

Sytuacja cudzoziemców na lokalnym rynku pracy



Powiatowy Urząd Pracy w Tychach
Instytut Socjologii Uniwersytet Śląski w Katowicach

Publikacja zawiera samodzielnie przeprowadzone i opracowane przez studentów Socjologii Uniwersytetu Śląskiego wyniki badań.

„Sytuacja cudzoziemców na lokalnym rynku pracy”

Katarzyna Nowicka, Rafał Lubański, Dmytro Tsakhlo

Tychy 2018

Powiatowy Urząd Pracy w Tychach
ul. Budowlanych 59
43-100 Tychy

Uniwersytet Śląski w Katowicach
Wydział Nauk Społecznych
Instytut Socjologii
ul. Bankowa 11
40-007 Katowice

Nadzór merytoryczny ze strony Uniwersytetu Śląskiego:
dr hab. Rafał Muster

Współpraca ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach:
Monika Kwaśniewicz

Projekt okładki:
Tamara Żelazna

ISBN 978-83-951287-1-4



Wydawca:
Powiatowy Urząd Pracy w Tychach

Spis treści

Wstęp.....	4
1. Zagadnienia metodologiczne	6
2. Podstawowe informacje dotyczące zatrudniania cudzoziemców.	8
3. Analiza badań focusowych przeprowadzonych wśród pracodawców zatrudniających cudzoziemców	10
3.1 Opinie badanych o sytuacji na rynku pracy w Tychach i powiecie bieruńsko- lędzińskim	10
3.2 Cudzoziemcy w przedsiębiorstwie.....	12
3.3 Cudzoziemcy na krajowym rynku pracy – opinie pracodawców o sugerowanych zmianach.....	18
4. Podsumowanie badań focusowych	18
5. Wyniki badania ankietowego wśród cudzoziemców pracujących w M. Tychach i powiecie bieruńsko-lędzińskim - analiza i interpretacja wyników badań.....	20
6. Cechy społeczno-demograficzne osób badanych	20
7. Analiza badań własnych.....	27
7.1 Aspekty pracy w Polsce	27
7.2 Relacje międzyludzkie	34
7.3 Czas wolny oraz rodzina/znajomi	39
7. Podsumowanie i wnioski	40
8. Spis wykresów	43
9. Aneksy	45
9.1 Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) w ramach badania pracodawców, którzy zatrudniają cudzoziemców	45
9.2 Kwestionariusz ankiety dla cudzoziemców pracujących w Polsce w języku polskim .	48
9.3 Kwestionariusz ankiety dla cudzoziemców pracujących w Polsce w j. ukraińskim.....	53

Wstęp

Niniejsza publikacja stanowi efekt finalny realizacji programu zdobywania doświadczenia zawodowego dla studentów socjologii „WORK for JOB - przez praktykę do pracy” w ramach projektu CZAS NA STAŻ – granty dla innowatorów społecznych oferujących nowe rozwiązania praktycznej nauki zawodu w przejściu z edukacji do pracy współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego - Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

Informacje o możliwości składania wniosków do Grantodawcy tj. Inkubatora Innowacji Społecznych Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr były rozpowszechniane przez pracowników Biura Karier Uniwersytetu Śląskiego. W odpowiedzi na ogłoszony konkurs Miasto Tychy w imieniu, którego wystąpił Powiatowy Urząd Pracy w Tychach w partnerstwie z Instytutem Socjologii Uniwersytetu Socjologii opracowało koncepcję innowacji społecznej.

W procedurze wyboru grantobiorców projekt został zakwalifikowany do realizacji i finansowania w okresie od stycznia do lipca 2018 roku.

Projekt jest przykładem efektywnego partnerstwa nawiązanego w ramach Rady Programowo-Biznesowej działającej przy Instytucie Socjologii Uniwersytetu Śląskiego, której członkiem jest Powiatowy Urząd Pracy w Tychach. Celem działania Rady jest m.in. zbliżanie efektów kształcenia do potrzeb rynku pracy. Natomiast głównym celem realizowanego projektu jest przetestowanie nowych rozwiązań organizacji staży lub praktyk studenckich, a głównym tematem testowanych innowacji społecznych „Przejście z edukacji do pracy”.

W projekcie uczestniczyło dziewięciu studentów socjologii Uniwersytetu Śląskiego – sześciu z drugiego roku studiów pierwszego stopnia i trzech studentów pierwszego roku drugiego stopnia studiów. Projekt umożliwił studentom zdobycie cennego, doświadczenia w samodzielnej realizacji badań empirycznych. Studenci podzieleni na trzy trzyosobowe zespoły, przy wsparciu naukowym dr hab. Rafała Mustera oraz przy współpracy z pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach zrealizowali projekty badawcze, analizujące:



- *sytuację i opinie osób uczestniczących w stażach organizowanych przez urząd pracy*
- *sytuację cudzoziemców na lokalnym rynku pracy*
- *efektywność udzielanych dotacji osobom bezrobotnym przez urząd pracy na rozpoczęcie działalności gospodarczej.*

Realizowane rozwiązanie testujące umożliwiło studentom zdobycie praktycznego doświadczenia zawodowego w trakcie studiów m.in. poprzez poznanie zasad realizacji badań i analiz rynku pracy w praktyce, zapoznanie się ze specyfiką funkcjonowania instytucji rynku pracy, a także z zasadami współpracy międzyinstytucjonalnej. Studenci dodatkowo nabywali umiejętności efektywnej współpracy w zespole. Wyniki realizowanych analiz, związanych z problematyką rynku pracy będą miały wymiar praktycznie użyteczny i zostaną wykorzystane przez publiczne służby zatrudnienia z Tychów w celu zwiększenia efektywności podejmowanych działań mających na celu aktywizację zawodową zarówno bezrobotnych, jak i poszukujących pracy.

Wyniki zrealizowanych przez studentów badań w trzech obszarach badawczych zostały wydane w formie trzech odrębnych publikacji, które udostępnione będą m.in. bibliotekom, publicznym służbom zatrudnienia oraz wszystkim zainteresowanym instytucjom.

Studenci w ramach projektu wzięli także udział w dwóch dwudniowych szkoleniach. Jedno ze szkoleń dotyczyło umiejętności komunikacji i współpracy w grupie z elementami metod kreatywnego myślenia. W drugim szkoleniu poruszano zagadnienia związane ze współczesnymi tendencjami w badaniach społecznych i marketingowych oraz wykorzystywaniu mediów społecznościowych w realizacji badań empirycznych. Projekt zakończyła konferencja, zorganizowana w dniu 5 czerwca na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego. Podczas konferencji studenci biorący udział w projekcie przedstawili wyniki zrealizowanych prac badawczych.

Niniejsza publikacja zawiera opracowane wyniki zrealizowanych badań w zakresie „Sytuacji cudzoziemców na rynku pracy”.

1. Zagadnienia metodologiczne

Okres ostatnich lat na krajowym rynku pracy charakteryzuje się istotnym spadkiem wskaźników bezrobocia. W przypadku Tychów i powiatu bieruńsko-łędzkiego oficjalna stopa rejestrowanego bezrobocia spadła poniżej 3%, co w sposób szczególnie dotkliwy wpływa na zmniejszanie się podaży pracy na lokalnym rynku pracy. Pracodawcy borykający się z problemem znalezienia pracowników na rynku krajowym coraz częściej sięgają po pracowników z zagranicy, głównie z Ukrainy. Ta sytuacja na rynku pracy była swoistego rodzaju impulsem, aby przeprowadzić badania dotyczące cudzoziemców na lokalnym rynku pracy.

Samo badanie – realizowane w okresie od marca do maja 2018 roku składało się z dwóch modułów. Jeden moduł badań koncentrował się na analizach o charakterze ilościowym, natomiast drugi związany już był z badaniami jakościowymi.

Podczas badań ilościowych wykorzystano ze standaryzowanego kwestionariusza ankiety, który specjalnie na potrzeby projektu został przez uczestnika projektu (narodowości ukraińskiej) przetłumaczony na język ukraiński.

Kwestionariusze były dystrybuowane wśród pracowników narodowości ukraińskiej na lokalnym rynku pracy w firmach współpracujących z Powiatowym Urzędem Pracy w Tychach. Jednakże starano się tak skonstruować próbę badawczą (o charakterze celowym), aby reprezentowane były różne branże.

Badania ilościowe zostały zrealizowane wśród 58 respondentów narodowości ukraińskiej. Próba badawcza – dotycząca zarówno firm, gdzie pracują cudzoziemcy, jak i cudzoziemców została dobrana w sposób celowy. Główną determinantą doboru respondentów do badań był fakt świadczenia pracy oraz nie posiadania polskiego obywatelstwa.

Podczas badań ankietowych analizowano m.in. rodzaj zatrudnienia cudzoziemców, zgodność wykonywanej pracy w Polsce z wykształceniem badanych, gotowość badanych do podjęcia pracy w innym kraju, poziom integracji z polskimi współpracownikami, formy spędzania czasu wolnego, czy zamiar sprowadzenia rodziny do Polski.

Natomiast badania jakościowe z pracodawcami zatrudniającymi w swoich firmach cudzoziemców przeprowadzono w formie badania focusowego w siedzibie urzędu pracy.

Przedsiębiorstwa zostały do badania fokusowego w sposób celowy - ze względu na fakt zatrudniania w swoich firmach cudzoziemców. Ponadto starano się zadbać, aby w badaniu fokusowym uczestniczyli właściciele, bądź osoby mające decydujące znaczenie w kreowaniu polityki personalnej tych firm.



Starano się uzyskać odpowiedź na pytania dotyczące: wpływu zmniejszającego się bezrobocia na funkcjonowanie lokalnych przedsiębiorstw, motywów zatrudniania cudzoziemców, silnych i słabych stron pracowników z Ukrainy, oferowanej pomocy cudzoziemcom zatrudnianym przez badane przedsiębiorstwa, relacji pomiędzy polskimi pracownikami a Ukraińcami, czy chociażby dotyczące rekomendacji zmian dotyczących przyjmowania do pracy cudzoziemców.

Co warto podkreślić – zrealizowane badania mają wymiar aplikacyjny i uzyskane wyniki mogą zostać wykorzystane przy tworzeniu dokumentów strategicznych związanych z aktywizacją zasobów ludzkich na lokalnych rynkach pracy.

2. Podstawowe informacje dotyczące zatrudniania cudzoziemców.

Przepisy dotyczące zatrudniania cudzoziemców w Polsce regulują przede wszystkim: ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach oraz rozporządzenia wykonawcze.

Warunkiem powierzenia pracy cudzoziemcowi w Polsce jest uzyskanie odpowiedniego zezwolenia oraz legalny pobyt cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

O zezwolenie na pracę występuje pracodawca do właściwego wojewody, a w przypadku gdy jest to typ S zezwolenia – zezwolenie na pracę sezonową, pracodawca występuje do właściwego starosty (powiatowego urzędu pracy). Zezwolenie na pracę sezonową dotyczy wykonywania pracy przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym w sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka w ramach działalności uznanych za sezonowe określonych w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca.

Ważny wyjątek od zasady, że warunkiem legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca jest zezwolenie na pracę, obejmuje obywateli **6 krajów: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy**, wykonujących pracę przez 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Warunkiem wykonywania pracy w ramach „procedury uproszczonej” jest wpisanie przez powiatowy urząd pracy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, oraz posiadanie przez cudzoziemca dokumentu potwierdzającego tytuł pobytowy w RP, który uprawnia do wykonywania pracy na terytorium RP. Pracodawca składa oświadczenie w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę lub miejsce pobytu stałego (siedziba dotyczy osób prawnych, a pobyt stały osób fizycznych). Wypełniając oświadczenie, pracodawca wskazuje: dane pracodawcy, dane cudzoziemca, którego zamierza zatrudnić, datę rozpoczęcia i okres wykonywania pracy, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy, wysokość wynagrodzenia brutto, podklasę Polskiej Klasyfikacji Działalności Gospodarczej, zawód i miejsce wykonywania pracy. Rejestracja oświadczenia związana jest z dokonaniem opłaty przez pracodawcę.

Od 2014 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tychach następował znaczący wzrost liczby rejestrowanych oświadczeń:

2014 rok 136 oświadczeń

2015 roku 1 080 oświadczeń

2016 roku 2 193 oświadczenia

2017 roku 3 254 oświadczenia

do 30 maja 2018 roku 2 500 oświadczeń.

Najliczniejszą grupę cudzoziemców podejmujących pracę w systemie uproszczonym stanowią obywatele:

Ukrainy (96%)

Białorusi (1,5%).

Gruzji (1,1%)

Mołdawii (1%)

Rosji (0,4%)

Najczęściej osoby te zatrudniane są w branży budowlanej na stanowisku: malarz, murarz, cieśla, dekarz, pracownik do prac wykończeniowych, monter konstrukcji stalowych i przemysłowych. Jak również na stanowiskach:

- ✓ magazynier
- ✓ operator wózka widłowego
- ✓ pracownik do prac dorywczych, pakowacz
- ✓ operator maszyn sterowanych numerycznie
- ✓ kierowca samochodu ciężarowego
- ✓ pracownik produkcji
- ✓ kontroler jakości wyrobów przemysłowych.

3. Analiza badań focusowych przeprowadzonych wśród pracodawców zatrudniających cudzoziemców

Badanie fokusowe zostało przeprowadzone w siedzibie PUP Tychy, w dniu 13.03.2018r i trwało 90 minut. W badaniu uczestniczyli przedstawiciele sześciu firm (6 osób), które swoją siedzibę mają na obszarze funkcjonowania PUP Tychy (miasto Tychy i powiat bieruńsko-łędzki). Przedsiębiorcy reprezentowali następujące branże: branża transportowa, produkcja sprzętu oświetleniowego, pośrednictwo pracy, automotive, produkcji tworzyw sztucznych

3.1 Opinie badanych o sytuacji na rynku pracy w Tychach i powiecie bieruńsko-łędzkim

Pracodawcy zapytani o sytuację na lokalnym rynku pracy zgodnie uznali, że na przestrzeni ostatnich lat widoczne i odczuwalne jest zmniejszenie rejestrowanego bezrobocia (stopa bezrobocia na obszarze działania PUP Tychy wynosi mniej niż 3%), czego efektem jest coraz trudniejsze znalezienie pracowników. Jeden z badanych zauważa, że:

„Nawet agencje pośrednictwa pracy, z którymi współpracujemy, które zajmują się w głównej mierze pozyskiwaniem osób z Polski, nie są w stanie w przeciągu miesiąca przedstawić jakiegokolwiek kandydata, co wskazuje na to, że tych ludzi prawdopodobnie do pracy chętnych nie ma tutaj u nas w kraju, więc z tego też powodu posiłkujemy się osobami ze wschodu.”(*kobieta, przedstawiciel branży automotive*).

Z kolei inny badany stwierdza:

„Brak ludzi w szczególności w transporcie, brak kierowców, to jest bardzo trudna dziedzina, to nie może być tak, że ktoś pokaże tylko, że ma prawo jazdy i dajesz mu majątek 500 000 złotych w pojeździe, plus towar wartości kilka milionów złotych, dlatego też ciężko jest o dobrych pracowników w transporcie. Korzystamy z pomocy właśnie już zorganizowanych we własnym zakresie naborów z tych krajów sąsiadujących, w szczególności z krajów byłego Związku Radzieckiego, chociaż mamy też pracowników z Rumunii.”(*mężczyzna, przedstawiciel branży transportowej*).

Podobnie sytuację widzieli inni pracodawcy, którzy wypowiedzieli się na ten temat następująco:

„Nie wiem co się stało, ale od stycznia, styczeń i luty udało mi się zatrudnić bardzo wielu pracowników którzy dalej pracują w zawodach, które są deficytowe na rynku, bo są to np.

ślusarze, tokarze, spawacze. Mam w tej chwili pełny stan załogi. Obecnie szukam tylko jeszcze kogoś do utrzymania ruchu oraz do obsługi klienta ze znajomością języka angielskiego”. (*kobieta, przedstawiciel branży produkcji sprzętu oświetleniowego*)

Na pytanie, jakich głównie stanowisk dotyczy problem ze znalezieniem pracowników, większość badanych zgodnie odpowiada, że najtrudniej znaleźć ludzi do prostych prac, prostych czynności, gdzie nie są wymagane specjalne kwalifikacje. Jeden z pracodawców stwierdza:

„Zasada jest taka, że dwie ręce dwie nogi, chęci do pracy to fantastyczny pracownik z Polski. Nie mamy żadnych więcej wymogów tak jak jeszcze kilka lat temu”. (*kobieta, przedstawiciel branży automotive*).

Podobne zdanie na ten temat miał przedstawiciel branży związanej z produkcją tworzyw sztucznych:

„Dwa tygodnie temu dałem ogłoszenie w Internecie, nie chcieliśmy zatrudniać pracowników z zagranicy, tylko żeby to byli Polacy. Dzisiaj zgłosiła się pierwsza osoba i jej pierwsze pytanie to „za ile, w ogóle?” (*mężczyzna, przedstawiciel branży tworzyw sztucznych*).

Z kolei inny pracodawca branży transportowej dodaje:

„My byśmy teraz nie wydolili gdyby nie ograniczenie roszczeń Polaków, którzy rościliby sobie niesamowite pieniążki. Właśnie cudzoziemcy pohamowali trochę zapędy Polaków. Polacy strasznie są roszczeniowi i mogą powiedzieć *a co mi zrobisz? zwolnisz mnie?* i teraz powstaje dylemat, zwolnić już wykształconego przez nas człowieka czy przymknąć oko. Nie raz lepiej odwrócić się i nie widzieć, nie słyszeć” (*mężczyzna, przedstawiciel branży transportowej*).

Badani pracodawcy przewidują, że w przyszłym roku będą poszukiwać nowych pracowników na takie stanowiska jak: ślusarz, spawacz, tokarz, elektryk, operator maszyn, pracownik utrzymania ruchu, kierowca, tłumacz ze znajomością języka rosyjskiego/ukraińskiego.

3.2 Cudzoziemcy w przedsiębiorstwie

Cudzoziemcy - posiadający obywatelstwo głównie ukraińskie, rzadziej białoruskie, od kilku lat na masową skalę pracują w zakładach pracy w M. Tychy i powiecie bieruńsko-łędzkim. Z czasem zaczęli stanowić coraz większą część załogi. W jednej z firm z branży transportowej mającej swoją siedzibę w Tychach niemal aż 40% kadry stanowią pracownicy



zza wschodniej granicy. W innych firmach, które wzięły udział w badaniu fokusowym sytuacja wygląda następująco: po ok. 20% stanu załogi stanowią cudzoziemcy w przedsiębiorstwach produkujących wyroby z tworzyw sztucznych i branży automotive, natomiast 2% stanu załogi stanowili cudzoziemcy w badanej firmie zajmującej się produkcją sprzętu oświetleniowego.

Jeden z pracodawców zwraca uwagę, że cudzoziemcy zatrudniani są nie z motywów ekonomicznych, w celu płacenia niższej pensji, a jedynie z braku chętnych do pracy Polaków.

W tym miejscu można przytoczyć następującą wypowiedź jednego z przedsiębiorców:

„Na pewno nie motywy ekonomiczne, więc proszę nie myśleć, że mniej płacimy pracownikom z zagranicy, nie. To jest konieczność związana z rozwojem firm, z deficytem na rynku pracy. To nie jest tak, że ja nie chce zatrudnić Polaka, bo Polaka zawsze zatrudnię jeżeli się znajdzie ale go nie ma. Pracownikom z Ukrainy czy Białorusi itp. w moim przypadku płacimy tyle samo co Polakom i dochodzi do tego, że zarabiają więcej niż Polacy – wynika to z niskiej absencji chorobowej i druga sprawa Polacy nie chcą pracować w piątki jeżdżąc na długie kursy. Ukraińcy i pracownicy z zagranicy są chętni na pracę w jakikolwiek dzień bo i tak jest poza domem a zarobi więcej” (*mężczyzna, przedstawiciel branży transportowej*).

Przedsiębiorcy zauważają również, że gdyby nie mieli możliwości przyjmowania do pracy cudzoziemców doszłoby do przestojów głównie w transporcie i produkcji. Jeden z badanych stwierdza:

„Ja przestaje wozić a wy za tydzień przestajecie produkować” (*mężczyzna, przedstawiciel branży transportowej*).

Inny badany dodaje:

„wysyłamy pracowników na urlopy bo nie ma co robić” (*kobieta, przedstawiciel branży automotive*).

Jako silną stronę/atuty obcokrajowców wymienia się głównie brak absencji chorobowej oraz dużą chęć do pracy.

„U mnie naprawdę, żadna absencja chorobowa – odkąd zatrudniam te osoby do tej pory żadna z tych osób nie była na zwolnieniu lekarskim i jest nawet problem żeby wykorzystali urlop. Jeżeli mamy przewidziane jakieś przestoje bo coś trzeba zrobić to oni przychodzą i proszą



żeby przesunąć ich do innej pracy żeby nie poszli na urlop. Urlop wykorzystują na wyjazdy „do siebie”, wtedy nie ma problemu lub miewam takich pracowników którzy pracują pół roku i cały urlop chcą mieć wypłacony.” *(kobieta, przedstawiciel branży produkcji sprzętu oświetleniowego)*

Jeden z badanych zwraca jednak uwagę na to, jak obcokrajowcy podpatrują Polaków w kwestii zwolnień lekarskich:

„U nas jest już inaczej u nas pracownicy z zagranicy szybko zauważyli jak Polacy robią, że „lewe” L4 istnieje.” *(kobieta, przedstawiciel branży automotive)*.

Jeżeli chodzi o problemy związane z zatrudnianiem cudzoziemców to niektórzy pracodawcy zauważają, że obcokrajowcy, szczególnie ze wschodu lubią się wyklócać czy podnosić głos:

„Bardzo lubią się wyklócać, krzyczą – oni mają właśnie to wyniesione ze Związku Radzieckiego, u nas Polacy nie, powiesz im spokojnie i on to przyjmie, że tak jest itd. U nich jeszcze tego nie ma ale oni się nauczą.” *(mężczyzna, przedstawiciel branży transportowej)*.

Z kolei inny pracodawca zwraca uwagę na problem z utrzymaniem przez cudzoziemców higieny osobistej:

„A u mnie pojawił się problem, którego do tej pory nie było i jest on związany z czystością, ale są to rzeczy, o których naprawdę trudno się mówi. Na prawdę bardzo pracowici ludzie ale jest problem z utrzymaniem czystości, mają 2 komplety odzieży i nie piorą jej. Ekwiwalent za pranie dostają, pralka w mieszkaniu jest. Skarżą się inni pracownicy, którzy mają szafki gdzieś obok nich, żeby zrobić z tym porządek”.

(kobieta, przedstawiciel branży produkcji sprzętu oświetleniowego)

Respondenci zapytani zostali również o to czy widzą różnicę w kontekście motywacji, integrowania i pracy, pomiędzy pierwszą „falą” migracyjną, która miała miejsce około 4-5 lat temu, a pracownikami, którzy przyjeżdżają do pracy teraz . Pracodawcy odpowiedzieli następująco :

„Wycwanili się, ci co są już, któryś raz z kolei już wiedzą co robić, gdzie iść, co dostanie (premie, czternastki, itp.)” *(mężczyzna, przedstawiciel branży transportowej)*.

Inny z badanych dopowiada jak obecnie przyjeżdżający obcokrajowcy konsultują swoje działania z ludźmi pracującymi już w Polsce od dłuższego czasu:



„Opinie o różnych firmach tu nie idź, tam pójdę, tu nie mieszkaj, idź przez tego, idź przez tamtego – spryciarze niesamowici” (*kobieta, przedstawiciel branży automotive*).

Trochę inne zdanie na ten temat ma inny pracodawca i tłumaczy tą sytuację tak:

„Nie ma reguły, pamiętam jak zatrudnialiśmy jeszcze 2 lata temu to wtedy też mieliśmy styczność z takim cwaniactwem a przyjechali dopiero z Ukrainy, więc jeszcze nie byli tacy „skażeni” nami.” (*kobieta, przedstawiciel branży automotive*).

Z kolei jeden z pracodawców w następujący sposób porównuje omawiane „fale” migracyjne z Polakami wyjeżdżającymi do Niemiec :

„Pamiętam lata 80 jak Polacy wyjeżdżali do Niemiec, to wyjeżdżali ci najlepsi fachowcy, później już jechali wszyscy. I z pierwszego okresu zatrudnienia mam wszystkich zatrudnionych i są nawet nieraz lepsi od Polaków, natomiast z ostatniego okresu zatrudnienia już o tym nie powiem - wszyscy wyjeżdżają. Z tego pierwszego okresu zatrudnienia przyjechała elita, nawet lepsi od niektórych Polaków, natomiast ci ostatni to już jest no tak jak było z Polakami (wyjeżdżającymi).” (*mężczyzna, przedstawiciel branży transportowej*).

Inny badany dodaje:

„Ja też z tej pierwszej fali zatrudniłem 6 pracowników i pracują do dzisiaj i mogę powiedzieć, że na początku kiedy przyjechali byli w stanie zrobić 150% normy tej której robił Polak, to oni się już wyrównali do Polaków. Ale generalnie są pracowici i nie można narzekać na nich. Ale ta druga fala to już dzięki niej mam dużą rotację, tych ostatnich 5-6 stanowisk to już przewinęło mi się kilka osób i po 3 dniach rezygnują z pracy co przy tej pierwszej fali się nie zdarzało.” (*mężczyzna, przedstawiciel branży tworzyw sztucznych*).

Pracodawcy zauważają, że największym problemem podczas zatrudniania cudzoziemców są trudności związane z kwestiami prawnymi. Długie czekanie na pozwolenia o pracę czy konieczność dostarczania do urzędów coraz to większej liczby dokumentów.

„Ja mam bardzo często taką sytuację, że już załatwiam kartę pobytu, albo zezwolenie typ A i założmy jest błąd np. brakuje jednej literki w nazwie ulicy i oni czekają na ostatni moment, w którym mogą wydać te zezwolenie – wysyłają pocztą pismo, że „proszą o wniesienie poprawek mam na to 7 dni ”. Od razu jadę żeby ten czas był jak najkrótszy. Ten mały błąd powoduje, przesunięcie terminu wydania zezwolenia o kolejny miesiąc i to jest straszne bo my potem jesteśmy karani za zatrudnienie cudzoziemców nielegalnie a robimy



wszystko żeby jednak było to wszystko legalnie.” (kobieta, przedstawiciel branży automotive).

Współpraca cudzoziemców z polskimi pracownikami przebiega bardzo pomyślnie. Spora część pracowników szybko integruje się z innymi. Świadczą o tym chociażby takie wypowiedzi badanych:

„Ja wiem, że się u mnie integrują poza pracą” (kobieta, przedstawiciel branży produkcji sprzętu oświetleniowego)

„U nas są już nawet narzeczeństwa (polsko-ukraińskie)” (kobieta, przedstawiciel branży automotive).

„Złatwiają sprawy między sobą. Ja miałem do czynienia parę razy z policją i policja stwierdziła jedno wylegitymują ale to jest jedyna nacja (ze wschodu), która potrafi się ze sobą napić, pokłócić i pogodzić nie tak jak Polacy. Nie ma z nimi problemu, to jest znikomy odsetek kiedy musi interweniować policja” (kobieta, przedstawiciel branży produkcji sprzętu oświetleniowego)

„Ode mnie jeżdżą na wycieczki do Oświęcimia, do Krakowa, do Zakopanego polscy i ukraińscy pracownicy” (kobieta, przedstawiciel branży produkcji sprzętu oświetleniowego).

Żaden z badanych pracodawców nie zauważył w swojej firmie/ przedsiębiorstwie konfliktów czy sytuacji spornych na linii Polacy-cudzoziemcy, a ewentualne spory między samymi obcokrajowcami zazwyczaj szybko zostają zażegnane. Świadczyć o tym może powyższa wypowiedź przedstawiciela przedstawiciel branży produkcji sprzętu oświetleniowego oraz inne wypowiedzi:

„Jak zdarzają się konflikty to między nimi, natomiast żeby było na granicy Polacy-Ukraińcy/Białorusini nie tylko między nimi jakieś konflikty.” (mężczyzna, przedstawiciel branży transportowej).

Jak wynika z wypowiedzi, pracodawcy oferują cudzoziemcom dodatkową pomoc w różnych dziedzinach życia np. znalezienie mieszkania, wizyty u lekarzy czy załatwianie dokumentacji w urzędach. Oto niektóre wypowiedzi badanych na temat pomocy oferowanej cudzoziemcom:

„Jakikolwiek ich problem związany z problemem w banku, u lekarza, w urzędzie skarbowym – czasem mnie to poraża bo zajmuje mi to bardzo dużo czasu ale ja nie śmiem im odmówić, bo ja ich naprawdę bardzo lubię i zależy mi na tym żeby pracowali. Niemniej jednak jest to

czasem trudne i wymagające wielu wyrzeczeń wiem, że w innych zakładach nikt się nikim nie przejmuje w ten sposób, że on ma wezwanie do urzędu skarbowego” *(kobieta, przedstawiciel branży produkcji sprzętu oświetleniowego)*

„Bardzo dużo jest spraw związanych z przedłużaniem ich pobytu, kartą pobytu itd.” *(mężczyzna, przedstawiciel branży transportowej).*

Jak wynika z wypowiedzi pracodawcy chętnie podjęliby współpracę z kolejnymi cudzoziemcami, jednak największym problemem są kwestie związane z dokumentacją oraz kontrolą pracowników spoza Polski.

Na pytanie o możliwe rozszerzenie współpracy z cudzoziemcami w 2018r jeden z pracodawców odpowiada:

„Ci którzy pracują zostaną, jeżeli znajdzie się taka potrzeba i znajdę takie mieszkanie, które będzie im odpowiadało i będę miała pełną do niego obsadę, dlaczego nie ? ale jeżeli Polskie urzędy, abstrahując oczywiście od urzędu pracy będą dalej tak postępować z przedsiębiorcami to wycofamy się w ogóle z tego.” *(kobieta, przedstawiciel branży produkcji sprzętu oświetleniowego)*

Inni pracodawcy stwierdzają:

„W moim przypadku z czerwoną pieczęcią moi pracownicy mogą jeździć tylko po terenie Polski, nie może jechać również na Ukrainę bo jak wyjedzie to już nie wróci.” *(mężczyzna, przedstawiciel branży transportowej).*

„Jak miałem pierwszą kontrolę, wtedy jeszcze zatrudniałem pracowników Ukrainy przez agencję, przyszła kontrola z PIP-u żeby sprawdzić dział recyklingu, ale pierwsze padło pytanie czy zatrudniamy obcokrajowców? Tak i wtedy skontrolowali tylko tych pracowników.” *(mężczyzna , przedstawiciel branży tworzyw sztucznych).*

„Tych pięciu pracowników spędza mi sen z powiek bo cokolwiek włożę do akt to 10 razy się zastanowię czy oby na pewno to powinno być w tych aktach, czy to jest ten dokument. Już nie wspominam że te dokumenty są w wersji polskiej, rosyjskiej.” *(kobieta, przedstawiciel branży produkcji sprzętu oświetleniowego)*

3.3 Cudzoziemcy na krajowym rynku pracy – opinie pracodawców o sugerowanych zmianach

Najczęściej rekomendowaną zmianą przez pracodawców są kwestie związane z przepisami prawnymi. Największym problemem jest załatwianie, dostarczanie, przechowywanie oraz tłumaczenie dokumentów niezbędnych aby cudzoziemcy mogli legalnie pracować w Polsce. Świadczą o tym takie wypowiedzi jak te:

„Chcielibyśmy aby urzędy które zajmują się wydawaniem stosownych pozwoleń po upływie czasu oświadczenia traktowały pracodawców poważniej. Przede wszystkim odbieranie telefonów, odpowiadanie na maile” *(kobieta, przedstawiciel branży produkcji sprzętu oświetleniowego)*

„Nie mogę zatrudnić nielegalnie pracownika bo jak ja go wypuszczę za bramę samochodem to już wisi nade mną prokurator itd. Więc to musi być wszystko legalnie i oni sobie zdają z tego sprawę, że on jak tu zrezygnuje to znowu musi 2 miesiące czekać żeby wyrobili mu nowe papiery *(mężczyzna, przedstawiciel branży transportowej)*.

Co do samej współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Tychach w zakresie zatrudniania cudzoziemców to zdecydowana większość pracodawców jest zadowolona. Szczególnie doceniają czas w jakim załatwiają swoją sprawę oraz dotrzymywanie terminów. Potwierdzeniem niech będą te wypowiedzi:

„Szybkość załatwiania oświadczeń w PUP w Tychach jest bardzo dobry. Bo wiem, że załatwię to w jeden dzień” *(kobieta, przedstawiciel branży produkcji sprzętu oświetleniowego)*

„Ja tych ludzi zarejestrowałem tutaj około 200 i nie mam problemu. Jeśli jest jakiś problem to Pani dzwoni do mnie od razu. Starają się te Panie i dotrzymują terminów – poprawiło się. Tutaj się wyrabiają zdarza się że są poślizgi ale dokumentów jest dużo” *(mężczyzna, przedstawiciel branży pośrednictwa pracy)*.

4. Podsumowanie badań focusowych

Respondenci zgadzają się co do tego, że w ostatnich latach odczuwalna jest niska stopa bezrobocia na obszarach funkcjonowania firm/przedsiębiorstw, które reprezentują, czego efektem jest brak ludzi chętnych do pracy. Problem dotyczy głównie stanowisk gdzie nie są wymagane specjalne kwalifikacje. Jest to jedna z przyczyn napływu cudzoziemców do Polski w ostatnich latach. Jak wynika z analizy zebranego materiału empirycznego, obcokrajowcy

nieraz stanowią znaczną część pracowników zatrudnionych w wielu firmach funkcjonujących na obszarze działania Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach. Z czasem cudzoziemcy stali się na tyle ważną częścią załogi wielu firm, że obecnie większość badanych jest przekonana o następstwie wielu problemów związanych z funkcjonowaniem transportu i produkcji, gdyby nie pracownicy z zagranicy.

Badani najczęściej pochlebnie wypowiadali się na temat współpracy z obcokrajowcami, zwracając jednak uwagę na zauważalną różnicę między dwiema „falami” migracyjnymi.

Jako największy problem związany z zatrudnianiem cudzoziemców wskazywali kwestie formalno-prawne. Pracodawcy zgodnie stwierdzają, że to właśnie przepisy związane z długim czekaniem na pozwolenie o pracę czy konieczność dostarczania coraz to większej liczby dokumentów blokują w jakimś stopniu zatrudnianie większej ilości obywateli innych krajów.

Co do samej współpracy cudzoziemców z polskimi pracownikami to przebiega ona pomyślnie, a sami respondenci nie zauważyli w swojej firmie/przedsiębiorstwie konfliktów czy sytuacji spornych na linii Polak – obcokrajowiec.

W razie potrzeby pracownicy z zagranicy często mogą liczyć na dodatkową pomoc ze strony pracodawców (znalezienie mieszkania, wizyty u lekarza, pomocy przy wypełnianiu dokumentów urzędowych).

Sami pracodawcy są otwarci na dalsze podjęcie współpracy z kolejnymi cudzoziemcami i przewidują rozwinięcie działań w tym kierunku w najbliższym czasie. Jedyne zastrzeżenia dotyczą wspomnianych już wcześniej przepisów prawnych i pozwoleń o pracę.

Zdecydowana większość pracodawców jest również zadowolona ze współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Tychach.

Analizując całość zogniskowanych wywiadów grupowych dojść można do wniosku, że respondenci pozytywnie podchodzą do współpracy z cudzoziemcami na lokalnym rynku pracy o czym świadczy wiele pochlebnych wypowiedzi z ich strony odnośnie pracowników z zagranicy.



5. Wyniki badania ankietowego wśród cudzoziemców pracujących w M. Tychy i powiecie bieruńsko-lędzińskim - analiza i interpretacja wyników badań

Badanie, które zostało przeprowadzone wśród przedstawicieli pracujących w Polsce cudzoziemców wniosło interesujący materiał empiryczny do dalszej analizy i interpretacji. Był to drugi etap badań. W badaniach wzięło udział 58 respondentów, którzy odpowiadali na pytania zawarte w standaryzowanym kwestionariuszu ankiety. Cudzoziemcy pracujący na lokalnym rynku pracy w M. Tychy i powiecie bieruńsko-lędzińskiego pochodzą głównie z Ukrainy, dlatego kwestionariusz ankiety został przetłumaczony na język ukraiński. Pracownicy, którzy wypełniali nasze kwestionariusze ankiet badań byli z różnorodnych firm produkcyjnych, transportowych, oświetleniowych itp.

W stworzonym kwestionariuszu, staraliśmy się zawrzeć pytania, które przybliżyły nam tematykę pobudek, które kryją się za przyjazdem badanych cudzoziemców do Polski, ich zadowolenie z płacy w Polsce, stopień ich zintegrowania ze współpracownikami, a także wiele innych kwestii. Nasi respondenci zostali poproszeni o szczerze i rzetelne wypowiedzi. Dzięki odpowiedziom cudzoziemców mogliśmy się dowiedzieć więcej o ich sytuacji na rynku pracy, o ich doświadczeniach oraz o ich zapatrywaniu się na przyszłość w Polsce.

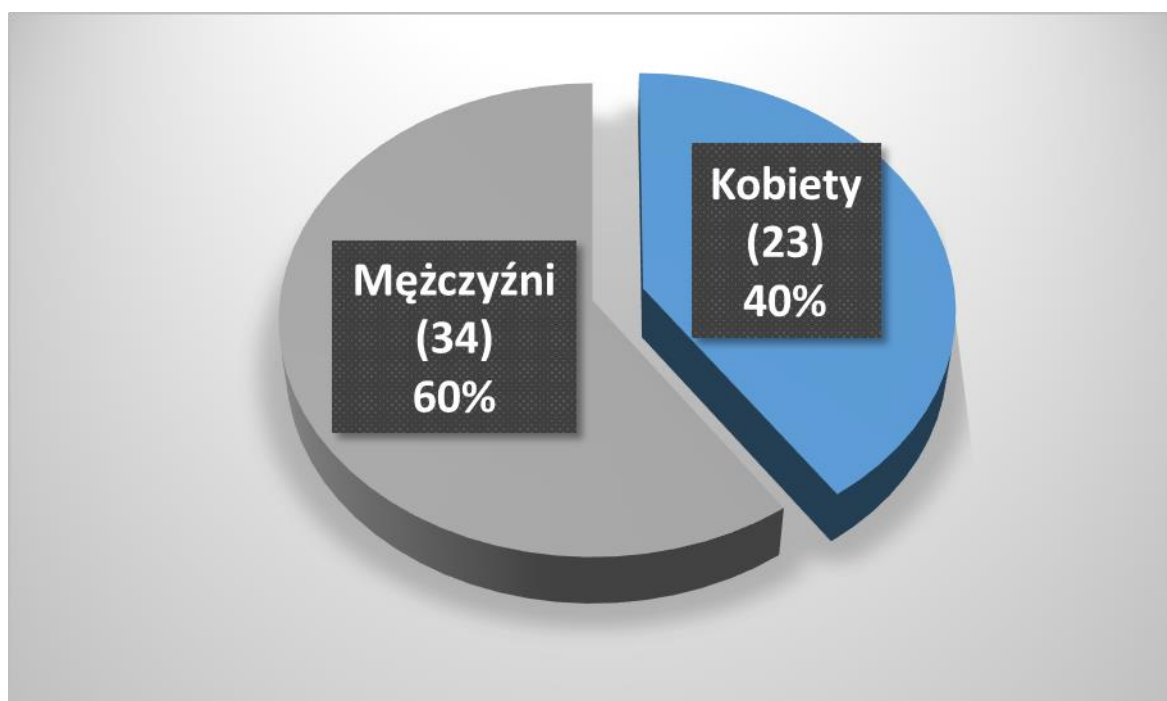


6. Cechy społeczno-demograficzne osób badanych

Charakterystykę respondentów przedstawiono w oparciu o analizę następujących cech społeczno-demograficznych: płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, długość pobytu w Polsce i rodzaj zatrudnienia i okres ważności pozwolenia na pracę. Na podstawie odpowiedzi naszych respondentów można stwierdzić, iż są to cudzoziemcy pochodzący tylko i wyłącznie z Ukrainy, nie trafiliśmy na reprezentantów innych narodowości podczas badania.

Wykres 1

Płeć ankietowanych

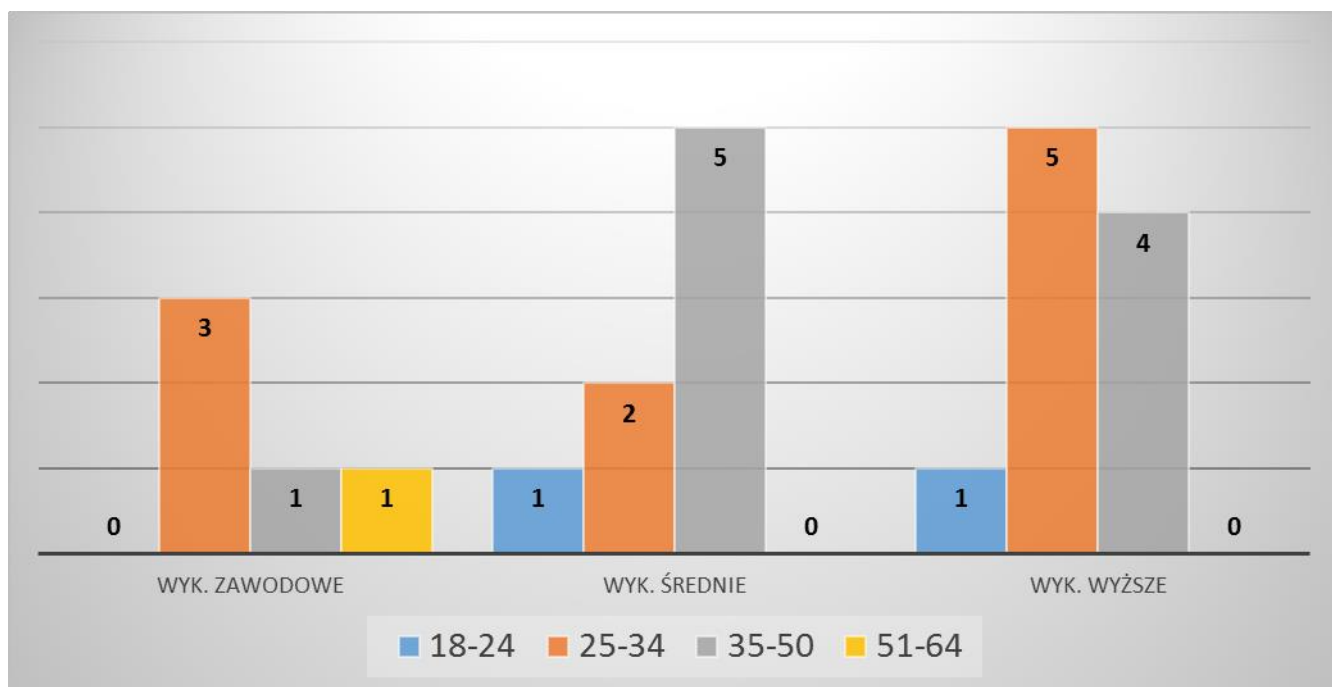


Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę płeć respondentów można zauważyć dominację mężczyzn (60%), kobiety stanowiły (40%) badanych. Możemy założyć, iż decyzja do wyjazdu za granicę i zarobku poza granicami swojego państwa jest chętniej podejmowana przez mężczyzn niż przez kobiety. Może się to wiązać z łatwiejszym znalezieniem pracy przez mężczyznę ze względu na wydolność fizyczną.

Wykres 2

Wiek i wykształcenie badanych kobiet

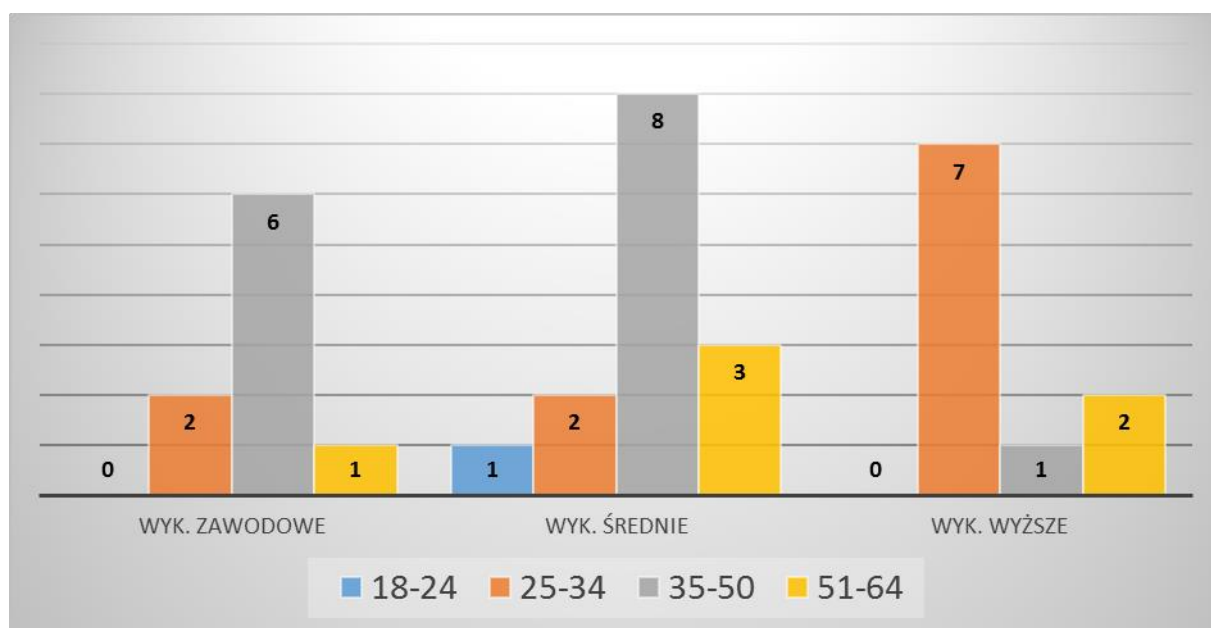


Źródło: badania własne

Kobiety przyjeżdżające do Polski szukając pracy są najczęściej w grupie wiekowej pomiędzy 35 lat a 50 lat z wykształceniem średnim, oraz w grupie wiekowej od 25 lat do 34 lat z wykształceniem wyższym. Respondentki w wieku od 25 do 50 są najbardziej skłonne do wyjazdu za granicę w celu zarobkowym. Młode kobiety w wieku od 18 do 24 rzadziej wyjeżdżają zarówno jak i kobiety w grupie wiekowej od 51 w wzwyż.

Wykres 3

Wiek i wykształcenie badanych mężczyzn

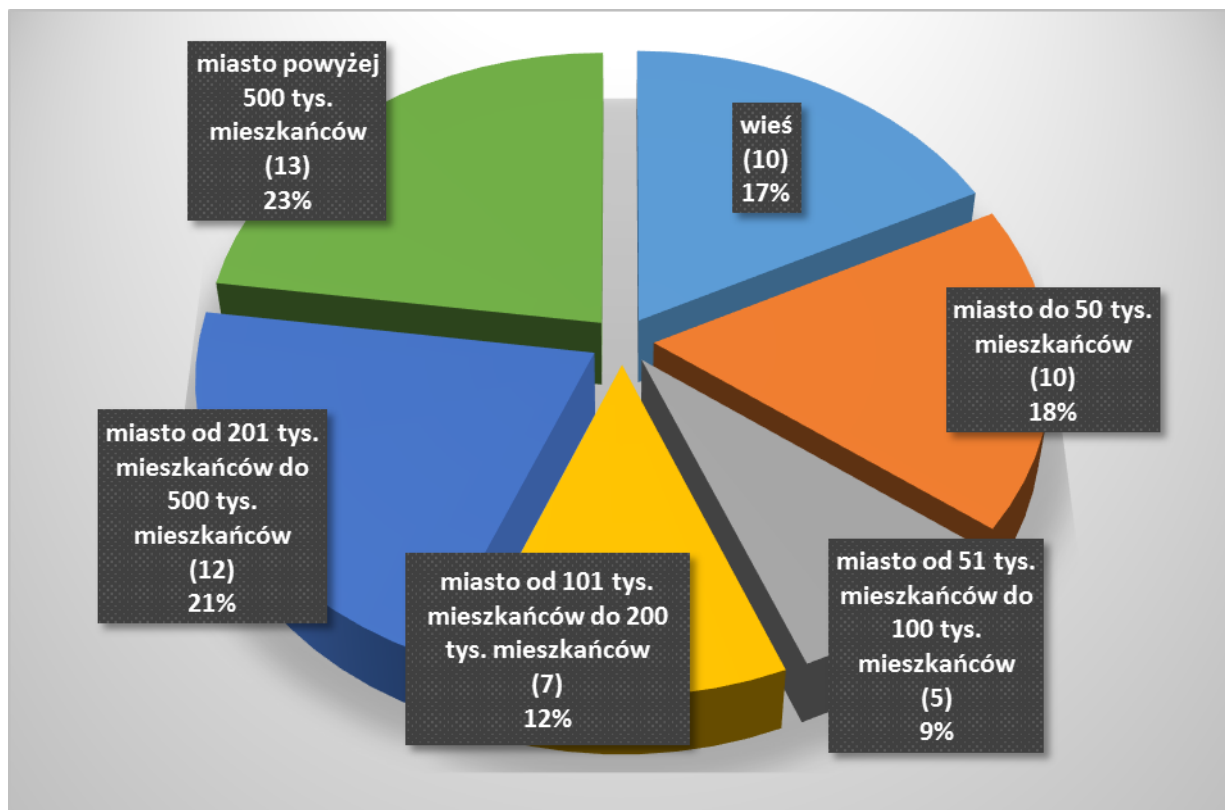


Źródło: badania własne

Mężczyźni, to najczęściej osoby między 35 rokiem życia a 50 rokiem życia, wykształceni na poziomie średnim. Jednak reprezentacja mężczyzn z wykształceniem wyższym to najczęściej grupa wiekowa pomiędzy 25 a 34 rokiem życia. Najliczniej przybywającą grupą badanych cudzoziemców do Polski w celach zarobkowych są mężczyźni w wieku od 35 do 50, nieco mniej liczniejszą grupą są respondenci w przedziale wiekowym 25-34. W porównaniu do kobiet znacznie liczniej prezentuje się reprezentacja mężczyzn w wieku od 51 do 64. Zarówno mężczyźni jak i kobiety w młodym wieku od 18 do 24 lat rzadziej wyjeżdżają z kraju.

Wykres 4

Miejsce zamieszkania ankietowanych w kraju pochodzenia

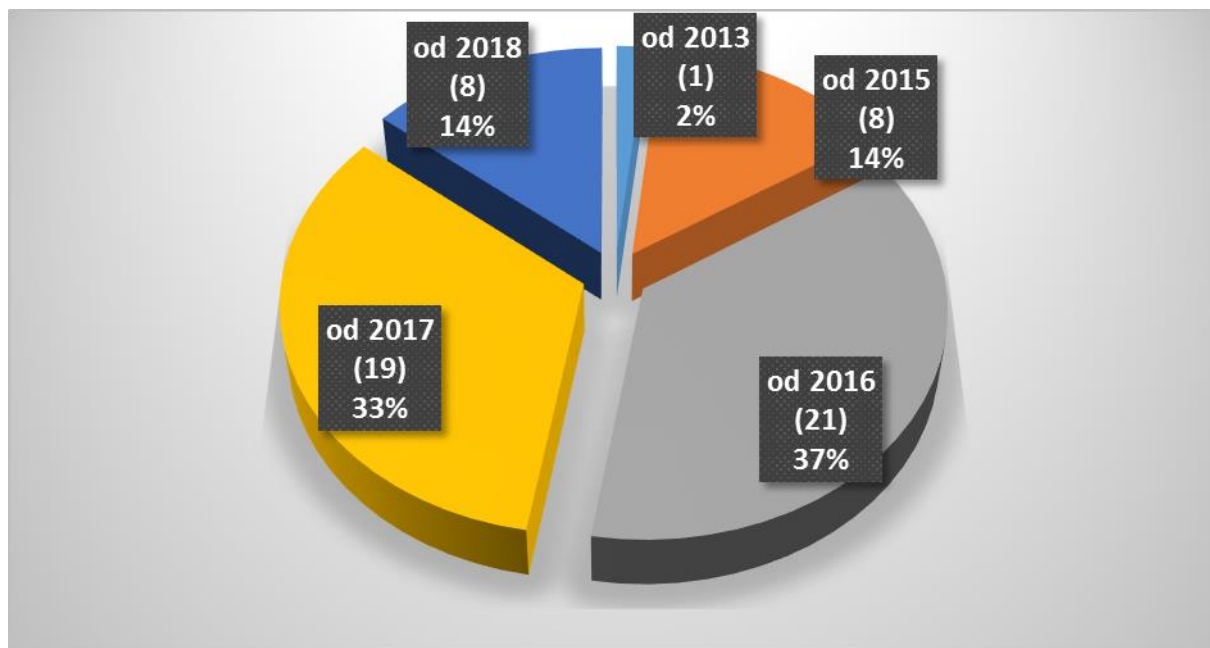


Źródło: badania własne

Kiedy zwrócimy uwagę na to skąd przybywają do Polski cudzoziemcy, nie możemy dostrzec jakichkolwiek tendencji.

Wykres 5

Długość pobytu ankietowanych w Polsce

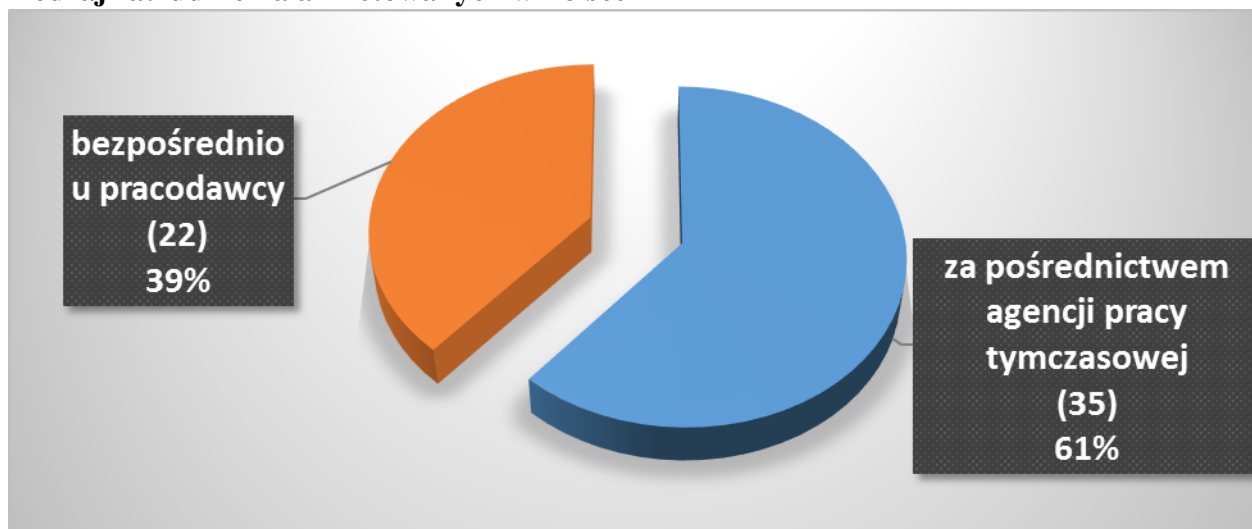


Źródło: badania własne

Na wykresie możemy zauważyć, iż wielu z naszych respondentów przybyło do Polski w latach 2016 -2017 – aż 70%. Wśród badanych respondentów znaleźli się również cudzoziemcy, którzy przybyli do Polski w 2015 roku i pracują do dnia obecnego – najczęściej są to kierowcy.

Wykres 6

Rodzaj zatrudnienia ankietowanych w Polsce



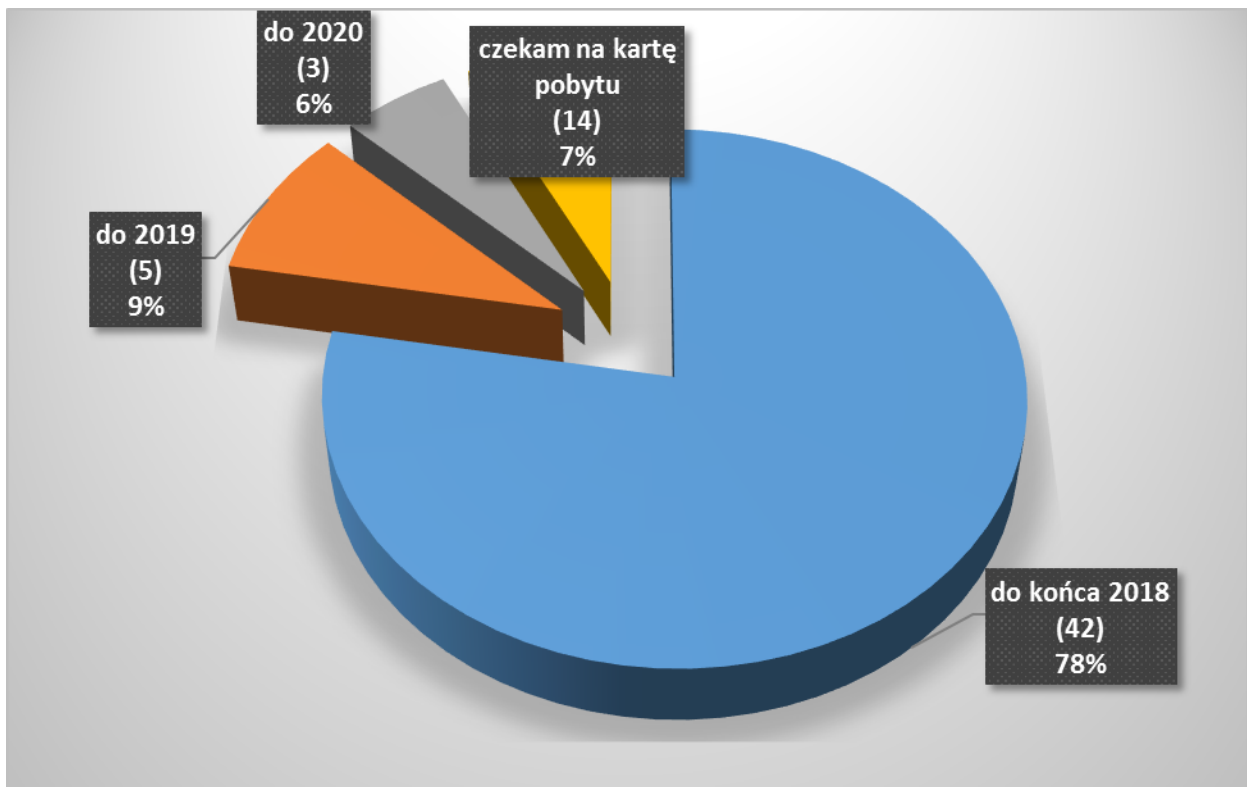
Źródło: badania własne

61% ankietowanych w Polsce pracuje za pośrednictwem agencji pracy. Może to wynikać z łatwości uzyskania pracy poprzez wsparcie ze strony agencji pracy, a dodatkowo przyjeżdżający z zagranicy nie muszą martwić się znalezieniem pracodawcy czy legalnymi aspektami zatrudnienia i powierzają te sprawy agencjom.

Zatrzymajmy się na tym aspekcie legalnej pracy w Polsce. Ponieważ by móc przebywać w Polsce i pracować, cudzoziemcom potrzebna jest karta pobytu. Większość ankietowanych odpowiedziała, iż posiadają kartę pobytu do końca roku 2018 – aż 82% . Niewiele osób bo 10% posiada kartę pobytu do 2019 roku. Znaleźli się również ankietowani z kartami pobytu do 2020 roku ale ta grupa była najmniej liczna, ponieważ stanowiła 6% wszystkich respondentów.

Wykres 7

Okres ważności pozwolenia na pracę ankietowanych w Polsce



Źródło: badania własne

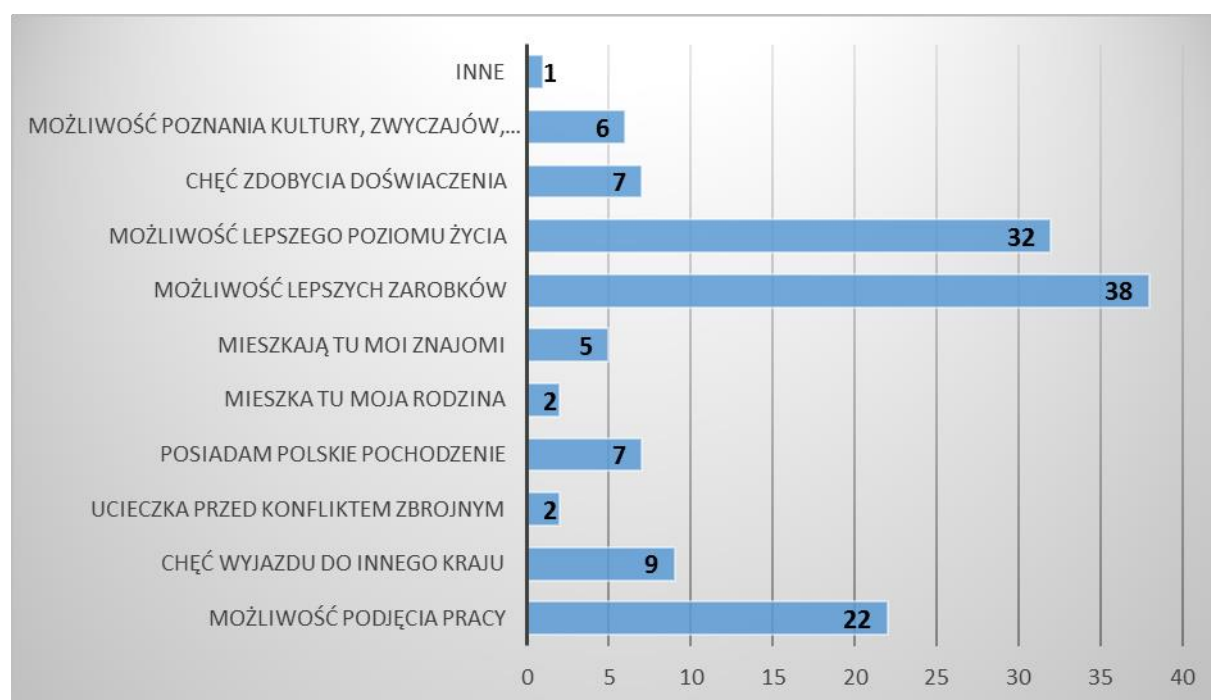
7. Analiza badań własnych

7.1 Aspekty pracy w Polsce

Posiadane kwalifikacje oraz zdobyte doświadczenia pracownicze przez naszych respondentów pracujących w różnych miejscach na świecie, a nie tylko w Polsce sprawiają, iż zatrudniani cudzoziemcy to osoby posiadające w swoim życiu багаż doświadczeń związanych z najróżniejszymi pracami. Zadowolenie z uzyskiwanych zarobków czy to jaki procent nasi respondenci wysyłają swoim rodzinom w domu to wszystko istotne informacje do chociaż częściowego zobrazowania rzeczywistości cudzoziemców w Polsce. Między innymi zastanawiały nas wcześniej wspomniane kwestie oraz pobudki płynące z przybywania do Polski w celach zarobkowych badanych respondentów czy zapatrywanie się na przyszłość w Polsce te odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety dały nam kierunek, w którym musimy patrzeć badając sytuacje cudzoziemców na lokalnym rynku pracy.

Wykres 8

Najważniejsze przyczyny przyjazdu do Polski ankietowanych



Źródło: badania własne

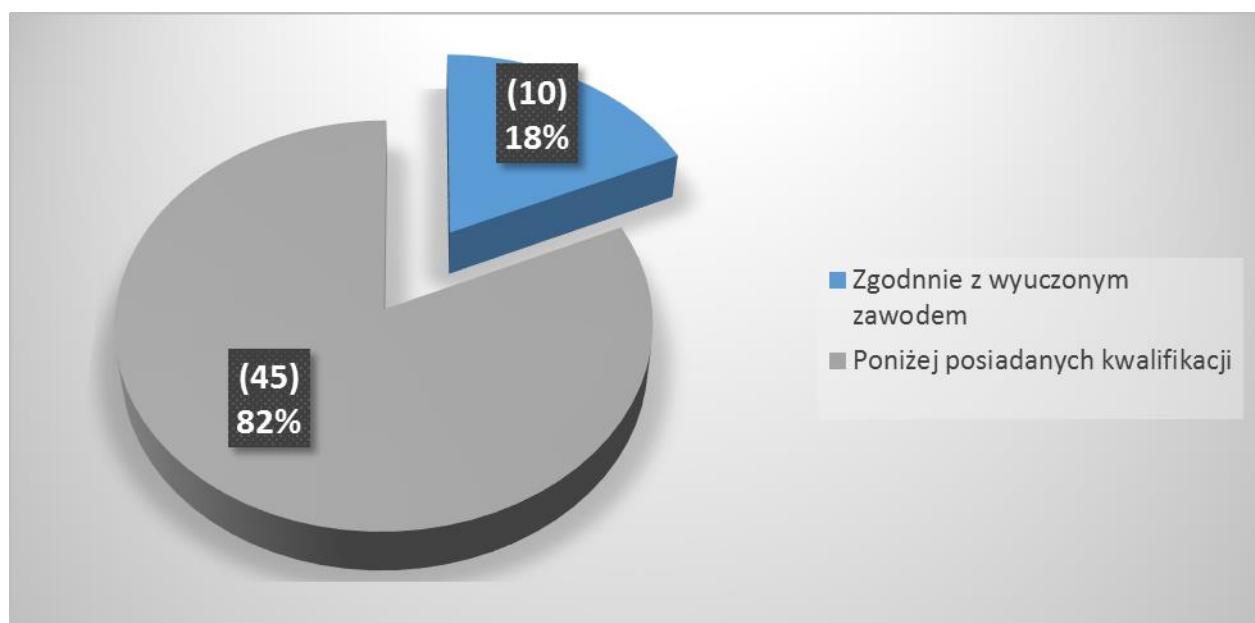
Uwaga: liczby nie sumują się do 58 a procenty do 100, gdyż respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.



Najważniejszymi powodami przyjazdu do Polski badanych cudzoziemców są: możliwość lepszych zarobków oraz możliwość poprawienia swoich standardów życia codziennego. Kolejnym wybieranym przez respondentów argumentem jest możliwość podjęcia pracy, polepszenie swoich zarobków, standardów życia i chęć posiadania pracy. Innymi pobudkami są chęć wyjazdu do innego kraju, przyjazd do rodziny czy pragnienie „zyskania Polskiego obywatelstwa” [Kobieta, wiek 25-34, wykształcenie zawodowe].

Wykres 9

Zgodność wykonywanej pracy cudzoziemców z wyuczonym zawodem w kraju ojczystym w Polsce



Źródło: badania własne

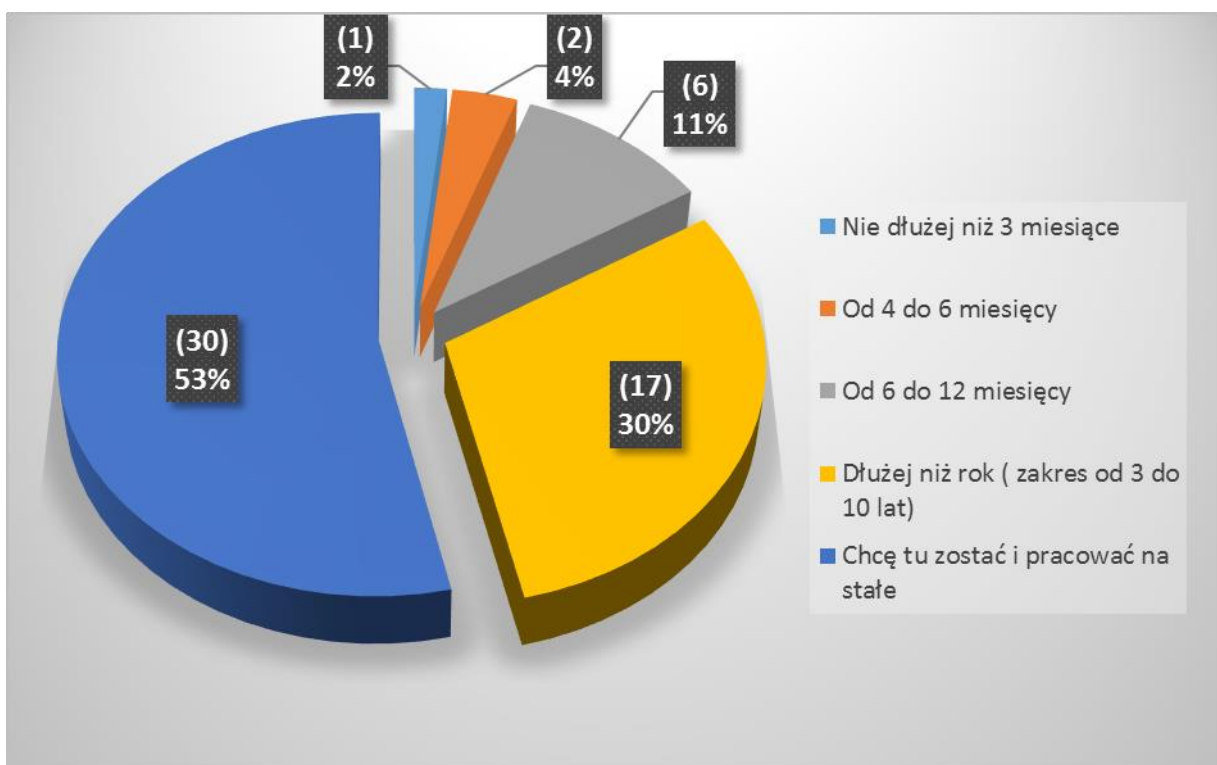
Ponad 80% zatrudnianych cudzoziemców na ziemiach Polskich pracuje poniżej posiadanych kwalifikacji. Nasuwa nam się wniosek, iż pracodawcy może nie wyczerpują potencjału jaki dostarczają swoją pracą i umiejętnościami pracownicy z zagranicy. Innym ważnym aspektem do zastanowienia się jest poziom znajomości języka przez cudzoziemców. Ponieważ w swoim kraju mogli zajmować wysokie stanowiska ale gdy to samo stanowisko w Polsce byłoby dostępne i przypuścmy, że do takowej pracy potrzebujemy wyspecjalizowanego języka – powstaje nam bariera językowa. Być może ze względu na język i opanowanie go cudzoziemcy zajmują niższe, mniej odpowiedzialne stanowiska.

Na pytanie w jakim zawodzie pracowali nasi respondenci przed przyjazdem do Polski odpowiadali najróżniej. Ankietowani to przekrój ludzi od kierowców, barmanów, pielęgniarek, przedsiębiorców, inżynierów-technologów, mechaników, nauczycieli, jubilerów a nawet menagerów. Oczywiście wśród respondentów pojawiły się również osoby, które nie

miały wcześniejszego doświadczenia w jakiegokolwiek pracy ale odsetek ich był niewielki. Do Polski przybywa przekrój tak wykwalifikowanych osób ale większość z nich pracuje w firmach produkcyjnych, jako kierowcy, często nie pracując w swoim zawodzie. Przebranżowienie badanych cudzoziemców to częste zjawisko, respondenci czasami muszą całkowicie zmienić swoją branżę np. z jubilera na asystenta przy liniach produkcyjnych [Mężczyzna, 35-50, wykształcenie zawodowe], bądź z pielęgniarki na pracę ze skanerem na produkcji [Kobieta, 35-50, wykształcenie średnie].

Wykres 10

Planowany okres pozostania respondentów w Polsce

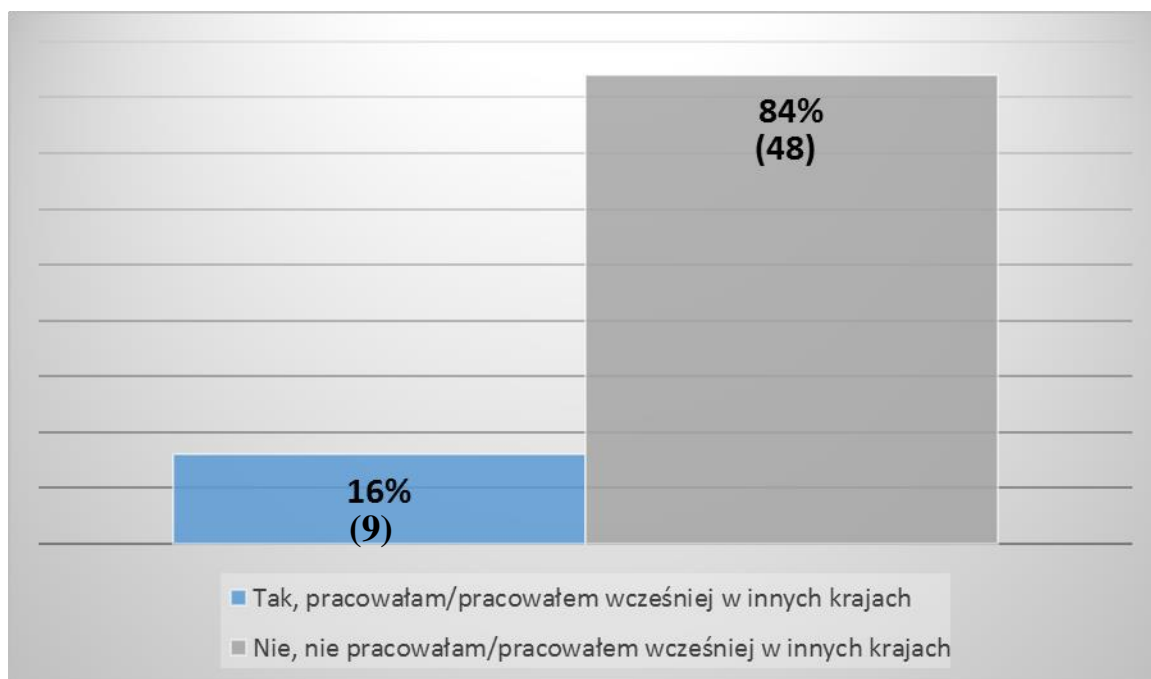


Źródło: badania własne

Ponad połowa respondentów planuje zostać i pracować na stałe w Polsce z czym wiąże się stałe osiedlenie w kraju, chęć ustawkowania się czyli posiadania stałej i dobrze płatnej pracy pozwalającej żyć na godnym poziomie. Dużym odsetkiem są również osoby które pragną pracować w czasie od 3 lat do 10 lat (30%). Niewiele osób badanych pragnie zostać w Polsce od 6 do 12 miesięcy, stanowią oni 11% ogółu badanych. Odpowiedzi „nie dłużej niż 3 miesiące” oraz „od 4 do 6 miesięcy” były wybierane znacznie rzadziej niż pozostałe opcje, a ostatecznie 2% respondentów opowiedziało się za pierwszym wariantem i 4% za drugim wariantem.

Wykres 11

Podział badanych ze względu na wcześniejszą pracę w innym kraju

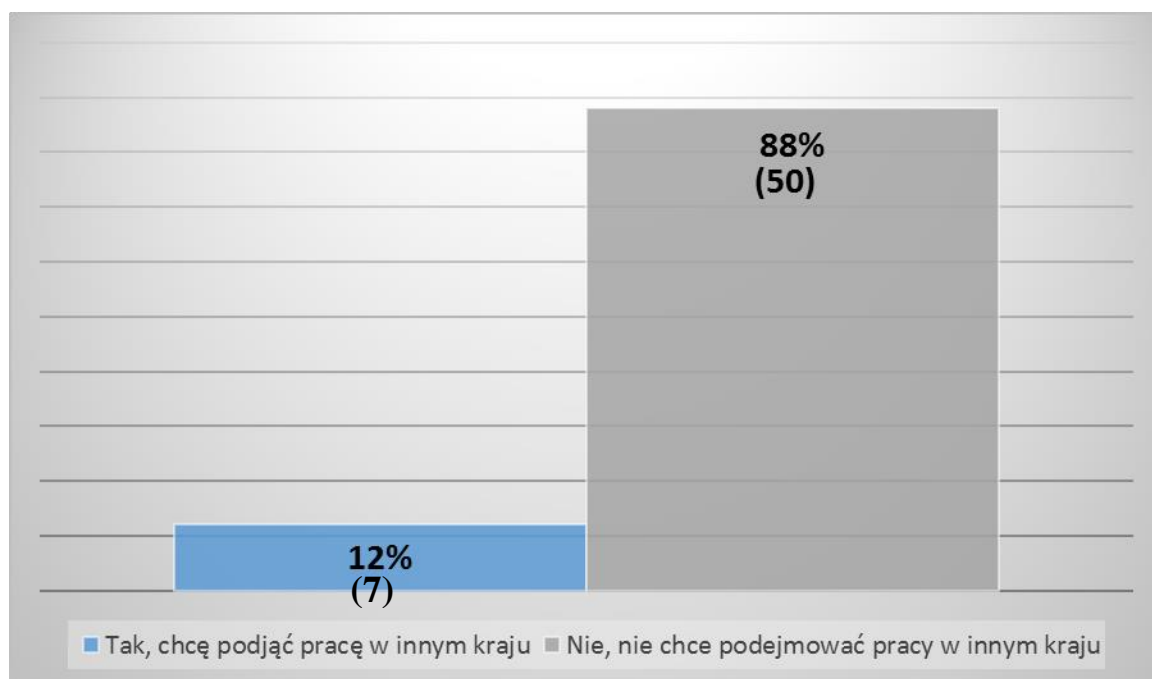


Źródło: badania własne

Większość naszych respondentów nie posiada żadnych doświadczeń zawodowych w innych krajach – Polska jest w dużym odsetku pierwszym wyborem pod względem kraju do którego wyjechali znaleźć pracę. Najprawdopodobniej Polska może być tak chętnie wybierana ze względu na położenie geograficzne i łatwość procesu emigracyjnego. W odpowiedziach potwierdzających doświadczenie zawodowe w innych krajach padały takie odpowiedzi jak Słowacja, Czechy, Łotwa czy Rosja. Wszystkie wymienione kraje leżą geograficznie stosunkowo blisko siebie więc przepływ potencjalnych pracowników między krajami jest dosyć łatwy.

Wykres 12

Podział badanych ze względu na chęć podjęcia pracy w innym kraju niż Polska

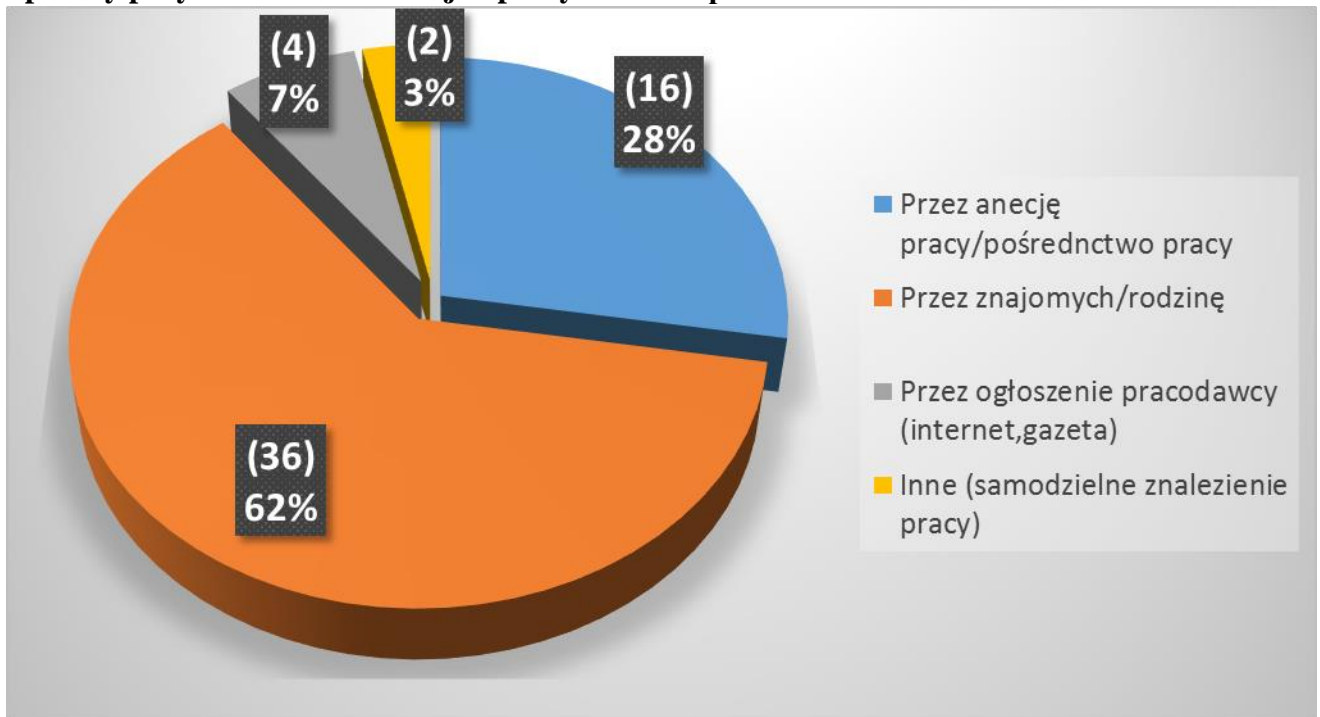


Źródło: badania własne

12% respondentów zapatruje się na prace w innych krajach. Cudzoziemcy w proponowanych krajach, do których chcieliby wyemigrować podawali Niemcy, Anglię Danię a nawet Izrael. Zapytani respondenci na pytanie dlaczego chcieliby udać się do innych krajów odpowiedzi np. „jeszcze nie znalazłem pracy, która by mi pasowała w sensie warunków i zarobków. Nie za bardzo mi się podoba ta praca, którą teraz mam” [Mężczyzna, wiek 25-34, wykształcenie wyższe]. Podawane były również odpowiedzi, iż w innych krajach jest możliwość lepszych zarobków. Odpowiedź dominująca w tym pytaniu to opcja „nie,, za, którą kryje się brak zainteresowania pracą w innych państwach 88%.

Wykres 13

Sposoby pozyskiwania informacji o pracy w Polsce przez cudzoziemców

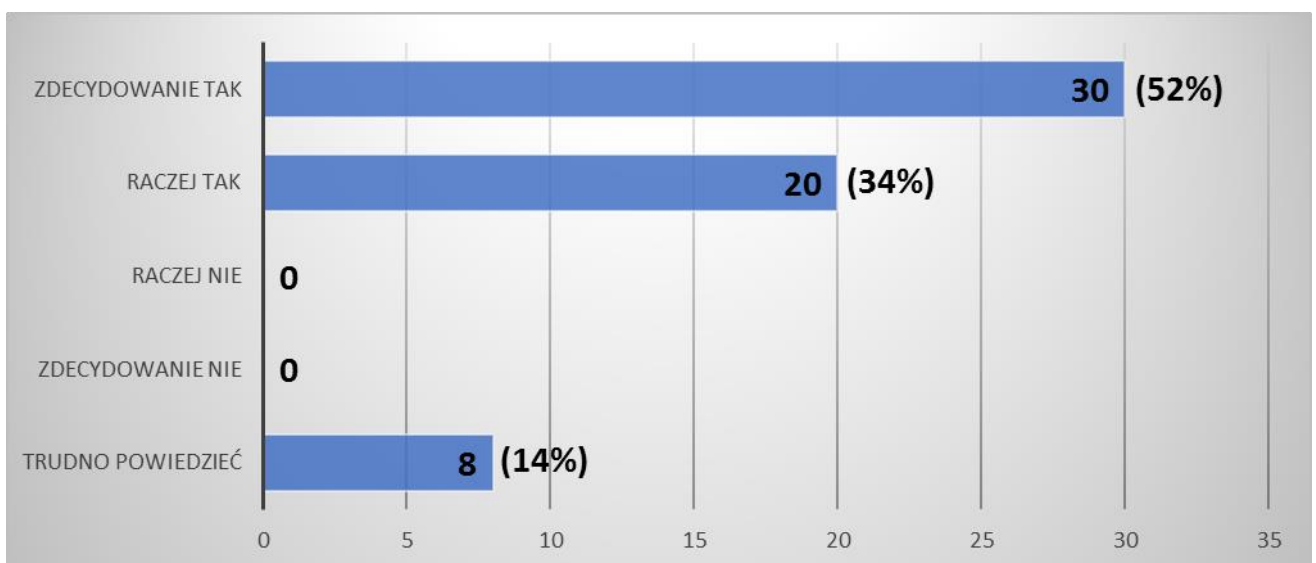


Źródło: badania własne

Ponad połowa osób, które wzięły udział w badaniu znalazła pracę przez znajomych bądź rodzinę. 28% respondentów znalazło zatrudnienie przez agencje pracy. W nieznacznym stopniu ankietowani cudzoziemcy znaleźli pracę poprzez ogłoszenia w prasie czy w internecie oraz gdy szukali na własną rękę.

Wykres 14

Zadowolenie cudzoziemców z uzyskiwanych zarobków w Polsce

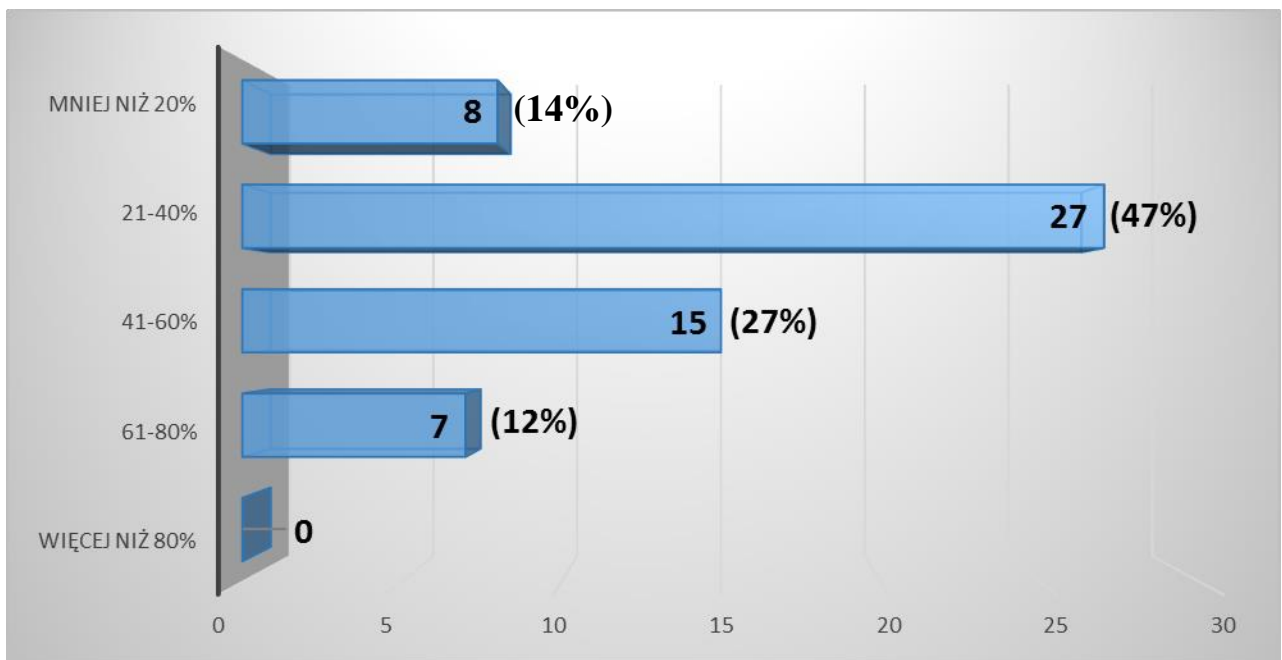


Źródło: badania własne

Zdecydowana większość cudzoziemców jest zadowolona z uzyskiwanych zarobków, aczkolwiek nie wszyscy ankietowani są pewni czy ich zarobki są wystarczające dlatego wybierali opcję „raczej tak”. Znalazły się także osoby, które całkowicie nie były świadome czy zarobki przez nich otrzymywane są na dobrym poziomie więc ankietowani wybierali opcję „trudno powiedzieć”. Nie uzyskaliśmy w odpowiedziach negatywnych opinii co do zarobków otrzymywanych przez cudzoziemców.

Wykres 15

Udział przeznaczanych zarobków ankietowanych na codzienne życie w Polsce

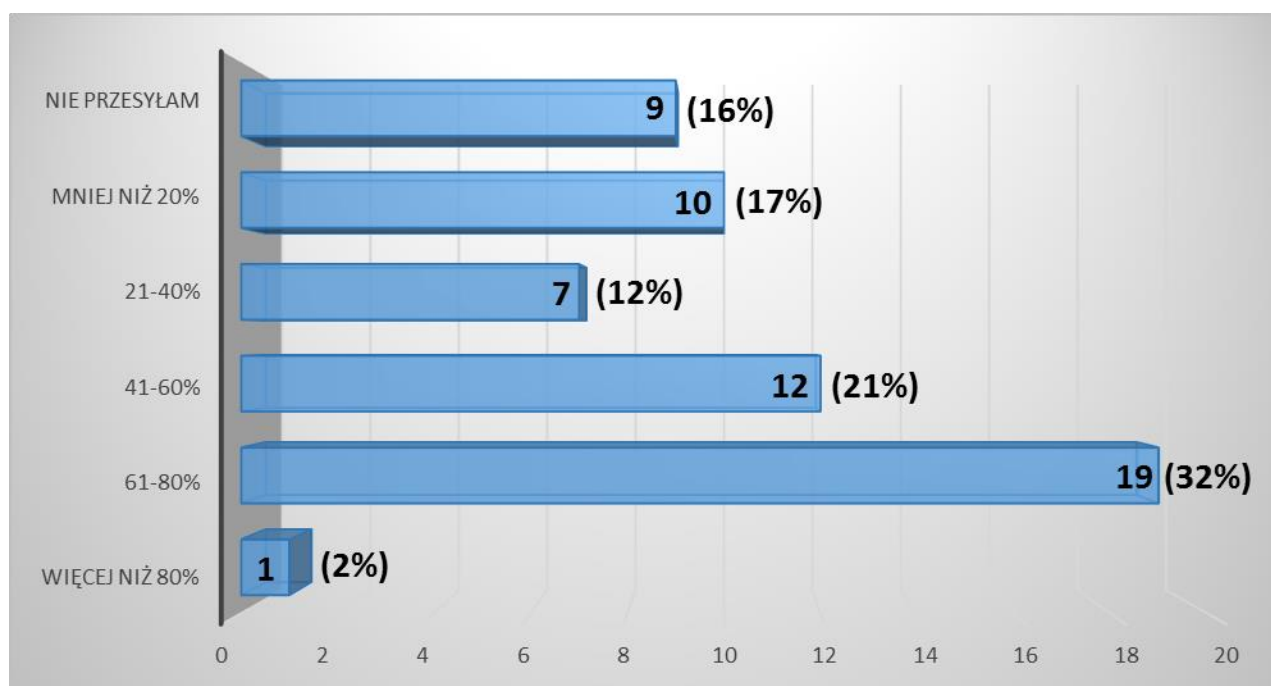


Źródło: badania własne

Na codzienne życie w Polsce większość cudzoziemców przeznaczają od 21% do 40% uzyskiwanych zarobków. Znaleźli się również ankietowani, którzy na codzienną egzystencję wydają do 60% swojej wypłaty. Odsetek ludzi, którzy wydają mniej niż 20% swoich wydatków na codzienne życie w Polsce to głównie kierowcy.

Wykres16

Udział przesyłanych zarobków swoim rodzinom przez ankietowanych



Źródło: badania własne

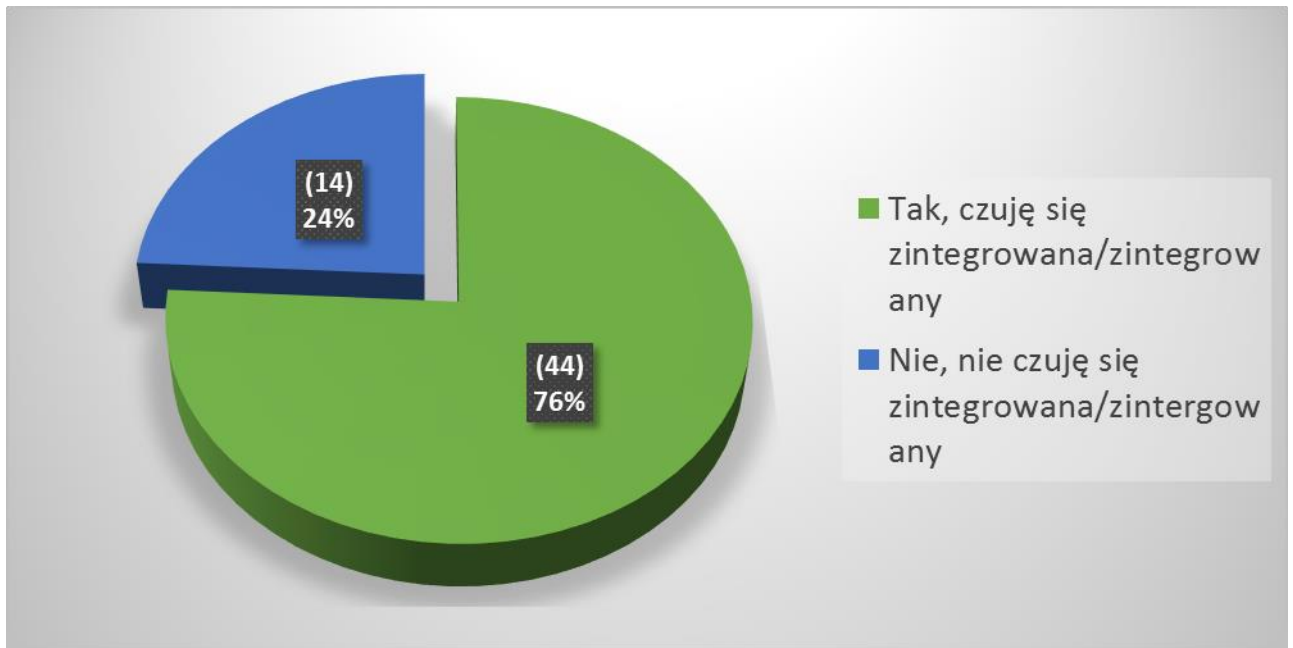
Zdecydowana większość cudzoziemców wspiera swoje rodziny pozostające w ojczyźnie. Niosą oni pomoc finansową i wielu z ankietowanych oddaje dużą część swoich zarobków swoim rodzinom. Najczęstszą odpowiedzią zaznaczaną w ankietach było, iż cudzoziemcy wysyłają od 61% do 80% swoich zarobków do rodzinnego domu. Drugą najczęściej wybieraną odpowiedzią była opcja „41-60%” wysyłanych zarobków dla swoich rodzin. Pracujący cudzoziemcy starają się przesyłać jak największe części swoich zarobków swoim rodzinom. Oczywiście znalazła się też kategoria respondentów, którzy nie wysyłają swojego wynagrodzenia do domu, co stanowią oni 16% ogółu badanych.

7.2 Relacje międzyludzkie

Wzajemne stosunki ze współpracownikami są bardzo ważne w codziennych kontaktach w pracy co przekłada się na atmosferę panującą w firmach zatrudniających cudzoziemców. To jakie stosunki mają badani respondenci z polskimi współpracownikami wpływa na ich zadowolenie z pracy. Z badań wynikają preferencje respondentów co do tego z kim wolą pracować w miejscu pracy oraz czy integrują się z Polakami poza miejscem pracy.

Wykres 17

Odczuwalny poziom zintegrowania cudzoziemców z polskimi współpracownikami

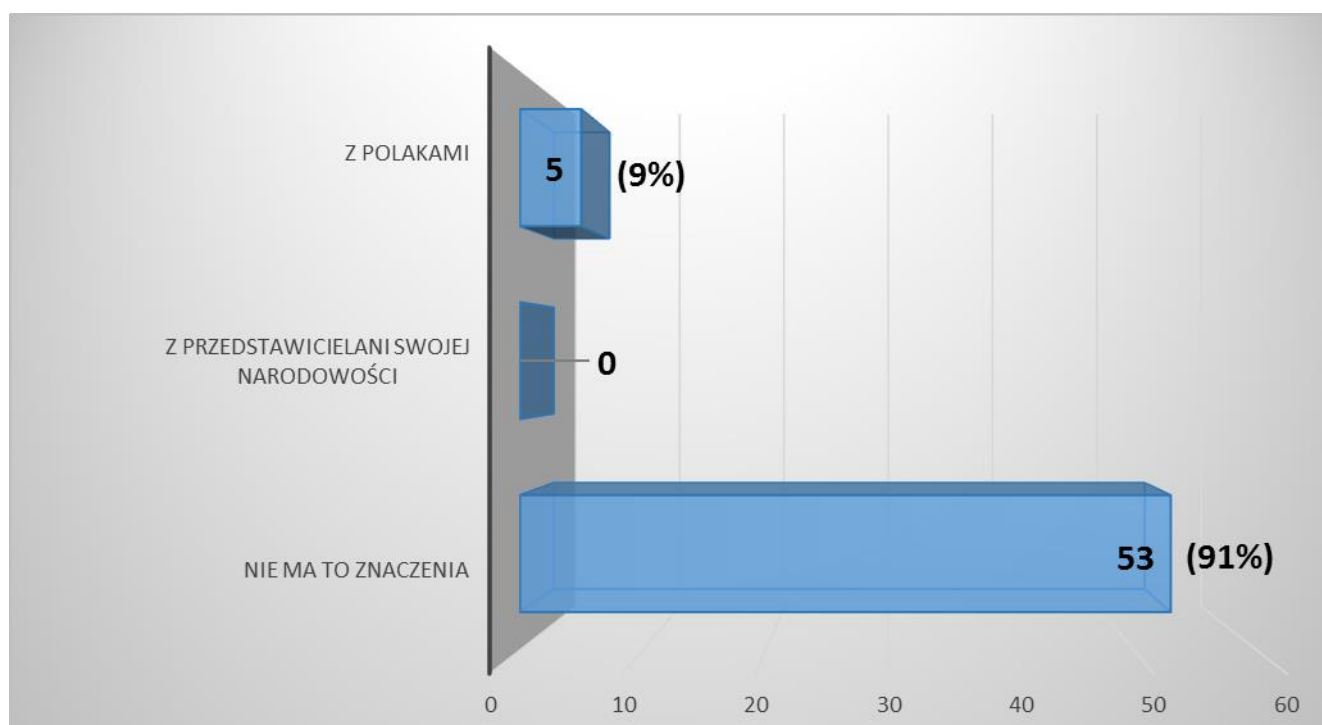


Źródło: badania własne

Na pytanie czy ankietowani czują się zintegrowani z polskimi współpracownikami uzyskaliśmy znaczną przewagę odpowiedzi na „tak,...”, aż 76% uczestników badania wybierało tę właśnie odpowiedź. Znalazł się jednak odsetek odpowiedzi przeczących stanowiących o braku poczucia integracji w Polakami w miejscu pracy –24%. Poczucie zintegrowania może wynikać z wielu pobudek czy to wzajemnej pomocy w miejscu pracy czy wzajemnych rozmów na przerwie śniadaniowej.

Wykres 18

Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Z kim woli Pani/Pan współpracować w miejscu pracy?**

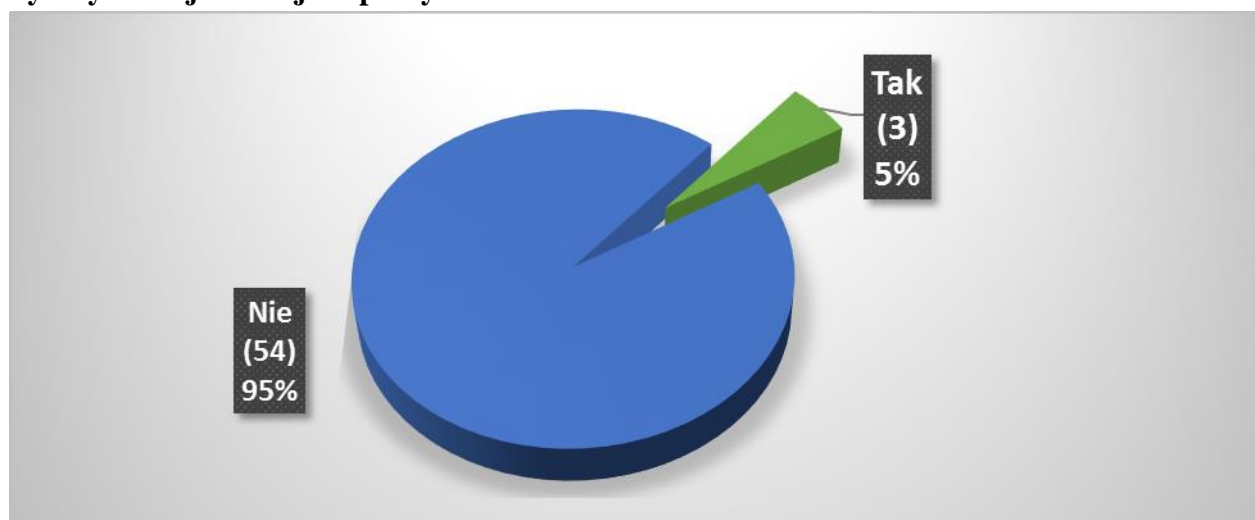


Źródło: badania własne

53 ankietowanych na 58 na pytanie z kim wolą współpracować w miejscu pracy zaznaczali opcję „nie ma to znaczenia”. Oznacza to, iż cudzoziemcy nie przywiązują wagi do tego z kim pracują. Nikt z respondentów nie wybrał opcji „z przedstawicielami własnej narodowości”. Pojawiła się również grupa respondentów, którzy preferują w miejscu pracy współpracować z Polakami (9% ankietowanych).

Wykres 19

Podział respondentów ze względu na subiektywne poczucie doświadczania dyskryminacji w miejscu pracy



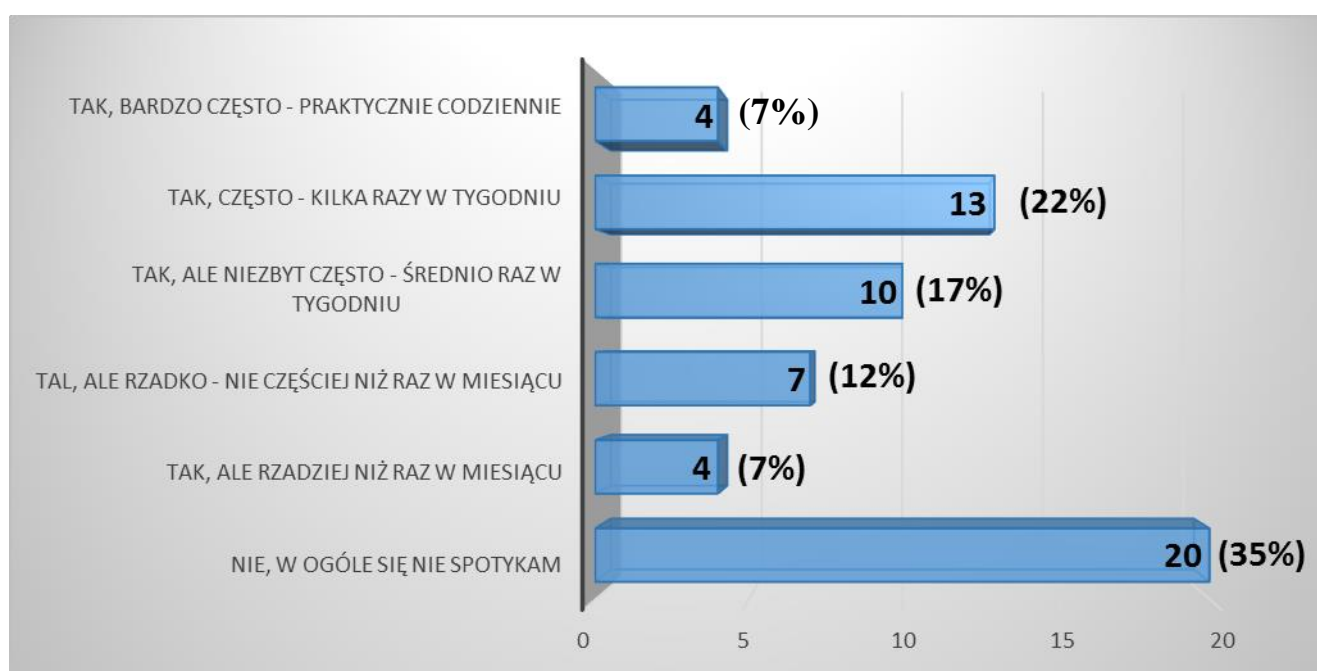
Źródło: badania własne

95% przebywających w Polsce cudzoziemców nie doświadczyła żadnych przejawów dyskryminacji w miejscu pracy. Natomiast 5% respondentów, którzy przyznali się do odczuwania dyskryminacji opisali czym się ona objawiała.

Ankietowani, którzy odpowiadali twierdząco na pytanie o ich doświadczenia związane z dyskryminacją w Polsce podawali, iż „wypłata za wykonaną pracę u Polaków i Ukraińców różni się, u Polaków ona jest większa niż u Ukraińców, również u Ukraińców jest mniejszy wybór wolnych miejsc pracy” [mężczyzna, wiek 51-64, wykształcenie wyższe]. Inny respondent podaje, iż usłyszał od Polaka, że: „Ukraińcy zabierają nam miejsca pracy” [mężczyzna, wiek 25-34, wykształcenie wyższe]. Inny ankietowany miał opinię co do wakatów zajmowanych w pracy: „kluczowe stanowiska w przedsiębiorstwie zajmują tylko Polacy, ciężko znaleźć taką pracę gdy nie masz polskiego obywatelstwa” [Mężczyzna, wiek 25-34, wykształcenie wyższe].

Wykres 20

Podział respondentów ze względu na częstotliwość spotykania się po pracy z Polakami



Źródło: badania własne

Z odpowiedzi ankietowanych wynika, iż wielu cudzoziemców po godzinach pracy nie integruje się z Polakami – 35% odpowiedzi. W zestawieniu z poziomem zintegrowania cudzoziemców z polskimi współpracownikami wynika, iż 30% respondentów nie czuje się zintegrowana z polskimi współpracownikami i nie spotykają się z Polakami poza nią – widać tu swoiste podziały na „my” - „oni”. Natomiast 70% respondentów, którzy nie spotykają się po pracy z Polakami odpowiedzieli twierdząco na pytanie o ich integrację z Polakami

współpracownikami. Na czas pracy integrują się jako współpracownicy ale kiedy nadchodzi koniec zmiany nie są oni zainteresowani kontaktami koleżeńskimi z Polakami. Wielu ankietowanych również utrzymuje kontakty Polsko-Ukraińskie po pracy, ale częstotliwość spotkań i kontaktów jest zróżnicowana – dominuje odpowiedź „kilka razy w tygodniu”.

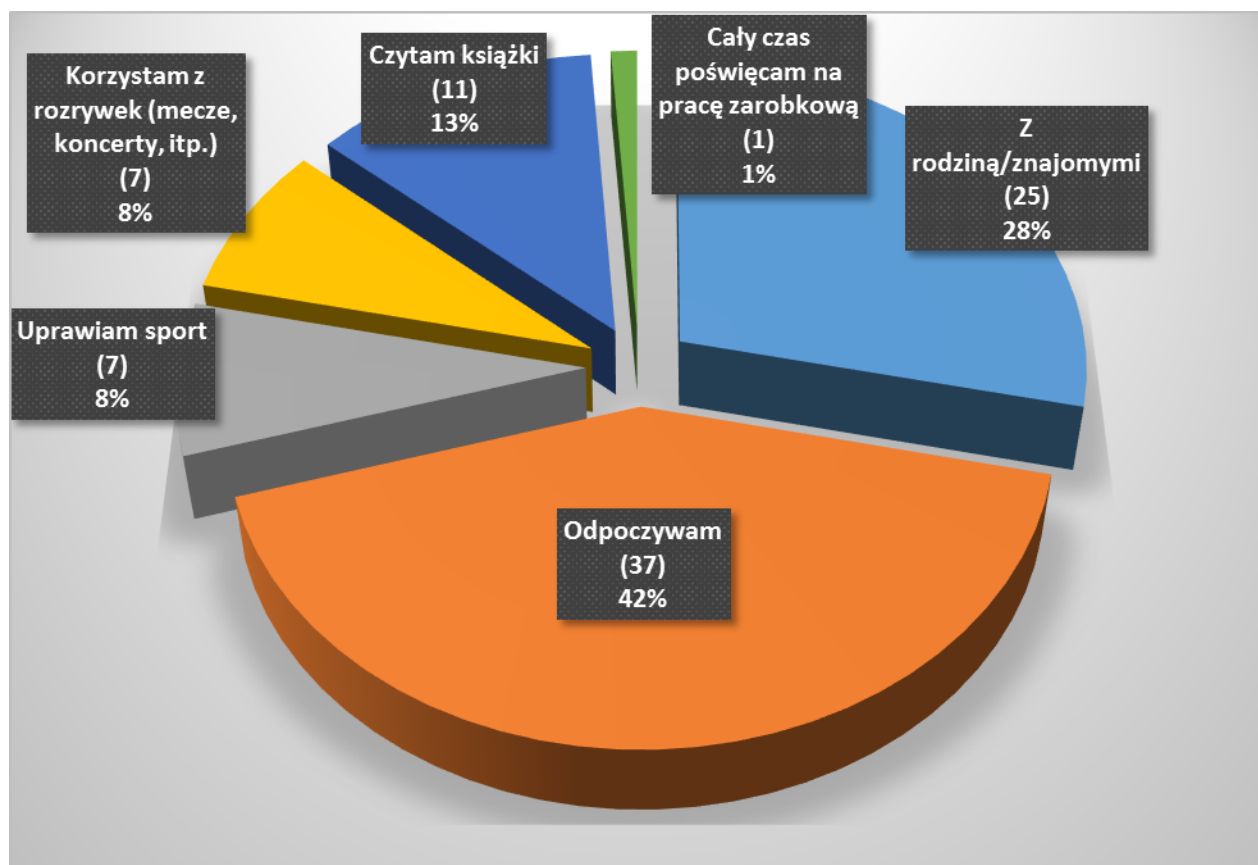
W kwestionariuszu zostało umieszczone również pytanie o to czy respondenci mieli możliwość zobaczenia lub zwiedzania ciekawych miejsc/zabytków w Polsce. Odpowiedzi twierdzących było wiele ponieważ 45% ankietowanych zwiedzało zabytki i najpopularniejsze miejsca Polski. Najpopularniejszą odpowiedzią był Kraków i zamek na Wawelu, również Oświęcim, Warszawa oraz Wrocław. Jedni skupiają się na „wszystkich na Śląsku zabytkach/atrakcjach” [Mężczyzna, wiek 25-34, wykształcenie wyższe], a inni na zwiedzaniu miast „Kraków, Oświęcim, Wrocław, Przyczyna, Katowice” [Kobieta, wiek 35-50, wykształcenie wyższe]. Jednak mimo licznych miast zwiedzanych przez obcokrajowców 65% przyznało się do braku możliwości zwiedzania Polski.

7.3 Czas wolny oraz rodzina/znajomi

Analiza materiału empirycznego wskazała nam preferencje spędzania wolnego czasu przez respondentów oraz zapatrywanie się cudzoziemców na sprowadzanie swoich rodzin czy znajomych do Polski.

Wykres 21

Podział badanych ze względu na spędzanie wolnego czasu



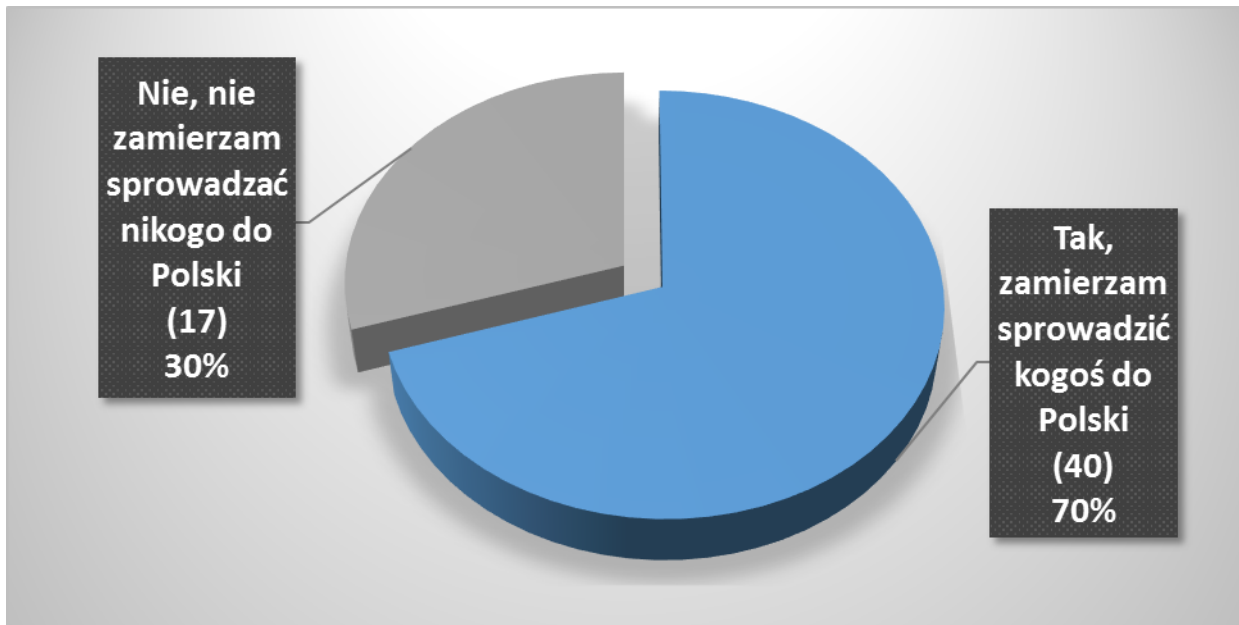
Źródło: badania własne

Uczestników badania zapytaliśmy również o to jak spędzają czas wolny od pracy. Wielu respondentów postawiło „x” przy rubryce z napisem „odpoczywam” ale równie ważne w spędzaniu wolnego czasu dla cudzoziemców jest to z kim go spędzają, a mianowicie z rodziną bądź też ze znajomymi. Inni uczestnicy badania korzystają z wszelkich rozrywek typu mecze, koncerty, eventy – 8% respondentów, taki sam procent odpowiedzi pojawił się przy odpowiedzi „uprawiam sport”. Aż 13% badanych cudzoziemców przyznało się do spędzania wolnego czasu na czytaniu książek.

Respondenci na pytanie czy ktoś z ich rodziny przebywa w Polsce odpowiedzieli: 51% ankietowanych zaprzeczyło by ich rodzina była w Polsce, natomiast 49% potwierdziło, iż przebywają w Polsce z rodziną.

Wykres 22

Podział respondentów ze względu na zamiar sprowadzenia rodziny/znajomych do Polski



Źródło: badania własne

70% respondentów wyraziło aprobatę co do wizji sprowadzenia krewnych bądź znajomych do Polski. Pozostałe 30% to odpowiedzi przeczące najczęściej wynikające ze starszego wieku członków rodziny bądź obawy ich przemieszczania z rodzinnych stron.

7. Podsumowanie i wnioski

Obcokrajowcy, którzy wzięli udział w badaniu najczęściej opuszczali swój kraj by polepszyć standard swojego życia, zarabiać więcej pieniędzy niż na swojej ojczyźnie, czy w ogóle podjąć jakąkolwiek pracę i jak przekonaliśmy się później by wyprowadzić się na stałe ze swojej ojczyzny. Przeprowadzka na stałe do Polski będzie wiązać się u większości respondentów z przesiedleniem swojej rodziny bądź chęcią pomocy znajomym w przyjeździe do pracy. Wyjazd do innego kraju w poszukiwaniu pracy jest często stresujący zważywszy dodatkowo na inny język co może powodować pewne bariery i trudności w zalezieniu pracodawcy, dlatego często emigrujący cudzoziemcy polegają na swoich znajomych, którzy już wcześniej wyemigrowali w znalezieniu pracy w Polsce. Inną opcją, z której badani cudzoziemcy korzystają to agencje pracy - prawdopodobnie wygodniejsze rozwiązanie, ponieważ nie trzeba na własną rękę szukać pracodawcy, nie trzeba zaprzętać sobie głowy zakwaterowaniem oraz innymi pochodnymi sprawami – wystarczy być chętnym do pracy.

Posiadana praca i uzyskiwane zarobki przez cudzoziemców często są spełnieniem ich oczekiwań, zarówno w stosunku do współpracowników w kwestiach interpersonalnych jak i w kwestiach zarobkowych. Nie spotkaliśmy się z negatywnie nacechowanymi odpowiedziami związanymi z zarobkami. Większość badanych cudzoziemców czuje się zintegrowana z polskimi współpracownikami ale nie mogliśmy pominąć osób, które otwarcie powiedziały nam o swoich doświadczeniach z dyskryminacją w Polsce. Najczęściej było to wskazanie większych zarobków obywateli Polski oraz niższych stanowisk uzyskiwanych przez cudzoziemców czy nawet w skrajnych przypadkach skargi ze strony Polaków na zabieranie wolnych miejsc pracy przez cudzoziemców.

Na pytanie z kim respondenci wolą współpracować w miejscu pracy. Większość odpowiedziała, iż nie ma to znaczenia – może to po części wynikać z równie wysokiego poziomu zintegrowania z Polskimi współpracownikami (80% respondentów czuje się zintegrowana z polskimi współpracownikami). Cudzoziemcy przeważnie nie mają problemów z Polakami w miejscu pracy i utrzymują dobre stosunki polsko-ukraińskie organizując spotkania poza miejscem pracy. Badani cudzoziemcy starają się spotykać i integrować poza pracą kilka razy w tygodniu lub rzadziej niż raz w miesiącu – aczkolwiek widzimy pewną więź z polskimi przyjaciółmi.



Badani cudzoziemcy wiążą z Polską dłuższą przyszłość i pragną żyć na nieco lepszym poziomie, którego ich kraj nie jest w stanie im zagwarantować. Przyjeżdżający do Polski cudzoziemcy to osoby, które podejmą każdą pracę – takich właśnie pracowników szukają Polscy pracodawcy.

Wyniki udziału przesyłanych zarobków przez ankietowanych swoim rodzinom, zaskoczyły ponieważ wielu respondentów wysłało ponad połowę swojego wynagrodzenia by pomóc finansowo swoim rodzinom, które nadal przebywają w ojczyźnie. Cudzoziemcy zarabiający w Polsce są wielką pomocą w utrzymywaniu swoich rodzin na ojczyźnie, gdzie zarobki są tak znacznie niższe.

Cudzoziemcy są odpowiedzią dla przedsiębiorców i pracodawców na brak ludzi chętnych do pracy w Polsce rodaków. Stanowiska na produkcjach, które nie wymagają kwalifikacji są miejscami, które zajmują napływający do Polski cudzoziemcy i stanowią znaczną i szanowaną część załogi w wielu firmach. Jak wynika z naszych badań fokusowych to cudzoziemcy i ich praca w wielu przedsiębiorstwach ratują Polską gospodarkę. Pracodawcy chcą dalej zatrudniać cudzoziemców i szanują sobie wykonywaną przez nich pracę.

8. Spis wykresów

Wykres 1	20
Płeć ankietowanych	
Wykres 2	22
Wiek i wykształcenie badanych kobiet	
Wykres 3	23
Wiek i wykształcenie badanych mężczyzn	
Wykres 4	23
Miejsce zamieszkania ankietowanych w kraju pochodzenia	
Wykres 5	25
Długość pobytu ankietowanych w Polsce	
Wykres 6	25
Rodzaj zatrudnienia ankietowanych w Polsce	
Wykres 7	26
Okres ważności pozwolenia na pracę ankietowanych w Polsce	
Wykres 8	27
Najważniejsze przyczyny przyjazdu do Polski ankietowanych	
Wykres 9	28
Zgodność wykonywanej pracy cudzoziemców z wyuczonym zawodem w kraju ojczystym w Polsce	
Wykres 10	29
Planowany okres pozostania respondentów w Polsce	
Wykres 11	30
Podział badanych ze względu na wcześniejszą pracę w innym kraju	
Wykres 12	30
Podział badanych ze względu na chęć podjęcia pracy w innym kraju niż Polska	
Wykres 13	32
Sposoby pozyskiwania informacji o pracy w Polsce przez cudzoziemców	
Wykres 14	32
Zadowolenie cudzoziemców z uzyskiwanych zarobków w Polsce	
Wykres 15	33
Udział przeznaczanych zarobków ankietowanych na codzienne życie w Polsce	
Wykres 16	34
Udział przesyłanych zarobków swoim rodzinom	
Wykres 17	35
Odczuwalny poziom zintegrowania cudzoziemców z polskimi współpracownikami	
Wykres 18	36
Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z kim woli Pani/Pan współpracować w miejscu pracy?	

Wykres 19	36
Podział respondentów ze względu na subiektywne poczucie doświadczania dyskryminacji w miejscu pracy	
Wykres 20	37
Podział respondentów ze względu na częstotliwość spotykania się po pracy z Polakami	
Wykres 21	39
Podział badanych respondentów ze względu na spędzanie wolnego czasu	
Wykres 22	40
Podział respondentów ze względu na zamiar sprowadzenia rodziny/znajomych do Polski	

9. Aneksy

9.1 Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) w ramach badania pracodawców, którzy zatrudniają cudzoziemców

Miejsce: siedziba Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach, ul. Budowlanych 59

1. Powitanie uczestników, podziękowanie im za przyjęcie zaproszenia do udziału w badaniu.
2. Przedstawienie się moderatora.
3. Przedstawienie się Uczestników.

Omówienie przez moderatora głównych założeń i celów projektu realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Tychach z Instytutem Socjologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

Zachęcenie przez moderatora Uczestników badania do swobodnego dzielenia się swoimi opiniami dotyczącymi problematyki cudzoziemców na rynku pracy. Określenie podstawowych reguł obowiązujące podczas badania fokusowego¹:

- a. nie obowiązuje jednomyślność, każdy z uczestników swobodnie może pozostać przy swoich poglądach, przy swoim zdaniu,
- b. każdy z uczestników ma takie samo prawo zabierania głosu, każdy głos w dyskusji jest istotny,
- c. nie przerywamy osobie, która się wypowiada, zabieramy głos pojedynczo,
- d. uczestnicy badania mogą zadawać pytania zarówno moderatorowi, jak i innym osobom biorącym udział w badaniu,
- e. przebieg spotkania będzie rejestrowany – jest to konieczne w celu późniejszego opracowania materiału badawczego w formie raportu, jeżeli wypowiedzi uczestników byłyby zapisywane znacząco wydłużyłoby trwanie badania,
- f. wypowiedzi są anonimowe – w raporcie nie będzie można zestawić cytowanych i omawianych wypowiedzi z konkretnymi uczestnikami focusu,
- g. zapis wywiadu będzie tylko i wyłącznie w dyspozycji Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach.

¹ Na podstawie: J. Lisek-Michalska (2007), Raport z badania fokusowego (...), [w:] J. Lisek-Michalska, P. Daniłowicz (red.), Zogniskowany wywiad grupowy. Studia nad metodą, Wyd. UŁ, Łódź, s. 238-239.

Tezy do dyskusji

I. SYTUACJA NA RYNKU PRACY W TYCHACH I POWIECIE BIERUŃSKO-LEDZIŃSKIM

1. Jakie zmiany nastąpiły na rynku pracy na lokalnym rynku pracy Tychów i powiatu bieruńsko-łędzińskiego w okresie ostatnich lat? Czy istotne zmniejszenie rejestrowanego bezrobocia (oficjalna stopa bezrobocia wynosi mniej niż 3%) wpływa w jakikolwiek sposób na funkcjonowanie Państwa firm/institucji – szczególnie w kontekście dostępności kandydatów na pracowników?
2. Czy zdarza się, że macie Państwo problemy z rekrutacją pracowników na wolne miejsca pracy? Jeżeli tak, w głównej mierze jakich stanowisk to dotyczy?
3. Jak Państwa zdaniem będzie wyglądała sytuacja na rynku pracy w Tychach i powiecie bieruńsko-łędzińskim w perspektywie najbliższych kilku lat?
4. W jakich zawodach spodziewacie się, że będziecie Państwo poszukiwać nowych pracowników w najbliższym roku?

II. CUDZOZIEMCY W PRZEDSIĘBIORSTWIE

1. Od jakiego czasu część Państwa załogi stanowią cudzoziemcy – posiadający obywatelstwo ukraińskie, białoruskie?
2. Jaką część załogi (w %) stanowią te osoby? Czy osoby te są zatrudnione bezpośrednio przez Państwa przedsiębiorstwo, czy też są leasingowane za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej?
3. Dlaczego część Państwa załogi stanowią cudzoziemcy? Jakie są motywy przyjmowania cudzoziemców?
4. Jeżeli nie mielibyście Państwo możliwości przyjmowania do pracy cudzoziemców, jak wyglądałaby sytuacja Waszego przedsiębiorstwa?
5. Jakie są główne atuty/silne strony cudzoziemców jako pracowników? Prosimy spojrzeć na te kwestie z perspektywy Państwa przedsiębiorstwa.
6. Jakie są główne słabe strony cudzoziemców jako pracowników? Prosimy spojrzeć na te kwestie z perspektywy Państwa przedsiębiorstwa.
7. Czy oferujecie Państwo dodatkową pomoc cudzoziemcom, którzy pracują w Waszym przedsiębiorstwie (np. znalezienie mieszkania, kurs języka polskiego)?



8. Jak oceniacie Państwo współpracę cudzoziemców w Państwa przedsiębiorstwie z polskimi pracownikami? Czy osoby różnej narodowości współpracują ze sobą? Czy obserwujecie Państwo integrację cudzoziemców z polskimi pracownikami? Czy zdarzają się sytuacje konfliktowe?
9. Czy zamierzacie w 2018 roku rozszerzyć współpracę z cudzoziemcami? Dlaczego tak? Dlaczego nie? Prosimy opisać.

III. CUDZOZIEMCY NA RYNKU PRACY – REKOMENDACJE ZMIAN

1. Czy moglibyście Państwo zgłosić jakieś propozycje zmian dotyczące zatrudniania cudzoziemców?
2. Czy macie Państwo jakieś sugestie co do współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Tychach w zakresie zatrudniania cudzoziemców? Prosimy opisać



9.2 Kwestionariusz ankiety dla cudzoziemców pracujących w Polsce w języku polskim

Szanowni Państwo,

Jesteśmy studentkami socjologii na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach. Bierzymy udział w projekcie „Czas na staż”, podczas którego wraz z Powiatowym Urzędem Pracy w Tychach i przy wsparciu Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach realizujemy badania dotyczące sytuacji cudzoziemców na rynku pracy.

Dlatego zwracamy się do Pani/Pana z prośbą o udzielenie odpowiedzi na pytania umieszczone w niniejszym kwestionariuszu.

Jednocześnie zapewniamy, że badania prowadzone są w sposób rzetelny i poufny, a zebrane wyniki przedstawione zostaną w zbiorczych zestawieniach, oraz wykorzystane zostaną wyłącznie do celów naukowych. Prosimy o udzielenie szczerych odpowiedzi na pytania zawarte w ankiecie.

Serdecznie dziękujemy za pomoc i poświęcony czas

1. Jakie są najważniejsze przyczyny Pani/Pana przyjazdu do Polski? *Prosimy wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi.*

- Możliwość podjęcia pracy
- Chęć wyjazdu do innego kraju
- Ucieczka przed konfliktem zbrojnym
- Mam polskie pochodzenie
- Mieszka tu moja rodzina
- Mieszkają tu moi znajomi
- Możliwość lepszych zarobków
- Możliwość lepszego poziomu życia
- Chęć zdobycia doświadczenia w pracy
- Możliwość poznania kultury, zwyczajów, tradycji
- Inne (jakie?).....

2. W jakim zawodzie Pani pracowała/Pan pracował przed przyjazdem do Polski?
.....

3. Czy obecnie pracuje Pani/Pan zgodnie z wyuczonym zawodem w kraju ojczystym?
Czy też pracuje Pani/Pan poniżej posiadanych kwalifikacji?

- Zgodnie z wyuczonym zawodem
 - Poniżej posiadanych kwalifikacji
4. Jak długo chciałaby Pani/chciałby Pan pracować w Polsce?
- Nie dłużej niż 3 miesiące
 - Od 4 do 6 miesięcy
 - Od 6 do 12 miesięcy
 - Dłużej niż rok (jak długo?.....)
 - Chcę tu zostać i pracować na stałe
5. Czy pracowała Pani/Pan również w innym kraju/innych krajach?
- Tak (w jakich?).....
 - Nie
6. Czy w przyszłości zamierza Pani/zamierza Pan podjąć pracę w innym kraju niż Polska?
- Tak (w jakim?).....
 - Nie
7. *To pytanie jest skierowane tylko do tych osób, które w pytaniu 7 wybrały odpowiedź „TAK”*
- Dlaczego zamierza Pani/Pan w przyszłości podjąć pracę w innym kraju niż Polska?
-
8. W jaki sposób znalazła Pani/znalazł Pan pracę w Polsce?
- Przez agencję pracy/pośrednictwo pracy
 - Przez znajomych/rodzinę
 - Przez ogłoszenie pracodawcy (internet, gazeta)
 - Inne (jakie?).....
9. Czy jest Pani/Pan zadowolona/zadowolony z pracy w Polsce?
- Zdecydowanie tak
 - Raczej tak
 - Raczej nie
 - Zdecydowanie nie
 - Trudno powiedzieć
10. Czy pracuje Pani/Pan tylko w jednej, czy w kilku firmach lub wykonuje prace dorywcze?
- Pracuję tylko w jednej firmie
 - Pracuję w dwóch firmach



Inne (jakie?).....

11. Czy jest Pani/Pan zadowolona/zadowolony z uzyskiwanych zarobków w Polsce?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Trudno powiedzieć

12. Jaką część swoich zarobków przeznaczają Pani/Pan na codzienne życie w Polsce (opłata za mieszkanie, żywność, transport)?

- Mniej niż 20%
- 21-40%
- 41-60%
- 61-80%
- Więcej niż 80%

13. Jaką część swoich zarobków przesyła Pani/Pan swojej rodzinie?

- Mniej niż 20%
- 21-40%
- 41-60%
- 61-80%
- Więcej niż 80%

14. Czy czuje się Pani/Pan zintegrowana/zintegrowany z polskimi współpracownikami?

- Tak
- Nie

15. Z kim woli Pani/Pan współpracować w miejscu pracy?

- Z Polakami
- Z przedstawicielami mojej narodowości
- Nie ma to znaczenia

16. Czy w Polsce doświadczała Pani/doświadczał Pan przejawów dyskryminacji?

- Tak (na czym ta dyskryminacja polegała?).....
- Nie

17. Czy po pracy spotyka się Pani/Pan z Polakami?

- Tak, bardzo często – praktycznie codziennie
- Tak, często – kilka razy w tygodniu
- Tak, ale niezbyt często – średnio raz w tygodniu



- Tak, ale rzadko – nie częściej niż raz w miesiącu
- Tak, ale rzadziej niż raz w miesiącu
- Nie, w ogóle nie spotykam się po pracy z Polakami

18. Czy miała Pani/miał Pan możliwość zobaczenia/zwiedzania jakiegoś ciekawego miejsca/jakiś zabytków w Polsce?

- Tak (prosimy opisać).....
- Nie

19. W jaki sposób spędza Pani/Pan czas wolny - po pracy?

- Spędzam czas z rodziną/znajomymi
- Odpoczywam
- Uprawiam sport
- Korzystam z rozrywek (mecze, wydarzenia, koncerty)
- Czytam książki
- Inne (jakie?).....
- Nie dotyczy, cały czas poświęcam na pracę zarobkową

20. Czy ktoś z Pani/Pana rodziny także przebywa w Polsce?

- Tak
- Nie

21. Czy zamierza Pani/Pan ściągnąć kogoś z rodziny/znajomych do Polski?

- Tak
- Nie

METRYCZKA

1. PŁEĆ

- Kobieta
- Mężczyzna

2. WIEK

- 18-24
- 25-34
- 35-50
- 51-64
- 65 i więcej

3. WYKSZTAŁCENIE

- Podstawowe
- Zawodowe

- Średnie
- Wyższe
- Brak wykształcenia
- Inne, jakie?.....

4. KTÓRY RAZ JEST PANI/PAN W POLSCE?

- Pierwszy
- Drugi
- Trzeci
- Czwarty
- Więcej niż czwarty

5. NARODOWOŚĆ

6. MIEJSCE ZAMIESZKANIA W KRAJU POCHODZENIA

- wieś
- miasto do 50 tys. mieszkańców
- miasto od 51 tys. do 100 tys. mieszkańców
- miasto od 101 do 200 tys. mieszkańców
- miasto od 201 do 500 tys. mieszkańców
- miasto powyżej 500 tys. mieszkańców

7. OD KIEDY PRZEBYWA PANI/PAN W POLSCE?

.....

8. BRANŻA W KTÓREJ PANI/PANI PRACUJE?

.....

9. ZAWÓD WYKONYWANY

.....

10. RODZAJ ZATRUDNIENIA

- Za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej
- Bezpośrednio u pracodawcy

11. DO KIEDY WAŻNE JEST PANI/PANA POZWOLENIE NA PRACĘ?

.....

Raz jeszcze serdecznie dziękujemy za poświęcony czas i za odpowiedź na pytania.

9.3 Kwestionariusz ankiety dla cudzoziemców pracujących w Polsce w języku ukraińskim

Шановні Пані Та Панове,

Ми є студентами соціології на Сілезькому Університеті в Катовіцах. Беремо участь в проекті „Czas na staż”, під час якого разом з Районним Відділом Праці в Тихах і при підтримці Сілезького Університету в Катовіцах, реалізуємо дослідження, що стосуються ситуації іноземців на ринку праці.

Тому ми звертаємося до Вас з проською про надання відповідей на питання, розміщених в даній анкеті.

Водночас ми забезпечуємо, що дослідження супроводжуються в ретельний і конфіденціальний спосіб, а зібрані результати представлені будуть в загальних списках, також використаними будуть виключно до наукових цілей. Ми просимо про надання щирих відповідей на питання, складені в анкеті.

Дуже дякуємо за допомогу і присвячений час

1. Які основні причини Вашого приїзду в Польщу. Можна вибрати максимально три відповіді.

- Можливість працевлаштування
- Бажання виїхати в іншу країну
- Втеча від збройного конфлікту
- Я маю польське походження
- Тут живе моя сім'я
- Тут живуть мої знайомі
- Можливість кращого заробітку
- Можливість кращого рівня життя
- Бажання отримати досвід в роботі
- Бажання пізнати культуру, звичаї, традиції
- Інші (Які?).....

2. Ким Ви працювали до приїзду в Польщу? (Якщо Ви не працювали то пропустіть питання.)

.....

3. Чи зараз Ви працюєте згідно з професією на яку вивчилися? Чи нижче наявних кваліфікацій?

- Згідно з професією на яку вивчився
- Нижче наявних кваліфікацій

4. Як довго Ви хотіли б працювати в Польщі?

- Не довше ніж 3 місяці
- Від 4 до 6 місяців
- Від 6 до 12 місяців
- Довше ніж рік (як довго?.....)
- Хочу залишитися тут працювати на постійній основі

5. Чи Ви працювали також в іншій(их) країні(ах)?

- Так (в якій(их)?.....)
- Ні

6. Чи в майбутньому Ви збираєтесь влаштуватися на працю в іншій країні, ніж Польща?

- Так (в якій?).....
- Ні

7. Це питання призначене тільки для тих осіб, які вибрали в питанні 7 відповідь «Так»

Чому в майбутньому Ви збираєтесь влаштуватися на працю в іншій країні, ніж Польща?

.....

8. Як Ви знайшли працю в Польщі?

- Через агенцію, яка займається працевлаштуванням
- Через знайомих/родичів
- Через оголошення роботодавця (в інтернеті або в газеті)
- Інше (як?).....

9. Чи Ви задоволені з праці в Польщі?

- Безумовно, так
- Швидше за все, так
- Швидше за все, ні
- Безумовно, ні
- Важко сказати

10. Чи Ви працюєте в одній фірмі, чи в декількох фірмах або виконуєте тимчасові роботи?

- Працюю тільки в одній фірмі



- Працюю в двох фірмах
- Інше (яке?).....

11. Чи Ви задоволені з отриманого заробітку в Польщі?

- Безумовно, так
- Швидше за все, так
- Швидше за все, ні
- Безумовно, ні
- Важко сказати

12. Яку частину своїх доходів Ви виділяєте на повсякденне життя у Польщі (плата за квартиру, харчування, транспорт)?

- Менше ніж 20%
- 21-40%
- 41-60%
- 61-80%
- Більше ніж 80%

13. Яку частину своїх доходів Ви відправляєте своїй родині?

- Менше ніж 20%
- 21-40%
- 41-60%
- 61-80%
- Більше ніж 80%

14. Чи Ви відчуваєте цілісність з польськими співпрацівниками?

- Так
- Ні

15. З ким Ви бажаєте співпрацювати в роботі?

- З Поляками
- З представниками моєї національності
- Немає значення

16. Чи в Польщі Ви зазнавали прояви дискримінації?

- Так (у чому ця дискримінація полягала?).....
- Ні

17. Чи Ви після роботи зустрічаєтеся з Поляками ?

- Так, дуже часто – майже кожен день
- Так, часто – декілька раз в тиждень



- Так, але не дуже часто— середньо раз в тиждень
- Так, але рідко – не частіше ніж раз в місяць
- Так, але рідше ніж раз в місяць
- Ні, зовсім не зустрічаюся з Поляками

18. Чи Ви мали можливість відвідати яке-небудь цікаве місце(музей, пам'ятник, театр і тд.) в Польщі?

- Так (описіть).....
- Ні

19. Як Ви проводите вільний час від праці?

- Провожу час з родиною/знайомими
- Відпочиваю
- Займаюся спортом
- Розважаюся (дивлюсь матчі, відвідую різні події, хожу на концерти і тд.)
- Читаю книжки
- Інше (які?).....
- Не стосується, цілий час

20. Чи хтось з Вашої родини також знаходиться в Польщі?

- Так
- Ні

21. Чи Ви збираєтесь забрати когось зі своєї родини або знайомих до Польщі?

- Так
- Ні

ОСОБИСТІ ДАНІ

1.СТАТЬ

- Жіноча
- Чоловіча

2.ВІК

- 18-24
- 25-34
- 35-50
- 51-64
- 65 і більше

3.ОСВІТА

- Початкова
- Професійна освіта
- Середня
- Вища
- Брак освіти
- Інше, які?.....

4.ВКОТРЕ ВИ ЗНАХОДИТЕСЯ В ПОЛЬЩІ?

- Перший раз
- Другий раз
- Третій раз
- Четвертий раз
- Більше ніж чотири рази

5.НАЦІОНАЛЬНІСТЬ

6.МІСЦЕ ПРОЖИВАННЯ В КРАЇНІ ПОХОДЖЕННЯ

- село
- місто до 50 тис. жителів
- місто від 51 тис. до 100 тис. жителів
- місто від 101 до 200 тис. жителів
- місто від 201 до 500 тис. жителів
- місто вище 500 тис. жителів

7.ВІД КОЛИ ВИ ПЕРЕБУВАЄТЕ В ПОЛЬЩІ?

.....

8.ГАЛУЗЬ В ЯКІЙ ВИ ПРАЦЮЄТЕ?

.....

9.ПОСАДА, ЯКУ ВИ ЗАЙМАЄТЕ В ПРАЦІ В ДАНИЙ МОМЕНТ

.....

10.ТИП ЗАЙНЯТОСТІ

- Через агенцію тимчасової праці
- Безпосередньо у роботодавця

11.ДО КОЛИ Є ВАЖЛИВИЙ ВАШ ДОЗВІЛ НА ПРАЦЮ?

.....

Ще раз щиро дякуємо за присвячений час і за відповідь на питання.



Projekt CZAS NA STAŻ – granty dla innowatorów społecznych oferujących nowe rozwiązania praktycznej nauki zawodu w przejściu z edukacji do pracy (POWR.04.01.00-00-I050/15)

pn. **„WORK for JOB – przez praktykę do pracy” – program zdobywania doświadczenia zawodowego dla studentów socjologii”**

realizowany w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój
2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

