



SYTUACJA OBYWATELI UKRAINY NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM W 2022 ROKU

SIERPIEŃ 2022



**Fundusze
Europejskie**
Program Regionalny



**Rzeczpospolita
Polska**



**SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO**

Unia Europejska
Europejskie Fundusze
Strukturalne i Inwestycyjne



SYTUACJA OBYWATELI UKRAINY NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM W 2022 ROKU



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W POZNANIU

SIERPIEŃ 2022
NAKŁAD 80 SZT.



Fundusze
Europejskie
Program Regionalny



Rzeczpospolita
Polska



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Unia Europejska
Europejskie Fundusze
Strukturalne i Inwestycyjne



Projekt finansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach
Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020

SPIS TREŚCI

1.	WSTĘP.....	3
2.	ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADANIA	8
3.	CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW	9
4.	HISTORIA ZAWODOWA I HISTORIA POBYTU W POLSCE	12
5.	PRZYCZYNY PRZYJAZDU DO WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO	18
6.	RELACJA POMIĘDZY KWALIFIKACJAMI A PRACĄ WYKONYWANĄ W POLSCE	20
7.	WARUNKI PRACY, CZAS PRACY, WYNAGRODZENIA I DODATKI POZAPŁACOWE	25
8.	PLANY ZAWODOWE I ŻYCIOWE.....	30
9.	WSPARCIE NA RYNKU PRACY	32
10.	DOŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z DYSKRYMINACJĄ NA RYNKU PRACY	36
11.	WPŁYW WOJNY I PANDEMII NA SYTUACJĘ OSÓB PRACUJĄCYCH W POLSCE	38
12.	WNIOSKI Z BADANIA	39
13.	PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYCH NA RZECZ SPOŁECZNOŚCI UKRAIŃCÓW W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM	43



1. WSTĘP

Polska jest krajem, w którym stale rośnie zapotrzebowanie na siłę roboczą w związku z niekorzystnymi trendami demograficznymi, emigracjami zarobkowymi Polaków, deficytami w kształceniu najbardziej poszukiwanych grup zawodowych, jak również stałym wzrostem gospodarczym i rozwojem przedsiębiorstw. Braki kadrowe mogą być istotną barierą warunkującą rozwój, a nawet funkcjonowanie przedsiębiorstw w wielu branżach. Rozwiązaniem tego problemu częściowo jest zapewnienie luki kadrowej obcokrajowcami, głównie Ukraińcami, którzy chętnie podejmują zatrudnienie w naszym kraju.

Wielkopolski rynek pracy, jako drugi co do wielkości regionalny rynek pracy w Polsce, mocno zasilany jest pracownikami z zagranicy. W związku z różnymi formami legalizacji zatrudnienia i różnym okresem ich ważności¹ trudno jest oszacować faktyczną liczbę cudzoziemców i Ukraińców aktualnie pracujących w Polsce i naszym regionie. Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na koniec II kwartału 2022 r. do ubezpieczenia zgłoszonych przez pracodawców z Wielkopolski było ponad 72,5 tys. cudzoziemców, z czego 56,6 tys. posiadało obywatelstwo ukraińskie (w II kw. 2018 r. było ich 25,1 tys.)². W 2021 r. w skali kraju wydano 74,6 tys. zezwoleń na pracę cudzoziemców w województwie wielkopolskim, z czego 46,7 tys. dokumentów dotyczyło obywateli Ukrainy³. Systematycznie wzrasta liczba oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom w ramach procedury uproszczonej w województwie wielkopolskim i na koniec 2021 roku przekroczyła ona 190 000, z czego dominującą grupą byli Ukraińcy (81% wszystkich złożonych oświadczeń). W 2021 r. wydano ponad 8 tys. zezwoleń na pracę sezonową, z czego 97% dotyczyło Ukraińców.⁴ Ukraińcy to bardzo duży potencjał kadrowy, bez którego wiele przedsiębiorstw nie byłoby w stanie zagwarantować ciągłości wykonywania pracy. Ich praca w sposób wymierny wpływa nie tylko na sytuację przedsiębiorstw. Jako pracownicy odprowadzają oni składki do ZUS, płacą podatki, coraz częściej zakładają działalność gospodarczą (ponad 440 Ukraińców jest ubezpieczonych z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w województwie wielkopolskim⁵), ale przede wszystkim są konsumentami dóbr i usług, co pozytywnie wpływa na polskie PKB.

W ramach badania analizie poddano statystyki świadczące o liczbie oświadczeń o powierzeniu pracy migrantom z Ukrainy, w ramach procedury oświadczeniowej. Zgodnie z danymi z Centralnego Systemu Analityczno-Raportowego MRiPS, na koniec 2021 roku złożono 158 878

¹ Okres pandemii oraz wybuch wojny w Ukrainie dodatkowo wpływały na zmiany regulacji prawnych w tym zakresie

² Portal Statystyczny ZUS, dane dotyczące ubezpieczonych – ubezpieczenia emerytalne i rentowe, cudzoziemcy wg województw <https://psz.zus.pl/kategorie/ubezpieczeni/ubezpieczenia-emerytalne-i-rentowe>

³ Cudzoziemcy na wielkopolskim rynku pracy w 2021 r., Urząd Statystyczny w Poznaniu <https://poznan.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnaalne/praca-wynagrodzenie/cudzoziemcy-na-wielkopolskim-ryнку-pracy-w-2021-r-,10,4.html>

Wojewoda wielkopolski w 2021 r. wydał 57,9 tys. zezwoleń na pracę w Polsce, w 2017 roku było to 21 tys.

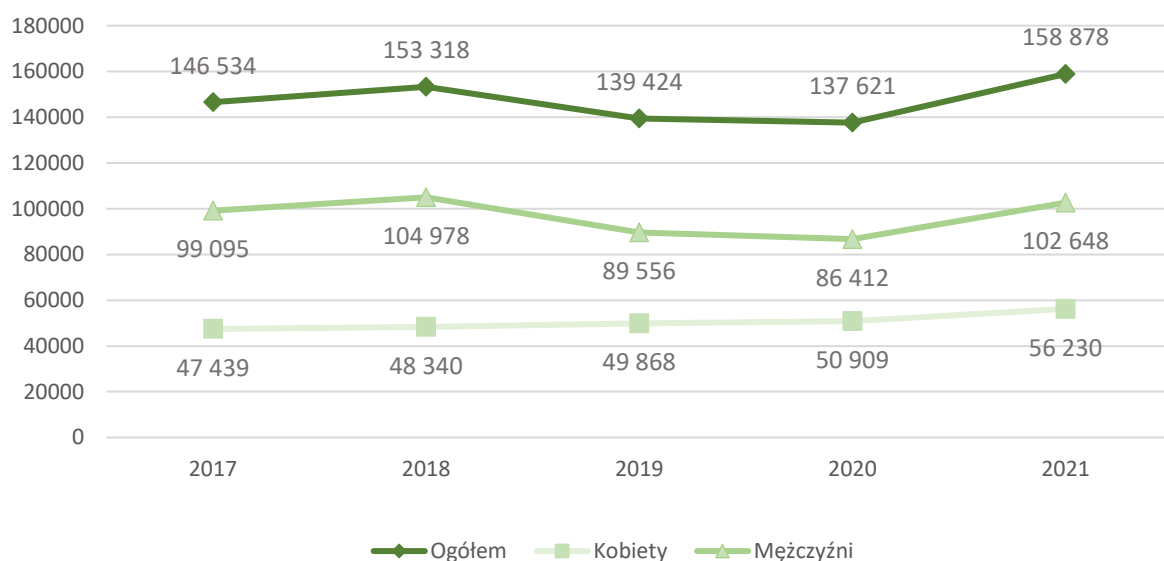
⁴ Dane dotyczące oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom oraz zezwoleń na pracę sezonową pochodzą Centralnego Systemu Analityczno-Raportowego MRiPS, wygenerowane wg stanu na 17.01.2022. Dane publikuje WUP w Poznaniu

⁵ Portal Statystyczny ZUS, dane za II kwartał 2022 r.



oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy Ukraińcom (wzrost o prawie 14% w stosunku do roku ubiegłego). Jednocześnie udział oświadczeń dotyczących obywateli Ukrainy w ogólnej liczbie oświadczeń spadł. Większa liczba wydanych oświadczeń może wynikać z przyspieszenia gospodarczego po pandemii COVID-19. Ukraińcy dominują wśród pracujących w Polsce cudzoziemców, jednak coraz częściej pracownicy poszukiwani są w innych regionach. W kontekście przyjazdów zarobkowych do Polski przed napaścią Rosji na Ukrainę, należy też pamiętać, że pula osób mobilnych zawodowo i skłonnych do wyjazdów zarobkowych w każdym społeczeństwie jest ograniczona, a w przypadku Ukrainy także niekorzystne procesy demograficzne są tam odczuwalne.

Rysunek 1 Liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy/powierzeniu wykonywania pracy Ukraińcom w latach 2017-2021⁶



Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRiPS

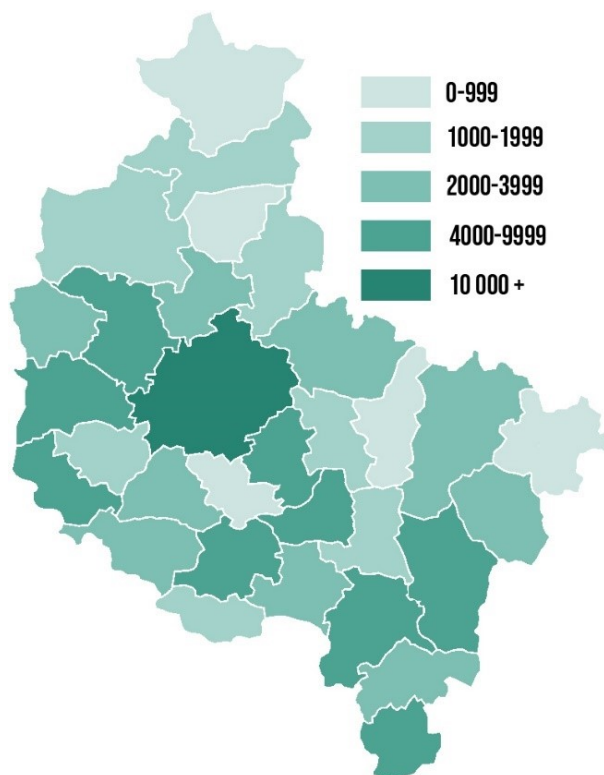
⁶ Od 1 stycznia 2018 roku krótkoterminowa praca w Polsce bez zezwolenia dla obywateli Ukrainy, Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Rosji dostępna jest na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, składanego przez pracodawcę do właściwego urzędu pracy. Wcześniej, w oparciu o inne regulacje prawne, była ona możliwa dzięki oświadczeniu o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, dlatego należy pamiętać o różnicach legislacyjnych podczas porównywania tych danych



W ujęciu powiatowym, istnieje bardzo duże zróżnicowanie w liczbie składanych oświadczeń w urzędach pracy województwa wielkopolskiego. W 2021 r. mniej niż tysiąc złożono w powiatach: kolskim, złotowskim, chodzieskim, śremskim, słupeckim i wągrowieckim. Powyżej 5 tysięcy w powiatach: ostrowskim, kępińskim, jarocińskim, wolsztyńskim, kaliskim (łącznie z miastem Kalisz), średzkim. Zdecydowanie najwięcej oświadczeń złożono w mieście Poznań i powiecie poznańskim – łącznie 60 261. W powiatach zlokalizowanych na wschodzie i północy województwa, czyli w obszarach o słabszych wskaźnikach gospodarczych w skali województwa⁷, liczba składanych oświadczeń była wyraźnie niższa niż w tych zlokalizowanych w centrum oraz na południu województwa.

Najwięcej oświadczeń o zatrudnieniu Ukraińców złożono w sekcji przetwórstwo przemysłowe, a porównując dane z rokiem 2018 było ich mniej o 17%. Znacznie mniej złożono także w budownictwie – mniej o 24%. Widoczny wzrost zaobserwowano w transporcie i gospodarce magazynowej – o 42% oraz administrowaniu i działalności wspierającej, gdzie wzrost wyniósł aż 89% (są to oświadczenia składane przez agencje pracy tymczasowej na potrzeby pracodawców z innych branż). Nieznaczną liczbę oświadczeń w stosunku do liczby ogółem złożono w sekcji związanej z edukacją, informacją i komunikacją, opieką zdrowotną i pomocą społeczną. Struktura wydawanych zezwoleń na pracę pod względem sekcji PKD pracodawcy jest zbliżona – dominują te same sekcje⁸, co potwierdza zapotrzebowanie na pracowników zagranicznych w tych właśnie działach gospodarki.

Rysunek 2 Liczba oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy Ukraińcom w ujęciu powiatowym województwa wielkopolskiego w 2021 roku

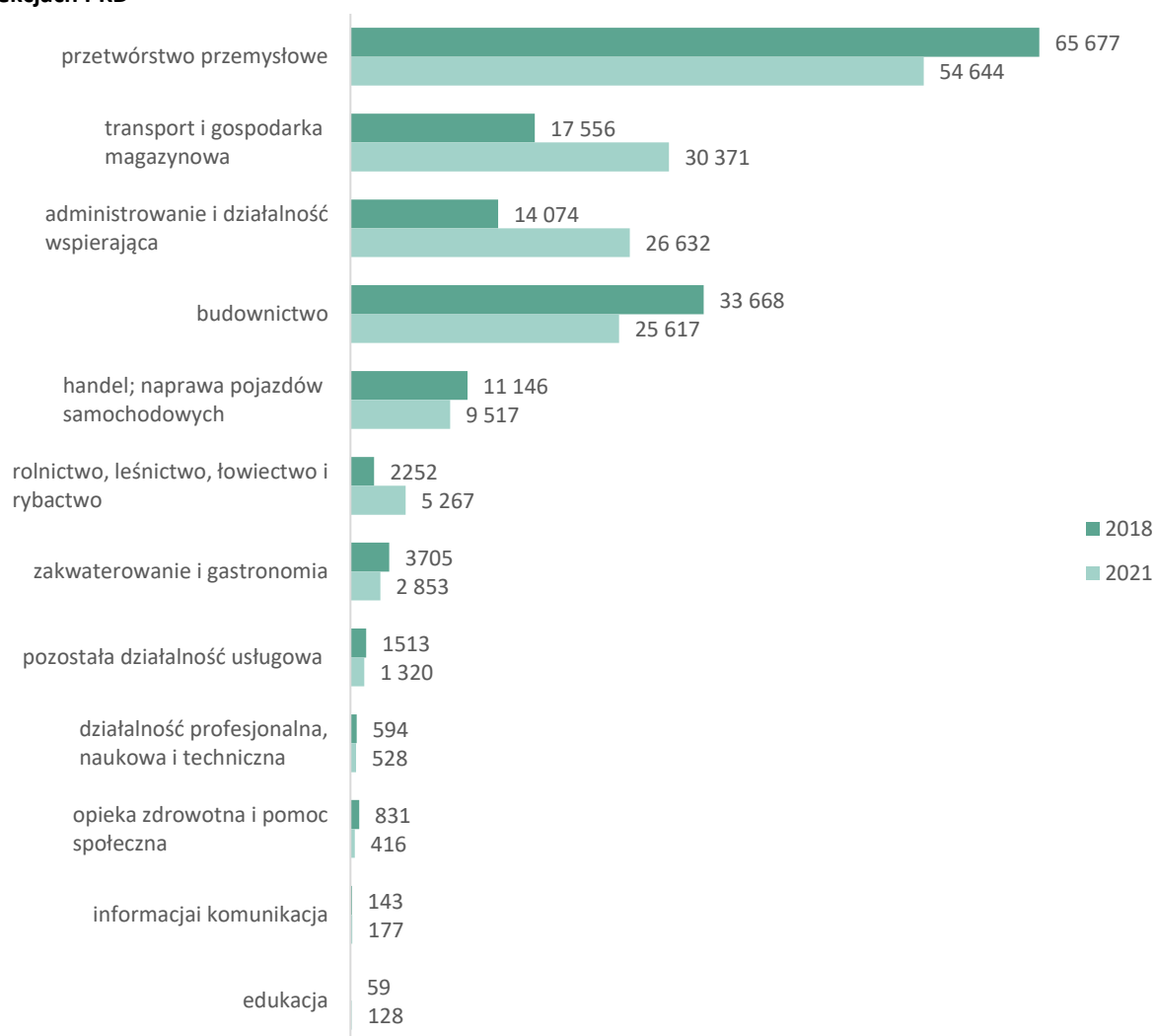


⁷ Zróżnicowany rozwój społeczno-gospodarczy województwa wielkopolskiego przybliża m.in. *Analiza zróżnicowania wewnątrzregionalnego województwa wielkopolskiego 2021*, Wielkopolskie Regionalne Obserwatorium Terytorialne

⁸ *Cudzoziemcy na wielkopolskim rynku pracy w 2021 r.*, Urząd Statystyczny w Poznaniu



Rysunek 3 Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom składane w poszczególnych sekcjach PKD



Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRiPS

Dominującą grupą Ukraińców zatrudnianą w województwie wielkopolskim stanowią pracownicy wykonujący prace proste, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Oświadczenia te w 2021 roku dotyczyły 89% wszystkich stanowisk dla pracowników z Ukrainy.

Rysunek 4. Liczba oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy Ukraińcom z uwzględnieniem stanowisk pracy wg. Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS)

Wielkie grupy zawodów wg. KZiS	Liczba oświadczeń	
	2020	2021
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	21	25
SPECJALIŚCI	244	250
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	997	1860
PRACOWNICY BIUROWI	5 253	7337
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	4 142	4133



Wielkie grupy zawodów wg. KZIS	Liczba oświadczeń	
	2020	2021
ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	1 437	1736
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	29 197	32565
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	19 814	26837
PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	75 074	81717

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRiPS

Sytuacja kadrowa w województwie wielkopolskim z pewnością ulegnie zmianie w związku z wybuchem wojnie w Ukrainie w 2022 roku. Liczba uchodźców, która dotarła do Polski od lutego do lipca wyniosła blisko 5 milionów⁹, z czego ponad 3 miliony wróciły z powrotem do Ukrainy¹⁰. Zdecydowaną większość z nich stanowią kobiety i dzieci. Do 30 czerwca 2022 r. w województwie wielkopolskim w powiatowych urzędach pracy jako osoby bezrobotne zarejestrowało się 2 428 uchodźców, z czego 92% stanowią kobiety. Większość z nich 52% została zarejestrowana jako osoby bez zawodu (brak możliwości potwierdzenia kwalifikacji). Należy pamiętać, że uchodźcy z Ukrainy mają zagwarantowane ubezpieczenie zdrowotne bez względu na status na rynku pracy, co w przypadku bezrobotnych Polaków jest głównym czynnikiem zachęcającym do rejestracji w PUP, a w tym przypadku nie stanowi zachęty. Ukraińcy zazwyczaj poszukują zatrudnienia bezpośrednio przez agencje pracy lub u pracodawców, co uwiadcza liczba 25 937 powiadomień o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy¹¹, które wpłynęły do PUP w regionie do 30 czerwca 2022 r.¹² Niemal 58% Ukraińców podjęło zatrudnienie w powiecie poznańskim i mieście Poznań. Jednocześnie w związku z wojną, mężczyźni w wieku poborowym (18-60 lat) mają zakaz przekraczania zewnętrznych granic Ukrainy, co skutkuje wstrzymaniem napływu pracowników do zawodów uznawanych za „męskie” (np. zawody budowlane, kierowcy ciężarówek) i dodatkowo pogłębi odczuwane w nich deficyty pracowników.

⁹ <https://www.strazgraniczna.pl/pl/granica/statystyki-sg/2206,Statystyki-SG.html>

¹⁰

https://twitter.com/Straz_Graniczna/status/1551446456850173953?ref_src=twsrc%5Etfw%7Ctwcamp%5Etwetembed%7Ctwterm%5E1551446456850173953%7Ctwgr%5E%7Ctwcon%5Es1_c10&ref_url=https%3A%2F%2F300gospodarka.pl%2Fnews%2Fuchodzcy-z-ukrainy-w-polsce-liczba – komunikat z dnia 24.07.2022

¹¹ Powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy o których mowa w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2022 o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. 2022, poz. 583) w okresie 24.02.2022 -30.06.2022

¹² Dane za okres 24.02.2022 -30.06.2022 dotyczące rejestracji obywateli Ukrainy w urzędach pracy i powiadomień o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy pochodzą z Centralny System Analityczno-Raportowy MRiPS, stan na 30.06.2022 r.

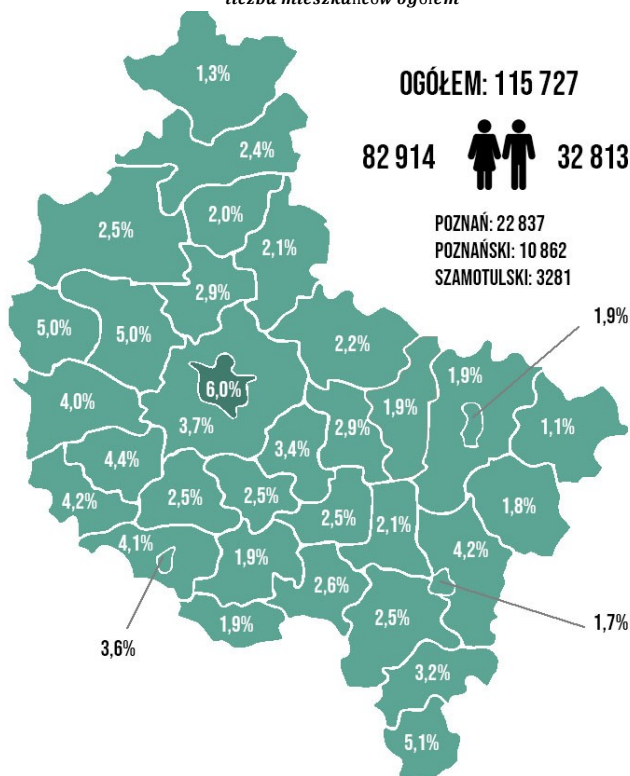


Według danych z rejestru PESEL, numer ten posiada 115 727 osób¹³, które przyjechały z Ukrainy, co stanowi 3,3% ogólnej populacji województwa. Wśród osób zarejestrowanych jest zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn – 82 914 w stosunku do 32 813. Według rejestru, odsetek Ukrainek w stosunku do Polek w województwie wynosi prawie 5%¹⁴.

W powiatach województwa sytuacja jest zróżnicowana. Najwięcej Ukraińców w stosunku do Polaków zarejestrowało się w Poznaniu (6,0%), a najmniej w powiecie kolskim gdzie osoby te stanowią jedynie 1,1% ogółu populacji. Należy jednak wyraźnie podkreślić, że analiza ta dotyczy wyłącznie osób, którym nadano numer PESEL a nie ogólnej liczby Ukraińców w województwie wielkopolskim, których z pewnością jest znacznie więcej.

Rysunek 5 Odsetek Ukraińców, którym nadano numer PESEL w stosunku do Polaków w poszczególnych powiatach województwa wielkopolskiego

$$(obliczenia własne X = \frac{\text{liczba Ukraińców}}{\text{liczba mieszkańców ogółem}} \times 100)$$



2. ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADANIA

Badanie „Sytuacja obywateli Ukrainy na rynku pracy w województwie wielkopolskim w 2022 r.” realizowane było z wykorzystaniem technik ilościowych i jakościowych.

Badaniem ilościowym objęto imigrantów z Ukrainy wykonujących pracę lub poszukujących pracy w województwie wielkopolskim w czasie realizacji badania.

- Zakładano realizację 380 ankiet, przy czym pozyskano wyniki od 429 respondentów i w analizie uwzględniono wszystkie pozyskane wywiady.
- Badanie terenowe ilościowe realizowane było techniką Mixed Mode z wykorzystaniem technik spośród: PAPI, CAPI, CAWI. W rezultacie uzyskano 429 kompletnych wywiadów, z czego 306 zostało wykonanych przez ankieterów, a 123 przez respondentów na platformie CAWI.
- Ankiety dla respondentów dostępne były w języku ukraińskim, rosyjskim i polskim. Zdecydowana większość badanych preferowała ankietyzację w języku ukraińskim – 408 osób.

¹³ Stan na dzień 27.07.2022 roku; <https://dane.gov.pl/pl/dataset/2715,zarejestrowane-wnioski-o-nadanie-statusu-ukr/resource/40381/table>

¹⁴ Stan ludności w powiatach województwa wielkopolskiego na dzień 31.12.2021 roku; <https://stat.gov.pl>

- Założenia doboru próby do badania miały na celu zachowanie zróżnicowania respondentów pod względem cech społeczno-demograficznych (kryteria celowe, określone przez Zmawiającego dotyczące wieku, branży i podregionu wykonywanej pracy).

Uzupełnieniem badań ilościowych były pogłębione wywiady z przedstawicielami 10 agencji zatrudnienia, które zajmują się pozyskiwaniem pracowników pochodzących z Ukrainy na potrzeby pracodawców z terenu województwa wielkopolskiego.

Badania terenowe realizowane były w maju i czerwcu 2022 r. Same założenia badania zostały zaprojektowane w styczniu -lutym 2022 r.

Podczas analizy danych zastosowano testy statystyczne celem weryfikacji, czy cechy respondentów (płeć, wiek, miejsce zamieszkania na Ukrainie, poziom wykształcenia, posiadanie wcześniejszych doświadczeń w pracy na terenie Polski oraz przyjazd do Polski w związku z wybuchem wojny) wpływają w sposób istotny statystycznie na opinie, decyzje, preferencje obywateli Ukrainy na wielkopolskim rynku pracy. Zastosowano **test niezależności chi-kwadrat** (test chi-kwadrat Pearsona, χ^2) w celu zbadania zależności pomiędzy dwiema zmiennymi, z których co najmniej jedna jest zmienną nominalną. W przypadku, gdy obie korelowane zmienne miały charakter co najmniej porządkowy stosowany był **współczynnik korelacji rho-Spearmana**. W badaniu przyjęto poziom istotności dla obu testów wynoszący $p=0,05$. **Każdorazowo, gdy w raporcie pojawia się informacja o istotnej zależności między analizowanymi zmiennymi, oznacza to, że zależność została zweryfikowana pozytywnie odpowiednim testem.**

3. CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

W grupie 429 pracowników ukraińskich z województwa wielkopolskiego, którzy zostali objęci badaniem, dwie trzecie stanowią kobiety. Wśród respondentów przeważają nieznacznie osoby pochodzące ze wsi - stanowiące 53,1% ogółu osób objętych badaniem

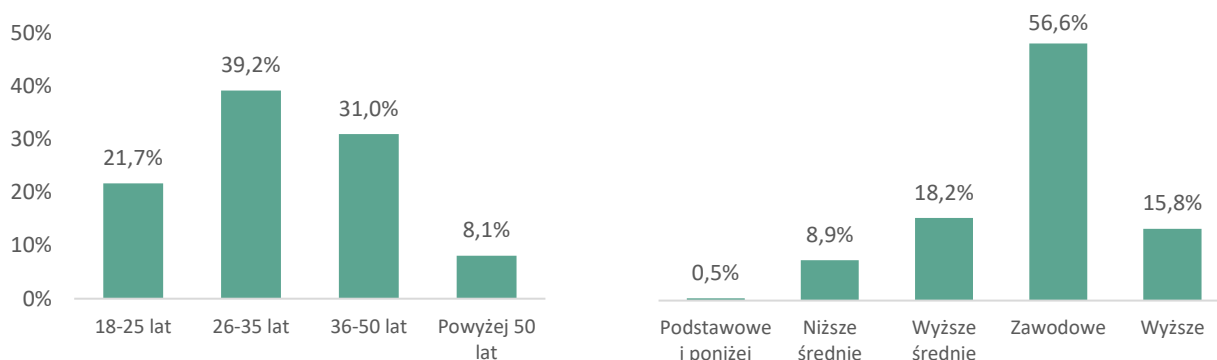
Rysunek 6 Płeć respondentów i ich miejsce zamieszkania w Ukrainie (N=429)





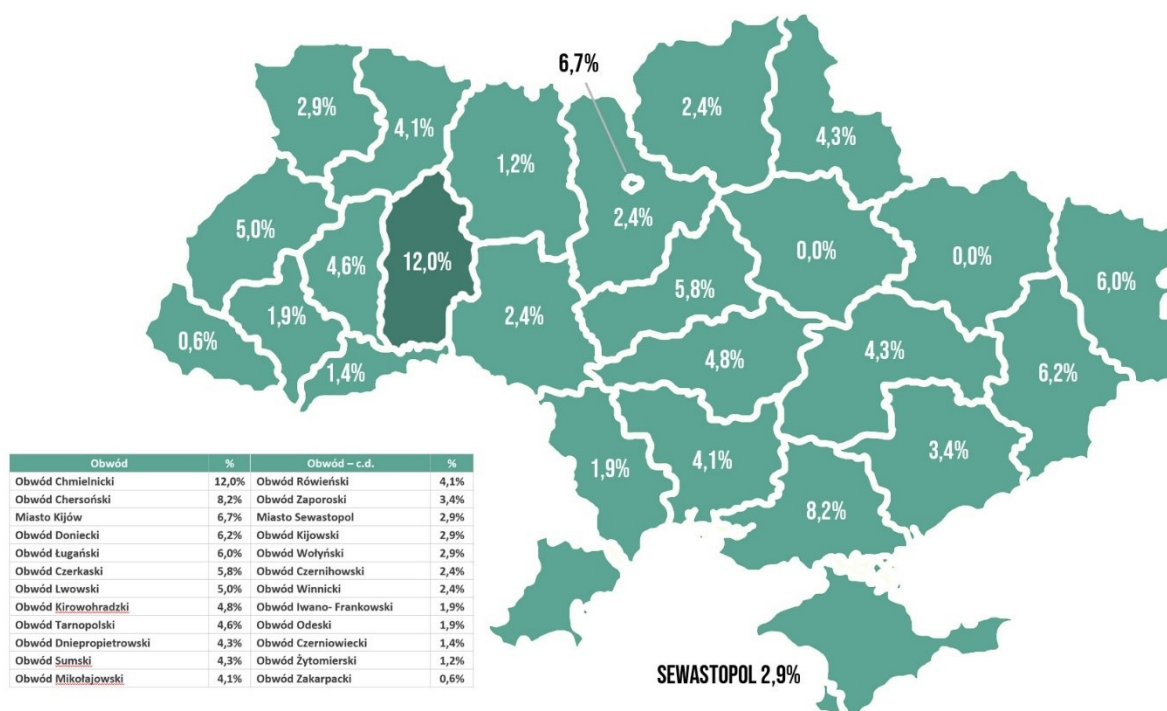
Największą grupę respondentów stanowią osoby w wieku 26-35 lat (39,2%), a następnie osoby liczące od 36 do 50 lat (31%). Osoby po 50 roku życia stanowią 8,1% respondentów. Ponad połowa osób objętych badaniem deklaruje posiadanie wykształcenia zawodowego (56,6%), a w drugiej kolejności wyższego średniego (18,2%). Ze względu na marginalną reprezentację osób z wykształceniem podstawowym lub niższym (0,5%) dla potrzeb dalszych analiz osoby te zostały włączone do kategorii sąsiadującej i wspólnie stworzyły kategorię: „niższe średnie lub podstawowe” obejmującą 9,4% respondentów.

Rysunek 7 Wiek i poziom wykształcenia respondentów (N=429)



Wśród respondentów najliczniejszą grupę stanowią pracownicy, którzy przybyli do Wielkopolski z obwodu chmielnickiego (12%) oraz chersońskiego (8,2%). Łącznie reprezentują oni 26 ukraińskich obwodów.

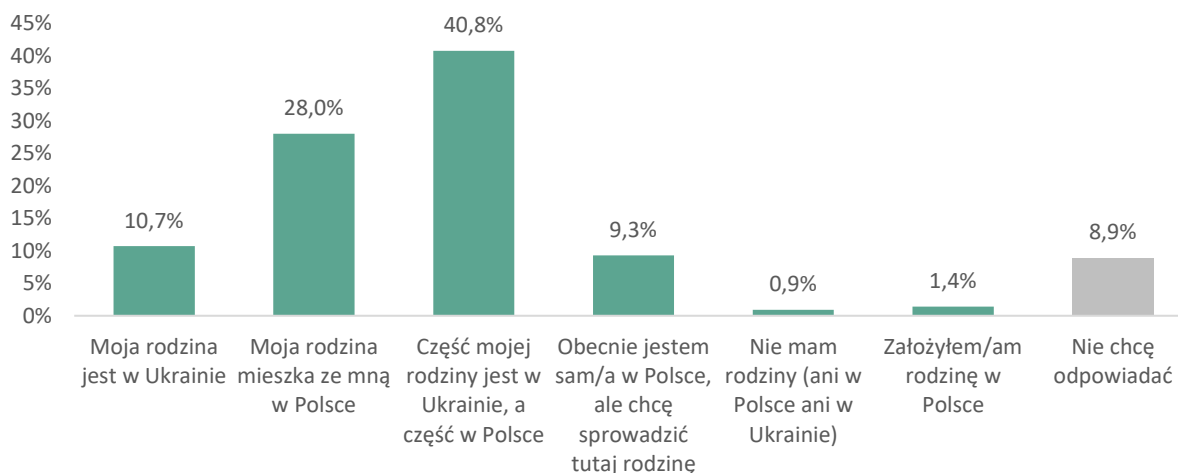
Mapa 1 Obwód zamieszkania respondentów na terenie Ukrainy (N=429)





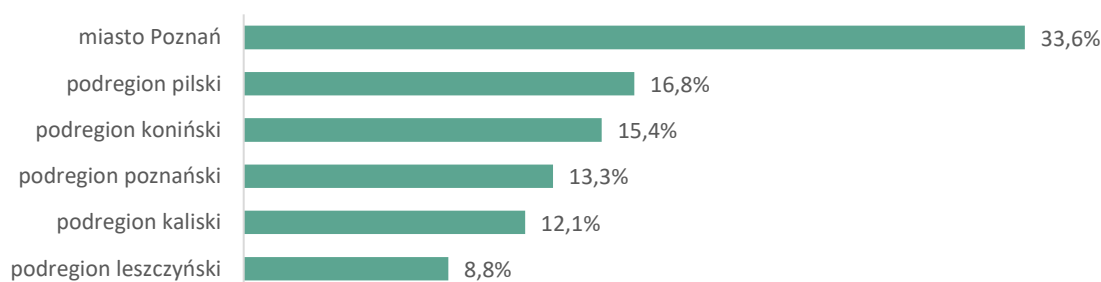
Ponad 40% pracowników pochodzenia ukraińskiego posiada rodzinę zarówno w Polsce, jak i w Ukrainie; 28% pracowników mieszka w Polsce wraz z rodziną, a kolejne 9,3% planuje sprowadzenie rodziny.

Rysunek 8 Sytuacja rodzinna respondentów (N=429, jednokrotny wybór)



Co trzeci pracownik z Ukrainy podejmuje zatrudnienie na obszarze stolicy województwa, tj. w Poznaniu. Reprezentacja pracowników z podregionu pilskiego, konińskiego, poznańskiego i kaliskiego jest kilkunastoprocentowa (12,1%-16,8%), z kolei w podregionie leszczyńskim zatrudnienie znalazło blisko 9% respondentów.

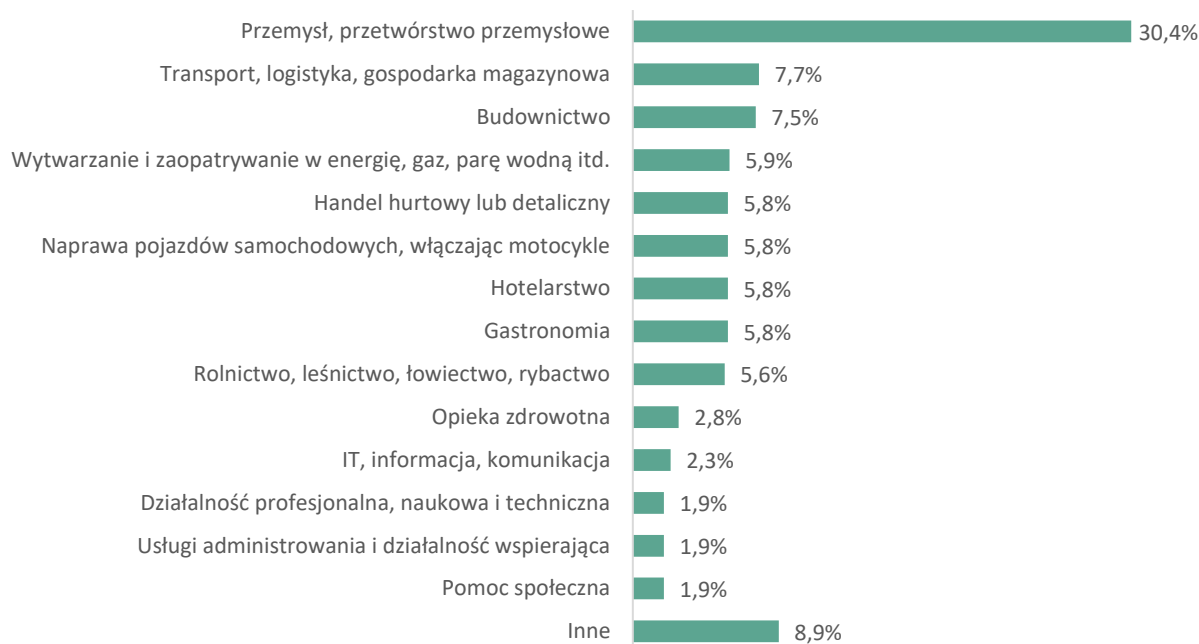
Rysunek 9 Podregion aktualnego zatrudnienia respondentów (świadczenia pracy) w województwie wielkopolskim (N=429)



Ponad 30% respondentów znalazło zatrudnienie w branży przemysłu i przetwórstwa przemysłowego. W drugiej kolejności – z czterokrotnie mniejszą częstotliwością – wskazywano na transport/logistykę/gospodarkę magazynową (7,7%) oraz na budownictwo (7,5%). W kategorii „inne” uwzględniono takie branże, jak: górnictwo i wydobywanie; dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami; działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; działalność finansowa lub ubezpieczeniowa; działalność związana z obsługą rynku nieruchomości oraz edukacja. W każdej z tych branż zatrudnienie podejmuje mniej niż 1,5% obywateli Ukrainy.



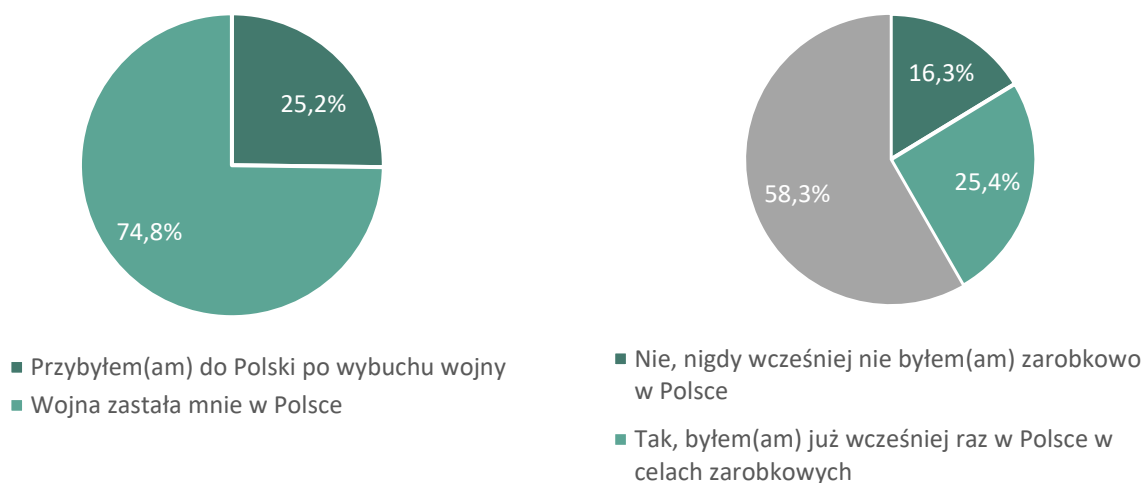
Rysunek 10 Branża, w której aktualnie respondenci świadczą pracę (N=429)



4. HISTORIA ZAWODOWA I HISTORIA POBYTU W POLSCE

Tylko jedna czwarta respondentów przybyła do Polski po wybuchu wojny. Zdecydowana większość przebywała w Polsce już wcześniej (74,8%). Doświadczenie związane z podejmowaniem pracy w Polsce posiadało już wcześniej 83,7% pracowników pochodzących z Ukrainy, z czego aż 58,3% pracowało w Polsce więcej niż jeden raz. Dla 16,3% Ukraińców obecne zatrudnienie jest pierwszym kontaktem z polskim rynkiem pracy. Osoby, które zadeklarowały, że przybyły do Wielkopolski po wybuchu wojny, częściej deklarują, że nigdy wcześniej nie pracowały w Polsce (32,4%), w porównaniu do osób, które wojna zastała na terenie Polski (10,9%).

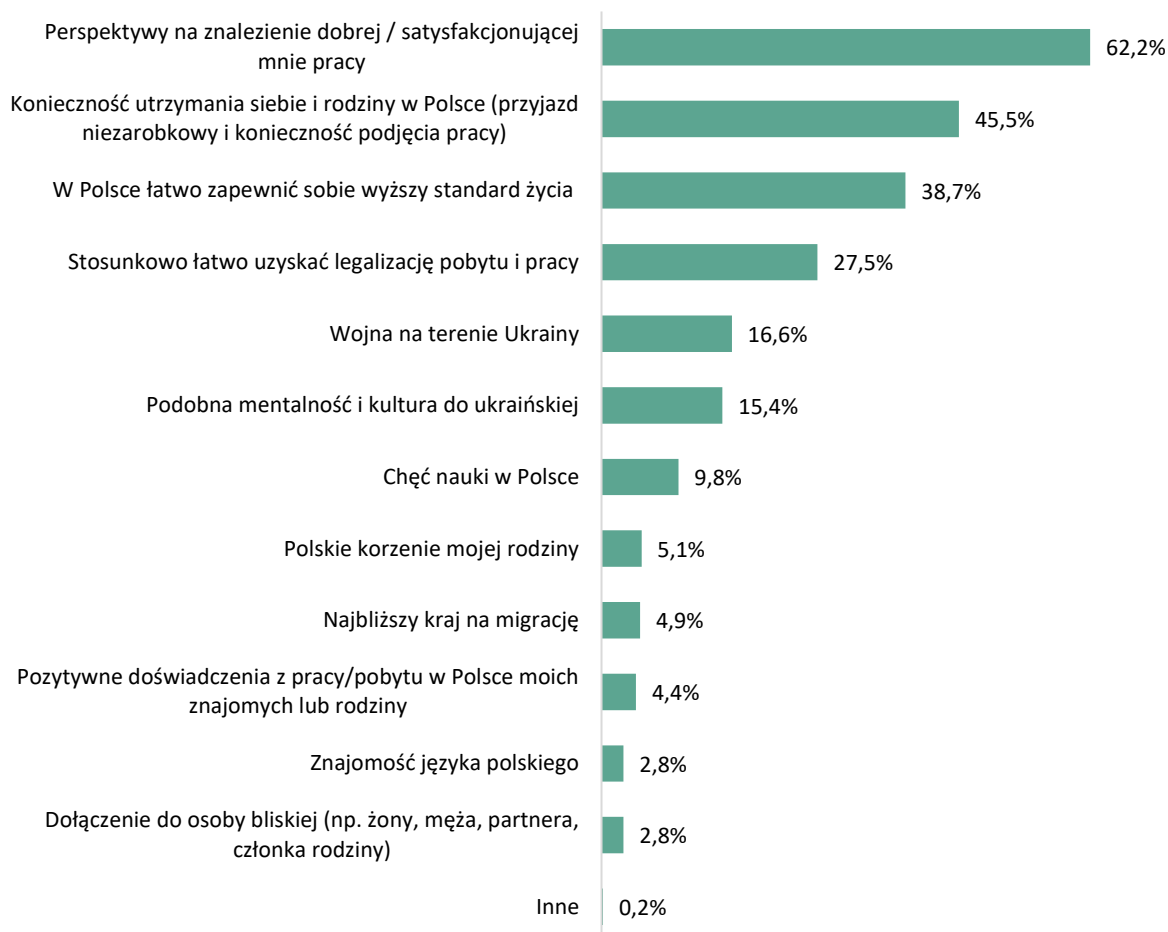
Rysunek 11 Moment przyjazdu obywateli do Polski (w kontekście wybuchu wojny) oraz wcześniejsze doświadczenia w pracy na terenie Polski (N=429)





Kluczowym czynnikiem skłaniającym obywateli Ukrainy do podjęcia pracy w Polsce jest przekonanie o możliwości znalezienia satysfakcjonującej pracy (62,2%). Wśród istotnych powodów wymienić można również konieczność utrzymania rodziny po przyjeździe niezarobkowym (45,5%) oraz przekonanie o łatwości zapewnienia wyższego standardu życia w Polsce (38,7%). Na wojnę, jako powód przyjazdu i podjęcia pracy w Polsce, wskazało 16,6% respondentów.

Rysunek 12 Czynniki skłaniające do podjęcia zatrudnienia w Polsce (N=429, pytanie wielokrotnego wyboru, % respondentów wskazujących daną odpowiedź)



Wskazywane powody decyzji o przyjeździe i podjęciu pracy na terenie Polski nie są zróżnicowane z punktu widzenia cech demograficznych, takich jak płeć, wiek, miejsce zamieszkania, czy poziom wykształcenia¹⁵. Wpływ na te powody ma natomiast w wielu przypadkach fakt posiadania wcześniejszego doświadczenia pracy zawodowej w Polsce. Osoby, dla których obecne zatrudnienie nie jest pierwszym kontaktem z polskim rynkiem pracy częściej wskazywały na: perspektywę znalezienia dobrej/ satysfakcjonującej pracy; podobną mentalność i kulturę; łatwiejsze zapewnienie w Polsce wyższego standardu życia oraz łatwą legalizację pobytu i pracy. Jednocześnie osoby te istotnie rzadziej wskazywały na chęć dołączenia do osoby bliskiej oraz na wybuch wojny.

¹⁵ weryfikacja testem statystycznym chi2 Pearsona

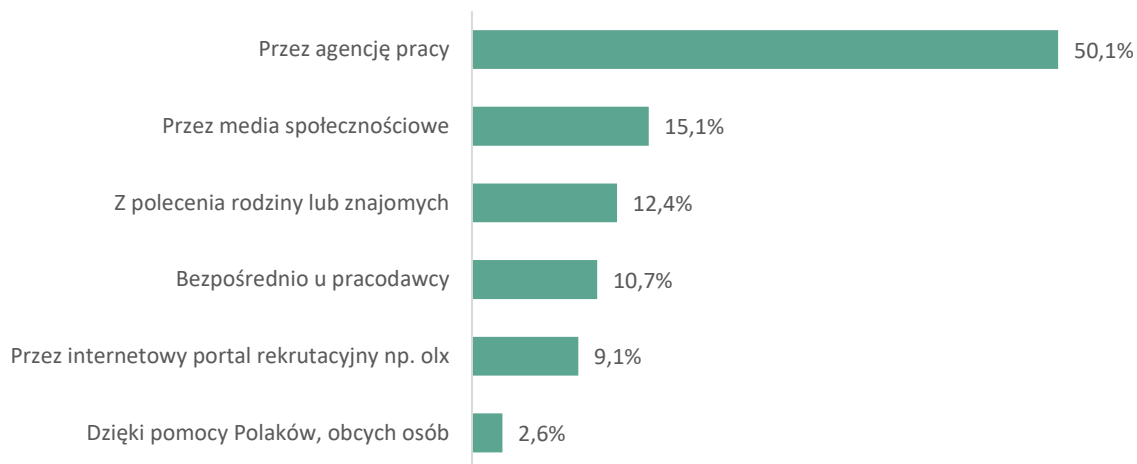


Tabela 2 Powody decyzji o pracy w Polsce powiązane z doświadczeniem wcześniejszego zatrudnienia w Polsce

Powody decyzji o zatrudnieniu	Osoby pracujące w Polsce	
	po raz pierwszy (N=70)	po raz kolejny (N=359)
Perspektywy na znalezienie dobrej pracy/satysfakcjonującej mnie pracy	42,9%	66%
Podobna mentalność i kultura do ukraińskiej	7,1%	17%
Wojna na terenie Ukrainy	52,9	9,5%
W Polsce łatwo zapewnić sobie wyższy standard życia	24,2%	41,5%
Stosunkowo łatwo uzyskać legalizację pobytu i pracy	14,3%	30,1%
Dołączenie do osoby bliskiej (np. żony, męża, partnera, członka rodziny)	7,1%	1,9%

Połowa obywateli Ukrainy pracujących na terenie województwa wielkopolskiego znalazła zatrudnienie za pośrednictwem agencji pracy (50,1%). Na media społecznościowe wskazało 15,1% respondentów, a 12,4% skorzystało z polecenia rodziny lub znajomych. Co dziesiąty Ukraińiec znalazł pracę bezpośrednio u pracodawcy lub przez portal z ogłoszeniami o pracę. Żaden z respondentów nie wskazał na pośrednictwo urzędów pracy, przy czym w momencie badania urzędy pracy dopiero otwierały się na rejestrację uchodźców.

Rysunek 13 Sposób znalezienia obecnego zatrudnienia w Wielkopolsce (N=429)



Nie stwierdzono, aby cechy demograficzne wpływały na sposób poszukiwania pracy. Warto jednak wskazać na pewne różnice pomiędzy osobami, które przybyły do Polski po wybuchu wojny i osobami, które przebywały na jej terenie już wcześniej. Z danych wynika, że osoby, które przybyły do Wielkopolski w związku z wojną w Ukrainie istotnie rzadziej zdobywały pracę dzięki pośrednictwu agencji pracy (37% wobec 54,5% pracujących w Polsce w chwili wybuchu wojny), częściej natomiast uzyskały zatrudnienie przez media społecznościowe (19,4% wobec 13,7%) oraz dzięki pomocy Polaków/obcych osób (5,6% wobec 1,6%).¹⁶

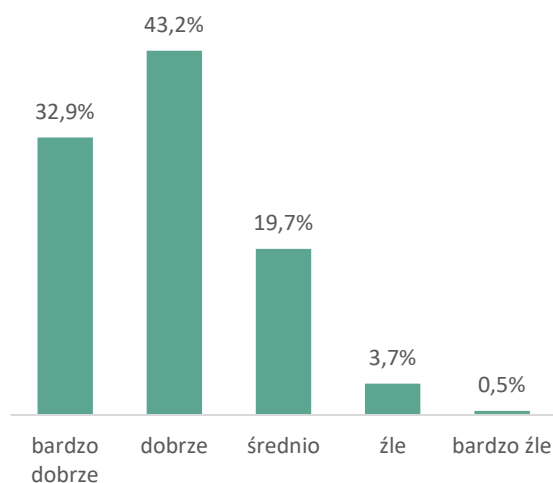
¹⁶ weryfikacja testem chi2 Pearsona



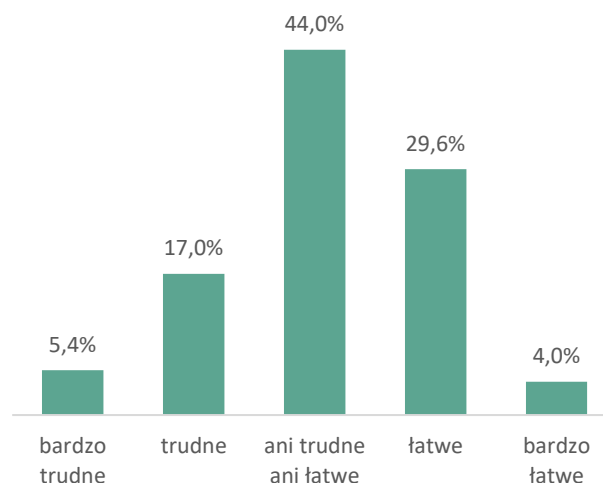
Usługi agencji pracy zostały ocenione przez klientów korzystnie: 32,9% korzystających z usług agencji pracy przyznało ocenę bardzo dobrą, a 43,2% - dobrą. Oceny negatywne stanowią łącznie 4,2%. Uwzględniając pięciostopniową skalę, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo złą, a 5 – bardzo dobrą, średnia ocen wynosi 4,04 pkt.

Ukraińcy określają znalezienie pracy w Polsce w większości jako „ani łatwe ani trudne” (44%). Co piąty zatrudniony Ukraińiec (22,4%) uważa, że znalezienie pracy przysporzyło mu trudności, przy czym tylko 5,4% uznało poszukiwania za bardzo trudne. Co trzeci respondent deklaruje, że znalezienie pracy nie przysporzyło trudności (33,6%), w tym 4% uznało poszukiwania za bardzo łatwe.

Rysunek 14 Ocena usług agencji pracy dokonana przez ukraińskich pracowników (N=213)



Rysunek 15 Ocena trudności znalezienia aktualnego zatrudnienia (N=429)



Ocena stopnia trudności zdobycia zatrudnienia w Polsce powiązana jest z poziomem wykształcenia respondentów. Nie zaobserwowano by pozostałe cechy demograficzne wpływały na tę ocenę.¹⁷ Im wyższe wykształcenie, tym niższy wskaźnik osób dostrzegających trudności (od 37,5% osób z wykształceniem niższym średnim lub podstawowym, po 11,8% osób z wykształceniem wyższym). Jednocześnie warto zauważyć, że osoby z wykształceniem niższym średnim oraz podstawowym rzadziej uznają znalezienie pracy za łatwe lub bardzo łatwe (22,5%) niż pozostali respondenci. Uzyskane wyniki mogą sugerować, że osoby z wyższym wykształceniem mają większy zasób kompetencji miękkich oraz łatwiej potrafią przystosować się do potrzeb pracodawców (przekwalifikować się, zdobyć nowe umiejętności, nauczyć się języka), w konsekwencji - rzadziej zgłaszają trudności ze znalezieniem pracy.

¹⁷ weryfikacja testem chi2 Pearsona oraz rho-Spearmana

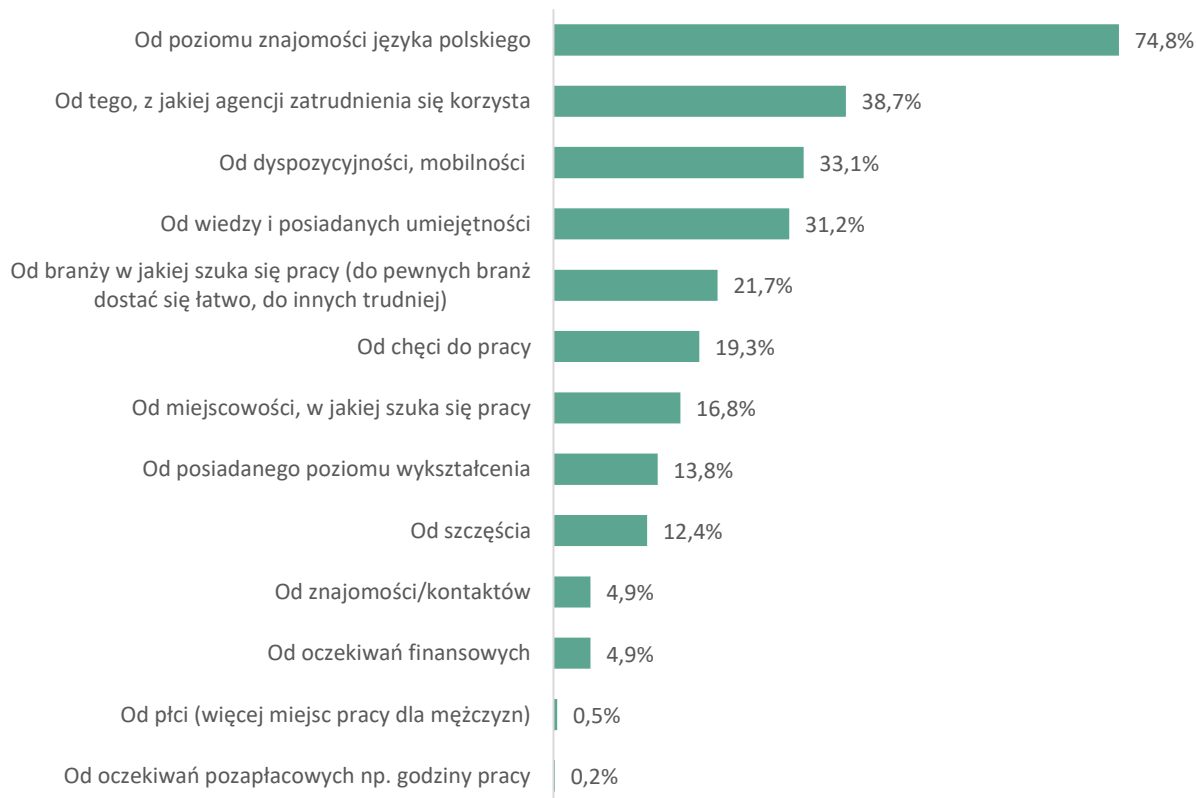


Tabela 3 Łatwość znalezienia obecnej pracy w Polsce a poziom wykształcenia respondentów (N=429)

Znalezienie obecnej pracy	Poziom wykształcenia respondentów				Ogół respondentów
	Niższe średnie lub podstawowe (N=40)	Wyższe średnie (N=78)	Zawodowe (N=243)	Wyższe (N=68)	
Trudne lub bardzo trudne	37,5%	28,2%	21,0%	11,8%	22,4%
Ani trudne ani łatwe	40,0%	37,2%	44,4%	52,9%	44,0%
Łatwe lub bardzo łatwe	22,5%	34,6%	34,6%	35,3%	33,6%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

W opinii obywateli Ukrainy, pracujących na terenie Wielkopolski, kluczowym czynnikiem decydującym o możliwości znalezienia zatrudnienia jest znajomość języka polskiego (74,8%). Częściej niż co trzeci respondent zwraca uwagę na wybór odpowiedniej agencji pracy (38,7%), a co trzeci na dyspozycyjność i mobilność pracownika (33,1%) oraz na wiedzę i posiadane umiejętności (31,2%). Płeć, oczekiwania finansowe, oczekiwania pozapłacowe, a także posiadane kontakty nie są - zdaniem Ukraińców - istotnymi czynnikami determinującymi szanse na zatrudnienie w Polsce (wybór mniej niż 5% respondentów).

Rysunek 16 Czynniki, od których zdaniem obywateli Ukrainy zależy znalezienie pracy w Polsce (N=429, pytanie wielokrotnego wyboru, % respondentów wskazujących daną odpowiedź)





Poglądy dotyczące czynników decydujących o znalezieniu pracy w Polsce nie są w większości uzależnione od cech demograficznych respondentów. Wskazać można jedynie kilka istotnych zależności¹⁸ :

- osoby, które podejmują pracę w Polsce po raz kolejny, istotnie częściej niż pozostali wskazują na znaczenie znajomości języka polskiego (76,9% vs 64,3%),
- osoby pochodzące z obszarów wiejskich większe znaczenie niż mieszkańcy miast przypisują branży, w której szuka się pracy (27,4% vs 16,7%), a mniejsze znaczenie niż mieszkańcy miast przypisują dyspozycyjności i mobilności (27,9% vs 37,7%),
- osoby, które przybyły do Polski po wybuchu wojny, częściej niż osoby zatrudnione wcześniej wskazują na znaczenie chęci do pracy (30,6% vs 15,6%), a rzadziej na znaczenie agencji zatrudnienia, z której się korzysta (27,8% vs 42,4%),
- w grupie najstarszej jest wyższe przekonanie o wpływie wykształcenia na możliwość znalezienia pracy - 25,7% wśród osób w wieku powyżej 50 lat i 12,7% wśród osób do 50 r.ż.

Warto także określić, że pracodawcy borykają się z problemami związanymi z zatrudnianiem Ukraińców. Dotyczy to przedstawicieli wielu branż, jednak dominującą była budowlana oraz przetwórstwo przemysłowe, gdzie zatrudnienie świadczyły osoby o niskich kwalifikacjach. Można zauważyć znaczną zmianę tego zjawiska po przyjazdach migrantów po 24 lutego 2022 roku. Przed falą migracji spowodowanej wojną, przedstawiciele agencji zatrudnienia i ich klienci dostrzegali wśród Ukraińców wzrost roszczeniowości względem pracodawców, nienależyty szacunek do wykonywanej przez siebie pracy i samych pracodawców. Częstym przykładem wymienianym przez respondentów badań jakościowych było częste zmienianie zatrudnienia, porzucanie pracy bez informowania pracodawców, znikanie na nieokreślany czas i całkowity brak kontaktu pomiędzy pracodawcą i pracownikiem przez kilka dni. Sytuacja zmieniła się po wybuchu wojny, gdzie Ukraińcy, którzy przyjechali po tym wydarzeniu są zdecydowani na podjęcie pracy często poniżej swoich kwalifikacji i oczekiwań, aby zapewnić utrzymanie sobie i rodzinie w okresie przejściowym w ich życiu. Jednocześnie, często nie są zainteresowani nadgodzinami oraz zmianowym systemem pracy (w przeciwieństwie do pracowników, którzy przyjechali przed wybuchem wojny w celach zarobkowych), ponieważ łączą rolę rodzinne i zawodowe. W innej sytuacji znaleźli się także dotychczasowi pracownicy, którzy sprowadzili do Polski rodziny i w związku z tym także oczekują możliwości spędzania z nią czasu. Znaczna część z nich jest jednak – według opinii przedstawicieli agencji - zdecydowana na powrót do swojego kraju po unormowaniu sytuacji politycznej. Przedstawiciele agencji podkreślali również, że po wybuchu wojny wraz z klientami dostosowywano w ramach możliwości oferty zatrudnienia do potrzeb uchodźców i analizowano możliwości zatrudnienia kobiet na dotychczasowych „męskich” stanowiskach.

Jeśli chodzi na przykład o branżę budowlaną to tutaj pracodawcy, czy to jest osoba z Ukrainy, czy to jest Polak, nawet częściej bym (...)ta młoda grupa osób, którzy wchodzi na rynek pracy, oni mają łatwość takiego bardzo szybkiego porzucania pracy, nieinformowania pracodawców o tym co się dzieje.

¹⁸ weryfikacja testem chi2 Pearsona



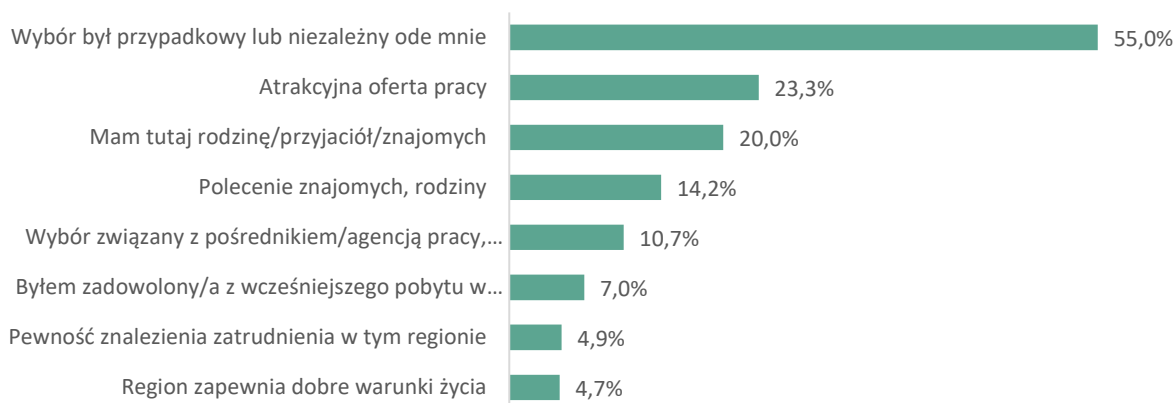
(...)Z tego co tutaj zaobserwowaliśmy, naprawdę w trakcie rozmowy okazuje się, że mają o wiele wyższe kwalifikacje niż stanowiska, na które gdzieś są skłonni iść, ubiegają się.

Często tak wychodzi, że jeżeli dzieci małe, to trzeba tam na przykład zabrać ze żłobka, albo z przedszkola, albo ze szkoły i oni nie mogą pracować po 12 godzin. W nocy nie mogą pracować, jak dużo pracy, trzy zmiany na przykład. A niektórzy z nich nie chcą pracować, no bo oni przyzwyczajeni pracować tak trzy zmiany, dwie zmiany, 12 godzin. W Ukrainie oni oczywiście pracują od 9:00 do 17:00 albo od 8:00 do 16:00, i w sobotę, i w niedzielę wolne. No a tutaj nie tak, bo Polska przyzwyczajona do pracowników, którzy przyjeżdżają i chcą mieć dużo godzin, dużo pracować, żeby zarobić pieniądze. A teraz po prostu uchodźcy przyjechali i oni nie szukają pracy. Oni nie chcą tak pracować.

5. PRZYCZYNY PRZYJAZDU DO WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

Wybór województwa wielkopolskiego, jako miejsca zatrudnienia, dla ponad połowy Ukraińców był dziełem przypadku – wyborem niezależnym od nich (55%). Niemal co czwarty respondent zdecydował się na ten region ze względu na atrakcyjną ofertę pracy (23,3%), a co piąty ze względu na posiadanie bliskich osób w tym regionie (rodziny/przyjaciół/znajomych). Czynniki świadczące o wyborze Wielkopolski ze względu na posiadaną wiedzę o warunkach życia i pracy w tym konkretnym regionie (przekonanie o pewności znalezienia zatrudnienia, dobrych warunkach życia, zadowolenie z wcześniejszego pobytu) wskazywano ze znacznie mniejszą częstotliwością (4%-7% respondentów).

Rysunek 17 Przyczyny wyboru województwa wielkopolskiego spośród innych regionów Polski - (N=429, pytanie wielokrotnego wyboru, % respondentów wskazujących daną odpowiedź)



Powody, dla których wybrano województwo wielkopolskie, jak miejsce zamieszkania i zatrudnienia, nie są różnicowane ze względu na cechy demograficzne respondentów. Stwierdzono jedynie, że mężczyźni częściej niż kobiety, jako powód wyboru Wielkopolski wskazują na posiadanie rodziny lub przyjaciół w tym regionie (25,7% mężczyzn wobec 17,2% kobiet). Na uwagę zasługuje również fakt, że osoby pracujące w Polsce po raz pierwszy, znacznie częściej kierowały się posiadaniem w tym



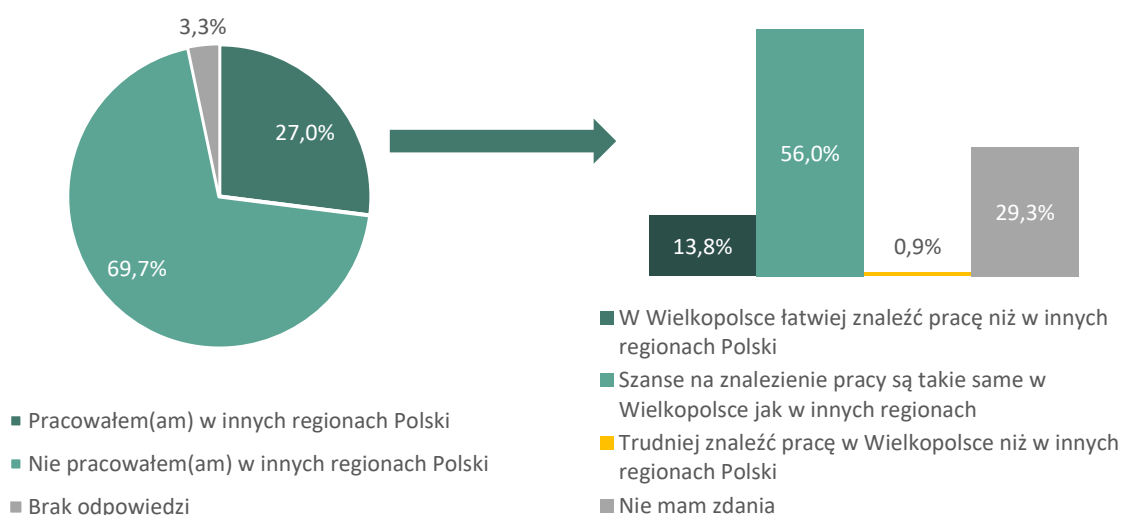
regionie bliskich osób (31,4%) niż osoby, które zatrudnienie w Polsce podejmowały już wcześniej (17,8%).¹⁹

Część przedstawicieli agencji pracy, uczestniczących w badaniach jakościowych, uważa, że Ukraińcy poszukują zatrudnienia na terenie województwa wielkopolskiego z uwagi na relatywnie dużą liczbę ofert pracy w stosunku do innych regionów Polski, a także utrzymująca się przez wiele lat niska stopa bezrobocia.

Myślę, że dlatego, że Wielkopolska ma bardzo niską stopę bezrobocia od lat. U nas jest po prostu więcej tych ofert pracy. Myślę, że to jest z tym związane, że jest większe zapotrzebowanie może niż w innych regionach. Nie mówię, że wszystkich. Ale myślę, że u nas, w województwie dolnośląskim czy mazowieckim, myślę, że to są te województwa, gdzie ta stopa bezrobocia jest na tyle niska, że u nas po prostu tych ofert jest więcej.

Blisko 70% Ukraińców zatrudnionych w Wielkopolsce nie pracowało nigdy w innym regionie Polski. Doświadczenie takie posiada 27% z nich. Osoby te zostały poproszone o ocenę sytuacji na wielkopolskim rynku pracy w porównaniu do sytuacji w innych województwach. Ponad połowa osób mających doświadczenie pracy w różnych regionach Polski deklaruje, że szanse na znalezienie pracy w Wielkopolsce są porównywalne do innych regionów (56%), a niemal jedna trzecia nie potrafi ocenić tej kwestii. Wśród pozostałych respondentów dominuje przekonanie, że znalezienie pracy w Wielkopolsce jest łatwiejsze niż w innych województwach (odpowiednio 13,8% i 0,9% respondentów). Przekonanie to częściej wyrażają kobiety (18,9%) niż mężczyźni (4,9%), a także osoby po 50 roku życia (42,9%) niż osoby młodsze (11,9%).

Rysunek 18 Doświadczenie osób zatrudnionych na obszarze Wielkopolski w podejmowaniu pracy w innych regionach Polski (N=429) i opinia na temat poszukiwania pracy w różnych województwach (N=116)



¹⁹ weryfikacja testem chi2 Pearsona



Zdaniem respondentów badań jakościowych Ukraińcy decydują się na pracę w Polsce, a nie innych krajach Europy z uwagi na stosunkowo niewielką odległość, łatwość przemieszczania się dzięki wystarczająco rozwiniętej infrastrukturze dróg przelotowych, jak i możliwość komunikacji w zblizonym do swojego języku.

Ukraińcy, którzy już pracowali na terenie Polski, zostają i pewnie zostawać będą. Na pewno na to ma wpływ odległość. Jesteśmy jednak najbliżej Ukrainy. Na pewno podobieństwo języka, dlatego że są w stanie tutaj nawet nie znając języka polskiego, a ja nie znając języka ukraińskiego, jesteśmy się w stanie w jakiś sposób skomunikować. I kulturowo jesteśmy do siebie zbliżeni, podobni.

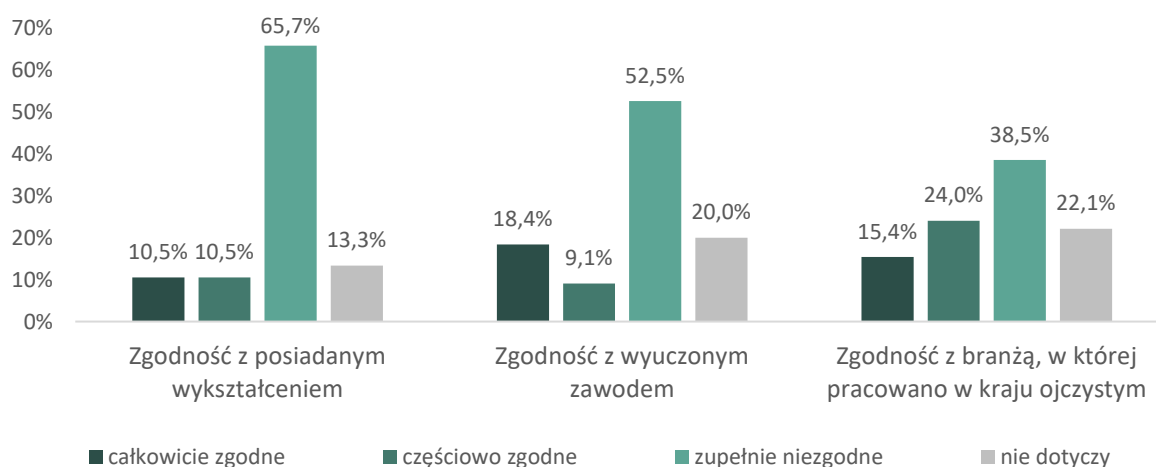
Widocznym problemem dla społeczności Ukraińców są długie procedury związane przede wszystkim z kartą pobytu, na którą trzeba czekać zbyt długo, oraz która jest wydawana na zbyt krótki okres czasu – co podkreślają niektórzy respondenci badań jakościowych. Skomplikowane i czasochłonne procedury komplikują pobyt i pracę w Polsce, a z perspektywy pracodawcy utrudniają utrzymanie ciągłości zatrudnienia.

No teraz wszystko tak trochę łatwiej. Ale oczywiście jeśli urzędy tak będą pracowały i wydawały tak kartę pobytu po 2-3 lata, no to ciężko. Bo nikt nie może wyjechać do Ukrainy, bo potem może nie wrócić do Polski, bo nie ma podstawy, bo nie ma legalnego pobytu. I oni tutaj siedzą i czekają na tą kartę pobytu, którą robią po 2,3,4 lata.

6. RELACJA POMIĘDZY KWALIFIKACJAMI A PRACĄ WYKONYWANĄ W POLSCE

Niemal dwie trzecie Ukraińców zatrudnionych w województwie wielkopolskim pracuje na stanowiskach niezgodnych z posiadanym wykształceniem, połowa pracuje na stanowiskach niezgodnych z wyuczonym zawodem, a ponad jedna trzecia na stanowiskach niezgodnych z branżą, w jakiej pracowali w kraju ojczystym. Pełną zgodność zatrudnienia z wykształceniem deklaruje 10,5% respondentów z Ukrainy, a z wyuczonym zawodem – 18,4% z nich.

Rysunek 19 Zgodność aktualnego zatrudnienia obywateli Ukrainy z wykształceniem, wyuczonym zawodem i branżą, w której pracowali w kraju (N=429)





Zdaniem respondentów badań jakościowych, agencje pośrednictwa pracy chętnie wspomagają Ukraińców w znalezieniu pracy w ich zawodzie, zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i kompetencjami. Główną barierą w podejmowaniu pracy przez migrantów na stanowiskach zgodnych z ich umiejętnościami, są niewystarczające kompetencje językowe niektórych osób. Jeżeli potrafią płynnie porozumiewać się w języku polskim, to zdaniem większości respondentów badań jakościowych nie ma sprzeciwu pracodawców, aby Ukraińcy świadczyli pracę na wyższych stanowiskach.

Wszystko zależy od ich umiejętności językowych. Bo jeżeli oni w miarę dobrze posługują się tym językiem polskim, są w stanie na tyle się komunikować, że sobie poradzą na troszeczkę wyższych stanowiskach, to myślę, że tutaj nie ma jakiegoś muru ze strony pracodawcy.

Wśród osób, które przyjechały z do Polski z Ukrainy nie brakuje osób wykwalifikowanych, które potencjalnie mogłyby podjąć prace, które wymagają potwierdzenia spełniania kryteriów kwalifikacji np. dyplomem. Problemem, zdaniem niektórych respondentów badań jakościowych okazują się skomplikowane procedury potwierdzenia posiadanych przez siebie kwalifikacji zawodowych w przypadku niektórych stanowisk. Mowa tutaj przede wszystkim o pracy placówkach edukacyjnych lub szpitalach czy przychodniach, które obecnie borykają się z niedoborem personelu.

(...)Po prostu wymagana była w tym momencie nostryfikacja tego dyplomu. To jest problem. Bo byli pracodawcy chętni, osoby były chętne, ale brakowało tutaj tych procedur, które pozwoliłyby w miarę szybko adaptować ich kwalifikacje i sprawić, że mogliby być normalnie zatrudnieni.

To problem, z którym w dużej mierze nie radzą sobie wykwalifikowani pracownicy (pracownicy dyplomowani tj. pedagodzy, lekarze, pielęgniarki itp.) z Ukrainy, gdyż proces ten jest bardzo czasochłonny i wymaga znacznych nakładów finansowych, na które nie mogą pozwolić sobie migranci. W związku z tym zatrudnienie, które podejmują te osoby jest znacznie poniżej rzeczywiście posiadanych kwalifikacji. Są to w dużej mierze nauczyciele, pielęgniarki, lekarze, nauczyciele czy urzędnicy, a więc zawody społecznie niezbędne. W województwie wielkopolskim, jak i całej Polsce, występuje niedobór osób z powyższymi kwalifikacjami, spowodowany wyjazdami zagranicznymi, starzeniem się tych grup zawodowych przy jednocześnie spadku zainteresowania wykonywaniem tych prac, w związku z niskimi zarobkami, specyfiką pracy i spadkiem ich prestiżu. osiągnięciem wieku emerytalnego bądź rezygnacją z pracy z powodu niedostatecznego finansowania ich pracy. Obecnie, w opinii przedstawicieli agencji zatrudnienia, w związku z falą uchodźców, którzy przybyli do Polski oraz województwa wielkopolskiego istnieje zwiększone zapotrzebowanie na pracowników wykwalifikowanych, a zwłaszcza dwujęzycznych (polski, ukraiński). Zdaniem niektórych respondentów badań jakościowych, uproszczenie procedur związanych ze uznaniem kwalifikacji mogłoby w znacznym stopniu zachęcić te grupy pracowników do podjęcia pracy w zawodzie i pozostania w Polsce.

(...)Tak jeżeli chodzi o nostryfikację. Jeżeli chodzi o branżę właśnie pielęgniarki, położne, no lekarze już to abstrahując, ale nauczyciele też. To jest też taka grupa zawodowa, którą warto by tu było

w jakiś sposób uprościć im możliwość podjęcia pracy na terenie naszego kraju, bo jest to duża grupa zawodowa, a u nas jest bardzo duże zapotrzebowanie i będzie coraz większe dlatego, że widzimy, że

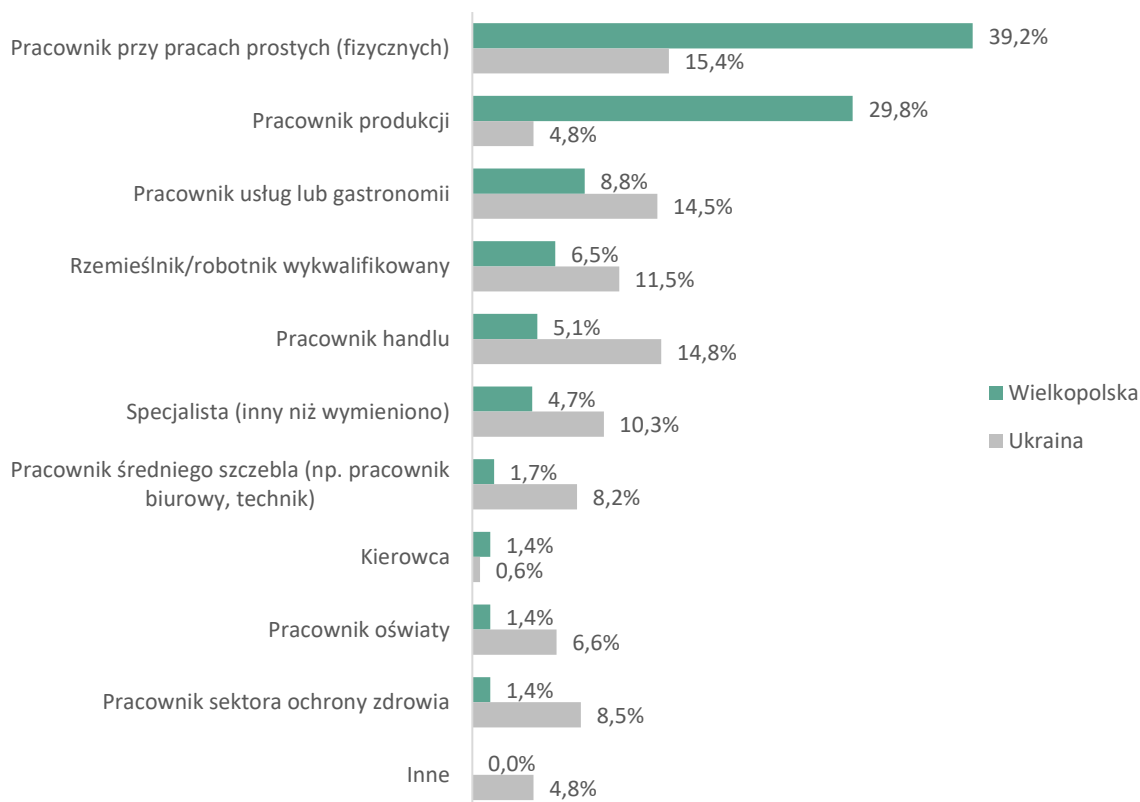


Polacy odchodzą z edukacji ze względu chociażby na warunki finansowe. (...) Tak jak nasze pielęgniarki wyjeżdżają dalej, tak u nas mogłyby przyjechać. Się okazuje niestety, nie jest to system, który jest dostosowany. Jeżeli chodzi o całą nostryfikację dyplomów, to ta procedura jest na tyle kosztowna, długotrwała i skomplikowana, że raczej się tego nie podejmują po prostu.

Zdecydowanie najczęstszym stanowiskiem pracy zajmowanym przez Ukraińców w Wielkopolsce jest pracownik przy prostych pracach fizycznych (39,2%) oraz pracownik produkcji (29,8%) – łącznie na tych stanowiskach pracuje niemal 70% ogółu zatrudnionych obywateli Ukrainy, a tylko 20,2% z nich zajmowało tego typu stanowiska w swoim własnym kraju. Odwrotna sytuacja dotyczy takich stanowisk jak pracownik handlu, oświaty, ochrony zdrowia, czy pracownik średniego szczebla – wymienione stanowiska znacznie częściej respondenci zajmowali w Ukrainie niż w Wielkopolsce.

Z uzyskanych danych wynika, że w wielu przypadkach istnieje duża rozbieżność między stanowiskiem pracy posiadanym w Wielkopolsce, a stanowiskiem pracy wykonywanym na Ukrainie (rysunek 20). Aby zapewnić porównywalność wyników, w przypadku danych dotyczących stanowiska pracy w Ukrainie wykluczono z analizy osoby, które nie podejmowały pracy w swoim ojczystym kraju (stąd różnice w liczebnościach).

Rysunek 20 Aktualne stanowisko pracy w województwie wielkopolskim (N=429) oraz stanowisko pracy w Ukrainie (N=331, osoby, które pracowały na Ukrainie)



Warto zwrócić uwagę na dwa istotne fakty. Po pierwsze: osoby, które podejmują zatrudnienie w Polsce po raz pierwszy i osoby, które przybyły do Polski po wybuchu wojny istotnie częściej niż pozostali pracownicy zajmują stanowiska przy pracach prostych (fizycznych). Po drugie: poziom



wykształcenia obywateli Ukrainy nie wpływa na zajmowane stanowisko pracy. Nie stwierdzono, by osoby z wykształceniem wyższym rzadziej zajmowały stanowiska fizyczne, rzemieślnicze, a częściej np. specjalistyczne, średniego szczebla, czy w oświacie.²⁰ Może to być związane z tym, że Ukraińcy w dużej mierze podejmują prace pozwalające im na godne życie, zapewnienie oszczędności, jak również w przypadku uchodźców, środków do życia na przeczekaanie okresu wojny, po którym wrócą do swojego kraju – takie wnioski przedstawiali niektórzy respondenci badań jakościowych.

Tabela 4 Aktualne stanowisko pracy w Wielkopolsce ogółem oraz z uwzględnieniem poziomu wykształcenia respondentów (N=429)

Aktualne stanowisko	Poziom wykształcenia				Ogółem
	Niższe średnie lub podstawowe (N=40)	Wyższe średnie (N=78)	Zawodowe (N=243)	Wyższe (N=68)	
Pracownik przy pracach prostych (fizycznych)	37,5%	46,2%	37,9%	36,8%	39,2%
Pracownik produkcji	17,5%	29,5%	31,3%	32,4%	29,8%
Pracownik handlu	7,5%	6,4%	4,5%	4,4%	5,1%
Pracownik usług (np. w banku, w gabinecie kosmetycznym)	10,0%	1,3%	6,2%	2,9%	5,1%
Pracownik gastronomii	2,5%	1,3%	5,3%	1,5%	3,7%
Kierowca	-	1,3%	1,6%	1,5%	1,4%
Rzemieślnik/robotnik wykwalifikowany	10,0%	7,7%	4,1%	11,8%	6,5%
Pracownik średniego szczebla (np. pracownik biurowy, technik)	5,0%	1,3%	1,2%	1,5%	1,6%
Pracownik oświaty	-	3,8%	0,8%	1,5%	1,4%
Pracownik sektora ochrony zdrowia	-	-	2,1%	1,5%	1,4%
Specjalista (inny niż wymieniono)	10,0%	1,3%	4,9%	4,4%	4,7%
Pracownik przy pracach prostych (fizycznych)	37,5%	46,2%	37,9%	36,8%	39,2%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Spośród branż, które generują w Wielkopolsce najwięcej miejsc pracy, osoby pochodzące z Ukrainy najbardziej zainteresowane są pracą w handlu/na kasie (25,6%), pracą na produkcji/przy maszynach (15,2%) oraz pracą w zawodach opiekuńczych (14,9%). Kilkunastoprocentowy wynik uzyskano również dla branży gastronomicznej, magazynowej oraz fryzjerskiej i kosmetycznej (13%-14%). Zwraca uwagę fakt, że niemal co piąty pracownik z Ukrainy nie jest zainteresowany żadnym z wymienionych rodzajem prac (19,3%). Może to wynikać z faktu, że jest im wszystko jedno, jaką pracę będą wykonywać, lub ich aspiracje zawodowe są inne niż najczęściej oferowane cudzoziemcom stanowiska. Brak zdecydowania w odpowiedzi sugeruje także, że ta grupa osób nie wiąże swojej dalekiej przyszłości z pobytem w Polsce.

²⁰ weryfikacja testem chi² Pearsona



Rysunek 21 Rodzaje prac, które pracownicy z Ukrainy byłoby skłonni podjąć w województwie wielkopolskim (N=429, pytanie wielokrotnego wyboru, % respondentów wskazujących daną odpowiedź)



W wyniku analizy danych stwierdzono, że kobiety częściej deklarują możliwość pracy w handlu/przy kasie oraz w usługach kosmetycznych i fryzjerskich, z kolei mężczyźni w transporcie oraz na budowie. W przypadku pozostałych typów zatrudnienia, płeć nie jest czynnikiem determinującym odpowiedzi. Miejsce zamieszkania (na terenie Ukrainy) wpływa na wybór pracy w transporcie oraz na budowie – w obydwu przypadkach istotnie większe zainteresowanie deklarują osoby pochodzące z obszarów wiejskich.²¹

Tabela 5 Rodzaje prac możliwe do podjęcia powiązane z płcią i miejscem zamieszkania respondentów (N=429)

Rodzaj pracy	Płeć	
	Kobieta (N=285)	Mężczyzna (N=144)
Praca w handlu/na kasie	28,8%	19,4%
Praca w usługach kosmetycznych lub fryzjerskich	17,2%	5,6%
Praca w transporcie (np. kierowca, maszynista)	6,7%	18,1%
Praca na budowie	4,9%	17,4%
Rodzaj pracy	Miejsce zamieszkania w kraju rodzinnym (na Ukrainie)	
	Miasto (N=228)	Wieś (N=201)
Praca w transporcie (np. kierowca, maszynista)	7,0%	14,4%
Praca na budowie	4,4%	14,4%

²¹ weryfikacja testem chi2 Pearsona



Wiek respondentów wpływa na preferencje dotyczące wyboru pracy w szklarni/ ogrodnictwie/przy zbiorach (prace akceptowane w znacznie większym stopniu przez osoby 50+ niż osoby między 26 a 50 r.ż.) oraz pracy w usługach kosmetycznych i fryzjerskich (prace akceptowane najsilniej przez osoby do 25 r.ż.). Największy wpływ na rodzaj akceptowanej pracy stwierdzono w przypadku poziomu wykształcenia pracowników z Ukrainy. Praca na produkcji/przy maszynie i praca na budowie akceptowana jest tym bardziej, im niższe wykształcenie respondenta. Z kolei praca w IT oraz jako pomoc nauczyciela akceptowana jest tym bardziej, im wykształcenie jest wyższe. Warto zwrócić uwagę na fakt, że im wyższe wykształcenie, tym wyższy wskaźnik osób wyrażających brak zainteresowania jakimkolwiek z wymienionych rodzajów pracy, co potwierdza ich wyższe aspiracje zawodowe.²²

Tabela 6 Rodzaje prac możliwe do podjęcia powiązane z wiekiem i wykształceniem respondentów (N=429)

Rodzaj pracy	Wiek			
	18-25 lat (N=93)	26-35 lat (N=168)	36-50 lat (N=133)	Powyżej 50 lat (N=35)
Praca w szklarni, ogrodnictwie, przy zbiorze warzyw lub owoców	12,9%	4,2%	9,0%	17,1%
Praca w usługach kosmetycznych lub fryzjerskich	24,7%	9,5%	10,5%	11,4%
Rodzaj pracy	Wykształcenie			
	Niższe średnie lub podstawowe (N=40)	Wyższe średnie (N=78)	Zawodowe (N=243)	Wyższe (N=68)
Praca w magazynie	5,0%	16,7%	16,0%	4,4%
Praca na produkcji/przy maszynie	27,5%	24,4%	12,8%	5,9%
Praca na budowie	35,0%	19,2%	3,7%	1,5%
Praca w IT	-	7,7%	9,1%	20,6%
Pomoc nauczyciela	-	2,6%	7,4%	19,1%
Praca w usługach kosmetycznych lub fryzjerskich	7,5%	3,8%	18,5%	8,8%
Żaden z wymienionych	7,5%	9,0%	19,8%	36,8%

7. WARUNKI PRACY, CZAS PRACY, WYNAGRODZENIA I DODATKI POZAPŁACOWE

Płacenie obywatelom Ukrainy wynagrodzeń niższych od płacy minimalnej zdarza się wśród wielkopolskich pracodawców bardzo rzadko – doświadczyło go 2,3% respondentów. Zgodnie z uzyskanymi danymi, stwierdzić można, że trzy czwarte Ukraińców uzyskuje dochody przekraczające płacę minimalną, w tym 21% osiąga dochody przekraczające tę kwotę w stopniu znacznym.

Warto podkreślić, że deklarowany poziom wynagrodzenia za pracę wykonywaną aktualnie w Wielkopolsce nie jest powiązany z wykształceniem respondentów – jest natomiast powiązany z ich

²² weryfikacja testem rho-Spearmana



plcią.²³ Kobiety posiadające ukraińskie obywatelstwo zarabiają w Wielkopolsce istotnie gorzej niż mężczyźni z Ukrainy. Kwotę znacznie wyższą od płacy minimalnej uzyskuje 29,9% mężczyzn i 16,5% kobiet. Żaden mężczyzna nie uzyskuje płacy poniżej minimum, a doświadcza tego 3,5% kobiet.

Tabela 7 **Stosunek wynagrodzenia zasadniczego respondentów do aktualnej w momencie badania płacy minimalnej²⁴ – rozkład odpowiedzi ogółem i z uwzględnieniem płci respondentów (N=429)**

Wynagrodzenie zasadnicze	Płeć respondentów		Ogółem
	Kobieta (N=285)	Mężczyzna (N=144)	
Niższe od płacy minimalnej	3,5%	-	2,3%
Równe płacy minimalnej	17,9%	16,0%	17,3%
Nieznacznie wyższe od płacy minimalnej	58,6%	52,1%	56,4%
Znacznie wyższe od płacy minimalnej	16,5%	29,9%	21,0%
Trudno powiedzieć	3,5%	2,1%	3,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Regularne uzyskiwanie premii lub innych dodatków do wynagrodzenia jest w przypadku pracowników z Ukrainy zjawiskiem rzadkim – deklaruje je 7,7% respondentów, jednak okazjonalne gratyfikacje uzyskuje 55% respondentów. Co czwarty Ukrainiec zatrudniony w Wielkopolsce uzyskuje wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze (26,6%). Z danych wynika, że regularne uzyskiwanie premii lub innych dodatków do wynagrodzenia dotyczy częściej mężczyzn (14,6%) niż kobiet (4,2%), a także osób z wykształceniem wyższym (14,7%) niż osób z pozostałymi typami wykształcenia (6,4%). Co 10-ty respondent ma trudność z określeniem, czy uzyskuje premie za wykonywaną pracę. Przyczyn takiego stanu rzeczy może być wiele. Może to wynikać z liczby nadgodzin wykonywanych przez Ukraińców, których w rezultacie nie są w stanie skonfrontować z całkowitym należnym wynagrodzeniem, brakiem zrozumienia lub prawidłowej interpretacji dokumentów rozliczeniowych otrzymywanych od pracodawcy, lub otrzymywaniem części wynagrodzenia poza systemem rozliczeń – tzw. „pod stołem”. Jednoznaczna interpretacja nie jest jednak możliwa na podstawie wyników przeprowadzonych badań empirycznych.

Rysunek 22 **Uzyskiwanie przez pracowników z Ukrainy premii lub innych dodatków do wynagrodzenia - poza wynagrodzeniem zasadniczym (N=429)**

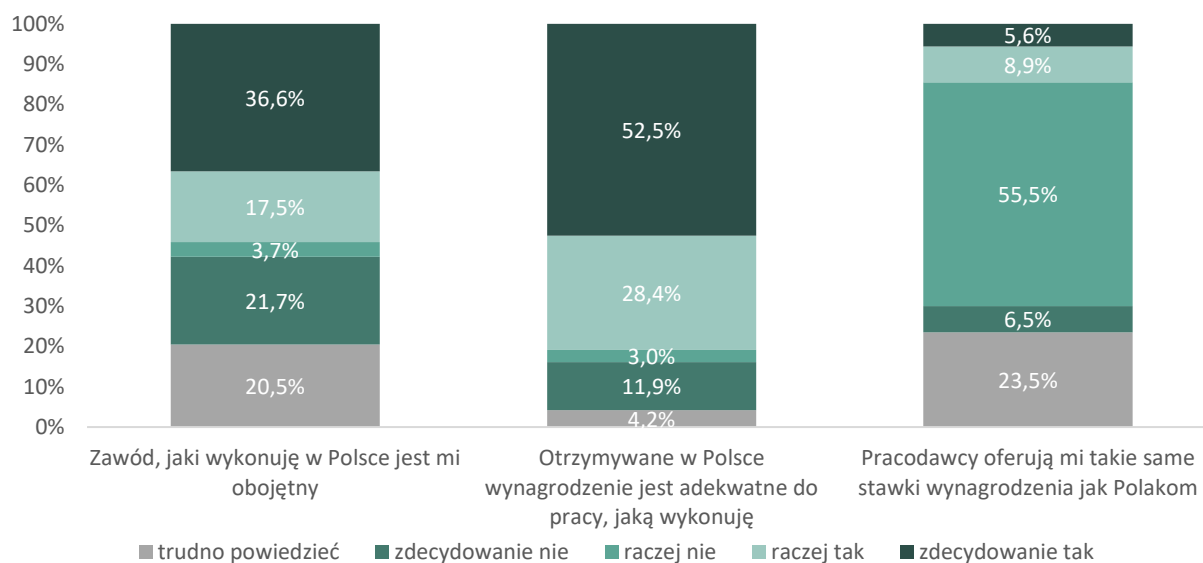
²³ weryfikacja testem chi2 Pearsona i rho-Spearmana

²⁴ 3010 zł brutto miesięcznie przy umowie o pracę, 19,70 zł brutto za godzinę przy umowie zlecenia



Ponad połowa pracowników z Ukrainy deklaruje, że jest im obojętne, jaki zawód wykonywać będą w Polsce (54,1%), przy czym aż 36,6% wyraża taki pogląd w sposób zdecydowany. Blisko 81% respondentów deklaruje, że otrzymywane wynagrodzenie jest adekwatne do wykonywanej pracy. Z poglądem tym nie zgadza się 14,9% zatrudnionych w Wielkopolsce. Duża grupa pracowników z Ukrainy jest przekonana, że ich wynagrodzenie różni się od wynagrodzenia oferowanego Polakom – pogląd taki wyraża 62% respondentów, a tylko 14,5% uznaje, że oferowane stawki są takie same.

Rysunek 23 Poziom akceptacji twierdzeń na temat wykonywanego zawodu i uzyskiwanego wynagrodzenia (N=429)



Z uzyskanych danych wynika, że – paradoksalnie – wykonywany w Polsce zawód najrzadziej jest obojętny osobom o najniższym wykształceniu. Jednocześnie, ponad 80% osób z wykształceniem wyższym średnim oraz zawodowym nie zgadza się, że otrzymuje takie same wynagrodzenie jak Polacy. Podobny pogląd wyraża 71,4% pracowników z wykształceniem wyższym oraz mniej niż połowa pracowników z wykształceniem niższym średnim lub podstawowym (47%).²⁵

²⁵ weryfikacja testem rho-Spearmana



Tabela 8 Stosunek do twierdzenia „Zawód, jaki wykonuję w Polsce jest mi obojętny” ogółem i z uwzględnieniem wykształcenia respondentów (N=341, odpowiedzi „trudno powiedzieć” wykluczono z analizy)

Zawód, jaki wykonuję w Polsce jest mi obojętny	Wykształcenie respondentów				Ogółem
	Niższe średnie lub podstawowe (N=40)	Wyższe średnie (N=78)	Zawodowe (N=243)	Wyższe (N=68)	
zdecydowanie tak	6,9%	48,3%	53,6%	33,3%	46,0%
raczej tak	41,4%	13,8%	21,1%	24,4%	22,0%
raczej nie	-	10,3%	2,9%	8,9%	4,7%
zdecydowanie nie	51,7%	27,6%	22,5%	33,3%	27,3%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela 9 Stosunek do twierdzenia „Pracodawcy oferują mi takie same stawki wynagrodzenia jak Polakom” ogółem i z uwzględnieniem wykształcenia respondentów (N=328, odpowiedzi „trudno powiedzieć” wykluczono z analizy)

Pracodawcy oferują mi takie same stawki wynagrodzenia jak Polakom	Wykształcenie respondentów				Ogółem
	Niższe średnie lub podstawowe (N=40)	Wyższe średnie (N=78)	Zawodowe (N=243)	Wyższe (N=68)	
zdecydowanie tak	23,5%	-	3,2%	20,4%	7,3%
raczej tak	29,4%	18,3%	7,0%	8,2%	11,6%
raczej nie	17,6%	68,3%	84,3%	71,4%	72,6%
zdecydowanie nie	29,4%	13,3%	5,4%	-	8,5%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

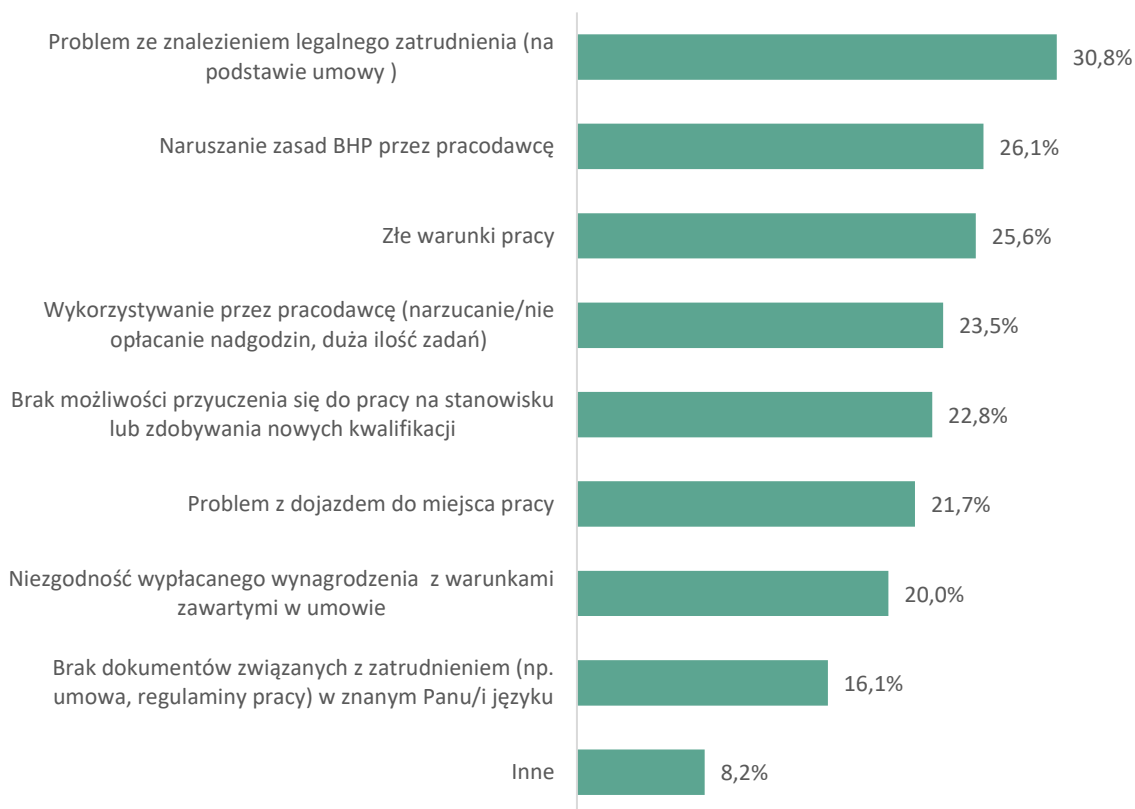
Z kolei respondenci badań jakościowych podkreślają, że pracownicy z Ukrainy otrzymują podobne wynagrodzenie do Polaków pracujących na podobnych stanowiskach. Podkreślają oni także, że pracodawcy są świadomi, że nierównomierne traktowanie swoich kadr może przyczynić się do masowych odejść z pracy i problemem z zastępowalnością tych osób. Pracownicy mogą nie być świadomi wysokości wynagrodzeń innych pracowników i dlatego zaniżają ocenę swoich zarobków. Z dodatków pozapłacowych, najczęściej Ukraińcom oferuje się zakwaterowanie lub dofinansowanie do mieszkania. Jest to jedyna różnica w stosunku do dodatków oferowanych Polakom.

Już pracodawcy na tyle poszli do przodu, że nie zmieniają tych warunków osobom z Ukrainy jakoś szczególnie mocno w stosunku do polskich pracowników, że te warunki są na tym samym poziomie. Problemem najczęściej spotykanym przez obywateli Ukrainy na wielkopolskim rynku pracy jest trudność ze znalezieniem legalnego zatrudnienia na umowę – doświadczyło go 30,8% respondentów. Ponad jedna czwarta respondentów doświadczyła naruszania zasad BHP przez pracodawcę oraz złych warunków pracy. Częściej niż co piąty pracownik deklaruje, że spotkał się z wykorzystywaniem przez pracodawcę, brakiem możliwości przyuczenia lub zdobywania nowych kwalifikacji oraz z problemem utrudnionego dojazdu do pracy.



Z co najmniej jednym z wymienionych problemów spotkało się 56,6% Ukraińców, a 43,4% z nich nie doświadczyło żadnego z tych problemów podczas zatrudnienia w Wielkopolsce w ciągu ostatniego roku.

Rysunek 24 Trudności związane z pracą w województwie wielkopolskim, na które respondenci napotkali podczas swojego pobytu (N=429, pytanie wielokrotnego wyboru, % respondentów wskazujących dana odpowiedź)



Stwierdzić można, że naruszania zasad BHP przez pracodawcę częściej doświadczają mężczyźni (32,6%) niż kobiety (22,8%), co wiązać można z charakterem wykonywanej pracy (częstsze zatrudnienie mężczyzn w branży budowlanej, transportowej itp., gdzie łatwiej o naruszenie zasad BHP). Problem braku dokumentów związanych z zatrudnieniem w znanym języku dotyczy głównie osoby o słabszym wykształceniu (średnio 24,6% osób z wykształceniem średnim niższym lub wyższym oraz 12,9% z wykształceniem zawodowym lub wyższym), a także częściej osoby, które przybyły do Polski po wybuchu wojny (22,2%) w porównaniu z tymi, których wojna zastała w Polsce (14%).²⁶

8. PLANY ZAWODOWE I ŻYCIOWE

Ponad dwie trzecie zatrudnionych w Wielkopolsce Ukraińców planuje uczyć się języka polskiego (67,6%), a ponad połowa planuje szukać pracy w swoim zawodzie (53,1%). Znaczna część osób nie ma sprecyzowanych planów, co do pozostania na stałe w Polsce, ale wśród pozostałych wyraźnie

²⁶ weryfikacja testem chi2 Pearsona

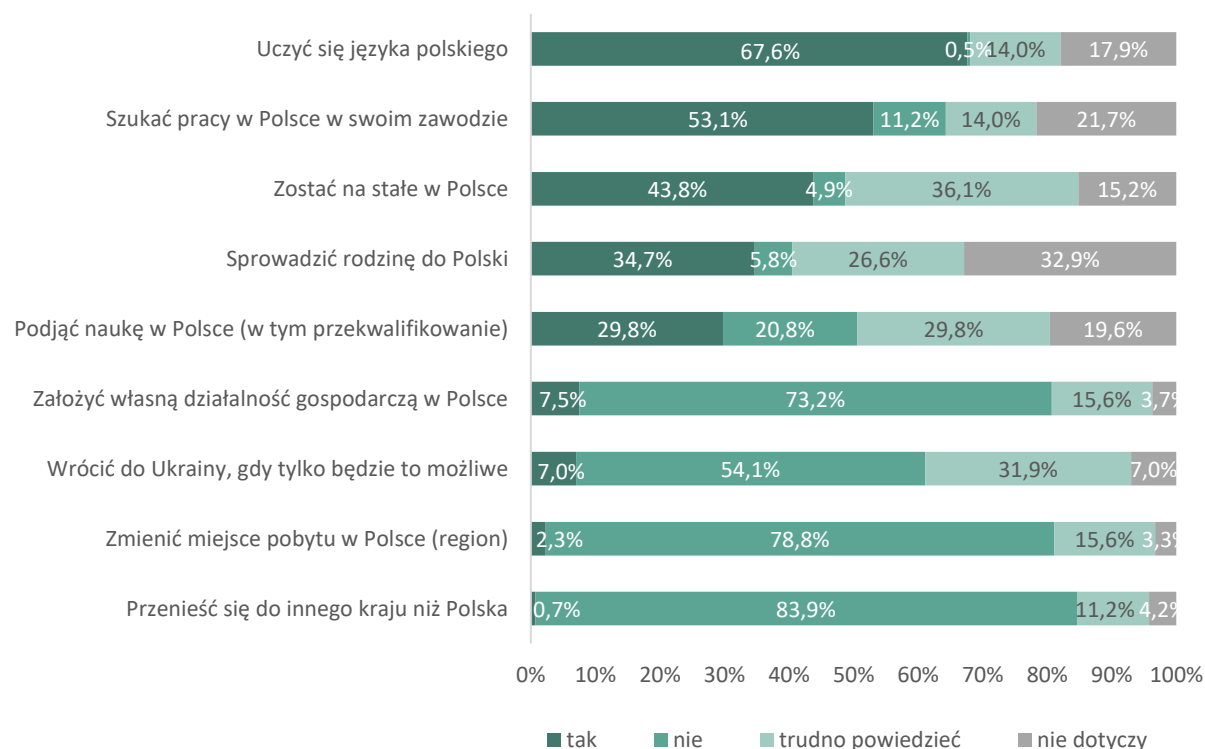


dominują osoby, które chcą zostać w Polsce (43,8%). Tylko 7% respondentów deklaruje gotowość do powrotu na Ukrainę, gdy tylko będzie to możliwe.

Zwraca uwagę fakt, że obywatele Ukrainy, którzy znaleźli zatrudnienie na terenie województwa wielkopolskiego, w marginalnym stopniu wyrażają chęć szukania pracy w innym regionie Polski (2,3%) lub w innym kraju (0,7%). Chęć wyjazdu do innego kraju niż Polska zadeklarowało tylko 3 respondentów, którzy jako preferowane kierunki wyjazdu wskazali Francję, kraje skandynawskie oraz niesprecyzowany kraj pozaeuropejski.

Warta uwagi wydaje się jedynie zależność dotycząca planów sprowadzenia rodziny do Polski, przez osoby, które jeszcze tego nie zrobiły (N=288). Taką chęć częściej deklarują mężczyźni (58,4%) niż kobiety (48,7%), a także częściej osoby, które przebywały w Polsce w momencie wybuchu wojny (56,5%) niż osoby, które przyjechały po wybuchu wojny (39,2%).²⁷

Rysunek 25 Plany obywateli Ukrainy związane z obecnym pobylem w Polsce i sytuacją w Ukrainie (N=429)



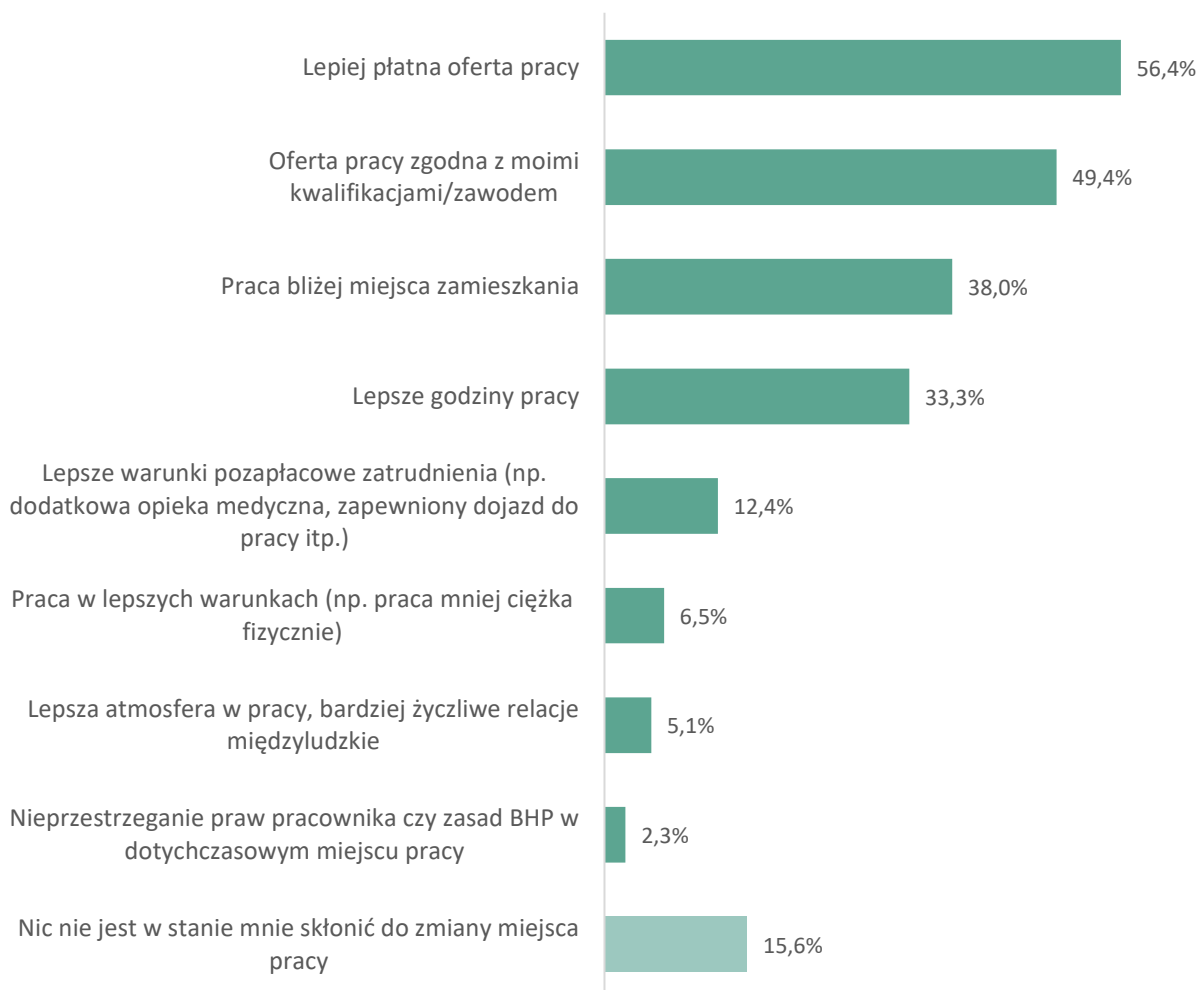
Pytanie o czynniki, które mogłyby skłonić obywateli Ukrainy do zmiany obecnego miejsca pracy pozwala wyłonić dwa kluczowe motywy, jakimi są: lepiej płatna oferta (motywacja dla 56,4% respondentów) oraz oferta zgodna z kwalifikacjami/zawodem (49,4%). W dalszej kolejności wskazać można na skrócenie dystansu między miejscem zamieszkania a miejscem zatrudnienia (38%) oraz na uzyskanie korzystniejszych godzin pracy (33%).

²⁷ weryfikacja testem chi² Pearsona



Warto zauważyć, że zmianą pracy ze względu na ofertę zgodną z kwalifikacjami w największym stopniu zainteresowane są osoby z wykształceniem zawodowym (57,6% w porównaniu do 38,7% osób z innym typem wykształcenia). Z kolei praca lżejsza fizycznie zmotywowałaby do zmiany miejsca pracy w większym stopniu mężczyzn (10,4%) niż kobiety (4,6%). Mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali również, że nic nie jest w stanie skłonić ich do zmiany obecnego miejsca zatrudnienia (23,6% mężczyzn wobec 11,6% kobiet), co może świadczyć, że pracują w odpowiednim dla nich miejscu.²⁸

Rysunek 26 Czynniki mogące skłonić respondentów do zmiany aktualnego miejsca pracy (N=429, wielokrotny wybór, maks. 3 odpowiedzi, % respondentów wskazujących daną odpowiedź)



Pracownicy z Ukrainy, zdaniem respondentów badań jakościowych, w większej części nie są zainteresowani długotrwałym pobytem w Polsce, zwłaszcza ci pochodzący z terenów zachodniej Ukrainy. Dotyczy to przede wszystkim osób, które przyjechały do Polski po wybuchu wojny na Ukrainie. Dłuższym pobytem są zainteresowane osoby, które przyjechały z obszarów, które w znacznym stopniu zostały zniszczone działaniami wojennymi. Są oni postrzegani przez pośredników

²⁸ weryfikacja testem chi2 Pearsona



pracy jako posiadający większą wolę osiedlenia się w Polsce. Uczestnicy wywiadów rozgraniczają strategię ukraińskich pracowników także ze względu na czas przyjazdu do Polski. Migranci zarobkowi w większym stopniu są skłonni do pozostania w Polsce na dłużej, lub osiedlić się tu na stałe. Uchodźcy raczej chcą przeczekać czas wojny i w dogodnej chwili powrócić do swojego kraju, chociaż wyniki badań ilościowych wskazują, że są oni dużo bardziej ostrożni w decyzjach o powrocie do Ukrainy niż spodziewają się tego po nich przedstawiciele agencji.

To z kolei na pewno jest uzależnione od regionu, do jakiego oni przyjechali z Ukrainy na ten moment. Bo jeżeli były to osoby, które były gdzieś z zachodniej Ukrainy, czyli bliżej polskiej granicy, to nie. To są osoby, które bardzo często pojechały, wróciły już do siebie.

Z doświadczeń niektórych przedstawicieli agencji zatrudnienia objętych badaniem wynika, że przed wybuchem wojny, pracownicy byli bardzo mobilni pomiędzy zakładami, „rotujący”. Polegało to na częstych zmianach miejsc zatrudnienia, ale przede wszystkim na cyklicznych powrotach do swojego kraju po zarobieniu określonej puli pieniędzy. Osiągając pewnie pułap finansowy, wracali do domów, a powroty do Polski były planowane po wyczerpaniu się osiągniętych tu zarobków.

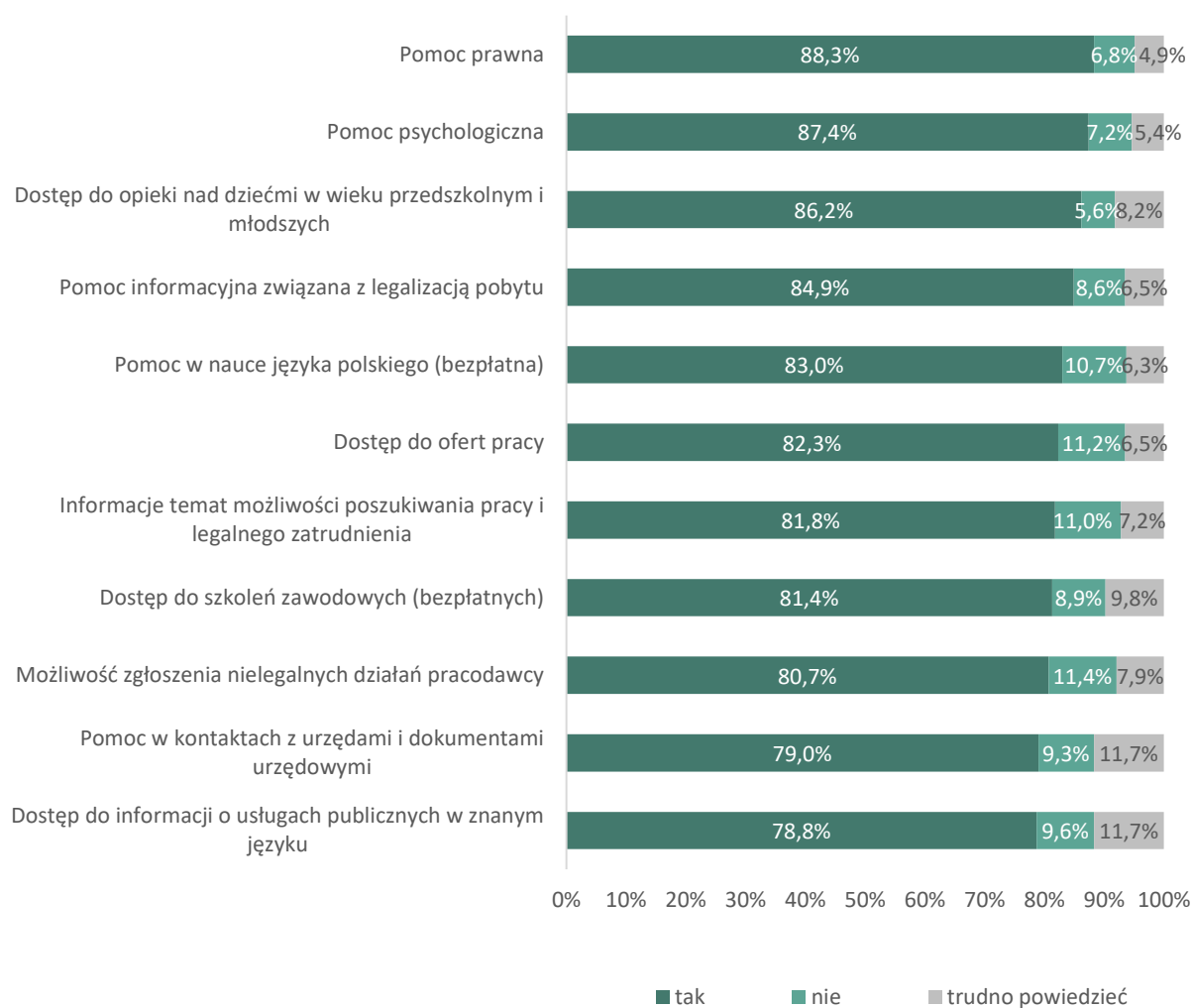
I na takie zakłady trafiają często osoby, które przyjechały z Ukrainy i z chęcią zarobku. No i jeżeli oni przepracują, nie wiem, 3-4 miesiące, to zarobią już kwotę, która im pasuje i wracają do siebie do kraju. No więc, to nie są miejsca, gdzie ktoś chce się osiedlić i mieszkać i pracować na stałe, tylko to są miejsca, gdzie się po prostu dobrze zarabia. I ciężko pracują, bez jakiś tam wielu godzin dziennie. I zarabiają pieniądze i wracają.

9. WSPARCIE NA RYNKU PRACY

Zdecydowana większość obywateli Ukrainy dostrzega braki we wsparciu oferowanym w zakresie pracy – w przypadku każdej z badanych form, dostrzega je ponad trzy czwarte respondentów. Ponad 85% obywateli Ukrainy wskazało na braki w zakresie pomocy prawnej, pomocy psychologicznej oraz w zakresie opieki nad małymi dziećmi. Z najmniejszą – jednak wciąż bardzo wysoką częstotliwością (nieznacznie poniżej 80%) – wskazywano na brak pomocy w kontaktach z urzędami i brak informacji o usługach publicznych w znanym języku.



Rysunek 27 Rodzaj wsparcia w zakresie pracy, którego brakuje respondentom podczas pobytu w województwie wielkopolskim (N=429, jednokrotny wybór)



Tylko 5,1% respondentów deklaruje, że w sytuacji konieczności zmiany pracy nie byłoby zainteresowani usługami polskich urzędów pracy. Z pomocy takiej chciałoby skorzystać 90,5% ankietowanych obywateli Ukrainy. Zwraca uwagę fakt, że zainteresowanie usługami urzędu pracy zgłaszały istotnie częściej osoby pochodzące ze wsi (94,5%) niż osoby pochodzące z miast (86,8%).²⁹

Bezpłatna pomoc, która w największym stopniu wzbudziłaby zainteresowanie pracowników z Ukrainy to usługi rynku pracy: dostęp do ofert pracy (68,1%), szkolenia językowe (56,2%) oraz szkolenia zawodowe (53,6%). Wsparcie w postaci refundacji zatrudnienia, środków na założenie własnej działalności czy stażu nie cieszą się szczególnym zainteresowaniem (wybór od 1,6% do 14% respondentów).

²⁹ Weryfikacja testem chi² Pearsona



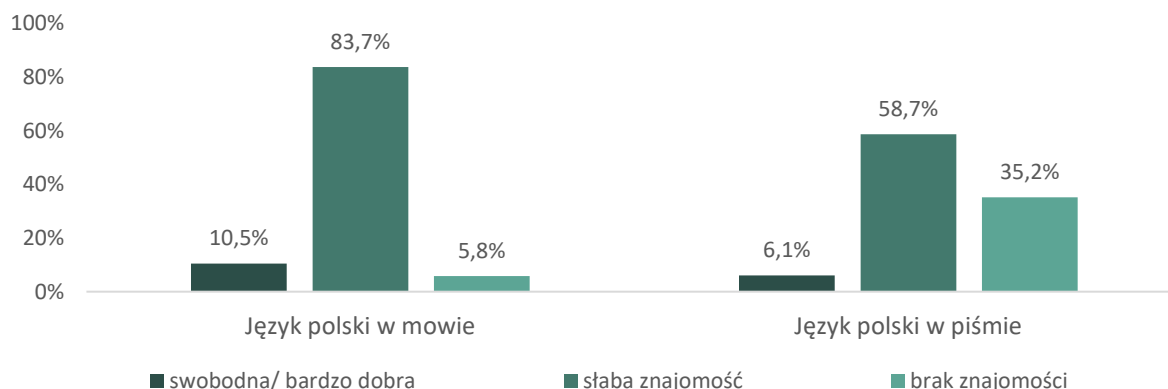
Rysunek 28 Jaka bezpłatna pomoc dostępna w Urzędzie Pracy interesowałaby Pana/ią? (N=429, wielokrotny wybór, maks. 3 odpowiedzi, % respondentów wskazujących dana odpowiedź)



W wyniku analizy stwierdzono, że kobiety (61,1%) częściej niż mężczyźni (46,5%) wyrażają zainteresowanie szkoleniami językowymi, natomiast mężczyźni (13,2%) częściej niż kobiety (7%) chcieliby skorzystać z dofinansowania na własną działalność gospodarczą.³⁰

Tylko co dziesiąty pracownik z Ukrainy ocenia swoją znajomość języka polskiego w mowie jako bardzo dobrą. W przypadku języka pisanego wskaźnik ten jest jeszcze niższy i wynosi 6,1%. Jest to fakt szczególnie istotny w kontekście przytaczanych już wyników, zgodnie z którymi kluczowym czynnikiem decydującym o możliwości znalezienia pracy jest (zdaniem Ukraińców) poziom znajomości języka polskiego. O ile wskaźnik osób nieposługujących się językiem polskim w mowie jest stosunkowo niski (5,8%), o tyle w przypadku języka pisanego brak znajomości deklaruje ponad jedna trzecia zatrudnionych (35,2%). Swobodną znajomość zarówno w mowie, jak i w piśmie deklaruje 6,1% respondentów, a brak jakiejkolwiek znajomości języka polskiego – 5,1%.

Rysunek 29 Samoocena znajomości języka polskiego dokonana przez respondentów (N=429)



³⁰ weryfikacja testem chi2 Pearsona



Stopień znajomości języka polskiego nie jest powiązany z tym, czy osoba pracowała już w Polsce, czy też pracuje po raz pierwszy. Istotna jest natomiast zależność z poziomem wykształcenia oraz miejscem zamieszkania w Ukrainie. Z uzyskanych danych wynika, że osoby z wykształceniem wyższym częściej od pozostałych respondentów potrafią swobodnie posługiwać się językiem polskim zarówno w mowie (26,5%), jak i w piśmie (23,5%). Jednocześnie, język polski na wyższym poziomie opanowali Ukraińcy pochodzący z miast, niż ze wsi. Znajomość języka polskiego jest także kluczowa w poszukiwaniu pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami lub możliwości awansowania w strukturach pionowych firm, co było wielokrotnie podkreślane przez respondentów biorących udział w wywiadach pogłębionych.

Tabela 10 Znajomość języka polskiego ogółem i z uwzględnieniem poziomu wykształcenia respondentów (N=429)

Znajomość języka	Wykształcenie respondentów				Ogółem
	Niższe średnie lub podstawowe (N=40)	Wyższe średnie (N=78)	Zawodowe (N=243)	Wyższe (N=68)	
Język polski w mowie					
swobodna/bardzo dobra	5,0%	3,8%	9,1%	26,5%	10,5%
słaba znajomość	85,0%	83,3%	86,4%	73,5%	83,7%
brak znajomości języka polskiego	10,0%	12,8%	4,5%	-	5,8%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Język polski w piśmie					
swobodna/bardzo dobra	-	2,6%	3,3%	23,5%	6,1%
słaba znajomość	60,0%	56,4%	60,1%	55,9%	58,7%
brak znajomości języka polskiego	40,0%	41,0%	36,6%	20,6%	35,2%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela 11 Znajomość języka polskiego ogółem i z uwzględnieniem miejsca zamieszkania respondentów (N=429)

Znajomość języka	Miejsce zamieszkania w kraju rodzinnym (na Ukrainie)		Ogółem
	Miasto (N=228)	Wieś (N=201)	
Język polski w mowie			
swobodna/bardzo dobra	15,4%	5,0%	10,5%
słaba znajomość	80,3%	87,6%	83,7%
brak znajomości języka polskiego	4,4%	7,5%	5,8%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%
Język polski w piśmie			
swobodna/bardzo dobra	10,5%	1,0%	6,1%
słaba znajomość	59,2%	58,2%	58,7%
brak znajomości języka polskiego	30,3%	40,8%	35,2%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%



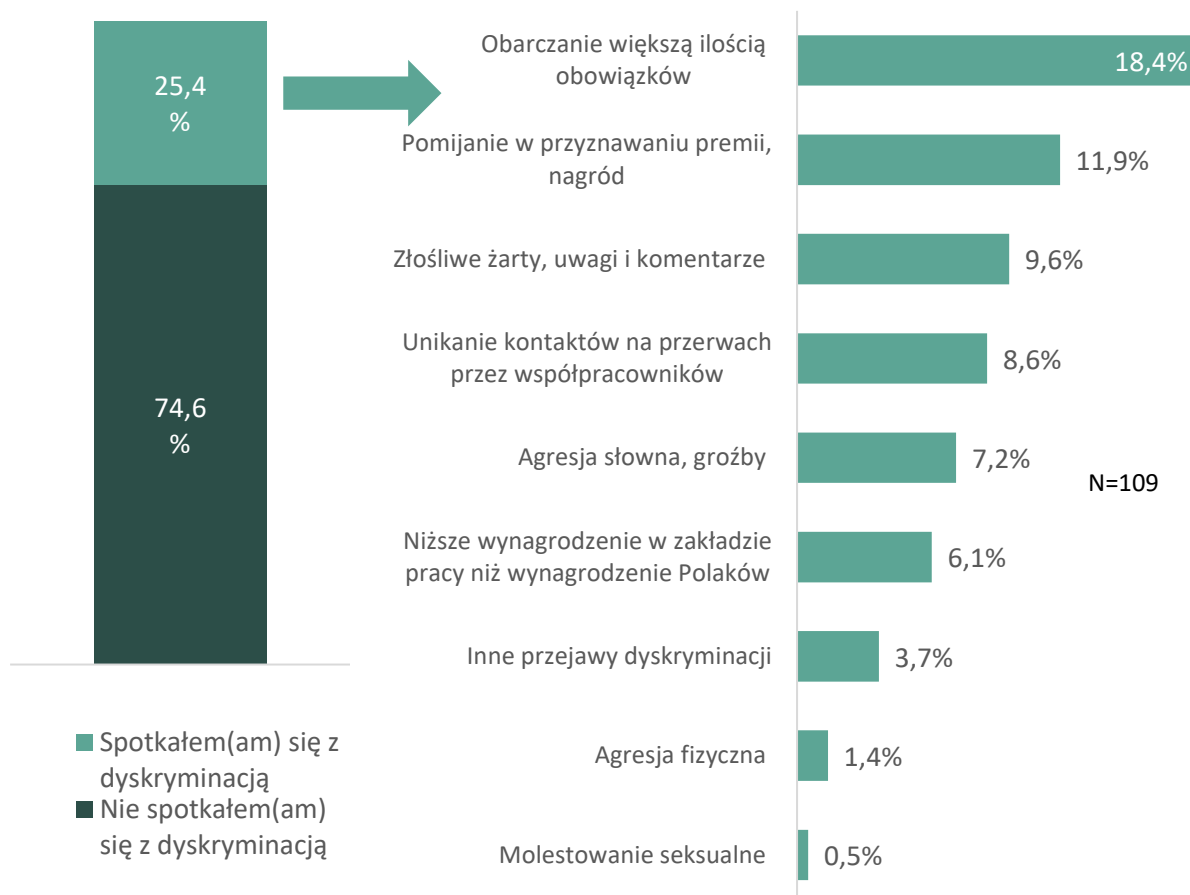
Posługiwanie się językiem polskim w mowie i piśmie to istotna umiejętność pracowników z Ukrainy, która zdaniem respondentów badań jakościowych wymiennie wpływa na dopasowanie zatrudnienia do posiadanych kwalifikacji lub kompetencji zawodowych lub mówiąc wprost umożliwia znalezienie lepszej pracy.

Tak, jeśli znają język polski. To jest przede wszystkim ta bariera, która jakby powoduje, że czasami nie ma tej pracy w tym zawodzie. Jeśli przebijemy tę barierę językową, to myślę, że tak. Będą wtedy rywalizowali z pracownikami polskimi na równym poziomie.

10. DOŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z DYSKRYMINACJĄ NA RYNKU PRACY

Trzy czwarte Ukraińców zatrudnionych na wielkopolskim rynku pracy deklaruje, że nie spotkało się z żadnymi przejawami dyskryminacji – ani ze strony pracodawcy, ani ze strony współpracowników. Najczęściej doświadczano obarczania większą ilością obowiązków w porównaniu z innymi osobami na podobnym stanowisku (18,4%) oraz pomijania przy przyznawaniu premii i nagród (11,9%). Z innymi formami dyskryminacji spotkała się mniej niż jedna dziesiąta pracowników z Ukrainy.

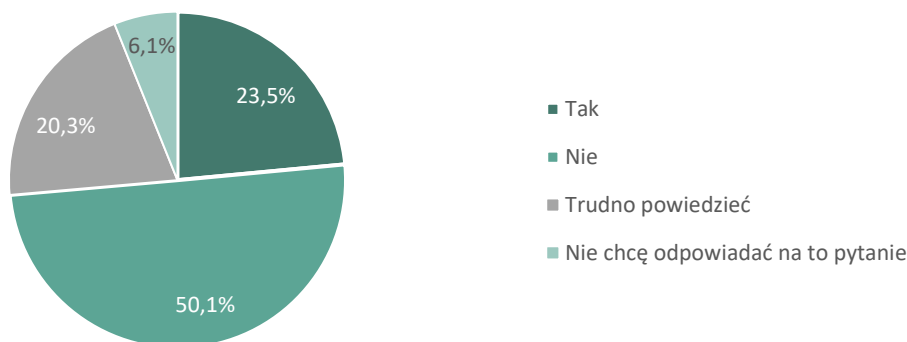
Rysunek 30 Doświadczanie przejawów dyskryminacji w miejscu pracy (ze strony pracodawcy lub współpracowników) (N=429, wielokrotny wybór, % respondentów wskazujących daną odpowiedź)





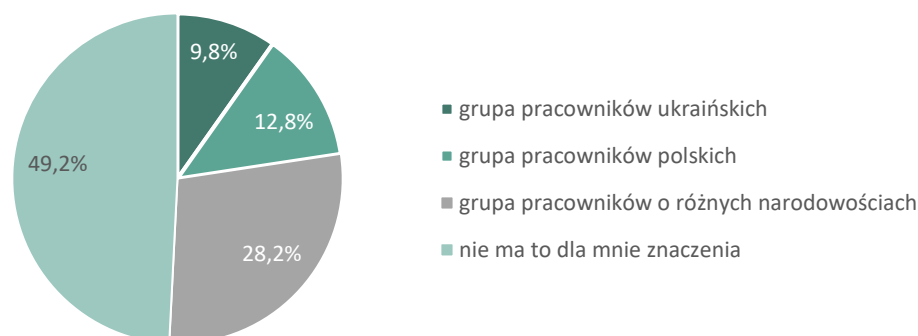
Podczas pobytu w Polsce dyskryminację wynikającą z narodowości odczuł blisko co czwarty Ukraińiec (23,5%), a co drugi deklaruje, że nie doświadczył żadnej formy dyskryminacji w związku ze swoim pochodzeniem (50,1%).

Rysunek 31 Doświadczanie jakiejkolwiek formy dyskryminacji ze względu na narodowość podczas pobytu w Polsce (N=429)



Tylko co dziesiąty pracownik z Ukrainy preferuje zatrudnienie w grupie składającej się wyłącznie ze swoich rodaków. Dla co drugiego kwestia ta nie ma znaczenia, z kolei 28,2% preferuje grupy mieszane narodowościowo, a 12,8% wolałoby pracować z samymi Polakami. Pracować w grupie pracowników ukraińskich chcą częściej mężczyźni (15,3%) niż kobiety (7%). Kobiety z kolei w większym stopniu niż mężczyźni preferują współpracowników z Polski (14,4% wobec 9,7% wśród mężczyzn).³¹

Rysunek 32 Grupa pracowników preferowana przez obywateli Ukrainy zatrudnionych w Wielkopolsce (N=429)



Zjawiskiem świadczącym o dyskryminacji, o czym informują respondenci badań jakościowych, są przypadki proponowania zatrudnienia bez dokonania stosownych formalności – tzw. na czarno.

³¹ weryfikacja testem chi² Pearsona



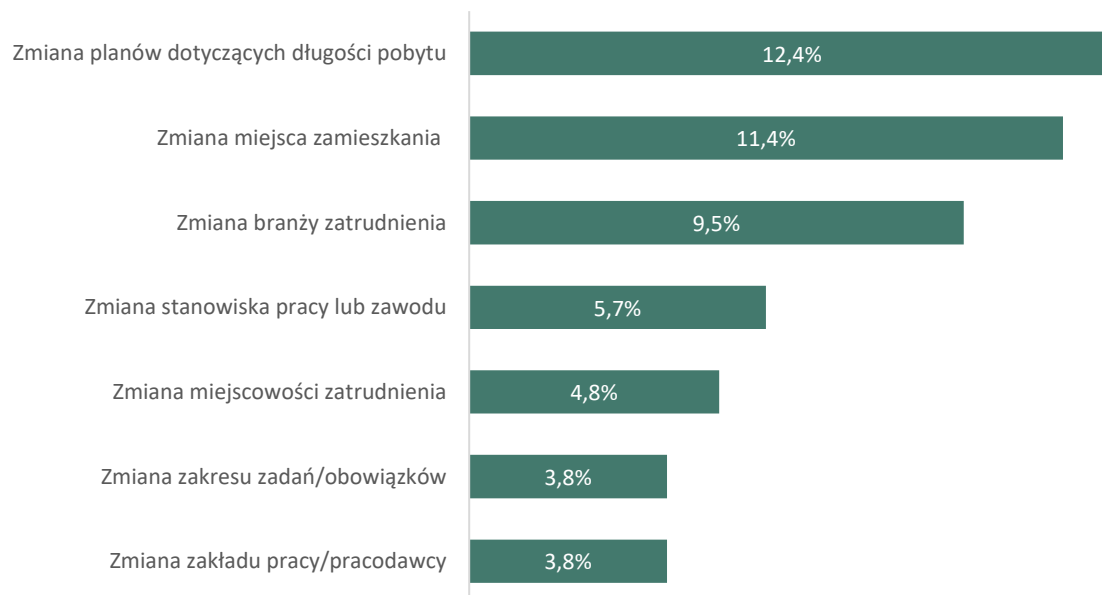
Są pracodawcy, którzy nie zatrudniają oficjalnie. Na przykład jeśli my rekrutujemy przez agencję, to oni zawsze u nas zatrudniali oficjalnie. A jest pracodawca prywatny, który do nas dzwoni, żebyśmy my znaleźli im pracowników, to bywają takie sytuacje, że oni mogą ich nie zatrudnić oficjalnie. Ale my o tym nie wiemy, tylko wiemy już kiedy do nas może zadzwonić pracownik i powiedzieć, że nie ma u niego dokumentów, jemu nikt nic nie dał, tylko tak możemy wiedzieć.

11. WPŁYW WOJNY I PANDEMII NA SYTUACJĘ OSÓB PRACUJĄCYCH W POLSCE

Co czwarty (24,5%) Ukraińiec podejmujący obecnie zatrudnienie na terenie województwa wielkopolskiego pracował w Polsce - co najmniej przez 3 miesiące - również w trakcie pandemii. Osoby pracujące w Polsce podczas pandemii zostały poproszone o określenie, czy i w jaki sposób wpłynęła ona na ich sytuację zawodową.

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że pandemia miała bardzo ograniczony wpływ na sytuację zawodową Ukraińców pracujących w Polsce. Konieczność zmiany miejscowości pracy, zawodu, stanowiska, zakresu zadań czy pracodawcy deklaruje od 3,8% do 5,7% osób, które pracowały w Polsce w czasie pandemii. W największej liczbie przypadków (12,4%) pandemia wpłynęła na plany dotyczące długości pobytu oraz na miejsce zamieszkania (11,4%) pracowników z Ukrainy. Zmianę planów dotyczących długości pobytu deklarowali wyłącznie pracownicy ukraińscy pochodzący z miast (23,2%), a nigdy z obszarów wiejskich.

Rysunek 33 Zmiany w sytuacji zawodowej osób pracujących w Polsce w trakcie pandemii, wywołane przez pandemię COVID-19 (N=105, pytanie wielokrotnego wyboru, % respondentów wskazujących daną odpowiedź)



W przypadku pandemii COVID-19, jeżeli dochodziło do zwolnień pracowników, to w pierwszej kolejności były to osoby z Ukrainy, na co wskazują wypowiedzi niektórych respondentów badań jakościowych. Wiązać to można z formą umowy i czasem zatrudnienia jakie oferowane są pracownikom z Ukrainy (np. praca tymczasowa). Wyjątkiem była branża handlowa, gdzie

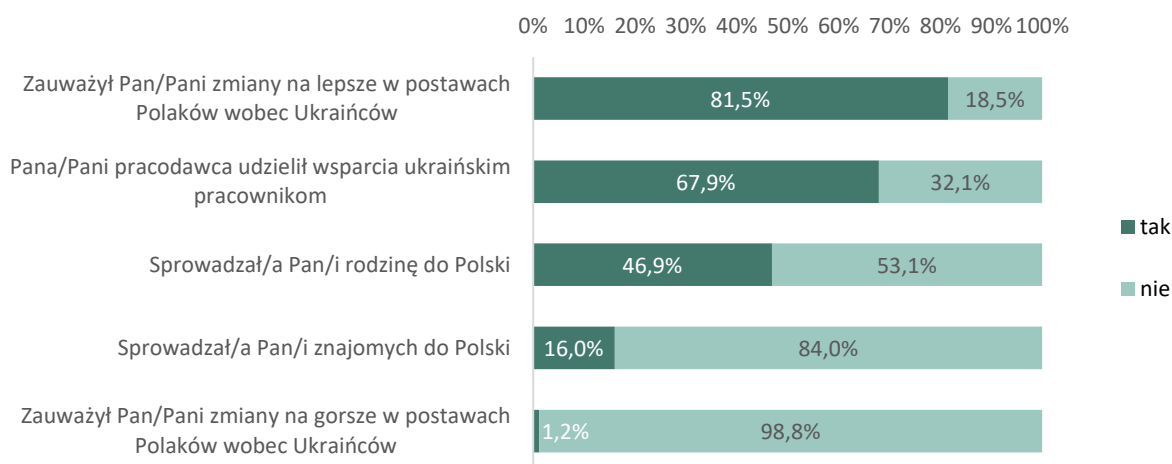


zapotrzebowanie na pracowników było duże przez cały okres spowolnienia gospodarczego, na co wskazują niektóre opinie respondentów badań jakościowych.

Z tego co wiem, jeżeli chodzi o jakieś zakłady produkcyjne większe, to wiem, że rekrutacje na pewno były wstrzymane. Na pewno pracownicy z Ukrainy, jeżeli były zwolnienia, to były to osoby, które były w pierwszej kolejności zwalniane niestety. Jeżeli chodzi o handel, jakieś markety, taką branżę spożywczą, to tutaj zapotrzebowanie cały czas. No bo wiadomo, to były punkty, które były czas otwarte. Więc tutaj nie było z tym problemu.

Pracownicy z Ukrainy, którzy przebywali na terenie Polski przed 24 lutego 2022 roku, deklarują licznie, że po wybuchu wojny zauważyli korzystną zmianę w podstawach Polaków wobec Ukraińców (81,5%). Dla porównania – pogląd, że postawy te uległy pogorszeniu zadeklarował tylko 1,2% respondentów. Po wybuchu wojny blisko połowa zatrudnianych w Wielkopolsce sprowadziła do siebie własne rodziny (46,9%), a 16% sprowadziło znajomych. Za pozytywny należy uznać fakt, że pracodawcy blisko 68% respondentów udzielili wsparcia pracownikom z Ukrainy.

Rysunek 34 Zmiany, które dokonały się po wybuchu wojny w Ukrainie w opinii osób pracujących w Polsce przed jej wybuchem (N=81)



12. WNIOSKI Z BADANIA

Z uwagi na różnorodne zagadnienia poruszane w trakcie badań o charakterze ilościowym oraz jakościowym, przygotowano podsumowanie najważniejszych informacji w formie wniosków z podziałem na technikę pozyskiwania danych.

Wnioski z badań ilościowych z pracownikami z Ukrainy:

1. Zdecydowana większość Ukraińców biorących udział w badaniach ilościowych przyjechała do Polski przed wybuchem Wojny – około 3/4. Tylko dla około 16% badanych obecna praca jest pierwszym kontraktem w Polsce – większość podejmowała już zatrudnienie więcej niż jeden raz.
2. Ukraińcy poszukują zatrudnienia w Polsce z uwagi na chęć poprawy standardu życia posiadając satysfakcjonujące zatrudnienie. Tylko co 6 badany wskazał wojnę jako motywację do podjęcia pracy w Polsce.



3. Połowa Ukraińców biorących udział w badaniu podjęła pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia. Ocena pracy usług agencji została oceniona jako dobra lub bardzo dobra – około 75% odpowiedzi.
4. Poziom wykształcenia respondentów nie jest znacząco powiązany z łatwością znalezienia pracy. Kluczowa jest natomiast znajomość języka polskiego, która może decydować nie tylko o zatrudnieniu, ale także o wysokości zarobków.
5. Wybór województwa wielkopolskiego, jako miejsca zatrudnienia w większości wypowiedzi respondentów był przypadkowy lub niezależny od nich. Co 4 osoba wskazała, że przyjazd do Wielkopolski uwarunkowany był atrakcyjną ofertą pracy, a co 5 posiada tam rodzinę.
6. Zdecydowana większość pracowników z Ukrainy nigdy nie podejmowała zatrudnienia w innym regionie Polski (blisko $\frac{3}{4}$ odpowiedzi), a ponad połowa osób uważa, że szanse na znalezienie pracy w Wielkopolsce są takie same jak w innych regionach kraju.
7. Większość pracowników pochodzenia ukraińskiego osiąga wynagrodzenie nieznacznie wyższe od ustawowego minimum. Lepsze zarobki osiągają mężczyźni. Ponad połowa pracowników deklaruje uzyskiwanie okazjonalnych gratyfikacji za pracę. Ponad $\frac{3}{4}$ badanych uważa, że wynagrodzenie, które otrzymują jest adekwatne do wykonywanej przez nich pracy.
8. Ponad dwie trzecie zatrudnionych w Wielkopolsce Ukraińców planuje uczyć się języka polskiego (67,6%), a ponad połowa planuje szukać pracy w swoim zawodzie (53,1%). Znaczna część osób nie ma sprecyzowanych planów, co do pozostania na stałe w Polsce, ale wśród pozostałych wyraźnie dominują osoby, które chcą zostać w Polsce (43,8%). Niewielka grupa respondentów dopuszcza możliwość powrotu do kraju, gdy tylko będzie to możliwe.
9. Zdecydowana większość obywateli Ukrainy dostrzega braki we wsparciu oferowanym w zakresie pracy. Ponad 85% obywateli Ukrainy wskazało na braki w zakresie pomocy prawnej, pomocy psychologicznej oraz w zakresie opieki nad małymi dziećmi. Badanie nie uwzględniało, czy respondenci takiej pomocy potrzebują i czy jej poszukiwali.
10. Bezpłatna pomoc, która w największym stopniu wzbudziłaby zainteresowanie pracowników z Ukrainy to usługi rynku pracy (dostęp do ofert pracy), szkolenia językowe i zawodowe.
11. Tylko co dziesiąty pracownik z Ukrainy ocenia swoją znajomość języka polskiego w mowie jako bardzo dobrą. W przypadku języka pisanego wskaźnik ten jest jeszcze niższy i wynosi 6,1%.
12. Zdecydowana większość Ukraińców planuje rozpoczęcie nauki języka polskiego w przyszłości a ponad połowa chce rozpocząć poszukiwania pracy w wyuczonym przez siebie zawodzie. Mniej więcej połowa respondentów mogłaby zmienić obecną pracę, gdyby oferta była bardziej atrakcyjna finansowo oraz dopasowania do posiadanych przez siebie kwalifikacji i kompetencji.
13. Trzy czwarte Ukraińców zatrudnionych na wielkopolskim rynku pracy deklaruje, że nie spotkało się z żadnymi przejawami dyskryminacji.
14. Co dziesiąty pracownik z Ukrainy preferuje zatrudnienie w grupie składającej się wyłącznie ze swoich rodaków. Dla co drugiego kwestia ta nie ma znaczenia, o, a 12,8% wolałoby pracować z samymi Polakami.
15. Pandemia miała bardzo ograniczony wpływ na sytuację zawodową Ukraińców pracujących w Polsce. Konieczność zmiany miejscowości pracy, zawodu, stanowiska, zakresu zadań czy pracodawcy deklaruje od 3,8% do 5,7% osób, które pracowały w Polsce w czasie pandemii.
16. Pracownicy z Ukrainy deklarują licznie, że po wybuchu wojny zauważyli korzystną zmianę w podstawach Polaków wobec Ukraińców
17. Aspiracje pracowników z Ukrainy odnośnie wykonywanego zawodu rosną wraz z poziomem wykształcenia. Osoby w wyższym wykształceniu, lub edukacją kierunkową rzadziej są



zainteresowani wykonywaniem prac prostych – częściej wyrażają zainteresowanie pracami zgodnymi z ich kwalifikacjami lub wyższymi stanowiskami.

Wnioski z badań jakościowych IDI z przedstawicielami agencji zatrudnienia:

1. Część Ukraińców planuje zostanie w Wielkopolsce (np. rodziny), jest to uzależnione od regionu, z którego oni przyjechali. Jeżeli były to osoby, które mieszkały na terenach położonych bliżej granicy z Polską, to one już wróciły do swojego kraju, osoby pochodzące z terenów zniszczonych - będą w Polsce zostawały na dłużej, do czasu ustabilizowania się sytuacji na Ukrainie.
2. W ubiegłych latach Ukraińcy asymilowali się głównie w swoich środowiskach, nie asymilowali się z Polakami, teraz pracodawcy chcą pomagać i ten stosunek bardzo mocno się zmienił, jest większa otwartość na pracowników z Ukrainy. Dla Polaków praca z Ukraińcami nie stanowi problemu.
3. Zdecydowana większość ofert pracy skierowana jest do ukraińskich mężczyzn, w związku z tym kobietom stosunkowo trudno jest znaleźć zatrudnienie. Obecnie brakuje pracowników w branży budowlanej, transportowej i w przemyśle. Wiele stanowisk pracy w opinii pracodawców nie może być obsadzonych przez Ukrainki, których obecnie w Polsce jest bardzo wiele, chociaż podejmowane są próby dostosowania stanowisk.
4. Pandemia COVID-19 miała skutki takie same dla wszystkich pracowników tymczasowych, niezależnie od pochodzenia. Jeżeli zakłady utrzymywały produkcję, albo ją ograniczały, to taki pracownik tracił pracę; był to trudny czas – także dla pracowników Ukrainy.
5. Dla pracodawców oferujących zatrudnienie w województwie wielkopolskim, kluczowym aspektem warunkującym decyzję o obsadzeniu danego stanowiska jest chęć do pracy, motywacja, oraz odpowiedzialność (dotyczy przede wszystkim prac prostych). Jeżeli obcokrajowcy potrafią komunikować się w języku polskim, często mają możliwość awansu w strukturze firmy lub zmiany stanowiska na bardziej atrakcyjne.
6. Agencje pośrednictwa pracy zatrudniają doradców zawodowych i pośredników pracy, którzy rozmawiają z Ukraińcami, starają się dobrać im stanowiska i pracodawców, gdzie będą mogli wykorzystać posiadane przez siebie umiejętności i kwalifikacje; bardzo ważne są umiejętności językowe Ukraińców, jeżeli znają język polski i są w stanie poradzić sobie na wyższych stanowiskach, to pracodawcy nie robią większych problemów. Problemem jest adaptacja kwalifikacji Ukraińców na terenie Polski (np. w przypadku nauczycieli przedszkoli, szkół, pielęgniarek, lekarzy). Osoby posiadające inne wyuczone zawody, np. kosmetyczki, stylistki paznokci, fryzjerki, kierowcy, budowlańcy są w stanie podjąć pracę w zawodzie.
7. Obecnie Ukraińcy nie stanowią tańszej siły roboczej niż pracownicy z Polski. Co więcej, często podkreślano, że ich zatrudnienie wiąże się z większymi kosztami pracy niż osób z Polski, gdyż wymagają oni partycypacji pracodawcy w kosztach zakwaterowania czy wyżywienia – zwłaszcza w przypadku najniższego ustawowego wynagrodzenia.
8. Ukraińcy jako pracownicy: są pracowici, niekonfliktowi, szybko się asymilują, szybko się uczą, są chętni do dodatkowych prac, nie są nastawieni na jakiekolwiek zatrudnienie – muszą być warunki, które im będą odpowiadały (głównym wyznacznikiem jest stawka), jeżeli przyjeżdżali zarobkowo i ktoś im zapłacił więcej, byli w stanie zmienić pracodawcę. Pracodawcy, którzy korzystają z usług agencji zatrudnienia, raczej dobrze oceniają



pracowników z Ukrainy. Negatywnymi cechami, które są wskazywane przez pracodawców, są przede wszystkim roszczeniowość oraz częste zmienianie miejsca pracy bez wcześniejszego informowania pracodawcy. Sytuacja diametralnie zmieniła się wraz z wybuchem wojny na Ukrainie. Obecnie pracę podejmują głównie osoby, które oczekują zatrudnienia w ustalonych ramach czasowych, bez chęci nadgodzin czy rotowania pomiędzy pracodawcami. Stabilizacja jest dla tych osób kluczowa. Wynika to głównie z tego, że podjęciem zatrudnienia zainteresowane są głównie kobiety, które wielu przypadkach opiekują się dziećmi i w dłuższej perspektywie czasu planują powrót do swojego kraju. Nie są to osoby posiadające cechy migrantów zarobkowych opisanych w pierwszej części akapitu.

9. Dużym problemem, na który uwagę zwracają pośrednicy pracy to przewlekłość postępowań administracyjnych związanych z legalizacją ich pobytu i pracy. To zdaniem badanych się od lat nie zmienia mimo prób zmian. Nastąpiła poprawa w wydawaniu zezwoleń na pracę przez Wielkopolski Urząd Wojewódzki i to się mieści w czasie określonym przez ustawodawcę, ale jeżeli chodzi o kartę pobytu to wszystkie są wydawane po terminie - jest to dużym utrudnieniem zarówno dla osób z Ukrainy, jak i dla agencji pośrednictwa pracy.
10. Zainteresowanie pracownikami z Ukrainy wynika z braku polskiej siły roboczej. Firmy chcą pracownika, który chce pracować i jeżeli firma zwalnia pracowników, to nie ma kryterium narodowości, zwalniany jest ten, który jest słabszy, mniej pracowity; pracodawcy nie interesuje ich pochodzenie i narodowość, interesują go wyniki pracy.
11. Wsparcie dla obywateli Ukrainy oferowane przez niektóre agencje pracy jest bardzo szerokie; agencja organizuje Ukraińcom zakwaterowanie, dowóz do miejsca pracy, pomoc w wyrobieniu dokumentów (wniosek jest przetłumaczony na języki obce, ale wypełnić trzeba go po polsku), pomagają w wyrobieniu konta bankowego, numeru PESEL, zakładają kartę SIM, zapisują do przychodni, chodzą z Ukraińcami do lekarzy, gdy ci nie znają polskiego, pomagają kupić leki w aptece, np. kupują rower, gdy trzeba dojechać do pracy, dają naczynia, tłumaczą, jak poruszać się po Polsce, kupują odzież BHP, dają zaliczki po kilku dniach pracy, wyrabiają kartę aglomeracyjną, tłumaczą jak działają autobusy.
12. Wojna zmieniła oczekiwania i mobilność ukraińskich pracowników. Osoby pochodzenia ukraińskiego, które przyjechały w okresie po wybuchu wojny, szukają pracy blisko miejsca zamieszkania - nie jest im łatwo zmienić to miejsce, trudno jest wynająć mieszkanie zwłaszcza rodzinie z dziećmi. Dużo zakładów produkcyjnych jest zlokalizowanych poza dużymi aglomeracjami. Jeżeli Ukrainiec ma dojeżdżać do pracy półtorej godziny, to rezygnuje z tej pracy, mimo że bardzo chciał tam pracować i miał do tego odpowiednie kompetencje. Obecnie Ukraińcy niechętnie dojeżdżają do pracy. Kobiety, które przyjechały do Polski często mają pod opieką dzieci, więc praca 3-zmianowa nie będzie je interesowała (wcześniej agencja nie musiała się z tym mierzyć)
13. Klienci agencji zatrudnienia doceniają u Ukraińców ich dużą pracowitość, mniejszą liczbę zwolnień lekarskich, chęć do pracy nawet po 12 godzin dziennie, a także w soboty i w niedziele (dotyczy przede wszystkim pracowników ukraińskiego pochodzenia zatrudnionych w Wielkopolsce przed wybuchem wojny na Ukrainie). Zdarzają się opinie, że pojawienie się pracowników z Ukrainy spowodowało wzrost produktywności pracowników z Polski.
14. Z doświadczeń przedstawicieli agencji wynika, że stosunkowo duży odsetek pracowników z Ukrainy spotkał się z propozycją pracy bez podpisania umowy – tzw. pracy na czarno.



W przypadku tej formy zatrudnienia nie mają żadnych gwarancji wypłat, ani ubezpieczenia, co w przypadku wypadków/zachorowania może okazać się bardzo niekomfortowe. Jest to istotne zwłaszcza w zawodach, które wiążą się z ryzykiem urazów np. praca w przemyśle czy budownictwie, czyli głównych branżach, w których zatrudnia się Ukraińców.

13. PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYCH NA RZECZ SPOŁECZNOŚCI UKRAIŃCÓW W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM

1. Jedną z kluczowych inicjatyw wspierającą Ukraińców jest bezpłatna nauka języka polskiego dla dorosłych. Takie wsparcia oferowane jest przez wiele instytucji na terenie województwa wielkopolskiego. Przykładem może być inicjatywa realizowana na terenie Biblioteki Publicznej im. Heliodora Świącickiego w Śremie, gdzie organizowane są cykliczne zajęcia edukacji językowej – cotygodniowe spotkania w określonym dniu i godzinie. Na terenie powiatu realizowane są także spotkania w innych jednostkach – są to przede wszystkim szkoły lub jednostki samorządowe. Każdy obywatel Ukrainy, który zgłosi się do udziału w organizowanych zajęciach otrzyma wsparcie w zakresie nauki języka polskiego.³²
2. Inicjatywy na rzecz społeczności Ukraińców podejmowane są także przez jednostki sfery kulturalnej czy rozrywkowej. Jedną z nich jest organizacja przez Ostrowskie Centrum Kultury spotkań o nazwie „Kino Dzieciom”. Podczas spotkań odtwarzane były polskie bajki dla najmłodszych z odpowiednim tłumaczeniem. Dla starszych Ukraińców organizowane są eventy w formie wydarzeń kulturalnych. Przykładem jednego z nich był koncert, poświęcony walczącej Ukrainie zorganizowany na terenie I Liceum Ogólnokształcącego w Ostrowie Wielkopolskim - Big Band Powiatu Ostrowskiego. Oprócz zespołu, swoje występu wokalne zaprezentowali także absolwenci i uczniowie I Liceum Ogólnokształcącego. Inne koncerty w powiecie ostrowskim były organizowane np. przez Młodzieżowy Dom Kultury w Ostrowie Wielkopolskim czy na terenie Areny Ostrów. Podczas wydarzeń zbierano środki na wsparcie obywateli Ukrainy.³³
3. Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu uruchomił 5 placówek na terenie województwa wielkopolskiego – Centra Integracji Cudzoziemców. Placówki zlokalizowane są w Poznaniu, Koninie, Lesznie, Pile oraz w Kaliszu. Ponadto Centrum Integracji Cudzoziemców (CIC) ma być kompleksową formą pomocy integracyjnej dla cudzoziemców, zakładającą holistyczne wsparcie dla migrantów w ich środowisku lokalnym³⁴. Jego funkcjonowanie oparte jest na koncepcji tzw. „jednego okienka” i polega na skupieniu w jednym miejscu różnorodnych usług adresowanych do cudzoziemców. W zależności od przyjętych założeń są to usługi związane z: pomocą społeczną, dokumentami pobytowymi, udzielaniem informacji na temat różnych aspektów związanych z życiem w Polsce, dostępem do edukacji, służby zdrowia itp.

³² biblioteka.srem.pl

³³ <https://umostrow.pl/aktualnosci/7387-kino-dzieciom-rexio-%D0%B1%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA-i-%D0%BB%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA-reksio-bolek-i-lolek.html>

³⁴ <https://issuu.com/naszrynek/docs/772>



CIC może też zajmować się organizacją kursów językowych i adaptacyjnych. Zatrudnione mają być tam osoby znające języki pochodzenia głównych grup migrantów oraz tzw. asystenci (mediatorzy) kulturowi, którzy zazwyczaj wywodzą się ze społeczności migranckich i wspierają nowoprzybyłych w różnych trudnościach związanych z adaptacją do życia w nowym kraju. Dodatkowo Centrum ma być miejscem aktywnie zrzeszającym interesariuszy danego regionu działających w obszarze integracji cudzoziemców, w celu określania zagadnień, które będą przyczyniać się do efektywnych rozwiązań w przedmiotowym zakresie.³⁵

4. Celem asymilacji społeczeństwa Ukraińców w Polsce organizowane są imprezy, festyny czy spotkania. Przykładem jednego z nich może być polsko-ukraiński Rodzinny Festyn Integracyjny „Poznajmy się” zorganizowany w Szamotułach. W ramach inicjatywy zorganizowano wiele atrakcji dla osób w różnym wieku, z dużym naciskiem na dzieci, celem zbudowania wzajemnych relacji przez okolicznych mieszkańców oraz migrantów, którzy osiedlili się na terenie gminy.

W ramach atrakcji przygotowano między innymi: foto budka, zajęcia plastyczne dla dzieci, pokaz iluzji oraz wiele innych.³⁶

³⁵ <https://rops.poznan.pl/projekty/cic/>

³⁶ <https://szamotuly.pl/>