

Obywatele Ukrainy na dolnośląskim rynku pracy – problemy, wyzwania, perspektywy

RAPORT KOŃCOWY



Zleceniodawca
badania:



Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy
ul. Ogrodowa 5b
58-306 Wałbrzych
tel. 74 88 66 500
e-mail walbrzych.dwup@dwup.pl

Wykonawca



Grupa BST
ul. Mieczyków 12,
40-748 Katowice
tel. 32 722 84 54
e-mail biuro@grupabst.pl

Redakcja naukowa: dr Grzegorz Gawron

Wałbrzych, 2022 r.

Spis treści

Wprowadzenie.....	3
Obszary badawcze	4
Metodologia badania.....	6
Dobór próby badawczej.....	7
Wyniki analizy desk research	10
Polityka migracyjna w Polsce	10
Organizacje/institucje i inne podmioty prowadzące działania na rzecz imigrantów	18
Populacja cudzoziemców pracujących w Polsce i w województwie dolnośląskim	28
Branże, w jakich najczęściej są zatrudniani cudzoziemcy.....	33
Wyniki badania ilościowego z imigrantami z Ukrainy.....	36
Cechy społeczno-demograficzne migrantów	36
Potrzeby i priorytety imigrantów z Ukrainy związane z rynkiem pracy, pobytem lub zamieszkaniem.....	37
Wsparcie w zakresie wejścia na rynek pracy.....	40
Rozwój kwalifikacji i kompetencji.....	41
Zastrzeżenia związane z pracą w Polsce, przyczyny niepodejmowania lub porzucania pracy	44
Identyfikacja czynników wpływających na decyzje dotyczące wyjazdu do innego kraju.....	46
Relacje z Polakami, powody ewentualnej niechęci, zjawisko dyskryminacji	47
Wyniki badania ilościowego z przedstawicielami organizacji, instytucji i innych podmiotów prowadzących działania na rzecz imigrantów.....	50
Charakterystyka badanych podmiotów	50
Potrzeby i priorytety imigrantów z Ukrainy związane z rynkiem pracy, pobytem lub zamieszkaniem.....	50
Najważniejsze bariery utrudniające zatrudnienie, jak i podejmowanie pracy przez osoby przybywające z Ukrainy.....	51
Wsparcie w zakresie wejścia na rynek pracy.....	52
Współpraca i koordynacja działań na rzecz imigrantów prowadzona przez organizacje/institucje	53
Rozwój kwalifikacji i kompetencji.....	55
Relacje z Polakami, powody ewentualnej niechęci, zjawisko dyskryminacji	55
Działania mające na celu poprawę wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących osób z Ukrainy oraz przeciwdziałanie ich dyskryminacji	57
Wyniki badania ilościowego z pracodawcami oraz przedstawicielami agencji zatrudnienia	58
Charakterystyka badanych podmiotów	58
Zatrudnianie cudzoziemców w kontekście uzupełniania braków kadrowych	59
Trudności i bariery w zatrudnianiu cudzoziemców z Ukrainy	60
Rodzaje i zakres wsparcia imigrantów	61

Opinie na temat pracy cudzoziemców z Ukrainy	62
Opinie i postawy wobec cudzoziemców z Ukrainy, zjawisko dyskryminacji	65
Współpraca w zakresie zatrudniania cudzoziemców	67
Wyniki analizy danych zebranych z samorządów powiatowych i Powiatowych Urzędów Pracy	69
Podsumowanie	74
Wnioski i rekomendacje.....	81
Zastosowane źródła, bibliografia	84
Załączniki.....	86
Kwestionariusz wywiadu z imigrantami z Ukrainy.....	86
Kwestionariusz wywiadu z przedstawicielami instytucji wspierających cudzoziemców	95
Kwestionariusz wywiadu z pracodawcami	101
Kwestionariusz wywiadu z przedstawicielami agencji zatrudnienia.....	107

Wprowadzenie

Niekorzystne trendy demograficzne, stosunkowo duża migracja osób w wieku produkcyjnym stanowiły do tej pory jedne z największych wyzwań dolnośląskiego rynku pracy. Negatywny wpływ miała również pandemia COVID-19, która spowolniła nieco proces związany z zatrudnianiem obcokrajowców. Z drugiej strony gwałtowny wzrost zainteresowania pracą w Polsce wywołany został przez konflikt zbrojny w Ukrainie oraz pogarszającą się sytuację ekonomiczną w tym kraju.

Mając na uwadze obserwowany w ostatnich latach niedobór kadr na dolnośląskim rynku pracy, konieczne jest stałe podnoszenie standardów zatrudnienia w celu zatrzymania w regionie pracowników z Ukrainy, w szczególności tych o wysokich kwalifikacjach. W tym celu niezbędne jest przede wszystkim określenie potrzeb i priorytetów imigrantów z Ukrainy związanych z rynkiem pracy, pobytem lub zamieszkaniem oraz najważniejszych barier (formalnych i nieformalnych) utrudniających im zatrudnienie czy podejmowanie pracy w Polsce. Jednym z istotnych aspektów jest również zidentyfikowanie najważniejszych potrzeb imigrantów z Ukrainy w zakresie rozwoju kwalifikacji i kompetencji.

Celem głównym niniejszego badania jest określenie kierunków i działań wspierających imigrantów z Ukrainy w celu ich zatrudnienia oraz uzupełnienia niedoboru kadr na dolnośląskim rynku pracy. Niniejszy raport powstał na podstawie badań ankietowych, którymi objęci zostali:

- imigranci z Ukrainy,
- przedstawiciele organizacji, instytucji i innych podmiotów prowadzących działania na rzecz imigrantów, w szczególności z Ukrainy,
- pracodawcy,
- agencje zatrudnienia.

Szczegółowe informacje dotyczące charakterystyki poszczególnych badań zaprezentowane zostały w rozdziale dot. metodologii badania.

Obszary badawcze

Zakres tematyczny przedmiotowego badania dotyczył następujących obszarów badawczych:

1. Zagadnienia wstępne

- Skala zatrudniania cudzoziemców, w tym obywateli Ukrainy (porównanie z danymi krajowymi, relacje do innych województw).
- Uwarunkowania prawne zatrudniania obywateli Ukrainy obecne i planowane (zasady zatrudnienia, zmiany w polityce migracyjnej).
- Informacja na temat branż, w jakich najczęściej są zatrudniani cudzoziemcy, w tym obywatele Ukrainy.

2. Zidentyfikowanie wsparcia (w szczególności w zakresie edukacji, zatrudnienia i aktywizacji zawodowej) oferowanego migrantom z Ukrainy przez instytucje rządowe, samorządowe, organizacje i inne podmioty wspierające cudzoziemców.

- Identyfikacja instytucji, organizacji, podmiotów zajmujących się wspieraniem cudzoziemców z Ukrainy, przygotowanie bazy adresowej tych podmiotów dla województwa dolnośląskiego.
- Zebranie informacji na temat rodzajów, form i zakresu oferowanego wsparcia przez instytucje rządowe, samorządowe, organizacje i inne podmioty wspierające cudzoziemców.
- Identyfikacja instrumentów wsparcia migrantów zarówno ze strony rządowej jak i samorządowej, projektów, programów i innych działań mających na celu wsparcie imigrantów w województwie, w szczególności w zakresie edukacji, zatrudnienia i aktywizacji zawodowej.

3. Sytuacja, potrzeby i postawy imigrantów z Ukrainy oraz bariery utrudniające funkcjonowanie na dolnośląskim rynku pracy.

- Określenie niezbędnych potrzeb i priorytetów imigrantów z Ukrainy związanych z rynkiem pracy, pobytem lub zamieszkaniem.
- Określenie najważniejszych barier utrudniających zatrudnienie jak i podejmowanie pracy przez osoby przybywające z Ukrainy (formalne i nieformalne).
- Zebranie opinii na temat tego, czy oferowane wsparcie w zakresie wejścia na rynek pracy jest wystarczające w stosunku do zapotrzebowania, czy odpowiada ono na realne potrzeby imigrantów,
- Zebranie informacji na temat prowadzonej współpracy i koordynacji działań na rzecz imigrantów, prowadzonej przez organizacje/instytucje/podmioty, zidentyfikowanie najważniejszych problemów i barier w tym zakresie.
- Rozwój kwalifikacji i kompetencji – określenie najważniejszych potrzeb w tym zakresie, wskazanie barier oraz możliwości i szans rozwoju.
- Zebranie informacji z samorządów powiatowych (komórek zajmujących się edukacją zawodową) na temat możliwości objęcia osób z Ukrainy kształceniem zawodowym (należy uwzględnić co najmniej po 2 samorzady powiatowe z każdego podregionu województwa dolnośląskiego).
- Zebranie informacji z Powiatowych Urzędów Pracy na temat kwalifikacji i wykształcenia rejestrujących się w urzędzie osób przybywających z Ukrainy, (należy uwzględnić co najmniej po 2 Powiatowe Urzędy Pracy z każdego podregionu województwa dolnośląskiego).
- Zastrzeżenia związane z pracą w Polsce, przyczyny niepodejmowania lub porzucania pracy.
- Identyfikacja czynników wpływających na decyzje dotyczące wyjazdu do innego kraju.
- Relacje z Polakami, powody ewentualnej niechęci, zjawisko dyskryminacji.

- Przedstawienie działań mających na celu poprawę wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących osób z Ukrainy oraz przeciwdziałanie dyskryminacji tych osób.

4. Opinie pracodawców województwa dolnośląskiego na temat zatrudniania cudzoziemców z Ukrainy

- Zatrudnianie cudzoziemców w kontekście uzupełniania braków kadrowych.
- Trudności i bariery w zatrudnieniu cudzoziemców z Ukrainy (formalne, inne).
- Rodzaje i zakres wsparcia imigrantów przez instytucje, organizacje oraz pracodawców (pomoc w legalizacji pobytu, znalezieniu zakwaterowania itp.).
- Opinie na temat pracy cudzoziemców z Ukrainy (rodzaj powierzanej pracy, stosunek do pracy, wydajność, problemy w pracy).
- Opinie i postawy wobec cudzoziemców z Ukrainy, zjawisko dyskryminacji (relacje z cudzoziemcami, zakres i bariery związane z integracją, postawy współpracowników wobec cudzoziemców, powody ewentualnej niechęci).
- Współpraca pracodawców i agencji zatrudnienia z publicznymi służbami zatrudnienia i innymi instytucjami i organizacjami w zakresie zatrudniania cudzoziemców.

5. Wnioski i rekomendacje

- Diagnoza i ocena wsparcia świadczonego na rzecz obywateli Ukrainy w szczególności w zakresie edukacji, zatrudnienia i aktywizacji zawodowej, wskazanie kierunków i działań mających na celu usprawnienie tego wsparcia, przedstawienie dobrych praktyk w tym zakresie.
- Określenie kierunków i działań wzmacniających wizerunek imigrantów z Ukrainy oraz przeciwdziałanie ich dyskryminacji.
- Diagnoza współpracy samorządów terytorialnych, pracodawców, organizacji i instytucji oraz mediów na rzecz wsparcia, edukacji i zatrudnienia imigrantów z Ukrainy. Ocena tej współpracy, jej możliwości i ograniczeń.

Metodologia badania

W ramach niniejszego badania wykorzystane zostały:

- analiza danych zastanych: aktów prawnych, statystyki publicznej GUS, BAEL, danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, dostępnych materiałów, stron internetowych, analiz, raportów, publikacji i innych opracowań związanych z tematyką imigrantów,
- wywiady z imigrantami z Ukrainy (CAPI),
- wywiady z przedstawicielami organizacji, instytucji i innych podmiotów prowadzących działania na rzecz imigrantów, w szczególności z Ukrainy (CAWI, CATI),
- wywiady z pracodawcami (CATI),
- wywiady z agencjami zatrudnienia (CAWI, CATI).




W toku badania pozyskiwane zostały także informacje z:

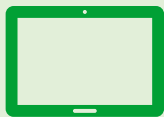
- samorządów powiatowych (komórek zajmujących się edukacją zawodową) na temat możliwości objęcia osób z Ukrainy kształceniem zawodowym.
- Powiatowych Urzędów Pracy na temat kwalifikacji i wykształcenia rejestrujących się w urzędzie osób przybywających z Ukrainy.

Wyżej wymienione dane pozyskane zostały z co najmniej 2 samorządów powiatowych oraz z co najmniej 2 powiatowych urzędów pracy z każdego podregionu województwa dolnośląskiego.

Opisy metod badawczych, wykorzystanych w trakcie realizacji projektu, przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Tabela 1. Analiza danych zastanych oraz metody ilościowe wykorzystane w badaniu

	Analiza danych zastanych - metoda polegająca na analizie dostępnych danych i dokumentów (m.in. dokumentów prawnych, publikacji, danych statystycznych). Stanowi bazę związaną z realizacją dalszych etapów badania. Badanie dokumentów służyć może ustaleniu faktycznego stanu rzeczy, jak również stworzyć prognozy na przyszłość.
	CATI – wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (z ang. <i>Computer-Assisted Telephone Interview</i>). Jest to technika, podczas której zbieranie informacji odbywa się za pośrednictwem łącza telefonicznego. Badanie polega na odczytywaniu przez ankietera pytań z przygotowanego programu, w którym zapisuje uzyskane odpowiedzi.
	CAWI – wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW (z ang. <i>Computer-Assisted Web Interview</i>). Polega on na przesłaniu za pomocą sieci pytań kwestionariuszowych, które są pobierane ze strony internetowej organizatora badania do dowolnego miejsca, w którym znajduje się respondent, a także urządzenie elektroniczne z dostępem do sieci. Za pośrednictwem tej techniki ankietowany, samodzielnie bądź w asyście ankietera, odpowiada na pytania zawarte w ankiecie. Odpowiedzi udzielane przez badanych są rejestrowane na serwerze.



CAPI - bezpośredni indywidualny wywiad z użyciem urządzeń mobilnych, takich jak np. laptop, palmtop czy tablet (z ang. Computer-Assisted Personal Interview). Urządzenia te wspomagają ankietera w zapisywaniu odpowiedzi podczas prowadzenia wywiadu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: R. Stanisławski, *Triangulacja technik badawczych w naukach o zarządzaniu*, „Organizacja i Kierowanie” 2017

Dobór próby badawczej

Wywiady z imigrantami z Ukrainy

Badanie ilościowe przeprowadzone zostało z 43 imigrantami z Ukrainy. Badaniem objęte zostały osoby z Ukrainy, które w momencie realizacji badania przebywały na terenie województwa dolnośląskiego. Ze względu na charakterystykę respondentów konieczne było zastosowanie celowego doboru próby. Ze względu na cele badania konieczne było określenie pewnych cech różnicujących badaną populację. Odniesienie do poszczególnych cech zaprezentowano w tabeli.

Tabela 2. Rozkład próby badawczej w badaniu ilościowym z imigrantami z Ukrainy

Wyszczególnienie	Liczba wywiadów
Wiek	
do 30 lat	min. 10
od 31 do 45 lat	min. 10
46 i więcej lat	min. 10
Płeć	
kobieta	min. 15
mężczyzna	min. 15
Wykształcenie	
podstawowe/brak	min. 5
zawodowe	min. 15
inne	min. 5
Dzieci	
Tak	min. 10
Nie	min. 10
Długość zamieszkania w Polsce	
Do 2 lat	min. 10
Powyżej 2 lat	min. 10
Status na rynku pracy	
Nie pracuje	min. 10
Pracuje	min. 10* *w tym po min. po 3 wywiady z rolnictwa, przemysłu, budownictwa, usług rynkowych i nierynkowych
Rejestracja w urzędzie pracy:	
Tak	min. 5
Nie	min. 5
Miejsce zamieszkania/przebywania wg podregionu	
jeleniogórski	min. 5
legnicko-głogowski	min. 5
wałbrzyski	min. 5

Wyszczególnienie	Liczba wywiadów
wrocławski	min. 5
Wrocław	min. 5

Źródło: opracowanie własne

Wywiady z przedstawicielami organizacji, instytucji i innych podmiotów prowadzących działania na rzecz imigrantów, w szczególności z Ukrainy

Badanie wśród przedstawicieli organizacji, instytucji i innych podmiotów prowadzących działania na rzecz imigrantów prowadzone było na obszarze województwa dolnośląskiego. Badaniem objętych zostało 43 organizacji/instytucji/podmiotów.

Próba badawcza uwzględniała zróżnicowanie respondentów ze względu na podregiony woj. dolnośląskiego: jeleniogórski, legnicko-głogowski, wałbrzyski, wrocławski oraz miasto Wrocław. W każdym z nich zrealizowanych zostało min. 5 wywiadów.

Wywiady z pracodawcami

W ramach badania ilościowego realizowanych zostało 141 wywiadów wśród pracodawców działających na terenie województwa dolnośląskiego, którzy w momencie badania zatrudniali imigrantów z Ukrainy. Wykorzystany został celowy dobór próby badawczej przy uwzględnieniu następujących zmiennych: sektor działalności (rolnictwo, przemysł, budownictwo, usługi rynkowe i nierynkowe); wielkość przedsiębiorstwa, miejsce siedziby w formie podziału terytorialnego ze względu na podregion. Szczegółowe dane zaprezentowano w tabeli.

Tabela 3. Rozkład próby badawczej w badaniu ilościowym z pracodawcami

Wyszczególnienie	Liczba wywiadów
Sektor działalności	
rolnictwo	min. 20
przemysł	min. 25
budownictwo	min. 25
usługi rynkowe i nierynkowe	min. 20
Wielkość firmy	
mikro	min. 10
małe	min. 15
średnie	min. 20
duże	min. 20
Siedziba/podregion	
jeleniogórski	min. 15
legnicko-głogowski	min. 15
wałbrzyski	min. 15
wrocławski	min. 15
Wrocław	min. 25

Źródło: opracowanie własne

Wywiady z agencjami zatrudnienia

Badanie wśród agencji zatrudnienia zrealizowane zostało wśród 16 podmiotów z terenu Dolnego Śląska obsługujących obywateli Ukrainy. W ramach badania wykorzystany został celowy dobór próby badawczej przy uwzględnieniu następujących zmiennych: rodzaj świadczonych usług (agencje realizujące pracę tymczasową oraz pośrednictwo pracy po min. 4 wywiady) oraz miejsce siedziby (maksymalnie 2 wywiady w jednej miejscowości, wyłączając Wrocław).

Wyniki analizy desk research

Położenie geograficzne oraz przebieg szlaków migracyjnych determinują sytuację migracyjną Polski, sprawiając, iż do kraju migrują przede wszystkim obywatele państw położonych za wschodnią granicą. Tym samym, luki na rynku pracy w Polsce od lat uzupełniane są przede wszystkim przez imigrantów z Ukrainy. Dynamiczny wzrost migracji obywateli Ukrainy do Polski rozpoczął się w 2014 roku, a jego przyczyną był wybuch konfliktu we wschodniej części Ukrainy.

Obecnie skala migracji w Polsce jest bardzo wysoka z uwagi na trwającą wojnę w Ukrainie. Z danych Straży Granicznej wynika, iż od 24.02.2022 roku, tj. od początku rosyjskiej inwazji, z Ukrainy do Polski przybyło 6,031 mln osób. Taki napływ imigrantów przekłada się na znaczne zmiany na rynku pracy. Migranci lokalizują się głównie w dużych ośrodkach metropolitalnych – zarówno w miastach, jak również na obszarach podmiejskich. Doświadczenia krajów zachodnich związane z obecnością i funkcjonowaniem cudzoziemców w strukturach społecznych, ekonomicznych, politycznych i przestrzennych stawiają również przed Polską wyzwania dotyczące tych procesów społecznych¹.

Polityka migracyjna w Polsce

Głównym dokumentem określającym politykę migracyjną w Polsce jest opracowany w 2021 roku dokument wykonawczy pn. „*Polityka migracyjna Polski – kierunki działań 2021-2022*”.

Powstanie tego dokumentu to jeden z projektów przewidzianych w *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do 2020 roku*. Strategia ta przyjęta została w dniu 14 lutego 2017 roku, zakładając opracowanie kompleksowego dokumentu przedstawiającego polski model aktywnej polityki migracyjnej, która powinna dążyć m.in. do usprawnienia zarządzania procesami emigracyjnymi, imigracyjnymi, integracji cudzoziemców oraz zachęcenia do ich osiedlania się w kraju (z uwzględnieniem bezpieczeństwa państwa). Przewidziany w Strategii dokument miał przede wszystkim stanowić odpowiedź na potrzeby polityki gospodarczej w zakresie pozyskiwania z innych krajów pracowników o kompetencjach i kwalifikacjach właściwych dla uzupełniania luk w zasobach kadrowych na polskim rynku pracy.

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji przystąpiło do prac związanych z utworzeniem nowej polityki migracyjnej Polski w 2020 roku, proponując zmianę metodologii opracowania ww. dokumentu. Przyjęto, że nie sposób jest znaleźć uniwersalne rozwiązanie w tak wysoce dynamicznym otoczeniu jak obecne, ciągle zmieniające się warunki (pandemia COVID-19, kryzys demograficzny, zagrożenia bezpieczeństwa Unii Europejskiej), w związku z czym konieczne jest odejście od jednego, przyjętego wzorca działań wobec migracji międzynarodowych i poszukiwanie alternatywnych możliwości.

Główne założenia polityki migracyjnej w ww. dokumencie podzielono na 6 obszarów, obejmujących następujący zakres: legalna migracja, nielegalna migracja, ochrona cudzoziemców, integracja cudzoziemców, migracje Polaków oraz europejski wymiar polityki migracyjnej. Wśród założeń dokumentu zawarto m.in. następujące²:

- dopasowanie modelu polityki migracji zarobkowych oraz kształtu systemu instytucjonalnego do zmieniających się uwarunkowań, w tym do zmiany kierunków imigracji do Polski;

¹J. Frelak, A. Piłat, *Migranci w Polsce. Segregacja – sąsiedztwo – integracja*, Instytut Spraw Publicznych, 2015, s. 23

² Polityka migracyjna Polski – kierunki działań 2021-2022

- poprawę efektywności systemu legalizacji zatrudnienia i pobytu związanego z zatrudnianiem cudzoziemców w Polsce,
- rozwój systemów teleinformatycznych w obszarze legalnej migracji,
- skuteczne zarządzanie z poziomu centralnego procesem legalizacji pobytu (postępowania administracyjne, polityka informacyjna, obsługa klienta) oraz ujednolicenie interpretacji prawa,
- zwiększenie liczby cudzoziemców wykonujących zawody deficytowe, w tym medyczne,
- wspieranie przedsiębiorczości cudzoziemców w Polsce,
- uzupełnianie kwalifikacji cudzoziemców pracujących w Polsce,
- przyciąganie do Polski cudzoziemców studiujących na kierunkach istotnych z punktu widzenia polityki rozwojowej państwa, w tym na kierunkach technicznych i informatycznych,
- zachęcanie do pozostania w Polsce cudzoziemców kończących studia na polskich uczelniach,
- usprawnienie procesu uznawania kwalifikacji oraz zagranicznych świadectw, dyplomów i stopni naukowych,
- poprawę skuteczności prowadzonych przez polskie uczelnie działań promocyjnych i informacyjnych na wybranych rynkach edukacyjnych (w tym wspieranych środkami publicznymi z programów zarządzanych przez NAWA).
- minimalizację negatywnego wpływu epidemii na skalę kształcenia cudzoziemców.
- uproszczenie procesu przyjmowania naukowców,
- zapobieganie segmentacji rynku pracy oraz nadmiernej koncentracji cudzoziemców w zawodach i branżach niewymagających wysokich kwalifikacji,
- poprawę ściągalności składek na ubezpieczenia społeczne cudzoziemców,
- zapewnienie stabilności i odpowiedniego standardu zatrudnienia oraz ochrony przed nadużyciami wobec cudzoziemców zatrudnianych za pośrednictwem agencji zatrudnienia oraz nielegalnych i nieformalnych pośredników,
- zapobieganie zagrożeniom związanym z dostępem cudzoziemskich pracowników i studentów do ekskluzywnej wiedzy, technologii, obiektów istotnych z punktu widzenia państwa,
- poprawę skuteczności elektronicznej wymiany informacji pomiędzy organami prowadzącymi postępowania administracyjne w sprawach cudzoziemców a organami opiniującymi osoby/podmioty w zakresie zagrożenia bezpieczeństwa.

Z dniem 13 marca 2022 r. weszła w życie - z mocą obowiązującą wstecz od 24 lutego 2022 r. - ustawa z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. poz. 583, ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 830; dalej: specustawa). Dzięki nowo powstałym regulacjom prawnym mają oni ułatwiony dostęp do polskiego rynku pracy. Warunkiem koniecznym do skorzystania z przepisów jest legalny pobyt na terytorium Polski, którego zasady również regulują przepisy ustawy specjalnej o pomocy obywatelom Ukrainy. Obywatele Ukrainy, którzy na skutek rosyjskiej agresji opuścili swoją ojczyznę mogą legalnie przebywać w Polsce przez 18 miesięcy, licząc od dnia 24.02.2022.

W przyjętej przez Sejm 8 kwietnia 2022 r. nowelizacji specustawy zaproponowano m.in. wydłużenie okresu na złożenie wniosku o zarejestrowanie pobytu w Polsce w przypadku obywateli Ukrainy, których wjazd na teren Polski nie został zarejestrowany przez Komendanta Straży Granicznej. Po wejściu w życie nowelizacji specustawy okres ten wydłuży się z 60 do 90 dni liczonych od dnia wjazdu na teren RP.

Według stanu na dzień 11.09.2022 r. liczba osób zarejestrowanych w rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy w województwie dolnośląskim wynosiła 142 360, przy czym zdecydowanie dominowały wśród nich kobiety (70,2%). Dokonując analizy danych ze

względu na powiat, dostrzega się, że najwięcej obywateli Ukrainy, którym nadano status cudzoziemca odnotowano we Wrocławiu (52 410 osób, tj. 36,8% ogółu zarejestrowanych).

Tabela 4. Liczba osób zarejestrowanych w rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy w województwie dolnośląskim (stan na 11.09.2022 r.)

Powiat	Kobiety	Mężczyźni	Razem
bolesławiecki	3065	1179	4244
dzierżoniowski	2392	974	3366
głogowski	1339	577	1916
górowski	570	213	783
jaworski	1353	581	1934
karkonoski	3200	1253	4453
kamiennogórski	1057	359	1416
kłodzki	3833	1704	5537
legnicki	2712	1054	3766
lubański	1193	479	1672
lubiński	2077	911	2988
lwówecki	921	395	1316
milicki	970	389	1359
oleśnicki	3454	1551	5005
oławski	3613	1573	5186
polkowicki	1010	414	1424
strzeliński	1192	457	1649
średzki	2273	877	3150
świdnicki	4183	1816	5999
trzebnicki	3402	1300	4702
wałbrzyski	1877	759	2636
wołowski	1268	476	1744
wrocławski	6198	2622	8820
ząbkowicki	1225	548	1773
zgorzelecki	1675	700	2375
złotoryjski	1011	425	1436
Jelenia Góra	2264	949	3213
Legnica	2710	1178	3888
Wrocław	36373	16037	52410
Wałbrzych	1582	618	2200
Razem	99992	42368	142360

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych na stronie www.dane.gov.pl

Regulacje ustawowe

Jednym z najważniejszych aktów prawnych dotyczących cudzoziemców jest Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, która określa zasady i warunki ich wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, ich przejazdu przez to terytorium, pobytu na nim i wyjazdu z niego, tryb postępowania oraz organy właściwe w tych sprawach.

Wszelkie procesy związane z zatrudnianiem obcokrajowców regulowane są ustawowo. Tym samym obecnie obowiązujące zasady oraz tryb wydawania zezwoleń na pracę dla cudzoziemców uregulowano w *Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* oraz w przepisach wykonawczych do tejże ustawy. Zgodnie z ww. *Ustawą oraz Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń*, zezwolenie na pracę jest wydawane cudzoziemcowi, gdy ten:

- 1) wykonuje pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (RP) na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (zezwolenie typu A);
- 2) wykonuje pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji albo prowadzeniu spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej jako komplementariusz, albo w związku z udzieleniem mu prokury przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy (zezwolenie typu B);
- 3) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu Ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, z pracodawcą zagranicznym (zezwolenie typu C);
- 4) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego, nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i jest delegowany na terytorium RP w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa) (zezwolenie typu D);
- 5) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w pkt 2-4 (zezwolenie typu E);
- 6) wykonuje pracę na terytorium RP w zakresie działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 9 Ustawy na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (praca sezonowa), (zezwolenie typu S).

Dokumentem, który pozwala na legalne wykonywanie pracy na terytorium RP określonej kategorii cudzoziemców przez okres maksymalnie 180 dni w ciągu kolejnych 12 miesięcy jest oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy. Z procedury oświadczeniowej skorzystać może cudzoziemiec będący obywatelem jednego z wymienionych państw: Republika Armenii, Republika Białoruś, Republika Gruzji, Republika Mołdawii, Federacja Rosyjska lub Ukraina.

W ramach procedury uzyskania oświadczenia pracodawca, jako podmiot powierzający wykonywanie pracy, składa wniosek wraz z załącznikami do urzędu pracy, właściwego ze względu na miejsce wykonywania pracy. Termin jego rozpatrzenia wynosi 7 dni roboczych od dnia następującego po dniu złożenia kompletnego oświadczenia w sprawach, które nie wymagają przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego. Cudzoziemiec może rozpocząć legalne wykonywanie pracy dopiero po zarejestrowaniu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy w ewidencji oświadczeń.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, wraz z uzyskaniem oświadczenia pracodawca ma obowiązek poinformowania urzędu pracy o rozpoczęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy lub o niepodjęciu pracy w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy określonej w ewidencji oświadczeń. Z kolei

zawiadomienie o zakończeniu wykonywania pracy na podstawie oświadczenia może złożyć zarówno pracodawca, jak i pracownik.

Podmiot powierzający wykonywanie pracy obowiązany jest zawrzeć z cudzoziemcem umowę w formie pisemnej, w języku zrozumiałym dla cudzoziemca. Powinna ona uwzględniać warunki zadeklarowane w oświadczeniu - zmiana pracodawcy lub warunków pracy wiąże się z koniecznością złożenia nowego oświadczenia i uzyskania jego wpisu do ewidencji.

Nowelizacja ustawy o cudzoziemcach

W związku z niedoborem pracowników na polskim rynku pracy, dostrzeżono konieczność ściągania do Polski pracowników zagranicznych. By uprościć zatrudnianie obcokrajowców, w październiku 2021 roku zaproponowano zmiany do ustawy o cudzoziemcach, której to nowelizacja powinna usprawnić procedury zatrudniania cudzoziemców. Propozycje przedstawione przez Konfederację Lewiatan obejmowały³:

- szybszą ścieżkę obsługi tych pracodawców, w przypadku których nie ma wątpliwości, że przestrzegają prawa pracy i przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców;
- zmiany dotyczące zezwolenia na pracę, w tym m.in. ustalenie zamkniętej listy dokumentów wystarczających do wydania zezwolenia czy też określenie jasnych, łatwo weryfikowalnych kryteriów wydawania pozwoleń w przypadku pracowników wysoko wykwalifikowanych;
- zmiany w jednolitym zezwoleniu na pobyt i pracę wydawanym przez urzędy wojewódzkie, w tym m.in. wydłużenie okresu obowiązywania tego zezwolenia czy też wyłącznie elektroniczne procesowanie aplikacji;
- zmiany w zakresie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, w tym m.in. wydłużenie możliwości świadczenia pracy z możliwością przedłużania bez restrykcyjnych ograniczeń czy też rozszerzenie możliwości korzystania z oświadczenia przez obywateli większej liczby państw oraz przez cudzoziemców podejmujących pracę w zawodach deficytowych na rynku pracy.

Finalnie znowelizowane przepisy o zatrudnianiu cudzoziemców weszły w życie 29 stycznia 2022 roku. Główne zmiany, jakie zaszły w przepisach, to m.in.⁴:

- zmiana okresu powierzenia pracy, w związku którą pracodawcy mogą rejestrować oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi na 24 miesiące i nie muszą czekać z rejestracją kolejnego;
- zmiany w procedurze oświadczeniowej dot. wynagrodzenia cudzoziemca, w związku z którymi nie może być ono niższe aniżeli wynagrodzenie pracowników na porównywalnym stanowisku/wykonujących pracę porównywalnego typu;
- ustanowienie pierwszeństwa w rozpatrywaniu wniosków o zezwolenia na pracę dla przedsiębiorców prowadzących działalność o znaczeniu strategicznym dla gospodarki,
- zmiana katalogu przypadków, w których nie trzeba wnioskować o nowe zezwolenie na pracę (są to następujące przypadki: zmiany siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy czy formy prawnej podmiotu zatrudniającego cudzoziemca; przejęcia zakładu pracy bądź jego części przez innego pracodawcę; przejścia zakładu pracy bądź jego części na innego pracodawcę; zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę; zmiana nazwy stanowiska, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracy przy zachowaniu

³ https://kadry.infor.pl/kadry/inne_formy_zatrudnienia/cudzoziemcy/5342966,Nowelizacja-ustawy-o-cudzoziemcach.html, dostęp: 29.08.2022 r.

⁴ Opracowano na podstawie Ustawy z 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw; https://kadry.infor.pl/kadry/inne_formy_zatrudnienia/cudzoziemcy/5412427,Cudzoziemcy-2022-zmiany-przepisy-zatrudnianie.html, dostęp: 29.08.2022 r.

zakresu obowiązków; zwiększenie wymiaru czasu pracy przy proporcjonalnym, jednoczesnym zwiększeniu wynagrodzenia).

Przepisy specjalne dotyczące zatrudniania obywateli Ukrainy

W wyniku konfliktu zbrojnego na Ukrainie, w marcu 2022 roku polski rząd przygotował ustawę specjalną dotyczącą pomocy obywatelom Ukrainy. Co istotne, ustawa zawiera zapisy dotyczące pobytu w Polsce oraz obszaru zatrudniania obywateli Ukrainy w Polsce⁵, w tym m.in. następujące:

- obywatele Ukrainy, którzy opuścili swoją ojczyznę na skutek rosyjskiej agresji, tj. w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., mogą legalnie przebywać w Polsce przez 18 miesięcy licząc od dnia 24 lutego 2022 r.,
- pobyt w Polsce obywateli Ukrainy, którzy przebywali w kraju przed 24 lutego 2022 r., zostanie przedłużony na mocy ustawy,
- wszyscy obywatele Ukrainy przebywający w Polsce legalnie mogą podjąć pracę bez zezwolenia czy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (wystarczy do tego legalny pobyt w RP i powiadomienie przez pracodawcę urzędu pracy za pośrednictwem systemu teleinformatycznego),
- obywatele Ukrainy, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny, mogą podejmować i wykonywać działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na takich samych zasadach jak obywatele polscy (uprawnienie przysługuje pod warunkiem uzyskania numeru PESEL).

Problematyka cudzoziemców – inne dokumenty i projekty

Problematyka integracji cudzoziemców znalazła się w szeregu rządowych dokumentów strategicznych, w tym m.in.:

- Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju. Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności;
- Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego;
- Strategii Rozwoju Kapitału Społecznego.

W marcu 2022 r. na podstawie art. 62d ust. 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2021 r. poz. 1100, z późn. zm.), Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej ogłosiło konkurs ofert „Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022–2023”, który jest pierwszą odsłoną Resortowego Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców przewidzianego na kolejne trzy lata. Celem programu jest aktywizacja zawodowa oraz integracja i aktywność społeczna cudzoziemców legalnie przebywających w Polsce, którzy spotykają się z trudnościami z m.in. znalezieniem zatrudnienia, barierą językową i integracyjną w społeczeństwie.

W pierwszej edycji programu jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe oraz instytucje rynku pracy mogą ubiegać się o dofinansowanie na realizację projektów w ramach priorytetowych obszarów programu – aktywizacji zawodowej i integracji. Zadania dotyczyć mogą m.in. wsparcia dla cudzoziemców poszukujących pracy oraz planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej. W związku z dużym zainteresowaniem Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej zdecydowało o zwiększeniu kwoty finansowania z początkowych 40 mln zł do 104 mln zł.

⁵ <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-pomocy-obywatelom-ukrainy-w-zwiazku-z-konfliktem-zbrojnym-na-terytorium-tego-panstwa>; <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20220000583/T/D20220583L.pdf>, dostęp: 29.08.2022 r.

W ostatnich latach dostrzega się coraz więcej projektów oraz inicjatyw mających na celu wspieranie imigrantów. W tym kontekście warto wspomnieć o projektach realizowanych w ramach Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji (PK FAMI), który obejmował lata budżetowe w okresie od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2020 r. Fundusz Azylu, Migracji i Integracji (FAMI) to mechanizm finansowy, którego celem było przyczynianie się do skutecznego zarządzania przepływami migracyjnymi i do realizacji, wzmocnienia i rozwoju wspólnej polityki w zakresie azylu, ochrony uzupełniającej i ochrony czasowej oraz wspólnej polityki imigracyjnej z pełnym poszanowaniem praw i zasad zapisanych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej.

Grupę docelową FAMI stanowiły⁶:

- osoby korzystające ze statusu uchodźcy lub statusu osoby potrzebującej ochrony uzupełniającej w rozumieniu dyrektywy 2011/95/UE;
- osoby ubiegające się o jedną z form ochrony międzynarodowej, o których mowa powyżej, które jeszcze nie otrzymały ostatecznej decyzji;
- osoby korzystające z tymczasowej ochrony w rozumieniu dyrektywy 2001/55/WE;
- osoby, które są przesiedlane lub zostały przesiedlone do państwa członkowskiego, lub osoby które są przekazywane, lub zostały przekazane z państwa członkowskiego.

- **Projekt pn. „Wsparcie działań Wojewody Dolnośląskiego w obszarze obsługi obywateli państw trzecich”**

W dniu 12 września 2019 r. zostało zawarte porozumienie finansowe pomiędzy Wojewodą Dolnośląskim a Departamentem Funduszy Europejskich MSWiA (Organ Odpowiedzialny) oraz Centrum Obsługi Projektów Europejskich MSWiA (Organ Delegowany).

Projekt pn. „Wsparcie działań Wojewody Dolnośląskiego w obszarze obsługi obywateli państw trzecich”_był współfinansowany z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji (FAMI), a jego założeniem było umożliwienie wszystkim obywatelom państw trzecich legalnie przebywającym w Polsce szerokiego dostępu do usług integracyjnych. Działania te miały przyczynić się do skutecznego zarządzania przepływami migracyjnymi oraz wzmocnienia i rozwoju wspólnej polityki imigracyjnej. Głównym celem było stworzenie efektywnego, elastycznego i łatwo dopasowującego się systemu recepcji, a także poprawa jego jakości. Celem projektu były ponadto:

- stworzenie infrastruktury niezbędnej do właściwego funkcjonowania służb Wojewody Dolnośląskiego realizujących zadania z zakresu legalizacji pobytu i pracy obywateli państw trzecich,
- wdrożenie nowoczesnych rozwiązań teleinformatycznych, wspierających realizację zadań dotyczących obywateli państw trzecich, prowadzonych przez Wojewodę Dolnośląskiego,
- podniesienie kompetencji, rozwój umiejętności oraz poszerzenie wiedzy specjalistycznej pracowników Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego, wykonujących zadania Wojewody Dolnośląskiego z zakresu obsługi obywateli państw trzecich w obszarze legalizacji pobytu i pracy na terenie Polski.

- **Projekt pn. „Wsparcie obywateli państw trzecich zamieszkałych na Dolnym Śląsku”**

Wśród innych projektów współfinansowanych z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji (FAMI) warto wymienić również projekt pn. „Wsparcie obywateli państw trzecich zamieszkałych na Dolnym Śląsku”, który miał na celu aktywizację zawodową cudzoziemców państw trzecich i ułatwienie im dostępu do rynku pracy. Projekt realizowany był przez Biuro Wsparcia Obywateli Państw Trzecich, a w jego ramach

⁶ <https://fundusze.mswia.gov.pl/ue/fundusze/wdrazane/fundusz-azylu-migracji/11734,Fundusz-Azylu-Migracji-i-Integracji.html>, dostęp: 20.09.2022 r.

podejmowane były m.in. kampanie i cykliczne spotkania dla pracodawców, targi pracy, szkolenia i konsultacje indywidualne z doradztwa zawodowego. Cudzoziemcy natomiast mogli w ramach ww. projektu uzyskać poradę prawną w zakresie świadczeń ZUS, założenia firmy oraz dowiedzieć się, jakie działania podjąć w sytuacji problemów z otrzymaniem wynagrodzenia. Ponadto cudzoziemcy mieli możliwość skorzystania ze wsparcia doradców zawodowych, którzy podpowiadali, jak zaplanować ścieżkę kariery i znaleźć odpowiednie oferty pracy, a także pomagali im skompletować dokumenty aplikacyjne i przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej.

- **Kampania informacyjno-edukacyjna „Wiem, zatrudniam, zyskuję”**

W latach 2020-2022 Fundacja Ukraina prowadziła kampanię informacyjno-edukacyjną „Wiem, zatrudniam, zyskuję”⁷, która miała na celu pokazanie obu stronom – pracodawcom i pracownikom cudzoziemskim – korzyści płynących ze współpracy. Dodatkowo przedsiębiorcy mieli możliwość zdobycia wiedzy z zakresu legalnego zatrudniania migrantów i efektywnej pracy w zespole wielokulturowym.

Kampania obejmowała 14 szkoleń, w których wzięło udział ponad 200 pracodawców, 20 publikacji eksperckich w mediach, 32 odcinków audycji na Radio Wrocław, 24 billboardy, 48 citylightów. Dla jej realizatorów szczególnie ważne było dotarcie z informacją do mniejszych gmin Dolnego Śląska, gdzie osobisty kontakt mieszkańców i pracodawców z migrantami jest rzadszy, niż we Wrocławiu czy innych większych miastach.

- **Projekt „reSTART”**

Fundacja Ukraina jest także realizatorem trwającego od 01.01.2020 r. do 30.09.2022 r. projektu „reSTART”⁸, który jest efektem zawiązania międzysektorowej współpracy organizacji pozarządowych, władz samorządowych i biznesu na rzecz integracji międzykulturowej migrantów z krajów trzecich ze społeczeństwem przyjmującym. Partnerami projektu są: Gmina Wrocław/Wrocławskie Centrum Rozwoju Społecznego, Agencja Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej, Fundacja Kalejdoskop Kultur oraz Fundacja MODE. Projekt skierowany jest do obywateli państw trzecich przebywających legalnie na Dolnym Śląsku, społeczeństwa przyjmującego (w szczególności lokalnych pracodawców, nauczycieli, uczniów i ich rodziców) oraz przedstawicieli zawodów pracujących na co dzień z migrantami.

Celami projektu są:

- wzmocnienie procesu integracji obywateli państw trzecich zamieszkałych na Dolnym Śląsku ,
- wsparcie usamodzielnienia i aktywizacja zawodowa obywateli państw trzecich,
- podniesienie kompetencji językowych, kulturowych, zawodowych i społecznych obywateli państw trzecich,
- podniesienie świadomości różnorodności kulturowej i wynikających z niej korzyści oraz zwiększenie kontaktu międzykulturowego wśród członków lokalnej społeczności,
- umożliwienie szerokiego dostępu do usług integracyjnych, porad i informacji wszystkim zainteresowanym cudzoziemcom z krajów trzecich przebywającym na Dolnym Śląsku,
- zwiększenie kompetencji i świadomości prawnej oraz znajomości norm i obyczajów kraju przyjmującego poprzez ofertę działań wprowadzających cudzoziemców w zasady funkcjonujące w Polsce,
- zapobieganie dyskryminacji i konfliktom na tle kulturowym w szkołach,

⁷ <https://fundacjaukraina.eu/zamiast-krasc-prace-oferuja-wiedze-i-doswiadczenie-zakonczyla-sie-kampania-wiem-zatrudniam-zyskuje/>, dostęp: 20.09.2022 r.

⁸ <https://fundacjaukraina.eu/projekt/restart/#>, dostęp: 20.09.2022 r.

- wzmocnienie działalności na rzecz adaptacji obywateli państw trzecich zamieszkałych na Dolnym Śląsku i uzyskanie efektu synergii działań dzięki zawiązaniu międzysektorowego partnerstwa (władza – biznes – NGO).

W ramach projektu jego uczestnicy mogą skorzystać z następującej oferty wsparcia:

- punkt informacyjny dla cudzoziemców (InfoCUKR),
- kursy języka polskiego “Let’s mów”,
- targi Pracy dla Migrantów,
- interaktywne spotkania integracyjne,
- mobilne punkty doradztwa administracyjno-prawnego na terenie Dolnego Śląska,
- spotkania informacyjne dla studentów cudzoziemskich,
- kluby językowe,
- kampania społeczna “Jestem wrocławianinem tak jak Ty”,
- asystenci międzykulturowi,
- szkolenia/przygotowanie nauczycieli i psychologów do pracy z uczniami cudzoziemskimi,
- specjalistyczne szkolenie antydyskryminacyjne.

- **Projekt pn. “Praca bez granic”**

Fundacja Ukraina we współpracy z Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędem Pracy realizuje obecnie projekt pn. “Praca bez granic” mający na celu pomoc w znalezieniu pracy i integracji cudzoziemców zamieszkałych na Dolnym Śląsku⁹. Projekt jest skierowany do cudzoziemców z państw trzecich legalnie przebywających w Polsce, przy czym 50% uczestników projektu będą stanowili obywatele Ukrainy, którzy po 24 lutego 2022 znaleźli się w Polsce w związku z prowadzonymi działaniami wojennymi na terytorium Ukrainy i znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej.

W związku z obecną sytuacją społeczno-polityczną w Ukrainie, ruchy migracyjne związane z napływem do Polski dotyczą przede wszystkim kobiet i dzieci, dlatego założono, że uczestnikami projektu będą w dużej mierze matki, których dzieciom w wieku przedszkolnym i szkolnym zaplanowano opiekę podczas udziału ich rodziców w projektowych aktywnościach. W ramach projektu uczestnicy mogą wziąć udział w następujących formach wsparcia (jednej lub kilku):

- poradnictwo zawodowe;
- szkolenia, kursy, warsztaty;
- konsultacje indywidualne z prawnikiem, doradcą zawodowym lub specjalistą ds. Przedsiębiorczości;
- profilowanie zawodowe;
- vouchery na szkolenia/kursy zawodowe,

Działania projektowe odbywać się będą od 1 sierpnia 2022 do grudnia 2023 na terenie Dolnego Śląska, głównie we Wrocławiu, a także Jeleniej Górze, Legnicy, Wałbrzychu oraz w razie zapotrzebowania – w mniejszych miejscowościach Dolnego Śląska.

Organizacje/instytucje i inne podmioty prowadzące działania na rzecz imigrantów

Państwo polskie ma obowiązek opieki nad uchodźcami, co wynika z ustawodawstwa unijnego oraz podpisanych przez nasz kraj umów międzynarodowych. Praktyka pokazuje jednak, że opieka ta nie jest wystarczająca.

⁹ <https://fundacjaукраина.eu/przekraczamy-bariery-razem-witajcie-nowy-projekt-praca-bez-granic/>, dostęp: 20.09.2022 r.

Samorządy i organizacje zaczynają zastanawiać się nad usprawnieniem procesu legalizacji pobytu, nauki języka polskiego oraz innych działań, dzięki którym migrantom będzie się żyło lepiej.

Cudzoziemcy zarejestrowani jako osoby bezrobotne mogą skorzystać z usług poradnictwa zawodowego realizowanego przez powiatowe urzędy pracy i centrum informacji i planowania kariery zawodowej działającego w wojewódzkim urzędzie pracy. Jest to usługa szczególnie ważna w przypadku osób potrzebujących pomocy w rozwiązywaniu problemów zawodowych. Ponadto doradcy zawodowi udzielają pomocy w zaktualizowaniu informacji o sytuacji na rynku pracy, pisaniu dokumentów aplikacyjnych, informują o zasadach prowadzenia działalności gospodarczej czy dostarczają informacji o innych instytucjach o charakterze pomocowym.

Status osoby bezrobotnej przez cudzoziemca uprawnia go do korzystania z pełnego katalogu form pomocy określonego w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, który obejmuje m.in.:

- szkolenia zawodowe,
- dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej,
- refundację zatrudnienia (prace interwencyjne, roboty publiczne itd.),
- zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania do i z miejsca pracy,
- refundację kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 lub osobą zależną, itd.

Poza działalnością ośrodków pomocy społecznej czy Powiatowych Urzędów Pracy, w województwie dolnośląskim działa również szereg różnego rodzaju organizacji pozarządowych, podejmujących działania na rzecz wspierania cudzoziemców. Wyspecjalizowane organizacje, dobrze znające potrzeby imigrantów, działają często o wiele bardziej efektywnie, prowadząc m.in. działalność informacyjną, doradztwo prawne, działania integracyjne, pomoc psychologiczną, kursy języka polskiego, a także oferują pomoc w znalezieniu pracy. Ponadto organizują one różnego rodzaju warsztaty dla imigrantów, działania artystyczne, pomoc w znalezieniu zakwaterowania, wydarzenia kulturalne i towarzyskie, pomoc rzeczową, pomoc medyczną, pomoc językową, zajęcia dla dzieci czy zbiórki. Fundacje i stowarzyszenia podejmują również działania w celu przygotowania społeczeństwa na przyjęcie cudzoziemców. Stolica Dolnego Śląska znana jest ze swojej wielokulturowości. We Wrocławiu na rzecz społeczeństwa wielokulturowego działa wiele organizacji. Są wśród nich również podmioty stworzone przez samych migrantów – takie jak Fundacja Ukraina czy Fundacja Ptach.

Na szczególną uwagę zasługują działania prowadzone na rzecz cudzoziemców przez Fundację Ukraina. Dzięki jej wsparciu w 2020 roku Pleszew, Wałbrzych, Świdnica i Głogów otworzyły punkty informacyjne dla migrantów, które stanowią odpowiedź na potrzeby zarówno społeczeństwa przyjmującego, jak i migrantów.

W lipcu 2020 r. prezydent Wałbrzycha powołał pełnomocniczkę ds. cudzoziemców, którą została prezes Stowarzyszenia Ukraina-Wałbrzych. W tym samym okresie miasto Wałbrzych zawarło z Fundacją Ukraina porozumienie o współpracy, w ramach którego Fundacja wspiera nowo powołaną pełnomocniczkę w realizacji działań na rzecz adaptacji i integracji migrantów.

W kolejnej tabeli zaprezentowano wykaz organizacji/instytucji/podmiotów prowadzących działania na rzecz imigrantów na Dolnym Śląsku wraz zakresem realizowanego wsparcia.

Tabela 5. Wykaz instytucji działających na rzecz wsparcia imigrantów na Dolnym Śląsku

Lp.	Nazwa organizacji/instytucji/podmiotu	Zakres wsparcia	Miejsce siedziby
1	Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich – Biuro Terenowe we Wrocławiu	Udzielanie informacji (również w języku ukraińskim) w zakresie legalizacji pobytu. Udzielanie informacji o zasadach wypłat świadczeń. Udzielanie informacji o przyjmowaniu do szkół, przedszkoli, etc.	ul. Wierzbowa 5, 50-056 Wrocław
2	Caritas Wrocław	Zasoby Archidiecezji Wrocławskiej, organizacja transportów, wolontariat, ośrodki dla osób z niepełnosprawnością.	ul. Katedralna 7, 50-328 Wrocław
3	Centrum Interwencji Kryzysowej KARAN	Wsparcie w ramach interwencji kryzysowej. Wsparcie psychologiczne. Pedagogiczne w języku ukraińskim, polskim, angielskim dla osób dotkniętych wojną oraz dla osób zaangażowanych w pomoc dla uchodźców.	ul. Traugutta 119/1, 50-419 Wrocław
4	Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych	Przestrzeń do zagospodarowania. Punkt informacyjno-koordynacyjny. Wsparcie informacyjne. Wsparcie psychologiczne (również w języku ukraińskim).	ul. Kołłątaja 21, 50-006 Wrocław
5	Dolnośląska Fundacja na rzecz Pieczy Zastępczej Przystanek Rodzina	Miejsca pobytu dla ukraińskich dzieci z pieczy zastępczej (rodziny zastępcze, rodzinne domy dziecka i instytucjonalne domy dziecka).	ul. Legnicka 65, 54-206 Wrocław
6	Dolnośląski Oddział Okręgowy Polskiego Czerwonego Krzyża	Wsparcie materialne - paczki żywnościowe dla uchodźców.	ul. Bujwida 34, 50-368 Wrocław
7	Dolnośląski Oddział Stowarzyszenia "Wspólnota Polska"	Pomoc w ramach wolontariatu.	ul. Kuźnicza 11/13 lok. 22, 50-138 Wrocław
8	Dolnośląskie Stowarzyszenie Artystów Plastyków we Wrocławiu	Spotkania integracyjno-artystyczne dla uchodźców i ich dzieci, warsztaty plastyczne.	pl. św. Macieja 5a, 50-244 Wrocław
9	Dom Mediacji Stowarzyszenie Mediatorów Gospodarczych	Zaplecze lokalowe do prowadzenia mediacji, zajęć warsztatowych, grup wsparcia i pracy indywidualnej.	ul. Kutrzeby 5, 52-213 Wrocław
10	Dom Poza Domem	Organizowanie schronienia, koordynacja działań pomocowych. Tworzenie bazy osób chętnych do przyjęcia Ukraińców, pomocy medycznej, psychologicznej, transportu, tłumaczenia itp.	ul. Ogrodowa 40-1, 66-008 Świdnica
11	Europejskie Centrum Edukacji Międzykulturowej	Transport uchodźców, zbiórka pieniędzy i rzeczy dla ośrodka w Złotoryi oraz zapewnienie profesjonalnej opieki.	ul. Kołłątaja 26A 50-007, Wrocław
12	Fundacja "Krzyżowa" dla Porozumienia Europejskiego	Miejsce pobytu w obiekcie Fundacji. Pomoc w organizacji zajęć dla dzieci i młodzieży przez zespół pedagogów.	ul. Krzyżowa 7, 58-112 Grodziszczce
13	Fundacja Promyk Słońca	Pomoc psychologiczna w języku ukraińskim, rosyjskim i angielskim, Konsultacje lekarzy specjalistów (np. neurolog, lekarz rehabilitacji, psychiatra). Rehabilitacja.	ul. Swobodna 8a, 50-088 Wrocław

Lp.	Nazwa organizacji/institucji/podmiotu	Zakres wsparcia	Miejsce siedziby
		Świetlica. Miejsca w przedszkolu dla 3-, 4- i 5-latków. Pomoc prawna (również z tłumaczem jęz. ukraińskiego) dla rodziców.	
14	Fundacja Za Wolność Waszą i Naszą	Wsparcie psychologiczne. Spotkania integrujące w j. rosyjskim. Nauka j. polskiego. Wolontariusze (j. rosyjski, j. angielski).	ul. Sikorskiego 42, 55-120 Oborniki Śląskie
15	Fundacja Aktywizacja	Aktywizacja zawodowa, pomoc w znalezieniu pracy, zdalna pomoc prawna.	ul. Grabiszyńska 163 lok. 315, 53-439 Wrocław
16	Fundacja Bezpieczne Ryzyko	Wsparcie psychologiczne dzieci, młodzieży i ich rodzin.	ul. Ślężna 112B / U8, 53-111 Wrocław
17	Fundacja Bloompro	Organizacja spotkań "Polki dla Ukrainek" - prelekcje. Konsultacje i porady dotyczące zatrudnienia w Polsce, opieki medycznej, szkolnej, psychologicznej, ośrodków i instytucji, które oferują pomoc.	ul. Sudecka 96 lok.5, 53-110 Wrocław
18	Fundacja Daruma	Współorganizacja grupy wsparcia dla osób dotkniętych wojną. Zapewnienie tłumaczy oraz opieki dla dzieci.	ul. Pałucka 15b/2 54-153 Wrocław
19	Fundacja DOM Dbamy O Młodych	Transport uchodźców oraz pomocy materialnej. Wsparcie psychologiczne.	ul. Legnicka 57w-17, 54-203 Wrocław
20	Fundacja Dom Pokoju	Mediacje indywidualne i grupowe, pomoc w rozwiązywaniu sytuacji trudnych, wsparcie mediacyjne dla szkół, sieciowanie i wsparcie przedsiębiorców z Ukrainy.	ul. Łokietka 5/1, 50-243 Wrocław
21	Fundacja Dortmundzko-Wrocławsko-Lwowska we Wrocławiu	Prowadzenie bezpośredniej, jak i pośredniej działalności charytatywnej. Tworzenie warunków do utrwalenia więzi pomiędzy narodami niemieckim i polskim oraz społecznościami parafialnymi Dortmundu i Wrocławia.	pl. Staszica 4, 50-221 Wrocław
22	Fundacja Drzwi Otwarte	Lekcje języka polskiego dla obcokrajowców, pomoc w adaptacji, poruszaniu się po mieście, organizacja relokacji poza granicami Polski, działania na rzecz dialogu międzykulturowego.	ul. ks. Brzóska 1, 51-686 Wrocław
23	Fundacja Emma	Prowadzenie spotkań doradczych dla osób z Ukrainy poszukujących pracy (tłumaczenie CV - polski, ukraiński, rosyjski, angielski, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, wsparcie przy szukaniu ofert pracy etc.). Podczas spotkań doradczych dzieci mają zapewnioną opiekę przez animatorów (przy wsparciu tłumaczy języka ukraińskiego). Organizacja warsztatów, spotkań, wydarzeń integracyjnych o różnej tematyce w CAL DuoSfera i na terenie Osiedla Karłowice-Różanka.	ul. Bałtycka 8, 51-109 Wrocław
24	Fundacja Eudajmonia	Pomoc dla osób z niepełnosprawnościami. 3 miejsca pobytowe w mieszkaniu interwencyjnym. Wsparcie psychologiczne.	ul. Borówkowa 5A, 59-100 Polkowice

Lp.	Nazwa organizacji/institucji/podmiotu	Zakres wsparcia	Miejsce siedziby
		Wsparcie asystenckie. Wyposażenie innych miejsc pobytowych - 2 (min. łóżka rehabilitacyjne, biurka).	
25	Fundacja Europa Ukrainie	Organizowanie pomocy humanitarnej dla ofiar wojny w Ukrainie przebywających w Polsce i innych krajach Europy oraz tym, którzy nie opuścili swojej ojczyzny mimo zagrożenia. Pomoc w transporcie do Polski, poszukiwanie lokali dla przybyłych, organizowanie kursów języka polskiego i kursów zawodowych kwalifikacyjnych.	ul. Ruska 46A/201, 50-079 Wrocław
26	Fundacja Hasco-Lek (Grupa Hasco)	Wsparcie w postaci miejsc noclegowych. Darowizny rzeczowe produktów leczniczych: środki przeciwbólowe, przeciwgorączkowe, przeciwzapalne dla dzieci i dorosłych. Przekazywanie również produktów antyseptycznych. Możliwość zatrudnienia w spółkach Grupy Hasco.	ul. Żmigrodzka 242 E, 51-131 Wrocław
27	Fundacja Kalejdoskop Kultur we Wrocławiu	Wsparcie koordynacji pomocy psychologicznej. Wsparcie szkoleniowe i superwizyjne dla psychologów z Ukrainy.	ul. Ruska 46a, 50-079 Wrocław
28	Fundacja Karibu	Prowadzenie szkoleń integracyjnych, warsztatów, coachingu, doradztwa i programów edukacyjnych.	ul. Legnicka 65, 54-206 Wrocław
29	Fundacja Lokalnych Inicjatyw Społecznych	Bezpłatne zajęcia plastyczne dla dzieci i młodzieży w Otwartych Pracowniach Twórczych OpenLab. Wsparcie w tłumaczeniu rozmów podczas spotkań np. załatwianiu spraw urzędowych, związanych z podjęciem pracy oraz tłumaczeniu dokumentów niewymagających tłumaczenia przez tłumacza przysięgłego – w języku rosyjskim. Pomoc w nauce dla dzieci rodzin pozostających w Głogowie (podstawy matematyki, geografii, historii) – dla dzieci do 13 r.ż. Pomoc w nauce języka polskiego.	ul. Perseusza 13, 67-200 Głogów 76 832 18 04
30	Fundacja Merkury	Prowadzenie klubu "Spotkania przy kawie" z usługami dla dzieci i dorosłych - pomoc życiowa, psychologiczna, prawna, nauka podstaw języka polskiego, wspólne spędzanie czasu. Miejsca noclegowe. Pomoc psychologiczna.	ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
31	Fundacja na Rzecz Studiów Europejskich	Wsparcie organizacyjne, konsultowanie, szkolenia, mediacje.	ul. Gliniana 31/1, 50-525 Wrocław
32	Fundacja Odkrycie	Bezpłatna opieka i zajęcia w świetlicy dla dzieci w wieku od 6-18 r.ż. (zajęcia z grafiki, architektury, ogólnorozwojowe/profilaktyczne, projektowanie gier, matematyka). Nauka języka polskiego dla dzieci prowadzone przez nauczycielkę j. polskiego z Ukrainy.	pl. Kościuszki, 4a, 50-029 Wrocław
33	Fundacja PozyTYwka	Bezpłatna pomoc psychologiczna oraz psychiatryczna dla dzieci i dorosłych w języku polskim oraz angielskim.	ul. Gajowicka 164/1, 53-150 Wrocław

Lp.	Nazwa organizacji/institucji/podmiotu	Zakres wsparcia	Miejsce siedziby
34	Fundacja PRESTO	Walka z wykluczeniem społecznym oraz wspieranie rodziny w różnych dziedzinach życia społecznego.	ul. Łukasińskiego 10, 50-436 Wrocław
35	Fundacja Ptach	Pomoc w ramach wolontariatu. Organizowanie pomocy humanitarnej. Współpraca z ukraińskimi organizacjami pozarządowymi w zakresie organizacji obozów dla dzieci.	ul. Kawalerzystów 16/5, 53-004, Wrocław
36	Fundacja Salida	Bezpłatna usługa fotografa (zdjęcia do dokumentów). Bezpłatna pomoc psychologiczna dla dorosłych (język polski, angielski, podstawowy rosyjski). Otwarta świetlica drop-in, gdzie osoby uzależnione mogą wymienić sprzęt do iniekcji, pozyskać opatrunki, uzyskać informacje odnośnie leczenia uzależnień we Wrocławiu (język polski i angielski). Mobilne Działania Out-reach, czyli wymiana igieł i strzykawek, opatrunki; ciepła zupa, kawa i kanapki dla osób uzależnionych (język polski i angielski).	ul. Jedności Narodowej 153, 50-303 Wrocław, 71 307 01 49
37	Fundacja To The Future	Zbieranie i przekazywanie sprzętu rehabilitacyjnego i artykułów medycznych dla uchodźców. Organizacja bezpłatnej nauki języka angielskiego dla wszystkich grup wiekowych. Pozyskiwanie wolontariuszy do pomocy.	ul. Kukułcza 3, 51-418 Wrocław
38	Fundacja Tratwa	Organizacja zbiórek i dystrybucja darów dla uchodźców (żywność, ubrania, środki higieny osobistej, a także pościel, wózki dziecięce). Wysyłanie darów do Ukrainy. Prowadzenie rejestru darczyńców oferujących inne dobra i usługi oraz kontaktowanie ich z potrzebującymi.	ul. Probusa 9/4, 50-242 Wrocław
39	Fundacja Ukraina	Bezpłatne prawne konsultacje, wsparcie informacyjne dla migrantów z Dolnego Śląska.	ul. Ruska 46A/201, 50-079 Wrocław
40	Fundacja Ulica Swoje Wie	Opieka nad dziećmi w świetlicy.	ul. Marcina Kasprzaka 13, 58-370 Boguszów-Gorce
41	Fundacja Via Salutis	Spotkania w charakterze warsztatów rozwojowych prowadzone przez specjalistę, psychogerontologa, coacha, certyfikowanego mediatora i mentora. Warsztaty i spotkania indywidualne - doradztwo zawodowe, poruszanie się po rynku pracy, planowanie kariery zawodowej/ wzmocnienie emocjonalne, radzenie sobie ze stresem i inne (rozwojowe, kompetencje miękkie).	ul. Beethovena 10, 58-300, Wałbrzych
42	Fundacja WrOpenUp	Podejmowanie i wspieranie inicjatyw służących porozumieniu i współpracy między narodami, kulturami i religiami. Promowanie wzajemnego szacunku i otwartości wobec różnorodności kulturowej, etnicznej, płciowej, sprawnościowej, intelektualnej, wiekowej i innych. Przełamywanie stereotypów oraz przeciwdziałanie agresji motywowanej uprzedzeniami, integracja społeczna grup narażonych na wykluczenie społeczne.	al. Lipowa 21/7, 53-124 Wrocław
43	Instytut Praw Migrantów	Udzielanie wsparcia informacyjnego dla migrantów z zakresu legalizacji pobytu, poszukiwania pracy, spraw życia codziennego.	ul. Ruska 46A/202, 50-079 Wrocław

Lp.	Nazwa organizacji/instytucji/podmiotu	Zakres wsparcia	Miejsce siedziby
		Przygotowywanie i udostępnianie publikacji eksperckich oraz współpraca z podmiotami publicznymi i z sektora NGO zajmującymi się migrantami w Polsce.	
44	Kamiennogórskie Stowarzyszenie Inicjatyw Społecznych POMAGAMY	Dystrybucja żywności w ramach współpracy z Bankiem Żywności.	ul. Osiedle Antonówka 10/4, 58-400 Kamienna Góra
45	Karkonoski Sejmik Osób Niepełnosprawnych	Pomoc psychologiczna. Pomoc prawna. Nauka j. polskiego. Pomoc niepełnosprawnym uchodźcom.	ul. Osiedle Robotnicze 47a, 58-500 Jelenia Góra
46	Klaster Hubska 7	Budowanie lokalnej, międzykulturowej wspólnoty opartej na empatii, zaufaniu i współpracy, pomimo dzielących nas różnic językowych, odmienności poglądów i wartości. Organizowanie szkoleń lokalnych liderów przygotowujących ich do pracy z uchodźcami. Prowadzenie zajęć i warsztatów dla uchodźców, którzy poprzez zdobyte doświadczenie będą w stanie skutecznie pomóc w adaptacji kolejnym przybyszom. Koordynowanie centrum informacyjnego, bieżące monitorowanie zmian w zakresie na rynku pracy, w sferze edukacji, opieki zdrowotnej, aktywności społecznych etc. oraz upowszechnianie informacji o działaniach instytucji publicznych (rządowych i samorządowych) skierowanych do uchodźców wojennych z Ukrainy. Dążenie do rozwijania lokalnej współpracy i budowania stałych relacji z uchodźcami z Ukrainy. Prowadzenie ogrodu sąsiedzkiego, wsparcie rodziców poprzez Klub Mama Mamie, kontakt z młodzieżą w ramach Klubu dla nastolatków, lekcje języka polskiego z wykorzystaniem ciekawych metod, biblioteka, wolontariat międzykulturowy i organizację otwartych wydarzeń plenerowych dla stałych mieszkańców i migrantów. Prowadzenie punktu zbiórki rzeczowej.	ul. Hubska 7, 50-501 Wrocław
47	Klub Avasatare Poland w Brzegu Dolnym	Możliwość organizacji zajęć ruchowo-sportowych dla dzieci i młodzieży. Możliwość zatrudnienia osób związanych ze sportami walki z terenów Ukrainy.	ul. Wilcza 8, 56-120 Brzeg Dolny
48	Kolegium Europy Wschodniej	Miejsca noclegowe, magazyny na rzeczy, wsparcie w opracowaniu formalności.	ul. Zamkowa 2, 55-330 Wojnowice
49	Koło Gospodyń Wiejskich w Urazie	Zbiórka najpotrzebniejszych rzeczy dla potrzebujących. Zbiórka żywności i przygotowywanie posiłków dla uchodźców zakwaterowanych w Obornickim Ośrodku Sportu i Rekreacji.	ul. Wołowska 56, 55-120, Oborniki Śląskie
50	NOMADA Stowarzyszenie na Rzecz Integracji Społeczeństwa Wielokulturowego	Nieodpłatne poradnictwo m.in. w zakresie dokumentowania pobytu i pracy w Polsce, ochrony międzynarodowej oraz przemocy motywowanej uprzedzeniami. Asystowanie klientom w urzędach, szkołach, szpitalach, w sądach, na policji.	ul. Paulińska 4/8, 50-247 Wrocław
51	Polski Instytut Współpracy Obywatelskiej	Bezpłatne kursy j. polskiego w ramach szkoły Witaj Wrocław. Doradztwo w zakresie legalizacji pobytu, pomoc w wypełnianiu wniosków na pobyt czasowy/stały. Pomoc tłumacza.	Bulwar Ikara 10, 54-130 Wrocław

Lp.	Nazwa organizacji/institucji/podmiotu	Zakres wsparcia	Miejsce siedziby
52	Poradnia Rodzinna MOST	Wsparcie psychologiczne osób pomagających uchodźcom, jak i samym uchodźcom.	pl. Grunwaldzki 3, 50-337 Wrocław
53	Stowarzyszenie Nadzieja	Organizowanie zajęć edukacyjnych m.in. nauka języka polskiego; zabawy. TUS (Trening Umiejętności Społecznych), Socjoterapia, terapia pedagogiczna.	ul. Gen. Kutrzeby 4-1, 52-213 Wrocław
54	Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA	Bezpłatna pomoc psychologiczna dzieciom pochodzenia ukraińskiego (w j. rosyjskim).	ul. Perseusza 13, 67-200 Głogów
55	Stowarzyszenie DOBRA ŁĄKA	Transport humanitarny do partnerskiej gminy Sarny w Ukrainie. Zbieranie i przekazywanie darów uchodźcom przebywającym na terenie gminy Długołęka.	ul. Szkocka 8, 55- 095 Długołęka
56	Stowarzyszenie Edukacji Krytycznej	Działalność naukowa i społeczna w obszarze rozwoju i edukacji społeczności zagrożonych wykluczeniem, w tym aktywizacji kobiet i działań edukacyjno-wychowawczo-charytatywnych na rzecz dzieci i młodzieży. Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, status społeczno- ekonomiczny, religię, rasę i przynależność etniczną. Działalność na rzecz integracji europejskiej oraz wspierania kontaktów między społecznościami.	ul. Legnicka 65, 54-206 Wrocław
57	Stowarzyszenie Hallelu Jah	Zakup leków i transport do granicy - współpraca z ukraińską organizacją polonijną. Transport rodzin uchodźców z granicy ukraińskiej do Wrocławia. Udostępnianie mieszkań, pomoc w zakwaterowaniu, formalnościach itp.	ul. Pretficza 5/4, 53-328 Wrocław
58	Stowarzyszenie Interclub Femina	Organizowanie pomocy rzeczowej na indywidualne zapotrzebowanie, kawiarenka z dostępem do Internetu, wsparcie organizacyjne.	ul. Mickiewicza 8/7, 59-901 Zgorzelec
59	Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną "Kamienna Tęcza"	Darmowy udział dla osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną w zajęciach organizowanych w ramach projektów. Udział w zbiórkach darów.	ul. Legnicka 65, 54-206 Wrocław
60	Stowarzyszenie Nasze Marczyce	Koordinacja pomocy w zakwaterowaniu uchodźców z Ukrainy.	ul. Widokowa 1, 58-564 Sosnowka
61	Stowarzyszenie Nasze Rio	Kooperatywa 4 partnerów: Nasze Rio, Stowarzyszenie Hortus, Parafia Św. Jadwigi, MOPS w Złotoryi - stworzenie sieci pomocowej dla Złotoryi i gmin powiatu złotoryjskiego: 1) Zbiórki żywności, mebli, chemii, wyposażanie pustostanów, sprzętów AGD, drobnego wyposażenia kuchni, ubrań – punkt pomocy dla uchodźców oraz wysyłanie na i za granicę. 2) Stworzenie bazy potrzeb i bazy ofert pomocy (formularze, obsługa zgłoszeń, poszukiwanie mieszkań (nieodpłatnych) dla rodzin ukraińskich). 3) Fundusz specjalny - zbiórka na działania integracyjne, utworzenie świetlicy/miejsca spotkań i wspólnych działań dla uchodźców i mieszkańców. 4) Dorywcza pomoc psychologiczna. 5) Lokalni psychiatry, lekarze, dentysta - dostęp dla uchodźców.	ul. Hoża 4, 59-500 Złotoryja

Lp.	Nazwa organizacji/institucji/podmiotu	Zakres wsparcia	Miejsce siedziby
62	Stowarzyszenie OSTOJA na Rzecz Osób z Niepełnosprawnościami	Doraźna pomoc psychologiczna, pedagogiczna i terapeutyczna dla dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością. Pomoc w znalezieniu pracy dla osób z niepełnosprawnością (zespół trenerów pracy). W kadrze osoby z j. ukraińskim. Aktywny udział w zbiórkach niezbędnych artykułów i produktów.	ul. Stawowa 1a, 50-015 Wrocław
63	Stowarzyszenie Psychoedukacji i Terapii Evolutio	Organizacja warsztatów dla młodzieży szkół średnich (14-17 lat) na temat radzenia sobie z emocjami doświadczanymi w kryzysie. Pomoc psychologiczna i pedagogiczna.	ul. Legnicka 65, 54-206 Wrocław
64	Stowarzyszenie Społeczno-Kulturalne "POROZUMIENIE WSCHÓD - ZACHÓD"	Prowadzenie dwóch Punktów Pomocy Uchodźcom z Ukrainy we Wrocławiu. Prowadzenie zbiórki darów rzeczowych (żywności, środków higieny osobistej, środków czystości, pościeli i innych). Zbiórka środków pieniężnych na rzecz akcji "Pomoc uchodźcom z Ukrainy". Koordynacja zakwaterowania i przemieszczenia uchodźców z Ukrainy na terenie województwa dolnośląskiego i innych województw Polski. Codzienne wsparcie informacyjne uchodźców.	ul. Jarnołtowska 5, 54-530 Wrocław
65	Stowarzyszenie Ukraina-Wałbrzych	Organizowanie kursów języka polskiego oraz spotkań integracyjnych w ramach klubu języka polskiego. Organizowanie imprez, wycieczek integracyjnych celem pokazania przyjezdnym cudzoziemcom Polski i jej kultury. Organizowanie wystaw, warsztatów w instytucjach miejskich w celu promowania ukraińskiej kultury. Współpraca z Fundacją Rozwoju Ekonomii społecznej w zakresie pomocy w poszukiwaniu pracy dla ukraińskich kobiet znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej.	ul. B. Chrobrego 1/6, 58-300 Wałbrzych
66	Stowarzyszenie Współpracy Polska-Wschód	Budowanie i rozwijanie dobrosąsiedzkich stosunków z sąsiadami zza wschodniej granicy w oparciu o najlepsze tradycje wzajemnego poszanowania. Dbanie o rozwój współpracy w dziedzinie naukowej, technicznej, oświatowej, kulturalnej, artystycznej, sportowej, turystycznej i gospodarczej.	ul. Kołłątaja 31, 50-004 Wrocław
67	Teatr im. Heleny Modrzejewskiej w Legnicy	Zbiórka darów dla uchodźców. Współpraca z wolontariuszami. Organizacja wydarzeń kulturalnych z tłumaczeniem i bezpłatnym wejściem dla osób z Ukrainy (weryfikacja przez paszport). Transport pomocy materialnej.	ul. Rynek 39, 59-220 Legnica
68	Towarzystwo Miłośników Lwowa i Kresów Południowo-Wschodnich	Wsparcie w organizacji transportu darów na Ukrainę. Pomoc dla uchodźców przybyłych do Bolesławca. Lekcje języka polskiego dla Ukraińców.	al. Wojska Polskiego 6a-4, 59-700 Bolesławiec
69	Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta	Pomoc dla osób bezdomnych. Wsparcie w postaci miejsc noclegowych. Leczenie uzależnień.	ul. bp. Bogedaina 5, 50-514 Wrocław

Lp.	Nazwa organizacji/instytucji/podmiotu	Zakres wsparcia	Miejsce siedziby
70	Wrocławskie Centrum Integracji	Reintegracja społeczna - prowadzenie kursów, warsztatów i konsultacji indywidualnych. Aktywizacja zawodowa - podnoszenie kwalifikacji poprzez szkolenia i kursy przyuczające do zawodu (np. pracownik administracyjno-biurowy, pracownik porządkowy), wsparcie ze strony doradcy zawodowego, możliwość skorzystania z płatnych staży zawodowych u pracodawcy.	ul. Strzegomska 49, 53-611 Wrocław
71	Wrocławskie Centrum Rozwoju Społecznego	Pomoc w załatwianiu formalności lub uzyskaniu informacji w zakresie legalizacji pobytu i pracy, nadania numeru PESEL, wynajęcia mieszkania oraz zameldowania we Wrocławiu. Doradztwo w zakresie skorzystania z opieki medycznej, systemu edukacji oraz oferty nauki języka polskiego. Informowanie o warsztatach i szkoleniach z zakresu praktycznych umiejętności, potrzebnych do poruszania się w polskiej codzienności. Informacja udzielana jest w językach: ukraińskim, rosyjskim, angielskim i niemieckim.	pl. Dominikański 6, 50-159 Wrocław
72	WroSpace	Możliwość organizowania bezpłatnych zajęć edukacyjnych - astronomia, fizyka, technologie kosmiczne, programowanie dla dzieci uchodźców.	ul. Legnicka 65, 54-206 Wrocław
73	Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców (Dolnośląski Urząd Wojewódzki we Wrocławiu)	Pomoc w przyznaniu obywatelstwa polskiego. Pomoc w przyznaniu prawa do dokumentu paszportowego. Pomoc w legalizacji pobytu i zatrudnienia cudzoziemców oraz rejestracji pobytu obywateli Unii Europejskiej. Koordynacja spraw mniejszości narodowych i etnicznych oraz ewidencjonuje informacje o kościołach i związkach wyznaniowych. Nadzorowanie realizacji zadań wykonywanych przez jednostki samorządu terytorialnego z zakresu ewidencji ludności, zmiany imion i nazwisk, dowodów osobistych, aktów stanu cywilnego oraz kwalifikacji wojskowej.	pl. Powstańców Warszawy 1, 50-153 Wrocław

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy desk research oraz badań ilościowych

Populacja cudzoziemców pracujących w Polsce i w województwie dolnośląskim

Ogółem w 2021 roku wydano 504 172 zezwolenia na pracę cudzoziemca, z czego te wydane w województwie dolnośląskim stanowiły 8,8% (44,5 tys. zezwoleń). Wówczas co czwarte (24,7%) zezwolenie na pracę wydane zostało kobiecie. W województwie dolnośląskim odsetek kobiet, którym wydano zezwolenia był wyższy niż w kraju ogółem i wynosił 31,2%. Tym samym udział kobiet w regionie wśród pracujących cudzoziemców był najwyższy na tle innych regionów. Tylko w pierwszej połowie 2022 roku liczba zezwoleń na pracę wydanych w Polsce wynosiła 210 198, przy czym co piąte (19,2%) z nich zostało wydane kobiecie. W województwie dolnośląskim w pierwszym półroczu 2022 roku wydano 15 671 zezwoleń na pracę cudzoziemca (7,5% ogółu zezwoleń wydanych w kraju).

Warto nadmienić, że najwięcej zezwoleń na pracę cudzoziemca wydano w województwach: mazowieckim, wielkopolskim oraz śląskim (dotyczy to zarówno 2021 r., jak i pierwszego półroczu 2022 r.).

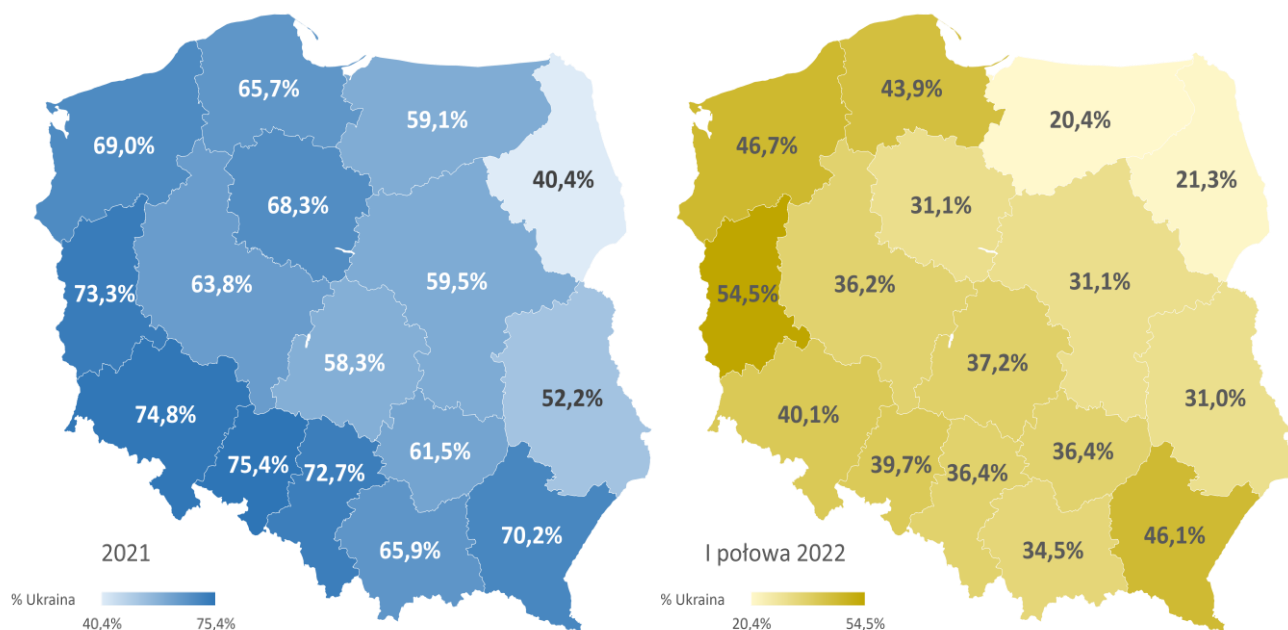
Tabela 6. Liczba zezwoleń na pracę cudzoziemca wydanych w 2021 r. oraz I półroczu 2022 r. – według płci

Województwo	2021			I połowa 2022		
	Ogółem	Kobieta	Odsetek kobiet	Ogółem	Kobieta	Odsetek kobiet
dolnośląskie	44579	13927	31,2%	15671	3512	22,4%
kujawsko-pomorskie	30095	8389	27,9%	11913	2286	19,2%
lubelskie	27378	3614	13,2%	13004	1343	10,3%
lubuskie	13935	3259	23,4%	7130	1697	23,8%
łódzkie	34894	9761	28,0%	16641	3791	22,8%
małopolskie	32359	6210	19,2%	12131	1924	15,9%
mazowieckie	90962	22472	24,7%	37969	6799	17,9%
opolskie	8726	1947	22,3%	3429	667	19,5%
podkarpackie	7414	908	12,2%	2590	232	9,0%
podlaskie	13511	2244	16,6%	6959	744	10,7%
pomorskie	38668	11420	29,5%	17377	4129	23,8%
śląskie	54315	12909	23,8%	20085	3858	19,2%
świętokrzyskie	9036	1450	16,0%	3650	410	11,2%
warmińsko-mazurskie	6304	1555	24,7%	2510	349	13,9%
wielkopolskie	74558	19708	26,4%	30611	6587	21,5%
zachodniopomorskie	17438	4751	27,2%	8528	1984	23,3%
Razem	504172	124524	24,7%	210198	40312	19,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPIPS (sprawozdania MRPIPS-04)

Największy odsetek zezwoleń na pracę cudzoziemca wydanych imigrantom z Ukrainy w 2021 roku odnotowano w województwie opolskim – tam zezwolenia dla obywateli Ukrainy stanowiły 75,4% wszystkich zezwoleń. Co istotne, w województwie dolnośląskim odsetek ten był tylko nieznacznie niższy i wynosił 74,8%, plasując się na drugiej pozycji po województwie opolskim. Dostrzega się, iż w 2021 roku w południowo-zachodniej Polsce odsetek zezwoleń wydanych imigrantom z Ukrainy był wyższy niż w innych częściach kraju. W pierwszym półroczu 2022 roku największy odsetek zezwoleń wydanych Ukraińcom był najwyższy w północno-zachodniej części Polski, niemniej jednak znaczny udział wśród ogółu zezwoleń miały one także w województwie podkarpackim. W tym okresie w województwie dolnośląskim zezwolenia na pracę dla osób z Ukrainy stanowiły 40,1% wszystkich zezwoleń wydanych w tym regionie.

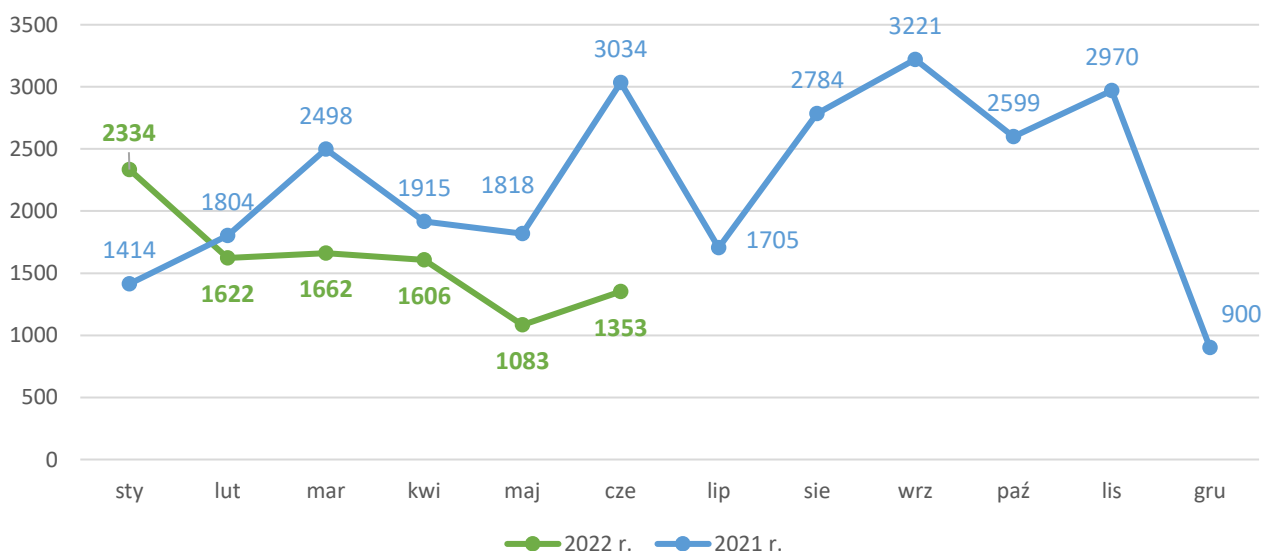
Mapa 1. Odsetek zezwoleń na pracę dla osób z Ukrainy wydanych w 2021 r. oraz I połowie 2022 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPIPS (sprawozdania MRPIPS-04)

W 2021 roku w województwie dolnośląskim najwięcej zezwoleń na pracę cudzoziemca wydano we wrześniu (3 221), zaś najmniej – w grudniu (900). W pierwszym półroczu 2022 roku liczba wydawanych zezwoleń uległa zmniejszeniu w stosunku do roku poprzedniego. Tylko w styczniu 2022 roku liczba zezwoleń była wyższa niż rok wcześniej (o 920), natomiast od lutego zaobserwowano, że liczba wydawanych dokumentów jest mniejsza niż w analogicznym okresie w roku bazowym. W czerwcu 2022 roku w województwie dolnośląskim wydano o 1 681 zezwoleń mniej aniżeli miało to miejsce w czerwcu 2021 roku.

Wykres 1. Liczba zezwoleń na pracę cudzoziemca wydanych w poszczególnych miesiącach w 2021 r. oraz I połowie 2022 r. w województwie dolnośląskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPIPS (sprawozdania MRPIPS-04)

W pierwszym półroczu 2022 roku w województwie dolnośląskim imigrantom wydawano przede wszystkim zezwolenia na pracę typu A (wydano 15 101 takich dokumentów) – stanowiły one 96,4% wszystkich zezwoleń wydanych w regionie. Wśród pozostałych typów zezwoleń wydawanych w województwie, znaczną grupę

stanowiły zezwolenia typu C (232 zezwolenia, 1,5% ogółu) oraz typu D (207 zezwoleń, 1,3% zezwoleń). W dalszej kolejności wydawano natomiast zezwolenia typu B (94 zezwolenia, 0,6% ogółu) oraz zezwolenia typu E (37 zezwoleń, 0,2% ogółu). W analizowanym okresie nie odnotowano, aby w regionie wydane zostały zezwolenia typu S. Warto nadmienić, że w pozostałych województwach sytuacja ukształtowała się podobnie jak w województwie dolnośląskim – imigrantom wydawano w większości zezwolenia na pracę typu A.

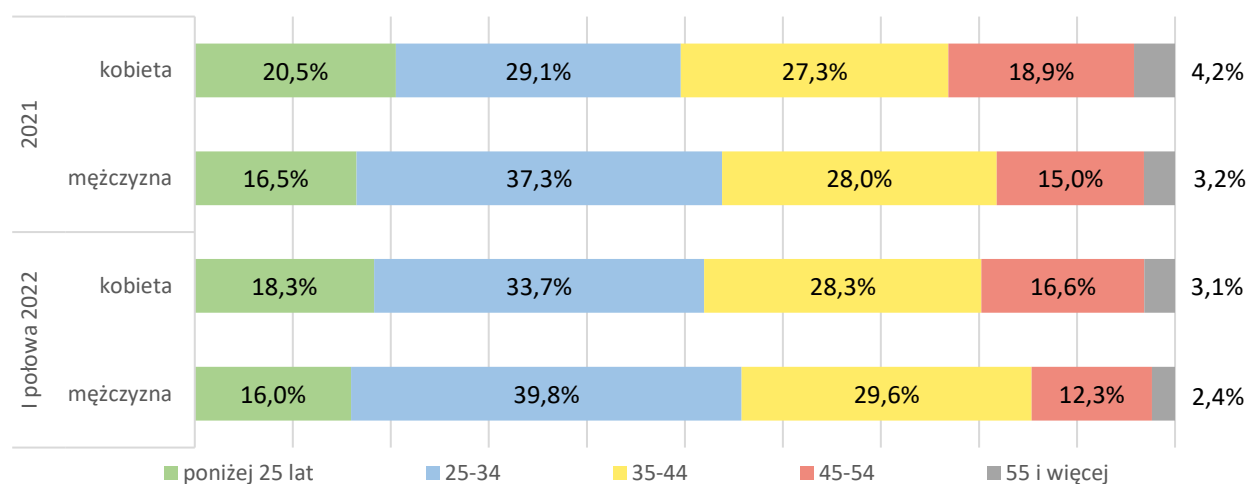
Tabela 7. Liczba zezwoleń na pracę cudzoziemca wydanych w I połowie 2022 r. w województwie dolnośląskim – według typu zezwolenia

Typ zezwolenia	Liczba wydanych zezwoleń	Odsetek
Zezwolenie na pracę typ A	15101	96,4%
Zezwolenie na pracę typ B	94	0,6%
Zezwolenie na pracę typ C	232	1,5%
Zezwolenie na pracę typ D	207	1,3%
Zezwolenie na pracę typ E	37	0,2%
Razem	15671	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPIPS (sprawozdania MRPIPS-04)

Najwięcej zezwoleń na pracę cudzoziemca w województwie dolnośląskim wydawano przede wszystkim osobom w wieku od 25 do 34 roku życia, co dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. W drugiej kolejności, także bez względu na płeć, zezwolenia wydawano osobom w wieku od 35 do 44 lat. Najrzadziej natomiast ww. dokumenty wydawano osobom w wieku co najmniej 55 lat.

Wykres 2. Liczba zezwoleń na pracę cudzoziemca wydanych w 2021 r. oraz I połowie 2022 r. w województwie dolnośląskim – według wieku i płci



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPIPS (sprawozdania MRPIPS-04)

W województwie dolnośląskim w pierwszym półroczu 2022 roku najwięcej zezwoleń na pracę wydawano w przypadku podejmowania zatrudnienia w oparciu o umowę zlecenie (54,3%). Nieco mniejszy odsetek zezwoleń wydawano w związku z podejmowaniem przez imigrantów zatrudnienia na podstawie umowy o pracę (41,9%). Zezwolenia na pracę udzielane na okres powyżej 24 miesięcy najczęściej dotyczyły przypadków podejmowania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Z kolei zezwolenia udzielane na okres od 6 do 12 miesięcy oraz od 12 do 24 miesięcy dotyczyły najczęściej sytuacji podejmowania przez imigrantów pracy w oparciu o umowę zlecenie.

Tabela 8. Liczba zezwoleń na pracę cudzoziemca wydanych w I połowie 2022 r. w województwie dolnośląskim – według okresu ważności zezwolenia i rodzaju umowy

Okres ważności zezwolenia	umowa o pracę	umowa zlecenie	umowa o dzieło	inne
poniżej 3 miesięcy	75,8%	18,2%	0,0%	6,1%
od 3 do 6 miesięcy	59,4%	40,6%	0,0%	0,0%
powyżej 6 do 12 miesięcy	26,5%	71,0%	1,2%	1,3%
powyżej 12 miesięcy do 24 miesięcy	29,8%	65,4%	0,1%	4,7%
powyżej 24 miesięcy	55,4%	40,0%	0,0%	4,5%
dolnośląskie	41,9%	54,3%	0,4%	3,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPIPS (sprawozdania MRPIPS-04)

Zatrudnianie cudzoziemców spoza Unii Europejskiej, a mianowicie obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy, możliwe jest również na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. Obywatele tych państw mogą pracować w naszym kraju bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi (z wyłączeniem prac sezonowych). Instrument ten wprowadzono w 2006 r. w rolnictwie, a w 2007 r. – we wszystkich sektorach polskiego rynku pracy.

W 2021 r. w województwie dolnośląskim liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy wpisanych do ewidencji wyniosła 191563, zaś pod koniec I połowy 2022 r. odnotowano ich 63371. Wydane w tym czasie oświadczenia dotyczyły przede wszystkim obywateli Ukrainy (odpowiednio 88,6% i 75,0% ogólnej liczby oświadczeń).

Tabela 9. Liczba oświadczeń wpisanych do ewidencji przez powiatowe urzędy pracy w 2021 r. oraz I połowie 2022 r. w województwie dolnośląskim wg obywatelstwa cudzoziemca

Obywatelstwo	2021	I połowa 2022
Armenia	662	370
Białoruś	6853	6514
Gruzja	7554	7162
Mołdawia	4382	899
Rosja	2456	915
Ukraina	169656	47511
Razem	191563	63371

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPIPS (oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisane do ewidencji oświadczeń)

Na koniec 2021 r. zdecydowanie najwięcej oświadczeń wpisanych do ewidencji odnotowano w Powiatowym Urzędzie Pracy we Wrocławiu - 79 057. Na drugim miejscu uplasował się Powiatowy Urząd Pracy w Świdnicy z liczbą 28 952 wydanych oświadczeń. W połowie 2022 r. sytuacja przedstawiała się podobnie – najwięcej oświadczeń wpisano do ewidencji w Powiatowym Urzędzie Pracy we Wrocławiu i Świdnicy (odpowiednio 28 863 i 9 574). Uwagę zwraca fakt, że we wszystkich powiatowych urzędach pracy najwięcej oświadczeń dotyczyło obywateli Ukrainy.

Tabela 10. Liczba oświadczeń wpisanych do ewidencji w 2021 r. oraz I połowie 2022 r. wg powiatowych urzędów pracy i obywatelstwa cudzoziemców

PUP	Armenia	Białoruś	Gruzja	Mołdawia	Rosja	Ukraina	Razem
2021							
PUP w Bolesławcu	6	372	389	173	152	7168	8260
PUP w Dzierżoniowie	1	21	53	7	6	1052	1140
PUP w Głogowie	0	16	74	24	25	2810	2949
PUP w Górze	0	2	1	0	2	159	164
PUP w Jaworze	3	26	31	8	25	487	580
PUP w Kamiennej Górze	4	16	8	79	52	2788	2947
PUP w Kłodzku	0	37	18	12	3	1430	1500
PUP w Lubaniu	0	34	88	1	5	2941	3069
PUP w Lubinie	7	179	251	310	51	3832	4630
PUP w Lwówku Śląskim	0	7	9	2	0	396	414
PUP w Miliczu	0	8	9	28	2	829	876
PUP w Oleśnicy	31	210	457	429	120	10784	12031
PUP w Oławie	5	234	335	61	67	7967	8669
PUP w Polkowicach	0	12	124	0	1	401	538
PUP w Strzelinie	0	13	39	11	11	495	569
PUP w Środzie Śląskiej	2	122	84	32	25	3976	4241
PUP w Świdnicy	217	879	1110	1570	223	24953	28952
PUP w Trzebnicy	6	75	56	27	16	2360	2540
PUP w Wołowie	64	7	3	137	8	2236	2455
PUP w Ząbkowicach Śląskich	0	15	13	2	5	878	913
PUP w Zgorzelcu	12	156	210	6	42	2136	2562
PUP w Złotoryi	3	6	2	1	3	447	462
PUP w Jeleniej Górze	4	125	47	26	61	5116	5379
PUP w Legnicy	53	950	617	237	338	10591	12786
PUP w Wałbrzychu	29	69	95	19	101	3567	3880
PUP we Wrocławiu	215	3262	3431	1180	1112	69857	79057
PUP	Armenia	Białoruś	Gruzja	Mołdawia	Rosja	Ukraina	Razem
I połowa 2022							
PUP w Bolesławcu	3	193	143	44	28	1763	2174
PUP w Dzierżoniowie	0	11	73	4	1	340	429
PUP w Głogowie	0	24	36	13	6	619	698
PUP w Górze	0	3	2	0	1	46	52
PUP w Jaworze	0	19	7	11	17	173	227
PUP w Kamiennej Górze	0	3	3	4	7	427	444
PUP w Kłodzku	0	39	21	5	10	483	558
PUP w Lubaniu	0	25	12	2	5	665	709
PUP w Lubinie	3	153	267	38	16	926	1403
PUP w Lwówku Śląskim	1	4	26	3	0	156	190
PUP w Miliczu	0	8	10	1	3	315	337
PUP w Oleśnicy	4	170	246	39	35	1999	2493

PUP	Armenia	Białoruś	Gruzja	Mołdawia	Rosja	Ukraina	Razem
PUP w Oławie	4	151	303	34	28	2996	3516
PUP w Polkowicach	0	12	86	0	0	126	224
PUP w Strzelinie	0	13	20	9	2	104	148
PUP w Środzie Śląskiej	8	37	99	33	10	1234	1421
PUP w Świdnicy	79	398	2495	95	96	6411	9574
PUP w Trzebnicy	4	62	37	13	2	565	683
PUP w Wołowie	47	14	20	0	2	169	252
PUP w Ząbkowicach Śląskich	0	10	63	2	1	194	270
PUP w Zgorzelcu	5	63	181	7	8	638	902
PUP w Złotorzy	5	7	4	1	1	124	142
PUP w Jeleniej Górze	1	102	51	12	10	1497	1673
PUP w Legnicy	54	1823	290	70	100	2727	5064
PUP w Wałbrzychu	2	48	24	14	21	816	925
PUP we Wrocławiu	150	3122	2643	445	505	21998	28863

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPIPS (oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisane do ewidencji oświadczeń)

Branże, w jakich najczęściej są zatrudniani cudzoziemcy

W województwie dolnośląskim w 2021 roku pracodawcy, którzy uzyskiwali zezwolenia na pracę dla cudzoziemców prowadzili działalność gospodarczą głównie w sekcjach C PKD (35,7%) oraz N PKD (26,0%). W pierwszym półroczu 2022 roku wśród pracodawców, którzy uzyskali takowe zezwolenia przeważali przedstawiciele sekcji C PKD (33,3%) oraz sekcji R PKD (26,4%).

Tabela 11. Liczba zezwoleń na pracę cudzoziemca wydanych w 2021 r. oraz I połowie 2022 r. w województwie dolnośląskim – według sekcji PKD

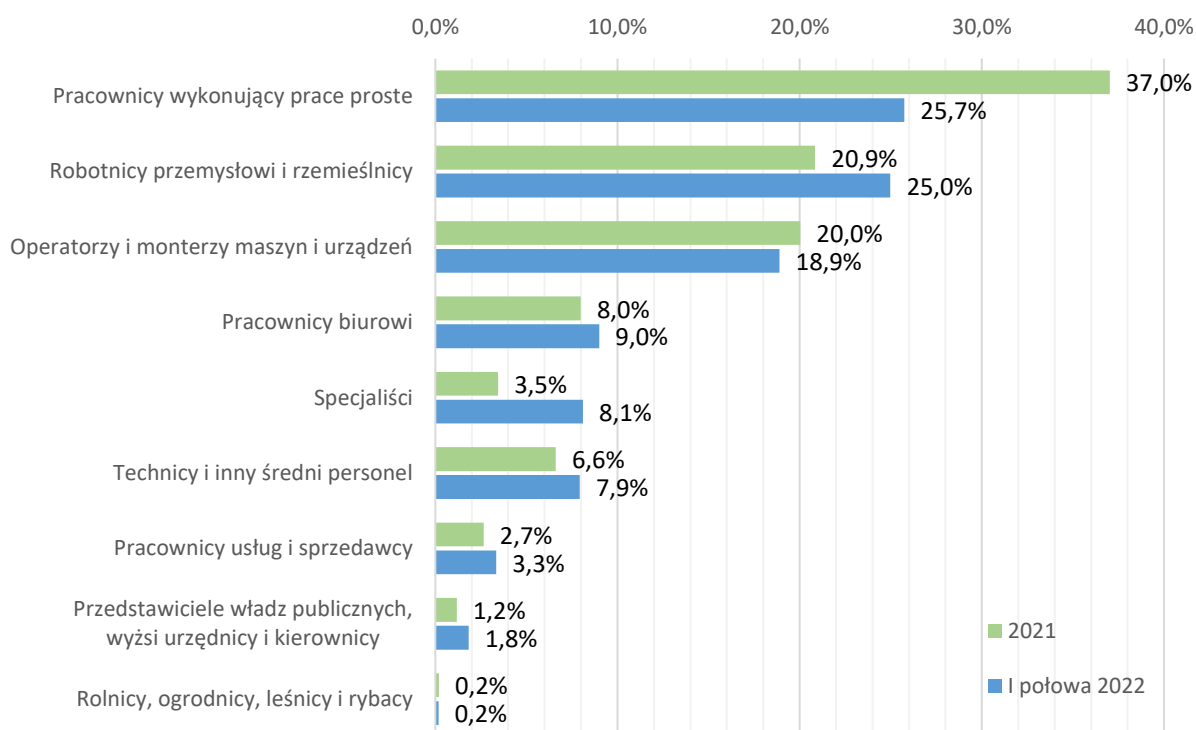
Sekcja PKD	2021		I połowa 2022	
A Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	331	0,7%	47	0,3%
B Górnictwo i wydobywanie	14	0,0%	4	0,0%
C Przetwórstwo przemysłowe	15923	35,7%	5215	33,3%
D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0	0,0%	1	0,0%
E Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	130	0,3%	2014	12,9%
F Budownictwo	6841	15,3%	0	0,0%
G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	720	1,6%	4	0,0%
H Transport i gospodarka magazynowa	6079	13,6%	2049	13,1%
I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1183	2,7%	9	0,1%
J Informacja i komunikacja	604	1,4%	234	1,5%
K Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	10	0,0%	18	0,1%
L Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	26	0,1%	44	0,3%
M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	670	1,5%	5	0,0%

Sekcja PKD	2021		I połowa 2022	
N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	11594	26,0%	248	1,6%
O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	0,0%	32	0,2%
P Edukacja	44	0,1%	592	3,8%
Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	62	0,1%	843	5,4%
R Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	67	0,2%	4135	26,4%
S Pozostała działalność usługowa	252	0,6%	143	0,9%
T Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	28	0,1%	34	0,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPIPS (sprawozdania MRPIPS-04)

W obu analizowanych okresach w województwie dolnośląskim najczęściej zezwoleń na pracę wydano cudzoziemcom podejmującym pracę w zawodach należących do grupy pracowników wykonujących prace proste (37,0% w 2021 r. oraz 25,7% w I półroczu 2022 r.), robotników przemysłowych i rzemieślników (20,9% w 2021 r. oraz 25,0% w I półroczu 2022 r.) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (20,0% w 2021 r. oraz 18,9% w I półroczu 2022 r.). Najmniejszy odsetek zezwoleń zaobserwowano dla przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (1,2% w 2021 r. oraz 1,8% w I półroczu 2022 r.) oraz dla rolników, ogrodników, leśników i rybaków (0,2% w 2021 r. oraz I półroczu 2022 r.).

Wykres 3. Liczba zezwoleń na pracę cudzoziemca wydanych w 2021 r. oraz I połowie 2022 r. w województwie dolnośląskim – według wielkich grup zawodowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPIPS (sprawozdania MRPIPS-04)

Dokonując analizy liczby wydanych zezwoleń na pracę w podziale na duże grupy zawodów zaobserwowano, że w obu analizowanych okresach w województwie dolnośląskim największy udział zezwoleń odnotowano dla: robotników wykonujących prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (25,5% w 2021 r.

i 18,8% w I półroczu 2022 r.), robotników budowlanych i pokrewnych z wyłączeniem elektryków (10,9% w 2021 r. i 11,1% w I półroczu 2022 r.) oraz kierowców i operatorów pojazdów (10,5% w 2021 r. i 11,1% w I półroczu 2022 r.)

Tabela 12. Liczba zezwoleń na pracę cudzoziemca wydanych w 2021 r. oraz I połowie 2022 r. w województwie dolnośląskim – według dużych grup zawodowych

Grupy zawodowe	2021		I połowa 2022	
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	8931	20%	2961	19%
Kierowcy i operatorzy pojazdów	4701	11%	1741	11%
Monterzy	1522	3%	582	4%
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	2708	6%	638	4%
PRACOWNICY BIUROWI	3561	8%	1411	9%
Pozostali pracownicy obsługi biura	32	0%	20	0%
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	3449	8%	1360	9%
Pracownicy obsługi klienta	11	0%	20	0%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	69	0%	11	0%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	1183	3%	523	3%
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	24	0%	14	0%
Pracownicy usług ochrony	70	0%	34	0%
Pracownicy usług osobistych	843	2%	414	3%
Sprzedawcy i pokrewni	246	1%	61	0%
PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	16503	37%	4034	26%
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste	3166	7%	484	3%
Pomoce domowe i sprzątaczk	1219	3%	350	2%
Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków	469	1%	218	1%
Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	11362	26%	2952	19%
Robotnicy wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie	287	1%	30	0%
Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	0	0%	0	0%
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIKI I KIEROWNICY	527	1%	288	2%
Kierownicy do spraw produkcji i usług	187	0%	61	0%
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	130	0%	61	0%
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	26	0%	34	0%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	184	0%	132	1%
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	9295	21%	3914	25%
Elektrycy i elektronicy	612	1%	219	1%
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	4875	11%	1746	11%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	2666	6%	1272	8%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	975	2%	638	4%
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	167	0%	39	0%
ROLNICY, OGRODNIKI, LEŚNICY I RYBACY	90	0%	27	0%
Leśnicy i rybacy	6	0%	4	0%
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	0	0%	1	0%

Grupy zawodowe	2021		I połowa 2022	
Rolnicy produkcji towarowej	84	0%	22	0%
SPECJALIŚCI	1540	3%	1270	8%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	425	1%	217	1%
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	742	2%	889	6%
Specjaliści do spraw zdrowia	7	0%	0	0%
Specjaliści nauczania i wychowania	54	0%	39	0%
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	286	1%	108	1%
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	26	0%	17	0%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	2949	7%	1243	8%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	214	0%	77	0%
Średni personel do spraw zdrowia	31	0%	35	0%
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	2614	6%	1095	7%
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewne	86	0%	36	0%
Technicy informatycy	4	0%	0	0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy MRPIPS (sprawozdania MRPIPS-04)

Wyniki badania ilościowego z imigrantami z Ukrainy

Cechy społeczno-demograficzne migrantów

Badaniem ilościowym objęto 43 imigrantów z Ukrainy, przy czym większość z nich stanowiły kobiety (53,5%). Wśród ankietowanych 46,5% to osoby w wieku od 31 do 45 lat. W grupie respondentów przeważały osoby z wykształceniem średnim (39,5%) oraz zasadniczym zawodowym (37,2%). Nieco mniej niż połowa (44,2%) badanych imigrantów przebywa w Polsce krócej niż pół roku, podczas gdy co czwarty (25,6%) zadeklarował długość pobytu wynoszącą od 2 do 5 lat. Uwzględniając podregion dostrzega się, że ankietowani obywatele Ukrainy najczęściej zamieszkują we Wrocławiu (46,5%).

Tabela 13. Charakterystyka respondentów – cechy społeczno-demograficzne [imigranci z Ukrainy; N=43]

Wyszczególnienie		Odsetek	Wyszczególnienie		Odsetek
Płeć	Kobieta	53,5%	Długość pobytu	Mniej niż pół roku	44,2%
	Mężczyzna	46,5%		Powyżej pół roku do 1 roku	7,0%
Wiek	do 30 lat	25,6%		Powyżej 1 roku do 2 lat	9,3%
	od 31 do 45 lat	46,5%		Powyżej 2 lat do 5 lat	25,6%
	46 i więcej lat	27,9%		Powyżej 5 lat	14,0%
Wykształcenie	Podstawowe/brak	18,6%		Podregion	jeleniogórski
	Zasadnicze zawodowe	37,2%	legnicko-głogowski		16,3%
	Średnie	39,5%	wałbrzyski		11,6%
	Wyższe	4,7%	wrocławski		11,6%
			Wrocław		46,5%

Źródło: opracowanie własne

Blisko trzech na czterech (72,1%) respondentów to osoby zatrudnione. Niemalże 60% ankietowanych pracuje w charakterze wykwalifikowanego pracownika fizycznego. Przeważającą branżą zatrudnienia cudzoziemców jest przetwórstwo przemysłowe – sekcja C PKD (38,7%). Większość spośród pracujących respondentów to osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę na czas określony (71,0%). Co dziesiąty pracujący obywatel Ukrainy przyznał, że pracuje bez umowy (9,7%). Wynagrodzenie, jakie otrzymują badani imigranci, najczęściej mieści się w przedziale od 2 500 do 3 000 zł netto (35,5%).

Tabela 14. Charakterystyka respondentów – zatrudnienie [imigranci z Ukrainy]

Wyszczególnienie		Odsetek	Wyszczególnienie		Odsetek
Praca [N=43]	Tak	72,1%	Typ umowy [N=31]	Umowa o pracę na czas określony	71,0%
	Nie	27,9%		Umowa o pracę na czas nieokreślony	16,1%
Charakter pracy [N=31]	Niżej kwalifikowany pracownik umysłowy	6,5%		Umowa cywilno-prawna	3,2%
	Pracownik fizyczny bez kwalifikacji	35,5%		Pracuję bez umowy	9,7%
	Wykwalifikowany pracownik fizyczny	58,1%	Wynagrodzenie [N=31]	Do 2 tys. zł	3,2%
Branża [N=31]	A Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	12,9%		Powyżej 2 tys. zł do 2,5 tys. zł	25,8%
	C Przetwórstwo przemysłowe	38,7%		Powyżej 2,5 tys. zł do 3 tys. zł	35,5%
	F Budownictwo	16,1%		Powyżej 3 tys. zł do 3,5 tys. zł	25,8%
	Inna	32,3%		Powyżej 3,5 tys. zł do 4 tys. zł	6,5%
				Powyżej 4 tys. zł	3,2%

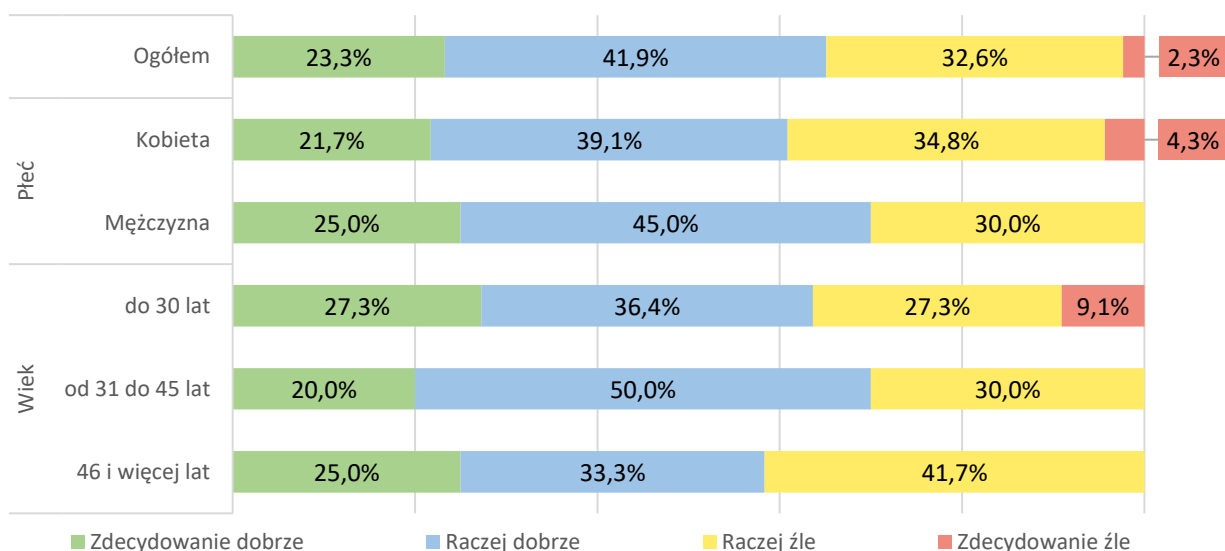
Źródło: opracowanie własne

Potrzeby i priorytety imigrantów z Ukrainy związane z rynkiem pracy, pobytem lub zamieszkaniem

Znajomość języka polskiego oceniana jest pozytywnie przez większość ankietowanych imigrantów z Ukrainy (65,2% - suma wskazań odpowiedzi „raczej dobrze” i „zdecydowanie dobrze”). Uwzględniając cechy respondentów dostrzega się, że mężczyźni oceniają swoją znajomość języka nieco lepiej niż kobiety (suma wskazań odpowiedzi „raczej dobrze” i „zdecydowanie dobrze” wyższa o 9,2 p.p.). Najczęściej język polski dobrze znają osoby w wieku od 31 do 45 lat (70,0% - suma wskazań odpowiedzi „raczej dobrze” i „zdecydowanie dobrze”).

Należy podkreślić, iż większość spośród osób, które źle oceniają swoją znajomość języka polskiego, zadeklarowała chęć jego nauki (93,3%).

Wykres 4. Jak Pan(i) ocenia swoją znajomość języka polskiego? [imigranci z Ukrainy; N=43]



Źródło: opracowanie własne

Dla większości ankietowanych imigrantów, priorytetem przy wyborze oferty pracy w Polsce jest wysokość wynagrodzenia (67,4%) oraz lokalizacja zakładu pracy (62,8%). Tylko co piąty (18,6%) respondent wskazał na dopasowanie pracy do wykształcenia i kompetencji jako priorytet podczas poszukiwania pracy na polskim rynku. Rzadziej wskazywano na możliwość pracy ponadnormowej (14,0%) czy też rekomendacje przyjaciół i znajomych (11,6%).

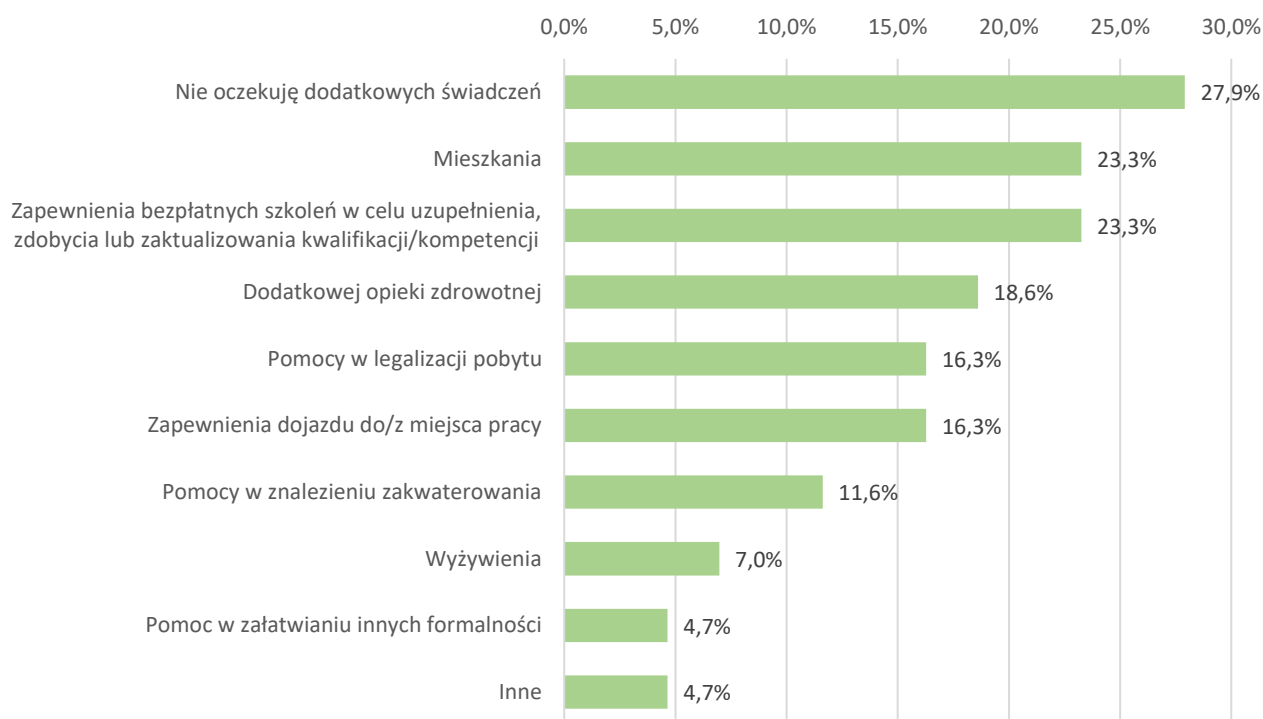
Tabela 15. Co stanowiło/stanowi dla Pana(-ni) priorytet podczas wyboru oferty pracy w Polsce? [imigranci z Ukrainy; N=43]

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Wiek		
		Kobieta	Mężczyzna	do 30 lat	od 31 do 45 lat	46 i więcej lat
Wysokość wynagrodzenia	67,4%	56,5%	80,0%	72,7%	75,0%	50,0%
Lokalizacja zakładu pracy	62,8%	56,5%	70,0%	45,5%	75,0%	58,3%
Praca odpowiadająca wykształceniu i kompetencjom	18,6%	13,0%	25,0%	27,3%	20,0%	8,3%
Możliwość pracy ponadnormowej	14,0%	26,1%	0,0%	9,1%	15,0%	16,7%
Rekomendacje przyjaciół i znajomych	11,6%	21,7%	0,0%	0,0%	10,0%	25,0%
Inny priorytet	2,3%	0,0%	5,0%	0,0%	5,0%	0,0%
Nie dotyczy – nie jestem zainteresowany(a) podjęciem pracy	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne

Blisko 30% spośród ankietowanych imigrantów nie oczekuje żadnych dodatkowych świadczeń od pracodawcy. Co czwarty (po 23,3%) natomiast oczekiwałby mieszkania bądź zapewnienia bezpłatnych szkoleń w celu uzupełnienia, zdobycia lub zaktualizowania kwalifikacji/kompetencji. Z kolei oczekiwanie co piątego (18,6%) respondenta stanowi dodatkowa opieka zdrowotna zapewniona przez pracodawcę. Pomocy w legalizacji pobytu bądź zapewnienia dojazdu do/z miejsca pracy oczekuje 16,3% badanych obywateli Ukrainy.

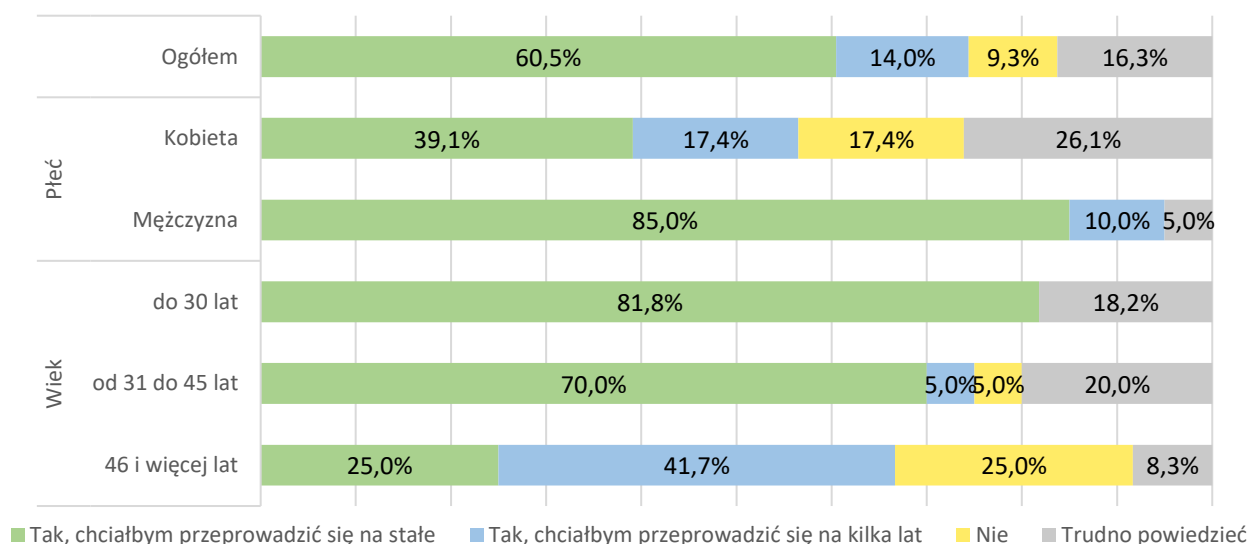
Wykres 5. Jakich dodatkowych świadczeń w największym stopniu oczekiwał(a)by Pan(i) od pracodawcy? [imiigranci z Ukrainy; N=43]



Źródło: opracowanie własne

Większość (60,5%) ankietowanych imigrantów z Ukrainy zadeklarowała chęć do przeprowadzenia się do Polski na stałe. Takie deklaracje pojawiały się przede wszystkim ze strony badanych mężczyzn – w tej grupie 85% badanych wyraziło chęć zamieszkania w Polsce na stałe, podczas gdy odsetek kobiet chętnych do stałego osiedlenia się w kraju był znacznie niższy i wynosił 39,1%. Większą chęć do przeprowadzki na stałe dostrzega się po stronie młodszych respondentów – im starsza grupa, tym mniejszy odsetek osób chętnych do pozostania w Polsce na zawsze. Wśród obywateli Ukrainy w wieku do 30 lat, chęć do stałego pobytu w Polsce zadeklarowało 81,8% osób, natomiast w grupie wiekowej powyżej 45 lat odsetek ten był wyraźnie niższy i wynosił 25,0%.

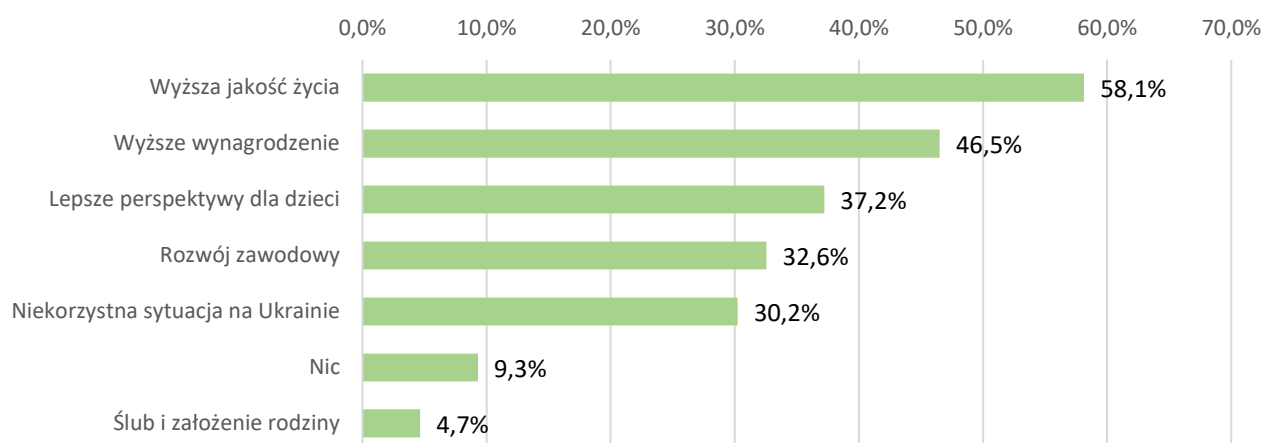
Wykres 6. Czy chciał(a)by Pan(i) przeprowadzić się do Polski? [imiigranci z Ukrainy; N=43]



Źródło: opracowanie własne

Do pozostania w Polsce na stałe imigrantów z Ukrainy skłoniłaby przede wszystkim wyższa jakość życia (58,1%). W dalszej kolejności najczęściej wskazywano także na wyższe wynagrodzenie (46,5%) oraz lepsze perspektywy dla dzieci (37,2%). Co trzeciego (32,6%) respondenta do stałego pobytu w Polsce przekonałaby natomiast możliwość rozwoju zawodowego.

Wykres 7. Co przekonało lub przekonałoby Pana(-nią) do przeprowadzenia się do Polski na stałe? [imigranci z Ukrainy; N=43]



Źródło: opracowanie własne

Wsparcie w zakresie wejścia na rynek pracy

Uczestniczący w badaniu imigranci z Ukrainy podczas poszukiwania pracy najczęściej korzystają z polecenia bliskich, tj. członków rodziny bądź znajomych (46,5%). Kolejnym sposobem poszukiwania pracy w Polsce przez obywateli Ukrainy jest zamieszczanie ogłoszeń w Internecie – z tej metody korzysta 37,2% badanych. Znacznie rzadziej (po 16,3%) ankietowani wskazywali na korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy czy też składanie podania o pracę bezpośrednio u pracodawcy. Co istotne, żaden spośród respondentów nie korzysta w poszukiwaniu pracy z pomocy innych instytucji i organizacji wspierających cudzoziemców.

Wśród badanych imigrantów to kobiety nieco częściej niż mężczyźni decydują się na korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy. Kobiety są również bardziej skłonne do korzystania z usług agencji zatrudnienia. Uwzględniając wiek badanych obywateli Ukrainy dostrzega się, że osoby młodsze częściej korzystają z polecenia bliskich, natomiast osoby w starszych grupach wiekowych wykazują większą skłonność do korzystania z usług Powiatowego Urzędu Pracy.

Tabela 16. Proszę wskazać, w jaki sposób zwykle poszukiwał(a)/poszukuje Pan(i) pracy [imigranci z Ukrainy; N=43]

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Wiek		
		Kobieta	Mężczyzna	do 30 lat	od 31 do 45 lat	46 i więcej lat
Korzystanie z polecenia znajomych/członków rodziny	46,5%	39,1%	55,0%	54,5%	50,0%	33,3%
Zamieszczanie ogłoszenia w Internecie	37,2%	30,4%	45,0%	27,3%	50,0%	25,0%
Korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy	16,3%	17,4%	15,0%	9,1%	15,0%	25,0%

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Wiek		
		Kobieta	Mężczyzna	do 30 lat	od 31 do 45 lat	46 i więcej lat
Składanie podania o pracę bezpośrednio u pracodawcy	16,3%	13,0%	20,0%	18,2%	25,0%	0,0%
Zamieszczanie ogłoszeń w miejscach ogólnodostępnych (np. tablice ogłoszeń)	11,6%	4,3%	20,0%	9,1%	15,0%	8,3%
Nie poszukiwałem(-am) pracy	11,6%	13,0%	10,0%	9,1%	5,0%	25,0%
Korzystanie z usług agencji zatrudnienia	9,3%	17,4%	0,0%	18,2%	0,0%	16,7%
W inny sposób	4,7%	0,0%	10,0%	9,1%	5,0%	0,0%
Korzystanie z pomocy innych instytucji/organizacji wspierających cudzoziemców	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne

Warto dodać, że osobom, które korzystały z usług Powiatowego Urzędu Pracy, proponowano pośrednictwo pracy oraz pomoc w jej aktywnym poszukiwaniu. Wsparcie świadczone przez PUP oceniano jednak przeciętnie (średnia ocena 3,29 w skali 1-5). Ankietowani, którzy skorzystali z usług agencji zatrudnienia, otrzymali propozycję wsparcia w zakresie pośrednictwa pracy. Wsparcie świadczone przez agencje zatrudnienia oceniano wysoko – średnia przyznanych ocen wyniosła 4,50 w skali 1-5.

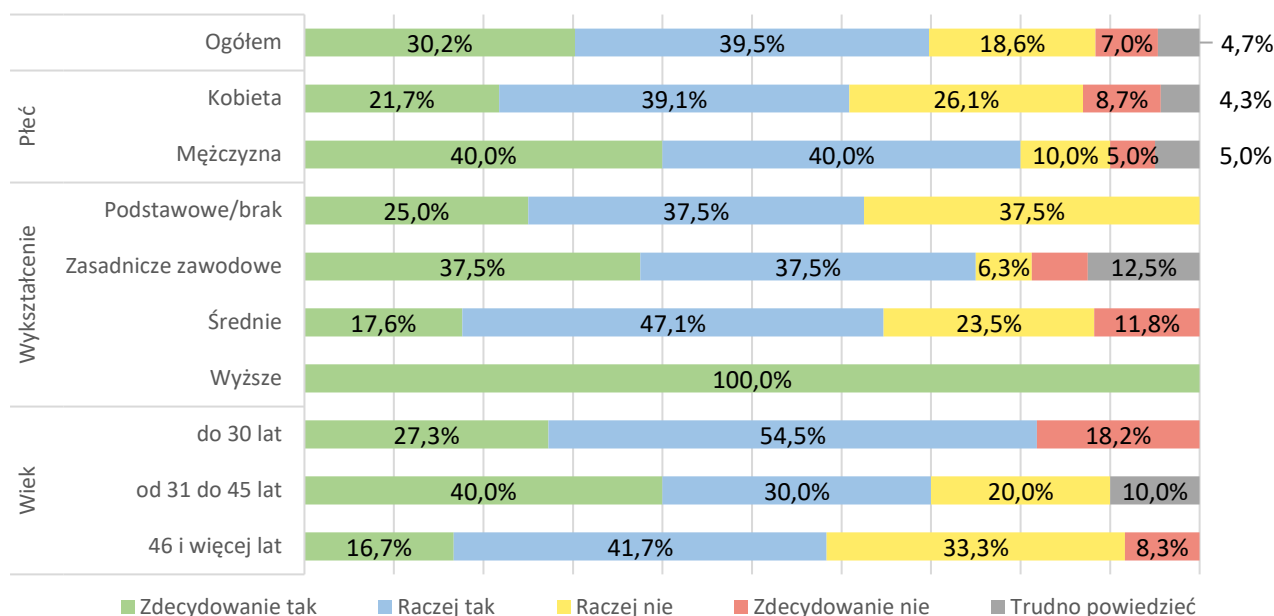
Dodatkowe wsparcie, jakiego ankietowani oczekiwali od Powiatowych Urzędów Pracy, obejmuje tłumaczenie umów i ogłoszeń oraz naukę języka polskiego. Co więcej, korzystając ze wsparcia PUP i agencji zatrudnienia, respondenci oczekują, że dzięki temu znajdą pracę – to także jedno z ich oczekiwań względem tych organizacji.

Rozwój kwalifikacji i kompetencji

Większość badanych obywateli Ukrainy czuje potrzebę uzupełnienia, zdobycia lub zaktualizowania swoich kwalifikacji/kompetencji (69,7% - suma wskazań odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”). Uwzględniając cechy respondentów dostrzega się, że mężczyźni częściej niż kobiety odczuwają tę potrzebę (odsetek wskazań odpowiedzi pozytywnych wyższy o 19,2 p.p.). Osoby w najmłodszej badanej grupie wiekowej częściej od imigrantów w najstarszej grupie wiekowej objętej badaniem odczuwają potrzebę doskonalenia kwalifikacji/kompetencji.

Należy nadmienić, iż w grupie osób odczuwających potrzebę uzupełnienia, zdobycia lub zaktualizowania kwalifikacji i kompetencji, większość byłaby zainteresowana udziałem w szkoleniu (96,7%).

Wykres 8. Czy czuje Pan(i) potrzebę uzupełnienia, zdobycia lub zaktualizowania kwalifikacji/kompetencji? [imigranci z Ukrainy; N=43]



Źródło: opracowanie własne

Badani imigranci z Ukrainy w większości (60,0%) są zainteresowani nauką języka polskiego, a tym samym szkoleniami z tego zakresu. Kobiety deklarowały większe zainteresowanie doskonaleniem swoich umiejętności w tym zakresie niż mężczyźni. Co trzeci (33,3%) respondent chciałby wziąć udział w szkoleniu z zakresu obsługi komputera i programów, a co piąty (po 20,0%) – przygotowania do pracy w handlu oraz przygotowania do prowadzenia własnej działalności gospodarczej, przy czym ponownie to kobiety częściej wyrażały zainteresowanie takimi szkoleniami. Nieco mniejszym zainteresowaniem cieszą się wśród obywateli Ukrainy kurs na prawo jazdy (13,3%) oraz kurs obsługi wózków jezdniowych (10,0%). Te szkolenia wzbudzają większe zainteresowanie mężczyzn, podobnie jak kursy z zakresu obsługi ciężkiego sprzętu budowlanego czy maszyn CNC.

Tabela 17. Szkoleniami z jakiego zakresu był(a)by Pan(i) zainteresowany(a)? [imigranci z Ukrainy; N=30]

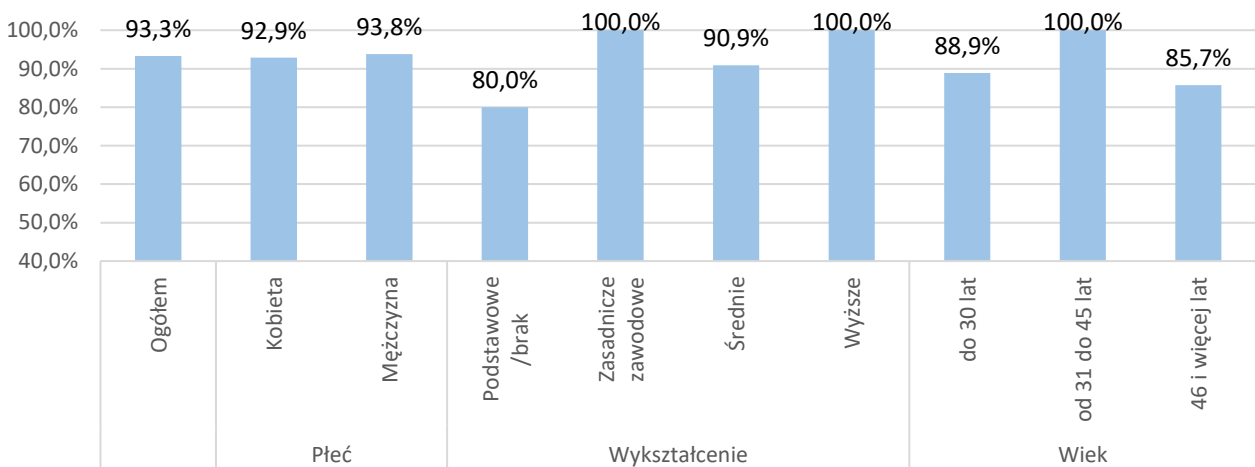
Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć	
		Kobieta	Mężczyzna
Nauka języka polskiego	60,0%	78,6%	43,8%
Obsługa komputera i programów	33,3%	42,9%	25,0%
Przygotowanie do pracy w handlu	20,0%	35,7%	6,3%
Przygotowanie do prowadzenia własnej działalności gospodarczej	20,0%	28,6%	12,5%
Prawo jazdy	13,3%	7,1%	18,8%
Obsługa wózków jezdniowych	10,0%	7,1%	12,5%
Księgowość	6,7%	14,3%	0,0%
Obsługa ciężkiego sprzętu budowlanego	6,7%	0,0%	12,5%
Opieka nad dziećmi, osobami zależnymi	6,7%	14,3%	0,0%
Przygotowanie do pracy w branży gastronomicznej	6,7%	7,1%	6,3%
Fryzjerstwo, kosmetyka, pielęgnacja ciała	3,3%	7,1%	0,0%
Inne szkolenia	3,3%	0,0%	6,3%
Obsługa biurowo-kadrowa firmy/sekretariatu	3,3%	0,0%	6,3%

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć	
		Kobieta	Mężczyzna
Obsługa maszyn CNC	3,3%	0,0%	6,3%
Przygotowanie do pracy w działach marketingu, reklamy i zarządzania	3,3%	0,0%	6,3%
Elektryka	0,0%	0,0%	0,0%
Przygotowanie do pracy w branży budowlanej	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne

Większość badanych jest przekonana o tym, że udział w szkoleniu zwiększyłby ich szanse na zatrudnienie (93,3%). Taką opinię podzielają przede wszystkim imigranci z wykształceniem zasadniczym zawodowym i wyższym, a także respondenci w wieku od 31 do 45 lat.

Wykres 9. Czy uważa Pan(i), że udział w szkoleniu zwiększyłby Pana(-ni) szanse na zatrudnienie? [imigranci z Ukrainy; N=30]



Źródło: opracowanie własne

Co trzeci (33,3%) ankietowany obywatel Ukrainy nie dostrzega żadnych czynników, które ograniczałyby możliwość uzupełnienia, zdobycia czy zaktualizowania kwalifikacji/kompetencji. Jednocześnie taki sam odsetek (33,3%) respondentów przyznał, iż bariery finansowe znacznie utrudniają im doskonalenie kompetencji i kwalifikacji. Innym ograniczeniem jest brak bezpłatnych szkoleń na rynku (13,3%) oraz brak możliwości czasowych wynikający z sytuacji rodzinnej (13,3%). Nieliczni wskazywali, że nie posiadają wiedzy odnośnie instytucji i organizacji realizujących szkolenia (6,7%), bądź też, że na polskim rynku brak jest szkoleń w języku ukraińskim (3,3%).

Tabela 18. Czy dostrzega Pan(i) bariery, które utrudniają Panu(-ni) uzupełnienie, zdobycie lub zaktualizowanie kwalifikacji/kompetencji? [imigranci z Ukrainy; N=30]

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Wiek		
		Kobieta	Mężczyzna	do 30 lat	od 31 do 45 lat	46 i więcej lat
Nie dostrzegam żadnych barier	33,3%	21,4%	43,8%	33,3%	28,6%	42,9%
Bariery finansowe	33,3%	35,7%	31,3%	33,3%	42,9%	14,3%
Trudno powiedzieć – nie szukałem(-am) możliwości rozwoju	16,7%	21,4%	12,5%	22,2%	0,0%	42,9%
Brak bezpłatnych szkoleń na rynku	13,3%	14,3%	12,5%	11,1%	14,3%	14,3%

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Wiek		
		Kobieta	Mężczyzna	do 30 lat	od 31 do 45 lat	46 i więcej lat
Brak możliwości czasowych wynikający z sytuacji rodzinnej	13,3%	21,4%	6,3%	11,1%	21,4%	0,0%
Brak wiedzy odnośnie instytucji/organizacji realizujących szkolenia	6,7%	7,1%	6,3%	11,1%	7,1%	0,0%
Brak znajomości języka polskiego/brak szkoleń w języku ukraińskim	3,3%	7,1%	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%
Inny powód	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne

Zastrzeżenia związane z pracą w Polsce, przyczyny niepodjęcia lub porzucenia pracy

Formalne bariery, które najczęściej utrudniają imigrantom z Ukrainy podjęcie pracy w Polsce, to długi czas oczekiwania na uzyskanie zezwoleń (30,2%) oraz duże skomplikowanie procedur związanych z legalizacją zatrudnienia (27,9%). Należy jednak podkreślić, że 41,9% ankietowanych obywateli Ukrainy nie dostrzega formalnych barier, które sprawiałoby im trudności związane z podjęciem pracy w Polsce.

Z kolei nieformalnymi barierami utrudniającymi obywatelom Ukrainy podjęcie pracy w Polsce są najczęściej brak znajomości języka polskiego (27,9%) oraz brak odpowiednich kwalifikacji (23,3%). Co istotne, nieformalne bariery występują częściej aniżeli formalne – odsetek badanych, którzy nie dostrzegają barier nieformalnych wynosi 32,6% i tym samym jest niższy o 9,3 p.p. niż w przypadku barier formalnych.

Tabela 19. Proszę wskazać, jakie formalne i nieformalne bariery utrudniały lub utrudniają Panu(-ni) podjęcie pracy w Polsce [imigranci z Ukrainy; N=43]

Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Wiek		
		Kobieta	Mężczyzna	do 30 lat	od 31 do 45 lat	46 i więcej lat
Formalne bariery						
Długi czas oczekiwania na uzyskanie zezwoleń (na pracę, na pracę sezonową, na pobyt i pracę)	30,2%	26,1%	35,0%	45,5%	35,0%	8,3%
Duże skomplikowanie procedur związanych z legalizacją zatrudnienia	27,9%	30,4%	25,0%	45,5%	30,0%	8,3%
Trudności w załatwieniu formalności w urzędzie pracy	14,0%	13,0%	15,0%	18,2%	10,0%	16,7%
Trudności w załatwieniu formalności w agencji zatrudnienia	2,3%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	8,3%
Inne	2,3%	0,0%	5,0%	9,1%	0,0%	0,0%
Żadne – nie dostrzegam formalnych barier	41,9%	47,8%	35,0%	9,1%	45,0%	66,7%
Nieformalne bariery						
Brak znajomości języka polskiego	27,9%	21,7%	35,0%	27,3%	35,0%	16,7%
Brak odpowiednich kwalifikacji	23,3%	21,7%	25,0%	18,2%	25,0%	25,0%

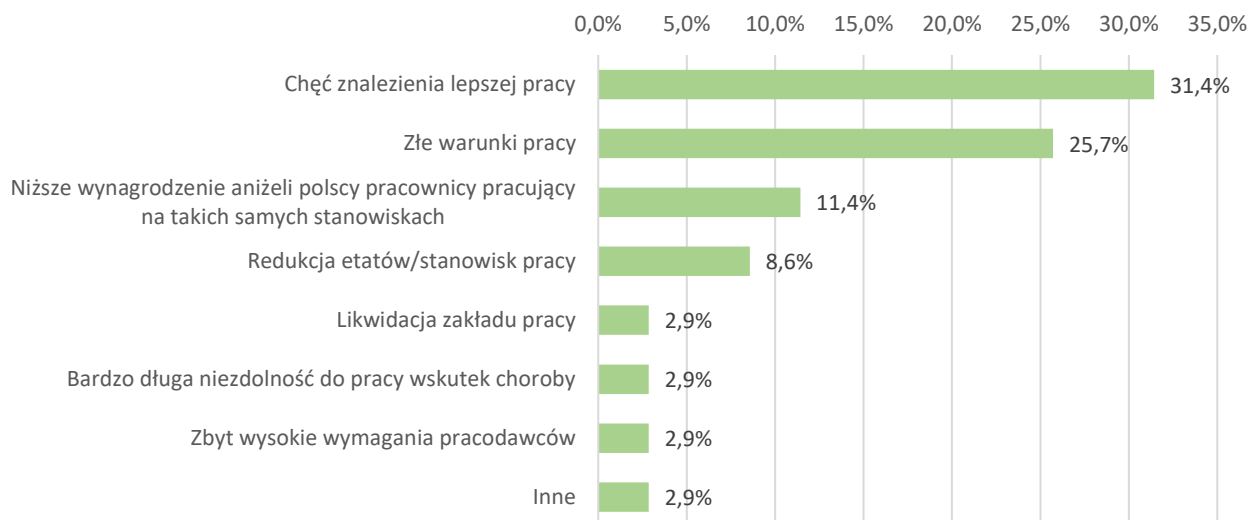
Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Wiek		
		Kobieta	Mężczyzna	do 30 lat	od 31 do 45 lat	46 i więcej lat
Zniechęcające pracodawców procedury związane z zatrudnianiem cudzoziemców	14,0%	17,4%	10,0%	27,3%	15,0%	0,0%
Zbyt niskie oferowane przez pracodawców wynagrodzenie	9,3%	13,0%	5,0%	0,0%	10,0%	16,7%
Brak wymaganego przez pracodawców wykształcenia	9,3%	8,7%	10,0%	0,0%	15,0%	8,3%
Brak wymaganych przez pracodawców umiejętności/kwalifikacji	7,0%	4,3%	10,0%	9,1%	5,0%	8,3%
Brak motywacji do pracy	7,0%	13,0%	0,0%	9,1%	10,0%	0,0%
Brak wymaganego przez pracodawców doświadczenia	4,7%	4,3%	5,0%	9,1%	5,0%	0,0%
Opieka nad dziećmi/wnukami	4,7%	4,3%	5,0%	0,0%	5,0%	8,3%
Nieodpowiadające mi warunki pracy (np. zmianowość, praca w weekendy itp.)	2,3%	4,3%	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%
Żadne – nie dostrzegam nieformalnych barier	32,6%	21,7%	45,0%	36,4%	30,0%	33,3%

Źródło: opracowanie własne

Imigranci, którzy obecnie nie pracują, deklarowali najczęściej (po 25,0%), że znalezienie zatrudnienia utrudniają im: brak znajomości języka polskiego, brak wymaganych przez pracodawców kwalifikacji/wykształcenia/doświadczenia, powody osobiste/rodzinne. Co istotne, żaden z respondentów w tej grupie nie wskazał braku chęci do pracy jako powodu swojego pozostawania bez zatrudnienia. Co trzeci (33,3%) spośród niepracujących obywateli Ukrainy przyznał, iż uprzednio podejmował już pracę w Polsce.

Imigranci posiadający pracę w większości (67,7%) deklarowali, że pracowali w innym miejscu pracy przed podjęciem zatrudnienia u obecnego pracodawcy. Przyczyną opuszczenia poprzedniego pracodawcy była przede wszystkim chęć znalezienia lepszej pracy (31,4%). Nieco rzadziej wskazywano, że do zmiany miejsca pracy przyczyniły się złe warunki pracy (25,7%). Co dziewiąty (11,4%) ankietowany przyznał, że zmienił miejsce pracy z uwagi na uzyskiwanie wynagrodzenia niższego od Polaków pracujących na takich samym stanowiskach.

Wykres 10. Jakie były przyczyny utraty lub odejścia z pracy? [imigranci z Ukrainy; N=35]

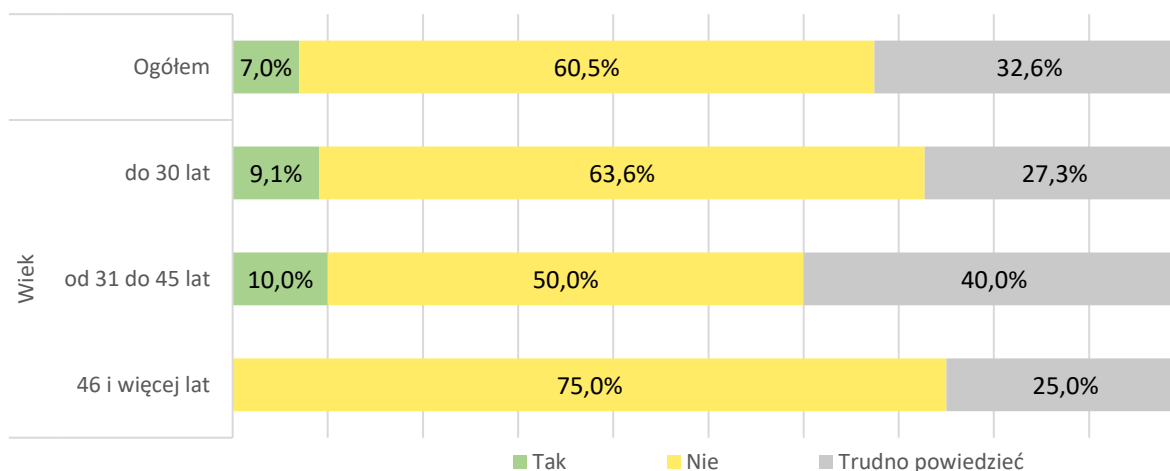


Źródło: opracowanie własne

Identyfikacja czynników wpływających na decyzje dotyczące wyjazdu do innego kraju

Tylko nieliczni (7,0%) spośród ankietowanych obywateli Ukrainy potwierdzili, iż rozważają możliwość wyjazdu do innego kraju (poza Ukrainą). Co trzeci (32,6%) nie potrafi określić swojego stanowiska w tej sprawie, podczas gdy większość w ogóle nie rozważa takiej możliwości (60,5%). Co istotne, taki wariant biorą pod uwagę tylko osoby w wieku do 45 lat – w starszej grupie wiekowej żaden respondent nie rozważa wyjazdu do innego państwa.

Wykres 11. Czy rozważa Pan(i) możliwość wyjazdu do innego kraju (poza Ukrainą)? [imigranci z Ukrainy; N=43]



Źródło: opracowanie własne

Badani rozważający możliwość wyjazdu do innego kraju, biorą pod uwagę następujące państwa: Niemcy oraz Stany Zjednoczone. Powodem takiej decyzji jest przede wszystkim wyższy poziom wynagrodzeń aniżeli w Polsce (100,0%). Często wskazywano także na wyższy standard życia w tych krajach i lepsze warunki socjalne (po 66,7%). Nie bez znaczenia jest także fakt, iż we wskazanych krajach zamieszkują członkowie rodziny/znajomi respondentów (66,7%).

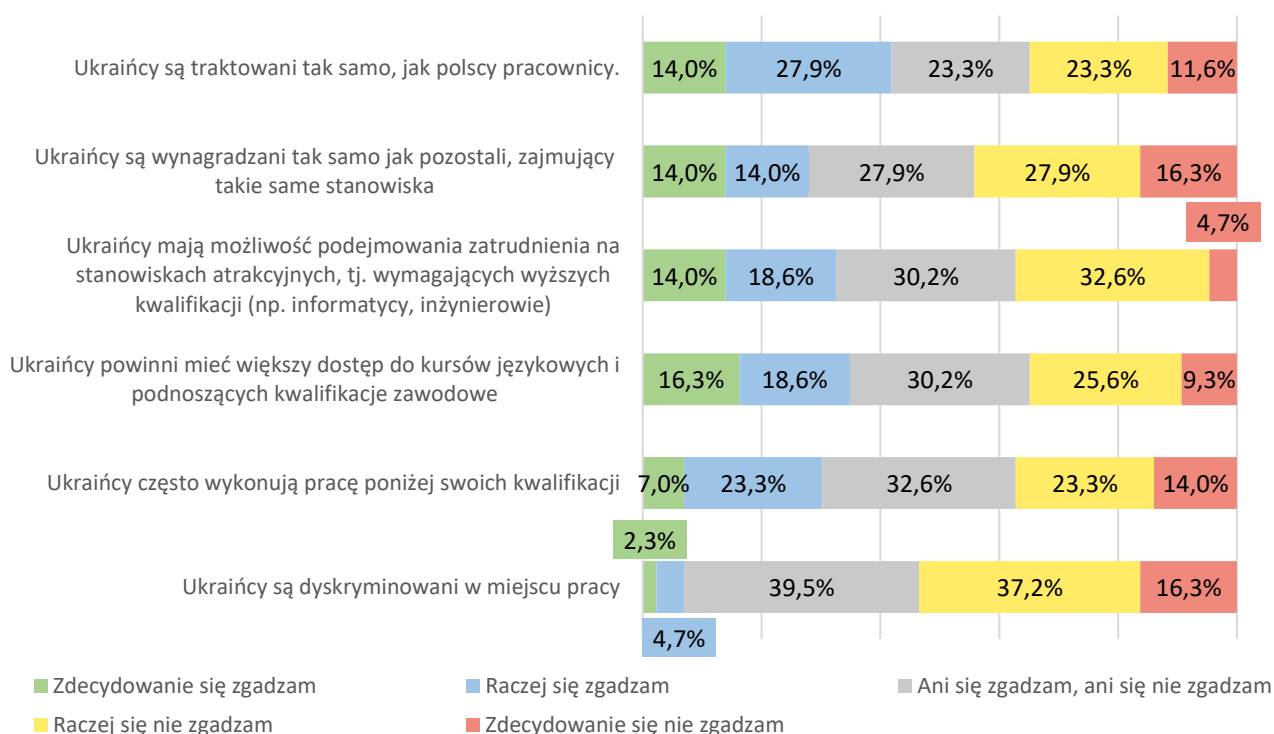
Relacje z Polakami, powody ewentualnej niechęci, zjawisko dyskryminacji

Badani imigranci często zgadzali się ze stwierdzeniem, że Ukraińcy są traktowani tak samo jak polscy pracownicy (41,9% - suma wskazań odpowiedzi „raczej się zgadzam” i „zdecydowanie się zgadzam”). Należy jednak mieć na uwadze, że zdania w tym zakresie były podzielone, gdyż co trzeci (34,9% - suma wskazań odpowiedzi „raczej się nie zgadzam” i „zdecydowanie się nie zgadzam”) ankietowany nie zgadza się z taką opinią.

Podzielone zdania dostrzega się również w przypadku kwestii zwiększenia obywatelom Ukrainy dostępu do kursów językowych i podnoszących kwalifikacje zawodowe – 34,9% respondentów uważa, że dostęp ten powinien być większy, podczas gdy 34,9% nie zgodziło się z taką opinią. Podobną rozbieżność poglądów dostrzega się w kwestii możliwości podejmowania przez imigrantów pracy na stanowiskach atrakcyjnych i wymagających wyższych kwalifikacji – takie zdanie podziela 32,6% respondentów, podczas gdy 37,2% osób nie zgodziło się z takim stwierdzeniem.

Zdaniem co trzeciego ankietowanego (30,3%) Ukraińcy często wykonują pracę poniżej swoich kwalifikacji, a blisko 45% respondentów uważa, że nie są oni wynagradzani tak samo jak pozostali pracownicy, zajmujący takie same stanowiska. Jednocześnie tylko nieliczni badani są zdania, że Ukraińcy są dyskryminowani w miejscu pracy (7,0% - suma wskazań odpowiedzi „raczej się zgadzam” i „zdecydowanie się zgadzam”).

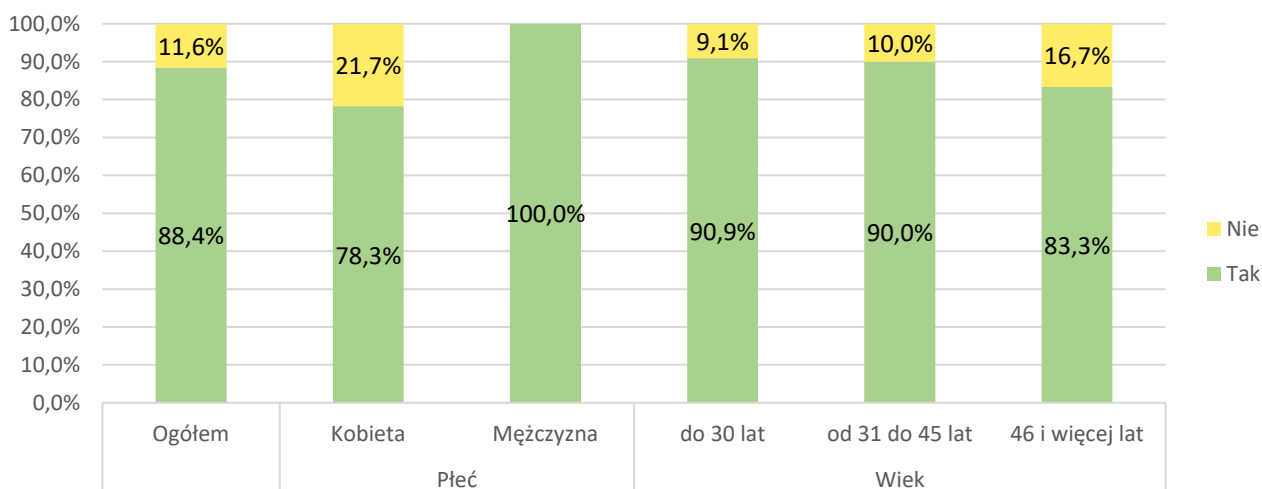
Wykres 12. Proszę wskazać, w jaki stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami [imigranci z Ukrainy; N=43]



Źródło: opracowanie własne

Blisko 90% ankietowanych imigrantów z Ukrainy potwierdziło, że ma przyjaciół lub bliskich znajomych wśród Polaków. Biorąc pod uwagę płeć respondentów można dostrzec, że brak przyjaciół bądź bliskich znajomych wśród Polaków deklarowały tylko kobiety.

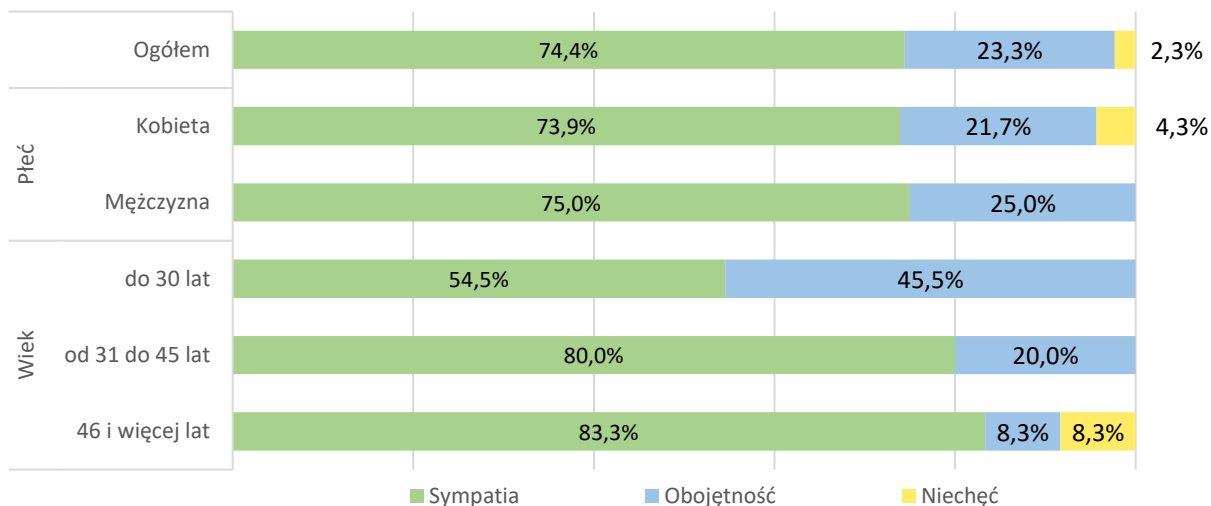
Wykres 13. Czy ma Pan(i) przyjaciół lub bliskich znajomych wśród Polaków? [imigranci z Ukrainy; N=43]



Źródło: opracowanie własne

Niemalże 75% badanych uważa, że sympatia jest uczuciem, które najlepiej opisuje stosunek Polaków do Ukraińców – przy czym najczęściej takie stanowisko reprezentowali badani w wieku powyżej 30 lat. Co czwarty (23,3%) obywatel Ukrainy jest zdania, że obojętność najtrafniej opisuje relację pomiędzy członkami obu narodowości. Tylko nieliczni (2,3%) podzielają opinię, że to niechęć jest uczuciem wyrażającym stosunek Polaków do Ukraińców.

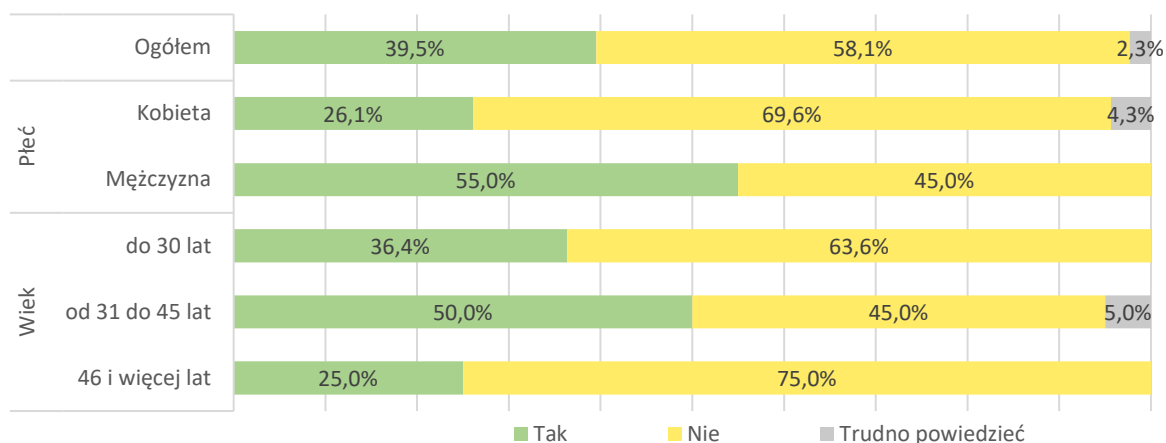
Wykres 14. Które z poniższych uczuć, z Pana(-ni) perspektywy, najlepiej opisuje stosunek Polaków do Ukraińców? [imigranci z Ukrainy; N=43]



Źródło: opracowanie własne

Dyskryminacji ze względu na pochodzenie osobiście doświadczyło 39,5% ankietowanych imigrantów z Ukrainy, a zatem większość (58,1%) badanych Ukraińców nie doświadcza jej osobiście. Z badania wynika, że dyskryminacji najczęściej doświadczają mężczyźni oraz osoby w wieku od 31 do 45 lat.

Wykres 15. Czy kiedykolwiek doświadczył(a) Pan(i) osobiście dyskryminacji ze względu na pochodzenie? [imigranci z Ukrainy; N=43]



Źródło: opracowanie własne

Dyskryminacja, której osobiście doświadczyli imigranci z Ukrainy, polegała najczęściej na naruszaniu godności, poniżaniu lub upokarzaniu z powodu pochodzenia (58,8%). Nieco rzadziej przejawem dyskryminacji był niższy poziom wynagrodzenia w stosunku do pozostałych pracowników zajmujących takie same stanowiska (47,1%). Równie często (47,1%) badani obywatele Ukrainy doświadczali dyskryminacji w formie oferowania im gorszych stanowisk lub warunków pracy w stosunku do innych pracowników. Co trzeci (35,3%) ankietowany w tej grupie doświadczył dyskryminacji w postaci agresji fizycznej, a co czwarty (23,5%) – w formie trudności ze znalezieniem zakwaterowania.

Wyniki badania ilościowego z przedstawicielami organizacji, instytucji i innych podmiotów prowadzących działania na rzecz imigrantów

Charakterystyka badanych podmiotów

Spośród ogółu organizacji, instytucji i innych podmiotów działających na rzecz imigrantów najczęściej zlokalizowanych było we Wrocławiu (46,5%). Kolejne 16,3% badanych podmiotów swoją siedzibę miało w podregionie jeleniogórskim. Badaniem ilościowym objęte zostały różnego rodzaju instytucje pomocowe, realizujące szereg kompleksowych działań na rzecz imigrantów, tj. pomoc rzeczową i materialną, wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej czy wsparcie edukacyjne.

Tabela 20. Charakterystyka badanych podmiotów ze względu na miejsce siedziby [organizacje, instytucje i inne podmioty wspierające imigrantów; N=43]

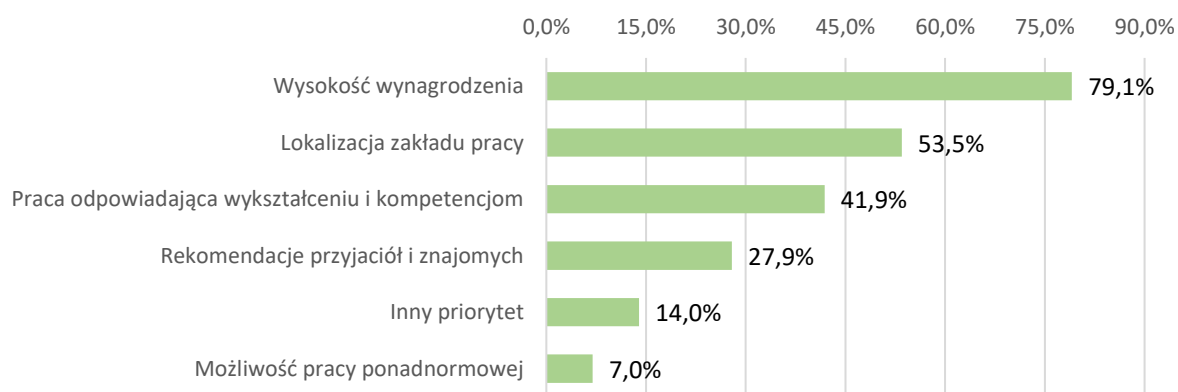
Podregion	Odsetek
Miasto Wrocław	46,5%
Podregion jeleniogórski	16,3%
Podregion legnicko-głogowski	11,6%
Podregion wałbrzyski	11,6%
Podregion wrocławski	14,0%

Źródło: opracowanie własne

Potrzeby i priorytety imigrantów z Ukrainy związane z rynkiem pracy, pobytem lub zamieszkaniem

W opinii przedstawicieli badanych podmiotów wspierających imigrantów podczas wyboru ofert pracy największe znaczenie dla osób pochodzących z Ukrainy ma wysokość wynagrodzenia (79,1%). Ponad połowa ankietowanych twierdzi, że duże znaczenie ma także lokalizacja zakładu pracy (53,5%) czy praca odpowiadająca wykształceniu i kompetencjom (41,9%).

Wykres 16. Priorytety podczas wyboru oferty pracy w Polsce dla osób pochodzących z Ukrainy [organizacje, instytucje i inne podmioty wspierające imigrantów; N=43]

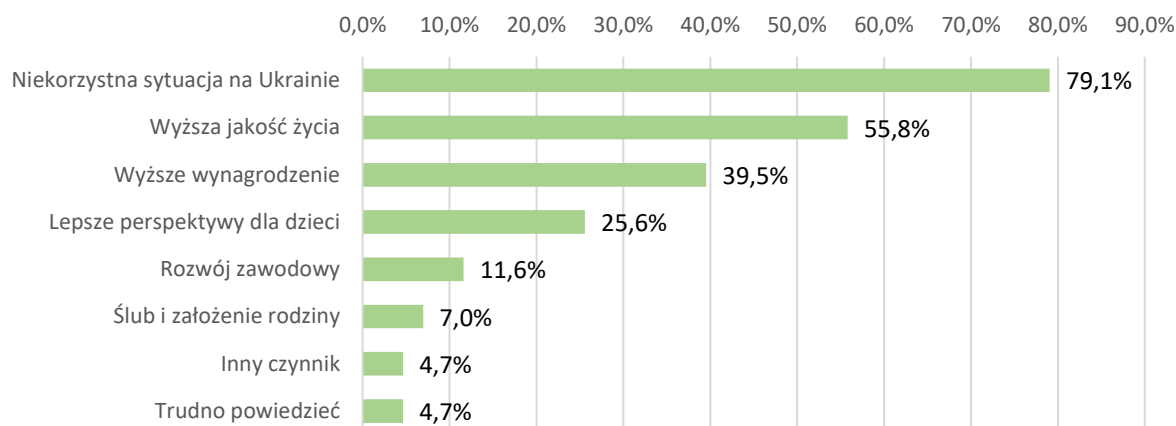


Źródło: opracowanie własne

Bliskość geograficzna Polski i Ukrainy powoduje, że nasz kraj stanowi w ostatnich latach główny kierunek migracji Ukraińców. Obywatele tego kraju, jeszcze przed wybuchem wojny, licznie przybywali nad Wisłę w poszukiwaniu pracy i lepszego życia. Polska stanowiła zatem pierwszy, a często już docelowy przystanek dla uciekających przed wojną Ukraińców. Zdaniem przedstawicieli organizacji, instytucji i innych podmiotów

wspierających imigrantów kluczowym czynnikiem przekonującymi obywateli Ukrainy do przeprowadzenia się do Polski na stałe jest niekorzystna sytuacja w ich ojczystym kraju (79,1%). Ponad połowa respondentów twierdzi, że za pozostaniem w Polsce przemawia wyższa jakość życia (55,8%), a dwóch na pięciu badanych (39,5%) jako czynnik decydujący wskazało wyższe wynagrodzenie.

Wykres 17. Główne czynniki przekonujące imigrantów z Ukrainy do przeprowadzenia się do Polski na stałe [organizacje, instytucje i inne podmioty wspierające imigrantów; N=43]



Źródło: opracowanie własne

Najważniejsze bariery utrudniające zatrudnienie, jak i podejmowanie pracy przez osoby przybywające z Ukrainy

Zgodnie z wynikami badań ponad połowa respondentów (58,1%) jako kluczową barierę utrudniającą obywatelom Ukrainy podjęcie pracy w Polsce wskazała długi czas oczekiwania na uzyskanie zezwoleń (na pracę, na pracę sezonową, na pobyt i pracę). Inną istotną barierą formalną okazało się duże skomplikowanie procedur związanych z legalizacją zatrudnienia (41,9%). Co istotne, 18,6% badanych deklarowało, że nie dostrzega żadnych barier związanych z formalnościami.

Wśród barier nieformalnych najczęściej wymieniane były kolejno: brak znajomości języka polskiego (86,0%), zbyt niskie oferowane przez pracodawców wynagrodzenie (37,2%) oraz brak odpowiednich kwalifikacji (27,9%). Na brak występowania barier nieformalnych wskazało 4,7% ankietowanych.

Tabela 21. Formalne i nieformalne bariery utrudniające obywatelom Ukrainy podjęcie pracy w Polsce [organizacje, instytucje i inne podmioty wspierające imigrantów; N=43]

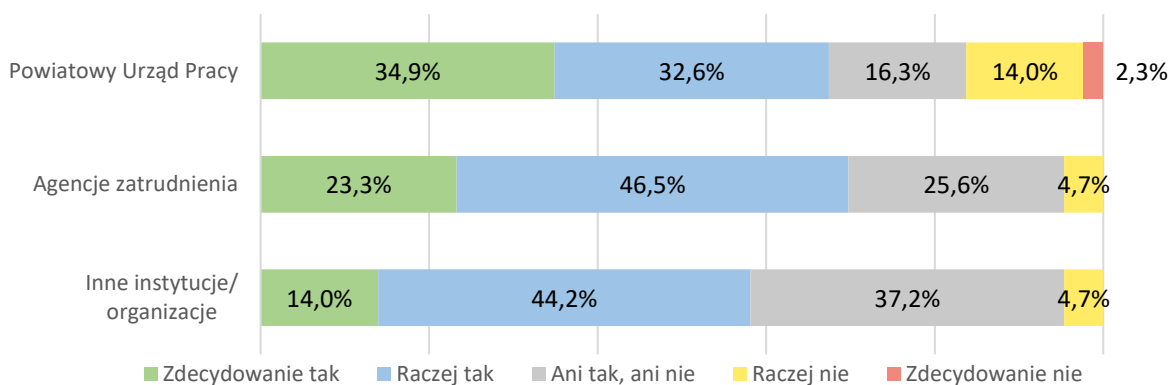
Wyszczególnienie	Odsetek
Formalne bariery	
Długi czas oczekiwania na uzyskanie zezwoleń (na pracę, na pracę sezonową, na pobyt i pracę)	58,1%
Duże skomplikowanie procedur związanych z legalizacją zatrudnienia	41,9%
Trudności w załatwieniu formalności w urzędzie pracy	16,3%
Trudności w załatwieniu formalności w agencji zatrudnienia	4,7%
Żadne – nie dostrzegam formalnych barier	18,6%
Nieformalne bariery	
Brak znajomości języka polskiego	86,0%
Zbyt niskie oferowane przez pracodawców wynagrodzenie	37,2%

Wyszczególnienie	Odsetek
Brak odpowiednich kwalifikacji	27,9%
Sytuacja osobista/rodzinna	25,6%
Zniechęcające pracodawców procedury związane z zatrudnianiem cudzoziemców	20,9%
Nieodpowiadające kandydatom do pracy warunki pracy (np. zmienność, praca w weekendy itp.)	18,6%
Brak motywacji do pracy	14,0%
Brak wymaganych przez pracodawców umiejętności/kwalifikacji	7,0%
Brak wymaganego przez pracodawców wykształcenia	4,7%
Brak wymaganego przez pracodawców doświadczenia	2,3%
Żadne – nie dostrzegam nieformalnych barier	4,7%

Wsparcie w zakresie wejścia na rynek pracy

Analizując wyniki badań można stwierdzić, że przedstawiciele podmiotów wspierających imigrantów pozytywnie oceniają działalność Powiatowych Urzędów Pracy, agencji zatrudnienia oraz innych instytucji/organizacji wspierających Ukraińców w wejściu na rynek pracy. Najwyżej pod tym kątem ocenione zostały agencje zatrudnienia – ich działania jako wystarczające postrzega 69,8% ankietowanych (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Niewiele gorzej oceniono wsparcie oferowane przez Powiatowe Urzędy Pracy, którym pozytywne oceny przyznało 67,5%, a negatywne 16,3% badanych. Ponad połowa badanych (58,1%) pozytywnie postrzega również działania innych instytucji pomocowych, wśród których znalazły się przede wszystkim fundacje/stowarzyszenia oraz ośrodki pomocy społecznej.

Wykres 18. Ocena wystarczalności wsparcia oferowanego Ukraińcom przez instytucje/organizacje w zakresie wejścia na rynek pracy [organizacje, instytucje i inne podmioty wspierające imigrantów; N=43]



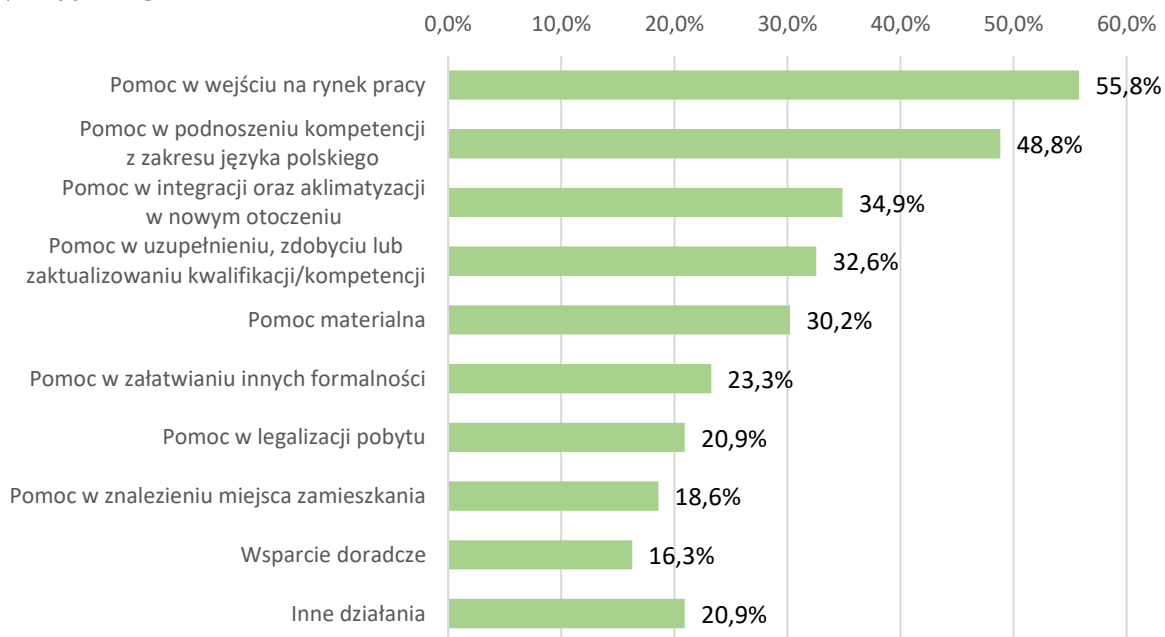
Źródło: opracowanie własne

Respondenci, których zdaniem obecna oferta wsparcia ww. instytucji jest niewystarczająca, wskazali konieczne do podjęcia działania. W przypadku Powiatowych Urzędów Pracy powinny być to przede wszystkim kursy języka polskiego. Dodatkowe wsparcie agencji zatrudnienia miałyby z kolei polegać na zapewnieniu zakwaterowania (hotelu pracowniczych) wraz z ofertami pracy oraz organizowaniu kursy języka polskiego. Pozostałe instytucje/organizacje, zdaniem respondentów, powinny umożliwić imigrantom z Ukrainy tłumaczenie dokumentów, udział w kursach języka polskiego oraz nieodpłatne poradnictwo prawne.

Współpraca i koordynacja działań na rzecz imigrantów prowadzona przez organizacje/institucje

Na uwagę zasługuje fakt, że działania podejmowane przez badane podmioty na rzecz wspierania imigrantów z Ukrainy polegają w głównej mierze na pomocy w wejściu na rynek pracy (55,8%). Blisko połowa badanych (48,8%) deklaruje, że pomaga Ukraińcom w podnoszeniu kompetencji językowych z języka polskiego. Co trzeci respondent oferuje wsparcie w integracji oraz aklimatyzacji w nowym otoczeniu (34,9%) oraz pomoc w uzupełnieniu, zdobyciu lub zaktualizowaniu nowych kompetencji (32,6%).

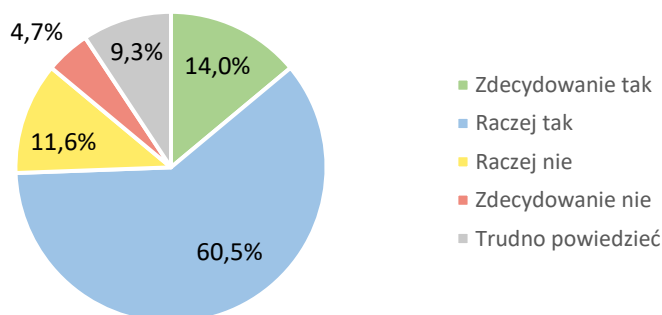
Wykres 19. Działania podejmowane w zakresie wspierania imigrantów z Ukrainy [organizacje, instytucje i inne podmioty wspierające imigrantów; N=43]



Źródło: opracowanie własne

Powyższe działania realizowane przez badane podmioty na rzecz wsparcia imigrantów z Ukrainy, zdaniem większości badanych są wystarczające, tzn. odpowiadają na realne potrzeby tych osób – takiej odpowiedzi udzieliło 74,5% ankietowanych (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Opinii tej nie podziela 16,3% respondentów, którzy odczuwają potrzebę zintensyfikowania działań podejmowanych na rzecz wsparcia imigrantów.

Wykres 20. Ocena wystarczalności działań w zakresie wspierania imigrantów z Ukrainy przed badane podmioty [organizacje, instytucje i inne podmioty wspierające imigrantów; N=43]

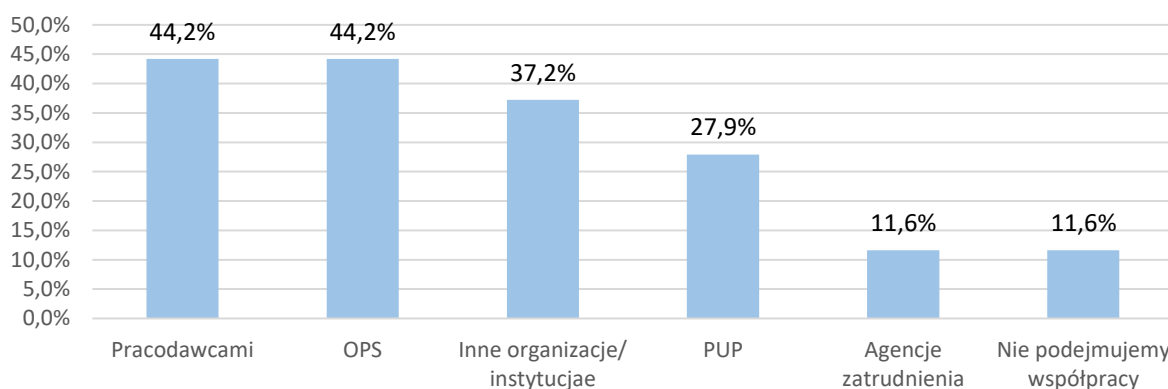


Źródło: opracowanie własne

Według deklaracji respondentów zdecydowana większość z nich podejmuje współpracę z innymi instytucjami w zakresie wspierania imigrantów z Ukrainy. Najczęściej wskazywano na pracodawców oraz ośrodki pomocy

społecznej (44,2% w obu przypadkach). Liczna grupa badanych podmiotów podejmuje działania na rzecz aktywizacji zawodowej obywateli z Ukrainy, kooperując z powiatowymi urzędami pracy (27,9%) czy agencjami zatrudnienia (11,6%). Nierzadko wskazywano również na współpracę z innymi organizacjami/institucjami, wśród których wymieniano organizacje pozarządowe (np. Fundacja Ukraina, Stowarzyszenie Nomada, Fundacja Dom Pokoju, Stowarzyszenie Tratwa, Fundacja Kalejdoskop Kultur, Stowarzyszenie Edukacji Krytycznej, Fundacja Brata Alberta), Wrocławskie Centrum Integracji, urzędy miast/gmin, szkoły, PCPR, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy czy Dolnośląski Urząd Wojewódzki. Uwagę zwraca fakt, że zaledwie 11,6% ankietowanych podmiotów nie podejmuje współpracy w zakresie wspierania Ukraińców.

Wykres 21. Współpraca z organizacjami/institucjami w zakresie wspierania imigrantów z Ukrainy [organizacje, instytucje i inne podmioty wspierające imigrantów; N=43]



Źródło: opracowanie własne

Na podstawie deklaracji respondentów można stwierdzić, że w przypadku wszystkich organizacji/institucji, z którymi współpracują reprezentowane przez nich podmioty, kooperacja polega głównie na wymianie informacji oraz wymianie doświadczeń i dobrych praktyk.

Jako największe bariery we współpracy respondenci wskazywali przede wszystkim nadmierną biurokrację/niesprzyjające procedury (34,9%), zbyt małą liczbę pracowników (25,6%) oraz bariery finansowe (23,3%).

Tabela 22. Zakres współpracy z organizacjami/institucjami

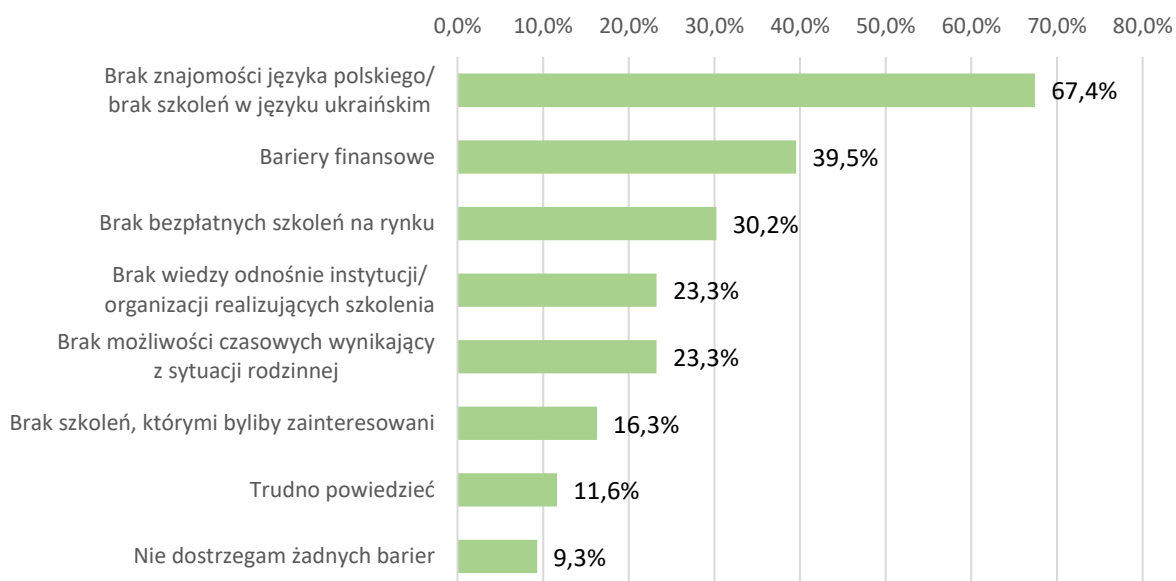
Wyszczególnienie	Powiatowy urząd pracy [N=12]	Agencje zatrudnienia [N=5]	Pracodawcy [N=19]	Ośrodki pomocy społecznej [N=19]	Inne organizacje, instytucje [N=16]
Realizacja wspólnych projektów/wydarzeń na rzecz imigrantów z Ukrainy	8,3%	0,0%	5,3%	5,3%	31,3%
Pomoc w załatwianiu formalności związanych z legalizacją pobytu	25,0%	20,0%	42,1%	36,8%	18,8%
Wymiana informacji (np. odnośnie szkoleń, wolnych miejsc pracy, zakwaterowania itp.)	66,7%	80,0%	73,7%	68,4%	31,3%
Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk	50,0%	40,0%	47,4%	63,2%	31,3%
W innym zakresie	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne

Rozwój kwalifikacji i kompetencji

Na podstawie dokonanej analizy udało się ustalić, że największą barierą utrudniającą imigrantom z Ukrainy uzupełnienie, zdobycie lub zaktualizowanie kwalifikacji/kompetencji jest brak znajomości języka polskiego lub też brak szkoleń w języku ukraińskim (67,4%). Przedstawiciele badanych podmiotów nierzadko jako przeszkodę wskazywali także bariery finansowe (39,5%) oraz brak bezpłatnych szkoleń na rynku (30,2%). Żadnych barier nie dostrzega co dziesiąty respondent (9,3%).

Wykres 22. Bariery utrudniające imigrantom z Ukrainy uzupełnienie, zdobycie lub zaktualizowanie kwalifikacji/kompetencji [organizacje, instytucje i inne podmioty wspierające imigrantów; N=43]



Źródło: opracowanie własne

Relacje z Polakami, powody ewentualnej niechęci, zjawisko dyskryminacji

Znaczna część przedstawicieli podmiotów uczestniczących w badaniu zgodziła się ze stwierdzeniem, że ukraińscy pracownicy są traktowani tak samo, jak polscy (46,5%; suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Przeciwnego zdania było 30,2% respondentów (suma odpowiedzi „zdecydowanie nie” i „raczej nie”).

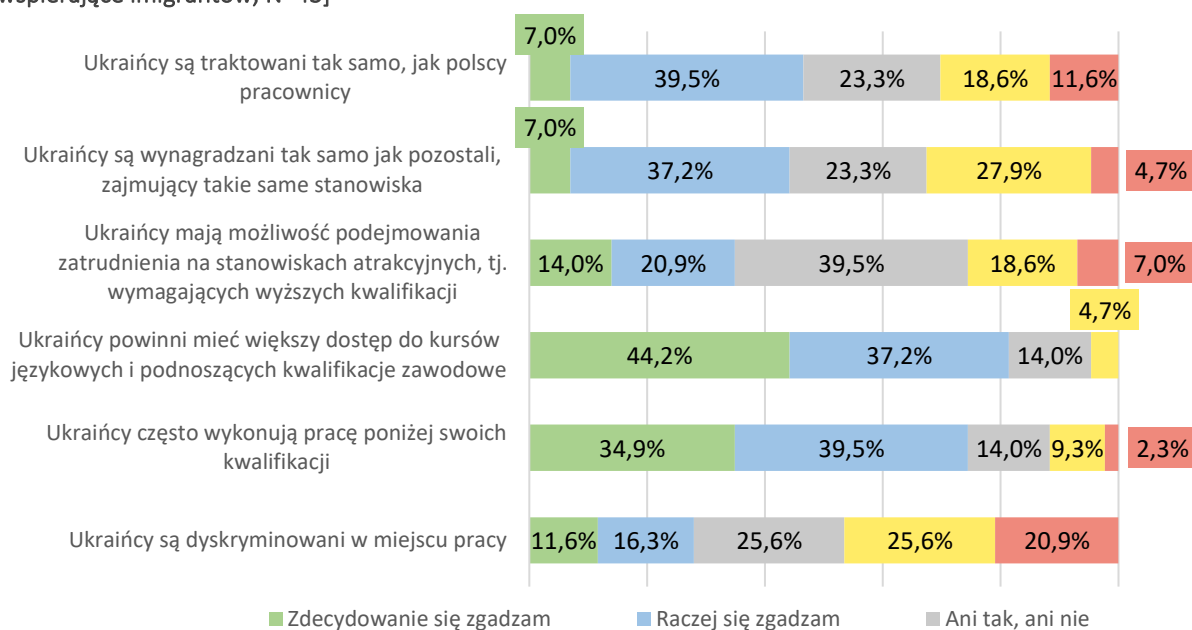
W opinii 44,2% ankietowanych pracownicy z Ukrainy są wynagradzani tak samo jak pozostali, zajmujący takie same stanowiska. Odmienną deklarację złożył co trzeci respondent (32,6%).

Ze stwierdzeniem, że Ukraińcy mają możliwość podejmowania zatrudnienia na stanowiskach atrakcyjnych, tj. wymagających wyższych kwalifikacji zgodził się co trzeci ankietowany (34,9%). Przeczącą odpowiedź wskazał co czwarty z nich (25,6%).

Zdecydowana większość uczestników badania (81,4%) uważa, że Ukraińcy powinni mieć większy dostęp do kursów językowych i podnoszących kwalifikacje zawodowe. Uwagę zwraca również fakt, że zdaniem ¾ respondentów (74,4%) Ukraińcy często wykonują pracę poniżej swoich kwalifikacji.

Zdaniem 46,5% przedstawicieli podmiotów Ukraińcy nie są dyskryminowani przez pozostałych pracowników. Odmienną deklarację złożyło 27,9% ankietowanych.

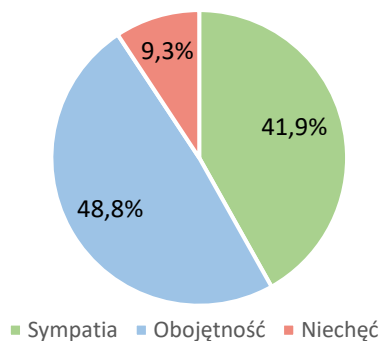
Wykres 23. Stopień zgodności ze stwierdzeniami dotyczącymi Ukraińców [organizacje, instytucje i inne podmioty wspierające imigrantów; N=43]



Źródło: opracowanie własne

Na podstawie deklaracji przedstawicieli podmiotów można dojść do konkluzji, że stosunek Polaków do Ukraińców jest raczej pozytywny – 41,9% respondentów uważa, że darzą ich oni sympatią. Z perspektywy blisko połowy badanych (48,8%) wynika, że Polacy są obojętni wobec imigrantów z Ukrainy. Na uczucie niechęci wskazało 9,3% ankietowanych, co w ich opinii związane jest z zaszłościami historycznymi oraz kosztami, jakie ponoszą Polacy w związku ze wsparciem dla Ukraińców uciekających przez wojnę.

Wykres 24. Uczucia opisujące stosunek Polaków do Ukraińców [organizacje, instytucje i inne podmioty wspierające imigrantów; N=43]

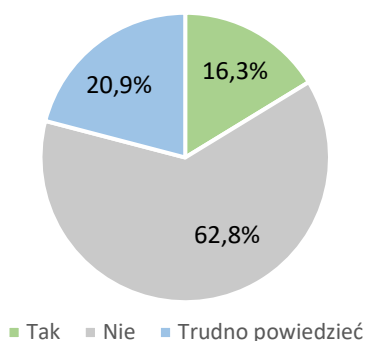


Źródło: opracowanie własne

Większość przedstawicieli podmiotów udzielających wsparcia imigrantom (62,8%) nie zgodziła się z opinią, że Ukraińcy są dyskryminowani ze względu na pochodzenie, co koresponduje z wynikami badań wśród samych obywateli Ukrainy – 58,1% z nich nie spotkało się do tej pory z przejawami dyskryminacji. Odmienne zdanie dotyczące występowania tego zjawiska wyraziło 16,3% ankietowanych, co z kolei nieco odbiega od deklaracji składanych przez imigrantów z Ukrainy (39,5% z nich osobiście doświadczyło dyskryminacji ze względu na pochodzenie).

Wśród przejawów dyskryminacji ze względu na pochodzenie, z jakimi spotkali się respondenci, wymieniano przede wszystkim oferowanie gorszych stanowisk lub warunków pracy w stosunku do innych pracowników oraz trudności ze znalezieniem zakwaterowania (57,1% w obu przypadkach).

Wykres 25. Dostrzeganie zjawiska dyskryminacji Ukraińców ze względu na pochodzenie [organizacje, instytucje i inne podmioty wspierające imigrantów; N=43]



Źródło: opracowanie własne

Działania mające na celu poprawę wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących osób z Ukrainy oraz przeciwdziałanie ich dyskryminacji

Dwóch na pięciu respondentów (41,9%) zadeklarowało, że reprezentowany przez nich podmiot podejmuje działania mające na celu poprawę wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących osób z Ukrainy. Dokładnie połowa z nich organizuje w tym celu wydarzenia o charakterze integracyjnym służących rozwojowi relacji polsko-ukraińskich oraz poprawy wizerunku Ukraińców wśród Polaków. Inne najczęściej podejmowane przedsięwzięcia to: działania edukacyjne upowszechniające wiedzę o mniejszości ukraińskiej w Polsce (44,4%) oraz kampanie informacyjne mające na celu promowanie pozytywnego wizerunku Ukraińców, przewyższanie uprzedzeń oraz dążenie do wzajemnego szacunku między narodami ukraińskim i polskim (44,4%).

Tabela 23. Rodzaje działań podejmowanych w celu na celu poprawy wizerunku i przełamywania stereotypów dotyczących osób z Ukrainy [organizacje, instytucje i inne podmioty wspierające imigrantów; N=18]

Wyszczególnienie	Odsetek
Organizowanie wydarzeń o charakterze integracyjnym służących rozwojowi relacji polsko-ukraińskich oraz poprawy wizerunku Ukraińców wśród Polaków	50,0%
Działania edukacyjne upowszechniające wiedzę o mniejszości ukraińskiej w Polsce	44,4%
Kampanie informacyjne mające na celu promowanie pozytywnego wizerunku Ukraińców, przewyższanie uprzedzeń oraz dążenie do wzajemnego szacunku między narodami ukraińskim i polskim	44,4%
Działania promocyjne skierowane do pracodawców w celu przedstawienia im korzyści wynikających z zatrudniania Ukraińców oraz przeciwdziałania ich dyskryminacji w miejscu pracy	22,2%
Inne działania	16,7%

Uczestniczący w badaniu ilościowym przedstawiciele podmiotów wspierających imigrantów z Ukrainy wskazali następujące działania, jakie w ich ocenie byłyby potrzebne w celu poprawy wizerunku i przełamywania stereotypów dot. osób z Ukrainy oraz przeciwdziałania ich dyskryminacji. Wśród nich znalazły się przede wszystkim:

- większa ilość spotkań polsko-ukraińskich o charakterze integracyjnym,
- większa dostępność kursów języka polskiego dla Ukraińców,
- organizacja kampanii społecznych promujących pozytywny wizerunek Ukraińców,
- organizacja szkoleń/warsztatów podnoszących kompetencje międzykulturowe.

Wyniki badania ilościowego z pracodawcami oraz przedstawicielami agencji zatrudnienia

Charakterystyka badanych podmiotów

Wśród uczestniczących w badaniu ilościowym przedsiębiorstw największą grupę stanowiły podmioty zatrudniające od 10 do 49 osób (31,9%). Jako miejsce prowadzenia działalności respondenci najczęściej wskazywali podregion wrocławski (34,0%). Co trzecie badane przedsiębiorstwo reprezentowało sektor przemysłu (33,3%).

Tabela 24. Charakterystyka pracodawców uczestniczących w badaniu ze względu na wielkość, miejsce siedziby oraz sektor działalności [pracodawcy; N=141]

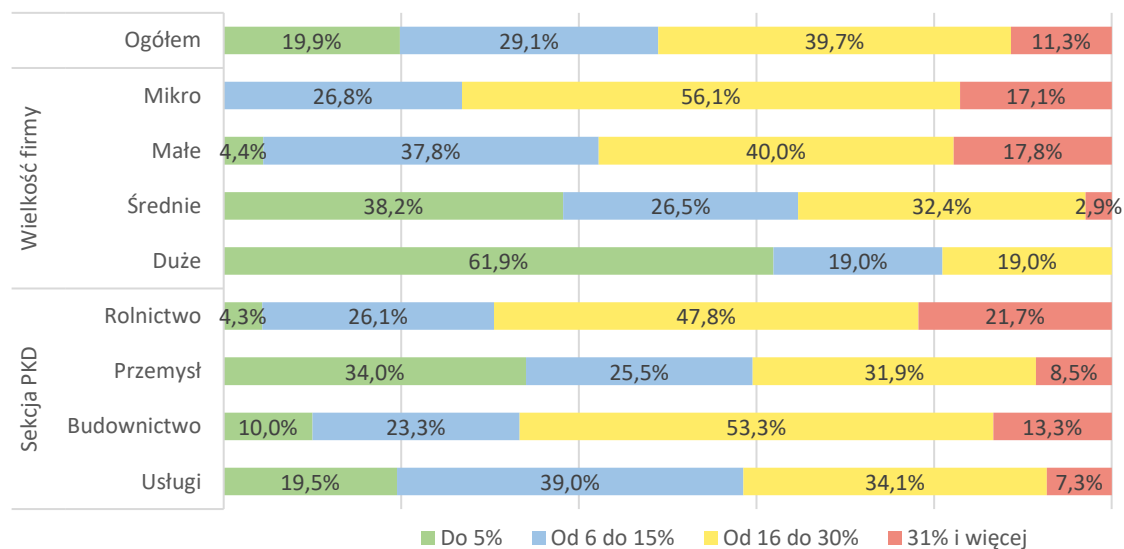
Wielkość przedsiębiorstwa		Podregion		Sektor działalności	
Mikro	29,1%	jeleniogórski	15,6%	Rolnictwo	16,3%
Małe	31,9%	legnicko-głogowski	12,8%	Przemysł	33,3%
Średnie	24,1%	wałbrzyski	17,0%	Budownictwo	21,3%
Duże	14,9%	wrocławski	34,0%	Usługi rynkowe i nierynkowe	29,1%
		Wrocław	20,6%		

Źródło: opracowanie własne

Dwóch na pięciu pracodawców deklaroowało, że pracownicy z Ukrainy stanowią od 16 do 30% ogółu zatrudnionych w firmie. Trzech na dziesięciu ankietowanych wskazało, że odsetek Ukraińców wynosi od 6 do 15%.

Dokonując analizy danych ze względu na wielkość firmy, można dostrzec, że ponad połowa mikroprzedsiębiorstw (56,1%) zatrudnia od 16 do 30% pracowników z Ukrainy. Z drugiej strony, w największych firmach odsetek ten wynosi najczęściej do 5%. Biorąc pod uwagę sektor działalności, obserwuje się, że imigranci z Ukrainy najczęściej znajdują zatrudnienie w rolnictwie – co piąty ankietowany reprezentujący ten sektor wskazał, że Ukraińcy stanowią co najmniej 31% ogółu zatrudnionych.

Wykres 26. Odsetek pracowników z Ukrainy w stosunku do ogółu zatrudnionych [pracodawcy; N=141]



Źródło: opracowanie własne

Z deklaracji przedstawicieli agencji zatrudnienia wynika, że najwięcej z nich świadczy usługi z zakresu pośrednictwa pracy (62,5%). Na oferowanie usług dot. pracy tymczasowej wskazało 43,8% respondentów. Najwięcej badanych podmiotów jako miejsce siedziby deklarowało podregion wałbrzyski (37,5%) oraz miasto Wrocław (31,3%). Przeciętna liczba obywateli Ukrainy obsługiwanych przez badane agencje zatrudnienia wynosi najczęściej 16 i więcej osób (43,7%).

Tabela 25. Charakterystyka badanych agencji zatrudnienia w podziale na rodzaj świadczonych usług oraz miejsce siedziby [agencje zatrudnienia; N=15]

Wyszczególnienie		Odsetek
Świadczone usługi	Pośrednictwo pracy	62,5%
	Praca tymczasowa	43,8%
	Poradnictwo zawodowe	6,3%
	Kierowanie do pracy za granicę RP	6,3%
Podregion	Wrocław	31,3%
	jeleniogórski	12,5%
	legnicko-głogowski	12,5%
	wałbrzyski	37,5%
	wrocławski	6,3%

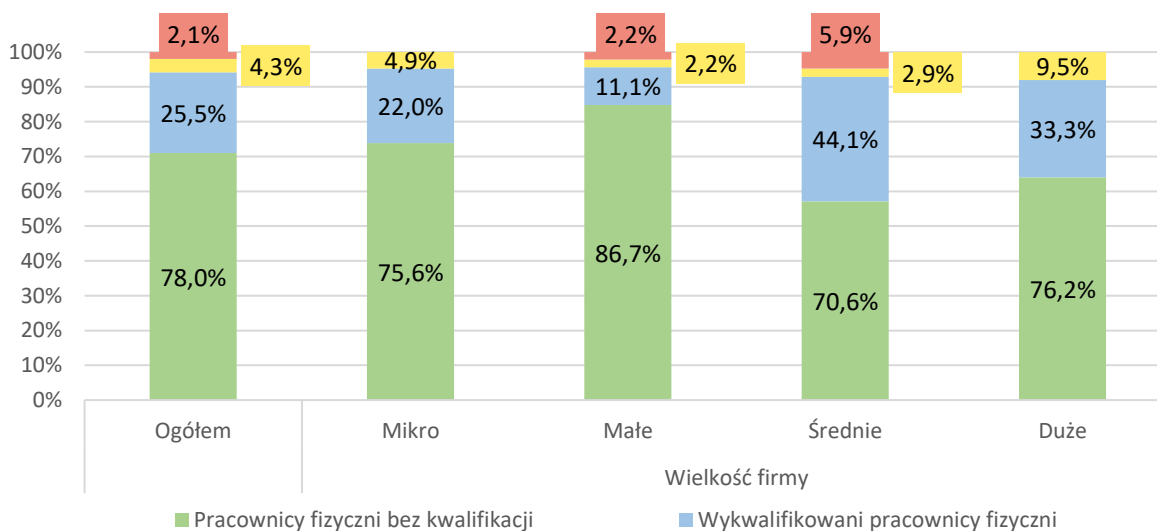
Źródło: opracowanie własne

Zatrudnianie cudzoziemców w kontekście uzupełniania braków kadrowych

Pracownicy pochodzący z Ukrainy zdecydowanie najczęściej są zatrudniani w charakterze pracowników fizycznych bez kwalifikacji (78,0%), przy czym najczęściej takie deklaracje składali przedstawiciele małych przedsiębiorstw (86,7%). Co czwarty ankietowany pracodawca (25,5%) wskazał, że zatrudnieni Ukraińcy pracują jako wykwalifikowani pracownicy fizyczni. Zaledwie 4,3% Ukraińców pracuje w charakterze niżej kwalifikowanych pracowników umysłowych, a kolejne 2,1% stanowią wykwalifikowani pracownicy umysłowi. Uwagę zwraca fakt, że żaden z badanych pracodawców nie zatrudnia Ukraińców do pracy umysłowej wymagającej wysokich kwalifikacji.

Z deklaracji przedstawicieli agencji zatrudnienia wynika, że przedsiębiorstwa najczęściej poszukują ukraińskich pracowników na stanowiska pracowników fizycznych bez kwalifikacji (68,8%), co znajduje odzwierciedlenie w wynikach badania z pracodawcami. Może to wynikać z faktu, że – jak wskazują respondenci - wśród przedsiębiorstw poszukujących ukraińskich pracowników dominują podmioty reprezentujące branżę związaną z przetwórstwem przemysłowym (56,3%).

Wykres 27. Charakter zatrudnienia obywateli Ukrainy [pracodawcy; N=141]

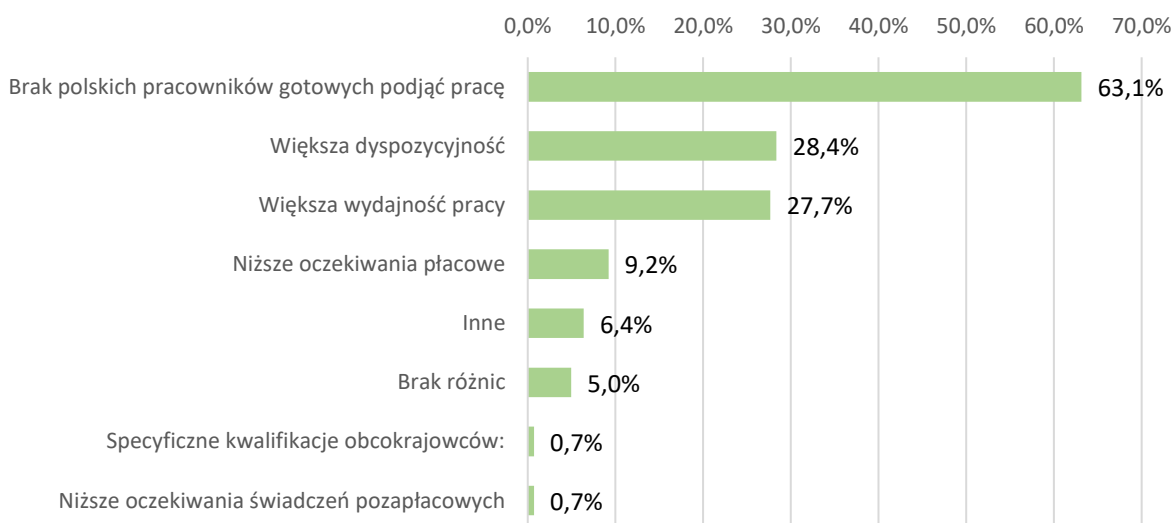


Źródło: opracowanie własne

Większość pracodawców uczestniczących w badaniu (63,1%) zatrudnia pracowników z Ukrainy ze względu na brak polskich pracowników gotowych podjąć pracę. W opinii 28,4% ankietowanych Ukraińcy są bardziej dyspozycyjni, a kolejne 27,7% badanych twierdzi, że są oni bardziej wydajni. Na niższe oczekiwania płacowe wskazało 9,2% przedstawicieli pracodawców.

Do podobnych wniosków można dojść analizując wyniki badania wśród przedstawicieli agencji zatrudnienia – najwięcej z nich (62,5%) twierdzi, że pracodawcy zatrudniają osoby pochodzące z Ukrainy przede wszystkim ze względu na brak polskich pracowników gotowych podjąć pracę. Nierzadko wskazywano także na większą dyspozycyjność (31,3%) czy większą wydajność pracy (31,3%) Ukraińców.

Wykres 28. Powody zatrudniania pracowników z Ukrainy [pracodawcy; N=141]



Źródło: opracowanie własne

Trudności i bariery w zatrudnianiu cudzoziemców z Ukrainy

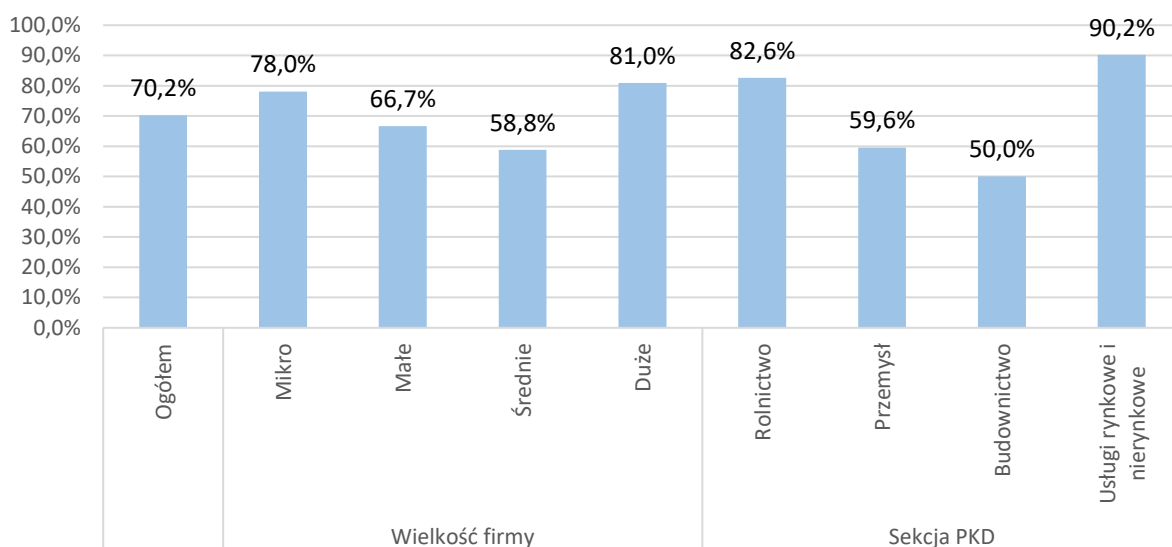
Wyniki badania wskazują, że zdecydowana większość badanych pracodawców (70,2%) nie dostrzega barier w zatrudnianiu imigrantów z Ukrainy. Analizując odpowiedzi badanych ze względu na wielkość firmy, można zauważyć, że taką deklarację najczęściej składali przedstawiciele dużych firm, zatrudniających 250 i więcej

pracowników (81,0%). Biorąc pod uwagę sekcję PKD, dostrzega się, że wśród badanych, którzy nie dostrzegają barier w zatrudnianiu imigrantów z Ukrainy, dominowali przedstawiciele sektora usług rynkowych i nierynkowych (90,2%).

Ankietowani, którzy do tej pory napotykali na problemy związane z zatrudnianiem obywateli Ukrainy, najczęściej wymieniali brak znajomości języka polskiego kandydatów do pracy (17,0%) oraz trudności w załatwianiu formalności, w tym przede wszystkim długi czas oczekiwania na zezwolenie (7,8%).

Podobną opinię na temat problemów w zatrudnianiu imigrantów z Ukrainy wyrażali przedstawiciele agencji zatrudnienia – z ich deklaracji wynika, że największy problem stanowi brak znajomości języka polskiego kandydatów do pracy (62,5%). Nie bez znaczenia są także wygórowane oczekiwania płacowe Ukraińców (18,8%) czy trudności zarówno po stronie pracodawców, jak i samych Ukraińców w załatwianiu formalności związanych z zatrudnieniem (25,0%).

Wykres 29. Nieostrzeżenie barier w zatrudnianiu imigrantów z Ukrainy [pracodawcy; N=141]

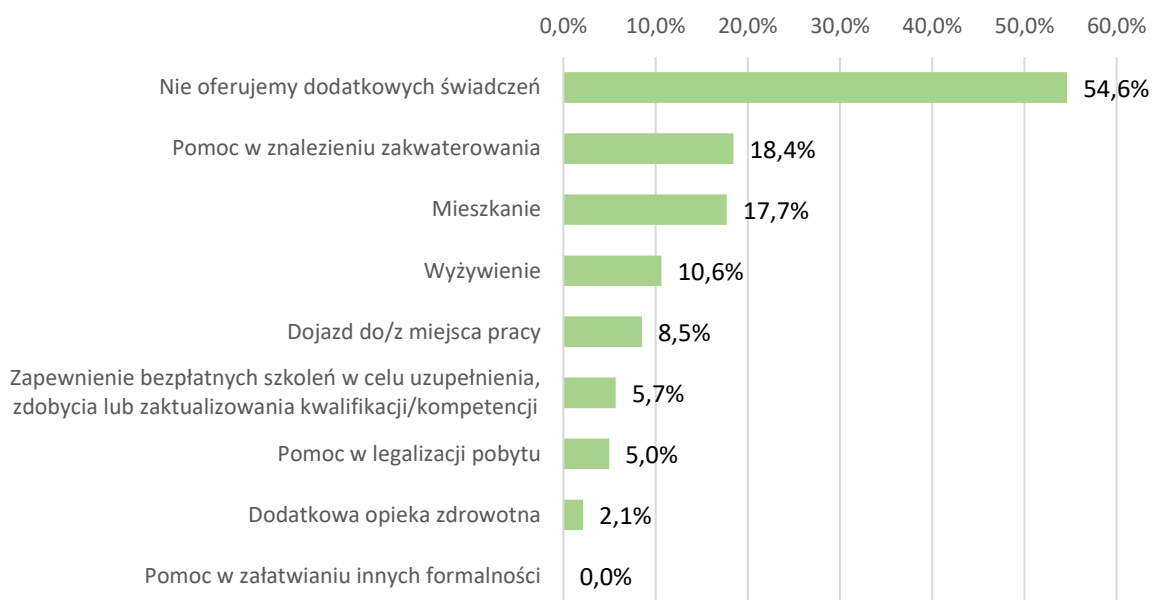


Źródło: opracowanie własne

Rodzaje i zakres wsparcia imigrantów

Ponad połowa badanych pracodawców (54,6%) deklaruje, że nie oferuje dodatkowych świadczeń pracownikom z Ukrainy. Wyniki badania wskazują, że 18,4% ankietowanych udziela pomocy w znalezieniu zakwaterowania, a 17,7% zapewnia mieszkanie. Co dziesiąty pracodawca oferuje pracownikom z Ukrainy wyżywienie (10,6%), a 8,5% respondentów dojazd do/z miejsca pracy.

Wykres 30. Oferowanie pracownikom z Ukrainy dodatkowych świadczeń [pracodawcy; N=141]



Źródło: opracowanie własne

Osoby pochodzące z Ukrainy, które poszukują pracy za pośrednictwem agencji zatrudnienia, najczęściej korzystają z pośrednictwa pracy (68,8%). Drugą najczęściej wskazywaną usługą była praca tymczasowa (37,5%). Uwagę zwraca fakt, że co trzeci obywatel Ukrainy korzysta z pomocy w znalezieniu zakwaterowania (31,3%) i legalizacji pobytu (31,3%).

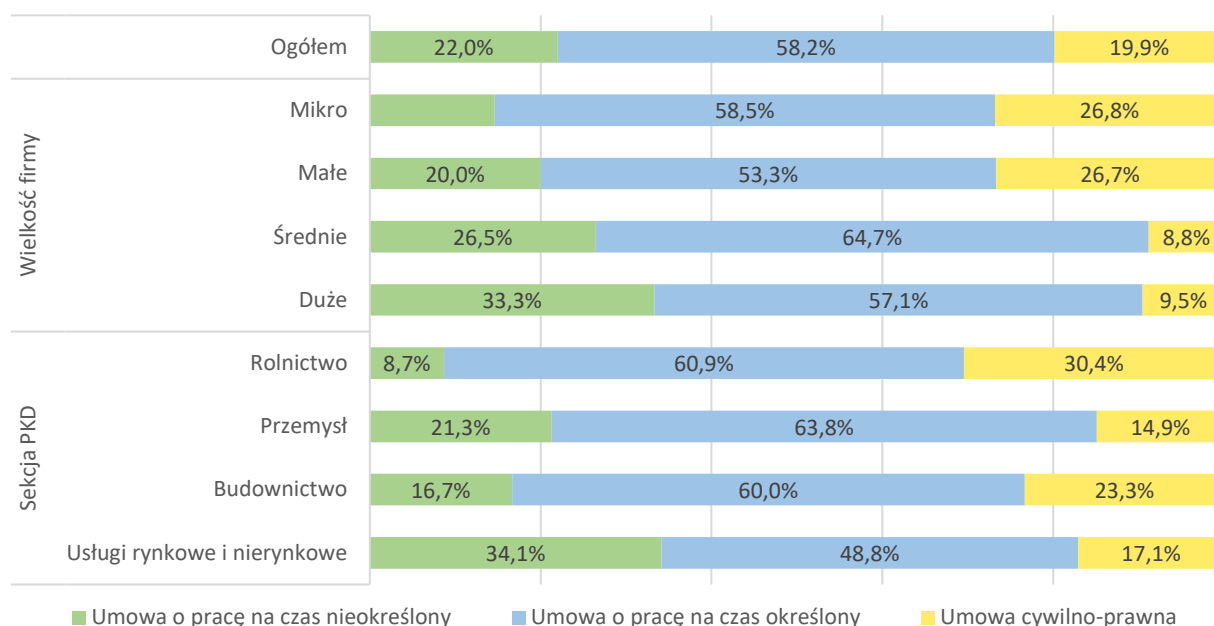
Opinie na temat pracy cudzoziemców z Ukrainy

Z deklaracji pracodawców wynika, że najczęściej oferowanym pracownikom z Ukrainy rodzajem umowy jest umowa o pracę na czas określony (58,2%). Kolejne 22,0% ankietowanych zatrudnia Ukraińców na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a 19,9% na umowy cywilno-prawne.

Dokonując analizy ze względu na wielkość zatrudnienia badanych podmiotów, dostrzega się, że umowy cywilno-prawne wyraźnie częściej stosowane są w mikro i małych przedsiębiorstwach (odpowiednio 26,8% i 26,7%). Uwagę zwraca również fakt, że co trzecie duże przedsiębiorstwo zatrudnia pracowników z Ukrainy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (33,3%), co jest wynikiem znacznie wyższym aniżeli w przypadku pozostałych grup podmiotów. Biorąc pod uwagę sekcje PKD badanych przedsiębiorstw, można zauważyć, że w sektorze rolnictwa znacznie częściej niż w pozostałych sektorach Ukraińcy są zatrudniani na umowy cywilno-prawne. Z drugiej strony, aż 34,1% pracodawców reprezentujących usługi rynkowe i nierynkowe najczęściej oferuje umowę o pracę na czas nieokreślony.

Z badania wśród przedstawicieli agencji zatrudnienia wynika, że pracodawcy korzystający z usług ich podmiotu najczęściej oferują Ukraińcom umowy cywilno-prawne (56,3%). Co trzeci klient agencji zapewnia umowę o pracę na czas określony (31,3%), a 12,5% - na czas nieokreślony.

Wykres 31. Rodzaj umowy najczęściej oferowany pracownikom z Ukrainy [pracodawcy; N=141]

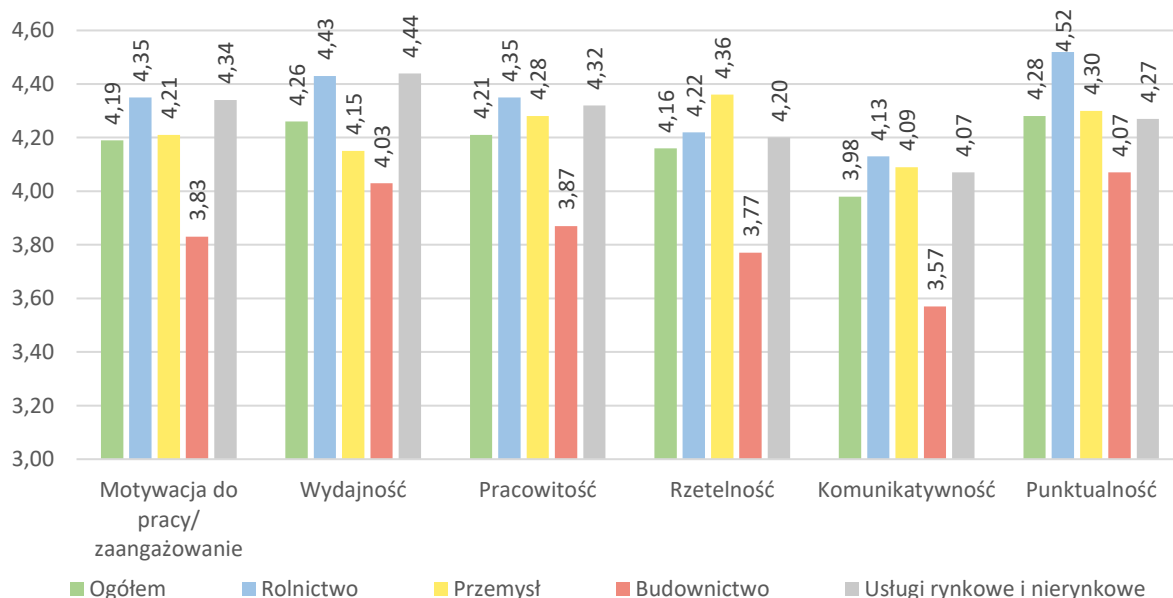


Źródło: opracowanie własne

Uczestniczący w badaniu ilościowym pracodawcy ocenili pracowników z Ukrainy pod kątem kilku kluczowych aspektów związanych z zatrudnieniem. W skali 1-5 najwyższej oceniona została punktualność (średnia 4,28) oraz wydajność (4,26). Stosunkowo najniżej respondenci ocenili natomiast aspekt związany z komunikatywnością (3,98), co może być jednak związane z brakiem znajomości języka polskiego.

Analiza odpowiedzi badanych w podziale na sektor działalności wykazała, że każdą z analizowanych cech najniżej oceniali przedstawiciele branż związanych z budownictwem.

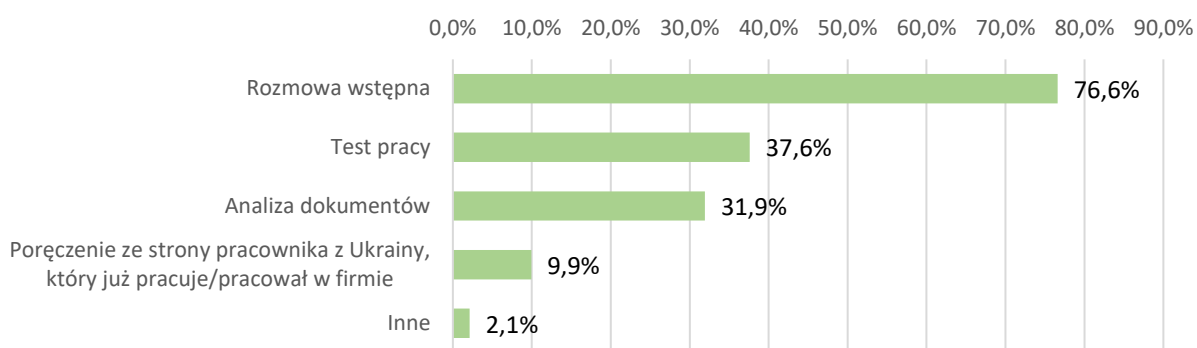
Wykres 32. Ocena zatrudnionych pracowników z Ukrainy pod kątem aspektów związanych z pracą [pracodawcy; N=141]



Źródło: opracowanie własne

Zdecydowanie najwięcej pracodawców weryfikuje posiadane przez Ukraińców kwalifikacje/umiejętności podczas wstępnej rozmowy – taką odpowiedź wskazało ¼ ankieterowanych. Kolejne 37,6% badanych deklarowało, że przeprowadza test pracy, a 31,9% wskazało na analizę dokumentów.

Wykres 33. Sposoby weryfikowania kwalifikacji/umiejętności pracowników z Ukrainy [pracodawcy; N=141]

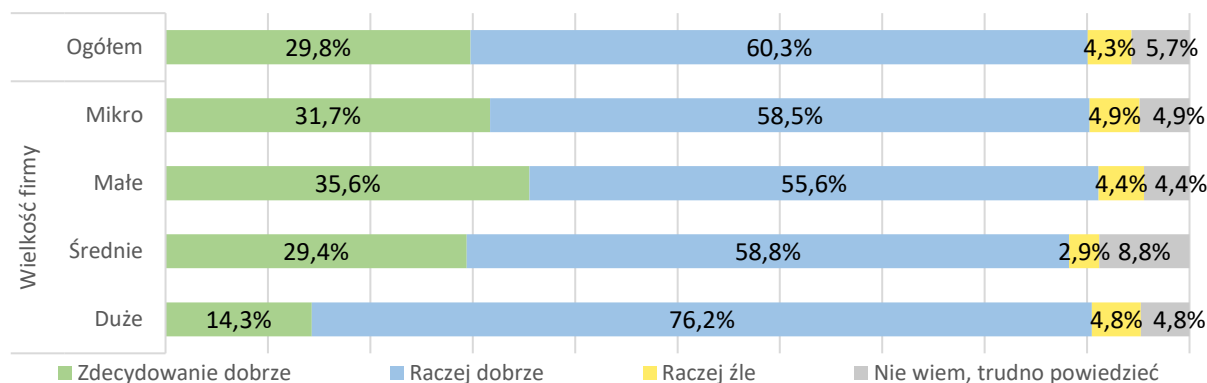


Źródło: opracowanie własne

Na podstawie deklaracji pracodawców można dojść do konkluzji, że kwalifikacje/umiejętności posiadane przez ukraińskich pracowników odpowiadają ich potrzebom. Zdecydowana większość respondentów (90,1%) oceniła je pozytywnie (raczej dobrze i zdecydowanie dobrze). Negatywne oceny przyznało zaledwie 4,3% badanych. Analiza odpowiedzi pracodawców ze względu na wielkość firmy nie wykazała istotnych różnic.

Powyższe wyniki znajdują odzwierciedlenie w opiniach przedstawicieli agencji zatrudnienia, spośród których aż ¼ bardzo dobrze lub dobrze ocenia kwalifikacje/umiejętności pracowników z Ukrainy. Odsetek negatywnych odpowiedzi (raczej źle lub bardzo źle) wyniósł 18,8%.

Wykres 34. Ocena kwalifikacji/umiejętności posiadanych przez pracowników z Ukrainy [pracodawcy; N=141]

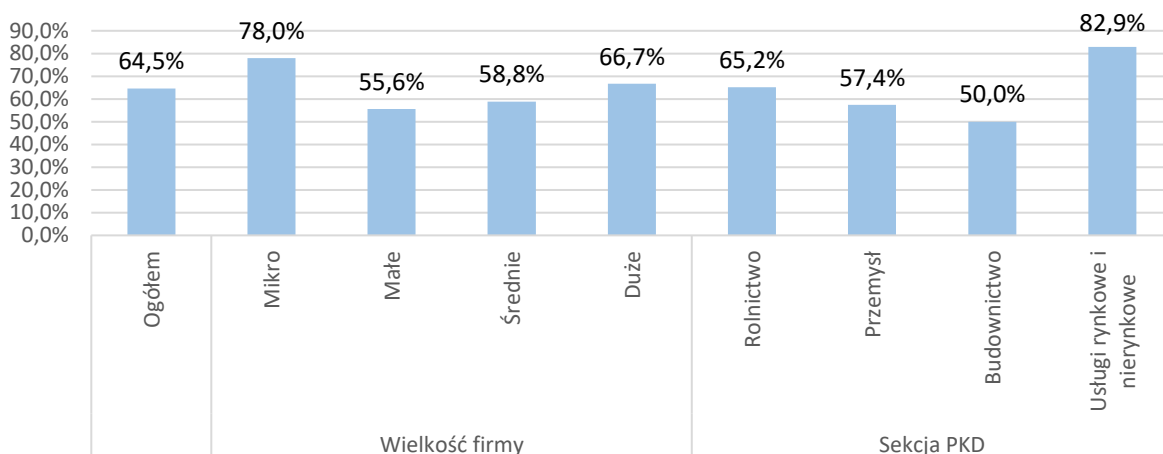


Źródło: opracowanie własne

Dwóch na trzech ankietowanych pracodawców (64,5%) nie dostrzega braków w kwalifikacjach/umiejętnościach pracowników z Ukrainy. Taką odpowiedź deklarowali najczęściej przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw (78,0%). Analiza wyników ze względu na sektor działalności wykazała, że zdecydowanie najczęściej braków nie dostrzegają pracodawcy z branż związanych z usługami rynkowymi i nierynkowymi (82,9%).

Zarówno pracodawcy, jak i przedstawiciele agencji zatrudnienia najczęściej wskazywali, że Ukraińcom poszukującym zatrudnienia brakuje znajomości języka polskiego w stopniu komunikatywnym (odpowiednio 19,1% i 75,0%). Druga grupa badanych nierzadko zwracała również uwagę na braki w zakresie umiejętności obsługi wózków widłowych (31,3%).

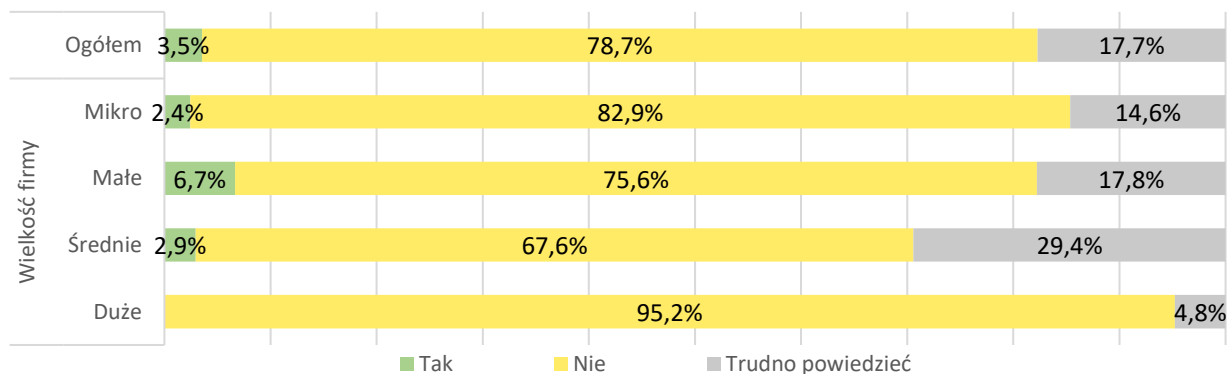
Wykres 35. Nietostrzeżenie braków w kwalifikacjach/umiejętnościach pracowników z Ukrainy [pracodawcy; N=141]



Źródło: opracowanie własne

W opinii zaledwie 3,5% ankietowanych przedsiębiorców pracownicy pochodzący z Ukrainy napotykać na problemy w pracy. Co istotne, jedyną zidentyfikowaną trudnością okazała się słaba znajomość języka, utrudniająca komunikację. Przeciwnego zdania było aż 78,7% badanych, przy czym wyraźnie najczęściej taką odpowiedź wskazywały osoby reprezentujące duże przedsiębiorstwa (95,2%). Trudności ze wskazaniem jednoznacznej odpowiedzi miało 17,7% pracodawców.

Wykres 36. Napotykanie na problemy w pracy przez pracowników z Ukrainy [pracodawcy; N=141]



Źródło: opracowanie własne

Opinie i postawy wobec cudzoziemców z Ukrainy, zjawisko dyskryminacji

Większość pracodawców uczestniczących w badaniu (68,8%) zdecydowanie zgodziła się ze stwierdzeniem, że ukraińscy pracownicy zatrudnieni w firmie/instytucji są traktowani tak samo, jak polscy pracownicy. Przeciwnego zdania było 27,7% respondentów.

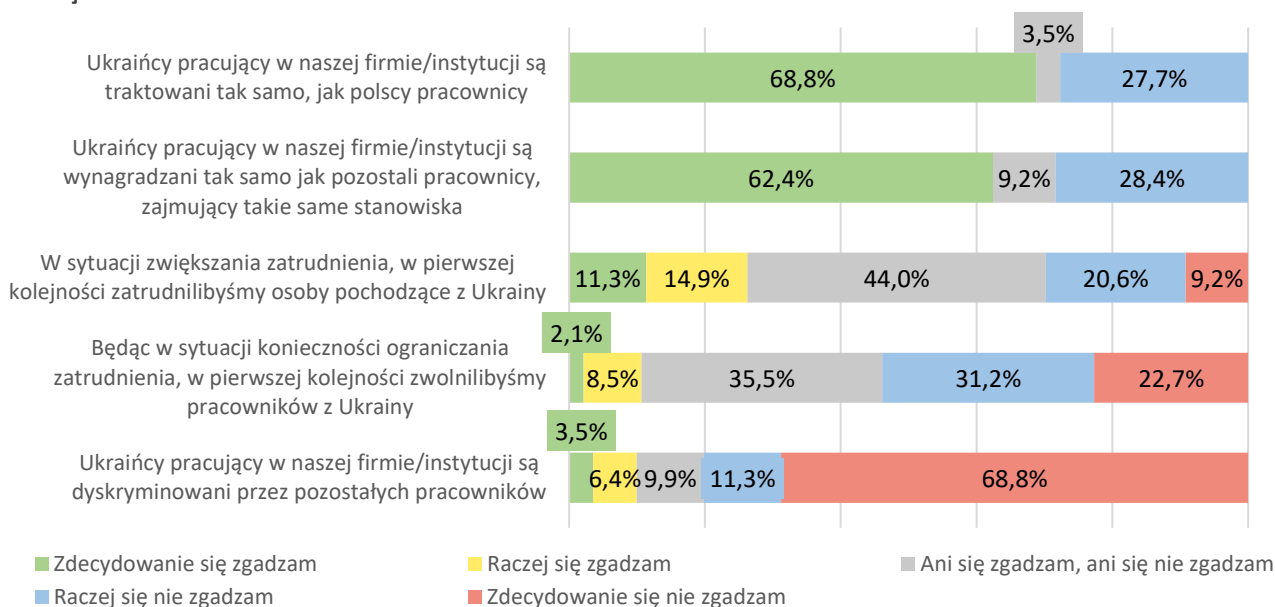
Zdaniem 62,4% badanych pracownicy z Ukrainy są wynagradzani tak samo jak pozostali, zajmujący takie stanowiska. Uwagę zwraca jednak fakt, że odmienną deklarację złożyło aż 28,4%.

W sytuacji zwiększania zatrudnienia co czwarty pracodawca (26,2%) w pierwszej kolejności zatrudniłby pracowników z Ukrainy. Przeciwnego zdania było 29,8% przedstawicieli badanych podmiotów, a odsetek respondentów mających trudności z przyjęciem jednoznacznego stanowiska wyniósł 44,0%. Ze stwierdzeniem,

że w sytuacji konieczności ograniczenia zatrudnienia w pierwszej kolejności zwolnieni zostaliby pracownicy z Ukrainy, nie zgodziło się 53,9% ankietowanych. Twierdzącą odpowiedź wskazało 10,6% respondentów.

Aż 80,1% ankietowanych twierdzi, że zatrudnieni przez nich Ukraińcy nie są dyskryminowani przez pozostałych pracowników. Odmienną deklarację złożył co dziesiąty badany pracodawca (9,9%).

Wykres 37. Stopień zgodności ze stwierdzeniami dotyczącymi zatrudnionych w firmie/institucji Ukraińców [pracodawcy; N=141]

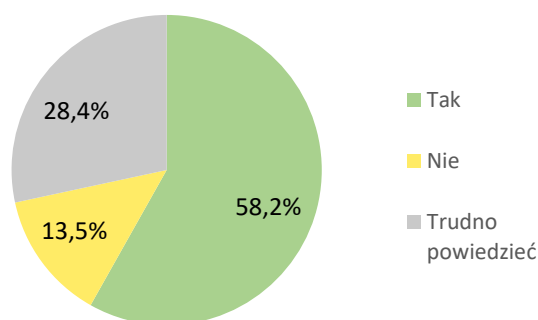


Źródło: opracowanie własne

Analiza wyników badania wskazuje, że obywatele Ukrainy zatrudnieni w badanych podmiotach nierzadko nawiązują koleżeńskie/przyjacielskie relacje z polskimi pracownikami – taką odpowiedź wskazała ponad połowa ankietowanych pracodawców (58,2%). Nie wszyscy respondenci mają jednak wiedzę odnośnie relacji panujących wśród pracowników, o czym świadczyć może fakt, że 28,4% z nich nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Pozostałe 13,5% ankietowanych zaprzeczyło temu, że pomiędzy polskimi i ukraińskimi pracownikami panują koleżeńskie/przyjacielskie relacje.

Pracodawcy mieli trudności ze wskazaniem przyczyn, dla których polscy i ukraińscy pracownicy nie nawiązują bliższych relacji – aż 80,9% ankietowanych nie potrafiło wskazać odpowiedzi. Pozostali przyczyn upatrywali najczęściej w braku znajomości języka polskiego (13,5%) oraz w braku zainteresowania nawiązywaniem bliższych relacji z polskimi pracownikami (5,0%).

Wykres 38. Nawiązywanie koleżeńskich/przyjacielskich relacji Ukraińców z polskimi pracownikami [pracodawcy; N=141]



Źródło: opracowanie własne

Na podstawie deklaracji przedstawicieli agencji zatrudnienia można dojść do wniosku, że stosunek pracodawców do Ukraińców jest raczej pozytywny – 43,8% respondentów uważa, że darzą ich oni sympatią. Z obserwacji połowy badanych wynika, że właściciele przedsiębiorstw są obojętni wobec imigrantów z Ukrainy. Na uczucie niechęci wskazało zaledwie 6,3% ankietowanych.

O pozytywnym stosunku pracodawców do Ukraińców może świadczyć również fakt, że zdecydowana większość przedstawicieli agencji zatrudnienia nie dostrzega zjawiska ich dyskryminacji ze względu na pochodzenie (81,3%; suma odpowiedzi „zdecydowanie nie” i „raczej nie”). Co więcej, w opinii 43,8% badanych nie ma potrzeby podejmowania działań w celu poprawy wizerunku i przełamywania stereotypów dot. osób z Ukrainy oraz przeciwdziałania ich dyskryminacji. Pozostali respondenci wśród propozycji takich przedsięwzięć wskazywali przede wszystkim budowanie pozytywnego wizerunku Ukraińców (18,8%).

Współpraca w zakresie zatrudniania cudzoziemców

Dokonana analiza dowiodła, że poszukując pracowników z Ukrainy badani pracodawcy najczęściej zamieszczają ogłoszenia w Internecie (61,0%). Co trzeci respondent wskazał na korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy, a kolejne 28,4% badanych korzysta w tym celu z polecenia pracowników/znajomych/członków rodziny. Co piąty pracodawca chcąc zatrudnić ukraińskiego pracownika zamieszcza ogłoszenia w prasie lub korzysta z usług agencji zatrudnienia (po 21,3%).

Dokonując analizy odpowiedzi ze względu na wielkość zatrudnienia oraz sekcję PKD, można zaobserwować, że zamieszczanie ogłoszeń w Internecie najczęściej praktykują duże przedsiębiorstwa (66,7%) oraz podmioty reprezentujące sektor przemysłu (68,2%).

Zarówno pracodawcy korzystający z usług Powiatowego Urzędu Pracy, jak i z usług agencji zatrudnienia pozytywnie ocenili podejmowaną współpracę. W skali 1-5 nieco lepiej jej skuteczność oceniona została w przypadku urzędów pracy. Najwyższe oceny przyznało 44,7% badanych pracodawców, zaś wśród respondentów korzystających z usług agencji zatrudnienia odsetek ten wyniósł 30,0%.

Tabela 26. Sposoby poszukiwania pracowników z Ukrainy

Wyszczególnienie	Ogółem	Wielkość firmy				Sekcja PKD			
		Mikro [N=41]	Małe [N=45]	Średnie [N=34]	Duże [N=21]	Rolnictwo [N=23]	Przemysł [N=47]	Budownictwo [N=30]	Usługi rynkowe i nierynkowe [N=41]
Zamieszczanie ogłoszeń w Internecie	61,0%	56,1%	64,4%	58,8%	66,7%	52,2%	68,1%	63,3%	56,1%
Korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy	33,3%	26,8%	28,9%	41,2%	42,9%	26,1%	38,3%	20,0%	41,5%
Korzystanie z polecenia pracowników/ znajomych/ członków rodziny	28,4%	19,5%	44,4%	26,5%	14,3%	34,8%	25,5%	30,0%	26,8%
Zamieszczanie ogłoszeń w prasie	21,3%	12,2%	17,8%	26,5%	38,1%	17,4%	27,7%	6,7%	26,8%

Wyszczególnienie	Ogółem	Wielkość firmy				Sektory PKD			
		Mikro [N=41]	Małe [N=45]	Średnie [N=34]	Duże [N=21]	Rolnictwo [N=23]	Przemysł [N=47]	Budownictwo [N=30]	Usługi rynkowe i nierynkowe [N=41]
Korzystanie z usług agencji zatrudnienia	21,3%	12,2%	13,3%	41,2%	23,8%	34,8%	12,8%	20,0%	24,4%
Przeglądamy podania o pracę dostarczane bezpośrednio przez potencjalnych pracowników	9,2%	14,6%	11,1%	2,9%	4,8%	13,0%	4,3%	13,3%	9,8%
Zamieszczanie ogłoszeń w miejscach ogólnodostępnych (np. tablice ogłoszeń)	4,3%	4,9%	4,4%	0,0%	9,5%	0,0%	4,3%	10,0%	2,4%
Korzystanie z pomocy innych instytucji/organizacji wspierających cudzoziemców	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne

Zgodnie z deklaracjami przedstawicieli agencji zatrudnienia, współpraca z pracodawcami w zakresie zatrudniania obywateli Ukrainy jest pozytywna. W skali 1-5 połowa badanych oceniła jej skuteczność dobrze, a 43,8% bardzo dobrze.

Wyniki badania wskazują, że 37,5% badanych agencji zatrudnienia nie podejmuje współpracy z innymi instytucjami w zakresie zatrudniania Ukraińców. Połowa ankietowanych deklaruje kooperację z Powiatowym Urzędem Pracy, a 31,3% działa w porozumieniu z innymi agencjami zatrudnienia. W obu przypadkach ocena współpracy była oceniana pozytywnie.

Pomoc Ukraińcom w obliczu rosyjskiej inwazji na kraj naszych sąsiadów przybiera różne formy. Wiele instytucji/organizacji wspólnie podejmuje działania, by wsparcie było jak najbardziej efektywne i zróżnicowane. Pracodawców uczestniczących w badaniu ilościowym poproszono o wskazanie znanych im instytucji/organizacji zajmujących się wspieraniem imigrantów z Ukrainy. Wśród najczęściej wymienianych przez respondentów znalazły się:

- ośrodki pomocy społecznej,
- UNICEF,
- Fundacja Ukraina,
- Powiatowe urzędy pracy,
- Fundacja Pomagam Ukrainie,
- Fundusz pomocy Ukrainie,
- Fundacja Ocalenie.

Wyniki analizy danych zebranych z samorządów powiatowych i Powiatowych Urzędów Pracy

W ramach niniejszego badania zebrane zostały informacje z:

- samorządów powiatowych (komórek zajmujących się edukacją zawodową) na temat możliwości objęcia osób z Ukrainy kształceniem zawodowym,
- Powiatowych Urzędów Pracy na temat kwalifikacji i wykształcenia rejestrujących się w urzędzie osób przybywających z Ukrainy.

Analizą objęte zostały co najmniej 2 samorzady powiatowe i Powiatowe Urzędy Pracy z każdego podregionu województwa dolnośląskiego. Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawia poniższa tabela.

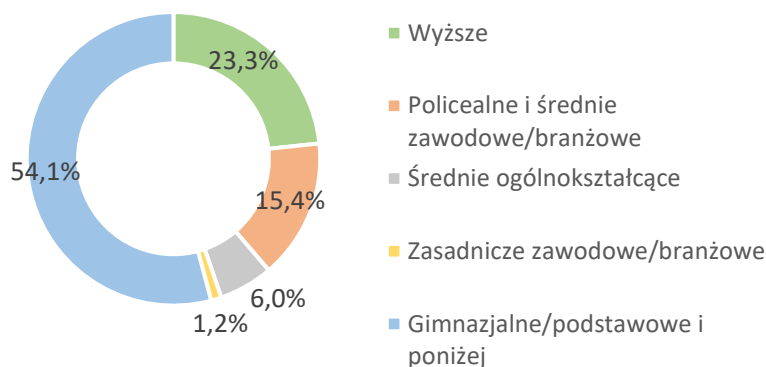
Tabela 27. Charakterystyka podmiotów objętych analizą

Podregion	Siedziba Powiatowego Urzędu Pracy (powiat)	Siedziba samorządu (powiat)
Podregion jeleniogórski	bolesławiecki jaworski kamiennogórski lubański lwówecki zgorzelecki złotoryjski	bolesławiecki jaworski kamiennogórski karkonoski lubański lwówecki
Podregion legnicko-głogowski	górowski legnicki lubiński	lubiński polkowicki Legnica
Podregion wałbrzyski	dzierżoniowski kłodzki świdnicki wałbrzyski ząbkowicki	dzierżoniowski kłodzki
Podregion wrocławski	oleśnicki oławski strzeliński średzki trzebnicki wołowski	oleśnicki oławski strzeliński
Miasto Wrocław	Wrocław	Wrocław

Źródło: opracowanie własne

Analiza danych pozyskanych od Powiatowych Urzędów Pracy pozwala stwierdzić, że ponad połowa spośród 1728 imigrantów z Ukrainy zarejestrowanych jako osoby bezrobotne posiada wykształcenie gimnazjalne/podstawowe i poniżej (54,1%). Blisko co czwarty obywatel Ukrainy podczas rejestracji w urzędzie wskazał wykształcenie wyższe (23,3%).

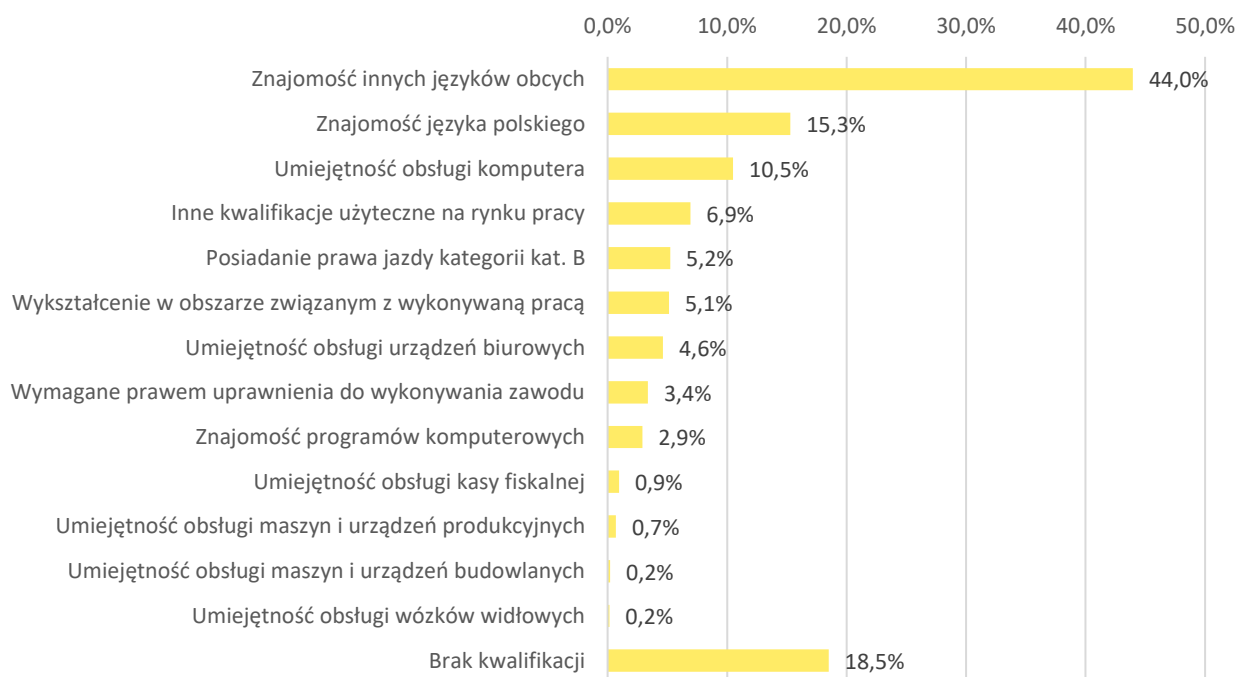
Wykres 39. Imigranci z Ukrainy zarejestrowani jako osoby bezrobotne w podziale na wykształcenie (stan na koniec czerwca 2022 roku)



Źródło: opracowanie własne

Obywatele Ukrainy zarejestrowani w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne najczęściej posiadają kwalifikacje związane ze znajomością języków obcych (44,0%), przy czym najwięcej z nich wskazało język rosyjski i angielski. Kolejne 15,3% bezrobotnych Ukraińców zna język polski, a 10,5% posiada umiejętność obsługi komputera. Blisko co piąty obywatel Ukrainy nie posiada żadnych kwalifikacji. Warto podkreślić, że analizowane dane zebrane zostały na podstawie oświadczeń osób dokonujących rejestracji w urzędzie pracy. Często jednak osoby te nie posiadają odpowiednich dokumentów potwierdzających posiadane wykształcenie czy kwalifikacje (dyplomy, świadectwa itp.) lub kwalifikacje przez nich posiadane nie są honorowane w naszym kraju. Ponadto wielu rejestrujących się obywateli Ukrainy posiada dokumenty potwierdzające ich kwalifikacje wyłącznie w języku ukraińskim, stąd duża liczba osób widniejących w rejestrze jako osoby nie posiadające kwalifikacji. W niektórych zawodach takich jak np. zawody medyczne potrzebna jest nostryfikacja dyplomu, uprawnienia do wykonywania zawodu, dobra lub biegła znajomość języka polskiego branżowego. Zawody techniczne (np. elektryk) wymagają do ich wykonywania dodatkowych uprawnień branżowych, uzyskiwanych po ukończeniu kursu i zdaniu egzaminu państwowego. Powyższe czynniki stanowią często przeszkodę w podejmowaniu zatrudnienia w zawodach, których posiadanie deklarują obywatele Ukrainy.

Wykres 40. Kwalifikacje posiadane przez imigrantów z Ukrainy zarejestrowanych w urzędzie jako osoby bezrobotne



Źródło: opracowanie własne

Na podstawie danych zebranych z jednostek samorządu terytorialnego udało się ustalić, że do kierunków kształcenia cieszących się największym zainteresowaniem wśród osób przybywających z Ukrainy należą:

- technik informatyk,
- kucharz,
- technik budownictwa,
- mechanik pojazdów samochodowych,
- operator obrabiarek skrawających.

Szczegółowe dane w zakresie kierunków kształcenia zawodowego oferowanych osobom przybywającym z Ukrainy przez powiaty objęte analizą przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 28. Kierunki kształcenia zawodowego oferowane przez powiat osobom przybywającym z Ukrainy

Podregion	Szkoła branżowa I stopnia	Szkoła branżowa II stopnia	Technikum	Szkoła policealna
jeleniogórski	mechanik pojazdów samochodowych, mechatronik, operator obrabiarek skrawających, sprzedawca, wielozawodowy, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, kucharz, zdobnik ceramiki, sprzedawca, ślusarz	technik żywienia i usług gastronomicznych, technik pojazdów samochodowych, technik mechanik, technik elektryk, technik budownictwa	technik elektryk, technik elektronik, technik informatyk, technik grafiki i poligrafii cyfrowej, technik programista, technik budownictwa, technik geodeta, technik architektury krajobrazu, technik leśnik, technik fotografii i multimediiów, technik logistyk, technik weterynarii, technik spawalnictwa, technik mechatronik, technik górnictwa podziemnego, technik mechanik, technik pojazdów samochodowych, technik ekonomista, technik hotelarstwa, technik spedytor, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik reklamy, technik rachunkowości, technik ekonomista, technik architektury krajobrazu, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki.	technik hotelarstwa, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik urządzeń i systemów energii odnawialnej, technik grafiki i poligrafii cyfrowej, opiekun medyczny, technik usług kosmetycznych, technik masażysta
legnicko-głogowski	wielozawodowy, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, górnik podziemnej eksploatacji kopalin innych niż węgiel kamienny, ślusarz, operator obrabiarek skrawających, kucharz,		logistyk, hotelarstwa, żywienia i usług gastronomicznych, organizacji reklamy, informatyk, elektryk, mechanik, pojazdów samochodowych, rachunkowości i technik ekonomista, technik	

Podregion	Szkoła branżowa I stopnia	Szkoła branżowa II stopnia	Technikum	Szkoła policealna
	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie		podziemnej eksploatacji kopalin innych niż węgiel kamienny, technik pojazdów samochodowych, technik mechatronik, technik elektryk, technik informatyk, technik spawalnictwa, technik mechanik, technik ekonomista, technik logistyk, technik grafiki i poligrafii cyfrowej, technik programista, technik hotelarstwa, technik żywienia i usług gastronomicznych	
wałbrzyski	kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, cukiernik, fryzjer, elektryk, sprzedawca monter sieci i instalacji sanitarnych, murarz, piekarz, magazynier		technik ekonomista, technik handlowiec, technik geodeta, technik logistyk, technik spedytor, technik architektury krajobrazu, technik informatyk, technik programista, technik mechanik, technik mechatronik, technik elektryk, technik pojazdów samochodowych, technik fotografii i multimediiów, technik urzędzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik usług fryzjerskich, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik budownictwa, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik hotelarstwa	
wrocławski	operator obrabiarek skrawających, blacharz samochodowy, cukiernik, elektromechanik, elektromechanik pojazdów samochodowych, elektryk, fryzjer, kucharz, lakiernik samochodowy, mechanik pojazdów		technik mechanik, technik spedytor, technik logistyk, technik ekonomista, technik handlowiec, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik informatyk, technik reklamy, technik hotelarstwa, technik grafiki i poligrafii	

Podregion	Szkoła branżowa I stopnia	Szkoła branżowa II stopnia	Technikum	Szkoła policealna
	samochodowych, monter sieci i instalacji sanitarnych, murarz-tynkarz, piekarz, sprzedawca, stolarz, ślusarz, lakiernik, wielozawodowy, mechatronik		cyfrowej, technik eksploatacji portów i terminali, technik programista, technik rachunkowości, mechatronik, organizacja turystyki	
miasto Wrocław	magazynier-logistyk, sprzedawca, fryzjer, kucharz, piekarz, kierowca mechanik, mechanik pojazdów samochodowych		technik hodowca koni, technik weterynarii, technik logistyk, technik architektury krajobrazu, technik hotelarstwa, technik rolnik, technik geodeta, technik informatyk	technik administracji, technik bezpieczeństwa i higieny pracy

** Dane opracowane zostały na podstawie informacji zebranych z samorządów terytorialnych*

Przedstawiciele samorządów wskazali również kilka kluczowych barier utrudniających lub też uniemożliwiających kształcenie osób z Ukrainy, wśród których wymieniali:

- bariery językowe,
- różnice programowe z przedmiotów zawodowych,
- brak w szkole nauczycieli posługujących się językiem ukraińskim,
- brak miejsc w klasach pierwszych.

Podsumowanie

Polityka migracyjna w Polsce

Obecnie w Polsce skala migracji jest bardzo wysoka ze względu na konflikt zbrojny na Ukrainie. Według danych Straży Granicznej od początku rosyjskiej inwazji na Ukrainę do września 2022 roku, do Polski przybyło 6,031 mln osób. Taki napływ imigrantów przekłada się na znaczne zmiany na rynku pracy.

Głównym dokumentem określającym politykę migracyjną w Polsce jest dokument wykonawczy pn. "Polityka migracyjna Polski - kierunki działań 2021-2022". Procesy związane z zatrudnianiem cudzoziemców w Polsce regulowane są ustawowo. Na początku 2022 roku w życie weszła nowelizacja ustawy o cudzoziemcach, która usprawniła proces zatrudniania cudzoziemców (w tym m.in. wydłużono okres powierzenia pracy, uregulowano zapisy dot. poziomu wynagrodzenia pracowników-cudzoziemców, rozszerzono katalog przypadków, w których nie trzeba wnioskować o nowe zezwolenie na pracę). Przepisy prawa określają m.in. proces wydawania zezwoleń. W Polsce obecnie funkcjonuje 6 typów zezwoleń na pracę.

W wyniku konfliktu zbrojnego na Ukrainie, w marcu 2022 roku przygotowana została ustawa specjalna dotycząca pomocy obywatelom tego kraju. Ustawa zawiera zapisy dotyczące pobytu w Polsce obywateli Ukrainy oraz kwestii związanych z ich zatrudnianiem. Wynika z niej, iż obecnie wszyscy obywatele Ukrainy przebywający w Polsce legalnie, mogą podjąć pracę bez zezwolenia czy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. Ponadto, obywatele Ukrainy przebywający legalnie w Polsce mogą podejmować i wykonywać działalność gospodarczą na terytorium RP na takich samych zasadach jak Polacy.

Populacja cudzoziemców pracujących w Polsce i w województwie dolnośląskim

W 2021 roku w Polsce wydano 504 172 zezwolenia na pracę cudzoziemca, z czego w województwie dolnośląskim wydano ich 44 579. W I półroczu 2022 roku wartości te wyniosły odpowiednio: 210 198 dla Polski oraz 15 671 dla regionu.

W województwie dolnośląskim w I połowie 2022 roku odsetek zezwoleń na pracę wydanych imigrantom z Ukrainy wynosił 40,1% ogółu wydanych zezwoleń. W 2021 roku odsetek ten był jednym z najwyższych na tle kraju (74,8%). W pierwszym półroczu 2022 roku liczba wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemca uległa zmniejszeniu w stosunku do analogicznego okresu w 2021 roku. Może to mieć związek z faktem, że Ukraińców przybyłych do Polski po 24 lutego 2022 r. z uzyskanym zezwoleniem na pobyt czasowy zwalnia się z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę.

Zarówno w kraju, jak i w województwie dolnośląskim, imigrantom wydawano przede wszystkim zezwolenia na pracę typu A. W województwie dolnośląskim najwięcej zezwoleń na pracę wydaje się cudzoziemcom w wieku od 25 do 34 lat.

Branże, w jakich najczęściej są zatrudniani cudzoziemcy

Branże, w jakich najczęściej zatrudniani są cudzoziemcy w województwie dolnośląskim to: przetwórstwo przemysłowe (sekcja C PKD), działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (sekcja N PKD) oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R PKD). W dalszej kolejności cudzoziemcy często zatrudniani są w branżach takich jak: budownictwo (sekcja F PKD), transport i gospodarka magazynowa

(sekcja H PKD) oraz dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (sekcja E PKD).

W województwie dolnośląskim najwięcej zezwoleń na pracę, zarówno w 2021 roku, jak i w I półroczu 2022 roku, wydano cudzoziemcom podejmującym zatrudnienie w zawodach należących do grup: pracowników wykonujących prace proste, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń.

Potrzeby i priorytety imigrantów z Ukrainy związane z rynkiem pracy, pobytem lub zamieszkaniem

Znajomość języka polskiego oceniana jest pozytywnie przez większość ankietowanych imigrantów z Ukrainy (65,2%). Można tłumaczyć to faktem, iż zjawisko migracji na Ukrainie zdążyło się ugruntować i część uczestników badania to zapewne „pracownicy powracający”, czyli osoby, które cyklicznie migrują do Polski w celach zarobkowych.

Dla większości ankietowanych imigrantów priorytetem przy wyborze oferty pracy w Polsce jest wysokość wynagrodzenia (67,4%) oraz lokalizacja zakładu pracy (62,8%), co znajduje odzwierciedlenie w wynikach badania z przedstawicielami badanych podmiotów wspierających imigrantów – 79,1% z nich jako czynnik decydujący wskazało wysokość wynagrodzenia, a ponad połowa (53,5%) lokalizację zakładu pracy.

Blisko 30% spośród ankietowanych imigrantów nie oczekuje żadnych dodatkowych świadczeń od pracodawcy. Co czwarty (po 23,3%) natomiast oczekiwałby mieszkania bądź zapewnienia bezpłatnych szkoleń w celu uzupełnienia, zdobycia lub zaktualizowania kwalifikacji/kompetencji.

Większość (60,5%) ankietowanych imigrantów z Ukrainy zadeklarowała chęć do przeprowadzenia się do Polski na stałe. Skłoniłaby ich do tego przede wszystkim wyższa jakość życia (58,1%) oraz wyższe wynagrodzenie (46,5%). Kluczowym czynnikiem wskazywanym przez przedstawicieli organizacji, instytucji i innych podmiotów wspierających imigrantów jest także niekorzystna sytuacja w ich ojczystym kraju (79,1%).

Wsparcie w zakresie wejścia na rynek pracy

Uczestniczący w badaniu imigranci z Ukrainy podczas poszukiwania pracy najczęściej korzystają z polecenia bliskich, tj. członków rodziny bądź znajomych (46,5%). Wsparcie świadczone przez PUP oceniano przeciętnie (średnia ocen 3,29). Dodatkowe wsparcie, jakiego ankietowani oczekiwali od tych instytucji, obejmuje tłumaczenie umów i ogłoszeń oraz naukę języka polskiego. Wyższe oceny przyznawano natomiast w przypadku usług oferowanych przez agencje zatrudnienia (średnia ocen 4,50). W przypadku przedstawicieli podmiotów wspierających imigrantów najwyższej pod tym kątem ocenione zostały agencje zatrudnienia – ich działania jako wystarczające postrzega 69,8% ankietowanych. Niewiele gorzej oceniono wsparcie oferowane przez Powiatowe Urzędy Pracy, którym pozytywne oceny przyznało 67,5%. Ponad połowa badanych (58,1%) pozytywnie postrzega również działania innych instytucji pomocowych, wśród których znalazły się przede wszystkim fundacje/stowarzyszenia oraz ośrodki pomocy społecznej.

Rozwój kwalifikacji i kompetencji

Większość badanych obywateli Ukrainy czuje potrzebę uzupełnienia, zdobycia lub zaktualizowania swoich kwalifikacji/kompetencji (69,7%). Większość z nich byłaby zainteresowana udziałem w szkoleniu (96,7%).

Badani imigranci z Ukrainy w większości (60,0%) są również zainteresowani nauką języka polskiego, a co trzeci (33,3%) respondent chciałby wziąć udział w szkoleniu z zakresu obsługi komputera i programów. Większość Ukraińców jest przekonana o tym, że udział w szkoleniu zwiększyłby ich szanse na zatrudnienie (93,3%).

Co trzeci (33,3%) ankietowany obywatel Ukrainy nie dostrzega żadnych czynników, które ograniczałyby możliwość uzupełnienia, zdobycia czy zaktualizowania kwalifikacji/kompetencji. Jednocześnie taki sam odsetek (33,3%) respondentów przyznał, iż bariery finansowe znacznie utrudniają im doskonalenie kompetencji i kwalifikacji. Co istotne, przedstawiciele podmiotów wspierających imigrantów najczęściej wskazywali z kolei na brak znajomości języka polskiego lub też brak szkoleń w języku ukraińskim (67,4%).

Zastrzeżenia związane z pracą w Polsce, przyczyny niepodejmowania lub porzucania pracy

Formalne bariery, które w opinii Ukraińców najczęściej utrudniają podjęcie pracy w Polsce, to długi czas oczekiwania na uzyskanie zezwoleń (30,2%) oraz duże skomplikowanie procedur związanych z legalizacją zatrudnienia (27,9%). Opinie te podzielają przedstawiciele badanych podmiotów działających na rzecz wspierania imigrantów (odpowiednio 58,1% i 41,9%).

Z kolei nieformalnymi barierami utrudniającymi obywatelom Ukrainy podjęcie pracy w Polsce są najczęściej brak znajomości języka polskiego (27,9%) oraz brak odpowiednich kwalifikacji (23,3%). Przedstawiciele organizacji/instytucji świadczących pomoc Ukraińcom najczęściej zwracali uwagę na brak znajomości języka polskiego (86,0%), zbyt niskie oferowane przez pracodawców wynagrodzenie (37,2%) oraz brak odpowiednich kwalifikacji (27,9%).

Imigranci, którzy obecnie nie pracują, deklarowali najczęściej (po 25,0%), że znalezienie zatrudnienia utrudniają im: brak znajomości języka polskiego, brak wymaganych przez pracodawców kwalifikacji/wykształcenia/doświadczenia, powody osobiste/rodzinne. Co trzeci (33,3%) spośród niepracujących obywateli Ukrainy podejmował już pracę w Polsce.

Większość Ukraińców (67,7%) deklarowała, że przed podjęciem zatrudnienia u obecnego pracodawcy pracowała w innym miejscu pracy, a przyczyną zmiany pracodawcy była przede wszystkim chęć znalezienia lepszej pracy (31,4%).

Identyfikacja czynników wpływających na decyzje dotyczące wyjazdu do innego kraju

Większość Ukraińców (60,5%) nie rozważa możliwości wyjazdu do innego kraju (poza Ukrainą). Badani którzy biorą pod uwagę wyjazd za granicę, jako kraje destynacji rozpatrują Niemcy oraz Stany Zjednoczone. Powodem takiej decyzji jest przede wszystkim wyższy poziom wynagrodzeń aniżeli w Polsce (100,0%).

Relacje z Polakami, powody ewentualnej niechęci, zjawisko dyskryminacji

Badani imigranci często zgadzali się ze stwierdzeniem, że Ukraińcy są traktowani tak samo jak polscy pracownicy (41,9%). Podobnego zdania była również większość pracodawców (68,8%) i 46,5% przedstawicieli podmiotów udzielających wsparcia cudzoziemcom. Ponadto blisko 45% imigrantów z Ukrainy, 28,4% pracodawców i 44,2% przedstawicieli organizacji/instytucji wspierających cudzoziemców twierdzi, że pracownicy z Ukrainy są wynagradzani tak samo jak pozostali, zajmujący takie same stanowiska.

Co trzeci badany imigrant z Ukrainy (34,9%) i zdecydowana większość przedstawicieli podmiotów wspierających cudzoziemców (81,4%) uważa, że dostęp Ukraińców do kursów językowych i podnoszących kwalifikacje zawodowe powinien być zwiększony.

Zaledwie 7,0% badanych imigrantów z Ukrainy, 9,9% pracodawców oraz 27,9% przedstawicieli podmiotów wspierających cudzoziemców jest zdania, że Ukraińcy są dyskryminowani w miejscu pracy. Co trzeci obywatel Ukrainy (32,6%) i przedstawiciel podmiotu działającego na rzecz imigrantów (34,9%) zgodził się ze stwierdzeniem, że Ukraińcy mają możliwość podejmowania zatrudnienia na stanowiskach atrakcyjnych, tj. wymagających wyższych kwalifikacji. Z drugiej strony, zdaniem co trzeciego obywatela Ukrainy (30,3%) i ¼ przedstawicieli podmiotów wspierających cudzoziemców (74,4%) Ukraińcy często wykonują pracę poniżej swoich kwalifikacji.

W sytuacji zwiększania zatrudnienia co czwarty pracodawca (26,2%) w pierwszej kolejności zatrudniłby pracowników z Ukrainy. Jednocześnie ze stwierdzeniem, że w sytuacji konieczności ograniczenia zatrudnienia w pierwszej kolejności zwolnieni zostaliby pracownicy z Ukrainy nie zgodziło się 53,9% przedsiębiorców.

Blisko 90% ankietowanych imigrantów z Ukrainy ma przyjaciół lub bliskich znajomych wśród Polaków. Niemalże 75% badanych uważa, że sympatia jest uczuciem, które najlepiej opisuje stosunek Polaków do Ukraińców.

Większość przedstawicieli podmiotów udzielających wsparcia imigrantom (62,8%) nie zgodziła się z opinią, że Ukraińcy są dyskryminowani ze względu na pochodzenie, co koresponduje z wynikami badań wśród samych obywateli Ukrainy – 58,1% z nich nie spotkało się do tej pory z przejawami dyskryminacji.

Niepokoić może fakt, że dwóch na pięciu imigrantów z Ukrainy (39,5%) osobiście doświadczyło dyskryminacji ze względu na pochodzenie. Polegała ona najczęściej na naruszaniu godności, poniżaniu lub upokarzaniu z powodu pochodzenia (58,8%), oferowaniu niższego wynagrodzenia w stosunku do pozostałych pracowników zajmujących takie same stanowiska (47,1%) czy gorszych stanowisk lub warunków pracy w stosunku do innych pracowników (47,1%).

Działania mające na celu poprawę wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących osób z Ukrainy oraz przeciwdziałanie ich dyskryminacji

Dwóch na pięciu przedstawicieli organizacji/institucji oferujących wsparcie cudzoziemcom (41,9%) zadeklarowało, że reprezentowany przez nich podmiot podejmuje działania mające na celu poprawę wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących osób z Ukrainy. Dokładnie połowa z nich organizuje w tym celu wydarzenia o charakterze integracyjnym służących rozwojowi relacji polsko-ukraińskich oraz poprawy wizerunku Ukraińców wśród Polaków, a kolejne 44,4% realizuje działania edukacyjne upowszechniające wiedzę o mniejszości ukraińskiej w Polsce oraz kampanie informacyjne mające na celu promowanie pozytywnego wizerunku Ukraińców, przewyżnianie uprzedzeń oraz dążenie do wzajemnego szacunku między narodami ukraińskim i polskim.

W celu poprawy wizerunku i przełamywania stereotypów dot. osób z Ukrainy oraz przeciwdziałania ich dyskryminacji konieczne byłyby dodatkowe działania polegające na organizowaniu większej ilości spotkań polsko-ukraińskich o charakterze integracyjnym, zwiększeniu dostępności kursów języka polskiego dla Ukraińców oraz organizacji kampanii społecznych promujących pozytywny wizerunek Ukraińców, a także szkoleń/warsztatów podnoszących kompetencje międzykulturowe.

Współpraca i koordynacja działań na rzecz imigrantów prowadzona przez organizacje/instytucje

Działania podejmowane przez podmioty wspierające cudzoziemców polegają w głównej mierze na pomocy w wejściu na rynek pracy (55,8%) oraz pomocy w podnoszeniu kompetencji językowych z języka polskiego (48,8%). Co trzeci respondent oferuje wsparcie w integracji oraz aklimatyzacji w nowym otoczeniu (34,9%) oraz pomoc w uzupełnieniu, zdobyciu lub zaktualizowaniu nowych kompetencji (32,6%).

Zdecydowana większość instytucji/organizacji i innych podmiotów działających na rzecz imigrantów podejmuje współpracę z innymi instytucjami - najczęściej są to pracodawcy oraz ośrodki pomocy społecznej (44,2% w obu przypadkach). Liczna grupa badanych podmiotów podejmuje działania na rzecz aktywizacji zawodowej obywateli z Ukrainy, kooperując z powiatowymi urzędami pracy (27,9%) czy agencjami zatrudnienia (11,6%). Współpraca polega głównie na wymianie informacji oraz wymianie doświadczeń i dobrych praktyk.

Jako największe bariery we współpracy respondenci wskazywali przede wszystkim nadmierną biurokrację czy też niesprzyjające procedury (34,9%), zbyt małą liczbę pracowników (25,6%) oraz bariery finansowe (23,3%).

Zatrudnianie cudzoziemców w kontekście uzupełniania braków kadrowych

Z deklaracji przedstawicieli agencji zatrudnienia wynika, że przedsiębiorstwa najczęściej poszukują ukraińskich pracowników na stanowiska pracowników fizycznych bez kwalifikacji (68,8%), co znajduje odzwierciedlenie w wynikach badania z pracodawcami. Może to wynikać z faktu, że – jak wskazują respondenci - wśród przedsiębiorstw poszukujących ukraińskich pracowników dominują podmioty reprezentujące branżę związaną z przetwórstwem przemysłowym (56,3%). Co istotne, żaden z badanych pracodawców nie zatrudnia Ukraińców do pracy umysłowej wymagającej wysokich kwalifikacji.

Większość pracodawców uczestniczących w badaniu (63,1%) zatrudnia pracowników z Ukrainy ze względu na brak polskich pracowników gotowych podjąć pracę. W opinii 28,4% ankietowanych Ukraińcy są bardziej dyspozycyjni, a kolejne 27,7% badanych twierdzi, że są oni bardziej wydajni. Do podobnych wniosków można dojść analizując wyniki badania wśród przedstawicieli agencji zatrudnienia, którzy wskazywali podobne przyczyny zatrudniania Ukraińców.

Trudności i bariery w zatrudnianiu cudzoziemców z Ukrainy

Zdecydowana większość badanych pracodawców (70,2%) nie dostrzega barier w zatrudnianiu imigrantów z Ukrainy. Pozostali najczęściej wymieniali brak znajomości języka polskiego kandydatów do pracy (17,0%) oraz trudności w załatwianiu formalności, w tym przede wszystkim długi czas oczekiwania na zezwolenie (7,8%). Podobną opinię na temat problemów w zatrudnianiu imigrantów z Ukrainy wyrażali przedstawiciele agencji zatrudnienia – z ich deklaracji wynika, że największy problem stanowi brak znajomości języka polskiego kandydatów do pracy (62,5%).

Rodzaje i zakres wsparcia imigrantów

Ponad połowa badanych pracodawców (54,6%) deklaruje, że nie oferuje dodatkowych świadczeń pracownikom z Ukrainy. 18,4% badanych udziela pomocy w znalezieniu zakwaterowania, a 17,7% zapewnia mieszkanie.

Osoby pochodzące z Ukrainy, które poszukują pracy za pośrednictwem agencji zatrudnienia, najczęściej korzystają z pośrednictwa pracy (68,8%). Drugą najczęściej wskazywaną usługą była praca tymczasowa (37,5%).

Opinie na temat pracy cudzoziemców z Ukrainy

Najczęściej oferowanym pracownikom z Ukrainy rodzajem umowy jest umowa o pracę na czas określony (58,2%). Kolejne 22,0% pracodawców zatrudnia Ukraińców na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a 19,9% na umowy cywilno-prawne.

Spośród kilku kluczowych aspektów związanych z zatrudnieniem pracowników z Ukrainy badani pracodawcy najwyżej ocenili punktualność oraz wydajność (średnia 4,28 i 4,26 w skali 1-5). Stosunkowo najniżej oceniona została komunikatywność (3,98), co może być jednak związane z brakiem znajomości języka polskiego.

Zdecydowanie najwięcej pracodawców weryfikuje posiadane przez Ukraińców kwalifikacje/umiejętności podczas wstępnej rozmowy – taką odpowiedź wskazało ¾ ankietowanych. Kolejne 37,6% badanych deklarowało, że przeprowadza test pracy, a 31,9% wskazało na analizę dokumentów.

Na podstawie deklaracji pracodawców można dojść do konkluzji, że kwalifikacje/umiejętności posiadane przez ukraińskich pracowników odpowiadają ich potrzebom. Zdecydowana większość respondentów (90,1%) oceniła je pozytywnie, co znajduje odzwierciedlenie w opiniach przedstawicieli agencji zatrudnienia, spośród których aż ¾ bardzo dobrze lub dobrze ocenia ten aspekt. Co więcej, dwóch na trzech ankietowanych pracodawców (64,5%) nie dostrzega braków w kwalifikacjach/umiejętnościach pracowników z Ukrainy. Pozostali pracodawcy – podobnie jak przedstawiciele agencji zatrudnienia - najczęściej wskazywali, że Ukraińcom poszukującym zatrudnienia brakuje znajomości języka polskiego w stopniu komunikatywnym (odpowiednio 19,1% i 75,0%).

W opinii 78,7% badanych przedsiębiorców pracownicy pochodzący z Ukrainy nie napotykają na problemy w pracy. Przeciwnego zdania było zaledwie 3,5% z nich, a jedyną zidentyfikowaną trudnością okazała się słaba znajomość języka, utrudniająca komunikację.

Ponad połowa ankietowanych pracodawców (58,2%) deklarowała, że obywatele Ukrainy zatrudnieni w badanych podmiotach nawiązują koleżeńskie/przyjacielskie relacje z polskimi pracownikami. Tym samym mieli oni trudności ze wskazaniem przyczyn, dla których polscy i ukraińscy pracownicy nie nawiązują bliższych relacji – aż 80,9% ankietowanych nie potrafiło ich wskazać. Pozostali przyczyn upatrywali najczęściej w braku znajomości języka polskiego (13,5%) oraz braku zainteresowania nawiązywaniem bliższych relacji z polskimi pracownikami (5,0%).

Stosunek pracodawców do Ukraińców jest raczej pozytywny – 43,8% przedstawicieli agencji zatrudnienia uważa, że darzą ich oni sympatią, a uczucie niechęci wskazało zaledwie 6,3% ankietowanych. W opinii połowy badanych właściciele przedsiębiorstw są obojętni wobec imigrantów z Ukrainy. Zdecydowana większość przedstawicieli agencji zatrudnienia nie dostrzega również zjawiska dyskryminacji kandydatów do pracy pochodzących z Ukrainy ze względu na ich pochodzenie (81,3%). Co więcej, w opinii 43,8% badanych nie ma potrzeby podejmowania działań w celu poprawy wizerunku i przełamywania stereotypów dot. osób z Ukrainy oraz przeciwdziałania ich dyskryminacji. Pozostali respondenci wśród propozycji takich przedsięwzięć wskazywali przede wszystkim budowanie pozytywnego wizerunku Ukraińców (18,8%).

Współpraca w zakresie zatrudniania cudzoziemców

Poszukując pracowników z Ukrainy badani pracodawcy najczęściej zamieszczają ogłoszenia w Internecie (61,0%). Co trzeci respondent wskazał na korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy, a kolejne 28,4% badanych korzysta w tym celu z polecenia pracowników/znajomych/członków rodziny.

Zarówno pracodawcy korzystający z usług Powiatowego Urzędu Pracy, jak i z usług agencji zatrudnienia pozytywnie ocenili podejmowaną współpracę. Podobne opinie na temat współpracy wyrażali również przedstawiciele agencji zatrudnienia.

Współpracy z innymi instytucjami w zakresie zatrudniania Ukraińców nie podejmuje 37,5% badanych agencji zatrudnienia. Połowa ankietowanych deklaruje kooperację z Powiatowym Urzędem Pracy, a 31,3% działa w porozumieniu z innymi agencjami zatrudnienia (31,3%). W obu przypadkach ocena współpracy była oceniana pozytywnie.

Wnioski i rekomendacje

Na podstawie wyników niniejszego badania opracowano następujące wnioski i rekomendacje:

Wniosek 1:

Większość imigrantów z Ukrainy planuje przeprowadzić się do Polski na stałe. Czynnikiem, które w największym stopniu skłoniły lub mogłyby skłonić Ukraińców do pozostania w Polsce są przede wszystkim wyższa jakość życia oraz wyższe wynagrodzenie.

Rekomendacja

Zapewnienie dostępu do bezpłatnych materiałów informacyjnych dotyczących korzyści z zatrudniania obywateli Ukrainy (np. w urzędzie skarbowym, ZUS).

Realizacja kampanii społecznych mających na celu wyróżnienie tych przedsiębiorców, którzy zatrudniają osoby pochodzące z Ukrainy i niosą im konkretną pomoc w odnalezieniu się na polskim rynku pracy.

Zapewnienie Ukraińcom atrakcyjnych warunków wynagrodzenia, dodatkowych benefitów, miejsc noclegowych dla ich rodzin i wprowadzenie różnorodnych udogodnień w pracy przez samych pracodawców, a także przez agencje pracy.

Wniosek 2

Jak wskazują wyniki badania, Ukraińcy nierzadko wykonują pracę poniżej swoich kwalifikacji lub bez umowy. Ponadto co dziesiąty przedsiębiorca przyznał, że w sytuacji konieczności ograniczenia zatrudnienia w pierwszej kolejności zwolnieni zostaliby pracownicy z Ukrainy.

Rekomendacja

Zwiększenie nakładów finansowych na organizację spotkań, kampanii informacyjno-edukacyjnych mających na celu promowanie korzyści z zatrudniania obywateli Ukrainy, ich mocnych stron i dobrych praktyk pracodawców oraz przeciwdziałanie ich dyskryminacji w miejscu pracy.

Informowanie pracodawców i cudzoziemców o korzyściach wynikających z legalnej pracy oraz zagrożeniach związanych z łamaniem przepisów.

Wniosek 3

Istotną przeszkodę w procesie poszukiwania pracy przez obywateli Ukrainy może stanowić brak znajomości instytucji i organizacji, które działają w obszarze aktywizacji zawodowej - najczęściej korzystają oni z polecenia bliskich. Znacznie rzadziej natomiast zgłaszają się do powiatowego urzędu pracy oraz agencji zatrudnienia, a z pomocy innych instytucji i organizacji nie korzystał żaden z badanych Ukraińców.

Rekomendacja

Upowszechnienie wśród cudzoziemców informacji o instytucjach pomocowych działających na rzecz aktywizacji zawodowej oraz ich ofercie poprzez udostępnianie bezpłatnych materiałów informacyjnych (np. ulotek, broszur itp.) w miejscach uczęszczanych przez imigrantów (np. urzędy) lub na stronach internetowych gmin.

Wniosek 4

Kluczowe bariery utrudniające imigrantom z Ukrainy podjęcie pracy w Polsce to długi czas oczekiwania na uzyskanie zezwoleń oraz duże skomplikowanie procedur związanych z legalizacją zatrudnienia. Trudności te mogą wynikać m.in. z niepoprawnego wypełniania wniosków czy braku wymaganych dokumentów, co wiąże się z koniecznością ich uzupełnienia, a tym samym wydłużenia całego procesu.

Nieliczni pracodawcy oferują imigrantom z Ukrainy pomoc w legalizacji pobytu. W tym zakresie niewystarczająca jest również współpraca pomiędzy organizacjami, instytucjami i innymi podmiotami wspierającymi imigrantów.

Rekomendacja

Usprawnienie procesu legalizacji pobytu oraz zatrudnienia poprzez prowadzenie przez organizacje, instytucje i inne podmioty zajmujące się wspieraniem cudzoziemców bezpłatnego doradztwa dla imigrantów z Ukrainy w zakresie poprawnego wypełniania wniosków oraz informowania o wszystkich wymaganych dokumentach.

Wniosek 5

Większość badanych obywateli Ukrainy odczuwa potrzebę uzupełnienia, zdobycia lub zaktualizowania swoich kwalifikacji/kompetencji. Niemalże wszystkie te osoby byłyby zainteresowane udziałem w szkoleniu. Badanie wykazało wysoki poziom zainteresowania doskonaleniem umiejętności z zakresu języka polskiego oraz obsługi komputera i programów.

Wyniki badania dowodzą, że dostęp Ukraińców do kursów językowych i podnoszących kwalifikacje zawodowe powinien być zwiększony. Co czwarty Ukrainiec oczekiwałby od pracodawcy zapewnienia bezpłatnych szkoleń w celu uzupełnienia, zdobycia lub zaktualizowania kwalifikacji/kompetencji.

Rekomendacja

Realizacja szkoleń, kursów (również bezpłatnych) zwiększających kwalifikacje/umiejętności osób pochodzących z Ukrainy, w tym w szczególności z zakresu języka polskiego oraz obsługi komputera i programów.

Organizowanie poradnictwa zawodowego, staży, szkoleń, kursów dostosowanych pod względem treści oraz metodyki kształcenia do potrzeb imigrantów z Ukrainy.

Wniosek 6

Nierzadko obywatele Ukrainy załatwiający swoje sprawy w urzędzie mają trudności językowe. Brak jest odpowiednich dokumentów w języku imigrantów czy też dokumentów w europejskich językach konferencyjnych (np. w języku angielskim). Z badania wynika, że dodatkowe wsparcie, jakiego oczekivaliby Ukraińcy obejmuje m.in. tłumaczenie umów.

Rekomendacja

Utworzenie stanowiska konsultanta do spraw cudzoziemców, którego zadaniem byłoby wyjaśnianie (w obcym języku) wszystkich zawiłości prawa pracy, wymaganych dokumentów i procedur.

Wniosek 7

Znaczna część imigrantów z Ukrainy osobiście doświadczyła dyskryminacji ze względu na pochodzenie. Najczęściej przybiera ona formę naruszania godności, poniżania lub upokarzania z powodu pochodzenia, oferowania niższego wynagrodzenia w stosunku do pozostałych pracowników zajmujących takie same stanowiska czy gorszych stanowisk lub warunków pracy w porównaniu do innych pracowników.

Rekomendacja

Organizowanie kampanii edukacyjnych mających na celu przeciwdziałanie marginalizacji i dyskryminacji oraz zmianę panujących stereotypów dotyczących osób pochodzących z Ukrainy.

Inicjowanie edukacyjnych kampanii społecznych (np. za pośrednictwem mediów), kreujących pozytywny wizerunek Ukraińców.

Wniosek 8

Do skutecznego działania na rzecz imigrantów niezbędna jest realna współpraca między różnego rodzaju organizacjami i instytucjami. Dotychczasowa kooperacja natrafia na szereg barier (m.in. nadmierna biurokracja/niesprzyjające procedury, zbyt mała liczba pracowników oraz bariery finansowe), które należy

przewycięzać. Z deklaracji przedstawicieli instytucji udzielających wsparcia imigrantom wynika ponadto, że współpraca ta ogranicza się najczęściej do wymiany informacji oraz doświadczeń i dobrych praktyk.

Część przedstawicieli organizacji/instytucji ma poczucie, że działania realizowane na rzecz wsparcia imigrantów z Ukrainy są niewystarczające, tzn. nie odpowiadają na ich realne potrzeby, co świadczy o potrzebie zintensyfikowania współpracy pomiędzy organizacjami, instytucjami i innymi podmiotami działającymi w tym obszarze.

Rekomendacja

Organizacja cyklicznych spotkań w celu nawiązania współpracy i wymiany informacji między powiatowymi urzędami pracy, agencjami zatrudnienia, ośrodkami pomocy społecznej, organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami działającymi w obszarze wspierania imigrantów.

Zastosowane źródła, bibliografia

1. Polityka migracyjna Polski – kierunki działań 2021-2022
2. *Zagraniczni pracownicy na polskim rynku pracy. Stan na 15 grudnia 2021* – raport tematyczny, PARP, Warszawa 2021
3. Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa
4. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach
5. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
6. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń
7. Górny A., Kołodziejczyk K., Madej K., Kaczmarczyk P., *Nowe obszary docelowe w migracji z Ukrainy do Polski. Przypadek Bydgoszczy i Wrocławia na tle innych miast*, CMR Working Papers 118/176, 2018.
8. *Cudzoziemcy na krajowym rynku pracy w ujęciu regionalnym*, Centrum Badań i Edukacji Statystycznej GUS, Warszawa 2018
9. *Raport mobilności transgranicznej – Obywatele Ukrainy na polskim rynku pracy*, EWL Group, Fundacja Na Rzecz Wspierania Migratorów Na Rynku Pracy „EWL” i Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2022
10. *Migranci z Ukrainy na polskim rynku pracy*, Raport z badania CAPI, IOM, Kwiecień 2017
11. Lubicz Miszewski M., *Imigranci z Ukrainy w Polsce. Uwarunkowania społeczno-kulturowe i wyzwania dla bezpieczeństwa*, Wrocław 2020
12. *Raport specjalny z badania socjologicznego „Uchodźcy z Ukrainy w Polsce*, przeprowadzonego Platforma Migracyjna EWL, Fundację Na Rzecz Wspierania Migratorów Na Rynku Pracy „EWL” i Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego
13. *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce* – raport z badania Departament Statystyki NBP Warszawa, 2018 r.
14. Godlewska J., *Migracje i migranci w Polsce - skala, podstawy prawne, polityka*, Ekspertyza przygotowana w ramach projektu „EAPN Polska – razem na rzecz Europy Socjalnej”, Instytut Polityki Społecznej UW
15. *Imigranci w polskiej gospodarce - raport z badań ankietowych*, Narodowy Bank Polski, Departament Statystyki, Warszawa 2020
16. Frelak J., Piłat A., *Migranci w Polsce. Segregacja – sąsiedztwo – integracja*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2015
17. https://kadry.infor.pl/kadry/inne_formy_zatrudnienia/cudzoziemcy/5342966,Nowelizacja-ustawy-o-cudzoziemcach.html
18. https://kadry.infor.pl/kadry/inne_formy_zatrudnienia/cudzoziemcy/5412427,Cudzoziemcy-2022-zmiany-przepisy-zatrudnianie.html
19. <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-pomocy-obywatelom-ukrainy-w-zwiazku-z-konfliktem-zbrojnym-na-terytorium-tego-panstwa>
20. <https://www.strazgraniczna.pl/pl/granica/statystyki-sg/2206,Statystyki-SG.html>
21. <https://fundusze.ms.gov.pl/ue/fundusze/wdrazane/fundusz-azylu-migracji/11734,Fundusz-Azylu-Migracji-i-Integracji.html>
22. <https://fundacijaukraina.eu/zamiast-krasc-prace-oferuja-wiedze-i-doswiadczenie-zakonczyla-sie-kampania-wiem-zatrudniam-zyskuje/>
23. <https://fundacijaukraina.eu/przekraczamy-bariery-razem-witajcie-nowy-projekt-praca-bez-granic/>

24. <https://fundacjaukraina.eu/projekt/restart/#>
25. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20220000583/T/D20220583L.pdf>
26. <https://dane.gov.pl/pl>

Załączniki

Kwestionariusz wywiadu z imigrantami z Ukrainy

Grupa BST na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu realizuje badanie pn.: „Obywatele Ukrainy na dolnośląskim rynku pracy – problemy, wyzwania, perspektywy”. Celem głównym badania jest określenie kierunków i działań wspierających imigrantów z Ukrainy w celu ich zatrudnienia oraz uzupełnienia niedoboru kadr na dolnośląskim rynku pracy. Ankieta jest w pełni anonimowa i będzie wykorzystana wyłącznie w celach związanych z realizacją projektu.

METRYKA

1. Płeć:

- Kobieta
- Mężczyzna

2. Wykształcenie:

- Podstawowe/brak
- Zasadnicze zawodowe, jakie?.....
- Średnie
- Wyższe, jakie?.....

3. Wiek:

- do 30 lat
- od 31 do 45 lat
- 46 i więcej lat

4. Czy posiada Pan(i) dzieci?

- Tak
- Nie

5. Jak długo mieszka Pan(i) w Polsce?

- Mniej niż pół roku
- Powyżej pół roku do 1 roku
- Powyżej 1 roku do 2 lat
- Powyżej 2 lat do 5 lat
- Powyżej 5 lat

6. Jaka jest Pan(-ni) obecna sytuacja zawodowa?

- Pracuję *(przejdź do pyt. 8)*
- Nie pracuję

7. Czy jest Pan(i) zarejestrowany(a) w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna?

- Tak *(przejdź do pyt. 12)*
- Nie *(przejdź do pyt. 12)*

8. W jakim charakterze jest Pan(i) zatrudniony(a)?

- Pracownik fizyczny bez kwalifikacji
- Wykwalifikowany pracownik fizyczny
- Niżej kwalifikowany pracownik umysłowy
- Wysoko wykwalifikowany pracownik umysłowy

9. W jakiej branży obecnie Pan(i) pracuje? Proszę wskazać sekcję PKD.

- A Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- B Górnictwo i wydobywanie
- C Przetwórstwo przemysłowe
- D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- E Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- F Budownictwo
- G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- H Transport i gospodarka magazynowa
- I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- J Informacja i komunikacja
- K Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- L Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- P Edukacja
- Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- R Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- S Pozostała działalność usługowa
- T Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

10. W ramach jakiego rodzaju umowy jest Pan(i) zatrudniony(a)? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- Umowa o pracę na czas określony
- Umowa o pracę na czas nieokreślony
- Umowa cywilno-prawna
- Umowy z imigrantami prowadzącymi własną działalność
- Pracuję bez umowy
- Odmawiam podania tej informacji

11. W jakim przedziale mieszczą się Pana(-ni) miesięczne zarobki netto (na rękę)?

- Do 2 tys. zł
- Powyżej 2 tys. zł do 2,5 tys. zł
- Powyżej 2,5 tys. zł do 3 tys. zł
- Powyżej 3 tys. zł do 3,5 tys. zł
- Powyżej 3,5 tys. zł do 4 tys. zł
- Powyżej 4 tys. zł

- Odmawiam podania tej informacji

12. W jakim powiecie mieszka Pan(i) obecnie?

Podregion	Powiat	
Podregion jeleniogórski	<input type="checkbox"/> bolesławiecki <input type="checkbox"/> jaworski <input type="checkbox"/> kamiennogórski <input type="checkbox"/> karkonoski <input type="checkbox"/> lubański	<input type="checkbox"/> lwówecki <input type="checkbox"/> zgorzelecki <input type="checkbox"/> złotoryjski <input type="checkbox"/> Jelenia Góra
Podregion legnicko-głogowski	<input type="checkbox"/> głogowski <input type="checkbox"/> górowski <input type="checkbox"/> legnicki	<input type="checkbox"/> lubiński <input type="checkbox"/> polkowicki <input type="checkbox"/> Legnica
Podregion wałbrzyski	<input type="checkbox"/> dzierżoniowski <input type="checkbox"/> kłodzki <input type="checkbox"/> świdnicki	<input type="checkbox"/> wałbrzyski <input type="checkbox"/> ząbkowicki <input type="checkbox"/> Wałbrzych
Podregion wrocławski	<input type="checkbox"/> milicki <input type="checkbox"/> oleśnicki <input type="checkbox"/> oławski <input type="checkbox"/> strzeliński	<input type="checkbox"/> średzki <input type="checkbox"/> trzebnicki <input type="checkbox"/> wołowski <input type="checkbox"/> wrocławski
Miasto Wrocław	<input type="checkbox"/> Wrocław	

Potrzeby i priorytety imigrantów z Ukrainy związane z rynkiem pracy, pobytem lub zamieszkaniem

13. Jak Pan(i) ocenia swoją znajomość języka polskiego?

- Zdecydowanie dobrze (*przejdźcie do pyt. 15*)
 Raczej dobrze (*przejdźcie do pyt. 15*)
 Raczej źle
 Zdecydowanie źle

14. Czy chce Pan(i) uczyć się języka polskiego?

- Tak
 Nie

15. Co stanowiło/stanowi dla Pana(-ni) priorytet podczas wyboru oferty pracy w Polsce? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Wysokość wynagrodzenia
 Lokalizacja zakładu pracy
 Rekomendacje przyjaciół i znajomych
 Praca odpowiadająca wykształceniu i kompetencjom
 Możliwość pracy ponadnormowej
 Inny priorytet, jaki?.....
 Nie dotyczy – nie jestem zainteresowany(a) podjęciem pracy (*przejdźcie do pyt. 17*)

16. Jakich dodatkowych świadczeń w największym stopniu oczekiwał(a)by Pan(i) od pracodawcy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Mieszkania
- Pomocy w znalezieniu zakwaterowania
- Wyżywienia
- Pomocy w legalizacji pobytu
- Pomoc w załatwianiu innych formalności, jakich?.....
- Dodatkowej opieki zdrowotnej
- Zapewnienia dojazdu do/z miejsca pracy
- Zapewnienia bezpłatnych szkoleń w celu uzupełnienia, zdobycia lub zaktualizowania kwalifikacji/kompetencji
- Inne - jakie?.....
- Nie oczekuję dodatkowych świadczeń

17. Czy chciał(a)by Pan(i) przeprowadzić się do Polski?

- Tak, chciałbym przeprowadzić się na stałe
- Tak, chciałbym przeprowadzić się na kilka lat
- Nie, dlaczego?.....
- Trudno powiedzieć

18. Co przekonało lub przekonałoby Pana(-nią) do przeprowadzenia się do Polski na stałe? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Wyższa jakość życia
- Lepsze perspektywy dla dzieci
- Wyższe wynagrodzenie
- Rozwój zawodowy
- Ślub i założenie rodziny
- Niekorzystna sytuacja na Ukrainie
- Inny czynnik – jaki?.....
- Nic

Wsparcie w zakresie wejścia na rynek pracy

19. Proszę wskazać, w jaki sposób zwykle poszukiwał(a)/poszukuje Pan(i) pracy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Zamieszczanie ogłoszenia w Internecie
- Korzystanie z polecenia znajomych/ członków rodziny
- Zamieszczanie ogłoszeń w miejscach ogólnodostępnych (np. tablice ogłoszeń)
- Korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy *(proszę wypełnić pyt. 20)*
- Korzystanie z usług agencji zatrudnienia *(proszę wypełnić pyt. 20)*
- Korzystanie z pomocy innych instytucji/organizacji wspierających cudzoziemców – jakich?.....
(proszę wypełnić pyt. 20)
- Składanie podania o pracę bezpośrednio u pracodawcy
- W inny sposób - jaki?
- Nie poszukiwałem(-am) pracy *(przejdź do pyt. 23)*

20. Jakie wsparcie ułatwiające znalezienie się na rynku pracy było Panu(-ni) proponowane?

Wyszczególnienie	Rodzaj wsparcia
Powiatowy Urząd Pracy	<input type="checkbox"/> Pośrednictwo pracy <input type="checkbox"/> Poradnictwo zawodowe <input type="checkbox"/> Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy <input type="checkbox"/> Oferta szkolenia <input type="checkbox"/> Inne, jakie?.....
Agencje zatrudnienia	<input type="checkbox"/> Pośrednictwo pracy <input type="checkbox"/> Poradnictwo zawodowe <input type="checkbox"/> Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy <input type="checkbox"/> Oferta szkolenia <input type="checkbox"/> Inne, jakie?.....
Inne instytucje/organizacje wspierające cudzoziemców	<input type="checkbox"/> Pośrednictwo pracy <input type="checkbox"/> Poradnictwo zawodowe <input type="checkbox"/> Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy <input type="checkbox"/> Oferta szkolenia <input type="checkbox"/> Inne, jakie?.....

21. Czy uważa Pan(i), że wsparcie oferowane przez instytucje/organizacje w zakresie wejścia na rynek pracy, z którego Pan(i) korzystał(a), jest wystarczające? Proszę dokonać oceny w skali 1-5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie”, a 5 zdecydowanie tak”.

Wyszczególnienie	1	2	3	4	5
Powiatowy Urząd Pracy				(przejdźcie do pyt. 23)	(przejdźcie do pyt. 23)
Agencje zatrudnienia				(przejdźcie do pyt. 23)	(przejdźcie do pyt. 23)
Inne instytucje/organizacje wspierające cudzoziemców				(przejdźcie do pyt. 23)	(przejdźcie do pyt. 23)

22. Jakiego dodatkowego wsparcia oczekiwał(a)by Pan(i)?

.....

Rozwój kwalifikacji i kompetencji

23. Czy czuje Pan(i) potrzebę uzupełnienia, zdobycia lub zaktualizowania kwalifikacji/kompetencji?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie (przejdźcie do pyt. 28)
- Zdecydowanie nie (przejdźcie do pyt. 28)
- Trudno powiedzieć (przejdźcie do pyt. 28)

24. Czy w związku z tą potrzebą był(a)by Pan(i) zainteresowany(a) udziałem w szkoleniu?

- Tak
- Nie
- Trudno powiedzieć

25.Szkoleniami z jakiego zakresu był(a)by Pan(i) zainteresowany(a)? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Nauka języka polskiego
- Obsługa komputera i programów
- Księgowość
- Obsługa biurowo-kadrowa firmy/sekretariatu
- Przygotowanie do prowadzenia własnej działalności gospodarczej
- Przygotowanie do pracy w handlu
- Przygotowanie do pracy w działach marketingu, reklamy i zarządzania
- Obsługa wózków jezdniowych
- Prawo jazdy, jakiej kategorii?.....
- Przygotowanie do pracy w branży budowlanej
- Obsługa ciężkiego sprzętu budowlanego
- Przygotowanie do pracy w branży gastronomicznej
- Fryzjerstwo, kosmetyka, pielęgnacja ciała
- Obsługa maszyn CNC
- Elektryka
- Opieka nad dziećmi, osobami zależnymi
- Inne szkolenia - jakie?.....

26.Czy uważa Pan(i), że udział w szkoleniu zwiększyłby Pana(-ni) szanse na zatrudnienie?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Trudno powiedzieć

27.Czy dostrzega Pan(i) bariery, które utrudniają Panu(-ni) uzupełnienie, zdobycie lub zaktualizowanie kwalifikacji/kompetencji? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Brak bezpłatnych szkoleń na rynku
- Bariery finansowe
- Brak szkoleń z interesującego mnie zakresu
- Brak wiedzy odnośnie instytucji/organizacji realizujących szkolenia
- Brak możliwości czasowych wynikający z sytuacji rodzinnej
- Brak znajomości języka polskiego/brak szkoleń w języku ukraińskim
- Inny powód, jaki?.....
- Trudno powiedzieć – nie szukałem(-am) możliwości rozwoju
- Nie dostrzegam żadnych barier

Zastrzeżenia związane z pracą w Polsce, przyczyny niepodejmowania lub porzucania pracy

28.Proszę wskazać, jakie formalne i nieformalne bariery utrudniały lub utrudniają Panu(-ni) podjęcie pracy w Polsce?

Bariery formalne	Bariery nieformalne
<input type="checkbox"/> Duże skomplikowanie procedur związanych z legalizacją zatrudnienia	<input type="checkbox"/> Zniechęcające pracodawców procedury związane z zatrudnianiem cudzoziemców

<input type="checkbox"/> Długi czas oczekiwania na uzyskanie zezwoleń (na pracę, na pracę sezonową, na pobyt i pracę) <input type="checkbox"/> Trudności w załatwieniu formalności w urzędzie pracy <input type="checkbox"/> Trudności w załatwieniu formalności w agencji zatrudnienia <input type="checkbox"/> Inne - jakie?..... <input type="checkbox"/> Żadne – nie dostrzegam formalnych barier	<input type="checkbox"/> Brak znajomości języka polskiego <input type="checkbox"/> Brak odpowiednich kwalifikacji <input type="checkbox"/> Zbyt niskie oferowane przez pracodawców wynagrodzenie <input type="checkbox"/> Nieodpowiadające mi warunki pracy (np. zmienowość, praca w weekendy itp.) <input type="checkbox"/> Brak wymaganych przez pracodawców umiejętności/kwalifikacji <input type="checkbox"/> Brak wymaganego przez pracodawców wykształcenia <input type="checkbox"/> Brak wymaganego przez pracodawców doświadczenia <input type="checkbox"/> Brak motywacji do pracy <input type="checkbox"/> Zajmowanie się domem <input type="checkbox"/> Opieka nad dziećmi/wnukami <input type="checkbox"/> Choroba, niesprawność <input type="checkbox"/> Inne – jakie?..... <input type="checkbox"/> Żadne – nie dostrzegam nieformalnych barier
---	---

UWAGA: Pytania 29-30 do osób niepracujących

29. Dlaczego obecnie Pan(i) nie pracuje? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Jestem w trakcie załatwiania formalności związanych z legalizacją zatrudnienia
- Brak znajomości języka utrudnia mi znalezienie pracy
- Nie znalazłem(-am) oferty pracy odpowiadającej moim wymaganiom
- Nie posiadam wymaganych przez pracodawców kwalifikacji/wykształcenia/doświadczenia
- Z powodów osobistych lub rodzinnych
- Jestem przekonany(a), że nie znajdę odpowiedniej pracy
- Jestem zniechęcony(a), ponieważ wyczerpałem(am) wszystkie znane mi możliwości znalezienia pracy
- Nie wiem, jak się do tego zabrać
- Nie chcę pracować
- Inny powód - jaki?.....

30. Czy kiedykolwiek podejmował(a) Pan(i) pracę w Polsce?

- Tak
- Nie (*przejdźcie do pyt. 33*)

UWAGA: Pytanie 31 do osób pracujących

31. Czy przed podjęciem pracy w obecnej firmie, pracował(a) Pan(i) w innym miejscu pracy?

- Tak
- Nie

32. Jakie były przyczyny utraty lub odejścia z pracy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Likwidacja zakładu pracy
- Redukcja etatów/stanowisk pracy
- Wygaśnięcie umowy o pracę/nieprzedłużenie umowy o pracę

- Bardzo długa niezdolność do pracy wskutek choroby
- Złe warunki pracy
- Zbyt wysokie wymagania pracodawców
- Konieczność opieki nad osobą starszą/wnukami
- Chęć znalezienia lepszej pracy
- Problemy zdrowotne
- Negatywne nastawienie pracodawców/współpracowników
- Dyskryminacja ze względu na pochodzenie
- Wykorzystywanie przez przełożonego/współpracowników
- Niższe wynagrodzenie aniżeli polscy pracownicy pracujący na takich samych stanowiskach
- Inne, jakie?.....

Identyfikacja czynników wpływających na decyzje dotyczące wyjazdu do innego kraju

33. Czy rozważa Pan(i) możliwość wyjazdu do innego kraju (poza Ukrainą)?

- Tak
- Nie *(przejdźcie do pyt. 36)*
- Trudno powiedzieć *(przejdźcie do pyt. 36)*

34. Do jakiego kraju planuje Pan(i) wyjazd?

.....

35. Jaki jest powód takiej decyzji? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Wyższe zarobki niż w Polsce
- Wyższy standard życia niż w Polsce
- Brak odpowiedniej pracy w Polsce
- Lepsze warunki socjalne
- Bezpieczniejsze miejsce do życia
- Mieszka tam moja rodzina/znajomi
- Inny powód, jaki?.....

Relacje z Polakami, powody ewentualnej niechęci, zjawisko dyskryminacji

36. Proszę wskazać, w jaki stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami. Oceny proszę dokonać w skali 1-5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 5 – „zdecydowanie się zgadzam”.

Stwierdzenie	1	2	3	4	5
Ukraińcy są traktowani tak samo, jak polscy pracownicy.					
Ukraińcy są wynagradzani tak samo jak pozostali, zajmujący takie same stanowiska					
Ukraińcy mają możliwość podejmowania zatrudnienia na stanowiskach atrakcyjnych, tj. wymagających wyższych kwalifikacji (np. informatycy, inżynierowie)					
Ukraińcy powinni mieć większy dostęp do kursów językowych i podnoszących kwalifikacje zawodowe					

Stwierdzenie	1	2	3	4	5
Ukraińcy często wykonują pracę poniżej swoich kwalifikacji					
Ukraińcy są dyskryminowani w miejscu pracy					

37. Czy ma Pan(i) przyjaciół lub bliskich znajomych wśród Polaków?

- Tak
- Nie

38. Które z poniższych uczuć, z Pana(-ni) perspektywy, najlepiej opisuje stosunek Polaków do Ukraińców?

- Niechęć
- Obojętność *(przejdźcie do pyt. 40)*
- Sympatia *(przejdźcie do pyt. 40)*

39. Z czego wynika niechęć Polaków do obywateli Ukrainy?

.....

40. Czy kiedykolwiek doświadczył(a) Pan(i) osobiście dyskryminacji ze względu na pochodzenie?

- Tak
- Nie *(zakończenie badania)*
- Trudno powiedzieć *(zakończenie badania)*

41. Jakiego rodzaju dyskryminacji Pan(i) doświadczył(a)? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Naruszanie godności, poniżanie lub upokarzanie z powodu pochodzenia
- Agresja fizyczna
- Niższy poziom wynagrodzenia w stosunku do pozostałych pracowników zajmujących takie same stanowiska
- Oferowanie gorszych stanowisk lub warunków pracy w stosunku do innych pracowników
- Trudności ze znalezieniem zakwaterowania
- Odmowa zatrudnienia tylko ze względu na pochodzenie
- Inne, jakie?.....

Dziękujemy za udział w badaniu!

Kwestionariusz wywiadu z przedstawicielami instytucji wspierających cudzoziemców

Grupa BST na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu realizuje badanie pn.: „Obywatele Ukrainy na dolnośląskim rynku pracy – problemy, wyzwania, perspektywy”. Celem głównym badania jest określenie kierunków i działań wspierających imigrantów z Ukrainy w celu ich zatrudnienia oraz uzupełnienia niedoboru kadr na dolnośląskim rynku pracy. Ankieta jest w pełni anonimowa i będzie wykorzystana wyłącznie w celach związanych z realizacją projektu.

METRYKA

1. Siedziba instytucji/organizacji:

Podregion	Powiat	
Podregion jeleniogórski	<input type="checkbox"/> bolesławiecki <input type="checkbox"/> jaworski <input type="checkbox"/> kamiennogórski <input type="checkbox"/> karkonoski <input type="checkbox"/> lubański	<input type="checkbox"/> lwówecki <input type="checkbox"/> zgorzelecki <input type="checkbox"/> złotoryjski <input type="checkbox"/> Jelenia Góra
Podregion legnicko-głogowski	<input type="checkbox"/> głogowski <input type="checkbox"/> górowski <input type="checkbox"/> legnicki	<input type="checkbox"/> lubiński <input type="checkbox"/> polkowicki <input type="checkbox"/> Legnica
Podregion wałbrzyski	<input type="checkbox"/> dzierzoniowski <input type="checkbox"/> kłodzki <input type="checkbox"/> świdnicki	<input type="checkbox"/> wałbrzyski <input type="checkbox"/> ząbkowicki <input type="checkbox"/> Wałbrzych
Podregion wrocławski	<input type="checkbox"/> milicki <input type="checkbox"/> oleśnicki <input type="checkbox"/> oławski <input type="checkbox"/> strzeliński	<input type="checkbox"/> średzki <input type="checkbox"/> trzebnicki <input type="checkbox"/> wołowski <input type="checkbox"/> wrocławski
Miasto Wrocław	<input type="checkbox"/> Wrocław	

Potrzeby i priorytety imigrantów z Ukrainy związane z rynkiem pracy, pobytem lub zamieszkaniem

2. Co, w Pana(-ni) opinii, stanowi priorytet podczas wyboru oferty pracy w Polsce dla osób pochodzących z Ukrainy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Wysokość wynagrodzenia
- Lokalizacja zakładu pracy
- Rekomendacje przyjaciół i znajomych
- Praca odpowiadająca wykształceniu i kompetencjom
- Możliwość pracy ponadnormowej
- Inny priorytet, jaki?.....
- Trudno powiedzieć

3. Jakie są, w Pana(-ni) opinii, główne czynniki, które przekonują imigrantów z Ukrainy do przeprowadzenia się do Polski na stałe? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Wyższa jakość życia

- Lepsze perspektywy dla dzieci
- Wyższe wynagrodzenie
- Rozwój zawodowy
- Ślub i założenie rodziny
- Niekorzystna sytuacja na Ukrainie
- Inny czynnik – jaki?.....
- Trudno powiedzieć

Najważniejsze bariery utrudniające zatrudnienie, jak i podejmowanie pracy przez osoby przybywające z Ukrainy

4. Proszę wskazać, jakie formalne i nieformalne bariery najczęściej utrudniają obywatelom Ukrainy podjęcie pracy w Polsce?

Bariery formalne	Bariery nieformalne
<input type="checkbox"/> Duże skomplikowanie procedur związanych z legalizacją zatrudnienia <input type="checkbox"/> Długi czas oczekiwania na uzyskanie zezwoleń (na pracę, na pracę sezonową, na pobyt i pracę) <input type="checkbox"/> Trudności w załatwieniu formalności w urzędzie pracy <input type="checkbox"/> Trudności w załatwieniu formalności w agencji zatrudnienia <input type="checkbox"/> Inne - jakie?..... <input type="checkbox"/> Żadne – nie dostrzegam formalnych barier	<input type="checkbox"/> Zniechęcające pracodawców procedury związane z zatrudnianiem cudzoziemców <input type="checkbox"/> Brak znajomości języka polskiego <input type="checkbox"/> Brak odpowiednich kwalifikacji <input type="checkbox"/> Zbyt niskie oferowane przez pracodawców wynagrodzenie <input type="checkbox"/> Nieodpowiadające kandydatom do pracy warunki pracy (np. zmianowość, praca w weekendy itp.) <input type="checkbox"/> Brak wymaganych przez pracodawców umiejętności/kwalifikacji <input type="checkbox"/> Brak wymaganego przez pracodawców wykształcenia <input type="checkbox"/> Brak wymaganego przez pracodawców doświadczenia <input type="checkbox"/> Brak motywacji do pracy <input type="checkbox"/> Sytuacja osobista/rodzina <input type="checkbox"/> Inne – jakie?..... <input type="checkbox"/> Żadne – nie dostrzegam nieformalnych barier

Wsparcie w zakresie wejścia na rynek pracy

5. Czy uważa Pan(i), że wsparcie oferowane Ukraińcom przez poniższe instytucje/organizacje w zakresie wejścia na rynek pracy, jest wystarczające? Proszę dokonać oceny w skali 1-5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie”, a 5 zdecydowanie tak”.

Wyszczególnienie	1	2	3	4	5
Powiatowy Urząd Pracy				(przejdźcie do pyt. 7)	(przejdźcie do pyt. 7)
Agencje zatrudnienia				(przejdźcie do pyt. 7)	(przejdźcie do pyt. 7)
Inne instytucje/organizacje wspierające cudzoziemców - jakie?.....				(przejdźcie do pyt. 7)	(przejdźcie do pyt. 7)

6. Jakie dodatkowe wsparcie byłoby konieczne?

.....

Współpraca i koordynacja działań na rzecz imigrantów prowadzona przez organizacje/institucje

7. Jakie działania podejmuje Państwo w zakresie wspierania imigrantów z Ukrainy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Pomoc materialna
- Pomoc w legalizacji pobytu
- Pomoc w znalezieniu miejsca zamieszkania
- Pomoc w wejściu na rynek pracy
- Pomoc w załatwianiu innych formalności - jakich?.....
- Pomoc w integracji oraz aklimatyzacji w nowym otoczeniu
- Pomoc w podnoszeniu kompetencji z zakresu języka polskiego
- Pomoc w uzupełnieniu, zdobyciu lub zaktualizowaniu kwalifikacji/kompetencji
- Wsparcie doradcze - z jakiego zakresu?.....
- Inne działania - jakie?.....

8. Czy te działania są w Państwa ocenie wystarczające, tzn. odpowiadają na realne potrzeby imigrantów?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Trudno powiedzieć

9. Z jakimi organizacjami/institucjami współpracują Państwo w zakresie wspierania imigrantów z Ukrainy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Z Powiatowym Urzędem Pracy
- Z agencjami zatrudnienia
- Z pracodawcami
- Z ośrodkami pomocy społecznej
- Z innymi organizacjami/institucjami wspierającymi cudzoziemców - jakimi?.....
- Nie podejmujemy takiej współpracy (*przejdź do pyt. 12*)

10. W jakim zakresie współpracują Państwo z tymi organizacjami/institucjami? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Wyszczególnienie	Powiatowy urząd pracy	Agencje zatrudnienia	Pracodawcy	Ośrodki pomocy społecznej	Inne organizacje/institucje
Realizacja wspólnych projektów/wydarzeń na rzecz imigrantów z Ukrainy – jakich?.....					

Pomoc w załatwianiu formalności związanych z legalizacją pobytu					
Wymiana informacji (np. odnośnie szkoleń, wolnych miejsc pracy, zakwaterowania itp.)					
wymiana doświadczeń i dobrych praktyk					
W innym zakresie – jakim?.....					

11. Jakie są najważniejsze problemy/bariery utrudniające współpracę z innymi podmiotami w zakresie wspierania imigrantów z Ukrainy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Bariery finansowe
- Nadmierna biurokracja/niesprzyjające procedury
- Zbyt mała liczba pracowników
- Ograniczone możliwości współpracy, wynikające ze statutu naszej organizacji/institucji
- Brak/mała liczba organizacji/institucji, które byłyby chętne podjąć taką współpracę
- Brak wiedzy na temat organizacji/institucji działających w tym zakresie
- Brak/mała liczba takich organizacji/institucji w najbliższej okolicy
- Inne bariery – jakie?.....
- Nie dostrzegam żadnych barier

12. Jakie inne instytucje zajmujące się wspieraniem imigrantów z Ukrainy Państwo znają? Jakie wsparcie oferują?

Wyszczególnienie	Oferowane wsparcie:
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Rozwój kwalifikacji i kompetencji

13. Czy dostrzega Pan(i) bariery, które utrudniają imigrantom z Ukrainy uzupełnienie, zdobycie lub zaktualizowanie kwalifikacji/kompetencji? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Brak bezpłatnych szkoleń na rynku
- Bariery finansowe
- Brak szkoleń, którymi byłiby zainteresowani
- Brak wiedzy odnośnie instytucji/organizacji realizujących szkolenia
- Brak możliwości czasowych wynikający z sytuacji rodzinnej
- Brak znajomości języka polskiego/brak szkoleń w języku ukraińskim
- Inna bariera - jaka?.....
- Trudno powiedzieć
- Nie dostrzegam żadnych barier

Relacje z Polakami, powody ewentualnej niechęci, zjawisko dyskryminacji

14. Proszę wskazać, w jaki stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami. Oceny proszę dokonać w skali 1-5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 5 – „zdecydowanie się zgadzam”.

Stwierdzenie	1	2	3	4	5
Ukraińcy są traktowani tak samo, jak polscy pracownicy					

Ukraińcy są wynagradzani tak samo jak pozostali, zajmujący takie same stanowiska					
Ukraińcy mają możliwość podejmowania zatrudnienia na stanowiskach atrakcyjnych, tj. wymagających wyższych kwalifikacji (np. informatycy, inżynierowie)					
Ukraińcy powinni mieć większy dostęp do kursów językowych i podnoszących kwalifikacje zawodowe					
Ukraińcy często wykonują pracę poniżej swoich kwalifikacji					
Ukraińcy są dyskryminowani w miejscu pracy					

15. Które z poniższych uczuć, z Pana(-ni) perspektywy, najlepiej opisuje stosunek Polaków do Ukraińców?

- Niechęć
- Obojętność *(przejdź do pyt. 17)*
- Sympatia *(przejdź do pyt. 17)*

16. Z czego wynika niechęć Polaków do obywateli Ukrainy?

.....

17. Czy dostrzega Pan(i) zjawisko dyskryminacji Ukraińców ze względu na pochodzenie?

- Tak
- Nie *(przejdź do pyt. 19)*
- Trudno powiedzieć *(przejdź do pyt. 19)*

18. Jakiego rodzaju przejawy dyskryminacji Pan(i) dostrzega? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Naruszanie godności, poniżanie lub upokarzanie z powodu pochodzenia
- Agresja fizyczna
- Niższy poziom wynagrodzenia w stosunku do pozostałych pracowników zajmujących takie same stanowiska
- Oferowanie gorszych stanowisk lub warunków pracy w stosunku do innych pracowników
- Trudności ze znalezieniem zakwaterowania
- Odmowa zatrudnienia tylko ze względu na pochodzenie
- Inne, jakie?.....

Działania mające na celu poprawę wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących osób z Ukrainy oraz przeciwdziałanie ich dyskryminacji

19. Czy podejmują Państwo działania mające na celu poprawę wizerunku i przełamywanie stereotypów dotyczących osób z Ukrainy w celu przeciwdziałania ich dyskryminacji?

- Tak
- Nie *(przejdź do pyt. 21)*

20. Jakie działania w tym zakresie Państwo podejmują? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Działania edukacyjne upowszechniające wiedzę o mniejszości ukraińskiej w Polsce
- Organizowanie wydarzeń o charakterze integracyjnym służących rozwojowi relacji polsko-ukraińskich oraz poprawy wizerunku Ukraińców wśród Polaków

- Kampanie informacyjne mające na celu promowanie pozytywnego wizerunku Ukraińców, przewyższanie uprzedzeń oraz dążenie do wzajemnego szacunku między narodami ukraińskim i polskim
- Działania promocyjne skierowane do pracodawców w celu przedstawienia im korzyści wynikających z zatrudniania Ukraińców oraz przeciwdziałania ich dyskryminacji w miejscu pracy
- Inne działania, jakie?.....

21. Jakie działania w Państwa ocenie byłyby potrzebne w celu poprawy wizerunku i przełamania stereotypów dot. osób z Ukrainy oraz przeciwdziałania ich dyskryminacji?

.....
Dziękujemy za udział w badaniu!

Kwestionariusz wywiadu z pracodawcami

Grupa BST na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu realizuje badanie pn.: „Obywatele Ukrainy na dolnośląskim rynku pracy – problemy, wyzwania, perspektywy”. Celem głównym badania jest określenie kierunków i działań wspierających imigrantów z Ukrainy w celu ich zatrudnienia oraz uzupełnienia niedoboru kadr na dolnośląskim rynku pracy. Ankieta jest w pełni anonimowa i będzie wykorzystana wyłącznie w celach związanych z realizacją projektu.

METRYKA

1. Czy zatrudniają Państwo pracowników pochodzących z Ukrainy?

- Tak
 Nie (*zakończenie badania*)

2. Ilu obywateli tego kraju Państwo zatrudniają (w tym sezonowo oraz dorywczo)? Proszę w miarę możliwości wskazać dokładną liczbę.

.....

3. Ilu pracowników ogółem jest zatrudnionych (w tym sezonowo oraz dorywczo) w Pana/Pani przedsiębiorstwie? Proszę w miarę możliwości wskazać dokładną liczbę.

..... pracowników

4. Siedziba firmy/institucji

Podregion	Powiat	
Podregion jeleniogórski	<input type="checkbox"/> bolestawiecki	<input type="checkbox"/> lwówecki
	<input type="checkbox"/> jaworski	<input type="checkbox"/> zgorzelecki
	<input type="checkbox"/> kamiennogórski	<input type="checkbox"/> złotoryjski
	<input type="checkbox"/> karkonoski	<input type="checkbox"/> Jelenia Góra
	<input type="checkbox"/> lubański	
Podregion legnicko-głogowski	<input type="checkbox"/> głogowski	<input type="checkbox"/> lubiński
	<input type="checkbox"/> górowski	<input type="checkbox"/> polkowicki
	<input type="checkbox"/> legnicki	<input type="checkbox"/> Legnica
Podregion wałbrzyski	<input type="checkbox"/> dzierzoniowski	<input type="checkbox"/> wałbrzyski
	<input type="checkbox"/> kłodzki	<input type="checkbox"/> ząbkowicki
	<input type="checkbox"/> świdnicki	<input type="checkbox"/> Wałbrzych
Podregion wrocławski	<input type="checkbox"/> milicki	<input type="checkbox"/> średzki
	<input type="checkbox"/> oleśnicki	<input type="checkbox"/> trzebnicki
	<input type="checkbox"/> oławski	<input type="checkbox"/> wołowski
	<input type="checkbox"/> strzeliński	<input type="checkbox"/> wrocławski
Miasto Wrocław	<input type="checkbox"/> Wrocław	

5. Działalność gospodarcza według wiodącej sekcji PKD

- A Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
 B Górnictwo i wydobywanie

- C Przetwórstwo przemysłowe
- D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- E Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- F Budownictwo
- G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- H Transport i gospodarka magazynowa
- I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- J Informacja i komunikacja
- K Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- L Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- P Edukacja
- Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- R Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- S Pozostała działalność usługowa
- T Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

Zatrudnianie cudzoziemców w kontekście uzupełniania braków kadrowych

6. W jakim charakterze zatrudnieni są u Państwa obywatele Ukrainy?

- Pracownicy fizyczni bez kwalifikacji – ilu?
- Wykwalifikowani pracownicy fizyczni – ilu?.....
- Niżej kwalifikowani pracownicy umysłowi – ilu?.....
- Wysoko wykwalifikowani pracownicy umysłowi – ilu?.....

7. Z jakich powodów zatrudniają Państwo pracowników z Ukrainy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Brak polskich pracowników gotowych podjąć pracę
- Specyficzne kwalifikacje obcokrajowców:
 - Znajomość języka obcego
 - Znajomość zagranicznych rynków zbytu
 - Inne - jakie?.....
- Większa dyspozycyjność
- Większa wydajność pracy
- Niższe oczekiwania płacowe
- Niższe oczekiwania świadczeń pozapłacowych
- Inny powód - jaki?.....

Trudności i bariery w zatrudnieniu cudzoziemców z Ukrainy

8. Jakie bariery w zatrudnianiu imigrantów z Ukrainy Państwo napotykają? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Trudności w załatwianiu formalności z tym związanych – jakich formalności?.....
- Brak znajomości języka polskiego kandydatów do pracy

- Brak chętnych osób do pracy
- Wygórowane oczekiwania płacowe kandydatów do pracy
- Proponowane warunki pracy (np. zmianowość pracy, praca w weekendy itp.) nie odpowiadają kandydatom do pracy
- Brak wymaganego doświadczenia zawodowego u kandydatów do pracy
- Brak odpowiednich umiejętności/kwalifikacji zawodowych kandydatów do pracy
- Brak odpowiedniego wykształcenia kandydatów do pracy
- Brak odpowiednich cech osobowościowych (np. pracowitość, rzetelność, komunikatywność, motywacja do pracy itp.) kandydatów do pracy
- Inne, jakie?.....
- Nie dostrzegam barier

Rodzaje i zakres wsparcia imigrantów

9. Czy oferują Państwo pracownikom z Ukrainy dodatkowe świadczenia? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Mieszkanie
- Pomoc w znalezieniu zakwaterowania
- Wyżywienie
- Pomoc w legalizacji pobytu
- Pomoc w załatwianiu innych formalności - jakich?.....
- Dodatkowa opieka zdrowotna
- Dojazd do/z miejsca pracy
- Zapewnienie bezpłatnych szkoleń w celu uzupełnienia, zdobycia lub zaktualizowania kwalifikacji/kompetencji
- Inne - jakie?.....
- Nie oferujemy dodatkowych świadczeń

10. Czy oferują Państwo inny rodzaj wsparcia zatrudnianym cudzoziemcom z Ukrainy?

- Tak – jakie?.....
- Nie

11. Jakie znają Państwo inne instytucje zajmujące się wspieraniem imigrantów z Ukrainy? Jakie wsparcie oferują?

Wyszczególnienie	Oferowane wsparcie:
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Opinie na temat pracy cudzoziemców z Ukrainy

12. Jaki rodzaj umowy najczęściej oferują Państwo pracownikom z Ukrainy? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- Umowa o pracę na czas określony
- Umowa o pracę na czas nieokreślony
- Umowa cywilno-prawna
- Umowy z imigrantami prowadzącymi własną działalność

13. Proszę ocenić pracowników z Ukrainy zatrudnionych w Państwa firmie pod kątem poniższych aspektów. Ocen proszę dokonać w skali 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 5 najwyższą.

Wyszczególnienie	1	2	3	4	5
Motywacja do pracy/zaangażowanie					
Wydajność					
Pracowitość					
Rzetelność					
Komunikatywność					
Punktualność					

14. W jaki sposób orientują się Państwo w kwalifikacjach/umiejętnościach pracowników z Ukrainy?

- Analiza dokumentów
- Rozmowa wstępna
- Test pracy (np. praca pod kierunkiem polskiego pracownika)
- Poręczenie ze strony pracownika z Ukrainy, który już pracuje/pracował w firmie
- Inny sposób – jaki?.....

15. Jak ocenia Pan(i) kwalifikacje/umiejętności posiadane przez pracowników z Ukrainy?

- Zdecydowanie dobrze
- Raczej dobrze
- Raczej źle
- Zdecydowanie źle
- Nie wiem, trudno powiedzieć

16. Jakich kwalifikacji/umiejętności brakuje pracownikom z Ukrainy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Znajomość języka polskiego w stopniu komunikatywnym
- Umiejętność obsługi komputera
- Znajomość programów komputerowych
- Umiejętność obsługi urządzeń biurowych
- Znajomość języków obcych
- Posiadanie prawa jazdy kategorii kat. B
- Umiejętność obsługi kasy fiskalnej
- Umiejętność obsługi maszyn i urządzeń produkcyjnych
- Umiejętność obsługi maszyn i urządzeń budowlanych
- Umiejętność obsługi wózków widłowych
- Inne kwalifikacje/umiejętności - jakie?

17. Czy pracownicy z Ukrainy napotykają na problemy w pracy?

- Tak
- Nie (*przejdźcie do pyt. 19*)
- Trudno powiedzieć (*przejdźcie do pyt. 19*)

18. Na jakie problemy w pracy napotykają pracownicy z Ukrainy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Problemy komunikacyjne wynikające ze słabej znajomości języka

- Dyskryminacja ze strony pozostałych pracowników
- Wykorzystywanie przez pozostałych pracowników (zlecenie najcięższych prac)
- Konflikty z innymi pracownikami
- Trudności w pogodzeniu obowiązków rodzinnych z pracą zmianową
- Inne, jakie?.....

Opinie i postawy wobec cudzoziemców z Ukrainy, zjawisko dyskryminacji

19. Proszę wskazać, w jaki stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami? Oceny proszę dokonać w skali 1-5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 5 – „zdecydowanie się zgadzam”.

Stwierdzenie	1	2	3	4	5	Nie dotyczy – zatrudniam tylko Ukraińców
Ukraińcy pracujący w naszej firmie/institucji są traktowani tak samo, jak polscy pracownicy						
Ukraińcy pracujący w naszej firmie/institucji są wynagradzani tak samo jak pozostali pracownicy, zajmujący takie same stanowiska						
W sytuacji zwiększania zatrudnienia, w pierwszej kolejności zatrudnilibyśmy osoby pochodzące z Ukrainy						
Będąc w sytuacji konieczności ograniczania zatrudnienia, w pierwszej kolejności zwolnilibyśmy pracowników z Ukrainy						
Ukraińcy pracujący w naszej firmie/institucji są dyskryminowani przez pozostałych pracowników						

20. Czy obywatele Ukrainy pracujący w Państwa firmie nawiązują koleżeńskie/przyjacielskie relacje z polskimi pracownikami?

- Tak
- Nie
- Trudno powiedzieć
- Nie dotyczy – zatrudniam tylko Ukraińców

21. Dlaczego pracownicy z Ukrainy nie nawiązują bliższych relacji z Polakami? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Nie znają języka polskiego
- Nie są zainteresowani nawiązywaniem bliższych relacji z polskimi pracownikami
- Odczuwają niechęć ze strony polskich pracowników
- Wolą nawiązywać bliższe relacje z innymi współpracownikami, pochodzącymi z Ukrainy
- Z innego powodu, jakiego?.....
- Trudno powiedzieć

UWAGA: Pytanie do osób, które w poprzednim pytaniu wskazały odpowiedź 3

22. Z czego, Pana(-ni) zdaniem wynika niechęć do Ukraińców ze strony ich współpracowników? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Polscy pracownicy obawiają się o utratę zatrudnienia w związku z przyjmowaniem do pracy Ukraińców
- Polscy pracownicy uważają, że Ukraińcy zabierają miejsca pracy Polakom

- Polscy pracownicy uważają, że Ukraińcy zaniżają ich poziom wynagrodzeń
- Inny powód, jaki?.....

Współpraca w zakresie zatrudniania cudzoziemców

23. Proszę wskazać, w jaki sposób zwykle poszukują Państwo pracowników z Ukrainy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Zamieszczanie ogłoszeń w prasie
- Zamieszczanie ogłoszeń w Internecie
- Korzystanie z polecenia pracowników/ znajomych/ członków rodziny
- Zamieszczanie ogłoszeń w miejscach ogólnodostępnych (np. tablice ogłoszeń)
- Korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy *(proszę wypełnić pyt. 24)*
- Korzystanie z usług agencji zatrudnienia *(proszę wypełnić pyt. 24)*
- Korzystanie z pomocy innych instytucji/organizacji wspierających cudzoziemców - jakich?.....
(proszę wypełnić pyt. 24)
- Przeglądamy podania o pracę dostarczane bezpośrednio przez potencjalnych pracowników
- W inny sposób - jaki?

24. Proszę ocenić współpracę z tymi instytucjami/organizacjami pod kątem jej skuteczności w skali 1-5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie źle”, a 5 „zdecydowanie dobrze”.

Wyszczególnienie	1	2	3	4	5
Powiatowy Urząd Pracy				<i>(zakończenie badania)</i>	<i>(zakończenie badania)</i>
Agencje zatrudnienia				<i>(zakończenie badania)</i>	<i>(zakończenie badania)</i>
Inne instytucje/organizacje wspierające cudzoziemców				<i>(zakończenie badania)</i>	<i>(zakończenie badania)</i>

25. Jakie są Państwa oczekiwania w zakresie usprawnienia tej współpracy?

Wyszczególnienie	Oczekiwania:
Powiatowy Urząd Pracy	
Agencje zatrudnienia	
Inne instytucje/organizacje wspierające cudzoziemców	

Dziękujemy za udział w badaniu!

Kwestionariusz wywiadu z przedstawicielami agencji zatrudnienia

Grupa BST na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu realizuje badanie pn.: „Obywatele Ukrainy na dolnośląskim rynku pracy – problemy, wyzwania, perspektywy”. Celem głównym badania jest określenie kierunków i działań wspierających imigrantów z Ukrainy w celu ich zatrudnienia oraz uzupełnienia niedoboru kadr na dolnośląskim rynku pracy. Ankieta jest w pełni anonimowa i będzie wykorzystana wyłącznie w celach związanych z realizacją projektu.

METRYKA

1. Czy pośredniczą Państwo w zatrudnianiu obywateli Ukrainy?

- Tak
- Nie (*zakończenie badania*)

2. Jaka jest przeciętna liczba obywateli Ukrainy, których obsługują Państwo w ciągu miesiąca?

..... osób

3. Proszę wskazać, które z poniższych usług świadczy Państwa agencja:

- Pośrednictwo pracy
- Doradztwo personalne
- Poradnictwo zawodowe
- Praca tymczasowa
- Kierowanie do pracy za granicę RP

4. Siedziba podmiotu:

Podregion	Powiat	
Podregion jeleniogórski	<input type="checkbox"/> bolesławiecki	<input type="checkbox"/> lwówecki
	<input type="checkbox"/> jaworski	<input type="checkbox"/> zgorzelecki
	<input type="checkbox"/> kamiennogórski	<input type="checkbox"/> złotoryjski
	<input type="checkbox"/> karkonoski	<input type="checkbox"/> Jelenia Góra
	<input type="checkbox"/> lubański	
Podregion legnicko-głogowski	<input type="checkbox"/> głogowski	<input type="checkbox"/> lubiński
	<input type="checkbox"/> górowski	<input type="checkbox"/> polkowicki
	<input type="checkbox"/> legnicki	<input type="checkbox"/> Legnica
Podregion wałbrzyski	<input type="checkbox"/> dzierzoniowski	<input type="checkbox"/> wałbrzyski
	<input type="checkbox"/> kłodzki	<input type="checkbox"/> ząbkowicki
	<input type="checkbox"/> świdnicki	<input type="checkbox"/> Wałbrzych
Podregion wrocławski	<input type="checkbox"/> milicki	<input type="checkbox"/> średzki
	<input type="checkbox"/> oleśnicki	<input type="checkbox"/> trzebnicki
	<input type="checkbox"/> oławski	<input type="checkbox"/> wołowski
	<input type="checkbox"/> strzeliński	<input type="checkbox"/> wrocławski
Miasto Wrocław	<input type="checkbox"/> Wrocław	

Zatrudnianie cudzoziemców w kontekście uzupełniania braków kadrowych

5. Pracownicy reprezentujący jakie branże (sekcje PKD) najczęściej poszukują pracowników z Ukrainy w Państwa agencji?

- A Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- B Górnictwo i wydobywanie
- C Przetwórstwo przemysłowe
- D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- E Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- F Budownictwo
- G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- H Transport i gospodarka magazynowa
- I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- J Informacja i komunikacja
- K Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- L Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- P Edukacja
- Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- R Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- S Pozostała działalność usługowa
- T Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

6. Pracowników z Ukrainy na jakie stanowiska najczęściej poszukują pracodawcy? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- Pracownicy fizyczni bez kwalifikacji
- Wykwalifikowani pracownicy fizyczni
- Niżej kwalifikowani pracownicy umysłowi
- Wysoko wykwalifikowani pracownicy umysłowi

7. Z jakich powodów pracodawcy zatrudniają pracowników z Ukrainy?

- Brak polskich pracowników gotowych podjąć pracę
- Specyficzne kwalifikacje obcokrajowców:
 - Znajomość języka obcego
 - Znajomość zagranicznych rynków zbytu
 - Inne - jakie?.....
- Większa dyspozycyjność
- Większa wydajność pracy
- Niższe oczekiwania płacowe
- Niższe oczekiwania świadczeń pozapłacowych
- Inny powód - jaki?.....
- Trudno powiedzieć

Trudności i bariery w zatrudnieniu cudzoziemców z Ukrainy

8. Jakie bariery w zatrudnianiu imigrantów z Ukrainy Państwo dostrzegają?

- Trudności pracodawców/Ukraińców w załatwianiu formalności z tym związanych - jakich formalności?.....
- Brak znajomości języka polskiego kandydatów do pracy
- Wygórowane oczekiwania płacowe kandydatów do pracy
- Proponowane warunki pracy (np. zmienowość pracy, praca w weekendy itp.) nie odpowiadają kandydatom do pracy
- Brak wymaganego doświadczenia zawodowego u kandydatów do pracy
- Brak odpowiednich umiejętności/kwalifikacji zawodowych kandydatów do pracy
- Brak odpowiedniego wykształcenia kandydatów do pracy
- Brak odpowiednich cech osobowościowych (np. pracowitość, rzetelność, komunikatywność, motywacja do pracy itp.) kandydatów do pracy
- Inne - jakie?.....
- Nie dostrzegam barier

Rodzaje i zakres wsparcia imigrantów

9. Z jakiego rodzaju wsparcia najczęściej korzystają Ukraińcy korzystający z usług Państwa agencji?

- Pośrednictwo pracy
- Doradztwo personalne
- Poradnictwo zawodowe
- Praca tymczasowa
- Kierowanie do pracy za granicę RP
- Pomoc w znalezieniu zakwaterowania
- Pomoc w legalizacji pobytu
- Pomoc w załatwianiu innych formalności - jakich?.....
- Pomoc w aklimatyzacji w nowym miejscu pracy
- Pomoc w dostępie do kursu języka polskiego
- Pomoc w dostępie do innych kursów/szkoleń
- Inne - jakie?.....

Opinie na temat pracy cudzoziemców z Ukrainy

10. Jaki rodzaj umowy najczęściej oferują pracodawcy obywatelom Ukrainy? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- Umowa o pracę na czas określony
- Umowa o pracę na czas nieokreślony
- Umowa cywilno-prawna
- Umowy z imigrantami prowadzącymi własną działalność

11. Jak ocenia Pan(i) kwalifikacje/umiejętności posiadane przez pracowników z Ukrainy?

- Zdecydowanie dobrze
- Raczej dobrze
- Raczej źle
- Zdecydowanie źle
- Trudno powiedzieć

12. Jakich kwalifikacji/umiejętności najczęściej brakuje pracownikom z Ukrainy?

- Znajomość języka polskiego w stopniu komunikatywnym
- Umiejętność obsługi komputera
- Znajomość programów komputerowych
- Umiejętność obsługi urzędzeń biurowych
- Znajomość języków obcych
- Posiadanie prawa jazdy kategorii kat. B
- Umiejętność obsługi kasy fiskalnej
- Umiejętność obsługi maszyn i urzędzeń produkcyjnych
- Umiejętność obsługi maszyn i urzędzeń budowlanych
- Umiejętność obsługi wózków widłowych
- Inne kompetencje, jakie?

Opinie i postawy wobec cudzoziemców z Ukrainy, zjawisko dyskryminacji

13. Które z poniższych uczuć najlepiej opisuje stosunek pracodawców do Ukraińców?

- Niechęć
- Obojętność *(przejdźcie do pyt. 15)*
- Sympatia *(przejdźcie do pyt. 15)*

14. Z czego, w Pana(-ni) opinii, wynika niechęć pracodawców do Ukraińców?

.....

15. Czy w Pana(-ni) opinii kandydaci do pracy pochodzący z Ukrainy są dyskryminowani przez pracodawców ze względu na pochodzenie?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Trudno powiedzieć

16. Jakie działania w Państwa ocenie byłyby potrzebne w celu poprawy wizerunku i przełamywania stereotypów dot. osób z Ukrainy oraz przeciwdziałania ich dyskryminacji?

.....

Współpraca w zakresie zatrudniania cudzoziemców

17. Jak oceniają Państwo współpracę z pracodawcami w zakresie zatrudniania obywateli Ukrainy pod kątem jej skuteczności? Oceny proszę dokonać w skali 1-5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie źle”, a 5 zdecydowanie dobrze”.

1	2	3	4	5
			<i>(przejdźcie do pyt. 19)</i>	<i>(przejdźcie do pyt. 19)</i>

18. Jakie są Państwa oczekiwania w zakresie usprawnienia tej współpracy?

.....

19. Proszę wskazać, z jakimi instytucjami/organizacjami (poza pracodawcami) współpracują Państwo w zakresie zatrudniania obywateli Ukrainy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Z Powiatowym Urzędem Pracy
- Z innymi agencjami zatrudnienia
- Z innymi instytucjami/organizacjami wspierającymi cudzoziemców – jakimi?.....
- Z żadnymi – współpracujemy tylko z pracodawcami (*przejdźcie do pyt. 22*)

20. Proszę ocenić współpracę z tymi instytucjami pod kątem jej skuteczności w skali 1-5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie źle”, a 5 zdecydowanie dobrze”.

Wyszczególnienie	1	2	3	4	5
Powiatowy Urząd Pracy				<i>(zakończenie badania)</i>	<i>(zakończenie badania)</i>
Agencje zatrudnienia				<i>(zakończenie badania)</i>	<i>(zakończenie badania)</i>
Inne instytucje/organizacje wspierające cudzoziemców				<i>(zakończenie badania)</i>	<i>(zakończenie badania)</i>

21. Jakie są Państwa oczekiwania w zakresie usprawnienia tej współpracy?

Wyszczególnienie	Oczekiwania:
Powiatowy Urząd Pracy	
Agencje zatrudnienia	
Inne instytucje/organizacje wspierające cudzoziemców	

22. Jakie inne instytucje zajmujące się wspieraniem imigrantów z Ukrainy Państwo znają? Jakie wsparcie oferują?

Wyszczególnienie	Oferowane wsparcie:
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Dziękujemy za udział w badaniu!