

Dariusz Klimek  
Politechnika Łódzka

## MIGRANCI ZAROBKOWI Z UKRAINY U MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORCÓW W POLSCE

### Streszczenie

W artykule przedstawiono wyniki badań dotyczących zatrudniania migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych u mikro-, małych, średnich i dużych przedsiębiorców w Polsce. Badania zakończone przez autora w 2012 roku (częściowo zaktualizowane w latach 2014 i 2015r.) prowadzone były u 516 polskich przedsiębiorców zatrudniających migrantów z Ukrainy na terenie całego kraju. Podstawowym źródłem badań (operat losowy) było ponad 3 tys. adresów osób fizycznych i prawnych uzyskanych z urzędów wojewódzkich oraz z miejskich i powiatowych urzędów pracy, które otrzymały dla migrantów zezwolenia na pracę lub zarejestrowały oświadczenia o zamiarze zatrudnienia migrantów. W trakcie badań zastosowano metodę ilościową (technika wywiadu telefonicznego z użyciem skategoryzowanego kwestionariusza) oraz metodę jakościową (technika wywiadu swobodnego). Prezentowane w artykule oceny przedsiębiorców związane są z różnymi aspektami pracy migrantów. W szczególności dotyczą one: przyczyn i charakteru zatrudniania migrantów, elastyczności pracy, wydajności, jakości i dyscypliny pracy migrantów, a także ich wpływu na koszty pracy i poziom przychodów ze sprzedaży u przedsiębiorców.

**Słowa kluczowe:** migracja zarobkowa, przedsiębiorcy, migranci.

**Kody JEL:** J6, O15

### Wstęp

Do Polski migrują zarobkowo osoby z ponad 100 krajów, ale ponad 91% migrantów zarobkowych przybywa z Ukrainy. Około 6% migrantów pochodzi z takich krajów, jak: Mołdowa, Białoruś, Chiny, Rosja, Wietnam, Gruzja, natomiast odsetek migrantów z pozostałych krajów nie przekracza łącznie 3% ogólnej liczby migrujących do Polski. Tak ukształtowany skład narodowościowy osób przybywających z zagranicy do pracy w Polsce nie zmienia się w istotny sposób od wielu lat. Natomiast w ostatnich kilku latach na polskim rynku pracy ulega zmianom zarówno liczba migrantów zarobkowych, jak i struktura ich zatrudnienia.

Liczebność migrantów zarobkowych podejmujących w Polsce pracę wzrosła szczególnie szybko w 2014 i pierwszej połowie 2015 roku. O ile w latach

2008-2010 łącznie wydawano zezwoleń na pracę i rejestrowano oświadczeń pracodawców zamierzających zatrudniać migrantów w Polsce na poziomie 170-210 tys. w skali roku, to w latach 2011-2013 liczba zezwoleń i oświadczeń oscylowała w granicach 270-300 tys. Ale już w 2014 roku wielkość ta wzrosła do 430 tys., a tylko w pierwszej połowie 2015 roku wyniosła niemal 440 tys.

Nieco tylko wolniej zmiany zachodziły także w strukturze zatrudnienia migrantów. O ile jeszcze kilka lat temu wśród migrantów w przybliżeniu było tyle samo kobiet i mężczyzn, to stopniowo odsetek kobiet zmniejszał się – do 38% w 2014 roku i 34% w pierwszej połowie 2015r. Coraz więcej wśród migrujących do Polski było także osób w najmłodszym wieku, w latach 2008-2010 odsetek migrantów w wieku do 26 lat wynosił średnio ok. 20%. W latach 2014-2015 przekraczał już 25%. Zmieniały się także rodzaje stanowisk pracy – o ile przed 2010 rokiem ponad 70% migrantów w Polsce podejmowało pracę przy pracach prostych, nie wymagających kwalifikacji, o tyle w 2014 roku i pierwszej połowie 2015 roku takich osób było niewiele ponad 60%. W latach 2008-2010 migranci pracowali w Polsce przede wszystkim w rolnictwie (50-60%), budownictwie (10-15%) i gospodarstwach domowych (10-15%). W kolejnych latach, mimo wzrostu liczby pracujących w rolnictwie, ich odsetek w ogólnej liczbie migrantów zarobkowych zmniejszał się – w 2014 roku i pierwszej połowie 2015 roku wynosił ok. 45%. Z kolei coraz większe grupy migrantów podejmowały pracę w działach i branżach, w których migranci występowali wcześniej incydentalnie, w szczególności dotyczy to przemysłu, w którym w 2010 roku pracowało ok. 3% ogólnej liczby migrantów, a w okresie 2014 – I połowa 2015 odsetek ten przekraczał 10% (MPiPS 2015).

Skutkiem zmian w zakresie liczby i struktury migrantów na rynku pracy było zwiększanie liczby pracowników pracujących u poszczególnych przedsiębiorców. Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za 2014 rok, liczba pracodawców rejestrujących oświadczenia wzrastała w 2014 roku wyraźnie wolniej niż liczba rejestrowanych oświadczeń, zaś liczba pracodawców rosła nieco wolniej, niż liczba wydawanych zezwoleń (MPiPS 2014). I choć – jak wynika z opisywanych badań – wśród zatrudniających migrantów najwięcej było przedsiębiorców zatrudniających jednego lub kilku migrantów, to coraz częściej od kilku lat można spotkać na polskim rynku średnich i dużych polskich przedsiębiorców zatrudniających w jednym okresie nawet kilkudziesięciu migrantów.

Poniżej przedstawiono wybrane wyniki badań dotyczące różnych aspektów związanych z zatrudnianiem migrantów na stanowiskach robotniczych u polskich przedsiębiorców różnej wielkości. Badanych przedsiębiorców zatrudniających do 9 osób – było 268 (51,9%), od 10 do 49 osób – 141 (27,3%), od 50 do 249 osób – 80 (15,5%), powyżej 250 osób – 27 (5,2%). Przedsiębiorcy ci prowadzili działalność na wsi – 149 (28,9%), w mieście o liczebności mieszkańców do 20 tys. – 64 (12,4%), w mieście od 20 do 100 tysięcy mieszkańców – 110 (21,3%), w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców – 193 (37,4%).

Wśród badanych największą grupę stanowili przedsiębiorcy reprezentujący rolnictwo – 179 (34,7%) oraz usługi – 140 (27,1%), mniej było przedsiębiorców z budownictwa – 118 (22,9%) i przemysłu – 79 (15,3%).

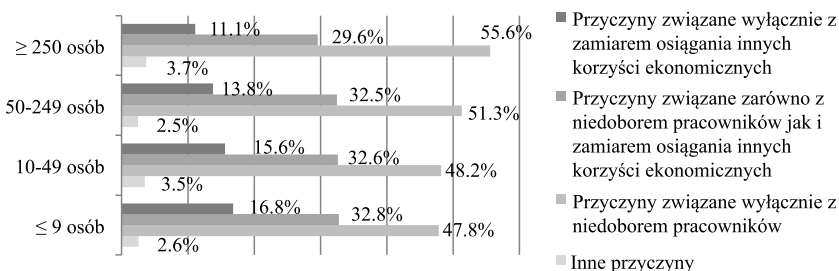
## Przyczyny i charakter (substytucyjny, komplementarny) zatrudniania migrantów

Przyczynami zatrudniania migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych w większym stopniu były raczej niedobory zatrudnienia aniżeli chęć osiągnięcia przez przedsiębiorcę innych korzyści ekonomicznych, takich jak niższe koszty wynagrodzeń, lepsza wydajność, jakość, dyspozycyjność lub dyscyplina pracy. Wyłącznie niedobory zatrudnienia były przyczyną zatrudniania migrantów u ok. 50% polskich przedsiębiorców (por. wykres 1). Około 30% przedsiębiorców jako przyczynę zatrudniania migrantów wskazywała zarówno braki pracowników na lokalnych rynkach, jak i zamiar osiągnięcia innych korzyści ekonomicznych. Tylko kilkanaście procent badanych zatrudniało migrantów nie w celu uzupełniania niedoborów, a wyłącznie w celu osiągnięcia innych korzyści ekonomicznych. Porównując w tym zakresie większych i mniejszych przedsiębiorców zauważyć można, że:

1) mikro- i małym przedsiębiorcom w największym stopniu zależało na innych korzyściach ekonomicznych, w szczególności chodziło o obniżanie kosztów pracy, choć i w tym przypadku podstawową przyczyną zatrudniania migrantów były niedobory pracowników;

2) u większości średnich i dużych przedsiębiorców czynnikiem decydującym o zatrudnieniu migrantów były niedobory zatrudnienia, w mniejszym stopniu przedsiębiorcy ci brali pod uwagę możliwość osiągnięcia innych korzyści ekonomicznych, które mogły wystąpić jako rezultat zatrudnienia migrantów.

**Wykres 1. Przyczyny zatrudniania migrantów z Ukrainy w ocenie polskich przedsiębiorców (N=516)**

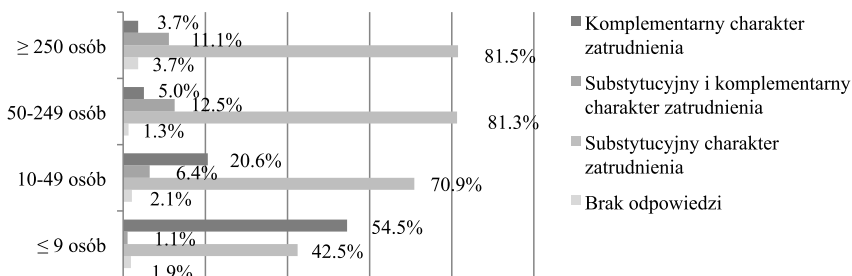


Źródło: opracowanie własne.

W sumie jednak różnice w zakresie przyczyn zatrudniania migrantów pomiędzy przedsiębiorcami różnej wielkości nie były duże.

Migranci z Ukrainy podejmowali pracę znacznie częściej na stanowiskach, na których byli zatrudniani pracownicy rodzimi (substytucyjny charakter zatrudnienia), aniżeli na stanowiskach, na których nie pracowali pracownicy polscy (komplementarny charakter zatrudnienia) (por. wykres 2). Wyraźna różnica widoczna jest w tym zakresie między przedsiębiorstwami o różnej wielkości zatrudnienia. Tylko u mikroprzedsiębiorców przeważał komplementarny charakter zatrudniania migrantów z Ukrainy, w miarę wzrostu wielkości przedsiębiorcy wzrastał też poziom zatrudnienia substytucyjnego. Substytucyjny charakter nie oznaczał, że w znacznej skali występowało zjawisko wypierania ze stanowisk pracy pracowników rodzimych przez migrantów. Jak wynika z badań, w latach 2006-2010 tylko co 167 zatrudniany migrant z Ukrainy wypierał ze stanowiska pracownika polskiego, miało to miejsce niemal wyłącznie miejsce u mikro- i małych przedsiębiorców. W 2014 roku przypadków wypierania było niemal dwukrotnie więcej, ale i tak zjawisko to miało znaczenie incydentalne i w każdym przypadku było ono spowodowane jakąś konkretną przyczyną np. niechęcią do wyjazdów kierowców polskich do krajów wschodnich w firmie transportowej, co skutkowało zatrudnieniem w ich miejsce kierowców ukraińskich.

**Wykres 2. Porównanie stanowisk pracy migrantów z Ukrainy oraz pracowników rodzimych (N=516)**



Źródło: jak w wykresie 1.

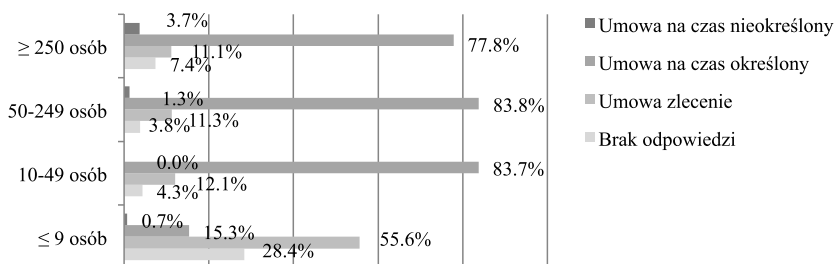
## Wpływ zatrudnienia migrantów na elastyczność pracy u przedsiębiorców

Dla potrzeb badań przyjęto, że wpływ zatrudnienia migrantów na elastyczność pracy badani przedsiębiorcy oceniać będą pod względem: rodzaju zawartej umowy dotyczącej świadczenia pracy, czasu i systemu pracy oraz dyspozycyjności.

W przypadku umów dotyczących świadczenia pracy różnice między mikro- a małymi, średnimi i dużymi przedsiębiorcami były znaczące (por. wykres 3).

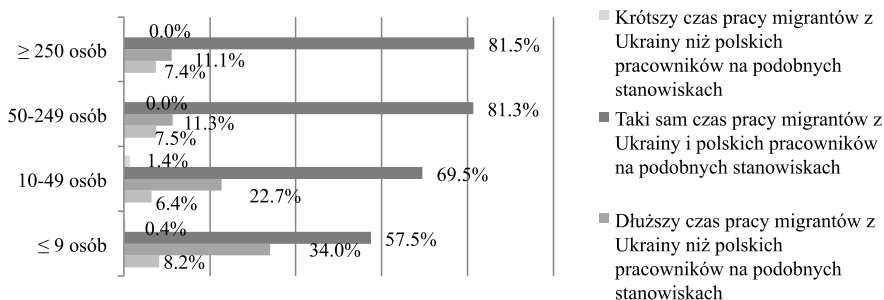
Większość mikroprzedsiębiorców preferowała umowy zlecenia, u pozostałych przedsiębiorców najczęściej była stosowana umowa na czas określony z regulą odpowiadający okresowi zezwolenia na pracę. W przypadku zatrudniania migrantów na podstawie zarejestrowanych oświadczeń pracodawców umowa na czas określony zawierana była często na krótszy okres aniżeli wskazany na oświadczeniu. Niezależnie od tego podobieństwo między wszystkimi przedsiębiorcami zatrudniającymi migrantów pod względem rodzaju zawieranych umów jest duże – praktycznie nie zawierano z migrantami umów na czas nieokreślony.

**Wykres 3. Forma zatrudnienia migrantów z Ukrainy w zależności od działu gospodarki (N=516)**



Źródło: jak w wykresie 1.

**Wykres 4. Porównanie długości czasu pracy migrantów z Ukrainy i polskich pracowników na podobnych stanowiskach (N=516)**



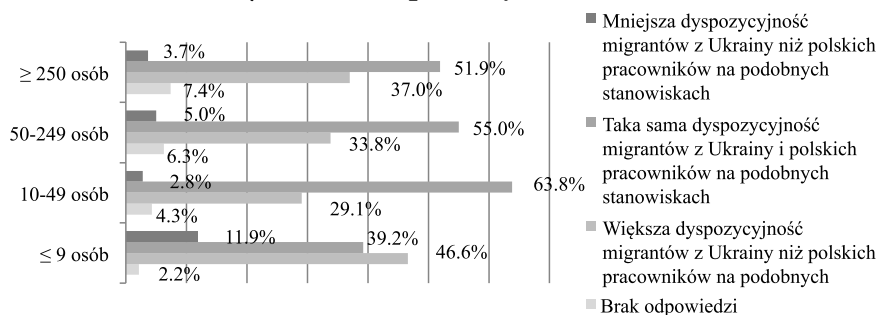
Źródło: jak w wykresie 1.

U przedsiębiorców średnich i dużych do rzadkości należały przypadki, w których czas pracy migrantów był dłuższy od pracowników rodzimych. Niekiedy tylko przedsiębiorcy organizowali dla migrantów (na ich wyraźną prośbę – chodziło o większe zarobki) dodatkowe zajęcia np. sprzątanie poza godzinami pracy. Kilku badanych średnich i dużych przedsiębiorców, którzy uruchamiali dodatkową zmianę (linię produkcyjną) dla migrantów aby mogli dłużej pracować, szybko zrezygnowało z tego, z uwagi na nieopłacalność takiego przedsięwzięcia. Często, aby zapewnić dodatkową pracę dla grupy kilkunastu

migrantów, należało wydłużyć czas pracy również kilku pracownikom rodzimym oraz dodatkowo zapewnić nadzór nad migrantami. U mikroprzedsiębiorców, szczególnie w gospodarstwach ogrodniczych, właściciele znajdowali często pracę dodatkową, poza godzinami, w których można było zbierać owoce, tj. po zmierzchu.

Dyspozycyjność migrantów to była kategoria oceny, która w dużym stopniu różnicowała pracowników rodzimych i migrantów z Ukrainy, na korzyść tych ostatnich. Wprawdzie większość badanych (poza mikroprzedsiębiorcami) wskazywała na taką samą dyspozycyjność migrantów i pracowników rodzimych, jednak niemal 30-40% przedsiębiorców (w przypadku mikroprzedsiębiorców niemal 50%) wskazywało na wyższą dyspozycyjność migrantów (por. wykres 5). Wyższa dyspozycyjność migrantów wynikała przede wszystkim z: większej gotowości do pracy poza godzinami pracy, w dni wolne od pracy i w nocy, co wynikało z braku obowiązków pozazawodowych lub zakwaterowania na terenie przedsiębiorstwa (gospodarstwa); większej gotowości do pracy poza godzinami pracy, wynikającej w dużej mierze z chęci otrzymania wyższego wynagrodzenia; większej gotowości do podejmowania prac dodatkowych nisko atrakcyjnych z uwagi na prestiż lub warunki pracy. W nieco mniejszym stopniu wyższa dyspozycyjność migrantów wynikała z większej gotowości lub możliwości zastępowania w pracy innych pracowników (tzw. wielozawodowość).

**Wykres 5. Dyspozycyjność migrantów z Ukrainy w porównaniu do pracowników rodzimych w ocenie przedsiębiorców (N=516)**



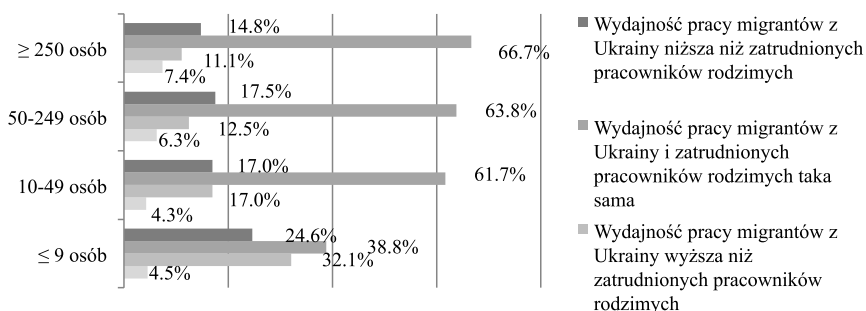
Źródło: jak w wykresie 1.

## Wpływ zatrudnienia migrantów na wydajność, jakość i dyscyplinę pracy

Większość (ponad 60%) badanych małych, średnich i dużych przedsiębiorców oceniła, że wydajność pracy migrantów z Ukrainy zatrudnianych na stanowiskach robotniczych jest taka sama jak pracowników rodzimych. Bardziej zróżnicowane zdanie mieli w tym zakresie mikroprzedsiębiorcy. Chociaż

niemal 40% uznało, że wydajność jest taka sama, to ponad 30% badanych wskazała na wyższą wydajność migrantów z Ukrainy, a blisko 25% na wyższą wydajność pracy pracowników rodzimych. Stosunkowo lepiej oceniali wydajność pracy pracowników rodzimych średni i najwięksi przedsiębiorcy, różnica na korzyść pracowników rodzimych wynosiła tu od 3 do 5% (por. wykres 6).

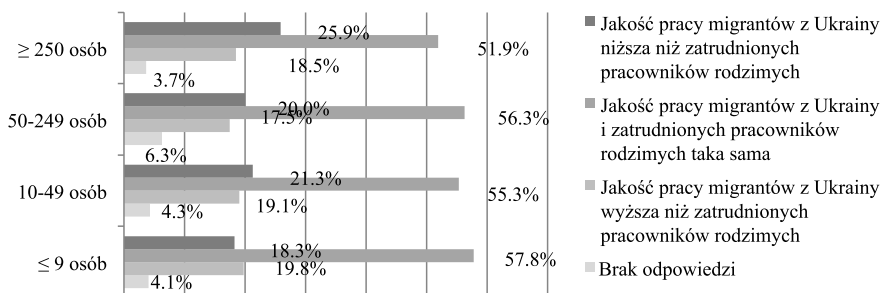
**Wykres 6. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców odnośnie wydajności pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych (N=516)**



Źródło: jak w wykresie 1.

Podobnie jak w przypadku wydajności, większość (52-58%) badanych przedsiębiorców na tym samym poziomie oceniała jakość pracy zatrudnianych pracowników rodzimych i migrantów. Wśród tych, którzy dostrzegali różnice w poziomie jakości pracy, lepszą jakość pracy pracowników rodzimych w stosunku do migrantów z Ukrainy dostrzegali mali, średni i najwięksi przedsiębiorcy, a odmienna sytuacja występowała u mikroprzedsiębiorców. Oceniali oni, że migranci z Ukrainy osiągają lepszą jakość pracy, choć różnica między tymi, którzy lepiej postrzegali jakość pracy migrantów i pracowników rodzimych w tej grupie przedsiębiorców była niewielka i nie przekraczała 1,5% (por. wykres 7).

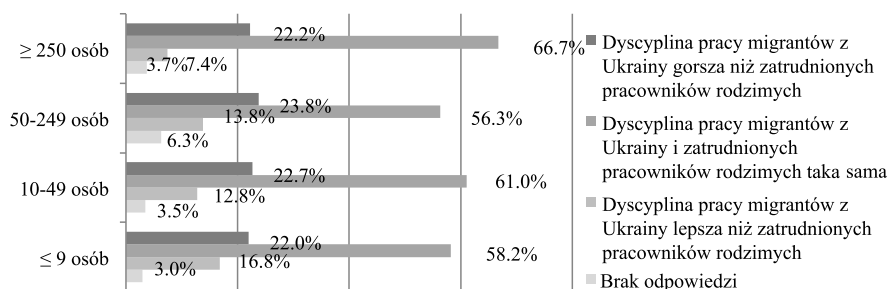
**Wykres 7. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców odnośnie jakości pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych (N=516)**



Źródło: jak w wykresie 1.

Bardziej porównywalne i jednoznaczne oceny formułowali badani przedsiębiorcy w przypadku takiej kategorii, jak dyscyplina migrantów. Chociaż większość badanych przedsiębiorców (56-66%) uważała, że dyscyplina pracowników rodzimych i migrantów z Ukrainy jest taka sama, wśród pozostałych (w każdej grupie badanych) ponad 20% przedsiębiorców wskazywało na gorszą dyscyplinę pracy migrantów. Najgorzej, w porównaniu z do polskimi pracownikami, według tego kryterium oceny wypadli migranci u dużych przedsiębiorców. Wraz ze zmniejszaniem się wielkości przedsiębiorcy malał odsetek negatywnych ocen dla migrantów z Ukrainy (por. wykres 8).

**Wykres 8. Porównanie ocen wyrażanych przez przedsiębiorców odnośnie dyscypliny pracy migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych (N=516)**



Źródło: jak w wykresie 1.

## Wpływ zatrudnienia migrantów na koszty pracy i poziom przychodów ze sprzedaży u przedsiębiorców

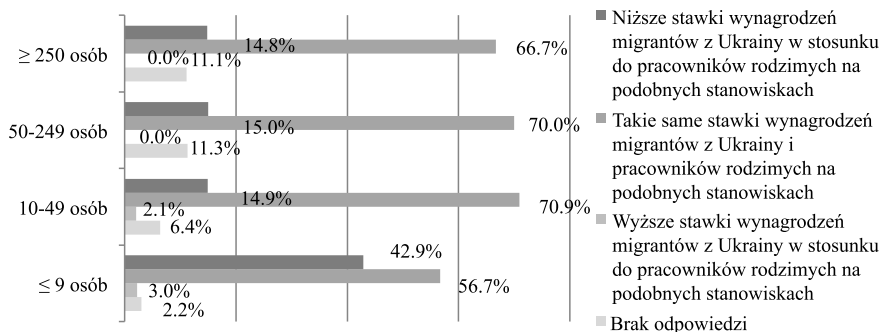
Dokonując oceny poziomu wynagrodzeń, należy zastrzec na wstępie, że wśród badanych przedsiębiorców nie występował ci, którzy nielegalnie zatrudniali migrantów, nie regulując zobowiązań z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i podatków. Prawdopodobnie jest, że gdyby badano również tę grupę, wyniki mogłyby różnić się od podanych niżej.

Wyniki badań w grupie przedsiębiorców legalnie zatrudniających migrantów wskazywały, że:

- w grupie małych, średnich i dużych przedsiębiorców migranci uzyskują takie same stawki wynagrodzeń jak pracownicy rodzimi na takich samych lub podobnych stanowiskach; twierdziło tak 70% badanych;
- niższe stawki wynagrodzeń migrantów w stosunku do pracowników rodzimych występowały najczęściej u mikroprzedsiębiorców.



### Wykres 9. Porównanie wynagrodzeń migrantów z Ukrainy i pracowników rodzimych (N=516)

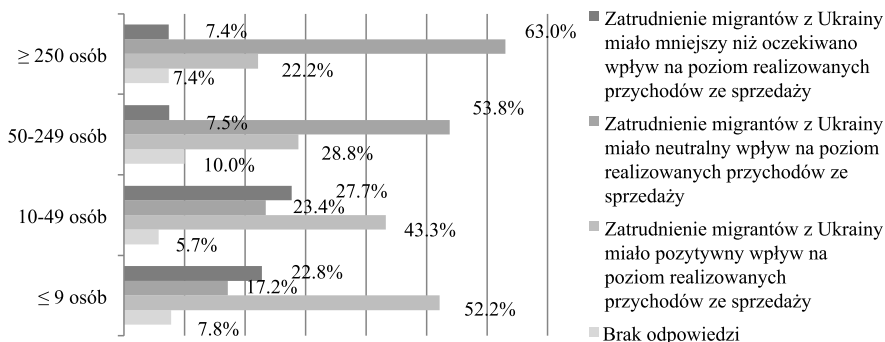


Źródło: jak w wykresie 1.

Zatrudnienie migrantów z Ukrainy na stanowiskach robotniczych miało w ocenie badanych pozytywny wpływ na poziom osiągniętych przez nich przychodów ze sprzedaży. Taką ocenę wyraziło blisko 45% badanych, jednak ponad 20% przedsiębiorców uznało, że przeciwnie – zatrudnienie migrantów miało niższy wpływ na realizowane przychody od oczekiwanych. Niemal połowa tych przedsiębiorców, którzy stwierdzili wzrost przychodów z tytułu zatrudnienia migrantów szacowała skalę tego wzrostu na nie więcej niż 10%, blisko 15% twierdziła, że skala wzrostu przychodów była większa niż 50%. Przyczyną wzrostu przychodów było najczęściej uzupełnienie migrantami wolnych miejsc pracy, w niewielkim zaś stopniu ich wyższa wydajność pracy, jakość czy dyscyplina pracy, które były na ogół takie same jak u pracowników rodzimych.

Wśród tych, którzy oceniali, że zatrudnienie migrantów miało niższy wpływ na realizowane przychody od oczekiwanych najwięcej było małych i mikroprzedsiębiorców (22-27%) (por. wykres 10).

### Wykres 10. Wpływ zatrudnienia migrantów na przychody ze sprzedaży (N=516)

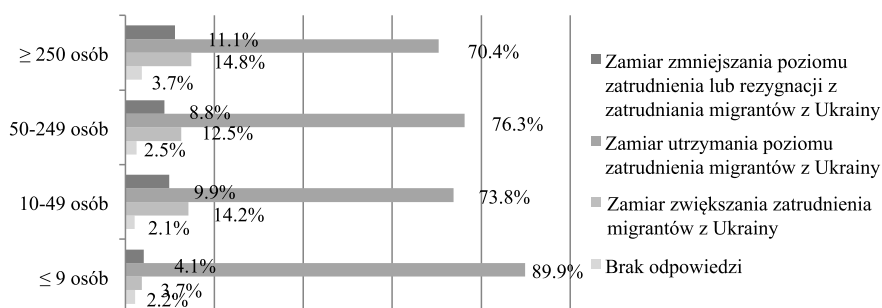


Źródło: jak w wykresie 1.

## Ocena perspektyw zatrudniania migrantów przez polskich przedsiębiorców

Zamiary przedsiębiorców co do planów dalszego zatrudniania migrantów z Ukrainy były znacznie zróżnicowane, choć największa liczba badanych (niezależnie od wielkości) wskazywała na chęć utrzymania dotychczasowego poziomu zatrudnienia osób z zagranicy. Wyniki badania pokazały, że 425 z 516 badanych przedsiębiorców (82,4%) zamierza zatrudniać migrantów z Ukrainy na podobnym poziomie do aktualnego, 44 (8,5%) – chce zwiększać w przyszłości zatrudnienie migrantów z Ukrainy, a 35 (6,8%) – zamierza to zatrudnienie ograniczać lub w ogóle nie zatrudniać migrantów z Ukrainy. Wśród przedsiębiorców, którzy zamierzali zatrudniać w przyszłości większą liczbę migrantów z Ukrainy (44) najwięcej było tych, którzy zatrudniali powyżej 9 osób (odsetek przedsiębiorców małych, średnich i dużych zamierzających zwiększać zatrudnienie migrantów oscylował w granicach od 12,5% do 14,8%) (por. wykres 11.)

**Wykres 11. Kontynuowanie zatrudniania migrantów w ocenach badanych przedsiębiorców (N=516)**

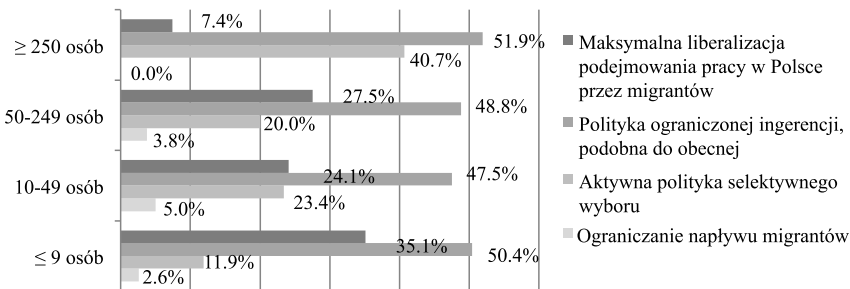


Źródło: jak w wykresie 1.

Badanie ocen na temat polityki, jaką państwo powinno prowadzić wobec migrantów z Ukrainy wykazało, że większość badanych zadowolona jest z polityki obecnie prowadzonej, tj. ograniczonej ingerencji państwa w zakresie podejmowania pracy przez migrantów. Wiąże się to z pewnością z uproszczonymi procedurami w zakresie uzyskiwania pozwolenia na pracę, nieskomplikowanej rejestracji w urzędzie pracy oświadczenia pracodawcy i następnie uzyskiwanie przez migranta tzw. krajowej wizy do pracy. Mniejsi przedsiębiorcy byli jednak w większym stopniu przekonani o potrzebie dalszej liberalizacji zasad podejmowania pracy w Polsce, najwięksi z badanych zainteresowani byli w większym stopniu utrzymaniem status quo w tym temacie. Wśród mikro-, małych i średnich przedsiębiorców była także niewielka grupa, która wskazywała na celowość ograniczania napływu migrantów, jak wyjaśniano w trakcie wywia-

dów swobodnych – byli to przede wszystkim przedsiębiorcy mający negatywne doświadczenia z zatrudnianiem migrantów.

### Wykres 12. Wypowiedzi przedsiębiorców według wielkości, mierzonej liczbą zatrudnionych, na temat polityki jaką państwo powinno prowadzić wobec migrantów z Ukrainy (N=516)



Źródło: jak w wykresie 1.

## Podsumowanie

Formułowanie wniosków na temat różnic w ocenach pracy migrantów u mikro-, małych, średnich i dużych przedsiębiorców nie jest proste. Wynika to przede wszystkim z faktu, że migracje ludności są zjawiskiem wielowymiarowym i niełatwym do wyjaśnienia. Łączą one w sobie różne aspekty psychologiczne, kulturowe, ekonomiczne, demograficzne, prawne i polityczne. Poza złożonością procesów migracji, ich zmiennością w czasie i wynikającą z tego różnorodnością następstw ekonomicznych, migranci zarobkowi w Polsce podejmują pracę niemal we wszystkich branżach i na różnego rodzaju stanowiskach pracy, ale także u różnej wielkości przedsiębiorców. Wyniki prezentowanych badań wskazują, że wielkość przedsiębiorcy (pod względem liczby zatrudnionych) może różnicować zarówno przyczyny i charakter zatrudnienia migrantów, jak i skutki tego zatrudnienia dla samego przedsiębiorcy. Przed tak jednoznacznym wnioskiem, konieczne jest jednak wskazanie jednego z problemów dotyczących metodyki badania zatrudnienia migrantów zarobkowych, który powinien być uwzględniany przy formułowaniu wniosków. Problem dotyczy tego, że ponad połowa migrantów zarobkowych w Polsce od wielu lat znajduje zatrudnienie w rolnictwie, w szczególności w ogrodnictwie. Trudno jest pomiąć w badaniach tak dużą grupę, stąd przyjęto dla potrzeb cytowanych badań, iż osoby prowadzące działalność wytwórczą w rolnictwie są przedsiębiorcami. Implikacją takiego podejścia jest to, że niemal wszyscy badani przedsiębiorcy-rolnicy zatrudniający w gospodarstwach zlokalizowanych w większości na wsi z reguły do kilku migrantów i to w dodatku najczęściej w sezonie trwającym do kilku miesięcy w roku zaliczani są do grupy mikroprzedsiębiorców. Ta grupa

przedsiębiorców-rolników, mających w znacznym stopniu odmienne zdanie od reprezentantów przemysłu, budownictwa czy usług, istotnie (przez znaczną liczbę w próbie badawczej) wpływa na uzyskiwane wyniki badań. Stąd w pewnym stopniu zauważalna wyraźna odmienność między wynikami badań mikroprzedsiębiorców i przedsiębiorców większych (małych, średnich i dużych).

Niezależnie od tych uwag można stwierdzić, że największe różnice w zakresie oceny pracy migrantów występują między mikroprzedsiębiorcami a grupą małych, średnich i większych przedsiębiorców w zakresie: charakteru zatrudnienia (substytucyjny i komplementarny) oraz formy prawnej zatrudnienia migrantów. To co różnicuje w największym stopniu grupę mikro-, małych i średnich przedsiębiorców z dużymi podmiotami to poglądy na politykę migracyjną jaką prowadzić powinno państwo wobec migrantów zarobkowych.

Widoczne różnice w ocenach migrantów między mikroprzedsiębiorcami a grupą małych, średnich i większych przedsiębiorców występują też w zakresie czasu pracy i systemu czasu pracy oraz poziomu wynagrodzeń.

Nieco mniej zauważalne różnice w ocenach migrantów między mikro- i małymi a średnimi i dużymi przedsiębiorcami można dostrzec w zakresie wpływu na przychody przedsiębiorców.

Wśród różnych badanych aspektów pracy migrantów były również takie, w stosunku do których wszyscy badani przedsiębiorcy, niezależnie od wielkości formułowali podobne oceny. Dotyczyło to przede wszystkim: przyczyn zatrudnienia migrantów (podstawową przyczyną zatrudniania były niedobory kadr); dyspozycyjności (we wszystkich grupach badanych przedsiębiorców wskazywano na znacznie wyższą dyspozycyjność migrantów w stosunku do pracowników rodzimych); wydajności i jakości pracy (w tym przypadku oceny były zgodne co do tego, że wydajność i jakość pracy migrantów i pracowników rodzimych jest taka sama); dyscypliny pracy (tu wszyscy wskazywali na niską dyscyplinę pracy migrantów); zamiar dalszego zatrudniania migrantów (we wszystkich grupach badanych przeważały głosy przedsiębiorców, mających zamiar kontynuować zatrudnianie migrantów z Ukrainy).

## Bibliografia

- MPiPS (2015), *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [dostęp: 24.11.2015].
- MPiPS (2014), *Informacja na temat zatrudniania cudzoziemców w Polsce*, [http://www.mpips.gov.pl/gfx/MPiPS/userfiles/\\_public/1\\_NOWA%20STRONA/Aktualnosci/2014/Zatrudnienie%20cudzoziemcow\\_%20XII%202014.pdf](http://www.mpips.gov.pl/gfx/MPiPS/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Aktualnosci/2014/Zatrudnienie%20cudzoziemcow_%20XII%202014.pdf) [dostęp: 24.11.2015].

# Labour Migrants from Ukraine Working for Small and Medium Entrepreneurs in Poland

## Summary

In his article, the author presented findings of the surveys on employment of migrants from Ukraine as blue-collar workers at micro, small, medium-sized, and large enterprises in Poland. The surveys completed by the author in 2012 (partly updated in 2014 and 2015) were carried out at 516 Polish entrepreneurs employing migrants from Ukraine across the country. The basic source of surveys (random sampling) was more than 3,000 addresses of natural and legal persons, obtained from provincial as well as from urban and district labour offices, that had received for migrants work permits or registered declarations of the intent to hire migrants. In the course of surveys, there was applied the quantitative method (the technique of telephone interview with the use of a categorised questionnaire) and the qualitative method (the free interview technique). The presented in the article evaluations of entrepreneurs are connected with various aspects of migrants' work. In particular, they concern the reasons and nature of migrants' hiring, work flexibility, migrants' labour productivity, quality, and discipline as well as their impact on the labour costs and the level of sales revenues for entrepreneurs.

**Key words:** labour migration, entrepreneurs, migrants.

**JEL codes:** J6, O15

Artykuł nadesłany do redakcji w sierpniu 2016 roku.

© All rights reserved

Afilacja:

dr Dariusz Klimek

Politechnika Łódzka

Wydział Organizacji i Zarządzania

Katedra Systemów Zarządzania i Innowacji

ul. Piotrkowska 266

90-924 Łódź

tel.: 42 631 37 66

e-mail: [dariuszklimek2@gmail.com](mailto:dariuszklimek2@gmail.com)