źródłowych była punktem wyjścia badania. Analiza wstępna płynnie przeszła w realizację etapu drugiego analizy danych zastanych – analizy właściwej. Jest to ta część analizy danych zastanych, która została ściśle podporządkowana celom badawczym i służyła pełnemu poznaniu analizowanych obszarów problemowych.

Analiza danych zastanych, w tym zarówno danych statystycznych, jak i informacji z dostępnych opracowań i raportów, była niezbędna do prawidłowego zbadania procesów mobilności pracowników na Dolnym Śląsku.

2.3.2 POGŁĘBIONE WYWIADY INDYWIDUALNE Z PRZEDSTAWICIELAMI JEDNOSTEK SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO I OTOCZENIA BIZNESU

Pogłębione wywiady indywidualne są jedną z podstawowych technik terenowych badań jakościowych wykorzystywanych w badaniach społecznych. Jest to technika o niskim stopniu

¹ Pracownik transgraniczny to osoba, która jest zatrudniona w jednym państwie Unii Europejskiej (np. w Niemczech), ale jej stałe miejsce zamieszkania znajduje się w innym państwie Unii Europejskiej (np. w Polsce) i która dojeżdża tam codziennie lub co najmniej raz w tygodniu. Pojęcie zdefiniowane w rozporządzeniu Unii Europejskiej (WE) nr 883/2004.

standaryzacji, opierająca się na bezpośrednim akcie komunikacji. Punktem wyjścia indywidualnego wywiadu pogłębionego jest lista informacji (czasem pytań), które badacz chce pozyskać w toku rozmowy, sam jej przebieg nie jest jednak z góry ściśle określony.

Badanie było realizowane techniką TDI (wywiad telefoniczny), która jest ze swojej natury bardziej elastyczna i komfortowa dla respondentów, co – przy założonym w badaniu wysokim poziomie realizacji próby w stosunku do liczebności populacji – znacząco zwiększyło efektywność realizacji badania.

W badaniu zrealizowano 151 wywiadów (minimum 5 w każdym powiecie) pogłębionych z przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego (JST) oraz instytucji otoczenia biznesu.

Wśród respondentów byli:

- przedstawiciele PUP;
- naczelnicy wydziałów w JST (np. wydział edukacji, ds. gospodarczych) posiadający wiedzę o mobilności pracowników na regionalnym rynku pracy;
- przedstawiciele powiatowych rad rynku pracy;
- pracodawcy i przedsiębiorcy (każdorazowo w przypadku powiatów z pogranicza polsko-czeskiego i polsko-niemieckiego oraz powiatów graniczących z innymi województwami; w pozostałych przypadkach w zależności od korzyści dla realizacji celów badania);
- przedstawiciele agencji zatrudnienia (wg Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia);
- doradcy zawodowi;
- partnerzy rynku pracy.

W badaniu zastosowano dobór celowy, polegający na nielosowym doborze respondentów do badań społecznych, intencjonalnym i subiektywnym – przez badaczy. Zespół badawczy w swoim wyborze kieruje się kryteriami doboru wynikającymi bezpośrednio z założeń i celów badania. W doborze tym zespół badawczy decyduje się na wyłonienie jednostek o szczególnych kompetencjach (np. doświadczeniach i opiniach), których posiadanie jest istotne z punktu widzenia problematyki badania, a ich zakres jest ściśle podporządkowany pytaniom i zadaniom badawczym realizowanego projektu.

Kluczowym kryterium rekrutacyjnym konkretnych respondentów było ich zawodowe doświadczenie związane z problematyką mobilności pracowników na Dolnym Śląsku, w tym zarówno migracji wewnątrzregionalnych, jak i emigracji i imigracji.

Realizacja tego elementu badania ukierunkowana była na pozyskanie informacji potrzebnych do udzielenia odpowiedzi na pytania problemowe:

- *Jak kształtuje się saldo migracji do regionu i z niego?*
- *Z jakich kierunków napływa ludność do regionu?*
- *W jakich obszarach zawodowych lokują się imigranci?*
- *Jaka jest dynamika migracji wewnątrz regionu?*
- *Jaki jest wpływ salda migracji na sytuację społeczno-demograficzną i w konsekwencji potencjał rozwoju gospodarczego w regionie?*

- *Jakie przyczyny, powody, zachęty, benefity skłaniają lub mogą skłonić osoby do przyjazdu na Dolny Śląsk?*
- *Jakie czynniki wpływają na decyzję o ruchliwości zawodowej wewnątrz regionu?*
- *Jakie czynniki wpływają na decyzję o ruchliwości zawodowej poza region, z uwzględnieniem pracy transgranicznej?*

2.3.3 KWESTIONARIUSZOWE WYWIADY TELEFONICZNE (CATI) Z OSOBAMI POSIADAJĄCYMI DOŚWIADCZENIE MOBILNOŚCI ZAWODOWEJ

Technika CATI (computer-assisted telephone interviewing – indywidualny wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo) oparta jest na telefonicznych kontakcie ankietera z respondentem (wywiad pośredni), a jej realizacja zarządzana jest przez specjalistyczny system oraz oprogramowanie komputerowe. CATI należy do technik wysoko standaryzowanych i opartych na wzajemnym komunikowaniu się. Od tradycyjnego wywiadu kwestionariuszowego różni się przede wszystkim tym, że komunikacja jest zapośredniczona przez telefon, a gromadzenie danych wspomagane komputerowo.

Najważniejszym metodologicznie rozwiązaniem spełniającym oczekiwania Zamawiającego dotyczące wielkości i struktury próby była rekrutacja do badania równolicznych grup respondentów w poszczególnych obszarach (subregionach).

Tabela 1. Struktura doboru uczestników badania

	Osoby z doświadczeniem mobilności				
	Wewnątrz regionu	Do regionu	Poza region	Transgranicznej	
Subregion jeleniogórski	10 kobiet 10 mężczyzn	10 kobiet 10 mężczyzn	10 kobiet 10 mężczyzn	10 kobiet 10 mężczyzn	80
Subregion legnicko-głogowski	10 kobiet 10 mężczyzn	10 kobiet 10 mężczyzn	10 kobiet 10 mężczyzn	10 kobiet 10 mężczyzn	80
Subregion wałbrzyski	10 kobiet 10 mężczyzn	10 kobiet 10 mężczyzn	10 kobiet 10 mężczyzn	10 kobiet 10 mężczyzn	80
Subregion wrocławski	10 kobiet 10 mężczyzn	10 kobiet 10 mężczyzn	10 kobiet 10 mężczyzn	10 kobiet 10 mężczyzn	80
Subregion m. Wrocław	10 kobiet 10 mężczyzn	10 kobiet 10 mężczyzn	10 kobiet 10 mężczyzn	10 kobiet 10 mężczyzn	80
OGÓŁEM	100	100	100	100 ²	400

W badaniu zastosowano celowy (nielosowy) dobór respondentów, polegający na samodzielnym, intencjonalnym i subiektywnym doborze jednostek zaproszonych do udziału w badaniu przez

² W tym minimum 50 wywiadów z pogranicza polsko-czeskiego i 50 wywiadów z pogranicza polsko-niemieckiego, z uwzględnieniem równej reprezentacji kobiet i mężczyzn.

badaczy. Zespół badawczy w swoim wyborze kieruje się kryteriami doboru wynikającymi bezpośrednio z założeń i celów badania. W doborze tym wyłania się jednostki o szczególnych kompetencjach (np. doświadczeniach i opiniach), których posiadanie jest istotne z punktu widzenia problematyki badania, a ich zakres jest ściśle podporządkowany pytaniom i zadaniom badawczym w realizowanym projekcie.

Dodatkowo Wykonawca dążył do uchwycenia w badaniu maksymalnej różnorodności pracowników, z uwzględnieniem takich kryteriów, jak:

1. Wiek.
2. Wykształcenie.
3. Branża zawodowa.

Zgodnie z sekcjami PKD: [DZIAŁ \(stat.gov.pl\)](http://stat.gov.pl)

Realizacja tego elementu badania ukierunkowana była na pozyskanie informacji potrzebnych do udzielenia odpowiedzi na pytania problemowe:

- *Jakie przyczyny, powody, zachęty, benefity skłaniają lub mogą skłonić osoby do przyjazdu na Dolny Śląsk?*
- *Jakie czynniki wpływają na decyzję o ruchliwości zawodowej wewnątrz regionu?*
- *Jakie czynniki wpływają na decyzję o ruchliwości zawodowej poza region, z uwzględnieniem pracy transgranicznej?*

3 USTALENIA ANALIZY DESK RESEARCH – ZNACZENIE PROBLEMATYKI MOBILNOŚCI ZAWODOWEJ ORAZ UWARUNKOWAŃ REGIONALNYCH DOLNEGO ŚLĄSKA

Rozdział podsumowujący ustalenia desk research stanowi ważny element struktury raportu „Mobilność pracowników na dolnośląskim rynku pracy”, ponieważ odnosi się do jednej z kluczowych metod zastosowanych w projekcie. Desk research – czyli analiza dostępnych źródeł wtórnych (opracowań statystycznych, raportów instytucji publicznych, badań naukowych, publikacji branżowych czy dokumentów strategicznych) – pełniła funkcję poznawczą, porządkującą i przygotowawczą. Jej celem było wstępne zrozumienie badanej problematyki, osadzenie zjawisk mobilności zawodowej w kontekście demograficznym, przestrzennym i strukturalnym oraz wskazanie obszarów wymagających pogłębionej eksploracji na dalszych etapach badania.

Analiza desk research pozwoliła zbudować tło dla interpretacji procesów zachodzących na dolnośląskim rynku pracy, uwzględniając jego historyczny rozwój, aktualną kondycję oraz prognozowane kierunki zmian. Zidentyfikowano główne trendy w zakresie zatrudnienia, zmienność wskaźników bezrobocia, a także poziom aktywności zawodowej mieszkańców regionu. Wykorzystanie danych statystycznych i analiz eksperckich umożliwiło ujęcie zjawisk mobilności nie jako izolowanych jednostkowych decyzji, lecz reakcji społecznych i indywidualnych na warunki rynkowe, strukturalne oraz instytucjonalne.

Z punktu widzenia metodologii, desk research stanowił również etap filtrujący i kierunkujący dla kolejnych technik badawczych, w tym analizy danych jakościowych czy eksploracji wypowiedzi respondentów.

Zrozumienie mechanizmów mobilności zawodowej w regionie wymaga spojrzenia nie tylko na samą mobilność pracowników, ale również na szersze uwarunkowania społeczno-gospodarcze, które ją determinują. Rozdział ten prezentuje podsumowanie wniosków płynących z analizy źródeł wtórnych (desk research), skupiając się na kluczowych aspektach demograficznych i ekonomicznych Dolnego Śląska, strukturze lokalnego rynku pracy, a także na różnych wymiarach mobilności zawodowej – zarówno w ujęciu ogólnym, jak i z perspektywy regionalnej.

Zagadnienia demograficzne, w tym struktura wiekowa ludności, poziom urbanizacji, trendy migracyjne czy wskaźniki aktywności zawodowej, stanowią istotne tło dla badania mobilności pracowników. To właśnie demografia w dużej mierze wpływa na podaż siły roboczej, kształtuje zapotrzebowanie na konkretne kompetencje i decyduje o potencjale adaptacyjnym mieszkańców regionu wobec zmieniających się warunków rynkowych. Współczesny Dolny Śląsk, jako jedno z najbardziej zurbanizowanych i dynamicznie rozwijających się województw, dysponuje zróżnicowanym profilem społeczno-zawodowym, który sprzyja intensyfikacji zjawisk mobilności – zarówno pionowej, jak i poziomej.

Z kolei charakterystyka dolnośląskiego rynku pracy, obejmująca m.in. strukturę zatrudnienia, poziom bezrobocia, udział sektorów gospodarki w kreowaniu miejsc pracy czy dostępność usług publicznych związanych z aktywizacją zawodową, pozwala na identyfikację obszarów intensywnej fluktuacji zawodowej, jak również barier ograniczających mobilność. Rynek pracy nie funkcjonuje w próżni – jego kondycja odzwierciedla lokalne i globalne trendy ekonomiczne, poziom innowacyjności

przedsiębiorstw oraz skuteczność polityk rynku pracy. Dlatego też włączenie tej perspektywy do analizy desk research uznane zostało za niezbędne.

Podsumowanie analizy desk research skupia się również na koncepcji mobilności zawodowej jako zjawiska wielowymiarowego, którego wieloznaczność nastroczała jednak pewnych trudności analitycznych – szczególnie w obszarze analizy danych zastanych. Warto bowiem zauważyć, że dotychczasowe krajowe i międzynarodowe opracowania koncentrują się przede wszystkim na innych wymiarach mobilności, pomijając – bądź traktując marginalnie – mobilność przestrzenno-terytorialną, czyli zjawisko zmiany miejsca wykonywania pracy lub zmiany miejsca zamieszkania w związku z aktywnością zawodową. W opracowaniach tych przyjmuje się szeroką perspektywę postrzegania mobilności, obejmującą zarówno zmiany pozycji zawodowej pracownika (mobilność wertykalna), jak i przejścia między sektorami i branżami (mobilność horyzontalna). W kontekście współczesnych wyzwań rynku pracy szczególną uwagę poświęca się także zjawiskom związanym z podnoszeniem i zmianą kwalifikacji – upskillingowi oraz reskillingowi – które stanowią odpowiedź pracowników i instytucji edukacyjnych na dynamiczne transformacje gospodarcze. W warunkach Dolnego Śląska, który charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem terytorialnym w dostępie do miejsc pracy, mobilność przestrzenna zyskuje na znaczeniu. Stanowi ona jeden z głównych mechanizmów kompensujących brak równowagi między obszarami deficytowymi a lokalizacjami o wysokim potencjale zatrudnieniowym. Dlatego w niniejszym raporcie potraktowano ją jako kluczowy aspekt wymagający pogłębionej analizy.

3.1 SYTUACJA DEMOGRAFICZNA REGIONU

Jak podaje GUS³, sytuacja demograficzna Dolnego Śląska w 2023 roku ujawnia kilka istotnych trendów, które wpływają na strukturę ludności regionu. Przede wszystkim województwo kontynuuje proces depopulacji. Liczba mieszkańców spadła do 2 879 300 osób, co oznacza ubytek 8 800 osób względem 2022 roku. Ujemny przyrost naturalny jest główną przyczyną tego spadku – liczba urodzeń wyniosła 19 500, podczas gdy liczba zgonów była znacznie wyższa, osiągając 32 200. Dodatnie salda migracji wewnętrznych (3 600 osób) i zagranicznych (426 osób), nie wystarczyły do zrekomensowania strat demograficznych.

Jednym z najbardziej zauważalnych zjawisk jest rosnący odsetek osób w wieku poprodukcyjnym, który wyniósł 24,3% całej populacji, podczas gdy w 2013 roku osoby w wieku poprodukcyjnym stanowiły 19,5% populacji, co oznacza wzrost o 4,8 pp. Jednocześnie liczba osób młodych w wieku przedprodukcyjnym spadła do 17,2%, co budzi obawy o przyszłą zastępowalność pokoleń i zmiany w strukturze gospodarczej regionu⁴.

³ Urząd Statystyczny we Wrocławiu, *Sytuacja demograficzna województwa dolnośląskiego w 2023 r.*, Wrocław 2024, [online:] <https://wroclaw.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/ludnosc/sytuacja-demograficzna-województwa-dolnoslaskiego-w-2023-r-,1,17.html> [dostęp: lipiec 2025].

⁴ Tamże.

Według prognoz Instytutu Rozwoju Terytorialnego⁵ Dolny Śląsk będzie nadal tracił mieszkańców. Szacuje się, że w 2035 roku liczba ludności spadnie do 2 810 000 osób, co oznacza dalszy ubytek o 69 300 osób względem 2023 roku.

- Udział osób w wieku poprodukcyjnym wzrośnie do 27%, co oznacza, że niemal co trzeci mieszkaniec województwa będzie w wieku emerytalnym.
- Współczynnik dzietności pozostanie na niskim poziomie 1,05, co nie zapewni zastępowalności pokoleń.
- Saldo migracji wewnętrznych może się zmniejszyć do 2500 osób rocznie, co oznacza spadek atrakcyjności regionu dla nowych mieszkańców.
- Liczba ludności miejskiej będzie nadal malała, a proces suburbanizacji się nasili.

Z kolei wg prognoz GUS⁶:

- Według głównego scenariusza liczba mieszkańców Dolnego Śląska w 2060 roku może spaść o ok. 15–20% w porównaniu z rokiem 2022. Powodem tego trendu jest przede wszystkim ujemny przyrost naturalny, czyli większa liczba zgonów niż urodzeń. Wskaźnik dzietności w regionie nie osiągnie poziomu zastępowalności pokoleń, co oznacza, że bez napływu nowych mieszkańców liczba ludności będzie się sukcesywnie zmniejszać.
- Dolny Śląsk, podobnie jak inne województwa w Polsce, zmagają się z rosnącym udziałem osób w wieku poprodukcyjnym. Prognozy wskazują, że w 2060 roku ponad 30% populacji Dolnego Śląska będzie miało 65 lat lub więcej, co oznacza znaczący wzrost względem obecnego poziomu. Może to skutkować poważnymi wyzwaniami dla rynku pracy, systemu opieki zdrowotnej i zabezpieczeń społecznych.

Migracje, zarówno wewnętrzne, jak i zagraniczne, są kluczowym elementem kształtującym demografię Dolnego Śląska. Dodatkowo saldo migracji pomaga częściowo niwelować ubytki ludności wynikające z ujemnego przyrostu naturalnego, jednak skala tych procesów nie jest wystarczająca, aby odwrócić trend spadku liczby mieszkańców. W dalszych latach migracje mogą odgrywać jeszcze większą rolę, zwłaszcza jeśli region stanie się dla nowych mieszkańców bardziej atrakcyjny pod względem gospodarczym i społecznym.

Wyróżnić można dwa główne typy migracji:

- wewnętrzne (czyli przemieszczanie się ludzi w obrębie kraju);
- zagraniczne (przyjazdy i wyjazdy poza granice Polski).

Migracje ludności w województwie dolnośląskim od lat odgrywają istotną rolę w kształtowaniu jego struktury demograficznej. W 2023 roku utrzymało się dodatnie saldo migracji, co oznacza, że więcej osób zdecydowało się osiedlić w regionie niż z niego wyjechało. To zjawisko jest szczególnie widoczne

⁵ Instytut Rozwoju Terytorialnego, *Demograficzne aspekty rozwoju Dolnego Śląska – prognoza do 2035 r., prezentacja opracowana w ramach Dolnośląskiego Obserwatorium Rozwoju Terytorialnego (DORT)*, Wrocław 2024, [online:] https://umwd.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/Rozwoj_regionalny/Prezentacja_2.pdf [dostęp: lipiec 2025].

⁶ Główny Urząd Statystyczny, *Prognoza ludności na lata 2023–2060*, Warszawa 2023, [online:] <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosc/prognoza-ludnosc-na-lata-2023-2060,11,1.html> [dostęp: lipiec 2025].

w migracjach wewnętrznych, w ramach których na Dolny Śląsk przybyło o 3600 osób więcej niż go opuściło. Największy ruch migracyjny odnotowano w rejonie Wrocławia i jego przedmieść, gdzie mieszkańcy szukają dogodniejszych warunków życia, unikając jednocześnie typowego miejskiego zgiełku. Proces suburbanizacji trwa od lat i stanowi istotny trend – coraz więcej osób decyduje się na osiedlenie w mniejszych miejscowościach wokół aglomeracji, które zapewniają dostęp do infrastruktury miejskiej, jednocześnie oferując większy komfort życia⁷.

Z danych GUS wynika, że Dolny Śląsk należy do nielicznych województw z dodatnim saldem migracji wewnętrznych. Ludzie przeprowadzają się głównie z miast na prawach powiatu do mniejszych miejscowości i wsi, często w pobliżu aglomeracji wrocławskiej. W 2021 roku zameldowało się tam ponad 38 000 osób, z czego ponad połowa to kobiety. Dominującym kierunkiem przeprowadzek wewnętrznych są obecnie gminy podmiejskie aglomeracji wrocławskiej, takie jak Długołęka, Kobierzyce czy Siechnice⁸. Zjawisko to określane jest jako urbanizacja peryferyjna, polegająca na migracji z centrum dużych miast na tereny wiejskie i o niższej intensywności zabudowy. W 2021 roku na dolnośląskich wsiach zameldowało się 18 559 nowych mieszkańców, co jest najwyższą liczbą od 1998 roku⁹.

Na Dolnym Śląsku wyraźnie zaznacza się proces suburbanizacji, który polega na przemieszczaniu się ludności z dużych miast do pobliskich gmin. Wrocław, jako największa metropolia regionu, przyciąga nowych mieszkańców, ale jednocześnie intensywnie rozwija się jego strefa podmiejska. Najwięcej osób osiedla się w gminach sąsiadujących z Wrocławiem – podobne zjawisko występuje wokół Legnicy, Lubina, Głogowa, Bolesławca, Świdnicy, Jeleniej Góry i Zgorzelca. Wynika to z rosnącego zainteresowania zamieszkaniem w spokojniejszych lokalizacjach, które jednocześnie oferują bliskość miejskiej infrastruktury. Raport wskazuje też na ubytek ludności w niektórych powiatach, zwłaszcza w południowo-wschodniej części regionu, obejmującej pasmo strzebińsko-klodzkie. Podobnie negatywne tendencje dotyczą północno-wschodniej części województwa, obejmującej powiaty górowski, wołowski i milicki, a także środkowo-zachodnie obszary, gdzie odpływ ludności jest zauważalny w powiatach: bolesławieckim, jaworskim, średzkim, lwóweckim, złotoryjskim, legnickim i zgorzeleckim. Są to miejsca, które nie znajdują się w bezpośredniej strefie oddziaływania dużych miast, przez co ich atrakcyjność jako miejsca zamieszkania maleje¹⁰.

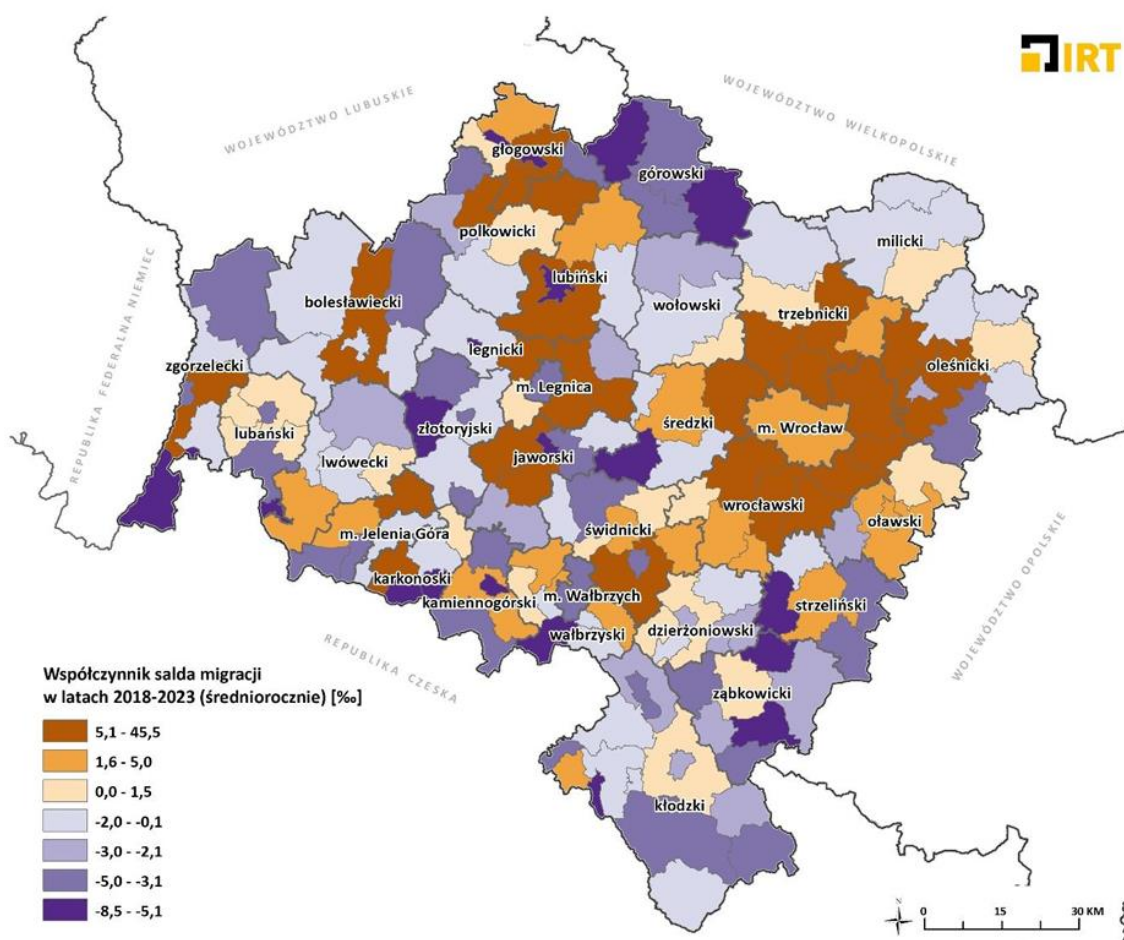
⁷ Urząd Statystyczny we Wrocławiu, *Sytuacja demograficzna województwa dolnośląskiego w 2023 r.*, Wrocław 2024, [online:] <https://wroclaw.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/ludnosc/sytuacja-demograficzna-wojewodztwa-dolnoslaskiego-w-2023-r-,1,17.html> [dostęp: lipiec 2025].

⁸ Por. K. Kwiatek, *Według danych GUS-u, w blisko 70 proc. województw zmniejszyła się liczba mieszkańców. Jak jest na Dolnym Śląsku?*, „Gazeta Wrocławska”, 14.11.2022, [online:] <https://gazetawroclawska.pl/wedlug-danych-gusu-w-blisko-70-proc-wojewodztw-zmniejszyly-sie-liczba-mieszkanow-jak-jest-na-dolnym-slasku/ar/c1-17041311> [dostęp: lipiec 2025].

⁹ Główny Urząd Statystyczny, *Migracje wewnętrzne ludności*, Warszawa 202, [online:] <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-wewnetrzne-ludnosc> [dostęp: lipiec 2025].

¹⁰ Instytut Rozwoju Terytorialnego, *Raport o stanie województwa dolnośląskiego za 2024 rok*, Wrocław 2025, [online:] https://irt.wroc.pl/epublikacja-184-raport_o_stanie_wojewodztwa.html [dostęp: lipiec 2025].

Mapa 1. Migracje w gminach województwa dolnośląskiego [2018-2023]



Źródło: Raport o stanie Województwa Dolnośląskiego za rok 2024

Jednak migracje wewnętrzne nie są wystarczające, aby zahamować ogólny spadek liczby ludności województwa. W porównaniu z wcześniejszymi latami tempo napływu nowych mieszkańców zaczyna się zmniejszać. Jeszcze w 2013 roku saldo migracji wewnętrznych wynosiło 4200 osób, co oznacza, że w ciągu dekady liczba nowych osiedleńców spadała o ok. 600 osób rocznie¹¹.

W 2023 roku przybyło 3600 osób więcej niż wyjechało:

- **Najczęściej wybierane kierunki migracji.** Ludność Dolnego Śląska przenosiła się głównie do okolic większych miast, szczególnie w rejon Wrocławia i jego przedmieść. Proces suburbanizacji jest wyraźnie widoczny – coraz więcej osób wybiera życie w mniejszych miejscowościach zamiast w centrum dużych aglomeracji.

¹¹ Urząd Statystyczny we Wrocławiu, *Sytuacja demograficzna województwa dolnośląskiego w 2023 r.*, Wrocław 2024, [online:] <https://wroclaw.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/ludnosc/sytuacja-demograficzna-wojewodztwa-dolnoslaskiego-w-2023-r-1,17.html> [dostęp: lipiec 2025].

- **Ruch ludności między miastem a wsią.** W miastach zanotowano spadek liczby ludności, podczas gdy na terenach wiejskich obserwuje się wzrost populacji, co jest zgodne z trendem ogólnopolskim.
- **Przemieszczenia między województwami.** Choć saldo było dodatnie, część ludności wyjechała do innych regionów Polski. Najczęstsze kierunki emigracji to województwa mazowieckie (głównie Warszawa), wielkopolskie oraz pomorskie¹².

W 2023 roku w 12 powiatach województwa odnotowano dodatnie saldo migracji na pobyt stały – największe w powiatach: wrocławskim (21,4 osób na 1000 mieszkańców), średzkim (11,4 osób na 1000 mieszkańców) i trzebnickim (7,0 osób na 1000 mieszkańców). Najniższe saldo odnotowano w Legnicy (–6,4 osób na 1000 mieszkańców), w Wałbrzychu (–4,4 osoby na 1000 mieszkańców) oraz w powiecie górowskim (–3,9 osoby na 1000 mieszkańców). Spośród 169 gmin w województwie dolnośląskim w 74 zanotowano dodatnie saldo – najwyższe w gminach Czernica (37,1 osób na 1000 mieszkańców), Miękinia (27,9 osób na 1000 mieszkańców) i Siechnice (25,2 osób na 1000 mieszkańców). W 3 gminach napływ mieszkańców równoważył ich odpływ, a w pozostałych saldo migracji było ujemne. Najniższe wartości wskaźnika zanotowano w gminach Karpacz (–11,0 osób na 1000 mieszkańców), Żukowice (–8,5 osób na 1000 mieszkańców) i Jawor (–8,4 osób na 1000 mieszkańców)¹³.

Województwo dolnośląskie odnotowało ostatnio również dodatnie saldo migracji zagranicznych – do regionu przybyło więcej osób niż go opuściło. W 2023 roku bilans wyniósł 426 osób, co stanowi poprawę względem 2022 roku, gdy saldo było ujemne (–106 osób). Ale należy pamiętać, że migracje zagraniczne w Dolnym Śląsku wykazują większą zmienność niż migracje wewnętrzne. W niektórych latach saldo było ujemne, co oznaczało większy odpływ mieszkańców za granicę, np.:

- 2013 rok – saldo migracji zagranicznych wynosiło +500 osób, co wskazywało na niewielki napływ cudzoziemców.
- 2018 rok – saldo spadło do –200 osób, co oznaczało większy odpływ mieszkańców za granicę.
- 2022 rok – saldo wyniosło –106 osób, co wskazywało na dalszy odpływ ludności.
- 2023 rok – sytuacja poprawiła się, a saldo osiągnęło +426 osób, co oznaczało większy napływ migrantów¹⁴.

Największą grupę migrantów zagranicznych stanowią osoby przybywające do pracy, w celu podjęcia nauki oraz z powodów rodzinnych. Wśród nowoprzybytych dominowali obywatele Ukrainy, Białorusi oraz Gruzji, ale zauważalny jest także wzrost liczby imigrantów z innych krajów Europy i Azji. Emigracja z Dolnego Śląska obiera inne kierunki. Mimo pozytywnego salda część mieszkańców

¹² Tamże.

¹³Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego, *Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa dolnośląskiego w 2024 r.*, Wrocław 2024, [online:] https://dolnoslask.pl/wp-content/uploads/2024/05/raport_o_sytuacji_spooleczno-gospodarczej_wojewodztwa_dolnoslaskiego_2024_r_2-1.pdf [dostęp: lipiec 2025].

¹⁴ Urząd Statystyczny we Wrocławiu, *Sytuacja demograficzna województwa dolnośląskiego w 2023 r.*, Wrocław 2024, [online:] <https://wroclaw.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/ludnosc/sytuacja-demograficzna-wojewodztwa-dolnoslaskiego-w-2023-r-,1,17.html> [dostęp: lipiec 2025].

województwa wyjechała za granicę, głównie do Niemiec, Wielkiej Brytanii oraz Holandii, kierując się tam głównie w celach zarobkowych¹⁵.

Ważnym aspektem realizowanych analiz była transgraniczność Dolnego Śląska, która odnosi się do jego położenia w bliskim sąsiedztwie Niemiec i Czech oraz wynikających z tego zjawisk społecznych, gospodarczych i kulturowych. Województwo dolnośląskie jest częścią Euroregionu Nysa, który obejmuje tereny przygraniczne Polski, Niemiec i Czech. Dzięki temu region charakteryzuje się intensywną współpracą międzynarodową, wymianą ludności oraz wspólnymi inicjatywami gospodarczymi i społecznymi. Bliskość granic sprzyja migracjom zarobkowym i edukacyjnym. Wiele osób z Dolnego Śląska pracuje w Niemczech i Czechach, korzystając z wyższych zarobków i lepszych warunków zatrudnienia. Jednocześnie do regionu napływają mieszkańcy sąsiednich państw, zwłaszcza w ramach współpracy akademickiej i biznesowej. Transgraniczny charakter Dolnego Śląska sprzyja rozwojowi lokalnej gospodarki, zwłaszcza w sektorach produkcji, transportu oraz handlu. Polskie firmy współpracują z przedsiębiorstwami z Niemiec i Czech, a wspólne inwestycje przyczyniają się do tworzenia nowych miejsc pracy¹⁶.

Co ciekawe, w wymiarze historycznym migracje w województwie dolnośląskim nie rozkładały się równomiernie. W województwie dolnośląskim saldo migracji na pobyt stały w poszczególnych latach okresu 2004-2008 było niezmiennie ujemne, natomiast począwszy od 2009 roku już corocznie dodatnie, głównie w wyniku napływu migracyjnego w ruchu wewnętrznym, m.in. z sąsiednich województw: wielkopolskiego, opolskiego i lubuskiego. Niewielkie dodatnie saldo migracji zagranicznych notowane jest dopiero od 2016 roku. Odmienna sytuacja kształtowała się w dolnośląskich powiatach należących do Euroregionu Nysa, w których corocznie notowano nadwyżkę wymeldowań nad zameldowaniami (ujemne saldo migracji). W latach 2004-2008 średni roczny odpływ ludności w obszarach transgranicznych wynosił 21 osób na 10 000 mieszkańców, a w latach 2015-2019 nieco się zmniejszył do 17 osób na 10 000 mieszkańców. W pozostałych częściach województwa obserwowano dodatnie saldo migracji, wynoszące +22 osoby na 10 000 mieszkańców. Po stronie niemieckiej i czeskiej sytuacja była odwrotna – odnotowano tam dodatnie saldo migracji, co oznaczało większy napływ ludności. Jednak w Saksonii, szczególnie w powiatach Bautzen i Görlitz, napływ nowych mieszkańców zaczął stopniowo maleć po 2015 roku, natomiast w części czeskiej proces ten ulegał intensyfikacji¹⁷.

Także w 2023 roku miały istotny wpływ na demografię Euroregionu Nysa, choć ich dynamika różniła się w poszczególnych częściach. Największe znaczenie miały one w części czeskiej, gdzie saldo migracji wyniosło +2965 osób, co wskazuje na znaczący napływ ludności. W części niemieckiej bilans był również dodatni, lecz znacznie niższy, osiągając +727 osób. W części polskiej migracje zagraniczne miały nieznaczący wpływ na liczbę ludności, co oznacza, że odpływ i napływ mieszkańców były niemal zrównoważone. Najwięcej osób napływających z zagranicy osiedlało się w Libercu, który odnotował największy wzrost ludności wśród czeskich powiatów. W niemieckiej części Euroregionu największy

¹⁵ Tamże.

¹⁶ Urząd Statystyczny we Wrocławiu, *Euroregion Nysa w 2023 r. – wybrane informacje statystyczne*, Wrocław 2025, [online:] <https://wroclaw.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/obszary-przygraniczne/euroregion-nysa-w-2023-r-wybrane-informacje-statystyczne,4,27.html> [dostęp: lipiec 2025].

¹⁷ *Transgraniczność Dolnego Śląska w ujęciu statystycznym*. W: E. Czapiewski, I.M. Ładysz, R. Nowakowski (red.), *Wyzwania i uwarunkowania współpracy transgranicznej Dolnego Śląska*. Wyd. Naukowe DSW, 2022, s. 315-316.

przyrost mieszkańców miał miejsce w powiecie Görlitz. W części polskiej wpływ migracji zagranicznych był marginalny – większość nowych mieszkańców pochodziła z migracji wewnętrznych. Migracje wewnętrzne – między powiatami i gminami – miały istotny wpływ na zmianę struktury ludności w regionie. W części niemieckiej saldo migracji wewnętrznych wyniosło +3202 mieszkańców, co oznacza przewagę napływu nad odpływem. W części czeskiej podobna sytuacja – bilans wyniósł +2417 osób, co wskazuje na zwiększenie liczby ludności dzięki migracjom wewnętrznym. W części polskiej natomiast zanotowano odpływ 540 mieszkańców, co oznacza, że więcej osób opuściło region niż się do niego przeprowadziło. Ruch migracyjny między powiatami wykazywał różnice zależne od sytuacji gospodarczej i rynku pracy w poszczególnych częściach Euroregionu. W części niemieckiej przemieszczenia ludności były związane głównie z dostępnością miejsc pracy i lepszymi warunkami życia. W części czeskiej wzrost liczby mieszkańców wynikał również z napływu młodych ludzi do większych miast, takich jak Liberec i Česká Lípa. Największy napływ mieszkańców odnotowano po stronie czeskiej, gdzie saldo migracji zagranicznych i wewnętrznych było dodatnie. Część niemiecka również wykazywała przewagę napływu nad odpływem, choć w mniejszej skali niż Czechy. Polska część regionu miała ujemne saldo migracji wewnętrznych, co oznaczało odpływ mieszkańców do innych części kraju¹⁸.

Prognozy na kolejne lata wskazują, że migracje nadal będą miały wpływ na demografię Dolnego Śląska, ale ich tempo może ulec spowolnieniu. Przewiduje się, że do 2035 roku saldo migracji wewnętrznych zmniejszy się do 2500 osób rocznie, a bilans migracji zagranicznych pozostanie dodatni, lecz na stosunkowo niskim poziomie – 300-500 osób rocznie. Proces suburbanizacji prawdopodobnie będzie się nasilał, a liczba ludności miejskiej będzie malała¹⁹. Wrocław i jego przedmieścia nadal będą przyciągać nowych mieszkańców, lecz inne regiony Dolnego Śląska mogą odnotować odpływ ludności. Ponadto prognozy wskazują, że liczba imigrantów zagranicznych może wzrastać, co częściowo złagodzi spadek liczby ludności²⁰.

Podsumowanie

Zmiany demograficzne zachodzące w województwie dolnośląskim wywierają istotny wpływ na mobilność zawodową jego mieszkańców – zarówno w wymiarze przestrzennym, jak i zawodowym. Analiza trendów demograficznych ujawnia złożone procesy, które kształtują strukturę ludności i tym samym warunkują dostępność zasobów pracy, potrzeby rynku oraz mechanizmy przemieszczenia się pracowników.

Po pierwsze, depopulacja regionu, wynikająca przede wszystkim z ujemnego przyrostu naturalnego, prowadzi do systematycznego zmniejszania się liczby ludności. Spadek liczby mieszkańców – z 2 888 000 w 2022 roku do 2 879 000 w 2023 roku – stanowi wyraźny sygnał kurczenia się zasobów ludzkich.

¹⁸ Urząd Statystyczny we Wrocławiu, *Euroregion Nysa w 2023 r. – wybrane informacje statystyczne*, Wrocław 2025, [online:] <https://wroclaw.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/obszary-przygraniczne/euroregion-nysa-w-2023-r-wybrane-informacje-statystyczne,4,27.html> [dostęp: lipiec 2025].

¹⁹ Instytut Rozwoju Terytorialnego, *Demograficzne aspekty rozwoju Dolnego Śląska – prognoza do 2035 r.*, prezentacja opracowana w ramach Dolnośląskiego Obserwatorium Rozwoju Terytorialnego (DORT), Wrocław 2024, [online:] https://umwd.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/Rozwoj_regionalny/Prezentacja_2.pdf [dostęp: lipiec 2025].

²⁰ Główny Urząd Statystyczny, *Prognoza ludności na lata 2023–2060*, Warszawa 2023, [online:] <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2023-2060,11,1.html> [dostęp: lipiec 2025].

Zmniejszona liczba osób w wieku produkcyjnym w dłuższej perspektywie może wpłynąć na niedobory kadrowe w poszczególnych sektorach gospodarki, szczególnie w zawodach wymagających fizycznej obecności, pracy zmianowej oraz w branżach technicznych.

Jednocześnie starzenie się społeczeństwa – wzrost odsetka osób w wieku poprodukcyjnym (do 24,3% w 2023 roku, z prognozą 30% w roku 2060) – oznacza rosnące obciążenie systemu zabezpieczeń społecznych, a także konieczność przekształcenia rynku pracy pod kątem kompetencji senioralnych i zatrudnienia osób starszych. Mobilność zawodowa może tu przybrać formę przejścia na mniej obciążające stanowiska lub przebranżowienia w odpowiedzi na zmieniające się możliwości zdrowotne i preferencje zatrudnienia.

Kolejnym aspektem determinującym mobilność jest suburbanizacja, czyli rosnąca liczba mieszkańców wybierających osiedlenie się w podmiejskich gminach – zwłaszcza wokół Wrocławia, Legnicy, Świdnicy czy Lubina. Ten trend zmienia geograficzną strukturę rynku pracy – zwiększa zapotrzebowanie na transport, powoduje wzrost liczby pracowników dojeżdżających codziennie z gmin do miast oraz zwiększa presję na lokalne rynki pracy w strefach peryferyjnych. W dłuższej perspektywie może to prowadzić do decentralizacji zatrudnienia, rozwoju usług i produkcji w mniejszych miejscowościach oraz przesunięcia punktów koncentracji gospodarczej.

Istotnym czynnikiem są również migracje wewnętrzne i zagraniczne. Dodatnie saldo migracji wewnętrznych (3600 osób w 2023 roku) oraz zagranicznych (426 osób) częściowo kompensuje ubytek ludności, ale ich tempo spowalnia. Ograniczona liczba nowych osiedleńców oznacza konieczność zwiększenia atrakcyjności regionu dla pracowników – zarówno poprzez inwestycje w infrastrukturę, jak i poprzez promowanie elastycznych form zatrudnienia i rozwoju zawodowego. Napływ migrantów zagranicznych – szczególnie z Ukrainy, Białorusi czy Gruzji – tworzy szanse dla zasilenia niedoborów kadrowych, ale jednocześnie wymaga dostosowań instytucjonalnych w zakresie integracji, języka, kwalifikacji oraz mobilności międzysektorowej.

Demografia Dolnego Śląska jest również uwarunkowana transgranicznością regionu, czyli bliskością Niemiec i Czech oraz członkostwem w Euroregionie Nysa. Ten element sprzyja zwiększonej mobilności transnarodowej – wiele osób podejmuje pracę za granicą, korzystając z wyższych płac i elastyczności zatrudnienia. Z drugiej strony region przyciąga cudzoziemców do pracy, nauki i życia, co poszerza bazę potencjalnych pracowników, ale także buduje nowe wyzwania związane z zatrzymywaniem kadry i konkurencyjnością lokalnych pracodawców.

Sytuacja demograficzna Dolnego Śląska wpływa na mobilność zawodową w sposób wielopłaszczyznowy i dynamiczny – poprzez zmiany liczby ludności, strukturę wiekową, miejsce zamieszkania oraz kierunki migracji. Mobilność zawodowa w regionie będzie coraz silniej zależna od zdolności instytucji, pracodawców i władz lokalnych do adaptacji do nowych realiów: starzejącego się społeczeństwa, zróżnicowania przestrzennego i intensyfikacji wymiany migracyjnej. Aby utrzymać konkurencyjność i atrakcyjność dolnośląskiego rynku pracy, niezbędne będzie strategiczne podejście do zarządzania mobilnością – zarówno w ujęciu regionalnym, jak i międzynarodowym.

3.2 RYNEK PRACY W REGIONIE DOLNOSŁĄSKIM

W województwie dolnośląskim w czwartym kwartale 2023 roku liczba osób aktywnych zawodowo wyniosła 1 442 000, co stanowiło wzrost o 1,5% w porównaniu z poprzednim rokiem. Liczba osób pracujących wyniosła 1 399 000, co oznacza wzrost o 2,2%, natomiast liczba osób bezrobotnych spadła do 43 000 – zmniejszyła się o 17,3%. Wskaźnik aktywności zawodowej wyniósł 61,4%, wskaźnik zatrudnienia – 59,6%, a stopa bezrobocia była na poziomie 3,0%, co wskazuje na dobrą kondycję regionalnego rynku pracy. Na koniec października 2023 roku liczba zatrudnionych w gospodarce narodowej Dolnego Śląska wyniosła 1 157 400 osób, co stanowiło 7,7% wszystkich pracujących w Polsce. W strukturze zatrudnienia dominowali mężczyźni (52,1%), a największą część osób pracowała w przemyśle (23,9%), handlu i naprawie pojazdów samochodowych (13,8%), oraz w budownictwie (6,4%). Średni wiek pracujących wynosił 42,3 lata, co wskazuje na stosunkowo stabilną strukturę wiekową siły roboczej²¹.

Stopa bezrobocia w województwie dolnośląskim w 2024 roku wyniosła 4,5%, co oznacza niewielki spadek w porównaniu z 2023 rokiem²². Pomimo wzrostu liczby osób bezrobotnych w lutym 2025 roku (o 846 osób względem stycznia) województwo dolnośląskie nadal prezentowało się jako region o relatywnie niskim bezrobociu. Na koniec lutego 2025 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych w województwie dolnośląskim wyniosła 46 463 osoby, co stanowiło 77,4% wszystkich zarejestrowanych osób pozostających bez pracy. W ciągu roku liczba ta wzrosła o 832 osoby, choć jednocześnie zmniejszył się jej udział w całkowitej liczbie bezrobotnych o 1,3 punktu procentowego, co może wskazywać na większy przyrost osób pozostających bez zatrudnienia spoza tej kategorii²³. Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie dolnośląskim w maju 2025 roku wyniosła 4,7%, co plasuje region poniżej średniej krajowej (5,0%) i wśród województw o relatywnie dobrej kondycji rynku pracy²⁴.

Region wciąż charakteryzuje się niższym bezrobociem niż średnia krajowa, a najniższy poziom odnotowano w aglomeracji wrocławskiej. Stopa bezrobocia w mieście Wrocław (1,8%) i powiecie wrocławskim (1,6%) potwierdza wysoką aktywność zawodową mieszkańców i dużą chłonność rynku pracy w tym regionie. Najwyższy poziom bezrobocia występował natomiast w powiecie górowskim (14,8%), gdzie liczba osób bezrobotnych wyniosła 1400 osób. Choć w ujęciu bezwzględny liczbą tą

²¹ Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego, *Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa dolnośląskiego w 2024 roku*, Wrocław 2024, [online:] https://dolnoslask.pl/wp-content/uploads/2024/05/raport_o_sytuacji_spoleczno-gospodarczej_wojewodztwa_dolnoslaskiego_2024_r_2-1.pdf [dostęp: lipiec 2025].

²² Urząd Statystyczny we Wrocławiu, *Rocznik Statystyczny Województwa Dolnośląskiego 2024*, Wrocław 2024, [online:] <https://wroclaw.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-wojewodztwa-dolnoslaskiego-2024,2,30.html> [dostęp: lipiec 2025].

²³ Obserwatorium Rynku Pracy Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy, *Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie dolnośląskim*, Wrocław 2025, [online:] <https://obserwatorium.dwup.pl/dane-o-ryнку-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie/informacje-o-sytuacji-na-ryнку-pracy-w-wojewodztwie-dolnoslaskim/> [dostęp: lipiec 2025].

²⁴ Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, *Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie dolnośląskim – maj 2025*, Wrocław 2025, [online:] https://wupdolnoslaski.praca.gov.pl/documents/d/dolnoslaski-wojewodzki-urzad-pracy-we-wroclawiu/info_05-2025_dostepny [dostęp: lipiec 2025].

była dużo niższa niż w większych ośrodkach miejskich, to w kontekście lokalnej struktury ludności wskazuje na ograniczone możliwości zatrudnienia oraz niski poziom aktywności zawodowej²⁵.

Dolny Śląsk wyróżnia się silną bazą przemysłową oraz rozwijającym się sektorem usług i technologii. Wrocław i jego okolice są głównym centrum zatrudnienia, przyciągając specjalistów z branży IT, finansów oraz produkcji. Wzrost liczby pracujących odnotowano szczególnie w sektorze e-commerce, analiz danych i inżynierii oprogramowania. W województwie dolnośląskim zatrudnienie koncentruje się przede wszystkim w sektorach:

- usługowym (57%) – obejmującym handel, finanse, technologie i usługi profesjonalne;
- przemysłowym (32%) – z dominacją branży motoryzacyjnej, maszynowej i elektronicznej;
- rolniczym (11%) – obejmującym produkcję żywności i hodowlę zwierząt²⁶.

W szczególności sektor IT odnotował wzrost liczby zatrudnionych o 8% względem 2023 roku, co wskazuje na rosnące znaczenie nowoczesnych technologii i cyfryzacji.

Rynek pracy w województwie dolnośląskim wykazywał cykliczne wahania, co oznaczało wzrost liczby bezrobotnych w miesiącach rozpoczynających i kończących rok kalendarzowy. Styczniowe i lutowe wzrosty liczby osób pozostających bez zatrudnienia odzwierciedlały typowe tendencje sezonowe, wynikające np. ze zmniejszonej liczby ofert pracy po zakończeniu sezonu świątecznego²⁷.

W 2024 roku na Dolnym Śląsku brakowało pracowników w następujących zawodach:

- specjaliści IT (programiści, analitycy danych);
- inżynierowie automatyki i robotyki;
- pracownicy budowlani;
- kierownicy ciężarówek i operatorzy maszyn.

Z kolei nadwyżka występowała w:

- administracji biurowej;
- ekonomii;
- pedagogice²⁸.

²⁵ Dolnośląskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie dolnośląskim*, Wrocław 2025, [online:] <https://obserwatorium.dwup.pl/dane-o-rynku-pracy/statystyki-i-analazy/bezrobocie/informacje-o-sytuacji-na-rynku-pracy-w-wojewodztwie-dolnoslaskim/> [dostęp: lipiec 2025].

²⁶ Urząd Statystyczny we Wrocławiu, *Rocznik Statystyczny Województwa Dolnośląskiego 2024*, Wrocław 2024, [online:] <https://wroclaw.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-wojewodztwa-dolnoslaskiego-2024,2,30.html> [dostęp: lipiec 2025].

²⁷ Dolnośląskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie dolnośląskim*, Wrocław 2025, [online:] <https://obserwatorium.dwup.pl/dane-o-rynku-pracy/statystyki-i-analazy/bezrobocie/informacje-o-sytuacji-na-rynku-pracy-w-wojewodztwie-dolnoslaskim/> [dostęp: lipiec 2025].

²⁸ Urząd Statystyczny we Wrocławiu, *Rocznik Statystyczny Województwa Dolnośląskiego 2024*, Wrocław 2024, [online:] <https://wroclaw.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-wojewodztwa-dolnoslaskiego-2024,2,30.html> [dostęp: lipiec 2025].

Średnie wynagrodzenie brutto w regionie wynosiło w 2024 roku 7200 zł, co oznacza wzrost o 4,2% względem roku poprzedniego. Rozbieżności w płacach między sektorami były znaczące:

- sektor IT – średnie zarobki sięgały 15 000 zł miesięcznie;
- produkcja i logistyka – średnie miesięczne wynagrodzenie wynosiło 6500 zł;
- gastronomia i handel detaliczny – najniższe zarobki, na poziomie 4500 zł miesięcznie²⁹.

W kontekście transgranicznym Dolnego Śląska należy zauważyć, że na koniec 2023 roku sytuacja zatrudnienia i poziom wynagrodzeń w obszarze transgranicznym wykazywały istotne różnice, zarówno pod względem liczby pracujących, jak i struktury podmiotów gospodarczych. W polskiej części Euroregionu Nysa zarejestrowano 70 400 podmiotów gospodarczych, co stanowiło najwyższą wartość spośród trzech części regionu. W części czeskiej liczba ta wynosiła 56 500 podmiotów, a w niemieckiej – 18 900 podmiotów. Stopa bezrobocia w poszczególnych częściach Euroregionu wykazywała znaczne różnice: w części czeskiej wartość ta wynosiła 4,1%, z najniższą wartością w powiecie Česká Lípa (3,5%), a najwyższą w powiecie Děčín (5,7%), w części polskiej poziom bezrobocia był bardzo zróżnicowany – najniższą wartość odnotowano w powiecie bolesławieckim (2,8%), a najwyższą w powiecie lwóweckim (8,7%), w części niemieckiej, gdzie gospodarka była silnie powiązana z przemysłem i usługami, stopa bezrobocia wynosiła 6,1% w powiecie Bautzen i 8,5% w powiecie Görlitz³⁰. Dane te wskazują, że sytuacja na rynku pracy była najbardziej stabilna w Czechach, podczas gdy Polska i Niemcy borykały się z większymi wahaniami poziomu zatrudnienia w zależności od regionu. Migracje miały istotny wpływ na zatrudnienie w regionie. W części niemieckiej saldo migracji było dodatnie, co oznaczało napływ mieszkańców z innych krajów i regionów. W 2023 roku wyniosło ono +727 osób, co wskazuje na stosunkowo dużą atrakcyjność tej części Euroregionu pod względem pracy i jakości życia. Jeszcze większy napływ zanotowano w Czechach, gdzie saldo wyniosło +2965 osób, z czego największy wzrost liczby ludności miał miejsce w Libercu. W Polsce sytuacja była odwrotna – odpływ mieszkańców w wyniku migracji wewnętrznych wyniósł –540 osób, co oznacza, że więcej ludzi opuszczało region niż osiedlało się w nim na stałe³¹.

W 2024 roku Dolny Śląsk pozostawał jednym z kluczowych regionów w Polsce pod względem liczby obcokrajowców pracujących w różnych sektorach gospodarki. Według raportu Instytutu Rozwoju Terytorialnego³² liczba cudzoziemców legalnie pracujących w województwie dolnośląskim wynosiła prawie 80 000 osób, co stanowiło wzrost o 15% w porównaniu z 2023 rokiem. Największą grupę imigrantów zarobkowych stanowili obywatele Ukrainy, którzy stanowili ok. 60% wszystkich pracujących cudzoziemców, czyli ok. 48 000 osób. Kolejną dużą grupę stanowili Białorusini – ich liczba sięgnęła 9000, oraz obywatele Gruzji, których było ok. 5500 osób. Coraz liczniejszą grupę stanowili również pracownicy z Indii, Nepalu i Bangladeszu, których łączna liczba przekroczyła 3000 osób. Najwięcej obcokrajowców pracowało w następujących branżach:

²⁹ Tamże.

³⁰ Wpływ na dane mogą mieć różnice w sposobie obliczania stopy bezrobocia w poszczególnych krajach.

³¹ Urząd Statystyczny we Wrocławiu, *Euroregion Nysa w 2023 r. – wybrane informacje statystyczne*, Wrocław 2025, [online:] <https://wroclaw.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/obszary-przygraniczne/euroregion-nysa-w-2023-r-wybrane-informacje-statystyczne,4,27.html> [dostęp: lipiec 2025].

³² Instytut Rozwoju Terytorialnego, *Obcokrajowcy w województwie dolnośląskim (2024)*, Wrocław 2024, [online:] [https://irt.wroc.pl/pliki/Obcokrajowcy-w-województwie-dolnoslaskim-\(2024\)/2/index.html](https://irt.wroc.pl/pliki/Obcokrajowcy-w-województwie-dolnoslaskim-(2024)/2/index.html) [dostęp: lipiec 2025].

- Przemysł i budownictwo – ponad 45% cudzoziemców, czyli ok. 36 000 osób, było zatrudnionych w fabrykach, zakładach produkcyjnych oraz na budowach.
- Logistyka i transport – ok. 18% migrantów pracowało jako kierowcy, magazynierzy i operatorzy transportowi.
- Gastronomia i hotelarstwo – ponad 10% cudzoziemców, czyli ok. 8000 osób, pracowało w restauracjach, barach i hotelach.
- Sektor IT i nowoczesnych technologii – ok. 7% migrantów znajdowało zatrudnienie w branży technologicznej, głównie w dużych firmach informatycznych we Wrocławiu.

Województwo dolnośląskie pozostawało atrakcyjnym miejscem dla migrantów wewnętrznych i zagranicznych. Nadal obserwowano napływ pracowników z Ukrainy, Białorusi i Gruzji, którzy znajdowali zatrudnienie głównie w przemyśle i usługach. Jednocześnie rosta liczba osób przenoszących się do regionu z innych województw, zwłaszcza do Wrocławia³³.

Wspieranie migracji zarobkowych znalazło się w Dolnośląskim Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2023, który uwzględnia m.in. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia, Strategię Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030 oraz Dolnośląską Strategię Integracji Społecznej na lata 2021-2030 oraz inne istotne dokumenty strategiczne.

Cel 5 Dolnośląskiego Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2023 to Efektywne i ukierunkowane zarządzanie migracjami zarobkowymi poprzez:

1. Zarządzanie migracjami zarobkowymi w sposób preferujący pracowników cudzoziemskich o wysokich umiejętnościach oraz rozwój ich umiejętności.
2. Ograniczanie migracji krótkoterminowej i cyrkulacyjnej na rzecz migracji średnio-/długoterminowej i ciągłej.
3. Uwzględnianie migracji zarobkowych w systemach prognozowania zapotrzebowania na zawody.
4. Wspieranie bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia pracowników cudzoziemskich.
5. Usprawnienie procedur w zakresie zatrudnienia cudzoziemców – poprzez opracowanie nowych przepisów w ramach modernizacji rynku pracy.
6. Wspieranie powrotów osób z emigracji oraz repatriantów.
7. Wspieranie mobilności pracowniczej na rynku pracy państw członkowskich UE/EFTA poprzez sieć EURES, z uwzględnieniem potrzeb polskiego rynku pracy.
8. Realizacja programów aktywizacji i integracji zawodowej pracowników cudzoziemskich, ze szczególnym uwzględnieniem uchodźców z Ukrainy.
9. Udział strony polskiej w inicjatywie UE pn. EU Talent Pool (Europejska Puła Talentów) w ramach sieci EURES³⁴.

³³ Urząd Statystyczny we Wrocławiu, *Rocznik Statystyczny Województwa Dolnośląskiego 2024*, Wrocław 2024, [online:] <https://wroclaw.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-województwa-dolnoslaskiego-2024,2,30.html> [dostęp: lipiec 2025].

³⁴ Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, *Dolnośląski Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2023. Załącznik do uchwały nr 7931/VI/2023*, Wrocław 2024, [online:] http://bip.dwup.pl/zalaczniki/418/DRPDZ_2023_z_a__do_uchwa_y_7931_VI_2023_25-01-2024_15-05-08.pdf [dostęp: lipiec 2025].

Podsumowanie

Dolnośląski rynek pracy w latach 2023-2025 charakteryzuje się dużą dynamiką, zróżnicowaniem przestrzennym oraz rosnącym znaczeniem mobilności zawodowej jako odpowiedzi na wyzwania demograficzne, strukturalne i gospodarcze. Pomimo prognozowanego spadku liczby ludności region zachowuje wysoką aktywność zawodową i stosunkowo niskie wskaźniki bezrobocia, co czyni go jednym z najbardziej konkurencyjnych obszarów zatrudnienia w Polsce.

W 2023 roku liczba osób aktywnych zawodowo wyniosła 1 442 000, co oznacza wzrost o 1,5% względem roku poprzedniego, a liczba pracujących osiągnęła poziom 1 399 000, czyli wzrosła o 2,2%. Stopa bezrobocia na poziomie 3,0% potwierdza dobrą kondycję rynku pracy, mimo że w kolejnych miesiącach 2024 i 2025 zaobserwowano niewielki wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych – do 46 463 osób w lutym 2025 roku i 56 105 osób w maju 2025 roku. Wskaźnik aktywności zawodowej wynosił 61,4%, a zatrudnienia – 59,6%, co plasuje Dolny Śląsk powyżej średniej krajowej i pokazuje jego silną pozycję na tle innych województw.

Niska stopa bezrobocia w aglomeracji wrocławskiej (1,8% w mieście, 1,6% w powiecie) jest odzwierciedleniem chłonności lokalnego rynku pracy oraz jego atrakcyjności dla specjalistów. Natomiast obszary peryferyjne – np. powiat górowski ze wskaźnikiem 14,8% – zmagają się z trwałym bezrobociem wynikającym z ograniczonej dostępności zatrudnienia i słabszej infrastruktury. Taka polaryzacja przestrzenna wymusza konieczność zwiększania mobilności zawodowej mieszkańców, szczególnie w zakresie codziennych dojazdów i relokacji w poszukiwaniu pracy.

Struktura zatrudnienia w regionie pokazuje silne osadzenie w sektorach: przemysłowym (32%), usługowym (57%) i rolniczym (11%). Przemysł – z dominacją motoryzacji i elektroniki – stanowi bazę stabilnych miejsc pracy, natomiast sektor usług i IT wykazuje największą dynamikę wzrostu. W szczególności branża IT odnotowała 8-procentowy wzrost zatrudnienia względem 2023 roku, co potwierdza rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych i mobilności międzysektorowej. Rosnące średnie wynagrodzenie brutto (7200 zł w 2024 roku) oraz wysokie zarobki w sektorze technologii (15 000 zł) stanowią dodatkowy czynnik zachęcający do relokacji zawodowej i zdobywania nowych kwalifikacji.

Braki kadrowe w zawodach technicznych, budowlanych i transportowych wskazują na niedopasowanie struktury podaży pracy do zapotrzebowania – co wymaga intensyfikacji działań aktywizacyjnych, programów reskillingu oraz promocji zawodów deficytowych. Natomiast nadwyżka w sektorze administracyjnym czy edukacyjnym pokazuje, że część mobilności zawodowej ma charakter wymuszony przez konieczność zmiany specjalizacji lub sektora zatrudnienia.

Duże znaczenie dla rynku pracy mają migracje – zarówno wewnętrzne (napływ mieszkańców z innych województw), jak i zagraniczne (przede wszystkim z Ukrainy, Białorusi i Gruzji). W 2024 roku liczba cudzoziemców pracujących legalnie w regionie wyniosła ok. 80 000, z dominacją w przemyśle, budownictwie i logistyce. Migranci w coraz większym stopniu zasilają sektory wymagające fizycznej pracy, stając się ważnym filarem lokalnej gospodarki. Ich obecność stawia wyzwania w zakresie integracji, języka, a także legalności i stabilności zatrudnienia.

W kontekście transgranicznym Dolny Śląsk korzysta ze współpracy w ramach Euroregionu Nysa, jednak to czeska i niemiecka część regionu odnotowuje dodatnie saldo migracji i stabilne zatrudnienie, podczas gdy polska część zmagana się z odpływem ludności i wyższym bezrobociem w niektórych powiatach. Wskaźniki pokazują konieczność wzmocnienia atrakcyjności Dolnego Śląska poprzez inwestycje w infrastrukturę, edukację zawodową i poprawę warunków zatrudnienia.

Działania strategiczne – ujęte w Dolnośląskim Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia – skupiają się również na efektywnym zarządzaniu migracjami zarobkowymi, wspieraniu mobilności wewnątrz UE oraz promocji powrotów z emigracji. Szczególną uwagę poświęca się rozwijaniu kompetencji cudzoziemców i uchodźców, co może pozytywnie wpłynąć na jakość lokalnej kadry pracowniczej.

Podsumowując, dolnośląski rynek pracy pozostaje silny, ale wrażliwy na zmiany demograficzne i przestrzenne. Mobilność zawodowa może stać się kluczowym mechanizmem adaptacji mieszkańców do wyzwań współczesnego rynku pracy, a także narzędziem utrzymania spójności regionalnej gospodarki w obliczu zmieniającej się struktury ludności i potrzeb pracodawców.

3.3 MIGRACJE I MOBILNOŚĆ ZAWODOWA

Mobilność zawodowa coraz silniej zaznacza swoją obecność na rynku pracy – nie tylko jako oczekiwany przez pracodawców atut, ale również jako świadomy wybór pracowników, którzy dostrzegają w niej szansę na rozwój, stabilność i większą kontrolę nad ścieżką kariery. Współczesny pracownik mobilny to niekoniecznie osoba żyjąca na wależkach, lecz raczej ktoś otwarty na zmiany – gotowy na przeprowadzkę, podjęcie pracy w innej lokalizacji lub nawet zmianę zawodu, jeśli wymaga tego sytuacja rynkowa. Z punktu widzenia firm mobilność oznacza większą elastyczność w zarządzaniu zasobami ludzkimi, możliwość szybszego reagowania na potrzeby klientów czy rozwijanie nowych oddziałów. Z kolei dla pracownika może być okazją do zdobycia nowych umiejętności, rozszerzenia sieci kontaktów zawodowych, a nawet do lepszego poznania siebie – swoich preferencji zawodowych, ambicji i granic. Dodatkowo coraz częściej mobilność zawodowa oznacza gotowość do pracy za granicą. Międzynarodowe wyjazdy, nawet tymczasowe, dają szansę na podwyższenie kompetencji językowych, poznanie innych kultur, a także podniesienie prestiżu zawodowego³⁵.

Na współczesnym, szybko zmieniającym się rynku pracy mobilność zawodowa stała się nie tylko pożądanym, ale wręcz niezbędnym elementem aktywności zawodowej. Pozwala ona na lepsze dopasowanie kompetencji pracowników do oczekiwań pracodawców oraz do specyfiki nowych stanowisk i sektorów gospodarki, które nieustannie ewoluują. Dynamiczny rozwój technologii zwiększa zapotrzebowanie na pracowników posiadających wysokie kwalifikacje, co z kolei sprawia, że osoby mniej wykwalifikowane muszą aktywnie podnosić swoje umiejętności – zarówno przez naukę,

³⁵ Redakcja Aplikuj.pl, *Mobilność. Czemu pracownicy są coraz częściej mobilni?*, „Aplikuj.pl”, 27.03.2020, [online:]: <https://www.aplikuj.pl/porady-dla-pracownikow/935/mobilnosc-czemu-pracownicy-sa-coraz-czesciej-mobilni#pracownik-mobilny-czyli-pracownik-na-walizkach> [dostęp: lipiec 2025].

jak i przez dostosowanie do zmieniających się warunków zawodowych. Mobilność zawodowa staje się zatem kluczem do utrzymania konkurencyjności i zatrudnienia w erze cyfrowej transformacji³⁶.

Jak pokazują dostępne dane, migracje zarobkowe były stale obecne w doświadczeniach Polaków i choć motywy ekonomiczne pozostały trwałym czynnikiem wpływającym na decyzje migracyjne, kierunki przemieszczania się oraz ich kontekst społeczno-polityczny ulegały istotnym zmianom:

- XIX wiek – tzw. migracje za chlebem. Pierwsze znaczące fale polskiej migracji zarobkowej przypadają na lata 70. i 80. XIX wieku. Najwięcej osób opuszczało wiejskie tereny zaboru rosyjskiego i Galicji, kierując się głównie do Stanów Zjednoczonych oraz Brazylii. Motywem była skrajna bieda, niski poziom wykształcenia i chęć poprawy warunków życia. Migracja miała początkowo charakter sezonowy, ale szybko przekształcała się w osiedleńczy – następowało zjawisko migracji łańcuchowej. Polacy w USA zatrudniali się w rolnictwie, hutach, rzeźniach, młynach, a w Brazylii pracowali głównie w rolnictwie, osiedlając się w stanie Parana oraz Rio Grande do Sul.
- Okres międzywojenny – ograniczenia i nowe kierunki. Po I wojnie światowej Stany Zjednoczone wprowadziły restrykcyjne przepisy imigracyjne (od 1924 roku), co znacząco ograniczyło napływ Polaków. Jednocześnie w Brazylii nastąpiła fala nacjonalizacji, która ograniczyła swobodę kulturową Polonii. W tym czasie wzrosła także emigracja kontynentalna – do krajów zachodniej Europy takich jak Francja czy Niemcy, gdzie istniało zapotrzebowanie na siłę roboczą.
- Okres PRL – migracje kontrolowane. W tym okresie migracje były mocno ograniczane przez reżim komunistyczny. Wyjazdy zarobkowe miały najczęściej charakter kontraktowy (np. do Libii czy Iraku w latach 70. i 80. XX wieku).
- Po 1989 roku – eksplozja migracji wolnorynkowych. Po transformacji ustrojowej w Polsce nastąpił wzrost migracji zarobkowej do krajów Europy Zachodniej. Główne kierunki to Niemcy, Wielka Brytania, Irlandia, Holandia. Motywem była przede wszystkim chęć uzyskania wyższych zarobków oraz możliwości rozwoju zawodowego. Po wejściu Polski do UE w 2004 roku migracja przybrała na sile – pojawiły się typy migranta: wahadłowy i sezonowy³⁷.

Sam termin „mobilność zawodowa” jest w literaturze szeroko rozumiany – może to być:

- proces polegający na zmianie miejsca w strukturze społeczno-zawodowej lub przestrzeni, dotyczący jednostki lub grupy społecznej;
- skłonność i zdolność siły roboczej do zmiany zawodu i podnoszenia kwalifikacji;
- zdolność i gotowość osób aktywnych zawodowo do zmiany zawodu, kwalifikacji, gałęzi (branży) gospodarki oraz miejsca³⁸.

Analiza problematyki mobilności zawodowej w jej ujęciu przestrzenno-terytorialnym pokazuje potrzebę ich współczesnego ujęcia – jako dynamicznych procesów zawodowych i społecznych, które

³⁶ G. Węgrzyn, *Mobilność zawodowa a sytuacja na rynku pracy*, „Studia Ekonomiczne”, 2016, nr 276, s. 5-24.

³⁷ Za: P. Olbrycht, *Migracje zarobkowe Polaków – przeszłość i teraźniejszość*. „Zeszyty Naukowe Ruchu Studenckiego”, 2014, nr 2, s. 47-58.

³⁸ G. Węgrzyn, *Mobilność zawodowa a sytuacja na rynku pracy*, „Studia Ekonomiczne”, 2016, nr 276, s. 5-24.

wymagają pogłębionej refleksji. Już w klasycznych typologiach migracji – takich jak klasyfikacja poniżej – wyraźnie dostrzegalna jest obecność kategorii związanych z motywami zarobkowymi i ekonomicznymi. Wśród przyczyn migracji wymienia się m.in. chęć poprawy warunków życia, poszukiwanie pracy, ucieczkę od bezrobocia czy perspektywy rozwoju zawodowego. Typologia według czasu trwania uwzględnia np. migracje sezonowe, okresowe czy wahadłowe – wszystkie potencjalnie związane z aktywnością zawodową. Sugeruje to, że aspekty pracy i zatrudnienia są kluczowe w klasyfikacji migracji. Jednak mimo licznych odniesień do sfery zarobkowej, mobilność zawodowa jako pewna zdolność i świadoma gotowość do – często wielokrotnego – przemieszczania się za pracą nie jest w analizowanej w sposób wyodrębniony. Brakuje pogłębionej refleksji nad zmianami pozycji zawodowej pracownika, jego przekwalifikowaniem się czy relokacją. Tego rodzaju mobilność – będąca dziś jednym z kluczowych zjawisk na elastycznym rynku pracy – często pozostaje zastąpiona ogólną kategorią migracji ekonomicznych. Dopiero współczesne badania rynku pracy zaczynają traktować mobilność zawodową jako osobną i złożoną formę przemieszczania się, wymagającą odrębnych narzędzi analitycznych i strategicznych rozwiązań³⁹.

³⁹ Por. P. Olbrycht, *Migracje zarobkowe Polaków – przeszłość i teraźniejszość*. „Zeszyty Naukowe Ruchu Studenckiego”, 2014, nr 2, s. 47-58.

Tabela 2. Klasyfikacja migracji

Kryterium podziału	Rodzaje migracji
Czas trwania (trwałość)	<ul style="list-style-type: none"> • Stała: zmiana miejsca zamieszkania na stałe • Okresowa: np. dłuższy wyjazd zarobkowy • Sezonowa: np. migracja turystyczna lub sezonowa praca • Wahadłowa: np. codzienne dojazdy do pracy lub uczelni
Czynnik decydujący	<ul style="list-style-type: none"> • Dobrowolna: z własnej woli • Przymusowa: np. z powodu nakazów władz
Obszar migracji (zasięg)	<ul style="list-style-type: none"> • Wewnętrzna: w obrębie kraju • Zewnętrzna: do innego państwa
Kierunek przemieszczeń	<ul style="list-style-type: none"> • Wieś → Miasto • Miasto → Wieś • Miasto → Miasto • Wieś → Wieś
Przyczyna	<ul style="list-style-type: none"> • Ekonomiczna: praca, poprawa warunków życia • Polityczna: prześladowania, zmiany granic • Pionierska: zasiedlanie nowych terenów • Religijna: np. pielgrzymki • Ekspulsja: wysiedlenia (np. nielegalni imigranci) • Społeczna: zmiana środowiska • Rodzinna: np. małżeństwo • Turystyczna: podróże i rekreacja • Losowa: katastrofy naturalne, epidemie, wojna

Źródło: P. Olbrycht, *Migracje zarobkowe Polaków – przeszłość i teraźniejszość*. „Zeszyty Naukowe Ruchu Studenckiego”, 2014, nr 2, s. 47-58

Migracje i mobilność pracowników mają ogromny wpływ także na współczesny rynek pracy, zarówno na poziomie lokalnym, krajowym, jak i globalnym. W kontekście województwa dolnośląskiego i szerzej – Polski napływ oraz odpływ pracowników kształtują strukturę zatrudnienia, wpływają na konkurencyjność gospodarki oraz dynamikę rozwoju kluczowych branż. Widać to także w województwie dolnośląskim⁴⁰:

- Jednym z najważniejszych efektów migracji zarobkowych jest łagodzenie niedoborów kadrowych. Sektory takie jak przemysł, budownictwo, gastronomia czy logistyka często mają trudności z pozyskaniem wystarczającej liczby pracowników, szczególnie w obliczu starzejącego się społeczeństwa i zmniejszającej się liczby osób w wieku produkcyjnym. W takich sytuacjach migranci, zarówno z innych regionów kraju, jak i z zagranicy, pomagają firmom utrzymać stabilność zatrudnienia, co przekłada się na efektywność produkcji oraz rozwój gospodarczy.
- Mobilność pracowników sprzyja także wyrównywaniu poziomu zatrudnienia między regionami, redukując nierówności na rynku pracy. Regiony o wysokiej dynamice gospodarczej, takie jak Dolny Śląsk, przyciągają specjalistów z innych części kraju, co pozwala na zaspokojenie rosnącego zapotrzebowania na siłę roboczą. Natomiast odpływ pracowników z mniej rozwiniętych obszarów może pogłębiać problemy demograficzne, prowadząc do zmniejszenia lokalnej aktywności gospodarczej.
- Nie można również pomijać wpływu migracji na strukturę wynagrodzeń. Napływ pracowników z zagranicy może powodować stabilizację płac, a w niektórych przypadkach nawet ich obniżenie w branżach, w których konkurencja o miejsca pracy jest większa.

⁴⁰ Instytut Rozwoju Terytorialnego, *Obcokrajowcy w województwie dolnośląskim (2024)*, Wrocław 2024, [online:] [https://irt.wroc.pl/pliki/Obcokrajowcy-w-województwie-dolnoslaskim-\(2024\)/2/index.html](https://irt.wroc.pl/pliki/Obcokrajowcy-w-województwie-dolnoslaskim-(2024)/2/index.html) [dostęp: lipiec 2025].

Z kolei odpływ pracowników z kraju do innych państw, szczególnie do Niemiec czy Holandii, może wymuszać podniesienie wynagrodzeń, aby zatrzymać kluczowych specjalistów w kraju.

- Migracje wpływają również na innowacyjność i rozwój nowych sektorów gospodarki. Napływ wysoko wykwalifikowanych specjalistów, np. w branży IT czy technologii inżynierskich, sprzyja rozwojowi firm i przyciąganiu nowych inwestycji. Polska, a zwłaszcza Dolny Śląsk, coraz częściej staje się miejscem, gdzie zagraniczni eksperci rozwijają innowacyjne technologie i uczestniczą w budowaniu nowoczesnej gospodarki.

Migracje i mobilność pracowników są nieodłącznym elementem dynamiki rynku pracy, mającym zarówno pozytywne, jak i negatywne skutki. Kluczowe jest zapewnienie odpowiednich polityk integracyjnych, które pozwolą na optymalne wykorzystanie zasobów pracy oraz minimalizowanie problemów wynikających z niedoboru wykwalifikowanych kadr w poszczególnych sektorach. Są też stałym elementem kształtowania się ścieżek zawodowych Polek i Polaków.

Mobilność zawodowa w Polsce przybiera coraz bardziej dynamiczny charakter i staje się czymś powszechnym, a nawet oczekiwanym. Pracownicy nie tylko zmieniają miejsce zatrudnienia, ale również coraz częściej rozwijają się w ramach własnych organizacji. Ten trend jest szczególnie widoczny w takich sektorach, jak handel, budownictwo, logistyka oraz finanse i ubezpieczenia, gdzie rotacja pracowników jest zdecydowanie najwyższa. W tych branżach co dziesiąta osoba zmieniła pracę w ciągu pół roku, co wskazuje na silne przetasowania i stale rosnące zapotrzebowanie na nowych specjalistów. Główne powody tych zmian to:

- niezadowolenie z pracodawcy – aż 42% osób wskazuje na brak satysfakcji z warunków pracy,
- chęć rozwoju zawodowego – 38% chce się rozwijać, uczyć nowych rzeczy, zdobywać wyższe stanowiska⁴¹.

Analizowane dane pokazują, że mobilność zawodowa ma również pokoleniowy wymiar. Młodzi – głównie osoby w wieku 18-34 lata – charakteryzują się dużą otwartością na nowe doświadczenia zawodowe. Dla nich zmiana firmy to okazja do zwiększenia zarobków, poszerzenia kompetencji i eksplorowania różnych ścieżek kariery. Aż 49% osób w wieku 25-34 lata aktywnie rozważa zmianę pracy, a 28% młodych deklaruje chęć przebranżowienia. Pierwsze kontakty z rynkiem pracy, chęć samodzielności finansowej i potrzeba szybkiego rozwoju skłaniają ich do dynamicznych decyzji zawodowych, niejednokrotnie dokonywanych co kilka miesięcy. Ich motywacje są pragmatyczne: oczekują konkurencyjnych wynagrodzeń, możliwości awansu i różnorodności zawodowej. W odróżnieniu od nich starsi pracownicy – od ok. 35. roku życia wzwyż – wykazują znacznie niższą skłonność do zmian. Dla nich miejsce pracy to nie tylko źródło dochodu, ale również przestrzeń relacji, poczucia bezpieczeństwa i zawodowego uznania. 24% tej grupy ceni stabilność zatrudnienia, a 22% przywiązuje do atmosfery i zespołu. W przeciwieństwie do młodszych aż 27% uważa swoje wynagrodzenie za wystarczające, co wskazuje na większą równowagę między oczekiwaniami a rzeczywistością. Jednocześnie wielu z nich odczuwa niedostateczne docenienie ze strony

⁴¹ Pracuj.pl, *Starsi pracownicy szukają stabilizacji, młodzi – nowej pracy. Mobilność zawodowa Polaków w 2025 roku*, 03.03.2025, [online:] <https://media.pracuj.pl/384434-starsi-pracownicy-szukaja-stabilizacji-mlodzi-nowej-pracy-mobilnosc-zawodowa-polakow-w-2025-roku> [dostęp: lipiec 2025].

pracodawców – 30% osób z dłuższym stażem zawodowym przyznaje, że to właśnie brak uznania jest impulsem do rozważenia zmiany pracy⁴².

Potwierdzają to dane PARP, według których największą dynamikę zmian widać w grupie wiekowej **do 35. roku życia**, gdzie pracownicy wykazują gotowość do podejmowania ryzyka zawodowego, zmiany lokalizacji oraz testowania różnych form zatrudnienia – w tym pracy zdalnej. Dla nich kluczowe są wyższe zarobki, szybki rozwój oraz nowoczesne benefity⁴³.

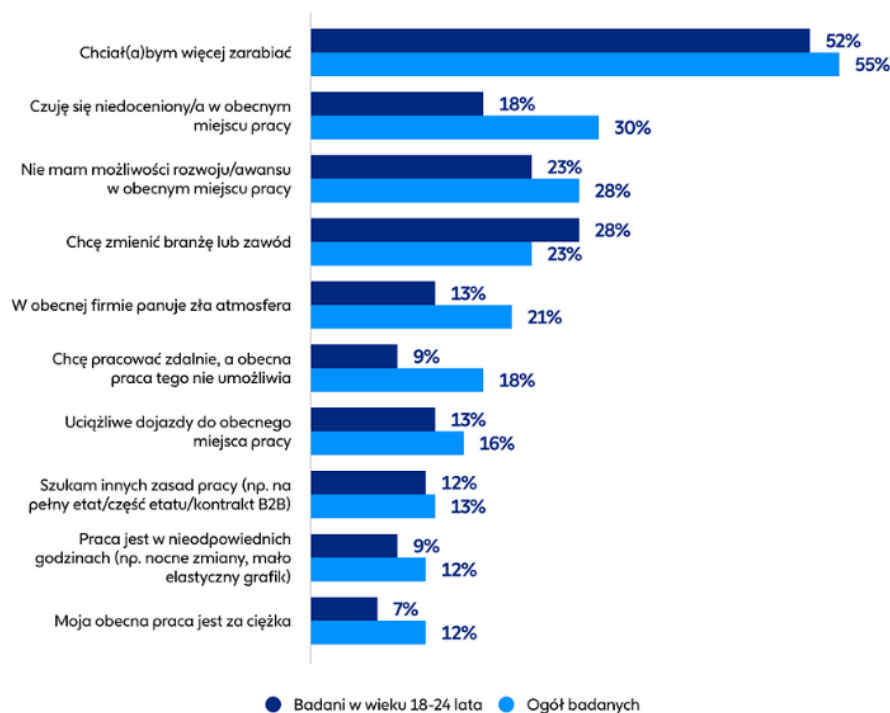
W 2025 roku mobilność zawodowa Polaków przybrała bardzo zróżnicowane formy, a decyzje o poszukiwaniu pracy lub pozostaniu w obecnym miejscu zatrudnienia są wyraźnie uzależnione od wieku, sytuacji życiowej i indywidualnych priorytetów. Dla 37% osób aktywnych zawodowo zmiana pracy stała się realnym planem lub aktualnym celem. Najważniejszym powodem poszukiwania nowego zatrudnienia jest chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia – aż 55% respondentów wskazuje właśnie ten czynnik jako kluczowy. W szczególności dotyczy to najmłodszych pracowników, dla których niezależność finansowa i stabilność życiowa są priorytetem. Młode pokolenie nie boi się zmian – 49% osób w wieku 25-34 lata aktywnie rozgląda się za nowymi możliwościami, a 43% osób z grupy 18-24 lata również planuje zmianę pracy. Młodzi szukają też rozwoju – 23% chce pogłębiać swoje kompetencje, a 28% wskazuje na brak perspektyw rozwoju jako główną przyczynę poszukiwań. Istotne jest także poczucie niedoceny – ok. 30% ogółu badanych uważa, że ich zaangażowanie nie jest odpowiednio zauważane przez obecnych pracodawców. Część respondentów (23%) deklaruje chęć całkowitej zmiany zawodu lub branży, co pokazuje, jak silna jest potrzeba eksploracji i odnalezienia swojej ścieżki zawodowej. Jednak 63% Polaków nie rozważa aktualnie zmiany pracy. W tej grupie dominują osoby ceniące stabilność i bezpieczeństwo zawodowe. 22% respondentów deklaruje, że osiągają satysfakcjonujące wynagrodzenie i nie mają potrzeby szukać czegoś nowego. Dla 24% ważne jest przywiązanie do firmy, poczucie zakorzenienia i znana atmosfera pracy. Równie istotna jest kultura organizacyjna – dla 22% to właśnie pozytywne relacje w zespole i uznanie ze strony przełożonych decydują o pozostaniu na stanowisku. Co ciekawe, aż 19% osób unika zmiany pracy ze względu na stres związany z procesem rekrutacyjnym, a 12% widzi w obecnym miejscu zatrudnienia realne szanse na awans i rozwój⁴⁴.

⁴² Tamże.

⁴³ Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, *Rynek pracy – luty 2025*; Warszawa 2025, [online:] https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Rynek-pracy_luty-2025.pdf [dostęp: lipiec 2025].

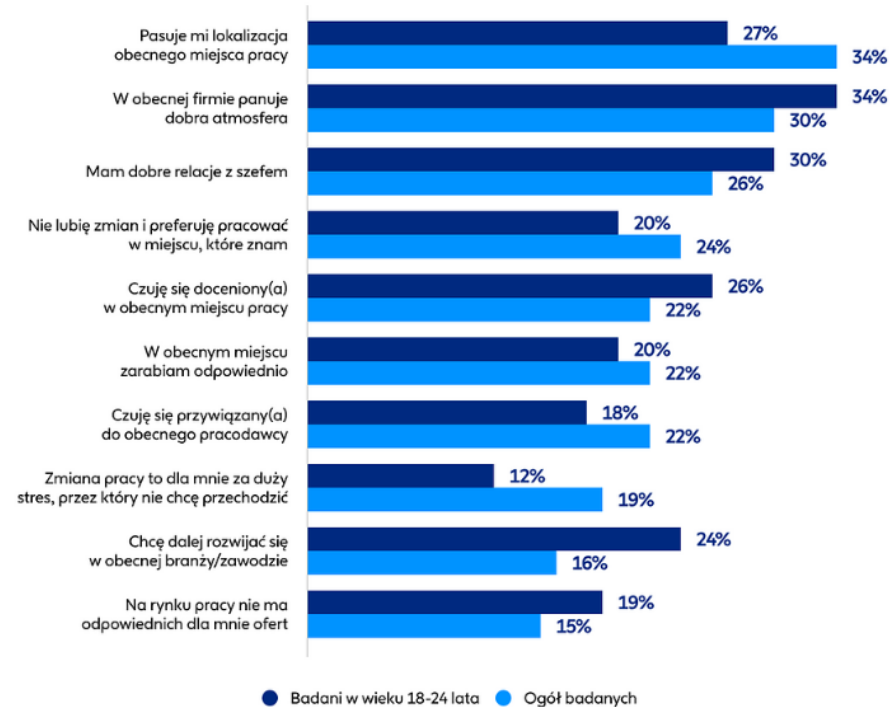
⁴⁴ Pracuj.pl, *Starsi pracownicy szukają stabilizacji, młodzi – nowej pracy. Mobilność zawodowa Polaków w 2025 roku*, 03.03.2025, [online:] <https://media.pracuj.pl/384434-starsi-pracownicy-szukaja-stabilizacji-mlodzi-nowej-pracy-mobilnosc-zawodowa-polakow-w-2025-roku> [dostęp: lipiec 2025].

Wykres 1. Powody poszukiwania pracy



Źródło: Badanie Pracuj.pl: Mobilność zawodowa Polaków 2025, *Starsi pracownicy szukają stabilizacji, młodzi – nowej pracy. Mobilność zawodowa Polaków w 2025 roku*

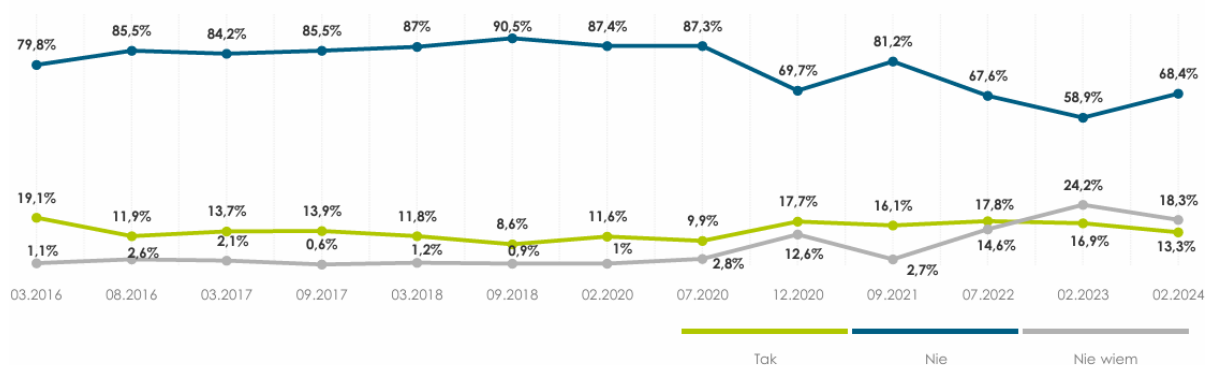
Wykres 2. Powody nieposzukiwania pracy



Źródło: Badanie Pracuj.pl: Mobilność zawodowa Polaków 2025, *Starsi pracownicy szukają stabilizacji, młodzi – nowej pracy. Mobilność zawodowa Polaków w 2025 roku*

Chociaż zarobkowe emigracje zagraniczne stanowią tylko część analizowanych w badaniu migracji, warto przyjrzeć się im bliżej ze względu na wysoki poziom ich przebadania. Jak pokazują analizy Gi Group, zainteresowanie emigracją spada wraz ze stabilizacją sytuacji gospodarczej w Polsce, lepszymi warunkami pracy oraz rosnącymi wynagrodzeniami. Może to oznaczać, że Polacy coraz częściej uznają krajowy rynek pracy za atrakcyjny i mniej chętnie decydują się na wyjazd. Początkowo, w marcu 2016 roku, aż 79,8% respondentów rozważało emigrację zarobkową, co wskazuje na wysokie zainteresowanie wyjazdem do pracy za granicę. W kolejnych latach wartość ta rosła, osiągając szczyt w marcu 2019 roku (90,5%). Po tym okresie rozpoczął się stopniowy spadek zainteresowania emigracją, który przyspieszył szczególnie po pandemii COVID-19 oraz w obliczu zmian gospodarczych i geopolitycznych. W lutym 2024 roku tylko 68,4% badanych zadeklarowało chęć emigracji, co oznacza znaczący spadek w porównaniu z latami wcześniejszymi. Jednocześnie wzrosła liczba osób, które nie planują wyjazdu – wartość odpowiedzi "Nie" pozostawała stabilna, oscylując wokół 18-20%, a w 2024 roku wyniosła 18,3%. Grupa niezdecydowanych zwiększyła się z początkowego poziomu 1,1% w 2016 roku do 13,3% w 2024 roku, co sugeruje większą ostrożność i niepewność w podejmowaniu decyzji o emigracji⁴⁵.

Wykres 3. „Czy rozważa Pan(i) emigrację w celach zarobkowych w ciągu najbliższych 12 miesięcy?”



Źródło: „Migracje zarobkowe Polaków.” Raport 2024, Gi Group Holding w Polsce

Głównym motywatorem wyjazdu za granicę są wyższe zarobki. Aż 63,4% osób planujących emigrację wskazuje na tę przyczynę, choć w porównaniu z 2023 rokiem jest to mniej o 13 punktów procentowych. Drugim istotnym czynnikiem jest lepszy standard życia i warunki socjalne – wskazywane przez 40,9% badanych (spadek o 20,1 pp.). Mniej osób wyjeżdża z powodu braku odpowiedniej pracy w Polsce (30,1%, spadek o 4,6 pp.), choć ten powód jest szczególnie istotny dla osób w wieku 25-54 lata. Możliwość podróżowania i zwiedzania świata jest coraz częściej wymieniana jako motywacja do emigracji (39,8%, wzrost o 4,2 pp.), podobnie jak bezpieczniejsze położenie geopolityczne innych krajów (16,1%, wzrost o 2,5 pp.)⁴⁶.

Natomiast głównym powodem powstrzymującym Polaków przed emigracją są więzi rodzinne i przyjacielskie – wskazywane przez 59,5% badanych. Dla wielu osób to kluczowy czynnik decydujący o pozostaniu w kraju. Kolejną istotną barierą dla wyjazdu jest nieznanomość języków obcych, którą

⁴⁵ Gi Group Holding, *Migracje zarobkowe Polaków 2024. Raport*, Warszawa 2024, [online:] <https://pl.gigroup.com/wp-content/uploads/2024/07/Migracje-zarobkowe-Polakow-2024-raport-Gi-Group.pdf> [dostęp: lipiec 2025].

⁴⁶ Tamże.

deklaruje 30,5% ankietowanych. Obawy dotyczą też trudności ze znalezieniem atrakcyjnej pracy za granicą (24,7%) oraz braku wystarczających środków na wyjazd i osiedlenie się (21,7%). Wzrosła liczba osób, które uznają swoją obecną sytuację zawodową w Polsce za satysfakcjonującą – 20,1% badanych wskazuje ten powód, co może świadczyć o rosnącej konkurencyjności polskiego rynku pracy⁴⁷.

Chociaż brak aktualnych analogicznych analiz dla migracji wewnętrznych – wewnątrz kraju lub regionu – opracowania sprzed dekady pokazywały tendencje widoczne także dzisiaj. Jednym z najważniejszych kierunków migracji jest odpływ ludności z miast na tereny podmiejskie, co jest związane z procesem suburbanizacji. Dotyczy to zwłaszcza dużych aglomeracji, takich jak Warszawa, Wrocław czy Kraków, gdzie osoby zamożniejsze przenoszą się na tereny wiejskie, które stopniowo tracą swój rolniczy charakter. Jednocześnie ok. 75% migracji wewnętrznych to przemieszczenia w obrębie jednego województwa, co wskazuje na krótkodystansowe przeprowadzki – najczęściej między gminami lub powiatami. Już wówczas zmieniał się również profil migranta – obecnie miejsce zamieszkania częściej zmieniają osoby młode, bez zobowiązań, które szukają pracy zgodnej z wykształceniem i możliwością awansu. W przypadku migracji wewnętrznych zauważalna jest przewaga kobiet, co ma wpływ na zmiany demograficzne na terenach wiejskich, gdzie spada liczba młodych kobiet i rośnie udział mężczyzn. Główne powody migracji stanowiły sprawy rodzinne (np. zawarcie lub rozpad małżeństwa), warunki mieszkaniowe, sytuacja zawodowa (utrata pracy, lepsze perspektywy zatrudnienia) oraz edukacja. W odróżnieniu od migracji zagranicznych w przypadku migracji wewnętrznych czynniki pozaekonomiczne (rodzina, styl życia) mają większe znaczenie niż *stricto* finansowe⁴⁸.

Podsumowanie

Migracje i mobilność zawodowa we współczesnej Polsce stanowią nie tylko zjawiska gospodarcze, lecz również społeczno-kulturowe i indywidualne strategie życiowe. Odzwierciedlają zmieniające się warunki ekonomiczne, demograficzne oraz ewolucję postaw pracowników wobec rynku pracy. W ostatnich latach, dzięki pogłębiającym się analizom i badaniom, można dostrzec coraz bardziej złożony obraz polskiej mobilności – zarówno tej międzynarodowej, jak i wewnętrznej.

Emigracja zarobkowa była przez dekady głównym kanałem mobilności Polaków. Jej motywem przewodnim były wyższe zarobki, lepszy standard życia oraz dostęp do rozwiniętego rynku pracy. Jednak po rekordowym zainteresowaniu wyjazdami w 2019 roku nastąpił stopniowy spadek chęci emigracyjnych – w lutym 2024 roku jedynie 68,4% ankietowanych zadeklarowało chęć podjęcia pracy za granicą. Wzrost atrakcyjności polskiego rynku pracy, poprawa warunków zatrudnienia i wzrost wynagrodzeń wpłynęły na zmianę priorytetów. Coraz więcej osób dostrzega korzyści płynące z pozostania w kraju, szczególnie w kontekście więzi rodzinnych, satysfakcji zawodowej i rosnących możliwości rozwoju.

⁴⁷Tamże.

⁴⁸ K. Lewandowska, E. Antczak, *Migracje wewnętrzne w polskich miastach – analiza z wykorzystaniem przestrzennej dynamicznej metody przesunięć udziałów*, „Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych SGH”, 2015, nr 39, s. 115-130, [online:] https://rocznikikae.sgh.waw.pl/p/roczniki_kae_z39_08.pdf [dostęp: lipiec 2025].

Jednocześnie profil osoby emigrującej za pracą zmienia się – młodzi, wykształceni, otwarci na zmiany decydują się na wyjazd nie tylko z powodów finansowych, ale również z chęci poznania świata, zdobycia doświadczenia czy znalezienia stabilności geopolitycznej. Coraz częściej emigracja przybiera formę czasową, wahadłową lub sezonową, a jej decyzja nie jest już wyłącznie ekonomiczna, lecz także życiowa, edukacyjna czy społeczna.

Z kolei migracje wewnętrzne, choć mniej spektakularne, odgrywają fundamentalną rolę w kształtowaniu struktury zatrudnienia i przestrzeni społecznej kraju. Dominują krótkodystansowe przeprowadzki – głównie w obrębie jednego województwa. Trend suburbanizacji, czyli przenoszenia się ludności z miast na tereny podmiejskie, dotyczy zwłaszcza większych aglomeracji, takich jak Warszawa czy Wrocław. Decydują o nich głównie czynniki mieszkaniowe, rodzinne oraz zawodowe. Co ciekawe, kobiety częściej niż mężczyźni decydują się na relokację, co wpływa na lokalną demografię i strukturę społeczną obszarów wiejskich.

Mobilność zawodowa nie ogranicza się jedynie do fizycznego przemieszczania – coraz bardziej oznacza zmienność ścieżek kariery, zdobywanie nowych kwalifikacji, przebranżowienie i elastyczne formy zatrudnienia. Dane pokazują, że aż 37% Polaków planuje zmianę pracy, a największą dynamikę obserwuje się w grupie wiekowej do 35. roku życia. Młodzi pracownicy – zwłaszcza osoby między 18. a 34. rokiem życia – wykazują dużą otwartość na zmiany: aż 49% w wieku 25-34 lata rozważa aktywnie zmianę pracy, a 28% rozważa całkowite przebranżowienie. Dla nich najważniejsze są wyższe zarobki, możliwość szybkiego awansu, zdobywania nowych kompetencji i styl pracy dopasowany do ich potrzeb.

W odróżnieniu od nich pracownicy powyżej 35. roku życia częściej cenią stabilność, atmosferę w pracy, bezpieczeństwo zatrudnienia i relacje zespołowe. Choć wykazują mniejszą skłonność do mobilności, ich decyzje o pozostaniu w miejscu pracy często są efektem równowagi między oczekiwaniami a rzeczywistością zawodową – 27% tej grupy uznaje swoje wynagrodzenie za wystarczające, a 24% deklaruje przywiązanie do firmy jako istotny czynnik.

Mobilność zawodowa w Polsce w 2025 roku przekształciła się z reakcji na trudności ekonomiczne w świadomą strategię rozwoju zawodowego. Stała się nieodłącznym elementem elastycznego rynku pracy, odpowiadając na potrzeby zarówno pracowników, jak i pracodawców. Jej rola w rozwoju regionów, niwelowaniu nierówności zatrudnienia oraz wspieraniu innowacyjnych sektorów gospodarki – zwłaszcza na Dolnym Śląsku – potwierdza, że mobilność to nie tylko konieczność, ale potencjał.

4 PERSPEKTYWA EKSPERTÓW REGIONALNEGO RYNKU PRACY

Rozdział podsumowuje ustalenia wywiadów IDI z ekspertami regionalnego rynku pracy. IDI, czyli indywidualny wywiad pogłębiony, to metoda badań jakościowych oparta na rozmowie między badaczem a respondentem. Jej celem jest uzyskanie dogłębnych informacji o przekonaniach, motywacjach, postawach czy osobistych doświadczeniach danej osoby – szczególnie tam, gdzie temat jest złożony, niejednoznaczny lub wrażliwy. IDI nie ogranicza się do sztywnego zestawu pytań. Rozmowa ma charakter półstrukturalny lub otwarty – badacz może rozwijać wątki, dopytywać o szczegóły, wracać do istotnych treści. Dzięki temu możliwe jest uchwycenie subtelnych odcieni opinii i indywidualnej perspektywy rozmówcy.

4.1 CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW (N=151)

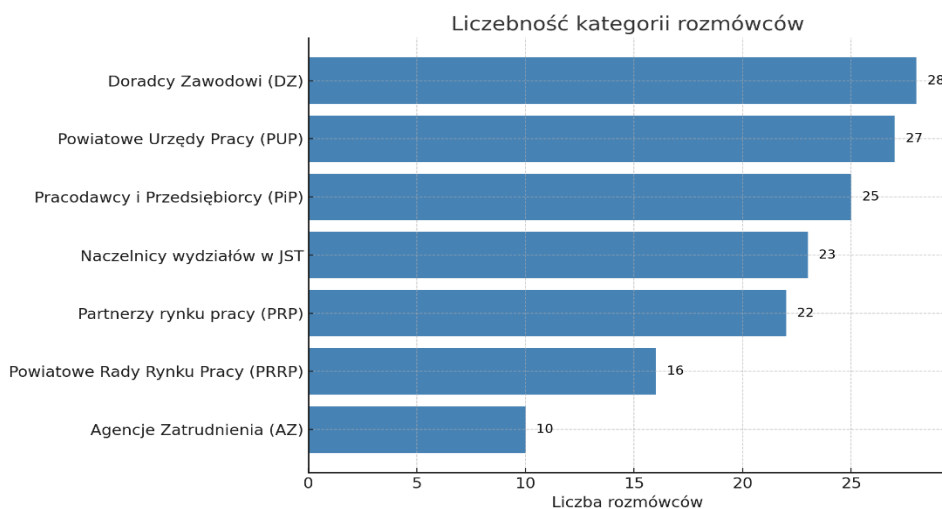
Rozmówcy uczestniczący w jakościowych indywidualnych wywiadach pogłębionych (IDI) stanowią próbę 151 ekspertów rynku pracy z 30 powiatów województwa dolnośląskiego. Najliczniej reprezentowani są doradcy zawodowi (n = 28), oraz pracownicy powiatowych urzędów pracy (n = 27) natomiast najmniej – przedstawiciele agencje zatrudnienia (n = 10). Tak skomponowana grupa zapewniała szeroki, instytucjonalnie zróżnicowany obraz narracji o sytuacji na regionalnym rynku pracy Dolnego Śląska.

Najliczniej reprezentowany w badaniu jest sektor publiczny, na który składają się powiatowe urzędy pracy (PUP); naczelnicy jednostek samorządu terytorialnego (JST) oraz przedstawiciele powiatowych rad rynku pracy (PRRP), stanowiąc niemal połowę próby i zapewnia wgląd w perspektywę instytucji realizujących i koordynujących politykę rynku pracy.

Interesariusze rynku pracy (doradcy zawodowi (DZ) i partnerzy rynku pracy (PRP) to druga pod względem liczebności kluczowa grupa dla oceny efektywności działań aktywizacyjnych w terenie.

Ostatnią grupę stanowiły podmioty rynkowe: pracodawcy i przedsiębiorcy (PiP) i agencje zatrudnienia (AZ), obejmując najmniej liczną grupę badanych i pozwalając zbadać bilans popytu na pracę oraz mechanizmy rekrutacyjne w sektorze prywatnym.

Wykres 4. Udział przedstawicieli kategorii rozmówców w badaniu IDI (n=151)



Źródło: Opracowanie własne

W powiatach wałbrzyskim, strzelińskim i karkonoskim nie udało się zrealizować wywiadów z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy pomimo pierwotnego założenia każdorazowej realizacji wywiadu z przedstawicielami PUP. Jedynie w powiecie głogowskim zrealizowano 6 wywiadów z 6 przedstawicielami z 7 kategorii proponowanych rozmówców. Pozostałe 29 powiatów równolicznie reprezentowało wybrane 5 kategorii rozmówców z dostępnych 7.

Respondenci reprezentują wszystkie 30 powiatów (26 ziemskich i 4 grodzkie) województwa dolnośląskiego, z powiatu: dzierzoniowskiego, bolesławieckiego, głogowskiego, górowskiego, jaworskiego, karkonoskiego, kamiennogórskiego, kłodzkiego, legnickiego, lubańskiego, lubińskiego, lwóweckiego, milickiego, oleśnickiego, oławskiego, polkowickiego, strzelińskiego, średzkiego, świdnickiego, trzebnickiego, wałbrzyskiego, wołowskiego, wrocławskiego, ząbkowickiego, zgorzeleckiego, złotoryjskiego, miasta Jelenia Góra, miasta Legnica, miasta Wrocław, miasta Wałbrzych, a w powiatach przygranicznych (czesko- i niemiecko-polskich oraz wojewódzkich) celowo włączono większą liczbę przedstawicieli pracodawców, aby uchwycić specyfikę transgranicznej mobilności pracowników.

4.2 OCENA SKALI ZJAWISKA MOBILNOŚCI W POWIATACH

Ocena skali zjawiska mobilności uzależniona jest w znacznym stopniu od definiowania i rozumienia mobilności zawodowej przez badanych. Mobilność zawodowa jest rozumiana szeroko i obejmuje różne wymiary:

- **Wymiar stały:** zmiana miejsca zamieszkania w celu podjęcia nowego zatrudnienia.
- **Wymiar tymczasowy:** wyjazd w celach zarobkowych na określony czas, np. pół roku, za granicę z zamiarem powrotu.
- **Mobilność wahadłowa (dojazdy):** codzienne dojazdy do pracy poza miejsce zamieszkania, często do sąsiedniego powiatu lub większego ośrodka.
- **Mobilność jako elastyczność:** gotowość do przekwalifikowania się i dostosowania do zmieniających się wymogów rynku pracy, często poprzez nabywanie nowych kwalifikacji i umiejętności.

Zdecydowana większość rozmówców określa mobilność zawodową mieszkańców Dolnego Śląska na wysokim poziomie. Badani zauważali również, iż współcześnie rzadko zdarza się, by ktoś wykonywał pracę w jednym miejscu od momentu ukończenia edukacji aż do osiągnięcia wieku emerytalnego. Dlatego istotne jest, aby osoby wchodzące na rynek pracy miały świadomość, że zmiana miejsca zatrudnienia będzie prawdopodobnie naturalnym elementem ich kariery zawodowej. Co więcej, konieczne staje się przekwalifikowywanie oraz uczenie się przez całe życie – zwłaszcza że zmiany na rynku pracy, które kiedyś następowały stopniowo, obecnie przebiegają bardzo dynamicznie.

dzisiaj nie pracujemy w jednym miejscu pracy od momentu ukończenia szkoły, aż do momentu przejścia na emeryturę. Więc muszą wiedzieć, że zmianę miejsca pracy na pewno jakoś zaliczą w swoim życiu zawodowym. Niewiele chyba osób pracuje w jednym miejscu dzisiaj do emerytury. Mało tego, o przekwalifikowaniu, całonocnym uczeniu się, bo mówię, kiedyś te zmiany na rynku pracy zachodziły troszeczkę wolniej. A teraz te zmiany zachodzą bardzo, bardzo szybko. Więc muszą być świadomi tego, że muszą nabywać na bieżąco różne kwalifikacje, umiejętności, żeby móc podążać za trendami rynku pracy

IDI_132_Partnerzy rynku pracy_świdnicki

Rozmówcy wskazywali na wysoki poziom mobilności zawodowej, przy czym zjawisko to wykazuje szczególne nasilenie w wybranych powiatach. W powiecie oławskim mobilność pracowników istotnie wzrosła, zwłaszcza od momentu utworzenia podstrefy ekonomicznej w 2006 roku. W powiecie zgorzeleckim wysoka mobilność zawodowa obserwowana jest przede wszystkim wśród osób młodych. Podobne tendencje odnotowano na terenie powiatu wrocławskiego oraz miasta Wrocławia, gdzie mobilność utrzymuje się na stosunkowo wysokim poziomie. W powiecie legnickim mobilność zawodowa jest szczególnie widoczna wśród młodszych pracowników oraz osób posiadających niższe kwalifikacje.

akurat na tym powiecie bardzo dużo, ponieważ od czasu powstania podstrefy ekonomicznej w 2006 roku, kiedy zaczął zatrudniać elektroluks aktywnie, to były jedynie autolifty. W autolifcie było zatrudnione bardzo dużo osób z brzegu i do nas przyjeżdżają spoza Polski, spoza naszego województwa, spoza naszego powiatu, gdzie najmują mieszkania, na razie kilka osób. Firmy również wynajmują mieszkania pracownicze, więc ta mobilność jest bardzo duża. Natomiast mieszkańcy Oławy, to z reguły wyjeżdżają do pracy, do Wrocławia, do innych większych miast, ale praca w Oławie jest, z przerwami sezonowymi, ale ona jest i przyjeżdżają tutaj ludzie. chcą tutaj pracować, mieszkać. W Oławie się duże buduje i niektórzy zostają, biorą kredyty i zostają w naszym mieście

IDI_100_JST_oławski

Jeżeli chodzi to moja praca często wiąże się właśnie z mobilnością zawodową, zarówno w obrębie regionu, jak i poza granicami, bo ta mobilność jest dosyć duża w powiecie zgorzeleckim, szczególnie u tych właśnie młodych ludzi.

IDI_174_MCK_powiat_zgorzelecki

bardzo duża liczba osób, mówiąc tak ogólnikowo, mobilnych zawodowo we Wrocławiu może sięgać w liczbie setek tysięcy. Dotyczy to głównie osób, które zarówno mieszkają we Wrocławiu, jak i osób dojeżdżających z okolicznych gmin, co stanowi częściej na aglomeracji wrocławskiej. Co obserwujemy to nawet po częstotliwości przeprowadzonych szkoleń z różnych obszarów tematycznych, to są osoby, które jeżeli mówimy w kontekście mobilności zawodowej, to są osoby, które dojeżdżają do pracy, jak i osoby, które zamierzają zmienić miejsce zatrudnienia, czy poszukują nowych wyzwań zawodowych. To pod tym kątem możemy tutaj powiedzieć. Na pewno należy podkreślić, że Wrocław jest specyficznym miastem, które przyciąga osoby poszukujących nowych wyzwań rozwojowych, jak i tych, którzy chcą, mieszkańców Wrocławia, którzy chcą jeszcze jakiś tam inny czynnik zadziałał, gdzie przemieszczają się do innych miast, województw, czy to do Warszawy, czy do Poznania. Jak sama takie przyjęte hasło reklamowe Wrocławia miasto spotkań jest, tym bardziej widać tą mobilność zawodową wśród mieszkańców Wrocławia

IDI_203_DZDZ_powiat_Wrocław

Mobilność zawodowa w powiecie legnickim, mieście Legnica jest zauważalna, zwłaszcza wśród osób młodych, ale to też przede wszystkim u osób o tych niższych kwalifikacjach. Żadnych takich danych statystycznych, ale myślę, że szacunkowo może dotyczyć kilkuset osób rocznie, szczególnie w sezonie letnim lub po ukończeniu edukacji.

IDI_195_MCIZ_powiat_legnica.

Natomiast w powiecie lubińskim odnotowano specyficzny model mobilności – skoncentrowany na migracjach zarobkowych do tego właśnie powiatu, głównie w związku z zatrudnieniem w jednym z największych zakładów pracy w Polsce – Kombinacie Górniczo-Hutniczym Miedzi (KGHM), który przyciąga znaczną liczbę pracowników z sąsiednich obszarów. W opinii rozmówców specyfika

powiatu lubińskiego, wskazuje na jego wyjątkową pozycję na tle regionu ze względu na obecność przedsiębiorstwa pełniącego kluczową rolę jako stabilny i atrakcyjny pracodawca, przyciągającego codziennie znaczną liczbę pracowników z okolicznych oraz bardziej oddalonych miejscowości.

Mój powiat jest specyficznym powiatem, żeby od tego zacząć, ponieważ tutaj jest jeden z takich czołowych zakładów pracy w Polsce. To jest firma, która nazywa się KGHM, czyli kopalnie miedzi. I to jest bardzo duży zakład pracy, który ściąga ludzi z innych terenów na nasz teren. Tutaj codziennie z wielu okolicznych miejscowości, a nawet z dalszych miejscowości, przyjeżdża bardzo dużo osób do pracy, do KGHM-u. Więc ta mobilność jest nastawiona tutaj na mój powiat. Tu dużo ludzi się zjeżdża, bo jest dobry pracodawca i bardzo dobre warunki pracy, bardzo dobre zatrudnienie, więc tutaj rzeczywiście dużo osób migruje do nas. Natomiast ci, którzy nie są związani z tym holdingiem KGHM-u, też poszukują pracy gdzieś dalej i dojeżdżają do pracy, ale tak jak powiedziałam wcześniej, to jest ważne, żeby pracodawca zapewnił dojazd bezpłatny. To wtedy jest grupa, która gdzieś tam rzeczywiście dalej może dojeżdżać, ale rzeczywiście bardziej moja gmina jest nastawiona na ściąganie tych ludzi do pracy tutaj właśnie do KGHM-u. Więcej osób tu przyjeżdża niż wyjeżdża gdzieś dalej, bo tu jest dobry, dobry rynek pracy.

IDI_77_Partnerzy rynku pracy_lubiński

W pozostałych powiatach poziom mobilności zawodowej oceniany jest jako niski lub umiarkowany. W powiecie dzierzoniowskim skala mobilności pozostaje bardzo ograniczona, z wyjątkiem napływu obywateli Ukrainy w związku z trwającym konfliktem zbrojnym.

myślę, że ta skala zjawiska mobilności zawodowej w naszym powiecie, tak, jest bardzo słaba, jakoś tak nie widzimy tutaj, przynajmniej ja też nie widzę takiej, żeby jakiś taki mocny napływ był, tak, czy jeżeli chodzi o przemieszczanie się z naszego powiatu, czy do nas. Najbardziej tutaj, największy bum to był w momencie, gdy z Ukrainy, tak, w formie wojny, jeżeli wojna wybuchła, no to tutaj najwięcej osób było, ale teraz obecnie jest to bardzo słabe. Także to już się wszystko, gdzieś tak można powiedzieć, rozchodziło, ale no poziom jest bardzo słaby.

IDI_1_PUP_powiat_dzierżoniowski

W powiecie strzelińskim mobilność zawodowa występuje, jednak jej natężenie nie jest wysokie. Podobna sytuacja obserwowana jest w powiecie złotoryjskim, gdzie mobilność – zwłaszcza wśród mieszkańców obszarów wiejskich – pozostaje ograniczona, co w dużej mierze wynika z problemu wykluczenia komunikacyjnego oraz gdzie istotną barierą są silne więzi z miejscem zamieszkania oraz trudności związane z potencjalną relokacją.

Raczej niekoniecznie, raczej niska. Może osoby, które mieszkają w mieście bezpośrednio, w samym mieście z Złotoryja większą mają taką możliwość czy chęć emigracji, natomiast osoby, które mieszkają na wsi są raczej z tego zdania, że mają tutaj dom rodzinny i ciężko im sprzedać swój cały dobytek i gdzieś wyjechać poza, więc tutaj są takie bardziej osadzone w tych wioskach i w tej społeczności lokalnej. Ludzie z miasta częściej decydują się na takie rozwiązania (...) Zdecydowanie również komunikacji, dlatego że powiat złotoryjski ma problem z transportem. Można powiedzieć ogólnie, że jesteśmy wykluczeni komunikacyjnie, nasi klienci, nie mamy kolei, nie mamy PKS-u, jest jedynie bus do najbliższych miejscowości, żeby gdzieś się dostać, to trzeba dojechać do większego miasta i stamtąd dopiero się przesiadać, dlatego tutaj ta mobilność zdecydowanie też jest mniejsza, więc jeżeli ktoś myśli, planuje o wyprowadzce, o pracę poza Złotoryją, to niestety wiąże się to również ze zmianą miejsca mieszkania, a ta ochota jest wtedy dużo mniejsza automatycznie, więc jest to problem duży.

IDI_181_Doradcy zawodowi_złotoryjski

W przypadku powiatu strzelińskiego wskazywano, że pewien stopień napływu ludności może być związany z bliskością Wrocławia i rozwojem osiedli mieszkaniowych na jego peryferiach. Respondentka zauważa, że niektóre miejscowości, jak Pławna, pełnią funkcję zaplecza mieszkaniowego dla aglomeracji wrocławskiej, co przekłada się na wzrost liczby mieszkańców, choć niekoniecznie na wzrost lokalnej mobilności zawodowej.

może ktoś, nie wiem, być może po prostu ktoś właśnie zmienił pracę, może jakieś generalnie tutaj przyciągnęły albo też mi się wydaje, że może być, bo tutaj też dużo ludzi napływa z Wrocławia na przykład, osiedla się tutaj na nowo wybudowane domki jednorodzinne, tutaj nasza Pławna jest nazywana tak zwaną sypialnią Wrocławia, bo dużo ludzi po prostu, no to jest stosunkowo blisko Wrocław, to też trzeba zaznaczyć, a jednak no nie jest tutaj aglomeracja już wrocławska i tutaj ludzie jak mają takie, taką możliwość, żeby mieszkać w zaciszu, a niedaleko sobie dojechać do Wrocławia, to dużo ludzi z tego skorzystało i tak naprawdę, bo być może to jest to, że tutaj dużo ostatnich, w ostatnich latach się ludzi bardzo z Wrocławia przeprowadziła do domków jednorodzinnych, u nas takie nowe osiedla są, to myślę, że to może to być.

IDI_114_JST_strzeliński

W powiecie milickim liczba osób aktywnych mobilnie jest niska, co świadczy o ograniczonej dynamice rynku pracy. W powiecie wałbrzyskim mobilność w najbliższym otoczeniu jest niewielka, mimo że dane Głównego Urzędu Statystycznego wskazują na istotny odpływ ludności z tego obszaru. Również w powiecie lubańskim mobilność zawodowa przybiera marginalne rozmiary – przykładowo w 2024 roku z bonu na przesiedlenie skorzystały jedynie dwie osoby.

Co do konkretnej liczby, to nie bardzo mam na to orientację, natomiast na pewno dotyczy to osób młodych, bo patrząc po liczbie osób, które się rejestruje po ukończeniu szkoły u nas, tutaj od swojej strony, to kiedyś było znacznie więcej tych młodych. Teraz ci młodzi do nas nie przychodzą, a gdzieś prace znajdują, więc najczęściej to właśnie ci młodzi zaraz po ukończeniu szkoły z naszego terenu wyjeżdżają. Starsi zazwyczaj szukają pracy na miejscu, więc ich ta migracja raczej nie dotyczy, chyba że nie mają w ogóle zatrudnienia, bo też jest ten problem tutaj u nas, że brakuje miejsc pracy, więc oni ewentualnie wyjeżdżają, ale głównie to dotyczy osób młodych. Skale? Trudno powiedzieć.

IDI_85_PUP_milicki

Proszę mi wierzyć jest to nieduże zjawisko. W roku ubiegłym, rok 2024 z tego co ja pamiętam to dwie osoby skorzystały ze środków na bon przesiedlenie, bo bodajże też z tego co pamiętam dwie osoby po prostu nie uzupełniły swojego wniosku w takim stopniu, żeby można byłoby go rozpatrzyć pozytywnie, dlatego też tylko te dwie osoby tak jeszcze raz zwrócę powtórzyć otrzymały dofinansowanie.

IDI_66_PRRP_powiat_lubański

W wielu powiatach, takich jak oleśnicki, głogowski, ząbkowicki, milicki czy złotoryjski, dostrzegalne jest zjawisko odpływu młodzieży i młodych dorosłych, którzy po ukończeniu edukacji podejmują decyzję o wyjeździe w celu podjęcia zatrudnienia lub kontynuacji kształcenia w większych ośrodkach miejskich. Tendencja ta stanowi istotne wyzwanie demograficzne i społeczno-gospodarcze dla omawianych powiatów.

jeżeli chodzi o problem jakby wyjazdu poza Głogów, dotyczy to głównie młodzieży, która najczęściej wyjeżdżając poza Głogów do większych ośrodków akademickich nie wraca i to jest pewien problem, ponieważ to jest dość duży odsetek i tu widzimy w tym problem. Natomiast próbujemy też jakoś radzić, bo widać, że jeżeli chodzi u nas

w drugą stronę to mimo wszystko brakuje jednak tych zawodów głównie robotniczych.
IDI_17_PRRP_powiat_głogowski

mało pozytywny aspekt ze względu na to, że wszyscy młodzi ludzie, którzy zdobywają wykształcenie, które mogłoby być przydatne na naszym rynku pracy, to wyjeżdżają do dużych miast, tak. Bardzo często korzystają z bonów na zasiedlenie, czyli krótko mówiąc, robi się taka dziwna sytuacja, że my ustawowo musimy realizować tę mobilność i wspierać tę mobilność i my te środki przekazujemy w ramach bonu na zasiedlenie po to, żeby ci ludzie od nas odjeżdżali. W drugą stronę nie działa, czyli krótko mówiąc, nikt do nas nie przyjeżdża, ale wszyscy wyjeżdżają.

IDI_43_PUP_powiat_kamiennogórski

Rozmówcy obserwują również, iż czasem po zdobyciu doświadczenia życia w większych ośrodkach miejskich powroty do rodzinnych miejscowości mają charakter sporadyczny i najczęściej są tymczasowe. Jednym z powodów powrotu bywa chęć skorzystania z instrumentów wsparcia, takich jak bon na zasiedlenie, jednak po jego wykorzystaniu osoby te najczęściej kontynuują migrację do większych miast.

Zjawisko to przyczyniło się do utrzymywania się deficytu osób z doświadczeniem zawodowym w wybranych specjalizacjach, zwłaszcza w branżach słabo rozwiniętych lokalnie, takich jak informatyka czy inne sektory wymagające wysokich kompetencji. Obserwowana luka kadrowa wynika z niedopasowania struktury lokalnego rynku pracy do aspiracji oraz potencjału osób wysoko wykwalifikowanych. Wskazuje się, że ograniczone możliwości rozwoju zawodowego w mniejszych ośrodkach skutkują trwałą migracją do większych miast, oferujących szerszy zakres ofert pracy i lepsze perspektywy rozwoju.

pewno osoby, które studiują dziennie, tak, to nie wracają, bo już jak poznają życie w innych miejscach, to raczej tam już zostają, nawet jeśli wracają na chwilę, to są osobami, które jakby przychodzą po to, żeby u nas na przykład skorzystać z bonu na zasiedlenie i i tak migrują do tych większych miast, tak, także no ten odpływ tych osób z wyższym wykształceniem myślę, że no dosyć mocno wpływa na to, że no tutaj tych osób z doświadczeniem nie ma takich dużo, tak, szczególnie jeśli chodzi o takie branże gdzie u nas nie są one takie rozwinięte, na przykład jak właśnie informatyka czy takie jakieś specjalizacje, tak, są robione, no to tutaj ten rynek może być dla nich dla za mały i żeby móc się rozwijać, muszą pojechać do większego miasta.

IDI_78_PUP_lwówecki

Wypowiedzi niektórych rozmówców wskazują jednak, iż pomimo korzystnego położenia umożliwiającego relatywnie łatwe przemieszczanie się między regionami rzeczywista gotowość mieszkańców do mobilności zawodowej jest umiarkowana, co może wynikać zarówno z czynników społecznych, jak i strukturalnych.

Myślę, że my tutaj na filii, no mówię, to są obrzeża tutaj już Dolnego Śląska, właściwie za zaraz mamy granicę z Wielkopolską, z opolskim i z łódzkim, i tutaj ta mobilność jest, ale czy jest duża? Jeżeli mam brać pod uwagę moich klientów, z którymi ja się stykam, to nie jest duża, to skala osób, czy liczba osób, które są tutaj, że tak powiem mobilne, czy zawodowo, które są gotowe na jakieś zmiany, czy to lokalizacyjna, czy też kompetencyjne.

IDI_97_doradca_zawodowy_PUP_oleśnicki

W powiecie bolesławieckim odnotowuje się intensywny napływ pracowników z innych powiatów, a nawet województw, co stanowi istotny wyróżnik lokalnego rynku pracy. Zjawisko to związane jest bezpośrednio z funkcjonowaniem dwóch stref ekonomicznych – kamiennogórskiej oraz legnickiej –

zlokalizowanych odpowiednio na terenie Gromadki oraz w rejonie Nowogrodźca (okolice Wykrot). Jak wskazano w wypowiedzi, wysoki popyt na pracowników generowany przez przedsiębiorstwa działające w tych strefach skutkuje znacznym „drenażem w zatrudnieniu”, co prowadzi do intensywnego pochłaniania siły roboczej przez lokalny rynek pracy:

u nas ze względu na dwie strefy ekonomiczne, które są na terenie Gromadki i na terenie Nowogrodziec, czyli tam koło Wykrot. To jest Kamiennogórska i Legnicka Strefa Ekonomiczna. To drenaż w zatrudnieniu, w środowisku jest tak duży, że niestety, ale i z innych okolicznych powiatów, a może i z innych województw, przyjeżdżają ludzie do pracy tutaj i ten rynek pracy wchłania tych ludzi do swojego zatrudnienia.
IDI_10_PRRP_powiat_bolesławiecki

Do powiatów o dużym napływie pracowników należą m.in. bolesławiecki, wrocławski i legnicki. W powiecie wrocławskim wskazywano na „bardzo mocno dodatnie” saldo migracji, co potwierdza jego atrakcyjność zarówno jako miejsca zamieszkania, jak i pracy (IDI_155_PUP_wrocławski). Z kolei w powiecie legnickim obserwuje się przewagę napływu nad odpływem, a migracje mają głównie charakter osiedleńczy (IDI_190_PUP_powiat_legnica).

Specyficzny charakter mobilności dotyczy Wałbrzycha, gdzie odnotowuje się intensywną migrację wahadłową – wiele osób codziennie dojeżdża do pracy, nie zmieniając miejsca zamieszkania.

W naszym rejonie też mamy jakby dużo tych migracji jakby z powiatu, dojeżdżają tutaj do pracy, do Wałbrzycha, bardzo dużo osób, ale tu nie mieszka, tak? Więc mamy Boguszów, Gorce, tutaj te ościenne nasze takie gminy, więc tu bardzo dużo osób pracuje, bo my mamy strefę ekonomiczną tutaj w Wałbrzychu.
IDI_209_MCIZ_powiat_wałbrzych

Nieliczni rozmówcy zwracali uwagę na wyjazdy określonych grup społecznych, m.in. osób nieheteronormatywnych, jednak nie podano danych ilościowych, co ogranicza możliwość pełniejszej oceny skali zjawiska.

Na pewno częściej wyjeżdżają grupy heteronienormatywne. To też wiem na pewno, bo mam takich znajomych i to są właśnie duże miasta, paru artystów, gdzie nie mogli się tutaj realizować. Natomiast tak to myślę, że cały wachlarz zawodów. Co komu w duszy zagra.
IDI_100_JST_oławski

W innych powiatach mobilność zawodowa oceniana jest jako niska, stabilna lub trudna do oszacowania. W powiecie strzelińskim respondenci nie dostrzegają zauważalnych skutków migracji zawodowych, a zjawisko to określane jest jako marginalne (IDI_116_Pracodawcy i przedsiębiorcy_strzeliński). Również w powiecie lwóweckim mobilność uznawana jest za stabilną (IDI_79_lwówecki_JST), choć pojawiają się rozbieżne opinie – niektórzy wskazują na istotny udział legalnie zatrudnionych migrantów oraz zwrócono uwagę na skalę migracji zarobkowej mieszkańców regionu, zarówno wewnętrznej – do sąsiednich powiatów – jak i zagranicznej. Szczególną rolę odgrywa w tym kontekście powiat bolesławiecki, określany jako silny ośrodek absorpcji siły roboczej, zwłaszcza w kontekście dynamicznie rozwijających się stref ekonomicznych. Jak wskazano, zakłady zlokalizowane w Bolesławcu i jego otoczeniu „zasysają” pracowników wykształconych i zamieszkałych w powiecie lwóweckim, a przyczyną odpływu pracowników jest ograniczona liczba zakładów pracy i inwestorów w samym powiecie lwóweckim.

tak się to mówi kolokwialnie, a skala migracji jako pracowników legalnych myślę, że jest spora, ponieważ otoczenie i te strefy ekonomiczne, choćby Bolesławiec jest takim

powiatem, jak już wspomniany Bolesławiec, takim zasysającym kadrę pracowników naszych u nas wykształconych, u nas mieszkających i bliskość tego miasta i to pręźnie rozwijający się powiat, w tym właśnie te zakłady, duże zakłady, które istnieją w Bolesławcu, czy w okolicach, czy w strefach ekonomicznych na terenie powiatu bolesławieckiego, powodują, że ta migracja jest dosyć spora. U nas mamy niewiele tych zakładów, niewielu inwestorów, które by mobilizowały do pozostawania właśnie w powiecie i to jest trochę smutne, ale tak już jest i w życiu i chyba tak będzie przez dłuższy czas. My jesteśmy, jak już wspomniałem, słabo rozwiniętym powiatem, jeżeli chodzi o uprzemysłowienie i ta ilość przedsiębiorców to są właściwie malutkie te przedsiębiorstwa do 10 osób zatrudniających, tam średnich to mamy kilkanaście, może kilkadziesiąt, ale tych do pięciuset, no i kilkadziesiąt firm, które zatrudniają do 50, czyli tych małych, średnich i malutkich to zdecydowanie. Nie mamy jednego jakiegoś giganta, który by chłonał każdą ilość pracowników i dobrze, że ludzie znajdują sobie pracę, dobrze, że w sąsiednich powiatach to jest bliskość, bo przyjeżdżają, ale często też wyjeżdżają właśnie za granicę, w tym do Niemiec, może już nie ma takiej presji wyjazdów dalej za granicę, czyli gdzieś tam Wielka Brytania, oczywiście są jakieś tam przypadki, ale nie jest już to tak masowo, natomiast do bliskich Niemiec jak najbardziej, zarówno do pracy w różnych instytucjach, jak często do opieki nad osobami starszymi. To jest powszechne wśród często emerytów, wśród też młodych, szczególnie pań, które opiekują się starszymi ludźmi wymagającymi takiej opieki właśnie po stronie zachodniej.

IDI_80_Powiatowa Rada Rynku Pracy_Iwówecki.

Oprócz migracji do sąsiednich powiatów istotnym zjawiskiem pozostaje również migracja zagraniczna, przede wszystkim do Niemiec. Wskazano, że chociaż skala wyjazdów do dalszych krajów Europy Zachodniej, takich jak Wielka Brytania, zmalała, to praca w Niemczech nadal cieszy się dużą popularnością. Dotyczy to zarówno osób młodych, jak i emerytów, a najczęściej wybieranym sektorem zatrudnienia jest opieka nad osobami starszymi.

W powiecie milickim dominują tendencje odpływowe, które – zdaniem jednego z rozmówców – mogą prowadzić w dłuższej perspektywie do wyludnienia regionu.

Wydaje mi się, że tak jak nasz rejon, gdzie tych młodych brakuje, wcześniej czy później doprowadzi do wyludnienia się rejonu. Będzie to, jak my się tutaj czasami śmiejemy, miasto rencistów i emerytów i pracodawcy będą mieć za chwilę problem ze znalezieniem zatrudnienia. Natomiast te miejsca, w których brakuje ludzi do pracy, to dla nich imigracja jest, wydaje mi się, szansą na znalezienie tych pracowników, na podwyższenie liczby osób zatrudnionych, zwiększenie tego zatrudnienia. Natomiast osoby, tak jak u nas, gdzie nam więcej wyjeżdża niż przyjeżdża, no to za jakiś czas może być problem, tak mi się wydaje.

IDI_85_PUP_milicki

W powiecie oleśnickim poziom mobilności oceniany jest jako umiarkowany: „z takim odpływem pracowników się nie borykamy” (IDI_92_PUP_oleśnicki), co może świadczyć o względnej równowadze na lokalnym rynku pracy. Zdaniem rozmówcy nie występują również symptomy poważnego deficytu kadrowego, który mógłby zagrażać funkcjonowaniu lokalnego rynku pracy.

Nie, tutaj jeśli chodzi o naszą lokację, myślę, że to takiej skali bardzo dużej nie przyjmuję. Nie, to bym powiedziała, że nie, że z takim odpływem pracowników się nie borykamy. Może to nie jest tak, że za chwilę będzie, wie Pani, w jakimś określonym obszarze w ogóle brakowało pracowników do wykwalifikowanych pracowników do pracy. No zagrożenie jest takie, że ci mocno wysoko wykwalifikowani, jeżeli będą, wracając do tego poprzedniego wątku, będą odpływać z kraju, no tak sobie pozwolę

kolokwialnie powiedzieć, odpływać z kraju, no to może być problem pozyskania kolejnych wykwalifikowanych, ale no to też te potrzeby mogą zrealizować przedstawiciele, obywatele innych krajów. Natomiast zawsze będzie potrzebny czas na to, żeby kogoś do tego stopnia wykwalifikować, tak? Czyli przed nim jeszcze ta migracja zawodowa, zanim on dotrze do tego punktu, z którego ktoś przemieścił się gdzieś dalej, tak? Tak bym to powiedziała, natomiast czy u nas jest taka duża skala? Nie wydaje mi się.

IDI_92_PUP_oleśnicki

Z kolei w powiecie wołowskim respondenci mają trudności z jednoznacznym określeniem skali zjawiska, co może wynikać z braku danych lub niskiej widoczności przemieszczeń w codziennej praktyce instytucji lokalnych. Badani wskazują jednak, że powiat wołowski charakteryzuje się bardzo niską atrakcyjnością migracyjną i ograniczonymi możliwościami zatrudnienia, wynikającymi z braku dużych pracodawców, inwestycji przemysłowych oraz słabej integracji z regionalnymi sieciami gospodarczymi, a sytuację kontrastuje się z sąsiednimi powiatami, takimi jak lubiński czy średzki, gdzie funkcjonują rozwinięte strefy przemysłowe i liczne zakłady pracy.

znowu pan trafił w takie miejsce jak Wołów, gdzie tutaj praktycznie się nic nie dzieje, nie mamy żadnego przemysłu, nie mamy żadnych fabryk. Jakiś tam największy zakład, który zatrudniał 200 osób, zamknął się i przeniósł się do Poznania. I tak naprawdę u nas, nie jesteśmy atrakcyjnym miejscem na potencjalnych migrantów. Bo nie ma tutaj właśnie takiej pracy, żeby to rozwinąć i nie ma. No jest tak, że w Dolnym jest tam dużo spółek córek, ale to jakby oni sami sobie już rekrutują. Oni też ściągają wiem, że specjalistów z różnych krajów, bardzo różnych chemików, ale jakby my tak nie mamy dostępu do takich informacji w ogóle. Więc tutaj Wołów nie jest atrakcyjnie migracyjnie. Nic nie tutaj nie dzieje. Taki Lubin na przykład, tam jest duży przemysł. Środa Śląska bliźutko nas, tam jest cała strefa przemysłowa, więc tam jest masę zakładów. U nas nie ma nic. U nas największym zakładem to jest Zakład Karny w Wołowie.

IDI_148_PUP_powiat_wołowski

W powiecie górowskim natomiast wskazuje się na duży udział osób dojeżdżających do pracy – „co najmniej 50-60% korzysta ze zwrotu kosztów dojazdu” – jednak ogólna ocena zjawiska migracji jest negatywna: „powiat traci na tym” (IDI_22_PUP_powiat_górowski), co sugeruje przewagę migracji odpływowych lub niewystarczające wykorzystanie lokalnego potencjału zatrudnieniowego.

co najmniej 50-60% osób korzysta ze zwrotu kosztów dojazdu. Dojeżdża może i więcej, ale ale jeżeli chodzi o staże, to tak 50-60% osób ma zwracane u nas koszty dojazdu (...) jest to dosyć duża grupa, bo teren jest taki typowo wiejski. Dużo osób dojeżdża i do samej Góry z okolicznych miejscowości, z całego powiatu. Trudno mi jest w tym momencie określić, bo samo miasto i tutaj no dosyć sporo osób pracuje, nie dojeżdżając do pracy, tylko gdzieś tam na miejscu powiedzmy, że muszą dojść do swojego miejsca pracy. Ja myślę, że możemy powiedzieć, że to jest lekko 50% osób, które dojeżdża albo nawet więcej. 60-70%, powiedziałabym. Ale to mówię, to teraz mi zgaduję, bo nigdy nie zastanawiałam się nad tym, aczkolwiek sama jeżdżę do pracy no i spotykam się z osobami, tak jak w naszym urzędzie też, że część osób, no spora część osób dojeżdża do nas do urzędu.

IDI_22_PUP_powiat_górowski

Podsumowując, sytuacja migracyjna w subregionach Dolnego Śląska cechuje się dużym zróżnicowaniem. Obserwuje się wyraźne różnice pomiędzy powiatami przyciągającymi pracowników a tymi, które doświadczają odpływu ludności, szczególnie osób młodych i wysoko wykwalifikowanych.

Wyniki te wskazują na potrzebę prowadzenia zróżnicowanej, terytorialnie wrażliwej polityki rynku pracy oraz inwestycji w rozwój usług publicznych, transportu i lokalnej infrastruktury, zwłaszcza w obszarach peryferyjnych.

4.2.1 MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW NA DOLNYM ŚLĄSKU – PERSPEKTYWA POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY

Analiza wypowiedzi przedstawicieli powiatowych urzędów pracy (PUP) z województwa dolnośląskiego ujawnia spójną, choć zróżnicowaną tematycznie narrację dotyczącą zjawisk mobilności zawodowej. Ujęcie to osadzone jest w praktyce instytucjonalnej i codziennych działaniach realizowanych przez urzędy – od rejestracji osób bezrobotnych, poprzez udzielanie porad zawodowych, po wdrażanie lokalnych programów aktywizacyjnych i instrumentów rynku pracy.

Wypowiedzi rozmówców instytucjonalnych definiują najważniejsze determinanty skłaniające mieszkańców regionu do podejmowania mobilności (zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej) – są nimi wyższe wynagrodzenia oraz bardziej stabilne i atrakcyjne warunki pracy. W niektórych powiatach (np. lwóweckim) niskie płace są barierą utrzymania podstawowych środków mobilności, takich jak samochód, co wprost ogranicza dostęp do lepszych ofert zatrudnienia.

Wrocław jawi się w oczach przedstawicieli PUP jako dominujący ośrodek metropolitalny przyciągający osoby z całego województwa oraz spoza jego granic. Wysoka atrakcyjność miasta wynika z rozbudowanego rynku pracy, wyższych wynagrodzeń, dostępności edukacji wyższej oraz szerokiej oferty kulturalnej i rekreacyjnej. W narracjach często pojawia się określenie mniejszych powiatów jako „sypialni Wrocławia”, co sugeruje dominację mobilności wahadłowej i częściowy odpływ lokalnego potencjału demograficzno-zawodowego.

Znaczący napływ cudzoziemców, przede wszystkim z Ukrainy, ale także z Białorusi, Gruzji, Indii i krajów Ameryki Południowej (np. Kolumbii), jest postrzegany jako kluczowy czynnik stabilizujący lokalne rynki pracy. Imigranci uzupełniają niedobory kadrowe w sektorach, które cieszą się niskim zainteresowaniem ze strony obywateli polskich – m.in. w produkcji, logistyce, gastronomii, usługach czy opiece. Ich obecność oceniana jest jako korzystna gospodarczo, choć rozmówcy wskazują również na problemy asymilacyjne, bariery językowe i sporadyczne napięcia społeczne. Dodatkowym wyzwaniem jest trudność w uznawaniu kwalifikacji zawodowych niektórych migrantów, zwłaszcza lekarzy czy inżynierów.

W wielu wypowiedziach wybrzmiewa obawa o trwały odpływ młodych, ambitnych i wykształconych osób do większych miast lub za granicę. Zjawisko to dotyczy zwłaszcza powiatów o ograniczonym rynku pracy, takich jak Kamienna Góra czy Jelenia Góra, i prowadzi do ubytków kadrowych w sektorach specjalistycznych (medycyna, edukacja, inżynieria). Skutkiem są trudności rekrutacyjne i ryzyko dalszego marginalizowania tych obszarów.

W analizowanych wypowiedziach widoczne jest silne zróżnicowanie sytuacji lokalnych. Powiaty o rozwiniętym przemyśle (np. głogowski, lubiński) charakteryzują się względnie dobrą kondycją rynku pracy. Z kolei powiaty peryferyjne (np. górowski, kamiennogórski, kłodzki) zmagają się z wysokim bezrobociem, likwidacją zakładów przemysłowych i deficytami infrastrukturalnymi. Problemy te pogłębiają się w związku z ograniczoną dostępnością usług publicznych.

Wielu przedstawicieli PUP podkreśla, że ich instytucje nie dysponują pełnym obrazem przepływów migracyjnych, opierając się głównie na danych dotyczących zarejestrowanych bezrobotnych. Brak

precyzyjnych informacji o migracjach, zameldowaniach czy zatrudnieniu nierejestrowanym stanowi istotne ograniczenie w projektowaniu polityk lokalnych. Niemniej jednak wypowiedzi te dostarczają cennego materiału jakościowego, odzwierciedlającego lokalne diagnozy i kierunki zmian.

Narracje przedstawicieli PUP wskazują, że województwo dolnośląskie, pomimo licznych atutów gospodarczych i społecznych, stoi przed istotnymi wyzwaniami w zakresie równoważenia mobilności zawodowej. Procesy te mają charakter dwukierunkowy – z jednej strony region przyciąga cudzoziemców oraz pracowników z innych części Polski, z drugiej – traci część młodych i wykształconych kadr. Kluczowym wyzwaniem pozostaje więc dalsze inwestowanie w infrastrukturę, rozwój usług publicznych oraz kształtowanie lokalnych warunków sprzyjających zatrzymywaniu kapitału ludzkiego w mniej uprzywilejowanych powiatach.

4.3 NAJCZĘSTSZE KIERUNKI MIGRACJI ZAWODOWEJ

4.3.1 IMIGRACJA DO POWIATÓW DOLNEGO ŚLĄSKA

Napływ ludności do wybranych powiatów Dolnego Śląska odbywa się głównie z obszarów sąsiednich, co wskazuje na regionalny charakter migracji wewnętrznych oraz tendencję do przemieszczania się w granicach dostępnych codziennych dojazdów do pracy i zamieszkania.

W powiecie strzelińskim napływ ludności obserwowany jest przede wszystkim z powiatu ząbkowickiego, co może być związane z relatywną bliskością terytorialną oraz możliwą dostępnością usług i rynku pracy. Dzierżoniów przyciąga mieszkańców większych i średnich ośrodków miejskich, takich jak Wrocław, Kłodzko, Wałbrzych i Świdnica, co sugeruje, że motywacją migracyjną może być korzystniejsza oferta mieszkaniowa, relatywnie niższe koszty życia lub poprawiająca się dostępność komunikacyjna.

Wydaje mi się, że to są powiaty ościenne. Na pewno jest to powiat ząbkowicki. Jeżeli chodzi o powiat wrocławski, to raczej nie, bo to właśnie od nas młodzi ludzie kierują się w ramach poszukiwania pracy czy zmiany po prostu miejsca życia i jeżeli chodzi o poszczególne jeszcze inne powiaty poza ząbkowickim, to wydaje mi się, że chyba nie, z tego względu, że jednak my jesteśmy jakby pośrodku, czyli między właśnie tam Ząbkowicami i tamtym rejonem, czyli jest jakby pośrodku umiejscowiony w stosunku do Wrocławia. Jesteśmy jakby taką przelotówką, gdzie te osoby albo się zatrzymują, albo fruną dalej w poszukiwaniu lepszego życia na przykład we Wrocławiu, bądź poza jego granicami, bądź w ościennych gminach.

IDI_118_doradcy zawodowi_strzeliński

Legnica stanowi punkt docelowy dla osób migrujących z powiatów złotoryjskiego i jaworskiego, co potwierdza jej rolę jako ośrodka o szerszym potencjale zatrudnienia i zapleczu infrastrukturalnym. Z kolei powiat wołowski, określany przez respondentów mianem „sypialni Wrocławia”, przyciąga mieszkańców stolicy województwa, co wiąże się z suburbanizacją i procesami rozlewania się aglomeracji wrocławskiej. Wskazuje to na zjawisko migracji osiedleńczych, gdzie miejsce zamieszkania znajduje się poza dużym miastem, a zatrudnienie lub inne aktywności są nadal skoncentrowane w jego obrębie.

Powoli Wołów i okolice stają się zwyczajnie w świecie kolejną sypialnią Wrocławia. I tutaj powstaje dużo osiedli, ceny są bardzo konkurencyjne, mieszkaniowe na przykład. Ja sama sprzedałam swoje mieszkanie we Wrocławiu i w cenie mieszkania kupiłam sobie domek, więc z tego tytułu mnóstwo ludzi się tutaj przeprowadza, ale to nie jest

migracja zarobkowa czy zawodowa, bo oni pracują tam, gdzie pracowali przeważnie. Natomiast mieszka się tutaj dobrze, dobre jest połączenie z Wrocławiem i z tego tytułu pojawia się tutaj coraz więcej różnych ludzi, ale takich miejskich ludzi.
IDI_151_Pracodawcy i przedsiębiorcy_wołowski

W przypadku Wałbrzycha zaobserwowano intensywną migrację wahadłową, w szczególności z miejscowości takich jak Boguszów Gorce, co potwierdza rolę miasta jako lokalnego centrum zatrudnienia i usług, przy jednoczesnym utrzymywaniu się miejsca zamieszkania poza jego granicami.

Odrębny charakter ma sytuacja w Oławie, gdzie nie wskazano konkretnych powiatów jako źródła napływu, natomiast odnotowano istotne zainteresowanie ze strony obywateli Ukrainy, co może być efektem sytuacji geopolitycznej oraz lokalnego zapotrzebowania na siłę roboczą w sektorach wymagających uzupełnień kadrowych.

napływ obywateli, no to jednak u nas jest duże zainteresowanie obywateli Ukrainy, no i nasi tutaj obywatele Oławy, no to też po prostu no korzystają z tej branży. A jak ktoś chce pracować na innych stanowiskach, no to... no to bardziej na Wrocław. U nas tylko taka branża. Też takie oferty mamy to też tylko z tej dziedziny.
IDI_99_PUP_oławski

Podsumowując, kierunki napływu ludności w obrębie poszczególnych powiatów Dolnego Śląska mają charakter silnie regionalny i uwarunkowany funkcjonalnym podziałem przestrzeni – od migracji osiedleńczych związanych z suburbanizacją, po migracje wahadłowe oraz napływ migracyjny z zagranicy, głównie w kontekście rynku pracy.

Analiza kierunków napływu cudzoziemców do powiatów Dolnego Śląska wskazuje na wyraźną dominację obywateli Ukrainy, co jest zjawiskiem szczególnie nasilonym po eskalacji działań wojennych w 2022 roku. Migracje z Ukrainy mają charakter zarówno uchodźczy, jak i zarobkowy, a skala ich obecności znacząco wpłynęła na lokalne rynki pracy i systemy wsparcia społecznego.

największy bum był taki osób z Ukrainy po wybuchu wojny. Więc wtedy to najczęściej pojawiały się panie. Więc wtedy przychodziły do nas najczęściej panie. Pojawiały się w takim wieku bardzo różnym, ale najczęściej były to panie tak od dwudziestego piątego, do pięćdziesiątego roku życia, które tutaj wracały z dziećmi. Znacząco wracały, przyjeżdżały z dziećmi i szukały pracy
IDI_6_DZ_powiat_dzierżoniowski

Najbardziej tutaj, największy bum to był w momencie, gdy z Ukrainy, tak, w formie wojny, jeżeli wojna wybuchła, no to tutaj najwięcej osób było, ale teraz obecnie jest to bardzo słabe. Także to już się wszystko, gdzieś tak można powiedzieć, rozchodziło, ale no poziom jest bardzo słaby
IDI_1_PUP_powiat_dzierżoniowski

W dalszej kolejności wymieniani są imigranci z Białorusi i Gruzji – krajów, z których przyjazdy mają zazwyczaj podłoże ekonomiczne, a w przypadku Białorusi również polityczne. Obecność obywateli z tych państw staje się coraz bardziej zauważalna w rejestrach powiatowych urzędów pracy i wśród lokalnych pracodawców, zwłaszcza w sektorach wymagających pracowników niewykwalifikowanych lub średnio wykwalifikowanych.

jeżeli chodzi o imigrantów z tych krajów trzech, czyli z Ukrainy, z Gruzji, z Białorusi, to najczęściej, najwięcej, czy tutaj dokładnie mam aż 49, byli to magazynierzy, czyli ten obszar magazynów można powiedzieć
IDI_162_PUP_powiat_ząbkowicki

Respondenci wskazali również na szereg innych państw pochodzenia migrantów, w tym Indie, Rosję, Filipiny, Koreę Południową, Nepal, Kolumbię oraz Azerbejdżan. Choć skala napływu obywateli tych krajów jest mniejsza w porównaniu z dominującymi grupami, ich obecność świadczy o postępującej dywersyfikacji etniczno-narodowej pracowników migrujących na Dolny Śląsk.

u nas muszę powiedzieć, że rzeczywiście ten napływ osób z Ukrainy, z Białorusi mniej, ale z Ukrainy i Gruzji, ale również z tych krajów nie tylko Hindusi, bo mamy taką w Świdnicy ogromną firmę headhunterską, która również ma miejsce noclegowe i to w Świdnicy jest widoczne

IDI_128_JST_świdnicki

Pamiętam, że coraz częściej spotyka się u nas osoby z Bangladesz, Pakistan. Także chyba najwięcej osób z tych krajów. Może czasami Gruzja, ale to raczej sporadyczne jakieś osoby

IDI_14_OHP_powiat_bolesławiecki

Jeśli chodzi o Ukrainę tak, a jeśli chodzi o Rosjan też, Białoruś też, ale już w niewielkim stopniu. Jeśli chodzi o Indie, to raczej tutaj, raczej nie, jeśli już to pojedyncze. Także mówię, że a skąd ci, którzy chodzą po ulicach, to nie wiem

IDI_175_MCK_powiat_zgorzelecki

Zresztą Ukraina, Filipiny, Korea, Gruzja, bardziej tutaj bym tak widziała

IDI_1_PUP_powiat_dzierżoniowski

W Legnicy zaobserwowano także obecność obywateli Pakistanu, co może wskazywać na powstawanie bardziej zróżnicowanych wspólnot migranckich w większych ośrodkach miejskich regionu.

nawet mam kolegów, którzy mają firmę, także zatrudnia Pakistańczyków

IDI_196_Partnery rynku pracy_miasto Legnica

Napływ obywateli państw trzecich, takich jak Białoruś, Gruzja, Nepal i Kolumbia, ma często charakter sezonowy i dotyczy wyłącznie zatrudnienia w rolnictwie. Migranci z tych krajów podejmują pracę przy zbiorach i innych pracach polowych, realizowanych w określonych porach roku.

to tam mamy też osoby z Białorusi, z Gruzji, z Nepalu, ale to tylko takie narodowości do tej pracy w polu. I to jest tak jak mówię, sezonowo. I z Kolumbii jeszcze, tak. Z Nepalu i z Kolumbii. Ale to tylko oni idą na te prace sezonowe w polu. Na te sezonówki

IDI_99_PUP_oławski

Zatrudnienie cudzoziemców w powiecie oławskim koncentruje się w określonym segmencie rynku pracy – niskopłatnym, wymagającym fizycznej pracy sezonowej – i nie rozciąga się na inne sektory gospodarki. Taka struktura migracji wskazuje na ograniczoną integrację cudzoziemców z lokalnym rynkiem pracy i ich marginalne znaczenie poza okresem wzmożonych prac rolniczych.

Podsumowując, struktura napływu zagranicznych pracowników i migrantów na Dolnym Śląsku ukazuje przewagę grup ze wschodniej Europy, przy jednoczesnym wzroście udziału migrantów z Azji i Ameryki Południowej. Różnorodność kierunków pochodzenia świadczy o rosnącym znaczeniu regionu jako przestrzeni przyciągającej migrację zarobkową i osiedleńczą.

Na wojewódzkim poziomie migracje krajowe na Dolny Śląsk mają również zróżnicowany charakter terytorialny, a kierunki napływu wskazują na rosnącą atrakcyjność regionu, zarówno dla mieszkańców sąsiednich województw, jak i bardziej oddalonych części kraju. Najczęściej wskazywanym kierunkiem napływu jest województwo wielkopolskie, co może wynikać z bezpośredniego sąsiedztwa oraz dobrej dostępności komunikacyjnej. Migranci z Wielkopolski osiedlają się m.in. w powiecie trzebnickim, co

wpisuje się w szerszy trend suburbanizacji i przenoszenia miejsca zamieszkania na obrzeża dużych aglomeracji.

Pojawiają się takie osoby. Wielkopolska, bo to tutaj z tego rejonu są czasem osoby, bywają też nawet tej Polski centralnej, z okolic Warszawy, z południa. Bardziej jakby zachodnia ta część Polski. Ze Śląska również. To tak najwięcej osób jakby z tej części Polski, można by było powiedzieć
IDI_134_PUP_trzebnicki

Do powiatu trzebnickiego napływają również osoby z Polski centralnej, w tym z okolic Warszawy, oraz z południa kraju. Ich relokacja może być związana z rozwojem infrastruktury mieszkaniowej, niższymi kosztami życia oraz bliskością Wrocławia jako głównego ośrodka zatrudnienia i edukacji.

W powiecie dzierzoniowskim odnotowano napływ osób z województwa pomorskiego, co sugeruje przypadki migracji o charakterze indywidualnym lub rodzinnym, niezwiązanym bezpośrednio z bliskością geograficzną. Z kolei w Legnicy pojawiają się migranci z województwa zachodniopomorskiego, co potwierdza, że niektóre przemieszczenia mogą mieć charakter selektywny, związany np. z konkretnymi ofertami pracy lub kontaktami społecznymi.

Województwa, no to, wie Pan, to tak trudno, bardziej tak Pomorskiego, to są takie, nie jakieś tam duże ilości osób, tak, jakieś pojedyncze, powiem się tak, mniej więcej tak osoby.
IDI_1_PUP_powiat_dzierżoniowski

Też z zachodniopomorskiego (...) z lubuskiego, opolskiego
IDI_57_PUP_powiat_legnicki

mieliśmy przypadki, żeby z Warszawy ktoś przyjechał, ale to są takie pojedyncze przypadki, że gdzieś tam z dalszych rejonów pojawiają się tutaj u nas. To zazwyczaj powody rodzinne są bardziej, dlatego że oni tutaj do nas przyjeżdżają. (...) Wielkopolska
IDI_85_PUP_milicki

Oprócz najliczniej wskazywanej Wielkopolski zauważalny jest również napływ ludności z województw wschodnich i południowo-wschodnich, w tym z Podkarpacia i województwa świętokrzyskiego. Może to świadczyć o przemieszczeniach motywowanych ekonomicznie – w poszukiwaniu lepszych warunków zatrudnienia i życia w dynamiczniej rozwijających się regionach zachodniej Polski.

4.3.2 EMIGRACJA Z POWIATÓW DOLNEGO ŚLĄSKA

Odptyw ludności z wybranych powiatów Dolnego Śląska ukazuje zróżnicowane kierunki migracji wewnętrznej, obejmujące zarówno relokacje regionalne, jak i migracje do większych ośrodków miejskich w innych częściach kraju. Najczęściej wskazywanym kierunkiem odptywu jest Wrocław – regionalne centrum gospodarcze, edukacyjne i administracyjne, przyciągające zarówno osoby poszukujące pracy, jak i podejmujące studia wyższe. Jak wskazują respondenci, mieszkańcy mniejszych powiatów migrują do Wrocławia z uwagi na „więcej tych ofert, więcej możliwości na znalezienie pracy” (IDI_106_PUP_polkowicki), a także w związku z rozpoczęciem nauki, po której często nie następuje powrót do miejsca pochodzenia. Oznacza to, że Wrocław pełni funkcję trwałego odbiorcy migracji osiedleńczej młodych osób.

jak uzasadniają to osoby młode przy realizacji bonu na zasiedlenie, to to, że rynki w tych większych miejscowościach są, no nie wiem, jest więcej tych ofert, więcej możliwości na znalezienie pracy w zawodach, więc tym przede wszystkim się kierują i tak

uzasadniają
IDI_106_PUP_polkowicki

jeśli chodzi o takie większe miasta, to do Wrocławia. (...) Co na pewno, to wiem, że do fabryk zlokalizowanych pod Wrocławiem, typu Purina, LG, też autobusy stąd jeżdżą
IDI_2_JST_powiat_dzierżoniowski

Wydaje mi się, że jest taka część, która pracuje gdzieś poza Dzierżoniowem i dojeżdża, powiedzmy, nie wiem, czy do Wrocławia, czy do... No głównie jeśli chodzi o takie większe miasta, to do Wrocławia. Natomiast pozostała część, takie wyjazdy i przyjazdy, to pewnie w ramach powiatu. Pewnie dużo jest też, u nas przynajmniej w urzędzie jest kilka osób, które na przykład z Wrocławia dojeżdżają
IDI_2_JST_powiat_dzierżoniowski

Wrocław wysysa nam rynek pracy generalnie. (...) Ale sporo, jak rano się wyjdzie na ulicę, to sporo samochodów jedzie w kierunku, sznur samochodów w kierunku Wrocławia. Nawet jeszcze z ościennych powiatów, które przejeżdżają przez nasz powiat
IDI_86_JST_milicki

W skali ogólnopolskiej odpływ ludności z Dolnego Śląska kieruje się również do dużych metropolii, takich jak Poznań, Katowice, Kraków, Szczecin i Gdańsk. Migracje te mają charakter ekonomiczny i edukacyjny, ale mogą również wynikać z czynników rodzinnych lub aspiracyjnych, związanych z jakością życia w dużych miastach.

bliższe kierunki, czyli na przykład do Wrocławia, czasami gdzieś tam ktoś wspomni, że może Śląsk na przykład, ale to wtedy są tylko i wyłącznie kwestie jakieś związane z tym, że po prostu ktoś ma rodzinę. Więc najczęściej, jeżeli u nas to właśnie Wrocław, Kłocko, Wałbrzych, czasami Świdnica czyli tutaj te bardzo takie bliskie powiaty
IDI_6_DZ_powiat_dzierżoniowski

Może do miejscowości, biorąc pod uwagę te bony na zasiedlenie, to najczęściej u nas to jest Wrocław, Poznań, Katowice, Kraków, to te, które przychodzą mi. No i gdzieś tam z nad morza, więc zdarzyły się kilka razy Szczecin, Gdańsk, tamte miejscowości
IDI_106_PUP_polkowicki

Jednocześnie widoczny jest odpływ do sąsiednich powiatów, co najczęściej przybiera postać migracji zawodowych lub osiedleńczych w obrębie regionu. Przykładowo mieszkańcy Głogowa migrują do Polkowic, a ze Świdnicy odnotowuje się odpływ do Wałbrzycha, Lubina, Zgorzelca, Jawora, Jeleniej Góry i Legnicy. Z kolei z Jawora kierunki migracji obejmują Legnicę i Wrocław. Wskazuje to na istnienie lokalnych obiegów migracyjnych, często wynikających z różnic w strukturze rynku pracy, poziomie wynagrodzeń, dostępności mieszkań czy usług publicznych.

Sporo osób dojeżdża do pracy do Leszna, w kierunku Głogowa. (...) I tutaj chyba gorzej nawet z komunikacją zbiorową, jeżeli chodzi o Rawicz. Leszno zdecydowanie ja myślę, że to gdzieś tam zostało jeszcze po byłym województwie. (...) Tutaj bardzo dużo osób pracowało i z Leszna w Górze, i odwrotnie i z Góry, z terenu Góry, z powiatu całego, bo nie mówię o samym mieście, w Lesznie. (...) No to powiat leszczyński, wschowski, bo to są chyba najbliższe położone powiaty. I głogowski też
IDI_22_PUP_powiat_glogowski

Górowski się pojawia powiat, powiat tu ze Wschowy, powiat wschowski z Lubuskiego, Nowosolski częściowo, bo tutaj tak akurat ten Bytom mamy. Oczywiście w drugą stronę Polkowice z Głogowa do Polkowic, bo mamy Volkswagena, gdzie dosyć mocno ludzie zatrudniają. To są również do Lubina z Głogowa, bo to jest, jak mówię, kombinat. Więc to są takie główne
IDI_17_PRRP_powiat_glogowski

A ludzi, też trochę ludzi do Jeleniej Góry, trochę ludzi do Letnicy. Bo z takich większych miejscowości, bo nie wiem jak wygląda tam takie mniejsze i ewentualnie na pewno też to się zdarza, ale z tych większych miejscowości to bym tak określiła. (...) Myślę, że również powiat lubiński, Lubin. Tak, lubiński. Też po części Zgorzelecki i Jaworski
IDI_128_JST_świdnicki

Rozmówcy pytani o kierunki emigracji zarobkowych wskazali również na istotny problem ograniczonych możliwości edukacyjnych w regionie, które przyczyniają się do migracji młodych osób, szczególnie w kontekście kontynuowania nauki na poziomie wyższym, a co za tym idzie – zatrudnienia. W Głogowie funkcjonuje jedynie jedna uczelnia wyższa, co znacząco ogranicza ofertę kierunków kształcenia i nie odpowiada oczekiwaniom wszystkich absolwentów szkół średnich.

jak na przykład moja córka znowuż, no pod kątem nauki i kształcenia, tutaj u nas w Głogowie, jest tylko jedna, tak jakby można powiedzieć, szkoła wyższa, tak, która tutaj ma swoje kierunki. I tak naprawdę na przykład mojej córce tutaj nie odpowiadały, nie odpowiadały kierunki i nie widziała tutaj w ogóle jakby takiej perspektywy na życie. I ona stąd na przykład wyemigrowała, można powiedzieć, do Opola. No ale rzeczywiście na przykład tam się uczy też między innymi, bo tam i no większe, jakieś szersze są perspektywy i ma takie, jakby porównując sobie, no to dla niej jest po prostu tam lżej, lżej niż tutaj u nas w Głogowie. Także no pod kątem może bardziej też nauki, tak? No gdyby u nas może było więcej tych uczelni kurczę, no mamy tylko taką tak naprawdę jedną wyższą uczelnię. Owszem, tutaj w Polkowicach, niedaleko, są tam jakieś tam wyższe szkoły, wyższe szkoły, tam nie wiem, bodajże Wyrzykowskiego, ale no to też kwestia dojazdu
IDI_21_PRP_powiat_głogowski

Badani zauważali, że młode osoby wyjeżdżające na studia rzadko decydują się na powrót do rodzinnych miejscowości po zakończeniu kształcenia. W zakresie mobilności zawodowej wskazano, że mieszkańcy powiatu górowskiego najczęściej dojeżdżają do pracy do pobliskich miejscowości, co potwierdza istnienie lokalnych obiegów migracyjnych, obejmujących m.in. Leszno, Głogów i Rawicz. Zjawisko to wskazuje na peryferyjny charakter powiatu górowskiego względem sąsiednich rynków pracy oraz na uzależnienie lokalnych mieszkańców od zewnętrznych źródeł zatrudnienia. Migracje mają charakter wahadłowy i są codzienną formą dostępu do pracy w bardziej rozwiniętych gospodarczo ośrodkach.

dojazdy do pracy głównie to ościennie miejscowości, czyli to o czym mówiłam, te miejsca, o których mówiłam, czyli Leszno-Głogów-Rawicz, natomiast młodzi ludzie jak wyjeżdżają na studia, to rzadziej wracają na..., do swoich miejscowości
IDI_22_PUP_powiat_górowski

Podsumowując, odpływ ludności z powiatów Dolnego Śląska odbywa się dwutorowo: z jednej strony kieruje się ku dużym miastom wojewódzkim i regionalnym, oferującym szersze możliwości rozwoju zawodowego i edukacyjnego, z drugiej strony obejmuje ruchy wewnątrzregionalne, świadczące o dynamicznych powiązaniach funkcjonalnych między sąsiednimi powiatami. Zjawisko to ma istotne znaczenie dla planowania polityki regionalnej, szczególnie w kontekście przeciwdziałania depopulacji mniejszych jednostek administracyjnych.

Analiza kierunków odpływu ludności z Dolnego Śląska wskazuje, że głównym celem migracji wewnętrznej jest województwo wielkopolskie. Skala przemieszczeń w tym kierunku jest istotna i wynika zarówno z bliskości geograficznej, jak i większej dostępności miejsc pracy oraz lepiej rozwiniętej infrastruktury gospodarczej w sąsiednich powiatach wielkopolskich.

lubuskie koło nas, dolnośląskie koło nas. No i na pewno też i wielkopolskie.

IDI_28_PRP_powiat_górowski

W dalszej kolejności jako kierunki migracji wskazywane są województwa: mazowieckie (przede wszystkim Warszawa), małopolskie (głównie Kraków) oraz opolskie. Migracje do tych obszarów mają najczęściej charakter zarobkowy lub edukacyjny i są związane z poszukiwaniem szerszych możliwości rozwoju zawodowego, wyższych zarobków oraz dostępem do ofert pracy w wyspecjalizowanych sektorach gospodarki.

To myślę, że podobnie też w drugą stronę. Warszawa Kraków, Opole, raczej to będą takie większe miasta

IDI_134_PUP_trzebnicki

a bardziej myślę, że tutaj wyszło, no, aglomeracje większe, tak, typu mazowieckie, Warszawa, nie, Kraków

IDI_1_PUP_powiat_dzierżoniowski

Duże miasta wojewódzkie funkcjonują jako centra koncentracji międzynarodowych korporacji, co znacząco wpływa na dynamikę lokalnych i ponadlokalnych przepływów kadrowych. Obecność globalnych firm tworzy środowisko zawodowe o wysokim stopniu rotacji, szczególnie wśród pracowników wykwalifikowanych i rozwojowych, którzy dzięki swojej efektywności oraz widoczności w strukturze organizacyjnej są zauważani i awansowani do struktur zagranicznych.

Myślę, że ma to znaczenie i myślę, że ma też spore znaczenie to, że Wrocław, tak jak zresztą i Warszawa, czy Gdańsk jest skupiskiem, sporym skupiskiem międzynarodowych korporacji i też bardzo często następuje zmiana tych pracowników, zwłaszcza tych, którzy, że tak powiem, pozostawiają po sobie ślad i zostają zauważeni, docenieni, no to ta propozycja jak przychodzi z zagranicy, no to z mojego doświadczenia wiem, że nawet się ludzie nie zastanawiają, chyba, że tak jak mówię, już są na takim etapie, że muszą brać pod uwagę

IDI_160_MCIZ_powiat_wrocławski

Szczególną uwagę zwraca odpływ młodych osób wyjeżdżających na studia do większych ośrodków akademickich, które po zakończeniu edukacji rzadko wracają do rodzinnych miejscowości na Dolnym Śląsku. Zjawisko to ma charakter strukturalny i wskazuje na trwałą utratę kapitału ludzkiego przez mniejsze powiaty i gminy regionu.

Tak samo jak Poznań, Poznań też dość dużo osób studiuje i po prostu zostaje.

IDI_17_PRRP_powiat_głogowski

Podsumowując zagadnienie migracji międzywojewódzkich, główne ich kierunki z Dolnego Śląska to Wielkopolska oraz inne rozwinięte województwa centralnej i południowej Polski. Dominującymi motywacjami są dostępność pracy, wyższa jakość życia i edukacji oraz lepsze perspektywy rozwoju osobistego i zawodowego, co generuje trwałe wyzwania demograficzne dla części regionu.

W kontekście migracji zagranicznych z Dolnego Śląska najczęściej wskazywanymi kierunkami wyjazdów są kraje Europy Zachodniej i Północnej, w szczególności Niemcy, Wielka Brytania (głównie Anglia), Holandia, a także Hiszpania, Norwegia i Irlandia, Włochy. Migracje te mają w dużej mierze charakter ekonomiczny i są podejmowane przede wszystkim w celu poprawy sytuacji materialnej.

ludzie zmieniają miejsce zamieszkania i kierują się gdzieś dalej, no to tak jak najbardziej słyszy się u nas, bo my też pracujemy z młodzieżą od piętnastego do dwudziestego piątego roku życia, więc jeżeli chodzi o tego naszego klienta to najczęściej jeżeli kończą szkołę, to planują jednak wyjechać za granicę, jeżeli już planują się gdzieś przenieść

dalej. Więc najczęściej jeżeli wspominają... jeżeli mają już nagraną jakąś pracę, to zazwyczaj są to Niemcy albo jest to Holandia. Gdzieś tak najczęściej się o tym słyszy i o tym też najczęściej mówią. Wtedy no jeżeli opowiadają, to właśnie prace na budowach, bardziej pod tym kątem, bo też po części jednak gdzieś tam w przyszłości ze swoim zawodem. Jeżeli gdzieś tutaj u nas to raczej bliżej...

IDI_6_DZ_powiat_dzierżoniowski

mi się wydaje raczej, że no przeważnie młodzież, mamy kontakt z młodzieżą i nie ukrywam, to jest podstawa, tak, teraz w tych czasach zarobki, tak jak słyszymy, oni by chcieli nie wiadomo ile zarabiać, no wiadomo, wiadomo, nie narobić się, ale jak najwięcej zarobić. I bardzo dużo osób na przykład nam wspomina o tym, że no tutaj w Polsce, tutaj w Głogowie, co ja tutaj będę robił, wolałbym wyjechać po prostu za granicę. A za granicę u nas wiadomo, najbliższej przeważnie to do Niemiec. Na tej zasadzie. Tak że no tutaj podejrzewam, że tak, jak najbardziej, nie, bardziej, bardziej pod kątem finansowym.

IDI_21_PRP_powiat_głogowski

Natomiast jeżeli chodzi o wyjazdy zagraniczne, to Niemcy, wcześniej była dużo Anglia, teraz już niekoniecznie. Niemcy, Holandia.

IDI_134_PUP_trzebnicki

Tu mogę powiedzieć z własnego doświadczenia, gdzie w kontaktach tutaj między mieszkańcami, to głównie wyjazdy tutaj do Niemiec, bo są firmy również w Głogowie, w okolicy, które jakby rekrutują dla opiekunki. To jest tutaj głównie kierunek Niemcy, Włochy. Z tego, co widzę, natomiast wiem, że również część takich firm budowlanych gdzieś pojawia się również w Holandii.

IDI_17_PRRP_powiat_głogowski

My tutaj mamy informacje Wielka Brytania, Holandia, tutaj te kraje, no zakładam, że Niemcy, ponieważ są najbliższej

IDI_142_JST_wałbrzyski

Charakterystyczną cechą tych wyjazdów jest ich tymczasowość – respondenci podkreślają, że często są to migracje krótkookresowe, ukierunkowane na szybkie osiągnięcie korzyści finansowych, po czym następuje powrót do kraju. Zjawisko to wpisuje się w szerszy kontekst migracji tymczasowych o charakterze zarobkowym, motywowanych chęcią osiągnięcia krótkoterminowych korzyści finansowych. Obserwowany typ mobilności wskazuje na utrwaloną strukturę migracyjną, w której mieszkańcy powiatu bolesławieckiego wykorzystują sezonowe oferty pracy w rolnictwie jako strategię ekonomicznego wsparcia gospodarstw domowych.

Bardzo duża grupa jest ludzi z naszych tutaj terenów, którzy jadą do Niemiec, do Holandii, do Anglii i do prac takich właśnie rolniczych, do upraw, do prowadzenia pomocy w gospodarstwach rolnych. To bardzo dużo jest taka grupa, która tam jeździ i pracuje.

IDI_10_PRRP_powiat_bolesławiecki

No to myślę, że był taki czas, że to była Anglia, Irlandia, a teraz jak jest rynek otwarty... Pewnie dalej te dwa kraje gdzieś są takie wiodące. Chociaż nie wiem jak teraz jest tam z pozwoleniami na pracę, ale to chyba pozostało, mimo tego, że wyszli z Unii. Więc do Niemiec na pewno wyjeżdżają ludzie do pracy, tak mi się wydaje.

IDI_2_JST_powiat_dzierżoniowski

Niemcy jako kraj sąsiedni stanowią szczególnie częsty cel migracji, również ze względu na relatywnie niskie koszty logistyczne i możliwość wykonywania prac sezonowych lub opiekuńczych, zwłaszcza przez osoby starsze lub kobiety. Wielka Brytania, mimo brexitu, nadal figuruje wśród często

wybranych kierunków, zwłaszcza wśród osób, które wyjechały przed 2020 rokiem i utrzymują tam sieci społeczne lub zawodowe.

Do Niemiec głównie, do Niemiec do pracy jeżdżą panie jako nianie, znaczy jako opiekunki do osób starszych, ale też takie prace sezonowe ludzie podejmują często gdzieś tam przy zbiorze owoców, warzyw, kwiatów gdzieś w Holandii. Także Europa Zachodnia, głównie Niemcy.

IDI_197_miasto Wrocław

Bo pamiętam jak w 2009, 2008 to ludzie migrowali też do Anglii, też się Unia Europejska otworzyła to były lepsze perspektywy życia, więc się decydowali, na chwilę obecną wydaje mi się, że to są wyjazdy takie... (...) Tak, takie krótkie żeby zarobić i wrócić niż tam osiąść.

IDI_167_MCK_powiat_ząbkowicki

Holandia, Hiszpania, Norwegia i Irlandia to kraje wybierane najczęściej przez osoby młodsze, zainteresowane pracą sezonową w rolnictwie, przemyśle lub usługach, często z intencją szybkiego powrotu do kraju.

to młodzież często na naszych zajęciach wykazuje taką chęć i opowiada na przykład o tym, że rodzice gdzieś tam za granicą - często są to po prostu Niemcy – wyjeżdżają po prostu do pracy. (...)Tak. Tak. Tutaj głównie ten kierunek. Też Norwegia.

IDI_27_DZ_powiat_górowski

tak jak mówiłam, gdzieś tam myślą o tym, żeby emigrować, czy ewentualnie spróbować pracy, ale to raczej na wakacje, czyli gdzieś tam Holandia, Niemcy, ale to tak chwilowo raczej chcą tu zostać i tutaj się rozwijać, tutaj pracować.

IDI_76_doradcy_zawodowi_lubiński

Wtedy tutaj gdzieś tam wyjechali na jakiś czas, zarobili jakieś pieniądze, wracają do rodziny na przykład i tutaj się osiedlają

IDI_27_DZ_powiat_górowski

Podsumowując, migracje zagraniczne z Dolnego Śląska mają głównie charakter zarobkowy, krótkoterminowy i są silnie skoncentrowane na krajach Europy Zachodniej. Stanowią one formę uzupełniającej mobilności ekonomicznej, często realizowanej cyklicznie, co wpływa na rytm życia społecznego i gospodarczego w regionie, zwłaszcza w powiatach o słabszym rynku pracy. Badani przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego wskazują, że Wrocław jest silnym ośrodkiem, przyciągającym zwłaszcza młodych ludzi szukających lepszych możliwości edukacyjnych i zawodowych, a także osoby z innych województw poszukujące wyższych zarobków i stabilności zatrudnienia, szczególnie w sektorach produkcyjnych i IT.

Widoczny jest napływ migrantów z zagranicy, głównie z Ukrainy i Białorusi, znajdujących zatrudnienie w prostych pracach fizycznych, produkcji, gastronomii czy usługach opiekuńczych, co jest postrzegane jako pozytywne zjawisko uzupełniające luki na rynku pracy, choć nie zawsze wpływające na rozwój gospodarczy. Jednocześnie młodzi specjaliści migrują poza region i za granicę w poszukiwaniu większych możliwości rozwoju kariery i wyższych wynagrodzeń, co prowadzi do odpływu wykwalifikowanych kadr i negatywnie wpływa na sytuację demograficzną.

4.4 CZYNNIKI DECYDUJĄCE O MOBILNOŚCI ZAWODOWEJ PRACOWNIKÓW

Mobilność zawodowa **wewnątrz województwa dolnośląskiego** jest determinowana przez szereg czynników o charakterze ekonomicznym, infrastrukturalnym oraz indywidualnym. Kluczowym motywatorem decyzji o zmianie miejsca zatrudnienia lub zamieszkania są względy finansowe – respondenci najczęściej wskazują na potrzebę uzyskania lepszej pracy oraz większych zarobków. Równolegle podkreślana jest istotność możliwości rozwoju zawodowego i awansu, jak również łatwość znalezienia zatrudnienia oraz swoboda zmiany miejsca pracy, co zwiększa elastyczność jednostek na rynku pracy.

jakie czynniki pewnie zarobki ekonomiczne. To na pewno. Szczególnie młodych ludzi, bo gdzieś tam potrzebują kredyty na mieszkania czy coś, to kwestia ekonomiczna
IDI_196_Partnerzy rynku pracy_miasto_Legnica

Na pewno to jest czynnik finansowy
IDI_76_doradcy zawodowi_lubiński

Wydaje mi się, że też szukanie lepiej płatnej pracy albo szukanie takiej pracy, która spełnia moje wymagania pod kątem kwalifikacji, bo na przykład nie ma miejsc pracy w moim obszarze zawodowym i szukam właśnie gdzie indziej, ale głównie chyba lepiej płatna praca (...) Myślę, że tak, że z tych obserwacji jakie mam to czynnik finansowy jest decydujący
IDI_146_Doradcy zawodowi_wałbrzyski

Myślę, że tutaj kwestie finansowe i możliwości gdzieś tam rozwoju, które być może są dla nich bardziej atrakcyjne niż u nas
IDI_15_PUP_powiat_głogowski

No myślę, że najczęstszym takim powodem, no to jest poprawa wynagrodzenia, tak? Więc to jest jakby myślę, i jakby poprawa materialna rodziny, więc to są takie czynniki myślę podstawowe, dzięki którym osoby decydują się na zmianę pracy i oczywiście poza terenem zamieszkania, ale również też rozwój zawodowy, nie wiem, lepsze warunki pracy, być może brak możliwości rozwoju awansu w obecnej firmie, więc też to są takie jakby myślę podstawowe czynniki, dzięki którym osoby jakby się decydują o zmianę pracy czy zamieszkania
IDI_162_PUP_powiat_ząbkowicki

Myślę, że na pewno, jeżeli chodzi o zarobki, to jest główny powód (...) Tak, kwestia wynagrodzenia warunków pracy. Myślę, że głównym czynnikiem jest wysokość tego wynagrodzenia. W niektórych przypadkach to jest na pewno problem ze znalezieniem pracy. Jeżeli chodzi o Wałbrzych, to głównie jest ta strefa ekonomiczna. Czasami ludzie po prostu już mają dość pracy gdzieś tam na produkcji i szukają jakichś nowych alternatyw, innych.
IDI_205_JST_miasto_Wałbrzych

Niejednokrotnie w narracjach podkreślano, że podstawowymi determinantami są: dostępność określonych zawodów, łatwość znalezienia zatrudnienia, poziom wynagrodzenia oraz możliwości rozwoju zawodowego. Dostępność zatrudnienia w konkretnych sektorach oraz łatwość jego pozyskania stanowią inny istotny impuls do podejmowania decyzji o mobilności – nawet jeśli wymaga to zmiany kwalifikacji lub przekwalifikowania się. Zwracano także uwagę na czynnik przestrzenny – lokalizację jako element praktyczny i logistyczny wpływający na wybór miejsca pracy. Zmiana miejsca zamieszkania może być motywowana nie tylko dostępem do lepszych ofert zatrudnienia, lecz także uproszczeniem codziennych dojazdów:

myślę, że są to kwestie dostępności pewnych zawodów, pewnych obszarów zawodowych i łatwość znalezienia pracy, więc myślę, że to jest na pewno jedna kwestia. Druga kwestia myślę to, co motywuje do podjęcia pewnych zmian to jest ten czynnik związany z wynagrodzeniem i kwestia jakby możliwości uzyskania jakby dalszego rozwoju. Myślę, że te trzy kwestie rzutują na to, że osoby podejmują decyzje o tej mobilności bez względu na to, czy to będzie się działo w obszarze ich kwalifikacji, czyli zmieniają kwalifikacje, podwyższają kwalifikacje, doskonalą się, zmieniają zawody, żeby uzyskać pracę, która na przykład jest lepiej płatna, albo jest dużo łatwiejszy dostęp do tej pracy, albo mają możliwość zagwarantowanego rozwoju w tej pracy, tak? I myślę, że to samo możemy powiedzieć szerzej, czyli te same oczekiwania, te same czynniki wpływają a to, że ktoś podejmuje, no bym powiedziała, że z tych samych nawet powodów decyzję o tym, że ukierunkowuje te swoje działania poza Polskę, tak? Czyli szuka również albo lepiej płatnej pracy, albo pracy w takich warunkach, które komuś odpowiadają poza granicami naszego kraju, albo ma zagwarantowaną dużo lepszą ścieżkę rozwoju, albo może jest specjalistą w takich branżach, gdzie w swoim miejscu zamieszkania albo w pobliżu nie ma takiej pracy, a jest dużo łatwiej pozyskać takie zatrudnienie poza Polską. To bym powiedziała, że jednak te zarobki, łatwy dostęp do tych obszarów, w których ktoś chce pracować, nastawienie na rozwój, myślę, że też może to być, a czasami ktoś już ma, po prostu zmienia jedną pracę na drugą i tutaj prosta jakby piłka, w sensie, że sama lokalizacja decyduje o tym, że ktoś zmienia pracę, bo, no nie wiem, ktoś postanawia podjąć decyzję, że będzie w ogóle mieszkał w innym miejscu i stamtąd też ma na przykład zdecydowanie łatwiejszy też dojazd do pracy, więc taka czysto eliminuje barierę związaną z sytuacją związaną z dojazdem do pracy, więc myślę, że ta lokalizacja również może wpływać na to, że osoby podejmują taką decyzję
IDI_92_PUP_oleśnicki

Znaczącym czynnikiem wspierającym mobilność wewnątrzregionalną jest rozwój infrastruktury transportowej. Usprawnienie sieci dróg krajowych oraz rozbudowa połączeń kolejowych sprzyjają codziennym migracjom zarobkowym i zwiększają dostępność większych ośrodków miejskich. W ten sposób wzmacniana jest funkcjonalna spójność przestrzenna regionu, a przemieszczanie się w celach zawodowych staje się realną alternatywą dla zmiany miejsca zamieszkania.

No na pewno głównymi czynnikami to tutaj jest dostępność tych miejsc pracy, wynagrodzenia(...) Tak. Bliskość do większych miast, które oferują lepszą ofertę zatrudnienia w różnych branżach(...) Komunikacja, bo drogi krajowe i połączenia kolejowe.

IDI_29_PUP_powiat_jaworski

Na decyzje migracyjne wpływają również czynniki związane z jakością życia w danym miejscu – dostępność placówek edukacyjnych (szkół, przedszkoli, żłobków), obecność terenów zielonych, a także ogólna atrakcyjność lokalnych warunków mieszkaniowych. Wskazuje to na rosnące znaczenie środowiskowych i społecznych aspektów migracji, zwłaszcza w kontekście migracji osiedleńczych.

Pierwsza rzecz, bliskość granicy. Tu jest praktycznie województwo, które graniczy z Niemcami, graniczy z Czechami, więc to jest dosyć atrakcyjne. Druga sprawa, rozwinięta coraz bardziej, coraz lepiej rozwinięta sieć dróg. Pojawiają się też linie kolejowe, które też zaczynają już funkcjonować regionalne, które zaczynają również funkcjonować na takiej zasadzie, że pracownicy mogą dojeżdżać do swoich zakładów pracy, nie tracą aż tak dużo czasu. Więc tu postawienie na tę infrastrukturę kolejowo-drogową też przyciąga inwestorów. Trzecia sprawa, to jest dosyć moim zdaniem istotne. Jako Dolny Śląsk mamy naprawdę i uczelnie i szkoły średnie na poziomie, który się liczy i o którym dosyć głośno się mówi, że są to uczelnie, które kształcą dobrych

fachowców.

IDI_17_PRRP_powiat_głogowski

taką wartością jest jakby lokalizacja w kontekście właśnie dostępności do szkół, do przedszkoli, do żłobków i taka ogólna dostępność na przykład do terenów zielonych, bo też wiem, że to sobie ludzie bardzo cenią i to też chyba jest takim czynnikiem, który powoduje, że ludzie decydują się na migrację wewnątrz jakby tego samego regionu, ale w różnych mniejszych miasteczkach, gdzie jakby jakość życia jest troszkę inna niż w dużym mieście, nie ma takiego pędu, a ludzie albo mogą dojeżdżać, albo mogą pracować hybrydowo, więc nie jest to obciążeniem, że mieszka się gdzieś poza dużym miastem.

IDI_137_PIP_trzebnicki

Czynniki indywidualne, takie jak doświadczenie zawodowe, poziom wykształcenia, wiek, stan zdrowia, motywacja czy znajomość języków obcych, również kształtują zdolność i skłonność jednostek do mobilności zawodowej.

wydaje mi się, że na pewno takie indywidualne, osobiste, tak, to mogą być jakieś związane na przykład z doświadczeniem osoby, z wykształceniem, to w jakim jest wieku, jaki jest jej stan zdrowia. Co jeszcze? Czynniki... Może jaką ma motywację w ogóle, tak, czy zna przykład na języki obce. Co jeszcze? O mobilności... Jakies takie jej kontakty, może też osobiste nawiązane. Co jeszcze może być? Czynniki... W ogóle jaka jest wewnątrz regionu, powiedzmy Dolnego Śląska, jaka jest w ogóle, jak wygląda rynek pracy.

IDI_139_Doradcy_zawodowi_trzebnicki

myślę, że osoby młode najczęściej są chętne właśnie gdzieś tam się przemieszczać, poszukiwać pracy gdzieś w innych regionach.

IDI_111_Doradcy_zawodowi_polkowicki

Decyzje o mobilności zawodowej kształtowane są przez kombinację czynników ekonomicznych, demograficznych i społecznych. Kluczowe znaczenie mają wysokość wynagrodzenia oraz koszty życia, które rozpatrywane są łącznie jako podstawowy bilans opłacalności migracji. Dodatkowo na skłonność do zmiany miejsca pracy lub zamieszkania wpływają cechy indywidualne, takie jak poziom wykształcenia oraz wiek. Szczególną grupę osób cechujących się wysoką mobilnością zawodową i przestrzenną stanowią ludzie młodzi. Charakteryzują się oni większą elastycznością życiową oraz niższym poziomem zakorzenienia lokalnego, co sprzyja podejmowaniu decyzji o relokacji. Istotnym czynnikiem warunkującym te decyzje jest sytuacja rodzinna – brak zobowiązań rodzinnych, takich jak wychowywanie dzieci czy stałe związki, zwiększa gotowość do zmiany zarówno miejsca pracy, jak i zamieszkania. Młodsze osoby częściej podejmują decyzje migracyjne z uwagi na większą swobodę życiową oraz brak trwałych zobowiązań mieszkaniowych czy społecznych.

Jedno i drugie. Kwestia wynagrodzenia, wysokości wynagrodzenia, jak również koszty życia. Kolejną kwestią oczywiście jest wykształcenie, wiek. Z pewnością, czyli ci młodzi ludzie są o wiele, że tak powiem bardziej chętni do zmiany miejsca zarówno zatrudnienia, jak i miejsce zamieszkania (...) Sytuacja rodzinna też. Sytuacja rodzinna no tak, z pewnością myślę, że więcej mężczyzn (...) Przede wszystkim młodzi ludzie w większości mężczyźni i ludzie, którzy nie mają wyższego wykształcenia.

IDI_41_DZ_powiat_karkonoski

Młody wiek i wczesny etap życia zawodowego migranta ma charakter nie tylko ekonomiczny, ale również aspiracyjny i tożsamościowy – wyjazd do większego miasta postrzegany jest jako element

samorealizacji, zdobycia szerszych perspektyw zawodowych oraz dostępu do bogatszego życia społeczno-kulturowego.

Zawsze wydaje nam się tak, że lepiej jest tam, gdzie nas nie ma. Ja troszeczkę tak na to patrzę i myślę, że głównie te decyzje w ogóle podejmują młodzi ludzie. Tacy którzy dopiero zaczynają swoją drogę zawodową. Nie są jeszcze tak bardzo związani z miejscem, w którym się wychowali na przykład. Nie mają jeszcze założonych rodzin, więc mogą łatwiej podjąć tę decyzję o przeprowadzce i zbudowaniu swojego życia gdzieś w innym miejscu. Jeśli od nas, z naszego powiatu ludzie wyjeżdżają do Wrocławia to jak najbardziej w poszukiwaniu tej szerszej perspektywy zawodowej. Ale też jest to taki, nie wiem czy moda, jest to takie fajne, że ktoś z małego, maleńkiego miasteczka, jakim jest Kłodzko, wyjeżdża do dużego miasta i wie, że tam czekają na niego większe możliwości i towarzyskie, i kulturalne, i spędzania czasu. I to na pewno powoduje takie wyjazdy.

IDI_53_PiP_powiat_kłodzki

Istotną pozostaje również bliskość większych miast – takich jak Wrocław, Legnica czy Wałbrzych – które oferują szerszy wachlarz ofert zatrudnienia i stanowią naturalne bieguny przyciągające mobilną siłę roboczą z obszarów peryferyjnych regionu.

Tak. Bliskość do większych miast, które oferują lepszą ofertę zatrudnienia w różnych branżach

IDI_29_PUP_powiat_jaworski

4.4.1 MIGRACJE ZAWODOWE POZA REGION DOLNEGO ŚLĄSKA

Również migracje zawodowe poza region, w tym praca transgraniczna, są determinowane przede wszystkim przez czynniki ekonomiczne. Respondenci jednoznacznie wskazują, że decydującym impulsem do wyjazdu są kwestie finansowe – w szczególności możliwość uzyskania wyższych zarobków niż w miejscu dotychczasowego zatrudnienia. Wyjazdy motywowane są chęcią poprawy jakości życia poprzez znalezienie „lepszego życia, lżejszego” oraz „mniej wyczerpującej pracy za lepsze pieniądze” (IDI_131_Agencje zatrudnienia_świdnicki), co sugeruje, że istotne są nie tylko dochody, ale także subiektywnie odczuwana równowaga między wysiłkiem a wynagrodzeniem. Wskazano również na szereg czynników ułatwiających podejmowanie decyzji o mobilności międzynarodowej, w tym znajomość języków obcych, postęp technologiczny oraz rozwój środków komunikacji i transportu. Ułatwienia te obniżają próg wejścia w migrację zagraniczną, czyniąc ją bardziej dostępną i mniej ryzykowną.

generalnie myślę, no to na finansowa poprawa jakby tej sytuacji materialnej, no ale to, ale też i może chęć rozwoju, tak jak mówiłam, chęć nauki języków obcych, nie wiem, szkolenia się w jakimś innym kierunku, także myślę, że to takie jakby podstawowe według mnie oczywiście.

IDI_162_PUP_powiat_ząbkowicki

To myślę większe zarobki na przykład.

IDI_111_Doradcy zawodowi_polkowicki

A za granicę to chyba tylko chęć zarobienia dużych pieniędzy.

IDI_53_PiP_powiat_kłodzki

Natomiast jest jeszcze takie przeświadczenie, że jak się pracuje w Niemczech to można dużo więcej zarobić. No i przede wszystkim myślę, że ten czynnik ekonomiczny jest decydujący dalej jeśli chodzi o mobilność pracowników, że oni chcą pracować za

granicą.

IDI_71_PUP_lubiński

Zwracano uwagę również na postępujące zmniejszanie się różnic płacowych pomiędzy Polską a wybranymi regionami Niemiec, w szczególności landami wschodnimi. Wskazano, że w dużych przedsiębiorstwach zlokalizowanych we Wrocławiu możliwe jest osiągnięcie wynagrodzenia porównywalnego z oferowanym we wschodnich landach niemieckich. Spostrzeżenia te wskazują na zmianę postrzegania relatywnej atrakcyjności pracy za granicą, szczególnie w kontekście migracji zarobkowych do Niemiec. Różnice płacowe, które przez wiele lat stanowiły główną motywację wyjazdów, ulegają stopniowemu zatarciu w przypadku niektórych branż i lokalizacji w Polsce – zwłaszcza w dużych ośrodkach miejskich i sektorach o wysokim poziomie wynagrodzeń.

Polska dogania co prawda już na przykład wschodnie landy niemieckie pod względem zarobków. I we Wrocławiu w dużych firmach można zarobić podobnie jak w tych wschodniemieckich landach.

IDI_71_PUP_lubiński

Istotnym czynnikiem determinującym decyzje o migracji zarobkowej – w tym transgranicznej – są nie tylko różnice w poziomie wynagrodzeń, ale relatywnie wyżej oceniane nakłady wsparcia socjalnego pomiędzy Polską a krajami sąsiednimi, zwłaszcza Czechami. Wskazano, że praca w Czechach może być atrakcyjniejsza ze względu na wyższe zarobki oraz korzystniejsze warunki socjalne, m.in. w zakresie świadczeń na dzieci i edukację.

w Czechach są dużo wyższe zarobki, dużo większe socjalne na dzieci, edukację.(...)Tak, tak. Bardzo duża różnica jest. Tutaj najczęściej są, mimo wszystko, najniższa krajowa.

IDI_56_PRP_powiat_kłodzki

Oprócz wyższych zarobków, respondenci dostrzegają także wyraźne różnice w poziomie oferowanego wsparcia socjalnego oraz w dostępności mieszkań – zarówno wynajmu, jak i zakupu – również w przypadku migracji do Niemiec, zwłaszcza w kontekście miast przygranicznych, takich jak Görlitz.

decydującym według mnie jest czynnik ekonomiczny, czyli wynagrodzenie oferowane właśnie tam i właśnie w tych Niemczech, bo to jest ten kierunek, jak wspominałem już wiele razy, bezwzględnie ekonomiczne i tyle. Tam już możliwość rozwoju, no pewno jest jakaś inna, pewno jest szansa rozwoju inna, ale barierą znowu często jest ten język. Chociaż w tej chwili to już się zaciera. Z tego co wiem, to nawet policjanci są zatrudniani po stronie niemieckiej, nasi polscy policjanci. Oferowane są zdecydowanie lepsze warunki ekonomiczne i socjalne, czyli nawet oferowane są mieszkania do dyspozycji. Wiemy, że choćby ta bliskość miasteczka czy miasta Görlitz zaludnionego, oni mają tańsze mieszkania niż do zakupu, niż po stronie polskiej.

IDI_80_Powiatowa Rada Rynku Pracy

Ważnym czynnikiem skłaniającym do migracji jest także brak perspektyw rozwoju zawodowego lub możliwości awansu w miejscu obecnego zatrudnienia. Dla wielu osób wyjazd postrzegany jest jako szansa na zdobycie doświadczenia zawodowego w innym kontekście kulturowym, a także budowanie prestiżu i kapitału zawodowego, co może zwiększyć ich konkurencyjność na rynku pracy.

Więc to jest jakby myślę, i jakby poprawa materialna rodziny, więc to są takie czynniki myślę podstawowe, dzięki którym osoby decydują się na zmianę pracy i oczywiście poza terenem zamieszkania, ale również też rozwój zawodowy, nie wiem, lepsze warunki pracy, być może brak możliwości rozwoju awansu w obecnej firmie, więc też to są takie jakby myślę podstawowe czynniki, dzięki którym osoby jakby się decydują o zmianę

pracy czy zamieszkania
IDI_162_PUP_powiat_ząbkowicki

Rozwój, samorozwój, możliwość tutaj uzyskania wyższego wynagrodzenia w innych różnych branżach, których brakuje na terenie powiatu milickiego.

IDI_90_Doradcy_zawodowi_milicki

Wskazywano, że decyzje migracyjne nie wynikają wyłącznie z chęci uzyskania wyższych dochodów, ale również z potrzeby pracy mniej obciążającej psychicznie i fizycznie, a jednocześnie lepiej wynagradzanej. Emigracja staje się strategią ucieczki od trudnych realiów lokalnych – zarówno ekonomicznych, jak i społeczno-kulturowych.

emigracją zagraniczną w poszukiwaniu lepszego życia niż życie w kraju kwitnącego ziemniaka. (...) Tak, ludzie, którzy zmieniają decyzję o miejscu swojego życia, głównym motywem tej decyzji jest poszukiwanie lepszego życia, lżejszego wśród ludzi, którzy częściej się uśmiechają, wśród ludzi, którzy są bardziej życzliwi, w miejscu, gdzie można znaleźć lepszą, mniej wymagającą, mniej wyczerpującą pracę za lepsze pieniądze, a więc to są główne determinanty podejmowania takich decyzji mieszkańców powiatu świńskiego i w ogóle chyba nie dużo różnią od determinantów osób podejmujących takowe decyzje z innych

IDI_131_Agencje_zatrudnienia_świdnicki

Zmiennymi różnicującymi skłonność do migracji są wiek oraz sytuacja osobista. Osoby młode są znacznie bardziej skłonne do wyjazdu, co wynika z większej elastyczności życiowej, mniejszego poziomu zobowiązań rodzinnych oraz większej otwartości na zmiany. Choć na poziomie ogólnym dominującym motywem pozostają względy ekonomiczne – chęć uzyskania wyższych dochodów – to konkretne decyzje podejmowane są w oparciu o bardzo różne uwarunkowania osobiste, życiowe i aspiracyjne

Bardzo indywidualne to są kwestie, bo może być dużo kwestii. Ktoś chce jechać po prostu dorobić, zarobić, nie wiem, zbiera na mnie na mieszkanie, na samochód, jedzie do Niemiec zarobić więcej niż jest w stanie zarobić w Polsce w tym samym okresie, więc to są czynniki zarobkowe. Miałem przypadki, gdzie nie wiem, gdzie dziewczyna jedzie po i tutaj widzi swoje miejsce zamieszkania. Dużo jest tych... to jest wydaje mi się bardzo indywidualna kwestia. Ja nie jestem w stanie zidentyfikować, co statystycznie co decyduje o przeprowadzeniu. Poza tym wskazaniem tych głównych takich motywatorów, które gdzieś tam widzę. W dużej mierze przede wszystkim to są pieniądze. Jeśli mam możliwość zarobienia więcej, albo rozwijania się. Czasami trzeba mieć też predyspozycje, żeby z tego skorzystać, bo praca za granicą to też nie jest dla każdego.

IDI_95_Pracodawcy_i_przedsiębiorcy_oleśnicki

No na pewno sytuacja rodzinna, to może jest różnie. No może jakieś normy kulturowe i społeczne, może też wyznania jakieś narodościowe. Ciężko tu powiedzieć, powiem Pani szczerze.

IDI_79_Iwówceki_JST

Z kolei sytuacja rodzinna – np. posiadanie dzieci, partnera lub obowiązki opiekuńcze – może ograniczać możliwość migracji. Również czynniki psychologiczne i społeczne, takie jak atmosfera w pracy czy sposób zarządzania ze strony pracodawcy, bywają decydujące w podejmowaniu decyzji o wyjeździe. Czynniki relacyjne są częstą przyczyną migracji jeśli motywacją jest chęć pozostania blisko osoby bliskiej, która wcześniej podjęła decyzję o wyjeździe.

Czasami właśnie to są jakieś takie względy, że ktoś jedzie za kimś bliskim. Bo ta bliska osoba gdzieś tam ma jakieś plany i podąża ta druga osoba za nią.

IDI_197_miasto Wrocław_PUP

Na pewno lepsze wynagrodzenie, lepsze warunki socjalne, może sama atmosfera w pracy, podejście pracodawcy do pracownika.

IDI_133_Doradca zawodowy MCK_świdnicki

Charakterystyczną cechą części omawianych migracji jest ich tymczasowość – wyjazdy zagraniczne często są realizowane z zamiarem powrotu, głównie w celu osiągnięcia krótkoterminowej poprawy sytuacji materialnej.

Bardzo duża grupa jest ludzi z naszych tutaj terenów, którzy jadą do Niemiec, do Holandii, do Anglii i do prac takich właśnie rolniczych, do upraw, do prowadzenia pomocy w gospodarstwach rolnych. To bardzo dużo jest taka grupa, która tam jeździ i pracuje.

IDI_10_PRRP_powiat_bolesławiecki

takie krótkie żeby zarobić i wrócić niż tam osiąść

IDI_167_MCK_powiat_ząbkowicki

Kluczowe znaczenie w narracjach badanych o podejmowaniu decyzji migracyjnej ma wiek i często związana z nim sytuacja rodzinna i indywidualne ambicje zawodowe. Największą skłonność do migracji, zarówno wewnętrznej, jak i zagranicznej, wykazują osoby młode, zwykle do 30. roku życia, nieposiadające jeszcze zobowiązań rodzinnych ani trwałych związków.

Zwrócono uwagę, że brak zakorzenienia społecznego i materialnego (np. brak dzieci, kredytu hipotecznego, trwałego zatrudnienia) umożliwia młodym ludziom elastyczne reagowanie na zmieniające się warunki rynku pracy oraz podejmowanie decyzji o zmianie miejsca zatrudnienia i zamieszkania. W opozycji do tej grupy pozostają osoby w wieku średnim i przedemerytalnym, u których decyzje o mobilności są znacznie rzadsze i obciążone wyższym kosztem emocjonalnym, organizacyjnym i finansowym. Wiąże się to z koniecznością zapewnienia ciągłości edukacji dzieci, opieki nad osobami zależnymi, a także z przywiązaniem do miejsca zamieszkania i istniejącej sieci społecznej.

Ja też bym to po części sprowadziła do grupy tych osób młodych, ponieważ one jeszcze te decyzje związane z zakładaniem, czy z chodzeniem w stałe związki, czy z zakładaniem rodziny, to są jeszcze osoby, które jeszcze nie do końca mają określoną tą sytuację rodzinną i one są na tyle dyspozycyjne i tyle mają różnych możliwości dostępu do wiedzy, do dostępu do przemieszczania się, więc one z dużo większą łatwością podejmują te decyzje, bo nie są w żaden sposób tutaj ograniczone niczym, tak? Natomiast osoby już w tej starszej grupie wiekowej, o której mówiłam, no czasami nawet jeżeli by chciały podjąć takie decyzje, no to to są decyzje obciążone dużo większymi kosztami, bo tutaj np. jest rodzina, są dzieci, dzieci chodzą do szkoły, tutaj np. jest pewna nieruchomości i myślę, że dużo więcej energii i dużo większą analizę takie osoby w tej grupie wiekowej muszą poświęcić na to, żeby podjąć taką decyzję np. o zmianie pracy. Natomiast nie chciałabym aż tak wąsko tej grupy zawodowej traktować, bo uważam, że jeżeli, no oczywiście jeżeli te osoby mają zaspokojone potrzeby w postaci tych zarobków, atmosfery w pracy, samorozwoju, no to myślę, że one byłyby w stanie nie podejmować takich decyzji i pewnie pracowałyby, jeżeli nic by się nie zmieniło cały czas tej pracy i takie pewnie grupy zawodowe są, które nie wiem, no np. ok. 10 lat pracują u danego pracodawcy no i to wynika m.in. z tego, ja tak uważam osobiście, że muszą mieć zaspokojone te potrzeby, skoro nie orientują się na

tą zmianę pracy. Natomiast jak już ktoś zbliża się ku wiekowi emerytalnemu, to myślę, że tutaj już te osoby bardziej są skoncentrowane na tym, żeby utrzymać to zatrudnienie niż w tym wieku takim przedemerytalnym podejmować decyzję o tym, żeby zmieniać pracę, więc myślę, że tak bym sobie podzieliła te osoby, które gdzieś tam podejmują takie decyzje i orientują się na zmianę pracy po prostu.

IDI_92_PUP_oleśnicki

Wskazywano także, że osoby młode kierują się potrzebą rozwoju osobistego, zdobywania doświadczeń, realizacji aspiracji oraz poszukiwaniem korzystniejszych warunków zatrudnienia. Mobilność staje się zatem nie tylko odpowiedzią na deficyty lokalnego rynku pracy, lecz również wyrazem dążenia do samorealizacji

osoby młodsze na pewno są, to one są przede wszystkim zdecydowane bardziej na mobilność, bo osoba, która już pracująca, mająca jakąkolwiek stabilność, zwłaszcza też jeżeli chodzi o też sytuację rodzinną, z rozwojem takim rodzinnym, dzieciowym, osobistym no to niekoniecznie tak osoby rzeczywiście przenoszą się z miejsca na miejsce. Natomiast osoby młode, bez zobowiązań, te rzeczywiście zdecydowanie częściej wyruszają w tak zwany świat i no choćby faktycznie ten rozwój taki swój osobisty czy pójście za konkretną pracą, są gotowe tedy, żeby zmienić.

IDI_134_PUP_trzebnicki

przede wszystkim ten wiek, taki do 30 roku życia. Na pewno nieposiadanie własnej rodziny, w sensie właśnie dzieci jeszcze. I chyba to są takie dwa główne czynniki. Z tego co obserwuję, czy w mojej rodzinie, czy wśród bliskich znajomych, to te osoby takie wolne jeszcze i młode, chcące tej przygody i tych wyzwań nowych, to zazwyczaj takie osoby wyjeżdżają. Nie wiem, czy doświadczyłam tego, żeby ktoś, kto już ma założoną rodzinę, ma dzieci, już ma takie życie jak gdyby całkowicie zaprojektowane, to chyba nie znam nikogo, kto by się zdecydował na taką przeprowadzkę.

IDI_53_PiP_powiat_kłodzki

No to myślę, że osoby młode najczęściej są chętne właśnie gdzieś tam się przemieszczać, poszukiwać pracy gdzieś w innych regionach.

IDI_111_Doradcy_zawodowi_polkowicki

Podsumowując, młody wiek oraz brak zobowiązań rodzinnych są w opinii badanych rozmówców najistotniejszymi uwarunkowaniami wysokiej mobilności zawodowej. Osoby młode charakteryzuje większa elastyczność i otwartość na zmianę, zarówno w sensie przestrzennym, jak i zawodowym. Z kolei osoby starsze, choć nie wykluczone z mobilności, podejmują decyzje o migracji znacznie ostrożniej i rzadziej, co wiąże się z wyższymi kosztami społecznymi oraz dążeniem do stabilizacji zawodowej i życiowej.

Oprócz wieku i sytuacji rodzinnej zidentyfikowano szereg grup pracowników, które charakteryzują się szczególnymi, często nietypowymi motywami podejmowania decyzji o zmianie miejsca zatrudnienia i/lub zamieszkania. Analiza wypowiedzi wskazuje na zróżnicowanie czynników decyzyjnych w zależności od płci, poziomu wykształcenia, specjalizacji zawodowej.

Zwrócono uwagę na przypadki wyjazdów artystów i przedstawicieli środowisk twórczych, którzy nie byli w stanie realizować się zawodowo w swoim regionie ze względu na brak przestrzeni do ekspresji, możliwości zarobkowych lub lokalny klimat społeczno-kulturowy. Respondenci sygnalizowali, że w przypadku części z tych osób mobilność miała również charakter emancypacyjny i tożsamościowy.

Na pewno częściej wyjeżdżają grupy heteronienormatywne. To też wiem na pewno, bo mam takich znajomych i to są właśnie duże miasta, paru artystów, gdzie nie mogli się

tutaj realizować. Natomiast tak to myślę, że cały wachlarz zawodów. Co komu w duszy zagra.

IDI_100_JST_oławski

Choć mobilność osób z wyższym wykształceniem nie jest masowa, osoby posiadające wyższe kwalifikacje często kierują się do dużych miast (np. Wrocławia, Warszawy, Krakowa), gdzie mogą znaleźć bardziej odpowiadające ich aspiracjom stanowiska. Wskazano również na jednostkowe przypadki migracji zagranicznych – szczególnie wśród specjalistów w branżach deficytowych lub o wysokim potencjale rozwoju.

Motywy to jest tylko i wyłącznie wykształcenie. Czyli osoby z wykształceniem wyższym, wybierają miasta duże, ewentualnie pracę za granicą. Ale to są pojedyncze przypadki. Nie ma tutaj tak, że na przykład w ciągu jednego półrocza wyjechało dziesięć, piętnaście osób. To są do sześciu. Sześć, pięć. To są takie perełki.

IDI_120_PUP_średzki

Kolejną grupą są osoby z wąską specjalizacją, językowcy i informatycy. W tej grupie dominuje migracja ponadregionalna lub międzynarodowa. Ograniczona liczba ofert lokalnych oraz wysoka konkurencyjność kompetencji powodują, że osoby z niszowymi umiejętnościami – zwłaszcza w zakresie nowoczesnych technologii czy języków obcych – często decydują się na relokację tam, gdzie ich kwalifikacje są lepiej wynagradzane lub bardziej potrzebne.

Myślę, że jeżeli chodzi o pracę poza rejonem Polski, to uciekają nam, tak kolokwialnie mówiąc, osoby z jakąś wąską specjalizacją, z wąskim takim zainteresowaniem zawodowym. Z umiejętnościami tutaj językowymi, bądź też informatycznymi.

IDI_119_Partnerzy rynku pracy_strzeliński

Myślę, że programiści, informatycy, osoby mające wykształcenie kierunkowe, czyli germaniści albo po języku, nie wiem, angielskim, czy jakimkolwiek innym. No i też tutaj osoby związane z opieką, czyli na przykład pielęgniarki.

IDI_119_Partnerzy rynku pracy_strzeliński

Pracownicy fizyczni bez wyższego wykształcenia to grupa, która często wybiera migrację zarobkową za granicę – przede wszystkim do Niemiec, Holandii czy Wielkiej Brytanii. Ich decyzje mają najczęściej charakter ekonomiczny i są motywowane potrzebą szybkiego osiągnięcia wyższego poziomu dochodów. W tej grupie dominują wyjazdy czasowe (sezonowe) oraz praca w branżach rolniczych, budowlanych i opiekuńczych.

przede wszystkim młodzi ludzie w większości mężczyźni i ludzie, którzy nie mają wyższego wykształcenia (...) Nie są specjalistami dokładnie tak.

IDI_41_DZ_powiat_karkonoski

Wie Pani co, wydaje mi się, że są to grupy takich pracowników bardziej chyba fizycznych, czyli bez wyższego wykształcenia, którzy poszukują pracy, nie wiem, na przykład w zakładzie pracy przy jakiejś linii produkcyjnej lub coś w tym stylu, tak, lub wyjazdy młodych, którzy chcą zarobić pieniądze, a nie chcą w Polsce, czy nie wiążą przyszłości, czyli wyjeżdżają i pierwsze parę lat pracują gdzieś tam w restauracjach, kelnerują czy na zmywakach, tak mi się wydaje.

IDI_123_Pracodawcy i przedsiębiorcy_średzki

W tej grupie odnajdują się również młodzi dorośli, w tym studenci, którzy decydują się na wyjazdy sezonowe w celu zdobycia doświadczenia i podreperowania budżetu. Wśród nich wskazano również osoby, które podejmują proste prace w sektorze usługowym w Europie Zachodniej i Północnej, traktując to jako etap przejściowy lub wstęp do ewentualnej dalszej migracji.

Kobiety, często w wieku 40+, wskazywane były również jako specyficzna grupa pracowników podejmujących decyzje migracyjne, często jako opiekunki osób starszych, pracujące za granicą w systemie rotacyjnym (np. trzymiesięczne wyjazdy do Niemiec). Migracje tego typu mają charakter ekonomiczny i są często jedyną realną możliwością zarobkowania na satysfakcjonującym poziomie dla kobiet zamieszkujących obszary peryferyjne.

jeżeli to jest system, jakiś tam tygodniowy, miesięczny, no to tutaj mówimy o wyjazdach do pracy za granicę, powiedzmy na przykładzie opiekunek osób starszych, no też jest spora grupa osób na naszym terenie, które pracują, wyjeżdżają na trzy miesiące do pracy do Niemiec, wracają, zamiennik jeździ na kolejne trzy miesiące.
IDI_22_PUP_powiat_górowski

w przypadku opiekunek osób starszych to będą osoby, to będą głównie kobiety, chyba, nie znam Pana z tej profesji, które mają już jakby ustabilizowaną sytuację rodzinną, dzieci na tyle odchowane, [śmieje się] tak? Że mogą sobie pozwolić po prostu, czy mają opiekę nad tymi dziećmi zapewnioną tutaj na miejscu, czy mogą sobie pozwolić na po prostu na takie sytuacje.
IDI_22_PUP_powiat_górowski

jeśli chodzi o kobiety...Ewentualnie jeśli chodzi o wyjazd, no to gdzieś tam można zauważyć, że spora część kobiet wyjeżdżała do opieki do Niemiec, do osób starszych. No i chyba to w głównej mierze, jeśli chodzi o kobiety, to to można zauważyć, że... Albo do prac... do prac sezonowych Czyli... czyli takie prace w jakichś tam, zbierania...
IDI_15_PUP_powiat_głogowski

Wypowiedzi rozmówców wskazują również na rosnące znaczenie pracy zdalnej i hybrydowej jako istotnego czynnika wpływającego na mobilność zawodową, szczególnie wśród osób z wyższym wykształceniem zatrudnionych w sektorach takich jak informatyka, finanse czy bankowość.

Z jednej strony obserwuje się tendencję do poszukiwania pracy na terenie całej Polski, niezależnie od aktualnego miejsca zamieszkania. Wskazuje to na zmianę podejścia do mobilności – mobilność przestaje być wyłącznie fizyczna – coraz częściej przybiera formę mobilności cyfrowej. Pracownicy mogą funkcjonować zawodowo w strukturach firm ulokowanych w dużych aglomeracjach (np. w Warszawie), nie opuszczając przy tym miejsca zamieszkania (np. we Wrocławiu), co stanowi istotne novum w analizie mobilności przestrzennej.

Z drugiej strony, respondenci zwracają uwagę, że możliwość pracy zdalnej może redukować presję przeprowadzki, zwłaszcza jeśli firma wymaga jedynie okazjonalnej obecności w biurze. W takich przypadkach miejsce zamieszkania staje się elementem strategii poprawy jakości życia – osoby pracujące zdalnie mogą przenieść się z dużych ośrodków miejskich do mniejszych miejscowości, kierując się względami komfortu, kosztów utrzymania lub dostępem do zieleni i spokoju.

Jednocześnie zauważa się, że niektóre grupy zawodowe, takie jak lekarze, mimo wysokich kwalifikacji pozostają silnie związane z mobilnością tradycyjną, wynikającą z charakteru zawodu oraz dostępności miejsc pracy. Ich mobilność ma charakter terytorialny i często sprowadza się do migracji do większych miast, oferujących lepsze warunki pracy i rozwoju zawodowego.

Tak jak mówiłam, no właśnie lekarze, że są tak bardziej nastawieni na tą mobilność. Trochę obserwujemy też takich osób, które poszukują pracy zdalnej, gdzieś tam są z tym wyższym wykształceniem i one szukają pracy na terenie całej Polski, jeśli ta praca się powiedzmy trafi, że ona jednak jest hybrydowa i tam co jakiś czas trzeba się pojawić w firmie, to gdzieś tam też rozważają tą przeprowadzkę, ale jednak ta praca zdalna tutaj

też myślę jest takim czynnikiem, który nie wiem, czy trochę nie powstrzymuje tą chęć właśnie przeprowadzania się, bo można pracować w firmie w Warszawie, a robić to z Wrocławia.

IDI_197_miasto Wrocław_PUP.

Myślę, że poza region Dolny Śląski to są osoby, które mają wyższe wykształcenie informatycy na przykład albo osoby pracujące w bankowości, gdzie jest to możliwość pracy zdalnej albo pracy hybrydowej i w jednej i w drugiej dziedzinie i wtedy kwestia lokalizacji to jest kwestia wyboru komfortu życia, czy ktoś potrzebuje mieszkać w dużym mieście, czy może z tego dużego miasta wyemigrować i mieszkać w mniejszej miejscowości i raz na jakiś czas dojeżdżać do biura albo nawet wcale nie dojeżdżać.

IDI_137_PIP_trzebnicki

W świetle powyższych wypowiedzi przedstawicieli jednostek samorządów terytorialnych powiatów Dolnego Śląska można mówić o różnicującej się strukturze mobilności zawodowej, w której współistnieją modele tradycyjne (fizyczna relokacja w poszukiwaniu pracy) i nowe modele elastycznej mobilności (związane z cyfrową transformacją rynku pracy). Ta dywersyfikacja strategii migracyjnych staje się szczególnie widoczna wśród osób wykształconych i cyfrowo kompetentnych, które dzięki możliwości pracy zdalnej mogą dostosowywać lokalizację zawodową do stylu życia, a nie odwrotnie.

Również w zawodach takich jak lekarz i pielęgniarka wskazano na tendencję migracyjną. Pracownicy sektora ochrony zdrowia przenoszą się do dużych miast głównie ze względu na lepsze warunki zatrudnienia, szerszy zakres specjalizacji i większe możliwości rozwoju zawodowego. W szczególności dotyczy to młodej kadry medycznej, która kończąc studia w metropoliach, rzadko decyduje się na powrót do mniejszych ośrodków.

no tak myślę, że na pewno, tak jak Pan powiedział, branża medyczna, czyli lekarze pielęgniarki, ale też zauważamy, że to są też kierowcy generalnie samochodów ciężarowych, czyli ten transport taki też dość popularny, ale także i budowlańcy, stolarze, czyli takie już zawody, można powiedzieć, teraz wymierające lekarze, ale też osoby wykształcone, inżynierowie budownictwa i więc też pod tym kątem myślę, że takie branże też jakby migrują poza ten nasz region.

IDI_162_PUP_powiat_ząbkowicki.

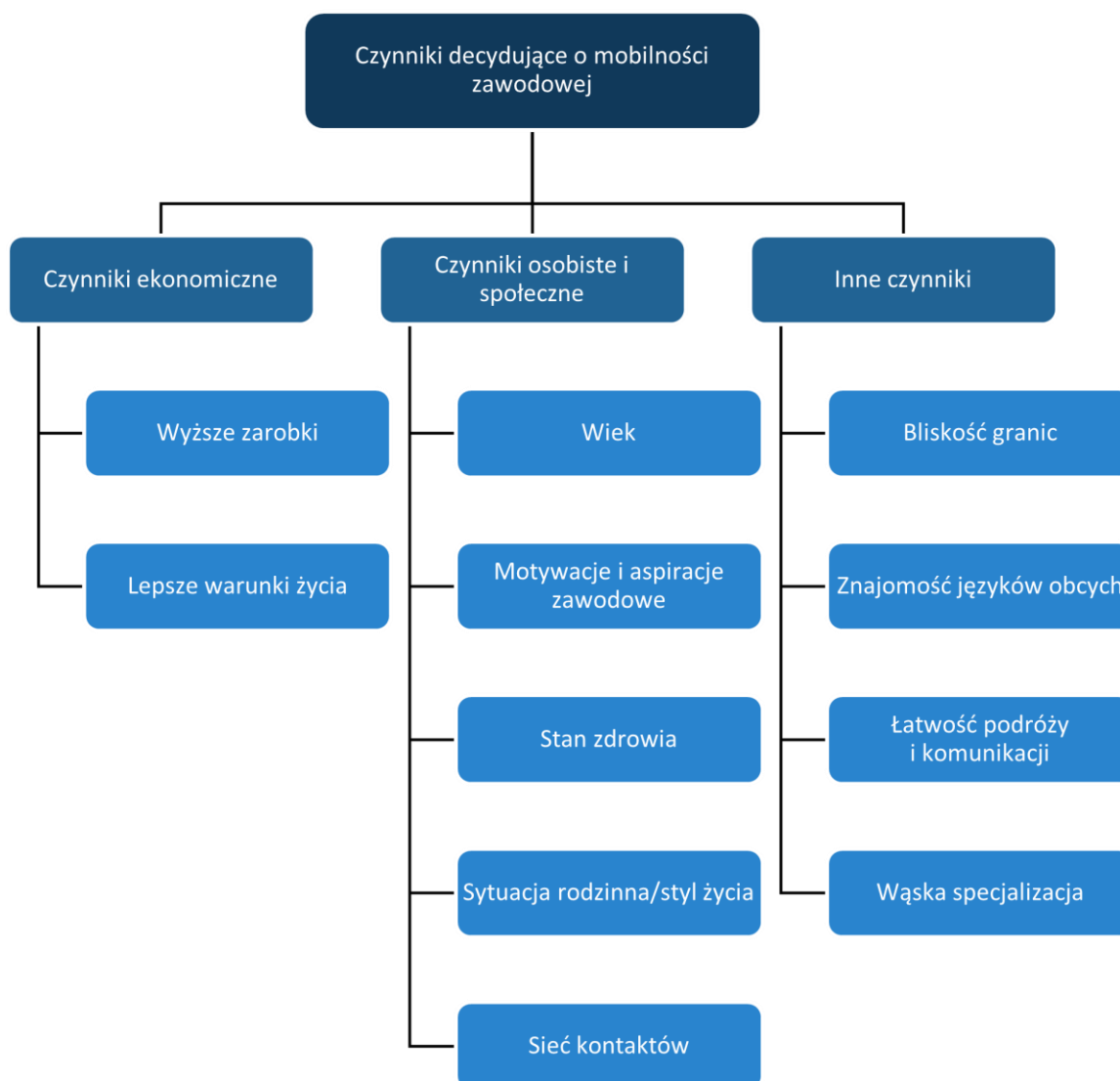
Poniższy diagram przedstawia najważniejsze wyróżnione przez biorących udział w badaniu przedstawicieli jednostek samorządów terytorialnych determinanty podejmowania decyzji o podjęciu zatrudnienia poza regionem Dolnego Śląska – zarówno w obrębie kraju, jak i za granicą.

Badani najczęściej wskazywali na:

- **czynniki ekonomiczne**, do których zaliczono:
 - **wyższe zarobki** – stanowią kluczową motywację do zmiany miejsca zatrudnienia, wskazując na istotną rolę różnic w wynagrodzeniach pomiędzy regionami i państwami,
 - **lepsze warunki życia** – obejmują szerszy kontekst społeczno-bytowy, mogący wiązać się m.in. z dostępem do usług, infrastrukturą, poziomem bezpieczeństwa, standardem życia;
- **czynniki osobiste i społeczne**, odzwierciedlające zróżnicowanie indywidualnych uwarunkowań, które wpływają na gotowość i zdolność do migracji:
 - **wiek** – osoby młode jako bardziej skłonne do relokacji,
 - **motywacje i aspiracje zawodowe** – ukazują potrzebę rozwoju kompetencji, zdobywania doświadczeń lub awansu zawodowego,

- **stan zdrowia** – wpływa na zdolność do podejmowania pracy fizycznej lub pracy poza miejscem wychowania,
- **sytuacja rodzinna/styl życia** – jest związana z obowiązkami opiekuńczymi, statusem cywilnym, priorytetami życiowymi,
- **sieć kontaktów** – odgrywa istotną rolę w ułatwianiu decyzji o migracji poprzez dostęp do informacji, wsparcie logistyczne lub rekomendacje w zatrudnieniu;
- **inne czynniki:**
 - **bliskość granic** – ułatwiająca potencjalną mobilność transgraniczną lub wzmacniająca atrakcyjność regionów przygranicznych,
 - **znajomość języków obcych** – czynnik ułatwiający integrację zawodową w nowych środowiskach,
 - **łatwość podróży i komunikacji** – wskazująca na znaczenie dostępności infrastruktury transportowej i logistycznej,
 - **wąska specjalizacja** – konieczność poszukiwania zatrudnienia poza regionem w sytuacjach niedoboru odpowiednich ofert pracy na lokalnym rynku pracy.

Diagram 1. Czynniki decydujące o mobilności zawodowej poza region Dolnego Śląska



Źródło: opracowanie własne

4.4.2 NAJWAŻNIEJSZE GRUPY ZAWODOWE I BRANŻE EMIGRUJĄCE POZA REGION DOLNEGO ŚLĄSKA

W analizowanych wypowiedzi można, oprócz lekarzy, pielęgniarek opiekunek osób starszych, wskazać inne grupy zawodowe oraz branże, które w sposób szczególny wyróżniają się pod względem mobilności przestrzennej, zwłaszcza w kontekście migracji poza region Dolnego Śląska.

Wspomniani kierowcy, w szczególności kierowcy pojazdów ciężarowych, są jedną z najbardziej mobilnych grup zawodowych. Ich migracja często nie ma charakteru trwałej relokacji, lecz przybiera formę cyklicznych i rotacyjnych wyjazdów, związanych z realizacją zleceń transportowych na terenie kraju i poza jego granicami. Mobilność ta jest wpisana w charakter zawodu.

Kierowcy samochodów ciężarowych (...) Myślę, że budowlanek też w takim systemie pracuje. Jeżeli mają pracę w delegacji, to to to to w ten sposób tygodniowy, jakiś wyjazdowy. I no znam na przykład zakłady stolarskie, gdzie przedsiębiorca zatrudnia Polaków z naszego terenu i tu tam miał zarejestrowany, nie wiem, czy jeszcze ma na dzisiaj na terenie Polski zarejestrowaną działalność. Generalnie tą działalność wykonuje na terenie Niemiec. Przyjeżdżają oczywiście, nie wiem, w jakim tam systemie, czy raz tygodniu, czy raz w miesiącu przyjeżdżają tutaj do Polski, ale generalnie mieszkają i przebywają na terenie Niemiec, tam wykonują.

IDI_22_PUP_powiat_górowski

no tak myślę, że na pewno, branża medyczna, czyli lekarze pielęgniarki, ale też zauważamy, że to są też kierowcy generalnie samochodów ciężarowych, czyli ten transport taki też dość popularny, ale także i budowlańcy, stolarze, czyli takie już zawody, można powiedzieć, teraz wymierające lekarze, ale też osoby wykształcone, inżynierowie budownictwa i więc też pod tym kątem myślę, że takie branże też jakby migrują poza ten nasz region.

IDI_162_PUP_powiat_ząbkowski

Budowlańcy, w tym specjaliści od prac wykończeniowych, stolarze i dekarze – mobilność tej grupy wynika przede wszystkim z popytu na ich usługi w regionach bardziej rozwiniętych gospodarczo lub za granicą. Ich migracja ma charakter sezonowy lub długookresowy, zależnie od kontraktów i cyklu inwestycyjnego.

Myślę, że tutaj chyba tak w dużej mierze są to pracownicy budowlani.

IDI_15_PUP_powiat_głogowski

Pracownicy techniczni, tu bym upatrywał jakieś branże takie typowo techniczne, instalatorskie, motoryzacyjne, bo tutaj właśnie te firmy, które mówię, z niemieckim kapitałem, to są firmy typowo związane z branżą motoryzacyjną. [zastanawia się] Nie wiem, czy jakaś inna grupa. Bo tak jak mówię, budowlańcy to tutaj bym widział te kierunki skandynawskie. Bo tu sam też miałem znajomego, który był dekarzem, i wysyłał w pewnym momencie dosyć dużą grupę ludzi. Wymiana brygady i tak dalej. Więc tam bym widział te jakby branże, które mogą tam w tamtym kierunku się poruszać.

IDI_109_pracodawcy_i_przedsiębiorcy_polkowicki

Również specjaliści z branż technicznych i inżynierskich – osoby z wykształceniem technicznym, w tym inżynierowie, projektanci systemów, specjaliści ds. automatyki, mechanicy i konstruktorzy, często migrują w odpowiedzi na zapotrzebowanie rynku w innych regionach Polski lub za granicą. Wysoka specjalizacja oraz deficyt pracowników o takich kwalifikacjach czynią tę grupę szczególnie atrakcyjną w kontekście rekrutacji zewnętrznej.

Informatycy i programiści oraz specjaliści znający języki obce – to grupa szczególnie mobilna, choć w dużej mierze ich mobilność przybiera formę zdalnej współpracy z podmiotami zlokalizowanymi poza regionem zamieszkania. Osoby te często podejmują zatrudnienie w dużych aglomeracjach czy w międzynarodowych korporacjach bądź wykonują projekty na rzecz firm zagranicznych.

Myślę, że programiści, informatycy, osoby mające wykształcenie kierunkowe, czyli germaniści albo po języku, nie wiem, angielskim, czy jakimkolwiek innym. No i też tutaj osoby związane z opieką, czyli na przykład pielęgniarki.

IDI_119_Partnerszy_ryнку_pracy_strzeliński

To są specjaliści na przykład z zakresu prawa, specjaliści z zakresu usług albo jakiejś inżynierii lotniczej, asystentki zarządu, czyli praca taka... to są osoby, które mają

znajomość kilku języków i które są dobre w zakresie takich prac, jak to ładnie powiedzieć... to są osoby, które tutaj na przykład pracowały jako w administracji publicznej, nauczyły się pewnego schematu myślenia i działania i obsługują na przykład firmy międzynarodowe, które są w większych miastach. Czyli Wrocław, Warszawa, Kraków. One uciekają tam i dostają wypłatę na przykład... taki przedział finansowy od tysiąca złotych do trzech tysięcy wzwyż. Od podstawowej, którą mieli tutaj u nas na naszym terenie, więc to jest duża motywacja. I na przykład przynoszą takie... albo korzystają z bonów na zatrudnienie, ale te bonony na zatrudnienie to były stanowiska takie... chyba grafik komputerowy, informatyk i jacyś tam specjaliści AI. To tylko tyle. Bo u nas... u nas po prostu odnajdywali się, ale były ich zarobki bardzo małe, zbliżone do takich osób, które są w sensie merytorycznym niżej. Więc to taka główna motywacja była... albo pracują zdalnie w firmach, które są zamontowane w większych miastach albo i na terenie innych państw i pracują w chmurach i one do nas nie trafiają, albo po prostu migrują i tam już w większym mieście robią różne rzeczy. I mieliśmy chyba jeszcze jedną projektantkę mody, która uciekła nam do Warszawy. To taka bardzo... bardzo dziwny przypadek. Ale myślę, że to jest kwestia dostępu do realizowania pewnych zadań tam już na miejscu.

IDI_120_PUP_średzki

Osoby z kierunkowym wykształceniem, np. germaniści, w niektórych przypadkach migrują do Niemiec lub Austrii w związku z możliwością wykorzystania kompetencji językowych i kulturowych. Grupa ta bywa także aktywna na rynku usług tłumaczeniowych i edukacyjnych.

Rozmówcy wskazywali również, iż menedżerowie oraz absolwenci uczelni technicznych – osoby po uczelniach wyższych, szczególnie politechnikach – migrują w celu realizacji ścieżki zawodowej w dużych ośrodkach gospodarczych lub za granicą. Decyzja o migracji często łączy aspiracje związane z rozwojem zawodowym, lepszymi warunkami zatrudnienia i dostępem do zaawansowanych technologii.

Są to zawody też artystyczne, bo część tych naszych młodych, którzy wyjeżdżają, to są studia jakieś tam artystyczne, plastyczne. Co jeszcze? Dziennikarstwo, zawody medyczne. Ja sobie jeszcze przypomnę, jakie tam jeszcze osoby są. Na pewno informatycy, na pewno menedżerowie, bo to jest studia takie właśnie, że mogą pracować w banku, c tam jeszcze? Politechnika, to też matematyka. Właśnie takie fajne, bardzo ciekawe zawody i oni już później zostają.

IDI_73_Powiatowa Rada Rynku Pracy_Lubiński

4.4.3 NAJWAŻNIEJSZE GRUPY ZAWODOWE I BRANŻE IMIGRUJĄCE DO REGIONU DOLNEGO ŚLĄSKA

Na podstawie zebranych danych jakościowych można wskazać kilka charakterystycznych grup zawodowych i specjalistycznych, które migrują do regionu Dolnego Śląska, uzupełniając lokalny rynek pracy w odpowiedzi na deficyty kadrowe w poszczególnych branżach. Wzorce te są zróżnicowane zarówno pod względem sektora zatrudnienia, jak i pochodzenia migrantów – obejmują zarówno migracje wewnętrzne (z innych regionów Polski), jak i międzynarodowe.

Największą grupę migrującą do regionu stanowią pracownicy produkcyjni, zatrudniani przede wszystkim w zakładach zlokalizowanych w specjalnych strefach ekonomicznych (np. Kamiennogórska

SSE, Legnicka SSE, Wałbrzyska SSE). To sektor, w którym zatrudnienie znajdują zarówno osoby z Polski, jak i z zagranicy (w szczególności z Ukrainy, Gruzji i Białorusi).

Najczęściej gdzieś tam właśnie udało im się znaleźć pracę na magazynach, u nas też jest bardzo dobrze to skomunikowane z powiatu dzierzoniowskiego, bo mamy tutaj wiele ofert i też wiele firm, które zapewnia transport jednak na Bielany Wrocławskie i tam te wszystkie inne okolice na te magazyny. Więc tutaj najczęściej taką pracę znajdowały.

IDI_6_DZ_powiat_dzierżoniowski

jeżeli chodzi o imigrantów z tych krajów trzech, czyli z Ukrainy, z Gruzji, z Białorusi, to najczęściej, najwięcej, czy tutaj dokładnie mam aż 49, byli to magazynierzy, czyli ten obszar magazynów można powiedzieć. Później mieliśmy 17 osób w transporcie, głównie jako kierowcy, 30 osób w budownictwie, 3 spawaczy i w gastronomii 9 osób. To są takie, można powiedzieć, nasze dane statystyczne na podstawie wydanych oświadczeń i powiadomień, więc to są takie konkretne dane statystyczne.

IDI_162_PUP_powiat_ząbkowicki

generalnie rzecz biorąc to oni w tych zakładach do tych prostych czynności są przyjmowani takich czynności typu obsługa linii technologicznej, czy produkcja. To takich ludzi się zatrudnia, no myślę, że to wymaga niewielkich nakładów w zakresie przygotowania i umiejętności.

IDI_10_PRRP_powiat_bolesławiecki.

o to najczęściej te osoby, które są zdecydowane do podjęcia pracy, tak jak mówiłam, w tych dużych zakładach, które są w tej specjalnej strefie ekonomicznej, więc nazywałabym to takich pracowników odnośnie linii produkcyjnej, tak? Więc tacy najczęściej wpływają, którzy szukają tego rodzaju pracy.

IDI_106_PUP_polkowicki.

Imigranci z innych powiatów to tylko i wyłącznie stanowiska produkcyjne wykonawcze, czyli pracownik gospodarczy, pracownik produkcji, pracownik obsługi praw i magazynierzy.

IDI_120_PUP_średzki.

Magazynierzy i operatorzy wózków widłowych to również zawody deficytowe w wielu powiatach Dolnego Śląska, do których przyciągani są pracownicy migrujący – zarówno z krajów ościennych, jak i z innych części Polski. Często są to osoby posiadające niezbędne uprawnienia, zatrudniane w dużych centrach logistycznych.

Jest też tutaj strefa ekonomiczna, no to może tutaj jako pracownicy produkcyjni. Nie wiem, może jako inżynierzy jacyś? Może w ten sposób, albo nie wiem, magazynierzy.

IDI_111_Doradcy_zawodowi_polkowicki

Głównie tak, głównie powiedzmy magazynierów, bo też czasami nie jest ten język tak bardzo ważny. Ja mówię o naszych, powiedzmy tej grupie naszej 15, 25 lat. To właśnie w większości magazynierów, pracowników produkcyjnych, czy na przykład do opieki do osób starszych.

IDI_14_OHP_powiat_bolesławiecki

Szczególnie kobiety z Ukrainy lokują się zawodowo w sektorze usług kosmetycznych, fryzjerskich i pielęgnacyjnych. Branża usług osobistych (beauty) oferuje możliwość samodzielnej działalności lub pracy w małych zespołach, co czyni ją atrakcyjną dla migrantek z doświadczeniem lub przeszkoleniem zawodowym.

O, jeszcze przepraszam bardzo, branża beauty się bardzo rozwinęła od czasu wybuchu wojny na Ukrainie, bo dziewczyny, które tutaj przyjeżdżają i powiem szczerze, że nawet mają bardzo dobre wykształcenie, to jak gdyby boją się pracować w swoich zawodach, a może nie ma takiego zapotrzebowania i one z reguły się przekwalifikują i na przykład psycholog pracuje na linii produkcyjnej w Electroluxie, a dziewczyna, która skończyła budownictwo, robi teraz depilację.

IDI_100_JST_oławski

Zauważyłem, że dosyć duża grupa jest tutaj pracowników z branży medycznej, z branży kosmetyczno-fryzjerska, branża beauty, bym to tak nazwał. Po tych pracowników widzę, że jest dosyć dużo

IDI_109_pracodawcy i przedsiębiorcy_polkowicki

Obserwowany jest napływ zarówno wykwalifikowanych fachowców, jak i pomocników budowlanych. Ich obecność w regionie wynika z ciągłego zapotrzebowania w sektorze inwestycji infrastrukturalnych i mieszkaniowych.

Natomiast jeżeli chodzi o jakby imigrantów z poza innych powiatów czy województw to może raczej nie, ale powiatów, no to generalnie to budowlanka, przemysł, na pewno monterzy elementów metalowych, elektrycznych i przemysł, także to są i budownictwo, nie wiem czy mówiłam. Także to są, myślę, te takie podstawowe obszary.

IDI_162_PUP_powiat_ząbkowicki

Tutaj bardzo dużo osób przyjeżdża właśnie do pracy na produkcji, ale też jakieś prace wykończeniowe. Mamy duży deficyt, jeśli chodzi o branżę budowlaną, więc myślę, że oni tutaj zakleją dziury kadrowe

IDI_133_Doradca zawodowy MCK_świdnicki

to przede wszystkim właśnie ta budowlanka, tak, no bo tutaj u nas jest takie dosyć duże zapotrzebowanie na to wbrew pozorom i wykonywanie nawet takich małych prac dorywczych to najczęściej opiera się właśnie na tej budowlance

IDI_78_PUP_lwówecki

Tak, zdecydowanie, z tego co wiem, budowlanej, u rolników trochę. Myślę, że nie mam takich szczegółowych danych, gdzie konkretnie, ale budownictwo i kilka tych zakładów, które coś tam im mogą zaoferować jako specjalistom. Są też tacy, przyjeżdżają i specjalności jakieś potrzebnej, ale tego nie ma dużo. Tam branża budowlana raczej wchłania takich niekoniecznie wysokiej jakości specjalizacji, wykształcenia, tylko umiejętności się liczą.

IDI_80_Powiatowa Rada Rynku Pracy_lwówecki

W związku z funkcjonowaniem zakładów wydobywczych w regionie (np. w powiatach głogowskim czy polkowickim) odnotowuje się napływ pracowników górniczych, również z innych województw, np. śląskiego.

do nas najwięcej osób przyjeżdża do pracy w kopalni. W poszukiwaniu pracy w górnictwie (...) Myślę, że gdzieś tam szeregowi. Specjalistów to bardziej tutaj w regionie są poszukiwani.

IDI_111_Doradcy zawodowi_polkowicki

Natomiast jeśli chodzi o przyjazd do nas, to na pewno te... te nasze zagłębie miedziowe, czyli te kopalnie i huty, mogą być ciekawą opcją dla osób z wykształceniem zawodowym, bardziej branżowym (...) Zależy, bo mogą mieć wykształcenie zawodowe jako operator, powiedzmy, tam koparko-ładowarki czy maszyn górniczych. I zapotrzebowanie na te osoby na pewno też jest spore, jeśli chodzi o nasz powiat.

Natomiast też mają zatrudnienia osoby z wykształceniem wyższym
IDI_15_PUP_powiat_głogowski

W niektórych powiatach, np. głogowskim, obserwuje się napływ inżynierów – np. z województwa śląskiego – w odpowiedzi na zapotrzebowanie lokalnego przemysłu. Ich obecność stanowi istotne uzupełnienie zasobów wysokokwalifikowanej siły roboczej.

Znaczący całkiem sporo inżynierów przyjeżdża ze Śląska, jeżeli tutaj firmy rekrutują to tak z mojej wiedzy wynika, że całkiem sporo ich się tutaj jakby gdzieś, ale też z Wrocławia (...) Zielonej Góry, jeśli chodzi o lekarzy.
IDI_16_JST_powiat_głogowski.

Wskazano również napływ specjalistów wyższego szczebla – menedżerów odpowiedzialnych za zarządzanie produkcją, a także finansistów i ekonomistów, których obecność jest szczególnie istotna w kontekście rozwoju firm i ich zaplecza administracyjno-strategicznego.

No to myślę, że pracownicy produkcyjni to jest raz, ale ci od których mówiłam wyższego szczebla to bym powiedziała takie zarządzanie produkcją. No też finansiści, ekonomii, ekonomia, ekonomiści, ale tak głównie menedżerowie, tak bym chyba określiła w różnych obszarach.
IDI_128_JST_świdnicki

Zatrudnienie w sektorze ochrony zdrowia znajdują również cudzoziemcy – lekarze, pielęgniarki i ratownicy medyczni. Ze względu na rosnące zapotrzebowanie oraz otwarcie systemu na personel spoza Unii Europejskiej (zwłaszcza z Ukrainy) ich liczba systematycznie rośnie.

Chociaż jest dużo lekarzy u nas, tak? Czyli medycy również w naszych przychodniach, w szpitalu jest ich sporo, więc tak patrząc to myślę, że tak, że to też jest widoczne i oprócz tego oczywiście handel, dużo jest w restauracjach, obsługa produkcyjna usługowi. Też są fryzjerzy, kosmetyczki, no jest.
IDI_128_JST_świdnicki

Raczej myślę, że wyjeżdżają od nas, niż do nas przyjeżdżają. Bo z tego co wiem, to w szpitalu jest u nas na przykład powiatowym, duży problem z lekarzami. Tak że myślę, że raczej od nas wyjeżdżają, niż przyjeżdżają (...) A to prywatne praktyki, to tak, no tutaj gdzieś tam jest to możliwe. Że przyjeżdża czy to lekarz, nie wiem, onkolog, czy jakiś kardiolog. No głównie.
IDI_2_JST_powiat_dzierżoniowski

Znaczący w mojej przychodni, mogę tak podać przykład, to jest teraz tak, kilku lekarzy takich, jeszcze jako kontaktu mówimy, z POZ-u, bo na razie nie korzystam ze specjalizacji jakiegoś, także nie mam do zeznania w tej dziedzinie, a jeżeli chodzi o tych lekarzy z POZ-u, to tak, to widzę, że są lekarze z Wrocławia akurat i też z innych narodowości (...) Tak, lekarze, mówiący akcentem tutaj ukraińskim.
IDI_9_JST_powiat_bolesławiecki

To był lekarz, więc służba zdrowia. Nawet się spotkałem w służbach mundurowych.
IDI_207_PIP_powiat_wałbrzych

Gastronomia i handel zatrudniają głównie w takich zawodach, jak kelner, kucharz, sprzedawca, kurier czy ekspedientka. Zatrudniani są zarówno migranci, jak i osoby napływowe z innych części kraju. Branże te cechują się sezonowością i dużą rotacją, co sprzyja otwartości na pracowników zewnętrznych.

Na pewno też znalazła się grupa kobiet, które znalazły pracę w gastronomii i w hotelarstwie jako pomoc, jako osoba do sprzątanía i tak dalej, i tak dalej
IDI_6_DZ_powiat_dzierżoniowski

Jeśli chodzi o na przykład pracowników z Ukrainy, no to ewentualnie tutaj handel. Gastronomia, handel.
IDI_76_doradcy_zawodowi_lubiński

Przed wszystkim wczoraj gastronomia, kurierka, tak, ewentualnie w handlu, tego typu rejony.
IDI_123_Pracodawcy_i_przedsiębiorcy_średzki

Do pracy sezonowej w rolnictwie – głównie przy zbiorach i uprawach – zatrudniani są imigranci m.in. z Nepalu, Kolumbii, Gruzji czy Ukrainy. Ich obecność ma charakter czasowy i ściśle związany z sezonem letnim.

Tak, to tam mamy też osoby z Białorusi, z Gruzji, z Nepalu, ale to tylko takie narodowości do tej pracy w polu. I to jest tak jak mówię, sezonowo. I z Kolumbii jeszcze, tak. Z Nepalu i z Kolumbii. Ale to tylko oni idą na te prace sezonowe w polu. Na te sezonówki.
IDI_99_PUP_oławski

Rozmówcy wspominali również o wykwalifikowanych spawaczach, m.in. z Ukrainy, znajdujących zatrudnienie w sektorze przemysłowym – zarówno w zakładach produkcyjnych, jak i firmach budowlanych. Zawód ten pozostaje jednym z najbardziej deficytowych w regionie.

też na przykład mamy teraz taką grupę spawalniczą ludzi z Ukrainy, to też się dotyczy innych nacji. Niewiele ich jest, ale tak. Czyli te osoby z Ukrainy też szukają pracy, to jeżeli chodzi o te zawody bardziej płatne, czyli na przykład te spawania.
IDI_147_Partnerzy_ryнку_pracy_wałbrzyski

Dominującą grupę pracowników stanowią jednak osoby wykonujące prace fizyczne, przy czym zauważalny jest podział ze względu na płeć – kobiety najczęściej zatrudniane są do sprzątanía, natomiast mężczyźni – jako pomocnicy przy pracach budowlanych i remontowych. Zaznaczono przy tym, że brak formalnie udokumentowanego doświadczenia zawodowego (np. w zakresie murowania czy szpachlowania) ogranicza możliwości podjęcia przez nich bardziej specjalistycznych zadań. Ewentualny awans zawodowy w tych branżach uzależniony jest od możliwości przyuczenia do zawodu w miejscu pracy.

Raczej te, ta praca fizyczna taka, dla pań to na przykład do sprzątanía i dla panów jako, że często wymagane też jest na przykład doświadczenie, którego imigranci nie mogą udokumentować, to raczej też praca fizyczna, ale taka związana raczej jako pomoc niż wykonywanie jakichś konkretnych tutaj pomocy czy, no nie wiem usług, tak, jak murowanie czy szpachlowanie, raczej jako pomoc, chyba że się po prostu przyuczą do tego zawodu, także to w tym kontekście, a też zdarzają się te prace biurowe, nie, tylko też, że to już osoby, które faktycznie są zdeterminowane do tego, żeby być tutaj ze względów osobistych i mają to wykształcenie wyższe i jakby już przyjechały do nas po to, żeby tutaj się osiedlić właśnie ze względu na te osobiste względy, no a jednak nie chcą rezygnować z tego, co sobie wypracowały na uczelni, nie, znaczy się jeśli chodzi o tytuł.
IDI_78_PUP_lwówecki

Napływ pracowników na Dolny Śląsk ma charakter strukturalny i stanowi odpowiedź na realne niedobory kadrowe w wielu sektorach gospodarki regionalnej. Migracje te – zarówno krajowe, jak

i zagraniczne – są zróżnicowane pod względem charakteru zatrudnienia, długości pobytu oraz motywacji, a ich skala zależy od sytuacji gospodarczej, inwestycyjnej i demograficznej w poszczególnych powiatach.

Podsumowując, imigranci z innych powiatów województwa dolnośląskiego najczęściej lokują się w sektorach:

- produkcji, w tym w szczególności w przemyśle automotive (np. montaż, obsługa maszyn);
- prac fizycznych niewymagających wysokich kwalifikacji (np. magazynierzy, kurierzy);
- gastronomii i handlu (np. pomoc kuchenna, sprzedawcy, kasjerzy);
- budownictwa, w tym robót ogólnobudowlanych;
- branży górniczej, głównie w powiatach legnickim i lubińskim (praca w strukturach KGHM);
- w Zgorzelcu dominują sprzedawcy i kasjerzy w sieciach handlowych;
- w Głogowie często poszukiwani są ślusarze i mechanicy.

Wskazania respondentów sugerują, że imigranci z innych województw Polski wybierają podobne kierunki zatrudnienia, jak w przypadku migracji wewnątrzwojewódzkiej, jednak z zauważalnym udziałem pracowników średniego i wyższego szczebla:

- produkcja i przemysł – jako główny obszar zatrudnienia, z dodatkowymi specjalizacjami w większych ośrodkach (np. operatorzy CNC, elektrycy, hydraulicy w Dzierżoniowie);
- zarządzanie produkcją, finanse i ekonomia – zwłaszcza w powiecie świdnickim, gdzie osoby z innych województw są zatrudniane również jako menedżerowie;
- podobnie jak przy imigracji lokalnej: handel, budownictwo, gastronomia, logistyka.

Dominujące sektory zatrudnienia wśród migrantów zagranicznych to:

- branża produkcyjna – zatrudnienie w zakładach przemysłowych, często jako pomocnicy;
- budownictwo – głównie jako pomocnicy przy cięższych pracach fizycznych;
- magazynowanie i logistyka – operatorzy, pakowacze, pracownicy linii;
- rolnictwo – szczególnie prace sezonowe w polu (zatrudniani m.in. Nepalczycy, Kolumbijczycy);
- gastronomia i handel – kucharze, pomocnicy kucharza, kelnerzy, kasjerzy;
- branża beauty – szczególnie wśród kobiet z Ukrainy (fryzjerki, kosmetyczki);
- służba zdrowia – m.in. lekarze w Świdnicy (często wskazywane jako jednostkowe przypadki);
- prace porządkowe – często wykonywane przez kobiety bez znajomości języka.

Badani podkreślają, że brak znajomości języka polskiego jest jedną z głównych barier, zmuszającą wielu migrantów zagranicznych do obejmowania niższych stanowisk lub pracy fizycznej, niezależnie od ich wykształcenia czy wcześniejszych kwalifikacji.

4.4.4 ZATRUDNIENIE W FIRMACH PRZYGRANICZNYCH – CHARAKTERYSTYKA ZAWODOWA I KIERUNKI PRZEPŁYWU SIŁY ROBOCZEJ

Z analizy wypowiedzi respondentów wynika, iż firmy zlokalizowane w obszarach przygranicznych odgrywają istotną rolę w kreowaniu transgranicznych przepływów siły roboczej z Dolnego Śląska. Przedsiębiorstwa te, zwłaszcza po stronie niemieckiej i czeskiej, „zasysają” pracowników głównie do

prostych prac fizycznych, oferując zatrudnienie w sektorach charakteryzujących się wysokim zapotrzebowaniem na siłę roboczą o określonych, często podstawowych kwalifikacjach.

No tak, wyjeżdżają przede wszystkim do prostych prac fizycznych, ponieważ jak już powiedzieliśmy wcześniej, osoby z wyższym wykształceniem, przynajmniej w większości wykonują karierę w Polsce, natomiast te osoby z niższymi kwalifikacjami, aby uzyskać jakiś tam sensowny poziom finansowy to szukają w Niemczech.

IDI_16_JST_powiat_głogowski.

Znacząco wyższe wynagrodzenia oferowane za granicą, zwłaszcza w Niemczech i Czechach, są głównym czynnikiem skłaniającym mieszkańców wielu powiatów do podjęcia zatrudnienia poza granicami Polski.

Wynagrodzenia są wysokie, bo kształtują się minimum od dwóch tysięcy euro nawet do trzech tysięcy euro. Także jak Pan to króciutko przeliczy, to kobieta, która mogłaby zarabiać u nas powiedzmy te osiem tysięcy złotych, to takich stanowisk nie ma za wiele i Pan wie o tym doskonale, zarówno we Wrocławiu jak i też na naszym terenie. Ale tutaj absolutnie nie ma żadnych ofert takich satysfakcjonujących tych osób, które chcą pracować. To nie szukają pracy w ościennych tutaj powiatach, tylko główny kierunek, proszę mi wierzyć, to są Niemcy i Czechy.

IDI_66_PRRP_powiat_lubański

Wskazane zawody i branże obejmują:

- budownictwo, które pozostaje jednym z głównych sektorów absorbujących pracowników transgranicznych, szczególnie mężczyzn wykonujących prace ogólnobudowlane i wykończeniowe;

to są takie, mi się wydaje, że to są pracownicy fizycznie, że to jest właśnie ta budowlanka, może stolarka. Jejku, nie wiem, na pewno dużo logistyki, dużo osób może IT, bo też takich potrzebują.

IDI_79_lwówecki_JST

- opiekę nad osobami starszymi, która jest dominującą formą zatrudnienia dla kobiet, w szczególności w Niemczech – praca ta odbywa się często w systemie rotacyjnym;

głównie wyjazdy tutaj do Niemiec, bo są firmy również w Głogowie, w okolicy, które jakby rekrutują dla opiekunki. To jest tutaj głównie kierunek Niemcy, Włochy. Ale to mówię nie tutaj z własnego kontaktu z mieszkańcami.

IDI_17_PRRP_powiat_głogowski

Nie wiem, czy tak samo tylko przygraniczne, bo tam głęboko to co już mówiłam, że opiekunki do osób starszych jeżdżą dużo do Niemiec, pracownicy tacy sezonowi, pracownicy jakichś magazynów też, bo tam po prostu można więcej zarobić za tą samą pracę, która też jest u nas.

IDI_197_miasto_Wrocław_PUP

- transport, zwłaszcza w zakresie kierowców ciężarówek (kat. C+E) oraz autobusów miejskich – głównie w niemieckich miastach przygranicznych, gdzie deficyt kierowców skutkuje intensywnym rekrutowaniem kadry z Polski;

jeżeli chodzi, ja na podstawie rynku niemieckiego może powiem, bo nie wiem jak inne kraje, ale no tutaj jeżeli chodzi o Niemcy, no to na pewno właśnie ci kierowcy kategorii CE

IDI_145_Agencja_zatrudnienia_wałbrzyski

Są też oferty pracy na kierowców, autobusów miejskich w Niemczech.

IDI_77_Partnerzy rynku pracy_lubiński

- **sektor elektro-spawalnicy, w którym istnieje duże zapotrzebowanie na elektryków i spawaczy – zawody te wymagają kwalifikacji technicznych, ale są również atrakcyjnie wynagradzane;**

To znaczy, z tego co ja wiem, to to są takie proste prace. Chociaż spawacze. Wiem, że na naszym rynku bardzo poszukiwani są spawacze, którzy będą pracować w Niemczech.

IDI_77_Partnerzy rynku pracy_lubiński

na pewno elektrycy i na pewno spawacze, to jest taka grupa gdzie jest duże zapotrzebowanie.

IDI_145_Agencja zatrudnienia_wałbrzyski

- **branżę motoryzacyjną, szczególnie po stronie czeskiej, gdzie zlokalizowane są fabryki i podwykonawcy producentów samochodów;**

no zwłaszcza jeżeli chodzi o naszą tutaj stronę Czeską, no to na pewno produkcja, na pewno ta branża samochodowa właśnie, ale też i opieka nad osobami starszymi, więc nie tylko Czechy oczywiście, ale też Niemcy, więc może to takie jakby popularne branże czy zawody. (...) Polskich tak, nawet mieliśmy ostatnio, bo też mamy Polsko-Czeskie Dni takie doradcze i tutaj właśnie, oczywiście różne są tam oferty, ale przede wszystkim właśnie produkcja, ta branża samochodowa i opieka nad tymi osobami starszymi, ale też oczywiście wykwalifikowane też osoby pod kątem budownictwa, transport tak jak mówiłam to są też takie podstawowe zawody, które chętnie zostaną przejęte przez te firmy przygraniczne.

IDI_162_PUP_powiat_ząbkowicki.

Nie wiem, trochę miałam takich klientów właśnie też z branży tej motoryzacyjnej, które pracowały w Czechach i w Niemczech.

IDI_197_miasto Wrocław_PUP

strona czeska to jest Skoda, bądź pokrewne, bądź części do samochodów ogólnie, nie? Tutaj Skoda to jest typowo czeska i płacą najlepiej, a inne firmy, no to są właśnie takie firmy, które podzespoły do samochodów produkują, szyberdach, jakieś guziki, przełączniki, kokpity, no i jeszcze w Niemczech samoloty, nie? Samoloty, tak, jeszcze są popularne. W Niemczech buty i samoloty, a w Czechach wszystko co do auta. Także motoryzacyjna, może nazwijmy to, jeśli chodzi o Czechy

IDI_172_Pracodawcy i przedsiębiorcy_zgorzelecki

Natomiast u nas jest sytuacja taka, że my jesteśmy w bliskiej odległości jeżeli chodzi o granice z Niemcami, bo mamy trzydzieści, no nawet nie trzydzieści kilometrów, a dwadzieścia pięć kilometrów do Görlitz, do granicy z Niemcami i podobna odległość nas dzieli z granicą z Czechami. Dlatego też dużo osób pracuje w Czechach jeżeli chodzi o produkcję Skody. Natomiast największa ilość tutaj w Niemczech zatrudnionych Polek, Polek, szczególnie Polek, no i oczywiście Polaków też, to jest produkcja obuwia w Görlitz. To jest potężny zakład, który przyjmuje każdą ilość zainteresowanych.

IDI_66_PRRP_powiat_lubański

- **przemysł produkcyjny, w tym zakłady zajmujące się produkcją butów i części do samolotów w Niemczech oraz Czechach;**

znaczy no najwięcej, najwięcej u nas w ogóle ludzi, gdzieś tam co pracują, no to pracują dla firm produkujących obuwie Birkenstock, te firmy się nazywają Alza, albo coś tym podobnie, no w każdym razie to są firmy Birkenstocka, i to jest strona niemiecka,(...)

a Niemcy to właśnie buty głównie, mają dwie największe fabryki, mają bardzo dużo ludzi, no i samoloty, produkcja w Doluchanzy.

IDI_172_Pracodawcy i przedsiębiorcy_zgorzelecki

- sektor logistyczny i magazynowy, który intensywnie rekrutuje osoby do obsługi procesów transportowych i składowania towarów.

Przygraniczne, czyli myślę, że pracowników produkcyjnych, magazynowych, transport, rolnictwo, opieka, budownictwo, logistyka, myślę. No takie branże.

IDI_56_PRP_powiat_kłodzki

Warto podkreślić, że wiele firm zagranicznych – w szczególności niemieckich i czeskich – oferuje bezpłatny lub dofinansowany transport pracowników z terenu Dolnego Śląska, co dodatkowo ułatwia codzienne dojazdy i sprzyja migracjom wahadłowym. Skala tego zjawiska świadczy o strukturalnym charakterze transgranicznej mobilności zawodowej, która, choć skoncentrowana na zawodach fizycznych, obejmuje również niektóre specjalizacje techniczne.

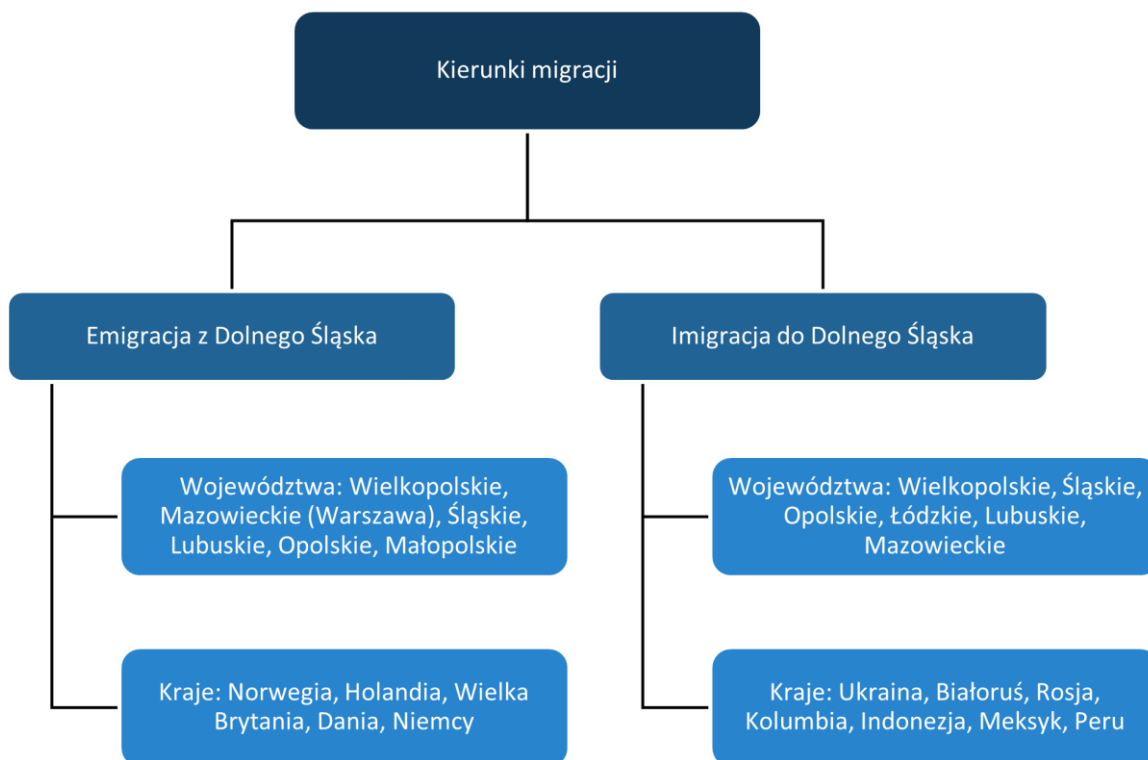
No na pewno też zakładowe autobusy. Jeśli chodzi o Czechy, no to mają bezpośrednie połączenia tutaj autobusy, że pod pracę zawożą ludzi z naszego regionu mimo to, że pracują gdzieś tam, nie wiem czy w Czechach, to mają autobusy pracownicze. (...) No mają zapewniony dojazd, jeśli chodzi o właśnie pracowników czeskich, to tak. (...) No nie wiem jak to ująć, ale dużo też ludzi po prostu nawet nie znając się, ogłasza się na lokalnych grupach i jeżdżą po prostu razem, zbierają się do kupy i się dzielą.

W poniedziałki jedzie jeden, we wtorki jedzie drugi i tak sobie funkcjonują. Sami sobie organizują tę mobilność. No nie są drogie samochody, tak? Żeby teraz ściągnąć je z Niemiec, czy Niemcy mają teraz dużo dopłat, że tak powiem do tych aut różnych elektrycznych i tak dalej i teraz prościej, że tak powiem skupić im samochód sobie tylko do pracy, więc kupują sobie takie samochody i sobie jeżdżą w kilka osób.

IDI_172_Pracodawcy i przedsiębiorcy_zgorzelecki

W opinii badanych przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego najczęstszymi kierunkami migracji – zarówno emigracyjnej, jak i imigracyjnej – są inne regiony Polski oraz wybrane kraje europejskie i pozaeuropejskie. Strukturę tych przepływów przedstawia poniższy diagram, który ukazuje geograficzne zróżnicowanie migracji oraz potwierdza, że Dolny Śląsk funkcjonuje jako istotny węzeł mobilności ludności, będący zarówno regionem odpływu, jak i napływu pracowników.

Diagram 2. Najczęstsze kierunki emigracji z Dolnego Śląska i imigracji na Dolny Śląsk



Źródło: opracowanie własne

4.5 WPŁYW MIGRACJI NA SYTUACJĘ SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNA I POTENCJAŁ ROZWOJU GOSPODARCZEGO

4.5.1 WPŁYW EMIGRACJI ZAWODOWYCH

Wpływ emigracji zawodowej na potencjał rozwoju lokalnego i czynników demograficzno-społecznych postrzegany jest przez badanych głównie jako negatywny, zarówno w wymiarze społecznym, jak i gospodarczym, choć pojawiły się również pojedyncze głosy wskazujące na możliwe skutki pozytywne.

Wśród najważniejszych negatywnych skutków emigracji zawodowych wymieniano:

- Ubytek zasobów ludzkich – tzw. drenaż mózgow. Najczęściej podkreślanym skutkiem emigracji jest odpływ:
 - osób młodych,
 - osób w wieku produkcyjnym,
 - osób wykształconych i wykwalifikowanych (np. lekarzy, pielęgniarek, informatyków, inżynierów).

branża medyczna, czyli lekarze pielęgniarki, ale też zauważamy, że to są też kierowcy generalnie samochodów ciężarowych, czyli ten transport taki też dość popularny, ale także i budowlańcy, stolarze, czyli takie już zawody, można powiedzieć, teraz wymierające lekarze, ale też osoby wykształcone, inżynierowie budownictwa i więc też pod tym kątem myślę, że takie branże też jakby migrują poza ten nasz region.

IDI_162_PUP_powiat_ząbkowicki

To znaczy powiem tak że raczej specjaliści wyjeżdżają, więc często brakuje tych specjalistów (...) Może być, dokładnie i nasz region jakoś nie potrafi ich zatrzymać u siebie, więc to tutaj, jeżeli chodzi o te braki. Większe miasta może mają możliwości większe niż tutaj nasz rejon. Tak więc te luki kadrowe na pewno są widoczne. I nie tylko powiedzmy jako specjaliści, ale również gdzieś w fabrykach, gastronomii, opiece zdrowotnej. Jeżeli chodzi o nauczycieli tak samo. Powiedzmy jeszcze mogę powiedzieć o osobach z Ukrainy, gdzie powiedzmy, może też część tutaj naszych mieszkańców czuje niepokój przed takim zabieraniem pracy i konkurencyjność na rynku pracy.

IDI_14_OHP_powiat_bolesławiecki

powiem, że zwłaszcza widać to przy jakby starzeniu się trochę z naszego regionu, ponieważ ci, którzy pracują w tych lepiej płatnych zawodach, oni praktycznie się mają, oni tu zostają. Młodzież tak jak mówię, wyjeżdża. W moim odczuciu osoby starsze raczej już nie przesiedlają się. Trudno dojeżdżać do pracy niż przesiedlić się czy zamieszkać w innym miejscu, chociaż pojedyncze znam takie osoby, które trafiły do innych regionów. Ale to też głównie byli specjaliści, którzy na zasadzie chwilowej zmiany pracy, nie rezygnując z wyprowadzania się z Głogowa tylko i wyłącznie na czas zatrudnienia, wynajęcie mieszkania i tam pracy. Ale to są głównie osoby, które są dobrze wykształcone, z dużym doświadczeniem i takich ubywa.

IDI_17_PRRP_powiat_głogowski

- Starzenie się społeczeństwa i pogłębianie się niżu demograficznego. Wyjazdy młodych ludzi z regionu przyczyniają się do:
 - wyludniania się mniejszych miejscowości i peryferyjnych gmin,
 - ograniczenia liczby narodzin,

- o rosnącego udziału osób starszych w strukturze demograficznej.

Wydaje mi się, że tak jak nasz rejon, gdzie tych młodych brakuje, wcześniej czy później doprowadzi do wyludnienia się rejonu. Będzie to, jak my się tutaj czasami śmiejemy, miasto rencistów i emerytów i pracodawcy będą mieć za chwilę problem ze znalezieniem zatrudnienia.

IDI_85_PUP_milicki

jeśli chodzi o emigrantów, to w pewien sposób to osłabia tutaj nasz region. Coraz więcej ludzi młodych przede wszystkim wyjeżdża, więc tutaj sytuacja społeczna gdzieś tam się zmienia.

IDI_27_DZ_powiat_górowski

jest po prostu trochę mniej tych wykwalifikowanych osób, które jednak tam wyjeżdżają za granicę na przykład, żeby więcej zarobić, więc na pewno to ma jakiś realny wpływ na to, co się dzieje w powiecie. Na pewno spadek liczby mieszkańców, to też nie jest pozytywne. No i problemy takie demograficzne, to na pewno też skutkuje... te wyjazdy skutkują tym, że jednak staje się to problemem. No starzenie się społeczeństwa. Myślę, że to nie tylko w powiecie, ale też w całym kraju. No, ale myślę, że taki właśnie pierwszy, podstawowy, negatywny wpływ jaki ma ta emigracja zawodowa osób z naszego powiatu to odpływ tych takich wykwalifikowanych osób.

IDI_6_DZ_powiat_dzierżoniowsk

- Niedobory kadrowe w lokalnych sektorach. Dotyczy to w szczególności zawodów:
 - o technicznych,
 - o medycznych,
 - o edukacyjnych,
 - o usługowych (np. opieka nad osobami starszymi),
 - o transportu i logistyki.

Jeżeli chodzi o wpływ tych emigracji zawodowych, czyli to jest odpływ wykwalifikowanej siły roboczej i to może doprowadzić do jakiejś niedoborów kadrowych w niektórych sektorach.

IDI_174_MCK_powiat_zgorzelecki

przyczyni się do zmniejszenia właśnie tego redukcji bezrobocia, to znowuż pojawi nam się, jak już wcześniej wspominałam, luka kompetencyjna. Luka na wykwalifikowaną siłę roboczą, a mianowicie na braki kadrowe nie tylko w specjalistycznych zawodach, ale jak obserwujemy na terenie województwie naszym, dolnośląskim, nie tylko we Wrocławiu, brak pracowników fizycznych. Bo to też bierzemy udział w takim projekcie Skill Build Up, gdzie bardzo ogromne, tysięczne braki już są widoczne nie tylko w pracownikach budowlanych, ale wśród inżynierów, geodetów, więc tutaj już widać, jak to osłabia też brak wykwalifikowanych pracowników, osłabia konkurencyjność naszego regionu, no i oczywiście potencjał innowacyjny, bo jeżeli chcemy coś tworzyć, to musimy mieć przysłowiowe ręce do pracy. No i starzenie się też społeczeństwa, no bo emigracja młodych przyczynia się do pogłębiającego się procesu starzenia się populacji, co może wpłynąć negatywnie na system opieki społecznej, co tam jeszcze może wpłynąć.

IDI_203_DZDZ_powiat_Wrocław

Skutki pozytywne choć incydentalnie wskazywane w narracjach badanych, głównie obejmowały transfery pieniężne i ich wpływ na lokalną konsumpcję. Wskazano, że pieniądze przesyłane przez emigrantów: wspierają pozostałe na miejscu rodziny, zwiększają konsumpcję i mają wpływ na lokalny wzrost gospodarczy.

Jak był taki boom emigracyjny, jak się w Polsce pootwieraly granice, jak bardzo dużo ludzi wyjechało do pracy za granicę właśnie do Wielkiej Brytanii itd., to myślę sobie, że to mocno przyczyniło się do wzrostu gospodarczego naszego regionu, po prostu bo ludzie albo przysyłałi pieniądze, albo przyjeżdżali z tymi pieniędzmi, żeby je tutaj po prostu lokalnie wydawać. Więc wtedy to naprawdę było w pewnych momentach widać znaczącą różnicę. Tego, że ludzie po prostu zaczęli się remontować, że zaczęli wymieniać samochody, że zaczęli po prostu wyjeżdżać na wakacje itd., bo ktoś tam z rodziny pracował za granicą i było ich na to stać.

IDI_165_Pracodawcy i przedsiębiorcy_ząbkowicki

Nieliczni z badanych widzieli w emigracji szansę na odciążenie lokalnych systemów i instytucji, argumentując, iż emigracja może zmniejszać presję na: infrastrukturę edukacyjną (np. szkoły w małych miejscowościach), ochronę zdrowia czy transport publiczny.

kwestia właśnie tej emigracji osób młodych i wykwalifikowanych, no może się przyczynić do zmniejszenia takiej lokalnej presji rynku pracy. Kwestia infrastruktury również społecznej, bo jeżeli zmniejszymy liczbę mieszkańców, to odciążymy infrastrukturę edukacyjną, zdrowotną i transportową.

IDI_203_DZDZ_powiat_Wrocław

Wnioski różnicowane terytorialnie:

- W powiatach wyludniających się (np. milicki, lwówecki, górowski) obawy dotyczące długofalowych konsekwencji są silne.

Natomiast te miejsca, w których brakuje ludzi do pracy, to dla nich imigracja jest, wydaje mi się, szansą na znalezienie tych pracowników, na podwyższenie liczby osób zatrudnionych, zwiększenie tego zatrudnienia. Natomiast osoby, tak jak u nas, gdzie nam więcej wyjeżdża niż przyjeżdża, no to za jakiś czas może być problem, tak mi się wydaje.

IDI_85_PUP_milicki

- W powiatach z większymi ośrodkami miejskimi (np. dzierzoniowski, Legnica) respondenci są bardziej skłonni do relatywizowania skutków – np. „nie miałyby to większego wpływu”.

mamy zmiany we współpracy, na początku były bardzo dużo, tak, bo to jest po kolei, ale teraz jest to uspokojone. Myślę, że chyba nie miałyby to większego wpływu.

IDI_1_PUP_powiat_dzierżoniowski

- W powiatach zrównoważonych demograficznie lub z napływem ludności (np. Wrocław, Oleśnica) emigracja nie jest postrzegana jako poważne zagrożenie – „sytuacja się wyrównuje”.

Myślę, że to się tak wyrównuje. Na ten moment tak z tych obserwacji to myślę, że to się tak wyrównuje.

IDI_97_doradca_zawodowy_PUP_oleśnicki

Emigracja zawodowa w regionie Dolnego Śląska jest w większości oceniana jako zjawisko niekorzystne z punktu widzenia lokalnego rozwoju społeczno-gospodarczego. Kluczowe wyzwania to: odpływ osób młodych i wykształconych, starzenie się populacji, pogłębiające się niedobory kadrowe oraz wyludnianie mniejszych miejscowości. Pojedyncze głosy wskazują jednak na potencjalne korzyści ekonomiczne oraz systemowe, wynikające z transferów pieniężnych i zmniejszenia presji na lokalne instytucje publiczne.

4.5.2 WPŁYW IMIGRACJI ZAWODOWYCH

Imigracja zawodowa jest w opiniach respondentów z powiatów Dolnego Śląska postrzegana przede wszystkim jako zjawisko korzystne, szczególnie w kontekście sytuacji na lokalnym rynku pracy, charakteryzującym się niedoborem siły roboczej w określonych branżach i sektorach. Jednocześnie wskazywane są także aspekty problemowe, dotyczące głównie skutków ekonomicznych i społecznych.

Do najczęściej wymienianych pozytywnych skutków imigracji zawodowej zaliczano uzupełnianie braków kadrowych. Rozmówcy konsekwentnie podkreślają, że imigranci:

- wypełniają luki na lokalnym rynku pracy;
- są obecni w zawodach, których Polacy nie chcą wykonywać;
- umożliwiają funkcjonowanie kluczowych sektorów, szczególnie przemysłu, logistyki, rolnictwa i usług.

Natomiast jeżeli chodzi o tych imigrantów zawodowych, no to na pewno zwiększa się konkurencyjność, uzupełniane są te luki kadrowe właśnie, które u nas są, nie wiem, osoby przyjeżdżające wspierają tę lokalną gospodarkę. Na pewno też nasz rejon posiada fantastyczne uczelnie wyższe, więc też dużo osób młodych do nas przyjeżdża, żeby studiować, więc to też jakby pozytywne strony.

IDI_162_PUP_powiat_ząbkowicki

to zapycha, powiem, że jest ta migracja pracowników ze wschodu na już, no to oni zapychają tego typu dziurę, na takim podstawowym, to są tacy pracownicy fizyczni. Gdzieś tam do jakichś tartaków, czy gdzieś na jakiś wózek widłowy, czy jakiś kierowca, bo z tego co zauważyłem, no to są też lekarze, przyjeżdżają, no ale to nie jest w takiej ilości inżynierów, jak to się mówi, że oni mają, że zapychają wszystkie dziury, jakie tylko są, bo ja nie mówię, no ta praca jest, ale oni po prostu też patrzą na aspekty finansowe

IDI_46_PiP_powiat_kamiennogórski

jest małe zjawisko, ale jest to na plus taki, że na przykład jest wzrost tego, jest to uzupełnienie tych braków kadrowych, powiedzmy, ponieważ w sytuacji, kiedy tych pracowników na tym terenie brakuje, a ktoś do nas imigruje, to my mamy wzrost tej liczby ludności, wzrost tych właśnie kadr, prawda.

IDI_168_MCK_powiat_ząbkowicki.

Natomiast jeśli chodzi o tych, co przyjeżdżają wydaje mi się, że ich właśnie jest dość mniej, ale gdzieś tam uzupełniają te niedobory przede wszystkim tych pracowników fizycznych i specjalistów. No i tutaj gdzieś tam się ta sytuacja polepsza

IDI_27_DZ_powiat_górowski

Wie pani, że ci migranci wypełniają dziurę, którą by ewentualnie nasza młodzież, nasi pracownicy nie chcieli nigdy pracować.

IDI_196_Partnerzy_ryнку_pracy_miasto_Legnica

Wzrost podaży siły roboczej w opinii badanych przyczynia się do stabilizacji zatrudnienia. Napływ pracowników z zagranicy poprawia ciągłość produkcji, ogranicza ryzyko zatorów kadrowych i zwiększa elastyczność pracodawców w rekrutacji.

Rozmówcy wskazują również pozytywny wpływ na lokalną gospodarkę, wykazując, iż imigranci:

- płacą podatki i składki ubezpieczeniowe;
- konsumują lokalne dobra i usługi;

- zwiększają popyt w regionie;
- przyczyniają się do wzrostu lokalnego PKB.

Wpływa na potencjał rozwoju gospodarczego, no bo wydają pieniądze na zakupy, na lokalne usługi, jakieś restauracje i tego typu rzeczy, bo gdzieś te pieniądze poza pracą wydają. Widać to w kolejkach, w zwykłych sklepach, w zwykłych sklepach spożywczych, czy to Dino, czy Biedronka, czy te Lidle, to na pewno to wydają, korzystają z tych. A czy to ma wpływ na emigrację i imigrację lokalną? Raczej nie, bo to jest raczej stricte zapotrzebowanie tych zakładów w związku z brakiem kadry lokalnej.

IDI_88_Pracodawcy i przedsiębiorcy_milicki

No myślę, że to jakby ogólnie dla miasta jest pozytywne, tak, bo jeżeli decydują się jakby na życie tutaj, kupują mieszkania, płacą podatki, to myślę, że to jakby dla miasta, dla gminy ma pozytywne skutki, tak.

IDI_209_MCIZ_powiat_wałbrzych

jak wrócą tutaj do Polski, to te pieniądze wydają to u nas w Polsce, to cieszymy się z tego, bo też w jakiś sposób nasza gospodarka powiedzmy też idzie do góry, bo te pieniądze wpływają, prawda? Są tutaj wydawane, a nie tam.

IDI_150_PRRP_powiat_wołowski

Mówimy o imigrantach, bo to są imigranci, którzy tutaj do nas przyjeżdżają, którzy tutaj chcą u nas pracować. Oni tutaj wynajmują mieszkania, często, gęsto nawet też wykupują sobie mieszkania, wykupują jakieś domki, biorąc kredyty. Cieszy nas to, że mamy po prostu jakąś taką większą siłę pracy, bo to jest też dla nas jakby po prostu, nasza gospodarka się dźwiga w tym momencie, skoro mamy tą siłę roboczą. Ja nie mówię, że ona jest tania, bo ona nie jest tania, bo to wiadomo wszyscy zarabiają najniższą krajową, i tak to mniej więcej wychodzi, no nie oszukujmy się, że fachowcy, pomijam, jeżeli to są na przykład fachowcy, naprawdę z dużym wykształceniem, tak, oni na pewno zarabiają dużo więcej i to można też liczyć, że chcą tu u nas pracować, że jednak nie uciekają gdzieś dalej.

IDI_150_PRRP_powiat_wołowski

Badani wskazywali, iż różnorodność kompetencyjna i kulturowa imigrantów (głównie z zagranicy) wzbogaca lokalne środowiska pracy o nowe umiejętności i doświadczenia oraz wpływa na rozwój kulturowy społeczności.

A znowu napływ pracowników w innych regionów i krajów, tak jak mówiliśmy o Ukraińcach czy o innych po prostu regionach przyczynia się do wzbogacenia lokalnego rynku pracy, zwiększenia różnorodności kompetencji. Takie rzeczy na plus.

IDI_174_MCK_powiat_zgorzelecki

Na pewno jest dużo większy rozwój kulturalny, ponieważ jest dużo obcokrajowców. Mówię bardziej w znaczeniu przede wszystkim osób z Ukrainy, ale też osoby pracujące w branży IT, które mimo wszystko pracują właśnie na przykład we Wrocławiu. Na pewno to ma bardzo duże zalety właśnie kulturowości albo przynajmniej wpływu na ten aspekt. No i zasadniczo rozwój może gospodarczy, ponieważ jeśli są chętni do pracy to... a Wrocław na przykład jest takim, który daje dużo ofert, to się rozwijają małe przedsiębiorstwa a małe przedsiębiorstwo powoduje, że się rozwija rynek produktów, towarów, usług i sprzedaży. Firmy coraz lepiej sobie radzą, więc jest dużo większa konkurencja na rynku, więcej produktów. No to rozwój gospodarczy ogólnie, prawda, regionu czyli tak no z różnych stron.

IDI_155_PUP_wrocławski

Wskazywano także negatywne skutki imigracji lub ryzyka wpływu na lokalne rynki pracy. W opinii badanych konkurencja na rynku pracy może doprowadzić do sytuacji, w których imigranci wypierają pracowników lokalnych z niższych płatnych stanowisk, przyczyniają się do zaniżania poziomu wynagrodzeń oraz obejmują miejsca pracy, które mogliby zająć lokalni mieszkańcy.

oni są tutaj postrzegani też, że zabierają gdzieś te ręce do pracy. Powiem panu szczerze, że ciężko mi tak trochę się określić, może jakby tak pracodawca, jeden, drugi, trzeci powiedział od swojej strony, byłoby to jedną całość tak naprawdę. Ale gdyby nie było na przykład. Ale słyszy się na przykład, że faktycznie ktoś by chciał iść do pracy, a oni zabierają im pracę. Wie pan, ci nasi lokalni. Chociaż wie pan, z tymi lokalnymi też ogólnie, co by było gdyby, tak? Jeden może powiedzieć, że zabierają mi pracę, ale aby w przyszłości słyszeć, to on by do tej pracy jednak nie poszedł, bo to ciężka praca by gardził w cudzysłowie.

IDI_48_DZ_powiat_kamiennogórski

Oczywiście, że ludzi jakby wybierają dla siebie wielki miasta i miasta wielkie rosną tak, bo tam jest więcej pracy i tak dalej. I kiedy więcej ludzi, pracowników, większa konkurencja. Niestety to jest tak, kiedy tutaj na przykład obcokrajowiec mieszka trzy lata, zna język w miarę i ma jakieś tam wykształcenie wyższe, to jest konkurencja dla osoby, które tutaj narodziła się i mieszkała przez całe życie, bo obcokrajowca on pójdzie pracować ze mniejszą kasą. Bo jakby nie ma takiego wyboru i boi się i potrzebuje, a osoba, która w swoim kraju, ona trochę. Mówię, to jest logiczne, ona chce wybierać co jej lepiej i moim zdaniem konkurencja rośnie, rośnie i jest wysoka konkurencja w pracy.

IDI_201_AZ_powiat_wrocław

To powiem tak, Ukraińcy i właśnie osoby z Indii wypychają naszych ze stanowisk produkcyjnych albo jakby determinowana jest ich wypłata. Czyli są na przykład takie osoby zatrudniane na pół roku do stanowisk produkcyjnych jakby kwalifikowane, po czym po pół roku są jakieś na przykład takie reklamacje i jest taki trend, że nasze firmy produkcyjne zatrudniają takie osoby, aczkolwiek już mają przykre doświadczenia i są firmy, w których już nie chcą na przykład Ukraińców, dlatego że spadła wydajność, ewentualnie były jakieś zwroty z terenu Niemiec. Czyli Polacy są lepsi, mimo że ci z innych... z innych państw są tak samo szkoleni na tych stanowiskach pracy. Ale myślę, że to jest kwestia mentalności. Te osoby mogą być nauczone pracy, ale... nie wiem, mi się wydaje, że Polacy są bardziej pracowici i bardziej zdyscyplinowani. A tamtych trzeba motywować i potrafią usiąść, powiedzieć, że ich ręce bolą i tak będą siedzieć przez dwie godziny.

IDI_120_PUP_średzki

napływ imigrantów do Polski, chociażby z Ukrainy. Tutaj jak klienci do nas przychodzą, to mówią właśnie, że gdzieś tam zabierają te oferty pracy, które oni mogliby podjąć, a oni podejmują za niższą kwotę, więc ich szanse są mniejsze.

IDI_111_Doradcy_zawodowi_polkowicki

wynikać z tego tytułu jakieś różne społeczne może trudności, tak? Związane nie wiem - z jakimiś po prostu konfliktami, nie wiem przekonaniem różnych osób. Się słyszy różne rzeczy, tak? Nawet i w kontekście ukraińskim na przykład, nie? Nie wszyscy są zadowoleni z tego, tak? Aczkolwiek myślę, że no... Takie są realia i to dobrze, tak? Że są ci pracownicy z zewnątrz.

IDI_87_Powiatowa_Rada_Rynku_Pracy_milicki

Obniżenie kosztów pracy wynikające z zatrudniania cudzoziemców może skutkować presją płacową na lokalnym rynku pracy. W szczególności wskazuje się, że obecność imigrantów skłonnych

podejmować pracę za niższe stawki może prowadzić do stagnacji wynagrodzeń wśród pracowników lokalnych, zwłaszcza w branżach wymagających niższych kwalifikacji. Dodatkowo może to wiązać się z pogorszeniem ogólnych warunków zatrudnienia – w tym stabilności umów, zakresu świadczeń socjalnych czy standardów bezpieczeństwa – szczególnie w sektorach, w których konkurencja o miejsca pracy jest największa, jak produkcja, logistyka, gastronomia czy budownictwo.

Pomimo że w zdecydowanej większości powiatów nie odnotowuje się poważnych problemów z integracją imigrantów, część respondentów zwracała uwagę na potencjalne zagrożenia w tym zakresie. Wskazywane były możliwe trudności asymilacyjne, wynikające przede wszystkim z barier językowych i kulturowych, które mogą utrudniać pełne włączenie cudzoziemców w lokalne społeczności i środowiska pracy. W sytuacji braku odpowiedniego wsparcia instytucjonalnego – zarówno na poziomie lokalnym, jak i centralnym – istnieje ryzyko narastania napięć społecznych, szczególnie w obszarach o dużym udziale imigrantów w rynku pracy oraz ograniczonej dostępności usług publicznych. Potrzeba prowadzenia działań integracyjnych, edukacyjnych i informacyjnych staje się zatem istotnym elementem polityki lokalnej, mającej na celu zapobieganie potencjalnym konfliktom oraz wspieranie spójności społecznej.

Natomiast może negatywne, no to na pewno też mamy problem z zapewnieniem mieszkań tym imigrantom, bo generalnie tak to wygląda, że jest problem, żeby jakby ich umiejscowić. No i też może to też powodować, że jest wzrost bezrobocia wśród tej naszej takiej lokalnej ludności, także to też taki jakby negatywnych skutków.

IDI_162_PUP_powiat_ząbkowicki

Myślę, że część może mieszkańców czuje taki niepokój, ale nie jest to widoczne.

IDI_14_OHP_powiat_bolesławiecki

Imigracja zawodowa jest w ocenie większości respondentów niezbędnym i korzystnym zjawiskiem, bez którego funkcjonowanie wielu lokalnych gospodarek byłoby utrudnione. Jej pozytywny odbiór związany jest przede wszystkim z wzmocnieniem rynku pracy, wsparciem lokalnych firm i wzrostem gospodarczym. Negatywne skutki dotyczą głównie konkurencji na rynku pracy oraz wynagrodzeń, przy czym mają one charakter percepcyjny i często nie są potwierdzane empirycznymi obserwacjami, lecz opierają się na przypuszczeniach lub jednostkowych przypadkach.

Dla dalszego stabilnego rozwoju pozytywnych efektów imigracji zawodowej niezbędne są działania wspierające integrację cudzoziemców oraz monitorowanie skutków ich obecności na lokalnych rynkach pracy – zarówno z punktu widzenia ekonomicznego, jak i społecznego.

4.6 ATRAKCYJNOŚĆ DOLNEGO ŚLĄSKA JAKO REGIONU DO PRACY I ŻYCIA

Dolny Śląsk jest powszechnie postrzegany jako jeden z najbardziej atrakcyjnych regionów w Polsce, zarówno pod względem możliwości zawodowych, jak i jakości życia. Wskazywany jest jako obszar dynamicznego rozwoju gospodarczego, zróżnicowanego rynku pracy oraz wysokiego poziomu infrastruktury. Przede wszystkim akcentuje się silną i zróżnicowaną gospodarkę regionu – obecność wielu firm krajowych i zagranicznych, rozwijające się strefy ekonomiczne (m.in. w Wałbrzychu, Legnicy (w tym w Polkowicach) oraz liczne możliwości zatrudnienia w różnych branżach.

Pierwsza rzecz, bliskość granicy. Tu jest praktycznie województwo, które graniczy z Niemcami, graniczy z Czechami, więc to jest dosyć atrakcyjne. Druga sprawa, rozwinięta coraz bardziej, coraz lepiej rozwinięta sieć dróg. Pojawiają się też linie

kolejowe, które też zaczynają już funkcjonować regionalne, które zaczynają również funkcjonować na takiej zasadzie, że pracownicy mogą dojeżdżać do swoich zakładów pracy, nie tracą aż tak dużo czasu. Więc tu postawienie na tę infrastrukturę kolejowo-drogową też przyciąga inwestorów. Trzecia sprawa, to jest dosyć moim zdaniem istotne. Jako Dolny Śląsk mamy naprawdę i uczelnie i szkoły średnie na poziomie, który się liczy i o którym dosyć głośno się mówi, że są to uczelnie, które kształcą dobrych fachowców.

IDI_17_PRRP_powiat_głogowski

Jeżeli chodzi o czynniki, które wpływają na taką atrakcyjność, no to na pewno te strefy, jeżeli chodzi o gospodarkę, no to strefy ekonomiczne. Mamy różnego rodzaju strefy przemysłu, które są dofinansowane. Mamy też, pomijając takie powiatowe miasta jak na przykład nasze, to coraz więcej też mamy dróg, które są dobrze skomunikowane, mamy drogi ekspresowe. No Dolny Śląsk prowadzi nas bezpośrednio autostradą na zachód, mamy bliskość granic Czechy, Niemcy, więc niby ta komunikacja tutaj, przynajmniej u nas, w naszym powiecie, bo są takie powiaty, które mają atrakcyjne, ale mówię o naszym powiecie, to nie działa, ale na Dolnym Śląsku jak najbardziej tak. Mamy bliskość Wrocławia, który tutaj nas trzyma fajnie i sporo jest takich zakładów dużych, na przykład LG w Biskupicach czy Mercedes w Jaworze i widać, że inwestuje się w Dolny Śląsk. No i nie tylko gospodarczo, ale też atrakcyjnie, turystycznie, bo mamy też bardzo duże walory turystyczne i dużo turystów i też na tym tle jesteśmy atrakcyjni.

IDI_181_Doradcy_zawodowi_złotoryjski

Komunikacja, bo drogi krajowe i połączenia kolejowe.

IDI_29_PUP_powiat_jaworski

Rynek pracy jest postrzegany przez rozmówców jako chłonny, zorientowany na rozwój, dający szanse zarówno osobom z wykształceniem technicznym, jak i humanistycznym, a także tym o różnym poziomie kwalifikacji. Istotnym czynnikiem przyciągającym jest również poziom wynagrodzeń – często wyższy niż w innych częściach kraju, co wpływa na pozytywną ocenę regionu jako miejsca do pracy.

czyli pod względem możliwości podjęcia pracy, kultury, uprawiania sportu, relaksu, jakiejś opieki. Tutaj różnorodna jest bardzo oferta. (...) Bliskość granic, to że jest tu właśnie też niskie bezrobocie.

IDI_197_miasto_Wrocław_PUP

No na pewno zarobki dobre. Na pewno niskie bezrobocie. W wielu częściach regionu oczywiście. Na pewno rozbudowana, jak to powiedzieć, infrastruktura transportowa. Bo tam są autostrady, koleje, port lotniczy we Wrocławiu jest (...) nie tylko Wrocław, bo jest też i Legnica, też jest i Głogów. No, ale Wrocław tutaj raczej przoduje no ze względu na atrakcyjność.

IDI_28_PRP_powiat_górowski

Duże znaczenie przypisuje się także dogodnemu położeniu geograficznemu oraz dobrze rozwiniętej infrastrukturze transportowej. Bliskość granic z Niemcami i Czechami ułatwia mobilność transgraniczną, zarówno zawodową, jak i edukacyjną czy turystyczną. Efektywnie funkcjonująca sieć dróg krajowych i połączeń kolejowych wspiera codzienną mobilność wewnętrzną, umożliwiając dojazdy do pracy oraz dostęp do usług.

Pierwsza rzecz, bliskość granicy. Tu jest praktycznie województwo, które graniczy z Niemcami, graniczy z Czechami, więc to jest dosyć atrakcyjne. Druga sprawa, rozwinięta coraz bardziej, coraz lepiej rozwinięta sieć dróg. Pojawiają się też linie kolejowe, które też zaczynają już funkcjonować regionalne, które zaczynają również

funkcjonować na takiej zasadzie, że pracownicy mogą dojeżdżać do swoich zakładów pracy, nie tracą aż tak dużo czasu. Więc tu postawienie na tę infrastrukturę kolejowo-drogową też przyciąga inwestorów. Trzecia sprawa, to jest dosyć moim zdaniem istotne. Jako Dolny Śląsk mamy naprawdę i uczelnie i szkoły średnie na poziomie, który się liczy i o którym dosyć głośno się mówi, że są to uczelnie, które kształcą dobrych fachowców.

IDI_17_PRRP_powiat_głogowski

Podkreślana jest jego dobra infrastruktura komunikacyjna, obejmująca nie tylko rozwiniętą sieć drogową i kolejową, ale również dostępność lotniska, umożliwiającego tanie i szybkie podróże po Europie, co znacząco podnosi mobilność międzynarodową mieszkańców regionu.

Wskazuje się również na łatwość znalezienia pracy, szczególnie w mniejszych miastach satelickich, takich jak Milicz, Oborniki Śląskie czy Trzebnica, gdzie rynek pracy jest chłonny i pozwala na stosunkowo szybkie podjęcie zatrudnienia. Pracodawcy w tych miejscowościach mają dostęp do kandydatów z sąsiednich obszarów, co świadczy o pewnej regionalnej spójności i wzajemnym powiązaniu lokalnych rynków pracy.

Atrakcyjność mieszkaniowa – umiarkowane ceny wynajmu i zakupu nieruchomości – także stanowi czynnik przyciągający nowych mieszkańców. Respondenci akcentują, że w porównaniu z dużymi ośrodkami miejskimi koszty życia na Dolnym Śląsku są bardziej przystępne, co sprzyja osiedlaniu się w regionie.

Znaczącą rolę w ocenie atrakcyjności Dolnego Śląska odgrywają również walory przyrodnicze i turystyczne. Takie obszary, jak Park Krajobrazowy Dolina Baryczy stają się nie tylko przestrzenią wypoczynku, ale także miejscem generującym nowe miejsca pracy, zwłaszcza w sektorze turystyki i usług towarzyszących. Wskazuje się, że rozwój turystyki wzmacnia lokalną gospodarkę i przyciąga osoby zarówno do pracy sezonowej, jak i stałego osiedlania się.

Podsumowując, Dolny Śląsk postrzegany jest jako region oferujący szerokie możliwości zatrudnienia, relatywnie niskie koszty życia oraz wysoką jakość otoczenia przyrodniczego, co czyni go atrakcyjnym miejscem do życia i pracy.

Dolny Śląsk oferuje również bogate zaplecze edukacyjne i kulturalne. Silną pozycję zajmuje Wrocław jako centrum akademickie i kulturalne, ale wskazywane są również inne miasta, jak Legnica czy Świdnica, które posiadają lokalne uczelnie oraz organizują wydarzenia kulturalne. Teren ten wyróżnia się także walorami przyrodniczymi – bliskość gór, obecność licznych terenów zielonych i miejsc rekreacyjnych sprzyja aktywnemu trybowi życia i podnosi ogólną jakość życia mieszkańców. Region jest dobrze rozwinięty, jest dobrze skomunikowany. Myślę, że lotnisko, które pozwala gdzieś tam tanio latać po świecie, Europie. Co jeszcze? Jest łatwość pozyskiwania pracy, bo tak mówiąc sobie z tych miast ościennych, takie jak Milicz, Obornik i Trzebnica, gdzieś można w miarę krótkim, prostym czasie znaleźć pracę, raczej te wynajmy mieszkań, czy zakupy jakiejś lokali nie są na tyle drogie, tak że takie rzeczy mogą skłaniać. Bliskość natury też, to tutaj do nas, do powiatu miejskiego bardzo dużo pracowników przyjeżdża względem tego parku krajobrazowego Dolny Paryczy, turystyka mocno się rozwinęła i rozwija. No to też, jeżeli tu o ten mały region chodzi, o Dolny Śląsk, to tak samo o Dolny Śląsk. Chyba też mocno turystyką stoi.

IDI_88_Pracodawcy i przedsiębiorcy_milicki

Jest dużo możliwości, dużo różnych firm i polskich i międzynarodowych korporacji i też w kontekście wykształcenia się w konkretnej dziedzinie i później rynek pracy, myślę, że

też jest zapewniony i jakby sama lokalizacja też geograficzna jest atrakcyjna Sam Wrocław jako miasto jest bezpieczny przede wszystkim, jest zadbane. Jest taki przyjazny mieszkańcom, mi się wydaje i też te wszystkie mniejsze miejscowości, mimo wszystko, tak jak powstały te koleje Dolnośląskie jakiś czas temu i to cały czas moim zdaniem się rozbudowuje i sprawia to, że jakby ludzie decydują się na zamieszkanie w mniejszych miejscowościach, bo jest możliwość komunikacji do Wrocławia i skorzystania z tego transportu miejskiego. I to już przestało być problemem i też nie ma takiego jakby odciążenia, mi się wydaje, od takiego życia w dużym mieście.

IDI_137_PIP_trzebnicki

Czyli więcej jest pracy, rozwinięta jest komunikacja miejska, aspekty te ekonomiczne, czyli właśnie większe zarobki są, tak, ale i właśnie kulturalne, tak, czyli tak jak już Pan się wcześniej pytał, chodzi o to, że można pojechać sobie, tak, coś zobaczyć, coś zobaczyć, pojechać sobie, czy się umówić z, nie wiem, jakąś grupą osób, która, o którą jedziemy sobie, spotykamy się tam i spędzamy fajny czas, nie? Natomiast to byłoby do pracy, natomiast do życia. Znaczący nasz dom myśląc, ogólnie rzecz biorąc, jest atrakcyjny do życia, zresztą on też ma położenie geograficzne, tak? Coś robi, ma różne zabytki, turystykę, też turystycznie, tak? Bo bardzo dużo jest miejsc do zwiedzania. Natomiast jeżeli stricte tak mieszkając w dużym mieście, no to może w dużym mieście też jest fajnie, bo już mamy rozwiniętą służbę zdrowia i mamy rozwinięte typu przedszkola, żłobki, tak? Czyli jakieś możliwości oddania pod opiekę tymczasową dzieci, żeby można było sobie spokojnie pracować.

IDI_1_PUP_powiat_dzierżonowski

Są tutaj strefy ekonomiczne. Właśnie ta kopalnia, no też piękne regiony, także gdzieś tam ta turystyka też działa. Myślę, że tak.

IDI_111_Doradcy_zawodowi_polkowicki

Niebagatelne znaczenie ma również społeczna atmosfera regionu – Dolny Śląsk postrzegany jest jako przestrzeń otwartości, akceptacji i wielokulturowości. Respondenci zwracają uwagę na wysoki poziom tolerancji i inkluzywności, co czyni region przyjaznym nie tylko dla migrantów krajowych, ale również zagranicznych. Wszystkie te czynniki razem składają się na pozytywny wizerunek Dolnego Śląska jako regionu, który nie tylko oferuje stabilność zatrudnienia i szanse rozwoju zawodowego, ale także sprzyja budowaniu trwałego zaplecza życiowego.

Myślę, że tutaj zachęcają te osoby, które przyjeżdżają przede wszystkim kwestie zarobkowe i zatrudnieniowe. Też myślę, że kwestie jeśli chodzi o wychowywanie na przykład dzieci. Takie kwestie rodzinne. Choćby dostęp do uczelni, do środków jakiejś tam kultury, bo tutaj mamy uczelnie dość dobrze rozwinięte. Są to uczelnie państwowe na przykład. Więc można dzieci wykształcić. Też myślę, że jakaś tam infrastruktura dojazdowa jest dość dobrze rozwinięta. Cały czas gdzieś widać, że te drogi gdzieś tam się zmieniają. I nad tym jest pracowane. Kwestie takie bardziej, nad którymi byśmy mogli popracować to myślę, że na przykład kwestie mieszkaniowe, bo ktoś osiedlający się tutaj u nas często, no ma problemy ze znalezieniem w jakiejś tam dobrej cenie mieszkań...

IDI_27_DZ_powiat_górowski

I przychylność społeczna. Tak jak mówię, do nas łatwo się można dostać i być zaakceptowanym przez społeczność tych, którzy tu zamieszkują.

IDI_7_OHP_powiat_dzierżonowski

na przykład na terenie tutaj Lubina, więc mamy dużo kopalń, możliwości pracy zarobkowej. Oprócz tego miasto ma darmową komunikację miejską. Oprócz tego darmowe są przedszkola. Więc to myślę, że tutaj wszechstronne korzyści dla osób, dla rodzin z dziećmi.

IDI_76_doradcy zawodowi_lubiński

Dolny Śląsk jest jednym z najpiękniejszych, wielokulturowych regionów naszego kraju, otwartym, przyjaznym, akceptującym inność, a więc dużo ludzi, którzy poszukują, chcą żyć w Polsce, ale poszukują otwartego i przyjaznego regionu, który ich zaakceptuje takimi jakimi są, to Dolny Śląsk jest właśnie miejscem dla takich ludzi, według mnie Dolny Śląsk poza miastem stołecznym Warszawa jest najbardziej europejską częścią naszego kraju.

IDI_131_Agencje zatrudnienia_świdnicki

4.6.1 CZYNNIKI OGRANICZAJĄCE ATRAKCYJNOŚĆ DOLNEGO ŚLĄSKA JAKO MIEJSCA DO ŻYCIA I PRACY

Pomimo ogólnej oceny Dolnego Śląska jako regionu atrakcyjnego do życia i pracy respondenci wskazują także na istotne ograniczenia, które mogą wpływać negatywnie na decyzje migracyjne i osiedleńcze.

W szczególności duże miasta regionu, takie jak Wrocław czy Legnica, postrzegane są jako ośrodki o wysokich kosztach życia, obejmujących zarówno ceny nieruchomości, jak i koszty codziennego utrzymania. To może zniechęcać zwłaszcza młode osoby lub rodziny o niższym statusie materialnym, dla których realne osiedlenie się w tych lokalizacjach jest utrudnione.

Jeżeli chodzi o mieszkania, to kwestia cen za mieszkania. W tych bardziej atrakcyjnych miejscowościach możliwość pozyskania wynajęcia czy zakupu mieszkania jest dosyć duża. Więc to jest ten element, który na pewno ma wpływ negatywny. W tej chwili tak nic mi nie przychodzi za bardzo do głowy, co mogłoby jeszcze tutaj wpływać. Mówi się w niektórych tutaj miejscach, bo może w głowie jestem, o zanieczyszczeniu środowiska, ale to już coraz mniej, mimo to jest bardziej hasłowo.

IDI_17_PRRP_powiat_głogowski

Kwestie takie bardziej, nad którymi byśmy mogli popracować to myślę, że na przykład kwestie mieszkaniowe, bo ktoś osiedlający się tutaj u nas często, no ma problemy ze znalezieniem w jakiejś tam dobrej cenie mieszkań...

IDI_27_DZ_powiat_górowski

trudnością w dostępie do mieszkań może to być problem pewnie. No i te wysokie ceny. Tylko nie wiem czy to jest kwestia tylko powiatu... czy to jest kwestia województwa czy ogólnie jest to problem w całej Polsce, no ale na pewno to się dostrzega taką trudność w dostępie do mieszkań.

IDI_6_DZ_powiat_dzierżoniowski

W mniejszych miejscowościach wskazywane są natomiast poważne problemy komunikacyjne, obejmujące słabą dostępność transportu publicznego oraz ograniczone połączenia z większymi ośrodkami miejskimi. Utrudniony dojazd do pracy lub szkoły wpływa negatywnie na jakość życia i możliwości zawodowe mieszkańców tych obszarów.

Pewnie jeżeli chodzi o te większe miasta, bo gdzieś tam te mniejsze miejscowości może jest to trochę bardziej ułatwione przez to, że te ceny po prostu też są niższe. No i myślę, że... tak jak mówiłam, że wcześniej transport pomiędzy tymi większymi miastami jest super i można dojechać, jeżeli ktoś chce, tak myślę, że komunikacja pomiędzy tymi

mniejszymi miejscowościami jednak może często stwarzać problemy. Co też często się u nas słyszy, to też właśnie znalazłam taką i taką ofertę pracy, ale niestety jest... ja mieszkam na wiosce, praca jest tutaj, firma nie gwarantuje dojazdu do miejsca pracy z mojego miejsca zamieszkania, więc niestety, ale z tej oferty pracy muszę zrezygnować. Więc na pewno problemy komunikacyjne w takich mniejszych miejscowościach.

IDI_6_DZ_powiat_dzierżoniowski

Wie Pan, że wyjedziemy na rano do pracy, a wieczorem już nie możemy na przykład wrócić

IDI_1_PUP_powiat_dzierżoniowski

tak jak wspominałem, że brak komunikacji, na przykład Lwówek nie ma komunikacji kolejowej, te drogi wojewódzkie, dwie przecinające się przez miasto, to jest zbyt małe, a właściwie właśnie to jest ten krwioobieg, drogi, dobrze zrobione drogi atrakcyjność tego miejsca podnoszą. My mamy do autostrady 40 kilometrów, to jest dużo. Dla przedsiębiorców lokalizacja zakładu w takim miejscu, mamy tą podstrefę ekonomiczną, ale słabo wykorzystywaną, bo właśnie ze względu na dostępność do tych dróg komunikacyjnych, zarówno kolejowych, jak i drogowych.

IDI_80_Powiatowa Rada Rynku Pracy_Iwówecki

Respondenci zwracają również uwagę na negatywne aspekty urbanizacji dużych miast – takie jak hałas, szybkie tempo życia, zanieczyszczenie powietrza oraz pogorszenie bezpieczeństwa – co może być szczególnie niekorzystne z perspektywy rodzin z dziećmi oraz osób starszych.

aspektem takim może takim słowem byłoby hałas, ten życia taki większy, tak? Bo to jest tak duże miasto, wiadomo, jest większy styl życia, może mniejsze bezpieczeństwo, zanieczyszczenie powietrza, tak? I więcej, wiadomo, ludzi, więcej twarzy, tak?

IDI_1_PUP_powiat_dzierżoniowski

Na poziomie powiatowym problemem jest często ograniczony i niespecjalistyczny rynek pracy. W wielu przypadkach mieszkańcy wskazują na brak realnych perspektyw zawodowych, wąskie możliwości rozwoju kariery oraz brak instytucji wspierających aktywność zawodową i kulturalną, zwłaszcza dla młodych osób. To może skutkować ich migracją do większych ośrodków miejskich lub poza region.

No, ograniczony rynek pracy to też jest właśnie te nieatrakcyjne aspekty. Też młodzi ludzie wyjeżdżają. O. Wysoka emigracja młodych ludzi. Takie właśnie aspekty na nie.

IDI_28_PRP_powiat_górowski

Tak samo żłobki, rok wcześniej trzeba zapisać dziecko do żłobka, więc to myślę, też jest duże utrudnienie dla osób, dla matek, które pracują. Więc myślę, że to też nie będzie takie, że będzie zabierał.

IDI_14_OHP_powiat_bolesławiecki

Wskazywane są również braki infrastrukturalne i usługowe, takie jak niedostępność podstawowych usług zdrowotnych – np. brak szpitala w powiecie górowskim – co w znacznym stopniu obniża komfort życia i poczucie bezpieczeństwa mieszkańców.

bardziej, nie wiem, socjalno-bytową częścią, na przykład dostęp do lekarzy, żeby tutaj w tym, jeśli chodzi tutaj o nasz powiat, bo na przykład w Górze

IDI_27_DZ_powiat_górowski

Dodatkowo w niektórych lokalizacjach – takich jak Głogów – struktura gospodarcza oparta niemal wyłącznie na jednym podmiocie (KGHM) prowadzi do monokultury przemysłowej, ograniczając

dostępność do zróżnicowanych miejsc pracy oraz hamując rozwój nowych branż, co może zniechęcać potencjalnych osiedleńców.

Bo to, co problemem jest w Głogowie, dla nas jest to praktycznie ten monopol KGHM-u. Oczywiście, kto tam jest, to już się stara być. Natomiast w innych miastach większych, gdzie możliwość jakby rozwoju czy awansu jest dla młodych dosyć ważna, to oni z tego korzystają. I tu kwestia nawet możliwości przemieszczania się, to jest jedno, ale drugie, możliwości pracy zdalnej, która w tej chwili zaczyna już dominować, a dla młodych to też jest jakiś atrybut, który pozwala im jakby również podjąć tą pracę w trybie zdalnym. No zaczyna być to już argumentem, który przemawia na to, żeby zmienić pracę.

IDI_17_PRRP_powiat_głogowski

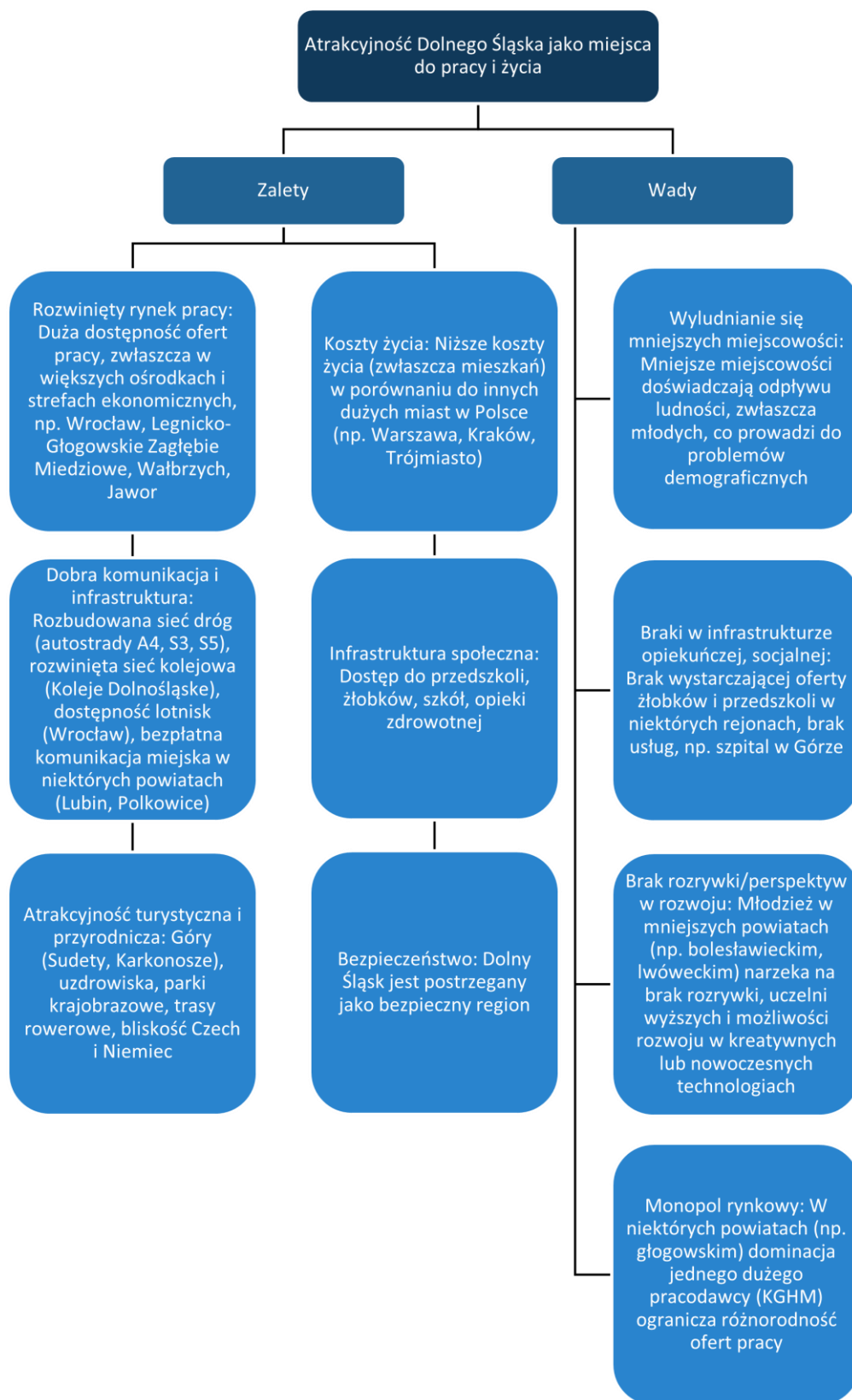
tak, u nas dosyć dużo też lekarzy do nas, akurat do Głogowa... Mamy szpital tutaj w Głogowie i bardzo dużo lekarzy po prostu gdzieś tam też przyjeżdża, bo są braki, to są duże braki. Znowuż my, żeby też skorzystać, to no niestety nie mamy tutaj na miejscu, musimy gdzieś tam jechać do właśnie ościennych miast, czyli do Lubina, czy do tutaj Nowa Sól, czy do Zielonej Góry, po prostu tutaj gdzieś bliżej, żeby gdzieś tam się zarejestrować i dostać, no bo tutaj w Głogowie jest naprawdę ciężko, nie?

IDI_21_PRRP_powiat_głogowski

Z perspektywy polityki migracyjnej i regionalnej powyższe czynniki wskazują na konieczność zróżnicowanego i terytorialnie zrównoważonego rozwoju, obejmującego nie tylko inwestycje w infrastrukturę i usługi, ale również stymulowanie rozwoju lokalnych rynków pracy poza dużymi ośrodkami miejskimi.

Podsumowując, w ramach prowadzonych analiz jakościowych rozmówcy – przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego – wskazywali zarówno atuty, jak i ograniczenia wpływające na atrakcyjność Dolnego Śląska jako miejsca do życia i podejmowania pracy. Zidentyfikowane czynniki zestawiono w podziale na zalety i wady, co obrazuje poniższy diagram.

Diagram 3. Atrakcyjność Dolnego Śląska jako miejsca do pracy i życia



Źródło: opracowanie własne

Do szeregu **pozytywnych uwarunkowań** sprzyjających osiedlaniu się i podejmowaniu pracy w regionie należą:

- **rozwinięty rynek pracy** – szczególnie w największych ośrodkach i strefach ekonomicznych (Wrocław, Legnicko-Głogowskie Zagłębie Miedziowe, Wałbrzych, Jawor), co przekłada się na dużą dostępność ofert zatrudnienia;
- **dobra komunikacja i infrastruktura** – w tym rozbudowana sieć drogowa (autostrady A4, S3, S8), rozwinięta sieć kolejowa (Koleje Dolnośląskie), dostępność lotniska we Wrocławiu oraz bezpłatna komunikacja miejska w niektórych powiatach (np. Lubin, Polkowice);
- **atrakcyjność turystyczna i przyrodnicza** – związana z obecnością terenów górskich (Sudety, Karkonosze), uzdrowisk, parków krajobrazowych, tras rowerowych oraz bliskością granic (Czechy, Niemcy);
- **niższe koszty życia** – w szczególności koszty mieszkaniowe, zwłaszcza w porównaniu z największymi miastami Polski (Warszawa, Kraków, Trójmiasto);
- **rozwinięta infrastruktura społeczna** – obejmująca dostęp do przedszkoli, żłobków, szkół oraz podstawowej opieki zdrowotnej;
- **bezpieczeństwo** – region postrzegany jest jako stabilny i bezpieczny, co zwiększa jego atrakcyjność dla rodzin i osób starszych.

Pomimo licznych atutów przedstawiciele JST wskazywali również szereg barier i problemów ograniczających potencjał Dolnego Śląska:

- **wyludnianie się mniejszych miejscowości** – obserwowany odptyw, zwłaszcza ludzi młodych, z mniejszych gmin i powiatów skutkuje pogłębiającymi się problemami demograficznymi;
- **braki w infrastrukturze opiekuńczej i społecznej** – m.in. niewystarczająca liczba żłobków i przedszkoli w niektórych gminach, a także niedobory usług medycznych (np. brak szpitala w Górze);
- **brak perspektyw rozwoju dla młodzieży** – młodzi mieszkańcy mniejszych powiatów (np. bolesławieckiego, lwóweckiego) wskazują na niedobór uczelni wyższych, instytucji kultury i możliwości rozwoju w nowoczesnych sektorach (np. IT, przemysły kreatywne);
- **monopol rynku pracy** – w niektórych lokalizacjach dominacja jednego dużego pracodawcy (np. KGHM) ogranicza różnorodność ofert pracy, co wpływa negatywnie na konkurencyjność i możliwości wyboru ścieżki zawodowej.

4.7 PERCEPCJA ATRAKCYJNOŚCI POWIATÓW DOLNEGO ŚLĄSKA W OPINII BADANYCH

W ogólnej ocenie atrakcyjności województwa dolnośląskiego rozmówcy często odwoływali się do konkretnych powiatów – zamieszkiwanych przez siebie lub ościennych. W ocenie uczestników badania atrakcyjność powiatów Dolnego Śląska jako miejsc do życia i pracy zależy w dużej mierze od ich lokalizacji, poziomu infrastruktury, rozwoju gospodarczego oraz dostępności usług publicznych. Szczególną rolę odgrywa bliskość większych miast (zwłaszcza Wrocławia), obecność specjalnych stref ekonomicznych oraz jakość i dostępność lokalnego rynku pracy.

Atrakcyjność niektórych powiatów (np. bolesławieckiego, oławskiego, oleśnickiego, polkowickiego, świdnickiego, trzebnickiego czy zgorzeleckiego) jest silnie związana z funkcjonowaniem stref ekonomicznych, rozwiniętą infrastrukturą techniczną i transportową, stosunkowo niskimi kosztami życia (m.in. mieszkań) oraz dostępnością szkół, usług medycznych i transportu publicznego, a także relatywną bliskością dużych miast, np. Wrocławia (trzebnicki, wołowski).

myślę, że jest atrakcyjny z tytułu właśnie tej strefy ekonomicznej, poza tym mamy w naszym regionie bardzo dużo kopalń, które też nie tylko mam tutaj na myśli KGHM, ale jest też wiele takich pod firm, które też szukają pracowników i te oferty widzę, że pojawiają się regularnie.

IDI_106_PUP_polkowicki

ja uważam, że nasz powiat, nasze miasto jest w bardzo dobrej kondycji w stosunku do powiatów ościennych, no może nie powiatu wrocławskiego. Wykazuje zdecydowane tendencje rozwojowe, dużo mieszkań się buduje, dużo się domków buduje. Nie ma w ogóle już terenów na inwestycje przemysłowe, a jedynie jeszcze troszeczkę, bardzo niewiele zostało na inwestycje jakieś tam pod budownictwo mieszkaniowe, budują się nowe drogi. W tej chwili w przyszłym tygodniu zostanie oddany nowy przystanek kolejowy, będzie to drugi na terenie miasta poza dworcem, bo tak miasto się rozrosło. Po prostu gospodarka napędza rozwój, a osoby, które są zatrudnione, również rozpędzają miasto, bo miasto musi zaspokajać ich potrzeby.

IDI_100_JST_oławski

no uważam, że takim chyba nawet jednym z ważniejszych regionów w Polsce, że takim atrakcyjnym nie tylko dla naszych pracowników, nie tylko dla mieszkańców, ale również też dla inwestorów. To bym się tak pokusiła o takie stwierdzenie i myślę, że też na bieżąco w całych tych strefach ekonomicznych powstaje na tyle dużo zachęt, które jednak powodują, że ci inwestorzy jakby decydują się na to, żeby tutaj otwierać swoje zakłady, fabryki i generować miejsca pracy, więc podejrzewam, że w przypadku niektórych tych stref ekonomicznych to mogą one nawet skupiać praktycznie i dawać tyle miejsc pracy, to już nie są jakieś pojedyncze miejsca pracy, jakieś mikro firmy, tylko to już są takie duże zakłady, które no bardzo tak jakby generują bardzo dużo miejsc pracy, (...) no oczywiście z uwagi na swoje umiejscowienie my też mamy pewną swoją specyfikę, jeśli chodzi o nasz rejon, czy to tutaj obszar tapicerstwa, czy stolarstwa, więc myślę, że no i z uwagi właśnie na te bliskie sąsiedztwo z Wrocławiem i tą możliwość dojazdu do pracy do Wrocławia i okolic, no to myślę, że pod tym względem sama Oleśnica i okolice też są takim atrakcyjnym miejscem pod tym względem

IDI_92_PUP_oleśnicki

widzę, jeśli chodzi o naszą gminę, no to bardzo dużo napływowej ludności jest z Wrocławia.

IDI_135_JST_trzebnicki

to mogę Pani powiedzieć, dlatego że powoli Wołów i okolice stają się zwyczajnie w świecie kolejną sypialnią Wrocławia. I tutaj powstaje dużo osiedli, ceny są bardzo konkurencyjne, mieszkaniowe na przykład.

IDI_151_Pracodawcy i przedsiębiorcy_wołowski

Przykładowo w powiecie bolesławieckim podkreślano bezpłatną komunikację miejską oraz dobrą dostępność usług.

Jeżeli na tak, to myślę, że jest to tutaj region nasz przemysłowy, gdzie naprawdę są różne oferty pracy, z tą strefą ekonomiczną, jest dobra infrastruktura, bezpłatna komunikacja miejska. Stosunkowo niskie koszty życia i dostęp do szkół, do opieki

zdrowotnej, ale tak jak mówię już jeżeli chodzi o szkoły, uczelnie wyższe to niestety nie. Więc wszędzie blisko, nie trzeba też tracić godzin na dojazdy, stanie w korku, więc to też jest na plus.

IDI_14_OHP_powiat_bolesławiecki

W powiecie świdnickim zwracano uwagę na rozwinięty rynek pracy i różnorodne oferty zatrudnienia, a także dogodne położenie geograficzne.

tutaj z okolic przyjeżdża dużo osób, ponieważ Świdnica to jest taki mały Wrocław moim zdaniem, więc infrastruktura jest rewelacyjna, ofert pracy jest dużo, ta strefa ekonomiczna świdnicka również jest atrakcyjna, że tak powiem, cały czas się rozwija, budują się nowe firmy, przez co jest dużo więcej ofert pracy, ale też wydarzenia lokalne na to wpływają, ponieważ Świdnica bardzo dużo takich działań organizuje, w porównaniu na przykład do Wałbrzycha, który jest niby większym miastem, ale jednak nie dzieje się tam tyle, co w Świdnicy.

IDI_133_Doradca zawodowy MCK_świdnicki

ja z punktu widzenia Świdnicy może powiem, ponieważ Świdnica jest miastem bardzo atrakcyjnym. Zarówno jeżeli chodzi o mieszkalnictwo, to wszystkie mieszkania, tereny, działki ma pod imię i również jednorodzinne wysprzedawane są w bardzo szybkim tempie, ale również inwestycje dla przedsiębiorców. My już nie mamy terenów inwestycyjnych. Zostało wszystko wykupione, tereny przynajmniej miejskie, przez przedsiębiorców i jeżeli byłby jakiś pomysł na to, żeby takie miasta jak Świdnica móc w jakiś sposób weprzeć, chociaż jest gmina wiejska obok, która ma tereny pod przemysł i ona może zaferować, to jednak rozszerzenie granic, czy też wchłonięcie tych obwarunków takich jak gmina wiejska pod większe miasta wydaje się być celowe, więc myślę, że to jest taki element, który warto gdzieś zaznaczyć, że gdzieś połączenie tych obwarunków z tym głównym miastem chyba ma swój cel i powinno się dokonać

IDI_128_JST_świdnicka

Powiat zgorzelecki postrzegany jest jako obszar atrakcyjny do życia i pracy ze względu na obecność dużych pracodawców zapewniających stabilne zatrudnienie, konkurencyjne wynagrodzenia oraz dobrze rozwinięty pakiet świadczeń socjalnych oraz dzięki lokalizacji na trójstyku granic oraz rozbudowanej współpracy transgranicznej. W regionie funkcjonują zarówno zakłady przemysłowe i energetyczne, jak i rozwinięty sektor usługowy – w tym galerie handlowe oraz wielospecjalistyczny szpital, który choć mniej widoczny w przestrzeni publicznej, zatrudnia znaczną liczbę osób, w tym nie tylko personel medyczny, ale również pracowników administracyjnych i technicznych.

Istotnym czynnikiem kształtującym lokalny rynek pracy jest położenie geograficzne powiatu – bliskość granic z Niemcami i Czechami sprzyja zarówno zatrudnieniu transgranicznemu, jak i szeroko zakrojonej współpracy międzynarodowej. Ta ostatnia obejmuje nie tylko sektor pracy, ale również turystykę, edukację, ochronę zdrowia oraz administrację publiczną. Zintegrowane relacje z partnerami po stronie niemieckiej i czeskiej budują dodatkową wartość regionu, czyniąc go atrakcyjnym nie tylko dla mieszkańców, lecz także dla potencjalnych inwestorów.

mamy tych dużych pracodawców, mamy też właśnie te, które dają stabilne zatrudnienie, o wysokich płacach, dobrym, rozwiniętym socjalnej stronie tego zatrudnienia, później więc mamy tutaj na powiecie przemysł, energetykę, mamy usługi rozbudowane, mamy galerie handlowe, mamy potem dużego pracodawcę, którym jest wielospecjalistyczny szpital, on może jest taki niewidoczny, ale on zatrudnia bardzo dużą ilość osób, tak, nie tylko lekarzy przecież i pielęgniarek, też pobocznych tych wszystkich stanowisk, które tam są. Później to, że mamy, graniczymy z Niemcami i Czechami sprzyja z kolei tej takiej pracy transgranicznej, ale takiej w ogóle szeroko

pojętej współpracy transgranicznej na wielu płaszczyznach, ona się nie rozwija tylko na poziomie zatrudnienia, tak? Mamy, to może być i turystyka, i oświata wbrew pozorom, i też służba zdrowia na swój sposób, czy wszelkie te usługi, które tutaj są rozwinięte, czy nawet takie na poziomie jakiejś administracji też współpracy, nie? Wszystko to powoduje, że region, powiat jest atrakcyjny dla mieszkańców, dla jakichś potencjalnych inwestorów. Tak mi się wydaje przynajmniej.

IDI_169_PUP_powiat_zgorzelecki

A co sprawia właśnie, że jest atrakcyjnym? To już Pani mówiła, ten trójstyk granic tutaj. Na przykład ja mam swoją firmę, to też przyjmuję klientów na przykład z Niemiec. Mój mąż ma firmę swoją i on przyjmuje też klientów z innych też krajów powiedzmy, albo wysyła też do innych krajów, bo ma taką możliwość, nie? Także myślę, że tutaj korzystne to jest jak najbardziej. Właśnie czy też sprzedaż gdzieś tam też idzie bardzo dobrze, dlatego że mamy dużo odwiedzających z Czech, dużo odwiedzających z Niemiec, więc takie właśnie rzeczy tutaj myślę, że są bardzo fajne.

IDI_172_Pracodawcy i przedsiębiorcy_zgorzelecki

W opinii respondentów, również powiat wałbrzyski wyróżnia się walorami przyrodniczymi i rozwijającą się turystyką i otwartością na imigrantów, a głogowski – obecnością KGHM.

Jest dużo prac czynionych w rozwój turystyki, przynajmniej w naszym Wałbrzyskim powiecie i regionie. Ale też jest chyba takie przyzwolenie i zakłady też właśnie przez to, że nawet strona ekonomiczna w takim dużym stopniu zatrudnia osoby obcokrajowców. To też myślę, że przyciąga i powoduje, że to się rozwija, że jest nas dużo osób chętnych do tego, żeby tutaj podjąć zatrudnienie (...) Jednak jeżeli chodzi o tą otwartość, to jak najbardziej uważam, że dobrze, jak jest taka możliwość przemieszczania się w celach podjęcia pracy i zarobkowych.

IDI_146_Doradcy zawodowi_wałbrzyski

Jeżeli chodzi o nasz tutaj region, to jest dosyć atrakcyjny i władze radzą sobie, żeby to wszystko w jakiś sposób ogarnąć, tak po młodzieżowemu mówiąc. Natomiast troszeczkę mnie niepokoi tutaj na naszym rynku, że rozmawiamy o atrakcyjności naszego regionu głównie przez pryzmat KGHM. Oczywiście on jest znany, ale myślę, że takim błędem troszeczkę jest, że wskazujemy głównie KGHM, gdzieś tam się pojawia, przy okazji Volkswagen i długo nic. Natomiast mało wspomina się o tych mniejszych firmach, które mogą się rozwijać na naszym terenie.

IDI_17_PRRP_powiat_glogowski

Powiat milicki, objęty ochroną w ramach obszaru Natura 2000, cechuje się ograniczeniami w rozwoju przemysłu, co z jednej strony może wpływać na lokalny rynek pracy, ale z drugiej strony stanowi istotny atut środowiskowy i jakościowy. Dzięki zachowaniu naturalnego krajobrazu i wysokich walorów przyrodniczych obszar ten staje się coraz bardziej atrakcyjny dla osób poszukujących spokojnego, zdrowego miejsca do życia – zwłaszcza dla emerytów i mieszkańców dużych miast przenoszących się na wieś.

Tutaj jakby z racji tego, że to jest Natura2000, nie ma rozwoju przemysłu. Z jednej strony dobrze dla środowiska, a z drugiej strony... No niedobrze. Odwrotnie to raczej myślę, że jest taka tendencja zasiedlania się osób właśnie starszych, nawet na emeryturze powiedzmy z dużych miast. Ze względu na to, że to jest też specyficzne miejsce, że jeszcze zapomniałam o tym powiedzieć, bo tu się też turystyka rozwija w ostatnich latach, bo tego... No to jest, no to jest - dosyć intensywnie się rozwija, tak? Turystyka, a co za tym idzie również gastronomia. Tak że wiem, że baza na przykład noclegowa nie jest za dobra, a turystyka kajakowa, rowerowa, piesza. Są budowane ścieżki rowerowe, więc też turystyka się rozwija. No to są... Ale... Jeśli chodzi o inne

branże właśnie, o przemysłowe, no to na pewno tutaj nie będzie takiego rozwoju ze względu na tą Naturę2000.

IDI_87_Powiatowa Rada Rynku Pracy_milicki

Powiat karkonoski przyciąga zarówno mieszkańców, jak i turystów dzięki dogodnej lokalizacji w bezpośrednim sąsiedztwie Karkonoszy oraz czystemu środowisku naturalnemu. Rosnące zainteresowanie regionem jako celem wypoczynku przekłada się na dynamiczny rozwój sektora turystycznego, szczególnie w zakresie usług hotelarskich i gastronomicznych. Co istotne, sezonowość zatrudnienia w tej branży rozciąga się niemal na cały rok – ruch turystyczny notowany jest zarówno latem i zimą, jak i w okresie wiosennym.

Atrakcyjność regionu podnosi również relatywnie niski koszt życia w porównaniu z dużymi miastami, co czyni go konkurencyjnym miejscem zarówno do osiedlania się, jak i prowadzenia działalności usługowej. Spokojne otoczenie, walory krajobrazowe i rosnące zapotrzebowanie na pracowników w sektorze usług stanowią fundament lokalnego rozwoju.

Blisko jest Karkonoszy. Czyste środowisko na pewno też ściąga tych ludzi, na pewno też daje taką atrakcyjność rosnąca, bardzo turystyczna tych turystów jest z roku na rok coraz więcej. Zapotrzebowanie oczywiście na pracowników, usługach i sezonowo, ale mówimy o szerokiej sezonowości, jak powiedziałam w hotelarstwie, tak zarówno lato, jak i zima. Już wiosną też przyjeżdżają do nas ludzie i chętnie tutaj przybywają. Także mówię, ta sezonowość praktycznie cały rok. Na pewno spokój, niższe koszty życia też niż w dużych miastach, o wiele niższe koszty życia.

IDI_41_DZ_powiat_karkonoski

Jednocześnie istotna część respondentów wskazywała na ograniczenia, które obniżają atrakcyjność poszczególnych powiatów. Wśród nich wymieniano brak perspektyw zawodowych, szczególnie dla ludzi młodych i wykształconych, słabą infrastrukturę komunikacyjną w mniejszych miejscowościach (np. Góra, Lwówek Śląski), wysokie koszty mieszkań w miastach powiatowych (np. Dzierżoniów, Bolesławiec), a także niski poziom życia w powiatach z dominującym tylko jednym dużym pracodawcą (np. Głogów – KGHM).

Wysokie koszty mieszkań. Tam właśnie z tymi pracownikami na, ale myślę, że też tutaj jest konkurencja w tej kwestii. Czyli wielość osób.

IDI_9_JST_powiat_bolesławiecki

jeżeli chce się dalej kształcić, to musi wyjechać do większego miasta. Jeżeli chodzi o kształcenie się w zawodzie, w zawodach jakiś kreatywnych czy nowoczesnych technologii również nie mamy takiej możliwości, żeby tą młodzież wyszkolić i z czym to się wiąże z pracownikami

IDI_14_OHP_powiat_bolesławiecki

Niektóre powiaty – jak górowski, milicki czy lwówecki – borykają się z procesami wyludniania, starzeniem się populacji, wysokim bezrobociem i niską dostępnością usług (np. brak szpitala, kin, połączeń kolejowych). W ocenie respondentów szczególnie niepokojące jest w tych regionach poczucie braku przyszłości i niedostatku „wabików” przyciągających młodych ludzi.

Tak, dlatego że wyludniają się te małe miasteczka, jeszcze 10 lat temu były 4 szkoły podstawowe, była, 2 szkoły ponadpodstawowe, czyli liceum ogólnokształcące i taki zespół szkół ponadpodstawowych, na chwilę obecną mamy 2 szkoły podstawowe, gdzie jedna jest zagrożona już w jakby wyludnieniem, że nie będzie dzieci i jest tylko zespół szkół ponadpodstawowych i to się przekłada na całe życie tego miasta, nie mamy

młodych ludzi, społeczeństwo się starzeje, nie będzie nami kto się opiekował, nie rozwija się to miasto jak powinno. IDI_167_MCK_powiat_ząbkowicki

No na pewno Dzierżoniów jest miastem, w którym ta liczba mieszkańców każdego roku spada. Zakładam, że to wyjeżdżają osoby młode. Takie, które poszukują bądź pracy. Myślę, że głównie pracy, albo takie, które gdzieś tam po ukończonych studiach wracają. IDI_2_JST_powiat_dzierżoniowski

Atrakcyjność powiatów Dolnego Śląska w oczach mieszkańców i ekspertów jest zróżnicowana i zależna od wielu nakładających się czynników strukturalnych i przestrzennych. Bliskość dużych ośrodków miejskich, rozwinięta infrastruktura, obecność zróżnicowanego rynku pracy i usług, a także walory przyrodnicze i turystyczne zwiększają ocenę pozytywną. Natomiast deficyty infrastrukturalne, ograniczenia rynku pracy oraz procesy demograficzne i społeczne – pogłębiające się szczególnie w mniejszych, peryferyjnych powiatach – stanowią główne bariery dla ich rozwoju i odbierają im potencjał atrakcyjności.

Z perspektywy rozmówców poszczególne powiaty i obszary Dolnego Śląska były oceniane pod kątem atrakcyjności do życia, często w połączeniu z możliwościami zawodowymi.

Za najatrakcyjniejszy uznać można Wrocław i powiat wrocławski (jako aglomerację) – Wrocław jest konsekwentnie wskazywany jako najbardziej atrakcyjny ośrodek do życia i pracy na Dolnym Śląsku. Przyciąga ludność ze względu na:

- rozległe perspektywy zawodowe i obszerny, zróżnicowany rynek pracy;
- łatwość zmiany pracy i wynajmu mieszkania;
- rozwiniętą komunikację miejską i podmiejską;
- dużą dostępność placówek oświatowych i edukacyjnych, co jest ważne dla młodych rodzin;
- bogactwo atrakcji turystycznych i kulturowych – miasto jest uznawane za ładne i zabytkowe;
- dostęp do lekarzy.

Należy jednak zaznaczyć, że wysokie koszty życia i wynajmu mieszkań w samym Wrocławiu są często wskazywane jako negatywny aspekt, skłaniający ludzi do zamieszkania w sąsiednich powiatach i dojeżdżania do pracy w mieście.

Powiaty satelitarne Wrocławia (m.in. oławski, trzebnicki, średzki, oleśnicki, wołowski, strzeliński) uznawane są atrakcyjne, ponieważ oferują:

- niższe koszty życia i nieruchomości (tańsze działki, domy) w porównaniu z Wrocławiem;
- spokojniejsze życie z dala od zgiełku dużego miasta;
- dobry dojazd i połączenia komunikacyjne z Wrocławiem, co pozwala na pracę w aglomeracji przy niższych kosztach utrzymania;
- rozwijającą się infrastrukturę (np. budownictwo jednorodzinne, żłobki, przedszkola, szkoły muzyczne).

Zagłębie Miedziowe (powiaty lubiński, głogowski, polkowicki, legnicki) charakteryzuje się:

- rozbudowaną bazą przemysłową (KGHM, Volkswagen) i dużymi zarobkami;
- dobrymi połączeniami komunikacyjnymi;
- rozwiniętą siecią przedszkoli, szkół, żłobków, instytucji kultury i rekreacji;
- niskim bezrobociem i potrzebą uzupełniania braków kadrowych, często przez imigrantów.

Pozostali badani zwrócili szczególną uwagę na atuty następujących powiatów:

- świdnickiego – atrakcyjne miejsca pracy w strefach ekonomicznych, ładne i zadbane miasto, dużo firm poszukujących pracowników;
- złotoryjskiego – piękne miejscowości, urokliwe miejsca, ludzie wracają ze względów rodzinnych lub dla lepszej opieki medycznej;
- jeleniogórskiego i Jeleniej Góry – bliskość granicy (możliwość wycieczek), czyste powietrze i korzyści zdrowotne (np. dla astmatyków), łatwość wynajmu mieszkania;
- lubańskiego – bliskość pracy za granicą (Niemcy, Czechy), kompaktowość miasta powiatowego, wyższe zarobki;
- lwóweckiego – atrakcyjny krajobraz, ładne tereny, cisza i spokój na wsiach, łatwa możliwość założenia własnej działalności gospodarczej;
- milickiego – osiedlanie się osób starszych, łatwość pozyskiwania pracy (bliskość miast ościennych), niedrogie wynajmy/zakupy mieszkań, bliskość natury (Park Krajobrazowy Doliny Baryczy), rozwinięta turystyka.

Niektóre powiaty, takie jak ząbkowicki czy kłodzki, są postrzegane jako mniej atrakcyjne pod kątem pracy i rozwoju gospodarczego ze względu na brak wiodących zakładów pracy i wysokie bezrobocie. Mimo to w powiecie ząbkowickim podkreślano niższe koszty życia w porównaniu z dużymi miastami, a w kłodzkim – urokliwość uzdrowiskową i relatywnie wystarczające wysokości wynagrodzenia w porównaniu z innymi regionami Polski. Powiat kłodzki dodatkowo zmaga się z trudną sytuacją mieszkaniową po powodzi.

no teraz generalnie u nas jest sytuacja bardzo trudna po powodzi, też nie zachęca, prawda? I to jakiś czas jeszcze dłuższy będzie pokutować.

IDI_50_PUP_powiat_kłodzki

Przyciąga na pewno urokliwość tego miejsca, bo jest to piękne, uzdrowiskowe miasteczko, ma taki klimat i ma taką jakąś magię w sobie, że wiele ludzi tutaj przyjeżdża i po prostu twierdzą, że się zakochali w tym miejscu i zostają na dłużej. Więc na pewno to, myślę, że wynagrodzenie też jest takim czynnikiem, bo zarabia się nie najgorzej i jak porównując zarobki na przykład ludzi, którzy pracują właśnie w Warmińsko-Mazurskim, to zarabiają o wiele mniej niż zarabia się tutaj u nas w powiecie kłodzkim.

IDI_53_PiP_powiat_kłodzki

czy to będzie powiat ząbkowicki czy kłodzki nie ma takich wiodących zakładów, które by na dzisiaj, że tak powiem zapotrzebowanie zgłaszały.

IDI_164_PRRP_powiat_ząbkowicki

Też ludzi skłania to, że czasami właśnie z tych względów wracają tutaj na teren powiatu ząbkowickiego ze względu na niższe koszty życia, ale to są kwestie takie typowo mieszkaniowe tutaj, niekoniecznie związane z rynkiem pracy właśnie. Ewentualnie można też zaobserwować na terenie powiatu ząbkowickiego, że tutaj działa też na zasadzie mali przedsiębiorcy gdzieś próbują wybijać swoje działalności. I to są mikroprzedsiębiorcy, miniprzedsiębiorcy. Po prostu ludzie, którzy jakąś tam jednoosobową, czy kilkuosobową działalność gospodarczą prowadzą i w ten sposób też się tutaj, że tak powiem, utrzymują, to jest ich źródło utrzymania i pracy ewentualnie.

Tak można to zaobserwować.

IDI_168_MCK_powiat_ząbkowicki

Powiat górowski charakteryzuje się wysokim bezrobociem, trudnościami w znalezieniu dobrze płatnej pracy, słabym dostępem do służby zdrowia i słabymi drogami. Powiat kamiennogórski oceniany jest

jako mający słabą sytuację na rynku pracy, ponieważ jego mieszkańcy często wyjeżdżają do większych miast, a wielowymiarowe uwarunkowania historyczne i strukturalne, które negatywnie wpłynęły na kondycję rynku pracy, sprzyjają postrzeganiu powiatu jako peryferyjnego, niepowiązanego bezpośrednio z dużymi aglomeracjami miejskimi, co przekłada się na mniejszą atrakcyjność inwestycyjną i trudności z dostępem do dynamicznych centrów zatrudnienia.

my jesteśmy specyficznym takim rynkiem pracy, bo jesteśmy oddaleni od centrów, od dużych miast, czyli nie jesteśmy sub... żadnego miasta. Przez to troszeczkę mamy, jakby można nas umiejscowić w takim klastrze popegeerowskim, więc ta sytuacja u nas nigdy nie była za dobra. Ten okres transformacji systemowej mocno nam tutaj, kolokwialnie mówiąc, dokopał ze względu na to, że były zlikwidowane kopalnie obok nas, bo my jesteśmy Kamienna Góra, a obok jest Boguszów, Gorce, Wałbrzych, czyli ta największa skala w Polsce zamknięcia kopalni, czyli wszystkie. To spowodowało, że część naszych mieszkańców tam pracowało, więc olbrzymie bezrobocie. Oprócz tego ten przemysł ciężki, który mieliśmy, który jakby tutaj kooperował z kopalniami też również tam się w latach dziewięćdziesiątych zamknął. No i oczywiście przemysł lekki, odzieżowy, obuwniczy też, że tak powiem, z powodu tanich produktów z Chin też nie wygrał tej konkurencyjności. Więc sytuacja była zawsze kiepska, jeśli chodzi o rynek pracy.

IDI_43_PUP_powiat_kamiennogórski

To, że odpływają, jaki to ma wpływ, no to, że odpływają, wiadomo że osłabiają nas, osłabiają nas w sensie możliwości rozwojowych, bo każdy odpływ, szczególnie tych ludzi wykształconych, no powoduje to, że brakuje później osób, które by wzięły na siebie ciężar rozwoju tego miasta, niepokojące jest to też, że ludzie z naszego terenu bardziej sięgają po odpływ i szukanie gdzieś miejsca zaraz zatrudnienia poza, a nie znajdują na przykład możliwości poszukania takiej działki dla siebie, żeby spróbować samemu poprowadzić działalność gospodarczą, taka aktywność społeczna niestety tutaj szwankuje w moim odczuciu, nie wiem dlaczego, no to jest łatwiejsze, ja wiem, że łatwiej jest pracować u kogoś niż założyć firmę i mieć wszystko na swojej głowie, no bo to to ja rozumiem, ale mimo wszystko z innych rejonów, tak patrząc nawet na Wielkopolskę, no to bardziej zajadli tacy na robotę i jak jest jakaś możliwość to za wszelką cenę, a u nas bardziej tak na łatwiznę według mnie idą trochę ludzie.

IDI_23_JST_powiat_górowski

4.7.1 CZYNNIKI PRZYCIĄGAJĄCE IMIGRANTÓW DO REGIONU DOLNOŚLĄSKIEGO

Na podstawie wcześniejszych wypowiedzi respondentów można wskazać szereg kluczowych czynników przyciągających osoby do osiedlania się i podejmowania pracy na Dolnym Śląsku. Region ten jest postrzegany jako dynamiczny, rozwijający się i oferujący zróżnicowane możliwości zawodowe, edukacyjne i życiowe.

Główne przyczyny i zachęty do przyjazdu na Dolny Śląsk:

1. **Rynek pracy i rozwój zawodowy.** Dolny Śląsk oferuje szeroką gamę ofert zatrudnienia w różnych branżach. Respondenci wskazywali, że łatwo jest znaleźć pracę odpowiadającą kwalifikacjom i oczekiwaniom finansowym. Region umożliwia również rozwój zawodowy i awans dzięki obecności nowoczesnych firm, szczególnie w specjalnych strefach ekonomicznych.
2. **Strefy ekonomiczne jako centra zatrudnienia.** Ważnym czynnikiem przyciągającym inwestorów i pracowników są strefy ekonomiczne zlokalizowane w Wałbrzychu, Legnicy,

Polkowicach oraz na obrzeżach Wrocławia. Tworzą one stabilne miejsca pracy w przemyśle, logistyce i produkcji.

3. **Atrakcyjna lokalizacja geograficzna.** Bliskość granic z Niemcami i Czechami sprzyja migracjom transgranicznym i międzynarodowej współpracy gospodarczej. Dla wielu osób ważna jest możliwość pracy w regionie przy jednoczesnym korzystaniu z bliskości zachodnich rynków.
4. **Infrastruktura komunikacyjna.** Region dysponuje dobrze rozwiniętą siecią transportu drogowego i kolejowego, co ułatwia codzienne dojazdy i zwiększa dostępność różnych części województwa. Lotnisko we Wrocławiu umożliwia szybkie podróże krajowe i zagraniczne.
5. **Wyższe zarobki.** Zarobki na Dolnym Śląsku – szczególnie w większych ośrodkach miejskich i sektorze przemysłowym – są postrzegane jako konkurencyjne w porównaniu z innymi regionami Polski.
6. **Edukacja i szkolnictwo wyższe.** Obecność licznych uczelni wyższych, szczególnie we Wrocławiu, przyciąga młodych ludzi i sprzyja kształceniu specjalistów. Możliwość kontynuowania nauki lub zdobycia nowych kwalifikacji działa jako magnes dla potencjalnych mieszkańców.
7. **Walory przyrodnicze i turystyczne.** Dolny Śląsk oferuje atrakcyjne warunki życia – od dostępności terenów zielonych i górskich po rozbudowaną infrastrukturę turystyczną. Tereny Karkonoszy, Sudetów, dolin rzecznych i parków krajobrazowych stanowią istotny element decyzji migracyjnych.
8. **Wielokulturowość i społeczna otwartość.** Region jest postrzegany jako tolerancyjny, przyjazny i otwarty na różnorodność. Wieloletnia historia migracji wewnętrznych i zewnętrznych sprzyja budowaniu integracyjnego środowiska dla nowych mieszkańców.
9. **Niskie koszty życia w mniejszych powiatach.** Pomimo rosnących kosztów w dużych miastach mniejsze miejscowości regionu oferują relatywnie niski koszt utrzymania, co czyni je atrakcyjnymi dla rodzin i osób rozpoczynających życie zawodowe.
10. **Benefity pozapłacowe.** W regionie rozwijają się praktyki oferowania pracownikom świadczeń dodatkowych, takich jak przedszkola przyzakładowe, pakiety zdrowotne czy wsparcie dla rodzin. Praktyki te są szczególnie zauważalne w większych zakładach i firmach międzynarodowych.
11. **Zaplecze dla rzemiosła i technicznych zawodów.** Dolny Śląsk oferuje dogodne warunki dla osób wykonujących zawody techniczne (np. hydraulików, elektryków, operatorów maszyn CNC), co dodatkowo wzmacnia jego atrakcyjność dla migrantów zarobkowych.
12. **Wzrost gospodarczy i pozytywna perspektywa rozwoju.** Rozwój gospodarczy regionu, w tym nowe inwestycje, zwiększają popyt na siłę roboczą i podnoszą atrakcyjność Dolnego Śląska jako miejsca pracy i życia.

4.8 INSTRUMENTY I INICJATYWY WSPIERAJĄCE MOBILNOŚĆ ZAWODOWĄ NA DOLNYM ŚLĄSKU

W kontekście wyzwań związanych z mobilnością zawodową oraz zróżnicowaniem rozwoju lokalnych rynków pracy na Dolnym Śląsku istotną rolę odgrywają działania wspierające przemieszczanie się pracowników oraz wyrównywanie szans dostępu do zatrudnienia. Wśród instrumentów już wdrażanych i jednocześnie rekomendowanych jako dobre praktyki znajdują się zarówno rozwiązania instytucjonalne, jak i inicjatywy infrastrukturalne oraz organizacyjne. Są to m.in. bony na zasiedlenie, dofinansowania z funduszy unijnych, transport pracowniczy, rozwój zaplecza mieszkaniowego oraz rozbudowa infrastruktury drogowej i kolejowej. Komplementarnym elementem jest promocja regionu i jego potencjału inwestycyjno-zatrudnieniowego. Propozycje te – w wielu przypadkach już z powodzeniem stosowane – mogą służyć jako modelowe mechanizmy wzmocnienia mobilności zawodowej w skali regionalnej.

1. **Bony na zasiedlenie.** Oferowane przez powiatowe urzędy pracy służą jako zachęta dla osób podejmujących zatrudnienie poza miejscem dotychczasowego zamieszkania. Są szczególnie przydatne dla młodych osób rozpoczynających aktywność zawodową. Jednocześnie mogą prowadzić do odpływu mieszkańców z mniejszych powiatów do większych ośrodków miejskich, co pogłębia nierównowagę terytorialną.

może być związana w jakichś perspektywach na przykład zmiany zawodu osób czy pracy, to też właśnie takie wsparcie tych osób, wsparcie właśnie, żeby byli mobilni, które tutaj może być związana na przykład czy z możliwością jakiegoś awansu, czy ze zmianą branży, to tak tutaj bym to widziała, czy czasami muszą dostosować swoje kwalifikacje do na przykład wymagań, to zawsze ta mobilność tutaj gdzieś tam w tej mojej pracy jakby się przedkłada, nie, tak to tutaj bym rozumiała, czy na przykład taka mobilność związana z przyznawanymi przez nas bonami na zasiedlenia, tak bym tutaj to widziała siebie w tym, związku z tą mobilnością.

IDI_139_Doradcy zawodowi_trzebnicki

Jeżeli chodzi na przykład o te bony, to ludzie wyjeżdżają za wyższymi zarobkami, z możliwością rozwoju większego. Na przykład na terenie nie ma tylu firm, żeby można było się rozwinąć, żeby można było uzyskać wyższe wynagrodzenie. Więc te dwie kwestie są tutaj najbardziej. Rozwój, samorozwój, możliwość tutaj uzyskania wyższego wynagrodzenia w innych różnych branżach, których brakuje na terenie powiatu milickiego.

IDI_90_Doradcy zawodowi_milicki

mówię, no na podstawie tego, że dosyć dużo młodych ludzi stara się o te bony na zasiedlenie i one się cieszą dużym zainteresowaniem, a to jest już praca w kraju, no to mogą stwierdzić, że młode osoby migrują wewnątrz kraju.

IDI_50_PUP_powiat_kłodzki

2. **Transport organizowany przez pracodawców.** W regionach o niskiej dostępności komunikacyjnej niektórzy pracodawcy zapewniają transport zbiorowy dla pracowników. Rozwiązanie to zwiększa dostępność miejsc pracy, zwłaszcza w zakładach zlokalizowanych poza głównymi ośrodkami miejskimi, i ogranicza barierę przestrzenną w dostępie do zatrudnienia.

No na pewno też zakładowe autobusy. Jeśli chodzi o Czechy, no to mają bezpośrednie połączenia tutaj autobusy, że pod pracę zawożą ludzi z naszego regionu mimo to, że

pracują gdzieś tam, nie wiem czy w Czechach, to mają autobusy pracownicze
IDI_172_Pracodawcy i przedsiębiorcy_zgorzelecki

jak próbuje szukać w pamięci takie, które ja zauważam, to jest z takich małych wiosek, gdzie proponowany jest dojazd do miejsca zatrudnienia i odwożenie tych klientek... to znaczy klientek, pracowników do miejsca zamieszkania. To jest bardzo duży problem z przemieszczaniem się w miejscowości, gdzie pociąg nie dojeżdża, bo są takie miejscowości. I zaobserwowaliśmy, że tam, gdzie giną połączenia busów takich komunikacji prywatnej, to osoby, które w ogóle chcą pracować, decydują się po prostu... tak zdeterminowane są, żeby szukać miejsca zatrudnienia w firmach produkcyjnych, gdzie determinantem jest tylko i wyłącznie dojazd, że o godzinie 5:00 rano czy 06:00 stoją na przystanku, są zawożone do pracy i o godzinie 14:00 się odwożone na miejsca. Bo nie mają... nie mają prawa jazdy, nie mają samochodów. Jest to taka klasa osób, które zarabiają mało, ale też skupiają się tylko na takiej pracy wykonawczej, produkcyjnej pod ścisłymi jakimiś instrukcjami. I to są osoby, które mają wykształcenie właśnie podstawowe, gimnazjalne i zawodowe. I przedział wieku zawodowy to będzie czterdzieści, pięćdziesiąt, pięćdziesiąt pięć a gimnazjalne no to będzie przedział wieku gdzieś dwadzieścia pięć, trzydzieści pięć.
IDI_120_PUP_średzki.

Sytuacja ta ilustruje nie tylko znaczenie obecności dużych firm w kontekście aktywizacji zawodowej, ale również funkcjonowanie nieformalnych mechanizmów koordynacji transportowej i lokalizacyjnej, wspierających dostępność zatrudnienia poza miejscem zamieszkania. Pracownicy zatrudnieni w zakładzie zlokalizowanym na pograniczu powiatu milickiego są zakwaterowywani w licznych domach pracowniczych i prywatnych kwaterach rozmieszczonych na terenie powiatu, a zakładowe autobusy, które każdego dnia zbierają pracowników z okolicznych wsi i miejscowości, są dodatkową formą wsparcia.

największy tutaj pracodawca Tarczyński, spółka akcyjna i ci ludzie lokowani są na terenie tego powiatu tutaj Milickiego, bo jest dużo kwater, dużo domów pracowniczych i stąd dojeżdżają, z mojego najbliższego regionu, dojeżdżają do zakładu pracy. Czyli to jest branża miejsca. To nawet rano jak wstaję, to widzę autobusy jadą z ludźmi. Zbierają autobusy z wszystkich wiosek gdziekolwiek, gdziekolwiek wolna kwatera, czy wolne mieszkania, czy domy. To ci ludzie jednak dojeżdżają do Tarczyński, to już nie jest powiat milicki, tylko na pograniczu.

IDI_88_Pracodawcy i przedsiębiorcy_milicki

- 3. Programy unijne i wsparcie instytucjonalne.** Powiatowe urzędy pracy oraz inne instytucje rynku pracy (OHP, agencje zatrudnienia) realizują projekty współfinansowane z funduszy UE. Wsparcie obejmuje m.in. roboty publiczne, prace interwencyjne, staże zawodowe, kursy i szkolenia. Działania te służą aktywizacji zawodowej oraz ułatwiają wejście lub powrót na rynek pracy.

To znaczy my tutaj z urzędu pracy mamy różne programy w sensie też i unijne i krajowe, i jesteśmy informowani o różnych programach z czego można skorzystać, co jest organizowane i rozpowszechniamy też te informacje.

IDI_83_Doradcy zawodowi_lwówecki

- 4. Rozwój infrastruktury komunikacyjnej.** Budowa nowych odcinków autostrad i dróg ekspresowych (A4, S3, S5, S8) oraz rozbudowa siatki połączeń Kolei Dolnośląskich mają kluczowe znaczenie dla zwiększenia mobilności przestrzennej mieszkańców regionu. Poprawa skomunikowania sprzyja integracji peryferyjnych powiatów z rynkiem pracy dużych miast.

z obrzeży jest dobry dojazd jeśli chodzi o komunikację pociągiem. Pociągiem też nawet za granicą. I dlatego... dlatego... moim pociągiem można do Czech nawet dojechać od razu jadąc tą samą trasą, tylko trochę dalej. Więc jest naprawdę dobra lokalizacja, dobry transport, dobry dojazd

IDI_155_PUP_wrocławski

W okolicach Legnicy mamy przecięcie dróg ekspresowej S3, autostrady A4. Sam Wrocław to jest przecięcie drogi S5. No tu komunikacja jest świetna, tak? Dojazd praktycznie z jednego końca województwa na drugi to jest maksymalnie dwie godziny. Dojechać z Głogowa, który jest miejscowością, najdalej wysuniętą na północ, do na przykład Jeleniej Góry to jest półtorej, dwie godziny. Do Wrocławia to jest godzina z groszem, tak? No więc ta mobilność zawsze mnie... była dla mnie atrakcyjna, chodzi o Dolny Śląsk, bo na przykład w aglomeracji śląskiej to poruszanie jest utrudnione, tak? Mimo że też jest bardzo dużo jakiś dróg, to tam jednak ilość tej ludności skupionej w jednym miejscu powoduje, że ciężko jest na przykład się poruszać. Trójmiasto to samo. Aglomeracja stolicy, no to metropolia w zasadzie można powiedzieć, to jest zdecydowanie trudno się tam poruszać. A tutaj jakby nie ma, no poza Wrocławiem, który jest takim faktycznie dużym jednym ośrodkiem, to wszystkie pozostałe są małe. I to powoduje, że, nie wiem, ja mieszkając na przykład w miejscowości wiejskiej powiatu polkowickiego, ja do Polkowic do pracy dojeżdżam 15 minut.

IDI_109_pracodawcy i przedsiębiorcy_polkowicki

Łączenie, połączenie drogami ekspresowymi Kotliny Kłodzkiej i Jeleniogórskiej, to jest usprawnienie głównych ciągów, korytarzy transportowych, linii, czyli nadodrżanki, czyli podwyższenie prędkości do 160 km/h. Infrastruktura, tak, dostępność 5G, jeśli chodzi o Internet, to także jest istotne.

IDI_16_JST_powiat_glogowski

dla mnie, dla mnie pod tym względem zawsze był atrakcyjny Dolny Śląsk. No i tutaj, jeżeli chodzi o rozwój tych dróg, to idzie to cały czas w kierunku do przodu, czyli plany już są na budowę dróg S8 w kierunku Kłodzka i tamte rejony, do których faktycznie jeszcze jest ten dojazd troszeczkę bardziej utrudniony i Koleje Dolnośląskie. To są... Taka sieć kolei tu na Dolnym Śląsku, która dość mocno poczyniła inwestycje, żeby właśnie tą komunikację w województwie znacznie poprawić. Stąd tutaj stworzyły się, że tak powiem, nowe linie kolejowe w rejony, do których do tej pory nic nie dojeżdżało.

IDI_109_pracodawcy i przedsiębiorcy_polkowicki

5. **Programy mieszkaniowe realizowane przez samorządy.** Zwiększanie zasobu mieszkaniowego (budownictwo komunalne, TBS-y) stanowi istotny element wsparcia osiedlania się i zatrzymywania mieszkańców, szczególnie młodych rodzin. Inwestycje w mieszkania mają znaczenie zwłaszcza w kontekście rosnących cen nieruchomości w największych aglomeracjach Dolnego Śląska.

Zbudowane są przedszkola, tutaj u nas żłobki, więc programy typu aktywne rodzicom pomagają, na pewno pomagają, tak cieszyć się życiem i dać możliwość rodzicom powrotu do tej pracy, tak żeby dzieci były bezpiecznie zaopiekowane.

IDI_118_doradcy zawodowi_strzeliński

Widzę również, bo i w powiecie świdnickim rozwija się mieszkalnictwo wielorodzinne, powstają takie apartamentowce, gdzie można mieć wspańnięte mieszkanie z ładnymi tarasami, z widokiem na górę. Czyli nie tylko jednorodzinne, ale również wielorodzinne (...) Benefitów pracowniczych myślę, że tutaj firmy są bardzo konkurencyjne, bo rzeczywiście proponują wiele dodatkowych takich profitów i benefitów dla swoich pracowników. Mamy firmy, których udziałowcami są pracownicy i to na terenie

Świdnicy, więc to też jest duża atrakcja. Powstają przedszkola, przedszkola przy-firmowe, więc to się dzieje, te benefity to już się zadziało w okresie wcześniejszym, kiedy to był rynek typowo pracownika i to jest kontynuowane.

IDI_128_JST_świdnicki

6. **Promocja regionu i jego potencjału.** Władze samorządowe aktywnie promują Dolny Śląsk jako region dynamiczny, nowoczesny i atrakcyjny pod względem gospodarczym, kulturalnym i turystycznym. Działania te budują pozytywny wizerunek regionu, przyciągając inwestorów oraz nowych mieszkańców.

Dolny Śląsk jako całość, patrzę bardzo szeroko w tej chwili, nie tylko sam Głogów, ale na cały Dolny Śląsk. To jest pierwsza rzecz, to jest atrakcyjne miejsce do pracy. Te miejsca, które powstały, te inwestycje, które zostały zlokalizowane na Dolnym Śląsku, Wałbrzych, Legnica, Polkowice, te okolice, Wrocław, to jest jedno. Natomiast druga sprawa, bliskość gór, mamy miejsce wypoczynku, mamy miejsca atrakcyjne, miejsca turystyczne, które jednocześnie jakby pozwalają nie jechać przez całą Polskę, żeby wypocząć po pracy. Mamy tutaj te możliwości połączenia pracy, wypoczynku i atrakcji w postaci infrastruktury drogowej.

IDI_17_PRRP_powiat_głogowski

No przede wszystkim Dolny Śląsk się musi promować cały czas, on się promuje, on wykorzystuje to, że jest jednym z najbardziej prężnie rozwijających się regionów w Europie, ale na tym nie można poprzestawać, po prostu cały czas musi jednak się ten rejon promować i uważam, że rozwój, przede wszystkim postawienie na komunikację, poprawa komunikacji wszelakiej, nie chodzi mi tylko o drogi, ale to, co robi zarząd województwa dolnośląskiego, a mianowicie rozwój kolei i też no właśnie szukanie jakichś innych możliwości do mobilności mieszkańców, to to jest też bardzo dobry kierunek i też promocja powinna pójść w tym, w tą stronę, żeby upowszechnić inne formy komunikacji, nie tylko samochód, bo tak troszkę poszliśmy w ten samochód, zachwyciliśmy się samochodem, a kolejną też coraz nowe miejsca można...

\\IDI_23_JST_powiat_górowski

7. **Współpraca instytucjonalna.** Rady Rynku Pracy, urzędy pracy, OHP oraz agencje zatrudnienia podejmują działania koordynacyjne i wspólne projekty na rzecz aktywizacji zawodowej i zwiększania mobilności pracowników. Współpraca ta pozwala na lepsze dostosowanie interwencji do lokalnych uwarunkowań społeczno-gospodarczych.

odwiedzamy różne instytucje, szkoły w obszarze naszego subregionu wałbrzyskiego, bo pod nas podlegają Powiatowe Urzędy Pracy z naszego byłego województwa. No i na przykład regularnie jeździmy do Powiatowego Urzędu Pracy, do Ząbkowic Śląskich, tam prowadzimy takie warsztaty z osobami bezrobotnymi zarejestrowanymi. Także tak to wygląda, no ewentualnie może być taka sytuacja, że trafia do nas bezrobotny, który poszukuje pracy nie tu w mieście Wałbrzych, ale na przykład chce wyjechać do Wrocławia. To też z nim pracujemy na takiej samej zasadzie, ewentualnie wyszukujemy mu możliwości tego rynku pracy tam już wrocławskiego, czy też innego miasta. Rozmawiamy z nim o jego przygotowaniu zawodowym, czy też gotowości do szukania w danym obszarze, w danej branży pracy, no i tak dalej. Tak mi się wydaje, że tak bym mogła odpowiedzieć na takie pytanie jeżeli chodzi o mobilność. Jako takiej mobilności klientów nie badamy, czyli nie pytamy ich czy są gotowi szukać pracy gdzie indziej w innym mieście. Mieliśmy też okazję współpracować z naszym wydziałem EURES, to jest Europejski Rynek Pracy, gdzie już po raz kolejny korzystały tutaj z tych wsparcia osoby bezrobotne, chcące podjąć pracę właśnie za granicą, ale nie tylko podejmowały pracę, ale też podnosiły swoje kwalifikacje zawodowe, bo tutaj ta mobilność jest nawet

poza granicą, że tak powiem, wykraczała tych osób.

IDI_146_Doradcy zawodowi_wałbrzyski

Powiatowy Urząd Pracy i te wszystkie problemy z tym związane właśnie są jedną z instytucji, które podlegają tutaj starostwu powiatowemu, powiatowi lwóweckiego. Mamy ścisły kontakt i próbujemy pomóc tym bezrobotnym, pomóc nawet w mobilności, w znalezieniu pracy dla właśnie tych pracowników. Szukając zawodów deficytowych są takie rankingi robione wskazując ewentualne miejsca. Są jakieś giełdy pracy organizowane przez Panią dyrektor i ta ścisła współpraca właśnie akurat z Panią dyrektor od wielu lat powoduje, że jest tak jak jest, że tych bezrobotnych jest coraz mniej, ale nie na tyle mało żebyśmy byli zadowoleni i poprzestali na laurach. To bezrobocie jest ciągle dwa razy większe niż w kraju, niż w województwie.

IDI_80_Powiatowa Rada Rynku Pracy_lwówecki

Szereg istotnych zjawisk i tendencji zachodzących na lokalnym rynku pracy powiatu trzebnickiego wpisuje się w szersze procesy społeczne i gospodarcze obserwowane na Dolnym Śląsku. Po pierwsze, zauważalna jest rosnąca trudność w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników, także spośród imigrantów, co zmusza pracodawców do podejmowania działań o charakterze prewencyjnym, takich jak promowanie zawodów produkcyjnych już na etapie edukacji szkoły podstawowej. Przykładem takiej strategii jest zaangażowanie firmy Tarczyński w aktywizację edukacyjną dzieci w kierunku przyszłego zatrudnienia w sektorze przetwórstwa.

Po drugie, podkreślono zanik niektórych tradycyjnych zawodów (np. kowal, kominiarz), które jednak – w kontekście rozwoju agroturystyki i lokalnych usług rekreacyjnych – mogą odzyskiwać znaczenie w nowych formach. Rosnące zapotrzebowanie na rzemiosła i usługi związane z turystyką konną, hotelarstwem dla koni czy szkółkami jeździeckimi wpisuje się w trend rewitalizacji zawodów niszowych, wzmocniony przez rozwój stylu życia opartego na kontakcie z naturą.

Trzecią wyraźną tendencją jest dynamiczny rozwój rolnictwa ekologicznego i przetwórstwa żywności, oparty na wartościach lokalności, naturalności i jakości. Powiat trzebnicki – z uwagi na walory przyrodnicze, klimat oraz rozwijającą się uprawę winorośli i lokalne przetwórstwo (np. kiszonki, truskawki) – staje się przestrzenią ekspansji mikroprzedsiębiorczości w obszarze zdrowej żywności i napojów (wino, piwo rzemieślnicze). Obserwuje się tutaj nie tylko konsolidację produkcji spożywczej jako istotnej gałęzi gospodarki lokalnej, lecz również stopniowe kształtowanie się rynku pracy zorientowanego na kompetencje gastronomiczne i przetwórcze.

Łącznie omawiane zjawiska świadczą o procesie transformacji lokalnego rynku pracy – z jednej strony w kierunku wyższej specjalizacji w sektorze przemysłowym, z drugiej – w stronę innowacyjnej agroturystyki, produkcji ekologicznej i usług związanych z nowym stylem życia.

Ja myślę, że to nawet oni mając właśnie tych pracowników, które zatrudniają z zagranicy, widzą, że za granicę kiedyś odjedzie, to się zmienia i jest trudności w zdobyciu takich wykwalifikowanych osób, a produkcja zaczyna być coraz bardziej wykwalifikowana, że nie da się tak przyuczyć kogoś jak do pomalowania ściany, chociaż to też trzeba umieć. Właśnie zaczynają zachęcać dzieci z podstawówki do podjęcia nauki właśnie w tym swoim kierunku, żeby kiedyś mieć ten zapewniony rynek pracownika, to co im brakuje. Pozostałe jakby tam działalności czy produkcje nie widać tak, nie słyszymy, nie widzimy, chociaż mówię, no na pewno są branże, które gdzieś tam cierpią i widzą braki w swoich tam zawodach, na przykład kominiarz, tak? Prawie, że wymarły zawód kowala, a nagminność i ilość powstających szkółek jeździectwa, nauki jeździectwa czy tam powoduje, że ten rynek jest bardzo chłonny. Czy będzie

w przyszłości zapotrzebowanie na, mówiąc krótko, tradycyjnego kowala? W powiecie coraz częściej, z tego co obserwuję, że bardzo często ogłoszenia są właśnie o prowadzeniu takiej działalności związanej, nawet nie tyle z agroturystyką, czyli właśnie czy ze szkółką jeździecką z możliwością przechowywania konia, czyli z hotelarstwem koni, ale że z takimi usługami związanymi właśnie gdzieś tam z naturą. Idziemy jakby w kierunku produktu takiego lokalnego, ponieważ kraj się ociepla, my mamy piękne wzgórza trzebnickie, winnice. Bardzo dużo powstaje zakładów tych działalności gospodarczych opartych na winorośli, na produkcji wina. Będzie to niedługo jakaś atrakcja regionalna. No i mówię tutaj, wykorzystując jakby ten rynek i trend, bo to w sumie jest trend ogólnokrajowy związany z lepszym jedzeniem, czyli z bardziej naturalnym jedzeniem. Jest takie, na pewno będzie zapotrzebowanie na świadczenie i po pierwsze takich usług, czyli tych wymarłych, czy tam ograniczonym bardzo małej ilości zawodów typu właśnie produkcja jedzenia, czyli masaż, produkcja kiełbasy, wędlin. Taka nawet domowa do sprzedawania na targu, jak i w zakładzie pracy, jak i właśnie związanych z tymi usługami związanymi czy tam z końmi, czy z winiarstwem, bo to też agroturystyka, produkcja jednocześnie jedzenia, bo wino to też można potraktować jako alkohol, ale to jest format spożywczy. To jest rzecz spożywcza, czy tam piwo, czy alkohol i czy tak jak patrząc właśnie na produkcję państwa X w Szmigrodzie, kiszonki Sznajderów, bardzo słynne już w całym kraju, czy tam w Polsce, czy tam u nas na tym, czy truskawki, to co się dzieje, plantacje, cały pęk na truskawkę stoi. Idziemy jakby w kierunku zdrowej żywności i produkcji żywności takiej naturalnej, to tutaj też właśnie myślę, że te zawody, które gdzieś tam są związane z obróbką jedzenia, czy tam przygotowywaniem, też będą nabierać wartości i też będą coraz większym uczestnikiem tego rynku pracy.

IDI_136_Powiatowa Rada Rynku Pracy_trzebnicki

4.9 PODSUMOWANIE CZĄSTKOWE – PERSPEKTYWA EKSPERTÓW REGIONALNEGO RYNKU PRACY

→ Wpływ migracji na sytuację społeczno-demograficzną i potencjał rozwoju gospodarczego

Emigracja zawodowa jest postrzegana głównie negatywnie. W opinii rozmówców prowadzi do drenażu mózgow (odpływ młodych, wykształconych osób – lekarzy, informatyków, inżynierów), starzenia się społeczeństwa, pogłębiania niżu demograficznego i niedoborów kadrowych w lokalnych sektorach (technicznych, medycznych, edukacyjnych). Sporadycznie wskazywane pozytywne skutki emigracji, wskazując na transfery pieniężne wspierające lokalną konsumpcję oraz odciążenie lokalnej infrastruktury (edukacyjnej, zdrowotnej).

Imigracja zawodowa jest postrzegana jako zjawisko korzystne. W opiniach badanych uzupełnia braki kadrowe, zwłaszcza w zawodach niechętnie wykonywanych przez Polaków, stabilizuje zatrudnienie i pozytywnie wpływa na lokalną gospodarkę poprzez płacenie podatków, zwiększanie konsumpcji i przyczynianie się do wzrostu PKB. Rozmówcy dostrzegają również, iż wzbogaca środowiska pracy o nowe umiejętności i różnorodność kulturową. Negatywne aspekty uwypuklane przez badanych dotyczą potencjalnej konkurencji na rynku pracy i presji na wyższe wynagrodzenia, a także sporadyczne trudności asymilacyjne i ryzyko napięć społecznych wynikające z barier językowych i kulturowych.

→ Atrakcyjność Dolnego Śląska jako regionu do pracy i życia

Dolny Śląsk uchodzi za jeden z najbardziej atrakcyjnych regionów w Polsce pod względem osiedlania się i podejmowania zatrudnienia. Wynika to z kombinacji czynników gospodarczych, infrastrukturalnych, społecznych oraz przyrodniczych, które wspólnie kształtują korzystne warunki życia i pracy dla różnych grup społecznych, zarówno obywateli Polski, jak i migrantów zagranicznych.

Na szczególne podkreślenie zasługuje wysoki poziom zróżnicowania gospodarki regionu. Obecność zarówno dużych przedsiębiorstw krajowych, jak i inwestorów zagranicznych, rozwinięte strefy ekonomiczne (np. w Wałbrzychu, Legnicy, Bolesławcu, Środzie Śląskiej) oraz dynamiczny sektor usługowy i przemysłowy stanowią fundament stabilności rynku pracy i generowania nowych miejsc zatrudnienia.

Dogodne położenie geograficzne Dolnego Śląska – w bezpośrednim sąsiedztwie Niemiec i Czech – sprzyja współpracy transgranicznej i wymianie gospodarczej, a tym samym zwiększa dostępność zatrudnienia i rozwój firm w sektorach eksportowo-importowych. Uzupełnieniem tej przewagi przestrzennej jest dobrze rozwinięta infrastruktura transportowa: sieć autostrad (A4), dróg ekspresowych (S3, S5, S8), dostępność kolei regionalnych i międzynarodowych (w tym rozwój Kolei Dolnośląskich), a także międzynarodowe lotnisko we Wrocławiu.

Relatywnie wysokie wynagrodzenia – zwłaszcza w porównaniu z innymi regionami – poza aglomeracjami są istotnym czynnikiem przyciągającym zarówno migrantów wewnętrznych, jak i zagranicznych. Równoległe region oferuje bogate zaplecze edukacyjne (m.in. Uniwersytet Wrocławski, Politechnika Wrocławska, Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu) i kulturalne (opera, filharmonia, liczne instytucje sztuki i wydarzenia masowe), które dodatkowo podnoszą jakość życia – szczególnie w stolicy regionu, Wrocławiu.

Istotnym atutem Dolnego Śląska są także jego walory środowiskowe. Obszary górskie, rozległe tereny zielone, parki krajobrazowe (m.in. Karkonoski Park Narodowy, Ślęzański Park Krajobrazowy, Park Krajobrazowy Dolina Baryczy) oraz liczne obiekty uzdrowiskowe i infrastruktura turystyczna przyczyniają się do rozwoju sektora turystyki, agroturystyki i rekreacji, jednocześnie generując miejsca pracy w regionach wiejskich i podgórskich.

Z perspektywy społecznej, Dolny Śląsk cechuje się wysokim poziomem otwartości, akceptacji i wielokulturowości, co wynika z historycznego charakteru regionu jako obszaru przesiedleń po II wojnie światowej. To uwarunkowanie kulturowe sprzyja integracji migrantów zagranicznych oraz kształtowaniu pozytywnego klimatu społecznego dla różnorodności kulturowej i religijnej.

Niższe koszty życia w mniejszych miejscowościach województwa, w porównaniu z dużymi aglomeracjami, stanowią dodatkowy czynnik przyciągający nowych mieszkańców, szczególnie młode rodziny, osoby starsze i przedstawiciele zawodów zdalnych. Niższe ceny nieruchomości, spokojniejsze tempo życia oraz większy dostęp do terenów zielonych i usług lokalnych stanowią rosnącą konkurencję dla centrów miejskich.

→ Czynniki ograniczające atrakcyjność Dolnego Śląska

Pomimo licznych atutów Dolny Śląsk zmagają się również z szeregiem wyzwań, które mogą negatywnie wpływać na jego ogólną atrakcyjność – zarówno dla mieszkańców, jak i potencjalnych migrantów wewnętrznych oraz zagranicznych. Utrzymanie pozycji regionu konkurencyjnego wymaga identyfikacji oraz adresowania barier strukturalnych i społeczno-gospodarczych.

Jednym z najczęściej wskazywanych problemów są wysokie koszty życia i nieruchomości w dużych ośrodkach miejskich, takich jak Wrocław czy Legnica. Wzrost cen mieszkań – zarówno na rynku pierwotnym, jak i wtórnym – w połączeniu z kosztami codziennego utrzymania (żywność, media, transport, usługi) powoduje, że osoby o niższym statusie materialnym, w tym młode rodziny, seniorzy czy pracownicy zatrudnieni w sektorach niskopłatnych, mają ograniczone możliwości osiedlania się w tych miastach. W efekcie część mieszkańców przenosi się na obszary peryferyjne lub do mniejszych miejscowości, co może prowadzić do nasilenia zjawiska suburbanizacji i pogłębiania nierówności przestrzennych.

W wielu mniejszych gminach i powiatach problematyczna pozostaje jakość transportu publicznego. Ograniczone połączenia kolejowe i autobusowe, niedostosowanie rozkładów do godzin pracy, brak integracji taryfowej między przewoźnikami oraz niska częstotliwość kursów stanowią istotne bariery dla codziennej mobilności mieszkańców, zwłaszcza tych bez własnego środka transportu. Problemy te szczególnie dotyczą obszary wiejskie i peryferyjne, utrudniając dostęp do rynku pracy, edukacji i usług zdrowotnych.

Kolejnym wyzwaniem są negatywne skutki urbanizacji, które obniżają jakość życia w dużych miastach. Do najczęściej wymienianych należą: hałas, zanieczyszczenie powietrza i środowiska, natężony ruch drogowy, wzmożone tempo życia oraz subiektywne poczucie obniżonego bezpieczeństwa. Te czynniki zniechęcają niektóre grupy społeczne – zwłaszcza osoby starsze, rodziny z małymi dziećmi czy osoby poszukujące równowagi między pracą a życiem prywatnym – do osiedlania się w aglomeracjach.

W części powiatów regionu nadal występują istotne ograniczenia strukturalne na rynku pracy, w tym niedobór ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami młodych ludzi, brak perspektyw rozwoju zawodowego oraz niewystarczający poziom specjalizacji lokalnych gospodarek. Dotyczy to zwłaszcza powiatów o słabszej kondycji ekonomicznej, takich jak górski (brak szpitala i słabe zaplecze usług publicznych), milicki, lwówecki czy kamiennogórski. Ograniczenia te wpływają na decyzje migracyjne młodego pokolenia i pogłębiają procesy depopulacyjne.

Wreszcie, w niektórych częściach regionu – jak np. w powiecie głogowskim – występuje monokultura przemysłowa, silnie oparta na jednym dominującym pracodawcy (np. KGHM). Choć zapewnia ona stabilność zatrudnienia, jednocześnie ogranicza dywersyfikację lokalnej gospodarki i zmniejsza elastyczność rynku pracy. Uzależnienie lokalnej społeczności od jednej branży stanowi potencjalne zagrożenie w sytuacjach kryzysowych i utrudnia rozwój innowacyjnych sektorów.

Łagodzenie wskazanych ograniczeń powinno stanowić integralny element strategii rozwoju regionalnego, ukierunkowanej na zrównoważenie dynamiki aglomeracyjnej i wspieranie obszarów peryferyjnych.

→ Percepcja atrakcyjności powiatów Dolnego Śląska

Analiza danych jakościowych oraz ocen przedstawicieli instytucji rynku pracy pozwala na wskazanie wyraźnych różnicowań w postrzeganiu atrakcyjności poszczególnych części regionu dolnośląskiego. Oceny te odzwierciedlają zarówno obiektywne wskaźniki rozwoju społeczno-gospodarczego, jak i subiektywne preferencje dotyczące warunków życia, dostępności usług publicznych, jakości środowiska oraz możliwości rozwoju zawodowego.

1. **Aglomeracja wrocławska jako ośrodek o najwyższej atrakcyjności.** Wrocław i powiat wrocławski są niezmiennie identyfikowane jako najbardziej atrakcyjne miejsca do życia i pracy na Dolnym Śląsku. Wynika to z ich silnej pozycji gospodarczej, szerokiej oferty zatrudnienia, bogatego zaplecza edukacyjnego (w tym uczelni wyższych), dobrze rozwiniętej infrastruktury transportowej oraz dostępu do różnorodnych instytucji kultury, nauki i usług publicznych. Jednocześnie wysoki poziom kosztów życia – zwłaszcza na rynku mieszkaniowym – jest wskazywany jako czynnik ograniczający dostępność tych zasobów dla osób o niższym statusie ekonomicznym, co może wpływać na rosnącą presję suburbanizacyjną.
2. **Powiaty satelitarne Wrocławia – obszary równoważne rozwoju.** Powiaty bezpośrednio sąsiadujące z aglomeracją wrocławską – oławski, trzebnicki, średzki, oleśnicki, wołowski i strzeliński – cieszą się rosnącą popularnością jako miejsca zamieszkania, zwłaszcza wśród osób pracujących w stolicy regionu. Ich atutem są relatywnie niższe koszty życia oraz dobra dostępność komunikacyjna, umożliwiająca codzienne dojazdy do Wrocławia. W powiatach tych obserwuje się rozwój infrastruktury mieszkaniowej, usług edukacyjnych i przedszkolnych, co przyciąga rodziny z dziećmi. Potencjał tych obszarów może być dalej wzmacniany poprzez inwestycje w lokalny rynek pracy oraz ofertę czasu wolnego.
3. **Zagłębie Miedziowe – silny ośrodek przemysłowy i zatrudnieniowy.** Powiaty lubiński, głogowski, polkowicki i legnicki, składające się na tzw. Zagłębie Miedziowe, wyróżniają się na tle regionu wysokim poziomem zatrudnienia, konkurencyjnymi wynagrodzeniami oraz niskimi wskaźnikami bezrobocia. Obecność dużych pracodawców – zwłaszcza KGHM Polska Miedź – oraz rozwiniętej infrastruktury przemysłowej sprawia, że region ten pozostaje atrakcyjnym miejscem dla specjalistów i pracowników technicznych. Jednocześnie zwraca się uwagę na konieczność dywersyfikacji gospodarki lokalnej w celu ograniczenia ryzyk związanych z monokulturą przemysłową.
4. **Powiaty o zróżnicowanych walorach specjalistycznych i środowiskowych.** Kilka powiatów Dolnego Śląska wyróżnia się swoistymi atutami, które determinują ich atrakcyjność w wybranych aspektach:
 - **świdnicki** – korzysta z obecności strefy ekonomicznej i rozwiniętego sektora przemysłowego;
 - **złotoryjski** – łączy walory środowiskowe z zapleczem medycznym;
 - **jeleniogórski i karkonoski** – oferują dostęp do terenów górskich, czystego powietrza i rozwiniętej infrastruktury turystycznej, co czyni je atrakcyjnymi dla osób poszukujących wysokiej jakości życia i pracy zdalnej;
 - **lubański** – korzysta z położenia przygranicznego i rozwiniętej współpracy transgranicznej;
 - **lwówecki i milicki** – akcentują wartość środowiskową (krajobrazy, cisza, obszary chronione, jak Natura 2000), turystykę i niższe koszty życia, co czyni je szczególnie atrakcyjnymi dla osób ceniących życie w mniejszych ośrodkach.
5. **Powiaty o ograniczonej atrakcyjności – wyzwania rozwojowe.** Część powiatów województwa dolnośląskiego nadal zmagają się z poważnymi barierami strukturalnymi, które ograniczają ich zdolność do przyciągania mieszkańców i inwestorów:
 - **ząbkowicki i kłodzki** – mimo niskich kosztów życia i walorów uzdrowiskowych, mają ograniczoną ofertę zatrudnienia oraz trudności w zatrzymywaniu młodzieży;
 - **górowski i kamiennogórski** – należą do grupy powiatów o najwyższym poziomie bezrobocia, słabej infrastrukturze usługowej i ograniczonych perspektywach zawodowych, zwłaszcza dla młodych mieszkańców.

→ Czynniki przyciągające imigrantów do regionu dolnośląskiego

Atrakcyjność województwa dolnośląskiego jako miejsca migracji zarobkowej i osiedleńczej znajduje odzwierciedlenie w licznych czynnikach strukturalnych i funkcjonalnych, które łącznie tworzą przyjazne środowisko dla osób poszukujących pracy i lepszych warunków życia. Imigranci z Ukrainy, Białorusi, Gruzji, Azji i Ameryki Południowej wskazują na kilka powtarzających się determinant, które czynią region konkurencyjnym na tle innych części Polski i Europy Środkowo-Wschodniej.

1. **Dynamiczny rynek pracy i możliwości rozwoju zawodowego.** Województwo dolnośląskie, ze szczególnym uwzględnieniem aglomeracji **wrocławskiej** i stref ekonomicznych (np. Legnicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, Wałbrzyska SSE), oferuje rozbudowaną i zróżnicowaną strukturę zatrudnienia. Duże firmy międzynarodowe i lokalni pracodawcy zapewniają nie tylko miejsca pracy w sektorach niskokwalifikowanych (produkcja, logistyka, gastronomia), ale również – choć w mniejszym stopniu – możliwości rozwoju w zawodach specjalistycznych (IT, inżynieria, medycyna, edukacja).
2. **Atrakcyjna lokalizacja geograficzna.** Bliskość granicy z Niemcami i Czechami ułatwia nie tylko fizyczny przepływ osób, ale także prowadzenie działalności gospodarczej i mobilność transgraniczną. Lokalizacja regionu w obrębie Euroregionu Nysa wzmacnia jego pozycję jako bramy migracyjnej i centrum współpracy międzynarodowej.
3. **Rozwinięta infrastruktura komunikacyjna.** System transportowy województwa (autostrady A4 i A8, drogi ekspresowe S3 i S5, linie kolejowe, port lotniczy Wrocław-Strachowice) ułatwia dojazd do miejsc pracy i integrację z innymi regionami Polski oraz zagranicą. Sprawna komunikacja jest szczególnie istotna dla migrantów podejmujących pracę w systemie zmianowym lub dojeżdżających z miejscowości oddalonych od centrów gospodarczych.
4. **Relatywnie wysokie wynagrodzenia.** Dolny Śląsk znajduje się w czołówce województw pod względem średniego wynagrodzenia brutto, co stanowi silny czynnik przyciągający migrantów z krajów o niższym poziomie dochodów. Nawet przy zatrudnieniu poniżej kwalifikacji dochody osiągane w regionie są często wyższe niż w kraju pochodzenia, co pozwala na oszczędzanie lub utrzymywanie rodzin pozostających za granicą.
5. **Bogata oferta edukacyjna i szkoleniowa.** Obecność renomowanych uczelni (Uniwersytet Wrocławski, Politechnika Wroclawska, Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu), szkół zawodowych i instytucji szkoleniowych stwarza warunki do kontynuacji edukacji, uznawania kwalifikacji oraz zdobywania nowych kompetencji. Ma to szczególne znaczenie dla migrantów wysoko wykwalifikowanych (np. lekarzy, inżynierów, nauczycieli), którzy planują długoterminową integrację w Polsce.
6. **Walory środowiskowe i turystyczne.** Góry (Karkonosze, Góry Sowie), tereny zielone, parki narodowe i krajobrazowe (np. Park Narodowy Gór Stołowych, Bory Dolnośląskie) nie tylko przyciągają turystów, ale również poprawiają jakość życia mieszkańców. Możliwość łączenia pracy zawodowej z rekreacją i zdrowym stylem **życia** jest coraz częściej wskazywana jako czynnik migracyjny, zwłaszcza wśród osób pracujących zdalnie.
7. **Wielokulturowość i otwartość społeczna.** Dolny Śląsk, jako region historycznie ukształtowany przez migracje po II wojnie światowej, cechuje się wyższym poziomem akceptacji dla różnorodności etnicznej i kulturowej. Stosunkowo niewielka liczba incydentów dyskryminacyjnych oraz działania instytucji publicznych i NGO na rzecz integracji cudzoziemców (np. kursy językowe, doradztwo zawodowe, wsparcie prawne) wzmacniają społeczne poczucie bezpieczeństwa wśród migrantów.

8. **Niższe koszty życia w mniejszych miejscowościach.** Poza największymi miastami regionu, koszty utrzymania (czynsze, ceny mieszkań, usługi) są znacznie niższe, co zwiększa dostępność rynku mieszkaniowego dla cudzoziemców. Powiaty satelitarne oraz mniejsze ośrodki oferują kompromis między spokojnym stylem życia a dostępnością miejsc pracy, zwłaszcza w zakładach produkcyjnych i logistyczne.
9. **Benefity pozapłacowe i stabilność zatrudnienia.** Pracodawcy coraz częściej oferują dodatki pozapłacowe, takie jak transport do pracy, dofinansowanie posiłków, zakwaterowanie czy prywatna opieka medyczna, co znacząco podnosi atrakcyjność ofert pracy dla cudzoziemców, zwłaszcza z Azji i Ameryki Południowej.
10. **Rozwój sektora rzemiosła i zawodów technicznych.** W regionie obserwuje się rosnące zapotrzebowanie na kompetencje techniczne i manualne. Rzemiosło, budownictwo, naprawy, usługi instalacyjne i serwisowe stwarzają szansę na stabilne zatrudnienie lub samozatrudnienie dla migrantów posiadających konkretne umiejętności zawodowe.
11. **Ogólny wzrost gospodarczy regionu.** Systematyczny rozwój gospodarczy Dolnego Śląska, mierzony wzrostem PKB, inwestycjami zagranicznymi i lokalnymi oraz innowacyjnością przemysłu, czyni region miejscem o wysokim potencjale rozwojowym. Migranci postrzegają go jako stabilny i perspektywiczny – nie tylko pod względem zatrudnienia, ale także długofalowego osiedlenia się i integracji społecznej.

→ **Instrumenty i inicjatywy wspierające mobilność zawodową na Dolnym Śląsku**

Mobilność zawodowa na Dolnym Śląsku wspierana jest zarówno przez działania systemowe, jak i inicjatywy oddolne, które odpowiadają na specyfikę regionalnego rynku pracy i wyzwania wynikające z procesów demograficznych, przestrzennych oraz społeczno-gospodarczych. Wdrażane i postulowane instrumenty mają na celu nie tylko ułatwienie dostępu do zatrudnienia, lecz także wyrównywanie szans rozwojowych między powiatami oraz przeciwdziałanie wykluczeniu zawodowemu i terytorialnemu.

1. **Bony na zasiedlenie i wsparcie mobilności przestrzennej.** Jednym z kluczowych narzędzi stosowanych przez powiatowe urzędy pracy są bony na zasiedlenie, mające na celu wsparcie osób podejmujących zatrudnienie poza miejscem dotychczasowego zamieszkania. Instrument ten sprzyja mobilności międzyregionalnej, lecz może jednocześnie przyczynić się do nasilenia odpływu ludności z peryferyjnych powiatów do dużych ośrodków, pogłębiając regionalne dysproporcje rozwojowe.
2. **Transport organizowany przez pracodawców.** W regionach o ograniczonej dostępności komunikacyjnej, szczególnie w powiatach wiejskich i o rozproszonej zabudowie, znaczącą rolę odgrywa transport zbiorowy finansowany lub organizowany przez pracodawców. Praktyka ta umożliwia zatrudnienie osobom z mniejszych miejscowości i poprawia dostępność miejsc pracy w zakładach produkcyjnych, centrach logistycznych czy strefach przemysłowych.
3. **Programy współfinansowane ze środków unijnych.** Dolny Śląsk aktywnie korzysta z możliwości oferowanych przez fundusze europejskie w zakresie wsparcia aktywizacji zawodowej, w tym programów takich jak: prace interwencyjne, roboty publiczne, staże, szkolenia i granty na samozatrudnienie. Tego typu działania realizowane są w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, często we współpracy z organizacjami pozarządowymi i instytucjami szkoleniowymi.

4. **Rozbudowa infrastruktury transportowej i mieszkaniowej.** Strategiczne inwestycje w drogi krajowe, sieć kolejową oraz rozwój Kolei Dolnośląskich ułatwiają codzienne dojazdy i zwiększają zasięg mobilności wahadłowej. Równolegle samorządy podejmują działania w zakresie budownictwa komunalnego i TBS, co ma na celu zwiększenie dostępności mieszkań dla osób młodych i migrujących, zwłaszcza w gminach z potencjałem rozwojowym, lecz ograniczonym rynkiem mieszkaniowym.
5. **Promocja regionu i jego walorów pozapłacowych.** Władze regionalne oraz lokalne samorządy podejmują działania promujące Dolny Śląsk jako atrakcyjne miejsce do życia i pracy, akcentując nie tylko możliwości zawodowe, lecz także jakość życia, bogatą ofertę kulturalną, przyrodniczą i edukacyjną. Celem jest przyciągnięcie zarówno inwestorów, jak i nowych mieszkańców, w tym powracających migrantów.
6. **Współpraca instytucjonalna.** Na poziomie województwa i powiatów prowadzona jest szeroka współpraca między urzędami pracy, radami rynku pracy, Ochotniczymi Hufcami Pracy oraz organizacjami pozarządowymi i agencjami zatrudnienia. Koordynacja działań instytucji rynku pracy umożliwia lepsze dostosowanie oferty wsparcia do potrzeb lokalnych społeczności i pracodawców.
7. **Wspieranie przedsiębiorczości lokalnej i rewitalizacja tradycyjnych zawodów.** W odpowiedzi na zanikające zawody i zmieniającą się strukturę rynku pracy postulowane są działania wspierające przedsiębiorczość w sektorach opartych na lokalnych zasobach i tradycjach, takich jak rzemiosło, sadownictwo, rękodzieło, przetwórstwo lokalne. Przykłady te wpisują się również w rosnący trend wzmocnienia ekonomii społecznej i zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich.
8. **Promocja nowych form zatrudnienia.** W kontekście przemian społecznych i technologicznych ważnym kierunkiem jest wspieranie elastycznych modeli pracy – zdalnej i hybrydowej – oraz rozwój tzw. gospodarki współdzielonej. Te formy zatrudnienia umożliwiają utrzymanie aktywności zawodowej także w mniej zurbanizowanych obszarach, zmniejszając konieczność migracji do dużych ośrodków.

Rozdział podsumowuje ustalenia wywiadów CATI z pracownikami z Dolnego Śląska, którzy posiadają doświadczenie mobilności zawodowej.

Wywiady CATI to telefoniczne rozmowy prowadzone według ustalonego scenariusza, w trakcie których ankieter posługuje się zarządzanym cyfrowo skrypcem. Oprogramowanie steruje przebiegiem wywiadu, wyświetla pytania, automatycznie sprawdza logikę odpowiedzi i rejestruje dane. Dzięki temu badania są bardziej spójne i mniej podatne na błędy – każda rozmowa przebiega według tego samego schematu, ale z możliwością dynamicznego dopasowania pytań do odpowiedzi respondenta.

5.1 CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW (N=400)

W badaniu zastosowano celowy dobór respondentów pod względem posiadanego doświadczenia migracyjnego, miejsca zamieszkania oraz płci. W badaniu wzięło udział łącznie 400 osób, w tym:

- po 80 osób zamieszkujących: subregion jeleniogórski, subregion legnicko-głogowski; subregion wałbrzyski, subregion wrocławski oraz subregion miasta Wrocław;
- po 100 osób, które posiadały doświadczenie migracji zawodowej: wewnątrz regionu dolnośląskiego, do regionu, poza region, transgranicznej⁴⁹;
- 200 mężczyzn i 200 kobiet.

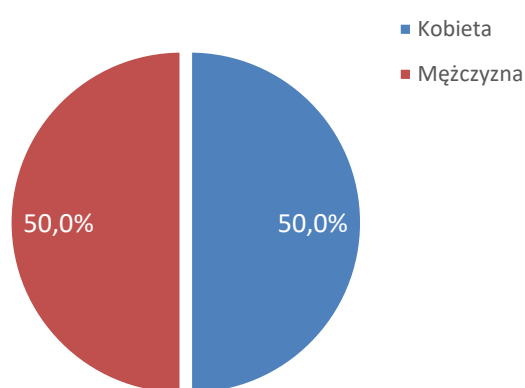
Dokładna struktura próby została przedstawiona w rozdziale metodologicznym raportu.

Należy pamiętać, że w efekcie zastosowanego celowego doboru próby opisane w poniższym rozdziale informacje stanowią jedynie charakterystykę badanych respondentów i nie można ich uogólniać na inne osoby.

Badaniem CATI objęto 400 osób (kobiet i mężczyzn), którzy mają za sobą doświadczenia migracji zarobkowej. W badanej próbie zachowano pełną równowagę płci – kobiety i mężczyźni stanowili po 50% respondentów (po 200 osób). W strukturze wiekowej badanej próby dominowały osoby w wieku produkcyjnym, szczególnie w przedziałach 35-44 lata (33,3%) oraz 25-34 lata (26,8%). Znaczący udział miały również osoby w wieku 45-54 lata (26,0%). Mniejszą reprezentację stanowili respondenci w wieku 55-64 lata (9,0%) oraz osoby poniżej 25. roku życia (4,5%). Osoby w wieku 65 lat i więcej stanowiły 0,5% próby.

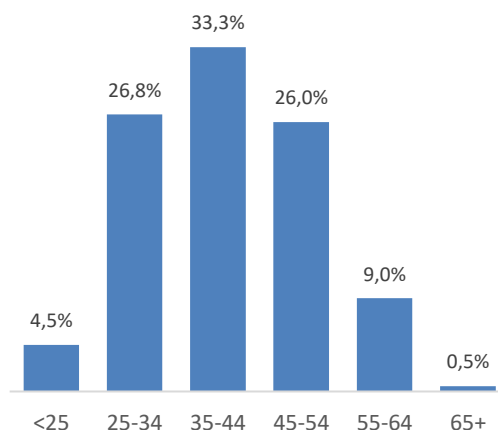
⁴⁹ Pracownik transgraniczny to osoba, która jest zatrudniona w jednym państwie Unii Europejskiej (np. w Niemczech), ale jej stałe miejsce zamieszkania znajduje się w innym państwie Unii Europejskiej (np. w Polsce) i która dojeżdża tam codziennie lub co najmniej raz w tygodniu. Pojęcie zdefiniowane w rozporządzeniu Unii Europejskiej (WE) nr 883/2004.

Wykres 5. Płeć



Źródło: Opracowanie własne, CATI (05-06.2025) n=400

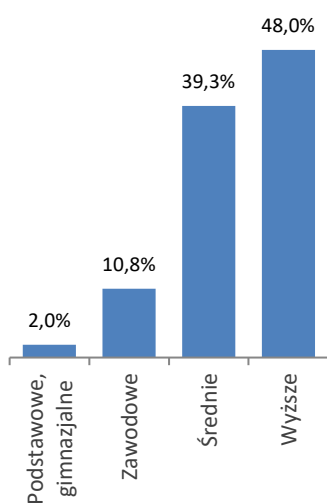
Wykres 6. Wiek



Źródło: Opracowanie własne, CATI (05-06.2025) n=400

W badanej próbie największą grupę stanowili respondenci z wykształceniem wyższym – 48,0%. Kolejną kategorią były osoby z wykształceniem średnim (39,3%). Wyraźnie mniejszy udział miały osoby z wykształceniem zawodowym (10,8%) oraz podstawowym lub gimnazjalnym (2,0%). Zdecydowano się na równy dobór respondentów ze wszystkich pięciu subregionów województwa dolnośląskiego – po 20% badanych pochodziło z każdego z nich. Rozwiązanie zapewnia przestrzenną równowagę próby oraz umożliwia bezpośrednie porównania między subregionami: jeleniogórskim, legnicko-głogowskim, wałbrzyskim, wrocławskim i miejskim subregionem Wrocławia.

Wykres 7. Wykształcenie



Źródło: Opracowanie własne, CATI (05-06.2025) n=400

Wykres 8. Subregion zamieszkania

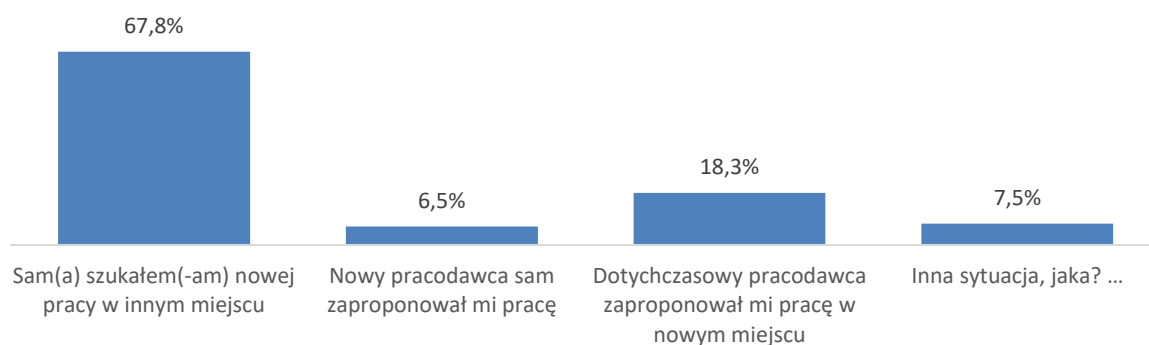


Źródło: Opracowanie własne, CATI (05-06.2025) n=400

Wśród respondentów biorących udział w badaniu, w przeważającej części przypadków (67,8%) decyzja o zmianie pracy lub miejsca jej wykonywania była rezultatem samodzielnej inicjatywy

respondentów, którzy aktywnie poszukiwali nowego zatrudnienia. W 18,3% przypadków zmiana nastąpiła z inicjatywy dotychczasowego pracodawcy, który zaproponował respondentowi kontynuację zatrudnienia w innej lokalizacji. Znacznie rzadziej (6,5%) nowe miejsce pracy zostało zaproponowane przez nowego pracodawcę.

Wykres 9. „W jaki sposób doszło do tego, że zmienił(a) Pan(i) pracę lub miejsce jej wykonywania?”



Źródło: Opracowanie własne, CATI (05-06.2025) n=400

Wśród innych motywów przeprowadzki związanej ze zmianą pracy wymieniano także ogólną zmianę miejsca zamieszkania, powody rodzinne oraz inne motywy zawodowo-edukacyjne.

Tabela 3. „W jaki sposób doszło do tego, że zmienił(a) Pan(i) pracę lub miejsce jej wykonywania?” Inna sytuacja, jaka?

	Liczebność	%
Zmiana miejsca zamieszkania (w tym studia)	8	26,7%
Powody rodzinne/osobiste	8	26,7%
Znajomi i rodzina pomogli w znalezieniu pracy	7	23,3%
Pośrednictwo/formalna oferta pracy	3	10,0%
Lepsze warunki zatrudnienia	2	6,7%
Motywy edukacyjne i zawodowe	2	6,7%
Ogółem	30	100,0%

Źródło: Opracowanie własne, CATI (05-06.2025) n=400

Odpowiedzi zakwalifikowane do kategorii „inna sytuacja” (7,5%) zostały doprecyzowane w tabeli 3. Najczęściej respondenci powoływali się na zmianę miejsca zamieszkania, w tym relokację związaną z podjęciem studiów (26,7%), oraz na powody rodzinne i osobiste (również 26,7%). Znaczący odsetek badanych (23,3%) podkreślał rolę nieformalnych sieci wsparcia – znajomych i rodziny – w znalezieniu nowego zatrudnienia. Pozostałe wskazania obejmowały skorzystanie z usług pośrednictwa pracy lub formalnych ofert (10,0%) oraz motywy edukacyjne i zawodowe, w tym chęć poprawy warunków zatrudnienia (po 6,7%).

5.2 WPŁYW MOBILNOŚCI ZAWODOWEJ NA ŻYCIE BADANYCH

Migracje zawodowe – zarówno wewnętrzne, międzywojewódzkie, jak i transgraniczne – stały się jednym z kluczowych zjawisk kształtujących współczesny rynek pracy oraz codzienne życie osób podejmujących decyzje o zmianie miejsca zamieszkania w związku z zatrudnieniem. Ich wpływ nie ogranicza się jedynie do płaszczyzny zawodowej – sięga głęboko w strukturę rodziny, poziom zdrowia,

komfort życia oraz relacje społeczne. W kontekście dynamicznych przekształceń rynku oraz zmieniających się oczekiwań pracowników analiza skutków migracji staje się nie tylko koniecznością badawczą, lecz także przestrzenią refleksji nad jakością życia i pracy w różnych kontekstach geograficznych.

W niniejszym rozdziale przedstawiono wpływ migracji zawodowej na cztery obszary życia: rodzinę, pracę zawodową, warunki i poziom życia oraz zdrowie. Opis bazuje wyłącznie na wypowiedziach osób uczestniczących w badaniu – zarówno tych, które dokonały przeprowadzki w obrębie regionu dolnośląskiego, jak i tych, które osiedliły się poza jego granicami lub podjęły pracę transgraniczną. Celem tego rozdziału jest uporządkowanie doświadczeń i ocen badanych z zachowaniem ich indywidualnych perspektyw i wrażliwości.

W celu ustrukturyzowania dalszej narracji badanych w pierwszej kolejności zapytano o to, jak oceniają wpływ migracji zawodowej na poszczególne aspekty swojego życia, po czym każdorazowo poproszono ich o wyjaśnienie dokonanej oceny.

Tabela 4. „Jak – ogólnie rzecz biorąc – ocenia Pan(i) wpływ zmiany miejsca zamieszkania na poniższe aspekty?”

Ocena	Życie rodzinne	Praca zawodowa	Warunki i poziom życia	Zdrowie
Bardzo dobrze	23,8%	42,3%	38,5%	28,8%
Raczej dobrze	24,8%	32,3%	36,0%	28,0%
Ani dobrze, ani źle	37,5%	22,5%	23,5%	38,5%
Raczej źle	10,0%	2,3%	1,8%	3,8%
Zdecydowanie źle	4,0%	0,8%	0,3%	1,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne, CATI (05-06.2025) n=400

Respondenci oceniali wpływ zmiany miejsca zamieszkania na życie rodzinne, pracę zawodową, warunki i poziom życia oraz zdrowie w pięciostopniowej skali. Najwyżej oceniono wpływ na pracę zawodową – 42,3% wskazań „bardzo dobrze” i 32,3% „raczej dobrze”. Podobnie wysoko oceniono warunki i poziom życia – łącznie 74,5% ocen pozytywnych. Zdrowie uzyskało 56,8% ocen pozytywnych, ale też wysoki odsetek odpowiedzi neutralnych (38,5%). Najniższe oceny dotyczyły życia rodzinnego – 48,6% wskazań pozytywnych, 37,5% neutralnych i 14,0% negatywnych.

Ze względu na spodziewane różnice we wpływie na badanych różnych rodzajów migracji zdobyte informacje omówiono w podziale na typy doświadczeń migracyjnych.

5.2.1 WPŁYW MIGRACJI NA ŻYCIE RODZINNE

➔ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

Wypowiedzi osób, które przeprowadziły się w związku z pracą zawodową w obrębie Dolnego Śląska, pokazały, że migracje wewnątrzregionalne często przynoszą pozytywne skutki dla życia rodzinnego. Dla wielu respondentów zmiana miejsca zamieszkania oznaczała nie tylko poprawę warunków pracy i płacy, lecz także większą dostępność do usług, wygodniejsze życie codzienne i przede wszystkim – więcej czasu i kontaktu z rodziną.

Niektórzy z badanych wskazywali, że przeprowadzka pozwoliła im lepiej zorganizować życie codzienne i być „bliżej do sklepów, do ośrodków zdrowia”, a także że „kupiliśmy mieszkanie w centrum, więc do wszystkiego mamy blisko”. Inni podkreślali wprost spowodowaną migracją zmianę relacji: „jestem bliżej rodziny”, „częściej widzimy się” czy „kontakt z rodziną się polepszył”.

Zmiana pracy i otoczenia często wiązała się z poprawą organizacji dnia i większą dostępnością dla dzieci: „mam każdy weekend wolny, wracam do domu po godzinie 15, więc mam czas odrobić z dziećmi lekcje czy wyjść na plac zabaw”, „mam dużo więcej czasu dla siebie i rodziny, mogę częściej wyjeżdżać”.

Wśród wypowiedzi respondentów pojawiał się także aspekt związanego z migracją zawodową usamodzielnienia i założenia rodziny: „przeprowadziłem się z rodziną i mogłem pozwolić sobie wziąć kredyt na zakup mieszkania”, „przed wyjazdem byłem samotny – znalazłem żonę, miało to dla mnie ogromny wpływ”.

Wypowiedzi badanych podkreślały również poprawę jakości życia całej rodziny, w tym dzieci, lepszą dostępność do żłobków, szkół i zajęć dodatkowych, a także większą mobilność i dostępność infrastruktury edukacyjnej: „nowa placówka edukacyjna dziecięca”, „lepsze szkoły dla dzieci, więcej udogodnień, większe mieszkanie”.

Dla wielu osób ważne było również to, że dzięki przeprowadzce mogli pracować w swoim zawodzie, zyskać lepsze zarobki, krótszy dojazd do pracy i organizację godzin pracy sprzyjającą życiu rodzinnemu: „ze względu na płace, zmianę charakteru pracy, krótszy dojazd – mam więcej czasu dla rodziny”.

Nie wszystkie doświadczenia związane z migracją zawodową w obrębie Dolnego Śląska były pozytywne. Część osób odczuła wyraźne będące efektem rozłąki z bliskimi negatywne skutki migracji w kontekście życia rodzinnego i codziennego funkcjonowania. Jedną z częściej wskazywanych trudności była konieczność rozłąki z bliskimi, co wpływało na emocjonalny komfort. Jak zauważa jedna z osób: „cała rodzina została w powiecie lubińskim i musiałam dojeżdżać do nich”, a inna podkreśla: „byłam poza miejscem zamieszkania i siłą rzeczy wpłynęło to na złe relacje rodzinne”.

Uciążliwe z perspektywy badanych bywały również problemy z transportem i dojazdami, zwłaszcza w kontekście małych zarobków, które nie rekompensowały kosztów i czasu spędzanego w drodze: „małe zarobki, problem z dojazdem do pracy”.

➔ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

Wypowiedzi osób, które przeprowadziły się z innego województwa lub kraju na Dolny Śląsk, pokazały, że migracja w tym kierunku bardzo często skutkowałą poprawą życia rodzinnego – zarówno w wymiarze emocjonalnym, jak i organizacyjnym czy materialnym.

Dla części badanych migracja taka stanowiła powrót do rodziny i miasta rodzinnego, co oznaczało połączenie z bliskimi: „jest bliżej rodziców, ma z nimi większy kontakt, częściej się widzimy”, „Wracając do rodzinnego miasta, mieliśmy większy kontakt z rodziną”, czy „Wrocław to miasto, gdzie mieszka moja mama – jesteśmy obok siebie”. Inne osoby doświadczyły pozytywnych zmian po założeniu rodziny w docelowym miejscu migracji zawodowej: „poznałam tutaj męża”, „urodziłam

dziecko, więc to wszystko pozytywnie wpłynęło na moje życie”, albo podjęli decyzję o przeprowadzce wspólnie z najbliższymi „Przeprowadziłem się ze swoją żoną, oboje znaleźliśmy tu lepszą pracę”.

Wypowiedzi respondentów często podkreślały pomigracyjny wzrost stabilności materialnej i większą możliwość zabezpieczenia potrzeb rodziny. Jak wyjaśniają respondenci: „mogliśmy pozwolić sobie na lepsze życie”, „polepszyły się warunki finansowe, a to przedtem było problemem”, „większe zarobki pozwoliły na wynajem większego mieszkania”. Dla wielu osób zmiana miejsca zamieszkania wiązała się też z większym dostępem do usług – edukacyjnych, zdrowotnych czy kulturalnych – co podnosiło komfort życia rodziny jako całości.

Ważne są również głosy badanych mówiące o większej ilości czasu, który po migracji zawodowej mogą poświęcić bliskim: „Mam teraz znacznie więcej czasu dla swojej rodziny, mogę więcej uwagi poświęcić córce”, „Możliwość rozwoju zawodowego dała mi więcej możliwości do spędzania różnych aktywności z rodziną”. Także ci, którzy przyjechali z zagranicy, podkreślają pozytywny wpływ migracji na życie rodzinne: „Jestem z rodziną w kraju mojego urodzenia”, „Nie muszę prowadzić dwóch żyć za granicą i w Polsce”.

Także w tej grupie badanych pojawiły się wypowiedzi wskazujące, że migracja była sposobem na usamodzielnienie się i założenie własnego gospodarstwa domowego: „Możliwość usamodzielnienia się, czyli wyprowadzki z domu rodzinnego”, „potrzebowałem zmiany”, „ożeniłem się, więc musiałem zmienić lokalizację i tutaj się osiedlić”.

W opowieściach badanych pojawiały się jednak także trudne doświadczenia związane z pogorszeniem kontaktów rodzinnych i emocjonalnym skutkiem oddalenia od bliskich. Najczęściej wskazywaną trudnością była fizyczna odległość, która prowadziła do ograniczenia więzi. Respondenci mówili wprost, że ich życie rodzinne pogorszyło się: „dlatego, że przeprowadziłem się z dala od rodziny”, „ponieważ moja rodzina mieszka w innym województwie i nie widzimy się tak często”, „jestem daleko od najbliższej rodziny”. Dla niektórych zmiana miejsca zamieszkania oznaczała zastąpienie bezpośrednich relacji kontaktami telefonicznymi, co – jak zauważyła jedna osoba – „wpływa na mniejszy kontakt, bardziej telefoniczny”.

W jednym przypadku respondentka – migrantka z Ukrainy – opisała wyjątkowo trudny proces adaptacji, który choć pozwolił jej zbudować życie na Dolnym Śląsku, wiązał się z porzuceniem dotychczasowego środowiska: „Oderwaliśmy się za chlebem od korzeni... chciałabym wrócić na Ukrainę, ale dopóki trwa wojna nie ma takiej możliwości”. Jej historia pokazuje, że decyzja migracyjna, choć często motywowana ekonomicznie i zabezpieczająca przyszłość dzieci, może wiązać się z głęboką stratą emocjonalną i tęsknotą za miejscem pochodzenia.

→ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

W wypowiedziach osób, które zdecydowały się na migrację poza Dolny Śląsk, było wyraźnie widać, że również dla wielu z nich taka zmiana była impulsem do podniesienia jakości życia rodzinnego. Jednym z częściej powtarzających się motywów jest większa bliskość z rodziną, co pozwala na pogłębienie relacji: „Jestem teraz bliżej ze swoją rodziną, mam czas na spędzanie wolnego czasu”, „bliżej domu”, „Cała rodzina jest na miejscu”.

Inni podkreślali znaczenie wspólnej przeprowadzki, która nie tylko pozwalała na utrzymanie bliskich relacji, lecz także dawała poczucie stabilizacji: „Rodzina wyjechała wraz ze mną”, „to była przeprowadzka z rodziną”, „możliwość dla mnie, dla rodziny, ponieważ przeprowadziliśmy się całą rodziną – większe możliwości, większe kontakty”. Nawet osoby, które wcześniej miały ograniczony kontakt z częścią krewnych, zauważały pewną poprawę relacji rodzinnych w wyniku przeprowadzki: „Przeprowadziłam się bliżej drugiej części rodziny, z którą normalnie kontakt był słaby”.

Wiele osób zwracało uwagę na związaną z migracją poprawę sytuacji materialnej, co przekładało się na większe bezpieczeństwo rodziny: „poprawiły mi się warunki płacowe i mieszkaniowe”, „mamy większe mieszkanie, większe pieniądze, dzieci jeżdżą na lepsze wakacje”. Taki komfort finansowy redukuje stres i umożliwia lepsze planowanie życia rodzinnego, sami badani zauważali, że migracja: „zmniejszyła stres poprzez poprawę sytuacji materialnej”.

Dla części badanych zmiana otoczenia była okazją do założenia rodziny lub wzmocnienia relacji partnerskich: „W nowym miejscu poznałam chłopaka i planujemy wspólne życie i małżeństwo”, „Poznałam obecnego męża – jesteśmy już razem 5 lat”.

Dla wielu osób zmiana miejsca zamieszkania oznaczała trudność w regularnym podtrzymaniu więzi – zarówno emocjonalnych, jak i organizacyjnych. Jedna z badanych zadeklarowała: „zmieniając miejsce zamieszkania miałam daleko do rodziny, odwiedzałam ich raz na 2/3 tygodnie”, a inna: „rodzina została we Wrocławiu przez to nasza rodzina jest rozbita”.

Niektórzy badani zauważali, że na relacje bliskimi po migracji wpływają także trudności adaptacyjne dotyczące całej rodziny, która musiała zmieniać środowisko: „moja rodzina musiała się przenieść razem ze mną, co nie było takie łatwe”, „musieliśmy zmienić nasze otoczenie i przystosować się do nowych warunków”. Z kolei w sytuacjach, gdy członkowie rodziny pozostali w poprzednim miejscu, pojawiała się tęsknota, poczucie winy i bezsilności: „nie mogę dopilnować dzieci do egzaminów, nie mogę spędzać tyle czasu z dziećmi i mężem, ile bym chciała”. Wśród osób, które wyprowadziły się poza Dolny Śląsk, były osoby, które bardzo wyraźnie odczuły negatywne skutki tej decyzji dla swojego życia rodzinnego. Najczęściej wskazywanym źródłem trudności była rozłąka z bliskimi oraz wynikające z niej ograniczenie kontaktu i pogorszenie relacji. Respondenci opisywali: „musałem zostawić rodzinę i ta rozłąka źle na mnie wpłynęła”, „byłam bardzo daleko od rodziny”, „nie widziałem się z rodziną przez większość roku”.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

Wypowiedzi osób pracujących transgranicznie pokazały, że migracja tego typu może mieć pozytywny wpływ na życie rodzinne. Kluczowym aspektem tej zmiany była poprawa sytuacji materialnej, która przekładała się na wyższy standard życia i większą stabilność.

Respondenci mówili wprost, że ich życie rodzinne poprawiło się przede wszystkim ze względu na poprawę sytuacji finansowej: „bo mam dobre zarobki”, „większe pieniądze, poprawa sytuacji finansowej w rodzinie”. Poprawa zarobków umożliwiła wielu osobom zapewnienie rodzinie lepszego komfortu: „mogłem zafundować dobre życie sobie jak i swojej rodzinie”, „poprawiła się nasza sytuacja remontowa i mogliśmy dokończyć przedsięwzięcia”, a także „mamy lepszy standard życia

dzięki tej migracji”. Takie poczucie stabilności finansowej pozwalało też ograniczyć stres związany z codziennym utrzymaniem, co wpływało na relacje rodzinne.

Wielu badanych wskazywało na bliższy kontakt z rodziną, wynikający z nowej organizacji życia: „mam teraz lepszy kontakt z rodziną oraz znacznie wzrosły moje zarobki”, „mam teraz więcej czasu dla rodziny i jestem blisko nich”, „rodzina dała mi bardzo duże wsparcie, są zawsze ze mną i mam dla nich czas – czego wcześniej nie miałem”. Także praca transgraniczna była dla badanych okazją do budowania nowego życia rodzinnego: „pojechałam tam z przyszłym mężem”, „wyjechaliśmy razem i lepszy poziom życia”.

Nie brakowało głosów mówiących o lepszym dopasowaniu pracy do życia rodzinnego – np. „możliwość pracy na jednej zmianie”, „spokojniej, więcej możliwości, więcej pieniędzy”. Lepsze godziny pracy, możliwość odpoczynku i zbalansowanego trybu życia sprzyjały pielęgowaniu więzi rodzinnych i aktywności społecznej.

Co ciekawe, niektórzy respondenci wskazywali również na emocjonalne wzmocnienie więzi wynikające z czasowej rozłąki, która jest dobra „dla zaciśnięcia węzłów rodzinnych”, „jak się z kimś rozstajemy, to się to umacnia”.

W wypowiedziach osób pracujących transgranicznie pojawiały się jednak również głosy wskazujące na negatywny wpływ mobilności zawodowej na życie rodzinne. Najczęstszym problemem był brak czasu dla bliskich i fizyczna rozłąka, które prowadziły do osłabienia więzi, emocjonalnego dystansu i codziennego napięcia. Respondenci opisywali trudności wynikające z długich dojazdów i ciągłej nieobecności w domu: „dużo więcej mnie nie ma w domu”, „spędzam mało czasu z rodziną przez dłuższe dojazdy i pobyt w pracy”. Ta sytuacja prowadziła do ograniczenia obecności w codziennym życiu bliskich, co wyraźnie wybrzmiewa w słowach: „do czasu decyzji o zmianie miejsca zamieszkania byłam weekendową mamą”, „czas, który powinienem spędzić z rodziną, doprowadził do kłótni – nie widziałem pierwszych kroków syna”.

Dla niektórych mobilność zawodowa wiązała się z rozłamem relacji partnerskich i rodzinnych: „żona ma pretensje, że nie ma mnie w domu”, „mniejszy kontakt z mężem i dziećmi”, „pogorszenie się relacji z moimi nastoletnimi synami”. Pojawiały się również głosy wskazujące na trudność w pogodzeniu pracy za granicą z życiem rodzinnym, co prowadziło do stresu, poczucia winy i tęsknoty: „rozłąka z rodziną na dłuższy czas – niestety było to ciężkie dla naszej rodziny”, „wyjeżdżając do innego kraju, byłam bardzo daleko od rodziny”, „ze względu na rozłąkę z dziećmi”.

➔ Obszary wpływu migracji na życie rodzinne

Migracja zawodowa często bezpośrednio wpływa na życie rodzinne – zarówno poprzez fizyczną zmianę miejsca zamieszkania, jak i zmianę rytmu dnia, poziomu stresu czy finansowej stabilności. Osoby badane wskazywały zarówno korzyści zbliżenia się do rodziny, jak i trudności wynikające z rozłąki i ograniczonego kontaktu.

Tabela 5. Pozytywne i negatywne skutki migracji w poszczególnych obszarach życia rodzinnego respondentów

Obszar	Pozytywny wpływ	Negatywny wpływ
--------	-----------------	-----------------

Bliskość fizyczna	<ul style="list-style-type: none"> • Powrót do rodziny • Częstsze spotkania • Praca na miejscu umożliwia bycie z bliskimi 	<ul style="list-style-type: none"> • Długie rozłąki • Praca z dala od miejsca zamieszkania utrudnia obecność w domu
Czas dla rodziny	<ul style="list-style-type: none"> • Więcej czasu po pracy dla bliskich • Regularne weekendy i możliwość planowania czasu rodzinnego 	<ul style="list-style-type: none"> • Mniej czasu z rodziną przez dojazdy • Ograniczony udział w codziennych sprawach domowych
Relacje emocjonalne	<ul style="list-style-type: none"> • Większa bliskość emocjonalna • Pogłębienie więzi z rodziną po przeprowadzce • Wsparcie ze strony rodziny 	<ul style="list-style-type: none"> • Pogorszenie relacji (np. z dziećmi) • Kłótnie, napięcia związane z nieobecnością
Organizacja życia rodzinnego	<ul style="list-style-type: none"> • Harmonogram pracy pozwala na lepsze zgranie obowiązków z życiem rodzinnym 	<ul style="list-style-type: none"> • Praca zmianowa lub w transporcie destabilizuje rytm życia domowego
Decyzje rodzinne i migracyjne	<ul style="list-style-type: none"> • Wspólna przeprowadzka jako czynnik spajający • Rodzinne wsparcie w decyzji o pracy za granicą 	<ul style="list-style-type: none"> • Emocjonalna trudność przy rozdzieleniu rodziny (np. dzieci zostały w kraju)

W wielu wypowiedziach badani podkreślali, że migracja zawodowa umożliwiła im większe zaangażowanie w życie rodzinne – częstszy kontakt, możliwość pogodzenia pracy z opieką nad dziećmi i wsparciem partnera. Szczególnie istotna była sytuacja osób, które mogły wrócić do rodzinnego miasta lub pracować lokalnie. Jednak niektóre wypowiedzi – choć zdecydowanie mniej liczne – pokazują także ciemniejszą stronę tej decyzji. Długie dojazdy, praca w nieregularnym trybie czy zatrudnienie za granicą oznaczały nieobecność, rozłąkę i emocjonalne dystanse między członkami rodzin. Najczęściej pojawiającym się efektem była frustracja związana z brakiem czasu dla dzieci i utratą codziennych chwil.

5.2.2 WPŁYW MIGRACJI NA PRACĘ ZAWODOWĄ

→ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

Wypowiedzi osób, które przeprowadziły się w obrębie Dolnego Śląska, wskazywały, że migracja wewnątrzregionalna miała często pozytywny wpływ na ich sytuację zawodową, choć w dużej mierze zależało to od indywidualnej historii życia badanego.

Jednym z najczęściej przywoływanych aspektów pozytywnej zmiany zawodowej była poprawa warunków finansowych i dostępność lepiej płatnych ofert pracy w nowym miejscu. Jak zauważali respondenci: „dostałam lepiej płatną pracę”, „większe wynagrodzenie, miałem bliżej do pracy”, „po przeprowadzce znalazłem lepiej płatną pracę”, czy „moje zarobki się zwiększyły”. Dla wielu osób wynagrodzenie stanowiło podstawowe kryterium oceny zmiany, czego potwierdzeniem może być komentarz: „lepsze zarobki i chodzi głównie o wynagrodzenie”.

Wypowiedzi często akcentowały również znaczenie dostępności ofert pracy i większego wyboru miejsc zatrudnienia. Biorące udział w badaniu osoby wskazywały: „lepszy wybór firm, lepsze warunki pracy”, „znalazłam pracę, w poprzednim miejscu ciężko było o pracę, tutaj jest zdecydowanie więcej

miejsc pracy”, a także, że „we Wrocławiu jest większa szansa rozwoju, wyższe stawki, zarobki i więcej możliwości”. Zmiana lokalizacji wiązała się z rozszerzeniem horyzontów i łatwiejszym wejściem na rynek pracy w wybranym zawodzie: „w miejscu zamieszkania nie było ofert pracy w moim zawodzie”.

Kolejnym istotnym wątkiem był rozwój zawodowy i możliwość awansu. Respondenci deklaruowali: „mogłam szybciej awansować niż w poprzedniej pracy i się rozwijać w mojej dziedzinie”, „jestem teraz doceniona, mam czas dla siebie i mogę w spokoju rozwijać swoją karierę”, a przeprowadzka dała im „możliwość rozwoju, szkolenia i nauki”. Zmiana pracy umożliwiała także podjęcie nowych wyzwań, tworząc przestrzeń do rozwoju: „moja obecna praca jest na wyższym poziomie pod względem współpracowników, narzędzi, kultury pracy”.

Nie brakowało również głosów mówiących o lepszym dostosowaniu organizacyjnym życia zawodowego po przeprowadzce, w tym krótszych dojazdach lub pracy blisko domu: „brak dojazdów – podstawowy priorytet”, „teraz mam bliżej do pracy”, a także: „mogę pracować również zdalnie i mam więcej czasu dla rodziny”. Tego typu zmiany przekładały się na poprawę codziennego komfortu i efektywności zawodowej.

Wreszcie, wypowiedzi badanych pokazały także wzrost poczucia stabilności zawodowej i satysfakcji z wykonywanej pracy. Respondenci podkreślali „zadowolenie z pracy zawodowej” oraz deklaruowali: „teraz rozwijam się zawodowo”, „pracodawca bardziej stabilny” czy „nowa praca zdecydowanie bardziej mi odpowiada niż poprzednia”. Dla wielu osób migracja wewnątrz regionu była okazją do uporządkowania ścieżki zawodowej oraz osiągnięcia większego poczucia bezpieczeństwa i komfortu zawodowego.

Jak widać w powyższej analizie, wśród wypowiedzi osób, które zdecydowały się na migrację zawodową w obrębie Dolnego Śląska, niemal wszystkie deklarowały poprawę sytuacji zatrudnienia – zarówno pod względem warunków pracy, jak i wynagrodzenia. Jednak jedna z osób wskazała wyraźnie na negatywne skutki tej zmiany: „bardzo złe warunki, wynagrodzenie słabe”, co pokazuje, że nie każda migracja prowadzi do poprawy warunków zatrudnienia. Choć ta ocena pozostaje odosobniona, warto ją uwzględnić jako sygnał, że migracja wewnątrz regionu nie jest gwarancją satysfakcji zawodowej.

➔ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

Wypowiedzi osób, które przeprowadziły się z innych województw lub krajów na Dolny Śląsk, pokazały, że ta forma migracji zawodowej była dla wielu silnym impulsem do poprawy sytuacji zawodowej. Bardzo często zmiana lokalizacji umożliwiała uzyskanie awansu, wzrost zarobków, a także dostęp do bardziej rozwiniętego rynku pracy. Jak wskazywał jeden z respondentów: „Awansowałem przenosząc się do innego województwa, zyskałem większe zarobki”, a inna osoba dopowiadała: „Zmieniłam stanowisko na wyższe, co automatycznie wiązało się z lepszymi zarobkami i pozycją zawodową”.

Wiele osób podkreślało, że przeprowadzka pozwoliła im pracować zgodnie z kwalifikacjami lub pasjami – co w poprzednich miejscach zamieszkania było często niemożliwe ze względu na ograniczony popyt na taką pracę lub profil gospodarczy regionu: „mogłem się rozwijać w dziedzinie sprzedaży w bankowości, w poprzednim miejscu pracy nie miałem takiej możliwości, rynek był

bardziej nastawiony na produkcję”, „znalazłam lepiej płatną pracę i też taką, która daje możliwości rozwoju, a nie stania w miejscu”. Dla niektórych osób przeprowadzka oznaczała wyraźną poprawę pozycji zawodowej: „objęłam lepsze stanowisko pracy i zdobyłam doświadczenie zawodowe, większe kwalifikacje, kompetencje”.

Część wypowiedzi zwracała uwagę na korzyści wynikające z pracy w większym ośrodku miejskim, szczególnie w kontekście dużych miast, np. Wrocławia: „Wrocław ma dużo większy rynek pracy niż Warszawa. Cały czas brakuje pracowników, więc łatwiej jest dostać pracę”, „we Wrocławiu są lepsze możliwości rozwoju, ludzie mają większe doświadczenie ze studentami i absolwentami, co pozwala na większe możliwości nauki”. W większym mieście łatwiej było znaleźć pracę w zawodzie, w lepszych warunkach i z większymi możliwościami rozwoju: „przeprowadzka umożliwiła mi znalezienie pracy na lepszych warunkach niż w poprzednim miejscu zamieszkania”.

Dla wielu osób pozytywny wpływ migracji zawodowej wyrażał się również w poczuciu zawodowego spełnienia i wewnętrznej satysfakcji: „moja praca to moja pasja, każdego dnia czuję, że się rozwijam”, „tu odnalazłam pracę, w której dobrze się czuję, spełniam się zawodowo”, „spełniam się w tym, co lubię”. Pojawiały się także głosy mówiące o większej stabilności i bezpieczeństwie zatrudnienia: „Odnalazłam się w nowej pracy i jest mi dobrze. Większa płaca, stabilna, bezpieczna”, „przeprowadzka pozwoliła mi szybko znaleźć pracę na lepszych warunkach”.

Mimo licznych pozytywnych głosów niektóre wypowiedzi osób, które przeprowadziły się na Dolny Śląsk z innych regionów lub krajów, pokazały, że choć wielu badanych doświadczyło poprawy warunków pracy, nie brakowało również głosów wskazujących na negatywny wpływ migracji zawodowej na ich sytuację zatrudnienia. Część respondentów wskazywała na trudności ze znalezieniem satysfakcjonującej pracy na Dolnym Śląsku: „ciężko jest znaleźć pracę”, „po powrocie długo szukałem stałej pracy i żadna mnie nie satysfakcjonowała”, „w regionie dolnośląskim jest mniej ofert pracy”.

Bardzo często powtarzał się też motyw niższych zarobków w porównaniu z poprzednim miejscem zatrudnienia, zwłaszcza za granicą. Jak mówi jeden z badanych: „zarabiam mniej niż za granicą, przez co moja sytuacja materialna jest gorsza”, a inna osoba wskazuje: „zarabiałem mniej niż za granicą, przez co na początku mój komfort życia był gorszy”.

Pojawiły się również wypowiedzi dotyczące niezadowolenia z charakteru wykonywanej pracy: „mało zarabiam, nie jestem zadowolona ze swojej pracy”, „mam pracę na zmiany, nie jest to jakieś szczególne zajęcie, praca przy produkcji na taśmie”. Takie doświadczenia mogą być szczególnie trudne, gdy migracja była decyzją strategiczną – związaną z nadzieją na zawodowy rozwój.

Istotnym głosem jest wypowiedź osoby, która zwracała uwagę na barierę językową jako przeszkodę w rozwoju zawodowym: „mówię słabo po polsku, w przeciwieństwie do moich dzieci i to powoduje, że trudno znaleźć mi jakąś inną ciekawszą pracę”. To pokazuje, że nie tylko kwestie organizacyjne czy ekonomiczne, ale także kulturowe i komunikacyjne mogą ograniczać możliwości rozwoju zawodowego po migracji.

→ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

Wypowiedzi osób, które przeprowadziły się do innego województwa lub kraju, wyraźnie pokazały, że migracja zawodowa w takim ujęciu była dla wielu szansą na rozwój kariery, lepsze zarobki i satysfakcję zawodową. Jednym z najczęściej wskazywanych efektów był awans zawodowy. Jak podkreśliła jedna z badanych: „awans, podwyżka, większa samodzielność w pracy, rozwój zawodowy, no i stanowisko kierownicze objęłam”, inna dodała: „mogłam się rozwinąć i zajęłam lepsze stanowisko”.

Respondenci często wspominali, że zmiana miejsca zamieszkania otworzyła przed nimi lepsze możliwości zatrudnienia, szczególnie w większych miastach lub za granicą. Badane osoby mówiły o „lepszych warunkach pracy, większym wynagrodzeniu i wyższym stanowisku”, „dostępie do lepszych ofert pracy i zdobywaniu nowych doświadczeń” oraz „lepszej perspektywie zawodowej”. W wielu wypowiedziach pojawiał się motyw pracy w zawodzie zgodnym z kwalifikacjami – np. „mogłam zdobyć pracę w moim wyuczonym zawodzie wreszcie”, „mogłam pracować w zawodzie, w którym się kształciłam”.

Dla niektórych migracja była także okazją do rozwoju kompetencji i zdobycia doświadczenia. Jeden z badanych zauważył: „budowanie doświadczenia oraz poznawanie nowych technik”, inny zaznaczył: „przez tę sytuację poprawiły się moje kwalifikacje – uzyskałem kolejną kategorię prawa jazdy”. Możliwość rozwoju zawodowego i dostępu do szkoleń były istotnym czynnikiem wpływającym na ocenę pracy zawodowej po migracji: „więcej szkoleń”, „możliwość rozwoju na nowym stanowisku”.

Część wypowiedzi respondentów odnosiła wpływ migracji na pracę zawodową również do zmiany komfortu pracy i życia zawodowego: „praca lżejsza niż na miejscu, a lepiej płatna”, inna opisała: „większy spokój (...) i lepszy komfort psychiczny”. Osoby, które pracowały za granicą, mówiły o doświadczeniu kulturowym i językowym: „doświadczenie w pracy w Anglii, nauczyłem się języka angielskiego płynnie, poznanie innej kultury”.

Migracja była dla niektórych także impulsem do samorealizacji zawodowej – jak zauważyła jedna z badanych osób: „zmiana pracy dała mi szansę rozwoju – teraz mam własną firmę”, a inna relacjonowała: „udało mi się szybko znaleźć pracę, mogłam sama się utrzymać, zacząć studia”. Dla niektórych był to także sposób na wydostanie się z miejsca bez perspektyw: „wyrwałam się z mojego grajdołka – bez dalszych perspektyw, a tu wszystko jest inne”.

Co ciekawe w tej grupie nie było negatywnych ocen wpływu migracji zawodowej na pracę.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

Wypowiedzi osób podejmujących pracę transgraniczną wskazywały, że ten typ mobilności zawodowej często przynosi wyraźne korzyści dla rozwoju kariery, komfortu pracy i warunków finansowych. Jednym z najczęściej pojawiających się wątków jest poprawa zarobków – zarówno w formie podwyżki, jak i całkowitej zmiany standardu życia. „Moje dochody się podniosły, tym samym satysfakcja z życia również”, mówi jedna z osób, inna zaznacza: „zarabiałem kilkakrotnie więcej niż w poprzedniej pracy”, a ktoś jeszcze dodaje: „przy większych zarobkach można sobie na więcej pozwolić i oszczędzić”.

Zmiana stanowiska na wyższe, awans, samodzielność w pracy i wykonywanie obowiązków zgodnych z kwalifikacjami były kolejnymi pozytywnymi efektami podjęcia pracy transgranicznej, na które zwrócili uwagę respondenci. Osoby biorące udział w badaniu relacjonowały: „awans, podwyżka, większa samodzielność w pracy, rozwój zawodowy”, „zmieniłem stanowisko, przez co zacząłem więcej zarabiać i mam mniej odpowiedzialności”, a także „wykonywałem pracę zgodną z wykształceniem i kwalifikacjami”.

Wypowiedzi badanych pokazały również, że praca transgraniczna była szansą na rozwój kompetencji i zdobycie nowych umiejętności. Pojawiały się takie opinie jak: „mogłam się rozwijać oraz miałam możliwość poznania nowych technik wykonywania moich obowiązków”, „możliwość dalszego kształcenia – moja firma zapewnia mi szkolenia”, „wielu nowych ciekawych technologii się nauczyłem”. Z kolei osoby pracujące w elastycznych branżach mówiły o większym komforcie organizacyjnym, szczególnie ważnym przy pracy w innym kraju: „pracuję w branży, w której można pracować w formie hybrydowej”.

Dla części respondentów zmiana środowiska pracy była impulsem do odnalezienia satysfakcji zawodowej i większej motywacji: „zmieniłem otoczenie i teraz jestem bardziej zadowolony z życia i pracy”, „lubię zmiany, rozwijam się, więcej doświadczeń”, „wolę dłużej pracować okresowo i to lepiej wpływa na moją pracę”. Osoby związane z transportem podkreślały też znaczenie bardziej przewidywalnego grafiku pracy: „wreszcie mogę mieć taki stały harmonogram pracy, na czym mi bardzo zależało”.

Ciekawym, choć rzadko przywoływanym elementem zagranicznej pracy zawodowej było „poznanie innej kultury i innego świata”.

W wypowiedziach osób pracujących transgranicznie pojawiały się również refleksje wskazujące na negatywny wpływ tej formy migracji na życie zawodowe. Jednym z najczęściej powtarzających się problemów była wymagająca i fizycznie obciążająca praca, często związana z koniecznością adaptacji do nowych procedur lub systemu organizacyjnego. Jeden z respondentów wprost zaznacza: „była to ciężka praca i wymagająca wielu rzeczy”, a wypowiedzi innych wskazują na wymagający fizycznie charakter wykonywanych zadań.

Niektórzy badani zwracali natomiast uwagę na problem uciążliwych dojazdów i długiej rozłąki z domem, co przekładało się nie tylko na komfort życia codziennego, ale także na jakość pracy. Jak mówi jedna z badanych osób: „ciągłe co tygodniowe dojazdy i nieobecność w domu przez 5 dni w tygodniu, pomimo lepszych pieniędzy i bardziej stabilnych warunków pracy, nie jest zaletą praca daleko do miejsca zamieszkania”.

➔ Obszary wpływu migracji na pracę zawodową

Dla wielu osób migracja była punktem zwrotnym w karierze zawodowej. Wypowiedzi respondentów koncentrowały się na szansach rozwojowych, poprawie warunków pracy, wzroście zarobków i dopasowaniu zawodowym. Jednocześnie ujawniały się doświadczenia związane z barierami komunikacyjnymi, rozczarowaniem oraz ciężkimi warunkami pracy.

Tabela 6. Pozytywne i negatywne skutki migracji w poszczególnych obszarach pracy zawodowej respondentów

Obszar	Pozytywny wpływ	Negatywny wpływ
Rozwój zawodowy	<ul style="list-style-type: none"> • Awans i wyższe stanowisko • Dostęp do szkoleń • Zwiększenie kompetencji i doświadczenia 	<ul style="list-style-type: none"> • Bariera językowa utrudniająca rozwój
Dopasowanie pracy	<ul style="list-style-type: none"> • Praca zgodna z wykształceniem i pasją • Możliwość realizacji zawodowej i samorealizacji 	<ul style="list-style-type: none"> • Zatrudnienie w pracy poniżej kwalifikacji (np. produkcja, brak wyzwań)
Warunki zatrudnienia	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilność zatrudnienia • Lepsze środowisko pracy i narzędzia • Możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej 	<ul style="list-style-type: none"> • Praca zmianowa, fizyczna i obciążająca • Uciążliwe warunki w transporcie
Wynagrodzenie i finanse	<ul style="list-style-type: none"> • Wyższe zarobki • Większe możliwości finansowe • Możliwość oszczędzania i inwestowania 	<ul style="list-style-type: none"> • Mniejsza pensja niż w poprzednich miejscach • Brak satysfakcji finansowej
Mobilność i lokalizacja	<ul style="list-style-type: none"> • Praca blisko domu • Skrócenie dojazdów • Dobra dostępność komunikacyjna 	<ul style="list-style-type: none"> • Codzienne dojazdy na duże odległości • Długa rozłóżka przez pracę poza granicą

Praca zawodowa była często obszarem największego zadowolenia po migracji. Wyższe zarobki, stanowiska zgodne z kwalifikacjami, dostęp do szkoleń czy możliwość pracy zdalnej dawały poczucie rozwoju, stabilizacji i satysfakcji. Pojawiały się również głosy osób, które dzięki migracji zaczęły prowadzić własną firmę lub rozpoczęły nowy etap kariery. Jednocześnie niektóre osoby relacjonowały trudności związane z ciężką pracą fizyczną, zmianowym trybem i barierą językową – szczególnie w kontekście pracy za granicą. Bywało też, że nowa praca nie spełniała oczekiwań finansowych lub kompetencyjnych, co rodziło rozczarowanie.

5.2.3 WPŁYW MIGRACJI NA WARUNKI I POZIOM ŻYCIA

→ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

Wypowiedzi osób, które zdecydowały się na migrację zawodową w obrębie Dolnego Śląska, przeważnie wskazywały na pozytywny wpływ tej zmiany na warunki i poziom życia. Szczególnie często pojawiał się motyw poprawy sytuacji finansowej, która przełożyła się na stabilizację domową i komfort codziennego funkcjonowania. Jak relacjonowali respondenci: „lepsze zarobki podniosły komfort życia mojej rodziny, mogliśmy zakupić własne mieszkanie i ustabilizować się”, „zaczęłam więcej zarabiać i stać mnie było na zakup samochodu, który jest trochę szybszy, nowszy”, „zarobki się zwiększyły i jest to na pewno plusem dla nas”.

Ważnym aspektem tej poprawy był także łatwiejszy dostęp do usług: „do wszystkiego jest bliżej i wygodniej – jest tu w mieście, nie na wsi”, a także „niższe koszty życia”, związane albo z innymi warunkami finansowymi w docelowym miejscu migracji, albo ograniczeniem dodatkowych kosztów,

jakie generowała dotychczasowa praca: „odpadały koszty dojazdu na weekendy do rodzinnej miejscowości”. Dzięki temu badani nie tylko mieli więcej pieniędzy do dyspozycji, lecz również mogli przeznaczać je na przyjemności: „wystarcza mi na opłaty, na życie i zostaje mi jeszcze na przyjemności typu urlopy, wycieczki, wyjscia ze znajomymi”.

W wypowiedziach często pojawiała się zmiana warunków mieszkaniowych na lepsze, jako bezpośrednia lub pośrednia konsekwencja wpływu decyzji migracyjnej na sytuację finansową badanych. Przeprowadzka umożliwiała zakup większego metrażu, działki czy zamianę mieszkania na dom. Jak opisano: „dom, większe mieszkanie, działka, więcej pomieszczeń”, „zmiana miejsca zamieszkania na lepsze, większe, wygodniejsze”, „firma dała mi kredyt na dobrych warunkach i pomogła w zakupie mieszkania”.

Nie bez znaczenia dla warunków i poziomu życia pozostawał również wzrost możliwości rozwoju zawodowego, który wpływał na większą satysfakcję i uznanie: „zostałam doceniona w pracy, pracuję z fajnymi ludźmi”, a docelowo także na lepsze warunki finansowe pracy: „lepsze zarobki, większa możliwość awansowania”, „po zmianie pracy zarobki zwiększyły się, komfort pracy również się poprawił – z ciężkiej pracy na lżejszą fizycznie”. Część osób podkreślała, że nowa praca poprawiła warunki ich codziennego życia, pozwalając im robić to, co lubią: „robię to, co muszę robić”, „pracuję w branży, w której bardzo dobrze się czuję, nie muszę wykonywać ciężkiej pracy”, „robię to, co lubię i się spełniam w tym”.

Niektórzy badani, tłumacząc jak przeprowadzka poprawiła ich warunki i poziom życia, wskazywali również, że dzięki migracji zyskali więcej czasu wolnego oraz możliwości spędzania czasu z rodziną lub przeznaczania go na własny rozwój – „mam więcej czasu prywatnego dla siebie i rodziny, więcej czasu na własny rozwój i zainteresowania”, „teraz więcej zarabiam i mogę pozwolić sobie na o wiele więcej z rodziną”.

Po raz kolejny – także wśród wypowiedzi osób, które zmieniły miejsce zamieszkania w obrębie Dolnego Śląska – dominowały relacje wskazujące na poprawę warunków życiowych. Jednak jedna z badanych osoba zauważyła wyraźny negatywny efekt ekonomiczny związany z migracją: „teraz muszę wynajmować mieszkanie, więc po prostu koszty mieszkania się zmieniły”.

➔ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

Wypowiedzi osób, które przeprowadziły się do województwa dolnośląskiego z innych regionów Polski lub z zagranicy, wskazywały, że taka zmiana miała dla wielu z nich pozytywny wpływ na warunki i poziom życia. Przede wszystkim poprawiła się sytuacja materialna badanych: „dostałam lepiej płatną pracę przez co moje warunki i poziom życia się polepszyły”, „finansowa sytuacja zmieniła się diametralnie na lepsze”, „stać mnie było na zakup mieszkania”.

Wiele osób podkreślało, że zarobki na Dolnym Śląsku są wyższe niż w ich poprzednim miejscu zamieszkania, także w porównaniu z Warszawą czy z pracą za granicą: „zarabiam więcej niż za granicą”, „lepsza wypłata niż była w Warszawie”. Poprawie warunków finansowych często towarzyszyła większa stabilność życiowa i możliwość planowania przyszłości: „mogłem zacząć odkładać pieniądze, poczuć niezależność finansową”, „mogłem wynająć mieszkanie, a teraz mogę myśleć o zakupie na kredyt”, „udało się znaleźć dobrze płatną pracę”.

Respondenci zwracali również uwagę na lepsze warunki mieszkaniowe i lokalizacyjne: „większe mieszkanie, lepsze otoczenie”, „lepsze warunki mieszkalne, trochę tańsze”, „udało nam się zakupić duże mieszkanie na nowo powstałym osiedlu, blisko szkół i parków”. Niektórzy doceniali fakt, że „wszystko jest w jednym miejscu” i „na miejscu lepiej mi się żyje, wszyscy najbliżsi są w pobliżu”.

Wypowiedzi badanych pokazały też wzrost komfortu życia codziennego, wynikający m.in. z dostępu do usług i instytucji: „większy dostęp do kultury, do rozrywki”, „lepszy dostęp do przedszkola, lekarzy”, „łatwiej jest znaleźć lepszą pracę”. Dzięki stabilnej pracy i elastycznym godzinom badani mogli lepiej godzić życie zawodowe z rodzinnym: „mam więcej wolnego czasu, mogę więcej zaoszczędzić dzięki temu ile zarabiam”, „praca na miejscu – a mam chore dziecko i nie muszę prosić nikogo o pomoc”, co także poprawiało warunki ich codziennego funkcjonowania.

Niektórzy wskazywali, że przeprowadzka na Dolny Śląsk była impulsem do rozwoju zawodowego, co także wpływało na jakość życia: „możliwość posiadania własnego mieszkania zdecydowanie jest na plus”, „rozwój zawodowy, większe wynagrodzenie”, „mogłam się bardziej rozwijać i więcej zarabiać”.

Wśród osób, które zdecydowały się na przeprowadzkę do województwa dolnośląskiego z innych regionów kraju lub z zagranicy, pojawiły się również – choć nielicznie – głosy rozczarowania, wskazujące na pogorszenie warunków i poziomu życia po migracji. Najczęściej przywoływanym problemem była niższa płaca niż w poprzednim miejscu zatrudnienia – np. „mniej zarabiam”, „moje dochody są znacznie niższe”, „zarobki są gorsze niż za granicą”. Niektóre badane osoby mówiły także o ogólnej destabilizacji finansowej, która towarzyszyła przeprowadzce. Jak zauważył jeden z respondentów: „poziom życia na pewno się pogorszył pod względem sytuacji materialnej i ciągłej niepewności”, a inna osoba wyraziła żal związany z decyzją migracyjną: „mój poziom życia jest niski, uważam, że powrót do kraju nie był dobrym pomysłem”.

➔ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

Wypowiedzi osób, które przeprowadziły się poza Dolny Śląsk – zarówno do innych województw, jak i za granicę – pokazały, że migracja tego typu często prowadziła do poprawy warunków i poziomu życia, głównie dzięki lepszym warunkom finansowym i możliwościom mieszkaniowym w nowym miejscu: „finansowo, czterokrotnie wyższa pensja”, „dostałem więcej pieniędzy, więc mogłem więcej zaoszczędzić”, „poprawiła się sytuacja materialna, mogliśmy kupić mieszkanie z zaoszczędzonych wtedy pieniędzy”.

Dla wielu osób wyższe zarobki umożliwiły realizację celów mieszkaniowych, takich jak zakup większego lokum, wynajem mieszkania w lepszej lokalizacji lub usamodzielnienie się: „kupiłem własne mieszkanie, które jest większe i w spokojniejszej okolicy”, „wynajęłam mieszkanie i mogłam żyć na wyższym poziomie”, „udało mi się rozpocząć nowe życie – planuję zakup własnego mieszkania”. W efekcie takich decyzji poziom życia badanych odczuwalnie wzrastał.

Część wypowiedzi wskazała na lepszy komfort życia codziennego, w tym dostęp do usług, bezpieczeństwo, czas wolny czy równowagę między pracą a życiem prywatnym: „więcej pieniędzy, więc mogę sobie pozwolić na więcej”, „większy dostęp do rozrywki i kultury”, „życie w dużym mieście okazało się dla mnie bardziej komfortowe – wszędzie blisko”, „mogłam pogodzić pracę i czas dla siebie, mogłam się też utrzymać bez pomocy rodziny”.

Niektórzy podkreślali, że migracja umożliwiła im pełniejsze wykorzystanie kompetencji zawodowych i rozwój kariery, co również wpłynęło na ich jakość życia: „dzięki temu rozwijałem się zawodowo”, „awans wiązał się ze znaczną podwyżką”, „startowałam od zera, a teraz planuję zakup własnego mieszkania”.

Część osób wskazywała natomiast na wzrost komfortu psychicznego, wynikający z większej stabilności: „zapewniło to większy komfort psychiczny”, „więcej zarabiam, więc mam mniej stresu”, „nie mając wcześniej pracy, żyjąc od pierwszego do pierwszego, poczułem smak pierwszych zarobionych pieniędzy i mogłem pomóc sobie i rodzinie”.

W pojedynczej wypowiedzi osoby, która przeprowadziła się poza Dolny Śląsk – w tym przypadku do województwa opolskiego – pojawiła się wyraźna ocena negatywna wpływu migracji na warunki i poziom życia: „woj. opolskie ma do zaoferowania zdecydowanie mniej rzeczy niż woj. dolnośląskie, a dostęp do chociażby rozrywki, dostęp do takich rzeczy jak infrastruktura sportowa jest dużo słabsza”. Choć była to sytuacja odosobniona, tego typu głos pokazał, że dla części osób zmiana lokalizacji, mimo ewentualnych korzyści zawodowych czy materialnych, może oznaczać ograniczenie jakości życia codziennego – zwłaszcza w wymiarze społecznym, rekreacyjnym i kulturowym.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

Wypowiedzi osób pracujących transgranicznie pokazały, że ten typ migracji zawodowej często przekłada się na istotną poprawę warunków i poziomu życia – zarówno indywidualnie, jak i rodzinnie. Kluczowym motywem tej poprawy były ponownie znacznie wyższe zarobki, które umożliwiają osiągnięcie stabilizacji materialnej: „dużo więcej zarabiam”, „mam wyższe wynagrodzenie”, „więcej zarabiam, lepiej mi się żyje”, „lepsze warunki pracy i wyższe standardy”, „zdecydowanie polepszyła się sytuacja finansowa”, „zarabiam dzięki temu, stać mnie na to aby zrobić zakupy i zapewnić dobre życie swojej rodzinie”.

Wyższe dochody pozwoliły wielu osobom odłożyć środki, zainwestować w remonty lub zakup nieruchomości: „było mnie stać na samochód i remont domu”, „stać mnie było na zakup mieszkania i, że tak powiem, lepsze życie”. W kilku przypadkach wypowiadający zaznaczali, że stać ich na wakacje, które wcześniej były poza ich zasięgiem.

Warto zwrócić uwagę na aspekt organizacyjny, który mógłby się wydawać najtrudniejszym elementem pracy w kraju innym niż miejsce zamieszkania, tymczasem dla jednej z badanych osób możliwość świadczenia tej pracy częściowo zdalnie przekładała się na większy komfort codziennego życia: „mogę pracować hybrydowo, oszczędzam i poziom życia też jest lepszy”.

Pojawiały się też głosy, które wskazywały na poczucie uznania i szacunku, często niedostrzegane w poprzednim miejscu zatrudnienia: „czuję się bardzo doceniony i szanowany”. Warto też odnotować wypowiedzi podkreślające pozytywne aspekty pracy w nowym kraju – np. dostęp do usług, jakość opieki medycznej: „miałem bardzo dobrą opiekę medyczną”.

W pojedynczej wypowiedzi osoby, która podjęła pracę transgraniczną, pojawił się głos krytyczny, wskazujący na istotną barierę komunikacyjną: „ciężko było się dogadać ze względu na to, że nie znam języka”. Ten komentarz podkreśla, że brak znajomości języka kraju docelowego może stanowić poważne utrudnienie – zarówno w relacjach zawodowych, jak i w codziennym funkcjonowaniu poza granicami Polski.

➔ Obszary wpływu migracji na warunki i poziom życia

Poprawa warunków i poziomu życia była jednym z najczęściej podnoszonych tematów przez osoby badane. Migracja zawodowa wpływała na dostęp do lepszych mieszkań, podniesienie stopy życiowej, możliwość oszczędzania czy inwestowania. Jednak w kilku wypowiedziach pojawiły się również głosy rozczarowania – zwłaszcza związane z kosztami i dostępem do usług.

Tabela 7. Pozytywne i negatywne skutki migracji w poszczególnych obszarach standardu życia respondentów

Obszar	Pozytywny wpływ	Negatywny wpływ
Warunki mieszkaniowe	<ul style="list-style-type: none">• Zakup większego mieszkania lub domu• Dobra lokalizacja (blisko szkół, parków)• - Spokojna okolica	<ul style="list-style-type: none">• Konieczność wynajmu mieszkania• Wzrost kosztów zakwaterowania
Sytuacja finansowa	<ul style="list-style-type: none">• Wyższe zarobki• Możliwość oszczędzania• Finansowa niezależność	<ul style="list-style-type: none">• Niższe dochody niż wcześniej• Trwała niepewność finansowa
Codzienny komfort życia	<ul style="list-style-type: none">• Dostęp do usług medycznych, edukacyjnych, rozrywkowych• Stabilny rytm życia	<ul style="list-style-type: none">• Gorszy dostęp do infrastruktury (np. sport, kultura w woj. opolskim)
Możliwości rozwoju	<ul style="list-style-type: none">• Możliwość inwestycji (np. studia, remonty)• Rozwój zawodowy jako motor zmiany warunków	
Rodzinne bezpieczeństwo	<ul style="list-style-type: none">• Możliwość poprawy warunków dla dzieci• Zakup mieszkania w lepszym standardzie	

Większość osób relacjonowała wzrost standardu życia po migracji: lepsze mieszkanie, większe zarobki i większy dostęp do usług miejskich. Istotny był także rozwój osobisty – badani mówili o możliwości oszczędzania, samodzielnego utrzymania i spełniania zawodowego. Jednak w kilku przypadkach pojawiły się głosy rozczarowania. Wynajem w droższym miejscu, niższe dochody niż za granicą czy gorszy dostęp do infrastruktury miejskiej wskazywały, że migracja nie zawsze wiąże się z wyższym poziomem życia. Te wypowiedzi stanowią ważny kontrapunkt dla dominujących ocen pozytywnych.

5.2.4 WPŁYW MIGRACJI ZAWODOWEJ NA ZDROWIE

➔ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

Wypowiedzi osób, które przeprowadziły się za pracą w obrębie Dolnego Śląska, pokazały, że zmiana miejsca zamieszkania przyniosła im zauważalne korzyści zdrowotne – zarówno w wymiarze fizycznym, jak i psychicznym.

Jednym z najczęściej powtarzających się powodów była poprawa jakości środowiska naturalnego. Respondenci podkreślali, że „powietrze było czystsze niż tam gdzie mieszkałam wcześniej” oraz że

„jest blisko las, świeże powietrze”, co sprzyjało częstszym spacerom i aktywności fizycznej: „miejsce zamieszkania jest związane z lokalizacją terenów zielonych, dużo terenów do spacerów, uprawiania sportów”.

Wielu badanych wskazywało również na zmniejszenie poziomu stresu zawodowego jako kluczowy czynnik wpływający na poprawę samopoczucia. Zmiana otoczenia zawodowego pozwalała im doświadczać większej stabilizacji, co wyraził jeden z respondentów, mówiąc: „mam spokój i mogę robić w pracy to co lubię, nie muszę się stresować tym jak zakończy się mój dzień w pracy”. Inna osoba dodała, że „zmiana pracy zmniejszyła stres, czuję się teraz pewniej, mam stabilną pracę i nie muszę się martwić o brak środków na życie”.

Część wypowiedzi skupiała się na pozytywnym wpływie lepszego dostępu do służby zdrowia. Respondenci zauważali, że „mam więcej specjalistów blisko siebie”, „większy dostęp do lekarzy” czy „lepszy dostęp do służby zdrowia”.

Nie brakowało też głosów mówiących o ogólnym polepszeniu dobrostanu wraz ze zmianą warunków i sposobu świadczenia pracy: „w ciągłym ruchu, poprawa kondycji”, „lżejsza praca niż była wcześniej, mniej się męczę, lepiej śpię”. W wypowiedzi: „przeprowadziłam się do większego miasta, więc tutaj większej aktywności jest i mogę się zajmować większą ilością rzeczy”, silnie wybrzmiewa potrzeba dynamiki i nowych możliwości.

Wśród nielicznych badanych, dla których zmiana miejsca zamieszkania kojarzyła się ze złym wpływem na stan zdrowia pojawiały się informacje związane z gorszą jakością powietrza w nowym miejscu zamieszkania oraz większym stresem w nowej pracy.

➔ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

Wypowiedzi osób, które przeprowadziły się na Dolny Śląsk z innych województw lub krajów, często wskazywały na pozytywny wpływ tej zmiany na ich zdrowie. Jednym z najczęściej podkreślanych elementów było poprawienie warunków pracy i zarobków, które przekładały się na wyższy standard życia i poprawę: „większa stabilizacja finansowa równa się dla mnie lepsze zdrowie psychiczne i fizyczne”: „większe zarobki jednak jest to też mniej stresu – są pieniądze na opłaty i lepsze życie”.

Respondenci wielokrotnie wspominali o poprawie warunków zdrowotnych, wynikającej z lepszego dostępu do służby zdrowia. Badani zauważali, że „mam dostęp do większej ilości specjalistów medycznych”, „w obecnej pracy mam dobry pakiet medyczny, więc bez problemu mam dostęp do specjalistów i lekarzy”, czy też „w większym mieście jest więcej specjalistów”. Niektóre osoby wskazywały także na zmniejszenie ograniczeń w dostępie do prywatnej opieki medycznej i szybszy dostęp do badań, co znacząco podnosiło poczucie bezpieczeństwa zdrowotnego.

Nie bez znaczenia dla zdrowia badanych pozostawało w ich opinii środowisko naturalne i otoczenie – wiele osób odczuwało korzyści z czystszej powietrza czy bliskości natury: „świeże powietrze”, „zdrowe powietrze jest w nowym mieście i lepiej się tu czuję”. Aspekty ekologiczne były też związane z aktywnością fizyczną i zmianą stylu życia – np. „więcej się ruszam, większa odpowiedzialność psychiczna”, „jestem w ciągłym ruchu – co dobrze na mnie wpływa” czy nawet „otrzymywała w pracy świeże warzywa, dobrej jakości prosto z pola”.

Wypowiedzi badanych niejednokrotnie podkreślały też znaczenie stabilizacji zawodowej dla ich zdrowia: „Mam teraz stabilniejszą pracę, pewne źródło dochodowe i czuję się psychicznie lepiej”, „praca która daje mi większy spokój i komfort psychiczny”, a także „w końcu czuję, że jestem we właściwym miejscu i czuję spokój”. Dla wielu osób oznaczało to nie tylko polepszenie warunków bytowych, ale również emocjonalne wzmocnienie – „bo zyskałam na swojej własnej wartości i pewności”.

Także w tej grupie, wśród nielicznych negatywnych ocen wpływu migracji na zdrowie, badani wspominali o gorszej kondycji środowiska naturalnego i stresie.

→ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

Osoby, które przeprowadziły się poza Dolny Śląsk, często podkreślali, że ta zmiana miała korzystny wpływ na ich zdrowie – zarówno fizyczne, jak i psychiczne. Zmiana miejsca zamieszkania i pracy była dla nich okazją do poprawy warunków życia, stabilizacji zawodowej i odzyskania spokoju.

Wielu badanych wskazywało na redukcję stresu jako główny czynnik wpływający na poprawę samopoczucia. Jak wyjaśniali: „mniejszy stres, więcej zdrowia”, „mam mniejszy stres związany z pieniędzmi” czy też „mniej stresów, a więcej zarobię i fajniejsi ludzie w pracy, szefostwo”. Poczucie stabilności finansowej i większej kontroli nad życiem sprzyjało ogólnej poprawie dobrostanu: „czułam się bezpieczniej, mając stałe i większe źródło dochodu”, „większa satysfakcja z życia, dzięki lepszym zarobkom i pozycji w pracy, co przyczynia się do poprawy zdrowia psychicznego i fizycznego”.

Ważnym aspektem tej zmiany był po raz kolejny lepszy dostęp do służby zdrowia. Respondenci podkreślali, że „mam dostęp do świetnych lekarzy, najlepszych w Polsce ośrodków medycznych”, „mogłem sobie pozwolić na prywatne wizyty u lekarzy”, „w Niemczech jest jak do tej pory najlepsza ochrona zdrowia w Europie”. Osoby doceniały szybszy dostęp do specjalistów i bogatszą ofertę usług prywatnych: „szerszy dostęp do specjalistów”, „więcej zarabiam – mogę korzystać z usług prywatnych”.

Zmiana klimatu i środowiska była dla wielu wyciszającym doświadczeniem. Badani zwracali uwagę na: „czyste powietrze”, „klimat, bardziej górski, kontakt z przyrodą”, „zmiana środowiska, zmiana klimatu wpływa korzystnie na samopoczucie”. Te elementy często szły w parze ze wzrostem aktywności fizycznej i dbałością o zdrowie – np. „mam teraz więcej aktywności i czasu, aby zadbać o dobre samopoczucie”, „mogę wyjść na spacer czy rower, nie gonię już za niczym”.

Dodatkowo dla części osób praca w nowym miejscu była mniej obciążająca: „lżejsza praca”, „praca mniej szkodliwa”, „mniej musiałem pracować”, co również przekładało się na większe poczucie komfortu i równowagi oraz poprawę stanu zdrowia.

Wypowiedzi osób, które doświadczyły negatywnych skutków mobilności zawodowej, pokazały, że zmiana miejsca zamieszkania i pracy nie zawsze przekłada się na poprawę zdrowia czy samopoczucia. Wśród najczęściej wskazywanych trudności pojawiało się nadmierne obciążenie fizyczne w nowej pracy: „bo pracowałem fizycznie i przez to miałem trochę problemów zdrowotnych”, czy też „podupałam na zdrowiu, kręgosłup mi się osłabił i musiałam wracać”. Dla części osób nowa sytuacja

zawodowa okazała się nieodpowiednia w kontekście stanu zdrowia – „jestem po operacji i praca jest dla mnie trochę uciążliwa”.

Silnie odczuwanym problemem był również stres związany z adaptacją do nowego miejsca. Jak relacjonowano: „dużo stresu ze względu na to że musiałem się dostosować do nowego miejsca”, a także „żyje się szybko, nie miałam czasu zadbać o zdrowie”. Dla niektórych szybkie tempo życia w nowym środowisku okazało się przytłaczające, co prowadziło do zaniedbywania własnych potrzeb zdrowotnych.

Pojawiały się także głosy dotyczące emocjonalnych kosztów rozłąki z bliskimi. Jedna z osób wyraziła to krótko, lecz dosadnie: „tęsknota za rodziną”, co pokazuje, że mimo korzyści zawodowych, zmiana miejsca zamieszkania może wiązać się z pogorszeniem dobrostanu psychicznego, wynikającym z osamotnienia.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

Także wypowiedzi osób pracujących transgranicznie pokazywały, że migracja w tym kontekście często przynosi zauważalne korzyści dla zdrowia w różnych jego aspektach.

Osoby, które brały udział w badaniu, podkreślały przede wszystkim zmniejszenie obciążenia fizycznego i poprawę warunków pracy: „lżejsza praca, mam odciążony kręgosłup”, „nie muszę już dźwigać, mam lepsze warunki pracy”. Zmiana charakteru zatrudnienia – na pracę bardziej umysłową lub mniej wymagającą – okazała się ulgą dla organizmu i źródłem komfortu: „nie pracowałem fizycznie tylko umysłowo, praca sprawiała mi radość”.

Bardzo wyraźnie wybrzmiewał też aspekt zmniejszonego poziomu stresu zawodowego i pozytywny wpływ na zdrowie tej zmiany. Wielu respondentów mówiło: „mniejsza ilość stresu”, „mam mniej stresu i mogę więcej spędzać aktywnie czas”, „pracuję na jedną zmianę i to łączy się ze zdrowiem”. Poczucie stabilizacji, spokoju i równowagi po zmianie pracy lub kraju wyraźnie wspierało ich dobrostan psychiczny. Jedna osoba opisuje: „mam wszystko poukładane i nie odczuwam tego stresu, nerwy mną nie szarpią”, a inna relacjonuje: „dzięki stabilnej pracy i wyższym zarobkom mogłam w końcu odetchnąć i psychicznie się uspokoić”.

W wypowiedziach badanych pojawiały się również liczne odniesienia do lepszego dostępu do służby zdrowia w kraju zatrudnienia o bardziej dostępnych usługach medycznych: „w Niemczech dobra opieka zdrowotna”, „miałem większy dostęp do lekarzy specjalistów których potrzebowałem”, „mogłem się leczyć za darmo”. Uczestnicy badania doceniali też możliwość korzystania z profilaktyki i prywatnej opieki zdrowotnej, co wcześniej było dla nich utrudnione.

Nie bez znaczenia pozostawały warunki środowiskowe – takie jak czystsze powietrze i klimat sprzyjający regeneracji. Badani po raz kolejny wskazywali, że znaczenie miały: „świeże powietrze” i „zmiana klimatu – bo byłam nad morzem i odpoczęłam”. Te warunki pozwalały na częstsze spacerowanie, aktywność fizyczną i lepszy sen.

Wśród osób podejmujących pracę transgraniczną pojawiały się jednak także wypowiedzi wskazujące na negatywny wpływ migracji na zdrowie i samopoczucie badanych. Jednym z najczęściej wymienianych problemów były długie dojazdy, które w ocenie respondentów prowadziły do

przeciążenia organizmu: „dojazdy do pracy sprawiają, że jestem bardziej przemęczony”, „dojazdy – to wszystko męczące”. Codzienna logistyka związana z przekraczaniem granicy bywała obciążająca, co skutkowało zmęczeniem fizycznym i psychicznym. Badani wskazywali nawet na bezpośrednie objawy fizyczne wywołane pracą: „zmęczenie, bóle kręgosłupa, drętwienie rąk”, a także sygnały pogorszenia stanu zdrowia w związku z charakterem obowiązków zawodowych.

W jednej z wypowiedzi pojawiła się też refleksja nad trybem życia po zmianie miejsca pracy: „żyje się szybko, nie miałam czasu zadbać o zdrowie” – co pokazuje, że choć migracja transgraniczna może otwierać nowe możliwości, jej intensywność i tempo czasem utrudniają zachowanie równowagi.

Niektóre osoby mówiły też o emocjonalnych kosztach pracy poza miejscem zamieszkania. Jak ujęto to w jednej z wypowiedzi: „rozstanie z rodziną – bo się zamartwiałem co się dzieje w domu, co się dzieje u rodziny – i to odbijało się na psychice”. Tęsknota i brak kontaktu z bliskimi wpływały negatywnie na zdrowie psychiczne respondentów.

→ Obszary wpływu migracji na zdrowie

Zdrowie fizyczne i psychiczne to obszary, których wpływ migracji zawodowej nie był głównym tematem wypowiedzi, lecz pojawiał się jako efekt uboczny zmiany warunków życia, pracy, organizacji czasu czy dostępności usług. W relacjach badanych dostrzec można zarówno pozytywne skutki – takie jak zmniejszenie stresu, wyższy komfort czy dostęp do lepszej opieki medycznej – jak i negatywne doświadczenia związane z obciążeniem fizycznym i emocjonalnym.

Tabela 8. Pozytywne i negatywne skutki migracji w poszczególnych obszarach stanu zdrowia respondentów

Obszar	Pozytywny wpływ	Negatywny wpływ
Samopoczucie psychiczne	<ul style="list-style-type: none"> • Większa stabilność życiowa i bezpieczeństwo ekonomiczne • Satysfakcja zawodowa wpływająca na dobre samopoczucie • Poczucie bycia docenionym i szanowanym 	<ul style="list-style-type: none"> • Zmęczenie fizyczne i psychiczne spowodowane wymagającą pracą • Stres wynikający z długich dojazdów
Fizyczne obciążenie pracą	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • Praca fizyczna przy taśmie, praca ciężka, monotonna • Okresowe przemęczenie związane z intensywnym trybem
Styl życia	<ul style="list-style-type: none"> • Możliwość pracy zdalnej i hybrydowej • Więcej czasu wolnego • Lepszy rytm pracy umożliwiający odpoczynek i regenerację 	<ul style="list-style-type: none"> •
Dostęp do opieki zdrowotnej	<ul style="list-style-type: none"> • Bardzo dobra opieka medyczna za granicą • Łatwiejszy dostęp do lekarzy, większe poczucie bezpieczeństwa zdrowotnego 	<ul style="list-style-type: none"> •
Zdrowie rodziny (pośrednio)	<ul style="list-style-type: none"> • Poprawa komfortu życia rodziny dzięki stabilizacji zawodowej • Możliwość godzenia obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi 	<ul style="list-style-type: none"> •

<p>Samopoczucie psychiczne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Większa stabilność życiowa i bezpieczeństwo ekonomiczne • Satysfakcja zawodowa wpływająca na dobre samopoczucie • Poczucie bycia docenionym i szanowanym 	<ul style="list-style-type: none"> • Zmęczenie fizyczne i psychiczne spowodowane wymagającą pracą • Stres wynikający z długich dojazdów
---------------------------------------	--	---

Dla wielu osób migracja zawodowa przyniosła poprawę dobrostanu psychicznego – wynikającą z większych zarobków, poczucia stabilności i zawodowej satysfakcji. Zmiana pracy lub miejsca zamieszkania niosła za sobą większe poczucie kontroli nad życiem i możliwość odpoczynku dzięki lepszymu rytmowi pracy. Istotnym elementem było także poczucie bycia docenionym przez pracodawcę, co wpływało pozytywnie na samoocenę. Jednak w wypowiedziach pojawiły się też pojedyncze głosy wskazujące na przemęczenie – szczególnie w pracy transgranicznej związanej z intensywnym grafikiem lub dojazdami. W niektórych przypadkach obciążenie fizyczne prowadziło do obniżenia samopoczucia, a stres związany z ciągłą nieobecnością w domu był dodatkowym źródłem napięcia.

5.2.5 PODSUMOWANIE CZĄSTKOWE – WPŁYW MIGRACJI NA ŻYCIE BADANYCH

W obszarze życia rodzinnego respondenci wskazywali zarówno poprawę relacji i bliskości, jak i wyraźne trudności związane z rozłąką, brakiem czasu czy emocjonalnym dystansem. Z jednej strony podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania nierzadko prowadziło do ograniczenia kontaktu z dziećmi lub partnerem – zwłaszcza w przypadku pracy transgranicznej. Z drugiej strony migracja umożliwiała także wspólną przeprowadzkę, powrót do rodziny czy lepszą organizację życia domowego.

Praca zawodowa była najczęściej postrzegana jako przestrzeń pozytywnych zmian: awansów, wyższych zarobków, możliwości rozwoju zawodowego i realizacji osobistych aspiracji. Szczególnie często pojawiały się relacje wskazujące na powrót do zawodu zgodnego z kwalifikacjami lub poprawę warunków zatrudnienia. Niemniej jednak niektóre osoby doświadczały rozczarowania – zwłaszcza przez barierę językową, niższe zarobki lub brak satysfakcji z wykonywanych obowiązków.

Warunki i poziom życia były najczęściej oceniane przez pryzmat zmian mieszkaniowych, finansowych i dostępu do miejskich usług. Większość uczestników badań mówiła o polepszeniu sytuacji materialnej, większym komforcie, możliwości oszczędzania oraz inwestowania w przyszłość. Część osób zauważyła jednak pogorszenie – wynikające z wyższych kosztów wynajmu, niższych zarobków lub ograniczonego dostępu do infrastruktury społeczno-kulturowej.

Ostatnim obszarem, który pojawił się w wypowiedziach, było zdrowie. Choć respondenci rzadziej odnosili się bezpośrednio do stanu zdrowia, to część relacji ujawniała fizyczne zmęczenie, stres oraz napięcie związane z rytmem pracy i długą rozłąką z domem. Jednocześnie pojawiały się oceny wskazujące na poprawę samopoczucia, większy spokój oraz dostęp do wysokiej jakości opieki medycznej – szczególnie w kontekście pracy za granicą.

Co ciekawe, z zebranych wypowiedzi wynika wyraźnie, że doświadczenia związane z migracją zawodową – niezależnie od jej rodzaju – są w zdecydowanej większości pozytywne. Osoby badane relacjonują poprawę sytuacji materialnej, większą stabilność zawodową, lepsze warunki mieszkaniowe, możliwość rozwoju kompetencji i dostęp do wartościowych ofert pracy. Migracja,

niezależnie od kierunku, jawi się dla wielu jako skuteczna strategia osiągnięcia życiowych celów – takich jak usamodzielnienie się, zakup mieszkania, polepszenie warunków życia rodziny czy realizacja aspiracji zawodowych. W wypowiedziach powtarzają się słowa „lepsze”, „większe możliwości”, „większe zarobki”, „komfort”, „docenienie” – co wskazuje na dominującą satysfakcję z podjętej decyzji migracyjnej.

Doświadczenia negatywne również były obecne, ale przyjmowały formę pojedynczych, jednostkowych ocen, najczęściej dotyczących niższych zarobków (w porównaniu z poprzednimi miejscami pracy lub pracą za granicą), braku satysfakcji z charakteru pracy (np. fizyczna praca przy produkcji), problemów komunikacyjnych (np. nieznanostwo języka obcego) czy zwiększonych kosztów wynajmu mieszkania. Te głosy nie zdominowały narracji, ale stanowią ważne przypomnienie, że nie każda migracja prowadzi automatycznie do poprawy sytuacji – i że osobiste, lokalne uwarunkowania odgrywają znaczącą rolę w ocenie tej decyzji.

Dominacja ocen pozytywnych wynika przede wszystkim z tego, że migracje opisywane przez badanych były świadome, celowe i nacechowane silną motywacją do zmiany. Często wiązały się z awansem, dostępem do większego rynku pracy, poprawą warunków pracy, lepszymi usługami lokalnymi oraz realną poprawą jakości życia codziennego. Dodatkowo wypowiedzi pokazują, że decyzje migracyjne były wspierane przez najbliższych, co zwiększało poczucie bezpieczeństwa i sprawczości – nawet wtedy, gdy wiązały się z pewnym wysiłkiem adaptacyjnym.

Analiza pokazuje, że migracja zawodowa i jej wpływ na ludzkie życie jest zjawiskiem złożonym – przynoszącym zarówno szanse, jak i wyzwania. Każdy etap kariery zawodowej i każda sytuacja życiowa kreuje inne doświadczenia, które warto analizować z uwzględnieniem indywidualnych głosów i kontekstów. Jednocześnie wydaje się, że rodzaj migracji zawodowej ma wpływ na charakter i ocenę doświadczeń z nią związanych – zarówno w obszarze pracy, jak i życia rodzinnego, poziomu życia czy zdrowia.

W przypadku migracji wewnątrzwojewódzkiej przeważały głosy pozytywne, szczególnie w zakresie poprawy warunków zatrudnienia i życia codziennego. Osoby najczęściej wskazywały na skrócenie dojazdów, wzrost zarobków, lepsze oferty pracy czy możliwość podjęcia pracy w zawodzie. Migracja lokalna wiązała się również z poprawą warunków mieszkaniowych przy umiarkowanych kosztach – a także większą dostępnością usług i rozrywki. Efekty negatywne były sporadyczne i dotyczyły głównie kosztów wynajmu lub jednostkowego niezadowolenia z pracy.

Z kolei migracja na Dolny Śląsk z innych regionów była opisywana jako znaczący krok ku poprawie – zawodowej i życiowej. Pojawiały się relacje dotyczące awansu, lepszego standardu życia, stabilizacji finansowej i możliwości rozwoju. Jednocześnie w tej grupie pojawiały się jednostkowe głosy krytyczne, związane z rozczarowaniem poziomem zarobków lub trudnością adaptacyjną, co pokazuje, że migracja – nawet do dynamicznego regionu – nie zawsze spełnia oczekiwania.

W przypadku przeprowadzki poza Dolny Śląsk również dominowały oceny pozytywne – choć ich kontekst był nieco bardziej zróżnicowany. Osoby wskazywały na większe zarobki, dostęp do służbowych mieszkań, poprawę warunków bytowych czy nowe możliwości dla rodziny. Jedyny głos negatywny dotyczył słabszej infrastruktury społecznej w nowym miejscu – co pokazuje, że migracja do mniejszego ośrodka może wiązać się z ograniczeniami pozaekonomicznymi.

Z kolei praca transgraniczna była oceniana niemal wyłącznie przez pryzmat finansowy i zawodowy. Dominowały wypowiedzi o znacznie wyższych zarobkach, samodzielności, nowych kompetencjach i ogólnej poprawie komfortu życia. Jedyny krytyczny głos dotyczył bariery językowej, która utrudniała funkcjonowanie i komunikację – co wskazuje, że migracja zagraniczna może nieść ze sobą inne wyzwania niż migracje krajowe.

Podsumowując, rodzaj migracji determinuje nie tylko skalę zmiany, ale też jej charakter i potencjalne ryzyko rozczarowania. Im większa odległość geograficzna i kulturowa, tym bardziej zróżnicowane są doświadczenia i wyraźniej pokazują się bariery adaptacyjne, które nie występują w migracjach lokalnych. Zróżnicowanie terytorialne ma zatem kluczowe znaczenie w ocenie wpływu migracji na życie zawodowe i prywatne.

5.3 ZMIANY W ŻYCIU BADANYCH ZWIĄZANE Z DOŚWIADCZENIEM MOBILNOŚCI

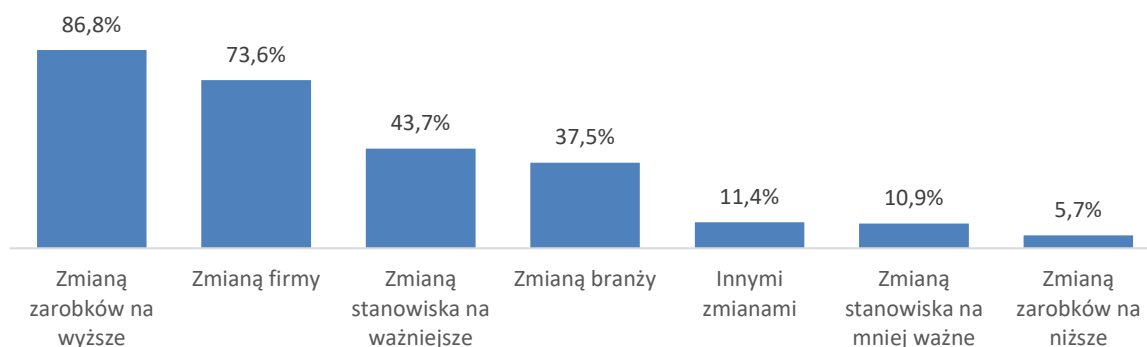
Mobilność zawodowa staje się coraz bardziej wielowymiarowym zjawiskiem, w którym indywidualne decyzje migracyjne przekształcają się nie tylko w zmianę miejsca zatrudnienia, lecz także w głębokie przekształcenia życiowe, społeczne i ekonomiczne. Analizowane wypowiedzi respondentów ukazują, że zmiana firmy – będąca jednym z kluczowych elementów mobilności – oddziałuje w różny sposób w zależności od typu migracji. Dlatego w niniejszym rozdziale zostały wyróżnione sześć obszarów zmian zawodowych, w których mobilność zawodowa wiąże się ze:

- zmianą firmy;
- zmianą stanowiska na mniej ważne;
- zmianą stanowiska na ważniejsze;
- zmianą zarobków na niższe;
- zmianą zarobków na wyższe;
- zmianą branży.

Zgromadzone dane potwierdzają, że w każdej z tych kategorii mobilność zawodowa może oznaczać zarówno wyzwania, jak i szanse. Rozdział prezentujący sześć typów zmian zawodowych wynikających z mobilności ukazuje więc ten proces jako dynamiczny, wielopoziomowy i zróżnicowany. Analiza tych wypowiedzi pozwala zrozumieć, że mobilność zawodowa to nie tylko zmiana miejsca pracy, lecz również głęboka zmiana jakości życia.

W celu ustrukturyzowania opowieści badanych pytano, z jakimi zmianami w ich życiu wiązała się wynikająca z pracy zawodowej zmiana miejsca zamieszkania.

Wykres 10. „Czy zmiana pracy wiązała się dla Pana(-i) z którąś z wymienionych zmian?”



Źródło: Opracowanie własne, CATI (05-06.2025) n=400

Wśród osób, które zmieniły miejsce zamieszkania, najczęściej wskazywaną konsekwencją była zmiana zarobków na wyższe – zadeklarowało ją 86,8% respondentów. Prawie trzy czwarte (73,6%) badanych doświadczyło zmiany firmy, a 43,7% – awansu na ważniejsze stanowisko. Zmiana branży dotyczyła 37,5% osób. Znacznie rzadziej wskazywano inne zmiany (11,4%), zmianę stanowiska na mniej ważne (10,9%) lub obniżenie zarobków (5,7%). Dane te wskazują, że relokacji zawodowej najczęściej towarzyszy poprawa sytuacji materialnej i awans zawodowy, a negatywne skutki są relatywnie rzadkie.

5.3.1 ZMIANA FIRMY

➔ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

Doświadczenia związane ze zmianą firmy w ramach migracji wewnątrzwojewódzkiej – w obrębie Dolnego Śląska – pokazały, że tego typu decyzje zawodowe często wiązały się z realną poprawą warunków pracy, życia oraz poczucia stabilizacji. Choć niektóre osoby sygnalizowały w badaniu stres lub konieczność adaptacji w nowej firmie, dominującym tonem wypowiedzi jest pozytywna ocena zmiany firmy i związane z nią poczucie rozwoju.

Wiele wypowiedzi badanych wskazywało, że zmiana firmy najczęściej była motywowana właśnie chęcią rozwoju, poprawy sytuacji finansowej, znalezieniem pracy zgodnej z kwalifikacjami lub zainteresowaniami. Jak mówiła jedna z badanych: „nie miałam w tamtej pracy możliwości awansu, więc szukałam czegoś w swoim wykształceniu”, a inna podkreślała, że nowa firma to „lepsze pieniądze, jakość pracy i docenienie”. Inne badany zauważył, że nowy pracodawca to „stabilny finansowo pracodawca, który jest w stanie zaoferować rozwój zawodowy i lepsze warunki finansowe”. Tego typu zmiany często wiązały się bezpośrednio z poprawą warunków życia: „kupiliśmy mieszkanie w nowym miejscu, większe zarobki, bliżej do pracy”.

Jednocześnie kilka osób, opowiadając o zmianie firmy, opisało wyzwania związane z adaptacją, np. konieczność uczenia się wszystkiego od nowa oraz stres wynikający ze zmiany stanowiska lub warunków pracy: „duży stres związany ze zmianą stanowiska, trzeba było się nauczyć wszystkiego od nowa”, „wcześniej miałem większą elastyczność, a tutaj musiałem się dostosować do biurowego

trybu”. Te głosy pokazują, że nawet pozytywna zmiana może wiązać się z okresem trudniejszej adaptacji.

→ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

Wypowiedzi osób, które zmieniły miejsce zatrudnienia i przy tym miejsce zamieszkania, przeprowadzając się na Dolny Śląsk, pokazały wyraźne związki między migracją a przemianą zawodową, które dla wielu osób stanowiły punkt zwrotny w jakości pracy i życia. Wiele relacji pokazuje, że zmiana firmy związana z migracją wiązała się z poprawą warunków finansowych i stabilnością zatrudnienia.

Osoby biorące udział w badaniu podkreślały, że nowe miejsce pracy oferowało lepsze płace, szanse rozwoju i wyraźnie wyższy standard życia – zarówno dla nich, jak i dla rodzin. Jak relacjonowano: „lepsze warunki finansowe, możliwość bycia na miejscu przy rodzinie”, „dostałem pracę w stabilnej firmie”, „firma większa, bardziej stabilna”. Zmiana firmy pozwalała także na powrót do zawodu zgodnego z wykształceniem lub wejście w bardziej prestiżowe branże, co podnosiło komfort psychiczny i poczucie sprawczości.

Równocześnie wiele wypowiedzi wskazywało na aspekty rozwojowe i osobiste – niezależność, edukację, samorealizację: „mogłem się uniezależnić od rodziny, zainwestować w siebie”, „zmiana zakończyła się ukończeniem studiów z finansów i rachunkowości”, „uspokoiliam się i zaczęłam patrzeć na siebie i spełniać siebie”. Wśród ważnych aspektów związanych ze zmianą firmy znalazły się także chęć zmiany otoczenia, potrzeba nowego kierunku, urodzenie dziecka czy poprawa relacji pracodawca–pracownik („czuję się doceniona”).

Choć doświadczenia były przeważająco pozytywne, w kilku przypadkach badani zwrócili uwagę na trudności adaptacyjne – np. konieczność przyzwyczajania się do nowych warunków pracy, stres związany ze zmianą środowiska: „musiłam się przeprowadzić, nie znałam języka”, „trzeba było się przyzwyczaić do nowych ludzi, nowych warunków, ale pozytywnie wpłynęło”. Pojedyncze wypowiedzi wskazywały też na brak zauważalnej zmiany, pomimo zmiany firmy – np. „nic to za bardzo nie zmieniło”.

→ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

Także wypowiedzi osób, które przeprowadziły się z Dolnego Śląska do innych województw lub krajów, pokazały, że zmiana miejsca zamieszkania wiążąca się ze zmianą firmy najczęściej powodowała także odczuwalną poprawę warunków pracy, życia i rozwoju osobistego. Wśród badanych dominowały pozytywne oceny tej zmiany, koncentrujące się na lepszych ofertach pracy, pracy w bardziej stabilnych firmach, wyższych zarobkach i możliwościach awansu.

Respondenci podkreślali, że nowa firma dawała im więcej przestrzeni do rozwoju zawodowego: „firma jest bardziej przystępna, mogę bardziej się tam rozwijać”, „zmieniłam miejsce zamieszkania i podjęłam pracę w firmie, w której miałam szansę na awans”, „nowe projekty złożone do firmy – to było coś, co mnie rozwijało”. Zmiana była też szansą na realizację edukacyjną: „udało mi się podjąć studia”, „rozpocząłem studia i zainwestowałem w siebie”.

W wypowiedziach respondentów często pojawiała się także poprawa finansowa i związany z nią wzrost poziomu życia – np. „polepszyły się moje warunki materialne, wynająłem większe mieszkanie i zamieszkałem z rodziną”, „przede wszystkim większe wynagrodzenie pozwoliło na dobry start w życiu”, „zaczęliśmy planować budowę domu”, „zarobiłam więcej i odłożyłam na samochód”. Zmiana firmy była więc nierzadko impulsem do podjęcia nowych życiowych decyzji i zwiększenia niezależności.

Niektóre osoby wskazywały też, że przeprowadzka i zmiana firmy umożliwiły im wyjście z toksycznych lub niewspierających środowisk pracy – np. „poprzednia firma nie oferowała rozwoju zawodowego”, „opuściłem toksyczne środowisko i wszedłem w zdrowe”, „nie odpowiadało mi szefostwo”. Nowe miejsce zatrudnienia – często zagraniczne lub w dużym mieście – wiązało się niejednokrotnie z lepszą atmosferą, wyższym prestiżem i większą troską o pracownika.

Choć przeważająca większość wypowiedzi miała charakter pozytywny, pojawiły się także pojedyncze oceny neutralne – np. „nic nie zmieniło to w moim życiu” – wskazujące, że dla niektórych zmiana firmy i miejsca zamieszkania, nawet jeśli wiązała się ze zmianą województwa, nie była wydarzeniem znaczącym ani przełomowym.

➔ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

W wypowiedziach osób, które podjęły pracę poza granicami kraju, zmiana firmy i miejsce zatrudnienia były centralnym punktem procesu migracyjnego – często wręcz warunkiem niezbędnym do rozpoczęcia życia zawodowego za granicą. Jak zaznaczali badani: „to było konieczne, żebym mogła podjąć pracę za granicą”, „musiałem zmienić firmę, żeby w końcu zarobić dużo większe pieniądze”, „to istota wyjazdu”.

Respondenci najczęściej wskazywali na zdecydowaną poprawę warunków pracy: lepsze zarobki, większa stabilność zatrudnienia, bardziej szanujący pracodawcy i możliwość rozwoju. Pojawiały się wypowiedzi: „firma w której obecnie pracuję daje mi wyższe zarobki”, „lepsza oferta pracy od innego pracodawcy”, „pracodawca mnie bardzo szanuje”, „warunki pracy w tej firmie są dużo lepsze”. Nowe firmy – często zagraniczne – oferowały wyraźnie wyższy standard życia i mniej obciążającą pracę: „praca mniej wymagająca fizycznie i psychicznie”, „zmieniałem firmę ze względu na brak czasu dla siebie i rodziny, teraz żyje mi się lepiej”.

Niektóre osoby podkreślały, że zmiana firmy i formy zatrudnienia umożliwiła im rozwój zawodowy, zdobycie nowych kompetencji, a nawet rozpoczęcie edukacji: „zmobilizowało mnie do zrobienia prawa jazdy”, „poszerzyła moje horyzonty”, „podjąłem pracę w firmie, w której miałem szansę się rozwijać”. Pojawiały się też głosy o poprawie jakości relacji w miejscu pracy („lepsza atmosfera”, „poznanie nowych osób”) oraz lepszej perspektywie finansowej („więcej się odkładało miesięcznie niż w Polsce”).

W kilku wypowiedziach pojawiły się także wątki osobiste – zarówno pozytywne (lepsza sytuacja rodzinna, spokój psychiczny), jak i trudne („utrata kontaktu z dziećmi”, „daleko od domu i zaczęły się kłótnie”). Tylko pojedyncze osoby wskazywały, że zmiana nie wpłynęła na ich życie lub miała skutki mieszane – np. „niezbyt dobrze jeśli chodzi o zdrowie, a dobrze jeśli chodzi o zarobki”.

5.3.2 ZMIANA STANOWISKA NA MNIEJ WAŻNE

→ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

Wśród osób, które doświadczyły zmiany stanowiska na mniej ważne w ramach migracji wewnątrzwojewódzkiej, pojawił się zróżnicowany obraz tej zmiany. Wypowiedzi respondentów pokazały, że taka decyzja nie zawsze była jednoznacznie negatywna i dla wielu oznaczała większy spokój oraz stabilność zawodową, mimo formalnie niższego statusu w hierarchii firmy.

Najczęściej podkreślanym pozytywnym aspektem zmiany stanowiska na mniej ważne było zmniejszenie presji i stresu. Osoby biorące udział w badaniu mówiły o „mniejszej presji i mniejszej liczbie obowiązków”, „mniejszym obciążeniu psychicznym”, „spokojniejszej pracy”, „lepszych płacach i stabilniejszych warunkach mimo niższego stanowiska”. W niektórych przypadkach zmiana była świadomą decyzją – np. odejściem od stanowisk kierowniczych lub technicznych w stronę bardziej przewidywalnych i mniej odpowiedzialnych obowiązków. Taka zmiana dawała przestrzeń do lepszego zarządzania czasem, pogodzenia pracy z życiem osobistym oraz realizacji codziennych potrzeb (np. „praca jak najbliżej siebie”).

Z drugiej strony pojawiły się wypowiedzi wskazujące na spadek poczucia sprawczości, a nawet rozczarowanie: „tak, miałam mniej ważne stanowisko – degradacja”, „z operatora dźwigu przeszedłem na niższy poziom zbrojarza” oraz związane ze zmianą stanowiska negatywne zmiany w środowisku pracy: „zero pomocy ze strony współpracowników, zero pomocy ze strony pracodawcy”. Część badanych nie do końca utożsamiała się z nowym zakresem obowiązków lub napotkała trudności w relacjach zespołowych po zmianie stanowiska.

Wypowiedź jednego z respondentów („tak się akurat złożyło”) pokazała, że dla niektórych zmiana była wynikiem okoliczności zewnętrznych (np. przeprowadzki czy restrukturyzacji), a nie świadomą decyzją rozwojową. Jednocześnie to doświadczenie – nawet jeśli formalnie oznaczało „krok w tył” – często prowadziło do bardziej zrównoważonego stylu życia, co dla wielu respondentów okazało się wartością.

→ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które przeprowadziły się do województwa dolnośląskiego zmiana stanowiska na mniej odpowiedzialne – choć formalnie mogła oznaczać krok wstecz – często była decyzją wynikającą z konieczności adaptacji, nowej sytuacji życiowej lub świadomego wyboru równowagi między życiem zawodowym a osobistym.

Część osób relacjonowała, że musiały się przekwalifikować ze względu na nowe warunki: „musiałam się przekwalifikować i z pracownika umysłowego przeszłam na stanowisko typowo robotnicze”, „musiała znaleźć pracę mniej wymagającą, by pogodzić naukę i pracowanie jednocześnie”. Tego rodzaju zmiana stanowiska była niekiedy efektem przeprowadzki związanej z edukacją lub reorganizacją życia codziennego.

Jednocześnie niektóre osoby zaznaczały, że niższe stanowisko pozwoliło na lepszy balans psychiczny: „mniejszy budżet, ale jestem bardziej szczęśliwy”, co sugeruje, że decyzja migracyjna nie musi być ukierunkowana jedynie na ambicje zawodowe, lecz także na komfort życia i emocjonalną stabilność.

Zdarzało się jednak również, że niższe stanowisko wiązało się z mniejszą satysfakcją zawodową: „mniejsze zadowolenie z samego siebie”, „niski poziom życia”, „stres”. Te wypowiedzi pokazują, że nowa praca – choć może bardziej przewidywalna – nie zawsze spełniała oczekiwania związane z rozwojem czy poczuciem własnej wartości.

→ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

W wypowiedziach respondentów, którzy przeprowadzili się z Dolnego Śląska do innych regionów i w tym procesie objęli stanowiska mniej odpowiedzialne niż wcześniej, pojawiła się refleksyjna i zróżnicowana ocena tych doświadczeń. Zmiana stanowiska nie zawsze była negatywnie postrzegana – czasem stanowiła etap przejściowy i konsekwencję wyboru rozwojowego.

W jednej z wypowiedzi badany przyznał, że nowe stanowisko stanowiło „doksztalcenie, które kosztowało” i było częścią inwestycji w siebie. Dla innej osoby, będącej wcześniej kierownikiem, praca na stanowisku obsługi klienta była wyraźnym obniżeniem statusu, ale jej ton pozostawał faktograficzny, bez emocjonalnego rozczarowania. Z kolei student, który wykonywał pracę fizyczną – sprzątanie, wnoszenie śmieci – wspomina, że „nauczyło go to doceniać prostą pracę”, co nadaje temu doświadczeniu wartość formacyjną.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

W doświadczeniach osób podejmujących pracę transgraniczną zmiana stanowiska na mniej odpowiedzialne pojawiała się jako element adaptacyjny, a czasem jako świadomy wybór równowagi między życiem zawodowym a osobistym lub wybór podyktowany względami ekonomicznymi. Wypowiedzi pokazują, że formalnie niższa pozycja nie zawsze oznaczała spadek satysfakcji – wręcz przeciwnie, dla niektórych oznaczała spokój, mniejszy stres i mniej obowiązków.

Badani wskazywali: „miałam mniejszą odpowiedzialność”, „moja praca nie była tak istotna jak w Polsce”, „nie miałem aż tyle obowiązków – wszystko było mi tłumaczone”, „dobrze, mniejszy stres”. Dla części osób niższe stanowisko okazało się komfortowe i mniej obciążające psychicznie, nawet jeśli wiązało się z rezygnacją z wcześniejszych funkcji kierowniczych czy technicznych. Jedna z osób przyznała: „nowy pracodawca nie oferował stanowiska, na którym pracowałem wcześniej”.

Niższe stanowisko bywało także konsekwencją trudności adaptacyjnych: „głównie przez słabą znajomość języka”.

Wśród historii respondentów można znaleźć także bardziej indywidualne powody podjęcia niższego stanowiska – m.in. konieczność dostosowania się do nowej branży („w ogrodnictwie każdy potrafi pracować”), chęć pracy lżejszej fizycznie, problemy zdrowotne, ograniczenia językowe oraz kwestie praktyczne, jak wcześniejsze wstawanie czy dłuższe dojazdy. Znalazła się też refleksja o relacyjnym wymiarze pracy zawodowej i jego wartości: „byłam przy opiece osoby, którą polubiłam” – co pokazuje, że satysfakcja zawodowa nie zawsze zależy od rangi stanowiska.

5.3.3 ZMIANA STANOWISKA NA WAŻNIEJSZE

➔ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

W historiach badanych, którzy doświadczyli awansu zawodowego w ramach migracji wewnątrzwojewódzkiej, dominowały pozytywne oceny i relacje. Zmiana stanowiska na wyższe była nie tylko krokiem zawodowym, ale również impulsem do dalszego rozwoju osobistego, poprawy warunków życia i wzmocnienia poczucia własnej wartości.

Respondenci podkreślali, że awans wiązał się dodatkowo z lepszymi zarobkami, większą stabilizacją finansową i możliwością realizacji celów życiowych: „dzięki wyższemu stanowisku dostałem lepsze wynagrodzenie – mogliśmy pozwolić sobie na zakup mieszkania”, „zacząłem lepiej zarabiać – bezpieczeństwo finansowe”. W wielu przypadkach awans wpływał także na podniesienie statusu społecznego i komfortu życia codziennego: „lepsze zarobki, lepszy komfort życia”, „zmieniało to mój status materialny – mogę pozwolić sobie na więcej”.

Nie mniej ważny był dla badanych aspekt rozwojowy. W wypowiedziach pojawiały się motywy doskonalenia się, samorealizacji i doksztalcania: „stałam się bardziej samodzielna – kończę drugie studia, uczę się języków, inwestuję w siebie”, „musiąłem przejść szkolenie, aby wdrożyć się w nowe obowiązki”, a nowe stanowisko gwarantowało „wewnętrzne i zewnętrzne szkolenia finansowane przez pracodawcę”. Respondenci opisywali nowe stanowiska jako bardziej ambitne, odpowiedzialne i wymagające – ale przynoszące też osobistą satysfakcję i poczucie uznania: „poczułam się bardziej dowartościowana, że szef ma do mnie zaufanie”.

Choć awans oznaczał w wielu przypadkach większą liczbę obowiązków lub ograniczenie czasu dla siebie („więcej obowiązków w pracy – mniej czasu dla siebie”), nie pojawiły się głosy niezadowolenia. Zmiana była postrzegana jako naturalny etap w życiu zawodowym, który przynosi korzyści zarówno materialne, jak i emocjonalne. Nawet gdy zmiana stanowiska była wymuszona sytuacją rynkową („to było wymuszone rynkiem, związane z wyuczonym zawodem”), nie budziła rozczarowania.

➔ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

Osoby, które przeprowadziły się do województwa dolnośląskiego i w tym procesie objęły bardziej odpowiedzialne, wyższe stanowiska, wskazywały przede wszystkim na pozytywne aspekty tej zmiany i związane z nią poczucie rozwoju. Zmiana firmy i miejsca pracy była najczęściej opisywana jako ważny krok w karierze – dający większą niezależność, lepsze warunki finansowe i możliwość wykorzystania dotychczas zdobytych kompetencji.

Osoby badane wskazywały na awans zawodowy i wzrost odpowiedzialności jako kluczowe rezultaty migracji: „sam wyjazd wiązał się z awansem, więcej odpowiedzialności”, „dostałam wyższe stanowisko”, „tam byłam członkiem zespołu, a tu jestem kierownikiem zespołu”. Pojawiały się też przykłady zmian systemowych, np. „z szeregowego pracownika przeszedłam na stanowisko głównej księgowej”, czy „z młodszego specjalisty na specjalistę”.

Dla wielu osób migracja była związana z rozwojem kompetencyjnym i edukacyjnym – np. koniecznością ukończenia studiów, udziałem w kursach lub rozwijaniem umiejętności językowych.

Jedna z osób zaznaczyła: „stałam się bardziej samodzielna, kończę drugie studia, uczę się dwóch języków – inwestuję w siebie”, a inna opisała: „w trakcie studiów nabyłem kompetencje i mogłem aplikować na wyższe stanowiska niż wcześniej”.

W swoich wypowiedziach badani podkreślali również korzyści finansowe i społeczne wynikające z objęcia ważniejszego stanowiska: „lepsze zarobki, możliwość rozwoju”, „większe możliwości finansowe”, „poprawa sytuacji mieszkaniowej, rozwój osobisty”, „lepszy status społeczny”, „mogę rozwijać swoje pasje dzięki wzrostowi zarobków”. Nowe obowiązki nie były przedstawiane jako obciążenie, lecz jako element naturalnej ścieżki zawodowej – nawet jeśli wiązały się z większym zaangażowaniem („więcej zobowiązań”, „zarządzanie ludźmi”, „więcej obowiązków, mniej czasu dla siebie”).

Co istotne, osoby opisujące tę formę migracji często wskazywały na satysfakcję, pewność siebie i poczucie bycia docenionym: „poczułam się bardziej dowartościowana, że szef ma do mnie zaufanie”, „zaangażowało mnie to w życie”, „lepsza satysfakcja z pracy”. Praca na bardziej wymagających stanowiskach była też postrzegana jako zgodna z zainteresowaniami czy wykształceniem.

→ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

Wypowiedzi osób, które w wyniku przeprowadzki do innego województwa objęły bardziej odpowiedzialne stanowiska, dowodziły, że ten typ migracji zawodowej wiązał się przede wszystkim z poczuciem rozwoju, wzrostem kompetencji oraz poprawą warunków finansowych. Zmiana firmy była przez respondentów traktowana jako szansa na realizację aspiracji zawodowych, wejście na wyższy szczebel kariery oraz umocnienie pozycji na rynku pracy.

Dla wielu osób nowa praca oznaczała awans, większą samodzielność i możliwość zarządzania zespołem: „Awansowałam, jestem kierownikiem działu audytowego i restrukturyzacji, mam większą samodzielność, własne biuro, zarządzam większą grupą pracowników” – podkreślała jedna z osób, dodając, że wiązało się to także z „lepszymi warunkami służbowymi i finansowymi”. Zmiana stanowiska była często opisywana jako przełomowy moment, który „otworzył nową ścieżkę kariery i dał nowe możliwości”. Jak relacjonowano, „zwiększenie zadowolenia z samego siebie” było równie istotne jak korzyści materialne.

Respondenci często wskazywali na konieczność nauki nowych umiejętności, wdrożenia w nowe systemy czy odbycia szkoleń: „Musiałam nauczyć się nowych rzeczy, moje obowiązki się zwiększyły”, „musiałam przejść szkolenie wdrażające, nauczyć się obsługi nowych systemów”. Niektórzy relacjonowali, że dopiero migracja umożliwiła im pracę zgodną z ich doświadczeniem i wykształceniem: „Ze względu na moje doświadczenie dostałem wyższe stanowisko, na którym miałem więcej obowiązków”.

Doświadczenia te były także osadzone w szerszym kontekście życiowym. Pojawiały się wypowiedzi o reorganizacji życia rodzinnego, poprawie stabilizacji finansowej, większej niezależności zawodowej czy realizacji własnych pasji: „Robię to co lubię, jestem sama sobie szefem”, „dzięki temu mogłem pójść krok wyżej w drodze kariery”. Dla jednej z osób zmiana była wręcz „niesamowita – zaczęłam robić to, co chciałam w życiu”.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

W wypowiedziach osób, które podjęły pracę za granicą – w ramach tzw. migracji transgranicznej – i zmieniły przy tym stanowisko na bardziej odpowiedzialne dominował ton zadowolenia, poczucia rozwoju i poprawy sytuacji życiowej. Zmiana firmy i awans zawodowy często były motywowane chęcią zwiększenia zarobków lub rozwoju kompetencyjnego, ale również potrzebą stabilizacji, docenienia i uznania ze strony pracodawcy.

Wiele osób zaznaczało, że awans był naturalnym efektem zdobytego doświadczenia: „z pracownika fizycznego stałem się elektrykiem”, „z ekspedientki zostałam menadżerem”, „w drukarni byłem drukarzem, potem operatorem, a w końcu majstrem”. Tego typu progresja zawodowa była możliwa dzięki kursom, szkoleniom i wdrożeniom, a także dzięki otwartości pracodawców zagranicznych na rozwój zatrudnionych.

Wypowiedzi jasno wskazywały, że wyższe stanowisko wiązało się z poprawą warunków pracy i życia: „lepsze wynagrodzenie, lepsze warunki pracy, zmiana otoczenia”, „musiałem zająć bardziej odpowiedzialne stanowisko, żeby więcej zarabiać”, „bardziej odpowiedzialna praca, teraz mam dwie panie pod sobą”. Nawet jeśli nie wszyscy określali nowe stanowiska jako formalnie wyższe, uznawali je za bardziej stabilne, lepiej płatne lub rozwijające zawodowo.

Dla części respondentów awans i większa odpowiedzialność szły w parze z pozytywnymi emocjami – np. poczuciem docenienia: „zostałam kierownikiem działu, mam więcej obowiązków, ale czuję się doceniona przez pracowników i nie muszę pracować fizycznie”, „docenienie wśród pracowników, motywacja do pracy”, „dzięki temu mogłem zdobyć dodatkowe doświadczenie w zarządzaniu ludźmi”. Pojawiały się także komentarze o większej kontroli i autonomii – choć czasem również o większej presji: „mam teraz więcej odpowiedzialności, nad sobą osoby kontrolujące moją pracę”.

Niektóre wypowiedzi były bardziej neutralne lub niejednoznaczne, np. „wcale nie wptynęła”, „może nie ważniejsze, ale lepiej opłacane”, „nie”. Takie głosy pokazują, że nie dla wszystkich zmiana stanowiska miała przełomowe znaczenie – choć i w takich przypadkach uznawano wartość finansową lub komfort psychiczny.

5.3.4 ZMIANA ZAROBKÓW NA NIŻSZE

Wypowiedzi badanych w tych przypadkach były nie tylko nieliczne, ale także dość lakoniczne, należy zatem traktować je z pewną rezerwą.

→ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

Wśród badanych wskazujących na niższe wynagrodzenie w nowym miejscu pracy po przeprowadzce do innego miejsca na Dolnym śląsku pojawiły się przede wszystkim próby racjonalizacji tej sytuacji: „niższe, ale satysfakcjonujące”, „blisko domu, dlatego mi to odpowiada”. Wypowiedzi te sugerują pewną akceptację obniżenia dochodów, o ile rekompensowane jest to innymi aspektami – lokalizacją, spokojem, poczuciem komfortu.

→ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

W opowieściach badanych, których zarobki spadły w efekcie przeprowadzki do województwa dolnośląskiego z innego regionu lub kraju, pojawiły się już silniej wyrażone negatywne oceny dotyczące pogorszenia sytuacji materialnej: „budżet mniejszy”, „mniejsze zarobki w Polsce”, „pogorszenie sytuacji finansowej i materialnej”, a także emocjonalne konsekwencje takiej zmiany: „stres i niepokój”, „było ciężko na początku”. Wyjątkiem były wypowiedzi wskazujące na „spokój” lub osobiste decyzje, jak „wyniknęło samo z siebie” czy „mobbing – dlatego zarobki nie były najważniejsze”, które nadawały sytuacji bardziej złożony kontekst.

→ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

Brak wypowiedzi.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

W przypadku pracy transgranicznej niższe zarobki były wynikiem mniejszej odpowiedzialności, ale „poziom życia był ok”. To wskazuje, że niższe stanowisko niekoniecznie musi wiązać się z pogorszeniem ogólnego samopoczucia lub komfortu życia, jeśli inne czynniki (np. styl życia, lokalizacja, stabilność) pozostają satysfakcjonujące.

5.3.5 ZMIANA ZAROBKÓW NA WYŻSZE

→ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które w ramach migracji lokalnej na Dolnym Śląsku zaczęły osiągać wyższe zarobki, wyraźnie dominowały pozytywne oceny tej zmiany. Nowe warunki finansowe były dla nich nie tylko źródłem większego komfortu, lecz także impulsem do poprawy sytuacji życiowej i realizacji długo odkładanych planów.

Respondenci podkreślali, że podwyżki, premie czy wzrost wynagrodzenia umożliwiły im więcej niż wcześniej: „mogłem sobie pozwolić na więcej”, „więcej pieniędzy, więcej możliwości – łatwiej jest się utrzymać”, „wyższe zarobki pozwoliły mi na wzięcie kredytu na mieszkanie”, „więcej rozrywki, mniej stresu”. Dla wielu osób zmiana firmy była wręcz punktem zwrotnym, który umożliwił zakup mieszkania, spłatę zadłużenia, oszczędzanie i inwestowanie w rozwój – zarówno osobisty, jak i zawodowy („dzięki większym zarobkom mogłam więcej odłożyć pieniędzy”, „bez porównania – lepsze zarobki, lepsza jakość życia”).

Wypowiedzi wskazywały też na emocjonalny wymiar finansowej poprawy: „mam więcej pieniędzy na rozrywkę”, „stać mnie na więcej”, „zaczęłam lepiej zarabiać – bezpieczeństwo finansowe”. Większe dochody oznaczały mniejszy stres, większe poczucie stabilizacji, a często także zmianę postrzegania samego siebie jako osoby bardziej niezależnej i sprawczej.

Choć niektóre osoby relacjonowały, że zmiana nie była bardzo znacząca („nie była to znaczna zmiana”, „tylko tyle, że miałam lepiej płacone”), ton większości wypowiedzi sugeruje wyraźny wzrost

komfortu i satysfakcji z życia zawodowego. Nawet jeśli wyższe zarobki wymagały większej liczby obowiązków („więcej pracy, większe zlecenia”), to ich bilans był oceniany jako korzystny.

➔ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

Wypowiedzi osób, które przeprowadziły się na Dolny Śląsk i zaczęły otrzymywać wyższe wynagrodzenie, ukazały bardzo spójny obraz tej zmiany jako kluczowego czynnika poprawy jakości życia. Zdecydowana większość relacji miała charakter pozytywny, podkreślając zarówno korzyści finansowe, jak i emocjonalne, wynikające z lepszych warunków pracy.

Badani często wskazywali, że wyższe zarobki pozwoliły im na większą swobodę życiową, rozwój osobisty i zaspokojenie potrzeb rodziny. Pojawiały się wypowiedzi typu: „mogłam założyć rodzinę, zdecydować się na dziecko”, „zaczęłam robić sobie poduszkę finansową, oszczędzać i nie martwić się o nieplanowane wydatki”, „mogłem pozwolić sobie na zmianę mieszkania”. Zmiana pracy była często traktowana jako naturalna ścieżka awansu: „w związku ze zmianą stanowiska na wyższe automatycznie zarobki wzrosły”, „zarobki wzrosły o 40%”, „zaczęłam lepiej zarabiać dzięki przeprowadzce”.

W wielu wypowiedziach pojawiał się także motyw stabilizacji – zarówno ekonomicznej, jak i psychicznej. Respondenci mówili o poczuciu bezpieczeństwa, możliwości oszczędzania, podniesieniu komfortu życia i realizacji pasji: „mogę rozwijać swoje pasje i możliwości okołozawodowe”, „więcej mogę przeznaczyć dla rodziny”, „więcej zarabiam i dzięki temu więcej oszczędzam”. W kilku przypadkach podkreślano, że wyższa pensja była konieczna: „potrzebowałam zabezpieczenia finansowego”, „moja rodzina potrzebowała tego, żeby mieć lepsze życie”.

Nieliczne wypowiedzi miały charakter neutralny – np. „delikatnie wyższe”, „łatwiej się żyło, więcej pieniędzy zostawało” – jednak nawet one wskazywały na ogólną poprawę sytuacji. W jednej wypowiedzi pojawiło się bezpośrednie porównanie: „województwo lubuskie to była płaca minimalna, a tutaj jest dwukrotnie wyższa”, co pokazuje znaczenie regionalnych różnic na rynku pracy.

➔ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

Wypowiedzi osób, które zdecydowały się na migrację poza Dolny Śląsk i w jej efekcie zaczęły otrzymywać wyższe wynagrodzenie, pokazały, jak silnym motywatorem była potrzeba poprawy warunków życia, stabilizacji finansowej i samodzielności. Nowa praca w nowym regionie – niezależnie, czy była to migracja krajowa, czy zagraniczna – bardzo często wiązała się z lepszą stawką, większymi możliwościami rozwoju oraz szerszym wachlarzem świadczeń pracowniczych.

Dla wielu osób wyższe wynagrodzenie było głównym celem migracji: „to był główny powód”, „każdy chyba dąży do tego, by zarabiać jak najwięcej”, „więcej zarabiałem, dlatego zdecydowałem się na wyjazd”. Lepsze zarobki nie tylko poprawiały komfort życia („więcej pieniędzy, więcej możliwości”), ale pozwalały też na większą niezależność – finansową i osobistą: „mogłam się dzięki wyższym zarobkom utrzymać bez pomocy rodziny, poszłam na studia”, „stałam się samodzielną, nie muszę teraz liczyć tylko na pomoc rodziny”.

Wielu badanych podkreślało konkretną poprawę materialną i jakości życia: „moje zarobki zwiększyły się kilkukrotnie”, „zarobki poszły w górę, więcej oszczędzam”, „mój komfort życia się poprawił”,

„mogliśmy pozwolić sobie na spłatę kredytu i ogólną poprawę warunków życia”. Niektórzy wspominali też o korzyściach dodatkowych: „oprócz stałej wypłaty mam premię”, „wynagrodzenie 70% wyższe”, „znaczna podwyżka oraz mieszkanie służbowe”.

Część respondentów wskazywała również na powiązania finansowe z awansem zawodowym lub nowym stanowiskiem: „ważniejsze stanowisko to ważniejsze pieniądze”, „wyższe stanowisko wiązało się z większą wypłatą”, „dostałam wyższy angaż”. W niektórych przypadkach migracja była koniecznością związaną z ofertą w konkretnej lokalizacji: „i dlatego była ta migracja – nie było pracy tam, była tutaj i za większe pieniądze”.

Zdarzały się także bardziej refleksyjne oceny, gdzie wyższe zarobki nie były jedynym celem, lecz elementem szerszej zmiany: „zmiana otoczenia, nowe mieszkanie, wyjazdy służbowe, szkolenia, zarządzanie nową grupą ludzi”, „większe możliwości – otworzyliśmy nową firmę, zrobiłam prawo jazdy, kupiłam samochód”.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

W wypowiedziach osób, które podjęły pracę za granicą – w ramach migracji transgranicznej – wątek wyższych zarobków był nie tylko dominujący, ale wręcz definiował sens całej zmiany. Respondenci wskazywali jednoznacznie, że decyzja o wyjeździe wynikała z potrzeby poprawy sytuacji finansowej, stabilizacji życiowej, zwiększenia niezależności oraz umożliwienia sobie i rodzinie lepszego życia.

Wielu z nich mówiło wprost: „to był główny powód dla którego zdecydowałem się na ten krok”, „cały sens migracji”, „tak to była przyczyna wyjazdu”, „to było kluczowe w tej migracji żeby więcej zarabiać”. Dla innych wyższe wynagrodzenie było środkiem do realizacji konkretnych celów: „mogłam pozwolić sobie na zakup samochodu, remont mieszkania oraz zapłacić za wyjazdy na kolonie”, „mogłem zacząć oszczędzać, stać mnie na więcej”, „dzięki temu że mam wyższe zarobki mogę pozwolić sobie na wyższy standard życia”.

Niektóre osoby wskazywały na znaczący wzrost dochodów względem wcześniejszych warunków pracy: „zarobki wzrosły o 40%”, „w Niemczech mam większe zarobki”, „praca za granicą jest o wiele lepiej płatna”, „dużo lepsze pieniądze zarabiam niż wcześniej”, „moje zarobki zwiększyły się kilkukrotnie”. Pojawiały się też wypowiedzi podkreślające mechanizmy finansowe, które umożliwiły migrację i stabilizację: „praca wiązała się z większą premią za osiągnięte wyniki”, „firma podpisała duży kontrakt – zarobki poszły znacznie w górę”.

Co istotne, wzrost pensji był powiązany nie tylko z wyższymi stanowiskami, ale także z przejściem na pracę w innym języku, systemie prawnym czy strukturze organizacyjnej. Dla wielu osób zagraniczne warunki zatrudnienia oferowały inne podejście do pracownika i wyższy poziom wynagrodzenia – niezależnie od stanowiska: „teraz jako elektryk zarabiam trzy razy więcej niż wcześniej”, „zarobki w euro są wyższe jednak”, „pracując w poligrafii była to średnia krajowa, a teraz znacznie więcej”.

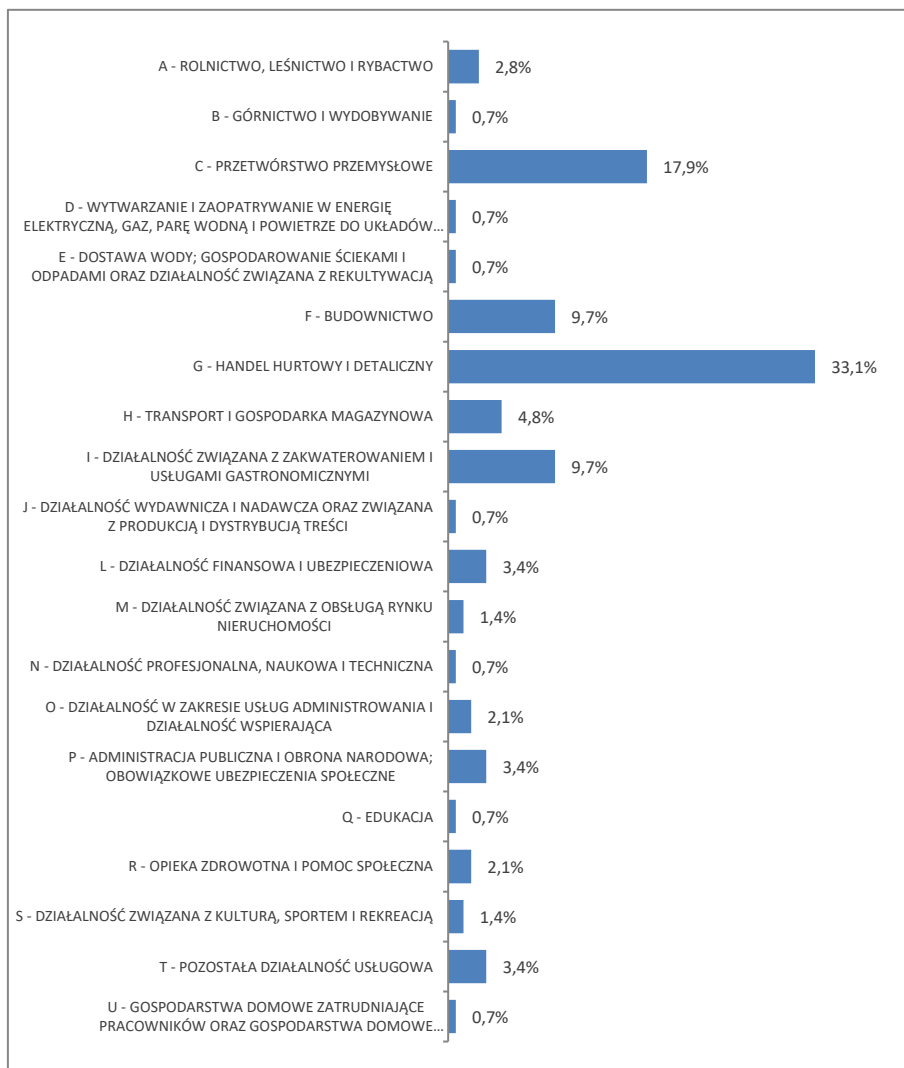
Mimo dominacji wypowiedzi pozytywnych sporadycznie pojawiały się opinie neutralne lub nieco ostrożniejsze: „nieznacznie, bo w Polsce też dobrze zarabiałem”, „nic nie zmieniło – wydawałam więcej na paliwo”, „żadnych większych zmian odczuwalnych dla mnie nie było”. Te głosy pokazują, że

choć finansowa poprawa była najczęstszym rezultatem migracji, jej skala była indywidualna i zależna od kontekstu.

5.3.6 ZMIANA BRANŻY

Osoby, które zadeklarowały, że doświadczenie migracji wiązało się u nich ze zmianą branży, zapytano dodatkowo o to, z jakiej branży na jaką odbywała się ta zmiana, oraz czy wymagała od nich dokończenia się w nowej pracy.

Wykres 4 „W jakiej branży pracował(a) Pan(i) przed zmianą pracy?”



Źródło: Opracowanie własne, CATI (05-06.2025) n=400

Wykres 5 „W jakiej branży pracował(a) Pan(i) po zmianie pracy?”



Źródło: Opracowanie własne, CATI (05-06.2025) n=400

Najczęściej wskazywaną branżą zatrudnienia przed zmianą pracy był handel hurtowy i detaliczny – doświadczenie w tym sektorze deklarowało 33,1% respondentów (n=48). Na kolejnych miejscach znalazły się: przetwórstwo przemysłowe (17,9%), a dalej działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz budownictwo – po 9,7%. Pozostałe branże były reprezentowane znacznie rzadziej, przy czym każda z nich stanowiła nie więcej niż 5% wskazań. Najmniejszy udział odnotowano m.in. w takich sektorach jak górnictwo, edukacja, działalność naukowa, administracja czy kultura (poniżej 1% każda).

Po zmianie pracy respondenci najczęściej podejmowali zatrudnienie w przetwórstwie przemysłowym – branżę tę wskazało 17,9% badanych. Kolejne miejsca zajęły: handel hurtowy i detaliczny (14,5%), budownictwo (10,3%), a dalej działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz transport i gospodarka magazynowa (po 9,0%). W porównaniu z sytuacją sprzed zmiany pracy zauważalny jest spadek udziału handlu oraz wzrost znaczenia transportu i logistyki. Rzadziej wybierano natomiast takie sektory jak opieka zdrowotna, administracja publiczna, działalność profesjonalna czy finansowa – każdy z nich stanowił poniżej 5% wskazań.

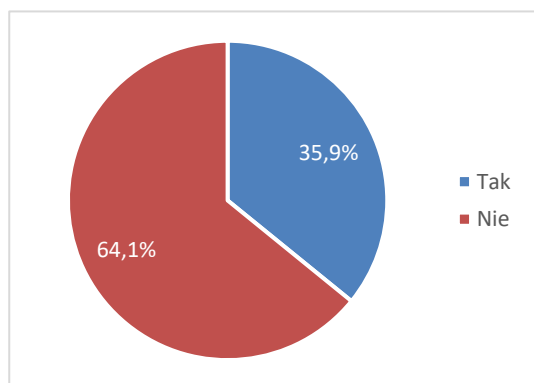
Analiza przepływów międzybranżowych wskazuje, że zmiana miejsca zatrudnienia najczęściej wiązała się z przejściem do branż o dużym udziale rynkowym i relatywnie szerokich możliwościach zatrudnienia. Najwięcej respondentów po zmianie pracy zatrudniło się w przetwórstwie przemysłowym (n=26), z czego znaczna część pochodziła z handlu hurtowego i detalicznego (n=7), budownictwa (n=2) oraz administracji publicznej (n=2). Przetwórstwo przemysłowe pełniło zatem funkcję głównego odbiorcy pracowników relokujących się zawodowo.

Kolejnym istotnym kierunkiem zmian był handel hurtowy i detaliczny – osoby pracujące wcześniej w tej branży często pozostawały w jej obrębie (n=6), ale również podejmowały zatrudnienie w przetwórstwie (n=7), gastronomii (n=5) oraz transporcie i logistyce (n=5), co potwierdza wysoką mobilność wewnątrz sektora usługowego.

Wysoką stabilność zatrudnienia odnotowano także w działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – 9 osób przeszło do tej branży z handlu, a 2 osoby pozostały w niej po zmianie pracy. Z kolei transport i gospodarka magazynowa przyciągały osoby głównie z handlu (n=5) oraz przetwórstwa przemysłowego (n=4). W pozostałych branżach przepływy były rozproszone i jednostkowe, co może wynikać ze specjalistycznego charakteru niektórych sektorów lub ograniczonej liczby ofert pracy.

Ogółem obserwuje się, że zmiany pracy miały najczęściej charakter poziomy – pracownicy przechodzili między branżami o zbliżonym profilu operacyjnym lub funkcjonalnym, a największą dynamikę odnotowano w obrębie przetwórstwa, handlu, usług gastronomicznych i transportu.

Wykres 6 „Czy musiał(a) Pan(i) się dokształcić, żeby móc zmienić pracę?”



Źródło: Opracowanie własne, CATI (05-06.2025) n=400

Wśród respondentów, którzy zmienili pracę, 35,9% deklarowało konieczność dokształcenia się w związku z tą zmianą, natomiast dla 64,1% podjęcie nowego zatrudnienia nie wiązało się z potrzebą uzupełniania kwalifikacji. Wyniki te wskazują, że dla części badanych zmiana pracy stanowiła impuls do rozwoju kompetencji zawodowych, jednak w większości przypadków możliwe było przejście do nowego miejsca pracy bez konieczności dodatkowego przygotowania formalnego.

→ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

Wypowiedzi osób, które w ramach migracji w obrębie Dolnego Śląska zdecydowały się na zmianę branży, stworzyły obraz różnorodnych doświadczeń, w których jednak dominowały oceny pozytywne i motywacyjne. Zmiana obszaru zawodowego była często związana z przeprowadzką, dokształceniem, potrzebą większej stabilności zatrudnienia lub chęcią dopasowania pracy do własnych zainteresowań.

Wiele osób podkreślało, że nowa branża zapewnia im lepsze warunki rozwoju i stabilniejszą sytuację życiową: „branża obecna jest lepsza pod kątem rozwoju i zapewnienia źródła utrzymania, jest bardziej pewna i stabilna”, „na lepsze warunki które dała mi ta praca”, „szkolenia u pracodawcy – bardziej prestiżowa branża, stabilne zatrudnienie i wynagrodzenie”. Dla niektórych zmiana wiązała się z odkryciem nowej pasji: „zmieniłem na swoje hobby”, „po prostu zawsze interesowałam się windykacją – szukałam pracy w tej branży”.

Inni wskazywali na poprawę jakości życia i komfortu psychicznego dzięki zmianie: „lżejsza praca”, „mam elastyczne godziny”, „lepiej mogę zagospodarować wolny czas”, „więcej spokoju”, „wpłynęła na samopoczucie”. Nie brakowało jednak relacji mówiących o trudnych etapach adaptacji: „dużo stresu, trzeba się uczyć wszystkiego nowego”, „zmiana branży wiązała się z koniecznością nauczenia się nowych rzeczy, przejściem szkolenia”.

Pojawiały się też wypowiedzi sygnalizujące rezygnację z dotychczasowej branży ze względu na warunki pracy lub bezpieczeństwo: „jak byłem sanitariuszem, okazało się, że ta branża jest niebezpieczna, więc się zwolniłem”, „branża gastronomiczna – ciężka praca, teraz dużo łatwiejsza, tylko sprzedaję i lepiej zarabiam”.

Niektóre osoby relacjonowały zmianę branży jako przypadkową lub nieodczuwalną: „przypadkowo, trafiła się lepsza oferta pracy”, „tutaj nie było jakichś specjalnych zmian”, „nic nie zmieniło”, co pokazuje, że dla części badanych zmiana obszaru zawodowego nie zawsze wiąże się z przełomem.

→ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które w ramach migracji zawodowej przeprowadziły się na Dolny Śląsk i zdecydowały się na zmianę branży, także pojawiło się wyraźne zróżnicowanie doświadczeń. Choć motywacje były różne – od potrzeby rozwoju, przez kwestie rodzinne, po lepsze dopasowanie do własnych kompetencji – przeważał pozytywny ton i poczucie właściwego wyboru.

Dla wielu badanych nowa branża oznaczała większy spokój, poprawę komfortu psychicznego i jakości życia. Jak podkreślano: „branża spokojniejsza, jestem bardziej zadowolony z życia”, „więcej czasu wolnego, lepsza organizacja pracy”, „mniejsze obciążenia psychiczne”. Pojawiały się też głosy o większej elastyczności oraz czasie dla rodziny: „weekendy mam wolne, popołudnie mogę poświęcić dla rodziny”.

Jednocześnie niektórzy respondenci relacjonowali potrzebę doksztalcenia i przystosowania się do nowej rzeczywistości zawodowej. Jak mówili: „dużo wiedzy należało zdobyć i dalej trzeba zdobywać”, „musiąłem się dużo nauczyć po podjęciu pracy, przeszedłem szkolenia”, „zmiana obowiązków, szkolenie wdrażające”. Wskazywano też na konieczność ukończenia studiów, aby podjąć pracę w nowym obszarze: „musiąłem skończyć studia”, „podjąłem studia i poszedłem w stronę mojej branży”.

W niektórych przypadkach zmiana branży wiązała się z lepszym dopasowaniem pracy do własnych zainteresowań: „poznanie nowych spraw, pozwoliła mi się realizować w tym, w czym się kształciłam”, „wróciłem do korzeni – do tego czego nauczyłem się na studiach”. Inni traktowali zmianę jako środek do zwiększenia efektywności finansowej lub zawodowej: „poprzednia branża nie przynosiła takiego efektu finansowego”, „mam większe możliwości rozwojowe i pozyskanie większych kontaktów biznesowych”.

Pojawiły się również wypowiedzi neutralne lub sygnalizujące brak większego wpływu zmiany branży na życie zawodowe lub osobiste: „nie było dużych zmian”, „nie miało to dla niej znaczenia”, „nie zwracała szczególnej uwagi na branżę”. Takie głosy pokazują, że nie dla każdego zmiana branży jest kluczowym aspektem migracji – czasem to tylko jeden z elementów szerszego procesu.

→ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

W wypowiedziach osób, które w ramach migracji transgranicznej zdecydowały się na zmianę branży, pojawiły się silne wątki rozwojowe, osobiste i adaptacyjne. Choć taka zmiana często wiązała się z wyzwaniem – jak nauka nowych umiejętności czy konieczność doksztalcenia – przeważający ton relacji był pozytywny i podkreślał wartość zdobytych doświadczeń.

Zmiana branży była postrzegana jako szansa na rozwój i poznanie siebie: „szukałam czegoś nowego, aby poznać siebie”, „warto uczyć się nowych rzeczy, warto być elastycznym”, „dużo się nauczyłem w tym zawodzie”, „nauczyło mnie to pewnych umiejętności, że w razie czego poradziłbym sobie w trudnych warunkach”. Respondenci wspominali o zdobyciu nowych kompetencji („zmiana branży wiązała się z koniecznością zdobycia nowej wiedzy, odbyłam szkolenia wdrażające”, „musiąłem zrobić prawo jazdy”), co pokazuje, że przebranżowienie za granicą nie było biernym procesem, ale świadomym wysiłkiem na rzecz rozwoju.

Dla wielu badanych nowa branża oznaczała większy spokój i dopasowanie do własnych preferencji. Wypowiedzi, takie jak „spokojniejszy tryb pracy”, „pracuję w branży hotelarskiej bardzo mi bliskiej”, „branża lżejsza”, „powrót do zawodu”, pokazują, że zmiana nie zawsze była ucieczką od czegoś, ale raczej powrotem do tego, co bardziej odpowiadało osobistym potrzebom.

Niektórzy wspominali o zmianie w kontekście przeszłych doświadczeń: „dwie różne branże – wcześniej handel, a później gastronomia”, „z pracy w hotelu na produkcję”, „zmieniona branża”, co dowodzi, że nawet jeśli przebranżowienie było radykalne, niesło ze sobą wartość w postaci nowych perspektyw i możliwości finansowych. Wypowiedzi typu „zwiększenie zarobków” sugerują, że zmiana branży mogła też wiązać się z poprawą sytuacji materialnej.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

W wypowiedziach osób, które zdecydowały się na pracę za granicą i jednocześnie dokonały zmiany branży, widoczna była duża różnorodność doświadczeń – od głębokiej transformacji zawodowej po przebranżowienie dokonane przypadkowo lub bez większego wpływu na życie codzienne.

Wiele osób wskazywało, że nowa branża była dla nich bardziej opłacalna, spokojniejsza i mniej stresująca niż wcześniejsza: „branża tamta była ciężka, a listonosz to administracja – lepsza posada”, „spokojniejsza branża bez natłoku klientów”, „mniejszy stres”. Pojawiły się też głosy osób, które celowo wybrały zmianę w poszukiwaniu lepszych warunków finansowych i zawodowych: „ze względu na wypalenie chciałem zmiany – wyłądownałem w branży motoryzacyjnej”, „przeprowadziłem się, ponieważ są tam większe zarobki, lepsza praca”.

Niektóre osoby podkreślały, że przebranżowienie pozwoliło im zdobyć nowe umiejętności, rozwinąć się i zwiększyć swoją elastyczność zawodową: „nauczyłem się dodatkowych rzeczy”, „zdobyłam doświadczenie”, „zmiana branży wiązała się z nowymi obowiązkami”. Wypowiedzi te wskazywały na aktywne uczenie się nowego fachu, często związanego z koniecznością dostosowania się do wymogów nowego rynku pracy.

Dla innych zmiana była mniej znacząca – traktowana jako przypadek lub konieczność, bez wyraźnego wpływu na samopoczucie czy satysfakcję zawodową: „raczej normalnie”, „nic nie zmieniło”, „obojętnie – nie zrobiło to dla mnie większej różnicy poza nauką nowego zawodu”. Takie relacje pokazują, że nie każde przebranżowienie w pracy transgranicznej wiąże się z intensywnym procesem adaptacyjnym czy emocjonalnym przeżyciem.

Część wypowiedzi wskazywała także na zgodność nowej branży z dotychczasowym wykształceniem, co zwiększało komfort i poczucie kompetencji: „pracuję w branży zgodnie z wykształceniem”. Inni natomiast opisywali zmianę jako bolesną, wymagającą emocjonalnego i praktycznego przepracowania: „zmiana branży była bolesna”.

5.3.7 PODSUMOWANIE CZĄSTKOWE – ZMIANY W ŻYCIU BADANYCH ZWIĄZANE Z DOŚWIADCZENIEM MOBILNOŚCI

Choć omawiane wcześniej szczegółowo sześć typów zmian zawodowych pojawiało się w każdym rodzaju migracji, widać pewne różnice pomiędzy rodzajami migracji – zarówno w motywacjach,

dynamice zmiany zawodowej, jak i w sposobie przeżywania tych doświadczeń, które w dużej mierze zależały od geograficznego i kulturowego dystansu migracji. Wydaje się, że im większa zmiana otoczenia, tym bardziej złożony był proces adaptacji i silniejsze emocje towarzyszyły przekształceniom zawodowym. W migracjach lokalnych dominowały awanse, komfort i równowaga; w migracjach krajowych – rozwój i materialna poprawa; w migracjach powrotnych do kraju – sentyment i względy rodzinne; a w migracjach transgranicznych – ekonomiczny pragmatyzm i konieczność przystosowania się do nowych realiów.

Migracje w obrębie regionu dolnośląskiego najczęściej wiązały się z poprawą warunków pracy w znanym środowisku – osoby wskazywały na wzrost wynagrodzeń, większe możliwości rozwoju i awans zawodowy. Zmiana branży była traktowana jako krok rozwojowy lub wygodna modyfikacja stylu pracy, niosąca za sobą większy spokój. Oceny były bardzo pozytywne, a decyzje migracyjne relatywnie spokojne i świadome.

Migracje na Dolny Śląsk ujawniały zróżnicowane motywy – od osobistych (przeprowadzka, rodzina), po zawodowe (lepsza oferta, bardziej opłacalna branża). Zmiana stanowiska na bardziej odpowiedzialne często wiązała się z rozwojem kompetencyjnym, a wzrost zarobków pozwalał na poprawę warunków życia i inwestycje. Zmiana branży była traktowana jako okazja do zdobycia nowych umiejętności, choć niekiedy wymagała adaptacji i wysiłku edukacyjnego. Ton wypowiedzi był zdecydowanie pozytywny.

Migracje poza Dolny Śląsk najczęściej wiązały się z wyraźnym awansem i poprawą warunków finansowych. Respondenci opisywali większy komfort życia, wzrost możliwości decyzyjnych i poczucie niezależności. Zmiana firmy była często silnie związana z rozwojem zawodowym, a zmiany branży ujawniały chęć dopasowania pracy do wykształcenia lub odejścia od stresującej rzeczywistości zawodowej. Nawet w przypadkach początkowych trudności adaptacyjnych ton relacji był wzmacniający i refleksyjny.

Praca transgraniczna wyróżniła się jako typ migracji o największej rozpiętości doświadczeń. Część respondentów opisywała zmianę firmy jako wybór podyktowany wyłącznie wyższymi zarobkami, często akceptując niższe stanowisko jako tymczasowe lub wynik bariery językowej. W przypadku awansów i zmiany branży pojawiały się wypowiedzi o intensywnym rozwoju, ale też o trudnych emocjach, przystosowywaniu się do innego systemu pracy czy samotności. Migracja transgraniczna najczęściej była motywowana ekonomicznie, a zmiany zawodowe niosły za sobą zarówno większą stabilizację, jak i ryzyko przeciążenia.

Podsumowując całość zebranych informacji, opracowano matrycę przedstawiającą syntetyczne ujęcie sześciu kluczowych rodzajów zmian zawodowych, jakie występują w wyniku mobilności: zmianę firmy, zmianę stanowiska (na mniej albo bardziej odpowiedzialne), zmianę wynagrodzenia (na niższe albo wyższe), a także zmianę branży. Każdy z tych procesów jest w niej ujęty poprzez trzy główne aspekty: motywacje i uwarunkowania, doświadczenia osób badanych oraz efekty i konsekwencje.

Tabela 9. Syntetyczne ujęcie sześciu kluczowych rodzajów zmian zawodowych

Rodzaj zmiany	Motywacja i uwarunkowania	Doświadczenia respondentów	Efekty i konsekwencje
---------------	---------------------------	----------------------------	-----------------------

Zmiana firmy	Chęć poprawy warunków pracy, potrzeba stabilizacji, rozwój zawodowy, lokalizacja, zarobki	Postrzegana jako krok ku lepszemu; najczęściej pozytywna – nowe możliwości, lepsze środowisko, większy komfort	Poprawa sytuacji życiowej, organizacji pracy, relacji zawodowych i psychicznego dobrostanu
Zmiana stanowiska na niższe	Potrzeba redukcji stresu, pogodzenie pracy z nauką, przekwalifikowanie, sytuacja życiowa	Oceny mieszane: dla jednych spokój i większy balans, dla innych poczucie degradacji, utrata prestiżu, trudności adaptacyjne	Zmniejszenie obciążenia psychicznego; czasem pogorszenie sytuacji finansowej lub samopoczucia
Zmiana stanowiska na wyższe	Ambicje, rozwój, awans, docenienie, większa odpowiedzialność i samodzielność	Zdecydowanie pozytywne – wzrost samooceny, lepsze zarobki, możliwość zarządzania, większe poczucie wpływu	Poprawa statusu zawodowego, większe możliwości finansowe i rozwoju, silniejsze zaangażowanie w pracę
Zmiana zarobków na niższe	Konieczność przekwalifikowania, ograniczenia rynku, decyzje życiowe, początek adaptacji	Często akceptowana jako tymczasowy etap lub efekt większych zmian; czasem rekompensowana spokojem i bliskością miejsca pracy	Pogorszenie sytuacji materialnej, stres finansowy; czasem lepszy balans psychiczny i organizacyjny
Zmiana zarobków na wyższe	Rozwój, awans, zmiana miejsca zamieszkania, zmiana firmy, potrzeba stabilizacji	Najczęściej bardzo pozytywne – większa niezależność, możliwość inwestycji, poprawa warunków życia i komfortu psychicznego	Wyższy poziom życia, większa swoboda decyzyjna, możliwość oszczędzania, realizacja celów i bezpieczeństwo finansowe
Zmiana branży	Wypalenie, potrzeba zmiany, rozwój osobisty, elastyczność, dopasowanie do wykształcenia	Głosy podzielone: część osób wskazuje trudności adaptacyjne, inne radość z nowej ścieżki i większej zgodności z zainteresowaniami	Zdobycie nowych umiejętności, większa satysfakcja, czasem większa stabilność; niekiedy neutralna lub przypadkowa zmiana

Zmiana firmy okazała się najczęściej świadomym wyborem, mającym poprawić komfort pracy, warunki organizacyjne i stabilizację życiową. Większość respondentów odbierała ją pozytywnie – jako krok ku lepszym warunkom zawodowym i osobistym, skutkujący poprawą relacji społecznych, rytmu pracy czy samopoczucia.

Zmiana stanowiska na mniej ważne była oceniana bardziej ambiwalentnie. Dla części osób to ulga psychiczna i większy balans, dla innych – poczucie degradacji zawodowej, utrata znaczenia lub wynik konieczności adaptacji. Konsekwencją mogła być redukcja stresu, ale też niższe dochody i poczucie ograniczenia.

Zmiana stanowiska na bardziej odpowiedzialne – zwłaszcza w kontekście awansu – niosła ze sobą niemal jednoznacznie pozytywne oceny. Respondenci mówili o docenieniu, wyższej samoocenie, możliwości rozwoju i realnym wpływie na kształt pracy. Wiązała się ona także ze wzrostem zarobków, prestiżu i satysfakcji.

Zmiana zarobków na niższe pojawiała się rzadziej i była akceptowana raczej jako etap przejściowy lub kompromis w związku z innymi korzyściami: spokojem, lokalizacją, dopasowaniem pracy do stylu życia. Choć niosła ryzyko pogorszenia sytuacji materialnej, nie dominowała jako źródło frustracji.

Zmiana wynagrodzenia na wyższe była przez respondentów najczęściej opisywana jako decydujący impuls migracyjny i główna korzyść zmiany pracy. Wiązała się z poprawą poziomu życia, większą niezależnością finansową, możliwością inwestycji, oszczędzania czy realizacji celów – nie tylko zawodowych, ale też osobistych i rodzinnych.

Zmiana branży ujawniała najwięcej zróżnicowanych doświadczeń. Niektórzy traktowali ją jako szansę na rozwój, samorealizację czy ucieczkę z wypalającego środowiska; inni jako bolesny etap adaptacji lub konieczność podyktowaną sytuacją rynkową. Przeważały jednak głosy o zdobywaniu nowych umiejętności i większym dopasowaniu zawodowym.

5.4 PRZYCZYNY MOBILNOŚCI ZAWODOWEJ

Decyzja o podjęciu pracy poza dotychczasowym miejscem zamieszkania, choć z pozoru sprowadza się do zmiany lokalizacji, w rzeczywistości jest wynikiem wielu złożonych motywacji. Nie jest to ruch przypadkowy, lecz przemyślana odpowiedź na osobiste potrzeby, zawodowe aspiracje oraz warunki zewnętrzne, które kształtują rynek pracy. Rozdział ten poświęcony jest analizie kluczowych przyczyn podejmowania pracy w innym miejscu niż dotychczasowe, z uwzględnieniem hierarchii ważności tych motywów w oczach osób badanych. Analizie poddano znaczenie takich czynników, jak:

- wyższe zarobki;
- lepsze warunki pracy;
- możliwość rozwoju zawodowego;
- większa stabilność zawodowa;
- możliwość podjęcia pracy w ogóle;
- perspektywy rozwoju zawodowego;
- niższe koszty życia;
- inna przyczyna niezwiązana z pracą;
- praca zdalna i hybrydowa.

Tabela 10. „O podjęciu pracy poza dotychczasowym miejscem zamieszkania może decydować wiele czynników. Proszę ocenić na ile poszczególne z wymienionych przyczyn były istotne w Pana(-i) sytuacji.”

	Zdecydowanie ważne	Raczej ważne	Ani ważne, ani nieważne	Raczej nieważne	Zdecydowanie nieważne
Wyższe zarobki	69,8%	20,0%	7,8%	2,0%	0,5%
Lepsze warunki pracy	50,3%	25,3%	22,0%	1,8%	0,8%

Możliwość rozwoju zawodowego	48,8%	23,5%	23,3%	3,3%	1,3%
Większa stabilność zawodowa	48,0%	24,0%	24,0%	2,3%	1,8%
Możliwość podjęcia pracy w ogóle	43,5%	24,5%	25,5%	4,5%	2,0%
Perspektywy rozwoju zawodowego	39,8%	26,8%	28,0%	3,5%	2,0%
Niższe koszty życia	23,8%	26,3%	40,5%	7,3%	2,3%
Inna przyczyna niezwiązana z pracą	15,0%	9,0%	67,3%	5,0%	3,8%
Praca zdalna i hybrydowa	10,3%	10,3%	52,3%	11,3%	16,0%

Źródło: Opracowanie własne, CATI (05-06.2025) n=400

Motywacje do podjęcia pracy poza dotychczasowym miejscem zamieszkania mają przede wszystkim charakter ekonomiczno-rozwojowy. Na pierwszym miejscu zdecydowanie dominuje chęć uzyskania wyższych zarobków – aż 69,8% respondentów uznało ten czynnik za zdecydowanie ważny, a kolejne 20% za raczej ważny, co łącznie daje niemal 90% wskazań pozytywnych. To jednoznacznie wskazuje, że czynnik finansowy jest głównym impulsem decyzyjnym przy mobilności zawodowej.

Wysoko oceniane są również lepsze warunki pracy, możliwość rozwoju zawodowego, większa stabilność zatrudnienia i perspektywy awansu – wszystkie te kategorie uzyskały ponad 70% wskazań w dwóch najwyższych stopniach skali. Pokazuje to, że migracja zawodowa często jest traktowana jako środek poprawy jakości zatrudnienia nie tylko w wymiarze zarobków, ale również w zakresie samorealizacji, rozwoju i bezpieczeństwa zawodowego.

Możliwość podjęcia jakiegokolwiek pracy okazuje się być ważna dla 68% badanych (łącznie wskazania „zdecydowanie ważne” i „raczej ważne”), co może odnosić się do grupy osób, które znalazły się w sytuacji wymuszonej – braku lokalnych ofert lub konieczności zmiany miejsca zamieszkania z przyczyn niezależnych.

Zaskakująco mniej ważne okazało się obniżanie kosztów życia – ponad 40% respondentów oceniło go jako neutralny („ani ważne, ani nieważne”), a tylko niecałe 25% uznało go za zdecydowanie istotny. Może to sugerować, że kalkulacja ekonomiczna uwzględnia przede wszystkim dochody, a nie wydatki, lub że różnice regionalne nie są aż tak wyraźne w tym zakresie.

Czynniki niezwiązane bezpośrednio z pracą, takie jak względy osobiste, rodzinne czy społeczne, są zdecydowanie mniej istotne – aż 67,3% respondentów wskazało je jako neutralne. Podobnie model pracy zdalnej lub hybrydowej nie wydaje się dominującym impulsem migracyjnym – ponad połowa badanych uznała go za neutralny, a aż 27,3% – za raczej lub zdecydowanie nieważny.

5.4.1 MOŻLIWOŚĆ PODJĘCIA PRACY W OGÓLE

→ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które zmieniły miejsce pracy w obrębie województwa dolnośląskiego i uważały motyw możliwości podjęcia pracy w ogóle za ważny, przewijało się, że dostęp do pracy nie był tylko elementem technicznym migracji, ale jej istotnym powodem – źródłem utrzymania, niezależności i godności.

Wiele osób podkreślało, że potrzeba szybkiego zatrudnienia wynikała z konieczności finansowej i odpowiedzialności życiowej: „musiałam mieć środki do życia, żeby się samodzielnie utrzymać”, „mam dziecko, więc możliwość utrzymania go była najważniejsza”, „mam kredyt, muszę pracować”. Pojawiały się też wypowiedzi podkreślające presję społeczną i osobiste ambicje: „chciałam być niezależna”, „pochodzę z biednej rodziny – jestem nauczony pracy”, „praca daje mi poczucie, że jestem samodzielna”.

Dla wielu osób zatrudnienie było warunkiem bezpieczeństwa i stabilizacji, zarówno psychicznej, jak i materialnej: „stałe zatrudnienie daje poczucie spokoju”, „praca to nie tylko dochód, to też ubezpieczenie, lepszy dostęp do lekarzy”, „wreszcie mogłem zaplanować życie”. Niektórzy wskazywali na potrzebę samorealizacji i rozwoju: „chciałem się rozwijać, nabierać doświadczenia”, „praca pozwoliła mi wynająć mieszkanie, mieć własną przestrzeń”.

Co istotne, nawet jeśli zmiana miejsca pracy była motywowana chęcią awansu, lepszych warunków lub przeprowadzką, to u podstaw zawsze leżała potrzeba zatrudnienia jako źródła egzystencji. Dla wielu badanych była to oczywista wartość: „praca jest potrzebna, żeby mieć za co żyć”, „człowiek musi pracować, żeby coś osiągnąć”, „bez pracy trzeba by być na utrzymaniu rodziców”.

Jednocześnie wśród tych badanych, dla których czynnik możliwości podjęcia pracy w ogóle nie był postrzegany jako istotny impuls do zmiany miejsca zatrudnienia, badani deklarowali najczęściej, że migrując, nie zmieniali pracy z powodu jej braku, ale ze względu na inne priorytety – stabilność, rozwój czy lepsze warunki. Praca była czymś, co już mieli i co nie stanowiło przedmiotu niepewności: „ponieważ ją miałam”, „praca była pewna i załatwiona wcześniej”.

W wielu wypowiedziach pojawiał się też wątek braku konieczności zmiany branży lub firmy: „nie zmieniałem firmy”, „pracowałam już w tej branży i nie miałam obowiązku zmiany”, „nie musiałem, ale chciałem”. Zmiana lokalizacji czy stanowiska była traktowana raczej jako naturalna kontynuacja ścieżki zawodowej, a nie jako odpowiedź na kryzys zatrudnieniowy. Co więcej, w niektórych przypadkach chodziło o awans lub poprawę jakości pracy, a nie o jej podjęcie jako takiej: „zmieniłam stanowisko na lepsze”.

→ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które przeprowadziły się do województwa dolnośląskiego i uważały motyw możliwości podjęcia pracy w ogóle za ważny, często podkreślano, że praca to podstawowy warunek niezależności i godnego życia. Pojawiały się wypowiedzi takie jak: „z czegoś muszę się utrzymywać, więc muszę pracować”, „nikt za mnie nie zapłaci, muszę pracować”, „żeby mieć środki na życie”, „nie

wyobrażam sobie nie pracować – człowiek musi pracować, żeby cokolwiek w życiu osiągnąć”. Zatrudnienie było dla wielu osób utożsamiane z poczuciem sprawczości, dorosłości i odpowiedzialności – zarówno wobec siebie, jak i rodziny: „mam dzieci na utrzymaniu”, „musiałam podjąć pracę, żeby utrzymać mieszkanie”, „utrzymanie rodziny było najważniejsze”.

Obok motywacji typowo finansowych ujawniała się też potrzeba stabilności zawodowej i ciągłości zarobków: „nie generowało przerwy w zarobkach”, „ważne było, żeby tą pracę podjąć”, „chciałem jak najszybciej znaleźć pracę po przeprowadzce”, „to był główny powód zmiany miejsca zamieszkania – praca to podstawa”. Wielu respondentów mówiło o konieczności szybkiej adaptacji w nowym środowisku i unikaniu okresów bez zatrudnienia – nie tylko ze względów materialnych, ale także psychicznych („żeby nie rozleniwic się”, „żeby zacząć funkcjonować, odżyć”).

Część osób wskazywała na uwarunkowania strukturalne, np. lepszą sytuację na rynku pracy na Dolnym Śląsku („większe miasto, więcej ofert”, „większe możliwości rozwoju”, „niższe bezrobocie”), co kontrastowało z trudną sytuacją zawodową w miejscu wcześniejszego zamieszkania.

Niektóre wypowiedzi podkreślały też indywidualne aspiracje – chęć rozwoju, działania, zachowania aktywności: „jestem osobą aktywną zawodowo”, „chciałam pracować w zawodzie”, „posiadanie pracy jest priorytetem w moim życiu”, „chciałam być niezależna”. Nawet osoby, które pierwotnie nie planowały migracji zawodowej, wskazywały, że dostępność pracy była kluczowa dla ich decyzji („po prostu była praca – nie trzeba było jej szukać”).

Jednocześnie wśród osób, które nie uznały tego czynnika za ważny, byli przede wszystkim respondenci, którzy raczej nie odczuwali presji konieczności znalezienia zatrudnienia, a migracja miała bardziej charakter życiowego eksperymentu, przejścia w nowe role lub wyboru zawodowej opcji – nie potrzeby.

W niektórych wypowiedziach pojawiała się praca jako dodatek lub alternatywa: „liczyłem na stypendium, ale pracy szukałem jako opcję, a nie potrzebę”. W innych przypadkach zmiana była efektem chęci wyjścia z rutyny życiowej: „chciałam spróbować czegoś innego niż zajmowanie się tylko domem”. Respondenci wskazywali także, że pracę można znaleźć wszędzie – nie stanowiła ona bariery, a bardziej neutralne tło dla innych wyborów: „jeśli ktoś chce pracować, jest wiele miejsc, gdzie może ją podjąć”.

→ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

W wypowiedziach osób, które zdecydowały się na migrację z województwa dolnośląskiego do innego regionu lub kraju, motyw możliwości podjęcia pracy w ogóle – jeśli był oceniany jako ważny – jawił się jako kluczowy impuls do zmiany miejsca zamieszkania. Dla wielu respondentów był to warunek konieczny – nie tyle powód dodatkowy, co absolutna konieczność życiowa.

Uczestnicy badania podkreślali przede wszystkim wagę samodzielności, niezależności finansowej i utrzymania rodziny: „muszę być samodzielny, muszę się z czegoś utrzymać”, „musiałem mieć za co utrzymać rodzinę”, „nie mogę dopuścić do momentu, w którym zostanę bez pracy”. Dla wielu migracja była konkretną odpowiedzią na kryzys lokalnego rynku pracy – np.: „ogromne bezrobocie wśród młodych ludzi”, „w miejscu, w którym mieszkałem, nie było ofert zgodnych z moimi kwalifikacjami”, „trudno znaleźć dobrą pracę w moim województwie”.

W wypowiedziach pojawiały się także wątki ambicjonalne i rozwojowe: „chciałam wykorzystać swoje umiejętności w nowym środowisku”, „trzeba było spróbować czegoś nowego”, „mobilność zawodowa”, „żeby się usamodzielnic i nikt mnie nie sponsorował”. Respondenci niejednokrotnie wskazywali, że migracja umożliwiła im ciągłość zatrudnienia i uniknięcie przestoju w pracy, co miało wpływ zarówno na ich kondycję zarówno finansową, jak i psychiczną.

Praca była też postrzegana jako element tożsamości i godności osobistej: „człowiek musi pracować, żeby coś osiągnąć”, „praca nadaje kierunek życiu”, „stałe zajęcie jest zbawieniem – tylko ci, którzy to przeszli, wiedzą o czym mówię”. Nawet osoby, które nie zmieniły zawodu czy nie przeszły do nowej branży, podkreślały, że zmiana lokalizacji była podporządkowana dostępności pracy.

Tymczasem przez badanych, którzy nie uważali tego czynnika za istotny motyw migracji, zmiana lokalizacji była traktowana raczej jako naturalne rozszerzenie dotychczasowej drogi zawodowej, kontynuacja zatrudnienia lub wybór miejsca zgodnego z planami życiowymi, a nie jako próba rozwiązania problemu braku zatrudnienia.

Respondenci często podkreślali, że praca była już ustalona przed migracją: „wyjechałem do pewnej pracy, która na mnie czekała – nie szukałem”, „to była kontynuacja, nie zmiana”. Dla wielu osób istotniejsze były inne czynniki (rozwój zawodowy, studia, zmiana środowiska czy względy rodzinne), a nie samo zdobycie zatrudnienia: „ważniejsze było podjęcie studiów”, „z moimi umiejętnościami znajdę pracę wszędzie”.

Wypowiedzi ujawniały również postawę praktycznego dystansu wobec lokalizacji pracy: „nie ma znaczenia, gdzie mieszkam i gdzie pracuję”, „nie miało to dla mnie większego znaczenia”. Dla części osób wyjazd był efektem decyzji niezwiązanej bezpośrednio z rynkiem pracy, a sama praca funkcjonowała w tle, jako coś oczywistego i dostępnego: „miałam pracę i dlatego to nie było ważne”, „pracowałem do tej pory – nie musiałem zmieniać”.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

W przypadku osób pracujących transgranicznie i uważających motyw możliwości podjęcia pracy za ważny był on opisywany jako kluczowy, a wypowiedzi respondentów pokazały, że dla wielu była to główna przyczyna migracji. Często nie chodziło o wybór czy ambicje, lecz o konieczność ekonomiczną, odpowiedzialność wobec bliskich i zaspokojenie podstawowych potrzeb.

Wśród najczęściej powtarzanych uzasadnień pojawiało się odwołanie do samodzielności i potrzeby utrzymania rodziny: „mam rodzinę i muszę pracować”, „muszę zarabiać, jestem sama”, „utrzymanie rodziny spadło na mnie”. Wybrzmiewały też tradycyjne wartości związane z rolą społeczno-zawodową: „mężczyzna jest od zarabiania pieniędzy”, „praca pozwala poczuć się wartościowym”, „trzeba pracować, żeby godnie dopracować do emerytury”.

Respondenci wskazywali, że ciągłość zatrudnienia i dochodów była dla nich istotna nie tylko z punktu widzenia komfortu finansowego, ale również stabilizacji psychicznej i poczucia bezpieczeństwa: „bez pracy nie miałbym za co się utrzymać”, „chciałem jak najszybciej podjąć pracę”, „nie wyobrażam sobie życia bez pracy”. Dla wielu osób zatrudnienie za granicą było też okazją do rozwoju zawodowego, zdobycia certyfikatów, poszerzenia doświadczeń – często przy lepszych warunkach niż w kraju.

Jednocześnie wypowiedzi pokazały, że możliwość pracy za granicą była traktowana jako przepustka do lepszego życia – np.: „chodziło o zarobki”, „większe finanse”, „wyjeżdżałam, aby zarobić pieniądze i utrzymać rodzinę w Polsce”, „żebym mogła wyjeżdżać na wakacje, oszczędzać i pozwolić sobie na więcej”.

Niektóre wypowiedzi miały charakter bardziej ogólny i odwoływały się do oczywistości tego motywu: „wiadomo – człowiek musi pracować”, „bo trzeba mieć z czego żyć”, „dla każdego ma znaczenie możliwość zmiany pracy”. Wybrzmiewały także doświadczenia związane z wcześniejszym bezrobociem, nagłą utratą pracy, koniecznością zachowania ciągłości finansowej lub zmianą miejsca zamieszkania.

Natomiast osoby, które nie uważały, że możliwość podjęcia pracy w ogóle jest ważnym powodem migracji, bardzo często zaznaczały, że praca była już wcześniej zapewniona albo że nie miałyby trudności ze znalezieniem jej w innym miejscu, nawet gdyby migracja oznaczała zmianę lokalizacji.

Pojawiały się głosy wskazujące, że ofert pracy było wiele – osoby mogły swobodnie wybierać spośród nich, a decyzja o migracji wynikała z innych potrzeb niż samo podjęcie zatrudnienia: „mam dużo ofert – mogę wybierać”, „gdybym się tu rozejrzał, też bym znalazł pracę”. W ten sposób dostępność zatrudnienia nie stanowiła bariery, a była czymś oczywistym w kontekście kwalifikacji i doświadczenia.

Respondenci podkreślali również, że to nie miejsce pracy było kluczowe, lecz jej jakość: „najważniejsze było, żeby dobrze zarabiać i się czuć”, „było to bez różnicy dla mnie”. Takie wypowiedzi wskazują, że migracja miała charakter jakościowy, nie przymusowy, a fakt możliwości podjęcia pracy nie odgrywał w niej istotnej roli.

Dla niektórych osób praca była już stabilna przed migracją, co dodatkowo wzmocniało przekonanie, że nie miało znaczenia, gdzie dokładnie się ją wykonuje – liczyło się dopasowanie warunków zatrudnienia do stylu życia, potrzeb finansowych czy komfortu funkcjonowania zawodowego.

5.4.2 WYŻSZE ZAROBKI

→ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które zmieniły miejsce pracy w obrębie województwa dolnośląskiego, motyw wyższych zarobków został bardzo wyraźnie uznany za istotny, a nawet kluczowy dla decyzji zawodowych. Respondenci nie postrzegali go wyłącznie jako czynnika finansowego, ale jako źródło poprawy jakości życia, możliwości samodzielnego utrzymania, rozwoju, niezależności i stabilizacji.

Pojawiały się wypowiedzi pokazujące, że wyższe wynagrodzenie umożliwia realizację konkretnych celów życiowych: „mogłam kupić mieszkanie”, „mogłem wynająć mieszkanie i żyć na własną kieszeń”, „mogłem sobie pozwolić na zakup domu, opłacić dzieciom dodatkowe zajęcia”, „mogłam zacząć oszczędzać na przyszłość”. Dla wielu osób wyższe zarobki wiązały się bezpośrednio z poprawą warunków materialnych i wzrostem komfortu życia: „lepszy standard życia”, „mniejszy stres”, „nie muszę się martwić o opłacenie rachunków”.

Wypowiedzi często ujawniały również potrzebę zabezpieczenia finansowego rodziny: „mam dwójkę dzieci – pieniądze są mi bardzo potrzebne”, „opłacanie mieszkania i przedszkola miało znaczenie”, „wszystko drożeje, a ja chcę zapewnić dziecku przyszłość”. Respondenci mówili także o ambicjach, chęci podniesienia statusu społecznego i motywacji do rozwoju: „chciałem podnosić swój status społeczny”, „zależało mi na poprawie komfortu życia”, „większe zarobki zmotywowały mnie do dalszego rozwoju”.

Dla niektórych osób wyższe zarobki były narzędziem do uzyskania niezależności: „mogłem się uniezależnić od rodziców”, „mogłam samodzielnie się utrzymać”, „nie muszę nikogo prosić o pomoc”. Wypowiedzi pokazywały też, że w większych miastach zarobki są wyższe niż w mniejszych miejscowościach, co wpływało na decyzje migracyjne: „we Wrocławiu miałam większe wynagrodzenie niż w powiecie świdnickim”, „w poprzednim miejscu pracy była tylko najniższa krajowa”.

Respondenci z tej grupy deklarowali, że zarobki nie były dla nich priorytetem – z różnych powodów. Dla jednych wystarczające było to, co mieli: „nie potrzebowałem, wystarczyło to co jest”, „była to znikoma podwyżka, nie miało znaczenia”. Inni wskazywali na spadek kosztów utrzymania, który zneutralizował potrzebę większych dochodów. Pojawiały się również motywy ideowe: „w mojej branży wyższe zarobki nie mają znaczenia – spełniam misję”, a także priorytety pozafinansowe: „ważniejsza jest dla mnie atmosfera pracy i możliwość rozwoju niż zwiększanie zarobków”.

➔ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które zdecydowały się na migrację do województwa dolnośląskiego, motyw wyższych zarobków pojawiał się jako najważniejszy element decyzji zawodowej i życiowej. Respondenci wskazywali, że poprawa sytuacji materialnej nie była tylko kwestią komfortu, ale wręcz warunkiem koniecznym do podjęcia działań: przeprowadzki, założenia rodziny, inwestycji czy rozwoju osobistego.

Wiele osób mówiło o konkretnych korzyściach finansowych: „były to dwa razy wyższe zarobki”, „w porównaniu do Ukrainy to pierwsza liga”, „mogłam sobie pozwolić na więcej – wakacje z rodziną, lepszy standard życia”. Wyższe zarobki umożliwiały zaspokojenie potrzeb codziennych i ponadpodstawowych: „żeby można było iść do sklepu i kupić na co się ma ochotę”, „można odłożyć, coś kupić dzieciom, spędzić z nimi więcej czasu”.

Wypowiedzi pokazywały też ambitne cele życiowe: „buduję się – potrzebuję pieniędzy”, „dążę do jak największych zarobków”, „żeby ruszyć z miejsca, zacząć normalnie żyć na lepszym poziomie”. Ujawniała się też potrzeba finansowej stabilności i samodzielności: „mogłam samodzielnie się utrzymać”, „przeprowadzka wiązała się z kosztami – zarobki musiały być wyższe”, „mogłem zacząć studia, zainwestować w rozwój”.

Dla wielu osób poprzednia praca była niewystarczająca finansowo: „nie starczało z miesiąca na miesiąc”, „to, co zarabiałam w Warszawie było nieporównywalne”, „w poprzedniej pracy nie zarabiałam odpowiednio do stanowiska”. Nowe zatrudnienie na Dolnym Śląsku umożliwiało nie tylko wzrost dochodów, lecz także większą motywację do pracy i poczucie sprawczości: „większy budżet”, „więcej pieniędzy na pasję”, „większe perspektywy oszczędności na przyszłe życie”.

Natomiast w wypowiedziach badanych w tej grupie, którzy ocenili wyższe zarobki jako mało ważne lub nieważne, dominowały wypowiedzi, w których sprawy rodzinne i domowe miały większe znaczenie niż wysokość wynagrodzenia. Respondenci wskazywali, że decyzje zawodowe były podporządkowane potrzebom bliskich, a nie kalkulacji finansowej: „dla mnie liczy się bardziej rodzina niż wyższe zarobki”, „priorytet to powrót do rodziny”, „mąż czuwa nad funduszami w domu”. Takie wypowiedzi pokazują, że komfort emocjonalny i stabilizacja rodzinna mogą przeważać nad motywacją ekonomiczną.

➔ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

W wypowiedziach osób, które zdecydowały się na migrację poza województwo dolnośląskie, motyw wyższych zarobków został oceniony jako jednoznacznie najważniejszy i decydujący. Dla wielu respondentów był to główny powód zmiany miejsca zamieszkania i zatrudnienia – często jako konieczność, czasem jako cel świadomie obranej ścieżki rozwoju zawodowego i osobistego.

Respondenci wskazywali, że wyższe wynagrodzenie wiąże się bezpośrednio z poprawą komfortu życia: „wyższa stopa życiowa, pieniądze pomagają w życiu”, „mogłam sobie pozwolić na więcej, nie muszę oszczędzać”, „więcej mogę zaplanować, więcej z życia można wycisnąć”. Dla wielu osób wyższe zarobki były motywacją do rozwoju: „więcej możliwości samorozwoju”, „mogę wyjeżdżać, rozwijać pasję”, „po to się doksztalam, żeby zarabiać coraz więcej”.

Część wypowiedzi ujawniała przyczyny strukturalne i ekonomiczne, które skłaniały do migracji: „w moim powiecie miałam problem z pracą”, „w Polsce miałem głodowe wynagrodzenie za ciężką pracę, w Niemczech mnie doceniono”, „w ciągu miesiąca zarobiłem trzy razy tyle co w Polsce”. Ujawniał się również silny motyw rodzinny i społeczny: „żeby zapewnić dzieciom lepszą edukację”, „mogłem sobie pozwolić na spłatę kredytu i wygodniejsze życie”, „mogłem pomóc rodzinie”, „żebym mógł rodzinie większy komfort zapewnić”.

Niektóre wypowiedzi miały charakter bardzo osobisty, pokazując przełomowy charakter zmiany finansowej: „byłam w szoku, że można pracować w tej samej branży za większe pieniądze”, „gdybym nie zarabiała więcej, nie zdecydowałabym się na wyjazd”, „to była główna przyczyna mojego wyjazdu – gdyby nie pieniądze, nie zostawiłbym rodziny”.

Mimo ogromnej dominacji uzasadnień pozytywnych, pojawiła się jedna wypowiedź sygnalizująca neutralne podejście do tego motywu: „nie miały znaczenia, były dodatkową opcją, fajnie że się pojawiły, ale nie miały wpływu”, co pokazuje, że dla nielicznych wyższe zarobki były pozytywnym skutkiem ubocznym, nie impulsem.

Natomiast wśród tych badanych, którzy nie uznali wyższych zarobków za ważne, pojawiały się głosy, które traktowały zarobki jako element stały, niezmienny, niezależnie od lokalizacji czy zmiany firmy: „raczej ustabilizowane są płace – zmiana miejsca pracy nie daje większych dochodów”, „zarobki były podobne w obu miejscach zamieszkania”. W tej grupie motyw finansowy nie był ignorowany, ale postrzegany jako niemożliwy do wyraźnego zwiększenia w ramach dostępnych struktur zawodowych. Migracja nie służyła więc poprawie sytuacji materialnej, a raczej poszukiwaniu czegoś poza wynagrodzeniem.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

W wypowiedziach osób, które zdecydowały się na pracę transgraniczną, motyw wyższych zarobków był nie tylko istotny, ale bardzo często określany jako cel główny, sens całej migracji, a nawet warunek konieczny podjęcia zmiany. Wyższe wynagrodzenie było postrzegane jako klucz do poprawy jakości życia, stabilizacji materialnej i spełniania podstawowych oraz aspiracyjnych potrzeb rodzinnych i osobistych.

Respondenci wielokrotnie wskazywali, że wysokie zarobki za granicą pozwoliły im: „odkuć się finansowo”, „zapewnić byt rodzinie”, „spłacić kredyty”, „zrealizować marzenia”, „zbudować dom”, „kupić samochód”, a nawet „zacząć życie od nowa na wyższym poziomie”. Często podkreślano, że pensje otrzymywane w Polsce były zbyt niskie, niesatysfakcjonujące, niestabilne, „głodowe” i niewspółmierne do włożonego wysiłku („w Polsce nie starczało od 10 do 10”).

Zarobki transgraniczne były utożsamiane z komfortem psychicznym i społecznym: „mniej stresu, większy spokój”, „większa swoboda finansowa”, „lepszy status społeczny”, „większy budżet na inwestycje i rozwój”. Osoby wskazywały, że praca za granicą pozwalała na: „życie bez wyrzeczeń”, „odłożenie pieniędzy na później”, „zadbanie o dzieci”, „fundowanie korepetycji i lepszej edukacji”, a także „utrzymanie rodziny bez proszenia o pomoc”.

Pojawiał się też wątek walutowy: „euro jest mocniejsze niż złotówka”, „wynagrodzenie w obcej walucie daje większe możliwości finansowe”. Migracja transgraniczna była więc nie tylko ruchem zawodowym, ale też ekonomicznym przeskokiem, który dla wielu był warunkiem godnego życia: „to był sens całej podróży”, „tylko tam mogłem zarobić duże pieniądze szybko i łatwo”.

Co ciekawe, w tej grupie nie pojawiły się istotne głosy oceniające wyższe zarobki jako mało znaczący lub nieznaczący motyw podejmowania pracy transgranicznej.

5.4.3 NIŻSZE KOSZTY ŻYCIA

→ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które dokonały migracji zawodowej w obrębie województwa dolnośląskiego, motyw niższych kosztów życia był często traktowany jako praktyczne i pozytywne uzupełnienie zmiany zatrudnienia. Choć nie zawsze stanowił główny impuls migracyjny, w wielu przypadkach odegrał znaczącą rolę w poprawie ogólnej sytuacji materialnej i jakości życia respondentów.

Wielu badanych wskazywało, że przeprowadzka do mniejszego miasta lub poza większe ośrodki – takie jak Wrocław – przyniosła realne oszczędności: „niższa kwota najmu mieszkania”, „mniejsze koszty dojazdu”, „mniejsze opłaty, więcej zostaje w portfelu”, „własny dom tańszy niż blok przy większej powierzchni”. Dzięki niższym wydatkom możliwe było lepsze gospodarowanie budżetem: „więcej pieniędzy zostawało na pasje, wyjazdy, wizyty u lekarzy”, „mogłam odkładać, oszczędzać, przeznaczać na rozrywki”, „mogłem zapewnić dzieciom wycieczki i prezenty”.

Niektórzy badani wskazywali, że niższe koszty życia zrekompensowały niższe zarobki: „bo niższe zarobki”, „nowa praca daje takie same zarobki, ale koszty życia są niższe”, „nie musiałem

wynajmować mieszkania ani dojeżdżać”. Dzięki temu możliwe było zachowanie standardu życia przy mniejszym obciążeniu finansowym – co często przekładało się na większy komfort psychiczny i większą swobodę w codziennych decyzjach: „więcej zostaje na przyjemności”, „mniejsze obciążenie dla budżetu”, „większe oszczędności”.

Wypowiedzi wskazywały też na zmianę stylu życia – spokojniejsze tempo, większa równowaga, lepszy dostęp do potrzebnych usług: „mogę kupić sobie więcej, zrobić ogródek, samochód”, „mogłam sobie pozwolić na więcej wizyt prywatnych”, „większość pieniędzy zostaje na rozwój i dbanie o siebie”. Dla niektórych niższe koszty życia miały także wymiar strategiczny: „mogłam więcej odłożyć na przyszłość dzieci”, „pomagałam rodzinie dzięki oszczędnościom”.

Jednocześnie, chociaż część badanych z tej grupy oceniła niższe koszty życia jako nieważny motyw migracyjny, to wydaje się, że w ich przypadku po prostu nie zaistniały one jako element oceny planów migracyjnych. Planowana migracja nie wiązała się z oszczędnościami, a czasami wręcz z ich odwrotnością. Respondenci zwracali uwagę, że nowa lokalizacja była droższa niż poprzednia („Wrocław jest droższy”, „wiedziałem, że w tym mieście może być drożej”). Niektórzy zauważali, że nie odczuli żadnej zmiany („koszty się nie zmieniły”, „nie było niższych kosztów”). W kilku wypowiedziach podkreślano, że większe możliwości finansowe i zarobki niwelowały znaczenie kosztów utrzymania – czyli nawet jeśli wydatki były wyższe, dochód był wystarczający, by ich nie odczuwać.

➔ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które przeprowadziły się na Dolny Śląsk, motyw niższych kosztów życia pojawiał się jako konkretny argument ekonomiczny, często powiązany z chęcią poprawy sytuacji materialnej, optymalizacji budżetu domowego lub zwiększenia możliwości oszczędzania. Choć Dolny Śląsk nie zawsze był postrzegany jako region najtańszy, w porównaniu z miejscami wcześniejszego zamieszkania (np. Warszawą, zagranicą czy miastami o wyższych cenach mieszkań), jawił się jako bardziej przystępny finansowo.

Respondenci wskazywali, że niższe koszty życia pozwalają na większą elastyczność: „więcej środków zostaje mi do dyspozycji na cele prywatne”, „mogę więcej zaoszczędzić”, „mam większą zdolność na zakup mieszkania”. Często pojawiały się także wypowiedzi związane z mniejszym stresem i większym komfortem codziennego życia: „mogę żyć wygodniej i mniej się stresować wydatkami”, „płacę mniej za mieszkanie”, „więcej zostaje w portfelu”.

Dla niektórych osób był to również czynnik stabilizacji i zabezpieczenia przyszłości: „mogłam wydać zaoszczędzone pieniądze na wykształcenie”, „mogę więcej odkładać na dzieci”, „oszczędzam na rachunkach – mogę zrealizować marzenia i plany”. Szczególnie wyraźnie widać ten motyw w wypowiedziach osób przyjeżdżających z zagranicy: „koszty utrzymania są kilkukrotnie wyższe niż w domu, szukałam najtańszej możliwości żeby przywieźć jak najwięcej pieniędzy na Ukrainę”.

Podkreślano też, że niższe koszty życia pomagają utrzymać obecny standard, nawet jeśli zarobki nie wzrosły znacząco: „jeśli są niższe koszty – więcej zostaje na inne cele”, „nie było niższych kosztów, ale zawsze to ważne”, „każdy chce płacić mniej i więcej zostawić dla siebie”.

Także w tej grupie respondenci, którzy uznali niższe koszty życia za nieistotne w motywacji migracyjnej, najczęściej po prostu liczyli się z tym, że przeprowadzka – szczególnie do większego miasta – będzie oznaczać wyższe koszty życia, ale uznawali to za naturalną cenę większych możliwości zawodowych lub osobistych: „Większe miasto daje większe możliwości – musiałam się z tym liczyć”, „koszty się zwiększyły, ale były tego warte”, „ważniejszy był powrót do rodziny”. Inni wskazywali, że różnice w cenach były niewielkie lub punktowe, a całościowo sytuacja była porównywalna do wcześniejszej. W wielu przypadkach priorytetem nie była kalkulacja wydatków, lecz długofalowa wartość decyzji życiowej.

→ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

W wypowiedziach osób, które zdecydowały się na przeprowadzkę poza Dolny Śląsk, motyw niższych kosztów życia odgrywał zauważalną, choć zróżnicowaną rolę. Dla wielu respondentów niższe wydatki na codzienne utrzymanie były korzyścią uboczną migracji – czymś, co niekoniecznie zdecydowało o zmianie miejsca zamieszkania, ale wyraźnie poprawiło sytuację materialną i komfort życia po przeprowadzce.

Wiele osób mówiło o realnej możliwości oszczędzania: „więcej zostaje w portfelu”, „mogłam szybciej zbierać pieniądze na samochód”, „mogłam więcej odłożyć na konto”, „mieszkanie służbowe obniżało koszty wynajmu – więcej zostawało w kieszeni”. Niższe koszty życia były postrzegane jako sposób na zwiększenie swobody finansowej: „mogłam częściej wyjść z rodziną do restauracji”, „mogłam pozwolić sobie na więcej i odłożyć”, „więcej mogę wydać na inne rzeczy”.

Pojawiały się również wypowiedzi wskazujące na celowe poszukiwanie tańszych lokalizacji: „nie chciałam za dużo płacić za utrzymanie”, „to był atut nowej lokalizacji, że można żyć za mniej”, „tańsze mieszkania i koszty utrzymania są w Zachodniopomorskim”. W kontekście migracji transgranicznej zwracano uwagę na paradoksalne różnice: „koszty życia w Niemczech są niższe niż w Polsce”, mimo pozornie wyższych cen.

Dla niektórych respondentów niższe koszty życia były elementem strategii życiowej i rodzinnej: „więcej zostaje na nieprzewidziane wydatki”, „sytuacja ekonomiczna się poprawiła – mogłam więcej odłożyć”, „mogłam lepiej zabezpieczyć rodzinę majątkowo”. Nawet jeśli nie był to główny impuls migracyjny, to był ważnym czynnikiem wzmacniającym pozytywne efekty przeprowadzki: „lepiej żyć na dobrym poziomie bez nadmiernych wydatków”, „łatwiej oszczędzić i zainwestować w coś”.

Natomiast ta część badanych, która uznała niższe koszty życia za czynnik, który nie miał wpływu na decyzję migracyjną, traktowała koszty życia jako czynnik neutralny, niewpływający istotnie na jakość migracji. Pojawiały się głosy osób zarabiających na tyle dużo, by nie zauważać różnic w wydatkach („dużo zarabiam – nie odczuwam kosztów”), albo mających zapewnione warunki pracy przez pracodawcę („firma wszystko zapewnia”). Część osób twierdziła, że koszty życia są podobne w całej Polsce, więc nie traktowali migracji jako okazji do oszczędności: „żyję skromnie, ceny akceptuję jakie są”, „w zasadzie były one porównywalne”. Dla tych respondentów ważniejsze były inne kwestie niż struktura codziennych wydatków.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

W wypowiedziach osób pracujących transgranicznie motyw niższych kosztów życia pojawiał się jako znaczący element finansowej kalkulacji migracyjnej, który w wielu przypadkach uzupełniał lub wzmacniał główny impuls – czyli wyższe zarobki. Respondenci podkreślali, że mniejsze wydatki na życie codzienne pozwalają nie tylko lepiej zarządzać budżetem, ale również podnieść jakość życia i zrealizować cele osobiste oraz rodzinne.

Wiele wypowiedzi wskazywało na realne korzyści związane z niższymi kosztami utrzymania za granicą: „jedzenie było tańsze”, „w Czechach można kupić niektóre produkty taniej”, „w przeliczeniu na euro było mnie stać na zakupy na miesiąc czasu”. Szczególnie często pojawiały się przykłady z Niemiec czy Czech, gdzie koszty życia oceniano jako niższe niż w Polsce.

Nie brakowało wypowiedzi podkreślających bezpośrednią zależność między niższymi kosztami życia a możliwością oszczędzania lub inwestowania: „więcej zostawało w kieszeni”, „mogę dużo więcej oszczędzić”, „więcej środków na rozwój, hobby, przyjemności”, „mogłem sobie pozwolić na częste wyjazdy i realizowanie pasji”. Pojawiały się również głosy akcentujące komponent rodzinny: „mam dzieci, każda złotówka się liczy”, „mniejsze koszty – łatwiej zapewnić utrzymanie rodziny”.

Praca transgraniczna może wiązać się z koniecznością mieszkania zarówno w stałym miejscu zamieszkania, jak i w miejscu realizacji pracy (np. powroty do domu tylko na weekendy). Dla wielu osób w takiej sytuacji niższe koszty życia były powodem wyboru konkretnej lokalizacji: „przeprowadziłem się z regionu, gdzie koszty były wyższe”, „szukałem miejsca, gdzie było mnie stać na zakup mieszkania zamiast wynajmu”. Co istotne, wypowiedzi wskazywały również na komfort psychiczny związany z mniejszym obciążeniem finansowym: „łatwiej zapanować nad domowym budżetem”, „mniej stresu o każdą wydaną złotówkę”, „niższe koszty – wyższy standard życia”.

Wydaje się, że wśród części pracowników transgranicznych koszty życia nie były świadomie rozważane jako element decyzji. Dla tych, którzy nie uznali ich za ważny czynnik wyboru:

- część osób deklarowała, że miały małe potrzeby, więc nie przykładały wagi do różnic cenowych; inni wskazywali, że wydatki zostały pokryte przez firmę – więc nie musieli ich uwzględniać;
- u części decyzja migracyjna była rozpatrywana w kategoriach komfortu i samopoczucia w pracy, a nie ekonomicznych skutków: „najważniejsze było, żeby dobrze zarabiać i dobrze się czuć”, „nie patrzyłam na to – coś kosztem czegoś”.

5.4.4 LEPSZE WARUNKI PRACY

→ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach respondentów dotyczących motywacji związanych z lepszymi warunkami pracy wyraźnie dominowało przekonanie, że środowisko zawodowe ma bezpośredni wpływ na jakość życia, zdrowie psychiczne, satysfakcję oraz rozwój. Lepsze warunki pracy nie były traktowane jako luksus, lecz jako podstawowy warunek stabilnego funkcjonowania w świecie zawodowym i prywatnym.

Respondenci podkreślali, że dobra atmosfera, sprawiedliwe traktowanie, brak nadmiernego wysiłku fizycznego oraz poszanowanie zdrowia mają kluczowe znaczenie: „mam problemy z kręgosłupem, więc unikanie dźwigania jest dla mnie ważne”, „mniejsze obciążenie psychiczne, mniej stresu”, „zmęczenie materiału – mniejsza wydolność organizmu”. Wskazywano też, że lepsze warunki pracy są źródłem większej produktywności, motywacji i komfortu: „jeśli człowiek dobrze się czuje w pracy, to ogólnie jest bardziej zadowolony z życia”, „lepsza atmosfera przekłada się na wyniki w pracy”, „praca staje się przyjemnością, a nie tylko obowiązkiem”.

Dla wielu osób zmiana warunków pracy oznaczała także szansę na rozwój zawodowy: „więcej szkoleń”, „większa możliwość rozwoju”, „samodzielne prowadzenie oddziału”, „nowocześniejsza firma”. Wypowiedzi pokazują, że komfort pracy rozumiany jest zarówno jako aspekt fizyczny (czas pracy, forma zatrudnienia, zakres obowiązków), jak i psychiczny (relacje z przełożonymi, stabilność, poczucie docenienia): „praca w systemie zmianowym daje czas na odpoczynek”, „kontakt z pracodawcą ma wpływ na całą organizację pracy”, „stabilniejsza praca – mniejsze obciążenie godzinowe”.

Nie brakowało także wypowiedzi mówiących o zmianie miejsca zatrudnienia w celu uniknięcia pracy fizycznej: „wcześniej była praca wymagająca fizycznie, teraz mam pracę umysłową”, „w poprzednim miejscu miałam większe prawdopodobieństwo otrzymania pracy fizycznej – teraz pracuję w urzędzie”.

Natomiast w wypowiedziach osób, które nie traktowały lepszych warunków pracy jako istotnego motywu migracji zawodowej, pojawiały się deklaracje, że charakter pracy pozostał niezmienny, a warunki – poza wynagrodzeniem – nie miały większego znaczenia: „byłem gotowy na wszystko – to taka sama praca tylko lepiej płatna”. Zmiana miejsca zatrudnienia miała wymiar czysto finansowy, związany np. ze spłatą zobowiązań: „potrzebowałam na szybką spłatę kredytu”. Lepsze warunki pracy jako takie nie stanowiły motywu decyzji, ponieważ praca była identyczna, a liczył się efekt zarobkowy.

➔ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które dokonały migracji zawodowej do województwa dolnośląskiego, motyw lepszych warunków pracy był bardzo wyraźny i szeroko komentowany jako jedna z najważniejszych korzyści związanych ze zmianą zatrudnienia i miejsca życia. Respondenci nie traktowali go jako drugorzędnej korzyści, lecz jako istotny element poprawy jakości codziennego funkcjonowania – zarówno zawodowego, jak i osobistego.

Wielu badanych mówiło o poprawie atmosfery pracy, która wpływała bezpośrednio na ich samopoczucie psychiczne, motywację i efektywność: „atmosfera jest przyjemna, ludzie pozytywnie nastawieni”, „jak pracownik zadowolony, to praca lepiej idzie”, „lepsza atmosfera w pracy przekłada się na większą chęć do działania”. Podkreślano też, że szacunek, dobre relacje z przełożonymi i stabilność zatrudnienia budowały poczucie bezpieczeństwa i zachęcały do rozwoju: „umowa na korzystniejszych warunkach”, „praca w wyuczonym zawodzie”, „więcej benefitów oferowanych przez pracodawcę”.

Wypowiedzi ujawniały również znaczenie zmiany charakteru pracy na mniej obciążającą fizycznie i psychicznie: „zamiana pracy fizycznej na umysłową przy biurku”, „mniejsze obciążenie zdrowia

fizycznego”, „mniej stresu, mniej wysiłku, większa stabilność psychiczna”. Pojawiały się też relacje wskazujące, że komfort pracy to nie tylko warunki lokalowe czy techniczne, ale także możliwość organizacji czasu: „praca w jednym trybie zmianowym”, „elastyczny grafik”, „większa możliwość zaplanowania czasu dla siebie i rodziny”.

Dla wielu osób lepsze warunki pracy miały również wymiar rozwojowy – zarówno zawodowy, jak i osobisty: „więcej możliwości rozwoju zawodowego”, „przejście na stanowisko zgodne ze studiami”, „zespół, który motywuje i inspiruje”. Wskazywano też na przejście do nowocześniejszych, lepiej zorganizowanych firm, gdzie „szacunek do pracownika” był standardem, a mniej stresujące środowisko przekładało się na wyższą jakość życia.

W wypowiedziach osób, które nie traktowały lepszych warunków pracy jako istotnego motywu migracji zawodowej, charakterystyczny był głos badanego, że decyzje zawodowe były zdominowane przez potrzeby rodzinne, a nie komfort pracy: „priorytet to powrót do rodziny”.

→ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

W wypowiedziach osób, które zdecydowały się na migrację zawodową poza Dolny Śląsk, motyw poprawy warunków pracy pojawiał się jako jedno z najbardziej wyrazistych uzasadnień decyzji o zmianie miejsca zamieszkania i zatrudnienia. Respondenci podkreślali, że lepsze warunki pracy są kluczowe dla zdrowia, komfortu psychicznego i poczucia zawodowej satysfakcji.

Wiele osób wskazywało na chęć uniknięcia złej atmosfery, stresu i nadmiernego obciążenia: „poprzednia praca mnie męczyła psychicznie”, „były złe warunki, stres, zła atmosfera”, „nie chciałem przynosić stresu z pracy do domu”. Poprawa warunków pracy oznaczała często przejście do bardziej uporządkowanych, nowocześniejszych środowisk pracy – z dostępem do szkoleń, benefitów, opieki medycznej, sprzętu czy pracy zdalnej.

Wypowiedzi pokazywały również, że lepsze warunki pracy wzmacniały motywację, poczucie sensu i chęć do działania: „poczułam motywację, by bardziej się starać”, „w lepszych warunkach chce się chodzić do pracy”, „praca nie generuje obciążeń umysłowych”. Respondenci zauważali, że miejsce pracy powinno być nie tylko źródłem dochodu, ale też przestrzenią, gdzie można się rozwijać i czuć się dobrze.

Część wypowiedzi dotyczyła także prestiżu i awansu społecznego, który wiązał się z poprawą warunków: „większy komfort pracy – lepsze biuro, samochód służbowy, autonomia”, „praca w luksusowych warunkach z benefitami jak obiady i rauty”. Niektórzy mówili o zmianie typu pracy – z fizycznej na umysłową – co pozwalało zachować zdrowie i zwiększać efektywność.

Często lepsze warunki pracy były oceniane jako naturalna konsekwencja zmiany miejsca i stanowiska: „zmienia się po to, żeby było lepiej”, „zmieniając pracę zależało mi na lepszych warunkach”, „zmieniając miejsce zamieszkania chciałam, aby warunki się poprawiły”. Pojawiały się także wypowiedzi o stabilności zatrudnienia i umowie o pracę, które zwiększały poczucie bezpieczeństwa i ułatwiały planowanie życia.

W wypowiedziach osób, które nie traktowały lepszych warunków pracy jako istotnego motywu migracji zawodowej, dominowały opinie, że warunki pracy są wszędzie podobne, niezależnie od

lokalizacji czy stanowiska. Szczególnie dotyczyło to zawodów o ustandaryzowanym charakterze: „w moim zawodzie jest tylko praca biurowa – wszędzie mam własne biuro”, „warunki były podobne”, „w poprzedniej pracy było nawet lepiej”. Dla części osób priorytetem było znalezienie jakiegokolwiek pracy, bez względu na jej warunki. W efekcie lepsze warunki nie były uznawane za realną możliwość – ani wartość migracyjną.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

W wypowiedziach osób, które podjęły pracę transgraniczną, motyw poprawy warunków pracy pojawiał się jako jedno z najczęściej przywoływanych i najbardziej konsekwentnych uzasadnień. Respondenci wskazywali na potrzebę większego komfortu psychicznego i fizycznego, lepszej organizacji pracy, życzliwszej atmosfery i odciążenia zdrowia. Praca za granicą była kojarzona z mniejszym stresem, większym poszanowaniem ze strony pracodawcy i lepszym wyposażeniem miejsca pracy.

Wiele wypowiedzi wskazywało na problemy zdrowotne, które w poprzednich miejscach zatrudnienia były pogłębiane przez złą organizację i pracę fizyczną: „miałam problemy z kręgosłupem – teraz praca mnie nie obciąża”, „poprzednia praca była ciężka – odbiło się to na zdrowiu”, „fizycznie się tak nie narobić i psychicznie spokój”. Ulga zdrowotna była nie tylko efektem poprawy warunków, ale często głównym celem zmiany pracy.

Respondenci podkreślali także wartość nowoczesnego sprzętu, czystych pomieszczeń, sprawnych narzędzi i jasnego podziału obowiązków: „nowa kuchnia, nowy budynek”, „lepsze warunki – dostęp do każdej informacji”, „możliwość odpoczynku, przerwy, szacunek do pracownika”. W wielu wypowiedziach wybrzmiewało, że zagraniczne miejsca pracy oferowały więcej troski o pracownika – nie tylko przez lepsze warunki fizyczne, ale również przez relacje i komunikację w zespołach.

Istotny był także aspekt motywacyjny i rozwojowy: „czuję się bardziej doceniony”, „z większym komfortem rośnie efektywność pracy”, „chcę się rozwijać, dlatego podnoszę kwalifikacje”. Pojawiały się też głosy o możliwości awansu i o tym, że lepsze warunki pracy przekładają się na większe zaangażowanie i satysfakcję zawodową.

Jednocześnie wypowiedzi nie unikały porównań do polskich warunków pracy, często wypadających negatywnie: „atmosfera za granicą jest zupełnie inna niż w Polsce”, „w poprzedniej firmie był stres, teraz mam czas na odpoczynek”, „lepsze traktowanie i większy spokój”.

Badani, którzy nie traktowali lepszych warunków pracy jako istotnego motywu migracji zawodowej, traktowali samą możliwość pracy jako wyższą wartość. Warunki jej wykonywania były elementem drugorzędny: „ważna jest sama praca”, „idąc do nowej pracy – zaczynam od najniższego szczebla”. Dla tej grupy ważne było, żeby pracować i być aktywnym, bez oczekiwań związanych z poprawą jakości zatrudnienia. Migracja zawodowa była związana z obecnością pracy, nie jej warunkami.

5.4.5 MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU ZAWODOWEGO

→ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które zmieniły pracę w obrębie województwa dolnośląskiego, motyw możliwości rozwoju zawodowego pojawiał się jako jeden z najbardziej świadomych, długoterminowych celów migracyjnych. Respondenci podkreślali, że nawet lokalna zmiana miejsca zatrudnienia może znacząco wpłynąć na ścieżkę kariery, otworzyć dostęp do nowych kompetencji i zwiększyć szanse na awans.

Wiele osób wskazywało, że rozwój zawodowy jest potrzebą uniwersalną, niezależnie od etapu kariery: „człowiek musi się rozwijać, iść do przodu”, „nie chcę stać w miejscu, tylko się rozwijać”, „każdy chce osiągnąć coś więcej niż tylko być szeregowym pracownikiem”. Pojawiały się też wypowiedzi osób młodych i ambitnych, które świadomie szukały pracy zgodnej z wykształceniem lub dającej perspektywy: „jestem osobą ambitną i chcę się kształcić”, „zaczynał od zera i nauczył się zawodu”.

Rozwój zawodowy wiązał się również z możliwością uzyskania awansu, wyższego stanowiska i większego prestiżu: „czekam na wyższe stanowisko”, „mam teraz wyższe stanowisko i czuję, że się rozwijam”, „otworzyły się nowe horyzonty, nowe możliwości rozwoju”. Respondenci podkreślali, że rozwojowi sprzyjała dostępność szkoleń, kursów, kontakt z bardziej doświadczonymi osobami: „możliwość uczenia się od ludzi z większym doświadczeniem”, „dostęp do kursów i szkoleń”, „możliwość poznania nowych technik”.

Dla niektórych osób zmiana pracy była odpowiedzią na monotonię, nudę, brak perspektyw w poprzednim miejscu pracy: „w starej pracy odczuwałem nudę – w nowej miałem okazję nauczyć się czegoś nowego”, „nie miałam możliwości rozwoju zawodowego”, „nowa praca wydawała się ciekawsza mimo mniejszych pieniędzy”. Rozwój był postrzegany jako motywator, środek do osiągnięcia lepszych warunków życia i zawodowego bezpieczeństwa: „żeby zapobiec przyszłym kryzysom zawodowym”, „rozwój daje motywację do pracy”.

Natomiast respondenci, dla których możliwość rozwoju zawodowego nie była ważnym motywem decyzji migracyjnej, podkreślali, że osiągnęli już zawodowo to, czego pragnęli, dlatego dalszy rozwój nie był im potrzebny. Wskazywali na pełne poczucie zawodowej realizacji: „osiągnąłem wszystko, co chciałem”, „nie potrzebowałem tego aspektu”. Część osób wiązała to ze swoim wiekiem i etapem życia, na którym ważniejsze było utrzymanie stabilności niż awans: „jestem w takim wieku, w którym nie potrzebuję wyższych stanowisk”. Pojawiały się też głosy, że obecna praca nie dawała już pola do rozwoju, lecz raczej do pogłębiania dotychczasowych umiejętności: „już się nie rozwijałem – tylko doskonaliłem”. W tej grupie znalazły się też wypowiedzi wskazujące na brak realnych możliwości awansu, m.in. z powodu charakteru pracy („wszystkie prace są podstawowe”) czy ograniczeń zdrowotnych.

→ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które zdecydowały się na migrację zawodową na Dolny Śląsk, motyw możliwości rozwoju zawodowego odgrywał rolę szczególnie istotną. Respondenci często podkreślali,

że zmiana miejsca pracy i zamieszkania była świadomym krokiem w kierunku samorealizacji, pogłębienia kompetencji oraz awansu – zarówno w sensie zawodowym, jak i życiowym.

Wiele osób wskazywało, że nowa lokalizacja dawała im lepszy dostęp do edukacji, szkoleń oraz nowocześniejszych środowisk pracy: „oferują mi darmowe szkolenia”, „moja branża wymaga ciągłego rozwoju, a większe miasto daje więcej możliwości”, „wyższe stanowisko wiązało się z kompetencjami miękkimi i twardymi”. Rozwój był traktowany jako inwestycja w przyszłość: „praca pasuje do moich studiów – to ważne, żeby nie poszły na marne”, „chcę zdobyć dodatkowe kwalifikacje”, „liczę na łatwiejszą zmianę pracy w przyszłości”.

Respondenci ujawniali też silne ambicje: „lubię stawiać sobie wysoko poprzeczkę”, „jestem osobą młodą, wiem czego chcę”, „jestem osobą ambitną, która chce realizować ambitne cele”. Rozwój był również utożsamiany z komfortem psychicznym i poczuciem sensu: „uwielbiam się rozwijać, wtedy czuję, że mam cel”, „nie chcę stać w miejscu”, „jeśli się nie rozwijasz, to praca nie jest interesująca”.

Nie brakowało także wypowiedzi wskazujących na konkretne efekty migracji: „mogłam podnieść swoje kompetencje zawodowe i sięgnąć po wyższe zarobki”, „poznanie nowego zespołu, nowe metody – dużo mnie to nauczyło”, „zmiana branży – dodatkowe doświadczenie”. Respondenci dostrzegali, że rozwój zawodowy wpływa na stabilność finansową, możliwości awansu i konkurencyjność na rynku pracy.

Natomiast u respondentów, dla których możliwość rozwoju zawodowego nie była ważnym motywem decyzji migracyjnej, możliwość rozwoju zawodowego schodziła na dalszy plan wobec innych wartości – szczególnie związanych z życiem rodzinnym. Wielu wprost deklarowało, że nie zależało im na rozwoju zawodowym, ponieważ ważniejsza była bliskość z rodziną, opieka nad bliskimi lub zmiana stylu życia. „Priorytet to powrót do rodziny”, „nie zależy jej na rozwoju zawodowym”. Decyzje migracyjne były więc podyktowane potrzebą reorganizacji życia prywatnego, a nie ambicjami zawodowymi.

➔ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

W wypowiedziach osób, które zdecydowały się na migrację zawodową poza Dolny Śląsk, motyw możliwości rozwoju zawodowego pojawiał się jako jeden z najbardziej inspirujących i wielowymiarowych powodów zmiany miejsca pracy. Respondenci wyraźnie zaznaczali, że rozwój był nie tylko ambicją, ale też strategią zapewnienia sobie stabilności zawodowej, wyższych zarobków, satysfakcji i lepszej pozycji na rynku pracy.

Wiele osób podkreślało, że rozwój zawodowy wiąże się z potrzebą zdobywania nowych kompetencji, poszerzania horyzontów i uczenia się przez całe życie: „człowiek uczy się całe życie – wiedza to coś, czego nikt nie może odebrać”, „lubię się uczyć nowych rzeczy, pogłębiać wiedzę”, „korzystałam ze szkoleń zawodowych podczas wyjazdów – wierzę, że to mi zaowocuje”. Nie brakowało wypowiedzi wskazujących na konkretne kroki rozwojowe: udział w kursach, zdobywanie kwalifikacji, kontakt z językiem angielskim, możliwość awansu.

Rozwój był też postrzegany jako szansa na lepsze życie i spełnienie ambicji: „jestem osobą ambitną – chcę się rozwijać”, „większe kompetencje – większe pieniądze”, „chcę robić to, co lubię i w czym się kształciłem”, „zawsze zależało mi na osiągnięciu wyższych stanowisk – w powiecie legnickim było to

niemożliwe”. Respondenci wskazywali, że nowa lokalizacja dawała możliwość realizacji aspiracji zawodowych, które wcześniej były zablokowane.

Niektórzy podkreślali, że rozwój to również bezpieczeństwo w niestabilnym świecie zawodowym: „jeśli nie wiadomo, co przyniesie przyszłość – lepiej mieć ścieżki rozwoju otwarte”, „jeśli się nie rozwijasz – praca traci sens”, „praca jest źródłem inspiracji – muszę robić to, co mnie motywuje”. Pojawiał się również wątek zwiększania konkurencyjności na rynku – zarówno poprzez rozwój kompetencji, jak i przez dostęp do bardziej prestiżowych pracodawców: „pracuję w firmie o większym prestiżu – mają lepsze szanse rozwoju”, „szefostwo szybko dostrzegło moje zaangażowanie – dziś jestem kierownikiem”.

Natomiast respondentom, dla których możliwość rozwoju zawodowego nie była ważnym motywem decyzji migracyjnej, typ wykonywanej pracy nie daje realnych możliwości awansu, niezależnie od miejsca zatrudnienia. Dominowały głosy z zawodów, w których ścieżka kariery jest płaska: „kierowca – nie da się awansować”, „potrzebowałem jakiegokolwiek pracy, nie brałem pod uwagę rozwoju zawodowego”. Część osób podkreślała, że nie potrzebowali rozwoju, bo celem była stabilność, a nie wspinanie się po szczeblach kariery. Rozwój zawodowy nie był więc pominięty z braku zainteresowania, lecz z obiektywnego ograniczenia zawodowego.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

W wypowiedziach osób pracujących transgranicznie motyw możliwości rozwoju zawodowego był bardzo często uznawany za priorytetowy i naturalny element zmiany miejsca pracy. Dla wielu respondentów praca za granicą nie była tylko sposobem na wyższe zarobki, ale także drogą do zdobywania nowych umiejętności, awansu, rozwoju kariery i podniesienia konkurencyjności na rynku pracy – zarówno krajowym, jak i międzynarodowym.

Wiele wypowiedzi podkreślało ciągłą potrzebę doskonalenia się i zdobywania doświadczenia: „człowiek się rozwija, nabiera nowych doświadczeń”, „człowiek zawsze się musi rozwijać, żeby nie stać w miejscu”, „trzeba się rozwijać, bo przychodzi konkurencja od młodych”. Respondenci wskazywali, że rozwój zawodowy dodaje motywacji, sensu i przynosi wewnętrzną satysfakcję: „czuję, że staję się lepszą wersją siebie”, „praca to źródło inspiracji i rozwoju”, „samodoskonalenie daje mi poczucie spełnienia”.

Nie brakowało też wypowiedzi dotyczących ambicji i aspiracji: „jestem osobą ambitną”, „mam duże ambicje i chcę się cały czas rozwijać”, „chciałem mieć możliwość awansu, dalszego rozwoju”, „kursy, technika – wszystko się doksztalca i rozwija”. Osoby wskazywały, że większe firmy za granicą stawiają na rozwój personelu, co wiąże się z lepszymi stanowiskami i wyższym wynagrodzeniem: „duża firma w której pracuję stawia na rozwój – dzięki temu liczę na awans”, „pracodawca opłaca kursy – mogę się realizować zawodowo”.

Wypowiedzi ujawniały także wymiar praktyczny i strategiczny rozwoju: „można wykorzystać te umiejętności w domu”, „każda nowa umiejętność daje mi większe możliwości na rynku pracy”, „jeżeli się rozwijam – mam wyższe zarobki”. Nawet osoby, które wskazywały trudności związane z pracą, zauważały, że rozwój daje większą stabilność i bezpieczeństwo zawodowe: „żeby nie stać w miejscu

i mieć większe możliwości zmiany pracy”, „zdobyte kompetencje pozwolą mi w przyszłości awansować”.

Natomiast respondenci, dla których możliwość rozwoju zawodowego nie była ważnym motywem decyzji migracyjnej, podkreślali, że nie wiązali swojej przyszłości z daną branżą lub zawodem, dlatego rozwój zawodowy w jego obrębie nie miał znaczenia: „nie zamierzałam iść dalej w ten zawód”, „to była praca bez rozwoju zawodowego”. Pojawiały się też głosy osób z sektorów, w których możliwości awansu były ograniczone: „jako budowlaniec – nie liczę na rozwój zawodowy”, „w takiej firmie nie ma rozwoju”. Inni podkreślali, że najważniejsze było dobre samopoczucie i pensja, a nie perspektywy: „ważne było, żeby dobrze zarabiać i się czuć w pracy”. Rozwój był więc świadomie ignorowany, bo nie mieścił się w ramach zawodowych aspiracji danej osoby.

5.4.6 WIĘKSZA STABILNOŚĆ ZAWODOWA

→ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które zmieniły miejsce pracy w obrębie województwa dolnośląskiego, motyw większej stabilności zawodowej był oceniany jako kluczowy w kontekście bezpieczeństwa życiowego, komfortu psychicznego, możliwości planowania i poczucia niezależności. Stabilność pracy była postrzegana jako fundament spokoju, szczególnie w obliczu codziennych wyzwań – od utrzymania rodziny po spłatę kredytów.

Respondenci podkreślali, że stabilne zatrudnienie daje poczucie bezpieczeństwa: „mam pewność, że nie zostanę za chwilę bez pracy”, „nie muszę się martwić o przyszłość”, „czuję się wolny, mam zagwarantowany fundusz”. Stabilność zawodowa była również związana z możliwością stałego dochodu, regularnymi wypłatami i umowami na czas nieokreślony: „nie jest to umowa na zastępstwo”, „dostałem umowę na czas nieokreślony”, „regularnie dostaję wypłatę”.

Wielu respondentów wskazywało na aspekt psychologiczny: mniejszy stres, większy spokój wewnętrzny, poprawa zdrowia psychicznego. Praca stabilna była traktowana jako przeciwwaga dla niepewności, presji i wypalenia zawodowego: „dzięki stabilności zawodowej nie muszę się martwić o przyszłość”, „stabilność pozwala lepiej wykonywać pracę”, „człowiek czuje się spokojniej, nie martwi się o środki na utrzymanie”.

Dla osób z rodziną i zobowiązaniami finansowymi stabilna praca była warunkiem podstawowym odpowiedzialności życiowej: „mam dzieci na utrzymaniu”, „spłacam kredyt – muszę mieć pewne źródło dochodu”, „stabilne zatrudnienie umożliwia zakup mieszkania i zabezpieczenie rodziny”. Wypowiedzi często ujawniały także element planowania przyszłości: „można zaplanować urlop”, „łatwiej jest cokolwiek zaplanować”, „większa możliwość planowania życia do przodu”.

Tymczasem wśród respondentów, dla których większa stabilizacja zawodowa nie była ważnym motywem migracyjnym, dominowały osoby, które nie odczuwały potrzeby większej stabilizacji zawodowej, ponieważ nie miała ona wpływu na ich sytuację życiową lub zawodową. Niektórzy deklarowali, że zmiana pracy może nastąpić w każdej chwili i nie warto przywiązywać się do stanowiska: „różnie życie się toczy – mogę być zmuszony zmienić pracę”. Inni wskazywali, że

stabilizacja nie miała znaczenia: „po prostu nie miało to znaczenia”, traktując rynek pracy jako przestrzeń dynamiczną, w której sztywne bezpieczeństwo nie jest realne ani konieczne.

➔ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które zdecydowały się na migrację na Dolny Śląsk, motyw większej stabilności zawodowej pojawiał się jako głęboko uzasadniona potrzeba życiowa, bezpośrednio związana z poczuciem bezpieczeństwa, komfortu psychicznego, planowaniem przyszłości i unikaniem ryzyka. Respondenci nie traktowali stabilności jako dodatkowej korzyści, lecz jako warunek konieczny do spokojnego, godnego funkcjonowania.

Wypowiedzi często podkreślały, że stabilna praca:

- pozwala na samodzielne utrzymanie się („stabilność była dla mnie ważna, żeby móc samemu się utrzymać”);
- daje możliwość planowania przyszłości („mogę zacząć planować długofalowo”, „można zaplanować kredyt hipoteczny”);
- eliminuje lęk przed nagłą utratą pracy („nie muszę się obawiać, że mnie zwolnią”, „brak obawy o zwolnienie, brak obawy że firma padnie”, „nie muszę się martwić w przypadku nagłych zmian na rynku”).

Respondenci często odnosili stabilność do konkretnych sytuacji życiowych – m.in.: posiadania rodziny, rosnących kosztów utrzymania, kredytów, potrzeby założenia domu czy chęci kontynuowania nauki. Wskazywano, że stabilność zatrudnienia umożliwia lepsze warunki życia nie tylko w aspekcie materialnym, ale też psychologicznym: „komfort psychiczny”, „spokojna głowa”, „komfort życia, poczucie pewności”.

Dla części badanych migracja na Dolny Śląsk przyniosła także zmianę formy zatrudnienia – z mniej pewnych umów (np. zlecenia czy zastępstwa) na umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony. Ułatwiło to nie tylko planowanie wydatków, ale także dawało możliwość awansu, rozwoju osobistego i samorealizacji w stabilnym środowisku.

Pojawiły się także głosy, że stabilność zawodowa w nowej lokalizacji była lepsza niż w poprzedniej – często związanej z niepewnością, stresem lub brakiem szacunku ze strony pracodawcy. Dla niektórych osób migracja była wręcz odpowiedzią na poczucie zagrożenia w poprzednim miejscu pracy.

Tymczasem respondenci, dla których większa stabilizacja zawodowa nie była ważnym motywem migracyjnym, uznawali ją za mniej istotną w kontekście innych ważnych aspektów życia – szczególnie rodzinnych i finansowych. Zdarzało się, że aktualne stanowisko było mniej stabilne niż poprzednie, ale rekompensatą były wyższe zarobki: „coś kosztem czegoś”. W innych wypowiedziach stabilność była traktowana jako rzecz już zapewniona, więc nie była impulsem do zmiany: „w poprzedniej pracy czułam stabilność – nie kierowałam się tym”. Nawet osoby potrzebujące regularnego dochodu (np. na alimenty) nie traktowały stabilności jako osobnego motywatora – jako warunek techniczny, a nie emocjonalny.

→ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

W wypowiedziach osób, które podjęły decyzję o migracji poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju, motyw większej stabilności zawodowej był nie tylko ważny – bardzo często pojawiał się jako jeden z najgłębiej odczuwanych i świadomie wyrażanych powodów zmiany. Respondenci wskazywali, że praca za granicą daje nie tylko wyższe zarobki i lepsze warunki pracy, ale przede wszystkim spokój, przewidywalność, poczucie bezpieczeństwa i możliwość planowania.

Wypowiedzi ujawniały silną potrzebę wyjścia z niepewności zawodowej typowej dla wcześniejszych miejsc zatrudnienia: „nie chciałem się martwić, że nie będzie pracy”, „praca na stałe pozwala mi myśleć o przyszłości i dzieciach”, „mam pewność, że zarobię i utrzymam rodzinę”. Pojawiały się też głosy wskazujące na zmianę formy zatrudnienia – z umowy zlecenia lub tymczasowej na bardziej stabilną, z gwarancją wynagrodzenia i prawem do odpoczynku: „teraz mam normalną umowę – nie śmieciówkę”, „mogę spokojnie myśleć o kredycie czy własnym mieszkaniu”.

Dla wielu osób stabilność zawodowa była powiązana z kondycją psychiczną: „to daje spokój psychiczny i fizyczny komfort”, „czuję się spokojniej i nie stresuję się”, „potrzebowałem takiej stabilności w życiu – dla mojego świętego spokoju”. Pojawiały się także refleksje dotyczące zmiany stylu życia: „lepsze relacje rodzinne – więcej można zaplanować”, „można się skupić na rozwoju osobistym, zamiast martwić się o źródło dochodu”, „zyskałem możliwość utrzymania się i planowania długofalowych celów”.

Niektórzy respondenci podkreślali, że dzięki pracy transgranicznej mogli przełamać życiowy impas i uzyskać kontrolę nad swoją ścieżką zawodową: „gdyby nie zgoda na pracę hybrydową – nie utrzymałbym się w tej pracy”, „zmiana firmy i systemu pracy pozwoliła mi uwierzyć, że mogę się rozwijać, a nie tylko walczyć o przetrwanie”.

Badani, dla których większa stabilizacja zawodowa nie była ważnym motywem migracyjnym, stabilność zawodowa postrzegali jako iluzoryczną – której nigdzie nie ma na pewno: „Nigdy nie można mieć pewności odnośnie zatrudnienia”, „to nie ma znaczenia – jak nie ta praca to inna”. Respondenci demonstrowali dużą elastyczność zawodową i umiejętność dostosowania się do zmieniających się warunków – nie oczekiwali ani nie potrzebowali stabilizacji, ponieważ wierzyli w stałą dostępność pracy w swojej branży. Tym samym stabilność nie była celem, lecz czymś chwilowym, ruchomym, traktowanym bez napięcia.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

W wypowiedziach osób podejmujących pracę transgraniczną motyw większej stabilności zawodowej odgrywał wyraźnie istotną rolę – często jako najbardziej pożądanym efektem zmiany, stanowiącym warunek spokoju psychicznego, bezpieczeństwa finansowego oraz możliwości planowania życia zawodowego i rodzinnego. Stabilizacja była postrzegana jako krok ku normalności, przeciwwaga dla wcześniejszej niestabilności, stresu czy lęku przed utratą źródła dochodu.

Respondenci podkreślali, że praca za granicą pozwalała im nie tylko zarabiać więcej, ale również spać spokojnie: „żeby mieć spokojną głowę, że nikt mnie nie zwolni”, „nie muszę się martwić o jutro”, „człowiek budzi się rano i wie, że ma pracę”. Tę stabilność wiązano także z możliwością zakupu

mieszkania, utrzymaniem rodziny i zdobyciem kredytu: „mogłem pozwolić sobie na zakup mieszkania”, „stała wypłata – spokój o przyszłość”.

Nie brakowało również wypowiedzi, które zwracały uwagę na komfort psychiczny: „zdrowie psychiczne się polepszyło, zyskałem komfort”, „przyniosło spokój i stabilność”, „spokój wewnętrzny – bez którego nie można żyć”. Praca transgraniczna była postrzegana jako bezpieczniejsza alternatywa wobec warunków w Polsce, gdzie częściej panowało poczucie niepewności, tymczasowości czy brak szacunku dla pracownika: „w Polsce bałam się, że firma zbankrutuje i nie dostanę pensji”, „umowa na stałe, a nie zlecenie”.

W wypowiedziach często pojawiały się też uzasadnienia finansowe i rodzinne – stabilność zatrudnienia jako warunek spokoju dla dzieci, partnera, planowania wspólnej przyszłości, edukacji i zdrowia. Pojawiały się też refleksje o wzmacnianiu pozycji zawodowej i osobistej: „mam pewność zatrudnienia, bo mój zawód jest potrzebny”, „stabilność daje poczucie pewności siebie”, „to była bardzo potrzebna zmiana”.

Tymczasem wśród respondentów, dla których większa stabilizacja zawodowa nie była ważnym motywem migracyjnym – były osoby, które z racji branży lub własnych przekonań nie wiązały przyszłości z ideą stabilności zawodowej. Wypowiedzi wprost wskazywały, że w budowlance nie ma stabilności („jak szef nie ma zleceń – nie mam pracy”), a cała ścieżka zawodowa była traktowana jako tymczasowa, przypadkowa lub bez perspektyw: „nie wiązałam z tym zawodem planów na dłuższą metę”, „w żadnej firmie nie ma stabilności zawodowej”. Dla tej grupy liczyło się zarabianie pieniędzy, elastyczność rynkowa, a stabilność traktowana była jako mit – nie cel.

5.4.7 PERSPEKTYWY ROZWOJU ZAWODOWEGO

→ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które zdecydowały się na zmianę pracy w obrębie województwa dolnośląskiego, motyw perspektyw rozwoju zawodowego pojawiał się jako naturalna, konsekwentna potrzeba wynikająca z ambicji, chęci doskonalenia, zdobywania nowych umiejętności oraz możliwości awansu. Migracja wewnątrz regionu była dla wielu osób nie tylko odpowiedzią na stagnację, ale także szansą na bardziej dynamiczne otoczenie zawodowe – z dostępem do nowych stanowisk, projektów i ciekawszego środowiska pracy.

Respondenci często podkreślali, że rozwój zawodowy dawał satysfakcję, wzmacniał poczucie własnej wartości oraz poprawiał komfort psychiczny: „człowiek jest zadowolony, gdy może się rozwijać”, „dało mi więcej motywacji do samorozwoju”, „fajniej się pracuje, gdy widać szansę awansu”. Pojawiały się także wypowiedzi osób, które traktowały rozwój zawodowy jako zabezpieczenie na przyszłość: „nie chcę stać w miejscu – nowe doświadczenia dają wybór”, „zdobyte kwalifikacje przydadzą się, gdy będę musiał zmienić pracę”.

Wiele wypowiedzi wskazywało na konkretną zmianę – przejście z pracy fizycznej na umysłową, z niższego stanowiska na wyższe, ze stabilizacji zawodowej ku większym zarobkom: „mam nowe uprawnienia – mam wyższe stanowisko”, „większe miasto, więcej perspektyw”, „w poprzednim miejscu rozwojowe możliwości się zatrzymały”. Ujawniała się też potrzeba poszerzania kompetencji

w branżach, które tego wymagają, np. poprzez udział w szkoleniach, kursach, kontakt z ludźmi czy pracę przy ambitniejszych projektach.

Respondenci nie tylko chcieli awansować – wielu z nich mówiło o chęci samodoskonalenia, budowania swojej pozycji na rynku pracy oraz spełniania celów życiowych: „zdobywanie celów – jestem młoda, ambitna”, „zawsze uważałem, że należy pracować – mam bogaty staż zawodowy”, „lubię się rozwijać i nie wyobrażam sobie do końca życia być na najniższym stanowisku”.

W wypowiedziach respondentów, którzy nie traktowali perspektyw rozwoju zawodowego jako istotnego motywu migracji zawodowej, dominowało przekonanie, że rozwój zawodowy nie jest im już potrzebny – głównie dlatego, że osiągnęli swoje cele, są zadowoleni ze swojej pozycji lub nie widzą możliwości dalszego awansu: „osiągnąłem wszystko co chciałem”, „spełniam się w tym czym obecnie się zajmuję”, „nie mam już żadnych perspektyw rozwoju”. Część osób traktowała ten obszar jako zrealizowany etap życia – nie odczuwali potrzeby kursów czy szkoleń, a aktualne zatrudnienie nie dawało już przestrzeni na rozwój. W tej grupie panowało poczucie stabilności i zawodowego zamknięcia cyklu, często połączone z dystansem wobec formalnych ścieżek kariery.

➔ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które zdecydowały się na migrację na Dolny Śląsk, motyw perspektyw rozwoju zawodowego był wyraźnie obecny jako cel strategiczny, osobisty i często ambicjonalny. Dla wielu respondentów rozwój był nie tylko szansą na poprawę warunków pracy, lecz także na zwiększenie zarobków, zdobycie nowych kompetencji i osiągnięcie satysfakcji zawodowej.

Często padały stwierdzenia odwołujące się do rozwoju jako elementu sensu pracy: „praca musi dawać mi jakieś perspektywy, żeby miała sens”, „nie chciałem utknąć na nisko płatnej i stresującej pracy”, „trzeba się rozwijać całe życie, żeby nie zgłupieć”. To pokazuje, że rozwój zawodowy był utożsamiany z życiowym celem, poczuciem wartości i możliwości samorealizacji.

Wypowiedzi wskazywały także na konkretne warunki sprzyjające rozwojowi w nowym miejscu: „większa dostępność pracy”, „możliwość zajęcia wyższego stanowiska”, „szkolenia z zakresu kompetencji twardych i miękkich”, „praca zgodna z kierunkiem studiów”. Respondenci często podkreślali, że rozwój zawodowy wiązał się z większą stabilnością, pewnością siebie, wyższymi zarobkami i prestiżem społecznym. Można było zauważyć, że nowe miejsce pracy i jego struktura dawały dostęp do ścieżek awansu i odpowiedniej ścieżki kariery: „w obecnej firmie mam szansę na awans”, „możliwość rozwoju w wyuczonym zawodzie”, „moje aktualne miejsce ma większe perspektywy niż poprzednie”.

Nie brakowało również wypowiedzi o pracy jako pasji, która rozwija człowieka nie tylko zawodowo, ale i osobiście: „moja praca jest moją pasją, chcę ją doskonalić”, „zdobycie wiedzy umożliwia lepszy wybór stanowiska”, „rozwój zawodowy daje większy komfort i prestiż społeczny”. Niektórzy wskazywali na psychologiczny aspekt rozwoju: „rozwój to motywacja do działania”, „więcej możliwości – większa pewność siebie”, „łatwiej rozwiązywać problemy i lepiej funkcjonować zawodowo”.

W tej grupie, w wypowiedziach respondentów, którzy nie traktowali perspektyw rozwoju zawodowego jako istotnego motywu migracji zawodowej, dominowały wypowiedzi osób, które

świadomie zrezygnowały z rozwoju zawodowego, uznając go za drugorzędny wobec innych aspektów życia: „nie zależy jej na rozwoju zawodowym”, „na ten moment nie potrzebuję rozwoju”, „osiągnęłam to, co chciałam osiągnąć”. W wielu przypadkach pojawiał się silny akcent na potrzeby osobiste lub rodzinne, które zdominowały decyzje zawodowe – rozwój zawodowy nie był ignorowany, lecz odłożony w czasie lub przesunięty na dalszy plan. Często były to osoby, które w danym momencie życia ceniły spokój, obecność w rodzinie lub stabilność emocjonalną bardziej niż zdobywanie nowych kompetencji.

→ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

W wypowiedziach osób, które podjęły decyzję o migracji poza Dolny Śląsk, motyw perspektyw rozwoju zawodowego jawi się jako fundamentalna siła napędowa zmiany pracy i miejsca zamieszkania. Respondenci nie tylko wyrażali potrzebę nauki, zdobywania doświadczeń i awansu, ale często traktowali rozwój zawodowy jako strategię życiową, ścieżkę ku stabilności, wyższej pozycji społecznej i poczuciu sensu codzienności zawodowej.

Wiele osób mówiło o potrzebie wyjścia z zawodowej stagnacji: „byłam znudzona wcześniejszymi obowiązkami”, „nie chcę tkwić w tym samym – trzeba się dokształcić”, „praca nie dająca takich perspektyw jest bezużyteczna”. Wypowiedzi wskazywały, że nowa lokalizacja była szansą na wyższe stanowiska, nowe środowisko, szerszy zakres obowiązków, a także dostęp do szkoleń i lepiej zorganizowanych struktur rozwojowych: „specjalistyczne szkolenia zewnętrzne – to jest fajne”, „jasna ścieżka rozwoju”, „firma nastawiona na pracowników z dziećmi – to pomaga pogodzić rozwój z życiem rodzinnym”.

Respondenci często powoływali się na własne ambicje, potrzebę zmiany, samorozwój: „jestem osobą ambitną, lubię nowe wyzwania”, „chcę mieć więcej możliwości zawodowych”, „zdobycie nowego doświadczenia pomoże mi w przyszłości”. Rozwój zawodowy był także kojarzony ze wzrostem zarobków, niezależnością finansową, możliwością otwarcia własnej firmy: „mogę się zawodowo rozwijać i być coraz bardziej samodzielna i niezależna”, „moje sukcesy wskazują, że mam szansę na karierę jako menadżer hotelu”.

Ważny aspekt dotyczył wzmocnienia pozycji na rynku pracy – zarówno w kontekście powrotu do regionu, jak i w ramach długofalowej strategii zawodowej: „żeby być bardziej konkurencyjnym na rynku po powrocie”, „rozwój zawodowy zwiększa moją pozycję na rynku pracy”. Często pojawiał się też wątek edukacyjny – nie tylko związany z zawodem, ale również z nauką języków, poszerzaniem wiedzy ogólnej, kontaktami międzynarodowymi: „nauka nowego języka, nowe kontakty w branży”, „świat idzie do przodu – te perspektywy są ważne”.

W wypowiedziach respondentów, którzy nie traktowali perspektyw rozwoju zawodowego jako istotnego motywu migracji zawodowej, przeważały wypowiedzi osób zatrudnionych w zawodach o mało rozbudowanej strukturze awansu lub w których rozwój jest ograniczony: „kierowca – nie da się awansować”, „to była praca tymczasowa żeby dorobić”. Respondenci często zaznaczali, że nie liczyli na rozwój, bo traktowali swoją pracę jako etap przejściowy, środek do celu finansowego, lub po prostu byli zadowoleni z aktualnej pozycji: „nie biorę tego pod uwagę – często zmieniam pracę”, „jestem zadowolony ze swojego stanowiska”. W tej grupie rozwoju zawodowego nie negocjowano, lecz uznawano za nierealny lub niepasujący do konkretnej sytuacji zawodowej.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

W wypowiedziach osób podejmujących pracę transgraniczną motyw perspektyw rozwoju zawodowego był przedstawiany jako nieodzowna część decyzji o migracji, często traktowany na równi z wyższymi zarobkami i stabilnością pracy. Respondenci nie tylko wskazywali na chęć rozwijania się i awansu, ale także podkreślali, że rozwój dawał sens wykonywanej pracy, pozwalał utrzymać konkurencyjność i budować trwałą wartość osobistą i zawodową.

Wiele osób mówiło o konkretnych możliwościach – zdobycie uprawnień zawodowych, poznanie nowych technologii, dostęp do szkoleń, zmiana stanowiska: „zdobyłem większą wiedzę”, „pracuję z nowymi technikami i stale się uczę”, „firma daje możliwości – można zdobyć nowe umiejętności i iść do przodu”. Dla wielu migracja była przełamaniem stagnacji: „tu na miejscu nie miałam perspektyw do rozwoju – dlatego wyjechałam”, „w poprzedniej firmie nie było możliwości rozwoju”.

Respondenci często podkreślali, że rozwój zawodowy to trwały proces: „człowiek powinien się rozwijać przez całe życie”, „praca musi dawać perspektywę – bez nich się stoi w miejscu i nic nie osiąga”, „jeśli się coś robi – trzeba robić lepiej”. Dla wielu osób był to sposób na awans, większe zarobki i wyższą pozycję zawodową: „za perspektywą rozwoju idą większe zarobki”, „perspektywy były wyższe, lepsze”, „możliwość rozwijania się żeby zarabiać większe pieniądze”.

Niektórzy wypowiadali się z pozytywnym przekonaniem o swojej branży i osobistych celach: „moja branża stale mnie rozwija jako osobę”, „jestem ambitna – lubię swoją pracę i chcę się w niej realizować”, „zdobywanie doświadczenia za granicą było bardzo rozwojowe”.

Natomiast z wypowiedzi respondentów, którzy nie traktowali perspektyw rozwoju zawodowego jako istotnego motywu migracji zawodowej, wyłonił się obraz osób podchodzących do pracy w sposób praktyczny, bez ambicji awansowych czy rozwojowych. Część wypowiedzi wprost wskazywała, że osoby nie chciały się rozwijać: „nie chciałam perspektyw wyższych – to mi wystarczało”, „na tamtą chwilę ważniejsze były pieniądze”. Dla wielu była to praca doraźna, użytkowa, bez długofalowego planu: „nie chciałam długo pracować w tym zawodzie”, „w branży budowlanej nie myśli się o rozwoju”, „w takich firmach nie ma perspektyw”. Pojawiał się też motyw zakońzonego rozwoju: „ostatni awans wystarczył mi na ten moment”. W tej grupie świadoma rezygnacja z rozwoju była częścią strategii, a nie wynikiem braku możliwości.

5.4.8 PRACA ZDALNA I HYBRYDOWA

→ Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które zdecydowały się na migrację zawodową w obrębie Dolnego Śląska, motyw pracy zdalnej i hybrydowej ujawniał się jako elastyczna, wygodna i korzystna forma zatrudnienia, pozwalająca na lepsze pogodzenie życia zawodowego z osobistym. Respondenci podkreślali, że możliwość pracy w różnych trybach była jednym z powodów zmiany miejsca zatrudnienia lub jednym z jej pozytywnych skutków – szczególnie w kontekście opieki nad dziećmi, obowiązków domowych, zdrowia oraz samorozwoju.

Najczęściej wypowiedziano się o komforcie organizacyjnym: „mogę zarządzać swoim czasem”, „w takim trybie dopasowuję grafik do siebie”, „praca w domu pozwala mi wykonywać obowiązki z mniejszym nakładem sił”. Osoby wskazywały, że to właśnie elastyczność godzinowa, możliwość pracy mimo choroby, bez zwolnień lekarskich czy konieczności codziennych dojazdów tworzyła poczucie swobody i kontroli nad swoim czasem.

Dla części respondentów istotna była też wygoda psychiczna i fizyczna: „komfort i jestem bardziej efektywna”, „praca zdalna pozwala na dopasowanie obowiązków do życia rodzinnego”, „duża zmiana psychiczna – z siedzenia w domu do wyjścia do ludzi”. Praca hybrydowa była też sposobem na urealnienie codziennego rytmu, przełamanie monotonii i dopasowanie stylu pracy do zmieniających się okoliczności: „urozmaicenie życia”, „są dni, w których muszę być w domu”.

Niektórzy wskazywali także na aspekt ekonomiczny: „możliwość pracy zdalnej umożliwiła mi zmniejszenie kosztów życia poprzez przeprowadzkę do mniejszego miasta”, „mogę prowadzić biznes z domu”. Pojawiły się również wypowiedzi osób, dla których brak możliwości pracy zdalnej w poprzednim miejscu był przeszkodą, usuniętą dopiero po migracji: „tu była taka możliwość, a w poprzednim miejscu nie”, „w poprzedniej pracy nie miałem takiej opcji – teraz mogę więcej czasu spędzać z rodziną”.

Natomiast wśród tych respondentów, którzy nie uznali pracy zdalnej i hybrydowej za istotny czynnik migracyjny, dominowały trzy główne przesłanki: charakter wykonywanej pracy, brak potrzeby i zainteresowania tym trybem, a także preferencja kontaktu bezpośredniego. Respondenci nie tylko nie brali tej możliwości pod uwagę, ale też często nie rozpatrywali jej jako dostępnej ani pożądanej.

Wiele wypowiedzi wskazywało, że praca zdalna była po prostu niemożliwa ze względu na rodzaj wykonywanych obowiązków. Dotyczyło to zawodów fizycznych, produkcyjnych, technicznych, usługowych czy związanych z bezpośrednią obsługą klienta: „w moim zawodzie nie da się pracować zdalnie”, „charakter pracy wymaga, abym był tam osobiście”, „w firmie, w której pracowałam, nie było takiej możliwości”. Respondenci wprost stwierdzali, że nie mają warunków do pracy poza miejscem zatrudnienia: „pracuję fizycznie – ciężko byłoby zdalnie”, „na linie produkcyjnej nie ma miejsca na zdalność”.

Pojawiały się także wypowiedzi, w których praca zdalna była świadomie odrzucana jako tryb niepasujący do stylu życia i preferencji zawodowych. Nawet jeśli była technicznie możliwa, niektórzy deklarowali, że nie szukali pracy hybrydowej, bo zależało im na pracy stacjonarnej: „szukałam pracy stacjonarnej”, „nie zależało mi na pracy zdalnej”, „nie mam parcia, żeby tak pracować”. Dla części osób była to forma niekomfortowa – pozbawiona interakcji i atmosfery zespołowej.

Silnie zaznaczony był również motyw społeczny – potrzeba relacji, kontaktu, przebywania z innymi: „lubię pracę z ludźmi”, „wolę kontakt twarzą w twarz”, „praca stacjonarna jest korzystniejsza”. Niektórzy zaznaczali, że nawet gdyby mogli pracować zdalnie – wolą pozostać obecni fizycznie w strukturach firmy: „nie lubię pracy zdalnej i hybrydowej”, „nie chcę pracować z domu, wolę być wśród ludzi”.

Co ciekawe, kilka osób zadeklarowało też całkowitą neutralność wobec tego motywu – dla nich praca zdalna nie miała znaczenia, bo mogli pracować zarówno zdalnie, jak i hybrydowo, ale nie było to dla nich istotne w decyzji migracyjnej.

→ Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego

W wypowiedziach osób, które zdecydowały się na migrację do województwa dolnośląskiego, motyw pracy zdalnej i hybrydowej jawił się jako komfortowa i elastyczna forma zatrudnienia, pozwalająca na lepsze zarządzanie czasem, pogodzenie obowiązków zawodowych z prywatnymi oraz zmniejszenie kosztów życia. Dla wielu respondentów była to realna wartość dodana migracji, szczególnie w kontekście zdrowia, rodziny, edukacji oraz warunków mieszkaniowych.

Wypowiedzi często podkreślały, że możliwość pracy z domu umożliwia:

- sprawniejsze łączenie pracy z opieką nad dzieckiem lub bliskimi („mogłam zostać z ciocią i pracować hybrydowo”);
- dostosowanie czasu pracy do codziennych obowiązków („mogę wykonywać pracę również po południu”);
- redukcja stresu i kosztów dojazdu („nie tracę czasu na dojazdy”, „mniejsze koszty i mniej wysiłku”).

Dla osób migrujących na Dolny Śląsk ważne było również to, że praca zdalna pozwalała na nieprzerwane kontynuowanie zatrudnienia mimo przeprowadzki („mogłam wrócić do rodzinnej miejscowości i kontynuować pracę”) oraz że dawała poczucie wygody, niezależności i efektywności: „jest to duży komfort i udogodnienie”, „czasami łatwiej mi się pracuje z domu”, „to fajna opcja – można więcej załatwić”.

Nie brakowało też głosów wskazujących, że praca zdalna umożliwia elastyczne podejście do kariery, dawała czas na samorozwój, naukę czy odpoczynek w razie choroby. Respondenci odczuwali też zmianę jakościową – możliwość oderwania się od stresującego biurowego środowiska („praca w spokoju”, „biuro zapewniało mi dużo rozpraszaczy”), co przekładało się na większą efektywność i lepsze samopoczucie.

Natomiast wśród tych respondentów, którzy nie uznali pracy zdalnej i hybrydowej za istotny czynnik migracyjny przeważała grupa, która skupiała się na społecznym i psychologicznym wymiarze pracy. Respondenci wyraźnie deklarowali, że potrzebują pracy w bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem – zarówno współpracownikami, jak i klientami. Nawet jeśli technicznie mogliby wykonywać swoje obowiązki zdalnie, nie postrzegali tego jako wartościowej formy zatrudnienia.

Pojawiały się wypowiedzi takie jak: „wolę pracować z ludźmi niż sama”, „nie lubię siedzieć w domu – wolę być wśród ludzi”, „kontakt ze współpracownikami jest bardzo ważny”. Dla wielu osób praca to nie tylko obowiązki – to także relacje, rozmowy, dynamika zespołu i poczucie przynależności. Praca zdalna odbierana była jako zbyt samotna, nudna, ograniczająca, pozbawiona energii codziennych interakcji.

Co ciekawe, część respondentów miała świadomość, że praca zdalna może mieć zalety organizacyjne – ale psychicznie nie była dla nich atrakcyjna, a nawet „nie była potrzebna”. Dla nich kluczowa była obecność – fizyczna, społeczna, emocjonalna.

W wypowiedziach respondentów należących do grupy, która nie uznała tego czynnika za ważny wyraźnie było widać, że praca zdalna i hybrydowa nie była ani dostępna, ani pożądana, a jej brak nie

wpływał na decyzje migracyjne. Najczęściej wskazywanym powodem było, że wykonywany zawód wymagał fizycznej obecności w miejscu pracy, a obowiązki nie dawały się przenieść do świata online: „potrzebny jest bezpośredni kontakt z pacjentem”, „prowadzę samochód – nie ma możliwości pracy zdalnej”, „wykonuję pracę fizyczną”.

Niektóre osoby podkreślały, że w ich branży nie istniała możliwość pracy zdalnej, a stanowisko, które objęli, również nie zakładało takiego trybu: „nie istnieje praca zdalna w tym kierunku”, „na stanowisku, które zmieniałam, nie było takiej możliwości”. Praca zdalna była więc trwale wykluczona z ich codzienności zawodowej, zarówno organizacyjnie, jak i technologicznie.

Pojawiły się również wypowiedzi, w których respondenci wskazywali preferencję pracy zespołowej i bezpośredniej: „wolę pracować z ludźmi niż sama”, „nie lubię siedzieć w domu – lubię być wśród ludzi”. Nawet jeśli dana osoba była elastyczna, to forma wykonania pracy była dla niej istotna – wiązała się nie tylko z charakterem zawodu, ale też z osobistymi potrzebami: bycia „w ruchu”, uczestniczenia w relacjach zawodowych, obecności w strukturze zespołowej.

W kilku przypadkach pojawiła się również neutralność względem trybu pracy – osoby mówiły, że „nie oczekiwały takiego trybu”, że praca zdalna ich „nie dotyczyła”, albo że „nie było to powodem zmiany miejsca pracy”. Oznacza to, że praca zdalna nie była nawet rozważana – nie funkcjonowała jako czynnik decyzyjny, ponieważ w ich środowisku zawodowym nie miała zastosowania.

→ Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju

W wypowiedziach osób, które zdecydowały się na migrację zawodową poza województwo dolnośląskie, motyw możliwości pracy zdalnej lub hybrydowej pojawiał się jako istotny argument wspierający decyzję migracyjną – zarówno jako forma większej wygody, jak i element większej elastyczności oraz samodzielności organizacyjnej.

Respondenci wielokrotnie podkreślali, że praca zdalna daje im swobodę i niezależność, np. „cenię sobie swobodę, która nie jest związana z godzinami pracy od–do”, „ode mnie zależy kiedy i ile pracuję”; pozwala na lepsze zarządzanie czasem, np. „nie marnuję czasu na dojazdy”, „mam więcej czasu dla siebie”, „praca zdalna pozwala połączyć pracę z nauką i czasem wolnym”, a także umożliwia połączenie życia zawodowego z rodzinnym, np. „pozwala efektywniej zarządzać czasem”, „dobra możliwość pracy tydzień w domu tydzień na miejscu”, „pozwala połączyć życie rodzinne z zawodowym”.

Dla wielu osób była to też wygoda psychiczna i fizyczna – możliwość pracy w komfortowych warunkach, bez konieczności przemieszczania się czy dostosowywania do sztywnego systemu godzinowego. Niektórzy wskazywali, że jeśli tylko jest taka możliwość – z chęcią z niej korzystają, inni podkreślali, że nowa praca dała im ten wybór, co wcześniej nie było możliwe.

Wypowiedzi pokazywały też, że praca hybrydowa dała większe poczucie kontroli, pozwalała dostosować rytm tygodnia pracy do własnych preferencji i potrzeb – np. model 50/50 czy praca częściowa z domu przy zachowaniu kontaktu z zespołem. Pojawił się także aspekt zwiększenia efektywności i osobistego komfortu: „jest wygodniejsza, elastyczna”, „to komfortowe rozwiązanie”.

Natomiast wśród tych respondentów, którzy nie uznali pracy zdalnej i hybrydowej za istotny czynnik migracyjny dominowało bardziej obojętne, pragmatyczne podejście do kwestii trybu pracy. Dla nich praca zdalna nie była ani celem, ani przeszkodą – była po prostu formą, która nie wpłynęła na decyzję migracyjną. Często pojawiał się ton dystansu: „to dla mnie obojętne”, „nie zwracałem uwagi na ten aspekt”, „nie interesuje mnie zbytnio ten format pracy”.

Niektórzy dodawali, że ich zawód wymaga obecności na miejscu, np. w branży hotelarskiej, finansowej, transportowej czy manualnej. Inni przyznawali, że nigdy nie pracowali w trybie zdalnym, nie mieli okazji spróbować – ale też nie czuli potrzeby, żeby się tym zajmować. Respondenci z tej grupy nie negowali sensu pracy zdalnej, ale nie traktowali jej jako elementu istotnego w kontekście migracji czy planów zawodowych.

Często w ich wypowiedziach pojawiał się ton zadaniowy – ważne było to, co trzeba wykonać, nie to skąd się to wykonuje. W tej grupie dominowała logika funkcjonalna: praca to praca – jeśli wymaga obecności, to się ją wykonuje stacjonarnie, bez dodatkowych rozważań.

Tymczasem w wypowiedziach respondentów z tej grupy, wśród których dominowało przekonanie, że praca zdalna i hybrydowa nie miała znaczenia w kontekście decyzji migracyjnej, ponieważ była to forma organizacyjna nieadekwatna do ich zawodu, stylu pracy i oczekiwań. Dla wielu osób ten tryb pracy był po prostu nierealny – zarówno ze względów technicznych, jak i mentalnych.

Najczęściej pojawiały się stwierdzenia, że w wykonywanym zawodzie nie było możliwości pracy zdalnej. Dotyczyło to m.in. branż manualnych, usług hotelarskich, medycznych czy transportowych, w których obecność fizyczna była kluczowa: „w moim zawodzie nie ma możliwości wykonywania takiej pracy”, „pracuję fizycznie – muszę być na miejscu”, „w hotelu chyba nie można pracować zdalnie czy sprzętać zdalnie”. Część osób wskazywała, że choć dana firma oferowała pracę częściowo zdalną, to ich zakres obowiązków zmuszał do obecności w miejscu zamieszkania lub pracy.

Wiele wypowiedzi ujawniało też brak emocjonalnej lub organizacyjnej potrzeby przechodzenia na tryb zdalny. Niektórzy mówili wprost: „nie było to dla mnie istotne”, „nie interesuje mnie zbytnio taki format pracy”, „wolę pracować i nadzorować wszystko na miejscu”. Nawet jeśli teoretycznie możliwe byłoby przeniesienie części obowiązków online, respondenci nie rozpatrywali takiej opcji – ani jako atrakcyjnej, ani jako potrzebnej. W grę wchodziło również przekonanie, że praca stacjonarna daje większe poczucie kontroli, konkretnego porządku.

Pojawiały się też wypowiedzi, w których respondenci przyznawali, że nigdy nie pracowali zdalnie, nie korzystali z tej możliwości, nie znali jej praktycznie i nie zamierzali jej wdrażać: „nie pracowałem nigdy przez internet”, „nie mam możliwości i nie mam potrzeby”, „nie korzystam z tego”. Często była to decyzja na tle branżowym, ale również osobista: „ciężko mi się przekonać do pracy zdalnej”, „wolę być obecna stacjonarnie”.

→ Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania

W wypowiedziach osób podejmujących decyzję o pracy transgranicznej motywem możliwości pracy zdalnej lub hybrydowej pojawiał się jako realna wartość, która wpływała na komfort życia, równowagę między obowiązkami zawodowymi a osobistymi oraz efektywność pracy. Dla wielu

respondentów to nie był jedynie techniczny tryb pracy, lecz styl funkcjonowania, który pozwalał lepiej zarządzać własnym czasem, ograniczyć stres i skupić się na tym, co naprawdę ważne.

Praca zdalna była odbierana jako znaczne uproszczenie dnia codziennego: „nie muszę codziennie dojeżdżać”, „więcej czasu dla siebie i dla rodziny”, „ogromny komfort – mogę pracować z domu, gdy mam słabszy dzień”. Umożliwiła również przeniesienie pracy w miejsce pobytu, co sprzyjało organizacji życia rodzinnego, obowiązków domowych, a w przypadku opieki czy choroby – pozwalało nie przerywać pracy. Praca hybrydowa pojawiała się jako bardziej ciekawa, elastyczna forma zatrudnienia, dająca możliwość „nie siedzenia cały czas w jednym miejscu”.

Respondenci wskazywali też, że praca w trybie zdalnym była prostsza i przyjemniejsza w niektórych zawodach – np.: „załatwiam sprawy spedycyjne przed komputerem”, „to bardzo wygodne rozwiązanie”. Niektórzy odwoływali się do swoich osobistych doświadczeń, w których praca zdalna oznaczała zmianę roli życiowej: „przestałem być tylko gościem w domu, stałem się zwornikiem rodziny – ojcem i mężem”.

Okres pandemii również wpłynął na wzrost znaczenia tego trybu pracy: „czas covidu – lepiej pracowało się z domu”, „jeśli trzeba zostać w domu – nie trzeba brać wolnego”. Wypowiedzi pokazywały też preferencje stylu życia – niektórzy po prostu woleli pracować zdalnie, inni dostrzegali w tym szansę na lepszą organizację i większą niezależność.

Natomiast wśród tych respondentów, którzy nie uznali pracy zdalnej i hybrydowej za istotny czynnik migracyjny była ona traktowana jako całkowicie nieadekwatna do ich zawodowej rzeczywistości – zarówno ze względu na charakter wykonywanej pracy, jak i osobiste podejście do formy zatrudnienia.

Pierwszym i najczęściej wskazywanym argumentem był brak możliwości technologicznej i organizacyjnej. Praca fizyczna, produkcyjna czy ogrodnicza wymaga obecności na miejscu, obsługi maszyn, organizacji procesu pracy w zakładzie – co sprawia, że tryb zdalny nie ma zastosowania: „w moim zawodzie nie można pracować hybrydowo”, „na produkcji na lince nie wchodzi praca zdalna”, „praca, którą wykonuję, jest stricte wykonywana w firmie”. Dla wielu osób było to również doświadczenie praktyczne – deklarowali, że nigdy nie pracowali zdalnie i że ich praca nigdy nie dawała takiej możliwości: „nie pracowałem zdalnie – musiałem tam być na miejscu”, „w mojej branży nie istnieje taka forma pracy”.

Drugim aspektem był świadomy wybór lub brak potrzeby. Niektórzy respondenci zaznaczali, że nie szukali pracy zdalnej i nie mieli zamiaru tak pracować: „nie miałam zamiaru tak pracować”, „nie szukałem takiego rodzaju pracy”. Praca była dla nich czymś, co odbywa się w określonym miejscu i strukturze – i nie podlegała negocjacji formy: „praca to praca – pracuje się tam, gdzie trzeba”. Nawet osoby, które miały kontakt z zespołem lub mogły wyobrazić sobie pracę poza siedzibą, wolały pozostać przy formie stacjonarnej.

Trzecim, równie ważnym motywem był emocjonalny stosunek do pracy wśród ludzi. Respondenci wyraźnie wskazywali, że cenią sobie kontakt twarzą w twarz, obecność wśród innych pracowników i klientów: „wolę kontakt z ludźmi”, „nie lubię pracować w domu – wolę kontakt z zespołem”. Praca zdalna była postrzegana jako zbyt izolująca, oddzielająca od atmosfery zespołowej czy współpracy – nie tylko niepotrzebna, ale wręcz niewłaściwa dla ich stylu funkcjonowania zawodowego.

5.4.9 PODSUMOWANIE CZĄSTKOWE – PRZYCZYNY MOBILNOŚCI ZAWODOWEJ

Zebrane w badaniu wypowiedzi pokazały, że decyzje o zmianie miejsca pracy miały wiele źródeł – nie zawsze związanych bezpośrednio z zatrudnieniem. Każdy z poniższych motywów funkcjonował w świadomości respondentów, ale jego rola była różna: dla jednych kluczowa, dla innych marginalna lub wręcz neutralna.

Wyższe zarobki

Dla dużej części badanych aspekt finansowy był bardzo istotny – szczególnie jeśli migracja zawodowa miała umożliwić szybkie podreperowanie domowego budżetu, spłatę zobowiązań czy poprawę komfortu życia. Zdarzało się, że wyższe zarobki były jedynym powodem zmiany miejsca zatrudnienia. Jednocześnie w wielu przypadkach wyższa pensja nie była jedynym elementem decydującym o migracji. Część badanych przyznała nawet, że podwyżka była symboliczna albo że już wcześniejsze zarobki były wystarczające, badane osoby, podejmując decyzje o migracji, brały pod uwagę także atmosferę pracy, rozwój czy równowagę życiową. Wyższe zarobki, choć bardzo często towarzyszyły mobilności zawodowej badanych, były bardziej tłem lub dodatkowym efektem migracji, a nie jej punktem wyjścia.

Lepsze warunki pracy

Warunki pracy jako czynnik decydujący o migracji były przez badanych traktowane, a nawet definiowane, w sposób zróżnicowany. Niektórzy migranci deklarowali wprost, że szukali lepszego środowiska zawodowego – spokojniejszego, bardziej wspierającego, mniej obciążającego fizycznie. Dla nich zmiana lokalizacji była szansą na poprawę jakości dnia codziennego. Jednakże wśród badanych dominowały wypowiedzi wskazujące na to, że warunki pracy były podobne niezależnie od miejsca jej wykonywania – szczególnie w zawodach ustandaryzowanych. Część respondentów w ogóle nie oczekiwała poprawy w tym zakresie. Wydaje się, że o ile lepsze warunki pracy były entuzjastycznie przyjmowane przez migrantów, to ich poszukiwanie nie stanowiło jednego z najważniejszych czynników decydujących o mobilności zawodowej.

Możliwość rozwoju zawodowego

Ten aspekt był szczególnie doceniany przez osoby młodsze lub pracujące w środowiskach umożliwiających awans. Rozwój zawodowy był przez tych respondentów postrzegany jako inwestycja w przyszłość, szansa na nowe umiejętności lub przełamanie stagnacji, nawet jeśli wiązał się z czasowymi wyrzeczeniami. Jednocześnie wielu respondentów traktowało ten aspekt z dystansem – zwłaszcza osoby starsze, pracujące fizycznie, zatrudnione w zawodach bez wyraźnych ścieżek awansu. Pojawiały się też wypowiedzi o satysfakcjonującej karierze zawodowej („osiągnąłem wszystko, co chciałem”), której towarzyszył brak potrzeby dokończania się lub niemożność wspięcia się wyżej.

Perspektywy rozwoju zawodowego

W odróżnieniu od bieżącej możliwości rozwoju perspektywy odnoszą się do długofalowych aspiracji zawodowych. Dla niektórych stanowiły istotną część decyzji migracyjnych – szczególnie jeśli migracja miała otworzyć dostęp do lepiej rozwiniętych rynków pracy, dużych firm czy specjalistycznych

stanowisk. Jednak nie mniej obecne w badaniu były wypowiedzi wskazujące na brak takich perspektyw – zarówno z racji wieku, jak i specyfiki pracy. Wielu respondentów deklaroowało, że nie wiąże przyszłości z obecnym zawodem albo że nie chcą się rozwijać w jego ramach.

Większa stabilność zawodowa

Stabilność zatrudnienia była ważna przede wszystkim dla osób mających obowiązki finansowe lub rodzinne. W wypowiedziach badanych często pojawiały się głosy o potrzebie stałych dochodów, bezpieczeństwa i przewidywalności. Jednak ten motyw – choć często towarzyszył historiom mobilności zawodowej – był rzadko decydującym motywem decyzyjnym migracji. Wśród respondentów byli tacy, którzy wprost stwierdzali, że każda stabilność jest dziś iluzoryczna – „nigdzie nie ma pewności”, „jak nie ta praca, to inna”. Zamiast poszukiwania stabilności ceniono wówczas elastyczność, zdolność adaptacji, gotowość do zmiany. Migracje dla tej części badanych często nie były próbą zakorzenienia się zawodowo, lecz formą dopasowania się do zmieniającej się rzeczywistości.

Możliwość podjęcia pracy w ogóle

Ten czynnik był istotny najczęściej w sytuacjach, gdy osoby badane przed migracją były bezrobotne lub kończyły studia i wchodziły na rynek pracy, a także kiedy przyczyny mobilności zawodowej miały pozazawodowy charakter, ale determinowały konieczność zmiany pracy. Wówczas zmiana zawodowa miała charakter konieczności – trzeba było szukać pracy tam, gdzie była dostępna. Jednak w przeważającej liczbie przypadków praca była już zapewniona przed migracją. Jednak wielu respondentów wyjeżdżało do konkretnego stanowiska, kontynuowało zatrudnienie lub było świadomych, że wszędzie znajdą ofertę dopasowaną do swoich umiejętności. Dlatego ogólna dostępność zatrudnienia nie była dla nich motywem migracyjnym – była oczywistością.

Niższe koszty życia

Niższe koszty życia jako istotną motywację migracyjną wskazywało mniej badanych, dla których zmiana miejsca pracy wiązała się z realnie odczuwalnym obniżeniem kosztów życia, podczas gdy większość respondentów deklaroowała, że wydatki się nie zmieniły, a czasem nawet wzrosły – szczególnie przy migracji do dużych miast. Koszty życia były więc czynnikiem brany pod uwagę podczas wyboru destynacji migracyjnej, ale nie decydującym – nie zmniejszały znacząco opłat, nie motywowały do relokacji. Dla wielu osób ważniejszy był styl życia, wysokość zarobków i dostępność usług niż sama kalkulacja wydatków.

Praca zdalna i hybrydowa

Motywacja związana z możliwością świadczenia pracy zdalnie lub hybrydowo miała dla badanych znaczenie marginalne. Większość respondentów nie mogła pracować zdalnie ze względu na charakter zawodu – fizyczna praca, bezpośrednia obsługa, kontakt z klientem lub pacjentem. Nawet ci, którzy technicznie mogliby wykonywać obowiązki zdalnie, nie traktowali tego jako atrakcyjnej opcji. Wiele osób mówiło, że: „wolą pracować z ludźmi”, „nie lubią pracy z domu”, „nie interesuje ich taki format”. Tryb pracy nie miał istotnego znaczenia w decyzji migracyjnej.

Tabela 11. Motywacje mobilności migracyjnej – uzasadnienia ich uwzględniania albo nieuwzględniania

Motyw migracyjny	Dlaczego był ważny?	Dlaczego był nieważny?
Wyższe zarobki	<ul style="list-style-type: none"> • Chęć poprawy sytuacji materialnej swojej lub rodziny • Potrzeba szybkiej spłaty zobowiązań (np. kredytu) • Zmiana pracy traktowana jako szansa na podwyżkę 	<ul style="list-style-type: none"> • Zmiana dawała tylko minimalny wzrost wynagrodzenia • Część respondentów była już zadowolona z poziomu dochodów • Motyw finansowy ustępował atmosferze pracy, rozwojowi, wartościom osobistym • W niektórych branżach zarobki są ustabilizowane niezależnie od miejsca
Lepsze warunki pracy	<ul style="list-style-type: none"> • Poszukiwanie lepszego stanowiska lub warunków organizacyjnych • Unikanie niekomfortowej pracy fizycznej • Przejście na bardziej elastyczne lub stabilne formy pracy 	<ul style="list-style-type: none"> • Warunki pracy nie różniły się między lokalizacjami • Osoby już pracowały w dobrych warunkach • Priorytetem była sama możliwość pracy – niezależnie od komfortu • Brak oczekiwań co do poprawy warunków przy zmianie miejsca
Możliwość rozwoju zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> • Dążenie do doskonalenia kompetencji i zdobywania nowych kwalifikacji • Poszukiwanie pracy z przestrzenią do rozwoju (np. w dużym mieście) • Motywacja ideowa: rozwój jako wartość 	<ul style="list-style-type: none"> • Respondenci czuli się już spełnieni zawodowo • Brak potrzeby awansu – ważniejsza była stabilność • W danym zawodzie nie da się awansować lub rozwijać (np. kierowca, pracownik fizyczny) • Rozwój zawodowy był uznawany za nierealny lub nieistotny na obecnym etapie życia
Perspektywy rozwoju zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> • Myślenie długofalowe: co dalej, co za 5–10 lat • Szukanie pracy zgodnej z kierunkiem rozwoju lub planem kariery • Chęć przejścia z pracy fizycznej na bardziej koncepcyjną 	<ul style="list-style-type: none"> • Uznanie, że w obecnej branży nie ma dalszej ścieżki • Rozwój nie był celem – praca traktowana jako tymczasowa • Osoby zmieniały zawód bez planu wiązania się z nim na dłużej • Ważniejsze były zarobki niż rozwój
Większa stabilność zawodowa	<ul style="list-style-type: none"> • Potrzeba stabilnych dochodów (np. do regulowania zobowiązań) • Zmęczenie rotacją lub pracą sezonową • Poszukiwanie bezpiecznej pozycji po kryzysie lub niepewności 	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilność uznawana za nierealną – „nigdzie nie ma pewności” • Praca traktowana jako etap, nie miejsce docelowe • Elastyczność i gotowość do zmiany cenione bardziej niż przewidywalność • Branże sezonowe i zależne od zleceń nie dawały podstaw do oczekiwania stałości
Możliwość podjęcia pracy w ogóle	<ul style="list-style-type: none"> • Osoby bezrobotne uznawały to za główny impuls do migracji • Migracja była związana z brakiem ofert w miejscu zamieszkania • Praca jako warunek życia w nowym miejscu 	<ul style="list-style-type: none"> • Respondenci już mieli pracę przed migracją • Zmiana miejsca zatrudnienia wynikała z innych powodów niż konieczność • Praca dostępna wszędzie – nie stanowiła bariery ani motywatora • Migracja była kontynuacją ścieżki zawodowej

Motyw migracyjny	Dlaczego był ważny?	Dlaczego był nieważny?
Niższe koszty życia	<ul style="list-style-type: none"> Chęć obniżenia miesięcznych wydatków (np. po spadku dochodów) Koszty traktowane jako element wpływający na jakość życia Migracja do tańszego regionu rozpatrywana jako forma oszczędności 	<ul style="list-style-type: none"> W wielu przypadkach koszty życia wzrosły Koszty były porównywalne między miejscowościami Dla wielu osób były one wtórne wobec stylu życia i zarobków Wysokie dochody niwelowały wpływ wydatków na decyzję
Praca zdalna i hybrydowa	<ul style="list-style-type: none"> Elastyczność formy pracy Możliwość wykonywania obowiązków z dowolnego miejsca Dostosowanie pracy do rytmu życia (np. opieka nad dziećmi, dojazdy) 	<ul style="list-style-type: none"> Charakter zawodu wykluczał pracę zdalną (produkcja, usługi fizyczne, transport) Osoby preferowały kontakt bezpośredni z ludźmi Praca zdalna była obca lub nieatrakcyjna – „wolę być na miejscu” Brak doświadczenia lub potrzeby takiej formy pracy

5.5 POSTRZEGANIE DOLNEGO ŚLĄSKA

W jednym z ostatnich bloków tematycznych badania respondentów pytano, w jaki sposób postrzegają województwo dolnośląskie jako miejsce do pracy i życia, a także, jakie przyczyny, powody, zachęty, benefity skłaniają lub mogą skłonić innych do przyjazdu na Dolny Śląsk. W wypowiedziach badanych pojawiały się informacje na temat ogólnej oceny regionu, regionalnego rynku pracy, położenia geograficznego i walorów przestrzennych województwa, regionalnej infrastruktury, środowiska naturalnego, możliwości zawodowych i edukacyjnych oraz stylu życia w województwa.

Tabela 12. „Jakie – w Pana(-i) opinii – przyczyny, powody, zachęty, benefity skłaniają lub mogą skłonić osoby do przyjazdu na Dolny Śląsk? Proszę ocenić wagę poszczególnych z wymienionych czynników.”

	Zdecydowanie ważne	Raczej ważne	Ani ważne, ani nieważne	Raczej nieważne	Zdecydowanie nieważne
Możliwość podjęcia pracy w ogóle	60,5 %	26,3 %	9,0%	3,3%	1,0%
Wyższe zarobki	63,3 %	27,5 %	6,8%	2,0%	0,5%
Niższe koszty życia	44,0 %	32,3 %	17,8 %	4,0%	2,0%
Lepsze warunki pracy	53,8 %	34,3 %	9,5%	1,5%	1,0%
Możliwość rozwoju zawodowego	52,8 %	32,8 %	11,0 %	3,0%	0,5%
Większa stabilność zawodowa	55,5 %	29,3 %	11,8 %	2,8%	0,8%
Perspektywy rozwoju zawodowego	49,8 %	35,0 %	13,0 %	1,5%	0,8%
Praca zdalna i hybrydowa	18,3 %	27,8 %	41,8 %	9,3%	3,0%

Najczęściej wskazywanym motywem zmiany miejsca zamieszkania były wyższe zarobki – aż 90,8% respondentów uznało ten czynnik za istotny (w tym 63,3% za „zdecydowanie ważny”), co stanowi najwyższy odsetek spośród wszystkich analizowanych kategorii. Na drugim miejscu znalazła się możliwość podjęcia pracy – 86,8% wskazań pozytywnych, z czego 60,5% to odpowiedzi „zdecydowanie ważne”. Wysoko oceniono także lepsze warunki pracy (88,1%), możliwość rozwoju zawodowego (85,6%), większą stabilność zatrudnienia (84,8%) oraz perspektywy rozwoju zawodowego (84,8%). Relatywnie niższe znaczenie miały czynniki związane z kosztami życia – 76,3% badanych uznało je za ważne, przy czym tylko 44,0% wskazało odpowiedź „zdecydowanie ważne”. Najmniejszą rolę odgrywały praca zdalna lub hybrydowa (46,1% ocen pozytywnych). Dane te wskazują, że decyzje o relokacji miały w przeważającej mierze charakter ekonomiczno-zawodowy, a czynniki pozazawodowe miały charakter uzupełniający i znacznie rzadziej pełniły rolę głównej motywacji.

Każdego z badanych zapytano następnie, jak postrzega Dolny Śląsk jako miejsce do życia i pracy. Na podstawie wypowiedzi respondentów powstał bogaty i zniuansowany portret regionu o zabarwieniu zarówno pozytywnym, jak i krytycznym.

Dolny Śląsk – region dynamiczny, zróżnicowany przestrzennie, kulturowo i społecznie – od wielu lat pozostaje istotnym punktem na mapie mobilności wewnętrznej i międzynarodowej. Osoby migrujące na jego obszar – zarówno z innych województw Polski, jak i z zagranicy – nie tylko poszukują tu pracy, edukacji czy bezpiecznego otoczenia, lecz także nadają regionowi nowe znaczenia i interpretacje. Ich wypowiedzi pokazują, że postrzeganie Dolnego Śląska nie jest jednorodne, lecz zależne od typu doświadczeń migracyjnych, ścieżki zawodowej i osobistej biografii.

W niniejszym rozdziale przedstawiono cztery wyraźnie wyodrębnione kategorie osób o różnym typie mobilności. Każda z tych grup przynosi odmienną narrację o regionie – jego szansach, ograniczeniach, jakości przestrzeni i stylu życia. Rozdział ten pokazuje nie tylko analizę różnic w ocenie regionu, ale także odsłania, jak typ doświadczeń migracyjnych kształtuje indywidualne i zbiorowe spojrzenie na Dolny Śląsk jako przestrzeń życia, pracy i relacji społecznych.

5.5.1 PRZEPROWADZKA WEWNĄTRZ REGIONU DOLNOŚLĄSKIEGO



Ogólna ocena regionu jako miejsca do życia

W wypowiedziach osób, które przeprowadziły się w związku z mobilnością zawodową w obrębie Dolnego Śląska, dominowała pozytywna opinia na temat regionu. Najczęściej powtarzanym sformułowaniem było: „bardzo dobre miejsce do życia i pracy”, a czasem wręcz „najlepsze miejsce”. Respondenci podkreślali, że czują się tu komfortowo, bezpiecznie, stabilnie, a województwo dolnośląskie zaspokaja zarówno ich potrzeby zawodowe, jak i życiowe. Dolny Śląsk był postrzegany jako przyjazny, różnorodny, funkcjonalny i przyjemny do codziennego funkcjonowania – niezależnie od wieku, etapu życia czy sytuacji zawodowej. Wiele osób wyraźnie wskazywało na połączenie możliwości zatrudnienia z codzienną jakością życia: dobre warunki pracy, dużo ofert, rozwój zawodowy, ale także spokój, czyste powietrze, bliskość natury, dostęp do kultury i relaksu.

Równocześnie należy zaznaczyć, że nawet osoby mające zastrzeżenia (dotyczące np. kosztów życia, trudności w znalezieniu pracy w wybranym powiecie czy lokalnych problemów społecznych) nie podważały ogólnej atrakcyjności regionu jako miejsca do życia. Krytyczne głosy były zrównoważone – traktowały Dolny Śląsk raczej jako miejsce wymagające niż nieprzyjazne.

Podsumowując, migranci wewnątrzwojewódzcy oceniali Dolny Śląsk jako przestrzeń kompleksową i stabilną: łączącą codzienność, pracę i rozwój z estetyką, przyrodą i relacjami społecznymi. To region, w którym – ich zdaniem – można „dobrze funkcjonować zarówno prywatnie, jak i zawodowo”.

➔ Rynek pracy: dostępność, różnorodność i jakość zatrudnienia

Osoby, które zdecydowały się na migrację zawodową w obrębie Dolnego Śląska, podkreślały korzyści związane z regionalnym rynkiem pracy. Wypowiedzi badanych pokazują, że Dolny Śląsk to obszar dynamiczny, perspektywiczny i różnorodny zawodowo, gdzie szukanie zatrudnienia – choć może być wymagające – ma sens i realne szanse powodzenia.

Respondenci – choć niereprezentatywni dla całej populacji pracowników – wymieniali nawet konkretne sektory, w których – w ich ocenie – łatwo można znaleźć pracę, m.in.:

- informatykę i usługi biznesowe;
- branżę hotelarską, turystyczną i produkcyjną;
- duże zakłady pracy, przemysł i logistykę;
- jednostki samorządowe i administrację.

Dolny Śląsk jawi się jako region, w którym na rynku pracy „każdy znajdzie coś dla siebie”, niezależnie od poziomu wykształcenia czy doświadczenia. Wśród badanych pojawiały się głosy, że „jest bardzo dużo ofert pracy” i „dużo miejsc pracy, w których można się rozwijać”, a większe miasta – zwłaszcza Wrocław – wyróżniają się w tym zakresie pozytywnie na tle reszty kraju.

Część wypowiedzi respondentów wskazywała ponadto, że Dolny Śląsk oferuje:

- możliwość podnoszenia kwalifikacji;
- łatwy dostęp do szkoleń i uczelni;
- programy wspierające zatrudnienie młodych osób.

W ocenie badanych w regionie dało się „stać na nogi”, „zacząć od nowa”, a system edukacyjno-zawodowy był względnie przyjazny.

Respondenci wielokrotnie wskazywali, że zarobki na Dolnym Śląsku należały do wysokich, zwłaszcza w dużych miastach i sektorze prywatnym. Wypowiedzi typu „więcej pracy i lepsze zarobki”, „można dobrze zarobić”, „to region z dobrze płatnymi pracami” pokazują, że motyw finansowy ma tu istotne znaczenie – nawet jeśli nie zawsze był pierwszoplanowy w decyzji migracyjnej.

W wypowiedziach badanych nie brakowało jednak także krytycznych głosów. Część osób zwróciła uwagę, że:

- w mniejszych miejscowościach rynek pracy „leży”;

- niektóre powiaty mają wysoki odsetek bezrobocia;
- nie zawsze łatwo dostać dobrą pracę bez wykształcenia czy specjalizacji.

Wypowiedzi typu „ciężko z pracą tam, gdzie mieszkam”, „więcej zakładów się likwiduje” lub „w górskich rejonach tylko sezonówki” pokazały, że różnice między poszczególnymi obszarami Dolnego Śląska są znaczące.

→ Położenie geograficzne i walory przestrzenne regionu

Dolny Śląsk jawił się w wypowiedziach respondentów jako atrakcyjna część Polski pod względem przestrzennym, lokalizacyjnym i środowiskowym. Migranci wewnątrzwojewódzcy podkreślają, że region ten zapewnia naturalne i społeczne tło sprzyjające życiu codziennemu, pracy oraz rekreacji.

W rozmowach wiele razy podkreślano, że Dolny Śląsk – dzięki swojemu położeniu – umożliwia wygodne połączenia z Zachodnią Europą. Bliskość granicy z Niemcami i Czechami wzmacnia mobilność zawodową i codzienną. Pojawiały się opinie typu: „można łączyć pracę, bo blisko zachodu”, „położenie lokalizacyjne sprzyja wielu możliwościom”.

Respondenci zwracali uwagę na bogactwo przyrodnicze i estetyczne regionu: góry, jeziora, lasy, łąki, tereny wiejskie i parkowe. Wiele osób wymieniało konkretne zalety lokalizacji: „blisko natury”, „ładne zielone tereny”, „dostęp do gór i jezior”. Dolny Śląsk był opisywany jako miejsce, gdzie można odnaleźć równowagę pomiędzy pracą a przestrzenią do życia – także poprzez wypoczynek i aktywność.

W opinii wielu migrantów Dolny Śląsk wyróżniał się na tle innych województw Polski. Mówili o: „lepszym poziomie życia niż na wschodzie”, „lepszych perspektywach”, „dobrej urbanizacji”. Region postrzegany był jako bardziej nowoczesny, zrównoważony i wielokulturowy – przyciągający osoby, które oczekiwały od miejsca zamieszkania nie tylko pracy, ale też komfortu przestrzennego i różnorodności.

→ Infrastruktura, komunikacja i mobilność miejska

Respondenci, którzy przeprowadzili się zawodowo w obrębie Dolnego Śląska, wysoko oceniali poziom rozwoju infrastruktury i komunikacji regionalnej. Ten aspekt życia codziennego był traktowany jako kluczowy atut regionu, niezależnie od lokalizacji i sektora zatrudnienia.

Wielu uczestników badania podkreślało, że komunikacja w regionie jest dobrze rozwinięta: „dobra komunikacja autobusowa i kolejowa”, „wszędzie można dojechać”, „dobrze rozwinięta komunikacja miejska”. Zwracano uwagę na rosnący komfort podróży, dostępność połączeń i stabilność rozkładów jazdy – co wpływało bezpośrednio na codzienne funkcjonowanie i punktualność w pracy.

Pojawiły się także głosy chwalcące rozwój kolei regionalnej, zwłaszcza w kontekście połączeń między Wrocławiem a mniejszymi miejscowościami: „ciągle się rozwija”, „jest dobrym sposobem przemieszczania się”. Zwracano uwagę, że sieć połączeń umożliwia dostęp do miejsc pracy również poza miejscem zamieszkania, co jest szczególnie ważne dla osób migrujących z obszarów peryferyjnych lub podmiejskich.

W wypowiedziach pojawiły się także wątki związane z infrastrukturą miejską i przemysłową. Dolny Śląsk jawił się jako region nowoczesny, z „dużą ilością firm”, „ciągłym rozwojem technologii”, „wzrastającą liczbą nowych zakładów pracy”. Dla wielu respondentów dostępność infrastruktury była równoznaczna z dostępnością pracy i perspektyw – „widać rozwój, kiedy się jedzie samochodem”, „dużo się buduje”.

→ Czystość środowiska, dostęp do przyrody i jakość przestrzeni publicznej

Co ciekawe, ten obszar był dla wielu respondentów, którzy migrowali w obrębie Dolnego Śląska, jednym z najbardziej docenianych aspektów. Wielu migrantów mówiło o „czystym powietrzu”, „świeżym klimacie”, „braku smogu” – szczególnie w porównaniu z innymi regionami Polski, jak Śląsk czy centralne województwa. Dolny Śląsk został nazwany „jednym z bardziej czystych miejsc”, „regionem o wysokim komforcie życia” i „terenem sprzyjającym do życia”.

Liczne wypowiedzi podkreślały, że region umożliwia łatwy dostęp do przyrody – „bliskość gór, lasów, łąk”, „dostęp do terenów rekreacyjnych”, „możliwość wypoczynku poza miastem”. Co ważne, ten kontakt z naturą był traktowany nie tylko jako atrakcja, ale jako element codziennego życia: „po pracy można pojechać na rower”, „jest gdzie odpocząć”, „do lasu mam pięć minut”.

W wypowiedziach respondentów pojawiały się sformułowania o „ciszy i spokoju”, „dobrym klimacie”, „przestrzeni sprzyjającej wypoczynkowi”. To oznacza, że Dolny Śląsk nie tylko dawał możliwość zatrudnienia, lecz także warunki do prowadzenia życia w zgodzie ze sobą.

→ Możliwości rozwoju zawodowego i edukacyjnego

Osoby migrujące wewnątrz Dolnego Śląska wskazywały, że region ten oferuje bogaty wachlarz możliwości rozwoju zawodowego – zarówno w ramach pracy, jak i poza nią. Co istotne, rozwój nie był rozumiany wyłącznie jako awans czy formalne szkolenia, lecz także jako możliwość zmiany ścieżki, podnoszenia kwalifikacji i uczestnictwa w życiu zawodowym na własnych zasadach.

Respondenci zwracali uwagę na wysoką jakość edukacji – szczególnie w dużych miastach, jak Wrocław czy Legnica. Mówili o „dobrych uczelniach”, „możliwości doksztalcania się”, „programach wspierających młodych ludzi”.

Wiele osób traktowało Dolny Śląsk jako region, w którym firmy oferują stabilniejsze, bardziej strukturalne warunki zawodowe – a wraz z nimi możliwość awansu, zmiany stanowiska, zdobycia doświadczenia. Wskazywano, że: „można podwyższyć swoje preferencje zawodowe”, że „zakłady się rozwijają i dają szansę”, a rynek pracy umożliwia praktyczne, codzienne uczenie się.

Dolny Śląsk był także opisywany jako „teren o dużych szansach”, „bardziej zrównoważony niż inne województwa”, „z perspektywą bycia wśród topowych regionów w Polsce”. To przekonanie dotyczyło nie tylko zawodów technicznych czy wymagających wysokich kwalifikacji, ale także obszarów produkcyjnych, usługowych i kreatywnych. Respondenci czuli, że miejsce, do którego się przenieśli, nie tylko odpowiada ich aktualnym potrzebom, ale też daje możliwość rozwoju – w zawodzie i poza nim.

→ Styl życia i społeczne klimaty regionu

Dolny Śląsk był postrzegany przez respondentów jako atrakcyjny, oprócz dostępności pracy, komunikacji i przyrody mający także liczne walory w zakresie klimatu społecznego, kultury, relacji międzyludzkich i różnorodnych form spędzania czasu – co składa się na ogólne poczucie jakości życia.

Dla wielu osób szczególnie istotna była możliwość łączenia pracy z relaksem, rozwojem i wypoczynkiem. Dolny Śląsk pozwala – ich zdaniem – na prowadzenie życia zawodowego bez rezygnowania z przyjemności: „można łączyć pracę z czymś lekkim i przyjemnym”, „dużo atrakcji turystycznych – wszak nie samą pracą człowiek żyje”.

Dolny Śląsk został opisany przez badanych jako „bogaty historycznie”, „rozwinęty kulturowo”, „pełen zabytków i architektury wartej odkrywania”. Respondenci dostrzegali, że można tutaj nie tylko pracować, ale też uczyć się, zwiedzać, uczestniczyć w życiu miasta. Wypowiedzi typu „miasto ciekawe, ciągle się rozwija”, „atrakcyjny teren do zwiedzania i odkrywania”, „region z wieloma zabytkami” świadczą o tym, że miejsce było oceniane również przez pryzmat jego dziedzictwa i estetyki miejskiej.

Co więcej, w kilku głosach pojawiła się ocena lokalnego społeczeństwa jako „przyjaznego”, „sprzyjającego dla rodzin”, „otwartego na młodych ludzi”. Pojawiła się też refleksja, że Dolny Śląsk ma „dobry klimat relacji międzyludzkich”, co oznacza, że codzienne życie w regionie daje poczucie wspólnoty, akceptacji i komfortu interpersonalnego.

→ Wątpliwości, ograniczenia i krytyczne głosy

Choć dominujący obraz Dolnego Śląska w oczach migrantów wewnątrzwojewódzkich był zdecydowanie pozytywny, warto uwzględnić również wypowiedzi o charakterze wyważonym, sceptycznym lub krytycznym, które dodają ważnej perspektywy do pełnego zrozumienia realiów regionu.

Najczęściej powtarzanym zarzutem wobec Dolnego Śląska były wygórowane koszty utrzymania, szczególnie w dużych ośrodkach miejskich. Respondenci mówili o „drogim mieście”, „jednym z najdroższych regionów w Polsce”, „wysokich cenach w sklepach” i „trudnej sytuacji mieszkaniowej”. Występowało poczucie, że komfort życia jest możliwy, ale wymaga wysokich nakładów finansowych – co może zniechęcać osoby z mniejszymi zarobkami lub bez stabilnego zatrudnienia.

Ważną krytyczną osią była obserwacja, że Dolny Śląsk nie rozwija się równomiernie. Podkreślano różnice między dużymi miastami a małymi miejscowościami lub obszarami wiejskimi: „w większych miastach jest dobrze, w tych małych wszystko leży”, „na wsiach nie ma sklepów, nie ma pracy”, „dużo zakładów się likwiduje”. Migranci wskazywali, że atrakcyjność regionu zależy od konkretnego miejsca, a niektóre powiaty borykały się z bezrobociem, wykluczeniem komunikacyjnym czy brakiem instytucji wsparcia.

Część osób krytycznie oceniała dostępność zatrudnienia, wskazując, że choć ofert jest dużo, to „trzeba mieć wykształcenie i chęci”, „ciężko znaleźć stabilną pracę”, „więcej zakładów się zamyka niż

powstaje”. Występowała frustracja wynikająca z nierealizowania oczekiwań – zwłaszcza wśród osób w mniej rozwojowych branżach lub zamieszkujących peryferia.

W pojedynczych wypowiedziach pojawiły się odniesienia do lokalnych zagrożeń społecznych, np. „duża przestępczość w powiecie”, „niefajne warunki w rejonie, w którym pracuję”. Choć nie były to dominujące głosy, wskazują, że część migrantów dostrzega również ciemniejsze strony regionu, które mogą wpływać na poczucie bezpieczeństwa, integrację społeczną i komfort życia.

5.5.2 PRZEPROWADZKA Z INNEGO WOJEWÓDZTWA LUB KRAJU DO REGIONU DOLNOŚLĄSKIEGO

→ Ogólna ocena regionu jako miejsca do życia

Osoby, które przeprowadziły się na Dolny Śląsk z innych województw Polski lub z zagranicy, najczęściej oceniały region jako bardzo dobre miejsce do życia – pod względem estetyki, dostępności, stylu codziennego funkcjonowania i jakości relacji społecznych. W wypowiedziach badanych pojawiały się określenia typu „najpiękniejsze miejsce do życia”, „uważam, że to najlepszy region”, „miasto, które kocham” – wskazujące na silny emocjonalny związek z nowym miejscem zamieszkania.

Respondenci mówili także o przyjemnym klimacie geograficznym – „cieplejszym niż w Warszawie”, „świeżym powietrzu”, „ładnych widokach”. Podkreślali również, że Dolny Śląsk to „region atrakcyjny turystycznie”, „ładne miejsce pod względem krajobrazowym” i „miejsce dobrze rozwinięte urbanistycznie”. Ta estetyczna jakość przekładała się na codzienne poczucie komfortu i satysfakcji z otoczenia, w którym żyją.

Wypowiedzi badanych wskazywały, że osoby napływowe odnalazły Dolny Śląsk jako przestrzeń przyjazną, zapewniającą dobrą jakość życia i możliwości relaksu. W rozmowach mówiono o „możliwości aktywnego wypoczynku”, „dużej liczbie atrakcji turystycznych i kulturalnych”, „miejscach na odpoczynek po pracy”.

Dolny Śląsk postrzegany był jako region przyjazny dla rodzin i młodych dorosłych – „miejsce dobre do zakładania rodziny”, „dobry klimat dla osób zaczynających życie”, „region przystosowany dla młodych ludzi”. Respondenci wskazywali na różnorodność usług, dostęp do mieszkań, edukacji i rekreacji jako istotne elementy, które sprzyjają stabilizacji i planowaniu przyszłości.

→ Rynek pracy – dostępność, różnorodność i jakość zatrudnienia

W oczach osób, które przeprowadziły się z innych województw Polski lub z zagranicy, Dolny Śląsk jawił się jako region o dynamicznym i otwartym rynku pracy, oferujący szerokie spektrum możliwości zatrudnienia oraz szansę na zawodowy rozwój i przebudowę ścieżki kariery.

Respondenci podkreślali, że „każdy znajdzie coś dla siebie”, niezależnie od wykształcenia czy wcześniejszych doświadczeń zawodowych. Wskazywali także na:

- dużą liczbę ofert zatrudnienia, szczególnie w większych miastach;
- obecność korporacji oraz zakładów przemysłowych;

- wielokulturowość miejsca – „dużo pracy dla obcokrajowców”, „rynek otwarty na młodych ludzi”;
- istnienie „szerokiego wachlarza możliwości” zatrudnienia.

Region był opisywany jako przyjazny, elastyczny i dający szansę zarówno na pierwsze zatrudnienie, jak i na zmianę zawodu.

Wypowiedzi badanych pokazały, że Dolny Śląsk oferował nie tylko dostępność pracy, ale także warunki do rozwoju:

- „można łatwo zmienić pracę na taką, w której otrzyma się lepsze warunki”;
- „dużo szkoleń, kursów, możliwości awansu”;
- „rynek pracy zachęcający, zwłaszcza w aglomeracji wrocławskiej”.

Respondenci podkreślali, że przeprowadzka do regionu była dla nich punktem zwrotnym zawodowo – otworzyła nowe drzwi, dała możliwość „poszerzenia horyzontów” i „realizacji pasji”.

Jednocześnie część osób zauważyła istotne różnice pomiędzy poszczególnymi rejonami Dolnego Śląska. Szczególnie w wypowiedziach dotyczących mniej zurbanizowanych obszarów pojawiały się krytyczne uwagi:

- „w Wrocławiu rynek pracy jest duży, ale poza turystyką południe daje mniej możliwości”;
- „im bliżej Wrocławia, tym lepiej, w innych miastach trudniej”;
- „praca jest, ale nie wszędzie spełnia wymagania mieszkańców”.

Zdarzały się wśród badanych także krytyczne wypowiedzi wskazujące na rozczarowanie poziomem płac:

- „region nie oferuje godnego wynagrodzenia”;
- „życie jest drogie, zarobki bardzo słabe”;
- „słabe miejsce do zarabiania większej ilości pieniędzy”.

Te głosy pokazują, że dostępność pracy nie zawsze szła w parze z jakością finansową zatrudnienia, zwłaszcza w zawodach fizycznych, wielozmianowych lub poza dużymi miastami.

→ Położenie geograficzne i walory przestrzenne regionu

Dolny Śląsk był odbierany przez osoby przybyłe z innych województw i państw jako region o atrakcyjnym położeniu – geograficznie wygodny, zróżnicowany krajobrazowo i estetycznie interesujący. Lokalizacja regionu okazała się dla wielu migrantek i migrantów istotnym argumentem przemawiającym za relokacją i zatrzymaniem się na dłużej.

Wielu respondentów zwracało uwagę na dogodne położenie względem granic z Niemcami i Czechami, które daje możliwość pracy transgranicznej lub taniego, szybkiego wyjazdu rekreacyjnego. „Blisko do Niemiec”, „można pracować za granicą”, „łatwo dojechać wszędzie” – to wypowiedzi, które pokazały, że Dolny Śląsk funkcjonuje nie tylko jako polska przestrzeń, ale też jako miejsce osadzone w szerszym, europejskim kontekście mobilności.

Respondenci opisywali region jako „ładny krajobrazowo”, „teren górzysty”, „atrakcyjny turystycznie”, zwracając uwagę na bliskość gór, ścieżek rowerowych, jezior, lasów czy szlaków pieszych, stanowiących element podnoszący jakość życia. Dla niektórych to właśnie estetyka przestrzeni była decydująca przy wyborze Dolnego Śląska jako miejsca zamieszkania. Opisywali go jako „miejsce, w którym można się zrelaksować”, „region, w którym odpoczynek jest łatwo dostępny”.

W historiach tej grupy badanych Dolny Śląsk to: „lepsze miejsce do życia niż inne województwa”, „region bardziej rozwinięty”, „cieplejszy klimat”, „większy komfort niż w Warszawie”. Położenie przestrzenne i środowiskowe było więc nie tylko obiektywnym atutem, ale również subiektywnym kontrastem, który wzmocnił pozytywną ocenę regionu.

→ Infrastruktura, komunikacja i mobilność miejska

Respondenci, którzy przeprowadzili się do dolnośląskiego z innych województw lub z zagranicy, wskazywali, że region ten zapewnia wygodę codziennego przemieszczania się, jest dobrze powiązany sieciami komunikacyjnymi, a infrastruktura wspiera zarówno życie zawodowe, jak i społeczne.

Dolny Śląsk był postrzegany jako region dobrze skomunikowany, szczególnie w obrębie większych miast. Respondenci wskazywali na:

- rozbudowaną sieć komunikacji miejskiej (np. Wrocław, Legnica, Wałbrzych);
- dostępność autobusów i tramwajów;
- możliwość przemieszczania się bez własnego auta;
- sprawne połączenia między miejscowościami – „wszędzie można dojechać”.

Badanych wskazywali też, że rozwinięta sieć kolejowa jest dużą zaletą Dolnego Śląska, podkreślając:

- łatwość dojazdu do pracy poza miejscem zamieszkania;
- połączenia turystyczne – „można dojechać na wypoczynek”;
- wpływ kolei na podniesienie atrakcyjności regionu jako przestrzeni zawodowej.

Co więcej, badani chwalili również rozbudowaną infrastrukturę techniczną i gospodarczą Dolnego Śląska, mówiąc o:

- dużej liczbie nowych firm i zakładów;
- dostępności usług publicznych i komercyjnych;
- wzroście liczby mieszkań, szczególnie w aglomeracji wrocławskiej;
- widocznym rozwoju przestrzennym – „dużo się buduje”, „dużo nowych osiedli”.

Z perspektywy osób, które zdecydowały się na przeprowadzkę, infrastruktura była elementem potwierdzającym rozwój regionu i jego przydatność do codziennego funkcjonowania.

→ Czystość środowiska, dostęp do przyrody i jakość przestrzeni publicznej

Wypowiedzi osób, które przeprowadziły się na Dolny Śląsk z innych województw lub państw, bardzo wyraźnie podkreślały estetykę otoczenia, dostępność natury i komfort środowiskowy, jaki oferuje region. Respondenci chwalili Dolny Śląsk za świeże, czyste powietrze, szczególnie w rejonach górskich

i podmiejskich. Mówili o „dobrym klimacie”, „ciepłym i świeżym powietrzu”, „terenach wolnych od smogu”.

Dolny Śląsk był opisywany jako miejsce zielone, atrakcyjne krajobrazowo i turystycznie. Respondenci wspominali:

- „ładne zielone miejsca”;
- „można odpocząć na łonie natury”;
- „dostępność gór, szlaków, jezior”;
- „region sprzyjający relaksowi i regeneracji”.

Bliskość przyrody była nie tylko estetyczna, ale też funkcjonalna – osoby pracujące intensywnie wskazywały, że po pracy mogą „uciec w góry”, „spacerować”, „odetchnąć od codzienności”.

Dolny Śląsk oferował – zdaniem osób napływowych – przestrzeń uporządkowaną, zadbaną i przyjazną. Wypowiedzi zawierały takie określenia, jak „wszystko jest utrzymane w porządku”, „zadbane otoczenie”, „można żyć spokojnie i wygodnie”. Dla części osób była to ważna przeciwwaga dla ich wcześniejszych doświadczeń.

→ **Możliwości rozwoju zawodowego i edukacyjnego**

Respondenci, którzy przeprowadzili się na Dolny Śląsk z innych województw lub krajów, traktowali region jako przestrzeń sprzyjającą rozwojowi – zawodowemu, osobistemu i edukacyjnemu. W wypowiedziach pojawiały się konkretne odniesienia do warunków pracy, możliwości kształcenia, otwartości rynku i dostępności awansu – co razem tworzyło obraz regionu jako miejsca o wysokim potencjale rozwojowym.

Wiele osób podkreślało dostępność programów i instytucji umożliwiających rozwój:

- „duża ilość uczelni”;
- „możliwość szkoleń, kursów, doksztalcania”;
- „otwartość rynku na młodych ludzi”;
- „można podnieść swoje kwalifikacje”.

Dolny Śląsk – zwłaszcza Wrocław – był postrzegany jako środowisko sprzyjające kształceniu, a respondenci wskazywali, że region dawał szansę nie tylko na pierwsze zatrudnienie, ale także na realny rozwój zawodowy:

- „możliwość awansu w perspektywie czasu”;
- „rozwojowe miejsce”;
- „można spróbować czegoś nowego i zdobyć cenne doświadczenie”;
- „większe możliwości niż w innych województwach”.

Pojawiły się także wypowiedzi zwracające uwagę na otwartość regionalnego rynku i możliwość podjęcia współpracy z zagranicznymi podmiotami: „łatwo się rozwijać z firmami zagranicznymi”, „dużo ofert pracy w zagranicznych firmach”. Dolny Śląsk funkcjonował tu jako interdyscyplinarny

i ponadregionalny, którego struktury zawodowe nie kończą się na granicach administracyjnych, ale sprzyjają przepływowi talentów i kompetencji.

→ Styl życia i społeczne klimaty regionu

Respondenci, którzy przeprowadzili się z innych województw lub krajów na Dolny Śląsk, opisywali ten region nie tylko przez pryzmat pracy i infrastruktury, ale też jako miejsce o konkretnym stylu życia, kulturze codzienności i społecznym klimacie, który sprzyjał budowaniu relacji i realizacji osobistych celów.

Wiele wypowiedzi wskazywało, że Dolny Śląsk jest regionem otwartym na różnorodność, w którym łatwiej nawiązać relacje, odnaleźć się jako przyjezdna osoba i poczuć akceptację:

- „większa otwartość ludzi niż w innych miejscach”;
- „miasto życzliwe, miłe, fantastyczni ludzie z całego świata”;
- „region przyjazny dla obcokrajowców”.

Niektórzy zwracali uwagę na obecność imigrantów – szczególnie z Ukrainy – i opisywali ją jako naturalny element lokalnego społeczeństwa: „dużo ludzi różnej narodowości, spotykają się różne kultury”.

Choć respondenci przedstawiali Dolny Śląsk jako przestrzeń, w której można prowadzić życie zrównoważone: „życie przyjemne i pełne rozrywek”, „łatwo zorganizować czas i poznawać ludzi”, „spokojny teren, można aktywnie spędzić czas”, pojawiały się też wypowiedzi o „życiu w biegu” i o „większej stopie życia niż w innych rejonach”.

Respondenci wielokrotnie wspominali o bogactwie kultury i atrakcji: „dużo miejsc do zwiedzania”, „możliwości rozwoju kulturalnego”, „turystycznie bardzo atrakcyjne”. Miasta Dolnego Śląska – szczególnie Wrocław – były opisywane jako „ładne”, „pełne wydarzeń”, „miejsca, w których można spędzić czas z rodziną lub przyjaciółmi”. Region funkcjonował jako miejsce, które nie tylko zapewnia pracę, ale też intensywne i różnorodne życie codzienne.

→ Wątpliwości, ograniczenia i krytyczne głosy

Choć ogólny obraz Dolnego Śląska w oczach osób przybyłych z innych województw lub krajów był zdecydowanie pozytywny, w wypowiedziach pojawiały się również refleksje krytyczne, zastrzeżenia lub neutralne oceny. Stanowią one ważny kontekst – pokazują, że region, choć oferował wiele, nie spełnił wszystkich oczekiwań każdego migranta:

- Jednym z najczęściej wskazywanych problemów były wysokie koszty życia: „koszty są większe niż w okolicznych rejonach Polski”, „województwo nie należy do najtańszych”, „życie tutaj też nie jest najtańsze”, a respondenci opisywali codzienne wydatki jako uciążliwe – szczególnie w kontekście opłat mieszkaniowych, cen w sklepach, kosztów usług.
- Część migrantów wyraźnie sygnalizowała rozczarowanie poziomem zarobków: „region nie oferuje godnego wynagrodzenia”, „gorzej z pracą – zarobki są bardzo słabe”, „słabe miejsce do zarabiania większej ilości pieniędzy”.

- Niektóre osoby wskazywały, że oferty pracy nie zawsze odpowiadają ich kwalifikacjom lub oczekiwaniom: „nie wszystkie oferty spełniają wymagania mieszkańców”, „praca jest – ale czasem trudno znaleźć tę właściwą”, „łatwiej o pracę, ale nie każda daje satysfakcję”.

Pojawiały się też głosy o nierównym dostępie – zwłaszcza w mniejszych miastach czy poza aglomeracją wrocławską, co oznacza, że regionalne zróżnicowanie rynku pracy nadal stanowi barierę dla części osób.

W kilku wypowiedziach pojawiły się sygnały dotyczące innych trudności:

- „ogromne korki we Wrocławiu” – jako codzienna uciążliwość;
- „inaczej niż w innych regionach – inna mentalność, inne perspektywy” – jako komentarz kulturowy;
- „obawa o bezpieczeństwo ludzi i dzieci przy dużej liczbie obcych narodowości” – jako wyraz napięcia społecznego.

Choć były to wypowiedzi jednostkowe, pokazują, że nie wszyscy respondenci odnaleźli na Dolnym Śląsku pełną zgodność z własnym stylem życia, potrzebami czy oczekiwaniami społecznymi.

5.5.3 PRZEPROWADZKA POZA REGION DOLNOŚLĄSKI, DO INNEGO WOJEWÓDZTWA LUB KRAJU

→ Ogólna ocena regionu jako miejsca do życia

Dolny Śląsk w oczach osób, które przeprowadziły się poza granice województwa jawi się jako dobre miejsce do życia i pracy. Respondenci podkreślali, że „warto tu przyjechać”, „zdecydowanie polecam to miejsce”, „jest to optymalne miejsce do życia dla młodych ludzi”, „nie wiem jak innym, ale dla mnie to bardzo dobre miejsce” – co pokazuje emocjonalne związanie z regionem.

Wielu uczestników badania mówiło o ładnych mieszkaniach, czystych miastach, zielonych terenach i „przyjemnych warunkach bytowych”. Region został opisany jako „miły i sympatyczny”, „komfortowy”, „pełen miejsc do zwiedzania i odpoczynku”.

Dolny Śląsk został także uznany za region rodzinny, w którym można nie tylko pracować, ale też „założyć dom”, „prowadzić życie rodzinne”, „żyć spokojnie”. Pojawiały się głosy mówiące, że region „jest przyjazny dla mieszkańców”, „dobry dla dzieci”, „sprzyjający budowaniu relacji społecznych”.

→ Rynek pracy: dostępność, różnorodność i jakość zatrudnienia

Dolny Śląsk w oczach osób, które wyprowadziły się z tego województwa w związku z pracą zawodową, jawi się jako region o dużym potencjale zatrudnieniowym i zawodowym, choć postrzeganie jego rynku pracy jest bardziej zróżnicowane niż ogólna ocena regionu jako miejsca do życia.

Wiele osób chwaliło Dolny Śląsk za:

- obecność dużych firm krajowych i zagranicznych;

- rozwijającą się strukturę gospodarczą;
- różnorodność branż – od produkcyjnej i technicznej, po usługową, edukacyjną i turystyczną.

„Można znaleźć coś dla siebie”, „jest wiele ofert pracy” czy „łatwo znaleźć pracę niezależnie od branży” – to często powtarzające się deklaracje, wskazujące na poczucie dostępności i elastyczności zatrudnienia. Duże miasta (Wrocław, Legnica, Wałbrzych) były wymieniane jako centra możliwości zawodowych.

Respondenci dostrzegali w regionie dolnośląskim szansę na:

- zdobycie doświadczenia;
- zmianę ścieżki zawodowej;
- awans i przebudowanie kariery.

Dolny Śląsk był określany przez badanych jako „miejsce rozwojowe”, „dynamiczny region z ofertami dla młodych i studentów”, „prężnie rozwijające się województwo”. Pojawiały się też głosy o otwartości rynku pracy dla osób spoza regionu i dla obcokrajowców.

Nie brakowało jednak głosów mówiących o:

- niskim poziomie wynagrodzeń;
- niestabilnych warunkach zatrudnienia („głównie umowy zlecenia”);
- wysokich kosztach życia, które redukują korzyści z pracy.

„Region stagnacyjny”, „trudno znaleźć dobrze płatną pracę”, „ciągła pogoń za pieniędzmi” – to oceny wskazujące, że rynek pracy nie dla każdego jest przestrzenią stabilizacji. Niektórzy respondenci zdecydowali się na wyjazd poza Dolny Śląsk właśnie ze względu na niezadowalające warunki zawodowe.

➔ Położenie geograficzne i walory przestrzenne regionu

Dolny Śląsk – w oczach osób, które przeprowadziły do innych województw lub krajów – wyróżniał się dogodnym położeniem i różnorodnością krajobrazową, wpływającymi zarówno na komfort życia, jak i możliwości zawodowe czy rekreacyjne. Lokalizacja regionu była bardzo często wskazywana jako strategiczna zaleta. Respondenci podkreślali bliskość granic z Niemcami i Czechami, mówiąc o:

- „dobrym położeniu”, „blisko granic”, „możliwości wyjazdów za granicę z małym nakładem”;
- „tworzeniu się nowych firm dzięki dostępowi do szlaków komunikacyjnych”;
- „korzyściach z położenia przy A4 i rozwiniętej infrastrukturze drogowej”.

Dla wielu osób to właśnie mobilność transgraniczna i łatwość podróżowania były elementem, który pozytywnie wyróżniał region na tle innych.

Wypowiedzi badanych obfitowały również w odniesienia do krajobrazów Dolnego Śląska: „ładne tereny zielone”, „dużo miejsc do odpoczynku i relaksu”, „malownicze krajobrazy”, „mnóstwo obiektów do zwiedzania”. Respondenci wskazywali, że bliskość przyrody i różnorodność krajobrazowa to ważne aspekty wpływające na decyzję o pozostaniu w regionie.

Dla wielu osób Dolny Śląsk wypadł lepiej – „bardziej rozwinięty niż opolskie”, „tańsze życie niż w Warszawie”, „więcej dostępnych firm”. Region był postrzegany jako bardziej funkcjonalny i otwarty, co czyniło go naturalnym wyborem dla osób szukających przestrzeni życiowej i zawodowej.

➔ Infrastruktura, komunikacja i mobilność miejska

Respondenci, którzy przeprowadzili się z Dolnego Śląska do innych regionów lub państw, postrzegają infrastrukturę regionu jako sprawną, rozwiniętą i sprzyjającą codziennemu funkcjonowaniu – choć pojawiają się także zastrzeżenia dotyczące lokalnych różnic i natężenia ruchu. Wypowiedzi badanych wskazywały na:

- rozbudowaną komunikację miejską, szczególnie we Wrocławiu („wszystko jest na miejscu”, „bez samochodu można łatwo się poruszać”);
- dobre połączenia między miastami i regionami;
- rozwój transportu wokół autostrady A4, ułatwiający dostęp do nowych firm.

Mobilność została opisana jako ważny element codzienności – ułatwiający dojazd do pracy, dostęp do edukacji czy organizację życia rodzinnego, a respondenci chwalili również:

- rozwój rynku nieruchomości („ciągle się poszerza”);
- obecność nowoczesnych biur i komfortowych przestrzeni do pracy („pokoje do odpoczynku”, „komfortowe warunki”);
- dostępność usług edukacyjnych, zdrowotnych i społecznych („mnóstwo przedszkoli, szkół”, „duży obszar edukacyjny”).

Infrastruktura nie była traktowana jedynie jako sieć transportowa, ale jako całość miejskich i pozamiejskich zasobów, które wpływają na jakość życia.

Część badanych sygnalizowała jednak lokalne problemy:

- „ciągła pogoń za pieniędzmi” – wynikająca z rozwoju bez równowagi;
- „duże korki we Wrocławiu” jako codzienna uciążliwość.

Oznacza to, że choć infrastruktura regionu jest nowoczesna i funkcjonalna, jej intensywność może także generować przeciążenia.

➔ Czystość środowiska, dostęp do przyrody i jakość przestrzeni publicznej

Dolny Śląsk w oczach osób, które wyprowadziły się stąd do innych części Polski i za granicę, jawi się jako region estetyczny, zadbany i naturalnie atrakcyjny. W wielu wypowiedziach aspekt środowiskowy był jednym z ważniejszych elementów decydujących o ocenie regionu, a respondenci podkreślali:

- „ładne krajobrazy”, „region bardzo klimatyczny”, „komfortowe tereny”;
- obecność „zielonych miejsc” i „przyrody, która wpływa na jakość życia”;
- pozytywny wpływ środowiska na codzienne funkcjonowanie – również w miastach.

Przestrzeń Dolnego Śląska była oceniana nie tylko wizualnie, ale jako element równowagi psychicznej i komfortu życia codziennego. Wiele wypowiedzi wskazywało na łatwość łączenia pracy z wypoczynkiem:

- „można zwiedzać i odpoczywać”, „dużo ścieżek rowerowych i parków”;
- „mnóstwo miejsc do relaksu i kontaktu z naturą”;
- „w regionie są piękne tereny – fajnie się tu żyje”.

W rozmowach zwracano uwagę na: estetykę miejsc publicznych i dostępność zadbanej zabudowy, przestrzeni wypoczynkowych, miejskiej architektury, a także pozytywny wpływ otoczenia na relacje społeczne i samopoczucie

→ **Możliwości rozwoju zawodowego i edukacyjnego**

Dolny Śląsk w oczach osób, które przeniosły się w związku z pracą do innych województw oraz państw jest postrzegany jako region rozwojowy, dynamiczny i otwarty na edukację oraz podnoszenie kwalifikacji. Wiele wypowiedzi zawierało konkretne wskazania dotyczące uczelni, szkoleń, kursów oraz kultury pracy sprzyjającej uczeniu się – zarówno w ramach pracy, jak i poza nią.

Respondenci bardzo często zwracali uwagę na: dużą liczbę uczelni i instytucji edukacyjnych („duży obszar edukacyjny”, „Wrocław jako miasto studentów”); dostępność kursów, szkoleń, możliwości podnoszenia kwalifikacji („można zdobyć doświadczenie w różnych branżach”) oraz atrakcyjność regionu dla młodych ludzi szukających pierwszej pracy i startu zawodowego.

Dolny Śląsk w ich opiniach funkcjonował jako środowisko sprzyjające edukacji ustawicznej – umożliwiające nie tylko formalne kształcenie, ale również rozwój kompetencji miękkich, społecznych i zawodowych. W ocenach respondentów region oferował środowisko pracy wspierające rozwój, a w wypowiedziach pojawiły się pozytywne uwagi o:

- nowoczesnych firmach z dobrymi warunkami („biura z pokojami do odpoczynku i gier”);
- możliwości awansu i przebudowy kariery („można zacząć od nowa”, „region wspiera młodych i studentów”);
- dostępności zatrudnienia w branżach rozwijających się – np. technologicznej, usługowej, edukacyjnej.

Dolny Śląsk był też uznawany za miejsce, gdzie można założyć własną działalność gospodarczą – pojawiły się wypowiedzi o przedsiębiorczości i lokalnych inicjatywach biznesowych. Co więcej, respondenci wskazywali, że region: „ciągle się rozwija”, „pozwala osiągać dużo”, „daje więcej niż inne województwa”, „dynamicznie pnie się w górę” – co tworzy przestrzeń zarówno dla osób na starcie kariery, jak i tych szukających zmiany.

→ **Styl życia i społeczne klimaty regionu**

Dolny Śląsk w oczach osób, które wyprowadziły się z niego do innych województw lub krajów, jawił się jako region aktywny, przyjazny i zróżnicowany społecznie. Styl życia oraz lokalne klimaty społeczne były oceniane jako istotne składniki jakości życia – często decydujące o pozostaniu na

dłużej. Respondenci zauważali, że województwa dolnośląskie to „miejsce sympatyczne, spokojne”, „przyjazne miejsce do życia i pracy” oraz zwracali uwagę na życzliwość ludzi i dobrą atmosferę („mam rodzinę, znajomych”).

Wśród badanych pojawiały się jednak także refleksje o obserwowanych trudnościach: „w niektórych rejonach trudniej się żyje” ze względu na lokalne problemy (np. Lubań – narkomania, agresja).

Dolny Śląsk był określany jako miejsce pozwalające na:

- „balans pomiędzy pracą a odpoczynkiem”;
- „możliwość spokojnego życia i relaksu”;
- prowadzenie życia w rytmie codziennym – bez wielkomiejskiego pośpiechu („spokojne miejsce”, „pełno krajobrazów”, „życie bardziej dla młodych”).

Respondenci wskazywali, że życie na Dolnym Śląsku daje możliwość oddzielenia przestrzeni zawodowej od prywatnej, nie tylko w dużych miastach, ale także ich obrzeżach i na wsiach.

Pojawiały się liczne wypowiedzi o „bogatej ofercie kulturalnej”, „rozrywce”, „dużo do zwiedzania”, a badani wspominali o ścieżkach rowerowych, muzeach, zabytkach oraz dostępności wydarzeń i miejsc do spotkań. Dolny Śląsk został przez wielu migrantów opisany jako region, w którym styl życia ma wysoką jakość dzięki różnorodności atrakcji, estetyce i dostępności kultury.

→ Wątpliwości, ograniczenia i krytyczne głosy

Mimo przeważającego entuzjazmu w wypowiedziach osób, które wyprowadziły się z województwa dolnośląskiego, pojawiły się także refleksje sceptyczne, mieszane i wyraźnie krytyczne. Dotyczyły one zarówno warunków zawodowych, społecznych, jak i lokalnych różnic w jakości życia. Pojawiały się głosy, że codzienne funkcjonowanie wymaga znacznych zasobów finansowych. Respondenci wskazywali, że:

- „życie tutaj jest drogie jak wszędzie”;
- „ceny są wysokie”, „mieszkania, wynajem i zakupy sporo kosztują”;
- „koszty życia przewyższają możliwości zatrudnienia”.

Niektórzy respondenci zwracali także uwagę na pewne ograniczenia regionalnego rynku pracy, który: nie daje „możliwości rozwoju jak w stolicy”, dostępna na nim jest „często (...) tylko umowa zlecenie”, a „oferty pracy dla ludzi bez konkretnego zawodu są ograniczone”. Zdarzały się też wypowiedzi o „stagnacji”, „braku sensu pozostania na dłużej”.

W niektórych wypowiedziach pojawiały się także zastrzeżenia co do lokalnych społeczności („dużo patologii i narkomanii”, „ludzie są specyficzni i agresywni”) oraz krytyka infrastruktury w małych miastach („dużo lepiej rozwinięte rejony urbanistycznie”, „w mojej branży nie ma tu pracy”). Dolny Śląsk okazywał się więc miejscem z wyraźnymi kontrastami regionalnymi – między aglomeracjami a peryferiami, między centrami rozwoju a obszarami wykluczonymi.

→ Ogólna ocena regionu jako miejsca do życia

W wypowiedziach osób pracujących transgranicznie Dolny Śląsk postrzegany był najczęściej jako piękny, przyjazny i dynamiczny region do życia, choć z istotnymi zastrzeżeniami. Część respondentów oceniała go jako „najlepsze miejsce na świecie” albo „bardzo dobre miejsce i dla rodzin, i singli”, ale wśród badanych pojawiały się także głosy krytyczne, że to „średnie miejsce”, „nie wyróżniające się” lub „drogie i niewygodne”.

Dolny Śląsk był opisywany jako: „piękny region”, „krajobrazowo atrakcyjny”, „pełen zieleni i gór”, oferujący „ciszę, spokój”, „czysty klimat” i „dużo miejsc do relaksu” oraz „klimatyczne tereny”, w których „miło się żyje” i „przyjemnie mieszka”. Przyroda i estetyka przestrzeni pełniły ważną funkcję w pozytywnej ocenie ogólnej – szczególnie dla osób funkcjonujących w trybie transgranicznym.

Wiele osób pracujących transgranicznie deklarowało silne emocjonalne związanie z Dolnym Śląskiem: „to moja mała ojczyzna”, „wychowałem się tu”, „chciałabym tu zostać”, „czuję się tu najlepiej”. Jednocześnie pojawiały się wypowiedzi o powrocie do regionu jako świadomym wyborze – „najlepsze co mogłam zrobić, to wrócić”, co świadczy o silnej lokalnej tożsamości.

→ Rynek pracy – dostępność, różnorodność i jakość zatrudnienia

Dla osób pracujących transgranicznie – mimo ich doświadczeń z pracą poza granicami kraju – Dolny Śląsk prezentował się jako region o dużym potencjale zawodowym, choć z istotnymi różnicami w zależności od lokalizacji, branży i etapu życia zawodowego. Wypowiedzi badanych pokazywały zarówno entuzjazm wobec rozwijających się sektorów, jak i rozczarowanie związane z wynagrodzeniami, stabilnością i dostępnością ofert.

Wielu respondentów wskazywało na atrakcyjność regionalnego rynku pracy: „bardzo dużo miejsc pracy”, „duże skupiska ofert w większych miastach”, „łatwo znaleźć pracę”, „możliwości dorobienia dla młodych”, „tworzą się nowe zakłady”, „rozwój dystrybucji i przemysłu”. Duże miasta i strefy przemysłowe (np. Wrocław, Jawor) były opisywane jako centra zawodowych szans – zwłaszcza dla osób młodych, mobilnych i wykwalifikowanych.

Jednocześnie pojawiały się wypowiedzi zwracające uwagę na ograniczenia zawodowe w regionie: „w mojej branży nie ma pracy”, „trzeba być specjalistą, żeby coś znaleźć”, „dużo pracy w kołchozach”, „rynek pracy bardzo wąski” oraz wewnętrzne zróżnicowanie dostępności ofert pracy: „duże możliwości w miastach, na prowincji dużo gorzej”.

Wśród osób pracujących transgranicznie pojawiły się też krytyczne oceny poziomu zarobków: „niskie wynagrodzenia przy wysokich kosztach”, „łatwiej o pracę, trudniej o dobre pieniądze”, zwracając przy tym uwagę, że „trudno się wybić”, „nie ma godnej pracy”. To właśnie te czynniki sprawiły, że część respondentów zdecydowała się na pracę za granicą mimo pozostania w regionie, łącząc niższe koszty życia z wyższymi dochodami.

Pomimo tych zastrzeżeń wielu respondentów uznało także, że region oferował komfortowe warunki pracy zawodowej, w których: „można łączyć pracę i życie rodzinne”, „jest tu komfort i dużo ofert”, a „region zachęca ofertami pracy do przyjazdu z innych województw”.

→ Położenie geograficzne i walory przestrzenne regionu

W oczach osób pracujących transgranicznie Dolny Śląsk to region o wyjątkowo atrakcyjnym położeniu geograficznym, przyrodzie i przestrzennej dostępności, co znacząco wpływało na jakość życia. W wielu wypowiedziach to właśnie bliskość granicy, dostępność gór, krajobrazów i możliwości rekreacyjnych były decydującymi atutami.

Respondenci wielokrotnie wskazywali na korzyści wynikające z położenia: „bliskość granic”, „łatwo podjąć pracę za granicą i mieszkać w kraju” oceniając, że „region dobrze usytuowany, więcej pracy niż w innych województwach”, oraz podkreślając „dostępność do Czech i Niemiec” oraz „położenie przy granicy jako atut ekonomiczny”. Bliskość państw o wyższych zarobkach umożliwiało łączenie lokalnego życia rodzinnego z transgraniczną aktywnością zawodową, co dla wielu osób było modelem korzystnym i stabilnym.

Dolny Śląsk został opisany jako: „piękny region”, „dużo gór”, „ładne tereny zielone”, „czysty górski klimat”, „region atrakcyjny krajobrazowo”, „pełen miejsc do relaksu”, „tereny powojenne o wysokim potencjale turystycznym”, „dużo uzdrowisk”, a wiele osób wskazało, że lokalizacja regionu sprzyjała wypoczynkowi po pracy, spędzaniu czasu z rodziną, turystyce weekendowej – również dla osób pracujących za granicą.

Pojawiały się jednak głosy o różnicach pomiędzy poszczególnymi obszarami województwa: „teren karkonoski słabo rozwinięty, wrocławski – super”, „w większych miastach więcej ofert”, „na prowincji mniej możliwości”, co pokazało, że choć położenie geograficzne całego regionu jest korzystne, jego wewnętrzne zróżnicowanie nadal wpływa na dostępność pracy i jakość życia.

→ Infrastruktura, komunikacja i mobilność miejska

Osoby pracujące transgranicznie postrzegały Dolny Śląsk jako region o rozwiniętej infrastrukturze, dobrym skomunikowaniu i atrakcyjnych warunkach technicznych, sprzyjających życiu i pracy. Jednocześnie zauważali różnice w dostępności usług oraz wyzwania wynikające z szybkiego tempa rozwoju.

W wypowiedziach pojawiały się pozytywne opinie o: „większych miastach z dobrymi dojazdami”, „lepsza komunikacja” oraz dostępności mieszkań („nie ma problemu z mieszkaniami”), a także rozwoju obszarów przygranicznych i przemysłowych („tworzą się nowe miejsca pracy”, „rozszerza się sieć dystrybucji”). Dolny Śląsk był oceniany jako region przyjazny komunikacyjnie, szczególnie dla osób przemieszczających się między Polską a Niemcami lub Czechami. Dolny Śląsk był opisywany jako przestrzeń wspierająca działalność zawodową, pozwalająca na pracę blisko miejsca zamieszkania lub na pracę transgraniczną bez konieczności relokacji.

Respondenci chwalili także infrastrukturę zawodową: „nowoczesne zakłady pracy”, „przedsiębiorstwa o wysokim standardzie”, i rozrywkową: „sporo atrakcji i fajna jakość życia”, oraz

zwracali uwagę na dostępność usług technicznych, kulturowych, turystycznych, choć w tej samej grupie pojawiały się też głosy krytyczne wskazujące na:

- nierówności między miastami i prowincją („na prowincji mniej ofert pracy”);
- „brak dobrego dostępu do usług”, „średnie benefity”;
- „wysokie koszty utrzymania przy średnim standardzie życia”.

To oznacza, że rozwój infrastruktury nie jest równomierny, a dostępność może zależeć od lokalizacji oraz typu wykonywanej pracy.

→ Czystość środowiska, dostęp do przyrody i jakość przestrzeni publicznej

Osoby pracujące transgranicznie w większości postrzegały Dolny Śląsk jako region o wysokich walorach środowiskowych, estetyce krajobrazu i dostępności terenów zielonych. W wypowiedziach te aspekty pełniły ważną rolę w ocenie jakości życia w – nie tylko jako otoczenie rekreacyjne, ale również jako przestrzeń codziennego funkcjonowania.

Respondenci wielokrotnie podkreślali walory klimatyczne („czysty klimat”, „świeże powietrze”, „dobry górski klimat”) oraz wysoką jakość otaczającej ich przestrzeni („region zadbane”, „ładne miejsca”, „komfortowe warunki”). Dolny Śląsk był traktowany jako przestrzeń, w której środowisko naturalne wspiera zdrowie, samopoczucie i równowagę emocjonalną, co było szczególnie istotne dla osób łączących pracę w różnych krajach z życiem lokalnym.

Wypowiedzi badanych zawierały liczne odniesienia do atrakcji przyrodniczych: „dużo parków, zieleni”, „mnóstwo miejsc do odpoczynku”, „góry blisko”, „uzdrowiska i atrakcyjne krajobrazy”, oraz zwracały uwagę na możliwości aktywnego spędzania czasu – rowery, spacer, zwiedzanie. W ocenie respondentów przyroda Dolnego Śląska pozwalała na łatwe łączenie aktywności zawodowej z rekreacyjnym trybem życia, nawet dla osób pracujących poza granicami.

Dolny Śląsk został opisany jako „region piękny i relaksujący”, „ładnie zaprojektowany” i „przyjazny do życia” oraz „miejsce atrakcyjne turystycznie”, w którym „miło się mieszka”.

→ Możliwości rozwoju zawodowego i edukacyjnego

W wypowiedziach osób pracujących transgranicznie Dolny Śląsk został oceniony jako region o dużym potencjale edukacyjnym i zawodowym, choć z wyraźnym zróżnicowaniem – zarówno przestrzennym, jak i branżowym. Respondenci dostrzegali możliwości rozwoju, awansu i zdobywania doświadczenia, ale też wskazywali na luki w dostępności ofert czy ograniczenia rynkowe.

→ Edukacja i kompetencje zawodowe

Dolny Śląsk był chwalony za: „dużo możliwości rozwoju zawodowego”, „łatwiejszy dostęp do pracy w zawodzie” oraz otwartość rynku na napływowe kadry („mile widziane nowe osoby”). Region postrzegany był jako przestrzeń rozwojowa, w której można zmieniać profil zawodowy, doszkalać się lub zakładać własną działalność gospodarczą.

Respondenci podkreślali, że w województwie jest: „dużo przedsiębiorstw”, „prężnie rozwijający się przemysł”, „dużo ofert dla młodych ludzi”, a regionalny rynek pracy oferuje „perspektywy awansu” oraz „tworzące się nowe miejsca pracy”.

Pojawiały się jednak również krytyczne głosy: „praca w kołchozach”, „rynek pracy bardzo wąski”, „średnie benefity” – co pokazuje, że możliwości rozwoju zależały od wyjściowej pozycji zawodowej i rodzaju działalności. Wypowiedzi tej grupy wskazywały, że część osób:

- wyjeżdżała za granicę w poszukiwaniu lepszych warunków („Polska nie zapewnia godnej pracy”);
- nie widziała możliwości wybijania się („trudno coś osiągnąć”, „zarobki kiepskie”);
- traktowała region jako „miejsce do życia, ale niekoniecznie do kariery”.

→ Styl życia i społeczne klimaty regionu

W ocenie osób pracujących transgranicznie styl życia na Dolnym Śląsku był generalnie przyjazny, spokojny i dostosowany do różnych potrzeb, choć niektórzy zwracali uwagę na rosnące koszty życia i nierówny dostęp do usług. Klimaty społeczne, krajobraz i kultura sprzyjały codziennemu funkcjonowaniu, ale wyzwania gospodarcze i zawodowe wpływały na komfort egzystencji.

Wiele wypowiedzi zwracało uwagę na pozytywne aspekty regionu: „cisza, spokój, czysty klimat”, „przyjemnie się tu żyje”, „spokojne miejsce”, „ładnie zaprojektowany region”, w którym „można pogodzić życie zawodowe z rodzinnym”. Dolny Śląsk jawi się w tych wypowiedziach jako region sprzyjający równowadze – łączeniu pracy, relaksu i relacji społecznych, co jest szczególnie ważne dla osób prowadzących mobilny tryb życia.

Respondenci wskazywali także: „bogaty kulturowo”, „dużo atrakcyjnych miejsc do zwiedzania”, „dobry klimat do zwiedzania i spędzania czasu wolnego” oraz „rozwinięta branża turystyczna”, a Dolny Śląsk był przedstawiany jako miejsce sprzyjające łączeniu aktywności zawodowej z rozwojem osobistym i rekreacją, co dla pracowników transgranicznych stanowiło ważną przeciwwagę dla intensywnych obowiązków.

Mimo przeważającego pozytywnego odbioru część osób deklarowała, że jest to: „średnio dobre miejsce”, „region nie wyróżnia się niczym specjalnym”, „nie wszystko jest wygodne”, a „czasem brakuje dobrego dostępu do usług”.

→ Wątpliwości, ograniczenia i krytyczne głosy

W wypowiedziach osób pracujących transgranicznie pojawiły się zróżnicowane oceny Dolnego Śląska, w tym konkretne wskazania trudności i niedostatków, zarówno finansowych, zawodowych, jak i lokalnych. Choć dominowały głosy pozytywne i umiarkowane, krytyczne refleksje stanowiły ważny kontekst oceny regionu.

Wiele osób zwracało uwagę na:

- koszty życia i niskie zarobki: „wysokie koszty utrzymania”, „duże koszty przy średnim standardzie”, „Polska nie zapewnia godnych warunków pracy”, „ciężko zdobyć pracę z dobrymi zarobkami”, „średnie benefity, zarobki kiepskie”, „za wszystko trzeba płacić”;
- ograniczenia zawodowe i przestrzenne: „rynek pracy bardzo wąski”, „ciężko się wybić”, „często tylko dla wykwalifikowanych”, „na prowincji trudniej niż w dużych miastach”;
- nierówny dostęp do usług i zasobów: „brakuje dobrego dostępu do usług”, „nie wszystko jest tanie i wygodne”.

5.5.5 PODSUMOWANIE CZĄSTKOWE – POSTRZEGANIE DOLNEGO ŚLĄSKA

Dolny Śląsk został oceniony jako przestrzeń komfortowa, estetyczna i przyjazna społecznie, sprzyjająca życiu rodzinnemu i indywidualnemu. Region jawił się w wypowiedziach badanych, mimo dominującej pozytywnej narracji, jako region niejednoznaczny – pełen uroku, możliwości i potencjału, ale też obciążony ograniczeniami, napięciami oraz nierównościami przestrzennymi i społecznymi.

Z jednej strony podkreślana była estetyka krajobrazów, dostępność zieleni, czyste powietrze i bliskość gór, tworzące klimat sprzyjający spokojnemu życiu. Respondenci zwracali uwagę, że Wrocław, Legnica czy Wałbrzych – duże miasta województwa – oferują różnorodne miejsca pracy, nowoczesne przestrzenie biurowe i rozwiniętą infrastrukturę, a ponadto Dolny Śląsk oferuje dostęp do uczelni, kursów i przestrzeni do zakładania działalności gospodarczej. Respondenci wskazywali możliwości przebudowy kariery oraz rozwój kompetencji w dużych miastach. Wadą pozostawał ograniczony dostęp do edukacji i szkoleń na obszarach poza ośrodkami akademickimi oraz nierówne warunki awansu zawodowego. Rozwój firm technologicznych, dostępność uczelni i przestrzeń do zdobywania nowych kwalifikacji budowała obraz regionu jako miejsca otwartego na transformację i mobilność. Jednak równolegle pojawiały się wypowiedzi sygnalizujące, że nie każdy mieszkaniec korzystał z tych zasobów w równym stopniu. Prowincja i mniejsze gminy borykały się z ograniczoną dostępnością pracy, słabszą infrastrukturą i wykluczeniem komunikacyjnym.

Bliskość granic z Niemcami i Czechami, dostęp do gór i atrakcyjność krajobrazowa czynią z Dolnego Śląska region sprzyjający przemieszczaniu się. Jednocześnie część subregionów – zwłaszcza peryferyjnych – pozostaje słabo rozwinięta i marginalizowana w ocenie mieszkańców. Respondenci doceniali czystość powietrza, obecność zieleni, estetykę przestrzeni oraz możliwości rekreacyjne. Tereny uzdrowiskowe i krajobrazowe były często wymieniane jako najważniejsze zalety regionu. Krytyczne głosy odnosiły się do zanieczyszczeń przemysłowych, braku spokojnych warunków życia i niedoborów w dostępności terenów zielonych poza miastami. Całościowo Dolny Śląsk został oceniony jako dobrze skomunikowany zarówno wewnątrz, jak i z terenami sąsiednimi, z rozwijającą się infrastrukturą drogową, przemysłową i mieszkaniową. Duże miasta oferowały wygodne warunki przemieszczania się i życia. Problemem okazało się przeciążenie komunikacyjne (np. korki we Wrocławiu), a także ograniczony dostęp do usług publicznych poza głównymi ośrodkami.

Respondenci relacjonowali, że region oferował liczne możliwości zatrudnienia, szczególnie w miastach i sektorze produkcji lub usług. Dostrzegany był rozwój dużych firm i otwartość rynku na młodych. Jednocześnie rynek pracy bywał niestabilny – dominowały umowy cywilnoprawne,

a wynagrodzenia często nie rekompensowało rosnących kosztów życia. Wśród krytycznych głosów pojawiał się obraz niskich płac, braku awansu i konieczności wyjazdu za granicę. Regionalny styl życia bywał zdominowany przez konieczność pracy ponad miarę, a niektórzy respondenci mówili wręcz o stagnacji i społecznej izolacji.

W opinii badanych Dolny Śląsk mierzył się z wysokimi kosztami życia, niskimi płacami, nierównościami terytorialnymi i wykluczeniami społecznymi. Brakowało dostępnej, stabilnej pracy dla osób z niższymi kwalifikacjami, co prowadziło do migracji zarobkowej i rezygnacji z lokalnych ofert. Region bywał oceniany jako trudny do rozwoju – mimo atrakcyjnego otoczenia.

Ten mozaikowy obraz Dolnego Śląska pokazuje, że jest to region intensywnie rozwijający się, atrakcyjny i kulturowo bogaty, ale też zmagający się z wyzwaniem typowymi dla obszarów o dużych dysproporcjach rozwojowych. Wypowiedzi respondentów, osadzone w ich codziennych doświadczeniach, nie tylko odślaniały realia życia w regionie, ale też pokazały, jak silnie odbiór miejsca zależy od lokalizacji, pozycji społeczno-zawodowej i biografii migracyjnej. Dolny Śląsk – w oczach badanych – to miejsce dynamiczne, wymagające, ale warte uwagi i inwestycji społecznych.

Tabela 13. Zalety i wady/ograniczenia Dolnego Śląska w opinii osób mobilnych zawodowo

Obszar oceny	Zalety	Wady/ograniczenia
Ogólna jakość życia	<ul style="list-style-type: none"> • Spokojne miejsce do życia • Atrakcyjny estetycznie krajobraz • Przyjazny klimat społeczny • Komfortowe warunki bytowe • Możliwość prowadzenia życia rodzinnego • Bogactwo kulturowe i rekreacyjne 	<ul style="list-style-type: none"> • Częściowo wykluczające środowiska (np. przemoc, agresja) • Średnia jakość życia w mniejszych miejscowościach • Dla niektórych jedynie miejsce przejściowe • Stygmatyzacja społeczna w niektórych lokalizacjach
Rynek pracy	<ul style="list-style-type: none"> • Dużo ofert pracy w dużych miastach • Rozwój sektora technologicznego • Obecność firm zagranicznych i międzynarodowych korporacji • Szanse dla młodych i studentów • Możliwość dorobku / elastyczność zatrudnienia 	<ul style="list-style-type: none"> • Niskie wynagrodzenia • Umowy cywilnoprawne, brak stabilności • Trudności w znalezieniu pracy zgodnej z kwalifikacjami • Rynek pracy wąski w mniejszych miejscowościach • Praca w „kołchozach” i strefach przemysłowych • Brak perspektyw rozwoju zawodowego dla osób 50+
Położenie geograficzne i przestrzeń	<ul style="list-style-type: none"> • Bliskość granic (Czechy, Niemcy) • Łatwy dostęp do wyjazdów zagranicznych • Góry, krajobrazy, uzdrowiska • Atrakcyjność turystyczna • Różnorodność terenu 	<ul style="list-style-type: none"> • Nierówności pomiędzy subregionami (np. region karkonoski vs wrocławski) • Słabszy rozwój części peryferyjnych • Niska jakość przestrzeni w miejscach zaniedbanych
Infrastruktura i mobilność	<ul style="list-style-type: none"> • Rozbudowana komunikacja miejska • Dobra sieć dróg (np. A4) • Dostępność mieszkań • Obecność nowoczesnych biur i przestrzeni pracy 	<ul style="list-style-type: none"> • Korki w dużych miastach (Wrocław) • Nierówny dostęp do usług lokalnych • Braki w infrastrukturze poza miastami

Obszar oceny	Zalety	Wady/ograniczenia
	<ul style="list-style-type: none"> - Inwestycje w przemysł i nieruchomości 	<ul style="list-style-type: none"> Niedobór placówek edukacyjnych lub ochrony zdrowia w części miejscowości
Środowisko i jakość przestrzeni	<ul style="list-style-type: none"> Czyste powietrze Dużo terenów zielonych, parków, ścieżek rowerowych Estetyka przestrzeni publicznej Przyroda jako element stylu życia Możliwości rekreacyjne i relaksacyjne 	<ul style="list-style-type: none"> Niedobór spokojnych warunków życia w niektórych rejonach Słaba dostępność usług środowiskowych (np. sanatoria vs miejsca pracy) Zanieczyszczenie w wybranych obszarach przemysłowych
Rozwój zawodowy i edukacyjny	<ul style="list-style-type: none"> Dużo uczelni i instytucji szkoleniowych Szansa na przebudowę kariery Możliwość zakładania działalności gospodarczej Otwartość rynku na młodych pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> Trudności dla osób bez konkretnych kwalifikacji Praca dostępna głównie w zawodach produkcyjnych Ograniczenia awansu w urzędach / administracji lokalnej Nierówny dostęp do szkoleń i podnoszenia kwalifikacji poza miastami
Styl życia i klimat społeczny	<ul style="list-style-type: none"> Balans między pracą a życiem prywatnym Życzliwość mieszkańców Bogata oferta kulturalna i rozrywkowa Spokojny rytm życia, szczególnie poza miastami Przyjazna atmosfera dla rodzin i dzieci 	<ul style="list-style-type: none"> Szybkie tempo życia w miastach („pogoń za pieniędzmi”) Koszty życia coraz wyższe Patologie społeczne (wypowiedzi o narkomanii, przestępczości) Napięcia etniczne i obawy o bezpieczeństwo (jednostkowe głosy)
Ograniczenia i krytyczne refleksje	<ul style="list-style-type: none"> Dostępność pracy w wybranych branżach Bogactwo kulturowe jako przeciwwaga dla niedostatków ekonomicznych 	<ul style="list-style-type: none"> Wysokie koszty utrzymania (mieszkania, żywność, wynajem) Niskie płace Brak pracy w zawodzie Migracja zarobkowa do Niemiec/Czech Obszary z wykluczeniami (np. Lubań, Legnica – negatywne opinie lokalne) Odczucie stagnacji i braku perspektyw w niektórych gminach

6.1 SYTUACJA DEMOGRAFICZNA REGIONU

Województwo dolnośląskie znajduje się w fazie zaawansowanej transformacji demograficznej, której kluczowym przejawem jest postępująca depopulacja. Głównym czynnikiem tego zjawiska jest ujemny przyrost naturalny, wynikający zarówno z niskiej liczby urodzeń, jak i rosnącej liczby zgonów, przy czym dodatnie saldo migracji – zarówno wewnętrznych, jak i zagranicznych – nie kompensuje tego ubytku w sposób wystarczający.

Procesowi temu towarzyszy wyraźne starzenie się ludności, widoczne w rosnącym udziale osób w wieku poprodukcyjnym oraz spadku liczby osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym. Trend ten rodzi istotne konsekwencje dla struktury społeczno-gospodarczej regionu, w tym obawy o przyszłą zastępowalność pokoleń na rynku pracy, utrzymanie systemów zabezpieczenia społecznego oraz dostępność opieki zdrowotnej i usług senioralnych.

Kolejnym istotnym zjawiskiem przestrzennym jest suburbanizacja, czyli odpływ mieszkańców z dużych ośrodków miejskich – przede wszystkim Wrocławia – do gmin ościennych. W efekcie gminy podmiejskie aglomeracji wrocławskiej, a także strefy peryferyjne innych miast średniej wielkości, doświadczają wzrostu liczby ludności oraz dynamicznego rozwoju infrastruktury mieszkaniowej i usługowej. Równoległe jednak obserwuje się systematyczny ubytek ludności w części powiatów peryferyjnych, zwłaszcza w południowo-wschodniej (np. powiaty kłodzki, ząbkowicki) oraz północno-wschodniej części regionu (np. powiaty górowski, milicki). Terytorialne zróżnicowania dynamiki demograficznej są zatem jednym z głównych wyzwań rozwojowych Dolnego Śląska.

Saldo migracji wewnętrznych, choć utrzymuje się na poziomie dodatnim, uległo w ostatnich latach wyraźnemu obniżeniu, co może świadczyć o ograniczonej chłonności regionalnego rynku pracy oraz nasyceniu lokalnych systemów osiedleńczych. Z kolei saldo migracji zagranicznych uległo poprawie w 2023 roku, co było związane z dalszym napływem cudzoziemców, jednak nadal charakteryzuje się ono większą zmiennością niż migracje wewnętrzne, co utrudnia długofalowe planowanie polityki migracyjnej.

Strukturę napływu cudzoziemców do regionu zdominowali obywatele Ukrainy, Białorusi i Gruzji, którzy podejmują zatrudnienie głównie w sektorach o wysokim zapotrzebowaniu na siłę roboczą. Emigracja z Dolnego Śląska koncentruje się natomiast na kierunkach zarobkowych, obejmując przede wszystkim Niemcy, Wielką Brytanię i Holandię, gdzie mieszkańcy regionu poszukują lepszych warunków życia i pracy.

Szczególną rolę w kształtowaniu dynamiki migracyjnej regionu odgrywa jego transgraniczność – Dolny Śląsk znajduje się w obrębie Euroregionu Nysa, co sprzyja intensyfikacji współpracy międzynarodowej, zwłaszcza w zakresie rynku pracy, edukacji, ochrony zdrowia i turystyki. Mimo tego potencjału w 2023 roku polska część Euroregionu Nysa odnotowała ujemne saldo migracji wewnętrznych, co może być sygnałem wyczerpywania się dotychczasowych impulsów rozwojowych i potrzeby zróżnicowania strategii terytorialnych.

6.2 RYNEK PRACY W REGIONIE DOLNOŚLĄSKIM

Rynek pracy województwa dolnośląskiego cechuje się relatywną stabilnością, na którą składają się: systematyczny wzrost zatrudnienia, stopniowy spadek poziomu bezrobocia oraz względnie korzystna struktura wiekowa aktywnej zawodowo populacji. Stopa bezrobocia rejestrowanego w regionie od kilku lat utrzymuje się poniżej średniej krajowej, a jej najniższe wartości notowane są w aglomeracji wrocławskiej, która pełni funkcję kluczowego ośrodka gospodarczego i zatrudnieniowego. Niemniej jednak strukturalne różnicowania wewnątrz województwa są nadal wyraźne – przykładem może być powiat górowski, w którym stopa bezrobocia utrzymuje się na znacząco wyższym poziomie niż średnia regionalna.

Struktura zatrudnienia w województwie prezentuje charakter typowy dla gospodarki rozwiniętej – dominuje sektor usługowy (ok. 57% zatrudnionych), przy istotnym udziale przemysłu (32%) oraz relatywnie niskim, lecz niepomijalnym znaczeniu sektora rolniczego (11%). W ostatnich latach obserwuje się dynamiczny wzrost zatrudnienia w branżach zaawansowanych technologicznie, zwłaszcza w sektorze informatycznym, co odzwierciedla rosnące znaczenie gospodarki opartej na wiedzy i nowoczesnych usługach biznesowych.

W strukturze popytu na pracę występuje wyraźna dysproporcja między zawodami deficytowymi a nadwyżkowymi. Do pierwszej kategorii zaliczają się przede wszystkim specjaliści z zakresu IT, inżynierowie automatyki, robotyki i mechatroniki, wykwalifikowani pracownicy sektora budowlanego, kierowcy pojazdów ciężarowych oraz operatorzy maszyn i urządzeń. Z kolei nadpodaż siły roboczej widoczna jest w takich obszarach jak administracja biurowa, nauki ekonomiczne czy pedagogika, co wskazuje na niedopasowanie struktury kształcenia do realnych potrzeb rynku pracy.

Średnie wynagrodzenie brutto w regionie systematycznie wzrasta, choć pomiędzy poszczególnymi sektorami utrzymują się znaczące dysproporcje. Najwyższe płace odnotowywane są w branży IT, a także w niektórych segmentach przemysłu wysokich technologii oraz finansów. Należy jednak zauważyć, że mimo ogólnego wzrostu wynagrodzeń ich poziom nadal stanowi istotny czynnik motywujący do migracji – zarówno wewnętrznej, jak i zagranicznej – zwłaszcza wśród osób młodych i wykształconych.

W kontekście niedoborów kadrowych coraz większą rolę odgrywa napływ pracowników z zagranicy, którzy w wielu powiatach stanowią niezbędne uzupełnienie lokalnych zasobów. Cudzoziemcy – w szczególności obywatele Ukrainy, Białorusi i Gruzji – podejmują zatrudnienie głównie w sektorach o niskim nasyceniu lokalną siłą roboczą: w przemyśle lekkim i ciężkim, budownictwie, logistyce i transporcie, a także w gastronomii i hotelarstwie. W niektórych przypadkach ich obecność warunkuje dalsze funkcjonowanie firm oraz pozwala uniknąć ich restrukturyzacji lub likwidacji.

Polityka regionalna województwa dolnośląskiego, określona m.in. w *Dolnośląskim Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia*, konsekwentnie uwzględnia znaczenie procesów migracyjnych w kształtowaniu podaży pracy. Wspierane są zarówno inicjatywy służące przyciąganiu pracowników o wysokich kwalifikacjach, jak i działania na rzecz integracji cudzoziemców – obejmujące m.in. szkolenia językowe, doradztwo zawodowe czy pomoc w uznawaniu kwalifikacji zawodowych. Jednocześnie prowadzony jest monitoring deficytów kompetencyjnych oraz rozwijane są

mechanizmy współpracy międzyinstytucjonalnej, które mają na celu zwiększenie efektywności interwencji rynku pracy.

6.3 MIGRACJE I MOBILNOŚĆ ZAWODOWA

Mobilność zawodowa na Dolnym Śląsku stanowi kluczowy mechanizm adaptacji do dynamicznych zmian demograficznych i strukturalnych. Region, mimo ujemnego przyrostu naturalnego i starzenia się społeczeństwa, utrzymuje dodatnie saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych, co częściowo kompensuje ubytek zasobów pracy. Suburbanizacja wokół aglomeracji wrocławskiej, Legnicy czy Lubina sprzyja rozwojowi codziennych dojazdów, równocześnie kreując nowe ośrodki aktywności gospodarczej poza centrami miast.

Rynek pracy Dolnego Śląska cechuje się silną polaryzacją przestrzenną. W aglomeracji wrocławskiej stopa bezrobocia oscyluje poniżej 2%, a średnie wynagrodzenie przekracza 7200 zł, co przyciąga zarówno krajowych migrantów, jak i specjalistów zagranicznych. W obszarach peryferyjnych, takich jak powiat górowski czy kłodzki, bezrobocie sięga dwucyfrowych poziomów, a dostęp do usług i komunikacji publicznej jest ograniczony, co wymusza na mieszkańcach większą gotowość do relokacji lub codziennych dojazdów do centrów.

Rosnące potrzeby w zakresie upskillingu i reskillingu sprawiają, że mobilność – horyzontalna i wertykalna – staje się coraz bardziej powszechna – pracownicy zmieniają branże, zdobywają nowe kompetencje i dostosowują się do wymagań gospodarki opartej na wiedzy.

Ekspert rynku pracy podkreślają, że mobilność zawodowa stała się dla Dolnego Śląska podstawowym mechanizmem radzenia sobie z narastającymi wyzwaniami demograficznymi i gospodarczymi. Przenosiny wewnątrz regionu, migracje międzywojewódzkie oraz transgraniczne do Czech i Niemiec postrzegają jako naturalne elementy funkcjonowania nowoczesnego rynku pracy, który nie może już polegać wyłącznie na lokalnej podaży pracowników.

Z jednej strony specjaliści wskazują, że emigracja części młodych i wykwalifikowanych kadr prowadzi do drenażu mózgow oraz osłabienia kluczowych sektorów – zwłaszcza medycznego, inżynierskiego i edukacyjnego. Z drugiej strony zwracają uwagę na korzystny wpływ imigracji: uzupełnianie deficytów w zawodach mało atrakcyjnych dla Polaków, stabilizację zatrudnienia w budownictwie, transporcie czy opiece, a także transfer kompetencji i różnorodność kulturową, które napędzają innowacyjność lokalnych przedsiębiorstw.

Mobilność zawodowa odgrywa istotną rolę w łagodzeniu niedoborów kadrowych, wyrównywaniu poziomu zatrudnienia pomiędzy regionami oraz kształtowaniu struktury wynagrodzeń i innowacyjności gospodarki. W warunkach dynamicznych zmian demograficznych i gospodarczych przemieszczanie się pracowników – zarówno w skali międzynarodowej, jak i wewnątrzregionalnej – stanowi ważny mechanizm dostosowawczy systemu zatrudnienia.

Zainteresowanie emigracją zarobkową z Polski w ostatnich latach wykazuje tendencję spadkową, co wiąże się z poprawą sytuacji ekonomicznej kraju oraz wzrostem możliwości zatrudnienia na rynku wewnętrznym. Mimo to głównym motywatorem wyjazdów pozostają względy ekonomiczne, w szczególności wyższe wynagrodzenia, dostępne zwłaszcza w krajach Europy Zachodniej (Niemcy,

Holandia, Wielka Brytania). Bariery, które ograniczają decyzje o wyjeździe, to przede wszystkim czynniki demograficzne (wiek), zobowiązania rodzinne, nieznajomość języków obcych, brak oszczędności oraz trudności w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia za granicą.

Równolegle w regionie Dolnego Śląska rozwija się mobilność wewnętrzna, która ma najczęściej charakter krótkodystansowy i opiera się na codziennych dojazdach do pracy (mobilność wahadłowa) lub przeprowadzkach do większych ośrodków miejskich. Suburbanizacja – szczególnie widoczna wokół aglomeracji wrocławskiej – motywowana jest nie tylko względami finansowymi, ale także społecznymi i jakościowymi: bliskością rodziny, poszukiwaniem lepszych warunków mieszkaniowych, spokojniejszego stylu życia czy dostępu do terenów zielonych i usług publicznych.

Podczas gdy emigracja zawodowa często wynika z aspiracyjnych dążeń do poprawy statusu materialnego i awansu zawodowego, mobilność wewnętrzna ma częściej podłoże infrastrukturalne i społeczne. Kluczowe znaczenie dla aktywizacji mobilności mają inwestycje w infrastrukturę transportową – w tym modernizacja i rozwój sieci dróg krajowych, połączeń kolejowych i regionalnego transportu publicznego – oraz dostępność systemów przekwalifikowania i szkoleń zawodowych.

W regionie odnotowuje się wysoką rotację pracowników, zwłaszcza w powiatach, w których funkcjonują specjalne strefy ekonomiczne (np. oławski, bolesławiecki), jak również w aglomeracji wrocławskiej. Jednocześnie obserwowany jest znaczący odpływ młodzieży i młodych dorosłych z mniejszych powiatów (takich jak głogowski, milicki, lwówecki) w poszukiwaniu możliwości edukacyjnych i zawodowych. Powroty po ukończeniu studiów są sporadyczne, co prowadzi do trwałego uszczuplenia lokalnych zasobów ludzkich i pogłębiania nierówności rozwojowych w skali regionalnej.

Najczęściej wskazywanymi czynnikami determinującymi decyzje o mobilności są: wyższe wynagrodzenie, możliwość rozwoju zawodowego i awansu, dostępność ofert pracy, jakość życia (w tym infrastruktura edukacyjna i zdrowotna, środowisko naturalne), a także dostępność mieszkań i usług. Szczególnie młodsze grupy wiekowe wykazują gotowość do relokacji, przy czym większą mobilnością charakteryzują się osoby bez zobowiązań rodzinnych.

W zakresie mobilności międzynarodowej, wśród emigrantów dominują: kierowcy ciężarówek, pracownicy budowlani, technicy i inżynierowie, informatycy i programiści, lingwiści (często pracujący zdalnie), pielęgniarki, kobiety 40+ podejmujące pracę w opiece nad osobami starszymi, menedżerowie oraz absolwenci kierunków politechnicznych.

Z kolei wśród imigrantów przybywających na Dolny Śląsk przeważają pracownicy fizyczni – produkcyjni, magazynierzy, budowlańcy, a także specjaliści IT, personel medyczny oraz osoby zatrudnione w gastronomii, handlu i rolnictwie sezonowym. Dla wielu migrantów zagranicznych, szczególnie tych spoza obszaru kulturowego Europy Wschodniej, istotną barierą w pełnej integracji pozostaje nieznajomość języka polskiego, co ogranicza możliwości zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami i utrudnia awans zawodowy.

Warto również podkreślić specyficzne zjawisko mobilności transgranicznej – przedsiębiorstwa zlokalizowane w strefie przygranicznej zasysają pracowników z Dolnego Śląska do wykonywania

prosty prac fizycznych (np. budownictwo, rolnictwo sezonowe, opieka, przemysł), oferując atrakcyjniejsze wynagrodzenie oraz dodatkowe ułatwienia, takie jak bezpłatny transport lub zakwaterowanie.

Mimo że czynnikiem uzupełniającym bywają niższe koszty życia czy praca zdalna, to główną dźwignią mobilności pozostają wynagrodzenie i dostęp do lepszych ofert pracy.

Z perspektywy uczestników rynku pracy doświadczenia migracyjne mają przeważnie charakter pozytywny. Migracje lokalne – obejmujące relokacje wewnątrz województwa – niosą za sobą polepszenie warunków mieszkaniowych i skrócenie dojazdów. Migracje międzyregionalne i transgraniczne zapewniają częściej awans i istotny wzrost płac, choć obarczone są barierami językowymi, stresem adaptacyjnym oraz wyzwaniami organizacji życia rodzinnego.

W odpowiedzi na wyzwania mobilności samorządy i instytucje rynku pracy wdrażają zróżnicowane instrumenty wsparcia: bony na zasiedlenie pomagają w finansowaniu relokacji, pracodawcy organizują transport zbiorowy dla osób dojeżdżających, a projekty unijne oferują staże, szkolenia oraz dotacje na samozatrudnienie. Równocześnie inwestycje w infrastrukturę drogową, kolejową i budownictwo komunalne zwiększają atrakcyjność regionu zarówno dla migrantów krajowych, jak i cudzoziemców.

Wśród najważniejszych motywów, które skłaniają pracowników do zmiany miejsca zatrudnienia lub relokacji znajdują się:

- Wyższe wynagrodzenie – oczekiwanie lepszej stawki godzinowej/miesięcznej, premiowania wyników, dodatków pozapłacowych.
- Możliwość rozwoju zawodowego – dostęp do awansów, zdobywania nowych kompetencji, udziału w szkoleniach i projektach rozwojowych.
- Lepsze warunki pracy – ergonomiczne stanowisko, przyjazna atmosfera, elastyczne godziny, wsparcie menedżerskie.
- Stabilność zatrudnienia – umowa o pracę na czas nieokreślony, gwarancja ciągłości dochodów, pakiet ubezpieczeń.
- Zgodność oferty z kwalifikacjami – praca w wyuczonym zawodzie lub w branży zgodnej z posiadanym doświadczeniem i wykształceniem.
- Krótsze dojazdy i komfort lokalizacji – mniejszy dystans z domu do pracy, lepsze połączenia komunikacyjne, elastyczny czas dojazdów.
- Niższe koszty życia – atrakcyjniejsze ceny mieszkań, niższe rachunki, tańsze usługi lokalne poza dużymi miastami.
- Jakość życia i środowisko – dostęp do terenów zielonych, czystsze powietrze, spokojniejsze tempo życia, walory rekreacyjne.
- Forma zatrudnienia – praca zdalna lub hybrydowa, elastyczne godziny, job sharing, kontrakty B2B.
- Czynniki rodzinne i społeczne – przeprowadzka za partnerem/partnerką, chęć zbliżenia do rodziny, lepsza opieka przedszkolna i szkolna.
- Perspektywy długoterminowe – możliwość stabilnego rozwoju kariery, planowania finansowego (kredyt, oszczędności) i osiedlenia się na stałe.

- Doświadczenia międzynarodowe – migracje transgraniczne za wyższymi stawkami, poznanie obcych rynków pracy, budowanie sieci zawodowej za granicą.

Dość wysoko oceniana jest atrakcyjność Dolnego Śląska, zarówno dla migrujących pracowników, jak i dla firm poszukujących kapitału ludzkiego. Wśród atutów wymieniają zdywersyfikowaną gospodarkę – od przemysłu motoryzacyjnego i elektronicznego, przez dynamiczny sektor usługowy i IT, po turystykę górską i uzdrowiska. Podkreślają znaczenie rozwiniętej sieci drogowej i kolejowej, lotnisko we Wrocławiu, sąsiedztwo granic Czech i Niemiec oraz bogate zaplecze akademickie i kulturalne stolicy regionu. Ten zestaw czynników czyni Dolny Śląsk konkurencyjnym wobec innych polskich i środkowoeuropejskich regionów.

Pracownicy Dolnego Śląska opisują region przede wszystkim jako przestrzeń, w której łatwo odnaleźć równowagę między ambicją zawodową a komfortem życia. W ich ocenie wrocławska aglomeracja, z dynamicznym rynkiem pracy i licznymi korporacjami, oferuje szansę na szybki awans i przyzwoite wynagrodzenie, równocześnie umożliwiając dostęp do szerokiego wachlarza usług kulturalnych i edukacyjnych. Dla wielu właśnie ta kombinacja dużego miasta i otaczającej je zieleni – parków, rzędów lip wzdłuż ulic czy bliskości terenów rekreacyjnych o niemiejskim charakterze – decyduje o atrakcyjności Dolnego Śląska.

Jednocześnie rozmówcy podkreślają, że Dolny Śląsk to nie tylko Wrocław, ale mozaika podregionów o różnym stopniu rozwoju. Satelitarne powiaty wokół stolicy regionu przyciągają dobre skomunikowanie z miastem i niższe koszty życia, co doceniają zwłaszcza młode rodziny i osoby rozpoczynające karierę. Ich zdaniem codzienne dojazdy stają się rutyną, jeśli w zamian otrzymuje się spokojniejsze sąsiedztwo, większe mieszkanie czy dostęp do nowych ścieżek rowerowych. Tymczasem od pracowników z mniejszych gmin i peryferii pochodziły mieszane opinie. Z jednej strony cenią ciszę, otaczającą naturę i przyjazne lokalne społeczności; z drugiej – skarżą się na ograniczoną ofertę kulturalną, rzadkie kursy dokształcające i konieczność dalekich wyjazdów po specjalistyczne usługi medyczne czy edukacyjne. W ich relacjach często przewija się poczucie, że Dolny Śląsk to piękna, ale niejednorodna kraina, gdzie z jednej strony można oddychać czystym powietrzem Karkonoszy, a z drugiej trzeba mierzyć się z korkami i przemysłowym smogiem w niektórych dolinach.

Pracownicy migrujący do regionu z innych województw akcentują głównie pozytywny wpływ lepszych zarobków i klarownych ścieżek rozwoju. Mówią o docenieniu i komforcie, jakie zyskali, przenosząc się do Wrocławia czy do przemysłowych stref ekonomicznych. Niemniej jednak zdarzają się głosy, że w zamian za perspektywy zawodowe ponieśli większe koszty wynajmu lub stanęli przed barierą skomplikowanej logistyki dojazdów, zwłaszcza gdy nie mają własnego auta. A pracownicy transgraniczni dojeżdżający do Czech i Niemiec podkreślają przede wszystkim aspekt finansowy – wyższe płace i stabilność kontraktów. Równocześnie akcentują, jak ich codzienność na Dolnym Śląsku zyskuje nowy sens: weekendowe wyjazdy w góry czy do uzdrowisk stają się realną odskocznią od pracy za granicą. Ich opinie pokazują, że region potrafi być zarówno bazą logistyczną, jak i przyjemnym domem, nawet jeśli formalności związane z przekraczaniem granicy bywają uciążliwe.

W całościowej ocenie Dolny Śląsk zachowuje wyjątkową otwartość i tolerancję, wywodzące się z powojennej historii przesiedleń i bogatej tradycji wielokulturowości. Czują, że lokalne społeczności są przyjazne wobec migrantów z Ukrainy, Białorusi czy Gruzji, a miejscowe NGO i samorządy starają

się zapewnić kursy językowe czy wsparcie integracyjne. To, zdaniem pracowników, realnie wpływa na komfort adaptacji i sprawia, że Dolny Śląsk jawi się im jako region nie tylko dobrze rokujący zawodowo, ale i przyjazny człowiekowi.

Równocześnie eksperci sygnalizują bariery, które mogą hamować mobilność pracowników i ograniczać efekty swoistego rozlewania się rynku pracy poza Wrocław. Do najważniejszych należą: wysokie koszty życia i cen nieruchomości w większych miastach, niedostateczna oferta mieszkań komunalnych, słaby transport publiczny na obszarach peryferyjnych oraz nierówności w dostępie do usług zdrowotnych, edukacyjnych i rekreacyjnych. Wskazują, że bez skoordynowanych działań te deficyty grożą pogłębieniem procesów suburbanizacji oraz dalszym wypływem z mniejszych powiatów.

W ocenie ekspertów system wsparcia mobilności – obejmujący bony na zasiedlenie, finansowanie transportu przez pracodawców, programy unijne na szkolenia i samozatrudnienie, a także rozbudowę infrastruktury drogowo-mieszaniowej – wymaga dalszego rozwoju i lepszego dostosowania do potrzeb lokalnych rynków. Apelują o wzmocnienie koordynacji między samorządami, urzędami pracy, uczelniami i organizacjami pozarządowymi oraz o upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia (praca hybrydowa, zdalna), które mogą odciążyć centra miast i rozwinąć potencjał peryferii.

W perspektywie średnio- i długoterminowej eksperci rekomendują kompleksową strategię zarządzania mobilnością: łączenie inwestycji w reskilling z budową tanich mieszkań, stymulowanie lokalnej przedsiębiorczości opartej na zasobach i tradycjach regionu, a także pogłębianie współpracy transgranicznej w ramach Euroregionu Nysa. Dzięki temu Dolny Śląsk może nie tylko utrzymać swoją pozycję przyciągającego pracowników, ale też wyrównać szanse rozwojowe między aglomeracją a obszarami peryferyjnymi.

Aby utrzymać konkurencyjność Dolnego Śląska i wyrównać szanse rozwojowe peryferii, konieczne jest strategiczne zarządzanie mobilnością zawodową. Priorytetem powinno być dalsze wsparcie programów reskillingu, rozwój elastycznych form zatrudnienia oraz integracja migrantów poprzez kursy językowe i doradztwo zawodowe. Tylko holistyczne podejście, łączące działania infrastrukturalne, edukacyjne i społeczno-kulturowe, pozwoli na efektywne wykorzystanie potencjału mobilnych pracowników i zrównoważony rozwój całego województwa.

Zidentyfikowane w toku diagnozy wyzwania demograficzne, społeczne i gospodarcze stojące przed Dolnym Śląskiem wskazują na konieczność wdrożenia zintegrowanych, długofalowych działań ukierunkowanych na podniesienie jakości życia mieszkańców, wzmocnienie spójności terytorialnej oraz zwiększenie odporności regionu na dynamiczne zmiany strukturalne. Rekomendacje przedstawione w niniejszym dokumencie stanowią odpowiedź na zdiagnozowane problemy, takie jak: depopulacja części obszarów, nierównomierny rozwój przestrzenny, deficyty na rynku pracy, wyzwania związane z migracjami oraz potrzeba transformacji gospodarczej w kierunku innowacyjności i zrównoważonego rozwoju.

→ **Inwestowanie w infrastrukturę społeczną i transportową na obszarach peryferyjnych, by wyrównać dysproporcje terytorialne i zwiększyć atrakcyjność osiedleńczą.**

Uzasadnienie rekomendacji. Dolny Śląsk, mimo dynamicznego rozwoju w wielu obszarach, nadal zmagają się z wyraźnymi dysproporcjami terytorialnymi. Szczególnie powiaty peryferyjne, dotknięte depopulacją i ograniczonym dostępem do usług publicznych, wymagają intensyfikacji działań rozwojowych. Brak odpowiedniej infrastruktury społecznej (np. edukacyjnej, zdrowotnej, kulturalnej) oraz transportowej skutkuje odpływem mieszkańców, zwłaszcza młodych i aktywnych zawodowo, do większych miast lub poza region. Inwestycje w tych obszarach są kluczowe dla wyrównania szans rozwojowych i zwiększenia atrakcyjności osiedleńczej mniejszych miejscowości.

Adresaci i interesariusze rekomendacji:

- Samorzady lokalne i regionalne (gminy, powiaty, Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego).
- Instytucje zarządzające funduszami unijnymi (np. w ramach RPO, FEnIKS).
- Partnerzy prywatni w ramach partnerstw publiczno-prywatnych.
- Lokalne organizacje pozarządowe i mieszkańcy jako inicjatorzy oddolnych projektów.

Spodziewane efekty:

- Zwiększenie dostępności usług publicznych na obszarach peryferyjnych.
- Poprawa jakości życia mieszkańców mniejszych miejscowości.
- Zahamowanie procesów depopulacyjnych i odpływu młodych ludzi.
- Wzrost atrakcyjności inwestycyjnej regionu dla przedsiębiorców.
- Lepsza mobilność codzienna mieszkańców (np. dojazdy do pracy, szkoły, urzędów).
- Wzmocnienie spójności funkcjonalnej regionu i integracja obszarów wiejskich z miejskimi.
- Stworzenie fundamentu pod rozwój lokalnej przedsiębiorczości i turystyki.

→ **Zwiększenie atrakcyjności regionalnego rynku pracy poprzez rozwój lokalnych programów zatrudnienia i kształcenia, dostosowanych do potrzeb młodych i wykwalifikowanych pracowników.**

Uzasadnienie rekomendacji. Dolny Śląsk, podobnie jak wiele innych regionów, mierzy się z wyzwaniem zatrzymania młodych i wykwalifikowanych osób, które często migrują w poszukiwaniu lepszych warunków pracy i rozwoju zawodowego. Korzystnie na zwiększenie atrakcyjności regionu w oczach migrujących pracowników wpłynie bez wątpienia rozwój lokalnych programów zatrudnienia i kształcenia. Współczesny rynek pracy wymaga elastyczności, szybkiego reagowania na zmieniające się potrzeby kompetencyjne oraz lokalnych rozwiązań dostosowanych do specyfiki danego powiatu. Dlatego kluczowe jest tworzenie programów zatrudnienia i kształcenia, które nie tylko odpowiedzą na aktualne braki kadrowe, ale też zaoferują atrakcyjne ścieżki rozwoju zawodowego i edukacyjnego. Takie działania powinny być oparte na diagnozach lokalnych potrzeb, uwzględniających m.in. strukturę bezrobocia, zanikanie zawodów czy trendy edukacyjne. Z punktu widzenia mobilności zawodowej rozwój lokalnych programów zatrudnienia i kształcenia zwiększa szanse na przyciągnięcie młodych specjalistów z innych regionów, oferując im konkretne perspektywy rozwoju. Dostosowane programy ułatwiają także adaptację osób relokujących się, wspierając ich integrację z lokalnym rynkiem pracy.

Adresaci i interesariusze rekomendacji:

- Wojewódzki i powiatowe urzędy pracy.
- Rady rynku pracy i samorządy lokalne.
- Instytucje edukacyjne (szkoły branżowe, technika, uczelnie wyższe).
- Organizacje pozarządowe i lokalne stowarzyszenia.
- Przedsiębiorcy i pracodawcy jako partnerzy w tworzeniu programów dualnych i stażowych.
- Instytucje zarządzające funduszami unijnymi (np. RPO, FERS).

Spodziewane efekty:

- Zwiększenie zatrudnienia wśród młodych i wykwalifikowanych osób ograniczające migrację tej grupy poza region.
- Lepsze dopasowanie kompetencji napływowych pracowników do potrzeb lokalnego rynku pracy.
- Zatrzymanie odpływu talentów z regionu.
- Wzmocnienie lokalnych sektorów deficytowych poprzez ukierunkowane kształcenie i relokację kadry.
- Rozwój innowacyjnych form edukacji i pracy (np. dualne kształcenie, mentoring, inkubatory kariery).
- Budowa trwałych relacji między edukacją a biznesem.
- Wzrost atrakcyjności Dolnego Śląska jako miejsca do życia i rozwoju zawodowego dla osób mobilnych zawodowo.

→ **Wspieranie integracji migrantów poprzez kursy językowe, uznawanie kwalifikacji i programy adaptacyjne.**

Uzasadnienie rekomendacji. Dolny Śląsk, jako region o rosnącym potencjale gospodarczym i społecznym, przyciąga coraz więcej migrantów – zarówno z innych części Polski, jak i z zagranicy. Aby proces migracji przynosił korzyści zarówno przyjeźdźcom, jak i lokalnym społecznościom, niezbędne jest wdrożenie działań wspierających integrację. Brak znajomości języka, trudności w uznawaniu kwalifikacji zawodowych czy brak wiedzy o lokalnych realiach społecznych i kulturowych mogą prowadzić do marginalizacji migrantów i niewykorzystania ich potencjału na rynku pracy. Dlatego kluczowe jest zapewnienie dostępu do kursów językowych, systemów uznawania kwalifikacji oraz programów adaptacyjnych, które ułatwią im funkcjonowanie w nowym środowisku.

Adresaci i interesariusze rekomendacji:

- Samorządy lokalne i wojewódzkie (np. Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego, gminy).
- Powiatowe urzędy pracy i centra integracji społecznej.
- Organizacje pozarządowe zajmujące się pomocą migrantom.
- Instytucje edukacyjne i szkoleniowe.
- Pracodawcy zatrudniający migrantów.

Spodziewane efekty:

- Lepsza integracja migrantów z lokalnymi społecznościami.
- Zwiększenie aktywności zawodowej osób przyjeźdźców.
- Efektywniejsze wykorzystanie kwalifikacji i doświadczenia migrantów na rynku pracy.
- Zmniejszenie napięć społecznych i wzrost poczucia bezpieczeństwa.
- Wzbogacenie lokalnej kultury i różnorodności społecznej.
- Wzmocnienie pozytywnego wizerunku Dolnego Śląska jako regionu otwartego i inkluzywnego.
- Zwiększenie spójności społecznej i stabilności demograficznej regionu.

→ **Rozbudowa systemów monitorowania migracji, by lepiej planować polityki lokalne i reagować na zmiany demograficzne.**

Uzasadnienie rekomendacji. W kontekście dynamicznych zmian demograficznych i rosnącej mobilności zawodowej Dolny Śląsk potrzebuje skutecznych narzędzi do monitorowania procesów migracyjnych – zarówno wewnętrznych, jak i międzynarodowych. Brak aktualnych i szczegółowych danych utrudnia trafne planowanie polityk publicznych, alokację zasobów oraz reagowanie na lokalne potrzeby rynku pracy. Rozbudowa systemów monitorowania pozwoli na bieżące śledzenie trendów migracyjnych, identyfikację luk kompetencyjnych, ocenę skuteczności działań aktywizacyjnych oraz lepsze dopasowanie oferty edukacyjnej i zatrudnieniowej do rzeczywistych potrzeb mieszkańców i pracodawców.

Adresaci i interesariusze rekomendacji:

- Samorządy lokalne i regionalne.
- Wojewódzki i powiatowe urzędy pracy.
- Instytucje badawcze i analityczne.
- Lokalne organizacje pozarządowe.
- Partnerzy społeczni i gospodarczy (np. rady rynku pracy, izby gospodarcze).

Spodziewane efekty:

- Lepsze planowanie lokalnych strategii rozwoju i aktywizacji zawodowej.
- Szybsze reagowanie na zmiany demograficzne i migracyjne.
- Trafniejsze dopasowanie działań edukacyjnych, szkoleniowych i zatrudnieniowych.
- Zwiększenie efektywności wykorzystania środków publicznych.
- Wzmocnienie odporności lokalnych rynków pracy na zmiany strukturalne.
- Budowa systemu wiedzy wspierającego rozwój regionu w sposób zrównoważony i inkluzywny.
- Zwiększenie przejrzystości i skuteczności polityk migracyjnych oraz demograficznych.

→ Rozwój programów mieszkaniowych w mniejszych miejscowościach w celu zwiększenia dostępności mieszkań.

Uzasadnienie rekomendacji. Jednym z kluczowych czynników wpływających na decyzje migracyjne pracowników jest dostępność mieszkań. W mniejszych miejscowościach Dolnego Śląska często brakuje nowoczesnej i przystępnej cenowo infrastruktury mieszkaniowej, co ogranicza ich atrakcyjność osiedleńczą. Rozwój programów mieszkaniowych – zarówno komunalnych, jak i wspieranych przez lokalnych deweloperów – może znacząco poprawić sytuację, przyciągając nowych mieszkańców i zatrzymując obecnych. Działania te powinny być skoordynowane z rozwojem usług publicznych i transportu, tak aby tworzyć spójne, funkcjonalne przestrzenie do życia i pracy.

Adresaci i interesariusze rekomendacji:

- Samorządy lokalne i regionalne.
- Gminne i powiatowe jednostki odpowiedzialne za gospodarkę mieszkaniową.
- Lokalne spółki komunalne i TBS-y.
- Organizacje pozarządowe działające w obszarze mieszkalnictwa.
- Partnerzy prywatni (np. lokalni deweloperzy, spółdzielnie mieszkaniowe).

Spodziewane efekty:

- Zwiększenie liczby dostępnych mieszkań w mniejszych miejscowościach.
- Obniżenie kosztów życia i poprawa warunków bytowych mieszkańców.
- Wzrost atrakcyjności osiedleńczej obszarów peryferyjnych.
- Zahamowanie odpływu ludności z terenów wiejskich i małych miast.
- Wzmocnienie lokalnych rynków pracy poprzez zatrzymanie aktywnych zawodowo mieszkańców.

- Lepsze wykorzystanie lokalnych zasobów przestrzennych i infrastrukturalnych.
- Zwiększenie spójności społecznej i terytorialnej regionu.

→ **Modernizacja transportu publicznego, zwłaszcza dla mobilności wahadłowej między miejscem zamieszkania a pracą.**

Uzasadnienie rekomendacji. Efektywny transport publiczny jest fundamentem mobilności zawodowej, szczególnie w kontekście codziennych dojazdów do pracy. W wielu miejscowościach Dolnego Śląska brakuje sprawnych, skoordynowanych połączeń między obszarami zamieszkania a lokalnymi centrami zatrudnienia. Modernizacja infrastruktury transportowej – zarówno w zakresie taboru, jak i rozkładów jazdy – może znacząco poprawić dostępność miejsc pracy, skrócić czas dojazdów i zwiększyć komfort podróży. Kluczowe jest także wdrażanie rozwiązań cyfrowych (np. aplikacji do planowania podróży, biletów elektronicznych) oraz integracja różnych środków transportu (kolej, autobusy, rowery miejskie).

Adresaci i interesariusze rekomendacji:

- Samorządy lokalne i regionalne.
- Operatorzy transportu publicznego (PKS, Koleje Dolnośląskie, przewoźnicy lokalni).
- Instytucje planowania przestrzennego i mobilności.
- Ministerstwo Infrastruktury i jednostki odpowiedzialne za transport regionalny.
- Partnerzy prywatni (np. firmy technologiczne, operatorzy aplikacji mobilnych).

Spodziewane efekty:

- Zwiększenie dostępności miejsc pracy dla mieszkańców mniejszych miejscowości.
- Zmniejszenie wykluczenia komunikacyjnego i poprawa jakości życia.
- Wzrost efektywności lokalnych rynków pracy dzięki lepszej mobilności pracowników.
- Redukcja emisji CO₂ i poprawa jakości powietrza poprzez ograniczenie transportu indywidualnego.
- Wzmocnienie spójności terytorialnej regionu.
- Zwiększenie atrakcyjności inwestycyjnej obszarów dobrze skomunikowanych.

→ **Wsparcie mobilnych zawodowo pracowników poprzez tworzenie lokalnych strategii aktywizacji zawodowej, opartych na diagnozach potrzeb rynku pracy w poszczególnych powiatach.**

Uzasadnienie rekomendacji. Skuteczna polityka zatrudnienia wymaga precyzyjnego dopasowania działań do lokalnych realiów. Sytuacja migrantów zarobkowych wymaga w tej perspektywie szczególnej troski, jako że zmieniają oni dotychczasowe środowisko życia i pracy. W poszczególnych powiatach Dolnego Śląska występują zróżnicowane potrzeby rynku pracy – od niedoborów kadrowych w konkretnych branżach, przez zanikające zawody, po specyficzne trendy edukacyjne. Tworzenie lokalnych strategii aktywizacji zawodowej, opartych na pogłębionych diagnozach, pozwala na bardziej celowe i efektywne działania. Takie podejście sprzyja nie tylko zwiększeniu zatrudnienia, ale też lepszemu wykorzystaniu lokalnych zasobów i potencjału społecznego. Z punktu widzenia mobilności zawodowej lokalne strategie aktywizacji ułatwiają integrację osób relokujących się do

nowych miejsc pracy, oferując im dostosowane wsparcie i ścieżki rozwoju. Dzięki temu region staje się bardziej atrakcyjny dla pracowników mobilnych, co wzmacnia jego konkurencyjność i zdolność do przyciągania talentów.

Adresaci i interesariusze rekomendacji:

- Wojewódzki i powiatowe urzędy pracy.
- Samorządy lokalne i regionalne.
- Rady rynku pracy i zespoły ds. polityki zatrudnienia.
- Instytucje badawcze i doradcze.
- Organizacje pozarządowe działające w obszarze rynku pracy.
- Partnerzy społeczni i gospodarczy (np. związki zawodowe, pracodawcy).

Spodziewane efekty:

- Lepsze dopasowanie działań aktywizacyjnych do lokalnych potrzeb, z uwzględnieniem potrzeb i profilu pracowników mobilnych.
- Zwiększenie skuteczności programów wsparcia zatrudnienia dla osób relokujących się zawodowo.
- Wzmocnienie współpracy między instytucjami rynku pracy a lokalnymi pracodawcami.
- Zwiększenie zatrudnialności osób bezrobotnych i biernych zawodowo – w tym osób napływowych.
- Zmniejszenie odpływu ludności wynikającego z deficytu odpowiednich miejsc pracy.
- Rozwój lokalnych inicjatyw i projektów odpowiadających na konkretne wyzwania, w tym wspierających mobilność zawodową i adaptację do nowych warunków.
- Wzrost spójności społeczno-gospodarczej regionu poprzez lepsze wykorzystanie potencjału lokalnych i napływających pracowników.

→ Promowanie elastycznych form zatrudnienia i pracy zdalnej, jako alternatywy dla migracji zarobkowej.

Uzasadnienie rekomendacji. W obliczu rosnącej mobilności zawodowej i wyzwań demograficznych elastyczne formy zatrudnienia – takie jak praca zdalna, hybrydowa, zadaniowa czy skrócony czas pracy – stają się coraz bardziej pożądanym rozwiązaniem. Dla wielu mieszkańców mniejszych miejscowości Dolnego Śląska możliwość pracy bez konieczności codziennych dojazdów lub przeprowadzki do dużych miast może znacząco poprawić jakość życia i stabilność zawodową. Promowanie takich modeli zatrudnienia wymaga nie tylko zmian organizacyjnych po stronie pracodawców, ale także wsparcia infrastrukturalnego (np. dostęp do szybkiego internetu) i edukacyjnego (np. szkolenia z kompetencji cyfrowych).

Adresaci i interesariusze rekomendacji:

- Pracodawcy lokalni i regionalni.
- Samorządy i instytucje wspierające rynek pracy.
- Organizacje pozarządowe i think-tanki zajmujące się przyszłością pracy.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
- Operatorzy telekomunikacyjni i dostawcy usług cyfrowych.

- Instytucje edukacyjne i szkoleniowe.

Spodziewane efekty:

- Zmniejszenie presji migracyjnej i odpływu ludności z regionu.
- Zwiększenie dostępności zatrudnienia dla osób z ograniczoną mobilnością (np. opiekunów, osób z niepełnosprawnościami).
- Wzrost satysfakcji zawodowej i równowagi między życiem prywatnym a pracą.
- Rozwój kompetencji cyfrowych i adaptacyjnych wśród pracowników.
- Wzmocnienie lokalnych społeczności poprzez zatrzymanie aktywnych zawodowo mieszkańców.
- Zwiększenie konkurencyjności lokalnych firm dzięki nowoczesnym modelom pracy.

→ Budowanie silnej marki Dolnego Śląska jako regionu nowoczesnego, otwartego i wspierającego lokalną mobilność zawodową i społeczną

Uzasadnienie rekomendacji. Wizerunek regionu ma kluczowe znaczenie dla decyzji migracyjnych, inwestycyjnych i zawodowych. Dolny Śląsk dysponuje ogromnym potencjałem gospodarczym, społecznym i kulturowym, który może być skutecznie wykorzystany w kampaniach promocyjnych. Promowanie regionu jako miejsca atrakcyjnego do życia i pracy – poprzez certyfikaty jakości, kampanie medialne, działania promujące twórczość lokalną, festiwale, targi czy platformy online – wzmacnia jego rozpoznawalność i prestiż. Marka regionu powinna być budowana w sposób spójny, angażujący lokalne społeczności i instytucje, oparta na autentycznych wartościach i zasobach. Konsekwentne działania w tym zakresie mogą zwiększyć zainteresowanie Dolnym Śląskiem jako miejscem do osiedlenia, pracy i inwestowania, a także wspierać lokalną mobilność zawodową i społeczną.

Adresaci i interesariusze rekomendacji:

- Samorządy lokalne i regionalne.
- Lokalne organizacje turystyczne i kulturalne.
- Instytucje rynku pracy i rozwoju regionalnego.
- Media lokalne i regionalne.
- Przedsiębiorcy i organizacje branżowe.
- NGO zajmujące się promocją dziedzictwa kulturowego i społecznego.
- Instytucje edukacyjne i artystyczne.

Spodziewane efekty:

- Wzrost zainteresowania regionem wśród potencjalnych migrantów i inwestorów.
- Zwiększenie poczucia dumy i tożsamości lokalnej wśród mieszkańców.
- Wzmocnienie pozytywnego wizerunku Dolnego Śląska na tle innych regionów.
- Zwiększenie liczby osób decydujących się na osiedlenie i podjęcie pracy w regionie.
- Rozwój lokalnych inicjatyw społecznych, kulturalnych i kreatywnych.
- Zwiększenie popytu na lokalne produkty i usługi.
- Budowa trwałej marki regionu, wspierającej jego rozwój i spójność społeczną.

→ **Monitoring luk kompetencyjnych i trendów zatrudnienia, by lepiej dopasować ofertę szkoleń i interwencji skierowanych do pracowników mobilnych zawodowo.**

Uzasadnienie rekomendacji. Dynamiczne zmiany na rynku pracy – w tym automatyzacja, cyfryzacja, starzenie się społeczeństwa czy rozwój nowych sektorów – powodują powstawanie luk kompetencyjnych. Regularny monitoring tych zjawisk na poziomie lokalnym pozwala na szybsze reagowanie i dostosowywanie oferty edukacyjnej, szkoleniowej oraz programów aktywizacyjnych. W szczególności warto analizować dane dotyczące niedoborów kadrowych, zanikania zawodów, trendów edukacyjnych i oczekiwań pracodawców. Takie podejście umożliwia tworzenie bardziej trafnych interwencji, zwiększających skuteczność wsparcia i zatrudnialność mieszkańców. Z punktu widzenia mobilności zawodowej monitoring pozwala nie tylko lepiej przygotować lokalnych – w tym także napływowych – pracowników do zmiany zawodu, ale także ułatwia planowanie napływu specjalistów z innych regionów. Dobrze zdiagnozowane potrzeby kompetencyjne zwiększają szanse na skuteczne przyciąganie osób gotowych do relokacji i pracy w nowych branżach.

Adresaci i interesariusze rekomendacji:

- Wojewódzki i powiatowe urzędy pracy.
- Samorządy lokalne i regionalne.
- Instytucje badawcze i doradcze.
- Organizacje branżowe i pracodawcy.
- Instytucje edukacyjne i szkoleniowe.
- Operatorzy programów rozwojowych i funduszy UE.

Spodziewane efekty:

- Lepsze dopasowanie szkoleń i kursów do realnych potrzeb rynku pracy.
- Zwiększenie efektywności działań aktywizacyjnych i edukacyjnych dla osób mobilnych zawodowo.
- Szybsze reagowanie na zmiany gospodarcze i technologiczne.
- Wzmocnienie współpracy między edukacją, biznesem i administracją.
- Zmniejszenie bezrobocia strukturalnego i poprawa mobilności zawodowej.
- Budowa systemu uczenia się przez całe życie opartego na danych.
- Wzrost liczby osób podejmujących pracę w nowych lub zmieniających się sektorach.
- Ułatwienie relokacji pracowników z innych regionów.
- Wzmocnienie lokalnych strategii rozwoju kompetencji i zatrudnienia.

8.1.1 SPIS WYKRESÓW, DIAGRAMÓW I MAP

Mapa 1. Migracje w gminach województwa dolnośląskiego [2018-2023]	17
Wykres 1. Powody poszukiwania pracy.....	33
Wykres 2. Powody nieposzukiwania pracy.....	33
Wykres 3. „Czy rozważa Pan(i) emigrację w celach zarobkowych w ciągu najbliższych 12 miesięcy?”	34
Wykres 4. Udział przedstawicieli kategorii rozmówców w badaniu IDI (n=151).....	37
Diagram 1. Czynniki decydujące o mobilności zawodowej poza region Dolnego Śląska	68
Diagram 2. Najczęstsze kierunki emigracji z Dolnego Śląska i imigracji na Dolny Śląsk	79
Diagram 3. Atrakcyjność Dolnego Śląska jako miejsce do pracy i życia	93
Wykres 5. Płeć	116
Wykres 6. Wiek.....	116
Wykres 7. Wykształcenie	116
Wykres 8. Subregion zamieszkania	116
Wykres 9. „W jaki sposób doszło do tego, że zmienił(a) Pan(i) pracę lub miejsce jej wykonywania?”	117
Wykres 10. „Czy zmiana pracy wiązała się dla Pana(-i) z którąś z wymienionych zmian?”	140
Wykres 11. „W jakiej branży pracował(a) Pan(i) przed zmianą pracy?”	152
Wykres 12. „W jakiej branży pracował(a) Pan(i) po zmianie pracy?”	152
Wykres 13. „Czy musiał(a) Pan(i) się dokształcić, żeby móc zmienić pracę?”	154

8.1.3 SPIS TABEL

Tabela 1. Struktura doboru uczestników badania	11
Tabela 2. Klasyfikacja migracji.....	30
Tabela 3. „W jaki sposób doszło do tego, że zmienił(a) Pan(i) pracę lub miejsce jej wykonywania?” Inna sytuacja, jaka?	117
Tabela 4. „Jak – ogólnie rzecz biorąc – ocenia Pan(i) wpływ zmiany miejsca zamieszkania na poniższe aspekty?”	118
Tabela 5. Pozytywne i negatywne skutki migracji w poszczególnych obszarach życia rodzinnego respondentów	122
Tabela 6. Pozytywne i negatywne skutki migracji w poszczególnych obszarach pracy zawodowej respondentów	128
Tabela 7. Pozytywne i negatywne skutki migracji w poszczególnych obszarach standardu życia respondentów	132
Tabela 8. Pozytywne i negatywne skutki migracji w poszczególnych obszarach stanu zdrowia respondentów	136
Tabela 9. Syntetyczne ujęcie sześciu kluczowych rodzajów zmian zawodowych	157
Tabela 10. „O podjęciu pracy poza dotychczasowym miejscem zamieszkania może decydować wiele czynników. Proszę ocenić na ile poszczególne z wymienionych przyczyn były istotne w Pana(-i) sytuacji.”	159
Tabela 11. Motywacje mobilności migracyjnej – uzasadnienia ich uwzględniania albo nieuwzględniania	191
Tabela 12. „Jakie – w Pana(-i) opinii – przyczyny, powody, zachęty, benefity skłaniają lub mogą skłonić osoby do przyjazdu na Dolny Śląsk? Proszę ocenić wagę poszczególnych z wymienionych czynników.”	192
Tabela 13. Zalety i wady/ograniczenia Dolnego Śląska w opinii osób mobilnych zawodowo	213

9.1.1 SCENARIUSZ WYWIADU EKSPERCKIEGO IDI

→ Aranżacja

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy realizuje badanie pn. „Mobilność pracowników na dolnośląskim rynku pracy”. Badanie jest częścią projektu „Obserwatorium Rynku Pracy”, realizowanego w ramach Priorytetu nr 7 „Fundusze Europejskie na rzecz rynku pracy i włączenia społecznego na Dolnym Śląsku”, Działania nr 7.2 „Rozwój instytucji rynku pracy”, Programu Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska 2021-2027, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

Zapewniamy, że wszystkie Pana(-i) odpowiedzi będą wykorzystywane wyłącznie do celów badawczych. Nasza rozmowa jest całkowicie poufna. Nie ma dobrych ani złych odpowiedzi – interesują nas Państwa szczerze opinie i doświadczenia.

Chciał(a)bym nagrywać naszą rozmowę. Nagranie to posłuży do opracowania transkrypcji. Jest ona potrzebna, ponieważ umożliwi rzetelną analizę zagadnień, które omówimy. Zarówno nagranie, jak i wyniki badania, zostaną wykorzystane tylko do celów badawczych. Nagranie zapobiega utracie ważnych informacji, które mógłbym/mogłabym przeoczyć lub zapomnieć. Czy zgadza się Pan(i) na to, abym włączył(a) dyktafon?

[Moderator włącza dyktafon i rozpoczyna rozmowę]

→ Właściwa część wywiadu

1. Na początku naszej rozmowy, proszę opowiedzieć chwilę o sobie:
 - 1.1. W jakiej instytucji Pan(i) pracuje?
 - 1.2. W jakim powiecie?
 - 1.3. Czym zajmuje się Pan(i) zawodowo?
 - 1.4. Jaki ma to związek z mobilnością zawodową pracowników z Dolnego Śląska i na Dolny Śląsk?

Porozmawiajmy chwilę o mobilności zawodowej pracowników z Dolnego Śląska i na Dolny Śląsk:

2. Jak ocenia Pan(i) skalę tego zjawiska w swoim powiecie? Jak dużej liczby osób może dotyczyć?
3. Jakie są najczęstsze kierunki migracji zawodowej do i z Pana(-i) powiatu?
 - 3.1. Z jakich kierunków napływa ludność do Pana(-i) powiatu?
 - 3.1.1. Z jakich powiatów?
 - 3.1.2. Z jakich województw?
 - 3.1.3. Z jakich krajów?
 - 3.2. W jakich kierunkach odpływa ludność z Pana(-i) powiatu?
 - 3.2.1. Do jakich powiatów?
 - 3.2.2. Do jakich województw?
 - 3.2.3. Do jakich krajów?
4. Jakie czynniki w Pana(-i) ocenie decydują o mobilności zawodowej pracowników?
 - 4.1. Wewnątrz regionu dolnośląskiego?
 - 4.2. Poza region, z uwzględnieniem pracy transgranicznej?

- 4.3. Czy są jakieś grupy pracowników które wyróżniają się na tym tle? Mają nietypowe, charakterystyczne dla siebie motywy ruchliwości zawodowej?
- 4.4. Czy są jakieś zawody lub branże, które się wyróżniają?
 - 4.4.1. Kto migruje poza region i do regionu (jacy specjaliści)?
 - 4.4.2. Jakich pracowników (w jakich zawodach/branżach) zasysają przygraniczne firmy?
5. W jakich obszarach zawodowych w Pana(-i) powiecie lokują się imigranci z:
 - 5.1. Innych powiatów?
 - 5.2. Innych województw?
 - 5.3. Innych krajów?
6. Jak ocenia Pan(i) wpływ tych migracji na sytuację społeczno-demograficzną i w konsekwencji potencjał rozwoju gospodarczego w regionie?
 - 6.1. Jaki jest wpływ emigracji zawodowych?
 - 6.2. Jaki jest wpływ imigracji zawodowych?
7. Czy Dolny Śląsk jest atrakcyjnym miejscem do pracy i życia?
 - 7.1. Dlaczego tak? Jakie aspekty są atrakcyjne?
 - 7.2. Dlaczego nie? Jakie aspekty nie są atrakcyjne?
8. Czy Pana(-i) powiat jest atrakcyjnym miejscem do pracy i życia?
 - 8.1. Dlaczego tak? Jakie aspekty są atrakcyjne?
 - 8.2. Dlaczego nie? Jakie aspekty nie są atrakcyjne?
9. Jakie przyczyny, powody, zachęty, benefity skłaniają lub mogą skłonić osoby do przyjazdu na Dolny Śląsk?

→ **Zakończenie**

Na zakończenie zapytam jeszcze, czy są jeszcze jakieś inne ważne kwestie, których podczas rozmowy nie poruszyliśmy, a które chciał(a) Pan(-i) dodać?

[Upewnić się, że R nie chce niczego dodać]

To była ostatnia kwestia, jaką chciałem(-am) poruszyć w naszym wywiadzie. Pozyskane w nim informacje oraz opinie będą cennym materiałem dla naszego zespołu badawczego i przyczynią się do realizacji celów badania. Bardzo dziękuję za rozmowę i poświęcony czas.

9.1.2 KWESTIONARIUSZY WYWIADU CATI Z OSOBAMI Z DOŚWIADCZENIEM MOBILNOŚCI ZAWODOWEJ

→ Aranżacja

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy realizuje badanie pn. „Mobilność pracowników na dolnośląskim rynku pracy”. Badanie jest częścią projektu „Obserwatorium Rynku Pracy” realizowanego w ramach Priorytetu nr 7 „Fundusze Europejskie na rzecz rynku pracy i włączenia społecznego na Dolnym Śląsku”, Działania nr 7.2 „Rozwój Instytucji rynku pracy”, Programu Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska 2021-2027, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

Zapewniamy, że wszystkie Pana(-i) odpowiedzi będą wykorzystywane wyłącznie do celów badawczych. Nasza rozmowa jest całkowicie poufna. Nie ma dobrych ani złych odpowiedzi – interesują nas Państwa szczerze opinie i doświadczenia.

Chciał(a)bym nagrywać naszą rozmowę. Nagranie to posłuży do opracowania transkrypcji. Jest ona potrzebna, ponieważ umożliwia rzetelną analizę zagadnień, które omówimy. Nagrania z wywiadu nie zostaną udostępnione nikomu spoza zespołu badawczego. Zarówno nagranie, jak i wyniki badania, zostaną wykorzystane tylko do celów badawczych. Nagranie zapobiega utracie ważnych informacji, które mógłbym/mogłabym przeoczyć lub zapomnieć. Czy zgadza się Pan(i) na to, abym włączył(a) dyktafon?

[Moderator włącza dyktafon i rozpoczyna rozmowę]

→ Część weryfikacyjna

Ma początku chcę zapytać o Pana(-i) doświadczenia mobilności zawodowej, tj. przeprowadzek lub dojazdów wynikających z pracy. Jeśli ma Pan(i) za sobą doświadczenie kilku rodzajów mobilności zawodowej, proszę opowiedzieć o tym, który jest dla Pana(-i) najważniejszy.

- 1) Czy kiedykolwiek przeprowadził(a) się Pan(i) w związku z wykonywaną pracą do innej gminy bądź powiatu w województwie dolnośląskim?
 - a) Tak
 - b) Nie
- 2) Czy kiedykolwiek przeprowadził(a) się Pan(i) w związku z wykonywaną pracą z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego?
 - a) Tak
 - b) Nie
- 3) Czy kiedykolwiek przeprowadził(a) się Pan(i) w związku z wykonywaną pracą z regionu dolnośląskiego do innego województwa lub kraju?
 - a) Tak
 - b) Nie
- 4) Czy pracował(a) Pan(i) w innym kraju niż stałe miejsce Pana(-i) zamieszkania? Mówimy o sytuacji, w której był(a) Pan(i) zatrudniona w jednym państwie Unii Europejskiej (np. w Niemczech), ale

Pana(-i) stałe miejsce zamieszkania znajdowało się w innym państwie Unii Europejskiej (np. w Polsce) i dojeżdżał(a) Pan(i) tam codziennie lub co najmniej raz w tygodniu?

- a) Tak
- b) Nie

[jeśli 1.b 2.b,3.b i 4.b – zakończyć wywiad]

5) Która z tych sytuacji miała miejsce jako ostatnia?

- a) Przeprowadzka wewnątrz regionu dolnośląskiego (tj. do innej gminy / innego powiatu) – *przejdź do BLOKU A*
- b) Przeprowadzka z innego województwa lub kraju do regionu dolnośląskiego – *przejdź do BLOKU B*
- c) Przeprowadzka poza region dolnośląski, do innego województwa lub kraju – *przejdź do BLOKU C*
- d) Praca w innym kraju niż stałe miejsce zamieszkania – *przejdź do BLOKU D*

BLOK A

6) W jakim powiecie województwa dolnośląskiego podjął(-ęła) Pan(i) wówczas pracę?

- a) Powiat bolesławiecki
- b) Powiat dzierzoniowski
- c) Powiat głogowski
- d) Powiat górowski
- e) Powiat jaworski
- f) Powiat karkonoski
- g) Powiat kamiennogórski
- h) Powiat kłodzki
- i) Powiat legnicki
- j) Powiat lubański
- k) Powiat lubiński
- l) Powiat lwówecki
- m) Powiat milicki
- n) Powiat oleśnicki
- o) Powiat oławski
- p) Powiat polkowicki
- q) Powiat strzeliński
- r) Powiat średzki
- s) Powiat świdnicki
- t) Powiat trzebnicki
- u) Powiat wałbrzyski
- v) Powiat wołowski
- w) Powiat wrocławski
- x) Powiat ząbkowicki
- y) Powiat zgorzelecki
- z) Powiat złotoryjski
- aa) Powiat m. Jelenia Góra
- bb) Powiat m. Legnica

- cc) Powiat m. Wrocław
- dd) Powiat m. Wałbrzych

7) W jakim powiecie mieszkał(a) Pan(i) przed tą zmianą?

- a) Powiat bolesławiecki
- b) Powiat dzierzoniowski
- c) Powiat głogowski
- d) Powiat górski
- e) Powiat jaworski
- f) Powiat karkonoski
- g) Powiat kamiennogórski
- h) Powiat kłodzki
- i) Powiat legnicki
- j) Powiat lubański
- k) Powiat lubiński
- l) Powiat lwówecki
- m) Powiat milicki
- n) Powiat oleśnicki
- o) Powiat oławski
- p) Powiat polkowicki
- q) Powiat strzebiński
- r) Powiat średzki
- s) Powiat świdnicki
- t) Powiat trzebnicki
- u) Powiat wałbrzyski
- v) Powiat wołowski
- w) Powiat wrocławski
- x) Powiat ząbkowicki
- y) Powiat zgorzelecki
- z) Powiat złotoryjski
- aa) Powiat m. Jelenia Góra
- bb) Powiat m. Legnica
- cc) Powiat m. Wrocław
- dd) Powiat m. Wałbrzych

BLOK B

8) W jakim powiecie województwa dolnośląskiego podjął(-ęła) Pan(i) wówczas pracę?

- a) Powiat bolesławiecki
- b) Powiat dzierzoniowski
- c) Powiat głogowski
- d) Powiat górski
- e) Powiat jaworski
- f) Powiat karkonoski
- g) Powiat kamiennogórski
- h) Powiat kłodzki
- i) Powiat legnicki
- j) Powiat lubański
- k) Powiat lubiński
- l) Powiat lwówecki
- m) Powiat milicki

- n) Powiat oleśnicki
- o) Powiat oławski
- p) Powiat polkowicki
- q) Powiat strzeliński
- r) Powiat średzki
- s) Powiat świdnicki
- t) Powiat trzebnicki
- u) Powiat wałbrzyski
- v) Powiat wołowski
- w) Powiat wrocławski
- x) Powiat ząbkowicki
- y) Powiat zgorzelecki
- z) Powiat złotoryjski
- aa) Powiat m. Jelenia Góra
- bb) Powiat m. Legnica
- cc) Powiat m. Wrocław
- dd) Powiat m. Wałbrzych

9) Skąd się Pan(i) przeprowadził(a):

- a) Z innego województwa – przejdź do 10
- b) Z innego kraju – przejdź do 11

10) W jakim województwie mieszkał(a) Pan(i) przed tą zmianą?

- a) Województwo kujawsko-pomorskie
- b) Województwo lubelskie
- c) Województwo lubuskie
- d) Województwo łódzkie
- e) Województwo małopolskie
- f) Województwo mazowieckie
- g) Województwo opolskie
- h) Województwo podkarpackie
- i) Województwo podlaskie
- j) Województwo pomorskie
- k) Województwo śląskie
- l) Województwo świętokrzyskie
- m) Województwo warmińsko-mazurskie
- n) Województwo wielkopolskie
- o) Województwo zachodniopomorskie

11) W jakim kraju mieszkał(a) Pan(i) przed tą zmianą?

- a) Niemcy
- b) Republika Czeska
- c) Słowacja
- d) Ukraina
- e) Białoruś
- f) Litwa
- g) Rosja (Obwód Kaliningradzki)
- h) Inny kraj, jaki? ...

BLOK C

12) Gdzie podjął(-ęła) Pan(i) pracę?

- a) W innym województwie – przejście do 13
- b) W innym kraju – przejście do 14

13) W jakim województwie podjął(-ęła) Pan(i) wówczas pracę?

- a) Województwo kujawsko-pomorskie
- b) Województwo lubelskie
- c) Województwo lubuskie
- d) Województwo łódzkie
- e) Województwo małopolskie
- f) Województwo mazowieckie
- g) Województwo opolskie
- h) Województwo podkarpackie
- i) Województwo podlaskie
- j) Województwo pomorskie
- k) Województwo śląskie
- l) Województwo świętokrzyskie
- m) Województwo warmińsko-mazurskie
- n) Województwo wielkopolskie
- o) Województwo zachodniopomorskie

14) W jakim kraju podjął(-ęła) Pan(i) wówczas pracę?

- a) Niemcy
- b) Republika Czeska
- c) Słowacja
- d) Ukraina
- e) Białoruś
- f) Litwa
- g) Rosja (Obwód Kaliningradzki)
- h) Inny kraj, jaki? ...

15) W jakim powiecie województwa dolnośląskiego mieszkał(a) Pan(i) przed tą zmianą?

- a) Powiat bolesławiecki
- b) Powiat dzierzoniowski
- c) Powiat głogowski
- d) Powiat górski
- e) Powiat jaworski
- f) Powiat karkonoski
- g) Powiat kamiennogórski
- h) Powiat kłodzki
- i) Powiat legnicki
- j) Powiat lubański
- k) Powiat lubiński
- l) Powiat lwówecki
- m) Powiat milicki
- n) Powiat oleśnicki
- o) Powiat oławski
- p) Powiat polkowicki
- q) Powiat strzeliński
- r) Powiat średzki
- s) Powiat świdnicki
- t) Powiat trzebnicki

- u) Powiat wałbrzyski
- v) Powiat wołowski
- w) Powiat wrocławski
- x) Powiat ząbkowicki
- y) Powiat zgorzelecki
- z) Powiat złotoryjski
- aa) Powiat m. Jelenia Góra
- bb) Powiat m. Legnica
- cc) Powiat m. Wrocław
- dd) Powiat m. Wałbrzych

BLOK D

16) W jakim kraju podjął(-ęła) Pan(i) wówczas pracę?

- a) Niemcy
- b) Republika Czeska
- c) Słowacja
- d) Ukraina
- e) Białoruś
- f) Litwa
- g) Rosja (Obwód Kaliningradzki)
- h) Inny kraj, jaki? ...

17) W jakim powiecie województwa dolnośląskiego mieszkał(a) Pan(i) przed tą zmianą?

- a) Powiat bolesławiecki
- b) Powiat dzierzoniowski
- c) Powiat głogowski
- d) Powiat górowski
- e) Powiat jaworski
- f) Powiat karkonoski
- g) Powiat kamiennogórski
- h) Powiat kłodzki
- i) Powiat legnicki
- j) Powiat lubański
- k) Powiat lubiński
- l) Powiat lwówecki
- m) Powiat milicki
- n) Powiat oleśnicki
- o) Powiat oławski
- p) Powiat polkowicki
- q) Powiat strzeliński
- r) Powiat średzki
- s) Powiat świdnicki
- t) Powiat trzebnicki
- u) Powiat wałbrzyski
- v) Powiat wołowski
- w) Powiat wrocławski
- x) Powiat ząbkowicki
- y) Powiat zgorzelecki
- z) Powiat złotoryjski
- aa) Powiat m. Jelenia Góra

- bb) Powiat m. Legnica
- cc) Powiat m. Wrocław
- dd) Powiat m. Wałbrzych

→ Właściwa część wywiadu

Porozmawiajmy teraz o Pana(-i) mobilności zawodowej, tj. zmianie pracy, która wiązała się dla Pana(-i) [odczytaj właściwie] ze zmianą miejsca zamieszkania (A/B/C) / pracą za granicą (D).

- 1) W jaki sposób doszło do tego, że zmienił(a) Pan(i) pracę lub miejsce jej wykonywania?
 - a) Sam(a) szukałem(-am) nowej pracy w innym miejscu
 - b) Nowy pracodawca sam zaproponował mi pracę
 - c) Dotychczasowy pracodawca zaproponował mi pracę w nowym miejscu
 - d) Inna sytuacja, jaka? ...

- 2) Jak, ogólnie rzecz biorąc, ocenia Pan(i) wpływ zmiany miejsca zamieszkania na poniższe aspekty:

<ol style="list-style-type: none">2.1. Życie rodzinne2.2. Praca zawodowa2.3. Warunki i poziom życia2.4. Zdrowie	<p>Kafeteria do oceny każdego czynnika:</p> <ol style="list-style-type: none">a) Bardzo dobrzeb) Raczej dobrzec) Ani dobrze, ani źled) Raczej źlee) Zdecydowanie źle
--	--

- 3) Proszę o tym krótko opowiedzieć.
[prosimy R o uzasadnienie każdej z dokonanych ocen, np.: Dlaczego w Pana(-i) przypadku mobilność zawodowa bardzo dobrze wpłynęła na Pana(-i) życie rodzinne? itd.]
.....

- 4) Czy zmiana pracy wiązała się dla Pana(-i) z którąś z wymienionych zmian?
 - 4.1. Zmianą firmy Tak / Nie
 - 4.2. Zmianą stanowiska na mniej ważne Tak / Nie
 - 4.3. Zmianą stanowiska na ważniejsze Tak / Nie
 - 4.4. Zmianą zarobków na niższe Tak / Nie
 - 4.5. Zmianą zarobków na wyższe Tak / Nie
 - 4.6. Zmianą branży Tak / Nie
 - 4.7. Innymi zmianami, jakie? ...

[Zadaj A-C jeśli 4.6. TAK]

- A. W jakiej branży pracował(a) Pan(i) przed zmianą pracy?
Zgodnie z sekcjami PKD: [DZIAŁ \(stat.gov.pl\)](http://stat.gov.pl)

- B. W jakiej branży pracował(a) Pan(i) po zmianie pracy?
Zgodnie z sekcjami PKD: [DZIAŁ \(stat.gov.pl\)](http://stat.gov.pl)

C. Czy musiał(a) Pan(i) się doksztacić, żeby móc zmienić pracę? Tak/Nie

5) Proszę o tym krótko opowiedzieć.

[prosimy R o opowiedzenie kolejno o każdej zmianie w jego życiu jaka wiązała się z migracją, tj. tą którą wskazał w pytaniu wyżej]

.....

6) O podjęciu pracy poza dotychczasowym miejscem zamieszkania może decydować wiele czynników. Proszę ocenić, na ile poszczególne z wymienionych przyczyn były istotne w Pana(-i) sytuacji.

- 6.1. Możliwość podjęcia pracy w ogóle
- 6.2. Wyższe zarobki
- 6.3. Niższe koszty życia
- 6.4. Lepsze warunki pracy
- 6.5. Możliwość rozwoju zawodowego
- 6.6. Większa stabilność zawodowa
- 6.7. Perspektywy rozwoju zawodowego
- 6.8. Praca zdalna i hybrydowa
- 6.9. Inna przyczyna, niezwiązana z pracą zawodową (np. przeprowadzka), jakie? ...

Kafeteria do oceny każdego czynnika:

- a) Zdecydowanie ważne
- b) Raczej ważne
- c) Ani ważne, ani nieważne
- d) Raczej nieważne
- e) Zdecydowanie nieważne

7) Proszę o tym krótko opowiedzieć, dlaczego [tu wymienić odpowiedzi ocenione przez R jako zdecydowanie ważne / raczej ważne] miały dla Pana(-i) znacznie podczas zmiany pracy?

.....

8) Proszę o tym krótko opowiedzieć, dlaczego [tu wymienić odpowiedzi ocenione przez R jako zdecydowanie nieważne / raczej nieważne] nie miały dla Pana(-i) znacznie podczas zmiany pracy?

.....

9) Jakie – w Pana(-i) opinii – przyczyny, powody, zachęty, benefity skłaniają lub mogą skłonić osoby do przyjazdu na Dolny Śląsk? Proszę ocenić wagę poszczególnych z wymienionych czynników.

- 9.1. Możliwość podjęcia pracy w ogóle
- 9.2. Wyższe zarobki
- 9.3. Niższe koszty życia
- 9.4. Lepsze warunki pracy
- 9.5. Możliwość rozwoju zawodowego
- 9.6. Większa stabilność zawodowa
- 9.7. Perspektywy rozwoju zawodowego
- 9.8. Praca zdalna i hybrydowa
- 9.9. Inna przyczyna, niezwiązana z pracą zawodową (np. przeprowadzka), jakie? ...

Kafeteria do oceny każdego czynnika:

- a) Zdecydowanie ważne
- b) Raczej ważne
- c) Ani ważne, ani nieważne
- d) Raczej nieważne
- e) Zdecydowanie nieważne

10) Na podstawie ocenionych przed chwilą czynników proszę powiedzieć, jak postrzega Pan(i) Dolny Śląsk jako miejsce do życia i pracy?

.....

→ Metryczka

1. Płeć

- a) Kobieta
- b) Mężczyzna

2. Rok urodzenia

3. Wykształcenie

- a) Podstawowe, gimnazjalne
- b) Zawodowe
- c) Średnie
- d) Wyższe

4. Branża zawodowa

W jakiej branży obecnie Pan(i) pracuje?

Zgodnie z sekcjami PKD: [DZIAŁ \(stat.gov.pl\)](http://stat.gov.pl)

5. W którym powiecie obecnie Pan(i) mieszka?

Ankieter: dopasuj odpowiedź respondenta do subregionu

- a) Subregion jeleniogórski (powiaty: bolesławiecki, kamiennogórski, karkonoski, lubański, lwówecki, zgorzelecki, miasto Jelenia Góra)
- b) Subregion legnicko-głogowski (powiaty: głogowski, jaworski, legnicki, lubiński, polkowicki, miasto Legnica)
- c) Subregion wałbrzyski (powiaty: dzierzoniowski, kłodzki, świdnicki, wałbrzyski, ząbkowicki, miasto Wałbrzych)
- d) Subregion wrocławski (powiaty: górski, milicki, oleśnicki, oławski, strzeliński, średzki, trzebnicki, wołowski, wrocławski)
- e) Subregion m. Wrocław (powiat: miasto Wrocław)

REALIZATOR PROJEKTU:



agencja
badawcza
EDBAD