

Joanna Przemysłańska-Włosek
Akademia Finansów i Biznesu Vistula – Warszawa

OPINIA IMIGRANTÓW ZAROBKOWYCH Z UKRAINY NA TEMAT POLSKI I POLAKÓW

Streszczenie

W opracowaniu przedstawiono wyniki badania jakościowo-ilościowego, przeprowadzonego w lutym 2015 roku wśród 307 pracowników z Ukrainy zatrudnionych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej OTTO Work Force Polska. Celem badania było ustalenie powodów, dla których Ukraińcy zdecydowali się na przyjazd zarobkowy do Polski oraz poznanie ich opinii na temat Polski i Polaków. Zastosowano dobór celowy. Respondentów do badania wybrano spośród pracowników agencji pracy tymczasowej OTTO Work Force, jednej z największych firm pośrednictwa pracy w Europie, która zatrudnia pracowników z Ukrainy od 2013 roku. Ustalono, iż głównym powodem przyjazdu do pracy badanych jest czynnik zarobkowy. W ich opinii Polska jest krajem otwartym na pracowników z Ukrainy. Część z nich czuje się jednak dyskryminowana na tle narodowościowym. Największym problem w pracy i życiu w Polsce są dla nich niedostateczna znajomość języka polskiego.

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

Kody JEL: J15

Wstęp

Imigranci zarobkowi z Ukrainy stanowią obecnie najliczniejszą grupą imigrantów w Polsce. W 2015 roku Wojewódzkie Urzędy Pracy wydały 762 700 tys. oświadczeń o zamiarze zatrudnienia ich w Polsce. W tylko w pierwszym kwartale 2016 roku było ich aż 614 196 tys. (Dane Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej 2015–2016). Szacuje się, że w Polsce przebywa około miliona osób z Ukrainy. Jednak dokładne dane nie są znane, ponieważ żaden urząd nie prowadzi takich badań statystycznych (Gumińska 2010, s. 81). Wysoka liczba wydanych oświadczeń oznacza nie tylko duże zainteresowanie Ukraińców pracą w Polsce, ale również pracodawców (Kaczmarczyk 2014, s. 15), którzy z powodu braków na rynku pracy chętnie zatrudniają pracowników z Ukrainy. Polacy należą dziś do najszybciej starzejących się społeczeństw na świecie. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że Polskę charakteryzuje jeden z najniższych wskaźników demograficznych w całej Europie. W 2015 roku przyrost naturalny 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 między 18. a 64. rokiem życia. W rezultacie do 2030 roku zasoby pracy zmniejszą się o ponad 1,5 mln osób (Hajec 2015). Niektóre szacunki, uwzględniające przyrost PKB szacują braki nawet na poziomie 4 mln osób (Raport Boston Consulting Group, 2013). Nadzieją na uzupełnienie luk w zatrudnieniu w Polsce są imigranci, przede wszystkim z Ukrainy. Zainteresowanie pracą w Polsce, wśród drugiej najliczniejszej nacji w Polsce – Wietnamczyków spada (Gmaj 2015, s. 27). Wśród obywateli Europy Wschodniej, którzy zgłaszają chęć pracy w Polsce są również obywatele Mołdawii, Białorusi, Rosji, Gruzji i Armenii, jednak ich liczba jest wciąż nie wielka i tylko w przypadku Białorusinów obserwujemy wzrost wydanych oświadczeń w stosunku do 2015 roku (Dane Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej 2015–16). Zapotrzebowanie przedsiębiorstw na imigrantów zarobkowych, głównie z Ukrainy i ich znaczenie dla rozwoju polskiej gospodarki (Koshulko, Koshulko 2016), stwarzają potrzebę głębszego poznania ich potrzeb i opinii na temat pracy w Polsce. 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.

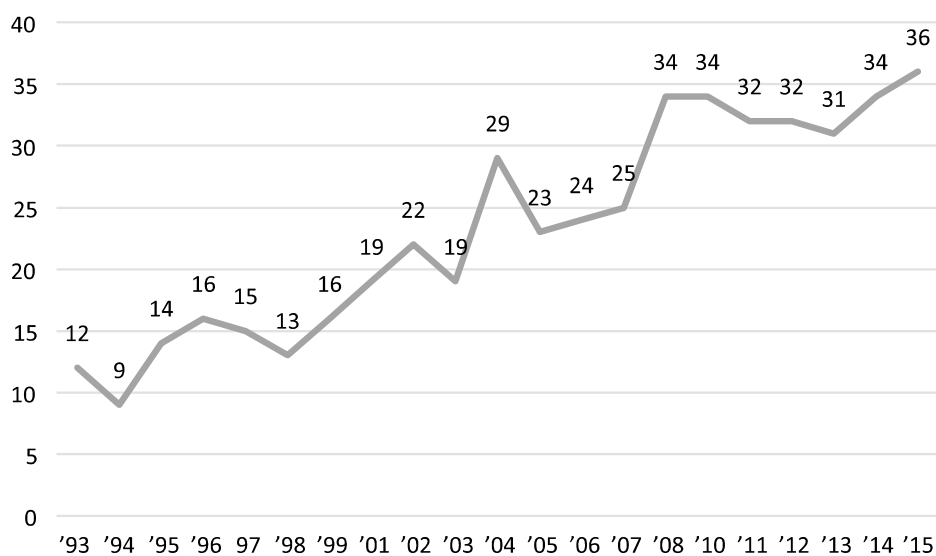
Ocena Polski i Polaków przez pracowników z Ukrainy w świetle literatury przedmiotu

Badania literaturowe potwierdzają, że głównym motywem wyjazdów zarobkowych Ukraińców są: wysokie bezrobocie na Ukrainie, niskie zarobki, a także bieda (Koshulko 2015b, s. 71). 70% społeczeństwa żyje na granicy ubóstwa (Koshulko 2015a, s. 1). Do wyjazdu zmusza ich również istniejący reżim polityczny i sytuacja polityczno-społeczna. Najpopularniejszymi kierunkami emigracji zarobkowej są dla Ukraińców oprócz Polski także Turcja, Portugalia, Hiszpania i Rosja. Szacuje się, że w Polsce przebywa legalnie i nielegalnie około 1 miliona Ukraińców (Koshulko, Koshulko 2015). W Portugalii oficjalnie w 2012 roku było ich 41 091 (Koshulko 2015, s. 3). Nieporównywalna liczba Ukraińców w Polsce wynika w głównej mierze z ułatwień w legalnym zatrudnieniu, choć nie bez znaczenia jest również bliskość geograficzna Polski i Ukrainy. Według badań zaprezentowanych przez Koshulko, Koshulko (2016, s. 261), 35,97% imigrantów z Ukrainy ma wyższe wykształcenie drugiego stopnia, 2,37% – doktorat, 58,5% – wykształcenie średnie. Pokazuje to, z jednej strony, nie wykorzystany 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).

Akceptacja obcokrajowców na krajowym rynku pracy systematycznie wzrasta. Zdecydowana większość (86%) dorosłych Polaków sądzi, że cudzoziemcom powinno się pozwolić na podejmowanie pracy w Polsce. Akceptację zwiększa między innymi znajomość z obcokrajowcami. Według Raportu CBOŚ (*Stosunek Polaków do innych narodów...* 2015, s. 3), w Polsce rośnie sympatia dla innych narodowości, w tym dla Ukraińców. W ostatnich 22 latach (1994–2015) sympatia wzrosła z poziomu 12 do 36. Skok nie wydaje się imponujący, jednak następuje tendencja wzrostowa. Podobne tempo wzrostu sympatii można zaobserwować w przypadku również innych narodów, np. Francuzów, Niemców, Żydów czy też Amerykanów. Występują również pewne spadki, np. w przypadku Węgrów, jednak zauważalny jest ogólny wzrost sympatii do innych narodów.

Wykres 1. Zmiany w sympatii dla Ukraińców



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Stosunek Polaków do innych narodów...* (2015, s. 3).

W Raporcie Europejskiego Sondażu Społecznego wyróżniono cztery kryteria, które mogą decydować 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 wpływa niewątpliwie na bardziej pozytywnie postrzeganie Ukraińców przez Polaków. Co ciekawe, 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 małe.

Ograniczony lub brak znajomości języka polskiego wśród imigrantów z Ukrainy na początkowym etapie z pewnością nie ułatwia adaptacji i stanowi przeszkodę w skutecznej komunikacji. Jednak po niedługim okresie nauki języka większość imigrantów sprawnie posługuje się językiem polskim (Gumińska 2005). Stopień i poziom znajomości polskiego jest zdecydowanie najwyższy wśród osób studiujących w Polsce oraz pracujących legalnie, co wynika z częstotliwości kontaktów i otoczenia społecznego oraz zdecydowanie większego kontaktu z kulturą polską (Konieczna 2003). Język polski jest zbliżony do ukraińskiego pod względem wymowy i gramatyki i dlatego jego nauka nie stwarza Ukraincom większego kłopotu. Dużą pomoc w obszarze nauki i lepszej komunikacji związanej z różnicami językowymi, a tym samym ograniczenie poczucie dyskryminacji mogą zaoferować sami pracodawcy, czerpiąc z doświadczeń na przykład firm holenderskich, które masowo zatrudniają pracowników z Polski (w tym za pośrednictwem OTTO Work Force). Pomocne jest budowanie zespołów pracowników na czele z dwujęzycznym kierownikiem, wieszanie komunikatów w obu językach oraz wiele innych sposobów, które wpisują się w element zarządzania różnorodnością w miejscu pracy.

Metodyka badań

Badanie zostało zrealizowane przez zespół badawczy składający się z pracowników OTTO Work Force Polska, pod kierunkiem autorki niniejszego artykułu. Celem badań empirycznych było ustalenie, jak pracownicy tymczasowi z Ukrainy oceniają Polskę i Polaków oraz co zdecydowało o ich przyjeździe do pracy w Polsce. Przeprowadzona eksploracja empiryczna miała na celu znalezienie odpowiedzi na postawione problemy badawcze, które przybrały postać następujących pytań:

- Jakie są główne powody przyjazdu Ukraińców do pracy w Polsce?
- Czy zdaniem pracowników z Ukrainy, Polska jest krajem otwartym na pracowników z Ukrainy?
- Czy pracownicy z Ukrainy czują się w jakimś stopniu dyskryminowani na tle narodowościowym w miejscu pracy?
- Co najbardziej zaskoczyło pracowników z Ukrainy po przyjeździe do Polski?

Badani pracownicy byli zatrudnieni w charakterze pracowników tymczasowych, przez agencję pracy tymczasowej. Praca tymczasowa w niniejszych badaniach była definiowana, zgodnie z ustawą z dnia 9.07.2003 r. o Zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz.U. 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 kolejnych 36 miesiącach nie może przekroczyć 18 miesięcy. Podmiotem zatrudniającym jest agencja pracy tymczasowej, który deleguje pracowników do wypełnienia na rzecz pracodawcy–użytkownika, ustalonych zadań:

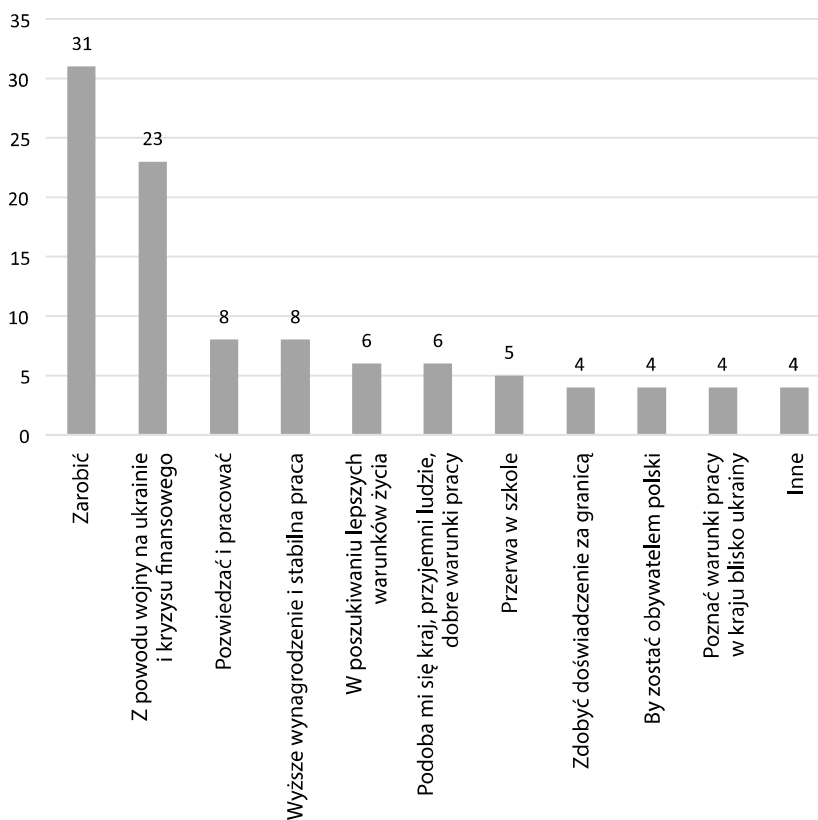
- a) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym, lub
- b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub
- c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

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 307 pracowników z Ukrainy zatrudnionych przez agencję pracy OTTO Work Force Polska i wykonujących pracę (zgodnie z ustawą) na rzecz innych pracodawców, w firmach logistycznych, spożywczych, motoryzacyjnych. Pracownicy byli zatrudniani głównie w charakterze pracowników produkcyjnych, do wykonywania pracy nie wymagającej wysokich kwalifikacji. 51% stanowiły kobiety, a 49% mężczyźni. Większość ankietowanych pracowników z Ukrainy miało średnie wykształcenie 79%, 10% – niepełne wyższe, 4% – wyższe, 7% ankietowanych nie podała poziomu wykształcenia. Najwięcej ankietowanych było w wieku do 22 lat (38%) i powyżej 30 lat (32%). Osoby w przedziale wiekowym 23-26 stanowiły 12% ankietowanych, a w przedziale 27-30 lat – 9%. 62% z nich przebywało w momencie badania w Polsce od 1 do 2 miesięcy, 22% – od 3 do 6 miesięcy, 10% – od 7 do 12 miesięcy. Badania przeprowadzono od stycznia do lutego 2015 roku na terenie Polski. Ankieterzy kontaktowali się z pracownikami i zadawali im pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety, zapisując odpowiedzi. Otrzymane wyniki poddano analizie statystycznej.

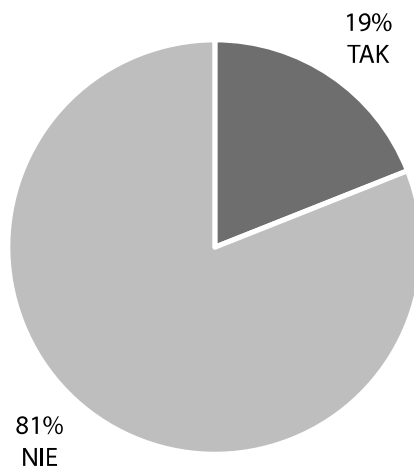
Ocena Polski i Polaków przez pracowników z Ukrainy – wyniki badań

Większość imigrantów zarobkowych z Ukrainy przyjechało do Polski przede wszystkim ze względów zarobkowych. Jednoznacznie potwierdziło to 31% ankietowanych. Jednak odpowiedź dotycząca pracy pojawiła się łącznie w 61% odpowiedzi, 23% badanych za powód podało wojnę na Ukrainie i kryzys finansowy (por. wykres 2). Badanie było przeprowadzane w czasie eskalacji konfliktu zbrojnego na Ukrainie, który wyniknął po aneksji Krymu przez Rosję.

Wykres 2. Powody przyjazdu badanych do pracy do Polski

Źródło: opracowanie własne.

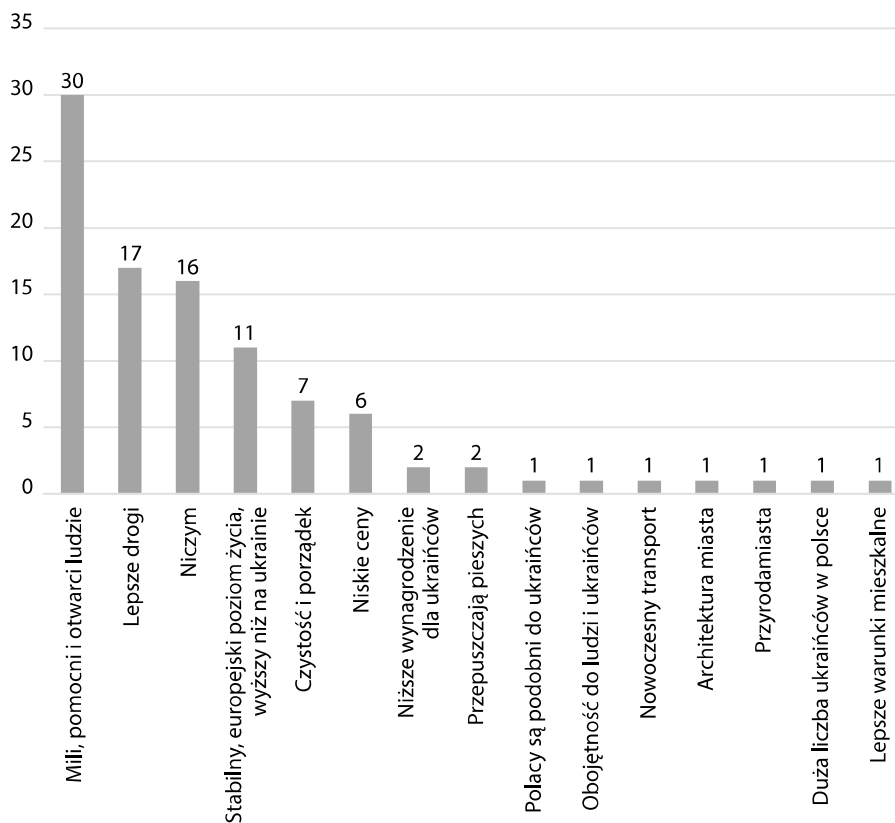
75% badanych uważa, że Polska jest krajem otwartym na pracowników z Ukrainy, 13% badanych uważało, że nie jest, a 12% – nie miało zdania. Niepokojące są wyniki dotyczące poczucia dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na narodowość. Aż 19% badanych odczuwało dyskryminację z powodu narodowości w miejscu pracy. Osoby, które odpowiedziały twierdząco na pytanie, czy czują się dyskryminowane z powodu narodowości, najczęściej wskazywały współpracowników, którzy bywają opryskliwi, wywyższają się i nie mają zrozumienia dla nieznamomości lub słabej znajomości języka polskiego, niechętnie pomagają i tłumaczą. Część Ukraińców odczuwa brak szacunku oraz uważa, że otrzymują niższe wynagrodzenie niż Polacy.

Wykres 3. Poczucie dyskryminacji badanych w miejscu pracy ze względu na pochodzenie.

Źródło: jak w wykresie 2.

Wydaje się, że argument dotyczący dyskryminacji ze względu na poziom zarobków jest niesłuszny. Pracownicy z Ukrainy oraz imigranci zarobkowi z innych krajów, według polskiego prawa muszą otrzymywać takie samo wynagrodzenie jak pracownicy z Polski wykonujący taką samą pracę u tego samego pracodawcy. Pracodawca, który chce powierzyć pracę pracownikowi z Ukrainy musi dodatkowo przeprowadzić badanie – test rynku pracy i udowodnić w Powiatowym Urzędzie Pracy, że nie jest w stanie znaleźć obywatela z Polski lub z innego kraju UE, za taką samą płacę (*Test rynku pracy 2016*). Co ciekawe, według badania pracodawców zatrudniających imigrantów (Gmaj 2015, s. 19), zatrudnienie obcokrajowców powoduje wzrost wynagrodzeń. Ponad 50% badanych Ukraińców odpowiedziało, że największy problem w pracy i życiu w Polsce sprawiają im różnice językowe. Również dla pracodawców (64%) stanowi to kłopot przy zatrudnianiu pracowników z Ukrainy. Największym zaskoczeniem dla Ukraińców było to, że Polacy są mili, pomocni i otwarci (30%), 17% odpowiedzi dotyczyło lepszych niż na Ukrainie dróg, 11% – stabilnego, europejskiego poziomu życia, wyższego niż na Ukrainie. Dla 16% badanych Polska nie była zaskoczeniem, część z nich bywała w Polsce już wcześniej (por. wykres 4).

Wykres 4. Odpowiedź na pytanie: Co zaskoczyło Panią/Pana po przyjeździe do Polski?



Źródło: jak w wykresie 2.

Wnioski, dyskusja i postulaty

Poczucie dyskryminacji na tle narodowościowym znacznej liczby badanych budzi niepokój i wymaga dalszego monitorowania. Z opinii Ukraińców można również wnioskować, że w Polsce czują się dobrze, oceniają Polskę i Polaków jako kraj otwarty na pracowników z Ukrainy, Polacy są dla nich mili i pomocni. Problemy związane z kwestiami językowymi są uciążliwe w pierwszym okresie przebywania w Polsce, mogą również zostać ograniczone z pomocą samych pracodawców. Prawdopodobnie poczucie dyskryminacji na tle narodowościowym będzie z czasem malało wraz ze wzrostem akceptacji Polaków dla zatrudnienia imigrantów zarobkowych nie tylko z Ukrainy, ale również z innych państw. Dla Polski i Polaków napływ imigrantów zarobkowych jest zupełnie nowym doświadczeniem, przez lata Polska była krajem tranzytowym, a to Polacy emigrowali za pracą do innych państw. Na naszych oczach Polska staje się celem migracji zarobkowych. Nieunikniony napływ imigrantów zarobkowych będzie postępował wraz z rozwojem gospodarczym Polski. Niezwykle

istotne jest więc budowanie przyjaznego klimatu dla współpracy i wzajemnej tolerancji między naszymi narodami, a czasem nie jest to łatwe zadanie. Relacje polsko-ukraińskie przez lata miały kontekst przede wszystkim historyczny i oparty na różnych antagonizmach. W literaturze z okresu dwudziestolecia międzywojennego, w czasie rosnących dążeń niepodległościowych Ukrainy, pojawiały się opinie o wyższości kulturowej Polaków (Konieczna 2003, s. 1–2). Obrazu skomplikowanych relacji polsko-ukraińskich dopełniają wydarzenia II wojny światowej i rzeź ludności polskiej dokonana przez Ukraińców. Zaszłości historyczne bywają wciąż żywe, poparte stereotypami na tle narodowościowym. Dzisiaj relacje z Ukraińcami przybierają również nowy, inny wymiar, Ukraińcy stają się naszymi sąsiadami, współpracownikami. Sympatia do Ukraińców i ich akceptacja na polskim rynku pracy w pewnym momencie mogą zostać poddane próbie, szczególnie gdy napływ Ukraińców będzie jeszcze bardziej zauważalny. Temat wymaga dalszych badań i obserwacji, szczególnie w obliczu istniejących antagonizmów skierowanych w kierunku polskiej emigracji zarobkowej w Wielkiej Brytanii.

Bibliografia

- Dane Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, Oświadczenia (2015–2016), <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [dostęp: 9.10.2016].
- Europejski sondaż społeczny – Raport* (2012), https://www.europeansocialsurvey.org/docs/round6/fieldwork/poland/ESS6_fieldwork_and_interviewer_instructions_PL.pdf [dostęp: 9.10.2016].
- Gmaj K. (2005), *Imigranci na polskim rynku pracy w świetle opinii pracodawców*, Centrum Stosunków Międzynarodowych, „Raporty i Analizy”, nr 3.
- Gumińska V. (2010), *Imigranci zatrudnieni w Polsce po wstąpieniu Polski do UE*, „MBA”, nr 2.
- Hajec M. (2015), *Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy w Polsce*, <http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/n.385/email.111984/wpis.987> [dostęp: 24.11.2015].
- Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców w Polsce* (2016), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, 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 [dostęp: 10.05.2016].
- Kaczmarczyk P. (2013), *Money for Nothing? Ukrainian Immigrants in Poland and their Remitting Behavior*, “IZA DP”, No. 7666.
- Konieczna J. (2003), *Polacy–Ukraińcy, Polska–Ukraina. Paradoksy stosunków sąsiedzkich*, <http://www.batory.org.pl/mnarod/pub.htm> [dostęp: 16.09.2016].
- Koshulko O., Koshulko V. (2016), *The role of Ukrainians in the economic growth of Poland*, “Word Scientific News”, No. 42.

- Koshulko O. (2015a), *The Value of life and labor of Ukrainian migrants abroad*, "International Letters of Social and Humanistic Sciences", Vol. 59.
- Koshulko O. (2015b), *Exploring of the Human Capital Depreciation of Ukrainian Labor Migrants Abroad Results of a Survey*, "International Letters of Social and Humanistic Sciences", Vol. 64.
- Kupczyk T., Przemysłańska-Włosek J. (2015), Niepublikowany raport z badań pt. *Imigranci z Ukrainy – jak czują się w Polsce i jak są oceniani przez pracodawców i współpracowników*, OTTO Work Force Polska.
- Nathan M. (2014), *The wider economic impacts of high-skilled migrants: a survey of the literature for receiving countries*, "IZA Journal of Migration".
- Stosunek Polaków do innych narodów (2015), Raport CBOŚ, Warszawa.
- Test rynku pracy*, <https://www.biznes.gov.pl/opisy-procedur/-/proc/1612-informacja-starosty-o-braku-mozliwosci-zaspokojenia-potrzeb-kadrowych-pracodawcy> [dostęp: 7.10.2016].
- The global workforce crisis* (2013), Raport Boston Consulting Group.
- Wenzel M. (2009), *Stosunek do obcokrajowców w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Opinions of Labour Immigrants from Ukraine of Poland and Poles

Summary

In her study, the author presented findings of the qualitative and quantitative research carried out in February 2015 among 307 workers from Ukraine employed through the temporary employment agency OTTO Work Force Polska. The aim of the research was to identify the reasons, for which Ukrainians decided to come to Poland for employment purposes, and to learn their opinions of Poland and Poles. The author applied the nonprobability sampling. The respondents for the research were selected from among workers recruited by the OTTO Work Force temporary employment agency, one of the biggest recruitment agencies in Europe, which has been employing workers from Ukraine since 2013. The author ascertained that the main reason for labour trips was the work and remuneration factor. In their opinion, Poland is the country open to workers from Ukraine. However, some of them feel being discriminated on the grounds of nationality. The toughest problem in work and life in Poland is for them insufficient Polish language skills.

Key words: immigrants from Ukraine, temporary work, opinion.

JEL codes: J15

Artykuł nadesłany do redakcji w październiku 2016 roku.

© All rights reserved

Afiliacja:

mgr Joanna Przemysłańska-Włosek

Akademia Finansów i Biznesu Vistula

Wydział Biznesu i Stosunków Międzynarodowych

ul. Stokłosy 3

02-787 Warszawa

tel.: 22 457 23 00

e-mail: jprzemyslanska@ottoworkforce.pl