

# Wyciąg z badania pt.: „Mobilność pracowników na dolnośląskim rynku pracy”



## Informacje ogólne

Badanie zostało przeprowadzone na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy we Wrocławiu w ramach projektu „Obserwatorium Rynku Pracy”.

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.

## Metody i techniki badawcze

- **Analiza danych zastanych**, w tym zarówno danych statystycznych, jak i informacji z dostępnych opracowań i raportów dot. procesów mobilności pracowników.
- **Pogłębione wywiady indywidualne z przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego (JST) i otoczenia biznesu** realizowane techniką TDI (wywiad telefoniczny). Zrealizowano **151 wywiadów** (minimum 5 w każdym powiecie). Wśród respondentów byli m.in. przedstawiciele PUP, JST, Powiatowych Rad Rynku Pracy, pracodawcy i przedsiębiorcy, przedstawiciele agencji zatrudnienia, doradcy zawodowi oraz partnerzy rynku pracy. W badaniu zastosowano dobór celowy. Kluczowym kryterium rekrutacyjnym było zawodowe doświadczenie respondentów związane z problematyką mobilności pracowników na Dolnym Śląsku.
- **Kwestionariuszowe wywiady telefoniczne z osobami posiadającymi doświadczenie mobilności zawodowej** realizowane techniką CATI (indywidualny wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo). Badaniem CATI objęto 400 osób (kobiet i mężczyzn), którzy mają za sobą doświadczenia migracji zarobkowej w tym:
  - ◇ Osoby z doświadczeniem mobilności wewnątrz regionu 100 wywiadów (po 20 w subregionie);
  - ◇ Osoby z doświadczeniem mobilności do regionu – 100 wywiadów (po 20 w subregionie);
  - ◇ Osoby z doświadczeniem mobilności poza region – 100 wywiadów (po 20 w subregionie);
  - ◇ Osoby z doświadczeniem mobilności transgranicznej<sup>1</sup> – 100 wywiadów (50 z pogranicza polsko-czeskiego i 50 z polsko-niemieckiego).



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.

## 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. 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.

Szczególną rolę w kształtowaniu dynamiki migracyjnej regionu odgrywa jego **transgraniczność**, 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.



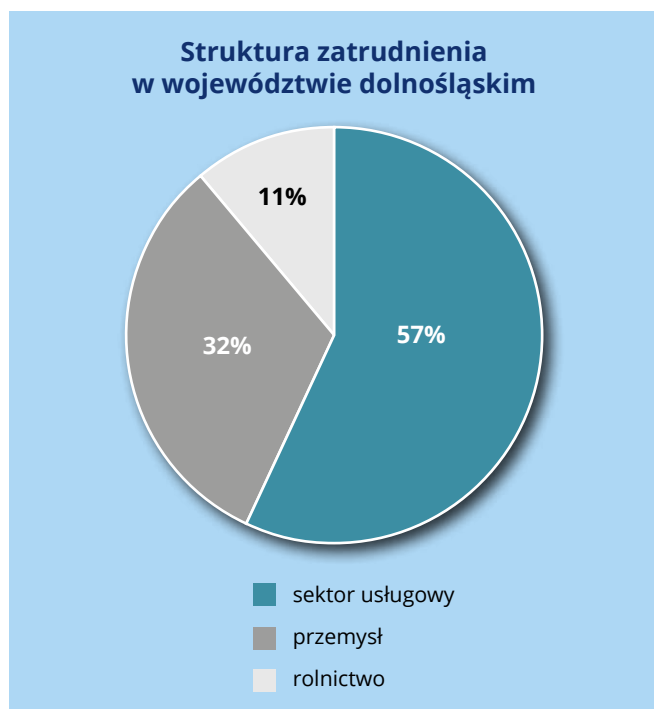
## RYNEK PRACY W REGIONIE DOLNOŚLĄSKIM

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 zróżnicowania wewnątrz województwa są nadal wyraźne.

Struktura zatrudnienia w województwie prezentuje charakter typowy dla gospodarki rozwiniętej – dominuje sektor usługowy, przy istotnym udziale przemysłu oraz relatywnie niskim, lecz niepomijalnym znaczeniu sektora rolniczego. 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, kierownicy pojazdów ciężarowych oraz operatorzy maszyn i urządzeń.

Z kolei nadpodaż siły roboczej widoczna jest w takich obszarach jak administracja biurowa, nauki ekonomiczne czy pedagogika.

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 pracy. 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.

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.

## 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.

Migracje i mobilność pracowników mają ogromny wpływ także na współczesny rynek pracy, zarówno na poziomie lokalnym, krajowym, jak i globalnym. Napływ oraz odpływ pracowników kształtują strukturę zatrudnienia, wpływają na konkurencyjność gospodarki oraz dynamikę rozwoju kluczowych branż. Widać to także w województwie dolnośląskim<sup>2</sup>:



2. 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].



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. Z drugiej strony, 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, gdzie konkurencja o miejsca pracy jest większa. Z kolei odpływ pracowników z kraju do innych państw, szczególnie do Niemiec czy Holandii, może wymuszać podniesienie wynagrodzeń, aby zatrzymać kluczowych specjalistów w kraju.



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

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.



## WYNIKI BADAŃ – PERSPEKTYWA EKSPERTÓW REGIONALNEGO RYNKU PRACY

### 1. Ocena skali zjawiska mobilności

Zdecydowana większość rozmówców określa mobilność zawodową mieszkańców Dolnego Śląska na wysokim poziomie.

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. Natomiast w powiecie lubińskim odnotowano specyficzny model mobilności głównie w związku z zatrudnieniem w KGHM, który przyciąga znaczną liczbę pracowników z sąsiednich obszarów. W pozostałych powiatach poziom mobilności zawodowej oceniany jest jako niski lub umiarkowany.

W wielu powiatach, takich jak oleśnicki, głogowski, ząbkowski, milicki czy złotoryjski, dostrzegalne jest zjawisko odpływu młodzieży i młodych dorosłych do większych ośrodków miejskich. Specyficzny charakter mobilności dotyczy Wałbrzycha, gdzie odnotowuje się intensywną migrację wahadłową – wiele osób codziennie dojeżdża do pracy, nie zmieniając miejsca zamieszkania.

W powiecie milickim dominują tendencje odpływowe, które mogą prowadzić w dłuższej perspektywie do

wyludnienia regionu. 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. 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.

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 zmalała, to praca w Niemczech nadal cieszy się dużą popularnością.

## 2. Najczęstsze kierunki migracji zawodowej



### 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.

Analiza kierunków napływu cudzoziemców do powiatów Dolnego Śląska wskazuje na wyraźną dominację obywateli Ukrainy. W dalszej kolejności wymieniani są imigranci z Białorusi i Gruzji – krajów, z których przyjazdy mają zazwyczaj podłoże ekonomiczne, a w przypadku Białorusi również polityczne. Respondenci wskazali również na Indie, Rosję, Filipiny, Koreę Południową, Nepal, Kolumbię oraz Azerbejdżan.

Najczęściej wskazywanym kierunkiem napływu na poziomie wojewódzkim jest województwo wielkopolskie, ale 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.

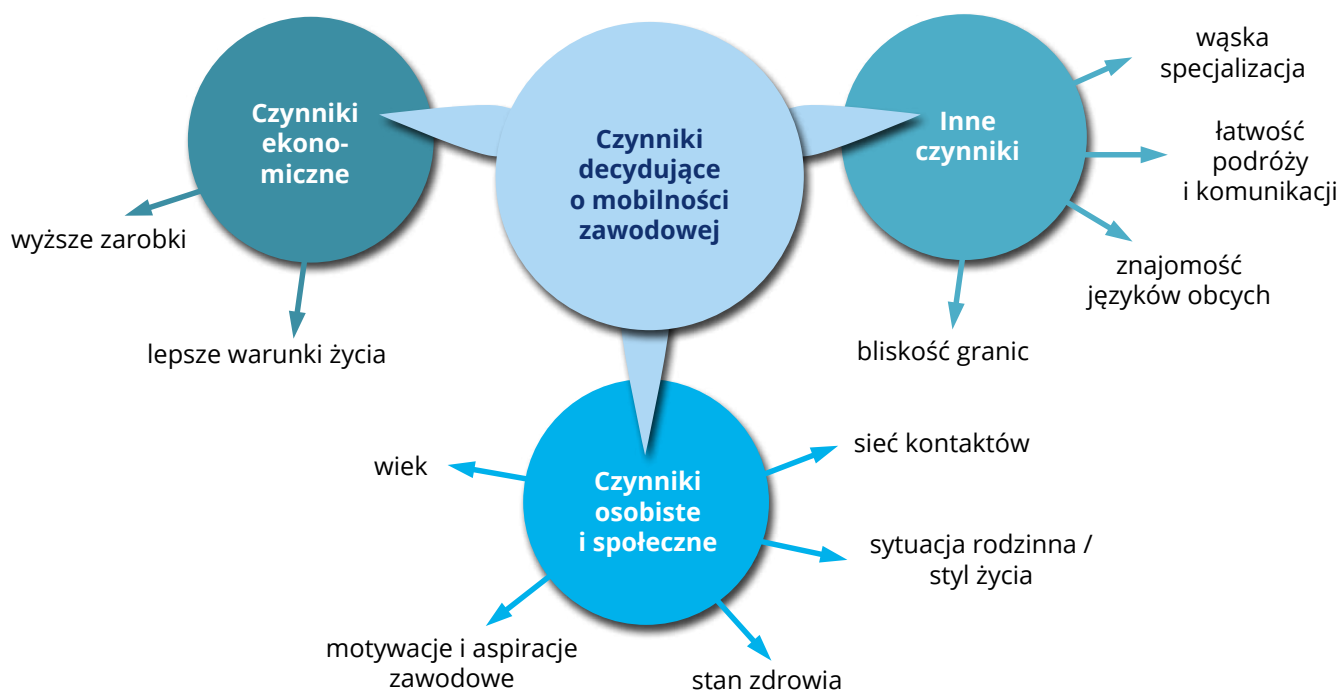
### Emigracja z powiatów Dolnego Śląska



Najczęściej wskazywanym kierunkiem odpływu z innych powiatów jest Wrocław przyciągający zarówno osoby poszukujące pracy, jak i podejmujące studia wyższe. W skali ogólnopolskiej odpływ ludności z Dolnego Śląska kieruje się również do dużych metropolii, takich jak Poznań, Katowice, Kraków, Szczecin i Gdańsk.

W kontekście migracji zagranicznych z Dolnego Śląska, najczęściej wskazywanymi kierunkami wyjazdów są kraje Europy Zachodniej i Północnej, w szczególności Niemcy, Wielka Brytania, Holandia, a także Hiszpania, Norwegia i Irlandia, Włochy. 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.

### 3. Czynniki decydujące o mobilności zawodowej pracowników



### 4. Najważniejsze grupy zawodowe i branże emigrujące poza region Dolnego Śląska

W analizowanych wypowiedziach najczęściej wymieniano **lekarzy, pielęgniarki, opiekunki osób starszych**, ale również **kierowców**, w szczególności pojazdów ciężarowych, jako najbardziej mobilne grupy zawodowe. Często byli wymieniani też **budowlańcy**, w tym specjaliści od prac wykończeniowych, stolarze i dekarze, jak również specjaliści z branż technicznych

i inżynierskich, w tym **inżynierowie, projektanci systemów, specjaliści ds. automatyki, mechanicy i konstruktorzy**.

Wymieniano też jako grupy szczególnie mobilne **informatyków i programistów oraz specjalistów znających języki obce**.

### 5. Najważniejsze grupy zawodowe i branże imigrujące do regionu Dolnego Śląska

Największą grupę migrującą do regionu stanowią **pracownicy produkcyjni**, zatrudniani przede wszystkim w zakładach zlokalizowanych w specjalnych strefach ekonomicznych. **Magazynierzy i operatorzy wózków widłowych**, to również zawody deficytowe, do których przyciągani są pracownicy migrujący – zarówno z krajów ościennych, jak i z innych części Polski. Szczególnie kobiety z Ukrainy lokują się zawodowo w **sektorze usług kosmetycznych, fryzjerskich i pielęgnacyjnych**. Obserwowany jest napływ zarówno wykwalifikowanych fachowców, jak i pomocników budowlanych. 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. Wskazano również napływ specjalistów wyższego szczebla – **menedżerów** odpowiedzialnych za zarządzanie produkcją, a także **finansistów i ekonomistów**. Zatrudnienie w sektorze ochrony

zdrowia znajdują również cudzoziemcy – **lekarze, pielęgniarki i ratownicy medyczni**, a ich liczba systematycznie rośnie. Gastronomia i handel zatrudnia głównie w zawodach takich jak **kelnerzy, kucharze, sprzedawcy, kurierzy czy ekspedientki**, przy czym zatrudniani są tu zarówno migranci, jak i osoby napływowe z innych części kraju.

Do pracy sezonowej w rolnictwie – głównie przy zbiorach i uprawach – zatrudniani są imigranci, m.in. z Nepalu, Kolumbii, Gruzji czy Ukrainy. Rozmówcy wspominali również o wykwalifikowanych **spawaczach**, m.in. z Ukrainy. Zawód ten pozostaje jednym z najbardziej deficytowych w regionie.

Dominującą grupę pracowników stanowią jednak osoby wykonujące prace fizyczne, przy czym kobiety najczęściej zatrudniane są do sprzątanía, natomiast mężczyźni – jako pomocnicy przy pracach budowlanych i remontowych.

### 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**.

### 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 zajmowane przez kobiety bez znajomości języka.

## 6. Zatrudnienie w firmach przygranicznych – charakterystyka zawodowa i kierunki przepływu siły roboczej

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

Wskazane zawody i branże obejmują:

- Budownictwo, które pozostaje jednym z głównych sektorów absorbujących pracowników transgranicznych, szczególnie mężczyzn wykonujących prace ogólnobudowlane i wykończeniowe;
- Opiekę nad osobami starszymi, która jest dominującą formą zatrudnienia dla kobiet, w szczególności w Niemczech. Praca ta odbywa się często w systemie rotacyjnym;
- Transport, zwłaszcza w zakresie kierowców ciężarówek (kat. C+E) oraz autobusów miejskich – głównie w niemieckich miastach przygranicznych;
- Branżę motoryzacyjną, szczególnie po stronie czeskiej, gdzie zlokalizowane są fabryki i podwykonawcy producentów samochodów;
- Przemysł produkcyjny, w tym zakłady zajmujące się produkcją butów i części do samolotów w Niemczech oraz Czechach;
- Sektor logistyczny i magazynowy, który intensywnie rekrutuje osoby do obsługi procesów transportowych i składowania towarów.

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.



## 7. Wpływ migracji na sytuację społeczno-demograficzną i potencjał rozwoju gospodarczego

### Emigracja zawodowa

w regionie Dolnego Śląska jest w większości oceniana jako zjawisko niekorzystne z punktu widzenia lokalnego rozwoju społeczno-gospodarczego. Kluczowe wyzwania to: odpływ 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.

### 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 wzmacnianiem 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.

## 8. 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, rozwijające się strefy ekonomiczne oraz liczne możliwości zatrudnienia w różnych branżach. Duże znaczenie przypisuje się także dogodnemu położeniu geograficznemu, walorom przyrodniczym i turystycznym oraz dobrze rozwiniętej infrastrukturze transportowej.

### ZALETY

Rozwinięty rynek pracy: duża dostępność ofert pracy, zwłaszcza w większych ośrodkach i strefach ekonomicznych, np. Wrocław, Legnicko-Głogowskie Zagłębie Miedziowe, Wałbrzych, Jawor.

Dobra komunikacja i infrastruktura: rozbudowana sieć dróg (autostrady A4, S3, S5), rozwinięta sieć kolejowa (Koleje Dolnośląskie), dostępność lotnisk (Wrocław), bezpłatna komunikacja miejska w niektórych powiatach (Lubin, Polkowice).

Atrakcyjność turystyczna i przyrodnicza: góry (Sudety, Karkonosze), uzdrowiska, parki krajobrazowe, trasy rowerowe, bliskość Czech i Niemiec.

Koszty życia: niższe koszty życia (zwłaszcza mieszkań) w porównaniu do innych dużych miast w Polsce (np. Warszawa, Kraków, Trójmiasto).

Infrastruktura społeczna: dostęp do przedszkoli, żłobków, szkół, opieki zdrowotnej.

Bezpieczeństwo: Dolny Śląsk jest postrzegany jako bezpieczny region.

### WADY

Wyludnianie się mniejszych miejscowości: mniejsze miejscowości doświadczają odpływu ludności, zwłaszcza młodych, co prowadzi do problemów demograficznych.

Braki w infrastrukturze opiekuńczej, socjalnej: brak wystarczającej oferty żłobków i przedszkoli w niektórych rejonach, brak usług, np. szpital w Górze.

Brak rozrywki / perspektyw rozwoju: młodzież w mniejszych powiatach (np. bolesławieckim, lwóweckim) narzeka na brak rozrywki, uczelni wyższych i możliwości rozwoju w kreatywnych lub nowoczesnych technologiach.

Monopol rynkowy: w niektórych powiatach (np. głogowskim) dominacja jednego dużego pracodawcy (KGHM) ogranicza różnorodność ofert pracy.

## 9. Czynniki przyciągające imigrantów do regionu dolnośląskiego

- **Dynamiczny rynek pracy i możliwości rozwoju zawodowego.** Województwo dolnośląskie, ze szczególnym uwzględnieniem aglomeracji wrocławskiej i stref ekonomicznych oferuje rozbudowaną i zróżnicowaną strukturę zatrudnienia i możliwości rozwoju zawodowego.
- **Atrakcyjna lokalizacja geograficzna.** Bliskość granic z Niemcami i Czechami.
- **Rozwinięta infrastruktura komunikacyjna** (autostrady A4 i A8, drogi ekspresowe S3 i S5, linie kolejowe, port lotniczy Wrocław-Strachowice).
- **Relatywnie wysokie wynagrodzenia.**
- **Bogata oferta edukacyjna i szkoleniowa.**
- **Walory przyrodnicze i turystyczne.**
- **Wielokulturowość i społeczna otwartość.** Wysoki poziom akceptacji dla różnorodności etnicznej i kulturowej.
- **Niskie koszty życia w mniejszych powiatach.**
- **Benefity pozapłacowe** - praktyki oferowania pracownikom świadczeń dodatkowych, takich jak przedszkola przyzakładowe, pakiety zdrowotne czy wsparcie dla rodzin.
- **Zaplecze dla rzemiosła i technicznych zawodów.**
- **Wzrost gospodarczy i pozytywna perspektywa rozwoju** (wzrost PKB, inwestycji, innowacyjność przemysłu).

## WYNIKI BADAŃ – PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW MOBILNYCH NA RYNKU PRACY W REGIONIE

### 1. Powody zmiany pracy

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.



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.

**W jaki sposób doszło do tego, że zmienił/a Pan/i pracę lub miejsce jej wykonywania? Inna sytuacja, jaka?**

Powód zmiany	Licz- bność	%
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

### 2. Wpływ mobilności zawodowej na życie badanych

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

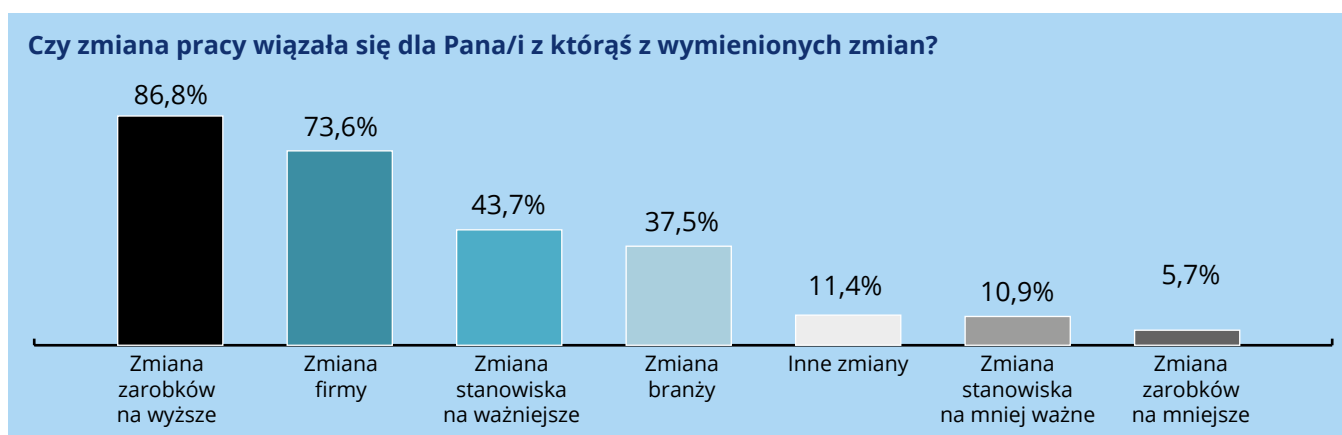
Respondenci oceniali wpływ zmiany miejsca zamieszkania na życie rodzinne, pracę zawodową, warunki i poziom życia oraz zdrowie w pięciostopniowej skali. Najwyżej oceniono wpływ na pracę zawodową – 42,3% wskazań „bardzo dobrze” i 32,3% „raczej dobrze”. Podobnie wysoko oceniono warunki i poziom życia – 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.

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.

Doświadczenia negatywne również są obecne, ale przyjmują formę pojedynczych, jednostkowych ocen, najczęściej dotyczących niższych zarobków (w porównaniu do poprzednich miejsc pracy lub pracy za granicą), braku satysfakcji z charakteru pracy (np. fizyczna praca przy produkcji), problemów komunikacyjnych (np. nieznanostwo języka obcego), czy zwiększonych kosztów wynajmu mieszkania.

### 3. Zmiany w życiu badanych związane z doświadczeniem mobilności



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. Ponad 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.

#### Matryca przedstawiająca syntetyczne ujęcie sześciu kluczowych rodzajów zmian zawodowych, jakie występują w wyniku mobilności:

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

## 4. Przyczyny mobilności zawodowej

Zebrane w badaniu wypowiedzi pokazują, że decyzje o zmianie miejsca pracy mają wiele źródeł – nie zawsze związanych bezpośrednio z zatrudnieniem.

**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.**

Przyczyny mobilności	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 uzyskują 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.

## 5. Postrzeganie Dolnego Śląska

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”). Na drugim miejscu znalazła się możliwość podjęcia pracy – 86,8% wskazań pozytywnych. Wysoko oceniono także lepsze warunki pracy (88,1%), możliwość rozwoju 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 ważny okazał się czynnik niższych kosztów życia – ponad 40% respondentów oceniło go jako neutralny („ani ważne, ani nieważne”), a tylko niecałe 25% uznało go za zdecydowanie istotny.

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 uznała go za neutralny, a aż 27,3% – za raczej lub zdecydowanie nieważny.

(85,6%), większą stabilność zatrudnienia (84,8%) oraz perspektywy rozwoju zawodowego (84,8%). 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.

**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.**

Przyczyna mobilności	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%

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

Dolny Śląsk został oceniony jako przestrzeń komfortowa, estetyczna i przyjazna społecznie, sprzyjająca życiu rodzinnemu i indywidualnemu. Region jawi 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 jest estetyka krajobrazów, dostępność zieleni, czyste powietrze i bliskość gór, które tworzą klimat sprzyjający spokojnemu życiu. Dolny Śląsk oferuje dostęp do uczelni, kursów i przestrzeni do zakładania działalności gospodarczej. Wadą pozostaje ograniczony dostęp do edukacji i szkoleń na obszarach poza ośrodkami akademickimi oraz nierówne warunki awansu zawodowego. Prowincja i mniejsze gminy borykają 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. Jednocześnie część subregionów – zwłaszcza peryferyjnych – pozostaje słabo rozwinięta i marginalizowana w ocenie mieszkańców. Respondenci doceniali czystość powietrza, obecność zieleni, estetykę przestrzeni oraz możliwości rekreacyjne. 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 oferują wygodne warunki przemieszczania się i życia. Problemem okazuje się przeciążenie komunikacyjne (np. korki we Wrocławiu), a także ograniczony dostęp do usług publicznych poza głównymi ośrodkami.

Region oferuje liczne możliwości zatrudnienia, szczególnie w miastach i sektorze produkcji lub usług. Jednocześnie rynek pracy bywa niestabilny – dominują umowy cywilnoprawne, a wynagrodzenia często nie rekompensują rosnących kosztów życia. Wśród krytycznych głosów pojawia się obraz niskich płac, braku awansu i konieczności wyjazdu za granicę.

Dolny Śląsk mierzy się z wysokimi kosztami życia, niskimi płacami, nierównościami terytorialnymi i wykluczeniami społecznymi. Brakuje dostępnej, stabilnej pracy dla osób z niższymi kwalifikacjami, co prowadzi do migracji zarobkowej.

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.

Obszar oceny	Zalety	Wady / ograniczenia
Ogólna jakość życia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Spokojne miejsce do życia</li> <li>Atrakcyjny estetycznie krajobraz</li> <li>Przyjazny klimat społeczny</li> <li>Komfortowe warunki bytowe</li> <li>Możliwość prowadzenia życia rodzinnego</li> <li>Bogactwo kulturowe i rekreacyjne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Częściowo wykluczające środowiska (np. przemoc, agresja)</li> <li>Srednia jakość życia w mniejszych miejscowościach</li> <li>Dla niektórych jedynie miejsce przejściowe</li> <li>Stygmatyzacja społeczna w niektórych lokalizacjach</li> </ul>
Rynek pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dużo ofert pracy w dużych miastach</li> <li>Rozwój sektora technologicznego</li> <li>Obecność firm zagranicznych i międzynarodowych korporacji</li> <li>Szanse dla młodych i studentów</li> <li>Możliwość dorobku / elastyczność zatrudnienia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niskie wynagrodzenia</li> <li>Umowy cywilnoprawne, brak stabilności</li> <li>Trudności w znalezieniu pracy zgodnej z kwalifikacjami</li> <li>Rynek pracy wąski w mniejszych miejscowościach</li> <li>Praca w „kołchozach” i strefach przemysłowych</li> <li>Brak perspektyw rozwoju zawodowego dla osób 50+</li> </ul>

Położenie geograficzne i przestrzeń	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bliskość granic (Czechy, Niemcy)</li> <li>• Łatwy dostęp do wyjazdów zagranicznych</li> <li>• Góry, krajobrazy, uzdrowiska</li> <li>• Atrakcyjność turystyczna</li> <li>• Różnorodność terenu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nierówności pomiędzy subregionami (np. region karkonoski vs wrocławski)</li> <li>• Słabszy rozwój części peryferyjnych</li> <li>• Niska jakość przestrzeni w miejscach zaniedbanych</li> </ul>
Infrastruktura i mobilność	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozbudowana komunikacja miejska</li> <li>• Dobra sieć dróg (np. A4)</li> <li>• Dostępność mieszkań</li> <li>• Obecność nowoczesnych biur i przestrzeni pracy</li> <li>• Inwestycje w przemysł i nieruchomości</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Korki w dużych miastach (Wrocław)</li> <li>• Nierówny dostęp do usług lokalnych</li> <li>• Braki w infrastrukturze poza miastami</li> <li>• Niedobór placówek edukacyjnych lub ochrony zdrowia w części miejscowości</li> </ul>
Środowisko i jakość przestrzeni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Czyste powietrze</li> <li>• Dużo terenów zielonych, parków, ścieżek rowerowych</li> <li>• Estetyka przestrzeni publicznej</li> <li>• Przyroda jako element stylu życia</li> <li>• Możliwości rekreacyjne i relaksacyjne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niedobór spokojnych warunków życia w niektórych rejonach</li> <li>• Słaba dostępność usług środowiskowych (np. sanatoria vs miejsca pracy)</li> <li>• Zanieczyszczenie w wybranych obszarach przemysłowych</li> </ul>
Rozwój zawodowy i edukacyjny	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dużo uczelni i instytucji szkoleniowych</li> <li>• Szansa na przebudowę kariery</li> <li>• Możliwość zakładania działalności gospodarczej</li> <li>• Otwartość rynku na młodych pracowników</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trudności dla osób bez konkretnych kwalifikacji</li> <li>• Praca dostępna głównie w zawodach produkcyjnych</li> <li>• Nierówny dostęp do szkoleń i podnoszenia kwalifikacji poza miastami</li> </ul>
Styl życia i klimat społeczny	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Balans między pracą a życiem prywatnym</li> <li>• Życzliwość mieszkańców</li> <li>• Bogata oferta kulturalna i rozrywkowa</li> <li>• Spokojny rytm życia, szczególnie poza miastami</li> <li>• Przyjazna atmosfera dla rodzin i dzieci</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Szybkie tempo życia w miastach („pogoń za pieniędzmi”)</li> <li>• Koszty życia coraz wyższe</li> <li>• Patologie społeczne (wypowiedzi o narkomanii, przestępczości)</li> <li>• Napięcia etniczne i obawy o bezpieczeństwo (jednostkowe głosy)</li> </ul>
Ograniczenia i krytyczne refleksje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dostępność pracy w wybranych branżach</li> <li>• Bogactwo kulturowe jako przeciwwaga dla niedostatków ekonomicznych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wysokie koszty utrzymania (mieszkania, żywność, wynajem)</li> <li>• Niskie płace</li> <li>• Brak pracy w zawodzie</li> <li>• Migracja zarobkowa do Niemiec/Czech</li> <li>• Obszary z wykluczeniami (np. Lubań, Legnica – negatywne opinie lokalne)</li> <li>• Odczucie stagnacji i braku perspektyw w niektórych gminach</li> </ul>

## REKOMENDACJE

Zaproponowane rekomendacje 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.

Rekomendacja	Spodziewane efekty
<p><b>1.</b> Inwestowanie w infrastrukturę społeczną i transportową na obszarach peryferyjnych, by wyrównać dysproporcje terytorialne i zwiększyć atrakcyjność osiedleńczą.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwiększenie dostępności usług publicznych na obszarach peryferyjnych.</li> <li>• Poprawa jakości życia mieszkańców mniejszych miejscowości.</li> <li>• Zahamowanie procesów depopulacyjnych i odpływu młodych ludzi.</li> <li>• Wzrost atrakcyjności inwestycyjnej regionu dla przedsiębiorców.</li> <li>• Lepsza mobilność codzienna mieszkańców (np. dojazdy do pracy, szkoły, urzędów).</li> <li>• Wzmocnienie spójności funkcjonalnej regionu i integracja obszarów wiejskich z miejskimi.</li> <li>• Stworzenie fundamentu pod rozwój lokalnej przedsiębiorczości i turystyki.</li> </ul>
<p><b>2.</b> Zwiększenie atrakcyjności regionalnego rynku pracy poprzez rozwój lokalnych programów zatrudnienia i kształcenia, dostosowanych do potrzeb młodych i wykwalifikowanych pracowników.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwiększenie zatrudnienia wśród młodych i wykwalifikowanych osób ograniczające migrację tej grupy poza region.</li> <li>• Lepsze dopasowanie kompetencji napływowych pracowników do potrzeb lokalnego rynku pracy.</li> <li>• Zatrzymanie odpływu talentów z regionu.</li> <li>• Wzmocnienie lokalnych sektorów deficytowych poprzez ukierunkowane kształcenie i relokację kadry.</li> <li>• Rozwój innowacyjnych form edukacji i pracy (np. dualne kształcenie, mentoring, inkubatory kariery).</li> <li>• Budowa trwałych relacji między edukacją a biznesem.</li> <li>• Wzrost atrakcyjności Dolnego Śląska jako miejsca do życia i rozwoju zawodowego dla osób mobilnych zawodowo.</li> </ul>

<p><b>3.</b> Wspieranie integracji migrantów poprzez kursy językowe, uznawanie kwalifikacji i programy adaptacyjne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lepsza integracja migrantów z lokalnymi społecznościami.</li> <li>• Zwiększenie aktywności zawodowej osób przyjezdnych.</li> <li>• Efektywniejsze wykorzystanie kwalifikacji i doświadczenia migrantów na rynku pracy.</li> <li>• Zmniejszenie napięć społecznych i wzrost poczucia bezpieczeństwa.</li> <li>• Wzbogacenie lokalnej kultury i różnorodności społecznej.</li> <li>• Wzmocnienie pozytywnego wizerunku Dolnego Śląska jako regionu otwartego i inkluzywnego.</li> <li>• Zwiększenie spójności społecznej i stabilności demograficznej regionu.</li> </ul>
<p><b>4.</b> Rozbudowa systemów monitorowania migracji, by lepiej planować polityki lokalne i reagować na zmiany demograficzne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lepsze planowanie lokalnych strategii rozwoju i aktywizacji zawodowej.</li> <li>• Szybsze reagowanie na zmiany demograficzne i migracyjne.</li> <li>• Trafniejsze dopasowanie działań edukacyjnych, szkoleniowych i zatrudnieniowych.</li> <li>• Zwiększenie efektywności wykorzystania środków publicznych.</li> <li>• Wzmocnienie odporności lokalnych rynków pracy na zmiany strukturalne.</li> <li>• Budowa systemu wiedzy wspierającego rozwój regionu w sposób zrównoważony i inkluzywny.</li> <li>• Zwiększenie przejrzystości i skuteczności polityk migracyjnych oraz demograficznych.</li> </ul>
<p><b>5.</b> Rozwój programów mieszkaniowych w mniejszych miejscowościach w celu zwiększenia dostępności mieszkań.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwiększenie liczby dostępnych mieszkań w mniejszych miejscowościach.</li> <li>• Obniżenie kosztów życia i poprawa warunków bytowych mieszkańców.</li> <li>• Wzrost atrakcyjności osiedleńczej obszarów peryferyjnych.</li> <li>• Zahamowanie odpływu ludności z terenów wiejskich i małych miast.</li> <li>• Wzmocnienie lokalnych rynków pracy poprzez zatrzymanie aktywnych zawodowo mieszkańców.</li> <li>• Lepsze wykorzystanie lokalnych zasobów przestrzennych i infrastrukturalnych.</li> <li>• Zwiększenie spójności społecznej i terytorialnej regionu.</li> </ul>
<p><b>6.</b> Modernizacja transportu publicznego, zwłaszcza dla mobilności wahałkowej między miejscem zamieszkania a pracą.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwiększenie dostępności miejsc pracy dla mieszkańców mniejszych miejscowości.</li> <li>• Zmniejszenie wykluczenia komunikacyjnego i poprawa jakości życia.</li> <li>• Wzrost efektywności lokalnych rynków pracy dzięki lepszej mobilności pracowników.</li> <li>• Redukcja emisji CO<sub>2</sub> i poprawa jakości powietrza poprzez ograniczenie transportu indywidualnego.</li> <li>• Wzmocnienie spójności terytorialnej regionu.</li> <li>• Zwiększenie atrakcyjności inwestycyjnej obszarów dobrze skomunikowanych.</li> </ul>
<p><b>7.</b> Wsparcie mobilnych zawodowo pracowników poprzez tworzenie lokalnych strategii aktywizacji zawodowej, opartych na diagnozach potrzeb rynku pracy w poszczególnych powiatach.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lepsze dopasowanie działań aktywizacyjnych do lokalnych potrzeb, z uwzględnieniem potrzeb i profilu pracowników mobilnych.</li> <li>• Zwiększenie skuteczności programów wsparcia zatrudnienia dla osób relokujących się zawodowo.</li> <li>• Wzmocnienie współpracy między instytucjami rynku pracy a lokalnymi pracodawcami.</li> <li>• Zwiększenie zatrudnialności osób bezrobotnych i biernych zawodowo – w tym osób napływowych.</li> <li>• Zmniejszenie odpływu ludności wynikającego z deficytu odpowiednich miejsc pracy.</li> <li>• Rozwój lokalnych inicjatyw i projektów odpowiadających na konkretne wyzwania, w tym wspierających mobilność zawodową i adaptację do nowych warunków.</li> <li>• Wzrost spójności społeczno-gospodarczej regionu poprzez lepsze wykorzystanie potencjału lokalnych i napływających pracowników.</li> </ul>
<p><b>8.</b> Promowanie elastycznych form zatrudnienia i pracy zdalnej, jako alternatywy dla migracji zarobkowej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zmniejszenie presji migracyjnej i odpływu ludności z regionu.</li> <li>• Zwiększenie dostępności zatrudnienia dla osób z ograniczoną mobilnością (np. opiekunów, osób z niepełnosprawnościami).</li> <li>• Wzrost satysfakcji zawodowej i równowagi między życiem prywatnym a pracą.</li> <li>• Rozwój kompetencji cyfrowych i adaptacyjnych wśród pracowników.</li> <li>• Wzmocnienie lokalnych społeczności poprzez zatrzymanie aktywnych zawodowo mieszkańców.</li> <li>• Zwiększenie konkurencyjności lokalnych firm dzięki nowoczesnym modelom pracy.</li> </ul>
<p><b>9.</b> Budowanie silnej marki Dolnego Śląska jako regionu nowoczesnego, otwartego i wspierającego lokalną mobilność zawodową i społeczną.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wzrost zainteresowania regionem wśród potencjalnych migrantów i inwestorów.</li> <li>• Zwiększenie poczucia dumy i tożsamości lokalnej wśród mieszkańców.</li> <li>• Wzmocnienie pozytywnego wizerunku Dolnego Śląska na tle innych regionów.</li> <li>• Zwiększenie liczby osób decydujących się na osiedlenie i podjęcie pracy w regionie.</li> <li>• Rozwój lokalnych inicjatyw społecznych, kulturalnych i kreatywnych.</li> <li>• Zwiększenie popytu na lokalne produkty i usługi.</li> <li>• Budowa trwałej marki regionu, wspierającej jego rozwój i spójność społeczną.</li> </ul>
<p><b>10.</b> Monitoring luk kompetencyjnych i trendów zatrudnienia, by lepiej dopasować ofertę szkoleń i interwencji skierowanych do pracowników mobilnych zawodowo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lepsze dopasowanie szkoleń i kursów do realnych potrzeb rynku pracy.</li> <li>• Zwiększenie efektywności działań aktywizacyjnych i edukacyjnych dla osób mobilnych zawodowo.</li> <li>• Szybsze reagowanie na zmiany gospodarcze i technologiczne.</li> <li>• Wzmocnienie współpracy między edukacją, biznesem i administracją.</li> <li>• Zmniejszenie bezrobocia strukturalnego i poprawa mobilności zawodowej.</li> <li>• Budowa systemu uczenia się przez całe życie opartego na danych.</li> <li>• Wzrost liczby osób podejmujących pracę w nowych lub zmieniających się sektorach.</li> <li>• Ułatwienie relokacji pracowników z innych regionów.</li> <li>• Wzmocnienie lokalnych strategii rozwoju kompetencji i zatrudnienia.</li> </ul>

# Results from the study entitled: „Employee mobility in the Lower Silesian labour market”



## General information

The study was conducted by the Provincial Labour Office in Wrocław as part of the „Labour Market Observatory” project.

The study aimed to analyse employee mobility processes in Lower Silesia. Mobility was defined as employee movement within the region:

- a. Intra-regional mobility
  - changing residence within the region in relation to a different job.

- b. Mobility to the region (immigrants):
  - influx of people from other parts of the country,
  - influx of people from other countries.
- c. Mobility from the region (emigration):
  - outflow of people to other parts of the country,
  - outflow of people abroad.

## Research methods and techniques

- **Analysis of existing data**, including statistical information and data from studies and reports on employee mobility processes.
- **In-depth individual interviews using the TDI (telephone interview) technique with representatives of local government units (LGUs)** and the business environment. A total of **151** interviews were conducted (with a minimum of 5 in each district). The respondents included representatives of the District Labour Offices (PUP), Local government units (JST), District Labour Market Councils, employers and entrepreneurs, representatives of employment agencies, career counsellors and labour market partners. The study used purposive sampling. The key recruitment criterion was whether the respondents had professional experience related to employee mobility issues in Lower Silesia.
- **Questionnaire-based telephone interviews with individuals who had experienced professional mobility** were conducted using the CATI (computer-assisted telephone interviewing) technique. The CATI survey covered 400 people (both women and men) with experience of economic migration, including:
  - ◊ persons with experience of mobility within the region: 100 interviews (20 in each subregion);
  - ◊ people with experience of moving to the region: 100 interviews (20 in each subregion);
  - ◊ people with experience of mobility outside the region: 100 interviews (20 in each subregion);
  - ◊ people with experience of cross-border<sup>1</sup> mobility: 100 interviews (50 from the Polish–Czech border area and 50 from the Polish–German border area).



1. A cross-border worker is someone who is employed in one European Union country (e.g. Germany), but permanently resides in another (e.g. Poland), travelling there daily or at least once a week. The term is defined in European Union Regulation (EC) No 883/2004.

## DEMOGRAPHIC SITUATION OF THE REGION

The Lower Silesian Province is going through a significant demographic shift, marked by a **progressive decline in population**. The main factor behind depopulation is negative natural growth, caused by a low birth rate and an increasing number of deaths. Positive net migration, both internal and external, is not sufficient to compensate for this decline.

The population is also **ageing**, which is evident in the growing number of people of post-working age and the declining number of people of pre-working and working age. This trend has significant consequences for the region's socio-economic structure, raising concerns about future generational replacement

in the labour market, the maintenance of social security systems and the availability of healthcare and services for the elderly.

Another important spatial phenomenon is suburbanisation, whereby **residents of large urban centres** – primarily the city of Wrocław – **move to neighbouring municipalities**. Consequently, the suburban municipalities of the Wrocław agglomeration, as well as the outlying areas of other medium-sized cities, are experiencing population growth and the rapid development of housing and service infrastructure. However, there is also a systematic decline in population in some peripheral districts, particularly in the south-eastern (e.g. Kłodzko and Ząbkowice) and north-eastern (e.g. Góra and Milicz) parts of the region. Differences in demographic dynamics across the territory are therefore one of the main development challenges facing Lower Silesia.

Although **the internal migration balance** remains positive, it **has declined significantly in recent years**, which may indicate the limited absorptive capacity of the regional labour market and the saturation of local settlement systems. On the other hand, the balance of foreign migration improved in 2023, which was related to the continued flow of foreigners into the region. However, it is still more unpredictable than internal migration, making long-term migration policy planning difficult.

The **cross-border nature of the region** plays a special role in shaping its migration dynamics and promotes international cooperation, particularly with regard to the labour market, education, healthcare and tourism. Despite such a potential, the Polish part of the Nysa Euroregion recorded a negative internal migration balance in 2023, which may indicate the exhaustion of existing development impulses and the need for more diverse territorial strategies.



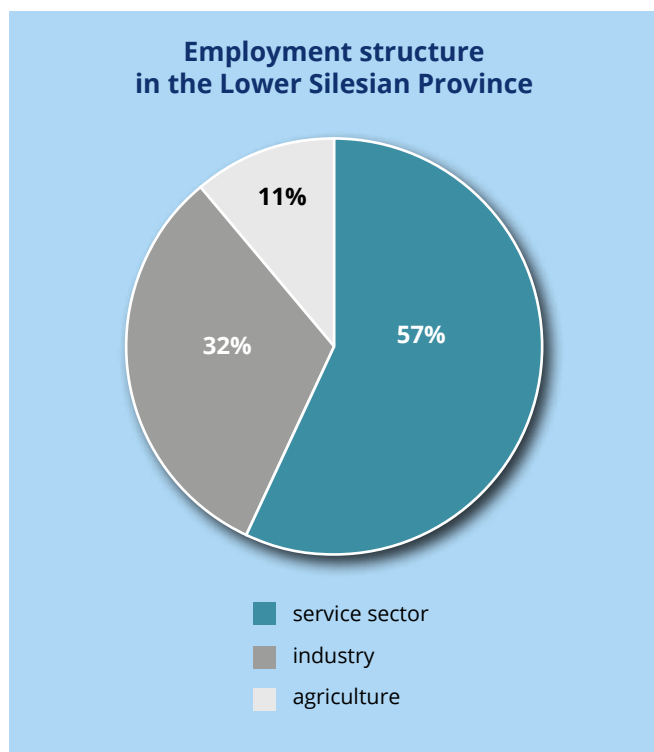
## LABOUR MARKET IN THE LOWER SILESIA REGION

The labour market in the Lower Silesian Province is relatively stable with systematic employment growth, a gradual decline in unemployment and a favourable age structure among the economically active population. For a number of years now, the registered unemployment rate in the region has been below the national average, with the lowest rates recorded in the Wrocław agglomeration, a key economic

and employment centre. Nevertheless, structural differences within the province are still noticeable.

The province's employment structure is typical for a developed economy — the service sector dominates with approximately 57% of employees, followed by industry with a significant 32% and agriculture with a relatively low yet still meaningful 11% share.

In recent years, employment in technologically advanced industries has grown dynamically, especially in the IT sector, reflecting the growing importance of the knowledge-based economy and modern business services.



However, there is a clear imbalance in labour demand between shortage and surplus occupations. The first category primarily includes IT specialists, automation, robotics and

mechatronics engineers, skilled construction workers, truck drivers and machine and equipment operators.

On the other hand, there is an oversupply of labour in areas such as office administration, economics and education.

The average gross salary in the region is steadily increasing, although significant differences remain between sectors. The highest wages are recorded in the IT sector, as well as in certain areas of the technology and finance industries. It should be noted that, despite the overall increase in wages, it remains a significant motivating factor for migration, both internal and external, especially among young, educated people.

In the context of labour shortages, the number of foreign workers is growing and they are becoming an essential part of the local labour force in many districts. Foreigners, particularly citizens of Ukraine, Belarus and Georgia are mainly employed in sectors where local labour is less prevalent: light and heavy industry, construction, logistics and transport, as well as catering and hospitality. In some cases, their presence enables companies to continue operating and avoid restructuring or liquidation.

In summary, the Lower Silesian labour market is strong, yet sensitive to demographic and spatial changes. Professional mobility could be a vital way for residents to adapt to the challenges of the modern labour market and maintain the cohesion of the regional economy in the face of changing population structures and employer needs.

## MIGRATION AND PROFESSIONAL MOBILITY

Professional mobility is becoming increasingly important in the labour market, both as an asset expected by employers and as a conscious choice by employees who see it as an opportunity for development, stability and greater control over their career path.

Migration and worker mobility also have a significant impact on the modern labour market at local, national and global levels. The inflow and outflow of workers influence the employment landscape, impact the competitiveness of the economy and affect the development dynamics of key industries. Such trends can be observed in the Lower Silesian Province<sup>1</sup>:



2. Institute for Territorial Development, *Foreigners in the Lower Silesian Province* (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) [accessed: July 2025].



One of the most significant consequences of economic migration is mitigating staff shortages. Sectors such as industry, construction, catering and logistics often struggle to recruit enough workers, particularly due to an ageing and declining working-age population. In such situations, migrants from other regions of the country and abroad help companies maintain employment stability, which improves production efficiency and drives economic development.



Mobility of workers also helps equalise employment levels between regions, reducing inequalities in the labour market. Regions experiencing high economic growth, such as Lower Silesia, attract specialists from elsewhere in the country, helping to meet the growing demand for labour. On the other hand, the outflow of workers from less developed areas can lead to demographic problems and a decline in local economic activity.



The impact of migration on wage structures is also significant. The inflow of foreign workers may stabilise or even decrease wages in industries where competition for jobs is greater. Conversely, the outflow of workers to other countries, particularly Germany and the Netherlands, may force wages to rise in order to attract and retain key specialists.



Finally, migration can influence innovation and the development of new sectors of the economy. The inflow of top-notch specialists, for instance in the IT or engineering technology sectors, drives the growth of companies and brings in new investment. Lower Silesia is increasingly becoming a place where foreign experts develop innovative technologies and contribute to building a modern economy.

Professional mobility is a key mechanism for Lower Silesia in adapting to dynamic demographic and structural changes. Despite negative natural growth and an ageing population, the region has a positive balance of internal and foreign migration, which compensates for the loss of labour resources to some extent. Suburbanisation around the Wrocław, Legnica and Lubin agglomerations is promoting daily commuting while simultaneously creating new centres of economic activity outside city centres.



## RESEARCH RESULTS – PERSPECTIVE OF REGIONAL LABOUR MARKET EXPERTS

### 1. Assessing the scale of mobility

The vast majority of respondents describe the professional mobility of Lower Silesia residents as high.

Employee mobility has increased significantly in the Oława district, especially since 2006 when an economic

subzone was created. In the Zgorzelec district, high professional mobility is primarily observed among young people. Similar trends have been noted in the Wrocław district and the city of Wrocław, where mobility remains relatively high.

In the Legnica district, professional mobility is particularly apparent among younger employees and those with fewer qualifications. In the Lubin district, by contrast, the mobility pattern is more specific, mainly associated with employment at KGHM, which attracts a significant number of employees from neighbouring areas. In the remaining districts, the level of professional mobility is considered to be low or moderate.

Many districts, including Oleśnica, Głogów, Ząbkowice, Milicz and Złotoryja, experience a notable emigration of young people and young adults to larger urban centres. The specific nature of mobility concerns Wałbrzych, a city with intense pendulum migration, where many people commute to work every day without changing their place of residence.

The Milicz district is affected by outflow trends, which could result in the region's long-term depopulation.

The Wołów district is characterised by very low migration attractiveness and limited employment opportunities due to the absence of major employers, industrial investments and poor integration with regional economic networks. The situation in this district contrasts with neighbouring districts such as Lubin and Środa Śląska, which have developed industrial zones and numerous workplaces. In the Góra district, on the other hand, a large proportion of people commute – „at least 50–60% claim travel expenses” – but the overall assessment of migration is negative.

Alongside migration to neighbouring districts, foreign migration, primarily to Germany, remains a significant phenomenon. Although the scale of migration to more distant Western European countries has decreased, working in Germany remains very popular.

## 2. The most common destinations for professional migration



### Immigration to the districts of Lower Silesia

The inflow of population to selected districts of Lower Silesia mainly originates from neighbouring areas, indicating the regional nature of internal migration and a tendency to move within daily commuting distances for work and residence.

An analysis of foreign migration to the districts of Lower Silesia reveals a clear dominance of Ukrainian citizens. Next in line are immigrants from Belarus and Georgia, who usually arrive for economic reasons and in the case of Belarus, for political reasons as well. Other countries of origin mentioned by respondents include India, Russia, the Philippines, South Korea, Nepal, Colombia and Azerbaijan.

The most frequently indicated provincial destination is Wielkopolska, but there is also a noticeable inflow of people from eastern and south-eastern provinces, including Podkarpacie and Świętokrzyskie. This may indicate economically motivated migration in pursuit of better employment and living conditions in Poland's more rapidly developing western regions.

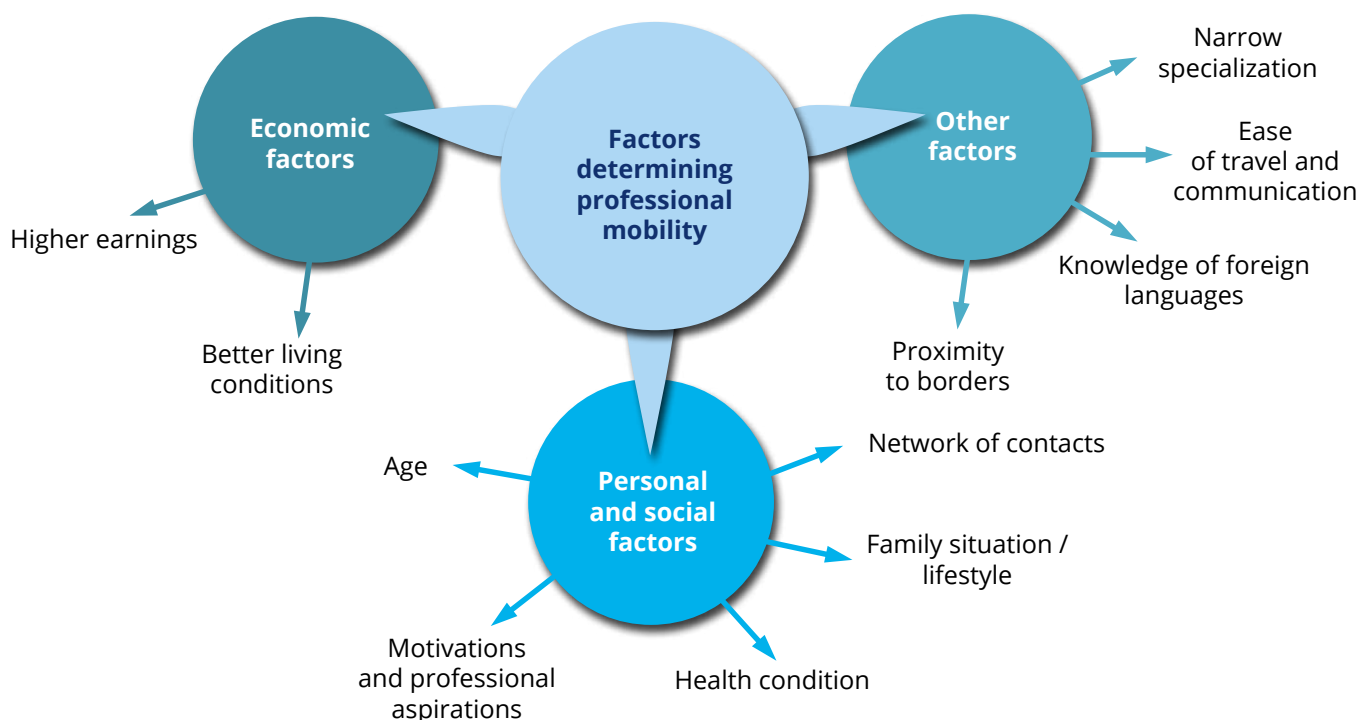
### Emigration from Lower Silesian districts



The most popular destination for those migrating from other districts is Wrocław, which attracts job seekers and university students. Nationally, migration out of Lower Silesia is also directed towards large metropolitan areas such as Poznań, Katowice, Kraków, Szczecin and Gdańsk.

In terms of foreign migration from Lower Silesia, the most popular destinations are Western and Northern European countries, particularly Germany, the United Kingdom and the Netherlands along with Spain, Norway, Ireland and Italy. Younger people interested in seasonal work in agriculture, industry or services often choose the Netherlands, Spain, Norway and Ireland, intending to return home quickly.

### 3. Factors determining professional mobility among employees



### 4. The most important occupational groups and industries emigrating outside the Lower Silesia region

Statements that were analysed most often mentioned **doctors, nurses and carers for the elderly** as the most mobile occupational groups, but along with **drivers** and particularly truck drivers. **Construction workers**, including finishing specialists, carpenters, roofers and specialists in technical and engineering industries

such as **engineers, system designers, automation specialists, mechanics and constructors**, were also frequently mentioned.

Other frequently mentioned groups were **IT specialists and programmers**, but also **foreign language specialists**.

### 5. The most important occupational groups and industries immigrating to the Lower Silesia region

The largest group migrating to the region is **production workers**, who are primarily employed in plants located in special economic zones. There is also a shortage of **warehouse workers and forklift operators**, which attracts migrant workers from neighbouring countries and other parts of Poland. Women from Ukraine are particularly interested in working in **the beauty, hairdressing and personal care sectors**. There has been an increase in both skilled professionals and construction workers. Due to mining plants operating in the region (e.g. in Głogów and Polkowice counties), there is an inflow of **mining workers**, including those from other provinces, such as Silesia. There has also been an increase in senior specialists, including managers responsible for production, but also **financiers and economists**. Foreigners are also finding employment in the healthcare sector as **doctors, nurses and paramedics** and their numbers are constantly growing.

The catering and trade sector mainly employs people in professions such as **waiters, cooks, salespeople, couriers and shop assistants**. This sector employs both migrants and people from other parts of the country.

Seasonal agricultural work, mainly in harvesting and cultivation, is predominantly carried out by immigrants from Nepal, Colombia, Georgia and Ukraine, among others. The interviewees also mentioned skilled **welders**, with many coming from Ukraine. This remains one of the most in-demand professions in the region.

However, the majority of workers perform **physical labour**, with women most often employed for **cleaning** and men for assisting with **construction and renovation work**.

In summary, immigrants from other districts of the Lower Silesian Province are most often employed in the following sectors:

- **manufacturing**, particularly in the automotive industry (e.g. assembly and machine operation),
- **manual labour** that does not require high qualifications (e.g. warehouse workers and couriers),
- **catering and trade** (e.g. kitchen assistants, sales assistants, cashiers),
- **construction work**, including general construction,
- **mining** is mainly concentrated in the Legnica and Lubin districts, where employment is primarily within the KGHM structures,
- in Zgorzelec, **sales assistants and cashiers** in retail chains are the dominant workforce,
- in Głogów, the demand is often for **locksmiths and mechanics**.

The dominant sectors of employment among foreign migrants are:

- **the manufacturing industry**: employment in industrial plants, often as assistants,
- **construction**: mainly as assistants in heavy physical work,
- **warehousing and logistics**: operators, packers and line workers,
- **agriculture**, especially seasonal work in the fields, employs many Nepalese and Colombians,
- **catering and trade**: cooks, assistant cooks, waiters and cashiers,
- **the beauty industry** employs many women from Ukraine as hairdressers and beauticians,
- **healthcare**: including doctors in Świdnica (often referred to as isolated cases),
- **cleaning work** is often performed by women without language skills.

## 6. Employment in border companies – professional profiles and directions of labour migration

The main factor encouraging many district residents to seek employment outside Poland are the significantly higher wages offered abroad, especially in Germany and the Czech Republic.

The highlighted professions and industries include:

- Construction remains one of the main sectors absorbing cross-border workers, particularly men performing general construction and finishing work.
- Care for the elderly is the dominant form of employment for women, particularly in Germany. Such work is often carried out on a rotational basis.
- Transport, particularly truck drivers (category C+E) and city bus drivers, primarily in German border towns.
- The automotive industry, particularly in the Czech Republic, where car manufacturers' factories and subcontractors are located.
- The manufacturing industry, including shoe and aircraft parts factories in Germany and the Czech Republic.
- The logistics and warehousing sector is intensively recruiting people to handle transport and storage processes.

Many foreign companies, particularly German and Czech ones, offer free or subsidised transport for employees from Lower Silesia. This makes daily commuting easier and encourages commuter migration.



## 7. The impact of migration on the socio-demographic situation and economic development potential

### Professional emigration

from the Lower Silesia region is generally considered to be detrimental to local social and economic development. Key challenges include the outflow of young, educated people; an ageing population; deepening staff shortages; and the depopulation of smaller towns. However, some argue that there are potential economic and systemic benefits resulting from remittances and reduced pressure on local public institutions.

### Professional immigration

The majority of respondents consider labour immigration to be a necessary and beneficial aspect of society, without which the functioning of many local economies would be difficult. The positive perception of labour migration is primarily related to its strengthening effect on the labour market, its support for local businesses and its contribution to economic growth. The negative effects mostly relate to competition and wages in the labour market, but these are often based on assumptions or individual cases and are not confirmed by empirical observations.

## 8. The attractiveness of Lower Silesia as a place to live and work

Lower Silesia is widely considered to be one of the most attractive regions in Poland, offering excellent career opportunities and a high quality of life. It is recognised as an area of dynamic economic growth, with a diverse labour market and high-quality infrastructure. The region's strong and diverse

economy, developing economic zones and numerous employment opportunities in various industries are emphasised above all. Its convenient geographical location, natural and tourist attractions and well-developed transport infrastructure are also highly valued.

### ADVANTAGES

Developed labor market: high availability of job offers, especially in larger urban areas and economic zones, e.g. Wrocław, Legnica-Głogów Copper Basin, Wałbrzych, Jawor.

Good transportation and infrastructure: extensive road network (A4, S3, S5, motorways), developed railway network (Lower Silesian Railways), airport availability (Wrocław), free public transport in some counties (Lublin, Polkowice).

Tourist and natural attractiveness: mountains (Sudety, Karkonosze), health resorts, landscape parks, cycle routes, proximity to the Czech Republic and Germany.

Cost of living: lower cost of living (especially housing) compared to other large cities in Poland (e.g. Warsaw, Krakow, Tricity).

Social infrastructure: access to kindergartens, nurseries, schools, healthcare.

Safety: Lower Silesia is recognized as a safe region.

### DISADVANTAGES

Depopulation of smaller towns: smaller towns are experiencing an outflow of population, especially young people, which leads to demographic problems.

Deficiencies in care and social infrastructure: insufficient availability of nurseries and kindergartens in some areas, lack of services, e.g. hospital in Góra

Lack of entertainment / development perspectives: young people in smaller districts (e.g. Bolesławiec, Lwówek) complain about the lack of entertainment, universities and opportunities for growth in either creative or modern technologies.

Market monopoly: in some districts (e.g. Głogów), the dominance of one large employer (KGHM) limits the variety of job offers.

## 9. Attracting factors for immigrants in the Lower Silesian region

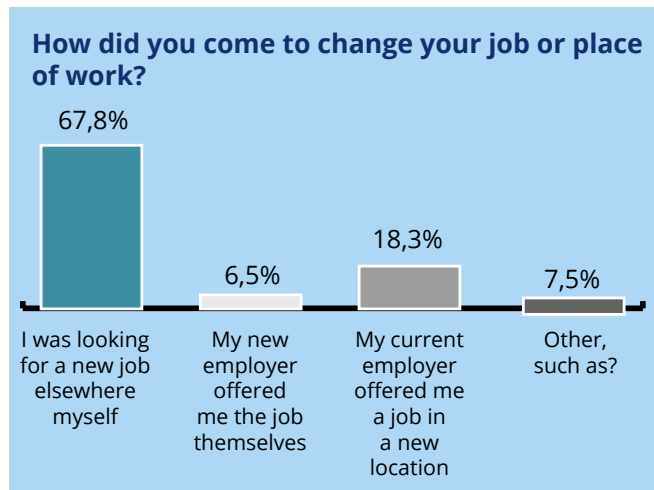
- **A dynamic labour market offering opportunities for professional development.** The Lower Silesian Province, particularly the Wrocław agglomeration and economic zones, offers a wide range of employment opportunities and prospects for career advancement.
- **Attractive geographic location.** The region is close to the German and Czech borders.
- **Well-developed transport infrastructure** (A4 and A8 motorways, S3 and S5 expressways, railway lines, Wrocław-Strachowice airport).
- **Relatively high salaries.**
- **A wide range of educational and training opportunities.**
- **Natural and tourist attractions.**
- **Multiculturalism and social openness.** A high level of acceptance of ethnic and cultural diversity.
- **Low cost of living in smaller counties.**
- **Non-wage benefits** – offering employees additional benefits such as company nurseries, health packages and family support.
- **Facilities for crafts and technical professions.**
- **Economic growth and positive development prospects** (GDP growth, investment, industrial innovation).

## RESEARCH RESULTS – PERSPECTIVES OF MOBILE EMPLOYEES ON THE REGIONAL LABOUR MARKET

### 1. Reasons for changing jobs

The majority of survey respondents (67.8%) reported that they had initiated the process of changing jobs or place of work, driven by their own active pursuit of new opportunities.

Other reasons for relocation related to job changes included general changes of address, family reasons and other professional and educational reasons.



Source: Own study, CATI (05-06.2025) n=400

### How did you come to change your job or place of work? What other situation?

Reasons for changing jobs	Number	%
Change of place of residence (including studies)	8	26,7
Family/personal reasons	8	26,7
Friends and family helped find a job	7	23,3
Employment agency/formal job offer	3	10,0
Better employment conditions	2	6,7
Educational and professional motives	2	6,7
Total	30	100,0

Source: Own study, CATI (05-06.2025) n=400

### 2. The impact of professional mobility on respondent's lives

How would you generally assess the impact of changing your place of residence on the following aspects?

Assessment	Family life	Professional work	Living conditions and standard of living	Health
Very good	23,8%	42,3%	38,5%	28,8%
Rather well	24,8%	32,3%	36,0%	28,0%
Neither good nor bad	37,5%	22,5%	23,5%	38,5%
Rather bad	10,0%	2,3%	1,8%	3,8%
Definitely bad	4,0%	0,8%	0,3%	1,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

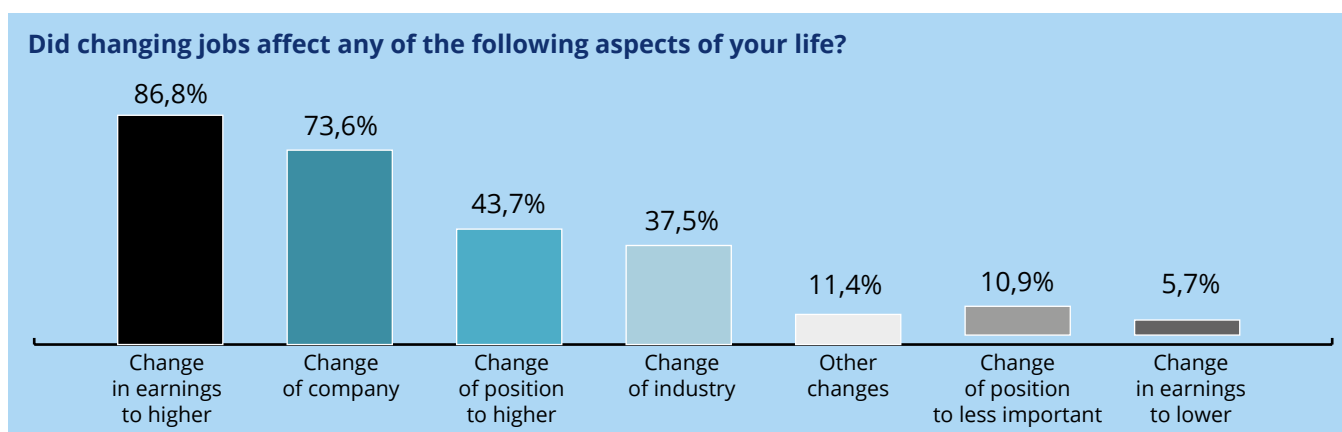
Source: Own study, CATI (05-06.2025) n=400

Respondents assessed the impact of changing their place of residence on family life, professional work, living conditions, standard of living and health using a five-point scale. The highest rating was given to the impact on professional work: 42.3% of respondents rated this as 'very good' and 32.3% as 'rather good'. Living conditions and standard of living received similarly high ratings, with 74.5% of respondents giving a positive rating. Health received 56.8% positive ratings, as well as a high percentage of neutral responses (38.5%). Family life received the lowest ratings – 48.6% positive, 37.5% neutral and 14.0% negative.

The collected statements clearly show that experiences related to professional migration are overwhelmingly positive, regardless of its type. Respondents reported improvements in their financial situation, greater job stability, better housing conditions, opportunities for skills development and access to valuable job offers.

Individuals have reported a number of negative experiences, but these are limited to a few specific issues. These include lower earnings (compared to previous jobs or work abroad), dissatisfaction with the nature of the work (e.g. physical work in production), communication problems (e.g. lack of language skills in a foreign language) and increased costs of renting a flat.

### 3. Changes in respondent's lives related to the mobility experience



Source: Own study, CATI (05-06.2025) n=400

Among those who changed their place of residence, the most frequently reported consequence was an increase in earnings, which was reported by 86.8% of respondents. More than three-quarters (73.6%) changed company, while 43.7% were promoted to a higher-level position. A change of industry affected 37.5% of people. Other changes were reported much

less frequently, including a change to a less important position (10.9%) and a reduction in earnings (5.7%). These data suggest that professional relocation is often associated with an improvement in financial circumstances and professional advancement, while negative effects are relatively uncommon.

The following matrix presents a summary of the six key types of professional change that occur as a result of mobility:

Type of change	Motivation and conditions	Respondents' experiences	Effects and consequences
Change of company	Desire to improve working conditions, need for stability, professional development, location, earnings	Perceived as a step towards improvement; mostly positive – new opportunities, better environment, greater comfort	Improvement in life situation, work organisation, professional relationships and mental well-being
Change to a lower position	Need to reduce stress, balance work with study, retraining, life situation	Mixed assessments: for some, peace of mind and greater balance; for others, a sense of degradation, loss of prestige, difficulties in adapting	Reduced mental strain; sometimes worsening of financial situation or well-being
Change to a higher position	Ambition, development, promotion, recognition, greater responsibility and independence	Definitely positive – increased self-esteem, better earnings, management opportunities, greater sense of influence	Improvement in professional status, greater financial and development opportunities, stronger commitment to work
Lower earnings	Need for retraining, market constraints, life decisions, beginning of adaptation	Often accepted as a temporary stage or the result of major changes; sometimes compensated by peace of mind and proximity to the workplace	Deterioration of financial situation, financial stress; sometimes better mental and organisational balance

Higher earnings	Development, promotion, change of residence, change of company, need for stability	Most often very positive – greater independence, investment opportunities, improved living conditions and mental comfort	Higher standard of living, greater freedom of decision-making, opportunity to save, achievement of goals and financial security
Change of industry	Burnout, need for change, personal development, flexibility, matching education	Opinions are divided: some people point to difficulties in adapting, others to the joy of a new path and greater alignment with their interests	Acquiring new skills, greater satisfaction, sometimes greater stability; sometimes a neutral or random change

## 4. Reasons for professional mobility

The survey results show that decisions to change jobs can have many sources, which are not always directly related to employment.

**Many factors can influence the decision to take up employment in a different location to your current place of residence. Please assess the level of relevance of each of the listed reasons to your situation.**

Reasons for mobility	Definitely important	Rather important	Neither important nor unimportant	Rather unimportant	Definitely unimportant
Higher earnings	69,8%	20,0%	7,8%	2,0%	0,5%
Better working conditions	50,3%	25,3%	22,0%	1,8%	0,8%
Opportunities for professional development	48,8%	23,5%	23,3%	3,3%	1,3%
Greater job stability	48,0%	24,0%	24,0%	2,3%	1,8%
Ability to take up employment in general	43,5%	24,5%	25,5%	4,5%	2,0%
Career development prospects	39,8%	26,8%	28,0%	3,5%	2,0%
Lower cost of living	23,8%	26,3%	40,5%	7,3%	2,3%
Other non-work-related reasons	15,0%	9,0%	67,3%	5,0%	3,8%
Remote and hybrid work	10,3%	10,3%	52,3%	11,3%	16,0%

Source: Own study, CATI (05-06.2025) n=400

The motivations for seeking employment outside one's current place of residence are primarily economic and development-related. The desire to earn higher wages is by far the most important factor: 69.8% of respondents considered it to be very important and 20% considered it to be rather important. Therefore, almost 90% of respondents gave a positive response to this factor. This clearly indicates that financial considerations are the main driving force behind professional mobility.

Better working conditions, opportunities for professional development, greater job stability and prospects for promotion are also highly rated, with over 70% of responses falling into the two highest categories on the scale. This demonstrates that professional migration is often viewed as a means of improving not only earnings, but also self-fulfilment, development and job security.

The opportunity to take up any job is important for 68% of respondents (combining the responses „definitely important“ and „rather important“), which may refer to a group of people who find themselves in a forced situation – a lack of local job offers or the need to change their place of residence for reasons beyond their control.

Surprisingly, lower living costs were rated as less important by over 40% of respondents, who considered them to be neither important nor unimportant. Fewer than 25% considered them to be definitely important.

Personal, family or social considerations, which are not directly related to work, are significantly less important: as many as 67.3% of respondents rated them as neutral. Similarly, remote or hybrid working models do not appear to be a dominant motivating factor for migration: over half considered them neutral and 27.3% considered them rather or definitely unimportant.

## 5. Perception of Lower Silesia

The most frequently reported reason for relocating was the prospect of higher earnings, with 90.8% of respondents rating this factor as important (including 63.3% who found it „very important“). The second most common reason was the opportunity to take up employment, with 86.8% of respondents rating this as important. Other highly rated reasons included

better working conditions (88.1%), opportunities for professional development (85.6%), greater job stability (84.8%) and prospects for professional development (84.8%). These data suggest that relocation decisions were primarily economic and professional, with non-professional factors playing a supplementary role and serving as the main motivation much less often.

**In your opinion, what causes, reasons, incentives and benefits encourage or may encourage people to come to Lower Silesia? Please rate the importance of each of the factors listed.**

Reasons for mobility	Definitely important	Rather important	Neither important nor unimportant	Rather unimportant	Definitely unimportant
The possibility of finding employment in general	60,5%	26,3%	9,0%	3,3%	1,0%
Higher earnings	63,3%	27,5%	6,8%	2,0%	0,5%
Lower cost of living	44,0%	32,3%	17,8%	4,0%	2,0%
Better working conditions	53,8%	34,3%	9,5%	1,5%	1,0%
Opportunities for professional development	52,8%	32,8%	11,0%	3,0%	0,5%
Greater job stability	55,5%	29,3%	11,8%	2,8%	0,8%
Career development prospects	49,8%	35,0%	13,0%	1,5%	0,8%
Remote and hybrid work	18,3%	27,8%	41,8%	9,3%	3,0%

Source: Own study, CATI (05-06.2025) n=400

Lower Silesia is perceived as a comfortable, aesthetic and socially friendly area, suitable for family life and individuals. Despite this predominantly positive narrative, the region is portrayed as ambiguous by the respondents – full of charm, opportunities and potential, but also burdened by limitations, tensions and spatial and social inequalities.

The aesthetics of the landscape, availability of green spaces, clean air and proximity to the mountains were emphasised as creating an atmosphere ideal for a peaceful life. Lower Silesia offers access to universities, courses and opportunities to set up businesses. Disadvantages include limited access to education and training outside academic centres and unequal conditions for career progression. The province and smaller municipalities struggle with limited job availability, weaker infrastructure and transport accessibility issues.

The proximity of the German and Czech borders, access to mountains and attractive landscapes make Lower Silesia a region conducive to movement. At the same time, some subregions, especially peripheral ones, remain underdeveloped and marginalised in the opinion of residents. Respondents appreciated the clean air, natural beauty and recreational opportunities. Negative feedback referred to industrial pollution, a lack of peaceful living conditions and

a shortage of green areas outside cities. Overall, Lower Silesia is well connected, both internally and with neighbouring areas, as it has a developing infrastructure for roads, industry and housing. Big cities offer convenient conditions for travel and living. However, there is a problem with traffic congestion (e.g. traffic jams in Wrocław) and limited access to public services outside the main urban areas.

The region offers numerous employment opportunities, particularly in the manufacturing and service sectors, with the majority of these being located in cities. However, the labour market can be unstable, with civil law contracts dominating and wages often failing to compensate for the rising cost of living. Critics point to low wages and a lack of opportunities for promotion, as well as the fact that they have to seek employment abroad.

Lower Silesia faces high living costs, low wages, territorial inequalities and social exclusion. People with lower qualifications often struggle to find accessible, stable employment, which leads to economic migration.

While this mosaic picture of Lower Silesia shows it to be a rapidly developing, attractive and culturally rich region, it also faces challenges typical of areas with large development disparities.

Area of assessment	Advantages	Disadvantages/limitations
Overall quality of life	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peaceful place to live</li> <li>Aesthetically appealing landscape</li> <li>Friendly social climate</li> <li>Comfortable living conditions</li> <li>Opportunity to lead a family life</li> <li>Cultural and recreational richness</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partially exclusionary environments (e.g. violence, aggression)</li> <li>Average quality of life in smaller towns</li> <li>For some, only a temporary place</li> <li>Social stigmatisation in some locations</li> </ul>
Labour market	<ul style="list-style-type: none"> <li>Many job opportunities in large cities</li> <li>Development of the technology sector</li> <li>Presence of foreign companies and international corporations</li> <li>Opportunities for young people and students</li> <li>Opportunity to earn money / flexible employment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Low salaries</li> <li>Civil law contracts, lack of stability</li> <li>Difficulties in finding work commensurate with qualifications</li> <li>Limited job market in smaller towns</li> <li>Work in “collective farms” and industrial zones</li> <li>Lack of career development prospects for people aged 50+</li> </ul>

Geographical location and space	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proximity to borders (Czech Republic, Germany)</li> <li>• Easy access to foreign travel</li> <li>• Mountains, landscapes, health resorts</li> <li>• Tourist attractions</li> <li>• Diversity of terrain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disparities between subregions (e.g. Karkonosze region vs Wrocław region)</li> <li>• Weaker development of peripheral areas</li> <li>• Poor quality of space in neglected areas</li> </ul>
Infrastructure and mobility	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extensive public transport</li> <li>• Good road network (e.g. A4 motorway)</li> <li>• Availability of housing</li> <li>• Presence of modern offices and workspaces</li> <li>• Investments in industry and real estate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traffic jams in large cities (Wrocław)</li> <li>• Uneven access to local services</li> <li>• Infrastructure deficiencies outside cities</li> <li>• Shortage of educational or healthcare facilities in some localities</li> </ul>
Environment and quality of space	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clean air</li> <li>• Plenty of green areas, parks, cycle paths</li> <li>• Aesthetics of public spaces</li> <li>• Nature as part of the lifestyle</li> <li>• Recreational and relaxation opportunities</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lack of peaceful living conditions in some areas</li> <li>• Poor accessibility of environmental services (e.g. health resorts vs. workplaces)</li> <li>• Pollution in selected industrial areas</li> </ul>
Professional and educational development	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Many universities and training institutions</li> <li>• Opportunity for career change</li> <li>• Opportunity to start a business</li> <li>• Market availability to young employees</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficulties for people without specific qualifications</li> <li>• Jobs mainly available in manufacturing professions</li> <li>• Unequal access to training and skills development outside cities</li> </ul>
Lifestyle and social climate	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Work-life balance</li> <li>• Friendliness of residents</li> <li>• Rich cultural and entertainment offer</li> <li>• Peaceful pace of life, especially outside cities</li> <li>• Family and child-friendly atmosphere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fast pace of life in cities (“chasing money”)</li> <li>• Increasing cost of living</li> <li>• Social pathologies (comments about drug addiction, crime)</li> <li>• Ethnic tensions and security concerns (individual voices)</li> </ul>
Limitations and critical reflections	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Availability of work in selected industries</li> <li>• Cultural wealth as a counterbalance to economic deprivation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• High cost of living (housing, food, rent)</li> <li>• Low wages</li> <li>• Lack of work in one’s profession</li> <li>• Economic migration to Germany/Czech Republic</li> <li>• Areas of exclusion (e.g. Lubań, Legnica – negative local opinions)</li> <li>• Feeling of stagnation and lack of prospects in some municipalities</li> </ul>

## RECOMMENDATIONS

The proposed recommendations address the following identified problems: depopulation in some areas, uneven spatial development, labour market

deficits, migration-related challenges and the need for economic transformation towards innovation and sustainable development.

Recommendation	Expected effects
<p><b>1.</b> Investing in social and transport infrastructure in peripheral areas to reduce territorial disparities and increase the attractiveness of settlement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Increasing the accessibility of public services in peripheral areas.</li> <li>• Improving the quality of life of residents of smaller towns.</li> <li>• Stopping depopulation and the exodus of young people.</li> <li>• Increasing the region’s investment attractiveness for entrepreneurs.</li> <li>• Improving the daily mobility of residents (e.g. commuting to work, school, government offices).</li> <li>• Strengthening the functional cohesion of the region and integrating rural and urban areas.</li> <li>• Laying the foundations for the development of local entrepreneurship and tourism.</li> </ul>
<p><b>2.</b> Increasing the attractiveness of the regional labour market by developing local employment and education programmes that are tailored to the needs of young, skilled workers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Increasing employment among young and skilled people, limiting the migration of this group outside the region.</li> <li>• Better matching the skills of incoming workers to the needs of the local labour market.</li> <li>• Stopping the brain drain from the region.</li> <li>• Strengthening local sectors with shortages through targeted training and staff relocation.</li> <li>• Developing innovative forms of education and work (e.g. dual education, mentoring, career incubators).</li> <li>• Building lasting relationships between education and business.</li> <li>• Increasing the attractiveness of Lower Silesia as a place to live and develop professionally for mobile workers.</li> </ul>

<p><b>3.</b> Supporting the integration of migrants through language courses, recognition of qualifications and adaptation programmes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Better integration of migrants into local communities.</li> <li>• Increasing the professional activity of newcomers.</li> <li>• More effective use of migrants' qualifications and experience in the labour market.</li> <li>• Reducing social tensions and increase in the sense of security.</li> <li>• Enriching local culture and social diversity.</li> <li>• Strengthening the positive image of Lower Silesia as an open and inclusive region.</li> <li>• Increasing social cohesion and demographic stability in the region.</li> </ul>
<p><b>4.</b> Expanding migration monitoring systems to enable more effective local policy planning and response to demographic changes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Better planning of local development and professional activation strategies.</li> <li>• Faster response to demographic and migration changes.</li> <li>• More accurate matching of education, training and employment activities.</li> <li>• Increasing the effective use of public funds.</li> <li>• Strengthening the resilience of local labour markets to structural changes.</li> <li>• Building a knowledge system that supports sustainable and inclusive regional development.</li> <li>• Increasing the transparency and effectiveness of migration and demographic policies.</li> </ul>
<p><b>5.</b> Developing housing programmes in smaller towns to increase housing availability.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Increasing the number of available dwellings in smaller towns.</li> <li>• Reducing the cost of living and improving living conditions for residents.</li> <li>• Increasing the attractiveness of peripheral areas for settlement.</li> <li>• Stopping the exodus of people from rural areas and small towns.</li> <li>• Strengthening local labour markets by retaining economically active residents.</li> <li>• Better use of local spatial and infrastructure resources.</li> <li>• Increasing social and territorial cohesion in the region.</li> </ul>
<p><b>6.</b> Modernisation of public transport, especially for commuting between home and work.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Increasing job accessibility for residents of smaller towns.</li> <li>• Reducing transport exclusion and improving quality of life.</li> <li>• Increased efficiency of local labour markets through improved worker mobility.</li> <li>• Reducing CO<sub>2</sub> emissions and improving air quality by reducing private transport.</li> <li>• Strengthening the territorial cohesion of the region.</li> <li>• Increasing the investment attractiveness of well-connected areas..</li> </ul>
<p><b>7.</b> Supporting professionally mobile workers by creating local employment activation strategies based on labour market needs assessments in individual districts.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Better alignment of activation measures with local needs, taking into account the needs and profile of mobile workers.</li> <li>• Increasing the effectiveness of employment support programmes for people relocating for work.</li> <li>• Strengthening cooperation between labour market institutions and local employers.</li> <li>• Increasing the employability of the unemployed and economically inactive, including migrants.</li> <li>• Reducing population outflow resulting from a shortage of suitable jobs.</li> <li>• Develop local initiatives and projects that respond to specific challenges, including those that support professional mobility and adaptation to new conditions.</li> <li>• Increasing the socio-economic cohesion of the region through better use of the potential of local and migrant workers.</li> </ul>
<p><b>8.</b> Promoting flexible forms of employment and remote working as an alternative to economic migration.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducing migration pressure and population outflow from the region.</li> <li>• Increasing employment opportunities for people with limited mobility (e.g. carers, people with disabilities).</li> <li>• Increased job satisfaction and work-life balance.</li> <li>• Developing digital and adaptive skills among employees.</li> <li>• Strengthening local communities by retaining economically active residents.</li> <li>• Increasing the competitiveness of local businesses through modern working models.</li> </ul>
<p><b>9.</b> Building a strong brand for Lower Silesia as a modern, open region that supports local professional and social mobility.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Increasing interest in the region among potential migrants and investors.</li> <li>• Boosting the sense of pride and local identity among residents.</li> <li>• Strengthening the positive image of Lower Silesia compared to other regions.</li> <li>• Increase in the number of people deciding to settle and work in the region.</li> <li>• Development of local social, cultural and creative initiatives.</li> <li>• Increased demand for local products and services.</li> <li>• Building a sustainable brand for the region that supports its development and social cohesion.</li> </ul>
<p><b>10.</b> Monitoring skills gaps and employment trends to enable more effective tailoring of training and intervention programmes for professionally mobile workers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Better matching of training and courses to the actual requirements of the labour market.</li> <li>• Increasing the effectiveness of activation and educational activities for people who are professionally mobile.</li> <li>• Responding faster to economic and technological changes.</li> <li>• Strengthening cooperation between education, business and administration.</li> <li>• Reducing structural unemployment and improving professional mobility.</li> <li>• Building a data-driven lifelong learning system.</li> <li>• Increasing the number of people taking up employment in new or changing sectors.</li> <li>• Facilitating the relocation of workers from other regions.</li> <li>• Strengthening local strategies for skills development and employment.</li> </ul>