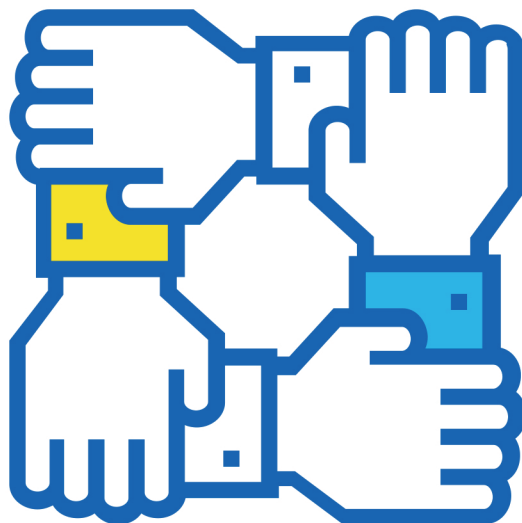




IMIGRANCY WSPARCIEM DLA RYNKU PRACY I ROZWOJU PRZEDSIĘBIORSTW



redakcja naukowa
Teresa Kupczyk

IMIGRANCY WSPARCIEM DLA RYNKU PRACY I ROZWOJU PRZEDSIĘBIORSTW

Redakcja naukowa: **Teresa Kupczyk**
Recenzent: **prof. dr hab. Czesław Zając**

OTTO Work Force Polska Sp. z o.o.
ul. Szwedzka 5, 55-040 Kobierzyce



ISBN: 978-83-928943-3-9
Wydawca: **Gazeta Wyborcza**
Wrocław 2017



SPIIS TREŚCI

WSTĘP	5
1. IMIGRANCY Z UKRAINY RATUNKIEM DLA POLSKIEJ DEMOGRAFII <i>Jakub Bińkowski</i>	7
2. OCENA IMIGRANTÓW Z UKRAINY PRZEZ POLSKICH PRACODAWCÓW NA PRZYKŁADZIE OPINII KLIENTÓW OTTO WORK FORCE POLSKA <i>Teresa Kupczyk</i>	17
3. WPŁYW IMIGRANTÓW NA GOSPODARKĘ I RYNEK PRACY NIEMIEC <i>Martin Koppernack</i>	29
4. POLACY W WIELKIEJ BRYTANII – ROLA MIGRACJI POAKCESYJNEJ W BRYTYJSKIM RYNKU PRACY <i>Kuba Jugo, Katarzyna Merska-Pietrak</i>	39
5. ZARZĄDZANIE TALENTAMI JAKO INSTRUMENT ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH WE WSPÓŁCZESNYCH ORGANIZACJACH Z UWZGLĘDNIENIEM PROBLEMU MIGRACJI <i>Agnieszka Knap-Stefaniuk, Wioleta J. Karna</i>	51
6. ZWIĄZKI MIĘDZY POSTRZEGANIEM PRACY TYMCZASOWEJ A FORMĄ ZATRUDNIENIA (STAŁA/TYMCZASOWA) I KRAJEM POCHODZENIA PRACOWNIKA (POLSKA/UKRAINA) <i>Joanna Kubicka</i>	71
7. OPINIA PRACOWNIKÓW Z UKRAINY NA TEMAT PRACY W POLSCE <i>Joanna Przemyślańska-Wtosek</i>	87
8. PROBLEMY IMIGRANTÓW Z UKRAINY <i>Miroslava Keryk</i>	107
9. BEZ MIGRACJI SIĘ NIE OBĘDZIE <i>Eric de Jong</i>	111
10. UPROŚĆMY PROCEDURY <i>Tomasz Dudek</i>	119
11. ROZMOWY Z IMIGRANTAMI NA TEMAT ICH PRACY I ŻYCIA W POLSCE – GAZETA WYBORCZA	121

WSTĘP

Współczesne braki na rynku pracy oraz niekorzystne statystyki demograficzne stanowią wielkie wyzwanie dla przedsiębiorstw i gospodarek. Ich rozwój bez kompetentnych pracowników nie będzie możliwy. Rozwiązanie tego problemu w oparciu o krajowe zasoby ludzkie nie wydaje się realne, szczególnie w krótkim okresie. Dlatego też bardzo dobrą alternatywą są imigranci. Ich wpływ na gospodarkę i rynek pracy, problemy, jakie napotykają w organizacjach, poziom satysfakcji pracodawców z ich pracy czy zarządzanie ich rozwojem i różnorodnością stanowią ważne obszary współczesnych zainteresowań badawczych. Niestety, problematyka ta jest słabo rozpoznana. Brakuje pogłębionych badań i analiz, a co najważniejsze, merytorycznej dyskusji i dobrych praktyk. Warto dodać, iż znaczenie tej problematyki wydaje się kluczowe w kontekście bardzo dużego wzrostu liczby imigrantów, którzy współcześnie z różnych powodów napływają do Europy. W odpowiedzi na to zapotrzebowanie zarysował się cel główny opracowania, polegający na prezentacji i analizie wpływu imigrantów na rynek pracy, gospodarkę i przedsiębiorstwa. W ramach celów szczegółowych postanowiono rozpoznać, jak pracodawcy w Polsce oceniają pracę imigrantów i jakie problemy napotykają przy ich zatrudnianiu. Podjęto się też zaprezentowania doświadczeń i dobrych praktyk przy zatrudnianiu imigrantów przez agencje pracy tymczasowej, a także opinii samych imigrantów o pracy i życiu w Polsce. Cele te zrealizowano w świetle badań literaturowych, empirycznych, danych statystycznych oraz opinii polskich i zagranicznych ekspertów, w tym przedstawicieli biznesu i ośrodków akademickich. Książka ta powstała dzięki spółce OTTO Work Force Polska, która była jej pomysłodawcą i fundatorem. Należy ona do największych międzynarodowych agencji pośrednictwa pracy w Europie. Cyklicznie realizuje badania naukowe, organizuje konferencje i wspiera dyskusję na temat wykorzystania potencjału imigrantów dla rozwoju przedsiębiorstw i gospodarek.

Publikacja składa się z jedenastu artykułów. Pierwszy prezentuje imigrantów z Ukrainy jako ratunek dla bardzo trudnej sytuacji demograficznej, w jakiej znalazła się Polska.

Opisano ją w świetle danych statystycznych w perspektywie roku 2050. Wykazano też, iż bez imigrantów na rynku pracy rozwój gospodarczy, a także realizacja świadczeń emerytalnych w Polsce nie będą możliwe. Dokonano charakterystyki imigrantów z Ukrainy przyjeżdżających do Polski, a także podano ekonomiczne i polityczne przyczyny ich emigracji. Podjęto się także próby określenia różnic między imigrantami z Ukrainy, z Afryki i Bliskiego Wschodu. W kolejnym artykule opisano wyniki badań dotyczące oceny imigrantów z Ukrainy przez polskich pracodawców na przykładzie opinii klientów OTTO Work Force Polska. Rozpoznano, czyją pracę polscy pracodawcy oceniają wyżej (Polaków czy imigrantów z Ukrainy) oraz czy woleliby zatrudniać w swoich firmach polskich pracowników zamiast imigrantów, gdyby nie było takiej potrzeby. W następnej pracy zaprezentowano sytuację imigrantów żyją-

cych w Niemczech i ich wpływ na gospodarkę i rynek pracy tego kraju. Szerzej przedstawiono działania na rzecz imigracji pracowników bardzo dobrze wykwalifikowanych. W opracowaniu opisano także i poddano analizie emigrację Polaków do Wielkiej Brytanii i jej skutki społeczne i ekonomiczne. Zwrócono większą uwagę na rolę migracji poakcesyjnej na brytyjski rynek pracy. Zaprezentowano też stosunek Brytyjczyków do polskich emigrantów. Wskazano na znaczenie digitalizacji w procesie migracyjnym na przykładzie portalu ogłoszeniowego Gumtree. W dalszej części opracowania opisano zarządzanie talentami jako instrument rozwoju zasobów ludzkich we współczesnych organizacjach z uwzględnieniem problemu migracji i różnorodności kulturowej.

Sporo uwagi poświęcono w książce ustaleniu, jak współcześni pracownicy postrzegają pracę tymczasową, jakie ta praca ich zdaniem przynosi korzyści, a także co najbardziej wpływa na pozytywne postrzeganie pracy tymczasowej. Rozpoznano różnice w opiniach pracowników stałych i tymczasowych, a także osób z Polski i Ukrainy. Ustalono też istniejące statystyczne związki między postrzeganiem pracy tymczasowej a formą zatrudnienia (praca stała/tymczasowa) i krajem pochodzenia pracownika (Polska/Ukraina).

W dalszej części opracowania szeroko opisano wyniki badań dotyczące opinii Ukraińców na temat pracy w Polsce i powody, jakie skłoniły ich do przyjazdu do Polski. Przedstawiono też, jak długo zamierzają pracować w Polsce, czy uważają, że Polska jest krajem otwartym na pracowników z Ukrainy, z jakich elementów pracy są zadowoleni, co zachęciłoby ich do pozostania w Polsce i czy pracują zgodnie ze swoim wykształceniem. W kolejnym artykule sporo miejsca poświęcono problemom imigrantów z Ukrainy i sposobom ich rozwiązania. Wiele cennych uwag wniosła kadra kierownicza z agencji pośrednictwa pracy, głównie w kwestii uproszczenia skomplikowanych procedur zatrudniania cudzoziemców, a także koniecznych działań mających na celu przekonanie imigrantów do pozostania w Polsce. W szczególności tych o bardzo wysokich kwalifikacjach, na które jest największe zapotrzebowanie. Szerszy obraz sytuacji prezentującej, jak czują się imigranci na zagranicznych rynkach pracy, ukazują wywiady przeprowadzone z imigrantami przez dziennikarzy „Gazety Wyborczej”.

W opracowaniu sformułowano szereg ciekawych wniosków, uwag, postulatów i koniecznych zmian. Trzeba jednak pamiętać, iż niniejsze opracowanie nie jest kompletne i nie wyczerpuje poruszanej problematyki. Wprost przeciwnie, często rodzi więcej pytań niż odpowiedzi. To tylko dowodzi, iż problematyka ta wymaga kontynuowania badań, dyskusji i dalszego rozpoznania. Książkę tę dedykujemy wszystkim zainteresowanym problematyką, w tym przedstawicielom władz rządowych i samorządowych, przedsiębiorstwom, agencjom pracy tymczasowej, ekspertom i studentom.

Teresa Kupczyk

IMIGRANCY Z UKRAINY RATUNKIEM DLA POLSKIEJ DEMOGRAFII

Jakub Bińkowski

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

WPROWADZENIE POLSKA KATASTROFA DEMOGRAFICZNA

W Polsce przez wiele lat zbyt mało mówiło się publicznie o kwestiach demograficznych. Trudno się temu dziwić, istotne zmiany w tej dziedzinie zachodzą powoli i dlatego nie są zbyt atrakcyjne medialnie. Informacja, że w roku x liczba narodzin była w Polsce niższa niż liczba zgonów, stanowi na pierwszy rzut oka jedynie ciekawostkę, informację statystyczną, z której nie sposób wyciągnąć konkretnych wniosków. Dopiero gdy sytuacja powtarza się przez parę lat i można już mówić o pewnym trendzie, w społeczeństwie powoli pojawia się świadomość, że sytuacja demograficzna państwa jest podstawowym czynnikiem decydującym o jego przyszłości – w drastycznych przypadkach stawką jest biologiczne przetrwanie narodu.

Główną przyczyną, dla której demografia jest kluczowym elementem funkcjonowania współczesnych państw i determinuje możliwość sprawnego wykonywania większości ich funkcji, jest repartycyjny system emerytalny. System ten, powszechny w nowoczesnym świecie, opiera się na redystrybucji – wszyscy pracujący odprowadzają od swoich pensji składki do wspólnej puli. Środki z niej przeznaczone są na wypłatę emerytur. Konstrukcja ta może działać wyłącznie wtedy, gdy założymy istnienie umowy międzypokoleniowej, zgodnie z którą młodsze pokolenia finansują emerytury starszych generacji. Pracownicy odprowadzający składki na emerytury swoich rodziców i dziadków wiedzą, że gdy już sami

” W 2015 r. państwo polskie wydawało na emerytury przeciętnie ponad 14 mld zł miesięcznie*, czyli ponad 170 mld zł rocznie. Dla porównania – w 2014 r. wszystkie wydatki budżetu państwa wyniosły 312,5 mld zł.

* <http://www.zus.pl/files/INFMIES112015.pdf>

przejdą na emeryturę, świadczenia będą im wypłacane ze składek odprowadzanych przez ich dzieci.

Łatwo zauważyć, że w ramach tego systemu bardzo istotne jest, by w danej chwili pracowało w państwie na tyle dużo osób, by zgromadzone z ich składek środki w jak największym stopniu (w idealnym scenariuszu – całkowicie) wystarczyły na bieżącą wypłatę świadczeń. Ewentualne braki uzupełniane są bezpośrednio z budżetu państwa, ponieważ wypłata emerytur musi pozostać niezagrożona – jest to warunek *sine qua non* elementarnego zaufania do państwa i dowód sprawnego funkcjonowania jego struktur.

W Europie rodzi się coraz mniej dzieci. Tendencja jest jednoznaczna – według tygodnika „The Economist” w 2011 r. spośród 15 zbadanych państw europejskich aż 11 doznało spadku liczby żywych urodzeń¹. Jednak w naszym kraju sytuacja jest wyjątkowo zła. Powtarzane publicznie stwierdzenia, że „Polska wymiera” i jest na „skraju demograficznej przepaści”, są niestety prawdziwe, nawet przy wzięciu poprawki na publicystyczną *licentia poetica*.

Problem zaostriżł się w ostatnim dwudziestolecu. W 2014 r. urodziło się mniej niż 400 tys. dzieci, podczas gdy od 1946 r. do połowy lat 80. nie było żadnego roku, w którym urodziłoby się mniej niż 600 tys. dzieci. W dekadzie 1950-1960 rodziło się nawet niemal 800 tys. dzieci rocznie².

Od 26 lat nie mamy w Polsce zagwarantowanej prostej zastępowalności pokoleń. W 2013 r. na 100 kobiet w wieku rozrodczym przypadało 126 urodzonych dzieci, podczas gdy optymalna liczba, korzystna dla stabilnego rozwoju demograficznego, wynosi od 210 do 215³. Tak niska dzietność bezpośrednio przekłada się na malejącą liczbę ludności. W 2015 r. ludność Polski wynosiła ponad 38 mln osób. GUS prognozuje, że w 2050 r. populacja Polski spadnie poniżej 34 mln⁴. Aż 30,2 proc. będą stanowiły osoby w wieku 65 lat i więcej, a ok. 10,5 proc. (!) osoby w wieku 80 lat i powyżej (dzisiaj jest ich około 4 proc.)⁵.

Z powyższych danych można wysnuć jeden oczywisty wniosek: Polska potrzebuje jak najszybciej dużego napływu ludności w wieku produkcyjnym lub przedprodukcyjnym. Mądrze prowadzona polityka prorodzinna, stanowiąca impuls dla zdecydowanie wyższej dzietności, jest koniecznością i pozostaje mieć nadzieję, że odpowiednie programy zostaną wdrożone na stałe, by ewentualnie zapobiec podobnym sytuacjom w przyszłości.

Trzeba jednak pamiętać o tym, że działanie wewnątrz kraju to jedno, ale „dziury”, która powstała w ciągu ostatnich lat, nie wypełni nawet nagły wzrost liczby urodzeń. Konieczny jest napływ ludności z zewnątrz.

1 <http://uniaieuropejska.org/kryzys-demograficzny-w-europie/>

2 <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/podstawowe-informacje-o-rozwoju-demograficznym-polski-do-2014-roku,12,5.html>

3 Ibidem.

4 <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2014-2050-opracowana-2014-r-,1,5.html>

5 Ibidem.

W idealnym scenariuszu byłyby to ludność chętnie pracująca oraz łatwo asymilująca się, funkcjonująca w obrębie tożsamesgo albo bardzo podobnego dziedzictwa kulturowego, wyznająca analogiczny system wartości, posługująca się podobnym pojęciem moralności etc. Spełnienie tych kryteriów spowoduje, że imigracja stanie się dla Polski wielką szansą, a nie zagrożeniem.

Niska dzietność i wynikające z niej problemy demograficzne nie tylko szkodzą systemowi emerytalnemu, ale powodują też szereg problemów, np. urbanistycznych w poszczególnych regionach kraju⁶, i zaburzają rynek pracy – zaczyna brakować pracowników gotowych do podjęcia pracy zawodowej w poszczególnych zawodach⁷.

DLACZEGO UKRAIŃCY EMIGRUJĄ DO POLSKI?

Można wyodrębnić dwie grupy najistotniejszych przyczyn: ekonomiczne i polityczne.

Przyczyny ekonomiczne

Ukraina uzyskała suwerenność 24 sierpnia 1991 r., niedługo przed ostatecznym upadkiem ZSRR⁸. Gospodarka ukraińska opierała się na wydobywaniu i przetwarzaniu surowców naturalnych (w latach 80. wydobywanie węgla na Ukrainie stanowiło 25 proc. wydobycia w całym ZSRR, a produkcja surowca żelaza aż 46 proc. produkcji w ZSRR)⁹, nic zatem dziwnego, że Ukraina stała się przed rozpadem imperium sowieckiego jedną z bogatszych jego części¹⁰. Mimo to ukraińska transformacja gospodarcza nie udała się w stopniu choćby zbliżonym do polskiego. Eksperci przyczyn tego stanu upatrują m.in. w sowietyzacji społeczeństwa, nadmiernie rozbudowanej i niewydolnej biurokracji oraz braku politycznej woli przeprowadzenia szybkich reform gospodarczych¹¹. Według niektórych opinii dopiero teraz (w konsekwencji przewrotu rozpoczętego na placu Niepodległości w Kijowie i obaleniu prezydenta Janukowycza) Ukraina uzyskała szansę na obalenie władzy oligarchów i powtórzenie sukcesu Polski¹².

Dane wydają się potwierdzać tę diagnozę. Jeszcze w 1990 r. PKB *per capita* (wyrażone w bieżących dolarach) było stosunkowo zbliżone (Ukraina: 1569 dol., Polska: 1698 dol.), ale już

6 <http://wei.org.pl/aktualnosci/run,asymetryczna-depopulacja-w-polsce,page,13,article,1498.html>

7 <http://biznes.onet.pl/praca/bezrobocie/polacy-obawiaja-sie-imigrantow-a-rak-do-pracy-brakuje/zfnyyk>

8 <http://www.tvn24.pl/wiadomosci-ze-swiate,2/dzien-niepodleglosci-na-ukrainie-poparliby-suwerennosc-ponownie,571108.html>

9 <http://geopol.geo.uni.lodz.pl/wp-content/uploads/2010/12/ukraina.pdf>

10 http://wyborcza.pl/1,76842,15514634,Ukraińska_gospodarka_nad_przepascia___Czy_da_sie_ja.html

11 Więcej: http://wyborcza.biz/biznes/1,101716,7611038,Ceny_jak_w_Polsce_dochod_cztery_razy_nizszy___Co_z.html

12 http://www.wizyt.net/index.php?option=com_content&view=article&id=3163:dlaczego-ukraina-nie-powtorzya-sukces-polski-polsko-ukrainskie-spotkanie-nt-transformacji-ustrojowych-w-obydwu-pastwach-odbyo-si-w-winnicy&catid=110:obwod-winnicki&Itemid=219

w 2014 r. ukraińskie PKB wyniosło 3082 dol., a polskie 14 342 dol.)¹³. Podobna dysproporcja dotyczy średniego miesięcznego wynagrodzenia – w listopadzie 2015 r. na Ukrainie wyniosło ono 4498 hrywien¹⁴, czyli ok. 760 zł, podczas gdy w Polsce było to 4163 zł¹⁵. To tłumaczy, dlaczego mimo względnie niskiego poziomu bezrobocia (ok. 9 proc. w trzecim kwartale 2014 r., wg metodologii MOP¹⁶) Polska jest tak atrakcyjnym kierunkiem emigracji zarobkowej z Ukrainy.

Przyczyny polityczne

Ukraiński system polityczny funkcjonujący do 2014 r. można z pewnością nazwać oligarchicznym. Równolegle do regularnych struktur państwowych funkcjonowały nieformalne ośrodki władzy, czyli „klany” skupione wokół bogatych biznesmenów¹⁷. Ten model zarządzania państwem zaczął funkcjonować wraz z objęciem przez Leonida Kuczmę stanowiska premiera w 1992 r., co wiązało się z odzyskaniem pełni władzy na Ukrainie przez uwłaszczoną nomenklaturę¹⁸. Pewne przetasowania dokonały się po tzw. pomarańczowej rewolucji w 2004 r., jednak system pozostał jeszcze niezmieniony¹⁹. Obecnie można mówić już o pierwszych próbach ukrócenia oligarchicznego modelu sprawowania władzy na Ukrainie²⁰, jednak wciąż nie jest to – i przez pewien czas nie będzie – liberalna republika w stylu zachodnim, cechująca się prymatem zasady praworządności (postępowanie organów władzy publicznej na podstawie i w granicach przepisów prawa) oraz jasnym podziałem kompetencji między poszczególnymi instytucjami.

Poza wyżej wymienionymi czynnikami natury ściśle politycznej istnieje oczywiście najbardziej poważny powód – wojna we wschodniej Ukrainie, wywołana przez agresję putińską Rosji²¹. Według danych ONZ od kwietnia 2014 do czerwca 2015 r. w walkach na Ukrainie zginęło ponad 6,4 tys. osób, a prawie 16 tys. zostało rannych²².

Na terenach ogarniętych konfliktem wciąż żyje ludność cywilna. Tysiące rodzin, niektórzy z dziećmi, żyją w strachu, chowając się w piwnicach, bez dostępu do elektryczności czy ogrzewania²³. W tym kontekście migrację Ukraińców do Polski można uznać za ucieczkę w bezpieczne, niedaleko położone miejsce, w którym można prowadzić spokojne, normalne życie.

13 Dane za Bankiem Światowym.

14 Za ukraińskim urzędem statystycznym: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

15 <http://wiadomosci.onet.pl/kraj/srednia-placa-listopad-2015-dane-gus/rylfgn>

16 https://www.ms.gov.pl/p/p/zz_informatorekonomiczny_pl/europa/ukraina/?printMode=true

17 <http://forsal.pl/artykuly/779203,oligarchia-na-ukrainie-zobacz-jak-naprawde-dziala-wladza-w-tym-kraju.html>

18 <http://jozefdarski.pl/3007-oligarchiczny-system-polityczny-na-ukrainie>

19 http://www.osw.waw.pl/sites/default/files/prace_42_pl_0.pdf

20 http://www.biztok.pl/gospodarka/koniec-oligarchatu-na-ukrainie-to-mozliwe_a20733

21 <http://www.tvn24.pl/raporty/kryzys-na-ukrainie,736>

22 <http://www.tvn24.pl/wiadomosci-ze-swiate,2/onz-publikuje-nowe-dane-o-ofiarach-wojny-na-ukrainie,547709.html>

23 <http://wiadomosci.onet.pl/swiat/nieznan-strona-wojny-na-ukrainie-wazne-zeby-wszyscy-sie-o-nich-dowiedzieli/jtp84>

PODSTAWOWE DANE O IMIGRANTACH Z UKRAINY

Ustalenie liczby Ukraińców przebywających w tej chwili w Polsce jest w zasadzie niemożliwe. Opierając się na częściowych danych, można zrekonstruować jedynie przybliżony obraz sytuacji. Pierwszym źródłem jest GUS. Według ostatniego spisu powszechnego (2011 r.) ok. 50 tysięcy ludzi mieszkających w Polsce określiło się jako osoby narodowości ukraińskiej²⁴. Pamiętajmy jednak, że było to przed wybuchem wojny rosyjsko-ukraińskiej, zatem trzeba sięgnąć do nowszych i bardziej miarodajnych źródeł.

Według danych Urzędu ds. Cudzoziemców w 2015 r. obywatele Ukrainy posiadali ponad 65 tys. ważnych kart pobytu, co daje 31 proc. populacji cudzoziemców w Polsce. Ponad 20 tys. stanowiły zezwolenia na pobyt stały, a prawie 42,5 tys. to zezwolenia na pobyt czasowy. Jedynie dwie osoby uzyskały status uchodźcy²⁵. Warto wspomnieć, że pod koniec 2013 r. Ukraińcy posiadali tylko ponad 37 tys. kart pobytu, czyli ich liczba wzrosła niemal dwukrotnie²⁶.

Obywatele Ukrainy (również Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Rosji) mogą pracować bez obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę w okresie do sześciu miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy²⁷. Do końca października 2015 r. zarejestrowano ponad 665 tys. oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi w Polsce²⁸ dotyczących obywateli ww. państw. Prawie 98 proc. z nich dotyczyło obywateli Ukrainy (ponad 650 tys.)²⁹. Stanowi to ogromny wzrost w stosunku do 2014 r., w którym zarejestrowano prawie 373 tys. oświadczeń dotyczących obywateli Ukrainy³⁰.

Do podanych wyżej liczb trzeba dodać imigrantów pracujących w Polsce nielegalnie, choć bardzo trudno oszacować wielkość tej grupy. Według różnych badań ich liczba może wynosić od 50 do nawet 450 tys.³¹ Z danych PIP wynika, że ok. 60 proc. z nich to Ukraińcy³². Z tych szacunków wynikałoby, że w Polsce pracuje nielegalnie od 30 do 270 tys. Ukraińców. Oczywiście tej liczby nie sposób jest jakkolwiek zweryfikować, jednak daje ona pewne wyobrażenie o skali zjawiska.

W odpowiedzi na słowa premier Beaty Szydło, wypowiedziane w Parlamencie Europejskim w styczniu 2016 r. o milionie uchodźców z Ukrainy przebywających w Polsce, am-

24 http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5670/22/1/1/struktura_narodowo-etniczna.pdf

25 <http://udsc.gov.pl/wp-content/uploads/2014/12/UKRAINA-24.01.2016.pdf>

26 <http://www.osw.waw.pl/pl/publikacje/komentarze-osw/2015-10-19/kryzysowa-migracja-ukraincow>

27 http://www.migrant.info.pl/O%C5%9Bwiadczenie_o_zamiarze_powierzenia_pracy_cudzoziemcowi.html

28 Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

29 Ibidem.

30 Ibidem.

31 <http://interwencjaprawna.pl/ebb/files/pracownicy-bez-granic.pdf>

32 <http://www.polskieradio.pl/42/275/Artykul/1232067,PIP-o-nielegalnych-pracownikach-w-Polsce-60-proc-z-nich-to-Ukraińcy>

basador Ukrainy w Polsce Andrij Deszczyca podał, że w 2015 r. wydano 930 tys. wiz do Polski dla obywateli Ukrainy³³. Wziąwszy pod uwagę te wypowiedzi oraz przytoczone wyżej informacje, można śmiało określić liczbę Ukraińców przebywających w Polsce legalnie lub nielegalnie na blisko milion osób.

CHARAKTERYSTYKA IMIGRANTÓW Z UKRAINY JAKO SPOŁECZNOŚCI

60 proc. Ukraińców przebywających w Polsce legalnie, na podstawie kart pobytu, to kobiety, głównie w wieku od 18 do 45 lat. Większość zezwoleń na pobyt czasowy w 2015 r. (59 proc.) wydano w związku z pracą. 21 proc. zezwoleń na pobyt czasowy wydano w ubiegłym roku studentom³⁴. Zgodnie z treścią oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obcokrajowcowi najbardziej popularnym zawodem w 2015 r. był „pomocniczy robotnik polowy”. Poza tym dużo było „pomocniczych robotników budowlanych w gospodarstwie”, pakowaczy ręcznych i kierowców samochodów ciężarowych. Istnieje jednak tendencja do coraz większego udziału w strukturze rejestrowanych oświadczeń takich sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności, jak „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” czy „działalność w zakresie usług administrowania”³⁵. W niemal połowie przypadków (47 proc.) praca powierzana była na podstawie umowy o dzieło. 39 proc. oświadczeń dotyczyło umowy zlecenia, a 14 proc. umowy o pracę³⁶.

Zdaniem wiceprezesa fundacji Proksenos, Kajetana Wróblewskiego, do Polski przyjeżdża głównie ukraińska „dolna klasa średnia”³⁷.

Ukraińcy w Polsce pracują ciężko i chętnie, często za niewielkie stawki. Są skłonni do nauki nowego zawodu, cieszą się dobrą opinią wśród pracodawców³⁸. Chcą uczyć się języka, swój pobyt w Polsce traktują jako szansę (najlepiej świadczą o tym słowa ukraińskiego pracownika bydgoskiej Pesy, zaczerpnięte z wypowiedzi dla portalu bydgoszcz.wyborcza.pl: „*Najbardziej cieszę się, że mieszkam w prawdziwej Europie*”)³⁹. Nie liczą na wsparcie socjalne, są aktywni i chcą zarabiać na swoje utrzymanie.

Nie słyszy się medialnych doniesień o żadnych kryminalnych wybrykach imigrantów z Ukrainy.

33 <http://www.polukr.net/blog/2016/01/deszczycza-w-polsce-nie-ma-uchodzcow-z-ukrainy/#prettyPhoto>

34 Źródło danych: patrz przypis nr 26.

35 Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

36 Ibidem.

37 http://wyborcza.pl/1,76842,12220445,Ukraińcy_w_Polsce_pracuja_i_gina_za_2_5_tysiaca_zlotych.html

38 <http://innpoland.pl/120415,nie-choruja-sa-slowni-chce-im-sie-pracowac-i-szybko-sie-ucza-ukraińcy-czy-zabiora-nam-prace>

39 <http://bydgoszcz.wyborcza.pl/bydgoszcz/1,48722,18653515,ukraińcy-w-pesie-pracujemy-wiecej-niz-polacy-gdy-mozna-zarobic.html>

Wniosek jest prosty – idealnym rozwiązaniem byłaby natychmiastowa legalizacja pobytu wszystkich Ukraińców przebywających obecnie w Polsce.

RÓŻNICE MIĘDZY IMIGRANTAMI Z UKRAINY A IMIGRANTAMI Z AFRYKI I BLISKIEGO WSCHODU

Należy wyraźnie rozróżnić imigrantów z Ukrainy od przybyszów z Afryki i Bliskiego Wschodu, których gwałtowny napływ do Europy stał się przyczyną jednego z większych kryzysów ostatnich miesięcy.

Imigranci z Afryki i Bliskiego Wschodu nie są skłonni do podejmowania pracy zarobkowej – w Belgii w 2013 r. stopa bezrobocia wśród imigrantów była prawie trzykrotnie wyższa niż wśród rodowitych mieszkańców⁴⁰. We Francji już w latach 90. osiedla zamieszkałe przez imigrantów cechowały się 40-50-proc. bezrobociem⁴¹. Najbardziej szokujące są dane ze Szwajcarii, gdzie ok. 90 proc. imigrantów islamskich nie pracuje, żyjąc wyłącznie z zasiłków i innych świadczeń socjalnych⁴².

W przypadku imigrantów z Afryki i Bliskiego Wschodu, w odróżnieniu od imigrantów z Ukrainy, można zauważyć wyraźne tendencje do występowania zjawisk niepożądanych, jak przestępczość. Zgodnie z badaniami z lat 70. i 80. XX w. widoczna jest nadreprezentacja dzieci imigrantów wśród osób podejrzewanych przez policję jako sprawcy przestępstw albo sądzonych przez sądy dla nieletnich (wnioski z badań przeprowadzonych m.in. w Belgii, Francji, Niemczech, Holandii, Szwecji, Anglii)⁴³. Ciekawy jest przypadek Szwajcarii, w której w 2010 r. handel kokainą był kontrolowany przez afrykańskie grupy przestępcze⁴⁴. Niemal w każdym tygodniu pojawiają się kolejne doniesienia o przestępstwach popełnianych przez imigrantów (w tym o napadach, kradzieżach⁴⁵ i zabójstwach⁴⁶). Często zdarzają się również gwałty – głośny przypadek z Kolonii nie jest odosobniony, wg jednej ze szwedzkich dziennikarek „imigranci stanowią przytłaczającą część gwałcicieli”, a „Somalijszczycy gwałcą 20 razy częściej niż Szwedzi”⁴⁷.

40 http://www.rynekpracy.pl/monitor_ryнку_pracy_1.php/wpis.311

41 <http://www.tvn24.pl/magazyn-tvn24-na-weekend/imigranci-we-francji-sukces-i-porazka,14,304>

42 <http://wgospodarcze.pl/informacje/21035-szukajace-dane-ze-szwajcarii-90-proc-islamskich-imigrantow-nie-pracuje-to-samo-czeka-polske>

43 http://www.kryminalistyka.fr.pl/criminology_imigranci.php

44 Ibidem.

45 <http://wiadomosci.onet.pl/swiat/19-latek-okradl-szwedzka-rodzine-krolewska/wfnygw>

46 <http://wiadomosci.onet.pl/swiat/szwecja-mlody-imigrant-smiertelnie-ugodzil-nozem-swoja-opiekunke/52g73d>

47 <http://www.tvp.info/22023115/ciemna-strona-szwedzkiego-multikulti-po-prostu-w-razu-dla-imigrantow>

Powyższe dane nie świadczą bynajmniej o tym, że każdy imigrant z Afryki i Bliskiego Wschodu jest przestępcą żyjącym z zasiłków. Pokazują jedynie, że traktując poszczególne kategorie imigrantów jako pewne grupy, można wyodrębnić ich cechy charakterystyczne i zidentyfikować poziom ryzyka wiążący się z przyjęciem ich do Polski. W tym akurat przypadku nie ulega wątpliwości, że imigranci z Ukrainy nie stanowią szczególnego zagrożenia dla bezpieczeństwa Polaków, podczas gdy w przypadku imigrantów islamskich ryzyko takie istnieje.

WYMIERNE KORZYŚCI Z UKRAIŃSKIEJ IMIGRACJI

Dzięki swojej masowości ukraińska imigracja może przyczynić się do wypełnienia luki demograficznej, która powstała w Polsce w ciągu ostatnich lat. Według szacunków Ośrodka Badań nad Migracjami do 2020 r. Polska powinna przyjąć ponad milion, a do 2040 r. aż 4,5 mln imigrantów, by zrównoważyć ubytek siły roboczej⁴⁸.

O tym, że przyjęcie tak dużej rzeszy imigrantów z Ukrainy byłoby ciepło odebrane przez Polaków, świadczą wyniki badania sondażowego przeprowadzonego przez Dom Badawczy Maison na zlecenie Związku Przedsiębiorców i Pracodawców.

Pomysł zalegalizowania pobytu wszystkich Ukraińców przebywających obecnie w Polsce ocenia pozytywnie ponad 50 proc. Polaków, w tym co dziesiąty ankietowany odnosi się do tej koncepcji zdecydowanie pozytywnie⁴⁹.

Jeszcze więcej, bo aż ponad 60 proc. Polaków opowiada się za przyznaniem ukraińskim imigrantom prawa pobytu, z możliwością ubiegania się o polskie obywatelstwo po 15 latach przebywania na terenie Polski⁵⁰.

Wziąwszy pod uwagę powyższe czynniki, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców proponuje legalizację pobytu wszystkich Ukraińców przebywających aktualnie na terytorium Polski. Specjalna ustawa uchwalona w tej sprawie powinna obejmować swoim zakresem również obywateli innych krajów preferowanych, jak Białorusini czy Wietnamczycy.

Głównym argumentem za realizacją powyższego pomysłu jest fakt, że osiedlający się w Polsce Ukraińcy zagwarantują dodatkowy zastrzyk gotówki do polskiego budżetu i ZUS-u. Przy założeniu, że w Polsce przebywa obecnie około miliona Ukraińców, można przeprowadzić symulację potencjalnych wpływów do budżetu.

48 http://wyborcza.pl/1,75968,11382145,Demografia_nas_dopadnie.html

49 Badanie sondażowe.

50 Ibidem.

Założmy bezpiecznie, że na stałe pracować będzie 85 proc. z nich, czyli 850 tys. ludzi. Następnym założeniem będzie wysokość przeciętnej pensji imigrantów, wynosząca półtora-krotność aktualnej pensji minimalnej, czyli w przybliżeniu 2775 zł brutto. Efektywną stawkę podatku PIT oszacować można na ok. 7 proc. w przypadku osób o dochodach mieszczących się w pierwszym progu skali podatkowej⁵¹. Przy takich założeniach praca imigrantów może przynieść budżetowi ponad 1,9 mld zł rocznie z podatku PIT. Idąc dalej, w przypadku umowy o pracę z kwoty 2775 zł pozostaje mniej więcej równo 2000 zł netto. Zakładając zachowawczo, że 50 proc. z tej kwoty będzie co miesiąc przeznaczane na konsumpcję towarów opodatkowanych VAT⁵² (efektywna stawka to ok. 16 proc.⁵³), można wyliczyć, że w skali roku daje to kolejne ok. 1,6 mld zł. Do tego trzeba dodać ok. 5,5 mld zł odprowadzanych przez pracowników i pracodawców z tytułu składek emerytalnych. Łącznie daje to kwotę 9 mld zł rocznie. Zakładając, że obliczenia mogły być z różnych powodów przeszacowane, należy odjąć od tej kwoty 20 proc. Pozostanie 7,2 mld zł, ale bez pozostałych składek na ubezpieczenia społeczne i składek zdrowotnych. Po ich dodaniu można szacować, że milion Ukraińców osiedlonych w Polsce, z których 85 proc. podjęłoby pracę zarobkową, jest w stanie dać polskiemu budżetowi roczne wpływy w wysokości ok. 10 mld zł.

Jednocześnie trzeba zaznaczyć, że pomoc społeczna przysługuje w Polsce wyłącznie tym cudzoziemcom, którzy otrzymali status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą⁵⁴. Możliwość skorzystania z pomocy społecznej pojawiałaby się zatem dopiero po uzyskaniu polskiego obywatelstwa – w wymiarze takim, w jakim przysługuje ona każdemu Polakowi. Cudzoziemcy mają jednak prawo do pobierania zasiłków dla bezrobotnych po zarejestrowaniu w urzędzie pracy⁵⁵. Przy założeniu, że 150 tys. niepracujących Ukraińców byłoby uprawnionych do pobierania zasiłku w wysokości 80 proc. [kwota dla osób pracujących krócej niż pięć lat – red.] przez sześć miesięcy i wszyscy zdecydowaliby się z tej możliwości skorzystać, koszt świadczeń wyniósłby około 500 mln zł.

Wniosek: legalizacja pobytu wszystkich Ukraińców w Polsce wiąże się z pewnymi corocznymi wpływami do budżetu w wysokości kilku miliardów złotych. Dodatkowo, w dłuższej perspektywie, może ona pozwolić na delikatne odwrócenie trendu demograficznego, co jest zależne od skłonności Ukraińców do zakładania rodzin i posiadania dzieci.

51 http://wyborcza.biz/biznes/1,147881,16836411,Coraz_mniej_ulg_PIT_w_Polsce_prawie_liniiowy.html

52 http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.317/wpis.735

53 <http://wei.org.pl/blogi-wpis/run,co-mozna-i-co-trzeba-zrobic-z-finansami-publicznymi,page,1,article,1706.html>

54 <http://mam-prawo.org/opcje/jestem-cudzoziemcem-w-polsce/zagadnienia-ogolne/pomoc-spoieczna/>

55 <http://psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/dla-cudzoziemcow/prawa-i-obowiazki-cudzoziemcow>

PODSUMOWANIE

Obecna sytuacja demograficzna jest dla Polski wyjątkowo niebezpieczna i grozi wystąpieniem nieodwracalnych negatywnych skutków, przede wszystkim gospodarczych. Trzeba jak najszybciej temu zapobiec. Niestety, zwykłe zwiększenie liczby urodzeń nie wystarczy, by rozwiązać problem. Potrzebne jest inne rozwiązanie – Polska pilnie potrzebuje chętnych do pracy, łatwo asymilujących się imigrantów. Jak wynika z wszelkich przesłanek, są nimi Ukraińcy.

Warto więc zrobić wszystko, by wykorzystać tę niepowtarzalną szansę i zatrzymać ich w Polsce na stałe, zanim taką możliwość zaoferuje im ktoś inny. Nie jest to ruch ani szczególnie trudny, ani społecznie niepopularny. Wystarczy jedynie odrobina rozsądku i dobra wola polityczna.



JAKUB BIŃKOWSKI

Urodzony w Warszawie, student na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Analityk Związku Przedsiębiorców i Pracodawców oraz Warsaw Enterprise Institute. Zajmuje się przede wszystkim zagadnieniami gospodarczymi i prawnymi.

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców zrzesza pracodawców małych i średnich firm, zatrudniających do 250 pracowników, niezależnie od branży, w jakiej działają. Dąży do poprawy warunków prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce. Działa na rzecz swoich członków i wspiera wszelkie aktywności zmierzające do wyeliminowania z polskiego prawodawstwa ograniczeń działalności gospodarczej przekraczających wymagania UE wg formuły EU+0. Więcej informacji: www.zpp.net.pl

OCENA IMIGRANTÓW Z UKRAINY PRZEZ POLSKICH PRACODAWCÓW NA PRZYKŁADZIE OPINII KLIENTÓW OTTO WORK FORCE POLSKA

Teresa Kupczyk

Akademia Finansów i Biznesu Vistula

STRESZCZENIE

Opracowanie przedstawia wyniki badań jakościowo-ilościowych, przeprowadzonych w oparciu o ankietę wśród 46 pracodawców. Ich celem głównym było ustalenie, jak imigranci z Ukrainy są przez nich oceniani w pracy. Zastosowano dobór celowy. Respondentów do badania wybrano spośród pracodawców, u których pracę wykonują imigranci z Ukrainy zatrudnieni jako pracownicy tymczasowi przez spółkę Otto Work Force Polska. Należy ona do jednych z największych agencji pośrednictwa pracy tymczasowej w Europie. Badania przeprowadzono w 2015 r. na terenie Polski. Ustalono m.in. opinię pracodawców dotyczącą korzyści i wad wynikających z zatrudniania imigrantów z Ukrainy, a także co charakteryzuje ich pracę w stosunku do pracowników z Polski. Rozpoznano, czyją pracę polscy pracodawcy oceniają wyżej (Polaków czy imigrantów z Ukrainy) oraz czy woleliby zatrudniać w swoich firmach polskich pracowników zamiast imigrantów, gdyby nie było takiej potrzeby. Ustalono zależności odpowiedzi z płcią respondentów przy wykorzystaniu współczynnika kontyngencji V-Cramera dla zmiennych kategoryalnych. Okazało się, że polscy pracodawcy dobrze oceniają pracę imigrantów z Ukrainy, choć gdyby mieli taką możliwość, woleliby zatrudniać polskich pracowników. Może to oznaczać, że nie mają oni jeszcze pełnej świadomości, iż w przyszłości wysoka konkurencyjność i rozwój ich firm bez imigrantów nie będą możliwe.

Słowa kluczowe: imigranci z Ukrainy, pracodawcy, praca tymczasowa, ocena.

1. WSTĘP

Polacy należą dziś do najszybciej starzejących się społeczeństw na świecie. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że mamy jeden z najniższych wskaźników demograficznych w całej Europie. W 2015 r. przyrost naturalny w naszym kraju był ujemny i wyniósł – 0,7, a osoby w wieku produkcyjnym stanowiły 62,4% (GUS). W latach 2015-2020 ubędzie blisko 590 tys. osób w wieku produkcyjnym. W latach 2020-2030 z rynku pracy odejdzie kolejne 925 tys. osób pomiędzy 18. a 64. rokiem życia. W rezultacie do 2030 r. zasoby pracy zmniejszą się o ponad 1,5 mln osób (Hajec 2015). Dodatkowo znacząca liczba osób aktywnych zawodowo lub potencjalnych uczestników rynku pracy w Polsce rozważa emigrację zarobkową (20%), z tego aż 75% stanowią osoby poniżej 35. roku życia (Migracje zarobkowe Polaków 2014, s. 4). To oznacza, że w przyszłości problem braku ludzi do pracy będzie się nasilał. Agencje pośrednictwa odnotowują liczne zamówienia na pracowników tymczasowych i nie są w stanie im sprostać w oparciu o osoby z Polski. Muszą zatem posiłkować się imigrantami. Zdaniem wielu ekspertów nie ma innej możliwości rozwiązania tego problemu. Należy podkreślić, iż rok 2015 był rekordowy zarówno pod względem liczby wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemców (65 786), jak i zarejestrowanych oświadczeń o woli ich zatrudnienia (Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców w Polsce 2016). Wzrost liczby wydawanych zezwoleń utrzymuje się także w 2016 r. (o 74% w porównaniu z I kwartałem 2015 r.). Podział zezwoleń na pracę ze względu na obywatelstwo cudzoziemca wskazuje na coraz silniejszą dominację imigrantów z Ukrainy. W 2015 r. w ogólnej liczbie wydanych zezwoleń (77%) i zarejestrowanych oświadczeń (prawie 98%) dotyczyło tej grupy (Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców w Polsce 2016, s. 2). Problemem jednak jest negatywne nastawienie części polskiego społeczeństwa, w tym pracodawców i pracowników, do imigrantów. Jak wskazują badania, często pracodawcy nie rozważają zatrudnienia obcokrajowców nawet tam, gdzie brakuje polskich specjalistów. Częściowo wynika to z bezradności pracodawców – braku wiedzy i informacji, gdzie takich osób szukać, ale w dużej mierze jest efektem podążania za utartymi schematami postępowania i obawami przed zatrudnianiem imigrantów (Świdrowska 2015, s. 247; Randstad 2015). Zwykle zatrudnienie obcokrajowca traktowane jest jako sytuacja wyjątkowa. W przypadku imigrantów z Ukrainy sytuacja wydaje się poprawiać, co potwierdzają stale rosnące wskaźniki ich zatrudniania. Pracodawcy najczęściej obawiają się braku znajomości języka polskiego, a także stereotypowego postrzegania imigranta przez klientów jako pracownika gorszego (Świdrowska 2015, s. 250-251). Należy jednak podkreślić, iż badania nie wykazały istnienia oporu czy silnych stereotypów przed zatrudnianiem obcokrajowców (Świdrowska 2015, s. 238, 247), a część badaczy wskazuje na czynniki sprzyjające ich zatrudnianiu (Kubiciel-Łodzińska 2010; Świdrowska 2015; Work Service S.A. 2015;

Pracownicy z Ukrainy 2016). Niemniej problem oceny pracowników z Ukrainy przez polskich pracodawców budzi nadal stałą obawę agencji pośrednictwa pracy. Oczekuje się od nich dostarczania kompetentnych pracowników, a tych w Polsce obecnie brakuje. Jedynym rozwiązaniem w krótkim okresie są imigranci, szczególnie ci z Ukrainy. W sytuacji gdy pracodawcy będą mieli obawy przed ich zatrudnianiem, może dojść do poważnych braków pracowników. W efekcie – do niższych wskaźników dotyczących wyników finansowych przedsiębiorstw, ich konkurencyjności i rozwoju. Poruszana problematyka wydaje się ważna także z powodu znaczenia, jakie mają pracownicy z Ukrainy dla wzrostu gospodarczego Polski (Koshulko, Koshulko 2016). Badania pokazały, że zjawisko obecności obcokrajowców na polskim rynku pracy jest tak bardzo nierozpoznane i nieuświadomione przez pracodawców, że trudno jest mówić o doświadczeniach zatrudniania takich pracowników na szeroką skalę, a tym samym trudno o jednoznaczną ocenę tego zjawiska przez pracodawców (Świdrowska 2015, s. 238; Konieczna-Sałamatin 2015). Wprawdzie pojawiają się wyniki badań wskazujące na poprawę wizerunku imigrantów ze Wschodu w oczach pracodawców, co może wskazywać na pozytywny zwrot w ocenie cudzoziemców na polskim rynku pracy (Wafflard 2011; East West Link 2011; Gmaj 2005). Ze względu jednak na niską liczebność badanych prób, wyselekcjonowane branże i charakter wykonywanej pracy trudno na ich podstawie ustalić kierunek dokonujących się zmian. Zważywszy na powyższe, znaczenie tej problematyki wydaje się kluczowe i warte rozpoznania. Dlatego też celem głównym niniejszego opracowania było ustalenie, jak imigranci z Ukrainy są oceniani w pracy przez polskich pracodawców. Realizacja badań służyła weryfikacji hipotezy, polegającej na stwierdzeniu, że polscy pracodawcy pozytywnie oceniają pracę imigrantów z Ukrainy i wykazują więcej akceptacji dla ich zatrudniania.

2. METODYKA BADAŃ

Badania zostały zrealizowane przez zespół badawczy składający się z przedstawicieli biznesu i uczelni wyższej w wyniku zgłoszonych potrzeb przez spółkę OTTO Work Force Polska, która to w dużej części je sfinansowała. Celem badań empirycznych było ustalenie, jak pracodawcy oceniają pracowników – imigrantów z Ukrainy, którzy wykonują dla nich pracę tymczasową na podstawie umów zawartych ze spółką OTTO Work Force Polska. Należy ona do jednych z największych agencji pośrednictwa pracy tymczasowej w Europie. Notuje stały wzrost liczebności swoich klientów (przedsiębiorstw), u których wykonywane są prace przez imigrantów z Ukrainy. W 2015 r. wyniósł on 66%.

Przeprowadzona eksploracja empiryczna miała na celu znalezienie odpowiedzi na postawione problemy badawcze, które przybrały postać następujących pytań:

- Jakie korzyści, a jakie wady wynikają z zatrudniania na zasadach pracy tymczasowej imigrantów z Ukrainy w opinii pracodawców?
- Co zdaniem pracodawców charakteryzuje imigrantów z Ukrainy (jeśli chodzi o ich pracę) w stosunku do pracowników z Polski?
- Czy polscy pracodawcy woleliby zatrudniać w swoich firmach polskich pracowników zamiast imigrantów z Ukrainy, gdyby nie było takiej potrzeby?
- Czyją pracę pracodawcy oceniają wyżej, Polaków czy imigrantów z Ukrainy?

Praca tymczasowa w niniejszych badaniach była definiowana, zgodnie z Ustawą z dnia 9.07.2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (DzU z 2015 r., poz. 1220), jako forma zatrudnienia o charakterze okresowym, w którą zaangażowane są trzy podmioty: pracownik, agencja pracy tymczasowej oraz klient agencji, tzw. pracodawca użytkownik. Łączny okres zatrudnienia pracownika tymczasowego u jednego pracodawcy użytkownika w ciągu kolejnych 36 miesięcy nie może przekroczyć 18 miesięcy. Podmiotem zatrudniającym jest agencja pracy tymczasowej, która deleguje pracowników do wypełnienia na rzecz pracodawcy użytkownika ustalonych zadań:

- a) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub
- b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub
- c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

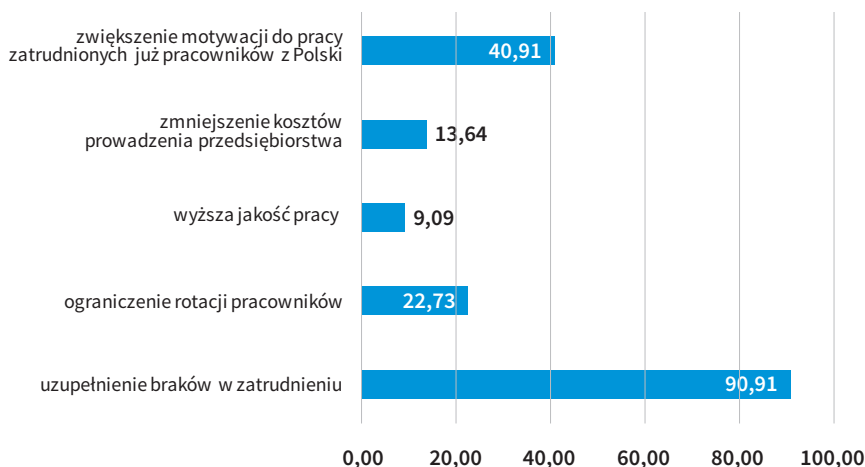
Pracownik tymczasowy w badaniach definiowany był jako pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.

Przeprowadzono postępowanie badawcze jakościowo-ilościowe, wykorzystujące metodę kwestionariusza ankiety na próbie 46 pracodawców, u których pracę wykonywali imigranci z Ukrainy zatrudnieni przez OTTO Work Force Polska. Respondenci to głównie kadra kierownicza (68%), pracownicy działów HR (18%) i osoby niepełniące funkcji kierowniczych (9%). 71% stanowiły kobiety, a 29% mężczyźni. Firmy poddane badaniu reprezentowały różne branże: logistyczną (40%), spożywczą (20%), motoryzacyjną (17%), AGD (6%) i inne (17%). Zdecydowano się na dobór celowy próby, głównie ze względu na możliwości przeprowadzenia badań. Inną przesłanką takiego rozwiązania był fakt, iż dzięki zawężeniu liczby badanych przypadków i minimalizowaniu różnic między nimi pozwala wyeksponować i lepiej rozpoznać zjawiska czy procesy będące przedmiotem badania (Frankfort-Nachmias, Nachmias 2001, s. 198-199; Kotler 2005, s. 136-137). Badania przeprowadzono w 2015 r. na terenie Polski. Ankieterzy kontaktowali się z przedstawicielami pracodawców i zadawali im pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety, zapisując odpowiedzi. Otrzymane wyniki pod-

dano analizie statystycznej przy wykorzystaniu pakietu statystycznego IBM SPSS Statistics wersja 21.0. Ustalono zależności odpowiedzi z płcią respondentów przy wykorzystaniu współczynnika kontyngencji V-Cramera dla zmiennych kategoryalnych.

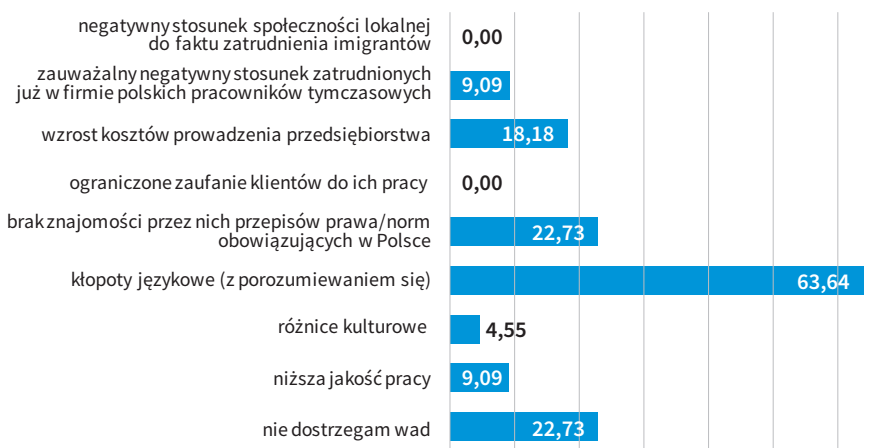
3. OCENA PRACY IMIGRANTÓW Z UKRAINY PRZEZ POLSKICH PRACODAWCÓW – WYNIKI BADAŃ

Badani pracodawcy dostrzegają liczne korzyści z zatrudniania imigrantów z Ukrainy w trybie pracy tymczasowej. Przede wszystkim jest to dla nich sposób na uzupełnienie braków w zatrudnieniu (91%), zwiększenie motywacji do pracy zatrudnionych już pracowników z Polski (41%) i ograniczenie rotacji pracowników (23%). Na korzyść polegającą na zmniejszeniu kosztów prowadzenia przedsiębiorstwa wskazało zaledwie 14% (rys. 1). Część badanych podkreślała też takie korzyści, jak to, że imigranci z Ukrainy są bardziej elastyczni, zaangażowani i chętniej biorą nadgodziny. Powyższe wyniki badań upoważniają do stwierdzenia, że współcześnie największym problemem dla pracodawców jest brak ludzi do pracy, a kryterium obniżenia kosztów pracy stało się znacznie mniej istotną przyczyną zatrudniania imigrantów z Ukrainy.



Rys. 1. Korzyści dostrzegane przez badanych pracodawców wynikające z zatrudniania imigrantów z Ukrainy (w %).
Źródło: Badania własne.

Badani pracodawcy dostrzegają też wady zatrudniania imigrantów z Ukrainy. Największą są kłopoty językowe (z porozumiewaniem się) (64%), brak znajomości przez nich przepisów prawa/norm obowiązujących w Polsce (23%), wzrost kosztów prowadzenia przedsiębiorstwa (18%) oraz zauważalny negatywny stosunek zatrudnionych już w firmie polskich pracowników tymczasowych do imigrantów (9%). Okazało się, że różnice kulturowe nie stanowiły znaczącego problemu zatrudniania Ukraińców (zaledwie 4,5%). Sporadycznie wskazywano też na taki problem, jak wydawanie imigrantom z Ukrainy wiz na krótkie terminy, co powodowało dużą rotację pracowników. Za przejaw akceptacji pracy imigrantów z Ukrainy w Polsce należy uznać fakt, iż 23% pracodawców nie dostrzega żadnych wad ich zatrudniania, oraz to, iż nie było ani jednej odpowiedzi wskazującej na ograniczone zaufanie klientów do ich pracy (rys. 2). Warto skomentować dość znaczny procent wskazań badanych pracodawców określający wzrost kosztów prowadzenia przedsiębiorstwa z tytułu zatrudniania imigrantów z Ukrainy. Wynika to prawdopodobnie z faktu, iż ich zatrudnianie wiąże się z dodatkowymi obciążeniami dla pracodawcy, jak np. potrzebą zapewnienia pracownikom zakwaterowania, wyżywienia oraz transportu. Ponadto często pracodawcy sprawują „opiekę” nad cudzoziemcami także poza godzinami pracy, np. w wypadku choroby pomagają im w kontaktach ze służbą zdrowia.



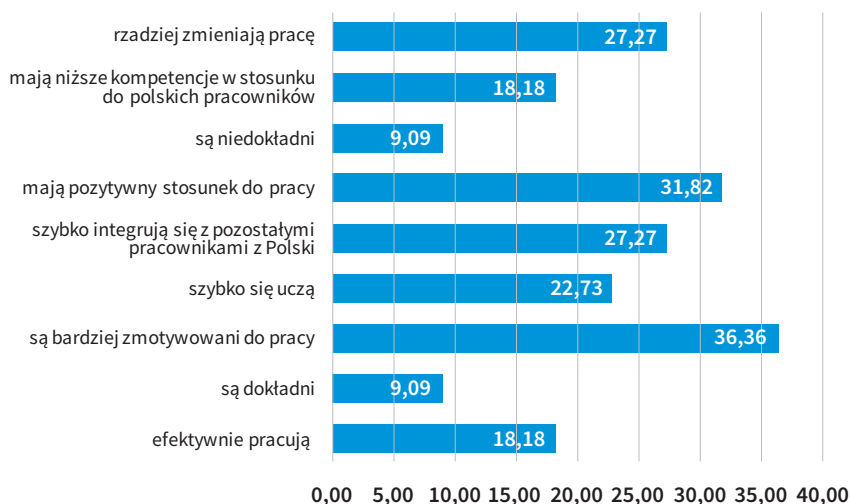
Rys. 2. Wady dostrzegane przez badanych pracodawców wynikające z zatrudniania imigrantów z Ukrainy.

Źródło: Badania własne.

Z zastosowaniem współczynnika kontyngencji V-Cramera dla zmiennych kategorialnych stwierdzono pewne związki płci z wadami dostrzeganymi przez pracodawców wynikającymi z zatrudniania imigrantów z Ukrainy. Otóż 50% kobiet zauważa wzrost kosztów prowadzenia przedsiębiorstwa w porównaniu z 6,25% mężczyzn (współczynnik V-Cramera $V = .50$, $p = .018$). Związek ten jest umiarkowany, ale należy z ostrożnością podchodzić do interpretacji tego wyniku, bowiem liczebność kobiet, która wskazała na tę wadę, była znacznie mniejsza niż mężczyzn. Wynik zatem może być efektem przypadku.

Zdaniem pracodawców imigrantów z Ukrainy charakteryzuje w stosunku do pracowników z Polski wyższa motywacja (36%) i pozytywny stosunek do pracy (32%). Rzadziej też zmieniają oni pracę (27%), szybko integrują się z pozostałymi pracownikami z Polski (27%) i szybko się uczą (23%). 18% badanych pracodawców uznaje, iż mają niższe kompetencje w stosunku do polskich pracowników, a 9%, że są niedokładni (rys. 3).

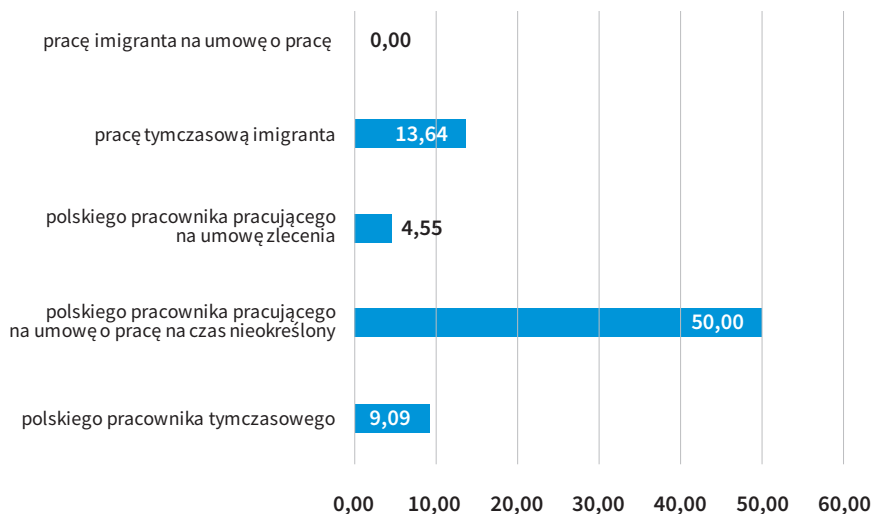
Znacznie więcej kobiet niż mężczyzn uważa, iż imigranci są bardziej dokładni niż pracownicy z Polski (współczynnik V-Cramera $V = .52$, $p = .015$). Niemniej i w tym przypadku, mimo że zależność okazała się umiarkowana, należy wziąć pod uwagę, iż liczebność kobiet, która zaznaczyła tę odpowiedź, była znacznie mniejsza niż mężczyzn.



Rys. 3. Cechy charakteryzujące pracowników z Ukrainy w stosunku do pracowników z Polski w opinii badanych pracodawców.

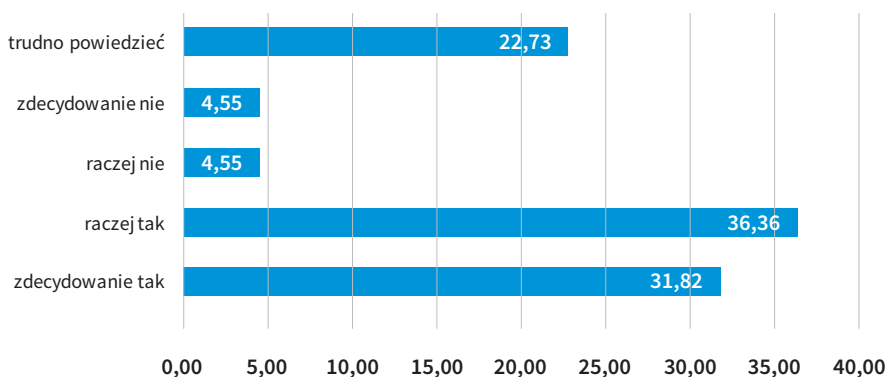
Źródło: Badania własne.

Analiza danych zaprezentowanych na rys. 3 prowadzi do wniosku, że badani pracodawcy pozytywnie oceniają imigrantów z Ukrainy, jeśli chodzi o ich pracę. Zapytano badanych: czyją pracę oceniają wyżej, Polaków czy imigrantów z Ukrainy? 50% ocenia wyżej pracę polskiego pracownika pracującego na umowę o pracę na czas nieokreślony. Jeśli chodzi o pracę tymczasową, to 14% ocenia wyżej pracę imigrantów z Ukrainy, a 9% pracowników z Polski. Różnica ta nie okazała się istotna statystycznie (rys. 4).



Rys. 4. Odpowiedź badanych na pytanie: Czyją pracę pracodawcy oceniają wyżej, Polaków czy imigrantów z Ukrainy?
Źródło: Badania własne.

Mimo pozytywnej opinii o pracownikach z Ukrainy, gdyby nie było takiej potrzeby, badani pracodawcy woleliby zatrudniać w swoich firmach polskich pracowników. 32% odpowiedziało na zadane w tej kwestii pytanie „zdecydowanie tak”, a 36% „raczej tak”, co łącznie stanowi 68%. Nie umiało odpowiedzieć na to pytanie aż 23% (rys. 5).



Rys. 5. Odpowiedź badanych na pytanie: Czy woleliby zatrudniać w swoich firmach polskich pracowników zamiast imigrantów, gdyby nie było takiej potrzeby?

Źródło: Badania własne.

4. WNIOSKI, DYSKUSJA I POSTULATY

Nastąpiła poprawa wizerunku pracowników tymczasowych z Ukrainy w oczach polskich pracodawców. Nie obawiają się oni już stereotypowego postrzegania pracowników z Ukrainy przez klientów jako pracowników gorszych. W prezentowanych badaniach ani jeden pracodawca nie wskazał na takie problemy, natomiast we wcześniejszych badaniach pracodawcy wskazywali ten czynnik jako istotny (Świdrowska 2015, s. 250-251; Randstad 2015). Widać, że rośnie akceptacja pracodawców nie tylko dla pracy imigrantów z Ukrainy, ale i dla pracy tymczasowej. Z pewnością pozytywnie wpłynie to na rozwój polskiej gospodarki.

Pracodawcy wolą zatrudniać do pracy tymczasowej imigrantów z Ukrainy niż pracowników z Polski. Z drugiej strony znaczna część pracodawców, gdyby miała taką możliwość, wolałaby zatrudniać polskich pracowników, i to na umowy o pracę na czas nieokreślony. Może to oznaczać, że nie mają oni jeszcze pełnej świadomości, iż w przyszłości wysoka konkurencyjność i rozwój ich firm bez imigrantów nie będą możliwe.

Pewne wnioski nasuwają się na skutek porównania uzyskanych wyników badań do wcześniejszych. Powodem zatrudniania imigrantów z Ukrainy przestały być niższe koszty ich pracy. W prezentowanych badaniach na to kryterium wskazało zaledwie 14%, a w badaniach przeprowadzonych w 2011 r. aż 57% (Wafflard 2011, s. 3). Najważniejszą przyczyną zatrudniania imigrantów z Ukrainy stał się brak polskich pracowników gotowych podjąć pracę. W prezentowanych badaniach aż 91% pracodawców wskazało na ten powód, natomiast w badaniach przeprowadzonych

w latach 2009-2010 było to 60% (Kubiciel-Łodzińska 2010). Na tej podstawie uprawniony wydaje się wniosek, że sytuacja na polskim rynku pracy pogarsza się i że głównym czynnikiem poprawy sytuacji mogą być imigranci z Ukrainy. Analiza danych uprawnia także i do takiego wniosku, że ważną przyczyną zatrudniania imigrantów z Ukrainy stała się konieczność zmniejszenia rotacji pracowników, bowiem oni rzadziej zmieniają pracę. Warto podkreślić, iż rotacja w Polsce osiągnęła w IV kwartale 2015 r. 24%, a I w kwartale 2016 r. była najwyższa, bo osiągnęła aż 27% (Randstad 2016).

Przeprowadzone badania wydają się ważne dla współczesnej rzeczywistości gospodarczej. Pokazują bowiem, iż korzystanie z pracy imigrantów z Ukrainy, zatrudnionych w agencjach pracy tymczasowej, może być bardzo dobrym rozwiązaniem problemów kadrowych dla pracodawców w Polsce. Zapewne widzą w takim rozwiązaniu więcej korzyści niż wad. Wnioski z przeprowadzonych badań teoretycznych i empirycznych skłaniają zatem do uznania przyjętej hipotezy za zasadną. Okazało się, że polscy pracodawcy pozytywnie oceniają pracę imigrantów z Ukrainy i wykazują więcej akceptacji dla ich zatrudniania.

Wyniki przeprowadzonych badań oraz wyciągnięte na ich podstawie wnioski pozwalają na sformułowanie zasadniczych postulatów w stosunku do praktyki gospodarczej, których wdrożenie może przyczynić się do poprawy sytuacji na polskim rynku pracy. Warto, by pracodawcy przekonali się do wykorzystywania agencji pracy tymczasowej jako sposobu na rozwiązanie swoich problemów kadrowych. Konieczne wydaje się większe zaangażowanie zarówno pracodawców, jak i agencji pracy tymczasowej w monitoring warunków, satysfakcji z pracy i rozwoju imigrantów z Ukrainy, tak by byli oni bardziej zainteresowani pracą w Polsce. Cenne byłoby wdrożenie w stosunku do nich takich samych narzędzi funkcji personalnej, jak dla pracowników z Polski.

Z pewnością przeprowadzone badania nie wyczerpują podjętej problematyki i wymagają kontynuacji na większych próbach, z uwzględnieniem specyfiki różnorodnych branż, rodzaju pracy (fizyczna, umysłowa), płci i wieku. Warto by je rozszerzyć o inne wątki według poniższych pytań badawczych:

- Które czynniki decydują o zatrudnieniu pracownika tymczasowego z Ukrainy na stałe?
- Jaki procent pracowników tymczasowych z Ukrainy rocznie otrzymuje propozycję stałego zatrudnienia w przedsiębiorstwach w Polsce?
- Które elementy zarządzania zasobami ludzkimi są stosowane przez pracodawców i agencje pracy tymczasowej w odniesieniu do pracowników z Ukrainy? Jakie rozwiązania należy ich zdaniem wprowadzić w zarządzaniu pracownikami tymczasowymi, aby ograniczyć problemy i zwiększyć ich zadowolenie z pracy?
- Które kompetencje pracowników są kluczowe z punktu widzenia wykonywania pracy tymczasowej?
- Które kryteria mają dla pracodawców decydujące znaczenie we współpracy z agencją pracy tymczasowej?

BIBLIOGRAFIA

- Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D. (2001), Metody badawcze w naukach społecznych, Zysk i S-ka, Poznań.
- <http://docplayer.pl/14576278-Rynek-pracy-cudzoziemcow-raport-eastwestlink-2011.html>
- Gmaj K. (2005), Imigranci na polskim rynku pracy w świetle opinii pracodawców, Centrum Stosunków Międzynarodowych, Raporty i Analizy 3/05.
- Hajec M. (2015), Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy w Polsce, rynekpracy.pl, Sedlak & Sedlak (24.11.2015), <http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/n.385/email.111984/wpis.987>
- Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców w Polsce, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, 10 maja 2016 r.
- https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Analizy%20i%20raporty/cudzoziemcy%20pracujacy%20w%20polsce/Informacja%20nt.%20zatrudniania%20cudzoziemcow%20w%20Polsce.pdf
- Koshulko O., Koshulko V. (2016), The role of Ukrainians in the economic growth of Poland, Word Scientific News, 42, s. 256-266.
- Kotler P. (2005), Marketing, Rebis, Poznań.
- Konieczna-Sałamatin J. (red.) (2015), Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Raport z badań 2014-2015, Wyd. ISEE i Fundacja „Nasz Wybór”, Warszawa, s. 237-280.
- Kubiciel-Łodzińska S. (2010), Dlaczego opolscy pracodawcy zatrudniają cudzoziemców, raport z 2010 r., <https://sites.google.com/site/biuletynmigracyjny/archiwum-html/biuletyn-migracyjny-28/bm28art2>
- Migracje zarobkowe Polaków (2014), Raport Work Service S.A., file:///C:/Users/teresa.kupczyk/Downloads/Work%20Service_Migracje%20zarobkowe%20Polak%C3%B3w_2014_09.pdf
- Randstad (2015), Wyniki 21. edycji sondażu „Monitor Rynku Pracy” Instytutu Badawczego Randstad (15.06.2016), <http://www.outsourcingportal.eu/pl/wyniki-21-edycji-sondazu-monitor-ryнку-pracy-instytutu-badawczego-randstad>
- Randstad (2016), Wyniki 22. edycji sondażu „Monitor Rynku Pracy” Instytutu Badawczego Randstad (30.06.2016), <http://www.outsourcingportal.eu/pl/wyniki-22-edycji-sondazu-monitor-ryнку-pracy-instytutu-badawczego-randstad>
- Świdrowska E. (2015), Imigranci-absolwenci w oczach pracodawców, [w:] J. Konieczna-Sałamatin, Pracownicy z Ukrainy potrzebni na polskim rynku pracy, polskieradio.pl (23.02.2016), <http://www.polskieradio.pl/42/275/Artykul/1586205,Pracownicy-z-Ukrainy-potrzebni-na-polskim-ryнку-pracy>

Wafflard Z. (2011), Rynek pracy cudzoziemców – Raport East West Link 2011.

Work Service S.A. (2015), Polscy pracodawcy tolerancyjni wobec imigrantów. Badanie przeprowadzone przez Instytut Millward Brown S.A. na zlecenie Work Service S.A., <http://www.workservice.pl/Centrum-prasowe/Informacje-prasowe/Ekspert-HR-komentuje/Polscy-pracodawcy-tolerancyjni-wobec-imigrantow>



DR HAB. INŻ. TERESA KUPCZYK, PROF. AFIBV

Profesor nadzw. dr hab. inż. w Instytucie Zarządzania w Akademii Finansów i Biznesu Vistula. Habilitacja w dziedzinie nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu. Absolwentka Politechniki Wrocławskiej Wydziału Informatyki i Zarządzania oraz Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu Wydziału

Zarządzania i Informatyki (Executive MBA). Doktorat z nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu. Ukończyła studia podyplomowe „Europejski Doradca Zawodowy” i „Zarządzanie Projektami Unii Europejskiej”, a także Washington Professional Development Program w 2010 r. oraz School of Professional & Extended Studies w 2012 r. na American University w Waszyngtonie w USA. Posiada Certyfikat PRINCE2® Foundation (02842973-01-RP4K). Jest wieloletnim praktykiem w zarządzaniu przedsiębiorstwem na najwyższych stanowiskach kierowniczych, zarządzaniu edukacją i zarządzaniu projektami. W latach 2011-2016 pełniła funkcję prorektora ds. naukowo-badawczych w WSH. Jest wykładowcą akademickim i naukowcem oraz autorką kilkunastu publikacji naukowych z zarządzania zasobami ludzkimi. Liczne z nich są poświęcone równości szans kobiet na rynku pracy i w zarządzaniu, kompetencjom kierowniczym, a także imigrantom. Uwielbia spędzać czas ze swoją rodziną i uprawiać kwiaty.

WPŁYW IMIGRANTÓW NA GOSPODARKĘ I RYNEK PRACY NIEMIEC¹

Martin Koppernock

Ambasada Republiki Federalnej Niemiec

STRESZCZENIE

Niemcy są niezaprzeczalnie państwem imigracyjnym. Już co piąty mieszkaniec tego kraju wywodzi się obecnie ze środowisk migracyjnych. Szczególnie widoczne jest to w najmłodszym pokoleniu, gdzie cudzoziemcy lub osoby mające korzenie za granicą stanowią nawet ok. jednej trzeciej dzieci poniżej 10. roku życia. Grupa migrantów żyjących w Niemczech jest niejednorodna. Stanowią ją „gastarbeiterzy” przybyli na podstawie porozumień o naborze pracowników, osoby przybyte w ramach łączenia rodzin, przesiedleńcy i „późni przesiedleńcy”, mieszkańcy Unii Europejskiej osiedlający się w Niemczech w ramach swobody przepływu pracowników, a ostatnio w coraz większym stopniu osoby ubiegające się o przyznanie ochrony międzynarodowej.

Niniejszy artykuł ma na celu przedstawienie sytuacji migrantów żyjących w Niemczech i ich wpływu na gospodarkę i rynek pracy tego kraju. Tekst wskazuje również instrumenty polityki migracyjnej niezbędne do udanej integracji tak różnorodnych grup imigrantów ze społeczeństwem kraju przyjmującego.

Słowa kluczowe: migranci, rynek pracy, uchodźcy, integracja, gospodarka.

WSTĘP NIEMCY SĄ KRAJEM PRZYJMUJĄCYM IMIGRANTÓW

Niemcy są dzisiaj drugim po Stanach Zjednoczonych najważniejszym krajem przyjmującym imigrantów. Liczba cudzoziemców żyjących w Niemczech wynosi ponad 8 mln, czyli 10%. Naj-

¹ Dziękuję Pani Marcie Zawilskiej-Florczuk za pomoc w przygotowaniu mojego wystąpienia na konferencji we Wrocławiu 4 grudnia 2015 r. i tego artykułu.

większą grupą cudzoziemców są osoby mające korzenie w Turcji (blisko 2,8 mln). Ponad połowa z nich urodziła się już w Niemczech, a prawie połowie przyznano niemieckie obywatelstwo. Wielu przybyło na podstawie umów o naborze pracowników, zawieranych od 1955 r., jako niewykwalifikowana siła robocza. Do dzisiaj wpływa to na wyobrażenie Niemców o imigrantach jako o osobach o niższych kwalifikacjach i wykonujących gorzej płatną pracę. Na drugim miejscu w szeregach imigrantów plasują się Polacy – wyprzedzając Włochów, Rumunów i Greków. W latach 70.-90. największą grupę imigrantów stanowili późni przesiedleńcy, mający niemieckie korzenie mieszkańcy państw Europy Wschodniej oraz byłego Związku Radzieckiego.

Imigracja do Niemiec przebiegała falowo. Po otwartym przyjmowaniu „gastarbeiterów,” głównie do pracy w przemyśle, z założeniem, że będzie to migracja czasowa, w efekcie kryzysu naftowego w roku 1973 nastąpiło zamknięcie rynku pracy. Celem polityki migracyjnej stała się wówczas ochrona rynku pracy przed imigrantami, aby zapobiec wzrostowi bezrobocia i spadkowi wynagrodzeń. Przyczyną zmiany stanowiska była też obawa, że migracja mogłaby stać się obciążeniem dla państwa socjalnego i systemów zabezpieczeń społecznych. Dostęp do rynku pracy dla pracowników wykwalifikowanych z krajów trzecich został znacznie ograniczony. Po rozszerzeniu Unii Europejskiej o kraje południowej i wschodniej Europy wprowadzono okresy przejściowe dla swobody przepływu pracowników.

Łączenie rodzin i emigracja z przyczyn humanitarnych przyczyniły się jednak do powstania kolejnych fal migracji. Stąd struktura kwalifikacji imigrantów żyjących w Niemczech do dzisiaj ukształtowana jest przez imigrację pracowników o niskich kwalifikacjach i ich rodzin. Wielu z nich nie jest całkowicie zintegrowanych ekonomicznie, co przejawia się w niższych zarobkach i większej zależności od świadczeń pomocy społecznej.

W ciągu ostatnich lat wyraźnie przybrała na sile imigracja z Unii Europejskiej. Przyczyn tego należy upatrywać w prawie nowych państw członkowskich do swobodnego przepływu pracowników oraz w kryzysie finansowym. W roku 2014 nadwyżka imigrantów wyniosła już blisko 600 000. Od 1 maja 2011 r. – wraz z całkowitym otwarciem rynku pracy dla obywateli nowych państw członkowskich – stale rośnie liczba Polaków zatrudnionych w Niemczech. Główne kraje pochodzenia imigrantów to teraz również Rumunia i Bułgaria².

SYTUACJA IMIGRANTÓW NA NIEMIECKIM RYNKU PRACY

Niemiecki rynek pracy jest atrakcyjny, także dla imigrantów. W Federalnej Agencji Pracy odnotowano rekordową liczbę miejsc pracy. Zatrudnienie w Niemczech rośnie stale od 2005 r.

2 Zob. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, *Migrationsbericht 2014*.

Napływ imigrantów zwiększa podaż siły roboczej i prowadzi do większego zatrudnienia. To m.in. dzięki wysokiej stopie zatrudnienia cudzoziemcy żyjący w Niemczech, mimo często niskich kwalifikacji, pozytywnie wpływają na systemy zabezpieczeń społecznych i budżet państwa.

Równolegle do wzrostu zatrudnienia od roku 2005 odnotowuje się w Niemczech spadek bezrobocia. Nawet w kryzysowym roku 2009 nastąpił tylko niewielki i przejściowy wzrost bezrobocia. Według metodologii Międzynarodowej Organizacji Pracy odsetek bezrobotnych wynosił w lutym 2016 r. tylko 4,6%. Bezrobociem dotknięci jednak są dwa razy częściej cudzoziemcy. Stanowią oni niemal 10% ogółu objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym zatrudnionych i jednocześnie 20% bezrobotnych. W przypadku imigrantów z państw UE różnica nie jest ogromna. Bezrobocie w tej grupie wynosi zgodnie z danymi narodowej statystyki ze stycznia 2016 r. 11,6%, wobec 6,9% bezrobotnych Niemców³. Natomiast w przypadku obywateli Turcji i osób ubiegających się o azyl liczba bezrobotnych i osób pobierających zasiłki jest wyższa odpowiednio o 18,6% i 24,1% dla Turków oraz 27,7% i 26,6% dla osób wnioskujących o przyznanie ochrony międzynarodowej⁴.

Znalezienie pracy ma decydujące znaczenie dla integracji imigrantów. Sukces na rynku pracy zależy jednak przede wszystkim od ich wykształcenia. Wprawdzie osiągnięcia edukacyjne młodych osób ze środowisk imigracyjnych są coraz większe, jednak wciąż stosunkowo dużo z nich słabo czyta i pisze po niemiecku. Mimo to w przypadku mężczyzn wskaźnik zatrudnienia imigrantów jest nieco wyższy niż wśród osób urodzonych w Niemczech. Jak wynika z danych Federalnej Agencji Pracy, wśród cudzoziemców odsetek pracujących wynosi 61,6%, natomiast w przypadku osób nieposiadających korzeni migracyjnych jest to 52,7%. Obecnie liczba zatrudnionych kobiet ze środowisk imigracyjnych także rośnie, choć nadal jest niższa niż w przypadku Niemek (odpowiednio 38,4% i 47,3%).

Struktura zatrudnienia imigrantów nie pokrywa się ze strukturą zatrudnienia Niemców⁵. Wielu obcokrajowców pracuje w niskopłatnej branży usługowej, hotelarstwie i gastronomii. W jeszcze większym stopniu dotyczy to osób z krajów dotkniętych wojną lub wojną domową, czyli m.in. z Syrii, Afganistanu i Iraku. Z powodu takiej struktury zatrudnienia stanowią konkurencję nie dla Niemców, ale przede wszystkim dla innych imigrantów.

3 Hartmann M., Reimer K. (2016), *Hintergrundinformation Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt*, Bundesagentur für Arbeit, März 2016, <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Migration-Arbeitsmarkt/Migration-Arbeitsmarkt-Nav.html>.

4 Ibidem.

5 Brücker H., Hauptmann A., Vallizadeh E. (2015), *Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015*, Institut für Arbeitsmarkt und- Berufsforschung, http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1514.pdf.

NAPŁYW PRZEWAŻNIE MŁODYCH OSÓB

Zasób osób pracujących w Niemczech osiągnął obecnie swoją najwyższą w historii wartość. Na rynku pracy aktywne jest jeszcze pokolenie wyżu demograficznego z lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych. Liczba pracujących kobiet i osób starszych rośnie stale w ciągu ostatnich lat. Ta pozytywna tendencja zaczyna się jednak powoli zmieniać. Na skutek przemian demograficznych liczba ludności w wieku produkcyjnym zmniejszy się do roku 2030 o kilka milionów, a do roku 2050 o ok. 40%. Według szacunków Federalnego Urzędu Statystycznego nawet w obliczu stałej imigracji do Niemiec w wymiarze 100 tys. osób rocznie odsetek osób w wieku produkcyjnym zmaleje do 51% (obecnie 61%)⁶. Starzejące się społeczeństwo oznacza zmniejszenie zasobu osób pracujących.

Napływ przeważnie młodych osób hamuje tę tendencję. Średnia wieku cudzoziemców i osób o pochodzeniu migracyjnym żyjących w Niemczech jest niższa niż Niemców nieposiadających pochodzenia migracyjnego. Badanie Fundacji Bertelsmanna pokazuje, że właśnie dlatego mają oni dzisiaj pozytywny wkład do budżetu państwowego i systemu zabezpieczeń społecznych⁷. Ich nieobecność na rynku pracy oznaczałaby, że coraz mniejsza liczba pracujących, płatników składek i podatków, musiałaby finansować coraz większą grupę emerytów i samodzielnie ponosić ciężar długu publicznego.

Dzięki dużej skali imigracji do Niemiec, w tym także uchodźców, liczba osób pracujących wzrosła jeszcze w najbliższych latach. Tendencja pozostaje jednak niezmienna. Wymaga to podjęcia wysiłków mających na celu zapewnienie wykwalifikowanych specjalistów, wzrost liczby zatrudnienia i napływ imigrantów na bardzo dużą skalę. Federalny Urząd Statystyczny podaje, że jedynie przy stałym napływie dużej liczby imigrantów (ok. 200 tys. rocznie) liczba osób w wieku produkcyjnym w Niemczech mogłaby wzrosnąć.

W odniesieniu do niektórych kwalifikacji, regionów i branż już teraz odnotowuje się niedobór wykwalifikowanych pracowników. Dotyczy to aktualnie 19 grup zawodowych, jak np. sektor służby zdrowia i opieki pielęgnacyjnej, mechatronika i zawody z branży elektryczno-elektronicznej, sektor budowlany i zaopatrzenia energetycznego oraz branża komunikacyjna i logistyczna.

6 Statistisches Bundesamt (2015), *Bevölkerung Deutschlands bis 2060*, <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungDeutschland2060Presse.html> [15.04.2016].

7 Bonin H., *Der Beitrag von Ausländern und künftiger Zuwanderung zum deutschen Staatshaushalt* (2013).

DZIAŁANIA NA RZECZ IMIGRACJI PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH

Odpowiedzią na te zmiany jest zmiana trendów, jaka dokonana się na przestrzeni ostatnich lat w niemieckiej polityce rynku pracy. Po długotrwałym sceptycznym podejściu do dopuszczenia imigrantów do niemieckiego rynku pracy dopiero wprowadzenie tak zwanej „zielonej karty” w roku 2000 (ułatwiającej sprowadzanie pracowników wykwalifikowanych głównie z branży IT) i uchwalona następnie w roku 2005 ustawa imigracyjna stworzyły nowe możliwości napływu specjalistów.

W 2011 r. rząd federalny uchwalił program „Fachkräfte-Offensive” (ofensywa na rzecz specjalistów) na rzecz przyciągania pracowników wykwalifikowanych. Obejmuje on pięć pól działania: aktywizacja oraz bezpieczeństwo zatrudnienia, ułatwienia w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego, szanse edukacyjne dla wszystkich od początku, kształcenie i doskonalenie zawodowe. Ostatni punkt programu to „integracja i imigracja pracowników wykwalifikowanych”. W związku z tym projektem wystartowała szeroko zakrojona kampania informacyjna. Portal „Make it in Germany”, operujący wieloma wersjami językowymi, stara się pozyskać wykwalifikowanych pracowników na całym świecie. Na jego ofertę składa się wyszukiwarka ofert pracy dla poszukiwanych zawodów oraz mapa świata z ofertami instytucji niemieckich na wszystkich kontynentach. Zgodnie z umową koalicyjną obecnego rządu tzw. partnerstwo na rzecz wykwalifikowanych kadr pracowniczych promuje „kulturę akceptacji i życzliwego przyjmowania”.

Sprawny system uznawania zagranicznych kwalifikacji zawodowych oraz ukierunkowana zawodowo nauka języka to zasadnicze elementy integracji na rynku pracy. Tylko ponad połowa wysoko wykwalifikowanych imigrantów wykonuje zawód odpowiadający ich wykształceniu⁸. Ustawę o uznawaniu kwalifikacji zawodowych zdobytych za granicą z roku 2012 uchwalono zatem z myślą o szybszym uznawaniu zagranicznych dyplomów szkół zawodowych. W tym celu powołano placówki doradcze, które mają poprawić szanse imigrantów na rynku pracy i ułatwić zdobycie zgodnej z wykształceniem pracy.

Rozporządzenie o zatrudnieniu z 2013 r. umożliwia napływ wykwalifikowanych pracowników mogących wykonywać pracę w wyuczonych zawodach. Warunkiem jest, by zdobyte za granicą kwalifikacje były równoważne z niemieckimi, a zawód był jednym ze znajdujących się na liście zawodów deficytowych. Od 2015 r. wystarczy nawet, że brak pracowników wykwalifikowanych występuje tylko w jednym landzie.

8 Demary V., Geis W., Konegen-Grenier C., Plünnecke A., Seyda S. (2013), *Inter-nationalisierung der Bildung – Wie das deutsche Bildungssystem attraktiver für Personen aus dem Ausland werden kann*, IW-Analysen Nr. 92.

Obywatele państw trzecich posiadający uznany dyplom ukończenia studiów mogą otrzymać niebieską kartę UE. Warunkiem jej uzyskania jest posiadanie wiążącej oferty pracy w danym zawodzie oraz określona roczna wysokość wynagrodzenia brutto. Wymagane jest przestrzeganie zwyczajowych warunków zatrudnienia. Posiadacze niebieskiej karty otrzymują najpóźniej po upływie 33 miesięcy pozwolenie na osiedlenie się. Ich małżonkowie otrzymują także od razu dostęp do rynku pracy. Prawie 90% wszystkich niebieskich kart w UE wydano w Niemczech, tylko w ubiegłym roku prawie 12 000, i ta tendencja jest rosnąca. Pracownicy wysoko wykwalifikowani przybywający do Niemiec pochodzą z wielu różnych krajów. Prawie co piąty posiadacz niebieskiej karty pochodzi z Indii, mniej więcej co dwunasty z Chin albo Rosji.

Szansą na zdobycie kwalifikacji i miejsca pracy młodych imigrantów jest dualny system kształcenia zawodowego. Przyczynia się on do tego, że Niemcy mają najniższą w Europie stopę bezrobocia wśród młodzieży. Ministerstwa edukacji i gospodarki ściśle współpracują z przedstawicielami gospodarki, związków zawodowych oraz landów w ramach powołanego do życia „Sojuszu na rzecz kształcenia i doksztalcania”. Liczba zgłoszonych miejsc kształcenia zawodowego pokrywa się niemal z liczbą osób zainteresowanych. Specjalny program o nazwie MobiPro wspiera młodych obywateli Unii w podjęciu praktycznego kształcenia zawodowego w Niemczech.

Zagraniczni absolwenci niemieckich szkół wyższych mogą przez 18 miesięcy szukać pracy odpowiadającej ich wykształceniu. Po skończeniu studiów mogą bezproblemowo podjąć zatrudnienie zgodne ze swoimi kwalifikacjami. Po dwóch latach pracy zarobkowej otrzymują pozwolenie na osiedlenie się. Absolwenci niemieckich szkół zawodowych również mogą podejmować pracę odpowiadającą ich kwalifikacjom, a na jej poszukiwanie mają rok.

WCZESNA INTEGRACJA W SZKOLE ORAZ NA RYNKU PRACY JEST KONIECZNA

Integracja na rynku pracy zakłada zdobycie znajomości języka niemieckiego i poszanowanie zasad panujących w Niemczech. Z drugiej strony, aby zatrzymać imigrantów wykwalifikowanych na rynku pracy, nie wystarczy tylko zapewnić im miejsce pracy i pozostawić samym sobie. Zmienić się musi także podejście Niemców do imigrantów. W tym celu mają zostać wzmocnione kompetencje międzykulturowe podmiotów działających na rynku pracy. Społeczeństwo, gospodarka i polityka promują kulturę życzliwego przyjmowania, tak by poszukiwani na całym świecie specjaliści zdecydowali się pracować właśnie w Niemczech. Jest przy tym rzeczą ważną, by pracownik czuł się mile widziany nie tylko z uwagi na swoje kwalifikacje,

lecz by życzliwie przyjęta została także cała jego rodzina. W takie podejście wpisuje się również kultura akceptacji w odniesieniu do imigrantów oraz szacunek dla różnorodności kulturowej.

Niemcy przyjmują większość uchodźców, którzy ubiegają się w Unii Europejskiej o azyl. Tylko w 2015 r. w Niemczech zostało zarejestrowanych ok. miliona uchodźców. Choć wielu mieszkańców nadal gotowych jest pomagać uchodźcom, ośrodki przyjmujące są przepełnione i stały się także celem ataków. Przyjmowanie niesie ze sobą obciążenia. Spośród ubiegających się o azyl ok. 40% zostanie przyjętych i pozostanie na stałe. Z tego powodu spodziewany jest wzrost liczby bezrobotnych i pobierających świadczenia. Stopa zatrudnienia uchodźców jest niższa niż innych grup imigrantów.

W przeszłości próbowaliśmy zniechęcić osoby ubiegające się o azyl, wprowadzając zakaz podejmowania pracy. Doświadczenie pokazało, że odpowiednio wczesna integracja na poziomie szkoły oraz na rynku pracy jest koniecznym elementem integracji długofalowej. W związku z tym już na bardzo wczesnym etapie ustala się kompetencje zawodowe uchodźców. Od samego początku powinni oni otrzymywać pomoc w nauce języka pod kątem przyszłej pracy zawodowej. Większość uchodźców to ludzie młodzi. Skróceniu uległy procedury azylowe i mają one być dalej skracane. Od listopada 2014 r. zakaz zatrudniania obowiązuje już tylko w pierwszych trzech miesiącach pobytu. Po upływie 15 miesięcy nie jest już konieczne przeprowadzanie testu rynku pracy, czyli stosowanie kryterium uprzywilejowania w pierwszej kolejności własnych obywateli w dostępie do zatrudnienia. Osobami uznanymi za uchodźców opiekują się placówki pośrednictwa pracy.

Odpowiedzią na wyzwania związane z rosnącą liczbą imigrantów w Niemczech ma być nowa ustawa integracyjna, którą rząd federalny planuje przedstawić jeszcze wiosną 2016 r. Działania mają na celu jak najwcześniejsze umożliwienie osobom ubiegającym się o azyl uczestnictwo w niemieckim rynku pracy, m.in. poprzez stworzenie 100 tys. miejsc pracy dofinansowywanych z budżetu federalnego, wsparcie kształcenia i doskonalenia zawodowego imigrantów, dalszą liberalizację dostępu do rynku pracy (odstąpienie od testu rynku pracy w określonych okolicznościach) czy łatwiejszą dostępność kursów wiedzy o kulturze, systemie politycznym, geografii i historii Niemiec. Oprócz tego projekt ustawy ma zawierać elementy pozwalające na skuteczniejsze niż dotąd egzekwowanie uczestnictwa w kursach integracyjnych i innych oferowanych programach wspierających integrację.

KORZYŚCI DLA GOSPODARKI KRAJU PRZYJMUJĄCEGO

Symulacja Niemieckiego Instytutu Badań nad Gospodarką (DIW Berlin) pokazuje, że mimo ogromnych kosztów integracji imigrantów po kilku latach przeważają efekty pozy-

tywne⁹. Według DIW stanie się tak, nawet jeśli oprzemy się na założeniach pesymistycznych i wielu uchodźców z racji braku kwalifikacji będzie mieć słabe perspektywy na rynku pracy lub będzie mało produktywnych. Jednak ci uchodźcy, którzy znajdą pracę, przyczynią się do sukcesu swoich firm. Równocześnie stając się konsumentami, zwiększą popyt. W sumie, zgodnie z tymi założeniami, wcześniej czy później nastąpi ożywienie wzrostu gospodarczego. Nawet w scenariuszu pesymistycznym dochód na głowę ludzi mieszkających w Niemczech wzrośnie po upływie maksymalnie ok. dziesięciu lat, w przypadku korzystniejszym już nawet po czterech-pięciu latach.

Hipoteza jest kontrowersyjna. Za mało na razie wiemy o uchodźcach i ich kwalifikacjach. Sam DIW podkreśla, że obecnie trudno jest ocenić, w jakim stopniu rynek pracy będzie mógł zaabsorbować osoby o niskich kwalifikacjach. Z drugiej strony doświadczenie pokazuje, że w przeszłości uchodźcy integrowali się na rynku pracy. Szacuje się, że tylko 10% z nich znajduje pracę po roku, jednak po upływie pięciu lat jest to już 50%. Prawne i instytucjonalne warunki do integracji na rynku pracy są dzisiaj z pewnością dużo lepsze niż wcześniej.

Imigranci w coraz większym stopniu wpływają na rozwój rynku pracy w Niemczech. Ich napływ pomaga zrównoważyć skutki spadku odsetka ludzi aktywnych zawodowo w kraju i poprawić strukturę wiekową tej grupy. Wpływa poza tym na wzrost zatrudnienia i wzrost gospodarczy.

Te pozytywne konsekwencje migracji są zależne od pomyślnej integracji imigrantów. Po przeprowadzeniu najnowszych reform prawa imigracyjnego Niemcy są jednym z krajów OECD o najmniejszych ograniczeniach imigracji pracowników wykwalifikowanych¹⁰. Pracodawcy mogą zatrudniać cudzoziemców z dyplomami wyższych uczelni na każdym stanowisku, które odpowiada ich kwalifikacjom. Imigracja taka nie podlega ograniczeniom ilościowym. Często nie wymaga testu rynku pracy. Za swoje wysiłki na polu migracji Niemcy otrzymały wiele pochwał ze strony OECD. Przy wzroście liczby zatrudnionych pochodzących zwłaszcza z nowych państw członkowskich – na przykład z Polski – integracja w dużej mierze jest bezproblemowa. Dzisiaj faktycznie przyjeżdża do Niemiec więcej niż dawniej wysoko wykwalifikowanych pracowników. Ich integracja na rynku pracy w dużym stopniu przyczynia się do złagodzenia problemów demograficznych. Istniejące kompetencje zawodowe muszą zostać jednak szybko wykorzystane. W przypadku nisko wykwalifikowanej młodzieży konieczne jest podjęcie szczególnych starań umożliwiających wykształcenie zawodowe.

9 Fratzscher M., Junke S. (2015), *Integration von Flüchtlingen – eine langfristig lohnende Investition*, DIW Wochenbericht Nr. 45.

10 OECD, *Recruiting Immigrant Workers: Germany 2013*.

SUMMARY

Germany is undeniably a country of immigration. One in five of the country's inhabitants have a migration background. This is particularly apparent among the youngest generation, where up to one third of children below the age of ten are foreigners or have a migrant background. The migrants living in Germany form a non-homogeneous group made up of "guest workers" (*Gastarbeiter*) who moved here as a result of agreements on labour recruitment, people who came for the purpose of family reunification, repatriates and late repatriates, EU citizens who settled in Germany in the context of the free movement of workers, and, most recently, increasing numbers of people requesting international protection.

The aim of this article is to present the situation of migrants living in Germany and their impact on the German economy and labour market. The text also describes the instruments of migration policy, which are essential for the successful integration of such a diverse group of migrants into the society of the host country.

Keywords: immigrants, labour market, refugees, integration, economy.



MARTIN KOPPERNOCK

Kierownik Referatu ds. Polityki Społecznej Ambasady Republiki Federalnej Niemiec.

POLACY W WIELKIEJ BRYTANII — ROLA MIGRACJI POAKCESYJNEJ W BRYTYJSKIM RYNKU PRACY

Kuba Jugo | Katarzyna Merska-Pietrak

Gumtree.pl

1. POAKCESYJNA EMIGRACJA POLAKÓW DO UK

W chwili tworzenia tego artykułu minęło już 12 lat od momentu, który wiele zmienił w europejskim rynku pracy. 1 maja 2004 roku Wielka Brytania, Irlandia i Szwecja pozwoliły Polakom i obywatelom innych nowych państw członkowskich Unii Europejskiej na swobodne korzystanie ze swoich służb zatrudnienia i podejmowanie pracy bez wcześniejszego ubiegania się o zezwolenie. Pozostałe kraje tzw. starej piętnastki zdecydowały się wówczas na wprowadzenie ochrony swoich rodzimych rynków pracy i pewne ograniczenia w swobodnym przepływie pracowników, obawiając się zbyt dużego napływu imigrantów, który mógłby zdestabilizować ich sytuację ekonomiczną. Ograniczenia nie funkcjonują już co prawda od kilku lat, umożliwiając prawdziwie wolny ruch siły roboczej w granicach Unii Europejskiej, jednak to wciąż Wielka Brytania funkcjonuje w świadomości Polaków jako „miejsce numer jeden” w kwestii migracji zarobkowej. Nic dziwnego, że – jak wynika z badań Migration Observatory – w Wielkiej Brytanii mieszka w tym momencie około 800 000 osób urodzonych w Polsce, które wyjechały na Wyspy z różnych powodów, w olbrzymiej większości – ekonomicznych. Statystyki te nie obejmują setek tysięcy młodych i starszych pracowników, którzy pracowali w UK sezonowo bądź powrócili już na fali migracji zwrotnej, rozpoczętej kilka lat temu, wraz z poprawiającą się sytuacją gospodarczą Polski i coraz większym nasyceniem brytyjskiego rynku pracy tanią siłą roboczą z Europy Środkowo-Wschodniej (później także zmagającej się z kryzysem części krajów śródziemnomorskich).

Dzisiaj, w połowie 2016 roku, kwestia polskich migrantów w UK wydaje się znów tematem szeroko dyskutowanym, z uwagi na tzw. Brexit, czyli wyjście Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej, będące jednym z głównych tematów politycznych podejmowanych przez konserwa-

tywny rząd Davida Camerona. Polacy, Brytyjczycy i reszta krajów UE zastanawiają się, jakie konsekwencje dla migrantów ekonomicznych może mieć potencjalne odłączenie się UK od Unii. Jak zareaguje na to brytyjski rynek pracy? Czy migranci obecnie pracujący w Wielkiej Brytanii utracą swoje prawo do korzystania z brytyjskiego rynku pracy? Jak Brexit może odbić się na polskiej gospodarce, w której m.in. ze względu na niespotykane od czasów II wojny światowej fale emigracji pozwoliły na znaczące obniżenie bezrobocia? Czy może mieć to efekt pozytywny dla Polski, która zmagą się z deficytem technicznych fachowców, przystawowych „polskich hydraulików”, którzy od lat emigrują do Wielkiej Brytanii w poszukiwaniu wyższych zarobków? Te i wiele innych pytań pozostaje wciąż bez jednoznacznej odpowiedzi i jest kwestią sporną dla wielu ekonomistów i socjologów rynku pracy.

Jedna sprawa jest natomiast jasna dla specjalistów po obu stronach barykady – zarówno euroentuzjastów, jak i eurosceptyków. Imigranci, w tym Polacy, stanowiący drugą pod względem liczebności grupę migrantów w Wielkiej Brytanii (zaraz po przybyszach z Indii, osiedlających się masowo w UK od lat 60., w wyniku polityki postkolonialnej), są bardzo istotnym elementem brytyjskiego rynku pracy.

2. ROLA POLAKÓW NA BRYTYJSKIM RYNKU PRACY

Zgodnie ze statystykami prezentowanymi przez ONS – Office for National Statistics, czyli urząd statystyczny Wielkiej Brytanii, liczba migrantów przybywających do Wielkiej Brytanii stale rośnie od 1993 roku. Do statystyk wliczone są wszelkie ruchy migracyjne, zarówno środkowoeuropejskich migrantów ekonomicznych, migrantów politycznych, uchodźców, jak i wszystkich innych grup pojawiających się w granicach Zjednoczonego Królestwa. Niewątpliwie setki tysięcy Polaków masowo przybywających do UK od 2004 roku (i wcześniej) są bardzo znaczącą częścią tej grupy. Jaki wpływ wywierają obserwowane od ćwierćwiecza fale migracji na brytyjski rynek pracy i szerzej – na ekonomię?

2.1. Zwiększenie zasobów siły roboczej

Pełne otwarcie się brytyjskiego rynku pracy na obywateli tzw. New Member States (NMS) nie było w owym czasie aktem solidarności brytyjskich władz ze słabiej rozwiniętymi państwami UE. Wielka Brytania, ze swoją bardzo silną gospodarką (jedną z trzech największych w Europie, obok Niemiec i Francji) i niskim bezrobociem, potrzebowała napływu wykwalifikowanej i niewykwalifikowanej siły roboczej. Wystarczy spojrzeć na dane Eurostatu – bezrobocie w Wielkiej Brytanii w czasach unijnego rozszerzenia oscylowało wokół nieco ponad 4%, będąc niebezpiecznie blisko znacznego niedoboru siły roboczej. Fala

migrantów ekonomicznych wpłynęła pozytywnie na brytyjski rynek pracy, zapewniając mu rzeszę pracowników, spełniających potrzeby pracodawców.

Polscy migranci poakcesyjni nie wymykali się ogólnym zjawiskom dotyczącym migracji – większość z nich stanowili ludzie w wieku produkcyjnym, z czego olbrzymią częścią byli chętni do intensywnej pracy i nauki dwudziestokilkulatowie – bezcenni dla każdego rynku pracy. Stosunkowo niewielu z nich sprowadza do kraju emigracji swoje rodziny – w szerszym pojęciu fala migracji miała bardzo pozytywny wpływ na gospodarkę UK, zapewniając setki tysięcy rąk wypracowujących brytyjski PKD, przy stosunkowo niskim odsetku korzystających z dobrodziejstw brytyjskiego państwa opiekuńczego.

2.2. Zwiększenie zagregowanego popytu

Napływ Polaków do Wielkiej Brytanii miał znaczący wpływ na poziom zagregowanego popytu w brytyjskiej gospodarce. Praca z brytyjską płacą skłaniała polskich migrantów ekonomicznych do wydawania znacznie większych kwot i życia na poziomie znacznie wyższym niż w Polsce. Przypomnijmy, że w maju 2004 roku miesięczna płaca minimalna w Polsce, wg danych GUS, wynosiła 824 złote, podczas gdy brytyjska stawka minimalna – 4,85 funta szterlinga, przy kursie w proporcji około 1:7. Oznaczało to, że pracownik emigrujący do Wielkiej Brytanii zaraz po akcesji potrzebował około 25 godzin pracy, żeby zarobić nominalnie równowartość miesięcznej pensji minimalnej w Polsce. Nawet po uwzględnieniu brytyjskich cen poziom życia i wielkość środków finansowych, jakimi dysponowali polscy imigranci, były znacznie wyższe niż przed ich emigracją. Zyskiwał na tym zarówno brytyjski, jak i polski rynek, gdyż duża część pieniędzy zarabianych przez Polaków na Wyspach trafiała do rodzin w Polsce, które również mogły znacząco podnieść swój poziom wydatków, pozostając w ojczyźnie. W późniejszych latach, zwłaszcza po kryzysie w 2008 roku, ta olbrzymia dysproporcja nieco się wyrównywała, jednak wciąż nastawieni na zarobek i wyższą jakość życia polscy imigranci stanowili znaczącą siłę nabywczą w UK.

2.3. Poprawa elastyczności rynku pracy

W czasach poakcesyjnych Wielka Brytania znacząco poprawiła elastyczność rynku pracy, wypełniając palące zapotrzebowanie na specjalistów średniego i niższego szczebla właśnie pracownikami z Polski i innych krajów NMS. Pracownicy budowlani, elektrycy czy hydraulicy z Polski uratowali wiele brytyjskich firm przed poważnym kryzysem kadrowym. Rząd Wielkiej Brytanii podejmował centralne działania, mające na celu „załatanie dziur” w innych sektorach rynku pracy, w tym w sektorze publicznym, w szczególności w służbie zdrowia. Działania brytyjskiego resortu pracy były w drugiej połowie lat 2000 nakierowane na przyciągnięcie dużej liczby pielęgniarek, których brakowało na rynku pracy UK – chętnym migrantom oferowano np. bezpłatne kursy językowe i inne formy wsparcia.

2.4. Skutki społeczne polskiej emigracji ekonomicznej do UK

Jednym z poglądów, który pojawił się w brytyjskim dyskursie publicznym, była kwestia „przeludnienia” UK, związana z falami migracji. Problem ten należy rozpatrywać wieloaspektowo. Z jednej strony, napływ migrantów pozytywnie wpłynął na tzw. *dependency ratio*, czyli stosunek pracujących do emerytów. Starzejące się społeczeństwo brytyjskie stawało się coraz większym ciężarem dla budżetu państwa, zwłaszcza biorąc pod uwagę dość mocno socjalny charakter Wielkiej Brytanii, jeśli mowa o ilości i wysokości świadczeń społecznych. Napływ młodych, nastawionych na pracę i zysk migrantów znacząco wsparł dochody Wielkiej Brytanii, pozwalając na utrzymanie wysokiego standardu życia osób korzystających ze świadczeń społecznych bez szkody dla ekonomii.

Negatywnym aspektem zwiększania się liczby mieszkańców Wysp Brytyjskich było narastanie problemów związanych z rynkiem mieszkaniowym. Większy popyt na mieszkania oznaczał stopniowy wzrost cen, które w dużych miastach, szczególnie upodobanych przez imigrantów, osiągały horrendalne poziomy. Koronnym przykładem jest tu Londyn. Dzięki statystykom zbieranym w czasie rzeczywistym przez brytyjski portal Gumtree wiemy, że aktualna średnia cena miesięcznego najmu mieszkania 1-pokojowego to około 1700 funtów, przy obecnym kursie równowartość ok. 9700 złotych. Polski odpowiednik portalu – Gumtree.pl również prowadzi podobne statystyki, dzięki czemu wiemy, że w Warszawie aktualne ceny wynajmu kawalerki oscylują wokół 1700 złotych. Uwzględniając różnice w zarobkach i kursy walut, nieruchomości w Londynie wciąż są znacząco droższe w porównaniu z polską stolicą. Nie można oczywiście jednoznacznie stwierdzić, że fala migracji jest jedynym i najważniejszym czynnikiem kształtującym brytyjskie ceny nieruchomości, niewątpliwie jednak jest czynnikiem znaczącym.

Społeczne rezultaty polskiej migracji poakcesyjnej do Wielkiej Brytanii są bardzo różnorodne i mogą stanowić temat na wiele obszernych opracowań naukowych. Wzrosty populacji mają wpływ na środowisko, transport publiczny, system kształcenia i opieki zdrowotnej, administrację, politykę i wiele innych dziedzin życia publicznego. Nie należy zapominać, że mówimy o 800 000 polskich migrantów przebywający w UK na stałe – tak duża grupa społeczna ma znaczący wpływ na społeczeństwo brytyjskie na wielu płaszczyznach.

3. POLACY W UK A BRYTYJSKIE PAŃSTWO OPIEKUŃCZE

Dość powszechnym zarzutem rdzennych Brytyjczyków wobec imigrantów jest to, że bezprawnie korzystają oni z dobrodziejstw brytyjskiego państwa opiekuńczego – głównie zasiłków i mieszkalnictwa socjalnego. Rzeczywiście, konserwatywny rząd Davida Camerona

w ciągu trzech ostatnich lat odnotował ok. 40% wzrost wykrytych wyłudzeń socjalnych, których sprawcami w pewnym stopniu byli imigranci, w tym Polacy. Co roku na Wyspach pobierana jest, w postaci różnych świadczeń, równowartość około 5,6 miliarda funtów szterlingów. „Zaradni” Polacy znaleźli wiele sposobów na korzystanie z dobrodziejstw brytyjskiego systemu socjalnego – dość powszechne są np. fikcyjne rozwody w celu pobierania świadczeń na dzieci, należnych samotnym rodzicom. Rząd UK od kilku lat wprowadza szereg zmian w procedurach przyznawania świadczeń społecznych, mających na celu ograniczenie wydatków socjalnych – musi jednak uważać, by nie naruszyć swoimi działaniami prawa unijnego. Kwestia ta jest jednym z argumentów potencjalnego wyjścia Wielkiej Brytanii z UE. Warto jednak zastanowić się, czy nieuczciwi migranci stanowią realny problem dla brytyjskiego systemu świadczeń społecznych.

Obecnie imigranci przebywający w Wielkiej Brytanii, posiadający tzw. NIN, czyli National Insurance Number (odpowiednik polskiego numeru PESEL), mają prawa zbliżone do tych, którymi dysponują rdzenni obywatele brytyjscy. Raport przygotowany w 2013 roku przez Centre for Research and Analysis of Migration, działające przy University College of London, dowodzi jednak, że wpływ migracji z Europy Środkowo-Wschodniej w latach 2000-2013 jest pozytywny, również w czasach przejściowych deficytów budżetu państwa. Szczególnie dodatni wkład fiskalny jest obserwowany ze strony imigrantów poakcesyjnych, wśród których Polacy stanowią największą grupę. Obszerne badania przeprowadzone przez prof. Christiana Dustmanna i prof. Tommasa Fratiniego z University College of London wykazały, że imigranci z Europy Środkowo-Wschodniej, którzy pojawili się w granicach Wysp Brytyjskich po 1999 roku, pobierają świadczenia socjalne aż 45% rzadziej niż rodzimi Brytyjczycy. Niestety, statystyki wyglądają zgoła inaczej w przypadku imigrantów spoza Europy Środkowo-Wschodniej. Ci ostatni pobrali nominalnie więcej pieniędzy w ramach świadczeń socjalnych, niż zapłacili w podatkach, głównie ze względu na tendencję do posiadania większej liczby dzieci niż statystyczny Brytyjczyk.

W ostatnich latach przejście na bezrobocie jest w Wielkiej Brytanii coraz trudniejsze. Do uzyskania statusu bezrobotnego i kwalifikowalności do zasiłku potrzebny jest szereg działań, w tym udokumentowane aktywne poszukiwanie pracy. Nie bez znaczenia dla brytyjskich służb zatrudnienia jest zdobyte wykształcenie – co ciekawe, średnio wyższe u imigrantów niż u rdzennych mieszkańców Wysp Brytyjskich. Raport Centre for Research and Analysis of Migration dowodzi, że (przynajmniej w 2011 roku) aż 32% imigrantów pochodzących z krajów Europy Środkowo-Wschodniej posiadało wyższe wykształcenie. Dla porównania jedynie 21% przedstawicieli brytyjskiej dorosłej populacji mogło pochwalić się dyplomem uczelni wyższej.

4. STOSUNEK BRYTYJCZYKÓW DO POLSKICH EMIGRANTÓW

Wspomniany już wcześniej w niniejszym tekście Brexit, czyli koncepcja wyjścia Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej, jest tematem nierozzerwalnie łączonym z kwestią polskich migrantów. Społeczeństwo brytyjskie przekonało się o tym w lecie 2015 roku, gdy z inicjatywy jednej z czytelniczek „Polish Express” powstał ruch postulujący zorganizowanie w Londynie wielkiego strajku polskich imigrantów, realizowanego pod hasłem „Enough! Stop blaming us!” (Wystarczy! Dość obwiniania nas!). Rzeczoną strajk był odpowiedzią na nasilające się głosy nacjonalistycznych polityków brytyjskich, zrzucające winę za pogorszenie się stanu brytyjskiej gospodarki na migrantów, wśród których Polacy stanowią istotną grupę. Strajk, zaplanowany na 20 sierpnia 2015 roku, okazał się w końcu frekwencyjną porażką, uświadomił jednak brytyjskiej opinii publicznej, jak istotni są polscy pracownicy dla brytyjskiej tkanki społecznej, rynku pracy i ekonomii. „Tysiące Polaków deklarują udział w pierwszym w historii strajku imigrantów, który ma się odbyć 20 sierpnia. Polacy mają dość oczerniania i oskarżeń o to, że to oni są winni problemów gospodarczych Wielkiej Brytanii” – pisał wówczas „The Independent”, informując o strajku planowanym przez Polaków w Londynie, Anglii, Walii, Szkocji i Irlandii Północnej. „Groźba strajku polskich imigrantów zawisła nad Wyspami w czasie, gdy rząd ogłosił wielką mobilizację w walce z nielegalnymi imigrantami szturmującymi Calais” – można było przeczytać.

Kluczowy brytyjski dziennik zaznajomił szerokie rzesze Brytyjczyków z istotnymi danymi dotyczącymi rzeczywistego wpływu Polaków na Wielką Brytanię: „Opłacający podatki na terenie UK imigranci z Unii Europejskiej w latach 2000-2011 wpłacili do budżetu Wielkiej Brytanii 20 miliardów funtów więcej, niż pobrali benefitów. Jeśli setki tysięcy Polaków pójdą strajkować, gospodarka może stanąć” – informował „The Independent”. „Zgodnie z danymi Obserwatorium Imigracji Uniwersytetu w Oxfordzie wśród wszystkich osób posiadających zatrudnienie w Wielkiej Brytanii co siódma osoba jest obcokrajowcem. Imigranci stanowią około jednej trzeciej wszystkich osób pracujących w przemyśle spożywczym i odzieżowym i około jednej czwartej osób pracujących w magazynach i przetwórnictwie” – podaje gazeta. „30% lekarzy i 40% pielęgniarek pracujących w NHS pochodzi z zagranicy. Jedna na pięć osób zatrudnionych w sektorze opieki to imigranci. Tysiące przyjezdnych pracują przy zbiorach warzyw i owoców. Jedna trzecia wszystkich posiadających zatrudnienie imigrantów mieszka w Londynie” – wyliczył dziennik „The Independent”.

Sprawa strajku w 2015 roku i związana z nią reakcja opinii publicznej oraz komentarze ekspertów pokazały jedno istotne zjawisko. Społeczeństwo brytyjskie ma pozytywny stosunek do polskich imigrantów i w większości przypadków zdaje sobie sprawę z roli, jaką

pełnią w gospodarce UK. Potwierdzają to w dużej mierze przeprowadzone przez Instytut Spraw Publicznych badania „Wizerunek Polski i Polaków w Wielkiej Brytanii”, opublikowane w 2011 roku – czyli po głównej fali światowego kryzysu ekonomicznego i okresowego pogorszenia się sytuacji ekonomicznej w Wielkiej Brytanii.

Raport Instytutu Spraw Publicznych zwrócił uwagę na pewien truizm: wejście Polski do Unii Europejskiej oraz otwarcie brytyjskiego rynku pracy dla Polaków przyczyniło się do intensyfikacji kontaktów Brytyjczyków z Polakami oraz zwiększenia wyrazistości wizerunku Polski.

W postrzeganiu Polski przez Brytyjczyków istnieje pewien rozdzźwięk. Większość respondentów nie ma wątpliwości co do przynależności Polski do wspólnoty państw demokratycznych respektujących swobody obywatelskie swoich mieszkańców. To przekonanie stało się bardziej powszechne w porównaniu z badaniami z 2001 roku. Jednocześnie uważają oni, że warunki życia w Polsce nie są najlepsze ze względu na biurokrację, korupcję, brak szybkiego wzrostu ekonomicznego oraz znaczne wpływy Kościoła katolickiego na życie społeczne i polityczne. Polacy przestali być jednak dla Brytyjczków mało znanym i egzotycznym narodem. Jedna trzecia Brytyjczyków jest zdania, że Polacy są do nich podobni, zaś jedna czwarta respondentów uważa, że Polacy są trochę podobni, a trochę różni.

Ponad połowa badanych na potrzeby raportu „Wizerunek Polski i Polaków w Wielkiej Brytanii” (52%) stwierdziła, że Polacy dobrze lub bardzo dobrze pasują do społeczeństwa brytyjskiego. Prawie wszyscy Brytyjczycy zgodnie akceptują turystyczne przyjazdy Polaków do Wielkiej Brytanii oraz nie mają nic przeciwko Polakom sąsiadom czy przyjaźni z Polakami. Co więcej, Brytyjczycy akceptują Polaków jako członków rodziny. Nieco więcej respondentów sprzeciwiałoby się zarządzaniu ich firmą przez Polaka – chociaż i w tym przypadku przeciwników jest mniej niż jedna trzecia ogółu społeczeństwa. Podobnie jedna trzecia ankietowanych osób nie życzyła sobie, by Polacy osiedlali się na stałe w Wielkiej Brytanii. 40% Brytyjczyków nie akceptuje nadawania obywatelstwa brytyjskiego Polakom. Najtrudniej Brytyjczykom jest zaakceptować Polaka w roli radnego. Brytyjczycy dużo bardziej pozytywnie postrzegają krótkookresową obecność Polaków w Wielkiej Brytanii (migracja ekonomiczna) niż osiedlenie się na stałe i uczestniczenie w życiu społecznym i politycznym.

Bezpośrednie kontakty mieszkańców Wielkiej Brytanii z Polakami oraz większa uwaga mediów wyraźnie ociepliły i poprawiły wizerunek mieszkańców naszego kraju. Ocena skutków migracji Polaków do Wielkiej Brytanii nie jest jednak jednoznaczna. Brytyjczycy dostrzegają pozytywny wpływ obecności polskich imigrantów na wzrost gospodarczy Wielkiej Brytanii oraz wzrost wpływów do budżetu państwa z tytułu podatków – twierdzi tak prawie 50% badanych. W opinii Brytyjczyków Polska imigracja ma jednak swoje ciemne strony. Napływ tanich i pracowitych Polaków spowodował, że wielu Brytyjczyków (60%) upatruje w nim

przyczyny wzrostu bezrobocia. Polacy są również oskarżani o dumping płacowy i w rezultacie obniżkę wynagrodzeń.

Typowy polski imigrant to pracownik niewykwalifikowany – taką opinię wyraża ponad 75% ankietowanych. Co więcej, ich zdaniem nie tylko podejmujemy się najcięższych prac, ale wykonujemy je sumiennie i rzetelnie, a nasza praca cieszy się dużym uznaniem wśród pracodawców. Z drugiej jednak strony, ten sam pracowity i tani pracownik zabiera pracę Brytyjczykom – twierdzi tak prawie 60% badanych. Jednocześnie według 70% respondentów brytyjscy pracodawcy są usatysfakcjonowani pracą Polaków.

Ogólny bilans obecności Polaków w Zjednoczonym Królestwie wypada pozytywnie: ponad połowa Brytyjczyków uważa, że otwarcie rynku pracy dla Polaków było decyzją słuszną, w tym co trzeci Brytyjczyk zdecydowanie zgadza się z tym twierdzeniem.

Badania pokazują, że Polacy są dobrymi ambasadorami swojego kraju za granicą, kształtują w istotny sposób wizerunek naszego kraju i naszych rodaków. Polacy są lubiani przez Brytyjczyków w relacjach personalnych oraz akceptowani jako członkowie brytyjskiego społeczeństwa. Wpływ polskich imigrantów na postrzeganie Polski i Polaków w Wielkiej Brytanii powinien zostać odpowiednio uwzględniony w polskiej dyplomacji publicznej oraz kulturalnej.

Niestety, generalnie pozytywne podejście społeczeństwa brytyjskiego do Polaków nie przeszkadza brytyjskim eurosceptykom w kolejnych próbach krytyki społeczności imigrantów. Nasi rodacy często sami dostarczają argumentów. Ze statystyk brytyjskiego National Police Chiefs' Council wynika, że Polacy mieszkający na Wyspach Brytyjskich popełniają najwięcej przestępstw ze wszystkich imigrantów. Tylko w 2015 roku tutejsze sądy uznały za winnych aż 10 300 naszych rodaków. Przedstawione przez policję statystyki obejmują zarówno najłżejsze przestępstwa, w rodzaju kradzieży, jak i najcięższe, takie jak gwałty i morderstwa. Jakkolwiek wskazywanie, że Polacy są odpowiedzialni za największą liczbę przestępstw, jest o tyle niesprawiedliwe, że statystyki nie biorą pod uwagę liczby imigrantów pochodzących z danego kraju – tego, jak liczba przestępstw ma się w stosunku do całości populacji pochodzącej z danego państwa.

5. POLACY NA BRYTYJSKIM RYNKU PRACY – ZNACZENIE ŚRODOWISKA SPOŁECZNEGO

W każdym procesie migracyjnym jednym z najważniejszych momentów jest poszukiwanie przez migranta pierwszej pracy na „obczyźnie”. Jednym z kluczowych kanałów poszukiwania zatrudnienia w nowym kraju jest w przypadku Polaków-imigrantów najbliższe środowisko – rodzina, znajomi, przyjaciele, którzy sami wyemigrowali do UK lub znają innych

imigrantów żyjących na Wyspach. Metoda szukania pracy „po znajomości” jest bliska naszej kulturze, bezpieczna, dość skuteczna, lecz co ważne – niosąca ze sobą wiele ograniczeń i niebezpieczeństw dla początkującego migranta.

Dokładnej analizy znaczenia prywatnej sieci kontaktów w życiu polskich migrantów w Wielkiej Brytanii dokonała Madeleine Sumption, analityk Insitute for Public Policy Research, jednej z czołowych instytucji zajmujących się w UK badaniem polityki społecznej. W raporcie „Social Networks and Polish Immigration to UK” w ciekawy sposób ukazuje, jak określone środowisko społeczne determinuje sytuację życiową Polaków w UK. Sumption zwróciła uwagę na dwa kluczowe zjawiska występujące w procesie funkcjonowania polskich imigrantów na brytyjskim rynku pracy.

Polscy migranci ekonomiczni mocno zależą od swojego otoczenia w procesie poszukiwania pracy w UK. Niesie to ze sobą wiele plusów. Najważniejszym z nich jest szybka aktywizacja zawodowa, Polacy bardzo często znajdują pracę w UK „po znajomości” jeszcze przed przyjazdem na Wyspy. Nieformalna ścieżka rekrutacyjna, jak wiemy z praktyki, jest dużo szybsza i skuteczniejsza niż drogi formalne. Stąd też w społeczności Polaków w UK rzadko występowało zjawisko długotrwałego bezrobocia, korzystania z zasiłków itp. Negatywnym aspektem opierania swojej emigracyjnej kariery zawodowej na najbliższym otoczeniu społecznym jest swego rodzaju zamykanie się w świecie nisko płatnych posad dla pracowników niewykwalifikowanych. Wniosek z raportu jest dość prosty – korzystanie z prywatnej sieci kontaktów ma pozytywny wpływ na życie polskiego migranta w UK w perspektywie krótkoterminowej lub na początku dłuższej migracji. W perspektywie długoterminowej negatywnie wpływa na proces inkluzji ekonomicznej, zamykając pracownika w pułapce niskich dochodów.

Intuicja podpowiada, że im większa sieć znajomości w UK, które posiada imigrant, tym większe szanse na poradzenie sobie w początkowym okresie. Znalezienie mieszkania, załatwienie spraw urzędowych niezbędnych do rozpoczęcia pracy (jak otworzenie konta bankowego czy uzyskanie National Insurance Number), w końcu samo znalezienie zatrudnienia – wszystko to jest o wiele łatwiejsze, jeśli dysponujemy wsparciem bardziej doświadczonych, bliskich nam emigrantów. Stąd też tendencja Polaków do budowania coraz to większych sieci kontaktów, w których znajomi dobierani są głównie pod kątem narodowości. Niestety, oprócz wielkości liczy się również jakość posiadanej grupy znajomych. Początkujący w Wielkiej Brytanii migranci, opierający swoje funkcjonowanie na sieci kontaktów, w której większość przedstawicieli reprezentuje niewymagające wysokich kwalifikacji zajęcie (np. pracujących na przysłowiowym „zmywaku”), w sposób naturalny sami znajdują się na właśnie takiej pozycji, niezależnie od swoich kwalifikacji. Jeśli migrant zadba o zróżnicowanie środowiska i będzie posiadał w swoim najbliższym otoczeniu osoby na

lepiej opłacanych stanowiskach, wymagających wyższych kwalifikacji – jest większe prawdopodobieństwo, że sam zrobi większą karierę.

Znaczenie nieformalnej rekrutacji w stosunku do rekrutacji formalnej spada wraz ze wzrostem prestiżu dostępnych ofert pracy. Pracownicy wykwalifikowani dużo częściej są poszukiwani drogami oficjalnymi – poprzez wewnętrzną rekrutację firm, za pomocą agencji pracy czy poprzez publiczne służby zatrudnienia. Proces rekrutacji w takich przypadkach trwa jednak znacznie dłużej, przez co bardzo często odstrasza Polaków, zwłaszcza tych, którzy zostali emigrantami stosunkowo niedawno.

Obserwowana tendencja Polaków do dużej zależności od sieci prywatnych kontaktów ma również wielki wpływ na ich integrację kulturową – nie ma badań, które wskazywałyby znaczącą izolację polskich imigrantów od rodzimego społeczeństwa brytyjskiego, jednak z pewnością w przypadku wielu migrantów nie ułatwiła ona procesu asymilacji.

6. ZNACZENIE DIGITALIZACJI W PROCESIE MIGRACYJNYM NA PRZYKŁADZIE GUMTREE

Rozpoczęta po 2004 roku i osiągnąca swój szczyt dwa lata później masowa emigracja Polaków na Wyspy Brytyjskie znacząco różniła się od poprzednich fal migracji. Warto wspomnieć, że według szacunków Stowarzyszenia Wspólnota Polska, opublikowanych w raporcie „Polska diaspóra na świecie” w 2007 roku, poza granicami Polski mieszka około 21 milionów Polaków i osób polskiego pochodzenia. Jesteśmy jednym z chętniej migrujących narodów świata, migrującym powtarzającymi falami od ponad 200 lat. W historii narodu polskiego wyróżnia się kilka kluczowych fal migracyjnych:

- uchodźcy po powstaniach narodowych w XIX wieku (głównie do Francji, Wielkiej Brytanii, Szwajcarii, Niemiec i Ameryki Północnej),
- emigracja zarobkowa w II połowie XIX wieku aż do 1939 roku (robotnicy głównie do Francji, Belgii i Niemiec; chłopi do Stanów Zjednoczonych, Kanady, Brazylii i Argentyny),
- emigracja na skutek II wojny światowej oraz z przyczyn politycznych po wojnie,
- emigracja polskich Żydów na skutek napięć narodowościowych i prześladowań antysemitów (w różnych falach i okresach, przed wojną i po wojnie, m.in. tzw. emigracja pomarcowa lat 1968-1971),
- emigracja z przyczyn ekonomicznych i politycznych w latach 80. XX wieku,
- emigracja zarobkowa po 1989 roku (głównie do Wielkiej Brytanii, Irlandii, Niemiec, Austrii, Włoch, Kanady i Stanów Zjednoczonych).

Ostatnią falą migracyjną była właśnie poakcesyjna, skupiona na krajach Europy Zachodniej, fala wyjazdów, w szczególności do Wielkiej Brytanii. Jej odmienność od poprzednich była związana przede wszystkim z postępem technologicznym, a w szczególności z rozpowszechnieniem się Internetu. Dla polskich migrantów poakcesyjnych Internet grał kluczową rolę w radzeniu sobie z wyzwaniem „nowego życia” w Wielkiej Brytanii. Był źródłem praktycznych informacji, poznawania nowych ludzi w UK, sposobem na stały kontakt z przebywającą w Polsce rodziną czy źródłem ofert pracy i zakwaterowania.

Olbrzymia rzesza polskich migrantów, którzy z różnych przyczyn nie oparli swoich emigracyjnych początków na rodzinie i znajomych (choćby dlatego, że mogli ich nie mieć w UK), poszukiwała się wsparciem portalu ogłoszeniowego Gumtree, który na początku poakcesyjnej fali emigracyjnej zaczął rosnąć w siłę, w 2010 roku osiągając status największej strony ogłoszeniowej w Wielkiej Brytanii.

Gumtree, czyli powstały w 2000 roku z inicjatywy dwóch Brytyjczyków, Michaela Penningtona i Simona Crookalla, portal bezpłatnych ogłoszeń lokalnych, miał być odpowiedzią na problemy zagubionych w dużych, obcych miastach imigrantów. Idea została oparta na prywatnych doświadczeniach autorów, którzy często wyjeżdżali na dłuższe okresy za granicę. Początkowo portal miał dostarczać informacji Australijczykom, Nowozelandczykom i Południowoafrykańczykom, przybywającym z różnych przyczyn do Londynu. Szybko jednak okazał się idealnym narzędziem dla szeroko pojętej populacji imigrantów i rodzimych mieszkańców Wielkiej Brytanii.

Portal zdobył olbrzymią popularność wśród Polaków, którzy oprócz ogłoszeń o pokojach lub mieszkaniach na wynajem, dostępnych za darmo meblach czy usługach mogli przede wszystkim za jego pośrednictwem poszukiwać pracy. Obecnie w samym tylko Londynie Gumtree.co.uk prezentuje ponad 100 000 aktywnych ofert pracy, z czego większość z nich odpowiada profilowi zatrudnienia poszukiwanemu przez Polaków przybywających do UK od 2004 roku. Gumtree było dla Polaków metodą na bezpośrednie dotarcie do małych zakładów pracy, restauracji, warsztatów samochodowych czy prywatnych domów Brytyjczyków; wszędzie tam, gdzie czekała na nich szybka praca niewymagająca dużych kwalifikacji lub zaawansowanej znajomości języka angielskiego. Znalezienie zatrudnienia okazało się, dzięki Gumtree, czasami kwestią jednego telefonu. Pod tym względem trudno zaklasyfikować wertowanie ofert publikowanych na Gumtree do formalnych kanałów rekrutacji – znacznie bardziej przypominało ono procesy znajdowania pracy przy korzystaniu z prywatnej sieci kontaktów.

Popularność Gumtree na Wyspach Brytyjskich i bezdyskusyjna użyteczność portalu zwłaszcza w gigantycznym Londynie, będącym wówczas głównym celem podróży migrantów ekonomicznych z Polski, szybko doprowadziły do stworzenia polskiego odpowiednika strony. Gumtree.pl w dużej mierze powtórzyło sukces swojego brytyjskiego pierwowzoru,

głównie dzięki powracającym z Wielkiej Brytanii Polakom, którzy podczas emigracji przywykli do marki i funkcjonalności tego rozwiązania.

Oczywiście Gumtree jest tylko przykładem jednej z wielu usług, których rozwój jest nie-rozerwalnie związany z poakcesyjną falą migracji z nowych krajów członkowskich UE, rozpoczętej w 2004 roku. Na przestrzeni lat powstało wiele rozwiązań, które czynią doświadczenie migracyjne dużo łatwiejszym, niż miało to miejsce w przeszłości.

7. PODSUMOWANIE

Emigracja zarobkowa Polaków, która nastąpiła po wejściu Polski do Unii Europejskiej 1 maja 2004 roku, trwale zmieniła zarówno polskie, jak i brytyjskie społeczeństwo. Oba geograficznie odległe od siebie narody wytworzyły swoistą ekonomiczno-społeczną symbiozę, którą widać na prawie każdej ulicy Londynu i wielu innych brytyjskich miast. Polacy przez ostatnie 12 lat starannie wypełnili większość luk w brytyjskim rynku pracy, gospodarce... i myśleniu o kwestiach migracji, stając się nieodzownym elementem Zjednoczonego Królestwa. Nasilające się w całej Europie nastroje nacjonalistyczne i eurosceptyczne mogą nadwerężyć tę symbiozę. Jak pokazał przykład sierpnia 2015 roku, potencjalne wyjście Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej (Brexit) i surowa polityka migracyjna, zwłaszcza w stosunku do obywateli NMW pozostających w Wielkiej Brytanii na stałe, mogą okazać się katastrofalne w skutkach. Miejmy jednak nadzieję, że przynoszący znaczące, obopólne korzyści polsko-brytyjski będzie trwał, a ewentualna reemigracja nastąpi wskutek naturalnych ruchów dyktowanych czynnikami ekonomicznymi, a nie ideologią poszczególnych polityków.

ZARZĄDZANIE TALENTAMI JAKO INSTRUMENT ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH WE WSPÓŁCZESNYCH ORGANIZACJACH Z UWZGLĘDNIENIEM PROBLEMU MIGRACJI

Agnieszka Knap-Stefaniuk

Akademia Finansów i Biznesu Vistula w Warszawie

Wydział Biznesu i Stosunków Międzynarodowych

Instytut Zarządzania

Wioleta J. Karna

Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

Instytut Spraw Publicznych

STRESZCZENIE

Celem artykułu jest analiza tematyki zarządzania talentami jako instrumentu rozwoju zasobów ludzkich we współczesnych organizacjach, szczególnie zatrudniających imigrantów, oraz analiza uwarunkowań mających wpływ na zarządzanie talentami.

W oparciu o liczne źródła i wyniki badań, do których autorki się odwołują, wyrażają one przekonanie, że wyzwania związane ze współczesnym zarządzaniem talentami, zwłaszcza w organizacjach zatrudniających imigrantów – są bardzo duże.

W pierwszej części artykułu wyjaśniono pojęcia: talent i zarządzanie talentami. W dalszej kolejności wskazano znaczenie wewnętrznych i zewnętrznych uwarunkowań mających wpływ na zarządzanie talentami w organizacjach.

Pojęcie i istota migracji oraz skutki migracji to kolejne zagadnienie przedstawione w artykule. Opisano również kwestie związane z migracją z Ukrainy do Polski w kontekście zarzą-

dzania talentami. Opisano rolę menedżerów w zarządzaniu talentami, a w ostatniej części artykułu wskazano główne wyzwania, przed jakimi stoją współczesne organizacje w obszarze zarządzania talentami, szczególnie te zatrudniające imigrantów. Wśród wyzwań wymieniono różnorodność kulturową.

Słowa kluczowe: talent, zarządzanie talentami, kompetencje, rozwój, imigranci.

WSTĘP

Problematyka migracji międzynarodowych w ostatnich latach zarówno w Polsce, jak i w Europie stała się ważnym elementem dyskusji i zainteresowania nie tylko znawców tematu, polityków, ale i szerokich kręgów społecznych. Związane to jest z pojawieniem się odmiennych od dotychczasowych wyzwań migracyjnych, wymagających przeprowadzenia nowych badań i dokonania zmian w polityce rządów.

W ramach Unii Europejskiej można zauważyć tendencję do coraz głębszego umiędzynarodowienia problematyki migracyjnej, co wymaga zmiany dotychczasowych narodowych koncepcji polityki zatrudnienia. Masowa migracja zarobkowa osób młodych, kryzys demograficzny, powiększające się luki na rynku pracy przyczyniają się do zmian nie tylko na poziomie polityki pojedynczych państw, ale też w odniesieniu do funkcjonujących tam organizacji. Dotyczy to zmian w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, w szczególności stosowania instrumentów pozwalających na pozyskiwanie i zatrzymywanie wartościowych pracowników, m.in. poprzez zarządzanie talentami.

Współczesne organizacje działają w dynamicznym, burzliwym otoczeniu, a niepewność i zmienność to normalne elementy w prowadzeniu biznesu. Uzyskanie i utrzymanie przewagi konkurencyjnej wymaga dużej elastyczności w działaniu, szybkiego reagowania i adaptowania się do zmian. Jeśli jednak pracownicy mają nieaktualną wiedzę i nie mają dostępu do ważnych informacji, często okazuje się, że konkurowanie firmy na rynku jest po prostu niemożliwe. Proces stałej aktualizacji wiedzy, kształcenia personelu, rozwoju kompetencji pracowników niezbędny jest do tego, aby firma mogła szybko reagować na zmiany i odpowiadać skutecznymi działaniami swoim konkurentom.

Autorki niniejszego opracowania uważają, że odpowiedź na potrzeby organizacji, które działają w warunkach silnej konkurencji, zmienności otoczenia i zmagają się z nowymi oczekiwaniami klientów, może być właśnie zarządzanie talentami. Współcześnie niezbędne jest opracowywanie takich rozwiązań i podejmowanie takich działań, dzięki którym organizacje są w stanie pozyskiwać i zatrzymywać najlepszych, najzdolniejszych, szczególnie wartościowych pracowników.

TALENT I ZARZĄDZANIE TALENTAMI – CHARAKTERYSTYKA POJĘĆ

Polskie i międzynarodowe przedsiębiorstwa dostrzegają potrzebę wdrażania takiego rozwiązania jak zarządzanie talentami. W wielu z nich jest to już skuteczny instrument rozwoju zasobów ludzkich. Należy podkreślić, że współcześnie rośnie zapotrzebowanie na ludzi zdolnych, utalentowanych, o wybitnych możliwościach, wysokim potencjale rozwojowym, ale jednocześnie można zaobserwować potrzebę autonomii i niezależności wśród specjalistów, którzy mają fachową wiedzę, specjalistyczne doświadczenie i umiejętności w danej dziedzinie.

Wzrost znaczenia zarządzania talentami jako jednego z obszarów zarządzania zasobami ludzkimi związany był z pojawieniem się w 1998 roku raportu firmy konsultingowej McKinsey, zatytułowanego *The War for Talents* (Wojna o talenty). Wskazano w nim, iż zarządzanie talentami stanie się w niedalekiej przyszłości głównym źródłem przewagi konkurencyjnej [Kopeć J. (2012), s. 7-8].

Zrozumienie pojęcia „talent” jest niezbędne, aby skutecznie zarządzać rozwojem talentów w organizacji. „Talent kojarzy się z wysokim poziomem intelektualnym, wybitnymi zdolnościami, twórczym myśleniem, szybkim uczeniem się, gotowością do niekonwencjonalnego działania, wprowadzania zmian i podejmowania ryzyka. Ludzie utalentowani często odznaczają się dużą dyscypliną wewnętrzną, wytrwałością w dążeniu do celu, zafascynowaniem pracą, wiarą we własne możliwości” [Knap-Stefaniuk A. (2013), s. 195]. Natomiast w raporcie badawczym „The Conference Board” wskazuje się, że talent to „pracownik, który w sposób szczególny wpływa na wzrost wartości firmy i wyróżnia się wyższym niż przeciętny w organizacji potencjałem do dalszego rozwoju, jak również do sprawowania wyższych funkcji menedżerskich” [The Conference Board (2006), s. 5].

M. Jabłoński pisze z kolei, że talenty pracownicze stanowią element kategorii zbiorczej zawierającej cechy członków organizacji umożliwiające osiągnięcie wyjątkowych rezultatów na stanowiskach pracy, głównie innowacyjnych i przełomowych odkryć, będących pochodną inicjatywy, intuicji, myśli twórczej, zaangażowania, ciekawości oraz pracowitości. Posiadane przez pracowników talenty sprawiają, że są oni zdolni lepiej wykorzystać i rozwijać kompetencje oraz podnosić wartość w organizacji [Jabłoński M. (2009), s. 89]. „Talentem jest osoba, która posiada ponadprzeciętne zdolności i nie musi starać się, aby je spożytkować – przychodzi jej to z łatwością i ze spektakularnym efektem. Utalentowana jednostka obdarzona jest aurą zdolności, którą inni pragną naśladować i z której czerpią inspirację” [Thorne K., Pellant A. (2006), s. 42 [w:] Nikonorow A. (2013), s. 200].

Należy podkreślić, że utalentowani pracownicy to często osoby energiczne, dynamiczne, otwarte na zmiany, potrafiące w tych zmianach partycypować. Jak stwierdza M. Hammer, organizacja pozytywnie nastawiona do zmian docenia ambicję, skromność, ciekawość, wni-

kliwość, gotowość do podejmowania ryzyka, odwagę i ukierunkowanie na przyszłość [Hammer M. (2006), s. 346]. Wymienione cechy można również przypisać utalentowanym pracownikom.

Proces zarządzania talentami definiowany jest jako „zbiór działań odnoszących się do osób wybitnie uzdolnionych, podejmowanych z zamiarem ich rozwoju i sprawności oraz osiągania celów organizacji” [Listwan T. (2012) [w:] Menet A. (2013), s. 224]. Jak pisze A. Nikonorow, „według A. Armstronga jest to proces zapewniający przyciąganie, zatrzymywanie, motywowanie i rozwijanie uzdolnionych pracowników zgodnie z potrzebami organizacji” [Armstrong A. (2005), s. 354 [w:] Nikonorow A. (2013), s. 201].

Elementy procesu zarządzania talentami można podzielić na działania związane z wejściem do organizacji, przejściem oraz wyjściem [Listwan T. (2005) [w:] Juchnowicz M. (2009), s. 441]. Wejście to etap pozyskiwania zdolnych, wybitnych kandydatów, z właściwymi kompetencjami, zarówno z wewnątrz, jak i z zewnątrz organizacji, w celu obsadzenia wakujących stanowisk. Etap przejścia to kolejna faza, w której ma miejsce oddziaływanie na pracownika i jego rozwój przez szkolenia, awanse, przeniesienia, to proces zarządzania karierą danego pracownika. Natomiast wyjście z organizacji to etap, w ramach którego prowadzona jest obserwacja oraz analiza przyczyn odchodzenia wybitnie uzdolnionych pracowników, a także podejmowanie działań mających na celu przeciwdziałanie utracie tych najbardziej cennych i wartościowych.

Wielu autorów [Hatum A. (2010), s. 38-41; Schuler R.S., Jackson S.E. i Tarique I. (2011), s. 506-507; Collings D.G. i Mellahi K. (2010), s. 304-313] wskazuje na kilka głównych czynników wpływających na zarządzanie talentami. Są to przede wszystkim:

- gospodarka wiedzy – wiedza jest traktowana jako bardzo ważny zasób organizacyjnej konkurencyjności, dlatego też pracownicy wiedzy stają się strategicznym elementem rozwoju organizacji;
- zmiany warunków i rynku pracy – pojawienie się nowych form pracy, jak i zawodów, dysproporcji na rynku pracy w wymaganych i posiadanych umiejętnościach przez kandydatów, niedobór wysoko wykwalifikowanych pracowników. Przewiduje się, że popyt na specjalistów w branży przemysłowej w krajach rozwijających się w 2030 roku będzie równy 10%, przewyższając o 4% zapotrzebowanie we wszystkich krajach łącznie [Strack R. i in. (2011), 18.04.2016]. Natomiast w krajach rozwiniętych już w roku 2020 będzie brakować od 32 do 39 milionów pracowników wiedzy, przy czym największa luka między zapotrzebowaniem a dostępnymi pracownikami wiedzy wystąpi w USA i szacowana jest ona nawet na 14 milionów [Green, Cheese (2008), <http://>];
- zmiany demograficzne – związane z wiekiem pracowników oraz strukturą zatrudnienia (wzrost zróżnicowania pracowników pod względem płci, wyznaniowym czy też ze wzglę-

du na zróżnicowane wymagania wobec przedstawicieli kolejnych pokoleń, w szczególności pokolenia Y) [Ritz A. (2011), s. 65];

- technologia – wpływa na warunki i miejsce pracy.

UWARUNKOWANIA ZARZĄDZANIA TALENTAMI

Duża niepewność i nieokreśloność zmian w otoczeniu organizacji sprawia, że wiedza staje się ważnym źródłem przewagi konkurencyjnej. Dzięki niej ludzie w organizacji są zdolni do podejmowania wyzwań przyszłości, eliminowania napięć i konfliktów społecznych związanych z wprowadzaniem zmian, współpracy z partnerami i pracownikami, która staje się coraz trudniejsza do opanowania [por. Bratnicki M. (2000), s. 48].

Zdaniem autorek (za: E. Kłosiewicz) należy podkreślić, że obecnie organizacje coraz bardziej zwracają uwagę na zarządzanie posiadanymi zasobami, głównie ludźmi, którzy są traktowani jako nośnik umiejętności kluczowych w osiągnięciu przewagi konkurencyjnej [Kłosiewicz E. (2010), 18.04.2016]. O wdrożeniu takiego rozwiązania jak zarządzanie talentami decyduje szereg różnorodnych czynników. Są to zarówno uwarunkowania wewnętrzne, jak i uwarunkowania zewnętrzne. Czynniki zewnętrzne to szybki rozwój rozwiązań z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnych, zmiany demograficzne w skali globalnej, wysoka mobilność kapitału ludzkiego (możliwość przemieszczania się i transferowania wiedzy), ale również deficyt talentów.

Wśród wewnętrznych czynników należy zwrócić uwagę przede wszystkim na: chęć zwiększenia efektywności całej organizacji, potrzebę wewnętrznego rozwoju grupy sukcesorów (następców na kluczowe w firmie stanowiska), potrzebę kształtowania motywacji i budowania zaangażowania oraz lojalności osób o wysokim potencjale w stosunku do organizacji jako pracodawcy, podniesienie efektywności procesu szkoleniowego i rozwoju utalentowanych pracowników, rozszerzenie możliwości motywacyjnych.

Autorki niniejszego opracowania uważają, że niezbędna jest ciągła analiza i monitorowanie zarówno czynników wewnętrznych, jak i zewnętrznych, mających wpływ na wdrażanie i realizowanie programów zarządzania talentami w organizacjach. Warto budować wzmoczoną świadomość własnego potencjału wśród pracowników, zachęcać ich do oceny mocnych i słabych stron, co pozwoli na bardziej skuteczne opracowywanie i zarządzanie ścieżkami ich karier zawodowych. Trzeba zachęcać pracowników do dzielenia się wiedzą w zespołach oraz przekazywania informacji zwrotnej współpracownikom. Konstrukttywne uwagi pozwalają często na uzyskanie wiedzy o samym sobie, co może być podstawą do zmian i podejmowania nowych wyzwań. Należy pamiętać, że brak utalentowanych pracowników w firmie

to niemożność realizowania i osiągnięcia ambitnych celów, kreowania nowych rozwiązań czy wdrażania innowacyjnych pomysłów.

Bardzo ważną rolę w realizacji zarządzania talentami odgrywa kultura organizacyjna, rozumiana jako typowy sposób myślenia i zachowań pracowników, które tworzą jedność, wspólnotę poglądów na temat wartości, norm i wzorów zachowań akceptowanych w danej organizacji [Dolinska V., Ambrozova E. (2015), s. 88-97]. Zdaniem M. Juchnowicz wzrost zainteresowania stosowaniem zarządzania talentami w firmach powoduje, iż menedżerowie coraz bardziej będą musieli poświęcić uwagę kulturze organizacyjnej, a zwłaszcza aspektom wspierającym zarządzanie utalentowanymi pracownikami [Juchnowicz M. (2009), s. 442].

Menedżerowie oraz pracownicy działów personalnych muszą uwzględniać to, że współczesny pracownik jest coraz lepiej wykształcony, bardziej wyspecjalizowany i biegły w realizowaniu często skomplikowanych zadań. Potrafi organizować własną pracę i ponosić za nią odpowiedzialność, stale doskonali swoje umiejętności, rozwija kompetencje, jest elastyczny w działaniu, ma nowoczesną wiedzę i potrafi ją dzielić się z innymi. To pracownik świadomy swoich mocnych stron, ma również coraz większe oczekiwania i wymagania.

W wielu firmach niezbędne są zmiany kultury organizacyjnej, zmiany w podejściu do zarządzania pracownikami, uwzględniające ich potrzeby i zdolności. W zakresie zarządzania talentami współczesne organizacje powinny skupiać się na identyfikacji, selekcji, rozwoju i zatrzymywaniu zdolnych i utalentowanych pracowników, określaniu kompetentnych następców na kluczowe w firmie stanowiska oraz inwestowaniu w pracowników, mając na uwadze zarówno aktualne, jak i przyszłe potrzeby rozwojowe przedsiębiorstwa.

Istotnym elementem w tworzeniu kultury organizacyjnej jest utrwalanie przekonania, że dana firma stara się pozyskiwać nowe talenty, tak samo jak zależy jej na utrzymaniu dotychczasowych ponadprzeciętnych pracowników [Juchnowicz M. (2009), s. 443]. Budowanie wizerunku pracodawcy dbającego o zdolnych, ambitnych pracowników jest z pewnością jednym z wyzwania w obszarze zarządzania talentami.

ZARZĄDZANIE TALENTAMI A WYNIKI BADAŃ

Jak pisze A. Mitura, „nie najgorszy poziom edukacji oraz niskie koszty życia to nasze najmocniejsze atuty w walce o talenty – wynika z najnowszego (2016) raportu IMD „World Talent”. Choć Polska w ogólnym rankingu zajęła nie najgorsze, 32. miejsce na 61 sklasyfikowanych państw, to diabeł – jak zawsze – tkwi w szczegółach. W obszarze szkoleń pracowników zajęliśmy już dalekie, 42. miejsce, a w obszarze umiejętności rozwijania i przyciągania talentów ostatnią, 61. pozycję” [Mitura A. (2016), 25.04.2016].

Warto przypomnieć, że „World Talent Report” to „cykliczny ranking oceniający atrakcyjność państw w obszarze rozwoju i przyciągania talentów, a także analizujący zaangażowanie poszczególnych państw w rozwój kapitału ludzkiego (...). Najnowszy raport, przygotowywany przez jedną z najważniejszych światowych szkół biznesu – szwajcarski International Institute for Management Development – sklasyfikował Polskę na 32. miejscu w ogólnym zestawieniu, co oznacza wzrost o cztery pozycje względem poprzedniego roku (2015). Mimo awansu trudno jednak o powody do zadowolenia. Mimo wszystko zostaliśmy sklasyfikowani w rankingu niżej niż w 2013 i 2010 roku, gdy zajmowaliśmy lepsze, 30. miejsce. W regionie wyprzedza nas Łotwa, Litwa, Czechy, jesteśmy za to sklasyfikowani wyżej niż Ukraina, Rumunia czy Bułgaria, która zajęła w rankingu ostatnie miejsce. Palma pierwszeństwa, niezmiennie od lat, należy do Szwajcarii, zaraz za nią plasuje się Dania. Trzecie miejsce na podium przypadło Luksemburgowi” [Mitura A. (2016), 25.04.2016].

Z kolei badanie przeprowadzone przez Wydział Finansów i Bankowości Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu przy wsparciu Instytutu Biznesu Rodzinnego, zrealizowane w ramach międzynarodowego projektu badawczego pt. „Integrated talent management – challenge and future for organisations in the Visegrad countries” [finansowanego przez International Visegrad Fund; w badaniu udział wzięło 210 przedsiębiorstw] wykazało, iż „blisko dwie trzecie przedsiębiorstw przyznaje, że zarządzanie talentami jest istotnym celem ich działań. Prawie tyle samo przyznaje, że zarządzanie talentami stanowi element misji ich przedsiębiorstwa (...), jedynie co trzecie przedsiębiorstwo ocenia, że posiada sformułowaną strategię zarządzania talentami (...). Uzyskane wyniki wskazują, że badane przedsiębiorstwa mają świadomość znaczenia zarządzania talentami, jednak nie zawsze deklaracje z tym związane znajdują odzwierciedlenie w konkretnych działaniach organizacyjnych [Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Zarządzanie talentami w polskich przedsiębiorstwach – wyniki badań, 25.04.2016].

Z badań przeprowadzanych cyklicznie w Polsce, m.in. przez GUS, wynika, że w najbliższych latach w Polsce zabraknie wykwalifikowanych pracowników. Dlatego też jak pisze E. Kłosiewicz, menedżerowie zauważają pozytywne skutki wynikające z wprowadzania i realizowania zarządzania talentami [Kłosiewicz E. (2010), 18.04.2016].

Podsumowując powyższe wyniki, należy podkreślić, że „rozpoznanie i wybór najlepszych, najbardziej utalentowanych pracowników to inwestycja w rozwój kapitału ludzkiego firmy na najwyższym jakościowo poziomie. Jednostki wybitnie utalentowane, posiadające unikalne predyspozycje czy też wysokie kompetencje, są głównymi aktorami na scenie danej organizacji, nie statystami, których można łatwo zastąpić innymi. Najlepsi grają pierwszoplanowe role i od ich wyobraźni, charyzmy, umiejętności i energii w największej mierze zależą wyniki

i pozycja przedsiębiorstwa” [Morawski M., Mikuła B., 21.04.2016]. Wszyscy współcześni przedsiębiorcy i menedżerowie powinni o tym pamiętać.

Ponadto „pozyskanie i zatrzymanie wykwalifikowanych pracowników i zarządzanie tą grupą będzie wymagało nowego podejścia do zarządzania talentami i wykorzystywania pomocy specjalistów z zewnątrz” [Harvard Business Review, 22.04.2016]. Współpraca z zewnętrznymi firmami konsultingowymi, specjalistami w zakresie zarządzania karierą wybitnych pracowników powinna być elementem dobrze przygotowanych i realizowanych programów zarządzania talentami.

POJĘCIE I ISTOTA MIGRACJI

W literaturze pojęcie migracji jest różnie definiowane. Najczęściej terminem tym określa się ruch ludności, którego celem jest zmiana miejsca pobytu na stałe lub na jakiś czas [Nowy leksykon PWN 1998, s. 1071]. Do głównych form migracji zalicza się: emigracje, imigracje, re-emigracje oraz repatriacje. Według innej definicji migracje to wędrówki ludności, czyli przemieszczanie terytorialne związane ze względnie trwałą zmianą miejsca zamieszkania [Wielka encyklopedia PWN (2003), s. 407].

Zwykle jednak migracją nazywa się przemieszczanie osoby z jednej jednostki terytorialnej do innej na czas nie krótszy niż z góry ustalony (przyjmuje się najczęściej okres 2-3 miesięcy) [Niedźwiedzki (2010), s. 20-21]. Niektórzy autorzy [Krukiewicz (red.) (2010), s. 202-203] uważają, że migracja jest procesem wyjścia (odpływ, emigracja) – wejścia (napływ, imigracja). Ich zdaniem obserwacji mogą podlegać równocześnie obydwa elementy, w związku z tym każdy z imigrantów jest równocześnie emigrantem.

Według danych statystycznych ONZ migranci stanowią 3% populacji światowej (175 mln osób). W miarę upływu lat można zaobserwować rosnący trend migracji. Mianowicie w latach 1970-1980 liczba emigrantów przybywających do krajów rozwiniętych wzrosła o 2,4%, w latach 1982-1990 o 2,9%, a w latach 1990-2000 o 3,1%. Badanie zjawiska migracji w poszczególnych krajach jest niezmiernie trudne. Wynika to zarówno z różnych definicji zjawiska i założeń metodologicznych (kogo uznać za migranta), jak i trudności z monitorowaniem migrantów (zasady rejestracji i usuwania z rejestrów).

Kiedyś jednym z czynników wpływających na chęć ludzi do zmiany miejsca zamieszkania była głównie chęć poznania innego kraju, zobaczenia czegoś nowego i nieznanego [Kryńska E. (red.) (2001), s. 182]. Współcześnie można wyróżnić m.in. czynniki technologiczne i ekonomiczne (np. rozwój gospodarek, który powoduje wzrost poziomu życia, wzrost miejsc pracy daje przyzwolenie na migrację i wpływa zachęcająco na potencjalnych

migrantów), jak również czynniki demograficzne (głównie chodzi tutaj o spadek przyrostu naturalnego).

Determinanty migracji zagranicznych na poziomie państwa dzieli się przy tym na:

- „wypychające” czynniki z kraju wysyłającego (związane z niskim wynagrodzeniem, wysokim bezrobociem, niskim wzrostem zatrudnienia etc.);
- „przyciągające” czynniki do kraju przyjmującego (czyli wysokie wynagrodzenia, duże możliwości przyjęcia nowej siły roboczej, stosunkowo niskie koszty utrzymania) (tabela 1) [Mansoor A., Quillin B. (2006), s. 75-96].

Tabela 1. Motywy migracji

	„wypychające” czynniki	„przyciągające” czynniki
ekonomiczne i demograficzne	– ubóstwo – bezrobocie – niskie płace – wysoki przyrost naturalny – brak podstawowej opieki medycznej – braki w systemie edukacji	– perspektywy wyższych zarobków – perspektywy poprawy standardu życia – rozwój osobisty lub zawodowy
polityczne	– konflikty, niebezpieczeństwo, przemoc – korupcja – łamanie praw człowieka	– poczucie bezpieczeństwa – wolność polityczna
społeczne i kulturowe	– dyskryminacja wynikająca ze względów etnicznych, religijnych	– łączenie rodzin – migracja do kraju przodków – brak zjawiska dyskryminacji

Źródło: [Mansoor A., Quillin B. (2006), s. 75-96].

Czynniki zmuszające do migracji, wśród których można wskazać uwarunkowania gospodarcze, presję demograficzną oraz wysokie bezrobocie w kraju pochodzenia, zazwyczaj współdziałają z instrumentami zachęcającymi w kraju emigracji, typu: wyższe płace, możliwość zatrudnienia, łączenie rodzin.

POZYTYWNE I NEGATYWNE SKUTKI MIGRACJI

Głównych korzyści związanych z migracją należy upatrywać we wskaźnikach gospodarczych, takich jak np. wzrost globalnego dochodu czy też spadek bezrobocia (tabela 2).

Tabela 2. Pozytywne i negatywne skutki migracji

	pozytywne	negatywne
ogólne	– spadek bezrobocia – wzrost globalnego dochodu – utrzymanie przyrostu naturalnego na względnie tym samym poziomie – nieznaczny spadek ogólnego poziomu cen	– wzrost deficytów na rynku pracy, zwłaszcza w niektórych zawodach i specjalnościach – wzrost konkurencji na rynku pracy przyczyniający się do obniżenia płac i podnoszący bezrobocie miejscowych pracowników
indywidualne	– nawiązanie kontaktów biznesowych – nabywanie doświadczenia zawodowego – oczekiwane wynagrodzenie	– koszty zerwania więzi rodzinnych – łamanie praw człowieka

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Kabaj M. (2001), s. 25-30; Mansoor A., Quillin B. (2006), s. 75-96; Rybiński K. (2006)].

Migracje mają korzystny wpływ na globalny dochód. Według symulacji Banku Światowego, jeżeli liczba imigrantów w krajach zamożnych do roku 2025 będzie rosła w tempie nieco niższym niż przeciętnie w ostatnich trzech dekadach, to globalny dochód wzrośnie o 0,6%, w tym w krajach rozwijających się o 1,8%, a w krajach rozwiniętych o 0,4%. Według szacunkowych danych Banku Światowego migracje mogą spowodować nieznaczny spadek ogólnego poziomu cen w krajach rozwiniętych, głównie w usługach (typu: usługi zdrowotne, budowlane, rekreacyjne) [Mansoor A., Quillin B. (2006), s. 115-125].

Należy tutaj podkreślić, iż pracodawcy nie są do końca zainteresowani zatrudnianiem wszystkich imigrantów, lecz jedynie osoby o określonej specjalności i kwalifikacjach. Związane to jest z sytuacją demograficzną, a mianowicie starzeniem się społeczeństw europejskich oraz z niskim przyrostem naturalnym. Przyczynia się to do strukturalnego niedoboru popytu na pracę, zwłaszcza nisko wykwalifikowanej siły roboczej, i to niezależnie od poziomu bezrobocia [Duszczyk M. (2005), s. 27-34].

W odniesieniu do migrantów do pozytywnych czynników związanych z ich decyzją o przyjeździe do danego państwa należą m.in.: oczekiwane wynagrodzenie, nabycie doświadczenia zawodowego i umiejętności zdobytych za granicą. Jednak ponoszą oni także pewne negatywne skutki tej decyzji, w szczególności związane z zerwaniem więzi społecznych oraz przystosowaniem się do nowych warunków, różnicami w kosztach utrzymania w miejscu zamieszkania i miejscu docelowym migracji.

IMIGRANCY Z UKRAINY NA RYNKU PRACY W POLSCE

W przypadku zatrudniania w polskich przedsiębiorstwach imigrantów znajomość różnic kulturowych i umiejętność stworzenia środowiska zawodowego w oparciu o szacunek dla odmienności kultur jest często dla przedsiębiorców i menedżerów dużym wyzwaniem. Należy mieć na uwadze, że „podejście do zarządzania i organizacji pracy, typowe dla danego kontekstu kulturowego, nie będzie takie samo w innym kontekście (...)” [Kostera M., Śliwa M. (2010), s. 73].

Analizując procesy migracyjne z Ukrainy do Polski w latach 2006-2014, należy wziąć pod uwagę następujące czynniki: „Stopniowy wzrost liczby zezwoleń na pracę dla ogółu migrantów (blisko czterokrotny wzrost w okresie 2006-2013) i szybszy wzrost zezwoleń na pracę dla migrantów z Ukrainy (ponad sześciokrotny w latach 2006-2015) (...); dynamiczny wzrost liczby oświadczeń pracodawców zamierzających zatrudnić migrantów (w przypadku oświadczeń składanych wyłącznie w stosunku do migrantów z Ukrainy wystąpiła podobna tendencja, tj. niemal dwunastokrotny wzrost w okresie 2007-2011 i niewielki spadek w kolejnych dwóch latach” [Klimek D. (2015), s. 60-61].

„Największą grupę migrantów z Ukrainy podejmującą zatrudnienie w Polsce w oparciu o zezwolenia na pracę stanowili w badanych latach (2008-2014) robotnicy wykwalifikowani (...); drugą pod względem liczebności grupą zawodową wśród migrantów z Ukrainy byli zatrudnieni przy pracach prostych (...); udział zezwoleń na pracę dla migrantów z Ukrainy w grupie obejmującej kadrę kierowniczą, doradców i ekspertów wynosił zaledwie od 0,1% do 3,5% ogółu migrantów (...)” [Klimek D. (2015), s. 127-128].

Warto podkreślić, że „rola i pozycja migrantów z Ukrainy na tle ogółu migrantów podejmujących pracę w Polsce jest dominująca niemal w każdym dziale gospodarki. Jest to prawdziwe, jeśli analizujemy sytuację pod kątem zatrudnienia migrantów na stanowiskach robotniczych (...). Na stanowiskach nierobotniczych, w szczególności związanych z pełnieniem funkcji kierowniczych, pozycja migrantów z Ukrainy jest marginalna” [Klimek D. (2015), s. 132]. Niemniej jednak, mając na uwadze rosnącą migrację – tak z Ukrainy, jak i z innych państw, polskie przedsiębiorstwa muszą być dobrze przygotowane na zarządzanie szczególnie uzdolnionymi pracownikami, oferując im atrakcyjne i skuteczne rozwiązania w zakresie rozwoju ich potencjału.

Zarządzając pracownikami z różnych kultur, należy pamiętać, że „dostrzeżenie znaczenia wiedzy z zakresu różnic kulturowych między własnym a innymi krajami jest ważne. Jednak jej zdobycie nie jest kwestią łatwą. Kultura stanowi swoistego rodzaju „okulary”, przez które postrzegamy otaczający nas świat, a także punkt odniesienia, w stosunku do którego oceniamy inne kultury” [Kostera M., Śliwa M. (2010), s. 74].

ROLA MENEDŻERÓW W ZARZĄDZANIU TALENTAMI

Autorki zgadzają się z R.S. Bokackim, który stwierdza, że „(...) w dzisiejszym otoczeniu biznesowym, w sytuacji ciągłych zmian i braku pewności, to właśnie ludzie decydują o sukcesie firmy” [Bokacki R.S. (2009), s. 11]. Szczególna rola w budowaniu sprawnych i zaangażowanych zespołów oraz rozwoju utalentowanych pracowników, co przekłada się na sukces firmy, przypada właśnie menedżerom.

Zdaniem autorek współcześni menedżerowie powinni dbać o to, aby wszyscy pracownicy mogli efektywnie korzystać m.in. z ogólnie dostępnej wiedzy. Niezbędne jest wdrażanie różnych sposobów transferu wiedzy w przedsiębiorstwie, zarówno w ramach formalnych rozwiązań, jak i nieformalnych. Zarządzanie wiedzą i dzielenie się doświadczeniami powinno w każdej firmie być elementem jej codziennego funkcjonowania.

„W gospodarce opartej na wiedzy (...) pojawił się pracownik wiedzy – profesjonalista, który dzięki swoim zasobom wiedzy ukrytej (...) jest zdolny do kreowania istotnej wartości dla przedsiębiorstwa” [Stewart T.A. (2011), s. 15]. Stąd też istotnym wyzwaniem dla współczesnych menedżerów jest przyciąganie, odpowiednie wykorzystanie – wiedzy, umiejętności, doświadczenia oraz zatrzymanie w przedsiębiorstwie pracowników wiedzy [Urbanek G. (2011), s. 15]. Posiadane przez nich kompetencje mogą mieć szczególne znaczenie dla sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa.

„Konieczność stosowania zarządzania wiedzą, a tym samym strategicznego zarządzania wiedzą, wymusza zmiany w szeregu procedur stosowanych w ramach systemu zarządzania zasobem ludzkim organizacji” [Mikuła B., Pietruszka-Ortyl A. (2007), s. 70]. Jedną z takich zmian jest właśnie zarządzanie talentami i szczególna rola menedżerów w tym procesie.

Współczesne podejście do zarządzania utalentowanymi pracownikami wymaga od menedżerów odpowiedzialności i zaangażowania. Skuteczna realizacja zadań związanych z rozwojem pracowników w dużym stopniu zależy również od ich ambicji i motywacji. Należy podkreślić, że sprawne zarządzanie talentami możliwe jest dzięki odpowiednim umiejętnościom i kwalifikacjom menedżerów oraz ich współpracy z pracownikami działów personalnych.

Skuteczny menedżer to osoba komunikatywna, pracowita, konsekwentna w dążeniu do realizacji wyznaczonych celów (własnych i zespołu, którym zarządza), wiarygodna w swoich działaniach, skłonna do ponoszenia ryzyka, otwarta na zmiany i nowe możliwości. To osoba odważna, odpowiedzialna, potrafiąca odnaleźć się szybko w różnych, czasem trudnych sytuacjach, wiarygodna, angażująca się i dbająca o własny rozwój i rozwój swoich współpracowników [por. Kubik K. (2005), s. 128].

J. Tabor pisze, że „pracowników warto wdrażać w organizacjach w całościowe, zintegrowane programy rozwojowe – łączące system szkoleń z innymi formami zdobywania i prze-

kazywania wiedzy. Tego typu programy, połączone z budowaniem kultury opartej na wiedzy i kształceniu ustawicznym oraz z kształtowaniem postaw sprzyjających transferowi wiedzy wewnątrz organizacji i otwartej komunikacji wewnętrznej, pomagają w tworzeniu środowiska pracy sprzyjającego twórczemu myśleniu i innowacyjności, a w rezultacie wspomagają procesy zatrzymywania najlepszych pracowników w organizacji” [Tabor J. (2008), 21.04.2016].

A. Markiewicz i I. Gocan zwracają uwagę na trójczynnikowy model zaangażowania pracownika. Wskazują na czynniki mające wpływ na siłę zaangażowania się pracownika w działalność organizacji, w której pracuje, udział w jej życiu i oddanie się jej sprawom” [Markiewicz A., Gocan I. (2013), s. 8]. W nawiązaniu do tego modelu warto zwrócić uwagę na czynniki mogące istotnie warunkować zaangażowanie pracowników w ich rozwój i motywację do osiągnięć. Poczucie przynależności do organizacji, wiara w sens i cel swojej pracy, poczucie zaufania do przełożonych – to czynniki, które powinni analizować i oceniać w toku codziennej pracy wszyscy menedżerowie dbający o rozwój kompetencji i talentów we współczesnych organizacjach.

Menedżerowie powinni szybko podejmować decyzje, skutecznie działać w trudnych sytuacjach, organizować środowisko zawodowe pracownikom i sprawnie nim zarządzać. Współczesne, profesjonalne zarządzanie to także tworzenie bazy wiedzy pracowników w celu podejmowania skutecznych decyzji, szybkiej wymiany informacji oraz zmiany dotychczasowych modeli szkoleniowych czy rozwojowych w organizacji [Ambrozova E., Kolenak J., Pokorny V., Ullrich D. (2015)].

Menedżerowie w przypadku utalentowanych pracowników powinni pamiętać przede wszystkim o właściwym rozpoznaniu ich potrzeb szkoleniowych i rozwojowych, stawianiu im nowych, ambitnych wyzwań, budowaniu dobrej, pozytywnej atmosfery do wymiany informacji i dzielenia się wiedzą. Skuteczne zarządzanie talentami powinno stwarzać możliwość budowania bazy pracowników o wysokim potencjale i kompetencjach, a także zabezpieczać przyszłość firmy w postaci dobrze przygotowanych do swoich ról i zadań sukcesorów. Powinno mieć również wpływ na otwartość pracowników na ciągłe uczenie się i zdobywanie nowych doświadczeń oraz budowanie zmotywowanych, zaangażowanych w realizację nowych wyzwań – pracowników i zespołów.

Wysokie kompetencje kadry menedżerskiej powinny zapewniać racjonalne wykorzystanie i systematyczny rozwój potencjału pracowników zdolnych, ambitnych, posiadających kluczowe kompetencje dla budowania konkurencyjności przedsiębiorstwa.

Jak pisze J. Kopeć, „o ważności umiejętnego zarządzania zasobami ludzkimi (zsl) w przedsiębiorstwie przez kadrę menedżerską świadczą m.in. opinie C.A. Barletta i S. Ghoshala, profesorów z Harvard Business School i London Business School. Stwierdzają oni, że menedżerowie muszą obecnie konkurować nie o rynkowe produkty lub techniczną biegłość, ale

o serca i umysły utalentowanych i uzdolnionych ludzi [Barlett C.A. i Ghoshal S. (2002), s. 41 [w:] Kopeć J. (2012), s. 7].

„Niestety, w większości przypadków polityka zarządzania talentami jest skierowana do wybranych, najważniejszych dla firmy pracowników, a ze względu na sytuację na rynku musi zostać skierowana do wszystkich – zgodnie z założeniem, że talenty są w każdym z nas, trzeba je tylko umieć zidentyfikować, ocenić i rozwinąć” [Mitura A. (2016), 25.04.2016].

PODSUMOWANIE

„Dziś zwyciężać będą tylko te firmy, które przyciągną najlepszych pracowników; aby tacy pracownicy chcieli pozostać, muszą swoją pracę lubić i dobrze czuć się w firmie” [Moller C. [w:] Rakowska A., Sitko-Lutek A. (2000), s. 5]. Autorki artykułu uważają, że zarządzanie talentami w organizacjach, szczególnie tych zatrudniających imigrantów, wymaga aktywnych działań związanych m.in. z właściwą analizą i oceną, rozpoznawaniem potrzeb szkoleniowych i rozwojowych pracowników oraz całych zespołów, wzmacnianiem i motywowaniem pracowników do rozwijania kompetencji, poszerzania wiedzy, zdobywania nowych doświadczeń, dbania o własny rozwój oraz budowania pozytywnych relacji w zespołach zróżnicowanych kulturowo.

Autorki pragną podkreślić, że skuteczne zarządzanie talentami powinno być widoczne w budowaniu dobrych, pozytywnych relacji wewnątrz organizacji, w umiejętności sprawnego komunikowania się, rozwiązywania problemów, w kształtowaniu zaangażowania pracowników do rozwoju. Istotne jest również planowanie sukcesji w programach zarządzania talentami, szczególnie wspierania w rozwoju młodszych, utalentowanych pracowników, których potencjał może mieć w przyszłości duży wpływ na funkcjonowanie firmy. Ze względu na migracje zarobkowe pracowników z innych krajów do Polski niezbędne jest przede wszystkim uwzględnianie w programach zarządzania talentami różnic kulturowych oraz odmiennych potrzeb i oczekiwań pracowników, a także ich możliwości motywacyjnych i rozwojowych.

W związku z dużą liczbą wyzwań, jakie pojawiają się przed organizacjami w obszarze zarządzania talentami, istotne jest stałe badanie tego zjawiska, szczególnie w nawiązaniu do imigrantów.

BIBLIOGRAFIA

Książki i rozdziały w książce/monografii:

- Ambrozova E., Kolenak J., Pokorný V. i in. (2015), Corporate environment and the abilities required of professional managers. I International Business Information Management Association (IBIMA), Amsterdam.
- Armstrong M. (2005), Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna, Kraków [w:] Nikonow A. (2013), Zarządzanie talentami – koncepcje, tendencje i wyzwania.
- Bank Światowy (2006), Migration and Remittances. Eastern Europe and the former Soviet Union.
- Bokacki R.S. (2009), Leadership Tool Box. Ludzki kontekst przywództwa. Kontekst HR Polska, Warszawa.
- Bratnicki M. (2000), Podstawy współczesnego myślenia o zarządzaniu, Wyd. Wyższej Szkoły Biznesu, Dąbrowa Górnicza.
- Collings D.G., Mellahi K. (2009), Strategic talent management: A review and research agenda, Human Resource Management Review, 19(4).
- Dolinska V., Ambrozova E. (2015), Problems of organizational culture in economic educational environment, „Scientia et Societas: časopis pro společenské vědy a management”, Praha, Newton College.
- Duszczyk M. (2005), Migracje – półtora roku po akcesji [w:] M. Bos-Karczewska, Migracje – szansa czy zagrożenie?, Polskie Forum Obywatelskie, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk.
- Hatun A. (2010), Next generation talent management: Talent Management to Survive Turmoil, Palgrave Macmillan, New York.
- Jabłoński M. (2009), Kompetencje pracownicze w organizacji uczącej się. Metody doskonalenia i rozwoju, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Juchnowicz M. (red.) (2009), Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Kabaj M. (2001), Wpływ swobodnego przepływu osób na polski rynek pracy: asymetria integracji?, IPiSS, Warszawa.
- Klimek D. (2015), Funkcja ekonomiczna migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski, Politechnika Łódzka, Łódź.
- Knap-Stefaniuk A. (2013), Rola zasobów ludzkich. Wprowadzenie [w:] Przewaga konkurencyjna – dzisiaj i jutro, PRET SA, Warszawa.
- Kopeć J. (2012), Zarządzanie talentami w przedsiębiorstwie, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.

- Kostera M., Śliwa M. (2010), Zarządzanie w XXI wieku. Jakość. Twórczość. Kultura, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Krukiewicz J. (red.) (2010), Procesy demograficzne i metody ich analizy, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Kraków.
- Kryńska E. (red.) (2001), Dylematy polskiego rynku pracy, IPiSS, Warszawa.
- Kubik K. (2005), Menedżer w przedsiębiorstwie przyszłości, Dom Organizatora, Toruń.
- Listwan T., Zarządzanie talentami – wyzwanie współczesnych organizacji, <http://wiedzainfo.pl>, 06.02.2012.
- Menet A. (2013), Zarządzanie talentami we współczesnych organizacjach na przykładzie sektora SSC/BPO w Polsce [w:] Przewaga konkurencyjna – dzisiaj i jutro, PRET SA, Warszawa.
- Listwan T., Zarządzanie talentami – wyzwanie współczesnych organizacji [w:] Zarządzanie talentami, Borkowska S. (red.) (2005), IPiSS, Warszawa, s. 21.
- Juchnowicz M. (red.) (2009), Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Mansoor A., Quillin B. (2006), Migration and Remittances. Eastern Europe and the former Soviet Union, Bank Światowy.
- Markiewicz A., Gocan I. (2013), Zarządzanie talentami, Wolters Kluwer SA, Warszawa.
- Niedźwiedzki D. (2010), Migracje i tożsamość. Od teorii do analizy przypadku, Zakład Wydawniczy Nomos, Kraków.
- Nowy leksykon PWN (1998), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Rakowska A., Sitko-Lutek A. (2010), Doskonalenie kompetencji menedżerskich, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Ritz A. (2011), Erwartungen junger Talente an ihre Arbeitgebers [w:] Talent Management. Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten, Ritz A., Thom N. (Hrsg.), Gabler, Wiesbaden.
- Rybiński K. (2006), Globalny rynek pracy i jego granice. Przyczyny i skutki powstania homo sapiens globalus. Debata: Robotnicy 2020 – wizja rynku i środowiska pracy w nadchodzących dekadach, Gdańsk.
- Schuler R.S., Jackson S.E., Tarique I. (2011), Global talent management and global talent challenges: Strategic opportunities for IHRM, *Journal of World Business*, 46(4).
- Stewart T.A., Intellectual Capital: the New Wealth of Organisations, Doubleday/Currency, New York 1997 [w:] Urbanek G. (2011), Kompetencje a wartość przedsiębiorstw. Zasoby niematerialne w nowej gospodarce, Wolters Kluwer, Warszawa.
- The Conference Board (2006), Zarządzanie talentami. Wyzwania, trendy, przykłady rozwiązań, Wyd. The Conference Board of Europe, Warszawa.

Thorne K., Pellant A., *The Essential Guide to Managing talent: How Top Companies Recruit, Train and Retain the Best Employees*, Kogan Page, London 2006 [w:] Nikonorow A. (2013), *Zarządzanie talentami – koncepcje, tendencje i wyzwania*, s. 200 [w:] *Przewaga konkurencyjna – dzisiaj i jutro*, PRET SA, Warszawa.

Urbanek G. (2011), *Kompetencje a wartość przedsiębiorstw. Zasoby niematerialne w nowej gospodarce*, Wolters Kluwer, Warszawa.

Wielka encyklopedia PWN, t. 17 (2003), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Artykuł publikowany w czasopiśmie:

Mikuła B., Pietruszka-Ortyl A. (2007), *Kompetencje pracowników w perspektywie strategicznego zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Zeszyty Naukowe, nr 747.

Artykuły w źródłach internetowych:

Harvard Business Review Polska (wyniki badań – Global Human Capital Trends 2015; Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age 2015), <https://www.hbrp.pl/drukuj.php?id=1675&type=aktualnosci> [22.04.2016].

Kłosiewicz E., Programy rozwojowe w ramach polityki zarządzania talentami w organizacji jako sposób na pozyskanie utalentowanych absolwentów, *E-mentor* nr 3(35)/2010, <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/35/id/752> [18.04.2016].

Mitura A., Ranking talentów IMD. Polska pośrodku stawki, <http://hrstandard.pl/2016/04/20/ranking-talentow-imd-polska-posrodku-stawki/> [25.04.2016].

Morawski M., Mikuła B., Zarządzanie talentami. Podstawowe procesy i wytyczne tworzenia systemu, <http://mikulab.fm.interiowo.pl/zsl-3-4-2009-morawki-mikula.pdf> [21.04.2016].

Mazurkiewicz A., Zarządzanie talentami w przedsiębiorstwie w warunkach kryzysu zaufania, http://jmf.wzr.pl/pim/2012_4_2_3.pdf [21.04.2016].

Strack R., Baier J., Caye J.M., Zimmermann Ph., Dyrchs S. (2011), *Global Talent Risk: Seven Responses*, https://www.bcgperspectives.com/content/articles/people_management_human_resources_strategic_planning_global_talent_risk_seven_responses [18.04.2016].

Tabor J., Programy rozwojowe – jak kształcić talenty w organizacjach, *E-mentor* nr 5(27)/2008, <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/27/id/599> [21.04.2016].

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Zarządzanie talentami w polskich przedsiębiorstwach – wyniki badań, http://www.wsb.pl/poznan/sites/wsb.pl.poznan/files/informacja_o_badaniu_zzt.pdf [25.04.2016].

Talent management as an instrument of human resources development in contemporary organizations including the problem of migration

SUMMARY

This aim of the article is an analysis of talent management subject as an instrument for the development of human resources in modern organizations, especially employing immigrants and analysis of conditions affecting the talent management.

On the basis of numerous sources and the results of research that the authors to cite, the conviction that the challenges of modern management talent, especially in organizations employing immigrants – are very large.

In the first part of the article attention was paid to diverse understanding the concept of talent, and talent management. Further chapter described and emphasized the importance of internal and external factors affecting the management of talent in contemporary organizations.

The concept and essence of migration and the impact of migration are another issues presented in the article.

The authors describe issues related to migration from Ukraine to Poland in the context of talent management and a special role of modern managers in the process of talent management.

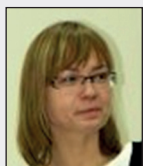
In the last part of the article pointed out challenges facing by contemporary organizations in the area of talent management, especially those employing immigrants. Among the challenges one of the most important is cultural diversity.

Keywords: talent, talent management, competencies, development, immigrants.



DR AGNIESZKA KNAP-STEFANIUK

Doktor nauk ekonomicznych Kolegium Ekonomiczno-Społecznego SGH. Posiada dyplom MBA Thames Valley University, ukończyła Szkołę Trenerów Wszechnicy Uniwersytetu Jagiellońskiego. Była członkiem PKA (Zespół ds. Kierunków Ekonomicznych) oraz kierownikiem Zakładu Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Polish Open University, wykładowcą na studiach BA, MBA i Msc, licencjackich i magisterskich oraz podyplomowych, członkiem Kolegium Rektorskiego i Rady Dydaktyczno-Naukowej. Od 2007 roku dziekan Oddziału Małopolskiego Wyższej Szkoły Zarządzania/Polish Open University, obecnie – dziekan Wydziału Zamiejscowego w Krakowie Akademii Finansów i Biznesu Vistula, wykładowca na studiach licencjackich i magisterskich (adiunkt w Instytucie Zarządzania). Praktyk współpracujący z biznesem – prowadziła szkolenia i projekty konsultingowe, facylitacyjne m.in. dla takich firm, jak: Lexmark, Galeco, Biprocemwap, Capgemini. Miała wykłady i prezentacje m.in. na Ogólnopolskim Kongresie „Personelu i Zarządzania”, Ogólnopolskim Kongresie „Pierwsze Kadry Rzeczypospolitej” i Forum HR. Ma na swoim koncie liczne publikacje z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Specjalizuje się w problematyce dotyczącej m.in. przywództwa, motywacji, współczesnych wyzwań w zarządzaniu ludźmi (kształtowanie wizerunku pracodawcy, dojrzały pracownicy, kultura organizacyjna, zarządzanie talentami).



DR WIOLETA J. KARNA

Doktor nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. Adiunkt w Instytucie Spraw Publicznych na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie. Specjalizuje się w zarządzaniu organizacjami publicznymi, zarządzaniu zmianami organizacyjnymi oraz w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Realizuje własny projekt badawczy pt. „Zmiany w kierowaniu instytucjami kultury (na przykładzie publicznych teatrów)”, finansowany ze środków Ministerstwa Edukacji i Nauki w latach 2005-2007 (nr 0279/H02/2005/29), prowadzony w Instytucie Spraw Publicznych UJ. W latach 1999-2005 opublikowała 18 prac.

ZWIĄZKI MIĘDZY POSTRZEGANIEM PRACY TYMCZASOWEJ A FORMĄ ZATRUDNIENIA (STAŁA/TYMCZASOWA) I KRAJEM POCHODZENIA PRACOWNIKA (POLSKA/UKRAJNA)

Joanna Kubicka

Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu

STRESZCZENIE

Opracowanie przedstawia wyniki badań jakościowo-ilościowych, przeprowadzonych w oparciu o ankietę, wśród 976 pracowników tymczasowych i stałych. Ich celem głównym było ustalenie, jak badani postrzegają pracę tymczasową i co wpływa na ich preferencje. Zastosowano dobór celowy. Respondentów do badania wybrano spośród pracowników tymczasowych, zatrudnionych przez spółkę OTTO Work Force Polska oraz pracowników stałych. Badania przeprowadzono w latach 2016-2017 na terenie Polski. Ustalono m.in. opinię pracowników na temat postrzegania pracy tymczasowej, a także czynniki mające pozytywny wpływ na ich preferencje. Ustalono korelacje odpowiedzi w zależności od formy dotychczasowego zatrudnienia oraz kraju, z którego pochodzą. Badania potwierdziły, że lepiej postrzegają pracę tymczasową pracownicy, którzy doświadczyli tej formy zatrudnienia. Jako najcenniejsze korzyści wynikające z podjęcia zatrudnienia w charakterze pracownika tymczasowego zaliczyć należy możliwość zdobycia dodatkowego dochodu, zwiększenie szans na podjęcie stałej pracy dzięki zdobytemu doświadczeniu, również u dotychczasowego tymczasowego pracodawcy, możliwość utrzymania stałego kontaktu z rynkiem pracy i uniknięcia tzw. białych plam w życiorysie. Nie zauważono związków pozytywnie wpływających na postrzeganie pracy tymczasowej w zależności od kraju pochodzenia.

Słowa kluczowe: pracownicy tymczasowi, praca tymczasowa, ocena postrzegania pracy tymczasowej.

WPROWADZENIE

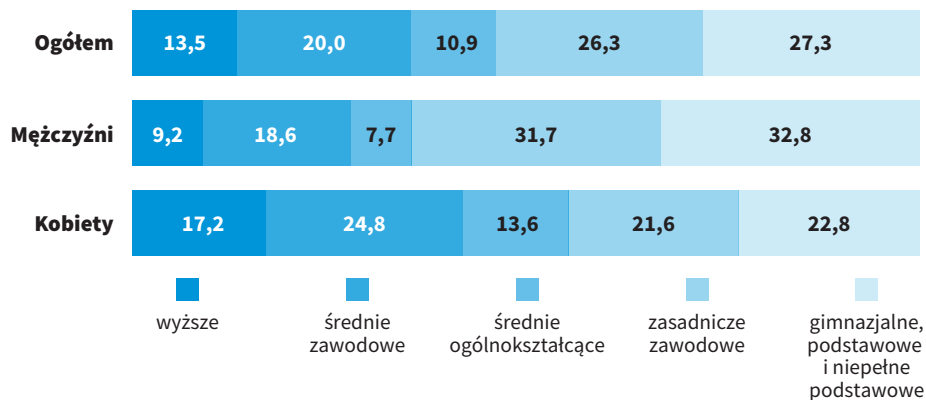
Konieczność elastycznego dostosowywania się przedsiębiorstw do zmiennych oczekiwań klienta wraz z przymusem utrzymania rentowności realizowanych przedsięwzięć mimo wysokich kosztów pracy stałej stanowią główne przesłanki, a zarazem zyski z wykorzystania pracy tymczasowej. Aby sprostać zmiennemu zapotrzebowaniu rynku i utrzymać przewagę konkurencyjną, przedsiębiorstwa muszą stosować coraz bardziej elastyczne zarządzanie zasobami ludzkimi, praktykując różnorodne formy współpracy z pracownikami, zarówno tańsze, jak i łatwiejsze do realizacji. Jednym z takich rozwiązań jest praca tymczasowa, która w ostatnich latach staje się coraz popularniejszą formą angażowania zasobów ludzkich przez organizacje.

Polska, zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego, jest obecnie jednym z najszybciej starzejących się społeczeństw nie tylko w Europie, ale także na świecie. Wskaźnik demograficzny osiągnął w 2016 roku jeden z najniższych poziomów w całej Europie i wyniósł -0,7. Osoby w wieku produkcyjnym stanowiły 62,4% (GUS). Szacuje się, że w latach 2015-2020 ubędzie blisko 590 tys. osób w wieku produkcyjnym. W latach 2020-2030 z rynku pracy odejdzie kolejne 925 tys. osób pomiędzy 18. a 64. rokiem życia. W rezultacie do 2030 roku zasoby pracy zmniejszą się o ponad 1,5 mln osób [Hajec 2015].

Zasoby pracy w Polsce wydają się na wyczerpaniu. Odnotowuje się obecnie jeden z najniższych poziomów bezrobocia. Na koniec 2016 roku bez pracy pozostawało jedynie 1 335 200, tj. 8,3% społeczeństwa [GUS 2016]. Dotyka ono nadal głównie ludzi młodych. Na koniec III kwartału 2016 roku najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych stanowiły osoby w wieku 25-34 lata – 367,2 tys., a ich odsetek w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 27,7%. Osoby w wieku do 24 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych stanowiły 14,4%. Odsetek zarejestrowanych bezrobotnych w wieku 35-44 lata wyniósł 21,9%, 45-54 lata – 17,6%, a powyżej 55 lat – 18,4%. W stosunku do analogicznego okresu 2015 roku największe zmiany w strukturze bezrobotnych zanotowano w grupie osób w wieku do 24 lat (różnica in minus o 1,0 pkt proc.) oraz w grupie osób starszych niż 55 lat i więcej (różnica in plus o 0,8 pkt proc.) [GUS, Bezrobocie rejestrowane. I i III kw. 2016].

Najbardziej liczną grupę osób nieaktywnych zawodowo, zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn, stanowią osoby nisko wykwalifikowane (posiadające wykształcenie zawodowe i średnie zawodowe). Osoby te stanowią dla przedsiębiorstw duży potencjał, jednak wymaga to od nich dodatkowych nakładów finansowych, jak i czasu na proces szkoleń i uaktualnianie posiadanych kompetencji (rys. 1).

Rysunek 1. Struktura bezrobotnych według wieku i płci (w %)



Źródło: GUS, Bezrobocie rejestrowane. I i III kw. 2016.

Okolo 20% osób aktywnych zawodowo lub potencjalnych uczestników rynku pracy rozważa emigrację zarobkową. W zdecydowanej większości są to osoby poniżej 35. roku życia [Migracje zarobkowe Polaków 2014, s. 4].

Omówione powyżej czynniki wskazują, że w przyszłości problem braku ludzi do pracy będzie się nasilał. Przedsiębiorstwa, chcąc sprostać zapotrzebowaniu rynku, przy trudnych do przewidzenia wahaniami popytu, mogą korzystać z możliwych i dostępnych elastycznych metod pozyskiwania zasobów ludzkich. Kluczową kwestią staje się zdobycie wszelkiej nowej wiedzy na temat alternatywnych form dotarcia do nadal dostępnych i niewykorzystanych ludzkich zasobów pracy, czyli kobiet, osób młodych oraz powyżej 55. roku życia.

Jedną z takich alternatywnych form zatrudnienia jest praca tymczasowa. Współpraca przedsiębiorstw z agencjami pracy tymczasowej staje się obecnie coraz bardziej popularna. Z roku na rok odnotowuje się coraz większe zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych, którego czasem nie sposób zaspokoić w oparciu tylko o osoby z Polski. W konsekwencji obserwuje się też stały wzrost liczby pracowników tymczasowych i emigrantów zarobkowych np. z Ukrainy [Kupczyk 2016; Informacja nt. zatrudniania... 2016]

Praca tymczasowa, a w szczególności zarządzanie ludźmi w organizacjach korzystających z tej formy zatrudnienia, coraz częściej pojawia się jako problem badawczy w światowych badaniach i opracowaniach naukowych [De Cuyper N. and De Witte H. 2007; De Cuyper et al. 2009; De Cuyper N., De Witte H., Van Emmerik H. 2011; Giunchi M., Emanuel F., Chambel M.J., Ghislieri Ch. 2016; Nunez I.I., Livanos I. 2014; Kupczyk 2016; Svensson, Vinbergland, Larsson 2015; De Cuyper N., De Witte H., Van Emmerik H. 2011]. Problematyka ta wydaje się jednak

słabo rozpoznana na poziomie regionalnym, z uwzględnieniem relatywnych i lokalnych uwarunkowań, do których zaliczyć należy między innymi wzmożony napływ do Polski imigrantów, głównie z Ukrainy, jaki dokonał się od 2013 r.

W tym kontekście ciekawym zagadnieniem wydaje się ustalenie opinii pracowników tymczasowych na temat ich pracy oraz czynników, które mają wpływ na ich postrzeganie.

Celem głównym opracowania było zidentyfikowanie związków między postrzeganiem pracy tymczasowej a formą zatrudnienia (stała/tymczasowa) i krajem pochodzenia pracownika (Polak/Ukrainiec). Celem szczegółowym było też ustalenie opinii pracowników na temat głównych korzyści wynikających z pracy tymczasowej. Realizacja badań służyła weryfikacji hipotez, polegających na stwierdzeniu, że istnieją związki między postrzeganiem pracy tymczasowej a formą zatrudnienia i krajem pochodzenia pracownika, a także że praca tymczasowa jest dobrze postrzegana przez pracowników i przynosi ich zdaniem wiele korzyści.

PRACA TYMCZASOWA W ŚWIELE DANYCH I OPINII PREZENTOWANYCH W LITERATURZE PRZEDMIOTU

W Polsce praca tymczasowa jest regulowana ustawą z dnia 9 lipca 2003 r., zgodnie z którą pracownik tymczasowy to pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej, wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika¹. W modelu tym występują trzy podmioty: pracownik, agencja pracy tymczasowej oraz klient agencji, tzw. pracodawca użytkownik. Łączny okres zatrudnienia pracownika tymczasowego u jednego pracodawcy użytkownika w ciągu kolejnych 36 miesięcy nie może przekroczyć 18 miesięcy. Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników, następnie deleguje ich do wypełnienia zadań na rzecz pracodawcy użytkownika. Należą do nich między innymi:

- a) prace o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym,
- b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe,
- c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

Praca tymczasowa jest też usankcjonowana prawnie również na szczeblu europejskim dzięki:

- Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej;

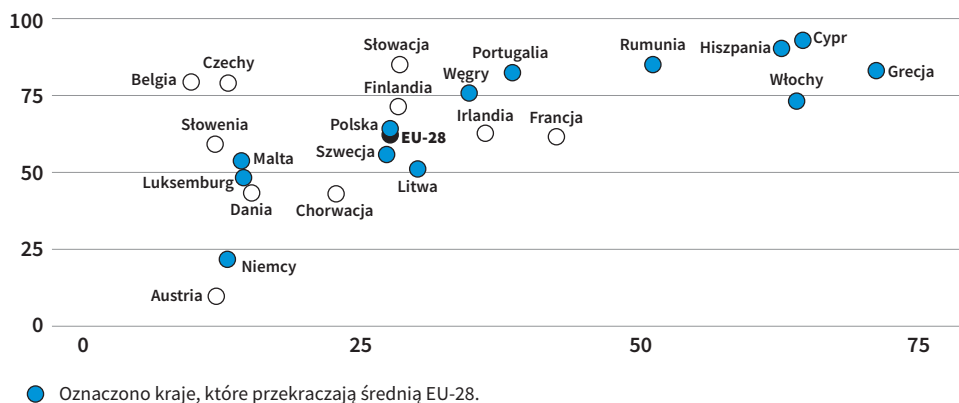
¹ Jest to definicja zgodna z ustawą z dnia 9.07.2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (DzU z 2015 r., poz. 1220).

- Dyrektywie Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r., uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy;
- Dyrektywie 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r., dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług [DzUrz UE, 21.01.1997 r.], wraz z Dyrektywą wdrożeniową 2014/67 [DzUrz UE, 28.05.2014 r.];
- oraz kilku innym.

W myśl istniejących regulacji prawnych, zarówno lokalnych, jak i ponadnarodowych, pracodawca użytkownik jest zobowiązany zapewnić pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy, prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika tymczasowego w takim samym zakresie i na takich samych zasadach jak w stosunku do pozostałych swoich pracowników.

Praca tymczasowa jest jedną z alternatywnych form zatrudnienia zewnętrznego i mimo że jest formą nadal niedoskonałą, to i tak liczba zainteresowanych nią przedsiębiorstw w ostatnich latach istotnie wzrosła. Najnowsze dane wskazują też występowanie nowego zjawiska, a mianowicie zauważono pewną stabilizację poziomu zatrudnienia w takiej formie. Uważa się, że są to skutki programów i polityki społecznych, zarówno europejskich, jak i lokalnych, na rzecz ograniczania wielkości zatrudnienia czasowego, które nadal jest postrzegane jako

Wykres 1. Wielkość zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej – praca tymczasowa i czasowa, 2015



Oś odciętych: przymusowi (nie dobrowolni) pracownicy tymczasowi w stosunku do pełnego zatrudnienia (%).
Oś rzędnych: przymusowi (nie dobrowolni) pracownicy czasowi w stosunku do pełnego zatrudnienia.

rozwiązanie, z którego należałoby rezygnować. Szacuje się, że globalnie agencje pracy tymczasowej wspierają w zatrudnieniu już blisko 72 mln osób na całym świecie, co stanowi 1,8% globalnego rynku pracy [Economic Report 2016]. Inne źródła podają, że począwszy od drugiego kwartału 2016 r., tymczasowe zatrudnienie w 28 krajach Unii Europejskiej ustabilizowało się na średnim poziomie 14,3 procent ogółu zatrudnionych [World... 2017, s. 28]. Liczba pracowników tymczasowych w Polsce jest większa od średniej europejskiej (**wykreś 1**).

W Polsce w 2015 roku agencje pracy tymczasowej skierowały do wykonywania pracy tymczasowej blisko 800 000 osób i w stosunku do roku 2014 liczba tych pracowników wzrosła o ponad 100 000 osób (**tab. 1**) [Informacja o działalności agencji... 2016].

W 2016 r. stopa penetracji rynku przez zatrudnienie w sektorze pracy tymczasowej wynosiła 1,3% całego rynku pracy [Economic Report 2016].

Tabela 1. Zbiornicze wyniki działalności agencji zatrudnienia w zakresie pracy tymczasowej w 2015 r.

Wyszczególnienie		Ogółem	w tym skierowane do zagranicznych pracodawców użytkowników	z liczby ogółem osoby o łącznym okresie pracy tymczasowej		
				do 3 miesięcy	powyżej 3 do 12 miesięcy	powyżej 12 miesięcy
Liczba osób skierowanych przez agencję zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej		799 727	37 410	459 222	266 758	73 432
z tego	zatrudnionych w agencji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony i umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy	379 206	23 481	195 986	139 211	42 310
	niebędących pracownikami agencji zatrudnienia, skierowanych na podstawie umowy prawa cywilnego	415 804	12 300	262 625	121 791	29 970
Liczba pracodawców użytkowników korzystających z usług agencji zatrudnienia		16 981				
w tym liczba zagranicznych pracodawców użytkowników		4 595				

Źródło: Informacja o działalności agencji... 2016, s. 21.

Dane Głównego Urzędu Statystycznego pozwalają nakreślić charakterystykę przeciętnego pracownika tymczasowego. Jest to najczęściej młody mężczyzna (53%), w wieku poniżej 25 lat (51%). Większość z nich znajduje zatrudnienie w sektorze produkcji (59%), usługach (25%), rolnictwie (2%), budownictwie (1%) oraz pozostałych (13%) [Rynek agencji zatrudnienia... 2015].

Zauważa się stały wzrost liczby kobiet korzystających z agencji pracy tymczasowej. Taka forma pracy umożliwia większą elastyczność, co może być szansą, szczególnie dla kobiet, na łatwiejsze łączenie życia osobistego i rodzinnego z zawodowym [Kupczyk 2013].

Wśród pracowników tymczasowych coraz częściej reprezentowani są także członkowie mniejszości etnicznych. W roku 2015 wydano rekordowo dużo zezwoleń na pracę dla cudzoziemców, czyli ponad 65 700, oraz oświadczeń woli osób zainteresowanych ich zatrudnieniem [Informacja nt. zatrudniania... 2016].

Do najbardziej licznej grupy obcokrajowców pracujących w Polsce zalicza się obecnie emigrantów z Ukrainy. Szacuje się, że do 2010 r. było ich w Polsce około miliona, choć dokładne dane nie są znane [Gumińska 2010, s. 81]. Fakt ten potwierdzają również liczby wydanych w ciągu lat zezwoleń na pracę. W 2015 r. aż 77% zezwoleń przypadło obywatelom ukraińskim i aż 98% oświadczeń chęci zatrudnienia emigranta dotyczyło tej grupy narodowościowej. Wzrost liczby wydawanych zezwoleń utrzymywał się także w 2016 r. (o 74% w porównaniu z I kwartałem 2015 r.), co potwierdza coraz silniejszą dominację imigrantów z Ukrainy [Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców... 2016, s. 2].

W tym samym roku zanotowano także rosnącą liczbę, bo aż 614 000 oświadczeń o zamiarze zatrudnienia imigrantów z Ukrainy w Polsce [MRPiPS 2015, 2016]. Dane te wskazują wyraźnie na duże zainteresowanie pracodawców, którzy z jakichś powodów nie są w stanie zaspokoić swoich potrzeb kadrowych i kompetencyjnych na lokalnym, narodowym rynku pracy [Kubiciel-Lodzińska 2012, s. 20-25].

Szczegółowa analiza kompetencji emigrantów wskazuje, że 36% z nich ma wyższe wykształcenie drugiego stopnia, 2,8% ma doktorat, 59% wykształcenie średnie. Oznacza to istnienie znaczącego potencjału, który pracodawcy powinni uwzględnić i efektywnie wykorzystać [Koshulko, Koshulko 2016, s. 261]. Jednak jak pokazują badania, Polacy stosunkowo rzadko oczekiwali od imigrantów wysokich kwalifikacji zawodowych [Nathan 2014, s. 2], co może oznaczać, że znaczenie i korzyść z zatrudniania emigrantów są nadal w Polsce mało rozumiane [Nathan 2014, s. 2, 3-4]. A jak zapewniają eksperci, można przypuszczać, że potencjał ten ma nie tylko wpływ na rozwój całej polskiej gospodarki [Koshulko, Koshulko, 2016], ale również na wzrost innowacyjności i ogólny rozwój oraz dyfuzję wiedzy. Niestety, wnioski wynikające z innych badań wskazują, że pracodawcy nie mają takich oczekiwań wobec imigrantów. Zwiększenie świadomości w tym zakresie wydaje się kluczowym warunkiem, aby mogli oni w bardziej pełny sposób skorzystać z ich potencjału [Nathan 2014, s. 2, 3-4].

Utrzymujące się na rynku pracy braki kompetencyjne [Manpower 2015, 2016] prowadzą do szybkiej i zdecydowanej zmiany postrzegania imigrantów przez polskich pracodawców, co wyraźnie wskazują dane i przedstawione powyżej powody.

KORZYŚCI WYNIKAJĄCE Z PRACY TYMCZASOWEJ

Praktycy współpracujący z agencjami pracy tymczasowej wskazują szereg korzyści wynikających z zatrudniania pracowników tymczasowych. Są to między innymi:

- Łatwiejsza i szybsza rekrutacja dzięki dostępowi do obszernych baz pracowników z dobrze scharakteryzowanymi profilami kompetencyjnymi. Brak potrzeby prowadzenia wnikliwej, wieloetapowej selekcji pracowników, dzięki możliwości sprawdzenia ich w praktyce, przed podjęciem ostatecznej decyzji o zatrudnieniu.
- Ograniczenie pracy działu kadrowo-płacowego, korzystanie z pracowników tymczasowych nie wymaga prowadzenia pełnej dokumentacji kadrowo-płacowej, rozliczenie z agencją następuje na podstawie jednej zbiorczej faktury.
- Zwiększona elastyczność zatrudnienia minimalizuje koszty pracy dzięki zmniejszonej do minimum liczbie etatów w przedsiębiorstwie.
- Korzystniejsze niż w przypadku standardowych umów o pracę przepisy regulujące rozliczanie urlopów oraz terminy wypowiedzania i przedłużania umów.

Zdaniem ekspertów rynku pracy praca tymczasowa może mieć też szereg innych korzyści. Drugim równoznacznym celem pracy tymczasowej, poza zapewnieniem zewnętrznej elastyczności firmom, może być aktywne wspieranie działań mających na celu włączenie ludzi do rynku pracy, a także umożliwienie im łączenia życia rodzinnego i pracy zawodowej oraz realizacji optymalnych i społecznie odpowiedzialnych przejść pracowniczych między organizacjami i sektorami [Rola pracy tymczasowej... 2012]. Wskazuje się, że doświadczenie pracy tymczasowej umożliwia potencjalnym pracownikom rozwój posiadanych i nabycie całkiem nowych kompetencji. Mają oni też szansę na to, aby zaprezentować się przed potencjalnym pracodawcą, do którego w innym przypadku dostęp byłby utrudniony. Praca tymczasowa jest też dla wielu, zwłaszcza młodych pracowników, po prostu szansą na zdobycie nowego źródła dochodu, co ważne – bez konieczności trwałego wiązania się z pracodawcą, co dla wielu potencjalnych pracowników, np. podejmujących równoległą naukę, jest kluczową kwestią.

Powyższe argumenty nie osłabiają jednak znacząco stanowiska tych, którzy przekonują, że praca tymczasowa nie jest dobrą formą zatrudnienia, gdyż przynosi więcej korzyści pracodawcom niż pracownikom tymczasowym. Korzystanie z pracowników tymczasowych zwiększa elastyczność i efektywność organizacji, niestety, równocześnie zwiększa niepewność i niestabilność zatrudnienia na rynku pracy, co jak dowodzą inne badania, ma silnie destrukcyjny wpływ na psychikę i motywację pracowników pozostających bez stałego zatrudnienia [De Cuyper N. and De Witte H. 2007; De Cuyper et al. 2009; De Cuyper N., De Witte H., Van Emmerik H. 2011; Giunchi M., Emanuel F., Chambel M.J., Ghislieri Ch. 2016; Nunez I.I., Livanos I. 2014].

Praca tymczasowa była od zawsze postrzegana przez pracowników jako mniej oczekiwana i upragniona niż praca stała, gdyż w ich opinii przynosiła zdecydowanie mniej satysfakcji, pieniędzy i perspektyw rozwoju oraz była wykonywana w gorszych warunkach, bez należytej opieki lekarskiej. Badania wskazują, że dotychczasowi pracownicy tymczasowi po zakończonym kontrakcie najchętniej znaleźliby zatrudnienie w formie stałej. Tylko nieliczni pozostaliby przy takiej formie zatrudnienia z własnego wyboru [OECD and ILO 2014; OECD 2015; World..., 2017, Nunez I. I., Livanos I., 2014].

Wielu obserwatorów i ekspertów przekonuje, że praca tymczasowa mimo rozlicznych słabości jest formą zatrudnienia, która na trwałe wpisze się w rynek pracy i z istnieniem której należy się po prostu pogodzić [De Cuyper N., De Witte H., Van Emmerik H. 2011, s. 4-113]. Większą uwagę, zdaniem badaczy, należy poświęcić na udoskonalanie dotychczas stosowanych metod oraz poszukiwanie nowych mechanizmów, które ułatwią uzyskanie zakładanych celów i korzyści dla obu stron. Ważne jest zatem prowadzenie stałych badań opinii i satysfakcji pracownika tymczasowego, aby móc udoskonalać zarządzanie pracownikami tymczasowymi, w kierunku zwiększania korzyści dla pracowników, co warunkuje większe zmotywowanie do pracy i przekłada się na wyższą efektywność dla pracodawcy.

METODYKA BADAŃ

Idea zrealizowania badań została zapoczątkowana przez firmę OTTO Work Force Polska, jedną z największych międzynarodowych agencji pracy tymczasowej, która zgłosiła potrzebę zbadania opinii pracowników tymczasowych. Prezentowane wyniki badań są częścią większego projektu badawczego, realizowanego w zespole badawczym składającym się z autorki opracowania – prof. dr hab. inż. Teresy Kupczyk i kierownika projektu – Joanny Przemyslańskiej-Włosek, pracownika spółki OTTO Work Force Polska.

Celem badań empirycznych było ustalenie opinii pracowników na temat pracy tymczasowej oraz określenie, które czynniki mają największy pozytywny wpływ na ich opinie.

W szczególności jednak przeprowadzona eksploracja empiryczna służyła znalezieniu odpowiedzi na postawiony problem badawczy, który przybrał postać następujących pytań szczegółowych:

- Jak praca tymczasowa jest postrzegana przez pracowników?
- Jakie są zasadnicze różnice w opiniach pracowników stałych i tymczasowych?
- Jak praca tymczasowa jest postrzegana przez pracowników z Polski, a jak przez pracowników z Ukrainy?
- Co najbardziej wpływa na pozytywne postrzeganie pracy tymczasowej?

- Czy istnieją istotne różnice w opiniach respondentów na temat postrzegania pracy tymczasowej ze względu na ich wiek, płeć oraz poziom wykształcenia?
- Czy istnieją związki między postrzeganiem pracy tymczasowej a formą zatrudnienia (stała/tymczasowa) i krajem pochodzenia pracownika (Polak/Ukrainiec)?
- Jaka jest opinia pracowników na temat głównych korzyści wynikających z pracy tymczasowej?

W toku prowadzonego badania przyjęto następujące hipotezy badawcze:

H1: Praca tymczasowa jest dobrze postrzegana przez pracowników i przynosi ich zdaniem wiele korzyści.

H2: Istnieją związki między postrzeganiem pracy tymczasowej a formą zatrudnienia (stała/tymczasowa) i krajem pochodzenia pracownika (Polska/Ukraina).

Przeprowadzono badanie ilościowo-jakościowe, w oparciu o kwestionariusz ankiety, na grupie 976 osób, w tym 500 kobiet i 476 mężczyzn. Około 61% badanych stanowiły osoby narodowości polskiej (597 osób), a pozostałą część stanowiły osoby z Ukrainy, głównie pracownicy tymczasowi pracujący dla OTTO Work Force Polska.

Około 35% (349 osób) respondentów to pracownicy zatrudnieni na podstawie stałych umów z pracodawcą, tj. umowy o pracę. 91% badanych to pracownicy fizyczni.

Próba badawcza została dobrana w sposób celowy, głównie ze względu na możliwości przeprowadzenia badań. Inną przesłanką takiego rozwiązania był fakt, iż dzięki zawężeniu liczby badanych przypadków i minimalizowaniu różnic między nimi można wyeksponować i lepiej rozpoznać zjawiska czy procesy będące przedmiotem badania [Frankfort-Nachmias, Nachmias 2001, s. 198-199; Kotler 2005, s. 136-137]. Badanie zostało przeprowadzone w latach 2016-2017 na terenie Polski. Otrzymane wyniki poddano analizie statystycznej przy wykorzystaniu pakietu statystycznego IBM SPSS Statistics wersja 21.0.

Ustalono istotność różnic odpowiedzi wynikających z płci i wieku respondentów, formy obecnego zatrudnienia (praca stała – praca tymczasowa), kraju pochodzenia respondentów (Polska, Ukraina). W analizie przyjęto poziom istotności alfa na poziomie 0,05. Zastosowano testy nieparametryczne ze względu na istotną statystycznie rozbieżność pomiędzy obserwowanym rozkładem zmiennych a rozkładem normalnym (wynik testu Shapiro-Wilka $p < 0,05$). Analiza związków pomiędzy zmiennymi prowadzona była z zastosowaniem korelacji rang Spearmana. Różnice grupowe analizowano przy zastosowaniu testów U Manna-Whitneya oraz testu Kruskala-Wallisa. Przy porównaniach międzygrupowych obejmujących ponad 600 obserwacji stosowano test t-Studenta.

WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Ocena pracy tymczasowej jest wyższa wśród pracowników tymczasowych niż wśród pracowników zatrudnionych w ramach stałych umów o pracę – średnia ocena to 5,16 dla pracowników tymczasowych i 3,85 dla stałych ($U=4,7$, $p<0,001$). Analiza testem t-Studenta potwierdziła, że pracownicy stali istotnie niżej niż pracownicy tymczasowi oceniają pracę tymczasową ($t(633)=9,6$, $p<0,001$).

Tabela 2. Opinie pracowników stałych i tymczasowych – porównanie

	Grupy: 1 ST, 2 TYM	N	Średnia	Odchylenie standardowe	Błąd standardowy średniej
Jak obecnie postrzega Pan/Pani pracę tymczasową w skali od 1 do 7	Stali Tymczasowi	349 286	3,85 5,16	1,773 1,620	,095 ,096
możliwość pracy w różnym wymiarze godzin	Stali Tymczasowi	349 286	4,60 4,75	2,076 2,294	,111 ,136
zdobycie doświadczenia zawodowego i stażu pracy u różnych pracodawców	Stali Tymczasowi	349 286	5,01 5,15	1,858 1,975	,099 ,117
zwiększenie szans na podjęcie stałej pracy dzięki zdobytemu doświadczeniu	Stali Tymczasowi	349 286	5,17 5,45	1,661 1,796	,089 ,106
możliwość utrzymania stałego kontaktu z rynkiem pracy i uniknięcia tzw. białych plam w życiorysie	Stali Tymczasowi	349 286	4,79 5,38	1,790 1,863	,096 ,110
możliwość zaprezentowania się pracodawcy (w przedsiębiorstwach, do których trudno jest się dostać)	Stali Tymczasowi	349 286	4,74 5,13	1,862 1,940	,100 ,115
możliwość łączenia pracy i nauki	Stali Tymczasowi	349 286	5,08 3,88	1,831 2,603	,098 ,154
szansa na uzyskanie stałego zatrudnienia u pracodawcy	Stali Tymczasowi	349 286	5,01 5,94	1,780 1,603	,095 ,095
zdobycie dodatkowego źródła dochodu	Stali Tymczasowi	349 286	5,07 6,17	1,886 1,389	,101 ,082
mniejszy stres w pracy tymczasowej niż stałej	Stali Tymczasowi	349 286	4,39 3,80	2,064 2,365	,110 ,140

Badania szczegółowe respondentów z Polski wskazują, że doświadczenie pracy tymczasowej powoduje istotny wzrost pozytywnego jej postrzegania (wynik na podstawie badania testem t-Studenta dla jednej próby, porównującego średni poziom oceny postrzegania pracy tymczasowej przed jej podjęciem i w trakcie jej wykonywania ($t(285)=-6,97$, $p<0,001$)).

Zbadano korelacje między postrzeganiem pracy tymczasowej a statusem zatrudnienia. Istnieją czynniki, które wpływają istotnie silniej na pozytywne postrzeganie pracy tymczasowej przez pracowników tymczasowych (wyniki te potwierdziły się także przy analizie testem t-Studenta). Zalicza się do nich:

- zwiększenie szans na podjęcie stałej pracy dzięki zdobytemu doświadczeniu ($U=3,1$, $p=0,002$), ($t(633)=-2,1$, $p=0,036$),
- możliwość utrzymania stałego kontaktu z rynkiem pracy i uniknięcia tzw. białych plam w życiorysie ($U=4,7$, $p<0,001$), ($t(633)=-4$, $p<0,001$),
- możliwość zaprezentowania się pracodawcy (w przedsiębiorstwach, do których trudno jest się dostać) ($U=3,1$, $p=0,002$), ($t(633)=-2,6$, $p=0,01$),
- szansa na uzyskanie stałego zatrudnienia u pracodawcy ($U=7,7$, $p<0,001$), ($t(633)=-6,8$, $p<0,001$),
- zdobycie dodatkowego źródła dochodu ($U=8,3$, $p<0,001$), ($t(633)=-8,2$, $p<0,001$).

Pracownicy stali natomiast częściej niż tymczasowi pozytywnie oceniali takie korzyści z pracy tymczasowej, jak:

- możliwość łączenia pracy i nauki ($U=-5,4$, $p<0,001$), ($t(633)=6,8$, $p<0,001$),
- mniejszy stres w pracy tymczasowej niż stałej ($U=-3$, $p=0,002$), ($t(633)=3,3$, $p=0,001$).

Nie występują istotne statystycznie różnice w ocenie pracy tymczasowej między respondentami z Polski i Ukrainy ($p>0,5$).

WNIOSKI Z BADAŃ I REKOMENDACJE

Badania potwierdziły, że pracę tymczasową lepiej postrzegają zwłaszcza osoby, które doświadczyły tej formy zatrudnienia. Pracownicy tymczasowi postrzegają pracę tymczasową istotnie lepiej niż pracownicy stali. Dostrzegają oni szereg korzyści z pracy tymczasowej. Zaliczyć do nich można: możliwość zdobycia dodatkowego dochodu, zwiększenie szans na podjęcie stałej pracy dzięki zdobytemu doświadczeniu, również u dotychczasowego tymczasowego pracodawcy, możliwość utrzymania stałego kontaktu z rynkiem pracy i uniknięcia tzw. białych plam w życiorysie poprzez możliwość zaprezentowania się przed wieloma pracodawcami.

Dla pracowników stałych praca tymczasowa jest bardziej atrakcyjna ze względu na dwa aspekty: możliwość łączenia pracy i nauki oraz mniejszy stres w pracy tymczasowej niż stałej.

Pozytywna ocena pracy tymczasowej uzyskana w wyniku badań staje w pewnej sprzeczności z obserwacjami i opiniami prezentowanymi w literaturze, które wskazują na istnienie silnych argumentów za ograniczeniem zjawiska pracy tymczasowej jako niekorzystnej i szkodliwej głównie dla pracowników. Z drugiej jednak strony, oceniając pracę tymczasową, warto też pamiętać o tym, że jest to jednak jedna z lepszych alternatywnych form przywracania ludzi na rynek pracy, co w obecnej sytuacji zdecydowanie zyskuje na znaczeniu.

Nie stwierdzono istotnych różnic w opiniach respondentów ze względu na kraj pochodzenia.

Warto zaznaczyć potrzebę monitorowania i badania poziomu satysfakcji z pracy wśród imigrantów, czym powinni zajmować się zarówno pracodawcy, jak i agencje pracy tymczasowej. Wszystko po to, aby przyciągnąć potencjalnie najwartościowszych pracowników i zachęcić do tego, aby na stałe związali się z Polską. A jak wskazują dane o stałym wzroście liczby zatrudnianych Ukraińców, zapotrzebowanie na ich usługi nie maleje i zgodnie z prognozami sytuacja ta będzie się utrzymywać.

Przeprowadzone badania wydają się ważne dla współczesnej rzeczywistości gospodarczej, potwierdzają bowiem, że praca tymczasowa mimo szeregu wad i problemów ma także zalety. Nie tylko przyczynia się ona do zachowania płynności na rynku pracy i wspiera elastyczność przedsiębiorstw, ale daje też nowe możliwości osobom bezrobotnym. Niemniej jako rozwijająca się dopiero forma zatrudnienia powinna podlegać systematycznej kontroli, ze względu na przestrzeganie prawa pracy, by zapobiec nadużyciom i negatywnym ocenom. Warto zadbać o lepsze postrzeganie pracy tymczasowej, bowiem w obliczu pilnej potrzeby skuteczniejszego aktywowania potencjalnego rynku pracy każda forma współpracy i wsparcia przy zdobyciu zatrudnienia, zwłaszcza dla pracowników mniej kompetentnych i młodych, wydaje się zasadna. Szczególnie gdy umożliwia zdobycie nierzadko pierwszych doświadczeń zawodowych w ich rozpoczynającej się karierze zawodowej. Warto pamiętać też o innej cennej możliwości, jaką stwarza praca tymczasowa. Można uznać, że jest to swoista forma wsparcia procesu rekrutacji i selekcji dla pracodawców użytkowników, którzy mają szansę poznać pracownika i na podstawie faktycznych wyników pracy zdecydować o ewentualnym zatrudnieniu na umowę stałą. Biorąc pod uwagę, że proces rekrutacji i selekcji wykonany profesjonalnie zajmuje sporo czasu i nakładów pracy, możliwość przetestowania kandydata podczas prawdziwej pracy nabiera w tym kontekście zdecydowanie większej wartości. Wnioski z przeprowadzonych badań teoretycznych i empirycznych skłaniają zatem do uznania przyjętych hipotez za zasadne. Praca tymczasowa jest dobrze postrzegana przez pracowników i przynosi ich zdaniem wiele korzyści, istnieją też związki między postrzeganiem pracy tymczasowej a formą zatrudnienia (stała/tymczasowa). Nie potwierdziły się związki między postrzeganiem pracy tymczasowej a krajem pochodzenia pracownika (Polska/Ukraina).

Wyniki przeprowadzonych badań pozwalają na sformułowanie pewnych postulatów, które mogą posłużyć praktyce gospodarczej, przyczyniając się równocześnie do poprawy sytuacji na polskim rynku pracy. Praca tymczasowa staje się nowym obliczem różnorodności, którą kierownicy powinni zidentyfikować, rozważyć i ewentualnie wdrożyć w organizacjach. Zarządzanie pracownikami tymczasowymi nie jest proste, gdyż wymaga dostosowywania znanych rozwiązań do nowych wyzwań, przy licznych ograniczeniach organizacyjnych i blo-

kadach osobowościowych. Krótki okres współpracy oraz brak pewności kontynuowania pracy, a w związku z tym brak poczucia przynależności, uniemożliwiają swobodne budowanie relacji z pracownikiem. Dlatego też menedżerowie powinni poszukiwać rozwiązań i metod skutecznych w krótkim terminie. Mimo potencjalnych problemów warto pamiętać o szeregu korzyści, jakie zarówno przedsiębiorstwa, jak i rynek pracy uzyskują z pracy tymczasowej.

Równie zasadne wydaje się, aby przedsiębiorstwa rozpoznały dostępne oferty agencji pracy i zdobyły wiedzę na temat zarządzania pracownikami tymczasowymi, gdyż umożliwi im to w razie konieczności szybszą reakcję na potrzeby rynku i rozwiązanie ewentualnych problemów kadrowych. Aby jednak doprowadzić do trwałej poprawy postrzegania pracy tymczasowej, konieczne wydaje się większe zaangażowanie zarówno pracodawców, jak i agencji pracy tymczasowej w monitoringu warunków, potrzeb i satysfakcji z pracy pracowników tymczasowych, co może przyczynić się do zwiększenia efektywności stosowanych praktyk personalnych.

BIBLIOGRAFIA

- De Cuyper N., De Witte H., Van Emmerik H. (2011), Temporary employment: costs and benefits for (the careers of) employees and organizations, *Career Development International* 12(2): 104–113.
- De Cuyper N., De Witte H., Van Emmerik H. (2011), Temporary employment, *Career Development International* 16(2): 104–113.
- De Cuyper N., De Witte H. (2007), Job insecurity in temporary versus permanent workers: associations with attitudes, well-being, and behavior, *Work and Stress*, Vol. 21, No. 1, pp. 65–84.
- De Cuyper N., Notelaers G., De Witte H. (2009), Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with job satisfaction and affective organizational commitment, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 14, No. 2, pp. 193–205.
- Economic Report 2016 Edition (2016), Ciett, file:///C:/Users/teresa.kupczyk/Downloads/Work%20Service_Migracje%20zarobkowe%20Polak%C3%B3w_2014_09.pdf.
- Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D. (2001), *Metody badawcze w naukach społecznych*. Zysk i S-ka, Poznań.
- Giunchi M., Emanuel F., Chambel M.J., Ghislieri Ch. (2016), Job insecurity, workload and job exhaustion in temporary agency workers (TAWs): Gender differences, *Career Deve-*

- lopment International 21(1): 3-18, <http://search.proquest.com/pqrlbusiness/docview/1755747514/45D1BBDD10BA46FDPQ/6?accountid=168796>.
- GUS (2016), Bezrobocie rejestrowane. I i III kw. 2016, http://stat.gov.pl/download/gfx/porta-informacyjny/pl/defaultaktualnosci/5473/3/25/1/bezrobocie_rejestrowane_1-3kw_2016.pdf.
- Hajec M. (2015), Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy w Polsce, rynekpracy.pl, Sedlak & Sedlak (24.11.2015), <http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/n.385/email.111984/wpis.987>.
- https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Analizy%20i%20raporty/cudzoziemcy%20pracujacy%20w%20polsce/Informacja%20nt.%20zatrudniania%20cudzoziemcow%20w%20Polsce.pdf.
- Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców w Polsce (2016), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, 10 maja 2016.
- Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2015 r. (2015), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, <http://psz.praca.gov.pl/documents/10828/2740811/Informacja%20Agencje%20Zatrudnienia%202015.pdf/c6875f91-7996-460c-84ec-b89a5c80011b?t=1462354092891>.
- International Labour Office (ILO) (2015), World Employment and Social Outlook: The changing nature of jobs (Geneva).
- International Labour Office (ILO) (2014), Promoting better labour market outcomes for youth, report on youth employment and apprenticeships prepared for the G20 Labour and Employment Ministerial Meeting, Melbourne, 10–11 September 2014.
- Kotler P. (2005), Marketing, Rebis, Poznań, s. 136-137.
- Kubiciel-Lodzińska S. (2012), Zatrudnienie cudzoziemców w województwie opolskim – wyniki badań empirycznych, Polityka Społeczna nr 8, s. 20-25.
- Kupczyk T. (2016), Kompetencje jako determinanty wyników finansowych przedsiębiorstw na przykładzie konsultantów personalnych/koordynatorów HR, [w:] C. Suszyński, G. Leśniak-Łebkowska, Organizacja inteligentna. Perspektywa zasobów ludzkich, Oficyna Wydawnicza Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa, s. 305-318.
- Kupczyk T. (2013), Relations between management competences and organizational success considering gender issues – research results, China–USA Business Review, Vol. 12, No. 3, March 2013 (Serial Number 117), pp. 307-322, David Publishing Company, 2013 (ISSN 1537-1514).
- Manpower (2009), Pracownicy zatrudnienia zewnętrznego w strategii zatrudnienia firm – podsumowanie wyników badania.
- Migracje zarobkowe Polaków (2014), Raport Work Service S.A.

- MRPiPS (2016), Raporty i analizy – Cudzoziemcy pracujący w Polsce, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> (11.10.2016).
- Nunez I.I., Livanos I. (2015), Temps “by choice”? An Investigation of the Reasons Behind Temporary Employment Among Young Workers in Europe, *Journal of Labor Research* 36: 44–66, DOI 10.1007/s12122-014-9195-3, Springer Science+Business Media, New York 2014, 12.12.2014, file:///C:/Users/joanna.kubicka/Downloads/out%20(1).pdf.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2015), In it together: Why less inequality benefits all (Paris), Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en> (9 December 2016).
- Rath T., Conchie B. (2008), *Strengths based Leadership*, Gallup Press 2008, p. 14.
- Rola pracy tymczasowej a poruszanie się w ramach rynku pracy w Europie (2012), Eurociett i UNI Europa, Bruksela.
- Rynek agencji zatrudnienia (2015), Analiza danych, trendów, prognozy, dobre praktyki agencji Polskiego Forum HR, Warszawa, http://admin.polskieforumhr.pl/dir_upload/site/70c12353731d477c8cda0204c7564695/raport_PFHR.pdf.
- Svensson S., Vinbergland S., Larsson J. (2015), External workers’ perception of leadership behaviour – a study of Swedish temporary agency workers and contractors, *Human Resource Management Journal*, Vol. 25, Issue 2, pp. 250-266, April 2015.
- World Employment Social Outlook – Trends 2017, p. 28.
- World of Work Report (2013), International Labour Organization, Genewa, czerwiec 2013, s. 10.



DR JOANNA KUBICKA

Adiunkt w Katedrze Zarządzania w Wyższej Szkole Handlowej we Wrocławiu. Jest absolwentką Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wydziału Zarządzania i Informatyki. Stopień doktora uzyskała na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu.

Wykładowca z zakresu zarządzania, zarządzania zasobami ludzkimi, zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu. Realizuje badania na temat zmian w zarządzaniu w obliczu współczesnych zmian otoczenia, a także w zakresie równości szans kobiet w zarządzaniu. Posiada wieloletnią praktykę i kompetencje w zakresie zarządzania projektami, w szczególności edukacyjnymi i kulturalnymi.

OPINIA PRACOWNIKÓW Z UKRAINY NA TEMAT PRACY W POLSCE

Joanna Przemyślańska-Włosek

OTTO Work Force Polska

WSTĘP

Ukraińcy są obecnie najliczniejszą grupą imigrantów zarobkowych w Polsce. Różne szacunki mówią o ponad milionie Ukraińców [Koshulko, Koshulko 2015]. Jednak dokładne dane nie są znane ze względu na brak prowadzonych w tym zakresie badań statystycznych [Gumińska 2010, s. 81]. Skalę liczby Ukraińców przebywających w Polsce pozwalają zobrazować dane przygotowywane corocznie przez MRPiPS na temat liczby wydawanych pracodawcom oświadczeń o zamiarze zatrudnienia pracownika z Ukrainy. W 2016 roku urzędy pracy wydały rekordową liczbę 1 262 845 oświadczeń, ponad pół miliona więcej niż w 2015 roku [MRPiPS 2016, 2015]. Bardzo duże zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem Ukraińców [Kaczmarczyk 2014, s. 15], którzy wypełniają dzisiaj częściowo lukę pracowników na rynku pracy, stwarza potrzebę monitorowania stanu satysfakcji i motywacji do pracy pracowników z Ukrainy. Zdobyta wiedza pozwoli wyeliminować lub ograniczyć ewentualne problemy oraz wzmocnić w pracownikach zaangażowanie i motywację do pracy w Polsce, zwłaszcza że ich liczba stale się powiększa.

Prezentowane w niniejszym artykule wyniki badań, których przedmiotem jest opinia pracowników z Ukrainy na temat pracy w Polsce, stanowią kontynuację badań prowadzonych na zlecenie OTTO Work Force Polska, a których celem jest uzyskanie odpowiedzi na pytania dotyczące tego, co skłoniło pracowników z Ukrainy do przyjazdu do Polski, jak długo planują pozostać w Polsce, czy według nich Polska jest krajem przyjaznym wobec pracowników z Ukrainy, czy są zadowoleni ze swojej pracy w Polsce oraz z jakich elementów pracy są zadowoleni i co skłoniłoby ich do pozostania w Polsce.

Prezentowane wyniki, dzięki zastosowaniu w badaniu siedmiostopniowej skali Lickerta, a w analizie zaawansowanych metod statystycznych, pozwalają na bardziej pogłębioną analizę sytuacji dzisiaj.

Dotychczasowa wiedza na temat opinii pracowników z Ukrainy związana z pracą w Polsce pozwala stwierdzić, że pracownicy z Ukrainy są zadowoleni z pracy w Polsce, a przyciąga ich głównie motyw zarobkowy. Prezentowane wyniki najnowszych badań raczej potwierdzają ten stan rzeczy, pokazują jednak również pewne istotne jakościowe zmiany.

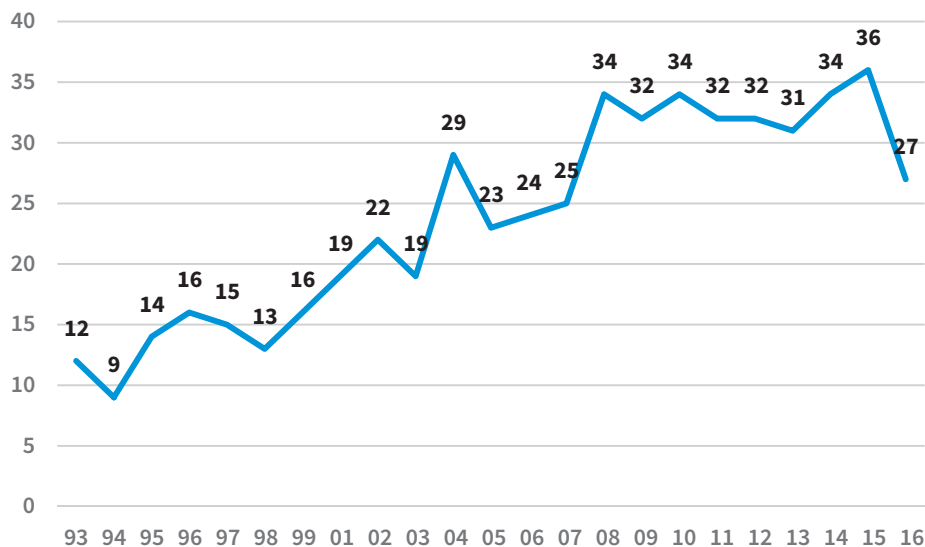
PRZEGLĄD LITERATURY

Badania oraz literatura związana z emigracją zarobkową Ukraińców do Polski są wciąż ograniczone, temat zdecydowanie wymaga dalszych rozważań. Obszar badawczy jest bowiem niezwykle istotny z ekonomicznego i społecznego punktu widzenia. Według dostępnej literatury Ukraińcy wybierają emigrację zarobkową ze względu na wysokie bezrobocie na Ukrainie, niskie zarobki, a także wszechobecną biedę [Koshulko 2015, Exploring..., s. 71]. 70% społeczeństwa żyje na granicy ubóstwa [Koshulko 2015, The value..., s. 1]. Do wyjazdu zmusza ich również istniejący reżim polityczny i sytuacja polityczno-społeczna [Koshulko 2015, The value..., s. 1]. Pracownicy z Ukrainy rozważają możliwość pozostania w Polsce na dłużej – 32% badanych osób, a 39% rozważa pozostanie w Polsce na stałe [Przemysłańska-Włosek, Kupczyk 2015].

Ukraińcy uważają, że Polska jest krajem otwartym dla pracowników z Ukrainy – 75% [Przemysłańska-Włosek, Kupczyk 2015]. Akceptacja obcokrajowców na krajowym rynku pracy systematycznie od lat wzrastała, aż do 2016 roku. Zdecydowana większość (86%) dorosłych Polaków w 2004 roku sądziła, że cudzoziemcom powinno się pozwolić na podejmowanie pracy w Polsce, a akceptację zwiększała między innymi znajomość z obcokrajowcami [CBOŚ 2004]. Według najnowszego raportu CBOŚ [Stosunek Polaków do innych narodów 2016, s. 4] spada w Polsce sympatia dla innych narodowości, w tym dla Ukraińców. W ciągu ostatnich 22 lat (1994-2015) sympatia znacznie rosła z poziomu 12 do 36 w 2015 roku, jednak w 2016 nastąpił istotny spadek, do poziomu 27. Tak niski wynik został zaobserwowany ostatnim razem niemal 10 lat temu [Stosunek Polaków do innych narodów... 2016, s. 4].

Według wyników Europejskiego Sondażu Społecznego cztery kryteria decydują o przyzwoleniu na imigrację w danym kraju: wychowanie w tradycji chrześcijańskiej, biały kolor skóry, majątek, kwalifikacje zawodowe potrzebne w kraju. Polacy – na tle innych społeczeństw – szczególnie często podkreślają znaczenie wychowania w tradycji chrześcijańskiej [Wenzel 2009, s. 5]. Wspólny element kulturowy miał dotychczas wpływ niewątpliwie na bardziej pozytywne postrzeganie Ukraińców przez Polaków. Pojawia się pytanie, co spowodowało tak

Rysunek 1. Zmiany w sympatii dla Ukraińców



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Stosunek Polaków do innych narodów 2016, s. 4].

istotną zmianę. Pomimo spadającej sympatii Polaków do innych narodów, w tym do Ukraińców, według dostępnych badań pracownicy z Ukrainy są zadowoleni ze swojej pracy w Polsce. Główne powody do zadowolenia stanowią dla nich relacje ze współpracownikami oraz warunki pracy [Przemyśłańska-Włosek, Kupczyk 2015]. Temat ten wymaga jednak dalszych badań, w tym związanych z określeniem powodów spadku sympatii. Szczególnie jest to istotne w obliczu rosnącej stale liczby Ukraińców w Polsce oraz nastrojów antyimigranckich, panujących nie tylko w Polsce, ale i na świecie.

Przebywający w Polsce Ukraińcy są często dobrze lub bardzo dobrze wykształceni. Według badań zaprezentowanych przez Koshulko i Koshulko 35,97% imigranci z Ukrainy mają wyższe wykształcenie drugiego stopnia, 2,37% ma doktorat, 58,5% wykształcenie średnie [2016, s. 261]. Z drugiej strony większość Ukraińców pracuje niezgodnie z własnym wykształceniem – 91% [Przemyśłańska-Włosek, Kupczyk 2015]. Pokazuje to, z jednej strony, niewykorzystany potencjał tych osób dzisiaj, z drugiej jednak otwiera drogę dla pracodawców do uzupełniania braków w zatrudnieniu w rosnącej liczbie wolnych miejsc pracy dla wykwalifikowanych pracowników. Badania literaturowe potwierdzają, że wysoko wykwalifikowani obcokrajowcy przynoszą do Polski umiejętności, których nie zapewnia polski system edukacji

[Gmaj 2015, s. 19]. Zatrudnienie wykwalifikowanych imigrantów wpływa poza tym na wzrost innowacyjności, ogólny rozwój oraz dyfuzję wiedzy [Nathan 2014, s. 3-4].

Poprzez zatrudnianie imigrantów pracodawcy zyskują pracowników różniących się edukacją, umiejętnościami i doświadczeniem życiowym. Pracownicy ci wnoszą świeże spojrzenie i różne punkty widzenia [The WorkBc. Employer's Tool kit, s. 12]. Jednak w porównaniu z innymi społeczeństwami europejskimi Polacy stosunkowo rzadko oczekują od imigrantów wysokich kwalifikacji zawodowych (dziewiąta pozycja). Potwierdza to opinię [Nathan 2014, s. 2], że znaczenie wykwalifikowanych imigrantów dla ekonomii jest wciąż mało rozumiane.

METODYKA BADAŃ

Badania prezentowane w niniejszym opracowaniu zostały zrealizowane na zlecenie firmy OTTO Work Force Polska, międzynarodowej agencji pracy tymczasowej, która zatrudnia pracowników z Ukrainy i regularnie inwestuje w badania dotyczące opinii i satysfakcji pracowników tymczasowych z Polski oraz z Ukrainy.

Celem badań empirycznych było ustalenie, czy pracownicy z Ukrainy są obecnie zadowoleni z pracy w Polsce. Ze względu na prowadzone w poprzednich okresach edycje badań (luty 2015, listopad 2015) możliwe było porównanie ewentualnych zmian w ocenie pracowników, zostały one zaprezentowane w dalszej części tekstu. Zastosowanie siedmiostopniowej skali Lickerta oraz zaawansowanej analizy statystycznej pozwoliło w tej edycji badań uzyskać jeszcze bardziej pogłębioną analizę danych.

Przeprowadzona eksploracja empiryczna miała na celu znalezienie odpowiedzi na postawiony problem badawczy, które przybrał postać następujących pytań:

- W jakim stopniu poniższe powody skłoniły Pana/Panią do wyjazdu do pracy do Polski?
- Jak długo planuje Pan/Pani pracować w Polsce?
- Czy uważa Pan/Pani, że Polska jest krajem otwartym na pracowników z Ukrainy?
- Czy jest Pan/Pani zadowolony/a ze swojej pracy w Polsce?
- W jakim stopniu jest Pan/Pani zadowolony/a z poniższych elementów pracy?
- W jakim stopniu poniższe argumenty zachęciłyby Pana/Panią do pozostania w Polsce?
- Czy pracuje Pan/Pani zgodnie z własnym wykształceniem?

W toku prowadzonego badania przyjęto następujące hipotezy badawcze:

H1: Głównym celem emigracji Ukraińców do Polski są zarobki.

H2: Rośnie liczba Ukraińców, którzy planują pozostać w Polsce na dłużej lub na stałe.

H3: Zdaniem Ukraińców Polska jest krajem przyjaznym dla pracowników z Ukrainy, są zadowoleni ze stosunku Polaków do imigrantów.

H4: Pracownicy z Ukrainy nie są zadowoleni z możliwości rozwoju.

H5: Wyższe zarobki, szansa na długotrwałe zatrudnienie, możliwości rozwoju są czynnikami zachęcającymi dla pracowników z Ukrainy do dłuższego pozostania w Polsce.

H6: Rośnie liczba Ukraińców, którzy pracują zgodnie ze swoim wykształceniem.

Badanie ilościowo-jakościowe zostało przeprowadzone na przełomie 2016 i 2017 roku na terenie Polski, w oparciu o kwestionariusz ankiety, na grupie 500 pracowników tymczasowych z Ukrainy, pracujących za pośrednictwem OTTO Work Force Polska, która jest jedną z największych agencji pośrednictwa pracy tymczasowej w Europie.

94% badanych to pracownicy fizyczni, 6% administracyjni [rys. 2].

Rysunek 2. Stanowisko pracy zajmowane przez badanych



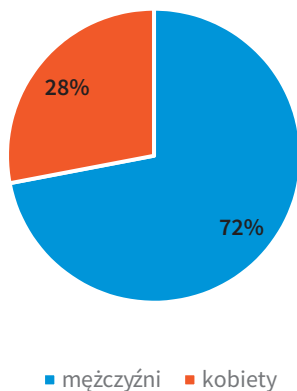
Źródło: Opracowanie własne.

28% stanowiły kobiety, a 72% mężczyźni [rys. 3].

44% badanych miało wyższe wykształcenie, 20% średnie, 33% zawodowe, 4% podstawowe [rys. 4].

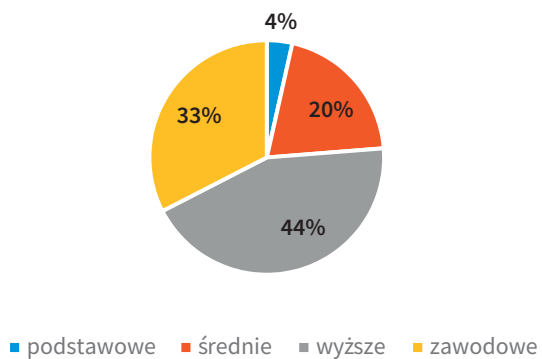
58% badanych było w wieku 31-40 lat, 16% – 41-50 lat, 15% do 25 lat, 9% 26-30 lat, 1% powyżej 50. roku życia [rys. 5].

Rysunek 3. Płeć badanych



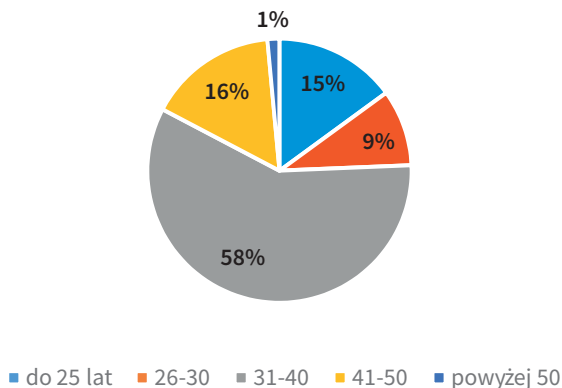
Źródło: Opracowanie własne.

Rysunek 4. Wykształcenie badanych



Źródło: Opracowanie własne.

Rysunek 4. Wiek badanych



Źródło: Opracowanie własne.

Próba badawcza została dobrana w sposób celowy. Dzięki zawężeniu liczby badanych przypadków i minimalizowaniu różnic między nimi pozwala wyeksponować i lepiej rozpoznać zjawiska czy procesy będące przedmiotem badania [Frankfort-Nachmias, Nachmias 2001, s. 198-199; Kotler 2005, s. 136-137]. Otrzymane wyniki poddano analizie statystycznej przy wykorzystaniu pakietu statystycznego IBM SPSS Statistics wersja 21.0. Ustalono zależności odpowiedzi z płcią, wiekiem i wykształceniem respondentów przy wykorzystaniu współczynnika korelacji rang Spearmana.

POWODY PRZYJAZDU PRACOWNIKÓW Z UKRAINY DO POLSKI – WYNIKI BADAŃ

Respondenci zostali poproszeni w pierwszej kolejności o określenie w siedmiostopniowej skali, w jakim stopniu poszczególne powody skłoniły ich do wyjazdu do pracy do Polski. Najważniejszym powodem był dla nich czynnik finansowy – wyższe zarobki w Polsce, znaczenie średnie na poziomie 5,9 w skali od 1 do 7. Wyższe zarobki były raczej ważne, ważne lub zdecydowanie ważne dla 94% osób. Analiza statystyczna korelacji w odniesieniu do płci oraz wieku wykazała, że zarobki były istotnie ważniejszym powodem wyjazdu do pracy do Polski dla mężczyzn niż dla kobiet ($U=2,8, p=0,006$). Znaczenie miał również wiek badanych. Im star-

sze były osoby, tym wyżej oceniali znaczenie zarobków w podjęciu decyzji ($r_s=0,15$, $p=0,005$). Kolejny powód, brak pracy na Ukrainie, był istotny dla 67% badanych, w skali od 1 do 7 średnio na poziomie 4,4. Sytuacja polityczna na Ukrainie uzyskała średnią skalę ważności na poziomie 3,64 oraz była istotnym powodem dla 52% badanych. Analiza korelacji wyniku do wieku wykazała, że im starsze były osoby podejmujące pracę w Polsce, tym mniejsze znaczenie dla ich wyjazdu miała sytuacja polityczna na Ukrainie ($r_s=-0,11$, $p=0,048$).

Sytuacja gospodarcza na Ukrainie była istotna dla 15% badanych, średnio uzyskała ocenę 1,82. Analiza statystyczna wykazała istotną zależność wieku oraz wykształcenia badanych i decyzji o emigracji z powodu sytuacji gospodarczej na Ukrainie. A mianowicie, im starsze były osoby podejmujące pracę w Polsce, tym mniejsze znaczenie dla ich wyjazdu miała sytuacja gospodarcza na Ukrainie ($r_s=-0,28$, $p<0,001$). Z kolei im lepiej wykształcone były osoby podejmujące pracę w Polsce, tym bardziej decydowała o wyjeździe do Polski ($r_s=0,17$, $p=0,002$).

Kolejny powód wyjazdu – lepsze warunki życia w Polsce – był raczej ważny, ważny lub zdecydowanie ważny dla 16% respondentów oraz uzyskał średnią istotność wśród wszystkich respondentów na poziomie 2,14. O wyborze danej odpowiedzi decydował wiek oraz wykształcenie badanych. Im starsze były osoby podejmujące pracę w Polsce, tym mniejsze znaczenie dla ich wyjazdu miały warunki życia w Polsce ($r_s=-0,24$, $p<0,001$). Im lepiej wykształcone były osoby decydujące się na przyjazd, tym ważniejsze okazywały się dla badanych lepsze warunki życia w Polsce ($r_s=0,15$, $p=0,007$).

Pracownicy z Ukrainy ocenili również znaczenie możliwości tranzytu przez Polskę do Europy Zachodniej. Był to istotny czynnik dla 7% badanych, uzyskał średnią ważność wszystkich odpowiedzi na poziomie 1,5 w skali od 1 do 7. Możliwość tranzytu wyżej ceniły kobiety niż mężczyźni ($U=-2,5$, $p=0,01$). Znaczenie miał także wiek oraz wykształcenie badanych na poziom wyników. Im starsze były osoby podejmujące pracę w Polsce, tym mniejsze znaczenie dla wyjazdu miała możliwość tranzytu na Zachód ($r_s=-0,38$, $p<0,001$).

Tabela 1. Opracowanie własne na podstawie wyników badań

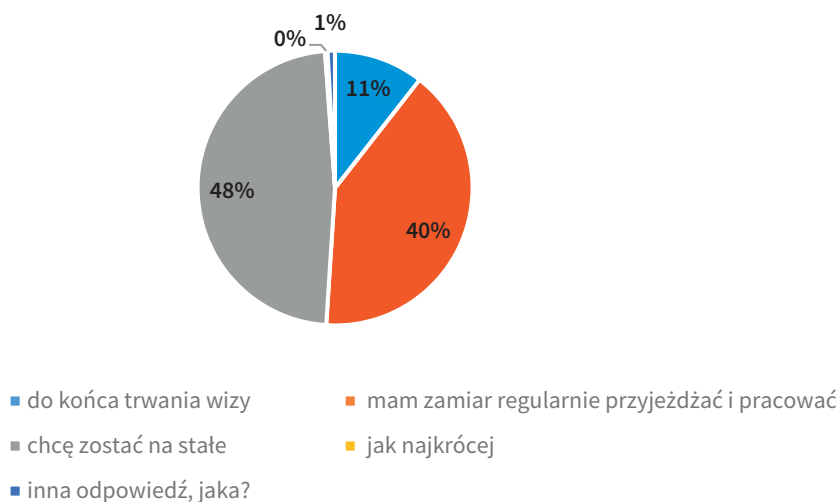
Powody przyjazdu pracowników z Ukrainy do Polski	Średnia ważności powodu według skali Lickerta (od 1 do 7)	Procent respondentów, którzy wybrali skalę ocen od 5 do 7 (ważny powód, zdecydowanie ważny powód)
zarobek (wyższe zarobki w Polsce)	5,9	94%
brak pracy na Ukrainie	4,4	67%
sytuacja polityczna na Ukrainie	3,64	52%
sytuacja gospodarcza na Ukrainie	1,82	15%
lepsze warunki życia w Polsce	2,14	16%
tranzyt do Europy Zachodniej	1,5	7%

Źródło: Opracowanie własne.

Planowana długość pobytu w Polsce

Na pytanie: Jak długo planuje Pan/Pani pozostać w Polsce, 48% respondentów odpowiedziało, że planuje zostać w Polsce na stałe, 40% ma zamiar regularnie przyjeżdżać i pracować, 11% planuje pozostać do końca trwania wizy. Zarówno kobiety jak i mężczyźni planują podobną długość pobytu ($\chi^2=6,6$, $p>0,05$). Zaobserwowano jednak istotną dodatnią korelację pomiędzy wykształceniem a planowaną długością pobytu ($r_s=0,11$, $p=0,049$).

Rysunek 5. Odpowiedź na pytanie: Jak długo planuje Pan/Pani pozostać w Polsce?

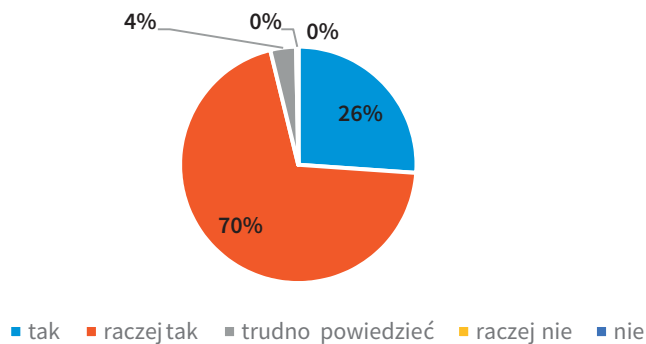


Źródło: Opracowanie własne.

Otwartość Polski na pracowników z Ukrainy

Respondenci odpowiedzieli także na pytanie, czy według nich Polska jest krajem otwartym na pracowników z Ukrainy. Tak odpowiedziało 26% badanych, raczej tak 70%, 4% nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć. Poziom oceny Polski jako kraju otwartego na pracowników z Ukrainy jest taki sam wśród kobiet, jak i mężczyzn, nie koreluje ani z wiekiem, ani z płcią badanych ($p>0,05$).

Rysunek 6. Odpowiedź na pytanie: Czy Polska jest krajem otwartym na pracowników z Ukrainy?

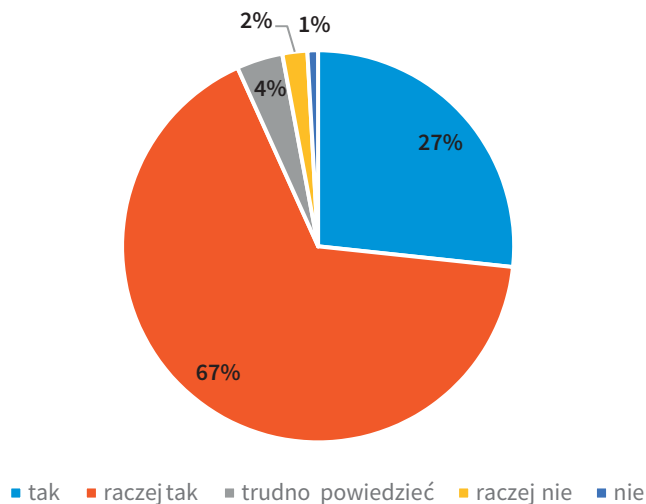


Źródło: Opracowanie własne.

Zadowolenie z pracy w Polsce

94% badanych pracowników z Ukrainy jest zadowolonych z pracy w Polsce, 67% wybrało odpowiedź raczej tak, 27% tak. Poziom satysfakcji z pracy w Polsce jest taki sam wśród kobiet, jak i mężczyzn, nie koreluje ani z wiekiem, ani z płcią badanych ($p > 0,05$).

Rysunek 7. Odpowiedź na pytanie: Czy jest Pan/Pani zadowolony z pracy w Polsce?



Źródło: Opracowanie własne.

Respondenci zostali poproszeni o określenie, w jakim stopniu są zadowoleni z poszczególnych elementów pracy. Wyniki wskazują, że pracownicy najbardziej są zadowoleni z wynagrodzenia – 90% wskazań dla odpowiedzi raczej zadowolony, zadowolony, zdecydowanie zadowolony; średnia ocena 5,89 w skali od 1 do 7. Następnie ze stosunku Polaków do imigrantów 89%, średnia ocena 5,57 oraz relacji ze współpracownikami 89%, średnia ocena 5,53. Badanie korelacji zadowolenia do płci wykazało, że kobiety są istotnie bardziej zadowolone ze swoich relacji ze współpracownikami w porównaniu z mężczyznami ($U=-2,2$, $p=0,028$).

Z relacji z przełożonym jest zadowolonych 87% osób, średnia ocena 5,47; z rodzaju wykonywanej pracy 78%, średnia ocena zadowolenia 5,16. Im starsi pracownicy, tym mniej są zadowoleni z wykonywanej pracy ($r_s=-0,13$, $p<0,017$).

Z obciążenia obowiązkami zadowolonych jest 75% osób, średnia ocena 5,12. Im starsi pracownicy, tym mniej są zadowoleni z poziomu obciążenia obowiązkami. Z warunków pracy jest zadowolonych 68% osób, średnia ocena 5,18; 23% badanych jest zadowolonych z możliwości rozwoju, średnia ocena 3,34. Analiza statystyczna wykazała, że im starsi pracownicy, tym mniej są zadowoleni z możliwości rozwoju ($r_s=-0,20$, $p<0,001$).

Poziom wykształcenia nie miał wpływu istotnie statystycznego dla oceny wybranych aspektów pracy.

Tabela 2. Ocena wybranych aspektów pracy

Oceniane elementy pracy	Średnia ważności powodu według skali Lickerta (od 1 do 7)	Procent respondentów, którzy wybrali skalę ocen od 5 do 7 (raczej zadowolony, zadowolony zdecydowanie zadowolony)
Warunki pracy	5,18	68%
Wynagrodzenie	5,89	90%
Relacje z przełożonym	5,47	87%
Relacje ze współpracownikami	5,53	89%
Możliwości rozwoju	3,34	23%
Rodzaj wykonywanej pracy	5,16	78%
Obciążenie obowiązkami	5,12	75%
Stosunek Polaków do imigrantów	5,57	89%

Źródło: Opracowanie własne.

Argumenty za pozostaniem w Polsce

Najistotniejszym argumentem, który zachęciłby 95% badanych pracowników z Ukrainy do pozostania w Polsce, są większe zarobki, średnia istotności w skali od 1 do 7 – 6,49. Im starsze były osoby, tym płace były dla nich ważniejsze ($r_s=0,22$, $p<0,001$).

Dla 82% badanych argumentem była gwarancja długotrwałego zatrudnienia, średnia ważności powodu – 5,6 oraz możliwości rozwoju – dla 42% badanych, średnia ocena 3,56. Im starsze były osoby, tym mniej ważne były dla nich możliwości rozwoju ($rs=-0,22, p<0,001$).

Dla 13% badanych zachęcający byłby bardziej przyjazny stosunek Polaków do imigrantów, średnia ocena 1,77. Im starsze osoby, tym mniej zależy im na przyjazności Polaków przy podejmowaniu decyzji o pozostaniu w Polsce ($rs=-0,18, p=0,001$). Z kolei im wyższe wykształcenie, tym większe znaczenie ma przyjazność Polaków ($rs=0,18, p=0,001$). Dla 11% badanych zachęcające byłoby otrzymanie pracy pozwalającej w pełni wykorzystać możliwości, średnia ocena 1,74. Im starsze były osoby, tym mniej ważne było dla nich znalezienie pracy adekwatnej do możliwości ($rs=-0,27, p<0,001$). Im wyższe wykształcenie, tym większe czynnikiem ten miał znaczenie ($rs=0,23, p<0,001$). Dla 10% badanych zachęcające byłoby pozyskanie pracy dla członków rodziny, średnia 1,69. Im starsze były osoby, tym mniej ważne było dla nich znalezienie pracy dla rodziny ($rs=-0,20, p<0,001$).

4% nie planuje pozostać w Polsce. W analizie statystycznej nie wykazano różnic w ocenie znaczenia poszczególnych argumentów pomiędzy kobietami i mężczyznami.

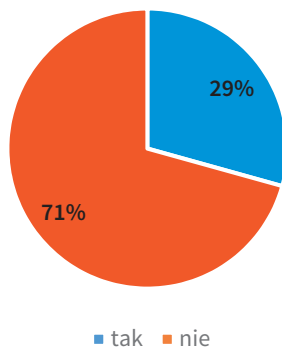
Tabela 3. Argumenty, które zachęciłyby badanych do pozostania w Polsce

Argumenty, które zachęciłyby do pozostania w Polsce	Średnia ważności powodu według skali Lickerta (od 1 do 7)	Procent respondentów, którzy wybrali skalę ocen od 5 do 7 (raczej zachęcające, zachęcające, zdecydowanie zachęcające)
większe zarobki	6,49	95%
gwarancja długotrwałego zatrudnienia	5,60	82%
możliwość rozwoju	3,56	42%
pozyskanie pracy w Polsce dla członków rodziny	1,69	10%
przyjazny stosunek Polaków do imigrantów	1,77	13%
nie planuję zostać w Polsce na stałe	1,35	4%
otrzymanie pracy pozwalającej wykorzystać w pełni moje możliwości	1,74	11%

Źródło: Opracowanie własne.

Badani zostali również poproszeni o odpowiedź na pytanie, czy pracują zgodnie z własnym wykształceniem. 29% udzieliło odpowiedzi twierdzącej.

Rysunek 8. Odpowiedź na pytanie: Czy pracuje Pan/Pani zgodnie z własnym wykształceniem?

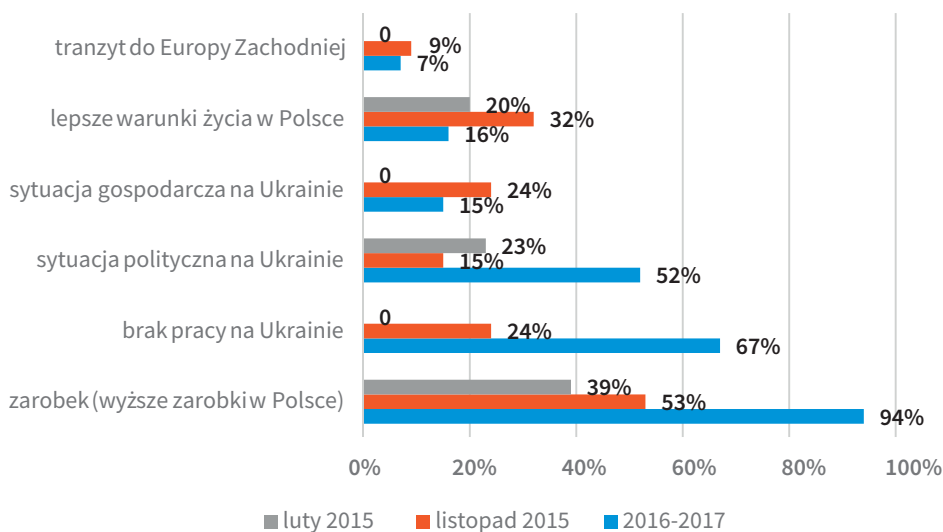


Źródło: Opracowanie własne.

UKRAIŃCY O PRACY W POLSCE – PORÓWNANIE WYNIKÓW BADAŃ W PERSPEKTYWIE 2015-2017

Dostępność wcześniejszych wyników badań na temat opinii pracowników z Ukrainy pozwala dokonać pewnego porównania dostępnych danych w ramach poszczególnych pytań badawczych. W przypadku powodów przyjazdu Ukraińców do Polski zarobki są wciąż najważniejszym i raczej dość oczywistym powodem emigracji. Argument ten z roku na rok ma coraz większe znaczenie dla imigrantów. W lutym 2015 roku był to ważny powód do wyjazdu dla 39% badanych, dziewięć miesięcy później dla 53%, obecnie dla 94% [Przemyślańska-Włosek 2015; Przemyślańska-Włosek, Kupczyk 2015]. Ma to związek z rosnącymi różnicami w poziomie zarobków pomiędzy Polską a Ukrainą. Pracownicy z Ukrainy mogą bowiem liczyć w Polsce na coraz wyższe wynagrodzenia. Rośnie również znaczenie bezrobocia na Ukrainie oraz pogarszająca się sytuacja polityczna. Pewne, choć wciąż niewielkie znaczenie ma możliwość tranzytu do Europy Zachodniej przez Polskę, które z czasem może wzrosnąć, jeśli przed Ukraińcami pojawi się możliwość legalnej pracy na Zachodzie. Czynniki te są wart dalszego monitorowania.

Rysunek 9. Powody przyjazdu Ukraińców do Polski – porównanie wyników badań w perspektywie 2015-2017

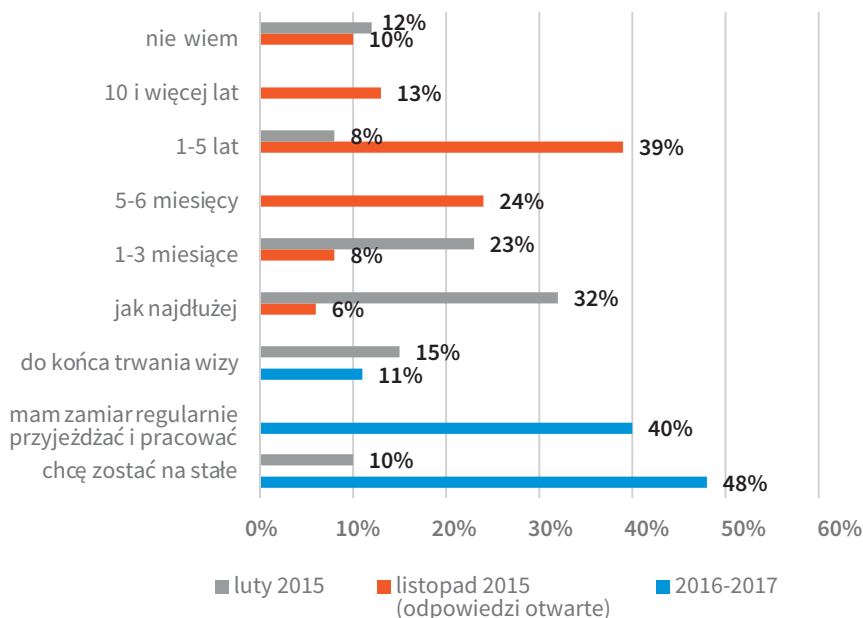


Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych i badań prezentowanych w opracowaniu [Przemysłańska-Włosek 2015; Przemysłańska-Włosek, Kupczyk 2015].

Pewną tendencję można również zaobserwować w przypadku planowanego czasu pozostania w Polsce, chociaż ze względu na przyjmowane w każdym z dotychczas prowadzonych badań różne możliwości odpowiedzi na pytanie o planowany czas pracy w Polsce, dokładne porównanie wyników nie jest możliwe. Czynnikiem, który jednak znacząco ogranicza możliwość dłuższego pobytu w Polsce, są uwarunkowania prawne. Odpowiedzi na te pytania są więc raczej teoretyczne. Jednak dalsze badanie tego aspektu jest istotne, pokazuje bowiem stopień zainteresowania pracą w Polsce.

Pracownicy z Ukrainy coraz lepiej oceniają otwartość Polski związaną z ich pobytem w naszym kraju. Negatywnie otwartość oceniono tylko w lutym 2015 roku. Wtedy też pracownicy odpowiadali na pytanie związane z poczuciem dyskryminacji, 19% badanych czuło się dyskryminowanymi w miejscu pracy, a 13% pracowników uważało, że Polska nie jest otwarta na pracowników z Ukrainy. W lutym 2015 roku pozytywnie otwartość Polski oceniło 75% badanych, w listopadzie 2015 roku – 97%, w 2016-2017 – 96%. Badanie poczucia akceptowalności Ukraińców w społeczeństwie, a także w szerszym zakresie ich integracji, wymaga dalszych badań, szczególnie w obliczu spadającej sympatii Polaków do innych narodów.

Rysunek 10. Planowany czas pozostania w Polsce – porównanie wyników badań w perspektywie 2015-2017

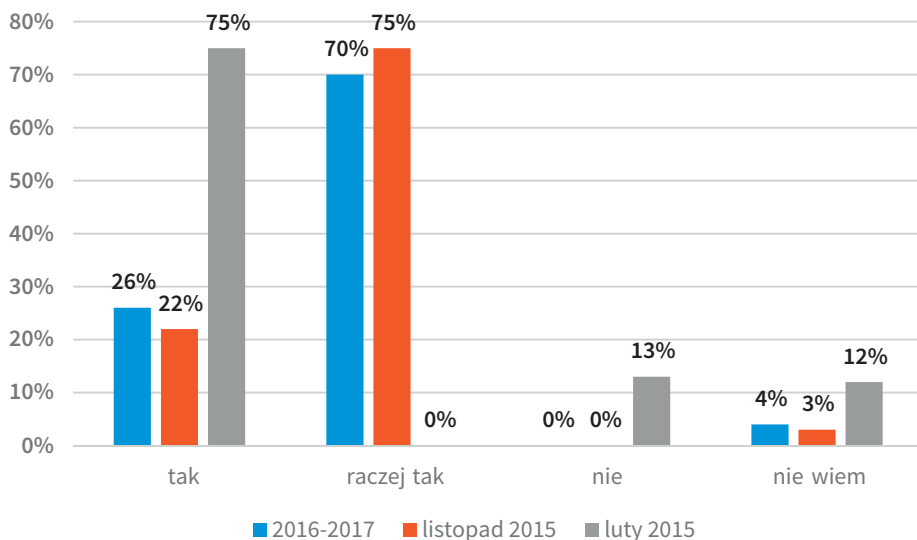


Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych i badań prezentowanych w opracowaniu [Przemysłańska-Włosek 2015; Przemysłańska-Włosek, Kupczyk 2015].

Rośnie także ogólne zadowolenie pracowników z Ukrainy z pracy w Polsce. Z poziomu 84% w 2015 roku do 94% w latach 2016-2017.

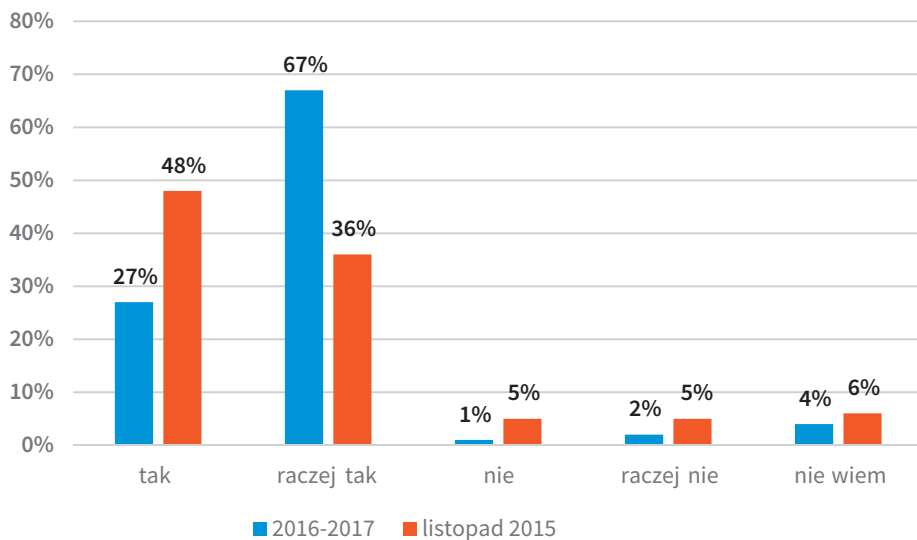
Można zaobserwować wzrost zadowolenia w ocenie niemal wszystkich aspektów pracy. Pracownicy są bardziej zadowoleni z wynagrodzenia, wzrost z 40% do 90%, ze stosunku Polaków do imigrantów, wzrost z 52% do 89%, relacji ze współpracownikami, wzrost z 63% do 89%, z relacji z przełożonym, z 61% do 87%, z rodzaju pracy, z 38% do 78%, z obciążenia obowiązkami, z 36% do 75%, z warunków pracy, z 62% do 68%. Spadek zadowolenia wystąpił w przypadku i tak nisko do tej pory ocenianych możliwości rozwoju, z 27% w 2015 do 23% w 2016-2017. Największy wzrost zadowolenia wystąpił w przypadku wynagrodzenia. Zaspokojenie zadowolenia pracowników z określonego poziomu wynagrodzenia z czasem wytwarza potrzebę realizacji innych motywów podjęcia pracy, w tym związanych z możliwościami rozwoju, które jeszcze dzisiaj, jak pokazują prezentowane badania, nie są tak oczekiwane przez pracowników z Ukrainy. Można przewidywać jednak, że przedsiębiorcy w Polsce będą zmuszeni zmierzyć się z tym wyzwaniem w przyszłości.

Rysunek 11. Ocena badanych otwartości Polski i Polaków na imigrantów z Ukrainy

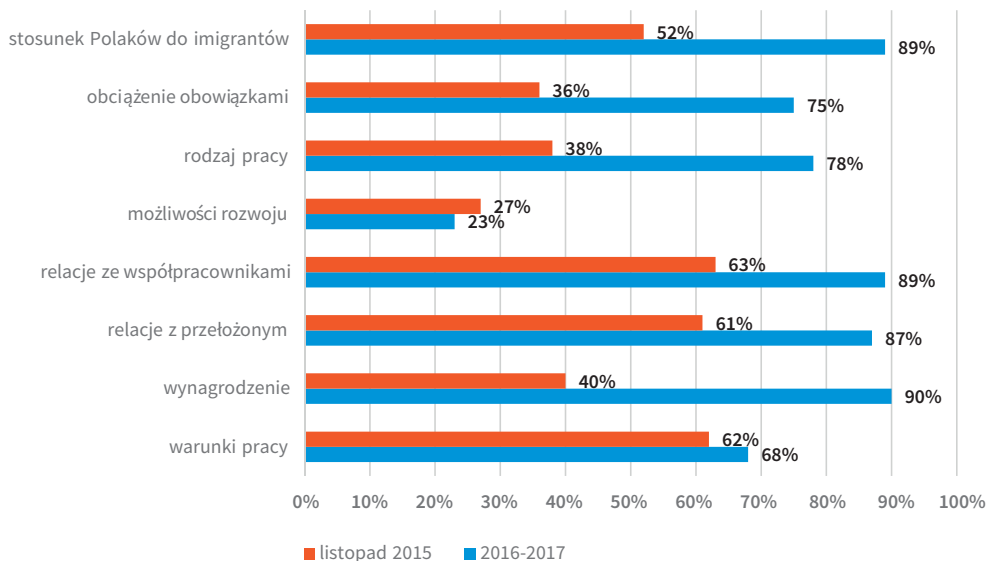


Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych i badań prezentowanych w opracowaniu [Przemysłańska-Włosek 2015; Przemysłańska-Włosek, Kupczyk 2015].

Rysunek 12. Stan zadowolenia badanych pracą w Polsce



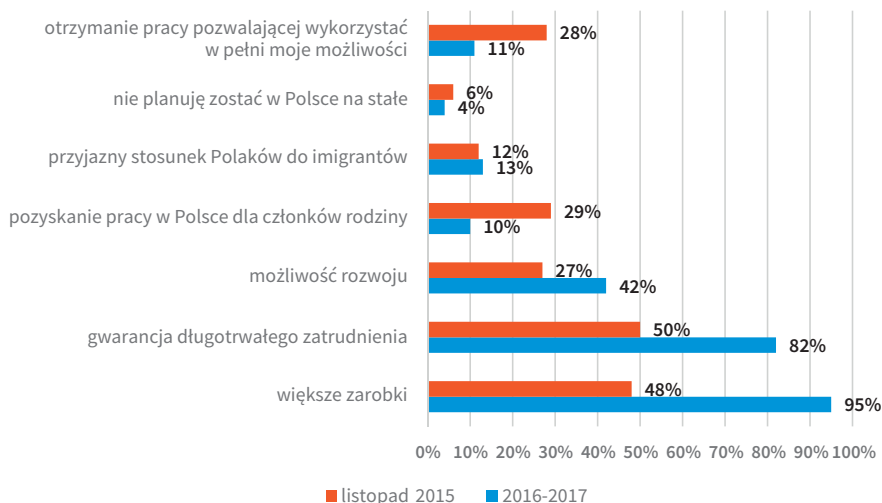
Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych i badań prezentowanych w opracowaniu [Przemysłańska-Włosek 2015; Przemysłańska-Włosek, Kupczyk 2015].

Rysunek 13. Ocena badanych różnych aspektów pracy w Polsce

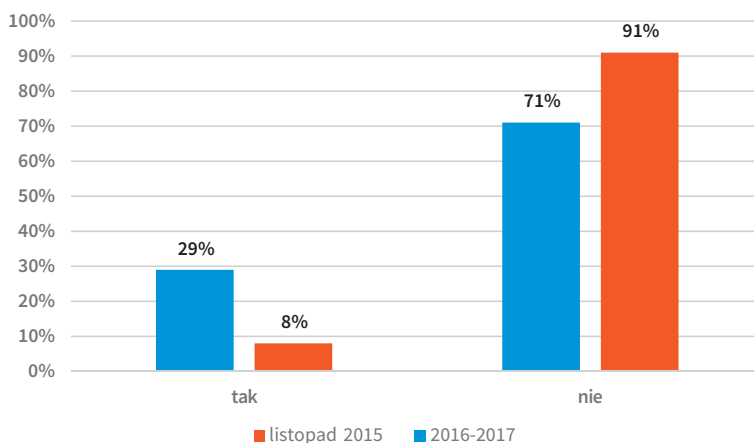
Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych i badań prezentowanych w opracowaniu [Przemysłańska-Włosek 2015; Przemysłańska-Włosek, Kupczyk 2015].

Jak pokazują wyniki badań, Ukraińcy rozważają pozostanie w Polsce na dłużej, a nawet na stałe. Tym, co najbardziej motywuje ich do dłuższego pobytu, jest dalszy wzrost zarobków, wzrost znaczenia o 47%, gwarancja długotrwałego zatrudnienia, wzrost o 32%, oraz możliwości rozwoju, wzrost o 15%. Na znaczeniu straciło otrzymanie pracy pozwalającej wykorzystać w pełni możliwości, z 28% do 11%, chociaż odpowiedź ta nie zgadza się z argumentem możliwości rozwoju, należałoby więc raz jeszcze zbadać ten element. Zmniejszyło się również znaczenie pozyskania w Polsce pracy dla członków rodziny, z 29% do 10%, być może dlatego, że praca w Polsce dla obywateli Ukrainy jest ogólnie dostępna.

W listopadzie 2015 roku 8% badanych pracowało zgodnie z własnym wykształceniem, w 2016-2017 było ich już 29%. I ten element, badany i rozwijany w przyszłości, może pokazać ciekawe wyniki, nie tylko obrazujące poziom dywersyfikacji dostępnych ofert dla Ukraińców, ale również zapotrzebowanie pracowników w poszczególnych zawodach i poziom wykwalifikowania imigrantów.

Rysunek 14. Czynniki motywujące badanych do dłuższego pobytu zarobkowego w Polsce

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych i badań prezentowanych w opracowaniu [Przemysłańska-Włosek 2015; Przemysłańska-Włosek, Kupczyk 2015].

Rysunek 15. Odpowiedź na pytanie, czy badani pracują zgodnie z wykształceniem

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań własnych i badań prezentowanych w opracowaniu [Przemysłańska-Włosek 2015; Przemysłańska-Włosek, Kupczyk 2015; Przemysłańska-Włosek 2016-2017].

WNIOSKI

Wyniki badań potwierdziły zakładane hipotezy badawcze. Głównym celem emigracji Ukraińców do Polski są przede wszystkim zarobki. Rosnące wynagrodzenia stanowią wystarczającą zachętę do wyjazdu i podejmowania pracy, nawet nieodpowiadającej wykształceniu. 71% badanych nie pracuje zgodnie ze swoim wykształceniem, jednak w 2015 roku było ich o 20% więcej. Nastąpiła więc istotna zmiana. Potencjał kompetencyjny imigrantów z Ukrainy jest nieco lepiej wykorzystywany.

Jednym z powodów wyjazdu do Polski dla niewielkiej grupy badanych jest możliwość tranzytu przez Polskę do Europy Zachodniej. Jest to o tyle interesujące, że był to istotny powód dla lepiej wykształconych pracowników. Wśród respondentów 44% badanych miało wyższe wykształcenie. Stanowią więc oni, teoretycznie, niewykorzystany potencjał intelektualny. Otwarcie rynków zachodnich, dużo bardziej konkurencyjnych finansowo, mogłoby spowodować odpływanie z kraju wartościowych pracowników, którzy nie mają innych motywacji do pozostania, na przykład w postaci możliwości rozwoju. Wyniki badań pokazały, że pracownicy z Ukrainy nie są zadowoleni z możliwości rozwoju, szczególnie starsi pracownicy. Dla lepiej wykształconych pracowników istotna jest praca zgodna z ich możliwościami. Do dłuższego pobytu w Polsce zachęciłyby pracowników z Ukrainy, oprócz wyższych zarobków i szansy długotrwałego zatrudnienia, właśnie możliwości rozwoju.

Ukraińcy wysoko cenią relacje ze współpracownikami, uważają, że Polska jest krajem otwartym dla obywateli ich kraju. Zaledwie 13% wybrało odpowiedź, że do dłuższego pobytu w Polsce zachęcający byłby bardziej przyjazny stosunek Polaków do imigrantów. Prawdopodobnie potwierdzają tym samym, że nie odczuwają dyskryminacji ze strony Polaków oraz spadku sympatii, który pojawił się w wynikach badania CBOS.

Rosnąca liczba imigrantów zarobkowych z Ukrainy stanowi istotne wyzwanie zarówno dla badaczy zjawiska, jak i przedsiębiorców. Mogłaby stanowić również element refleksji dla rządzących. Przed nami droga, której celem powinno być wykorzystanie potencjału intelektualnego pracowników, budowanie ich motywacji i integracji ze społeczeństwem, a także przestrzeni prawnej zwiększającej elastyczność w zatrudnianiu imigrantów.

BIBLIOGRAFIA

- Dane Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, Oświadczenia, 2016, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/12.02.2017>.
- Europejski sondaż społeczny – Raport, 2012, https://www.europeansocialsurvey.org/docs/round6/fieldwork/poland/ESS6_fieldwork_and_interviewer_instructions_PL.pdf 13.12.2017.
- Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D., Metody badawcze w naukach społecznych, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka, 2001.
- Gumińska V., Imigranci zatrudnieni w Polsce po wstąpieniu Polski do UE, MBA 2, 2010.
- Kaczmarczyk P., Money for Nothing? Ukrainian Immigrants in Poland and their Remitting Behavior, IZA DP No. 7666, 2013.
- Koshulko O., Koshulko V., The role of Ukrainians in the economic growth of Poland, Word Scientific News, 42, 2016, s. 256-266.
- Koshulko O., „The Value of life and labor” of Ukrainian migrants abroad, International Letters of Social and Humanistic Sciences, Vol. 59, 2015, s. 1.
- Koshulko O., Exploring of the Human Capital Depreciation of Ukrainian Labor Migrants Abroad Results of a Survey, International Letters of Social and Humanistic Sciences, Vol. 64, 2015, s. 71.
- Kupczyk T., Przemysłańska-Włosek J., Niepublikowany raport z badań pt. „Imigranci z Ukrainy – jak czują się w Polsce i jak są oceniani przez pracodawców i współpracowników”, 2015.
- Przemysłańska-Włosek J., Raport – Polska i Polacy w oczach Ukraińców, luty 2015, OTTO Work Force Polska.
- Stosunek Polaków do innych narodów, CBOS, 2015.
- Wenzel M., Stosunek do obcokrajowców w Polsce, Instytut Spraw Publicznych, 2009.



JOANNA PRZEMYSŁAŃSKA-WŁOSEK

Marketing Manager w firmie OTTO Work Force Polska. Absolwentka Uniwersytetu Wrocławskiego i Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Autorka badań oraz artykułów na temat pracy tymczasowej oraz imigrantów zarobkowych z Ukrainy. Obszar zainteresowania: komunikacja, zarządzanie różnorodnością, praca tymczasowa.

PROBLEMY IMIGRANTÓW Z UKRAINY

Miroslava Keryk

Fundacja Nasz Wybór

Setki tysięcy Ukraińców oszukanych przez nielegalnych pośredników pracy – OTTO Work Force Polska i Fundacja „Nasz Wybór” mówią: dość! Startuje kampania „Nie płacę za pracę”

W 2015 roku polskie placówki konsularne i dyplomatyczne wydały obywatelom Ukrainy 922 240 wiz. W urzędach pracy zarejestrowano również ponad 700 000 oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia wykonywania pracy Ukraińcom. Najwięcej oświadczeń złożonych zostało w województwach mazowieckim (306 708) i dolnośląskim (72 042).

Według informacji pozyskanych od pracowników z Ukrainy, którzy pracują dla OTTO Work Force Polska, nawet 20% przyjeżdżających do Polski obywateli Ukrainy może pracować na czarno. Brak legalnej umowy pozbawia ich możliwości korzystania z państwowej opieki społecznej, ubezpieczenia w razie wypadku podczas wykonywania pracy czy możliwości dochodzenia swoich praw w sytuacji, gdy pracodawca nie zapłaci im wynagrodzenia. Ponadto, bez odpowiednich dokumentów, jako pracownicy nielegalni, narażeni są na ryzyko deportacji.

ZAPŁACILI ZA MOŻLIWOŚĆ PRACY W POLSCE

Według danych agencji pośrednictwa pracy OTTO Work Force Polska i Wyższej Szkoły Handlowej we Wrocławiu aż 60% przyjeżdżających do Polski obywateli Ukrainy zapłaciło nielegalnym pośrednikom za możliwość podjęcia pracy. Często są to koszty na tyle wysokie, że na wyjazd jednej osoby nierzadko musi się złożyć cała rodzina.

Przyjeżdżający do Polski Ukraińcy najczęściej nie mają świadomości, że załatwienie wszelkich formalności powinno być bezpłatne, a jedyną opłatą, jaką ponoszą, powinien być koszt wizy, czyli 35 euro. Pobierane przez nielegalnych pośredników opłaty to 200-500 zł za znalezienie pracy, 250-380 zł za oświadczenie pracodawcy, który rzekomo w Polsce zapewni danej osobie miejsce pracy. Łącznie jest to kwota w przedziale 450-880 zł, co stanowi nawet dwukrotność miesięcznego wynagrodzenia na Ukrainie. Nierzadko zdarza się natomiast, że po przyjeździe do Polski pracownik dowiaduje się, że na miejscu wcale nie czeka na niego żadna praca.

POLSKI RYNEK PRACY DOCENIA UKRAIŃCÓW – Z WZAJEMNOŚCIĄ

Jak pokazują przeprowadzone w listopadzie 2015 roku przez OTTO Work Force Polska i Wyższą Szkołę Handlową we Wrocławiu badania, polscy pracodawcy cenią sobie pracowników zza wschodniej granicy. Zdaniem 36% ankietowanych pracodawców Ukraińcy są bardziej zmotywowani do pracy w porównaniu z pracownikami z Polski. Według 31% badanych imigranci mają pozytywny stosunek do pracy, a 27% pracodawców uważa, że szybko integrują się z pozostałymi pracownikami oraz rzadziej zmieniają pracę niż Polacy. Mimo tego ponad 68% ankietowanych wolałoby zatrudniać w swojej firmie polskich pracowników niż imigrantów.

Największym problemem przy zatrudnianiu imigrantów jest bariera językowa. Na kłopoty z porozumiewaniem się wskazało aż 64% ankietowanych. Według 23% Ukraińcy nie znają polskich przepisów prawa, a 18% uważa, że zatrudnianie obcokrajowców wpływa na wzrost kosztów prowadzenia przedsiębiorstwa. Z kolei największą korzyścią z zatrudniania imigrantów jest uzupełnienie braków w zatrudnieniu, na co wskazuje 91% ankietowanych, ale też zwiększenie motywacji do pracy zatrudnionych już wcześniej pracowników z Polski (41%).

Większość Ukraińców (ponad 53%) deklaruje, że zdecydowali się na przyjazd do Polski w celach zarobkowych, biorąc pod uwagę wyższe wynagrodzenia w Polsce niż w ich kraju. Prawie 32% uważa, że Polska daje lepsze warunki życia i rozwoju. 24% wybrało emigrację z powodu braku pracy na Ukrainie, tyle samo wyjechało ze względu na sytuację gospodarczą w kraju, natomiast 15% do wyjazdu skłoniła sytuacja polityczna. 93% pracujących w Polsce Ukraińców uważa, że jest to kraj otwarty na pracowników zza wschodniej granicy, z czego 68% odpowiedziało, że zdecydowanie tak. 83% zatrudnionych w Polsce Ukraińców jest zadowolonych ze swojej pracy. Najwięcej (63%) docenia dobre relacje ze współpracownikami, warunki pracy (62%) oraz pozytywne relacje z przełożonym (61%). 52% Ukraińców deklaruje również, że jednym z powodów wpływających na ich zadowolenie z pracy w Polsce jest pozytywny stosunek Polaków do imigrantów.

Zapytani z kolei o to, z jakich elementów pracy w Polsce nie są zadowoleni, Ukraińcy wymieniali najczęściej niezadowalające wynagrodzenie (42%), brak możliwości rozwoju (28%) oraz obciążenie obowiązkami (19%). Ponad 50% imigrantów zauważa, że w życiu i pracy w Polsce największym problemem jest bariera językowa i kłopoty z porozumiewaniem się, 35% wskazuje z kolei na nieznajomość przepisów prawa.

Pozytywne opinie o warunkach pracy i kontaktach z Polakami przekładają się na fakt, że 90% Ukraińców poleciłoby swoim bliskim i znajomym pracę w Polsce. Zapytani natomiast o to, co zachęciłoby ich do pozostania w Polsce, deklarują, że gwarancja stałego zatrudnienia (50%) oraz większe zarobki (48%), mimo iż aż 88% z nich nie pracuje w zawodzie zgodnym z wykształceniem.

KAMPAANIA EDUKACYJNA „NIE PŁACĘ ZA PRACĘ”

Zainaugurowany właśnie przez OTTO Work Force Polska i Fundację „Nasz Wybór” program „Nie płacę za pracę” ma na celu zapobieganie patologiom w obecności Ukraińców na polskim rynku pracy. W ramach programu planowana jest szeroko zakrojona akcja edukacyjna, mająca na celu informowanie imigrantów o przysługujących im prawach, kosztach pośrednictwa pracy oraz pokazanie zagrożeń wynikających z pracy na czarno, jak również uświadomienie im, że nie muszą płacić za pracę w Polsce, a kupno dokumentów jest przestępstwem. Organizatorzy programu poprowadzą cykl 10 warsztatów, podczas których pracujący w Polsce Ukraińcy zdobędą wiedzę na temat poszukiwania pracy, pisania CV, przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej oraz legalizacji pracy i płynących z tego korzyści. „Każdy pracownik z Ukrainy, poprzez swoją pracę, przyczynia się do rozwoju polskiej gospodarki. Z tego powodu pracodawcy powinni zapewnić im odpowiedni rozwój zawodowy i godne warunki pracy. Kampania ma poprawić sytuację Ukraińców na polskim rynku pracy, zapewniając tym samym zrównoważony rozwój gospodarki państwowej” – mówi Tomasz Dudek, Dyrektor Operacyjny OTTO Work Force Polska.



MIROSLAVA KERYK

Historyk, socjolog, specjalistka do spraw migracji i społeczności ukraińskiej w Polsce. Jest prezeską Fundacji „Nasz Wybór” oraz redaktorką miesięcznika „Nasz Wybór” i wykładowcą na Uczelni Łazarskiego w Warszawie.

BEZ MIGRACJI SIĘ NIE OBĘDZIE

*Europejski rynek pracy rośnie, ale i siwieje.
Rządy poszczególnych krajów będą musiały odpowiedzieć
na pytanie, jak chcą wyjść zwycięsko z międzynarodowej
rywalizacji o pracowników.*

Michał Karbowski: Czy w 2030 r. na europejskim rynku pracy zarabiałby Pan więcej niż obecnie?

Eric de Jong: Na pewno. Mam teraz 52 lata i wyższe wykształcenie, uczyłem się na uniwersytetach w Wielkiej Brytanii i USA. Według prognoz za 14 lat takich ludzi jak ja może być już znacznie mniej niż dziś. Czyli ich wartość dla pracodawców wzrośnie.

Europa Zachodnia jako rynek pracy wciąż rośnie, ale też siwieje. W 2015 r. mieszkało tam ok. 279 mln ludzi, a w 2030 r. będzie ich 287 mln. Jednocześnie stale spada liczba osób w wieku produkcyjnym, czyli tych między 15. a 64. rokiem życia. W ciągu półtorej dekady w tym przedziale ubędzie 5 proc., a 6 proc. więcej niż obecnie wejdzie w wyższy przedział wiekowy.

W 2030 r., już jako 66-latek, mogę skorzystać na tych zmianach w inny sposób. Na przykład płacąc niższe podatki. Spodziewam się bowiem, że jeśli sam o tym nie decyduję, to nie wypadnę całkowicie z rynku pracy. A państwo – oferując różne udogodnienia – będzie starało się zachęcić mnie, żebym na nim pozostał.

Bo inaczej nie będzie miał kto pracować?

– W 2030 r. w Europie czeka nas rynek pracownika, a nie pracodawcy, to bezsporne. Ludzie właściwie w każdym regionie dostaną podwyżki, a państwa będą rywalizować o przyciągnięcie ich do siebie. Podobnie zresztą poszczególne firmy. Początki tego procesu widać już dziś.

To jednak nie wystarczy, bo na rynku pracy wystąpią potężne straty. Szacuje się, że w krajach Europy Zachodniej w 2030 r. zabraknie ponad 8 mln pracowników, z czego 6 mln w samych Niemczech. Już dziś widać tam niedobory w niektórych sektorach, np. w handlu detalicznym czy hurtowym. W Europie Środkowo-Wschodniej może być zresztą jeszcze gorzej, bo mówimy o braku 11 mln pracowników! Na tym zresztą nie koniec.

Co jeszcze się zmieni?

– Struktura wykształcenia pracowników. Jeśli w 2015 r. w Niemczech podaż wysoko wykształconych pracowników przewyższała popyt na pracę dla nich o jakieś 0,2 mln, to 10 lat później proporcje będą zupełnie inne: zabraknie 2,5 mln takich pracowników.

Czyli pracowników w Niemczech będzie mniej, będą gorsi, bo słabiej wykształceni, i jeszcze trzeba będzie im więcej płacić?

– Akurat Niemcy poradzą sobie z tym problemem. Bo jako duża gospodarka mają sporą siłę przyciągania. Wystarczy, że będą stymulować proces migracji, w ten sposób ratując swój PKB. Podobnie będą postępować kraje bogate, co sprawi, że w 2030 r. trend wyjazdów ze Wschodu na Zachód nie tylko się utrzyma, ale nawet przybierze na sile. Zdolni ludzie z Polski, Białorusi, Bułgarii, Ukrainy czy Rumunii już dziś chętnie jadą pracować właśnie do Niemiec, Francji, Wielkiej Brytanii, Skandynawii czy krajów Beneluksu. Za ponad dekadę będą to robić jeszcze liczniej.

Wynika z tego, że Europa Środkowo-Wschodnia jest w najgorszej sytuacji. Z krajami zachodniej części kontynentu ekonomicznie nie wygra przecież nigdy.

– To prawda, ale jednocześnie mogą wykształcić się nowe trendy migracji pracowniczych, jak przyjazd do Europy Środkowo-Wschodniej zdolnych ludzi z Włoch czy Hiszpanii, czyli południa Europy. Już dziś widać, że do Polski przyjeżdżają np. hiszpańscy informatycy, którzy u siebie nie mogą znaleźć pracy. Atrakcyjne dla nich mogą być też rozwijające się przecież wciąż Czechy czy Słowacja.

Tak czy inaczej, zawsze gdzieś będzie brakowało specjalistów. To trochę jak przelewanie z pustego w próżne.

– To prawda. Rządy poszczególnych krajów będą musiały odpowiedzieć sobie na pytanie, jak zamierzają rozwiązać ten problem, jak chcą wyjść zwycięsko z międzynarodowej rywalizacji o pracownika. Muszą zaproponować jakąś wizję, a nie fikcję. Pewne jest, że raczej nie dadzą rady ściągnąć ludzi z dalszych rejonów świata, jak Indie czy Chiny. Także Chiny przez politykę jednego dziecka mogą mieć w przyszłości problemy na rynku pracy. Podobne tendencje widać w Japonii. Ludzie z tamtego rejonu świata zatrudnienia będą więc szukać w Azji, a nie w Europie.

Jak w praktyce może wyglądać brak rąk do pracy? W europejskich miastach straszyć będą puste hale produkcyjne, a żeby naprawić auto, trzeba się będzie najeździć?

– Nie kreśliłbym aż tak pesymistycznej wizji. Jeśli chodzi o miasta, to z pewnością zajdzie tam konieczność większych inwestycji w transport publiczny. Taki, który pozwoli pracownikom przemieszczać się po mieście, ale też dojechać do pracy z obszarów podmiejskich.

Być może zmieni się też sytuacja na rynku mieszkaniowym, bo migrujący pracownicy będą woleli mieszkania wynajmować, niż je kupować. Poza tym w cenie będą lokale mniejsze – dostosowane do potrzeb singli bądź osób, które za pracę przyjechały bez rodziny.

Czy zobaczymy puste, upadłe fabryki? Pewnie niektóre zakłady upadną, jeśli ich właściciele zawczasu nie przygotują się do nadchodzących zmian. Jednak, szczerze mówiąc, bardziej wyobrażam sobie puste biura. Po prostu część pracowników przeniesie się do domów, może nawet restauracje będą działać zdalnie. Jeszcze więcej usług trafi też do internetu, a zakupów będziemy mogli dokonywać 24 godziny na dobę.

Rozwój technologii może zredukować negatywne skutki niedoboru pracowników?

– W jakimś sensie na pewno pomoże nam automatyzacja i robotyzacja. A także rozwój internetu. Jeśli zaś chodzi o przyszłościowe sektory gospodarki, to myślę, że będzie to ochrona zdrowia. Z prostego powodu: jeśli będziemy coraz starsi, to będziemy też chorować, a więc będzie nam potrzebna fachowa opieka – w ośrodkach dla seniorów z pełną gamą usług zdrowotnych i rehabilitacyjnych. To z kolei szansa dla krajów południa Europy, jak Hiszpania czy Włochy. Wyobrażam sobie, że przyjemniej jest spędzać czas tam, gdzie jest więcej słońca, dzień jest dłuższy, gdzie ma się możliwości nawet do krótkich spacerów. Tak więc na wszystko można popatrzeć nie tylko w kategorii zagrożeń, ale także szans i możliwości.

Jeśli tak, to jakie będą plusy braku pracowników na rynku w 2030 r.?

– Skoro, jak już wspominałem, będziemy liczniej migrować, to staniemy się też bardziej zintegrowani, różnorodni. To naprawdę będzie bardziej wspólna Europa, niż przewidują wszystkie dyrektywy urzędników z Brukseli. Państwa będą musiały otworzyć się na nowych ludzi – traktować ich nie jako migrantów zarobkowych, ale jako nowych obywateli. Obywateli, o których trzeba dbać i od których można się uczyć.

Patrząc na obecne podejście do uchodźców, którzy przecież mogliby zasilić rynek pracy, nie jestem pewien, czy tak będzie.

– Problemów związanych z kwestią uchodźców nie wiązałbym bezpośrednio z podejściem do migracji zarobkowych. Najlepiej te różnice widać w podejściu Polski. Z jednej strony, władze chcą zamykać się na uchodźców z Syrii, z drugiej – nie przeszkadzają im imigranci zarobkowi z Ukrainy, których jest coraz więcej. Jeśli chodzi o Europę Zachodnią, to myślę, że z czasem sytuacja się unormuje. Zostaną wdrożone programy integracji, także te dotyczące rynku pracy. Na razie jednak Europa, zamiast zajmować się problemami, toczy jałowe spory.

Jak ocenia Pan sytuację Polaków wobec nadchodzących zmian na europejskim rynku pracy?

– Myślę, że jesteście w dobrym położeniu. Polacy są od dekad cenionymi pracownikami na świecie i bogatsze kraje będą pewnie o was zabiegać. Szybko adaptujecie się do nowych warunków, chcecie się integrować, jesteście produktywni. Wiele tworzycie. Ja osobiście ze współpracy z Polakami mam same dobre doświadczenia. Nie bądźcie tylko tacy skromni!

Dla polskiego rynku pracy wyjazdy obywateli nie są zbyt korzystne. A przecież według badań GUS pod koniec 2014 r. poza krajem przebywało ponad 2 mln Polaków.

– No to musicie zrobić jak najwięcej, żeby ludzie nie wyjeżdżali. Jest na to szansa, bo z tego, co widzę, nawet Polacy, którzy pracują za granicą, są patriotami, czują dużą więź z ojczyzną. To można i trzeba wykorzystać. Z jednej strony, możliwie podnosząc płace, z drugiej – stwarzając jak najlepsze warunki dla pracowników.

Wie pan, kto tworzy ogromny, a wciąż niewykorzystany potencjał polskiego rynku pracy? Kobiety oraz osoby w wieku 50 plus. Tym pierwszym trzeba stworzyć warunki, by mogły pracować i jednocześnie zajmować się dziećmi, szczególnie małymi. Chodzi o żłobki, przedszkola, o elastyczne godziny pracy. Natomiast osoby dojrzałe trzeba aktywizować, dawać im szansę pracy na niepełny etat. Tak dzieje się w Holandii.

I ostatnia sprawa: wewnętrzny HR. Czasami mam wrażenie, że Polacy nie wiedzą, w jakich świetnych firmach mogliby pracować u siebie w kraju.

Rozmawiał Michał Karbowski

Gazeta Wyborcza Wrocław



ERIC DE JONG

Dyrektor Operacyjny, COO OTTO Work Force

UPROŚĆMY PROCEDURY

*W zeszłym roku odwiedziliśmy trzy urzędy wojewódzkie,
próbując ustalić listę dokumentów wymaganych
przy staraniu się o zezwolenie na pracę.
I w każdym miejscu powiedziano nam co innego!*

Michał Karbowski: Czy firma OTTO nadal wozi Polaków do Holandii autobusami do pracy przy kwiatach albo truskawkach? Takie obrazki zostały mi z Opola, skąd pochodzę, a gdzie zaczynaliście działalność na polskim rynku.

Tomasz Dudek: Kwiaty i ogrodnictwo nigdy nie były domeną naszej firmy (śmiech). Zajmowaliśmy się raczej logistyką i produkcją. OTTO na polskim rynku działa od 17 lat. Nasza główna działalność to międzynarodowa rekrutacja pracowników – na dużą skalę. Codziennie dzięki nam w Holandii czy w Niemczech pracuje 15 tys. Polaków, Czechów, Słowaków czy Węgrów. My tych ludzi nie tylko rekrutujemy, ale także dowozimy na miejsce i zapewniamy tam zakwaterowanie. Dodatkowo od dziewięciu lat oferujemy również polskim przedsiębiorcom usługi, takie jak praca tymczasowa czy outsourcing. Szukamy pracowników na rynkach lokalnych, ale także na Ukrainie. Na ponad 8 tys. agencji pośrednictwa pracy w Polsce jesteśmy w pierwszej dziesiątce. Nasze obroty tylko na polskim rynku wynoszą ok. 200 mln zł.

Dlaczego zmieniliście profil swojej działalności?

– Nie tyle zmieniliśmy, ile uzupełniliśmy ofertę. Bo dzisiaj problem z pracownikami jest właściwie w całej Europie. Narzekania na to słyszymy od pracodawców tak w Niemczech czy Holandii, jak i w Polsce, na Słowacji czy na Węgrzech. Niedawno jeden z klientów poprosił nas nawet o przeprowadzenie rekrutacji do jego lokalnej fabryki na Ukrainie. On też nie może znaleźć na miejscu ludzi do pracy.

Bo tych, którzy mogliby tam pracować, przywozicie do Polski.

– Oni sami chcą tu przyjechać, bo wiedzą, że więcej zarobią. Z tego samego powodu Polacy wyjeżdżają na Zachód, choć u nas przecież pracy nie brakuje. Dla wielu osób najsilniejszym magnesem pozostają zarobki. A w Niemczech czy Holandii za prostą pracę w magazynie można zarobić 2,5-3 razy więcej niż w Polsce.

Może gdyby nasze firmy lepiej płaciły, ludzie zostaliby w kraju?

– To nie jest takie oczywiste. Przykładowo, w fabryce zatrudniającej tysiąc osób podwyższenie stawki godzinowej o 2 zł może być dla pracownika średnio odczuwalne. Tymczasem dla pracodawcy to ogromny wysiłek finansowy. Co więcej, jeśli podniesiemy wspomnianą stawkę w strefie ekonomicznej, gdzie działa kilka fabryk, to przynajmniej w początkowym okresie ściągniemy więcej pracowników. Ale tylko do jednego zakładu, i to najpewniej z pobliskich firm. Na lokalnym rynku od tych 2 zł więcej za godzinę wcale nie pojawi się więcej osób gotowych do pracy.

A ile taka podwyżka musiałaby wynosić?

– Dziś nawet trudno to ocenić. Bo przecież na skok pensji o 50 proc. nasza gospodarka nie może sobie pozwolić. Pensje, owszem, będą u nas systematycznie rosły, ale tak samo będzie także w krajach zachodnich. Być może za 15 lat dystans w wynagrodzeniach nieco się zmniejszy, ale nadal pozostanie znaczący.

Co w takim razie można zrobić?

– Jednym z rozwiązań jest właśnie szukanie siły roboczej w innych krajach. I my też musimy dostać taki zastrzyk. W końcu według różnych szacunków w 2030 r. na polskim rynku pracy zabraknie od 3 do 5 mln ludzi.

Potężna dziura.

– Być może w jakimś sensie jej skutki złagodzi proces automatyzacji. Ale wyrwa pozostanie i może ją załatać tylko państwo. Różnymi sposobami. Jednym z nich jest choćby stymulacja liczby urodzeń. Problem polega na tym, że nawet jeśli my tego obywatela „wyprodukujemy” dziś, to on do 2030 r. nie zacznie pracować. Możemy oczywiście namawiać do powrotu Polaków pracujących za granicą, ale tu wracamy ponownie do kwestii zarobków.

Tak naprawdę jednym z najbardziej podstawowych czy naturalnych sposobów jest ściąganie imigrantów. I to już się dzieje. W całym 2016 r. wydano 1 262 845 oświadczeń, tj. o ponad pół miliona więcej niż w 2015 roku, o zamiarze zatrudnienia cudzoziemców, z czego 98 procent dla Ukraińców. A przecież wielu z nich dodatkowo pracuje w tzw. szarej strefie.

Jak ich z niej wyciągnąć?

– Po pierwsze, trzeba uprościć procedury. Dziś są skomplikowane i niejasne – dla indywidualnej osoby właściwie zupełnie nie do przebrnięcia. Stąd wielu zagranicznych pracowników ucieka właśnie do szarej strefy. Oczywiście jest pewna grupa obcokrajowców, którzy zawsze będą chcieli w niej pracować, bo to oznacza więcej pieniędzy bezpośrednio do kieszeni. Jestem jednak przekonany, że większość pracodawców i pracowników woli legalną pracę. Było tylko jej załatwienie nie było aż tak trudne.

Jak dziś w Polsce zatrudnia się pracownika np. z Ukrainy?

– W przypadku Ukraińców zwykle zaczyna się właśnie od wspomnianego wcześniej oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy. Poza Ukraińcami taka możliwość dotyczy także

obywateli Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji i Armenii. Jako potencjalny pracodawca wpisujemy wówczas w odpowiednim formularzu, kim jest osoba, którą chcemy zatrudnić, gdzie dokładnie będzie pracować, na jakim stanowisku oraz za jakie pieniądze. Oświadczenie rejestrujemy w powiatowym urzędzie pracy właściwym dla siedziby firmy. Następnie takie oświadczenie wysyłamy pracownikowi na Ukrainę i on na tej podstawie stara się o wizę w polskim konsulacie. Jeśli ją dostanie, może pracować w Polsce przez okres nieprzekraczający sześciu miesięcy w ciągu kolejnych dwunastu miesięcy.

Z tą formą zatrudnienia największe problemy są właściwie na samej Ukrainie.

Dlaczego?

– Bo tamtejsi obywatele wciąż nie wierzą, że można dostać coś za darmo. Dlatego dają się naciągać nieuczciwym ludziom i płacą za samo oświadczenie. My wysyłamy je za darmo. Nieuczciwi pośrednicy pobierają za to pieniądze.

Na Ukrainie jego cena osiąga nawet 300-400 dolarów, w zależności od miejsca. Im dalej na wschód, tym drożej. Te pieniądze inkasują nieuczciwi pośrednicy – jednoosobowe firmy, które pojawiają się i znikają. To ewidentna patologia.

Inna trudność to konieczność płacenia za załatwienie miejsca w kolejce po wizę w danym konsulacie. Są ludzie, którzy zajmują miejsce w kolejce tylko po to, by potem wziąć pieniądze za jego odstąpienie. Nasi pracownicy czasem skarżą się, że bez takiej opłaty musieliby miesiącami tkwić na Ukrainie i czekać, aż ich sprawa zostanie rozpatrzona.

Problemy są też po stronie polskiej?

– Głównie podczas załatwiania pozwolenia na pracę. Daje ono zagranicznym obywatelom prawo do pracowania przynajmniej przez rok, a nie jak oświadczenie o zamiarze zatrudnienia – tylko przez pół roku. Mamy wiele rodzajów zezwoleń, jednak najczęściej wykorzystywane są dwa. Pierwsze to zezwolenie na pracę „typu A” – pozwala cudzoziemcowi na legalną pracę, jednak dodatkowo powinien on posiadać dokument pobytowy. Kolejne to „jednolite zezwolenie na pobyt i pracę” (dwa w jednym).

Pozwolenie typu A wydaje wydział ds. cudzoziemców w urzędzie wojewódzkim właściwym dla siedziby firmy zatrudniającej cudzoziemca. Natomiast zezwolenie jednolite załatwia się w urzędzie wojewódzkim właściwym dla miejsca pobytu cudzoziemca. Czyli jeśli ktoś ma pracować w Poznaniu, to wniosek składamy w wielkopolskim urzędzie. I przy tym podziale napotykaemy kolejną trudność.

Jaką?

– Absurd polega na tym, że w każdym urzędzie mogą zażądać od nas innych dokumentów. Nie mówiąc już o tym, że czasem zależą one od woli danego urzędnika – w okienku A poproszą o zaświadczenie z urzędu skarbowego, a w okienku B – nie. W zeszłym roku wraz z naszym firmowym prawnikiem odwiedziliśmy trzy urzędy wojewódzkie, próbując

ustalić sztywną listę dokumentów, jakich wymaga się od nas przy staraniu się o zezwolenie na pracę. I w każdym miejscu powiedziano nam co innego! Podstawa prawna jest oczywiście taka sama dla wszystkich.

Ile czeka się na wydanie pozwolenia na pracę typu A?

– Ustawowo powinno to trwać 30 dni od złożenia kompletnego wniosku. I tak odpowiadzą w każdym urzędzie na pytanie o termin. Ale w praktyce jest inaczej – pracowników wydziałów ds. cudzoziemców w urzędach wojewódzkich z reguły jest za mało w stosunku do znacznie wyższej niż przed laty liczby składanych wniosków. Efekt: dokumenty piętrzą się na biurkach, a czas oczekiwania na wydanie pozwolenia na pracę może wynieść aż trzy miesiące.

To stawia ludzi w dramatycznej sytuacji. Zdarza się, że obywatele Ukrainy, którzy pracowali już u nas pół roku i są pewni dalszego zatrudnienia, muszą wrócić do swojego kraju i tam – bezrobotni – czekać na załatwienie wszystkich formalności.

Ale przecież akurat w ich przypadku stosuje się tzw. procedurę uproszczoną, która miała usprawnić cały proces.

– To prawda, ale daje ona dziś tyle, że jako pracodawcy przy załatwianiu pozwolenia na pracę dla Ukraińca nie musimy przeprowadzać tzw. testu rynku pracy. Jeśli chcemy zatrudnić np. obywatela Wietnamu, to musimy wcześniej sprawdzić, czy chętny na jego stanowisko nie znalazłby się w Polsce. Dopiero jeśli przez miesiąc na naszą ofertę nie będzie chętnych z urzędu pracy, to możemy zatrudnić obcokrajowca.

Poza tym procedura uproszczona w przypadku zezwoleń na pracę dla Ukraińców działa, jeśli w ciągu sześciu miesięcy przynajmniej trzy miesiące przepracowali oni u jednego pracodawcy. Jeśli nie – znów zaczynają się przeszkody formalne.

Czym właściwie skutkują te skomplikowane procedury zatrudniania cudzoziemców?

– Poza wypychaniem ludzi w szarą strefę? Tym, że tracimy dobrych pracowników. Wielu Ukraińców po pierwszym pół roku pracy w oparciu o oświadczenie pracodawcy chciałoby zostać u nas na dłużej, z pozwoleniem na pracę. Procedury są jednak tak długie, że muszą wracać do siebie i w najlepszym przypadku po paru miesiącach przyjechać znowu. W najgorszym – nie wrócą już nigdy. A przecież czegoś się już u nas nauczyli, zyskali odpowiednie doświadczenie, firma mogłaby tylko na tym skorzystać. Ale nie może.

Ale gdyby nawet co roku do Polski przyjeżdżało legalnie pracować 100 tys. cudzoziemców, to i tak w ciągu 15 lat nie załatamy dziury demograficznej wynoszącej kilka milionów pracowników.

– I dlatego stoimy przed wielkim wyzwaniem. Pozytywne jest to, że według badań, które zrobiliśmy, 76 proc. imigrantów zarobkowych z Ukrainy rozważa możliwość pozostania w Polsce na stałe.

Jednocześnie, według tych samych badań, 19 proc. z nich czuje się dyskryminowanych w miejscu pracy.

– Ale to i tak nie najgorzej, biorąc pod uwagę, jak zamkniętym społeczeństwem jesteśmy. Poza tym zagraniczni pracownicy to w wielu naszych zakładach wciąż nowość. Jeśli więc ludzie słyszą, że szef będzie zatrudniał Ukraińców, to zamiast cieszyć się, że firma się rozwija, a brakujące miejsca udało się wreszcie uzupełnić, raczej boją się o swoją posadę. I z tego strachu wynikają napięcia. Bywa też, że pracownicy z Ukrainy trafiają do małych miejscowości, których mieszkańcy wcześniej w ogóle nie mieli kontaktu z obcokrajowcami. To też ma znaczenie.

Ale kiedy po paru tygodniach ludzie w danym zakładzie czy miejscowości widzą, że nie ma się czego bać, że to tacy sami ludzie jak my, reagują bardzo przyjaźnie.

Według badań dr Sabiny Kubiciel-Lodzińskiej¹ jedną z największych przeszkód do podjęcia w pracy w Polsce są dla imigrantów trudności językowe.

– W zakresie języka ważne są szkolenia i myślę, że na to powinny się znaleźć pieniądze także na szczeblu rządowym. Jednak pracodawcy nie powinni się tak bardzo obawiać tych kwestii. Przypadki choćby z branży logistycznej pokazują, że wystarczy kilka prostych słów albo nawet obrazki i wszystko da się zrobić. Naprawdę na niektórych stanowiskach ludzie nieznający polskiego mogą pracować równie dobrze jak Polacy. Myślę, że to wszystko kwestia elastyczności, tak ze strony pracodawcy, jak i pracownika. Choć nie ulega wątpliwości, że im lepiej ktoś zna język, tym lepiej będzie mu w danej firmie.

Co można zrobić, by uniknąć dyskryminacji zagranicznych pracowników?

– Trzeba edukować polskie społeczeństwo, w tym także pracodawców. Oni muszą wiedzieć, że do zagranicznego pracownika należy się odnosić z szacunkiem, traktować go tak, jak my sami chcielibyśmy być traktowani za granicą. A przecież jako Polacy mamy w tym zakresie sporo doświadczeń – nie zawsze pozytywnych. Warto też pamiętać, że w przypadku Ukraińców często przyjeżdżają do nas osoby wykształcone, odważne, takie, które przecierają szlak. Warto je zatrzymać i przeanalizować ich kompetencje. Często szefowie zakładów nawet nie wiedzą, że w dziale produkcji pracują u nich fizycznie ukraińscy inżynierowie. Tacy, którzy przydaliby się w innym miejscu.

Pytanie, czy gdyby o tym wiedzieli, to chcieliby takiego Ukraińca awansować.

– Myślę, że tak. Naszej gospodarce brakuje w końcu nie tylko pracowników fizycznych, ale też specjalistów. Taki inżynier to dla pracodawcy perełka, którą zechce wykorzystać. Inaczej będzie musiał zapłacić firmom headhunterskim, żeby ściągnęły specjalistę z rynku. Rzecz jasna, za duże pieniądze.

1 S. Kubiciel-Lodzińska, Czynniki blokujące i stymulujące zatrudnienie cudzoziemców w Polsce w opinii pracodawców oraz zagranicznych pracowników (w świetle badań przeprowadzonych w województwie opolskim), http://www.ue.katowice.pl/fileadmin/_migrated/content_uploads/10_S.Kubiciel-Lodzińska_Czynniki_blokujace....pdf, dostęp 26.03.2016, s. 108.

À propos pieniędzy, czy napływ imigrantów wpływa na spadek wynagrodzeń w danym miejsu?

– Zdecydowanie nie. To mit, że pracownik z zagranicy jest dla pracodawcy tańszy. Do kosztów wynagrodzenia dochodzi przecież jeszcze zakwaterowanie. A to w zależności od regionu Polski koszt nawet 500-700 zł na osobę miesięcznie. Z pewnością natomiast pracownicy z Ukrainy są często bardziej zmotywowani do pracy, dyspozycyjni, gotowi do pracy w weekendy. Tak samo zresztą jak Polacy pracujący za granicą. W Holandii czy Niemczech cieszymy się bardzo dobrą opinią.

Jakich pracowników brakuje dziś w Polsce?

– Brakuje przede wszystkim pracowników produkcyjnych, operatorów maszyn, a także spawaczy, szwaczek, operatorów maszyn sterowanych numerycznie, inżynierów.

Na Politechnice Wrocławskiej tym ostatnim będą zaskoczeni.

– Oczywiście inżynierów z doświadczeniem. Brakuje nam programistów i informatyków. Wiadć to po stawkach, jakie obecnie oferuje się specjalistom z branży IT. A będą pewnie jeszcze wyższe, bo gospodarka się unowocześnia i coraz bardziej opiera się na narzędziach z tej dziedziny. Liczba osób kształconych obecnie na polskich uczelniach nie wystarczy, by zaspokoić tę potrzebę.

Tę dziurę również wypełnią Ukraińcy?

– Tak. Sektory, w jakich są zatrudniani, znacznie zmieniły się w ostatnich latach. Kiedyś była to głównie branża budowlana czy ogrodnictwo, teraz – firmy produkcyjne, logistyczne i sektor motoryzacyjny. Ukraińcy trafiają u nas także do międzynarodowych firm, w których obowiązują odpowiednie standardy traktowania pracowników. Praca na czarno, w okropnych warunkach, z noclegiem w budce na polu, to już przeszłość. I całe szczęście.

Co zrobić, by chćiało do nas przyjeżdżać jeszcze więcej wykwalifikowanych pracowników zza granicy?

– Uproścmy procedury. Jeśli w jakimś sektorze brakuje specjalistów, to powinni oni przechodzić przez szybszą ścieżkę uzyskiwania pozwolenia na pracę. A przepisy muszą być jasne i precyzyjne. Tak dla urzędników wydających decyzję, jak i dla osób, które starają się o pracę. Nie może być tak jak teraz, że bez armii prawników nie sposób pokonać wszystkich formalności.

Rozmawiał Michał Karbowski

Gazeta Wyborcza Wrocław



TOMASZ DUDEK

Dyrektor Operacyjny OTTO Work Force Polska na Europę Środkowo-Wschodnią. Ekspert z obszaru pracy tymczasowej, od 14 lat jest związany z branżą pośrednictwa pracy. Absolwent studiów ekonomicznych oraz podyplomowych studiów z psychologii wpływu społecznego na Uniwersytecie Opolskim.

PRZYGODA, FILMÓWKA, DOLINA KRZEMOWA

*Elenę Szybajewą spotykam na targach pracy we Wrocławiu.
Jest menedżerem PR w DataArt, dużej amerykańskiej firmie IT.*

Marta Lasek: Mówisz po polsku bez akcentu. Gdzie tak świetnie nauczyłaś się języka?

Elena Szybajewa: Nie mam polskich korzeni, jeśli o to pytasz. Pochodzę z Kijowa, mam 26 lat, studiowałam dziennikarstwo, reklamę i public relations na Kijowskim Uniwersytecie Międzynarodowym. Jednocześnie dorabiałam w agencji PR. Po licencjacie chciałam wyjechać za granicę, ot tak, dla przygody, żeby poznać jakiś nowy kraj. To był rok 2011. Wybrałam Polskę z praktycznych powodów: uznałam, że łatwiej będzie mi nauczyć się od zera języka polskiego, który jest zbliżony do ukraińskiego, niż francuskiego czy niemieckiego. Znalazłam ofertę wymiany, która pozwalała rozpocząć na państwowej uczelni pełny tok studiów, a nie tylko częściowy, tak jak to jest np. na stypendium Erasmus.

Miałaś jakieś wymarzone miasto w Polsce, w którym chciałaś studiować?

– Wtedy nie, bo nigdy nie byłam w Polsce. W programie, do którego się dostałam, można było wybrać między Uniwersytetem Śląskim a Opolskim. Ostatecznie zdecydowałam się na Opole. Bardziej odpowiadał mi tam kierunek studiów – socjologia ze specjalizacją w komunikacji społecznej. To było zgodne z moimi wcześniejszymi zainteresowaniami.

To były studia po polsku?

– Tak, rozpoczęłam od razu od studiów magisterskich po polsku. Na początku było mi naprawdę trudno z językiem. Miałam szczęście, że trafiłam na wspaniałych kolegów i koleżanki. Pamiętam pierwszą sesję: same hardcore'owe przedmioty, np. metodologia komunikacji społecznej. Nic z tego nie rozumiałam. Skończyło się na tym, że znajomi z roku po kolei tłumaczyli mi prawie każde słowo, i jakoś wspólnie opanowaliśmy cały materiał. Po pierwszym roku zaczęłam drugi kierunek, tym razem organizację produkcji filmowej i telewizyjnej na Wydziale Radia i Telewizji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

Do katowickiej filmówki niełatwo się dostać. Jak Ci się to udało?

– Egzamin wstępny rzeczywiście był bardzo trudny. Sprawdzał nie tylko wiedzę o kinie, ale przede wszystkim to, czy jestem wystarczająco przebojowa.

Podczas studiów miałam okazję poznać znane osoby ze świata filmu, m.in. Krzysztofa Zanussiego. Zaprosił nas, studentów, na plan filmowy, gdzie mogliśmy obserwować pracę jego ekipy. Naszym wykładowcą był też Kamil Przełęcki [producent m.in. filmu „Katyń” Andrzeja Wajdy – red.]. To była wspaniała przygoda.

Jak udawało Ci się to wszystko pogodzić?

– Nie wiem, to było szalone. A oprócz dwóch kierunków studiów miałam jeszcze pracę na Uniwersytecie Śląskim. Zajmowałam się zagraniczną promocją uczelni, m.in. na Ukrainie. Cudem zaliczyłam wszystkie przedmioty, chociaż na obu kierunkach muszę jeszcze obronić pracę magisterską. W czerwcu zeszłego roku zaczęłam rozglądać się za pracą. Pomyślałam, że najchętniej zajęłabym się PR-em w branży informatycznej.

Nie żał było porzucać filmu?

– Na ostatnim roku produkcji filmowej mieliśmy przedmiot „nowe technologie”. Uczyliśmy się, jak promować film w mediach społecznościowych. Wtedy zrozumiałam, że IT to przyszłość, nie tylko dla branży filmowej. Jeśli ktoś chce osiągnąć sukces zawodowy, to po prostu musi się na tym znać. Jednocześnie bardzo chciałam wrócić do PR-u, bo to praca, która łączy wszystkie moje zainteresowania. W tej branży można zarówno kręcić reklamy, jak i pisać informacje prasowe.

Jak dostałaś pracę w DataArt?

– To koncern IT bardzo znany w Europie Wschodniej. W Polsce do niedawna mało kto o nim słyszał. Pierwsze centrum rozwoju oprogramowania powstało niespełna dwa lata temu w Lublinie. Usłyszałam, że otwiera kolejną filię we Wrocławiu, i po prostu wysłałam CV, przesłałam przez proces rekrutacyjny i dołączyłam do zespołu w sierpniu 2015 r.

To bardzo szybko jak na pierwszą pracę po studiach. Jeszcze w czerwcu zdawałaś egzaminy w Katowicach.

– Teraz, kiedy mam porównanie między Polską a Ukrainą, myślę, że na Ukrainie łatwiej jest znaleźć pierwszą pracę. Pracodawcy mają więcej zaufania i cierpliwości do początkującej osoby. Gdy wysyła się CV do firmy, zwykle dostaje się informację zwrotną: czy kandydatura przeszła, czy nie. W Polsce na taką informację czeka się całymi tygodniami, a jeśli odpowiedź jest negatywna, to firma często nawet nie pofatyguje się, żeby wysłać mail. DataArt to był wyjątek.

Podoba Ci się we Wrocławiu?

– Jestem zadowolona, a po ponad czterech latach w Polsce mam już porównanie do innych miast. Mieszkałam w Katowicach, ale często bywałam w Krakowie, robiłam praktyki

w Warszawie. Myślę, że spośród tych wszystkich miast Wrocław jest najwygodniejszy do życia. Warszawa ze swoim szalonym tempem za bardzo przypomina mi mój rodzinny Kijów. A ja trochę odwykłam od tego pędu. Katowice wspominam miło, to przyjazne miejsce dla studentów. Ale we Wrocławiu jest więcej możliwości rozwoju zawodowego, zwłaszcza w branży IT. W mediach mówi się, że to taka polska Dolina Krzemowa.

Tęsknisz za Ukrainą?

– Trochę. Ale mocno zadomowiłam się w Polsce, prawie w każdym mieście mam znajomych, nie czuję się tu obco. Wiadomo, że ludzie nie zawsze są mili. Ale nigdy nie spotkałam się z uprzedzeniami narodowościowymi – ani w pracy, ani na uczelni, ani w świecie filmu. Z rodziną mogę codziennie rozmawiać przez Skype'a. Podczas studiów często bywałam w domu, bo miałam więcej wolnego. Teraz mam nadzieję wracać na Ukrainę dwa-trzy razy do roku. Moja rodzina nadal szczęśliwie mieszka w Kijowie, chociaż po wybuchu wojny sytuacja się zmieniła.

Na koniec zadam pytanie, którego najbardziej obawiają się kandydaci na rozmowach o pracę. Jak widzisz swoją przyszłość za pięć lat?

– DataArt ma też biuro w Kijowie, więc może kiedyś tam wrócę, jeśli załęgknę. Ale nie mam takich planów na najbliższe lata. Za pięć lat chciałabym nadal mieszkać we Wrocławiu i pracować w tej samej firmie. Zadomowiłam się tutaj.

***Rozmawiała Marta Lasek**
Gazeta Wyborcza Wrocław*

POLSKA – DOBRZE MI TU

W Raszynie, gdzie mieszkałem, też szybko znalazłem się w centrum uwagi. Na rozmowy o Ukrainie przychodził zarówno proboszcz, jak i burmistrz.

Michał Karbowski: Specyficzny z Pana menedżer. W firmie OTTO zajmuje się Pan ściąganiem pracowników zza wschodniej granicy do Polski, ale wcześniej sam przebył Pan podobną drogę.

Mikołaj Szyszkin: To prawda. Mam 31 lat i pochodzę z Żytomierza – miasta położonego 150 kilometrów od Kijowa. W Polsce na stałe jestem od 2010 r., mieszkałem już w wielu miastach, wykonywałem różne prace. Od kopalni odkrywkowej po wspinięcie się na wielkie maszty telekomunikacyjne. Taki już jestem – na miejscu nie usiedzę, szybko się nudzę, muszę robić coś nowego. Może to przez mieszkankę genów?

Jakich?

– Urodziłem się na Ukrainie, ale w domu mówiło się w trzech językach: po ukraińsku, rosyjsku i polsku. Mój ojciec, Rosjanin, rodziców miał w Moskwie. Przed rewolucją 1917 r. jego rodzina podobno posiadała nawet spory majątek. Natomiast przodkowie matki pochodzili z Wielkopolski, ona sama prowadziła w Żytomierzu polską szkołę i zespół ludowy, w którym śpiewałem. Do Polski przyjeżdżałem dość często, ale na stałe przeprowadziłem się dopiero sześć lat temu.

Dlaczego?

– Męczyło mnie to, co działo się na Ukrainie. Skończyłem biologię na Żytomierskim Uniwersytecie Państwowym im. Iwana Franki. Potem pracowałem w szkole średniej w swojej rodzinnej miejscowości. Jako nauczyciel miesięcznie zarabiałem równowartość 300-400 zł. To było bardzo mało. Postanowiłem zająć się biznesem i otworzyć coś własnego. W Koroścyszewie miałem mały zakład zajmujący się obróbką granitu. Zatrudniałem nawet ponad 20 osób i zarabiałem już dziesięć razy więcej niż w szkole. Ale gdy tylko zaczęło mi się trochę lepiej powodzić, odwiedzał mnie ktoś z jakiejś instytucji kontrolnej i żądał łapówki. Poza tym jasne było, że jeśli chcę utrzymać się w biznesie, to muszę złożyć się na komitet Wiktora Janukowycza, który startował wówczas na prezydenta. Miałem tego wszystkiego dość.

Przyjazd do Polski to była dobra zmiana?

– Tak. Na początku pracowałem w kopalni kamienia w Raciszynie w Łódzkiem. Nie fizycznie, ale obsługując klientów ze Wschodu. Zarabiałem miesięcznie około 2 tys. zł. Mniej niż jako prywatny przedsiębiorca na Ukrainie, ale miałem spokój. Przynajmniej nikt z urzędów mnie nie nachodził. I pewnie mógłbym tam zostać, lecz zamiast wybrać stabilizację, znów postanowiłem zacząć coś nowego.

Przeniósł się Pan do Warszawy.

– Chciałem pracować w bardziej międzynarodowym środowisku. Wraz z kolegą pomagałem Ukraińcom otwierać biznes w Polsce, pracowałem w konsultingu. Dzięki naszym działaniom do Polski przeniosta się choćby jedna z większych klinik dentystycznych na Ukrainie. Dodatkowo to był czas Euro 2012, więc powiązania między naszymi krajami były jeszcze ściśsze. W stolicy odwiedzało mnie sporo znajomych.

Ale znów mnie nosiło – tym razem przeprowadziłem się do Raszyna pod Warszawą i zatrudniłem w firmie WaveNet. Wdrapywałem się na wielkie maszty telekomunikacyjne i instalowałem technologię potrzebną do poprowadzenia szybkiego internetu.

Niebezpieczna praca.

– Spokojnie, wszystko było profesjonalnie zabezpieczone. Roboty miałem mnóstwo, płacili dobrze, a pracowałem z Serbami, Bułgarami czy rodakami.

Zjeździłem przy tym cały kraj – od Rewala do Chełma. W Raszynie, gdzie mieszkalem, też szybko znalazłem się w centrum uwagi. Jak tylko miejscowi zorientowali się, że dobrze mówię po polsku i że można ze mną pogadać, zaczęli mnie traktować lepiej niż niektórych rodaków. Na rozmowy o Ukrainie przychodził zarówno proboszcz, jak i burmistrz.

Chyba nie wszyscy Ukraińcy mają w Polsce tak dobrze.

– Myślę, że paradoksalnie wielu pracodawców w Polsce swoich ukraińskich pracowników traktuje lepiej niż rodaków. Znam przypadki, gdzie szef firmy sam wiezie Ukraińców na pocztę, by mogli wysłać coś lub odebrać przesyłkę od rodziny. Niektórzy kupują im zabawki dla dzieci. Ludzie zdają sobie sprawę z sytuacji panującej w moim kraju i chcą pomóc.

Czy w Polsce generalnie pracowników traktuje się lepiej niż na Ukrainie?

– O niebo lepiej. I naprawdę nie chodzi tylko o płace. Na Ukrainie w zakładach pracy wciąż żywe są praktyki rodem z ZSRR. Pracownicy nie mają prawa do swojego zdania, nikogo nie obchodzi, co myślą i jaki mieliby pomysł na firmę. Lepiej, żeby się nie wychylali. Efekt jest taki, że latami pracują w tym samym miejscu, tak samo i za te same marne pieniądze. Byłe przeżyć.

Pracownicy ze Wschodu nadal będą przyjeżdżać do Polski?

– Tak. Gdy zaczynałem pracę w OTTO, ściągnęliśmy stu pracowników z Ukrainy, teraz jest ich blisko 3 tysiące. I myślę, że będzie jeszcze więcej. Dla Ukraińców przyjazd jest naprawdę korzystny, a pracy też jest dość. Ja też zostanę w Polsce. Dobrze mi tu.

Rozmawiał Michał Karbowski

Gazeta Wyborcza Wrocław

MAM NADZIEJĘ, ŻE TU JESZCZE POPRACUJĘ

Switlana Bondarczuk straciła pierwszą pracę w Polsce, bo nie umiała robić pierogów. Teraz lepi je koncertowo. Jest przekonana, że pracę w warszawskim Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN zawdzięcza Bogu.

Marta Lasek: Przyjechała Pani do Polski za pracą?

Switlana Bondarczuk: Tak. Wie pani, jak to u nas jest z pieniędzem. A teraz toczy się wojna, więc jeszcze trudniej jest zarobić. Z wykształcenia jestem księgową, ale nigdy nie pracowałam w swoim zawodzie. Najdłużej byłam zatrudniona w stołówce szkolnej do pomocy w kuchni. Później była jeszcze cukiernia, centrum ajurwedy (medycyny indyjskiej). Wszystkie te prace były byle jakie, a do tego sama wychowywałam dwóch synów. Na wszystko brakowało. Miałam kredyty, długi. W końcu postanowiłam przyjechać do Polski, żeby je pospłacać i trochę zarobić. To było w sierpniu 2014 roku.

Nie bała się Pani?

– Pewnie, że tak. Pochodzę z Winnicy na środkowej Ukrainie. Mieszkał tam w dzieciństwie obecny prezydent Petro Poroszenko. To duże miasto, stolica obwodu. Ale nigdy nie bywałam w świecie. Dla człowieka takiego jak ja wyjazd za granicę to wielki stres. Zwłaszcza że byłam już po czterdziestce.

A co z synami?

– Zostali na Ukrainie z babcią. Chociaż nie wiem, kto kim się tam opiekuje, bo moja mama jest stara i bardzo schorowana. Ale synowie już nie tacy mali, starszy Andrzej ma 22 lata, a młodszy Jarosław – 14.

Jak znalazła Pani pracę w Polsce?

– Wyjazd zorganizowała firma, którą znalazłam jeszcze na Ukrainie. Niestety, okazała się zbyt uczciwa. Zresztą nie ja jedna miałam ten problem. Znam wiele osób, które się na takich firmach przejechały. Przyjechałam do Polski razem z koleżanką, żeby było nam różnie. Ale ona szybko wróciła na Ukrainę, właśnie dlatego, że praca okazała się nie taka, jakiej się spodziewała.

Panią też oszukali?

– Nie tyle oszukali, co źle poinformowali. Pojechałam do małej miejscowości pod Kłodzkiem, nie pamiętałam nawet nazwy. To było prywatne schronisko dla wycieczek przyjeżdżających w góry. Jeszcze na Ukrainie umawialiśmy się, że mam sprzątać i pomagać w kuchni. Na miejscu okazało się, że mam być kucharką i sama gotować obiady na 70 osób.

A ja wtedy jeszcze nie znałam kuchni polskiej, nie miałam pojęcia, co to są pierogi. Właściciel po dwóch tygodniach mi podziękował.

I co wtedy Pani zrobiła?

– Pojechałam do Warszawy. Pomyślałam sobie, że to w końcu stolica, więc najłatwiej znajdę pracę.

Nie wolała Pani wrócić do domu?

– Nie mogłam, miałam za dużo długów. Poza tym jestem bardzo wierzącą osobą i nie chciałam się poddawać. Modliłam się i miałam nadzieję, że jeszcze wszystko się ułoży. Przyjechałam do Warszawy późnym wieczorem. Syn wcześniej wynalazł mi tani hostel należący do Politechniki Warszawskiej. Było tam wielu Ukraińców. Przy windzie spotkałam chłopaka z Doniecka. Powiedział: „Pracuję w restauracji, tam potrzebują kogoś na zmywak. Zaprowadzę panią jutro”. Ta restauracja to Besamim w Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN. Ten chłopak z Doniecka po dwóch tygodniach wyjechał, a ja do dziś tam pracuję. Na początku byłam na zmywaku, a z czasem zostałam pomocą kuchenną. Teraz już dużo umiem, nawet te pierogi nauczyłam się lepić.

Jak załatwiła Pani formalności związane z pobytem w Polsce?

– Jako Ukrainka, czyli osoba spoza Unii Europejskiej, nie mogłam swobodnie pracować w Polsce. Przed wyjazdem dostałam specjalne zaproszenie, ale ono obowiązywało tylko u tamtego pracodawcy w górach, w Warszawie było nieważne. Na szczęście pomogli mi właściciele restauracji. Besamim to rodzinny biznes, prowadzą go dwa małżeństwa. Wszyscy są przemili. Skontaktowali mnie ze Stowarzyszeniem Interwencji Prawnej. W końcu udało mi się załatwić kartę pobytu na rok.

Jak Pani wspomina swoje początki w Warszawie?

– Długo szarpałam się ze sobą: czy to dobrze, że tu jestem? A może lepiej wracać do domu? Po przyjeździe potrafiłam powiedzieć po polsku tylko „dzień dobry” i „proszę pana”. Koledzy z pracy próbowali mnie uczyć, chodziłam też na kursy polskiego dla cudzoziemców na Nowym Świecie. Ale to wszystko szło na marne przez moje złe nastawienie. Rodzina była daleko, tu ciągle zamieszanie z dokumentami. Miałam dosyć tego tutaj się, bo osobie z Ukrainy nie jest łatwo wynająć mieszkanie. Wszystko musi być legalnie [osoby ubiegające się o kartę pobytu muszą być choćby tymczasowo zameldowane w Polsce, a do tego konieczna jest umowa najmu – red.], a nie każdy właściciel chce podpisywać umowę. Mieszkamy zawsze

w kilka osób, z innymi Ukraińcami, żeby jak najwięcej zaoszczędzić. Teraz mam już dziewiąte mieszkanie od mojego przyjazdu. Choć na początku wszystko było złe, przyzwyczaiłam się. Aż podjęłam decyzję, że zostaję.

Co się wtedy zmieniło?

– Od razu nauka polskiego zaczęła mi lepiej iść. Na tablicach na Grobie Nieznanego Żołnierza zobaczyłam nazwisko Solski. Skojarzyłam, że tak nazywał się mój pradziadek. Okazało się, że naprawdę był Polakiem. Wcześniej o tym nie wiedziałam, bo kiedyś nie wolno było o tym mówić na Ukrainie, to było niepoprawne politycznie. Teraz coraz bardziej czuję się w Warszawie jak u siebie, pomagam nowym osobom, które przyjeżdżają z Ukrainy. A w restauracji zaczęłam prowadzić zajęcia dla dzieci z deкупаżu. Bo rękodzieło to taki mój konik.

Tęskni Pani za rodziną?

– Tęsknię. Myślałam, że starszego syna ściągnę do Warszawy, bo jest już dorosły i może pracować. Zeszłego lata wynajęłam dla nas osobne mieszkanie. I przyjechali obaj synowie, bo młodszy miał wakacje w szkole. Ale wrócili na Ukrainę też obaj, bo starszemu się w Polsce nie spodobało. Jeżdżę do domu raz albo dwa razy w miesiącu, żeby zobaczyć synów i mamę, bo jestem jej jedyną córką.

Czy chciałaby Pani wrócić na Ukrainę, na przykład za kilka lat?

– Wie pani, to się u mnie teraz wszystko decyduje. Jeszcze jakiś czas temu powiedziała-bym, że chcę wracać. Byłam bardzo zadowolona z pracy, ale tęskniłam. A teraz zaczęło mi się tutaj układać w życiu osobistym. Niedawno złożyłam wniosek o wydanie nowej karty pobytu. Mam nadzieję, że teraz dostanę taką na trzy lata.

Rozmawiała Marta Lasek

Gazeta Wyborcza Wrocław

Książka stanowi wartościowe opracowanie, które dostarcza wielu argumentów na rzecz prawidłowego i odpowiedzialnego traktowania zjawiska emigracji, rozpatrywanego w kontekście kształtowania się rynku pracy oraz rozwoju przedsiębiorstw w naszym kraju. Może ono być z powodzeniem dedykowane różnym kręgom czytelników: przedstawicielom władz samorządowych oraz administracji państwowej, menedżerom oraz pracownikom działów personalnych przedsiębiorstw, doradcom zawodowym, pracownikom mediów, studentom oraz wszystkim innym osobom zainteresowanym poruszaną w nim problematyką.

Prof. zw. dr hab. Czesław Zajac, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

PARTNERZY

