

Maciej Filipowicz

Pracownicy ukraińscy na regionalnym rynku pracy Studium społeczno-ekonomiczne



Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
Opole 2020

Maciej Filipowicz

Pracownicy ukraińscy na regionalnym rynku pracy Studium społeczno-ekonomiczne

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
tel. 77 44 16 701, fax 77 44 16 702
e-mail: wup@wup.opole.pl
www.wupopole.praca.gov.pl

Spis treści

Uwagi wprowadzające	4
1. Co możemy powiedzieć o pracownikach ukraińskich?	5
Kim są i skąd do nas przyjechali?	6
Od jak dawna gościmy pracowników z Ukrainy?	7
Dlaczego zdecydowali się na emigrację, dlaczego znaleźli się w województwie opolskim?	8
2. Jak wygląda praca obywateli Ukrainy w województwie opolskim?	10
W jaki sposób pozyskują pracę?	10
Czy migranci narażeni są na oszustwa i nieprawidłowości?	11
Gdzie są zatrudnieni i na czym polega praca migrantów z Ukrainy?	12
Ile czasu spędzają w pracy?	13
Czy są zadowoleni z pracy? Ile zarabiają?	14
Na jakie benefity mogą liczyć pracownicy z Ukrainy?	15
3. Jak się żyje migrantom z Ukrainy w naszym regionie?	17
Czy migranci znają język polski? Czy potrafią się porozumieć z Polakami?	17
Gdzie oni mieszkają?	18
Jak wyglądają relacje cudzoziemców w miejscu pracy?	18
Jak wyglądają relacje cudzoziemców poza pracą?	19
Jak się czują w Polsce, w województwie opolskim?	20
4. Jakie plany mają obywatele Ukrainy pracujący w naszym województwie?	22
Gdzie mają zamiar pracować po zakończeniu bieżącej pracy?	23
Czy Ukraińcy chcieliby osiąść na stałe poza swoją ojczyzną?	24

Uwagi wprowadzające

Postępujący proces depopulacji w województwie opolskim (tradycyjnie związany z migracjami zagranicznymi oraz ujemnym przyrostem naturalnym) wraz ze stałym wzrostem gospodarczym doprowadził do trudnej sytuacji na regionalnym rynku pracy. Przedsiębiorstwa, w obliczu poważnych ograniczeń w pozyskaniu pracowników, coraz częściej decydują się na zatrudnienie cudzoziemców. W dominującej większości są to obywatele Ukrainy, dlatego też Wojewódzki Urząd Pracy zdecydował się na rozpoczęcie realizacji badania pt. „*Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy w województwie opolskim. Studium społeczno-ekonomiczne*”. Ma ono na celu poszerzenie wiedzy na temat zatrudnienia tej grupy osób. W kręgu zainteresowania znalazły się nie tylko kwestie bezpośrednio związane z podejmowaniem pracy, ale także tematyka poświęcona szeroko pojętej integracji.

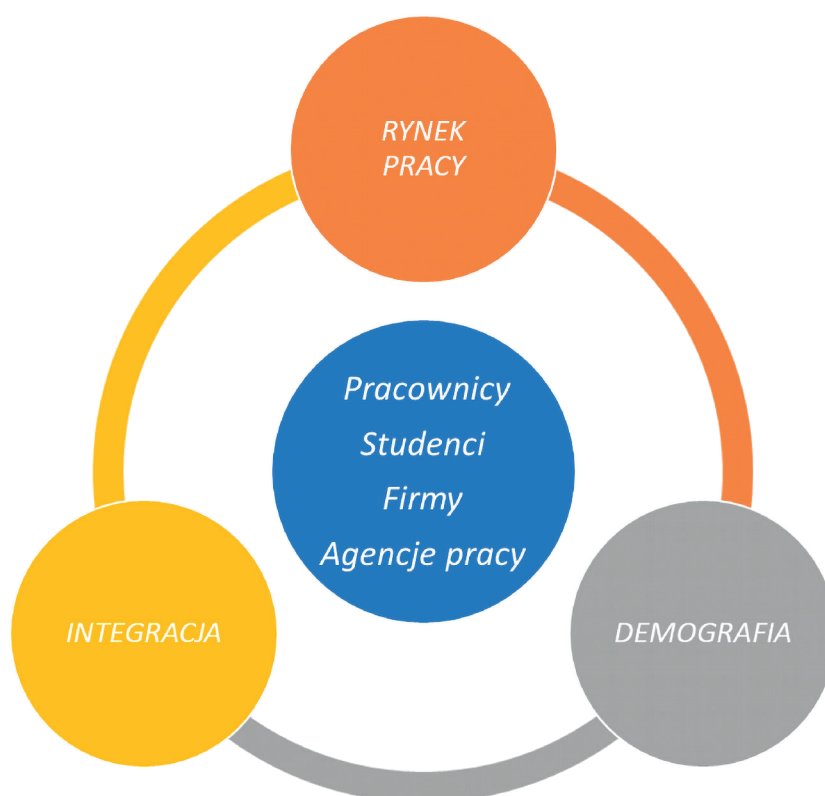
Projekt badawczy został opracowany w taki sposób, aby główne obszary badawcze, którymi uczyniono *rynek pracy, integrację oraz zagadnienia demograficzne*, poruszone zostały w trakcie badania z:

- Agencjami pracy tymczasowej pośredniczącymi w zatrudnieniu obywateli Ukrainy,
- Podmiotami gospodarczymi, które zatrudniają

- Ukraińców,
- Pracownikami ukraińskimi oraz
- Ukraińskimi studentami uczelni wyższych województwa opolskiego

Założono, że w ten sposób uda się pozyskać kompleksową wiedzę na temat bieżącej sytuacji na regionalnym rynku pracy, a także będzie można opisać relacje społeczne, jakie zachodzą między obywatelami Ukrainy a Polakami. Istotnym aspektem badania są także plany Ukraińców związane z dalszą pracą w regionie oraz osiedleniem się w nim.

Złożoność problematyki badania, a także trudność uchwycenia grupy docelowej wymagały zaangażowania szeregu instytucji, które swoją wiedzą i doświadczeniem przyczyniłyby się do postawienia właściwej diagnozy. W związku z tym WUP w Opolu zaproponował udział w projekcie opolskim ośrodkom naukowym oraz Opolskiemu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych. W rezultacie powołano *Partnerstwo lokalne na rzecz poszerzenia wiedzy o sytuacji społeczno-ekonomicznej obywateli Ukrainy na regionalnym rynku pracy województwa opolskiego*. W skład partnerstwa weszły następujące instytucje:



- Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu – lider,
- Instytut Śląski w Opolu,
- Politechnika Opolska, Wydział Ekonomii i Zarządzania,
- Uniwersytet Opolski, Katedra Nauk Socjologicznych i Pracy Socjalnej,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Opolu.

Praca partnerstwa polegała na szczegółowym opracowaniu koncepcji badania oraz zaprojektowaniu stosownych narzędzi pozwalających na pozyskanie wiedzy od respondentów. W tym celu utworzono zespół, w skład którego weszły następujące osoby:

- Marzena Ciepela, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
- Krzysztof Duraj, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
- dr Maciej Filipowicz, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu (koordynator)
- Elżbieta Glińska, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
- Ludmiła Kaszko, Uniwersytet Opolski
- dr Marek Korzeniowski, Uniwersytet Opolski
- Paulina Laskowska, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
- dr Sabina Kubiciel-Lodzińska, Politechnika Opolska
- Aleksandra Piłśniak-Mikołajów, Opolski Urząd Wojewódzki
- Ewelina Roguła, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Opolu
- dr Diana Rokita-Poskart, Politechnika Opolska
- dr hab. Brygida Solga, prof. Politechnika Opolska, Instytut Śląski w Opolu
- dr hab. Teresa Słodra-Gwiżdż prof. Uniwersytet

Opolski.

Ostatecznym rezultatem projektu będzie publikacja poświęcona kwestiom zatrudnienia oraz integracji pracowników ukraińskich, która w sposób syntetyczny będzie poruszać wszystkie problemy badawcze sformułowane w projekcie.

Niniejszy raport dotyczy pracowników ukraińskich świadczących pracę w firmach działających w województwie opolskim. Badanie sondażowe zrealizowano w okresie pomiędzy II a III kwartałem 2019 roku na próbie 380 respondentów. Dobór uczestników badania miał charakter warstwowy i uwzględniał takie zmienne jak płeć pracownika, sekcję PKD pracodawcy oraz powiat, w którym prowadzona jest działalność gospodarcza. Dane niezbędne do oszacowania wielkości i schematu doboru próby pochodziły z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Było to zbiorcze zestawienie populacji osób ubezpieczonych zgłoszonych przez płatników składek z województwa opolskiego, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczenia chorobowego podali obywatelstwo ukraińskie. Dane te dotyczyły stanu na 31 marca 2019 roku. Narzędziem badawczym był kwestionariusz wywiadu, który prowadzony był w języku ukraińskim, tak aby wyeliminować trudności w zrozumieniu poszczególnych pytań oraz zapewnić komfort i swobodę wypowiedzi uczestnikom badania.

Wyniki badania prezentowane poniżej pozwalają na poznanie cech społeczno-demograficznych pracowników ukraińskich, głównych powodów migracji do Polski oraz warunków ich pracy. Koncentrują się także na tym, jak nasi goście czują się w Polsce, jak oceniają relacje w jakie chodzą w pracy i poza nią oraz jakie mają najbliższe plany zawodowe.

1. Co możemy powiedzieć o pracownikach ukraińskich?

Goszcząc u siebie pracowników z Ukrainy prawdopodobnie nie zastanawiamy się nad tym kim są ci ludzie. Warto jednak wiedzieć, dlaczego zdecydowali się na migrację i jak to się stało, że znaleźli się w województwie opolskim. Interesujące jest również to, skąd dokładnie przyjechali,

jakie mają kwalifikacje i wykształcenie, czy mają rodziny oraz czy mają jakieś związki z Polską? Te kwestie poruszają zrealizowane badania, dzięki czemu możemy bliżej poznać pracowników, którzy w istotny sposób wpływają na rozwój gospodarczy naszego regionu.

Kim są i skąd do nas przyjechali?

Badania sondażowe wskazują, że wśród mieszkańców Opolszczyzny pracujący obywatele Ukrainy są relatywnie młodzi. Połowa z wszystkich przebadanych osób nie przekroczyła 33 roku życia, a najwięcej jest dwudziestosześcioletków. Jednocześnie są to osoby stosunkowo dobrze wykształcone. Około 21% z nich legitymuje się wykształceniem wyższym, a 11% dysponuje wykształceniem niepełnym wyższym. Wykształcenie średnie charakterystyczne jest dla 28% badanych osób, zawodowe dla 33%. Wykształcenie najniższe tj. podstawowe charakterystyczne jest raptem dla 7% badanych osób.

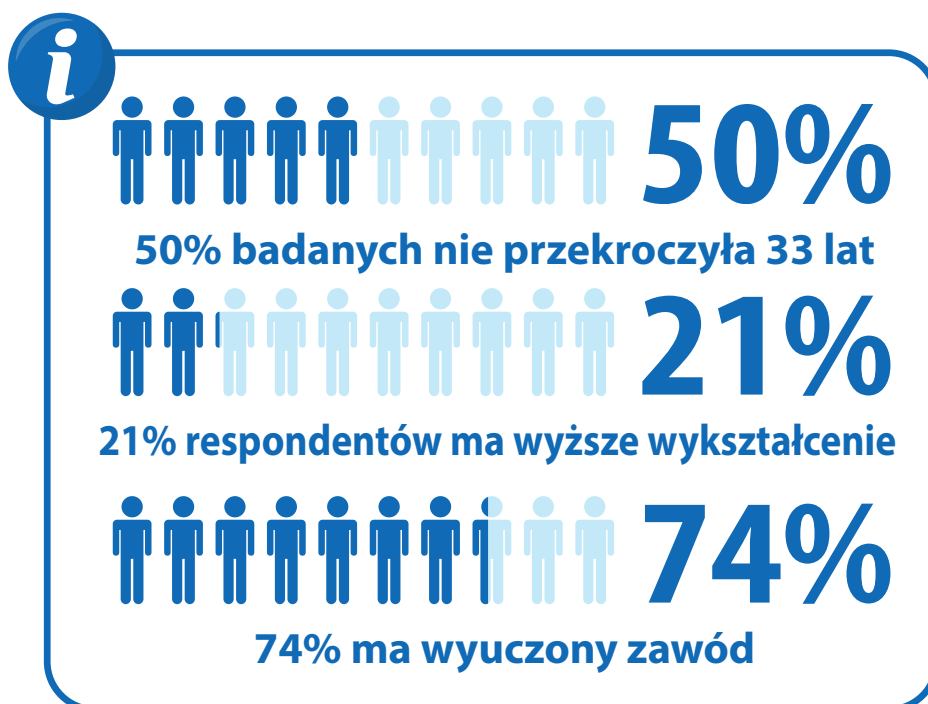
Uwzględniając kwalifikacje migrantów ogólnie można powiedzieć, że zdecydowana większość z nich to osoby, które posiadają jakiś konkretny, wyuczony zawód. W sumie takich osób jest 74%, a spektrum ich kwalifikacji jest naprawdę duże. Wśród osób z wyższym wykształceniem pojawiają się nauczyciele, ekonomiści, inżynierowie, farmaceuci, architekci a nawet psychologowie i statystycy. Z kolei biorąc pod uwagę wykształcenie średnie lub zawodowe, gościmy fryzjerów, mechaników, piekarzy, kierowców, krawcowe, cukierników, kelnerów czy stolarzy.

Pracujący Ukraińcy do województwa opolskiego przyjechali głównie z zachodniej części Ukrainy. Przede wszystkim z obwodu lwowskiego - w sumie ¼ ogółu respondentów oraz iwano-frankowskiego (12%), a także z tarnopolskiego i rówieńskiego (po 10%). To dystans 500-700 km. Jednak w naszym regionie znajdują się mieszkańcy każdego obwodu, włączając w to

Autonomiczną Republikę Krymu, którą dzieli od Opola ponad 1500 km czy obwody objęte działaniami wojennymi np. Ługański czy Doniecki (ok. 1800 km). Decydując się na emigrację do Polski 37% respondentów zostawiło swoje żony/mężów w Ukrainie. Kolejne 30% wyjechało będąc w związkach nieformalnych, a 31% uczestników badania stwierdziło, że w chwili badania nie pozostawała w żadnym związku. Ponadto około 2% respondentów jest w sytuacji łącznia związku formalnego z nieformalnym. Biorąc natomiast pod uwagę rodzicielstwo pracowników ukraińskich, trzeba wyraźnie podkreślić, że 43% badanych osób posiada co najmniej 1 dziecko w Ukrainie.

W takiej sytuacji znaczna odległość od miejsca zamieszkania oraz długość rozłąki wywołuje poczucie osamotnienia. Te negatywne emocje w jakimś stopniu mogą być niwelowane przez obecność innych bliskich osób. Prawie 30% respondentów zadeklarowała, że w Polsce mieszka ktoś z najbliższej rodziny, chociaż nie ma pewności, że odległość zamieszkania w Polsce i tryb pracy nie stanowi istotnej bariery w komunikacji. Może jednak dawać pewien komfort psychiczny w ewentualnych sytuacjach kryzysowych.

Pewna część spośród naszych respondentów posiada polskie pochodzenie. Dotyczy to około 8% z nich, przy czym 13% nie potrafiła udzielić odpowiedzi na pytanie o pochodzenie. Pozostała część to osoby, które wskazały na brak związku z Polską (81%).

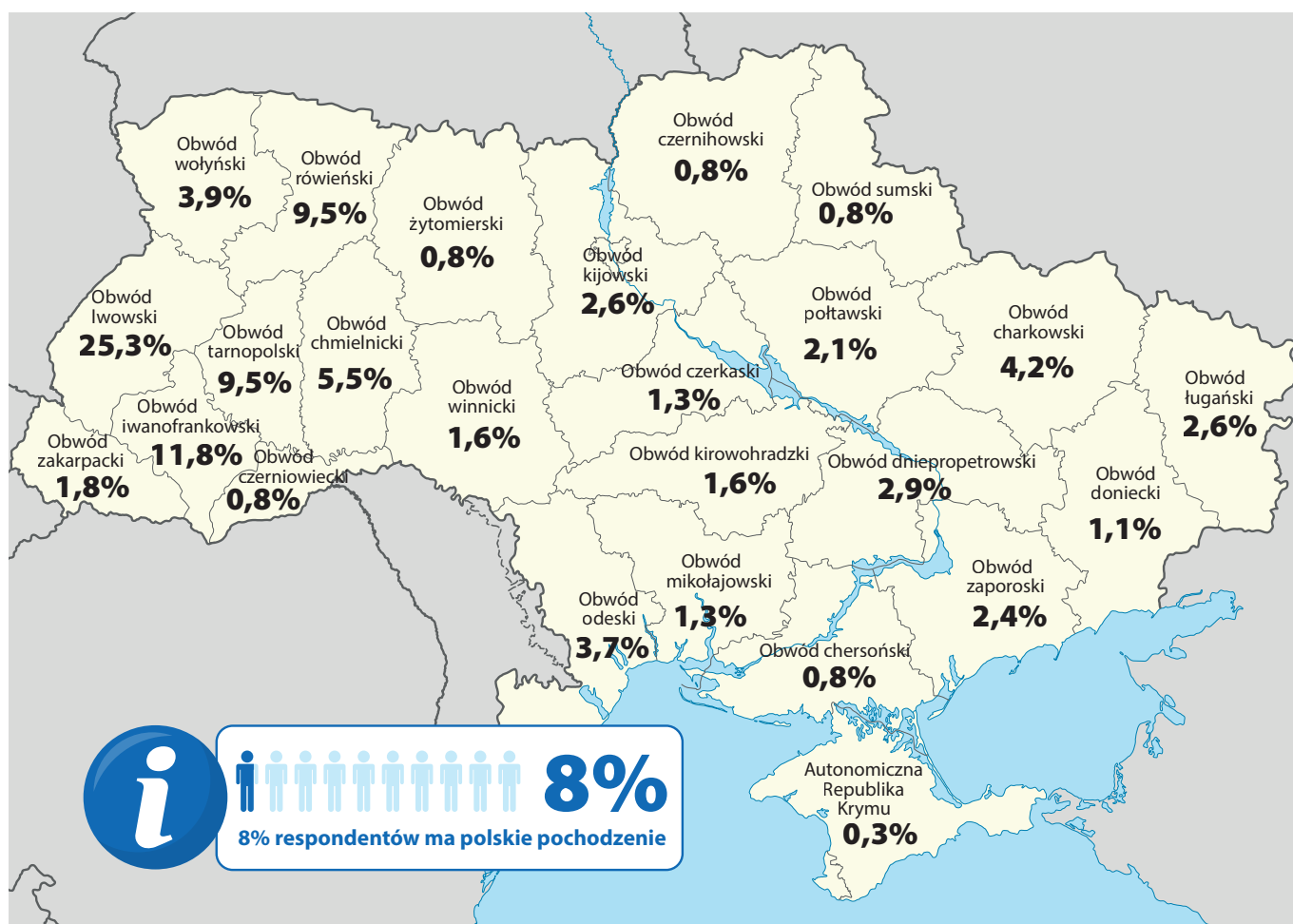


Od jak dawna gościmy pracowników z Ukrainy?

Migracja obywateli Ukrainy do województwa opolskiego jest zjawiskiem, które w ostatnim czasie zdecydowanie przybrało na sile. Choć wśród respondentów znalazły się osoby, które zdecydowały się przyjechać na Opolszczyznę prawie 20 lat temu, to zdecydowana większość (około 63%) znalazła się tutaj w okresie ostatnich trzech lat. Momentem, od którego zjawisko migracji przybrało na sile, jest rok 2015. Specyfiką zatrudnienia imigrantów jest jej cykliczność. W związku z obostrzeniami prawnymi czas pracy jest regulowany i ograniczony, co wymusza ruch wahadłowy pracowników. Zatem większość z badanych osób miała już doświadczenia w pracy za granicą. Próbując dokonać podsumowania

czasu pracy w Polsce, okazuje się, że większość naszych rozmówców przepracowała od 7 do 12 miesięcy (22% badanych). Drugą istotną co do liczebności grupą są pracownicy, którzy świadczą pracę w województwie stosunkowo krótko, bo między 4 a 6 miesięcy. Zapewne wynika to z faktu, że znaczna część migrantów po raz pierwszy przyjechała do województwa opolskiego w 2019 roku, tj. w roku w którym zrealizowano badanie. Wśród badanych osób jest grupa pracowników, którą można określić mianem debutantów. Około 23% osób stanowią respondenci, których bieżąca praca w Polsce jest dla nich pierwszą pracą zagraniczną.

Miejsce pochodzenia pracowników ukraińskich



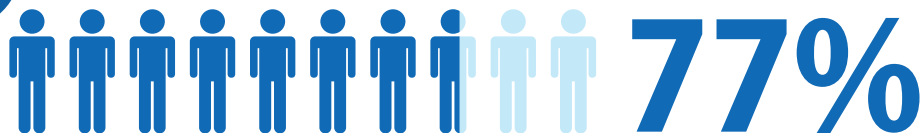
Dlaczego zdecydowali się na emigrację, dlaczego znaleźli się w województwie opolskim?

Pobyt Ukraińców w województwie opolskim motywowany jest głównie uwarunkowaniami ekonomicznymi. Zatrudnienie w Polsce jest podstawowym lub komplementarnym źródłem dochodu. Większość z badanych osób nie ma pracy w Ukrainie – w takiej sytuacji jest 77% z nich. Dla pozostałej części aktualna praca jest tylko kolejną składową budżetu domowego. Przyglądając się bezpośrednim odpowiedziom respondentów wskazującym na główne powody zatrudnienia w Polsce, na pierwszy plan wysuwają się zbyt niskie zarobki u siebie w kraju. Takiego zdania jest 69% rozmówców. Dla kolejnych 14% problemem jest brak możliwości znalezienia jakiegokolwiek pracy. Następną co do wagi przyczyną wyjazdu z ojczyzny nie są trudności ekonomiczne lecz niestabilna sytuacja polityczna. Wskazało na nią 12% badanych osób i zapewne są to w większości te, które na Opolszczyznę przyjechały z obszarów objętych działaniami wojennymi. Jest też grupa (stosunkowo nieliczna, gdyż obejmująca raptem 5% badanych), która wyjechała z racji niemożności znalezienia pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. W tym wypadku w rolę wchodzi aspiracje zawodowe prawdopodobnie poparte wieloletnim okresem edukacji zawodowej.

Migracja zarobkowa do Polski związana jest z poprawą warunków materialnych osoby przyjeżdżającej – to rzecz zrozumiała, jednak różnice jakie mogą w tym zakresie występować, dotyczą sposobu dysponowania zarobionymi pieniędzmi. Spośród naszych respondentów 95% wskazuje, że gromadzi oszczędności z pracy w Polsce

i zdecydowana większość z nich (86%) wspiera budżety bliskich, którzy zostali w Ukrainie. Z reguły cała odłożona suma jest zabierana w chwili powrotu do domu – strategię taką preferuje 38% respondentów. Pozostali regularnie wysyłają zarobione pieniądze w cyklach miesięcznych (26%) lub rzadszych (22%). Jest też wąska grupa pracowników, którzy zgromadzony kapitał w zasadzie wydają w Polsce, co w największym stopniu przyczynia się do powiększania regionalnego PKB, gdyż praktycznie całość zarobionych pieniędzy przeznaczana jest na utrzymanie oraz podstawową i rozszerzoną konsumpcję dóbr i usług.

Przedstawione powody migracji są raczej powszechne i w zasadzie można uznać je za determinanty decyzji migracyjnych – towarzyszyły również nam, Polakom, zwłaszcza w pierwszej masowej fali migracji do Wielkiej Brytanii. Badania jednak poszły o krok dalej, sondując powody dla których nasi respondenci znaleźli się akurat w województwie opolskim. Najistotniejszym czynnikiem jest siła i zakres oddziaływania agencji pracy tymczasowej. One swoim potencjałem mogą pozwolić sobie na rekrutację cudzoziemców w dowolne miejsce w Polsce i prawdopodobne jest (choć badania nie koncentrowały się na tym aspekcie), że pracowników ukraińskich do województwa opolskiego sprowadziły agencje działające na obszarze naszego województwa. Ustalono, że działania agencji odpowiadają za około 37% przypadków decyzji lokacyjnych naszych respondentów. Kolejne dwa czynniki wiążą się ewidentnie z siłą więzi społecznych. Po pierwsze znaczna część pracowników zdecydo-



77% respondentów nie ma pracy w Ukrainie

Główne powody migracji do Polski:

69% za niskie zarobki, **14%** brak jakiegokolwiek pracy

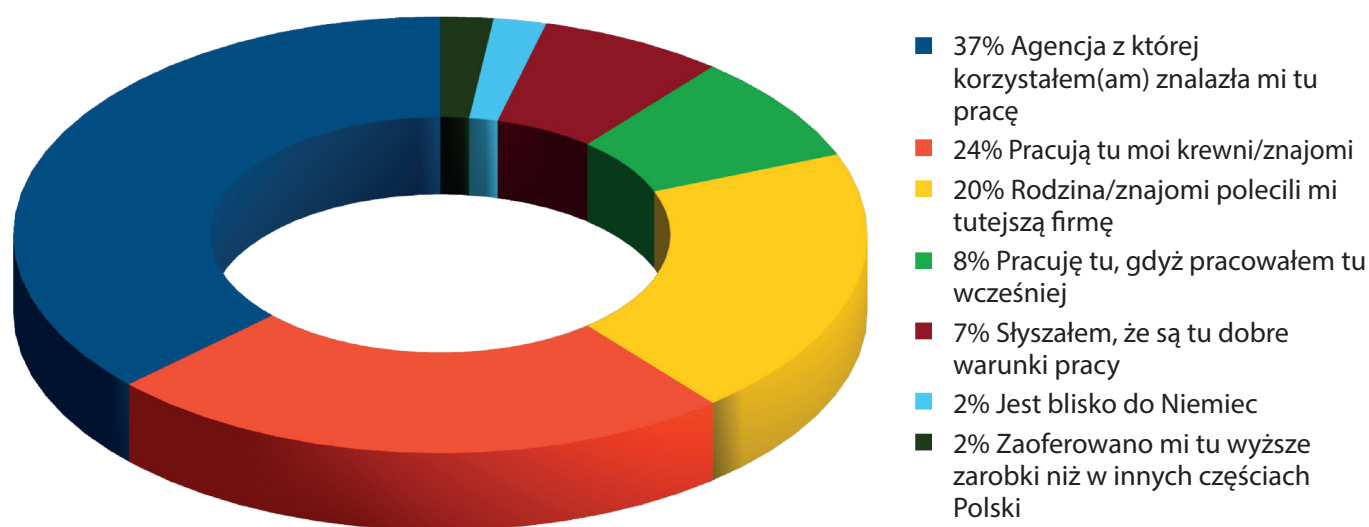
12% niestabilna sytuacja polityczna,

5% brak pracy zgodnej z kwalifikacjami

wała się na przyjazd do województwa opolskiego, gdyż pracują tu już ich krewni bądź znajomi. Obecność bliskich daje komfort psychiczny i poczucie bezpieczeństwa, zatem jest przejawem racjonalnego działania, gdyż na bliskich zawsze można liczyć, kiedy pojawią się niespodziewane trudności lub sytuacje kryzysowe. Przyczyna ta dotyczy 24% przypadków podejmowanych decyzji. Kolejne 20% to efekt polecenia konkretnej firmy przez rodzinę lub znajomych. Zjawisko to można rozpatrywać w kategoriach siły przyciągania samego podmiotu, który może być atrakcyjny dla migranta bądź ze względów ekonomicznych lub też z racji doświadczenia w zatrudnieniu cudzoziemców, zwłaszcza w aspekcie pozytywnych relacji między pracownikami polskimi i cudzoziemskimi. Pewne znaczenie odgrywa również przyzwyczajenie. Stosunkowo niewielka

część badanych osób (8%) aktualnie pracuje w miejscu, gdzie pracowała wcześniej. Tak więc pewien wpływ na ponowną decyzję o przyjeździe do naszego regionu ma oswojenie z miejscem, ale prawdopodobnie bardziej istotna jest pozytywna ocena podmiotu w którym świadczona jest praca. Opolszczyzna jest też wybierana na podstawie obiegowych opinii o dobrych warunkach pracy (7%) oraz zdecydowanie rzadziej ze względu na propozycję wyższych zarobków. Argument ten jednak jest relatywnie mało istotny – wskazuje na niego niecałe 2% badanych osób, podobnie jak bliskość granicy z Niemcami (2%). W tym drugim wypadku Polska prawdopodobnie traktowana jest jako miejsce tymczasowego pobytu na trasie do krajów starej Unii, w których zarobki są wyższe niż u nas. Zjawisko to jednak jest marginalne.

Główne powody przyjazdu do województwa opolskiego



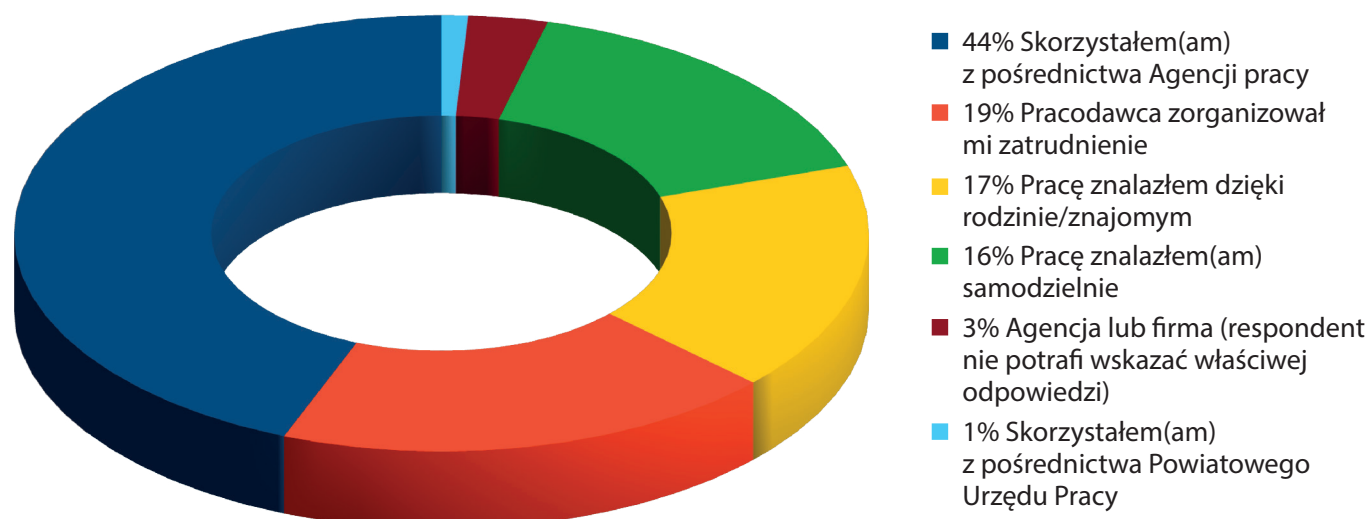
2. Jak wygląda praca obywateli Ukrainy w województwie opolskim?

W jaki sposób pozyskują pracę?

Próbując opisać jak wygląda praca mieszkańców Ukrainy w naszym regionie, warto przede wszystkim ustalić, w jaki sposób została ona pozyskana. Już wcześniej, kiedy starano się opisać powody, dla których migranci zarobkowi znaleźli się w województwie opolskim, wskazywano na dominującą rolę agencji pracy tymczasowej. To one dysponując ofertami pracy oraz możliwościami logistycznymi związanymi ze wsparciem w poszukiwaniu zakwaterowania i w zasadzie przesądzają o cudzoziemskim rynku pracy. Nie dziwi zatem fakt, że dla 44% badanych migrantów agencja pracy tymczasowej to podmiot, który odpowiedzialny był za pozyskanie pracy. W przypadku dalszych 19% odpowiedzi kluczową rolę w rekrutacji odegrał sam podmiot w którym nastąpiło zatrudnienie. Innymi słowy pracodawcy sami zorganizowali zatrudnienie cudzoziemcom, dopełniając wszelkich możliwych formalności. Jest też grupa pracowników, którzy stwierdzają, że aktualną pracę pozyskali w wyniku wsparcia rodziny lub znajomych (17%), co nie wyklucza dalszego zaangażowania agencji czy też samego pracodawcy.

Wśród uczestników badania byli również tacy, którzy swoje zatrudnienie pozyskali, polegając sami na sobie. To ich indywidualna aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia pozwoliła na podjęcie aktualnej pracy. Wśród nich będą zarówno osoby, które zdecydowały się na samodzielne zorganizowanie wyjazdu, ale także osoby decydujące się na zmianę pracy, będąc już w Polsce – łącznie to około 16% badanych osób. I ta ostatnia grupa jest szczególnie ciekawa tj. osoby, które będąc w Polsce są na tyle mobilne zawodowo (a co za tym idzie sprawnie poruszają się po rynku pracy), że w trakcie bieżącego pobytu zdecydowały się na zmianę pracodawcy. Mogła to być inna agencja pracy tymczasowej lub też konkretny podmiot gospodarczy, w którym świadczona jest praca. Badania wskazują, że wytworzona w ten sposób rotacja pracowników jest bardzo duża, dotyczy bowiem 61% respondentów, a głównym powodem są przede wszystkim wyższe wynagrodzenia (72% wskazań) oraz lepsze warunki pracy (21%). Niechęć współpracowników podyktowana pochodzeniem narodowym, chociaż jest jedną z przyczyn, ma charakter marginalny (około 3%).

Główne sposoby pozyskania aktualnej pracy



Czy migranci narażeni są na oszustwa i nieprawidłowości?

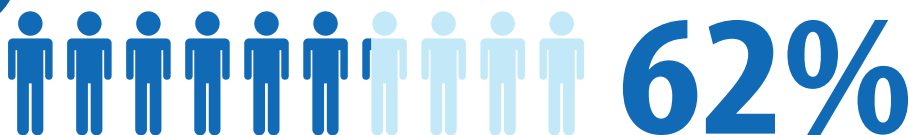
Tak. Pamiętać należy, że decydując się na pracę w innym kraju, często nie znając języka lub znając go pobieżnie, nie zawsze mając w pobliżu osoby bliskie, którym można zaufać, jesteśmy narażeni na nieuczciwe praktyki podmiotów czy osób pośredniczących w zatrudnieniu. Nieprawidłowości pojawiać się mogą jeszcze przed wyjazdem z ojczyzny, jak również po dotarciu do miejsca docelowego migracji.

Nasze ustalenia wskazują, że dość powszechnym zjawiskiem jest pobieranie opłat w zamian za możliwość pracy, co jest kategorycznie zabronione. Mniej niż jedna trzecia respondentów (29%) stwierdziła, że nie doświadczyła takiej sytuacji i nie zna żadnej osoby, która znalazła się w niej. 9% badanych odmówiło odpowiedzi natomiast cała reszta tj. 62% doświadczyła tego osobiście, lub też zna przypadki takiej praktyki. Przeprowadzone badania nie pozwalają na ustalenie dokładnego źródła procederu, niemniej jednak jego skala skłania do refleksji.

Nieprawidłowości związane z podejmowaniem zatrudnienia dotyczyć mogą także warunków pracy. Rzecz sprowadza się do rozbieżności między zapewnieniami składanymi przed wyjazdem a stanem faktycznym. Mniej niż 1% respondentów stwierdziła, że warunki na miejscu były całkowicie inne, niż miały być, a w 17% przypadków deklaracji możemy mówić o częściowej niezgodności. Pewna grupa badanych nie chciała odpowiedzieć na to pytanie (5%), co podobnie jak w przypadku pobierania opłat

za możliwość pracy można uznać za pośredni wskaźnik nadużyć ze strony pośrednictwa pracy. Mówiąc o szczegółach, przede wszystkim należy wspomnieć o rozbieżnościach dotyczących rodzaju wykonywanej pracy. Pośrednicy czy też podmioty zajmujące się rekrutacją zachęcają do podjęcia pracy, wskazując określony jej rodzaj, a na miejscu okazuje się, że jest to zupełnie inna praca, niż była proponowana. To najpowszechniejszy typ nieprawidłowości i dotyczył 73% wszystkich osób deklarujących jakiegokolwiek rozbieżności. Na drugim miejscu są z kolei niższe wynagrodzenia (47% wskazań). Najbardziej bulwersujące są jednak przypadki całkowitych oszustw polegające na oddelegowaniu do pracy, której w rzeczywistości nie ma. Wprawdzie są one bardzo rzadkie (5% wskazań), jednak wyjątkowo niebezpieczne.

Osobnym zagadnieniem jest formalizacja i legalizacja zatrudnienia, zagadnienia, które zawsze wzbudzają wiele emocji zarówno wśród respondentów jak również komentatorów. W naszym badaniu zapytaliśmy pracowników z Ukrainy czy znają osoby, które są zatrudnione w sposób nieformalny tj. bez umowy o pracę. Uzyskane odpowiedzi, pomimo tego, że nieprecyzyjne, dają wiele do myślenia. 70% badanych stwierdziła, że nie zna takich osób, 4% przyznało, że znane są im przypadki nielegalnego zatrudnienia, a 26% odmówiło udzielenia odpowiedzi. Tak jak już wielokrotnie zaznaczono, odmowa odpowiedzi może być uznana za sygnał wskazujący na rzeczywiste nieprawidłowości, które bynaj-



**62% doświadczyła tego osobiście,
lub też zna przypadki takiej praktyki**

18% respondentów uważa, że warunki pracy są inne niż te na które umawiano się, w tym:
inny rodzaj pracy **73%**, niższe wynagrodzenie **47%**, całkowity brak pracy **5%**.
4% respondentów zna co najmniej jedną osobę nielegalnie zatrudnioną

mniej nie mają charakteru marginalnego. Do tych nieprawidłowości należałoby dodać także dbałość o formalnoprawne aspekty zatrudnienia wyrażone podpisaniem stosownej umowy, co ważne i obligatoryjne, sporządzonej w języku zrozumiałym dla cudzoziemca. Z sondażu wynika, że 2% badanych osób nie otrzymało żadnej umowy, co można interpretować dwojako. Z jednej strony mogą być to osoby, które faktycznie zasilają szarą strefę, z drugiej jednak część z nich

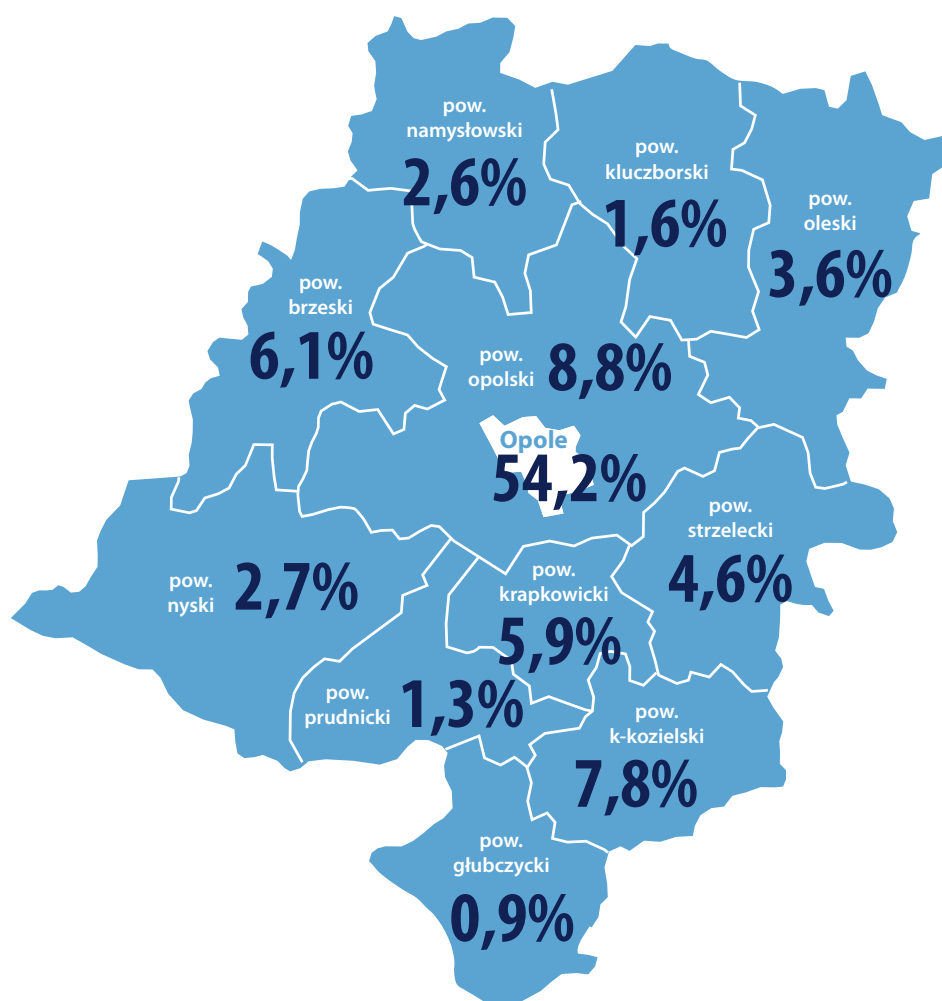
w rzeczywistości pracuje legalnie, a pracodawca zwleka z przekazaniem stosownego dokumentu. Koncentrując się jednak na osobach, które otrzymały umowę zatrudnienia, w 8% przypadków jest to dokument niezrozumiały dla ukraińskich pracowników. Jest to ewidentne zaniedbanie i złamanie obowiązujących przepisów, co stawia migrantów w bardzo trudnym położeniu, zwłaszcza w przypadku ewentualnych sporów sądowych z pracodawcą.

Gdzie są zatrudnieni i na czym polega praca migrantów z Ukrainy?

Dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wskazują, że w końcu marca 2019 roku w województwie opolskim zatrudnionych było 16 903 pracowników z Ukrainy, z czego 70% to mężczyźni. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie terytorialne, w Opolu zatrudnionych jest ponad połowa wszystkich legalnie pracujących osób

(54%). Na tle innych powiatów stosunkowo dużo Ukraińców świadczy również pracę w powiecie opolskim (9%), kędzierzyńsko-kozielskim (8%) oraz brzeskim (6%). W pozostałych częściach Opolszczyzny odsetek zatrudnionych jest bardzo niski.

Miejsce zatrudnienia obywateli Ukrainy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Główne sekcje zatrudnienia wg PKD



- 39,2% Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- 22,1% Przetwórstwo przemysłowe
- 14,7% Budownictwo
- 8,3% Transport i gospodarka magazynowa
- 5,1% inne
- 5% Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- 3,2% Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- 2,4% Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Z kolei biorąc pod uwagę sekcję PKD podmiotu gospodarczego, w którym świadczona jest praca, na pierwszym miejscu znajdują się przedsiębiorstwa lokujące swoją aktywność w sekcji „Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca” – łącznie 39%. To w jej ramach świadczone są m.in. usługi związane z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zielonych. Istotną sekcją dla zatrudnienia obywateli Ukrainy jest także „Przetwórstwo przemysłowe” (22%) „Budownictwo” (15%) oraz „Transport i gospodarka magazynowa” (8%). Z racji znaczącej przewagi mężczyzn nad kobietami, udział kobiet w poszczególnych sekcjach jest mniejszościowy z wyjątkiem: „Administracji publicznej” (79%), Działalności finansowej i ubezpieczeniowej (75%), „Działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi” (69%), „Edukacji” (67%), „Działalności związanej z kulturą

i rozrywką” (52%) oraz „Pozostałej działalności usługowej” (79%). Należy jednak zaznaczyć, że sekcje w których dominuje zatrudnienie kobiet, kumulują około 4% całkowitego (legalnego) zatrudnienia.

Praca jaką świadczą migranci zarobkowi jest różnie przez nich postrzegana. W trakcie badania zadaliśmy naszym respondentom pytanie czy uważają, że ich praca w Polsce jest poniżej ich kwalifikacji. Najczęściej pojawiającą się odpowiedzią było „trudno powiedzieć”, co charakterystyczne było dla 40% respondentów. Druga co do liczebności odpowiedź wskazuje, że respondenci uważają, że pracują poniżej swoich kwalifikacji – takiego zdania jest 32% z nich. Z kolei dalsze 28% nie zgodziło się z tą opinią, co należałoby rozumieć, że w ich przekonaniu praca jaką świadczą jest zgodna z posiadanymi umiejętnościami.

Ile czasu spędzają w pracy?

Dużo, bardzo dużo. Ukraińcy w województwie opolskim naprawdę ciężko pracują. W ich przypadku w zasadzie normą jest sześciodniowy tydzień pracy. Od poniedziałku do soboty pracuje 72% badanych osób, a do piątku raptem ¼ migrantów. Pozostała część respondentów deklaruje zatrudnienie całotygodniowe – w takiej sytuacji znajduje się ok. 3% pracowników. Ba-

danie pozwala jednak na głębszą analizę, gdyż uwzględnia również godzinowy wymiar czasu pracy. W ogromnej większości przyzwyczajeni jesteśmy do ośmiogodzinnego dnia pracy i jest to wymiar najczęściej deklarowany przez naszych rozmówców. Rzecz jednak w tym, że w przypadku obywateli Ukrainy łącznie do ośmiu godzin dziennie pracuje mniej niż poł-

wa badanych osób, dokładnie 40%. Pozostali uczestnicy badania (60%) pracują zdecydowanie więcej tj. 9,10,11 i 12 godzin dziennie, przy czym dwunastogodzinowy cykl pracy charakterystyczny jest dla 18% uczestników badania. Na podstawie tych statystyk widać bardzo duże pole do ewentualnych nadużyć związanych z warunkami pracy. Badanie nie pozwala na odpowiedź, czy pracownicy cudzoziemscy doświadczają presji ze strony przedsiębiorstw związanej z wydłużaniem godzin pracy, czy też wręcz odwrotnie, dają do zrozumienia, że chcą

pracować tak dużo, jak to jest tylko możliwe. Zważywszy na specyfikę migracji zarobkowych, dążenie do wydłużenia czasu pracy może być satysfakcjonujące dla obu stron rynku pracy, gdyż przyczynia się do maksymalizacji zysku tj. większej wydajności po stronie pracodawców oraz większego zarobku w przypadku pracowników. W tym miejscu warto jest jednak zwrócić uwagę, że zbyt duże obciążenie fizyczne pracą zawodową niesie ze sobą negatywne skutki psychofizyczne i może być niezgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy.



Czy są zadowoleni z pracy? Ile zarabiają?

Ogólnie można powiedzieć, że migranci w większości przypadków są zadowoleni ze swojej pracy. Łącznie pozytywne odpowiedzi są charakterystyczne dla 54% badanych osób, 37% w zasadzie nastawiona jest obojętnie. Jedynie 9% nastawiona jest krytycznie do swojej aktualnej pracy.

Bardzo istotną składową zadowolenia z pracy z pewnością są jej warunki, w tym otrzymywane wynagrodzenie. To kształtuje się na przeciętnym poziomie 2 583 złotych netto, przy różnicowaniu sięgającym 472 złotych (odchylenie standardowe). Czy osiągnęte zarobki są satysfakcjonujące dla migrantów? Raczej tak. W sumie opinie pozytywne (33%) przewyższają negatywne (19%), jednak najczęściej pojawiają się postawy neutralne (48%).

Jeżeli mowa o zarobkach, to warto wspomnieć o pewnym zjawisku, które znane jest również

polskim pracownikom. Chodzi mianowicie o wypłacanie części wynagrodzenia poza formalną umową. Czasami zdarza się, że na umowie widnieje określona kwota miesięcznego wynagrodzenia, ale rzeczywiste wynagrodzenie jest wyższe, przy czym różnica wypłacana jest „pod stołem”. Ten zabieg oczywiście wpływa na obniżenie kosztów zatrudnienia pracownika, a w dłuższej perspektywie czasu jest szkodliwy dla ubezpieczonego, gdyż odprowadzana jest mniejsza wysokość składek emerytalnych, niż mogłaby być. Efektem tego będą w przyszłości niższe świadczenia emerytalne. Badanie, które zostało zrealizowane, pokazuje, że taka praktyka spotykana jest w trakcie zatrudnienia cudzoziemców. Wprowadzie bezpośrednio doświadczyło tego niewiele ponad 4% respondentów, jednak o skali

tego zjawiska świadczą również wypowiedzi wskazujące na znajomość takich przypadków wśród innych pracowników ukraińskich. Znane są one 22% naszych respondentów.

A czy można coś powiedzieć o wydatkach pracowników ukraińskich? Tak, gdyż zrealizowane badanie diagnozowało także strukturę wydatków budżetu, jakim dysponują. Prosząc respondentów o procentowe oszacowanie wydatków w poszczególnych kategoriach ustalono, że zdecydowana większość zarobionych pieniędzy przeznaczana jest na oszczędności (38%), co jest zrozumiałe, jeżeli przypomnimy,

że migracje Ukraińców mają przede wszystkim charakter ekonomiczny. Drugie w kolejności są wydatki związane z utrzymaniem, konkretnie 21% zarobków przeznaczanych jest na zakup żywności. Opłaty związane z mieszkaniem przeciętnie oscylują wokół 14%, a na rozrywkę przeznaczane jest kolejne 13%. W zasadzie marginalnymi kosztami są te ponoszone na transport (5%), co związane jest z kolei z benefitami jakie otrzymują od firm czy pośrednictwa. Pozostałe, niesklasyfikowane wydatki to około 9% miesięcznego wynagrodzenia.



Na jakie benefity mogą liczyć pracownicy z Ukrainy?

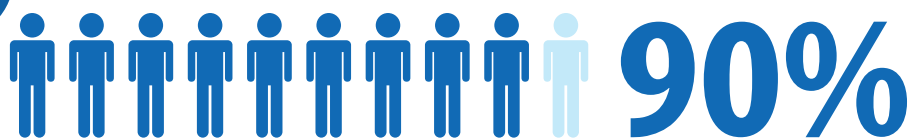
Sytuacja na rynku pracy w Polsce oraz w województwie opolskim jest na tyle dobra, że pracodawcy doświadczają trudności w pozyskaniu pracowników. Zapoczątkowało to migrację zarobkową cudzoziemców, a w dalszej kolejności sprawiło, że cudzoziemcy kuszeni są dodatkowymi profitami, które mają na celu zachęcenie do przyjazdu oraz utrzymanie podjętej pracy. Dlatego też to, co firmy mogą zaoferować swoim pracownikom poza wynagrodzeniem stanowi dodatkowy koszt pracowniczy, a skala wsparcia jest stosunkowo duża. Pytając respondentów o to, co firma, w której pracują gwarantuje im, ustalono, że:

- w 90% przypadków respondenci otrzymują wsparcie ze strony firmy przy legalizacji ich zatrudnienia,

- 44% badanych zapewniany jest transport do pracy,
 - 41% osób deklaruje, że pracodawca zapewnia im szkolenie zawodowe – co w przypadku nieadekwatnych kwalifikacji jest warunkiem koniecznym jej podjęcia,
 - 21% pracowników zapewniane są środki telekomunikacyjne (Internet, telefon),
 - oraz w 5% przypadków obserwuje się działania firm zmierzające do podniesienia kompetencji językowych swoich pracowników, co oznacza finansowanie nauki języka polskiego.
- Pozostaje jeszcze kwestia zakwaterowania – bardzo istotna dla migrantów jak również pracodawców, co związane jest z poczuciem bezpieczeństwa pracowników, ale także realnym kosztem, które trzeba ponieść. I w tym momencie

trzeba sobie zadać dwa pytania tj. kto organizuje miejsce pobytu oraz kto ponosi tego koszty? O to, gdzie mieszkają pracownicy z Ukrainy również pytaliśmy, a omówienie tego zagadnienia przedstawione zostało w części raportu poświęconej temu, jak migrantom żyje się w województwie opolskim. Tak więc odpowiadając na pierwsze pytanie, trzeba zwrócić uwagę po raz kolejny na siłę oddziaływania niepublicznego pośrednictwa pracy. Około 35% badanych osób stwierdziło, że miejsce zamieszkania zostało zorganizowane przez agencję pracy tymczasowej, natomiast w 33% przypadków poszukiwaniem miejsca zamieszkania zajął się podmiot, w którym respondent jest zatrudniony. Do tego należałoby jeszcze dodać 4% respondentów, którzy nie są pewni, czy zakwaterowanie załatwiła firma czy agencja, co razem daje 73% wszystkich odpo-

wiedzi. Około 12% pracowników skorzystało ze wsparcia rodziny lub znajomych, a 16% wykazało się pełną samodzielnością w znalezieniu miejsca tymczasowego zamieszkania. Natomiast jeżeli chodzi o koszty zamieszkania, to ogólnie można stwierdzić, że 19% respondentów finansowane jest zakwaterowanie, przy czym częściej robią to firmy (11%) niż agencje (6%). W 2% przypadków respondenci nie byli w stanie powiedzieć, kto za nich płaci. W zasadzie jednak normą jest, że to pracownik tymczasowy uiszcza opłatę. W 37% przypadków płaci się agencji/firmie lub stosowna kwota jest potrącana z wynagrodzenia i tak samo często (37%) pracownik samodzielnie uiszcza opłatę osobie/podmiotowi, od którego wynajmuje lokum. Inne rozwiązania obejmują około 7% wszystkich przypadków.



90% otrzymuje wsparcie ze strony firmy przy legalizacji ich zatrudnienia

44% badanych zapewniany jest transport do pracy, **41%** osób deklaruje, że pracodawca zapewnia im szkolenie zawodowe, **21%** pracowników zapewniane są środki telekomunikacyjne (Internet, telefon) oraz w **5%** przypadków obserwuje się finansowanie nauki języka polskiego.

3. Jak się żyje migrantom z Ukrainy w naszym regionie?

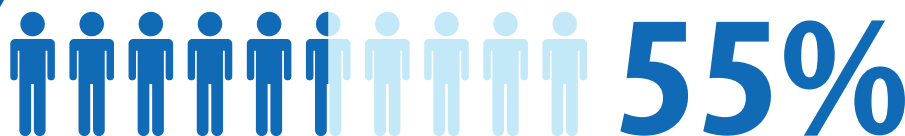
Próbując opisać to, jak żyje się pracownikom ukraińskim w województwie opolskim, badania skoncentrowały się na kilku kwestiach, które wydają się kluczowe do opisu sytuacji naszych gości. Zatem respondenci pytani byli o to, gdzie mieszkają i jak oceniają warunki zakwaterowania, jak układają się im relacje ze współpracownikami, ale także jak przebiegają

kontakty z mieszkańcami regionu. Ważne jest również poznanie sposobu spędzania wolnego czasu oraz to, czy czują się u nas bezpiecznie. Pytaliśmy także, czy w trakcie pobytu podtrzymują zwyczaje ukraińskie oraz czy pielęgnują swój język, zwłaszcza kiedy wychowują swoje dzieci w Polsce.

Czy migranci znają język polski? Czy potrafią się porozumieć z Polakami?

Nie ulega wątpliwości, że znajomość języka obowiązującego w kraju przyjmującego migranta jest kluczowa dla jego jakości pobytu, wręcz warunkuje sposób jego funkcjonowania. Dotyczy to zarówno możliwości zawodowych, jak również sposobu funkcjonowania w lokalnej społeczności. Lepsza znajomość języka przekłada się na większe szanse na lepsze zatrudnienie (zwykle w zgodzie z posiadanymi kwalifikacjami, co szczególnie widoczne jest w przypadku specjalistów) oraz nawiązywanie kontaktów, a w dalszej kolejności przyjaźni czy związków emocjonalnych z mieszkańcami. Integracja odbywa się przede wszystkim na poziomie języka. A w jakiej sytuacji są Ukraińcy? Stosunkowo korzystnej. Pamiętać należy, że języki ukraiński i polski należą do grupy narzeczy słowiańskich, dlatego też ich względne podobieństwo ułatwia kontakt. Naszych respondentów zapytaliśmy o to, jak oceniają swoje kompetencje językowe w mowie i piśmie. Dokonując samooceny, badani posługiwali się pięciostopniową skalą od zera (całkowity brak znajomości) do 5, co oznaczało bardzo dobrą

znajomość języka polskiego. Wartości oscylujące wokół 2 wskazują natomiast na umiarkowaną znajomość, można powiedzieć połowiczną. W ten nieco sztuczny sposób oceniana znajomość wypada umiarkowanie. Przeciętne deklarowane wartości znajomości języka polskiego w mowie wynoszą 1,9 punktu (dominuje poziom 2, 47% odpowiedzi), w piśmie natomiast nieco gorzej bowiem 1,5 (dominująca odpowiedź 43%). Dodatkowo należy zaznaczyć, że prawie 55% respondentów twierdzi, iż nie ma problemu z porozumieniem się z Polakami („dogadaniem się”). Pamiętać jednak należy, że mamy tu do czynienia ze zrozumieniem intencji, sensu wypowiedzi, a nie znajomością języka jako taką. To dwie nie do końca tożsame kwestie. „Dogadywanie się” niejednokrotnie oparte jest na przyswajaniu elementów obu języków przez komunikujące się strony, na gestach oraz na rozumieniu kontekstu rozmowy. Na chwilę obecną wiemy, że pracownicy Ukraińcy względnie rozumieją pracodawców i współpracowników, co nie oznacza, że druga strona też jest tego samego zdania.



55% respondentów nie ma problemu z „dogadaniem się” z Polakami

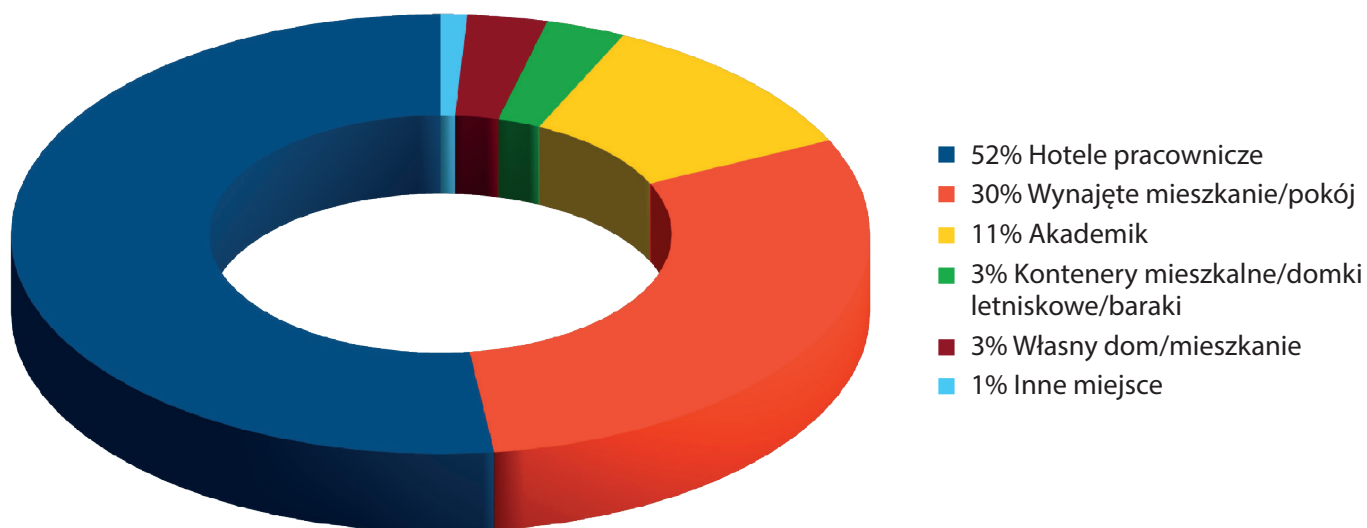
Gdzie oni mieszkają?

Mieszkańcy Opolszczyzny, zwłaszcza w największych ośrodkach miejskich prawdopodobnie zdążyli się już przyzwyczaić do obecności Ukraińców. Niejednokrotnie spotkali ich w sklepie, na ulicy czy w urzędzie. Ale czy wiedzą, jakie lokale zajmują, gdzie przebywają w trakcie pobytu w województwie? Warto o tym wspomnieć chociażby po to, aby przypomnieć sobie, jak to było, a w wielu wypadkach w dalszym ciągu jest z polską emigracją. Wśród naszych respondentów są przede wszystkim osoby mieszkające w hotelach pracowniczych /schroniskach (52%) oraz wynajmujące mieszkania lub pokoje w mieszkaniach (30%). Spora część pracowników mieszka w akademikach (to za-

pewne studenci, którym poświęcono osobne badanie), część natomiast zajmuje kontenery mieszkalne/domki letniskowe/baraki czy też przyczepy kempingowe (3%). Jest też grupa osób dysponujących własnym mieszkaniem lub domem, które prawdopodobnie już dużo wcześniej zalegalizowały pobyt integrując się ze społecznością lokalną.

Ogólnie rzecz ujmując, warunki mieszkaniowe są oceniane pozytywnie. Aż 70% respondentów uważa je za dobre, a biorąc pod uwagę również bardzo pozytywne oceny, to w sumie 76% ogółu pracowników jest zadowolona z miejsca zamieszkania. Oceny neutralne dotyczą 20% respondentów, a krytyczne łącznie zaledwie 4%.

Miejsce zamieszkania



Jak wyglądają relacje cudzoziemców w miejscu pracy?

Środowisko pracy naszych respondentów jest zróżnicowane. W większości przypadków pracują w zespołach mieszanych polsko-ukraińskich, co dotyczy 53% przypadków. Sytuacja taka sprzyja oczywiście kontaktom formalnym i nieformalnym, ale także pozwala na lepsze poznawanie swoich kultur. Stosunkowo duży odsetek respondentów jednak pracuje głównie z Polakami – dotyczy to 1/4 pracowników, co z kolei może mieć istotny wpływ na asymilację. Dalsze 19% respondentów deklaruje, że pracuje przede wszystkim z innymi

Ukraińcami, co z kolei stwarza warunki raczej do izolacji. Poprawiać może relacje i komfort pracy, jednak w dłuższej perspektywie czasu skutkować może większą trudnością w integracji. Jedynie 3% badanych stwierdziło, że pracuje samodzielnie, zatem ich relacje i kontakty powinny być raczej oceniane w sferze pozazawodowej.

Jakie są zatem relacje w miejscu pracy? Generalnie pozytywne. Sposób oceny kontaktów opierał się na siedmiostopniowej skali w przedziale od -3 (oceny bardzo krytyczne) do +3 (oceny bardzo

pozytywne). Wartość równa zero jest przy tym traktowana jako ocena neutralna, a uśrednione wartości wskazują na uogólnianą jakość relacji, jakie zachodzą między pracownikami.

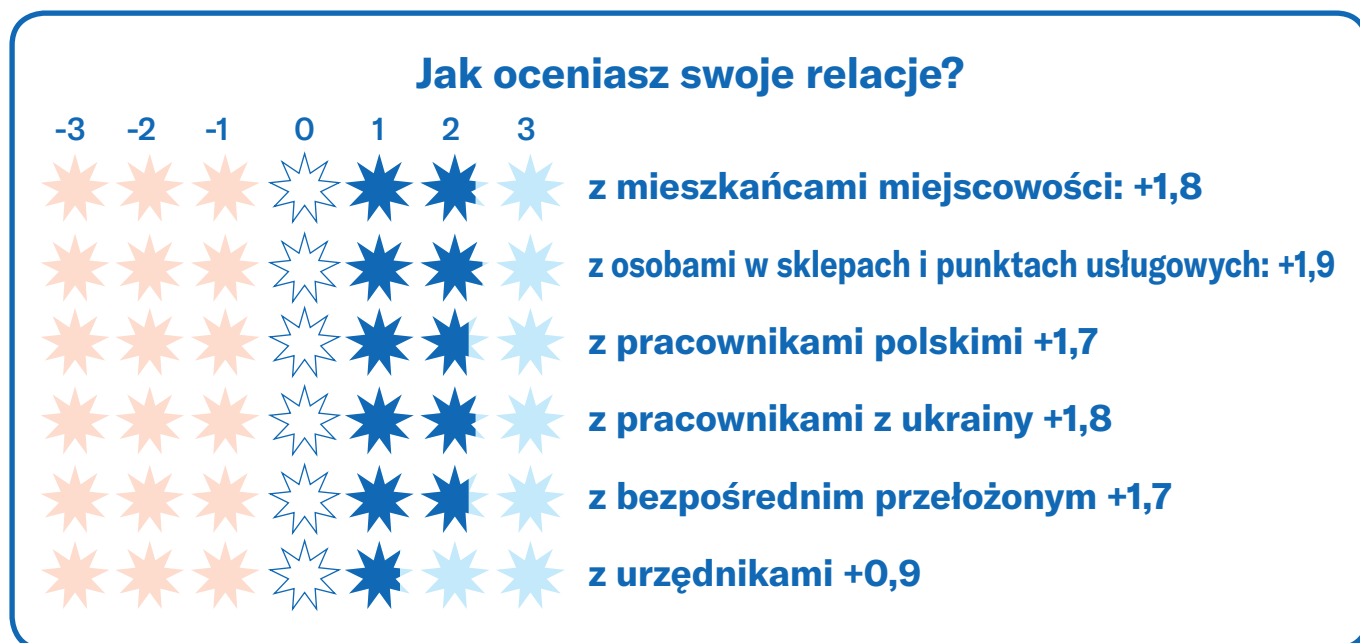
Kontakty z pracownikami polskimi ocenione zostały przeciętnie na 1,7 punktu, a z innymi pracownikami z Ukrainy na 1,8. Z kolei biorąc pod uwagę kontakty z bezpośrednim przełożonym (w zdecydowanej większości przypadków będzie to Polak/Polka) jakość relacji również jest pozytywna i przeciętnie wynosi 1,7 punktu. To umiarkowanie pozytywne oceny, z tendencją do dominacji wartości 2 w każdym przypadku. Sytuacja taka ewidentnie sygnalizuje, że praca może być dobrym miejscem integracji, jeżeli rozpatrywalibyśmy skłonność migrantów do dłuższego pobytu w Polsce. Warto jednak wspomnieć o tym, jak pracownicy ukraińscy odbierają swoją sytuację, to jak są traktowani w pracy

w porównaniu do pracowników polskich. Nie jest to ocena relacji w pracy między poszczególnymi pracownikami, a raczej sposób postrzegania firm, ich podejścia do cudzoziemskiej siły roboczej. Z całą jednak pewnością wpływają na ogólną atmosferę pracy oraz jakość kontaktów. Biorąc pod uwagę wszystkich respondentów, trzeba zaznaczyć, że większość (57%) zgadza się ze stwierdzeniem, że pracownicy ukraińscy są gorzej traktowani niż polscy. Odsetek ten jest wysoki, jednak dotyczy również osób, które w ogóle nie pracują z Polakami, zatem nie mają chociażby przybliżonego punktu odniesienia. Kiedy rozpatrzemy sposób odpowiedzi tych respondentów, którzy pracują tylko z Polakami lub w zespołach mieszanych, wówczas odpowiedzi krytyczne zmniejszają się do około 25%. Jak widać, ogólne oceny są przesadzone, niemniej jednak pewne uzasadnione wrażenie nierównego traktowania jest widoczne.

Jak wyglądają relacje cudzoziemców poza pracą?

Poza pracą relacje w jakie wchodzić pracownicy ukraińscy są zróżnicowane, stosunkowo pozytywne z mieszkańcami miejscowości, w której pracownicy przebywają (1,8 punktu) oraz z osobami w sklepach i punktach usługowych (1,9 punktu). Wartości przeciętne są nawet nieco wyższe niż w przypadku współpracowników, i tak jak w ich przypadku w ocenie dominuje wartość 2. Inaczej oceniane są kontakty z urzędnikami.

Tu przeciętna wartość oceny wynosi 0,9 punktu, przy jednoczesnej dominacji ocen neutralnych (0). Znamienne jest również to, że w przypadku urzędników stosunkowo często pojawiają się oceny negatywne, tj. wartości ujemne, których w sumie jest około 7%. W przypadku ocen pozostałych kategorii osób negatywne opinie nie przekraczały 1%.



Warto również wspomnieć o relacjach, jakie zachodzą między samymi pracownikami ukraińskimi, a które to należałoby rozpatrywać jako wypadkową relacji pracowniczych i pozapracowniczych. W naszym badaniu relacje te zostały opisane poprzez sondowanie występowania sytuacji konfliktowych i można stwierdzić, że dla nieco większej połowy badanych osób (53%) konflikt w zasadzie jest doświadczeniem obcym. Pozostała część respondentów (47%) doświadczyła jakiejś jego postaci, przy czym najpowszechniejsze z nich dotyczą różnicy charakterów (40% przypadków), a w dalszej kolejności związane są z pieniędzmi (np. długi, 25%) oraz te związane z rywalizacją o pracę tj. podbieranie sobie finansowo atrakcyjniejszych miejsc pracy (18%). Pewna część nieporozumień związana jest także z bieżącą sytuacją polityczną

w Ukrainie i obejmuje około 8% przypadków. Inne źródła konfliktów to 9% wszystkich przypadków.

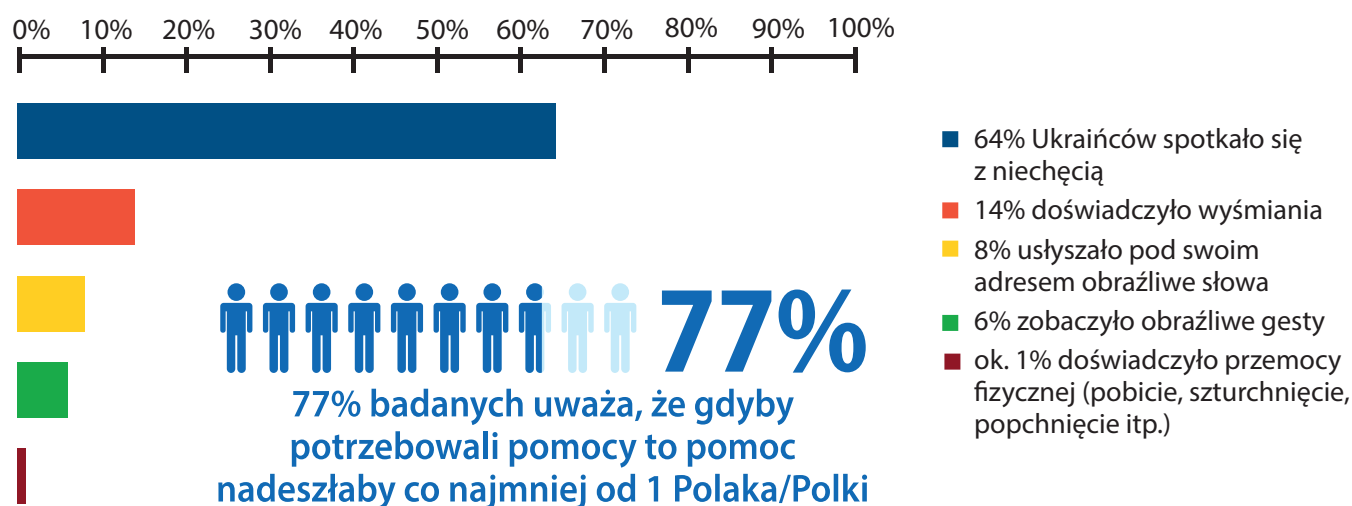
Wcześniej opisując charakter pracy migrantów zarobkowych zwrócono uwagę na ich bardzo duże dzienne i tygodniowe obciążenie pracą. To jednak nie wyklucza czasu wolnego, a dla nas było ważne poznanie tego, z kim jest on spędzany. I jak się okazuje w większości przypadków pracownicy ukraińscy przede wszystkim spędzają swój wolny czas we własnym gronie (61%). Znaczący odsetek jednak spędza go również w grupach mieszanych polsko-ukraińskich (24%), a 7% deklaruje, że w większości przypadków czas ten spędzany jest głównie z samymi Polakami. Pozostałe przypadki (łącznie 14%) dotyczą sytuacji, w których czas ten spędzany jest samotnie lub w składzie narodowościowo bardzo zróżnicowanym.

Jak się czują w Polsce, w województwie opolskim?

Wszystko wskazuje na to, że obywatele Ukrainy czują się w Polsce dość dobrze, co nie oznacza, że mamy powody do samozachwyty. Pamiętać należy, że ogólna ocena Polski i życia w naszym kraju związana jest z bagażem doświadczeń, które zdobywa się w dłuższej perspektywie czasu i w różnych okolicznościach. Zdecydowana większość badanych osób stwierdziła, że w Polsce czuje się dobrze, takiego zdania jest bowiem aż 82% respondentów. Z całą pewnością związane jest to poczuciem bezpieczeństwa,

co charakterystyczne jest z kolei dla niewielu mniej uczestników badania (72%). Jednak najistotniejsze są wrażenia i doświadczenia związane bezpośrednio z kontaktem z Polakami. Pytając naszych respondentów o to, jakie jest nastawienie większości Polaków do Ukraińców, badani w zdecydowanej większości wskazali na postawę neutralną (67%). Bardzo optymistyczne jest jednak to, że przekonanie o darzeniu sympatią Ukraińców jest powszechniejsze (24%) niż przekonanie o uogólnionej negatywnej postawie

Incydenty na tle narodowościowym



(9%). Mimo wszystko incydenty na tle narodo-wościowym zdarzają się. Ustalono, że w czasie pobytu w Polsce:

- 64% Ukraińców spotkało się z niechęcią wobec siebie,
- 14% doświadczyło wyśmiania,
- 8% usłyszało pod swoim adresem obraźliwe słowa,
- 6% zobaczyło obraźliwe gesty
- ok. 1% doświadczyło przemocy fizycznej (pobicie, szturchnięcie, popchnięcie itp.)

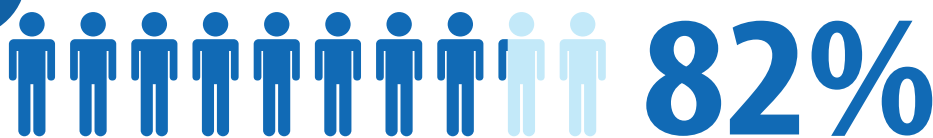
Żadna z opisanych sytuacji nie powinna była się zdarzyć, jednak biorąc pod uwagę skalę zjawiska, doświadczenie niechęci jest zaskakująco powszechne. Zwłaszcza, gdy odniesie się to do jakże pozytywnych opinii na temat relacji w miejscu pracy i zamieszkania. Rzecz jednak w tym, że relacje oceniane są w bieżącej perspektywie czasu, podczas gdy sondowanie negatywnych doświadczeń dotyczy odnotowanych przypadków w dłuższym okresie, na co składa się cały proces migracyjny: przejazd przez terytorium RP, rekrutacja do pracy, pierwsze relacje w pracy i nowym środowisku w ogóle oraz fakt, że w większości przypadków badane osoby to te, które odwiedzają nasz kraj regularnie. Zatem pytając o negatywne doświadczenia na tle narodościowym respondent mógł odwoływać się do swoich wcześniejszych wizyt.

O tym jak cudzoziemcy czują się w Polsce, świadczą również pewne ich zachowania i relacje, w jakie wchodzi z Polakami. Zakładając, że wśród osób, na które można liczyć, kiedy będą potrzebować pomocy, znajdują się również Polacy, będziemy mogli stwierdzić, że ich pobyt daje nadzieję na integrację. Badania wskazują, iż 77%

respondentów jest przekonanych, że kiedy będą potrzebować wsparcia, to może ono nadejść ze strony Polaków. Na jedną taką osobę może liczyć 37% respondentów, na dwie 21%, a na trzy lub więcej 19%. Szczególnie w ostatnim przypadku wnioskować można o posiadaniu znaczących więzi, które z całą pewnością pozwolą na odnalezienie się w lokalnej społeczności. I jeszcze jedna kwestia, która związana jest z tym, jak Ukraińcy czują się w Polsce. Jest to kultywowanie swoich tradycji. Badania wskazują, że 71% respondentów będąc w Polsce podtrzymuje je.

Osobną kwestią jest nauka języka ojczystego przez dzieci Ukraińców, którzy mają w województwie opolskim swoje rodziny. Migracje obywateli Ukrainy w dalszym ciągu w głównej mierze mają charakter tymczasowy, dlatego ilość osób trwale zakorzenionych w regionie jest stosunkowo niewielka – około 10% naszych respondentów. Znamienne jednak, że przytłaczająca większość z nich, tj. 99% twierdzi, że ich dzieci nie uczą się języka ukraińskiego, co w zasadzie wskazuje na dążenie do asymilacji z większością.

Czy można coś zrobić, żeby pracownicy ukraińscy czuli się jeszcze lepiej w Polsce? Na to pytanie również można spróbować odpowiedzieć, opierając się na opiniach naszych respondentów, które były formułowane przez nich samych, a w dalszej kolejności poddane analizie jakościowej. Zatem ustalono, że po pierwsze dla 6% badanych osób pobyt w Polsce jest na tyle komfortowy, że w ich opinii nic nie wymaga zmiany. 18% respondentów ma trudność w odpowiedzi na to, czy w ogóle coś wymaga zmiany, a jeżeli tak to co, natomiast reszta tj. 76% precyzyjnie formułuje swoje opinie. Spośród tej



82% respondentów w Polsce czuje się dobrze

76% respondentów uważa, że czuliby się w Polsce lepiej gdyby nastąpiły pewne zmiany: wyższe wynagrodzenie **33%**, możliwość robienia zakupów w niedzielę **17%**, dalsze ułatwienia związane z legalizacją pobytu **17%**, większa życzliwość ze strony Polaków **14%**, lepsza znajomość języka **9%**, możliwość sprowadzenia rodziny **7%**, Inne **3%**

grupy badanych najistotniejszą kwestią, która poprawiłaby ich jakość życia w Polsce, jest podniesienie wynagrodzenia (33% odpowiedzi). Towarzyszą temu negatywne opinie o zakazie handlu w niedzielę (17%), co zmusza do spojrzenia na pracownika ukraińskiego również jako na istotnego konsumenta. Przypomnijmy, intensywność pracy Ukraińców jest naprawdę bardzo duża, co przekłada się na ograniczony czas wolny, a tym samym trudności w sporządzaniu bieżących sprawunków. Zatem wysokość wynagrodzenia z jednej strony, oraz ograniczone możliwości wydawania zarobionych pieniędzy z drugiej są istotnymi zjawiskami negatywnie wpływającymi na postrzeganie warunków i jakości życia w Polsce. Co jeszcze wymagałoby zmiany? Oczekiwane są także dalsze ułatwienia w kwestii legalizacji pobytu (17%) oraz poprawa

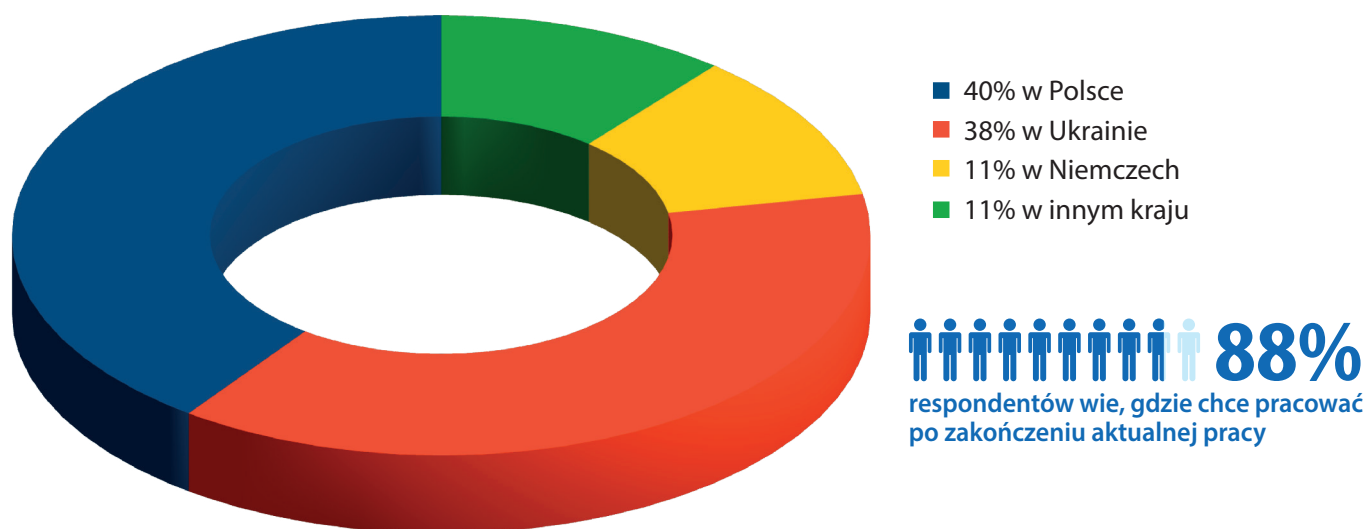
relacji, a w zasadzie nastawienia Polaków do Ukraińców – 14% badanych osób oczekuje większej życzliwości z naszej strony, co ściśle koresponduje z doświadczaną przez nich niechęcią. Kwestie językowe również podejmowane są jako istotne, część respondentów zdaje sobie sprawę, że będzie im się lepiej żyło i pracowało w Polsce, kiedy opanują język przynajmniej w stopniu umożliwiającym swobodną komunikację (9%). Ostatni, statystycznie najmniej istotny czynnik, który mógłby poprawić komfort życia, to możliwość sprowadzenia rodziny – wskazywany jest przez 7% respondentów, a ta stosunkowo niewielka skala odpowiedzi częściowo wynika ze specyfiki demograficznej cudzoziemców. Bardzo często są to młodzi ludzie, którzy jeszcze nie założyli swoich rodzin. Pozostałe postulaty czy też propozycje zmian obejmują 3% ogółu opinii.

4. Jakie plany mają obywatele Ukrainy pracujący w naszym województwie?

Opisując sytuację, w jakiej znajdują się pracownicy z Ukrainy, warto skoncentrować się również na ich najbliższych planach, zwłaszcza migracyjnych. Cały czas mamy na uwadze trudną sytuację demograficzną Polski i województwa

opolskiego, co w połączeniu z dobrą koniunkturą gospodarczą przekłada się na stały niedobór pracowników. Dlatego też wiedza o tym, co pracownicy z Ukrainy planują w najbliższym czasie robić, jest bardzo ważna.

Preferowany kraj przyszłego zatrudnienia



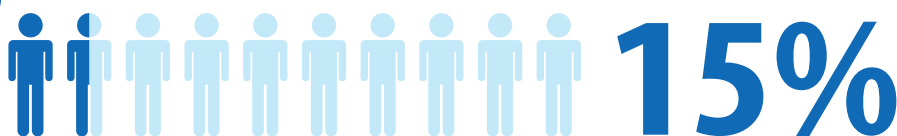
Gdzie mają zamiar pracować po zakończeniu bieżącej pracy?

12% respondentów jeszcze tego nie wie. Cała reszta tj. 88% badanych osób ma już bardzo skryształizowane plany. Spośród nich większość wybiera dwa kraje, przede wszystkim Polskę (40%) oraz swoją ojczyznę (38%). W ostatnim czasie sporo uwagi poświęcono otwarciu niemieckiego rynku pracy dla Ukraińców. Jeżeli chodzi o naszych respondentów, to raptem 11% wskazuje właśnie ten kierunek przyszłej migracji. Pamiętać należy, że dostęp do tamtejszego rynku pracy jest obwarowany szeregiem czynników, w tym znajomością języka niemieckiego. Z uwagi na niedaleką odległość województwa opolskiego od granicy z RFN argument dalszej podróży raczej nie ma racji bytu. Wydaje się, że kluczowe będą tu bariery językowe i kompetencyjne, a także względne zakorzenienie w lokalnych społecznościach. Wprawdzie Polska to dla nich środowisko dość nowe, ale już oswojone, ponadto stosunkowo pozytywnie oceniane. Pozostałe kraje migracji docelowej w zasadzie mają marginalne znaczenie. Republikę Czeską wybiera 4% badanych, kraje skandynawskie 2%, a pozostałe kraje wskazywane są przez 5% pracowników.

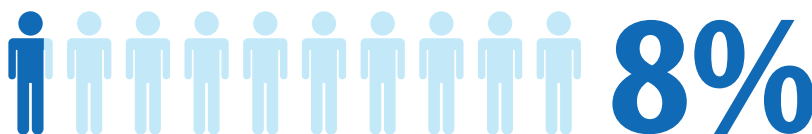
Czy w związku z tym, że najwięcej pracowników deklaruje chęć ponownego przyjazdu do Polski, możemy być usatysfakcjonowani? Niestety nie do końca. Patrząc na wyniki badania w sposób całościowy, trzeba wyraźnie podkreślić, że zasób

ukraińskich pracowników prawdopodobnie zmniejszy się – większość z nich opuści Polskę (powróci do ojczyzny lub będzie migrować do innych krajów), a stanowią oni 90% cudzoziemskiej siły roboczej. Zakładając, że dobra koniunktura gospodarcza utrzyma się jeszcze przez jakiś czas, a strumienie migracji z innych krajów w krótkiej perspektywie czasu nie wzrosną w sposób znaczący, Polska, a w tym województwo opolskie, będą w bardzo trudnej sytuacji.

Omawiając sytuację pracowników ukraińskich, najczęściej odnosimy się do ich zatrudnienia, a w zasadzie uzupełnienia braków kadrowych w firmach. Badania jednak pokazują, że należy na nich spojrzeć również z perspektywy aktywnych konsumentów, którzy nota bene z racji swojej intensywności pracy i regulacji prawnych związanych z handlem nie mogą w pełni korzystać z możliwości, jakie daje życie w Polsce. W końcu musimy spojrzeć na te osoby również jako na potencjalnych przedsiębiorców. Część osób pracujących w województwie opolskim wyraźnie zainteresowana jest podjęciem działalności gospodarczej w Polsce. Dotyczy to łącznie 7% badanych i mniej więcej dla połowy z nich byłoby to główne źródło dochodu, druga połowa traktowałoby swoją firmę jako dodatkowe źródło pieniędzy. Postawy przedsiębiorcze zatem są widoczne i w kontekście rozwoju regionalnego wielce pożądane.



15% chciałoby na stałe zamieszkać w województwie opolskim



8% chciałoby na stałe zamieszkać w Niemczech

Czy Ukraińcy chcieliby osiąść na stałe poza swoją ojczyznę?

Część z nich tak, ale jest to stosunkowo niewielki odsetek pracowników – szacunkowo 28% respondentów. W zasadzie więcej z nich nie chce trwałej emigracji (36%) lub nie potrafi jeszcze na to pytanie odpowiedzieć (35%). Biorąc pod uwagę tylko te osoby, które mają skryształizowane plany, 54% z nich wskazuje na Polskę, a spośród nich zdecydowana większość bo 86% wybrałaby województwo opolskie. Na podstawie tych informacji inaczej możemy powiedzieć, że ogólnie spośród wszystkich badanych pracowników 15% docelowo chciałoby osiąść w województwie opolskim, a 10% spośród nich w związku z tym podjęło już jakieś formalne kroki.

Pozostałe kraje cieszą się mniejszym zainteresowaniem - Czechy (13% wszystkich pracowników mających jasno określone plany), kraje skandynawskie 3% i Niemcy – w tym wypadku odsetek jest znaczący i sięga 29% (tj. 8% ogółu przebadanych pracowników). Kiedy weźmiemy pod uwagę, co ustalono wcześniej, że 11% badanych następną pracę chciałoby wykonywać w Niemczech, zauważyć można spójną postawę migracyjną. Po doświadczeniach w życiu w Polsce pewna część Ukraińców wiąże swoją dalszą przyszłość z RFN, tym samym uszczuplając potencjalny zasób pracowników w naszym regionie.

