



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ
ROZWOJU REGIONALNEGO



...partnerstwo dla wspólnego rozwoju...



PROFIL KSZTAŁCENIA AKADEMICKIEGO W EUROREGIONIE BESKIDY A OCZEKIWANIA TRANSGRANICZNEGO RYNKU PRACY

Raport z badań

prof. nzw. dr hab. Jan Ostoj
prof. nzw. dr hab. inż. Jacek Binda
dr Elżbieta Rak-Młynarska

prof. Ing. Anna Križanová, CSc
doc. Ing. Martin Bugaj, PhD
doc. Ing. Radovan Madleňák, PhD.

Konferencja 15 kwietnia 2014

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w 85% w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Rzeczpospolita Polska – Republika Słowacka 2007-2013 oraz z budżetu państwa w 10% za pośrednictwem Euroregionu Beskidy.

Projekt badawczy

Cel projektu

- ujawnienie najbardziej perspektywicznych kierunków doskonalenia **oferty dydaktycznej** z punktu widzenia potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy

Metoda

- badanie ankietowe polskich i słowackich studentów oraz polskich i słowackich pracodawców zorientowane na ujawnienie kompetencji generowanych potrzebami transgranicznego rynku pracy, w szczególności tych, które należy uzupełnić
-

Proces badania

Badanie czterech grup respondentów – polskich i słowackich studentów oraz polskich i słowackich pracodawców

Ocena wiedzy i umiejętności oraz postaw społecznych pracowników transgranicznych posiadających wyższe wykształcenie

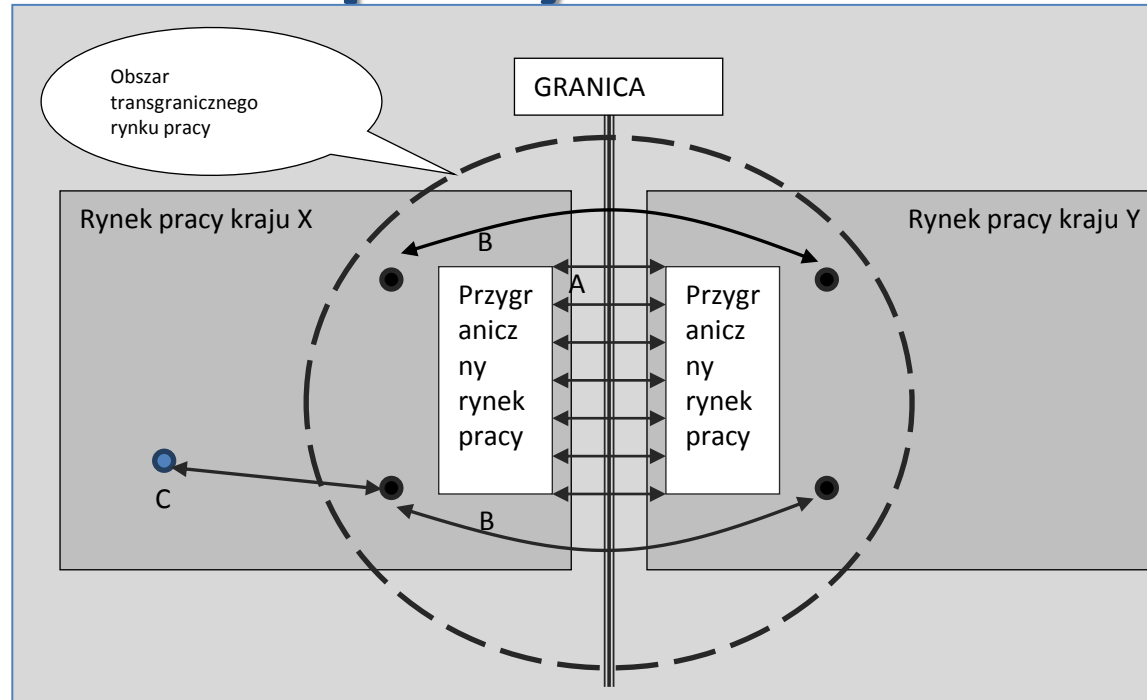
Rozpoznanie opinii na temat barier i czynników rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy

Ustalenie preferowanych przez studentów form kształcenia oferowanego przez lokalne uczelnie wyższe (tym kształcenia transgranicznego) i ich użyteczności dla rozwoju transgranicznego rynku pracy

1. Budowa i założenia projektu badawczego

- Badanie przeprowadzono w październiku (studenci) i w grudniu (pracodawcy) 2013 r.
- 60 przedsiębiorców (30 po stronie polskiej i 30 po stronie słowackiej) oraz 90 studentów (60 po stronie polskiej i 30 po stronie słowackiej).
- Struktura badanej próby jest zbliżona do rzeczywistej struktury zarówno po stronie pracodawców jak i studentów

Model transgranicznego rynku pracy



Co nas interesowało?

- powszechność i aktualność problematyki możliwości uzyskania zatrudnienia na transgranicznym rynku pracy wśród studentów;
- fakt styczności respondentów z transgranicznym (lub międzynarodowym) rynkiem pracy;
- świadomość rzeczywistego stanu kształcenia na rodzimej uczelni wyższej w obszarze przygotowania do uczestnictwa w transgranicznym rynku pracy;
- istniejące wśród studentów wyobrażenie o kompetencjach (wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach społecznych) szczególnie ważnych z punktu widzenia możliwości uzyskania zatrudnienia na transgranicznym – w tym polsko-słowackim rynku pracy;
- wyobrażenie studentów o kierunkach ewolucji transgranicznego (w tym polsko-słowackiego rynku pracy) – jako jednego z czynników determinujących wybór ścieżki kształcenia przez studenta;

Co nas interesowało?

- przydatność realizowanego na macierzystej uczelni profilu kształcenia z punktu widzenia uzyskania szerszych możliwości zatrudnienia transgranicznym (w tym polsko-słowackim) rynku pracy w ocenie studentów;
 - stosunek studentów do zagranicznej oferty kształcenia w kontekście poszerzenia możliwości uzyskania pracy za granicą i znajomość tej oferty;
 - znajomość transgranicznego (w tym polsko-słowackiego) rynku pracy pod kątem zawodów nadwyżkowych i deficytowych;
 - stosunek studentów do barier spowalniających rozwój transgranicznego rynku pracy;
 - stosunek studentów do potrzeby dalszego dokończenia w związku z chęcią zatrudnienia w Polsce/Słowacji;
 - stopień orientacji w poszukiwaniu źródeł informacji celem znalezienia pracy w rejonach przygranicznych w Polsce/Słowacji.
-

O co pytaliśmy pracodawców

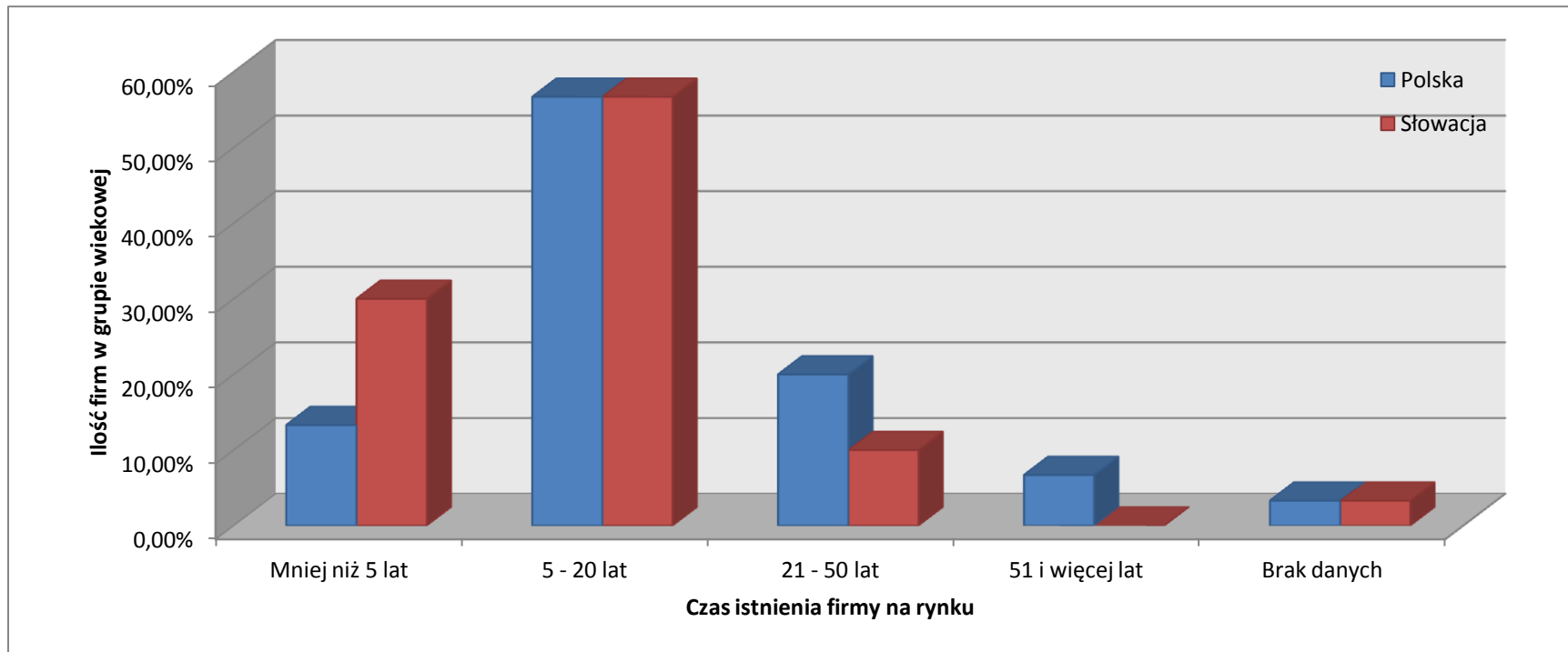
- ważność poszczególnych czynników sprzyjających transgranicznemu zatrudnieniu;
- zbadanie wyobrażenia pracodawców o stopniu zorientowania profilu kształcenia akademickiego na oczekiwania transgranicznego rynku pracy;
- zbadanie wpływu wykształcenia cudzoziemca uzyskanego w docelowym kraju zatrudnienia na szanse zatrudnienia w tym kraju w opinii pracodawców;
- celowość udziału pracodawców w przebudowie programów kształcenia pod kątem oczekiwań transgranicznego rynku pracy;
- istniejącą wśród pracodawców świadomość problemu braku wykształcenia przygotowującego do transgranicznego rynku pracy;
- istniejącą wśród pracodawców świadomość konieczności wprowadzenia nowych przedmiotów, celem poprawy wykształcenia przygotowującego do transgranicznego rynku pracy;
- istniejącą wśród pracodawców znajomość struktury popytu i podaży na transgranicznym polsko-słowackim rynku pracy oraz wyobrażenie o trendach jego rozwoju.

Pracodawcy

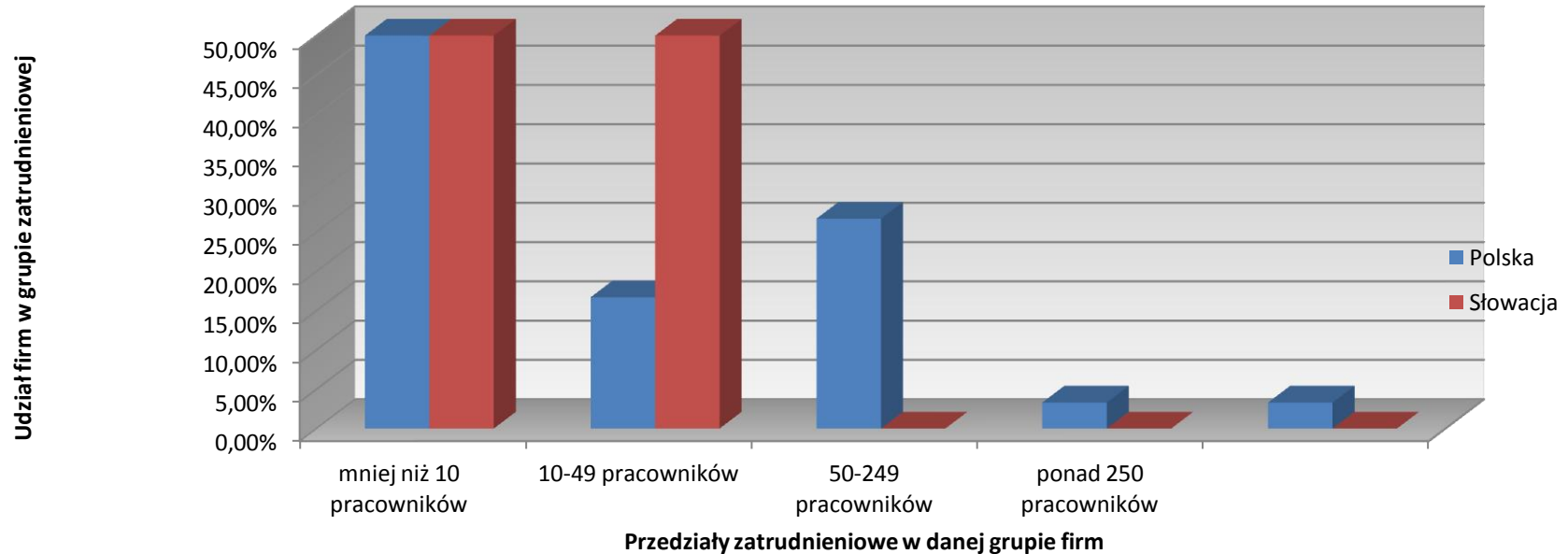
O co pytaliśmy pracodawców

- powszechność, aktualność i wagę praktyk związanych z pozyskiwaniem pracowników na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy;
- ujawnienie źródeł wyrażanych niżej opinii dotyczących pozyskiwania i korzystania z usług pracy pracowników pochodzących odpowiednio ze Słowacji/Polski;
- ocenę jakości kwalifikacji pracowników pozyskiwanych na transgranicznym polsko-słowackim rynku pracy i udział w tej grupie pracowników z wyższym wykształceniem;
- wskazanie unikalnych cech oczekiwanych/posiadanych przez pracowników pozyskanych na transgranicznym rynku pracy w stosunku do rodzimej siły roboczej w kontekście możliwości ich nabycia na uczelni wyższej;
- zbadanie u respondentów wyobrażenia o wielkości potencjału transgranicznego polsko-słowackiego rynku pracy;
- oddziaływanie czynnika narodowościowego na zatrudnienie cudzoziemca;
- ważność poszczególnych barier ograniczających transgraniczne zatrudnienie;

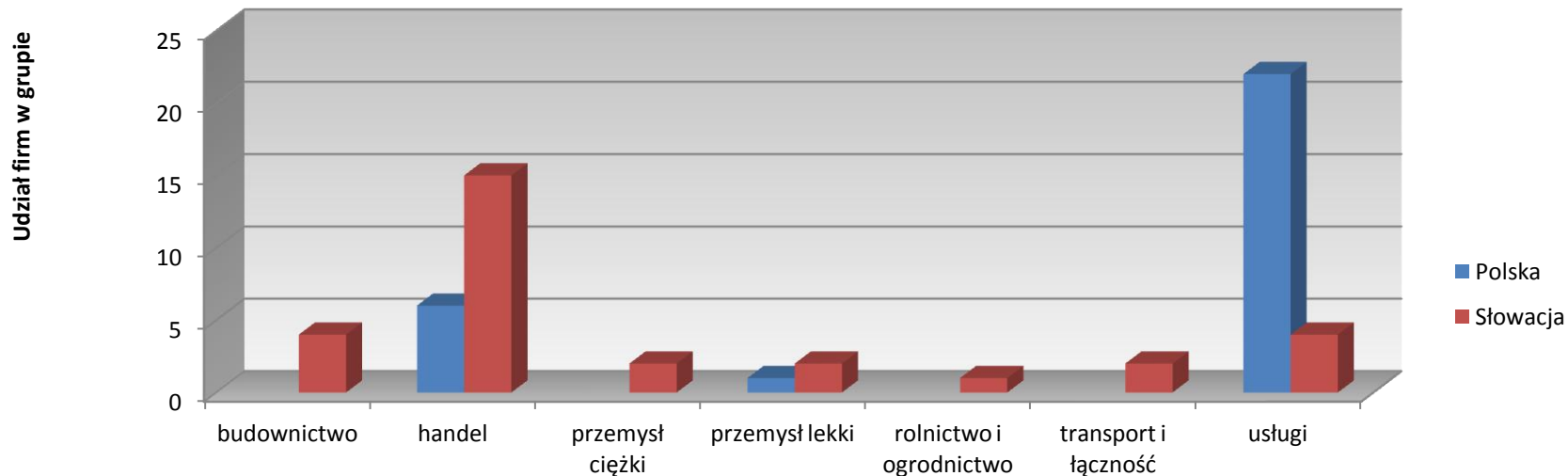
1.5.2. Struktura wiekowa badanych firm w Polsce i na Słowacji (wykr. 1)



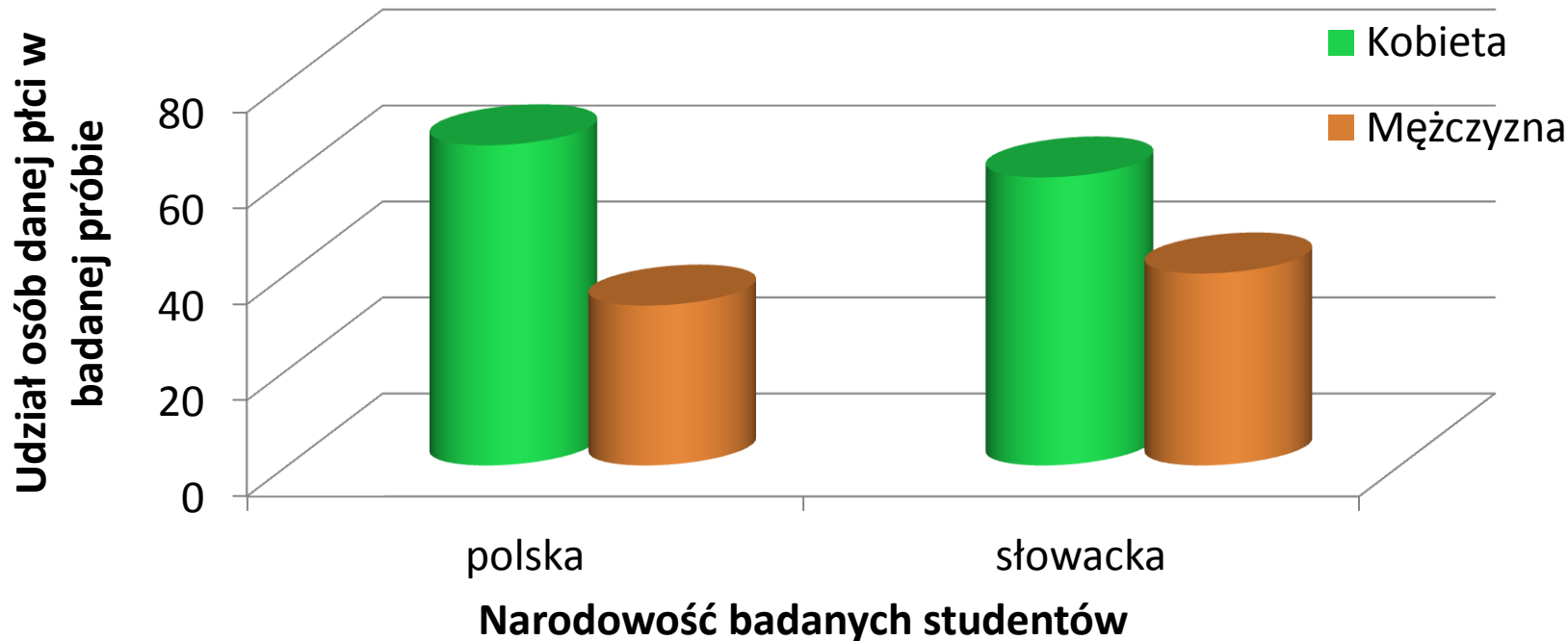
.Struktura badanych firm w Polsce i na Słowacji wg poziomu zatrudnienia (wykr.2)



Gałąź gospodarki reprezentowana przez firmę (wykr. 3)

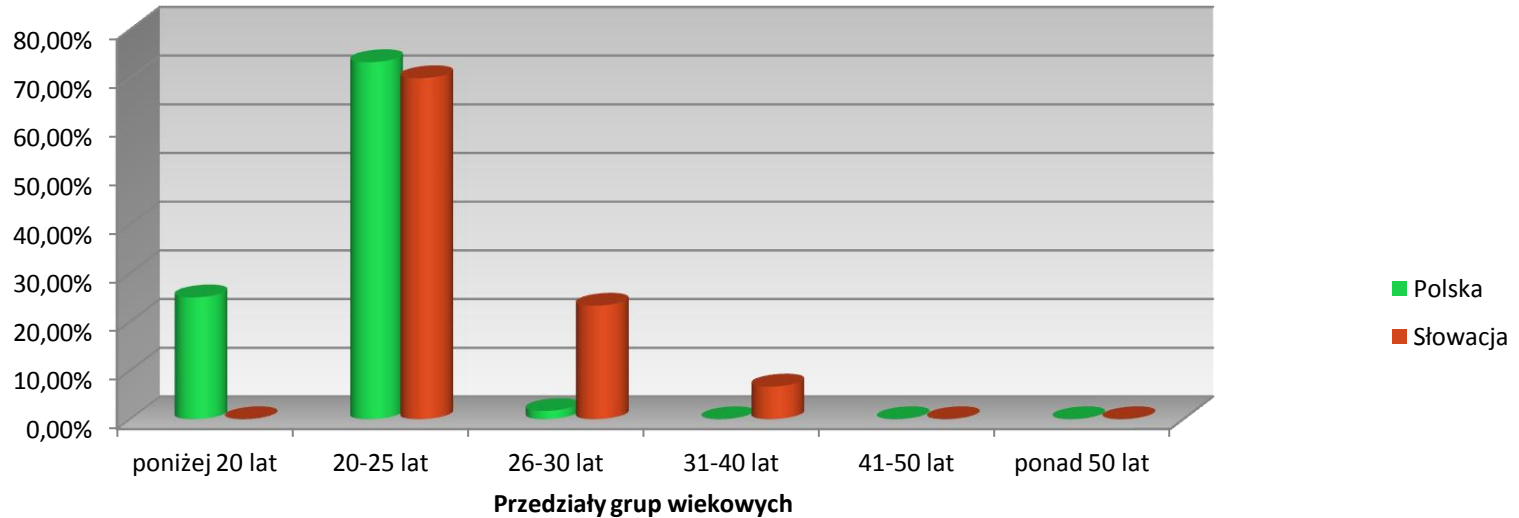


1.5.3. Struktura płciowa badanej grupy studentów (wykr.4)

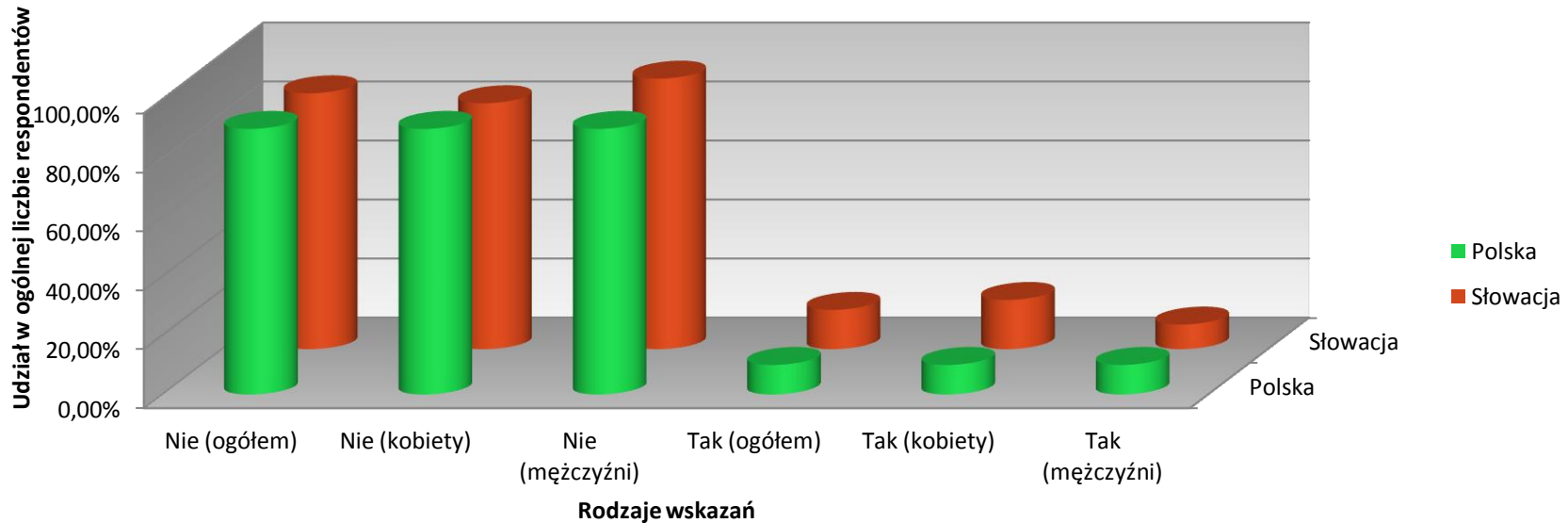


Struktura wiekowa badanej grupy studentów (wykr.8)

Udział osób w danej grupie wiekowej



2. Styczność respondentów (studenci) z opiniami dotyczącymi rodzajów wiedzy i umiejętności koniecznych do znalezienia zatrudnienia na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy (wykr. 9)

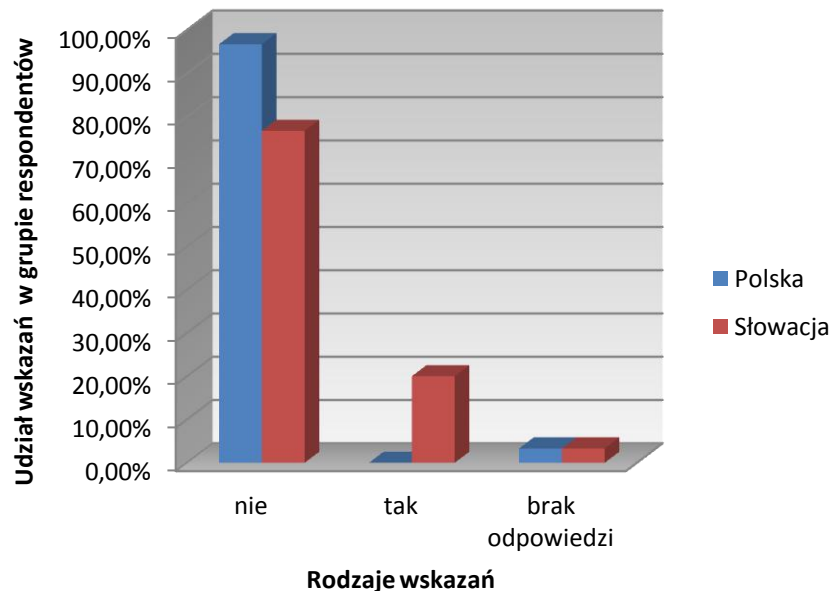


Waga problemu transgranicznego zatrudnienia w środowisku pracodawców (tab.10)

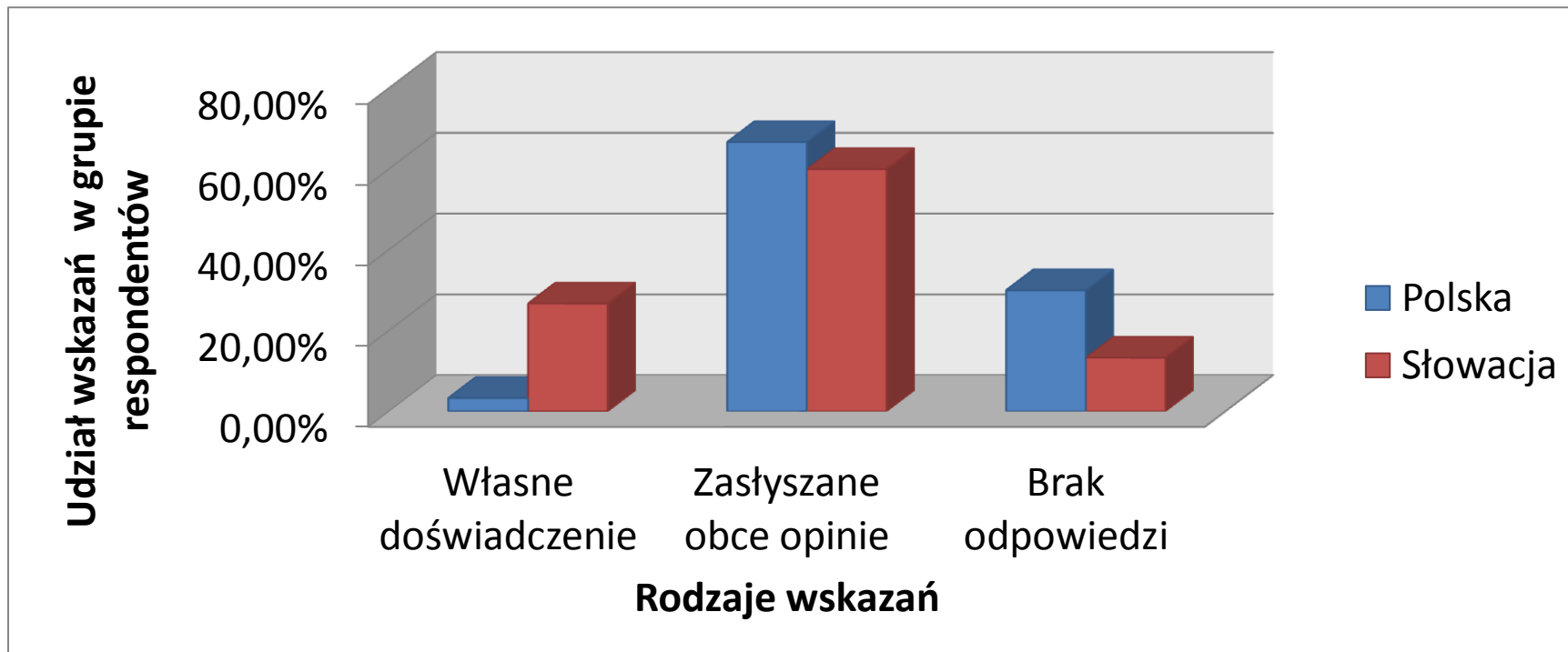
Czy zetknęliście się Państwo z opiniami o słowackich/polskich pracownikach zatrudnianych w Polsce/na Słowacji*?	Udział respondentów wskazujących daną odpowiedź w ogólnej ich liczbie	
	Polska	Słowacja
Brak odpowiedzi	3,3%	0,0%
Nie	73,3%	53,3%
Tak	23,3%	46,7%
Razem	100,0%	100,0%

3.2. Zatrudnienie cudzoziemców w polskich i słowackich firmach (tab.12)

Czy firma zatrudnia cudzoziemców (w tym odpowiednio - obywateli słowackich/polskich)	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
	Polska	Słowacja
nie	96,7%	76,7%
tak	0,0%	20,0%
brak odpowiedzi	3,3%	3,3%
Suma końcowa	100,0%	100,0%



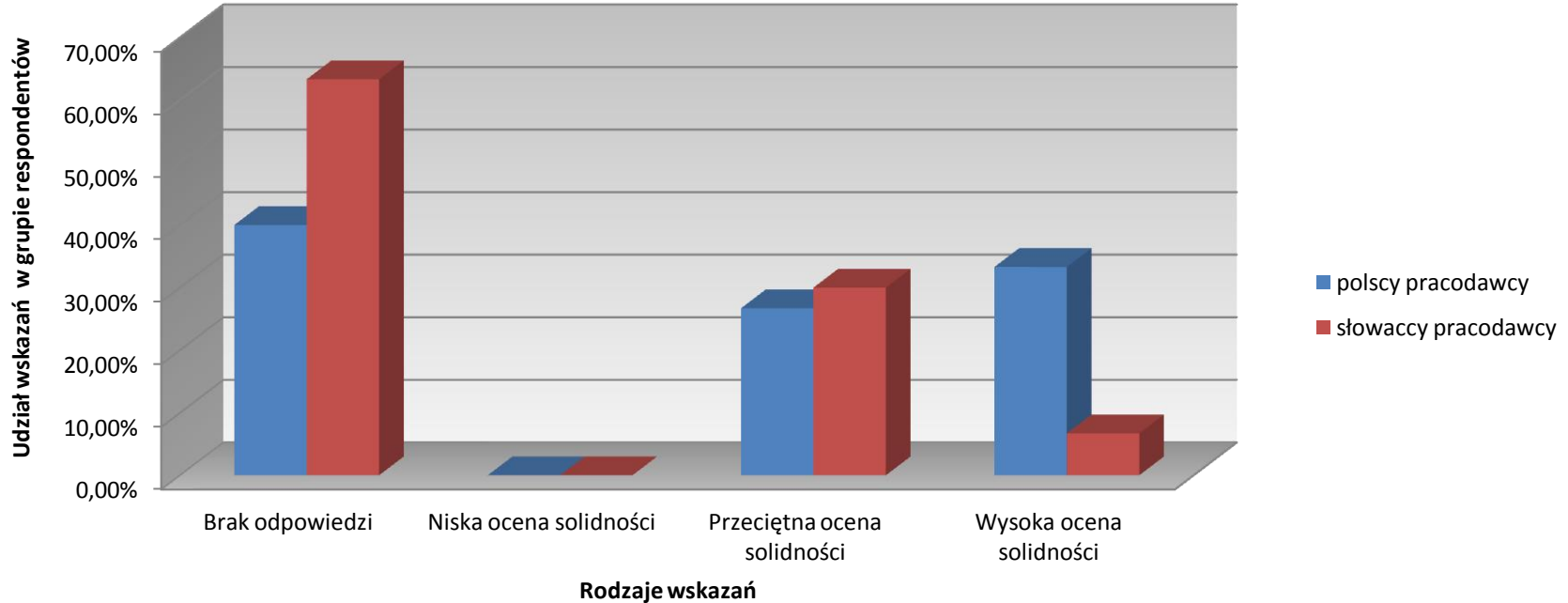
3.2. Źródła informacji o ocenach pracowników pochodzących odpowiednio ze Słowacji/Polski przez krajowych pracodawców (tab.13)



4.1. Opinie pracodawców nt wiedzy i umiejętności (tab.14)

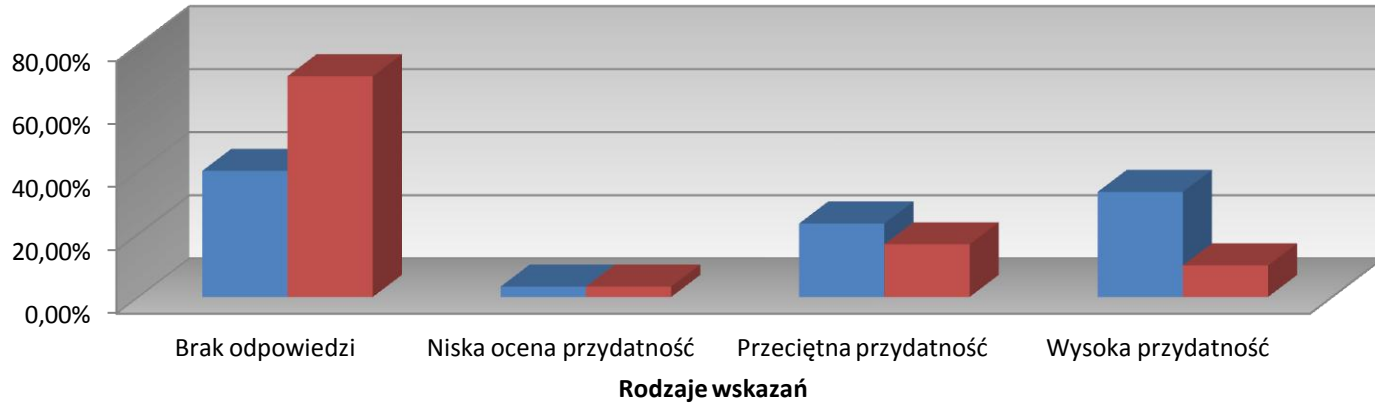
Ocena wiedzy i umiejętności pracowników z wyższym wykształceniem odpowiednio ze Słowacji/z Polski	Liczba wskazań pracodawców (udział w strukturze)	
	polskich	słowackich
Brak odpowiedzi	33,3%	66,7%
Niska standardowa wiedza i umiejętności	0,0%	0,0%
Przeciętna standardowa wiedza i umiejętności	26,7%	16,7%
Wysoka standardowa wiedza i umiejętności	40,0%	16,7%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

4.2. Ocena solidności pracowników z wyższym wykształceniem pochodzących odpowiednio ze Słowacji/Polski przez zagranicznych pracodawców (wykr.15)



4.3. Ocena przydatności pracowników z wyższym wykształceniem pochodzących odpowiednio ze Słowacji/Polski przez zagranicznych pracodawców ze względu na ich unikalne cechy (wykr.16)

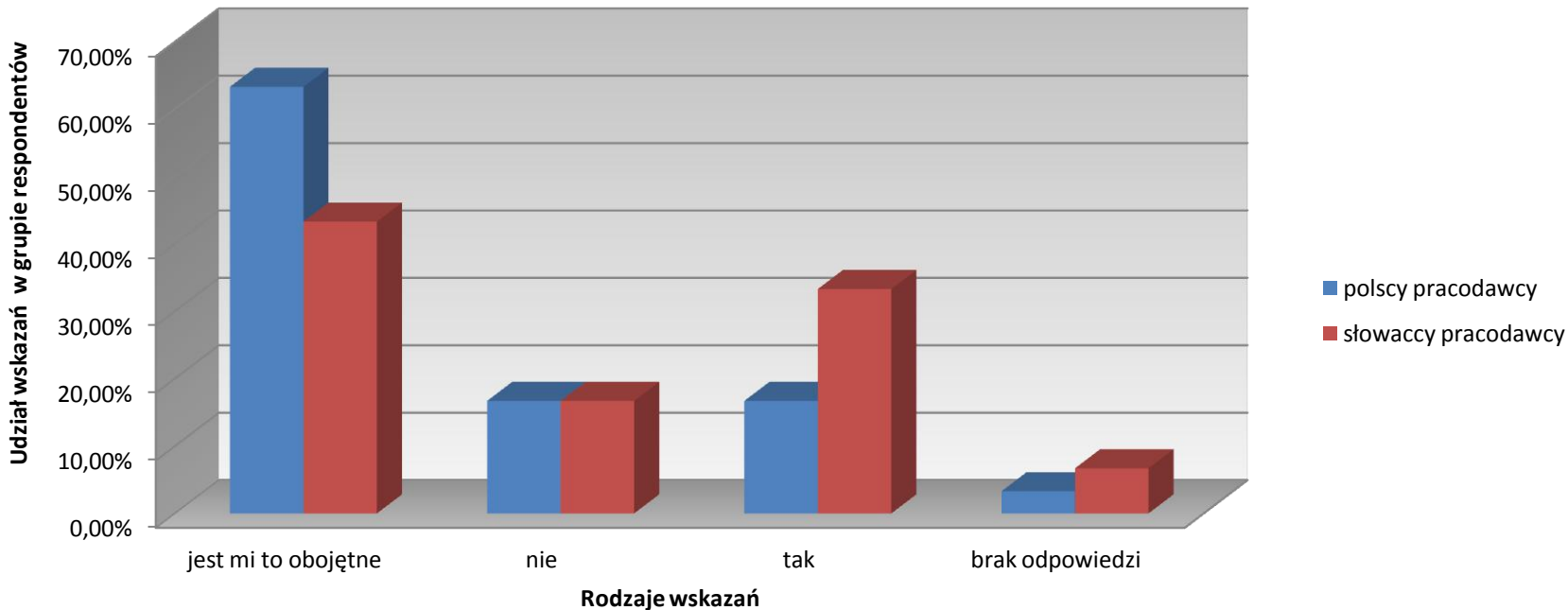
Udział wskazań w grupie respondentów



■ polscy pracodawcy

■ słowaccy pracodawcy

5.1. Ocena nastawienia pracodawców - czynnik narodowościowy (wykr.17)



5.2. Potencjał polsko – słowackiego rynku pracy (tab.18)

Czy transgraniczny rynek pracy Polska-Słowacja posiada duży niewykorzystany potencjał w sensie możliwości zatrudniania cudzoziemców?	Liczba wskazań pracodawców (udział w strukturze)	
	polskich	słowackich
Nie	6,7%	16,7%
Nie mam w tej sprawie zdania	76,7%	30,0%
Tak	13,3%	46,7%
Brak odpowiedzi	3,3%	6,7%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

5.3. Ocena ważności wymienionych barier rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w ocenie pracodawców (tab.19)

Rodzaje barier rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w ocenie pracodawców	Ocena ważności danej bariery Oow (w skali 1-4 pkt.)	
	polskich	słowackich
Bariera informacyjna wynikająca z braku lub złej jakości portalu www. , na którym można znaleźć oferty podjęcia pracy lub zamieścić oferty zatrudnienia wykorzystującego przygraniczny rynek pracy	2,96	2,96
Bariera informacyjna wynikająca z braku lub ze złej jakości współpracy urzędów pracy zlokalizowanych po polskiej i słowackiej stronie granicy	3,04	3,04
Bariera formalno-prawna wynikająca ze złożoności i niejasności przepisów regulujących międzynarodowe rozliczenia emerytalno-rentowe	3,04	3,22
Bariera komunikacyjna wynikająca z niedostatecznej znajomości języka kraju docelowego przez zagranicznych pracowników (w tym odpowiednio słowackich/polskich)	2,96	2,54
Bariera komunikacyjna wynikająca z niedostatecznej znajomości języka angielskiego przez zagranicznych pracowników (w tym odpowiednio słowackich/polskich)	2,81	3,48
Bariera techniczna wynikająca z nieważności na terenie docelowego kraju zatrudnienia niektórych uprawnień zawodowych uzyskanych na w kraju pochodzenia	3,00	2,92
Bariera komunikacji międzykulturowej wynikająca z braku ogólnej znajomości prawa i innych realiów życia w odpowiednio na Słowacji/Polisce	2,48	2,73
Bariera dyspozycyjności wynikająca z faktu zamieszkania w innym kraju i dojazdów zza granicy	3,00	2,58
Bariera wiedzy i umiejętności wynikająca z gorszego wykształcenia uzyskanego za granicą w kraju pochodzenia	2,74	2,52

Bariery rozwoju transgranicznego rynku pracy zidentyfikowane przez badanych pracodawców

(wskazane w pierwszej kolejności)

(wskazane w drugiej kolejności)

Rodzaj bariery	Ocena bariery/ilość wskazań	
	polscy przedsiębiorcy	słowaccy przedsiębiorcy
<i>Komunikatywność</i>		bardzo ważna/2
<i>Kreatywność</i>	bardzo ważna /1	
<i>Kultura pracy i podejście do pracy</i>	ważna /1	
<i>Różnice w kulturze i obyczajowości</i>	mało ważna /1	

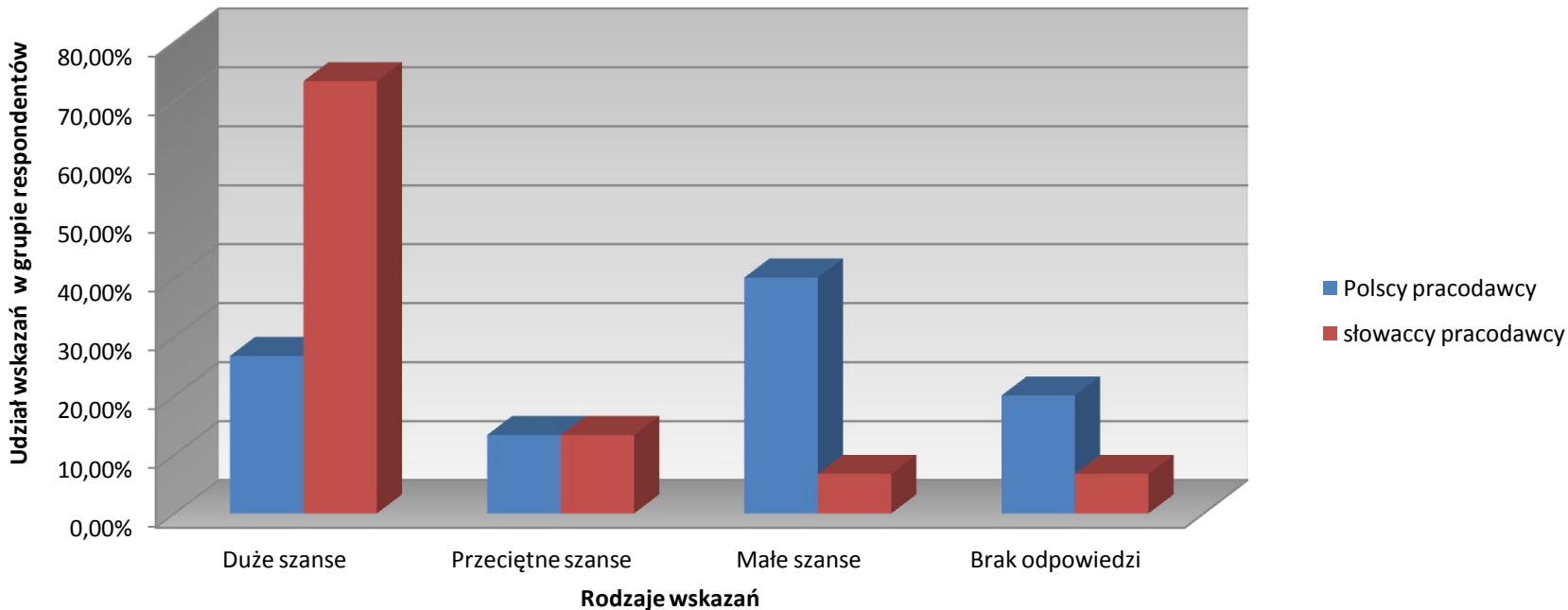
Rodzaj bariery	Ocena bariery/ilość wskazań	
	polscy przedsiębiorcy	słowaccy przedsiębiorcy
<i>Dyspozycyjność, praca z ludźmi</i>		bardzo ważna/1
<i>Uczciwość, elastyczność w dostosowaniu się</i>		bardzo ważna/1
<i>Istotne różnice w poziomach wynagrodzeń</i>	ważna/1	
<i>Współpraca w grupie</i>	bardzo ważna/1	

6.1. Czynniki rozwoju transgranicznego rynku pracy (tab.22)

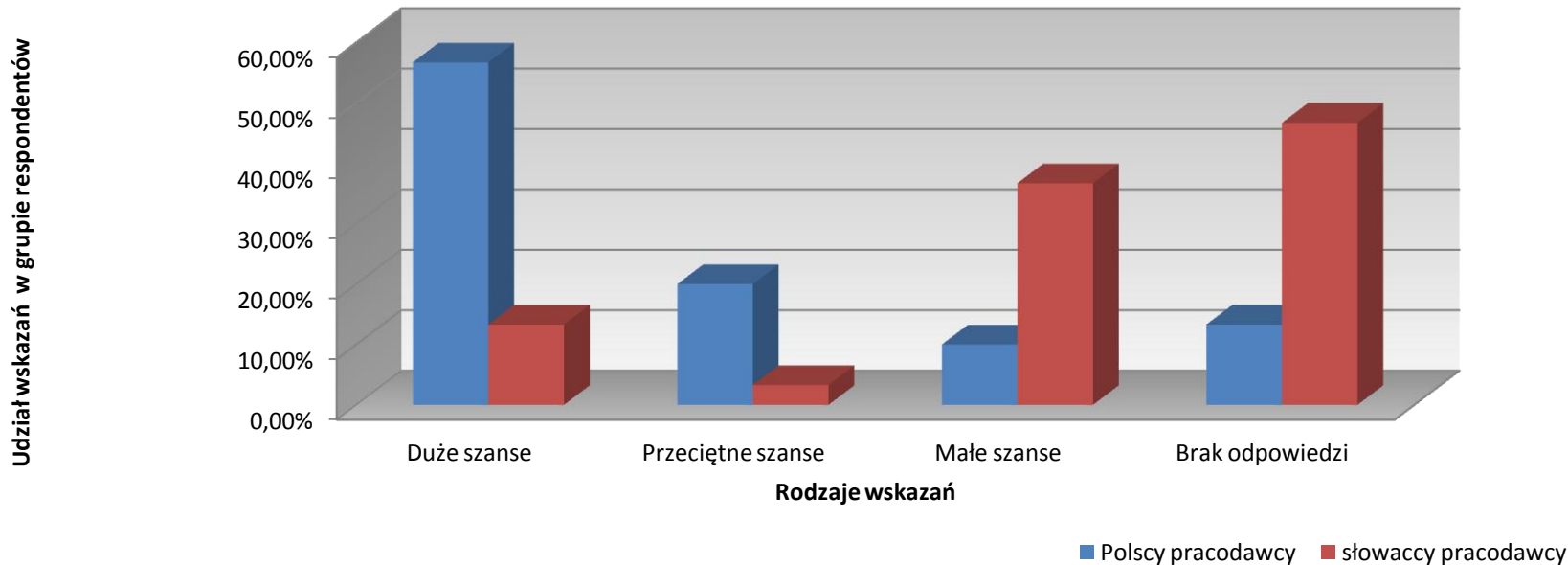


Rodzaje czynników rozwoju polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy w ocenie pracodawców	Ocena ważności danego czynnika <i>OowI</i> (w skali 1-4 pkt.)	
	polskich	słowackich
Czynnik komunikacji międzykulturowej wynikający z dobrej znajomości prawa i innych realiów życia w docelowym kraju zatrudnienia przez zatrudnionego cudzoziemca	2,84	2,77
Czynnik wiedzy i umiejętności wynikający z lepszego przygotowania do zawodu za granicą – w kraju pochodzenia zatrudnionego cudzoziemca	2,81	2,74
Czynnik zagranicznej komunikacji wyrażony bardzo dobrą komunikacją w języku obcym, który jest językiem ojczystym zatrudnionego cudzoziemca	3,16	2,89
Czynnik przesiedlenia zarobkowego wyrażony gotowością stałego pobytu w za granicą – w docelowym kraju zatrudnienia z chwilą otrzymania pracy	3,00	2,46
Czynnik wykształcenia lokalnego wyrażony rzeczywistym, wykształceniem uzyskanym przez cudzoziemca w docelowym kraju zatrudnienia potwierdzonym świadectwem końcowym lub dyplomem	2,76	2,63
Czynnik dostosowania do potrzeb rozwoju transgranicznych kontaktów gospodarczych programów kształcenia oferowanych przez szkoły i uczelnie wyższe na terenach przygranicznych	2,92	2,78

6.2.1. Szanse zatrudnienia cudzoziemców przez rodzime firmy w opinii rodzimych pracodawców (wykr.21)



6.2.3. Ocena szans samozatrudnienia Słowaków/Polaków na terytorium Polski/Słowacji w opinii pracodawców (wykr. 23)



7.2. Najważniejsza wiedza ogólna i umiejętności, które zdaniem studentów są konieczne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (tab.26)

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
		Polska	Słowacja
1	Brak odpowiedzi	0,0%	0,0%
2	Znajomość języka kraju docelowego	51,7%	50,0%
3	Znajomość rynku pracy kraju docelowego	11,7%	3,3%
4	Łatwość komunikowania się i nawiązywania kontaktów	10,0%	0,0%
5	Znajomość języków (kraju docelowego i innych)	10,0%	13,3%
6	Znajomość języka specjalistycznego kraju docelowego	3,3%	0,0%
7	Znajomość rynku kraju docelowego	3,3%	0,0%
8	Znajomość środowiska - kultura, zwyczaje, środowisko przedsiębiorców	1,7%	6,7%

7.1. Ocena profilu kształcenia akademickiego pod kątem dostosowania do potrzeb transgranicznego rynku pracy (tab.30)

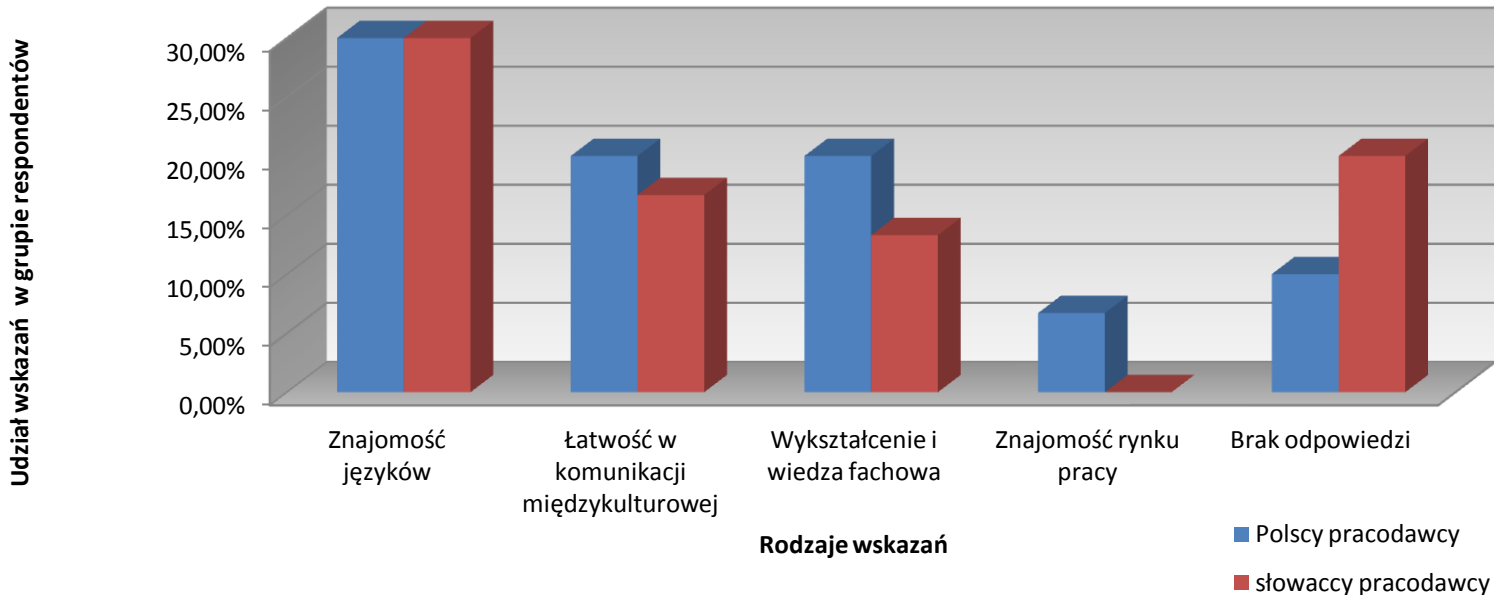
Czy programy nauczania realizowane w uczelniach wyższych działających w rejonach przygranicznych wystarczająco uwzględniają potrzeby rozwoju transgranicznego rynku pracy i ich odpowiednia zmiana istotnie wpłynęłaby na jego rozwój?	Liczba wskazań pracodawców (udział w strukturze)	
	polskich	słowackich
Nie	33,3%	53,3%
Nie mam w tej sprawie zdania	56,7%	33,3%
Tak	6,7%	13,3%
Brak odpowiedzi	3,3%	0,0%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

7.3. Przedmioty realizowane na rodzimej uczelni, które zdaniem studentów są szczególnie przydatne, by uzyskać zatrudnienie za granicą – w tym, w szczególności, w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (tab.31)

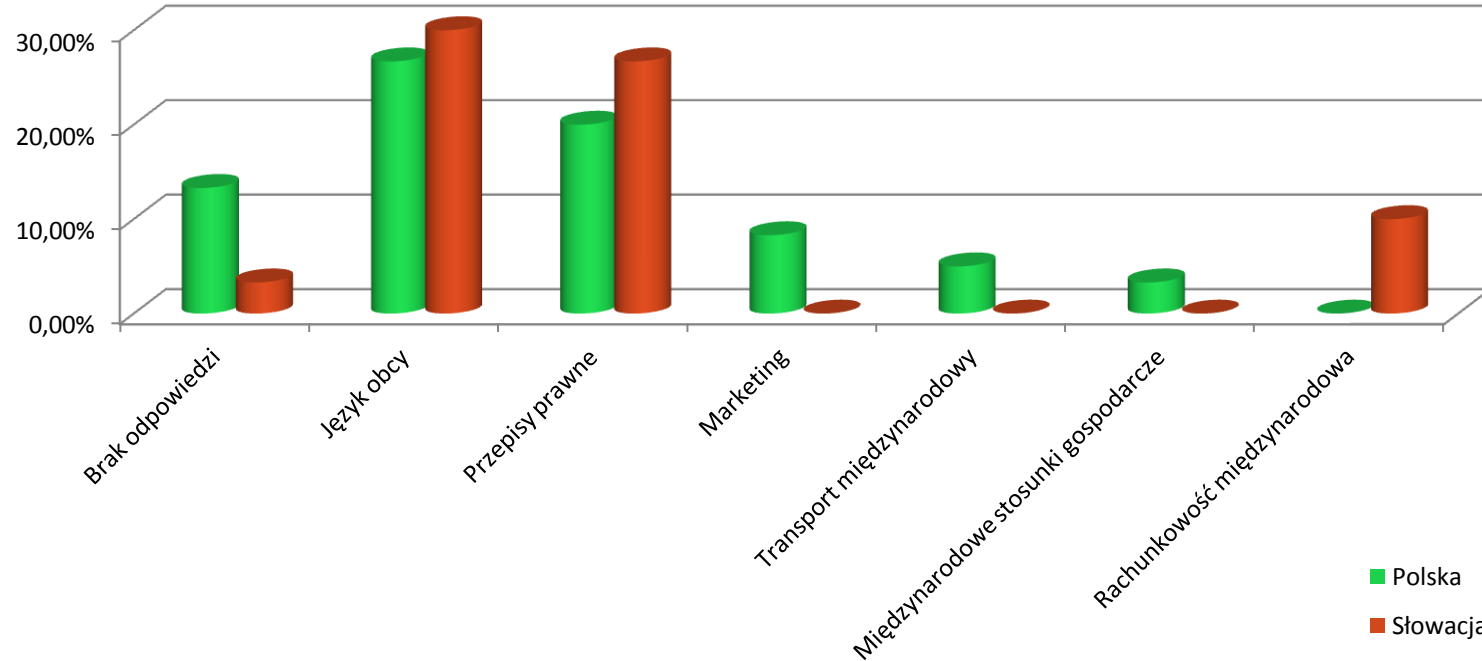


Lp.	Wyszczególnienie	Liczba wskazań (udział w strukturze)	
		Polska	Słowacja
1	Brak odpowiedzi	5,0%	0,0%
2	Finanse międzynarodowe	16,7%	0,0%
3	Nauka języków obcych	15,0%	13,3%
4	Prawo międzynarodowe	13,3%	3,3%
5	Bezpieczeństwo w Unii Europejskiej	3,3%	0,0%
6	Informatyka	3,3%	0,0%
7	Kariera zawodowa i komunikacja z rynkiem	3,3%	0,0%
8	Konferencje naukowe	3,3%	0,0%
9	Polsko-Słowacki Letni Uniwersytet Młodzieżowy	3,3%	0,0%
10	Rynki finansowe	3,3%	0,0%
11	Wymiany studentów	3,3%	0,0%
12	Marketing	0,0%	16,7%
13	Ekonomiki gałęziowe	0,0%	10,0%
14	Handel zagraniczny	0,0%	10,0%
15	Makro/mikroekonomia	0,0%	10,0%
16	Logistyka i wysyłka	0,0%	6,7%
17	Transport	0,0%	6,7%
18	Zarządzanie	0,0%	6,7%

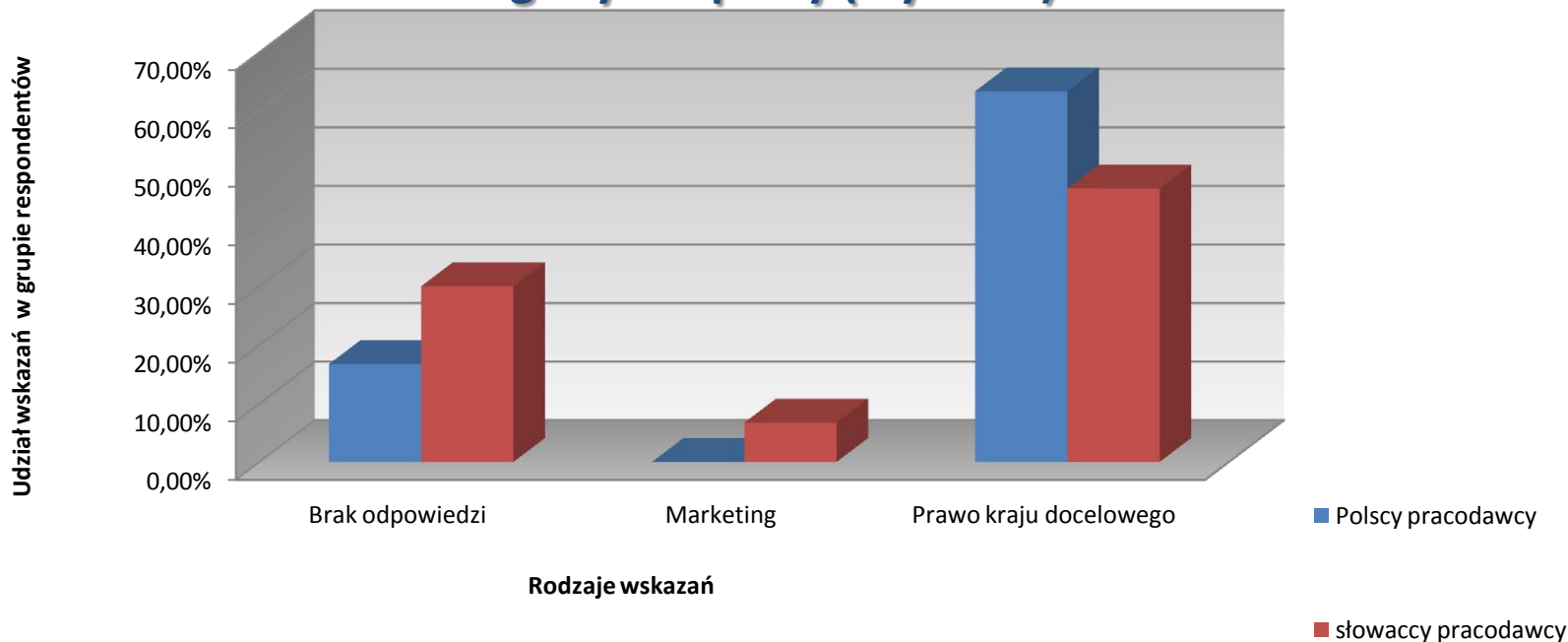
7.4. Najważniejsze ogólne umiejętności i wiedza które konieczne, by cudzoziemiec mógł szybko znaleźć pracę w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (tab.34)



7.5. Przedmioty, które zdaniem studentów należałoby wprowadzić, by lepiej być przygotowanym do podjęcia pracy za granicą (tab.36)



7.6. Najważniejsze przedmioty, które zdaniem pracodawców należałoby zrealizować na studiach w kraju pochodzenia by cudzoziemiec mógł szybko znaleźć pracę w ramach polsko-słowackiego rynku pracy (wykr. 36)

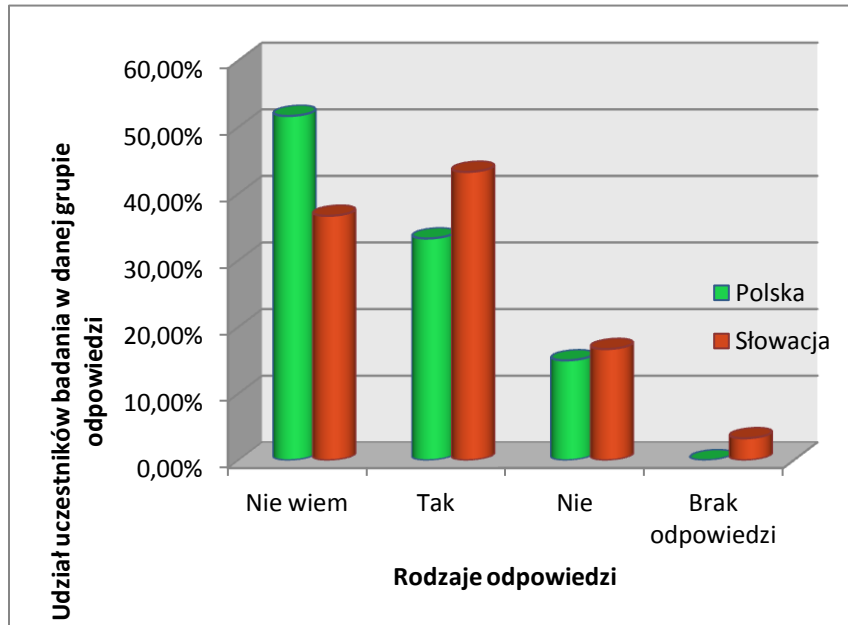


7.7. Aktywności wybranych uczelni wyższych działających w regionie w obszarze dostosowania oferty kształcenia do potrzeb polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy

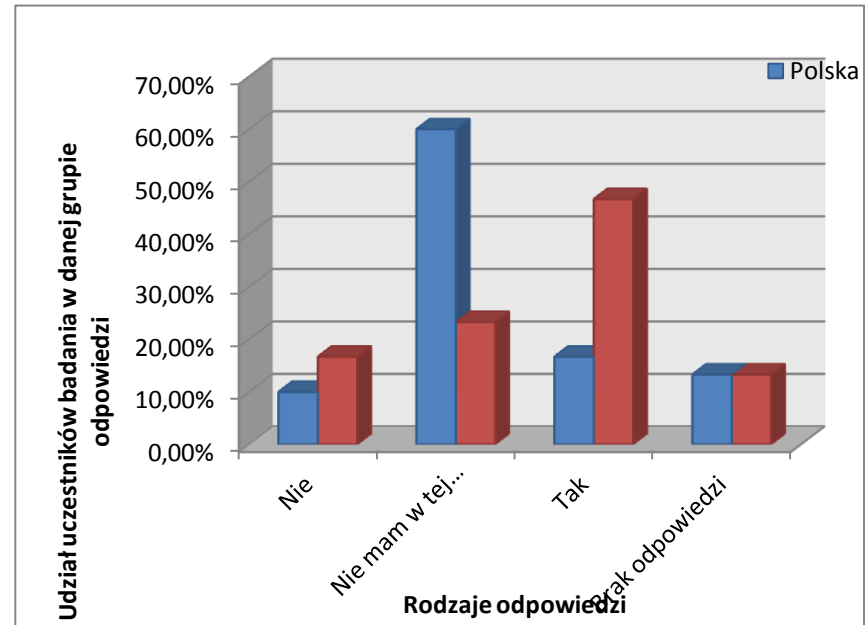
- Programy studiów i ich korekta
- Kompetencje studentów
- Zaangażowanie studentów w proces tworzenia planów studiów

7.8. Przewidywania zmian w polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy

w opinii studentów (w.38)



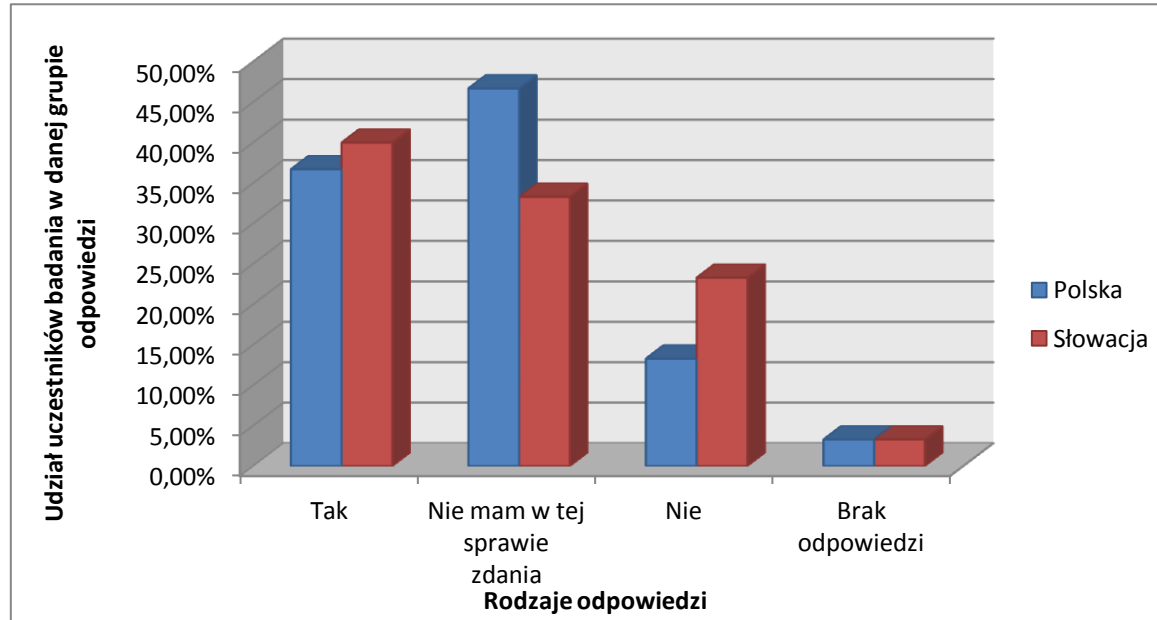
w opinii pracodawców (w.39)



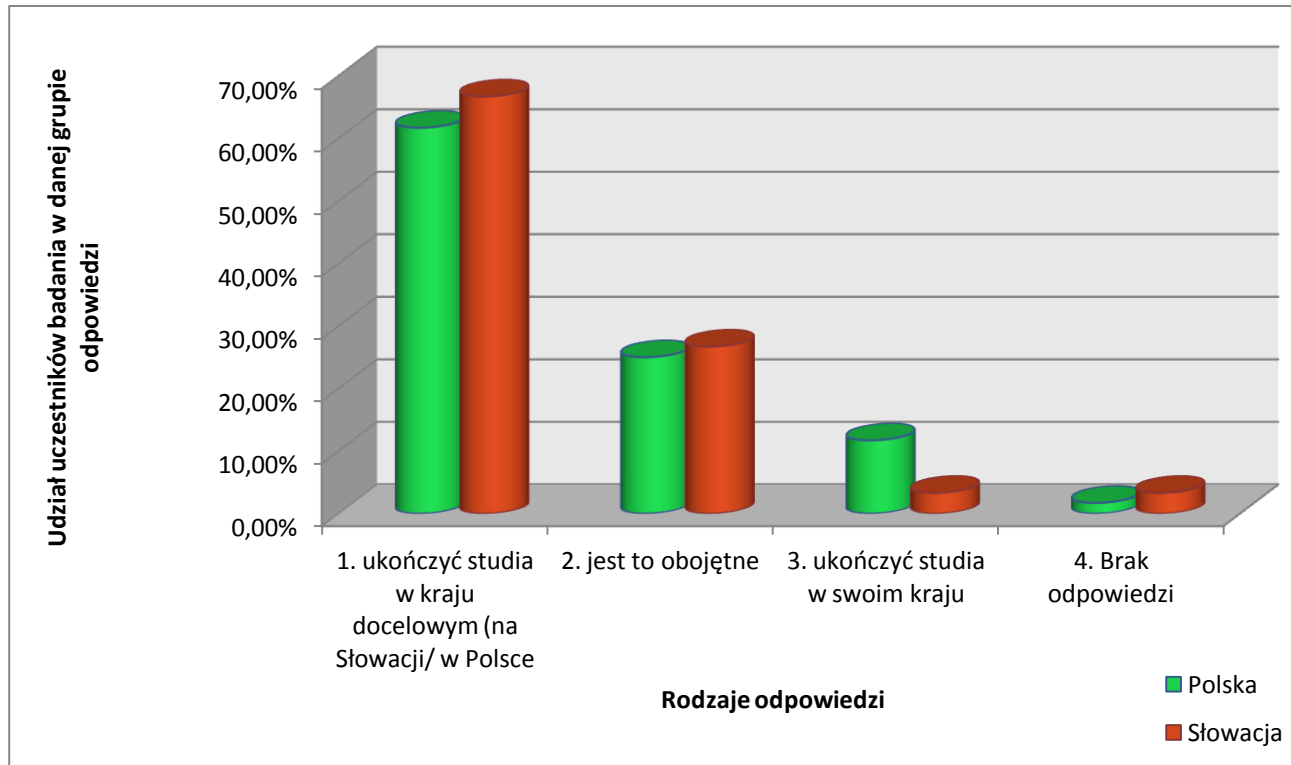
7.9. Oczekiwania studentów wobec użyteczności nabytej w ramach studiów wiedzy na transgranicznym rynku pracy (tab.43)

Czy spodziewasz się, że wiedzę i umiejętności niezbędne, by podjąć pracę za granicą nabędziesz na wybranych przez siebie studiach	Oczekiwania studentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
1. W większości tak	23,3%	13,3%
2. Częściowo	56,7%	66,7%
3. Nie	18,3%	13,3%
4. Brak odpowiedzi	1,7%	6,7%
Razem	100,0%	100,0%

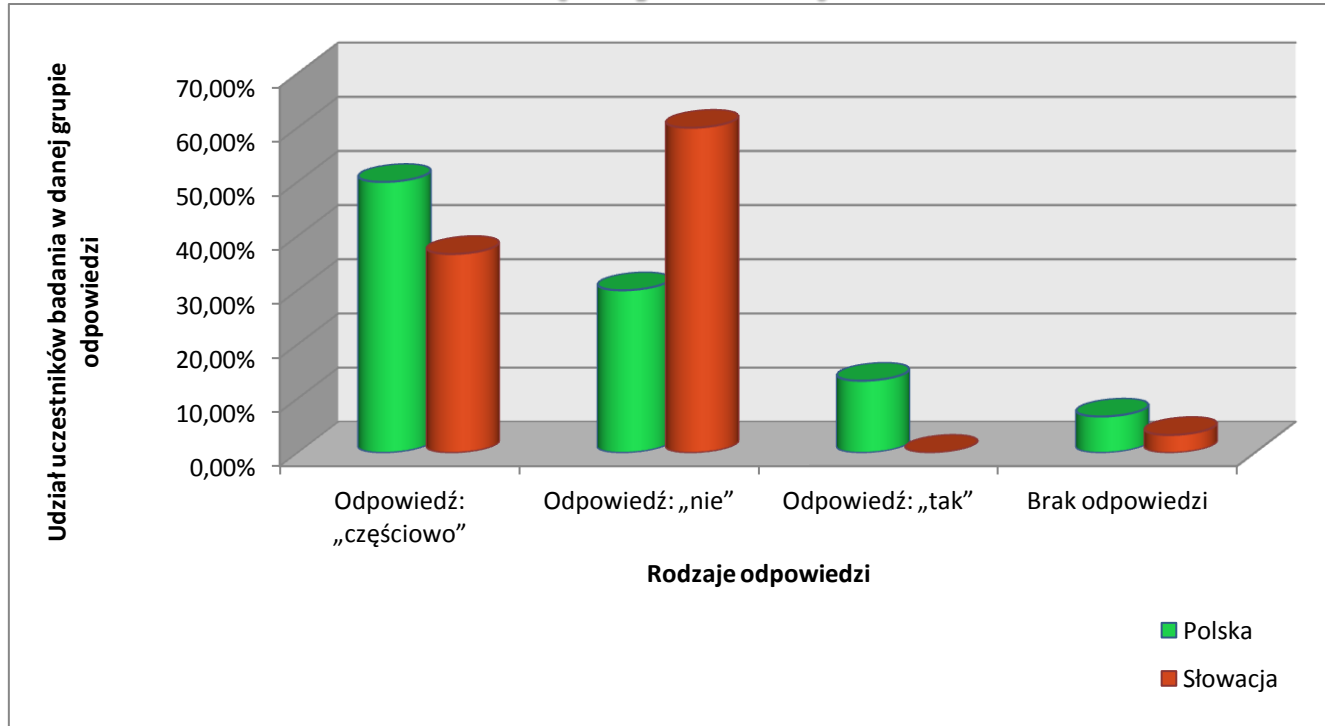
7.10. Opinia pracodawców o celowości ich udziału w przebudowie programów kształcenia (wykr.41)



8.1. Celowość pojęcia studiów przez cudzoziemca w kraju zatrudnienia – ocena studentów (wykr. 42)



8.2. Znajomość zagranicznej oferty kształcenia wśród polskich i słowackich studentów (wykr.47)



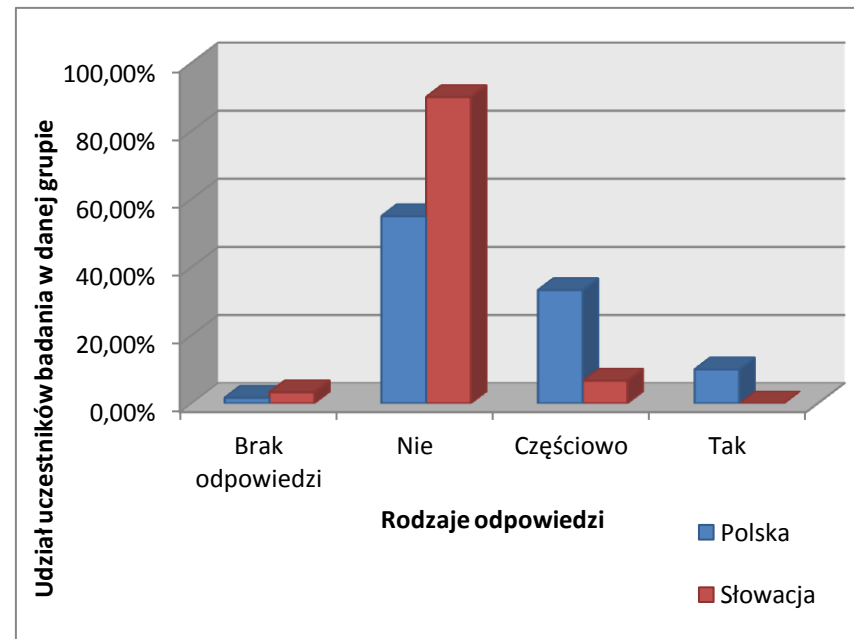
8.3. Bariery upowszechnienia wiedzy o zagranicznej ofercie kształcenia na studiach wyższych w wśród polskich i słowackich studentów (tab.48)



Co Twoim zdaniem stanowi największą barierę w poznaniu oferty kształcenia słowackich uczelni wyższych?	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Brak odpowiedzi	1,7%	6,7%
Brak polskiej wersji strony www słowackiej uczelni/ słowackiej wersji strony www. Polskiej uczelni	43,3%	26,7%
Nie jestem tym zainteresowany(a)	36,7%	36,7%
Brak anglojęzycznej wersji strony www. Słowackiej uczelni /brak anglojęzycznej wersji strony www. Polskiej uczelni	10,0%	13,3%
Brak znajomości języka słowackiego	3,4%	0,0%
Brak polskojęzycznej promocji	1,7%	0,0%
Brak reklam na stronach polskich uczelni słowackich	1,7%	0,0%
Słabe możliwości finansowe Polski uniemożliwiające studia i zakwaterowanie oraz przeżycie za granicą	1,7%	0,0%
Mała zawartość informacyjna stron www.	0,0%	3,3%
Nigdy się tym nie interesowałam	0,0%	3,3%
Reklama	0,0%	3,3%
Reklama i linki na www. Stronie	0,0%	3,3%
Słaby marketing	0,0%	3,3%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

8.4. Stan wiedzy o kosztach i formalno-prawnych uwarunkowaniach podjęcia studiów na Słowacji/w Polsce (t.49,w.46)

Czy znasz formalno-prawne oraz finansowe warunki, jakie musisz spełnić, by z własnej inicjatywy podjąć studia na Słowacji/w Polsce* i nostryfikować uzyskany dyplom w Polsce/na Słowacji*?	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Brak odpowiedzi	1,7%	3,3%
Nie	55,0%	90,0%
Częściowo	33,3%	6,7%
Tak	10,0%	0,0%
Razem	100,0%	100,0%



8.5. Waga rodzimego wykształcenia w ocenie studentów (tab. 50)

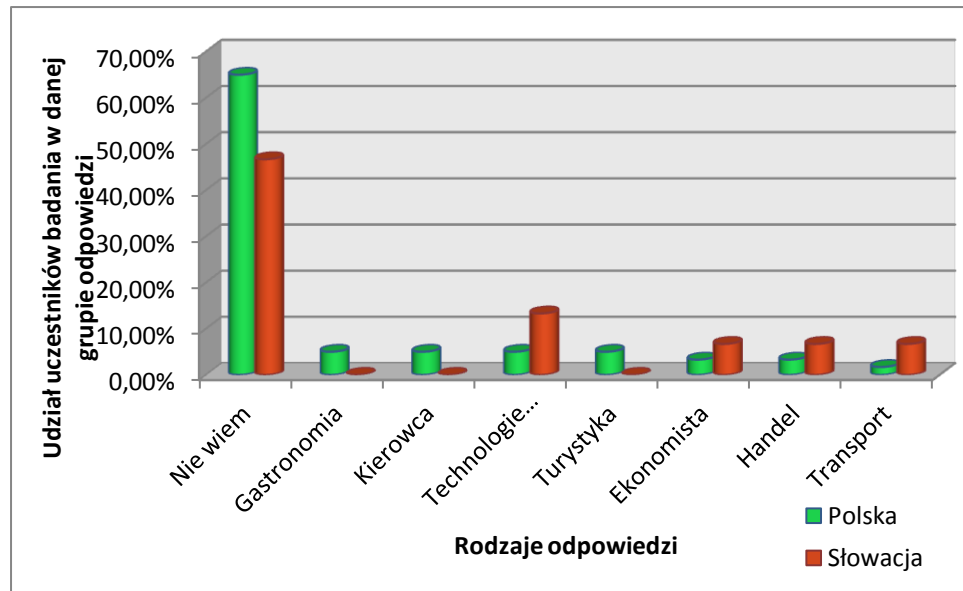
W Twojej ocenie w Twoim kraju przez <u>większość</u> <u>pracodawców</u> bardziej cenione są dyplomy ukończenia studiów wydane przez:	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Brak odpowiedzi	1,7%	3,3%
Dyplomy krajowych uczelni poświadczające, że część studiów odbyła się za granicą	53,3%	46,7%
Uczelnie krajowe (odpowiednio: polskie/słowackie)	25,0%	30,0%
Jest to obojętne	16,7%	16,7%
Uczelnie zagraniczne (odpowiednio: słowackie/polskie)	3,3%	3,3%
Razem	100,0%	100,0%

Możliwości współpracy mającej na celu dostosowywanie profilu kształcenia oferowanego przez działające na terenie regionu uczelnie wyższe do potrzeb transgranicznego rynku pracy

- ❖ **wzajemna koordynacja budowy programów nauczania na studiach podyplomowych i kursach specjalistycznych**
- ❖ **koordynacja dostosowań w programach regularnych studiów budująca dla rodzimych studentów możliwości nabycia kompetencji dających przewagę na transgranicznym rynku pracy, które mogą być odpowiednio pogłębione na studiach podyplomowych (kursach specjalistycznych) za granicą – w docelowym kraju zatrudnienia.**

9.1. Znajomość i stan faktyczny rynku pracy w ujęciu transgranicznym a potrzeby edukacyjne

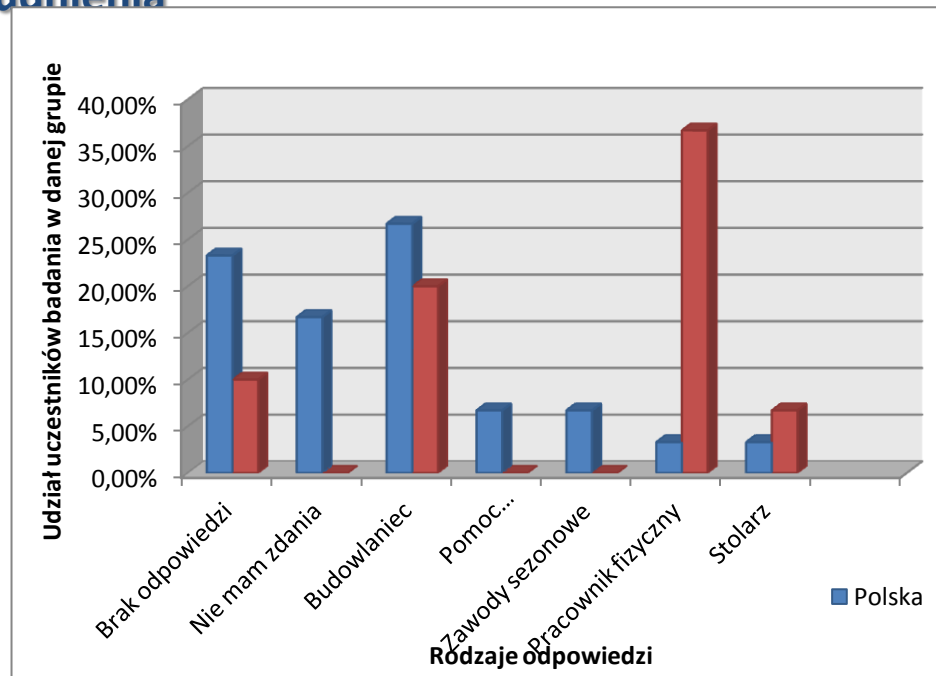
W jakich zawodach zdaniem respondenta najłatwiej znaleźć pracę na Słowacji/w Polsce*	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Nie wiem	65,0%	46,7%
Gastronomia	5,0%	0,0%
Kierowca	5,0%	0,0%
Technologie informatyczne	5,0%	13,3%
Turystyka	5,0%	0,0%
Ekonomista	3,3%	6,7%
Handel	3,3%	6,7%
Transport	1,7%	6,7%



9.2. Znajomość wśród pracodawców polsko-słowackiego transgranicznego rynku pracy - zawody z dużym potencjałem możliwości zatrudnienia



W jakich zawodach Pani/Pana zdaniem najłatwiej pozyskać pracowników ze Słowacji/Polski? *	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Brak odpowiedzi	23,3%	10,0%
Nie mam zdania	16,7%	0,0%
Budowlaniec	26,7%	20,0%
Pomoc gospodarcza	6,7%	0,0%
Zawody sezonowe	6,7%	0,0%
Pracownik fizyczny	3,3%	36,7%
Stolarz	3,3%	6,7%

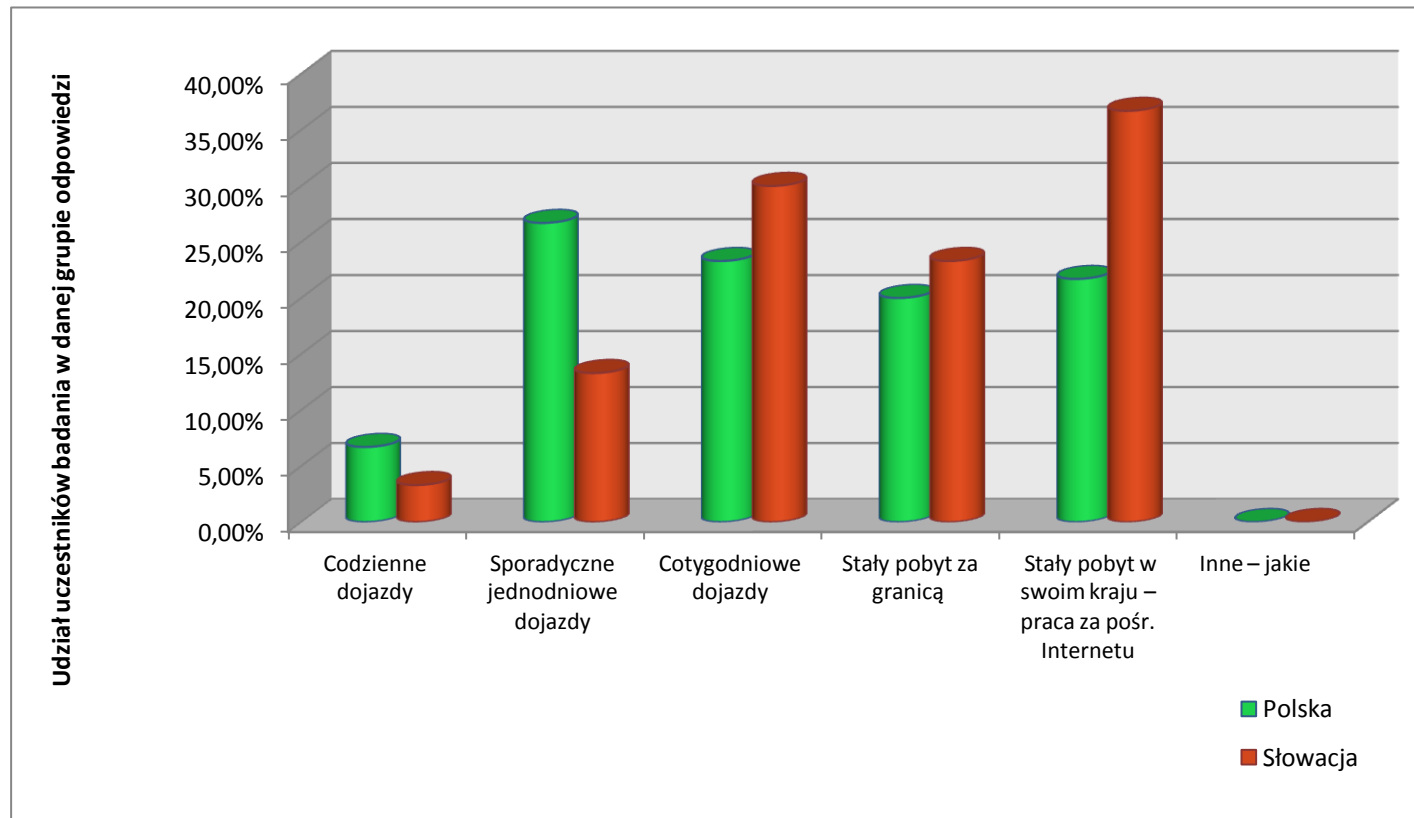


*) odpowiednio dla polskich pracodawców – pracowników ze Słowacji, dla słowackich pracodawców – pracowników z Polski

10.1. Czynniki motywujące do podjęcia pracy za granicą (tab. 56)

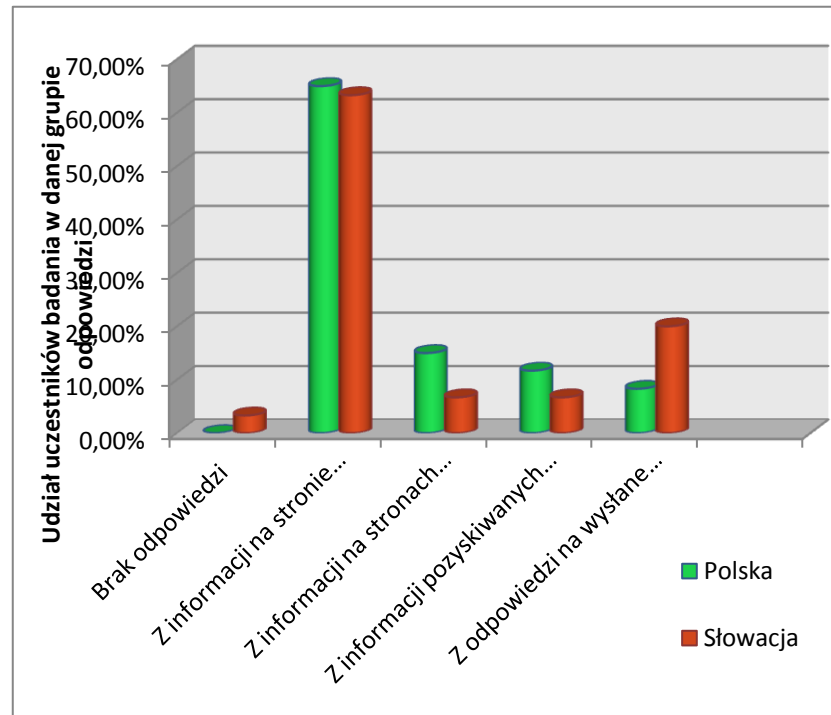
Byłbyś skłonny podjąć pracę za granicą (w tym, w szczególności, na Słowacji/w Polsce*) tylko wtedy, gdy	Odpowiedzi respondentów (udział w ogólnej ilości wskazań w danej grupie respondentów)	
	Polska	Słowacja
Brak wskazań	0,0%	3,3%
Wynagrodzenie za moją pracę za granicą jest znacznie wyższe	58,3%	46,7%
Nie mogę znaleźć pracy zgodnej z kwalifikacjami w swoim kraju	31,7%	40,0%
Jest mi obojętne w jakim kraju pracuję przy porównywalnym wynagrodzeniu	3,3%	0,0%
Z innych przyczyn chcę pracować głównie za granicą	3,3%	6,7%
Nie mogłabym znaleźć żadnej pracy	1,7%	0,0%
Z innych przyczyn chcę pracować wyłącznie w swoim kraju	1,7%	3,3%
Suma końcowa	100,0%	100,0%

10.2. Warianty międzynarodowej mobilności przestrzennej związanej z podjęciem pracy za granicą (wykr. 55)



10.3. Źródła informacji o ofercie popytu i podaży zgłaszanej na polsko-słowackim transgranicznym rynku pracy (t.61, w.58)

Z jakiego źródła informacji najchętniej korzystałbyś poszukując pracy w rejonach przygranicznych na Słowacji/w Polsce*:	Udział wskazań z najwyższą oceną w ogólnej respondentów w danej grupie	
	Polska	Słowacja
Brak odpowiedzi	0,0%	3,3%
Z informacji na stronie internetowej poświęconej zatrudnieniu transgraniczemu Polska-Słowacja	65,0%	63,3%
Z informacji na stronach internetowych polskich urzędów pracy	15,0%	6,7%
Z informacji pozyskiwanych od znajomych, którym ufam	11,7%	6,7%
Z odpowiedzi polskich firm na wysłane przeze mnie oferty podjęcia pracy	8,3%	20,0%
Suma końcowa	100,0%	100,0%



Wnioski

• Bariery

- Niska ocena potencjału rynku transgranicznego
- stereotyp myślenia intuicyjnie przypisujący badanemu rynkowi polsko-słowackiego pogranicza małe znaczenie gospodarcze
- bariera informacyjna wynikająca z trudności dotarcia do transgranicznych ofert pracy w Internecie,
- bariera formalno-prawna wynikająca z złożoności przepisów regulujących międzynarodowe rozliczenia podatkowe i emerytalno-rentowe,
- bariera komunikacyjna wynikająca z niedostatecznej znajomości języka obcego,
- bariera uznawalności niektórych uprawnień zawodowych.

• Usuwanie barier

- Partnerstwa transgraniczne (EURES T - Beskidy)
- Współpraca między uczelniami – zwiększenie mobilności studentów, programy praktyk międzynarodowych i wymiana w tym w ramach ERASMUSA
- Uruchomienie kursów językowych i oferta II języka obcego
- Uzupełnienie sylabusów przedmiotów o elementy uwzględniające transgraniczny
- „Dedykowane” programy w obszarze zorientowanych na zagranicę studiów podyplomowych i kursów





Dziękuję za uwagę

erak@wsfip.edu.pl