

BS/11/2013

**MOBILNOŚĆ I ELASTYCZNOŚĆ
ZAWODOWA POLAKÓW**

Znak jakości przyznany CBOS przez Organizację Firm Badania Opinii i Rynku 11 stycznia 2012 roku



Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej
ul. Żurawia 4a, 00-503 Warszawa
e-mail: sekretariat@cbos.pl; info@cbos.pl
<http://www.cbos.pl>
(48 22) 629 35 69

- ▶ W ciągu ostatnich pięciu lat niespełna jedna trzecia aktywnych zawodowo dorosłych Polaków (31%) przynajmniej raz zmieniała miejsce pracy.
- ▶ Obecnie co szósty pracujący (16%) deklaruje, że zamierza zmienić zatrudnienie, w tym co szesnasty (6%) chce to zrobić jak najszybciej. Ponad jedna piąta zatrudnionych (22%) raczej nie zamierza szukać nowej pracy, a prawie trzykrotnie większa grupa (60%) w ogóle nie rozważa takiej ewentualności.
- ▶ Wprawdzie jedynie co szósty aktywny zawodowo Polak planuje zmianę zatrudnienia, jednak w przypadku otrzymania oferty pracy lepiej płatnej, choć niezgodnej z posiadanymi kwalifikacjami, aż połowa pracujących (51%) skłonna byłaby zmienić obecne zatrudnienie, w tym co piąty (21%) nie miałby w tym względzie żadnych wahań.
- ▶ Mimo że gotowość do zmiany zatrudnienia pod warunkiem uzyskania lepszych dochodów jest stosunkowo wysoka, aż trzy czwarte aktywnych zawodowo respondentów (76%, od roku 2009 wzrost o 5 punktów) twierdzi, że znalezienie innej pracy, przynoszącej dochody podobne do obecnie uzyskiwanych, byłoby dla nich trudne.
- ▶ Obecnie deklarowana skłonność Polaków do poświęceń w celu znalezienia pracy jest istotnie większa niż przed czterema laty. Znacząco wzrosła przede wszystkim gotowość do podnoszenia posiadanych kwalifikacji oraz uczenia się nowego zawodu.

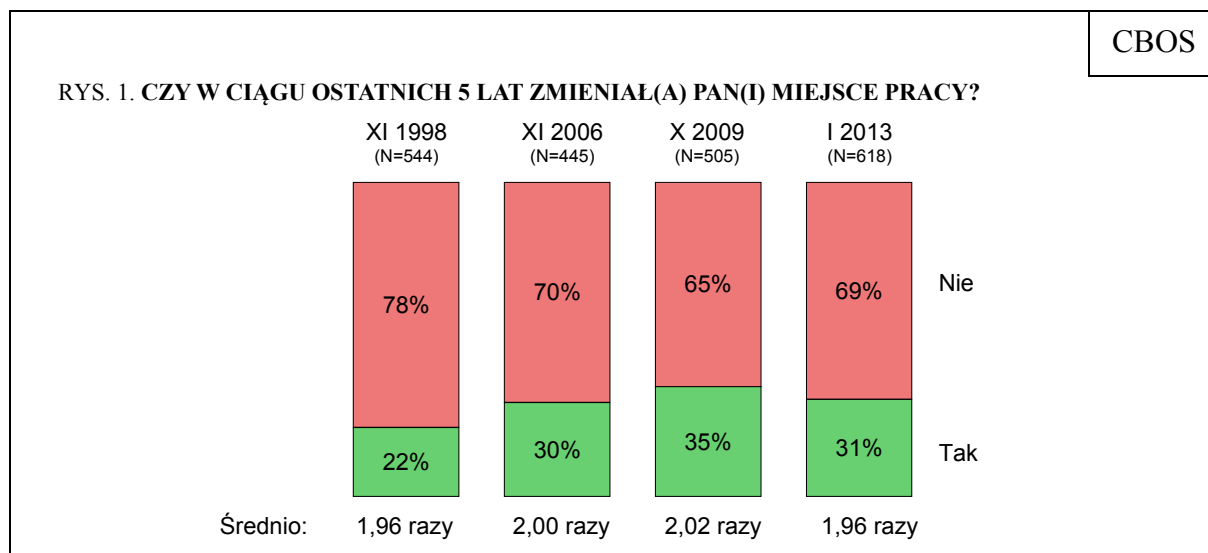
W styczniowym sondażu¹ postanowiliśmy sprawdzić, czy w związku z wciąż odczuwanymi skutkami światowego kryzysu ekonomicznego i związaną z tym niepewnością co do sytuacji na rynku pracy, a zarazem z coraz wyższym poziomem satysfakcji Polaków z wykonywanej przez nich pracy² zmniejsza się ich mobilność zawodowa oraz deklarowana chęć zmiany zatrudnienia. Wszystkich respondentów – bez względu na ich obecny status zawodowy – zapytaliśmy, jakie działania skłonni byłiby podjąć w celu otrzymania pracy lub zmiany na lepszą.

MOBILNOŚĆ ZAWODOWA

Jak wynika z deklaracji, w ciągu ostatnich pięciu lat niespełna jedna trzecia aktywnych zawodowo dorosłych Polaków (31%) zmieniała miejsce pracy – przeciętnie dwa razy. Mając na uwadze fakt, że okres pięcioletni, o który pytaliśmy, nie jest całkowicie rozłączny z poprzednim pomiarem, można dostrzec, że w ciągu niespełna czterech lat od tamtego badania zmniejszyła się grupa osób zmieniających pracę. Minimalnie rzadsza jest również częstość zmiany zatrudnienia (spadek wartości średniej z 2,02 do 1,96). Tym samym wyhamowany został dotychczasowy trend wskazujący na systematyczny wzrost mobilności zawodowej w Polsce.

¹ Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (272) przeprowadzono w dniach 3–9 stycznia 2013 roku na liczącej 1227 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

² Zob. komunikat CBOS „Zadowolenie z pracy i jej oceny”, styczeń 2013 (oprac. R. Boguszewski).



W ciągu ostatnich pięciu lat miejsce zatrudnienia zmieniali przede wszystkim najmłodszy pracujący – w wieku od 18 do 24 lat (54% z nich przynajmniej raz zmieniali pracę) oraz od 25 do 34 lat (44%), a ponadto aktywni zawodowo mieszkańcy największych miast (42%), badani niepraktykujący religijnie (50%), uzyskujący najniższe dochody *per capita* (40%), negatywnie oceniający swoją sytuację materialną (39%), a spośród grup społeczno-zawodowych – głównie pracownicy usług (50%) oraz robotnicy niewykwalifikowani (42%). Płeć oraz poziom wykształcenia pracowników w zasadzie nie różnicują ich mobilności zawodowej (zob. tabele aneksowe).

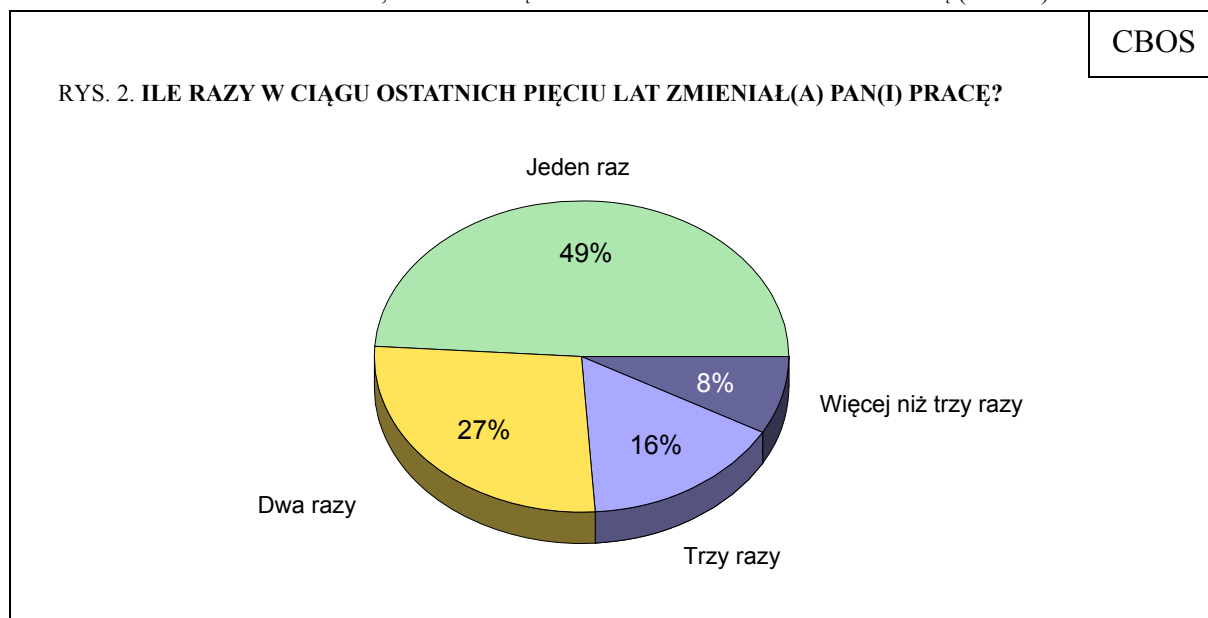
W grupach wyróżnionych ze względu na typ własności zakładu pracy najniższym poziomem mobilności zawodowej cechują się właściciele prywatnych gospodarstw rolnych oraz osoby w nich zatrudnione (tylko 4% z nich zmieniali pracę w ostatnich latach). Na zmianę pracodawcy relatywnie rzadko decydowali się pracownicy instytucji publicznych (19%). Najwyższym poziomem mobilności zawodowej charakteryzują się osoby zatrudnione w spółkach właścicieli prywatnych i państwa oraz w całkowicie prywatnym sektorze pozarolniczym (w obu grupach przynajmniej raz zmieniali pracę w ostatnich latach po 41% badanych).

Tabela 1

Formy własności zakładu pracy:	Czy w ciągu ostatnich 5 lat zmieniał(a) Pan(i) miejsce pracy?	
	Tak, przynajmniej raz	Nie
	w procentach	
– instytucja państwowa, publiczna	19	81
– spółka właścicieli prywatnych i państwa	41	59
– sektor prywatny poza rolnictwem	41	59
– prywatne gospodarstwo rolne	4	96
Ogół badanych	31	69

Wśród osób, które w minionych pięciu latach zmieniały pracę, połowa (49%) uczyniła to jeden raz, ponad jedna czwarta (27%) – dwa razy, jedna szоста (16%) – trzy razy, a nieliczni (8%) jeszcze więcej.

ODPOWIEDZI OSÓB, KTÓRE W CIĄGU OSTATNICH 5 LAT ZMIENIAŁY PRACĘ (N=191)



Obecnie co szósty aktywny zawodowo respondent (16%) deklaruje, że zamierza zmienić pracę, przy czym co szesnasty (6%) chce to zrobić jak najszybciej. Ponad jedna piąta pracujących Polaków (22%) raczej nie zamierza szukać nowej pracy, a niemal trzykrotnie większa grupa (60%) w ogóle nie rozważa takiej możliwości. Oznacza to, iż mimo rosnącego poziomu zadowolenia z pracy³ odsetek osób bezwzględnie chcących ją utrzymać nieznacznie maleje od 2006 roku. Liczba pracowników wyrażających zamiar zmiany zatrudnienia pozostaje w zasadzie stabilna, natomiast rośnie odsetek tych, którzy wprawdzie nie są przekonani do zmiany pracy, ale nie wykluczają takiej ewentualności.

Tabela 2

Czy aktualnie zamierza Pan(i) zmienić swoją główną pracę?	Wskaźniki pracowników według terminów badań			
	XI 1998 (N=407)	XI 2006 (N=445)	X 2009 (N=505)	I 2013 (N=618)
	w procentach			
Tak, najszybciej jak to będzie możliwe	4	7	7	6
Tak, ale nie w najbliższym czasie	11	8	9	10
Raczej nie	24	15	19	22
Nie	60	69	64	60
Trudno powiedzieć	1	1	1	2

³ Zob. komunikat CBOS „Zadowolenie z pracy i jej oceny”, wyd. cyt.

Chęć zmiany zatrudnienia jest z reguły tym rzadsza, im starsi są pracownicy. Najczęściej deklarują ją zatem aktywne zawodowo osoby w wieku 18–24 lata (aż 43% z nich nosi się z zamiarem znalezienia nowego pracodawcy) oraz mające od 25 do 34 lat (23%). Są to głównie respondenci źle oceniający własne warunki materialne (32%) oraz uzyskujący stosunkowo niskie, choć nie najniższe, dochody *per capita* (26%), częściej mieszkańcy największych miast (21%) niż osoby mieszkające w mniejszych miejscowościach (15%–16%). W grupach społeczno-zawodowych podjęcie decyzji o zmianie pracy najczęściej rozważają pracownicy usług (26%) oraz robotnicy niewykwalifikowani (24%), a w grupach wyróżnionych ze względu na formę własności zakładu pracy – osoby zatrudnione w firmach całkowicie prywatnych (21%); zob. tabele aneksowe.

Tradycyjnie już sprawdziliśmy, w jakim stopniu różnego rodzaju cechy zatrudnienia wpływają na chęć jego zmiany. Najsilniej, co oczywiste, na taki zamiar przekłada się ogólny brak satysfakcji z pracy (r Pearsona=0,52; $p<0,01$). Spośród konkretnych aspektów zatrudnienia chęć zmiany pracodawcy w największym stopniu dodatnio koreluje z brakiem poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia (r Pearsona=0,36; $p<0,01$), a także z brakiem zainteresowania wykonywanymi zadaniami (r Pearsona=0,34; $p<0,01$) oraz podważaniem przekonania, że są one ważne i mają sens (r Pearsona=0,32; $p<0,01$). Również istotna statystycznie, choć nieco słabsza zależność związana jest z narzekaniem na zarobki (r Pearsona=0,27; $p<0,01$) oraz świadczenia socjalne (r Pearsona=0,26; $p<0,01$), poczuciem niemożności pełnego wykorzystania posiadanych kwalifikacji (r Pearsona=0,23; $p<0,01$), a także z brakiem możliwości ich doskonalenia (r Pearsona=0,23; $p<0,01$). W najmniejszym stopniu skłonność do zmiany pracy wiąże się z jej niezgodnością z posiadanym wykształceniem (r Pearsona=0,11; $p<0,01$).

Jeśli weźmiemy pod uwagę dwa ogólne wymiary zatrudnienia, stanowiące rezultat zastosowanej analizy czynnikowej – stabilizacyjny i samorealizacyjny⁴, okaże się, że niezadowolenie w zakresie bezpieczeństwa zatrudnienia i satysfakcji finansowej (r Pearsona=0,37; $p<0,01$) w nieco większym stopniu niż narzekanie na brak możliwości rozwoju zawodowego (r Pearsona=0,31; $p<0,01$) koreluje z chęcią zmiany zatrudnienia. Co dodatkowo istotne, kwestie materialne związane z pracą oraz poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia to czynniki, które obecnie w istotnie większym stopniu niż w latach 2006 i 2009 wiążą się z deklarowaną gotowością do zmiany pracy.

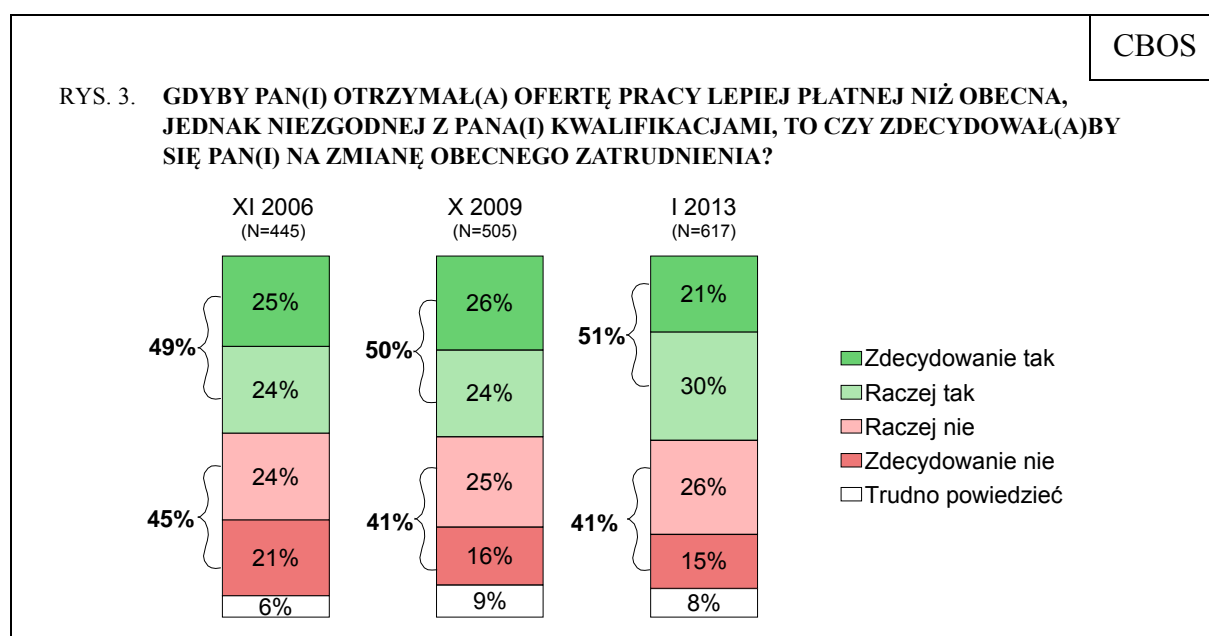
⁴ Zob. komunikat CBOS „Zadowolenie z pracy i jej oceny”, wyd. cyt.

Tabela 3

Cechy obecnej pracy respondentów	Siła związku między cechami pracy a zamiarem jej zmiany (r Pearsona)*		
	XI 2006	X 2009	I 2013
Ogólne zadowolenie z wykonywanej pracy	-0,45	-0,45	-0,52
Daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	-0,26	-0,27	-0,36
Jest interesująca	-0,27	-0,32	-0,34
Daje poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	-0,32	-0,31	-0,32
Przynosi dobre zarobki	-0,16	-0,15	-0,27
Łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi	-0,12	-0,12	-0,26
Pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	-0,23	-0,35	-0,23
Wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy	-	-0,19	-0,23
Jest zgodna z wykształceniem	-0,07	-0,12	-0,11

* Korelacje istotne na poziomie $\leq 0,01$

Niejako uzupełnieniem powyższych wniosków jest fakt, iż mimo że obecnie jedynie co szósty aktywny zawodowo Polak planuje zmianę zatrudnienia, to w przypadku otrzymania oferty pracy lepiej płatnej, choć niezgodnej z posiadanymi kwalifikacjami, aż połowa pracujących (51%) skłonna byłaby zmienić obecne zatrudnienie, w tym co piąty (21%) nie miałby w tym względzie żadnych wahań. Dwóch na pięciu aktywnych zawodowo respondentów (41%) nie zrezygnowałoby z obecnego zatrudnienia, przy czym jednak tylko mniej więcej co siódmy (15%) jest o tym przekonany. Należy zaznaczyć, iż od 2006 roku deklarowana gotowość do zmiany pracy utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Od roku 2009 jedynie nieznacznie ubyło zatrudnionych, którzy w przypadku oferty pracy lepiej płatnej, lecz niezgodnej z kwalifikacjami przyjęliby ją bez wahania, zwiększyła się natomiast liczba tych, którzy raczej skłanialiby się do jej przyjęcia.



Gotowość do zmiany pracy na lepiej płatną, choć niezgodną z kwalifikacjami jest tym wyższa, im młodszy wiek pracowników oraz im niższy poziom ich wykształcenia. Ponadto ofertę takiej pracy relatywnie częściej niż inni przyjęliby ci, którzy są niezadowoleni ze swojej sytuacji materialnej i uzyskują stosunkowo niskie dochody w przeliczeniu na osobę w gospodarstwie domowym. Z uwagi na status zawodowy skłonność do zmiany zatrudnienia w przedstawionej sytuacji wyrażają głównie pracownicy usług, a także robotnicy niewykwalifikowani, pracownicy administracyjno-biurowi oraz prywatni przedsiębiorcy (zob. tabele aneksowe).

Wprawdzie ogólny stosunek do wykonywanej pracy w znacznym stopniu różnicuje poziom gotowości do zmiany zatrudnienia na lepiej płatne, choć niezgodne z posiadanymi kwalifikacjami, jednak – co interesujące – również spora część tych, którzy wyrażają zadowolenie ze swojej pracy (44%), w wyżej opisanej sytuacji deklaruje chęć jej zmiany.

Tabela 4

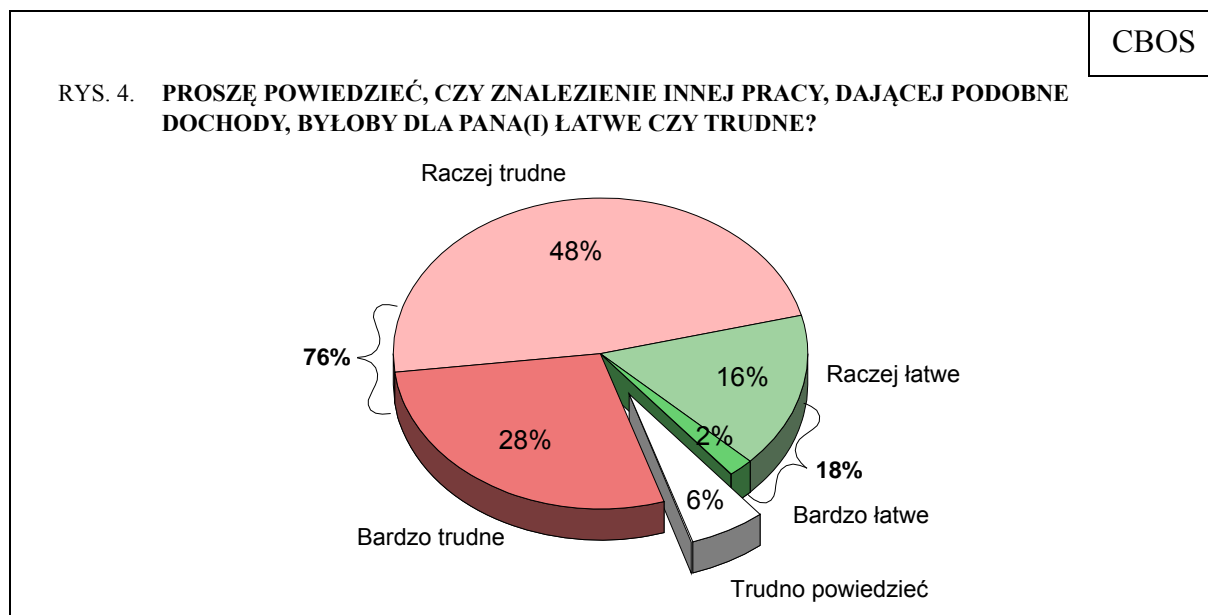
Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy czy też nie?	Gdyby Pan(i) otrzymał(a) ofertę pracy lepiej płatnej niż obecna, jednak niezgodnej z Pana(i) kwalifikacjami, to czy zdecydował(a)by się Pan(i) na zmianę obecnego zatrudnienia?		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach		
Tak	44	47	9
Ani tak, ani nie	70	23	7
Nie	84	11	5

O tym, że często kwestie finansowe związane z zatrudnieniem liczą się bardziej niż zgodność wykonywanej pracy z posiadanymi kwalifikacjami, świadczy również fakt, że wśród tych, którzy swoją obecną pracę określają jako zgodną z wykształceniem, blisko dwie piąte (38%) skłonnych byłoby ją zmienić na inną – niezwiązaną z posiadanymi kwalifikacjami, ale lepiej płatną. Oczywiście skłonność taką zdecydowanie częściej (68% wskazań) wyrażają ci, którzy również obecnie nie pracują w wyuczonym zawodzie.

Tabela 5

Czy Pana(i) obecna praca jest zgodna z Pana(i) wykształceniem?	Gdyby Pan(i) otrzymał(a) ofertę pracy lepiej płatnej niż obecna, jednak niezgodnej z Pana(i) kwalifikacjami, to czy zdecydował(a)by się Pan(i) na zmianę obecnego zatrudnienia?		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach		
Tak	38	52	10
Ani tak, ani nie	66	22	12
Nie	68	27	5

Wprawdzie gotowość do zmiany zatrudnienia pod warunkiem uzyskania lepszych dochodów jest stosunkowo wysoka, jednak aż trzy czwarte aktywnych zawodowo respondentów (76%, od 2009 roku wzrost o 5 punktów) twierdzi, że znalezienie innej pracy, przynoszącej dochody podobne do obecnie uzyskiwanych, byłoby dla nich trudne. Dość pewnie na rynku pracy czuje się jedynie 18% zatrudnionych (od roku 2009 spadek o 5 punktów).



Ogólne oceny własnych szans na rynku pracy – mimo pewnych wahań – utrzymują się na względnie stabilnym poziomie, przy czym obecnie istotnie mniejszy niż dwadzieścia lat temu jest odsetek pracowników, którzy znalezienie innej pracy o porównywalnych dochodach oceniają jako bardzo trudne (od 1992 roku spadek o 19 punktów).

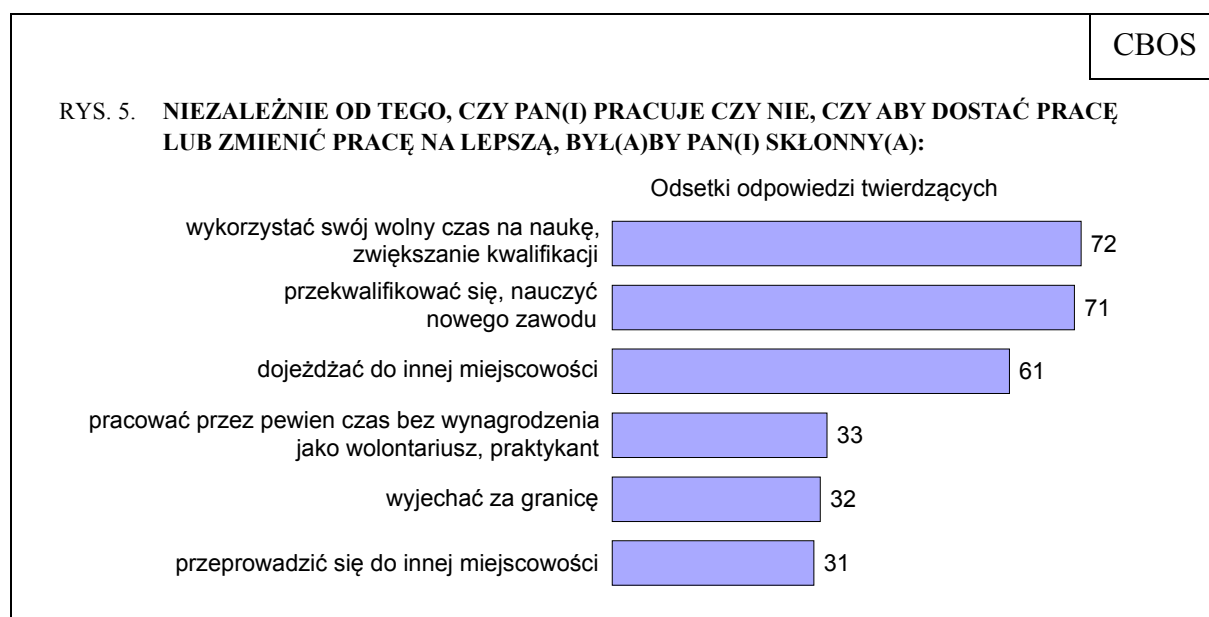
Tabela 6

Proszę powiedzieć, czy znalezienie innej pracy, dającej podobne dochody, byłoby dla Pana(i) łatwe czy trudne?	Wskazania pracujących według terminów badań											
	IV 1992 (N=809)		III 1995 (N=548)		XI 1998 (N=544)		IV 2001 (N=502)		X 2009 (N=505)		I 2013 (N=618)	
w procentach												
Bardzo łatwe	3	11	3	17	3	21	4	15	4	23	2	18
Raczej łatwe	8		14		19		11		19		16	
Raczej trudne	30	77	38	78	43	73	34	82	45	71	48	76
Bardzo trudne	47		40		30		48		26		28	
Trudno powiedzieć	12		5		5		2		6		6	

Relatywnie lepiej niż inni swoją pozycję na rynku pracy postrzegają osoby cechujące się ponadprzeciętną mobilnością zawodową, a więc te, które w ostatnich latach przynajmniej raz zmieniały pracę oraz takie, które obecne zatrudnienie skłonne byłyby zmienić na inne. Są to przede wszystkim najmłodszy pracownicy, mieszkający w dużych miastach oraz niezadowoleni ze swojej sytuacji materialnej, częściej mężczyźni niż kobiety. Ze względu na status zawodowy do grupy tej należą przede wszystkim pracownicy usług, prywatni przedsiębiorcy oraz robotnicy niewykwalifikowani (zob. tabele aneksowe).

GOTOWOŚĆ DO POŚWIĘCEŃ W CELU ZNALEZIENIA PRACY LUB ZMIANY NA LEPSZĄ

Ogół ankietowanych zapytaliśmy, jakie działania skłonni byłiby podjąć, aby znaleźć pracę lub zmienić na lepszą. Respondenci najczęściej wyrażają gotowość przeznaczenia wolnego czasu na naukę w celu podniesienia posiadanych kwalifikacji (72% wskazań) oraz skłonność do przekwalifikowania się, nauczenia nowego zawodu (71%). Trzy piąte badanych (61%) twierdzi, że mogłoby dojeżdżać do pracy do innej miejscowości. Jedynie mniej więcej co trzeci respondent w celu zdobycia pracy lub zmiany obecnej na lepszą zgodziłby się pracować przez pewien czas jako wolontariusz, praktykant – bez pobierania pensji (33%), skłonny byłby wyjechać za granicę (32%) lub przeprowadzić się do innej miejscowości (31%).



Okazuje się, że deklarowana skłonność do poświęceń w celu znalezienia pracy jest istotnie większa niż jeszcze cztery lata temu, co zapewne wynika z realnego pogorszenia się sytuacji na rynku pracy w Polsce stanowiącego skutek światowego kryzysu ekonomicznego. Znacząco wzrosła przede wszystkim wyrażana gotowość do podnoszenia posiadanych kwalifikacji oraz nauczania się nowego zawodu (po 11 punktów). Przybyło tych, którzy skłonni byliby dojeżdżać do pracy w innej miejscowości (o 8 punktów). Tylko w nieco mniejszym stopniu zwiększyły się odsetki osób gotowych pracować przez pewien czas bez wynagrodzenia (w charakterze wolontariusza, praktykanta) oraz chętnych do podjęcia pracy za granicą (po 6 punktów). Nieznacznie (o 3 punkty) przybyło również tych, którzy w celu podjęcia pracy zgodziliby się przeprowadzić do innej miejscowości.

Tabela 7

Niezależnie od tego, czy Pan(i) pracuje czy nie, czy aby dostać pracę lub zmienić pracę na lepszą, był(a)by Pan(i) skłonny(a):	Odpowiedzi twierdzące według terminów badań		Różnica
	2009	2013	
	w procentach		
– wykorzystać swój wolny czas na naukę, zwiększanie kwalifikacji	61	72	+11
– przekwalifikować się, nauczyć nowego zawodu	60	71	+11
– dojeżdżać do innej miejscowości	53	61	+8
– pracować przez pewien czas bez wynagrodzenia jako wolontariusz, praktykant	27	33	+6
– wyjechać za granicę	26	32	+6
– przeprowadzić się do innej miejscowości	28	31	+3

Jeśli wziąć pod uwagę wyłącznie osoby aktywne zawodowo, to ich skłonność do poświęceń w celu znalezienia pracy lub zmiany posiadanej na lepszą jest wyższa niż przeciętnie wśród ogółu dorosłych Polaków w zakresie podnoszenia posiadanych kwalifikacji, dojazdów do innej miejscowości oraz zmiany zawodu. Nieco rzadziej niż ogół badanych skłonne są one pracować przez pewien czas w charakterze praktykanta lub wolontariusza, a jeśli chodzi o wyjazd do pracy za granicę lub przeprowadzkę do innej miejscowości w Polsce, wyrażana przez nie skłonność nie odbiega od notowanej dla całej próby. Wśród tych, którzy chcieliby zmienić swoje obecne miejsce zatrudnienia, gotowość do poświęceń w celu realizacji tego planu jest istotnie wyższa niż wśród ogółu badanych – bez względu na omawiane działania, przy czym również oni stosunkowo rzadko zgodziliby się pracować początkowo bez wynagrodzenia (37% wskazań) oraz przeprowadzić do innej miejscowości (39%). Zdecydowanie częściej natomiast niż ogół badanych czy też ogół zatrudnionych skłanialiby się ku wyjazdowi do pracy za granicę (54%).

Tabela 8

Niezależnie od tego, czy Pan(i) pracuje czy nie, czy aby dostać pracę lub zmienić pracę na lepszą, był(a)by Pan(i) skłonny(a):	Odpowiedzi twierdzące		
	ogółu badanych	zatrudnionych (N=618)	zamierzających zmienić pracę (N=100)
	w procentach		
– wykorzystać swój wolny czas na naukę, zwiększanie kwalifikacji	72	80	92
– przekwalifikować się, nauczyć nowego zawodu	71	75	89
– dojeżdżać do innej miejscowości	61	66	73
– pracować przez pewien czas bez wynagrodzenia jako wolontariusz, praktykant	33	30	37
– wyjechać za granicę	32	32	54
– przeprowadzić się do innej miejscowości	31	30	39

Sumaryczny wskaźnik gotowości do poświęceń w celu znalezienia zatrudnienia lub zmiany pracy na lepszą pozwala stwierdzić, iż przeciętny Polak spośród sześciu wyżej omówionych działań skłonny byłby podjąć trzy (średnia = 2,94). Stosunkowo najwyższą wartość wskaźnik ten przyjmuje dla najmłodszych badanych – w wieku od 18 do 24 lat (4,29) oraz od 25 do 34 lat (3,73), w tym przede wszystkim dla uczniów i studentów (4,57). W dalszej kolejności do grupy osób cechujących się najwyższą deklarowaną elastycznością zawodową należy zaliczyć bezrobotnych (3,63), prywatnych przedsiębiorców (3,61), osoby z wyższym wykształceniem (3,50), robotników wykwalifikowanych (3,45), kadre kierowniczą i specjalistów wyższego szczebla (3,31) oraz mieszkańców najmniejszych miast (3,20). Ze względu na formę własności zakładu pracy najwyższą gotowość do poświęceń w celu uzyskania zatrudnienia wyrażają osoby pracujące w spółkach właścicieli prywatnych i państwa (3,51) oraz w sektorze prywatnym poza rolnictwem (3,35) – patrz tabela 9.

Tabela 9

Cechy społeczno-demograficzne	Przeciętna wartość wskaźnika gotowości do poświęceń w celu znalezienia zatrudnienia lub zmiany pracy na lepszą*	Odchylenie standardowe
Ogółem	2,94	1,86
Płeć		
Mężczyźni	3,02	1,85
Kobiety	2,87	1,87
Wiek		
18–24 lata	4,29	1,41
25–34	3,73	1,36
35–44	3,10	1,48
45–54	3,00	1,72
55–64	1,90	1,85
65 lat i więcej	1,92	2,02
Miejsce zamieszkania		
Wieś	2,76	1,92
Miasto do 20 tys.	3,20	1,83
20–100 tys.	3,08	1,72
101–500 tys.	2,94	1,87
501 tys. i więcej mieszkańców	2,98	1,87
Wykształcenie		
Podstawowe	2,37	2,08
Zasadnicze zawodowe	2,73	1,83
Średnie	3,15	1,74
Wyższe	3,50	1,60
Grupa społeczno-zawodowa (pracujący)		
Kadra kierownicza, specjaliści z wyższym wykształceniem	3,31	1,62
Średni personel, technicy	2,96	1,79
Pracownicy administracyjno-biurowi	3,14	1,63
Pracownicy usług	3,19	1,51
Robotnicy wykwalifikowani	3,45	1,49
Robotnicy niewykwalifikowani	2,76	1,80
Rolnicy	2,11	1,69
Pracujący na własny rachunek	3,61	1,35
Bierni zawodowo		
Renciści	2,06	2,02
Emeryci	1,97	2,02
Uczniowie i studenci	4,57	1,30
Bezrobotni	3,63	1,52
Pracuje w:		
instytucji państwowej, publicznej	3,06	1,75
spółce właścicieli prywatnych i państwa	3,51	1,32
sektorze prywatnym poza rolnictwem	3,35	1,51
prywatnym gospodarstwie rolnym	2,06	1,65
Dochody na jedną osobę w gospodarstwie domowym		
Do 500 zł	3,07	1,85
501–750 zł	2,85	1,82
751–1000 zł	2,89	1,89
1001–1500 zł	2,86	1,92
Powyżej 1500 zł	3,08	1,77
Ocena warunków materialnych gospodarstwa domowego		
Złe	2,57	1,99
Średnie	2,88	1,86
Dobre	3,14	1,79

* Wskaźnik powstał ze zliczenia odpowiedzi twierdzących na pytanie o gotowość do podjęcia różnego rodzaju działań w celu znalezienia pracy lub zmiany na lepszą i przyjmuje wartości od 0 do 6



Notowany w Polsce od 2009 roku wzrost stopy bezrobocia rejestrowanego⁵, który znajduje potwierdzenie w monitorowanych przez nas co miesiąc wskaźnikach postrzeganej sytuacji na lokalnych rynkach pracy (od stycznia 2009 roku liczba osób przekonanych, że w ich miejscu zamieszkania lub okolicy trudno jest znaleźć jakąkolwiek pracę, wzrosła z 34% do 44%, a liczba tych, które twierdzą, że nie można znaleźć żadnego zatrudnienia, zwiększyła się z 12% do 22%), zdaje się tłumaczyć spadek mobilności zawodowej w naszym kraju.

Coraz ważniejszym motywem wpływającym na skłonność do zmiany zatrudnienia są, jak się okazuje, kwestie finansowe. Jednakże w opinii zdecydowanej większości respondentów aktywnych zawodowo (76%, od 2009 roku wzrost o 5 punktów) znalezienie innej pracy o dochodach nawet porównywalnych z uzyskiwanymi obecnie byłoby dla nich trudne. Wszystko to sprawia, iż wzrasta skłonność Polaków do poświęceń w celu znalezienia pracy lub zmiany obecnie wykonywanej na bardziej satysfakcjonującą. Zdecydowanie częściej niż niespełna cztery lata temu wyrażają oni chęć podnoszenia posiadanych kwalifikacji oraz uczenia się nowego zawodu. Istotnie zwiększyły się także odsetki osób skłonnych dojeżdżać do pracy w innej miejscowości, pracować przez pewien czas bez wynagrodzenia (w charakterze wolontariusza, praktykanta) oraz wyjechać do pracy za granicę.

Opracował
Rafał BOGUSZEWSKI

⁵ www.stat.gov.pl