



## R A P O R T

z przeprowadzonych badań ankietowych dotyczący zapotrzebowania pomorskich przedsiębiorców na pracowników z Ukrainy oraz przyczyn migracji zarobkowych obywateli Ukrainy do Polski z szczególnym uwzględnieniem miasta Gdańska.

Dyrektor Zarządzający  
„Pracodawców Pomorza”

Tomasz Limon

# Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	<b>3</b>
<b>Rozdział I. Badanie</b> .....	<b>6</b>
1.1 Badanie ankietowe .....	6
1.2 Cel badania.....	6
1.3 Opis narzędzia .....	7
1.4 Metodologia i termin przeprowadzonego badania .....	8
<b>Rozdział II. Analiza przeprowadzonego badania obywateli Ukrainy zamierzających przyjechać do Polski w celach zarobkowych</b> .....	<b>8</b>
2.1 Charakterystyka badanej grupy .....	8
2.2 Preferencje badanych obywateli Ukrainy w zakresie pobytu w Polsce .....	10
2.3 Preferencje badanych obywateli Ukrainy w zakresie zatrudnienia.....	14
2.4 Podsumowanie.....	21
<b>Rozdział III. Analiza przeprowadzonego badania dotyczącego zapotrzebowania pomorskich przedsiębiorców na pracowników z Ukrainy</b> .....	<b>22</b>
3.1 Profil pomorskiego przedsiębiorcy – charakterystyka badanej grupy .....	22
3.2 Preferencje pomorskich przedsiębiorców względem pracowników z Ukrainy – przyczyny zatrudnienia, trudności związane z zatrudnianiem cudzoziemców, metody poszukiwania pracowników na Ukrainie .....	24
3.3 Wymagania i oczekiwania pomorskich przedsiębiorców względem pracowników z Ukrainy – propozycje pomorskich przedsiębiorców dla obywateli Ukrainy .....	27
3.4 Podsumowanie.....	33
<b>Rozdział IV. Podsumowanie wyników badań</b> .....	<b>34</b>
<b>Rekomendacje</b> .....	<b>37</b>
<b>Spis wykorzystanych źródeł</b> .....	<b>38</b>
<b>Spis wykresów</b> .....	<b>38</b>

## WSTĘP

Szanowni Państwo.

Przygotowany przez „Pracodawców Pomorza” raport z badania ankietowego dotyczący pracowników z Ukrainy zatrudnianych w pomorskich firmach świadczy o naszym stałym zainteresowaniu i monitorowaniu problemów z tym związanych. Rada naszej organizacji podjęła uchwałę zobowiązującą pracodawców do przestrzegania określonych zasad związanych z zatrudnianiem obcokrajowców.

Każdy przedsiębiorca zatrudniający imigrantów musi interesować się ich sprawami socjalno-bytowymi oraz podejmować działania związane z adaptacją cudzoziemców do polskich warunków. Winien umożliwić podjęcie przez nich kursów nauki języka polskiego, kursów adaptacyjnych, zapewnić doradztwo i pomoc w kwestiach administracyjnych i prawnych, przysługujących praw pracowniczych i pomocy integracyjnej, opieki zdrowotnej, psychologicznej i socjalnej, opieki nad dziećmi oraz łączenia rodzin.

Musimy pamiętać, że pracownicy cudzoziemscy w tym szczególnie z Ukrainy uzupełniają tak bolesny niedobór kadr na pomorskim rynku pracy. Wszyscy pracodawcy muszą zwracać uwagę na zatrudnianie obcokrajowców na stanowiskach odpowiadających ich wykształceniu i umiejętnościom a płaca powinna być adekwatna do wykonywanej pracy.

Opublikowane badania z pewnością przybliżają nas do poznania bliżej powyższej problematyki i spraw związanych z zatrudnianymi przez pomorskich przedsiębiorców pracownikami z Ukrainy.

Prezydent  
„Pracodawców Pomorza”



dr Zbigniew J. Canowiecki

Szanowni Państwo.

Rynek pracy zmienia się dynamicznie. Nowe regulacje prawne, sytuacja gospodarcza i geopolityczna kraju, robotyzacja i cyfryzacja to tylko niektóre z czynników, które mają bezpośredni wpływ na to jak wygląda sytuacja na rynku pracy. Dodatkowo rekordowo niskie bezrobocie, duża rotacja pracowników i częsta chęć zmiany pracy są niełatwym wyzwaniem dla przedsiębiorców i planowania przyszłych inwestycji. Wąka o pracownika toczy się praktycznie w każdej branży, a pracodawcy stale zastanawiają się skąd pozyskać i jak utrzymać najlepszych pracowników.

Pozdrawiam,  
Cezary Maciołek  
Wiceprezes GrupaProgres

Migracje zarobkowe to zjawisko przybierające od lat na sile. U podstaw tego rodzaju przemieszczania się ludzi leży potrzeba podniesienia poziomu własnych zarobków i poprawienia ogólnej jakości życia.

Konflikt zbrojny, który wybuchł na Ukrainie w 2014 roku, w znaczny sposób przyczynił się do znaczącego zinteresowania wyjazdem z kraju. Bezpośrednim tego efektem był wzrost zinteresowania wyjazdem do Polski oraz rosnąca chęć podjęcia pracy w tym kraju. Zważywszy na zaistniałą sytuację – mając na uwadze świat, jak i naszych wschodnich sąsiadów – można stwierdzić, iż wzrost migracji jest nieunikniony.

Od kilku lat prowadzone są badania mające na celu odpowiedzieć na szereg pytań: dokąd migrują nasi wschodni sąsiedzi, obywatele Ukrainy oraz ilu już wyjechało z kraju, a jaka ich liczba taki wyjazd planuje.

W poniższym raporcie dokonano analizy badań przeprowadzonych w 2018 roku dotyczących potencjalnych przyczyn zainteresowania przyjazdem i podjęciem zatrudnienia na obszarze Województwa Pomorskiego oraz mieście Gdańsku, jak i zapotrzebowania pomorskich przedsiębiorców na pracowników z Ukrainy.

## Obywatele Ukrainy w Gdańsku

Miasto Gdańsk od kilku lat inicjuje działania związane z promocją miasta jako miejsca przyjaznego cudzoziemcom. W ostatnich latach zaobserwowano znaczne zainteresowanie tym obszarem pośród ukraińskich sąsiadów, którzy obrali Gdańsk jako lokalizację docelową migracji zarobkowych. Bardzo niska stopa bezrobocia, oscylująca na koniec 2018 roku na poziomie 2,6%<sup>1</sup>, daje szereg możliwości w znalezieniu dobrze płatnej pracy.

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
<b>Miasto Gdańsk</b>	3,0%	3,0%	3,0%	2,9%	2,8%	2,8%	2,7%	2,7%	2,6%	2,6%	2,6%	2,6%
<b>Powiat gdański</b>	4,7%	4,9%	4,8%	4,7%	4,5%	4,3%	4,3%	4,3%	4,2%	4,1%	4,1%	4,1%

Źródło \* prognoza Gdańskiego Urzędu Pracy

Gdańsk cieszy się szczególnym zainteresowaniem wśród mieszkańców miasta Lwowa i jego okolic. Dane szacunkowe wskazują na przebywanie w Gdańsku ok. 100 tys. obywateli Ukrainy. W roku 2018 zarejestrowano 70361 oświadczeń o powierzenia pracy<sup>2</sup>.

Dzięki uruchomieniu bezpośredniego połączenia lotniczego pomiędzy Gdańskiem a Lwowem oraz działalnością Gdańskiego Biura Informacyjnego Organizacji „Pracodawcy Pomorza”, którego otwarcie wspólnie z władzami Lwowa nastąpiło w marcu 2018 roku, ta liczba może systematycznie wzrastać.

Niestety, pomimo szeregu udogodnień, rozmaite utrudnienia wpływają na właściwe zalegalizowanie pobytu imigrantów i przekazanie im praw do legalnego zatrudnienia. Przewlekłość procedur związanych z legalnością pobytu oraz brak rzetelnej informacji generują liczne problemy. Nie tylko Gdańsk

<sup>1</sup> Gdański Urząd Pracy- prognoza ;strona internetowa  
[https://www.gup.gdansk.pl/urząd\\_pracy/stopa\\_bezrobocia.html](https://www.gup.gdansk.pl/urząd_pracy/stopa_bezrobocia.html)

<sup>2</sup> Gdańskiego Urzędu Pracy – statystyka miesięczna – rejestracja oświadczeń

boryka się z tego rodzaju utrudnieniami. Tak liczny napływ cudzoziemców to wciąż stosunkowo „nowe” zjawisko dla naszych urzędów.

Wychodząc naprzeciw potrzebom lokalnego rynku pracy oraz odpowiadając na pytania przedsiębiorców, Miasto Gdańsk postanowiło zrealizować badania pozwalające określić przyczyny potencjalnego zainteresowania przyjazdem do Gdańska mieszkańców Ukrainy, mając na uwadze motywacje takie jak podjęcie pracy, przy uwzględnieniu predyspozycji zawodowych i potrzeb lokalnych przedsiębiorców.

## Rozdział I. Badanie

### 1.1 Badanie ankietowe

#### 1.2 Cel badania

Badania ankietowe mają na celu określenie poziomu oraz warunków potencjalnego zainteresowania obywateli Ukrainy podjęciem pracy w obszarze Miasta Gdańska, zgodnie z możliwościami zawodowymi przyjezdnych. Badanie uwzględnia potrzeby lokalnego rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem deficytu określonych pracowników na terenie Gdańska oraz określenie warunków społecznych (w Gdańsku i na Ukrainie) determinujących wybór przez Ukraińców miejsca pracy na terenie Miasta Gdańska, takich jak: warunki życia, edukacja, służba zdrowia, warunki mieszkaniowe. Nadrzędnym celem przygotowanych ankiet jest zgromadzenie danych w temacie podaży pracowników ukraińskich na pracę w Gdańsku z uwzględnieniem m.in. rodzaju pracy, oczekiwań płacowych i sezonowości. Chcąc w najbardziej precyzyjny sposób określić w/w preferencje, w badaniu wzięli udział również pomorscy przedsiębiorcy.

### 1.3 Opis narzędzia

Do przeprowadzenia badania przygotowano ankiety w formie papierowej (które stanowią załącznik nr 1) oraz w wersji elektronicznej. Ankieta dotycząca Obywateli Ukrainy zamierzających przyjechać do Polski w celu znalezienia pracy i pozostania w mieście zawiera siedemnaście pytań, z czego jedenaście pytań ma charakter zamknięty – wybór opcji, pięć pytań daje możliwości rozszerzonej odpowiedzi, a jedno pytanie jest otwarte. Pierwsza część jej zawartości, tzw. pytania metryczkowe, dotyczą płci respondentów, zamiaru przyjazdu do Polski w celu poszukiwania pracy, wyboru miasta, czynników warunkujących podjęcie decyzji o przyjeździe do danego miasta. W puli wyboru zawartych zostało 10 największych polskich miast.

Druga część ankiety zawiera pytania poświęcone pracy i potencjalnemu pracodawcy. Pytania dotyczą wysokości wynagrodzenia, zawodów, elementów kluczowych dla respondentów przy wyborze miejsca pracy oraz preferowanych przez pracownika dodatkowych świadczeń oferowanych przez pracodawcę, które wpływają na finalną decyzję o wyborze miejsca zatrudnienia.

Trzecia część ankiety to zagadnienia rodzinno-społeczne. Uwzględniono pytania dotyczące: stanu cywilnego, obecnej sytuacji rodzinnej (w tym posiadanie dzieci do 18. roku życia), poziomu znajomości języka polskiego, chęci rozwoju w postaci dodatkowych zajęć językowych, szkoleń i kursów.

Druga ankieta to 13 pytań skierowanych do pomorskich przedsiębiorców. Pierwsza część ankiety zawiera tzw. pytania metryczkowe dotyczące wielkości firmy, przyczyn zatrudniania obywateli Ukrainy. Druga część ankiety dotyczy oferowanych miejsc pracy, wymaganych kompetencji zawodowych, oferowanego wynagrodzenia, formy zatrudnienia, czasu zatrudnienia. Trzecia część ankiety dotyczy spraw socjalno-bytowych z uwzględnieniem: pomocy w zapewnieniu mieszkania, dodatkowych świadczeń w postaci opieki zdrowotnej, refundacji kosztów dojazdu do pracy, karty sportowej Benefit, elastycznego czasu pracy, szkoleń językowych.

## 1.4 Metodologia i termin przeprowadzonego badania

Badanie ankietowe dotyczące Obywateli Ukrainy zrealizowano na grupie 1367 respondentów-obywateli Ukrainy w wieku produkcyjnym. Byli to mieszkańcy Lwowa i okolic. Osoby odpowiedzialne za przeprowadzenie badania to zespół lokalnych specjalistów z doświadczeniem w przeprowadzaniu wywiadów bezpośrednich oraz ankiet internetowych, doskonale rozeznani w środowisku i uwarunkowaniach społecznych mieszkańców Lwowa i okolic, biegle znający język polski. Badanie zostało przeprowadzone w terminie 01.01-31.12.2018.

Badanie ankietowe dotyczące zapotrzebowania pomorskich przedsiębiorców na pracowników z Ukrainy zostało zrealizowane na terenie Miasta Gdańsk i województwa pomorskiego. W badaniu wzięło udział 185 przedsiębiorstw reprezentujących szeroki zakres działalności, zarówno z sektora publicznego jak i prywatnego. Badanie było przeprowadzone przez specjalistę posiadającego doświadczenie w prowadzeniu wywiadów bezpośrednich oraz ankiet internetowych, doskonale rozeznane w środowisku pomorskich przedsiębiorców. Badanie zostało przeprowadzone w terminie 01.02.2018-31.12.2018.

## Rozdział II. Analiza przeprowadzonego badania obywateli Ukrainy zamierzających przyjechać do Polski w celach zarobkowych

Analiza przeprowadzonych badań została podzielana na dwa główne obszary:

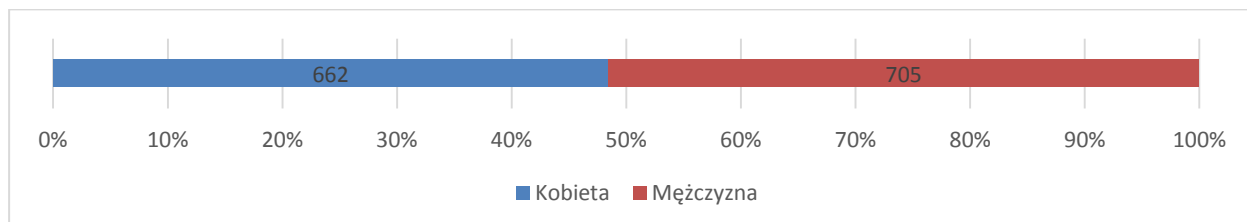
1. Preferencje badanych obywateli Ukrainy w zakresie pobytu w Polsce.
2. Preferencje badanych obywateli Ukrainy w zakresie zatrudnienia.

### 2.1 Charakterystyka badanej grupy

W badaniu wzięło udział 1367 osób. Kobiety i mężczyźni niemal w równym stopniu starają się o pracę w Polsce (662 kobiety i 705 mężczyzn), co obrazuje wykres nr 1. Wśród ankietowanych stan wolny zadeklarowało 743 osoby, 624 ankietowanych natomiast, że są żonaci lub zamężni co obrazuje wykres nr 2.

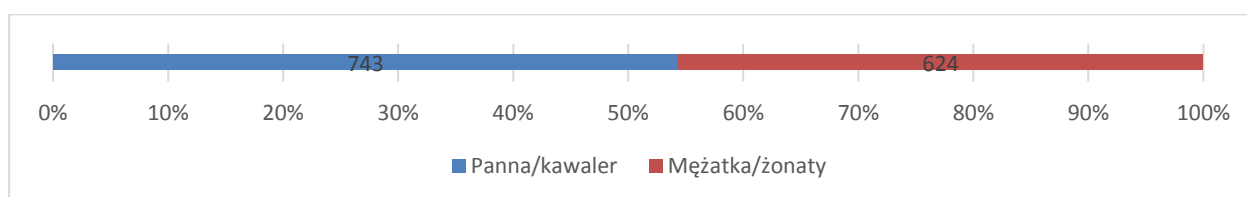


Płeć	Udzielone odpowiedzi	%
Kobieta	662	48,43%
Mężczyzna	705	51,57%



Wykres Nr 1. – Płeć; źródło: ankieta własna

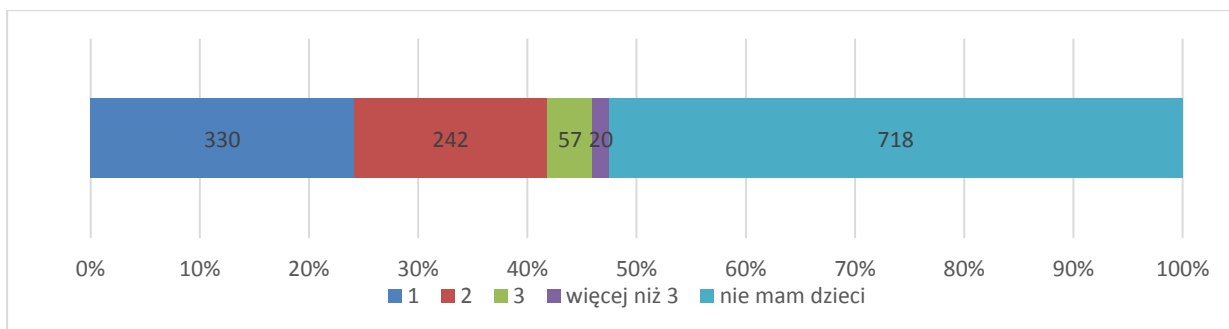
Stan cywilny	odp.	% odp.
Panna / kawaler	743	54,35%
Mężatka / żonaty	624	45,65%



Wykres nr. 2 – Stan cywilny; źródło: ankieta własna

Badania pokazują, że 52,52% osób zainteresowanych pracą w Polsce nie ma dzieci, czyli są to osoby młode, które stanowią 718 ankietowanych. 42,12% (330 osób) posiada co najmniej jedno dziecko, 17,70% (242 osoby) – dwoje dzieci, pozostałe 57 ankietowanych (4,17%) odpowiedziało, że mają troje dzieci, i tylko 20 ankietowanych (1,46%) mają więcej co przedstawia wykres nr 3.

Dzieci do 18 roku życia	odp.	% odp.
1	330	24,14%
2	242	17,70%
3	57	4,17%
więcej niż 3	20	1,46%
nie mam dzieci	718	52,52%



Wykres Nr. 3 – Dzieci do 18 roku życia; źródło: ankieta własna

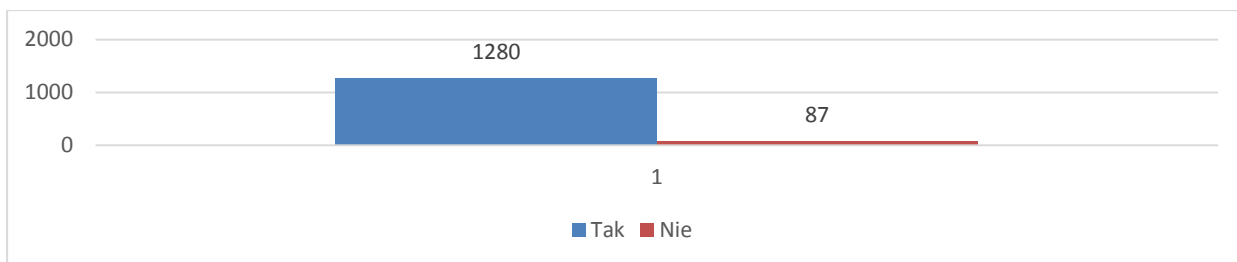
## 2.2 Preferencje badanych obywateli Ukrainy w zakresie pobytu w Polsce

### Cel wizyty

W oparciu o wyniki ankiety stwierdzono, że zdecydowana większość spośród ankietowanych 1280 osób (93,64%) zamierza przyjechać do Polski w celu znalezienia pracy. Jedynie 6,36% deklarowało wyjazd do Polski w innym celu (np. turystycznie, odwiedziny, zakupy, służbowo), co przedstawia wykres nr 4.

Czy zamierza Pani/Pan przyjechać do Polski w celu poszukiwania pracy? odp. % odp.

Tak	1280	93,64%
Nie	87	6,36%



Wykres Nr. 4 – Czy zamierza Pani/Pan przyjechać do Polski w celu poszukiwania pracy?; źródło: ankieta własna.

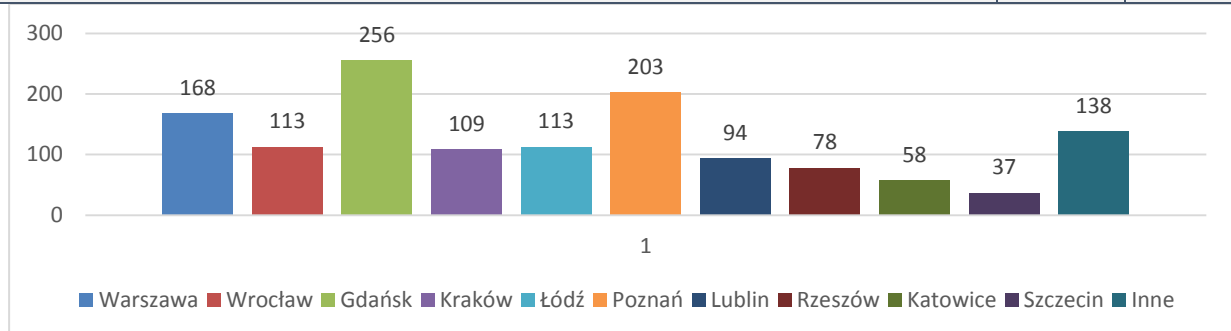
### Wybór miejsca zamieszkania

Spośród wymienianych ukraińskich pracowników miast największym zainteresowaniem cieszyły się: Gdańsk (18,73%), Poznań (14,85%), Warszawa (12,29%) i Wrocław (8,27%). Pozostałych 138 respondentów (10,10%) wymieniło takie miasta, jak: Zbąszynek, Białystok, Bydgoszcz, Duninowo, Gdynia, Gorzów, Kalisz, Koszalin, Kwidzyn, Pruszków, Słupsk, Świnoujście, Toruń, Trzew, Ustka, Zielona Góra. Wybór miast nie ujętych w tabeli powiązany jest zapewne z dużymi przedsiębiorstwami, które już zatrudniają Ukraińców (np., „Jabil” w Kwidzynie czy „Morpol” w Ustce). Co przedstawia wykres nr 5.

Do jakiego miasta planuje Pani/Pan przyjechać?

odp. % odp.

Warszawa	168	12,29%
Wrocław	113	8,27%
Gdańsk	256	18,73%
Kraków	109	7,97%
Łódź	113	8,27%
Poznań	203	14,85%
Lublin	94	6,88%
Rzeszów	78	5,71%
Katowice	58	4,24%
Szczecin	37	2,71%
Inne	138	10,10%



Wykres nr 5 – Do jakiego miasta planuje Pan/Pani przyjechać?; źródło: ankieta własna.

### Czynniki wpływające na wybór miejsca pracy i zamieszkania

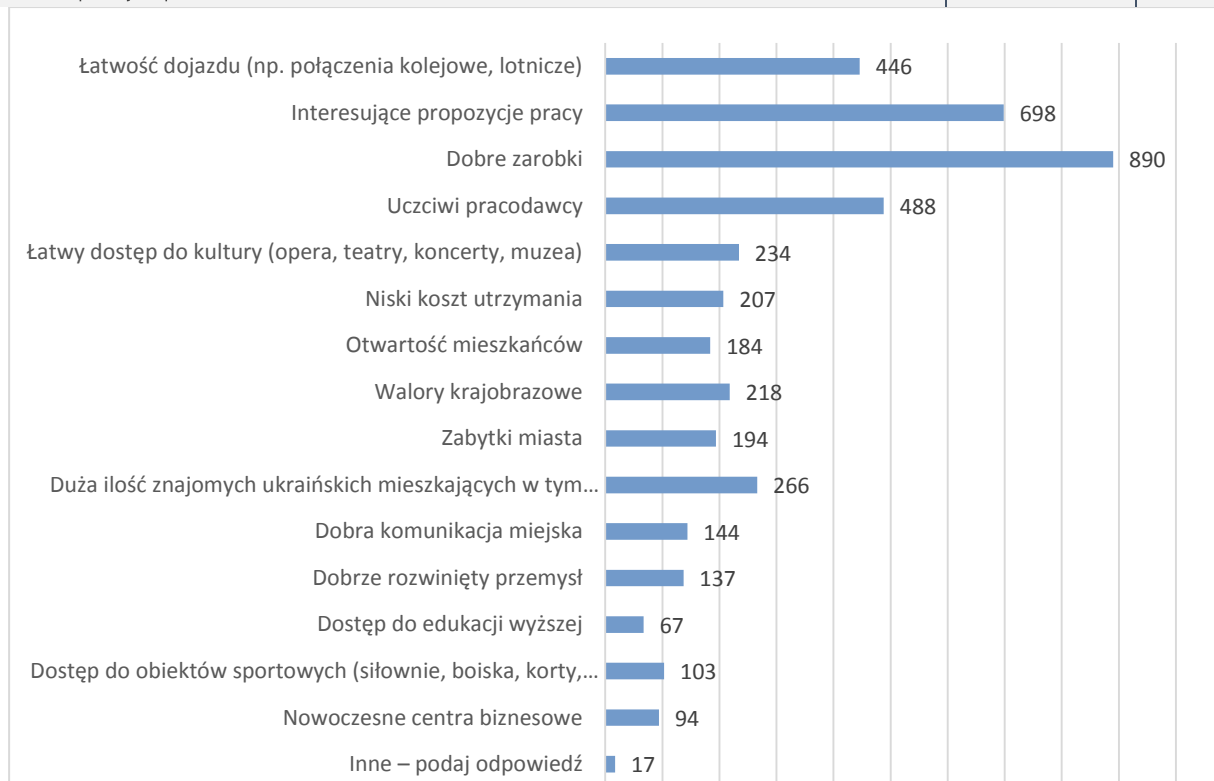
Badania pokazują, że dokonując wyboru miejsca przyszłej pracy 20,29% ankietowanych kierowało się głównie wysokimi zarobkami. 15,91% respondentów wskazywało, że przy wyborze miejscowości biorą pod uwagę interesujące propozycje, z kolei dla 488 ankietowanych ważna jest uczciwość pracodawcy (11,12%), a dla 10,17% badanych – łatwość dojazdu (np. połączenia kolejowe i lotnicze).

Pozostałych 6,06% ankietowanych odpowiedziało, że istotna jest ilość znajomych z Ukrainy, mieszkających w tym mieście. Z kolei 234 ankietowanych (5,33%) wskazało na dostęp do kultury (opera, teatry, koncerty, muzea). Najmniej istotnymi czynnikami wpływającymi na wybór miejsca życia i pracy okazały się między innymi: dostęp do edukacji wyższej, nowoczesne centra biznesowe, dostęp do obiektów sportowych. Siedemnaście osób podało własną odpowiedź „nieważne, gdzie, żeby tylko praca była dobra” (0,39%)

Czynniki wpływające na wybór wskazanego miasta jako miejsca pracy i zamieszkania

Udzielono odp. %

Czynnik	Udzielono odp.	%
Łatwość dojazdu (np. połączenia kolejowe, lotnicze)	446	10,17%
Interesujące propozycje pracy	698	15,91%
Dobre zarobki	890	20,29%
Uczciwi pracodawcy	488	11,12%
Łatwy dostęp do kultury (opera, teatry, koncerty, muzea)	234	5,33%
Niski koszt utrzymania	207	4,72%
Otwartość mieszkańców	184	4,19%
Walory krajobrazowe	218	4,97%
Zabytki miasta	194	4,42%
Duża ilość znajomych ukraińskich mieszkających w tym mieście	266	6,06%
Dobra komunikacja miejska	144	3,28%
Dobrze rozwinięty przemysł	137	3,12%
Dostęp do edukacji wyższej	67	1,53%
Dostęp do obiektów sportowych (siłownie, boiska, korty, baseny, lodowiska)	103	2,35%
Nowoczesne centra biznesowe	94	2,14%
Inne – podaj odpowiedź	17	0,39%



Wykres nr 6 – Czynniki wpływające na wybór wskazanego miasta jako miejsca pracy i zamieszkania; źródło: ankieta własna

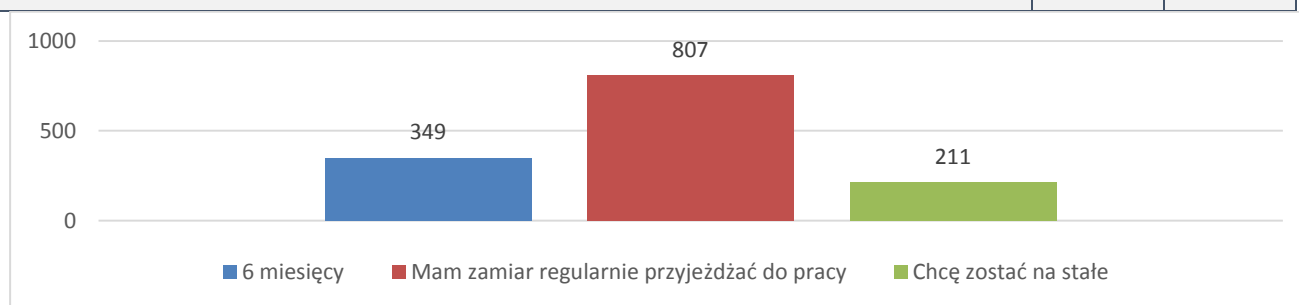
## Planowana długość pobytu w Polsce

Odpowiadając na pytanie dotyczące planowanego czasookresu zatrudnienia w Polsce badani pracownicy wskazali, że najchętniej przyjeżdżaliby do pracy regularnie (29,62%). 12,77% jest zainteresowanych zatrudnieniem do 6 miesięcy. Niewielki procent ankietowanych (7,72%) poszukuje zatrudnienia na stałe, celem pozostania w Polsce, co przedstawia wykres nr. 7.

Jak długo planuje Pani/Pan pracować w Polsce?

odp. % odp.

	odp.	% odp.
6 miesięcy	349	12,77%
Mam zamiar regularnie przyjeżdżać do pracy	807	29,52%
Chcę zostać na stałe	211	7,72%



Wykres nr 7 – Jak długo planuje Pani/Pan pracować w Polsce?; źródło: ankieta własna

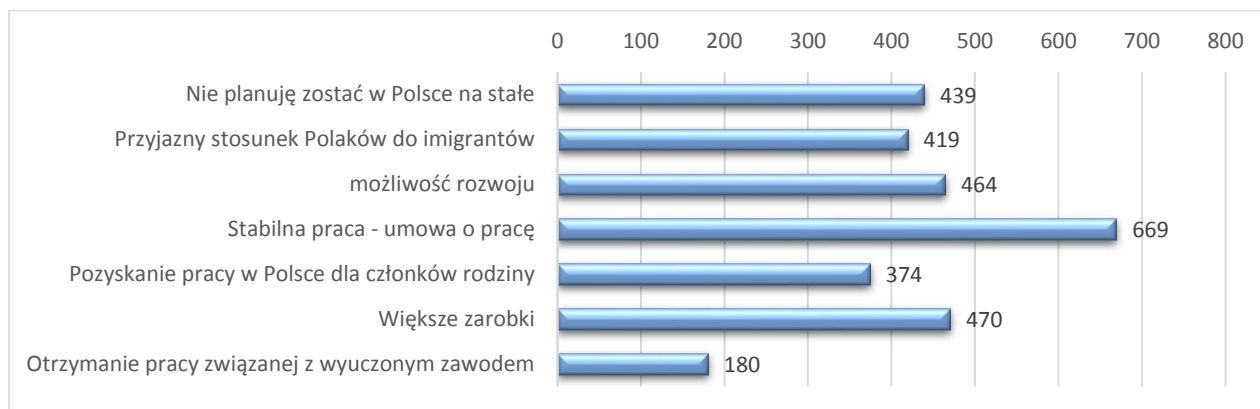
## Czynniki zachęcające do pozostania w Polsce na stałe

Odpowiadając na pytanie, co zachęciłoby obywateli Ukrainy do pozostania w Polsce na stałe, 669 respondentów (22,19%) uważa, że stabilna umowa o pracę, natomiast 464 (15,39%) – możliwość rozwoju zawodowego. Trzecim czynnikiem są większe zarobki – tak odpowiedziało 470 ankietowanych (15,59%) oraz przyjazny stosunek Polaków do migrantów – 419 ankietowanych (13,90%). Tylko 5,97% (180 osób) wskazało otrzymanie pracy w wyuczonym zawodzie, co przedstawia wykres nr 8.

Co zachęciłoby Panią/Pana do pozostania w Polsce na stałe?

odp. % odp.

	odp.	% odp.
Nie planuję zostać w Polsce na stałe	439	14,56%
Przyjazny stosunek Polaków do imigrantów	419	13,90%
Możliwość rozwoju	464	15,39%
Stabilna praca - umowa o pracę	669	22,19%
Pozyskanie pracy w Polsce dla członków rodziny	374	12,40%
Większe zarobki	470	15,59%
Otrzymanie pracy związanej z wyuczonym zawodem	180	5,97%



Wykres nr 8 – Co zachęciłoby Panią/Pana do pozostania w Polsce na stałe?; źródło: ankieta własna

## 2.3 Preferencje badanych obywateli Ukrainy w zakresie zatrudnienia

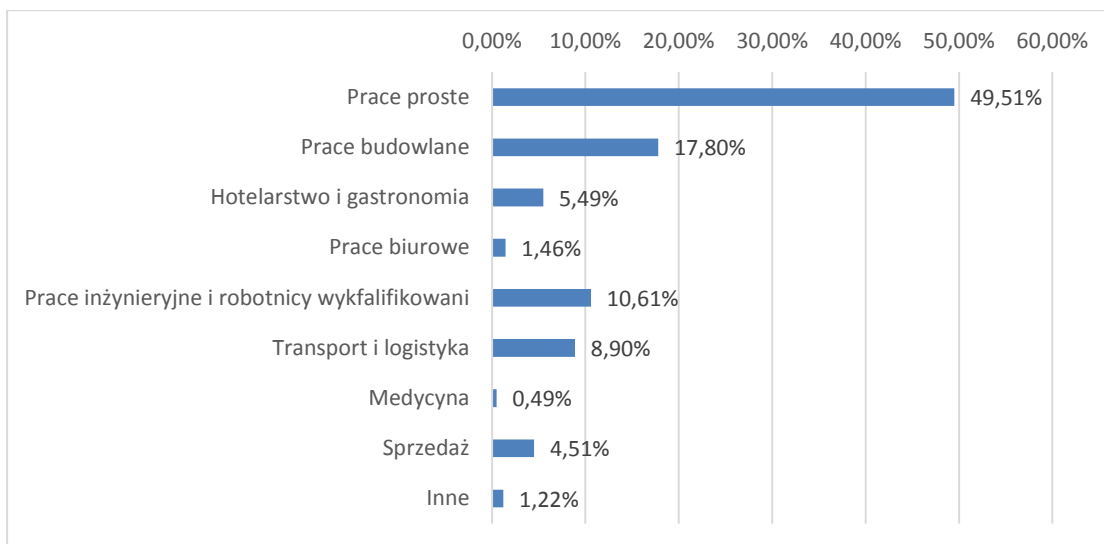
### Poszukiwane prace

Spośród wymienianych przez ankietowanych poszukiwanych zawodów największym zainteresowaniem cieszyły się **prace proste** (49,51%): prace w fabrykach, zakładach produkcyjnych, magazynach, prace przy pakowaniu, sortowaniu i na taśmach produkcyjnych, a także jako ochroniarze i obsługa serwisowa.

17,80% ankietowanych pracowników poszukuje **zatrudnienia w sektorze budowlanym i przemysłowym**, w specjalnościach takich jak: blacharze, elektrycy, monterzy, operatorzy maszyn i koparek / wózków widłowych / obrabiarek CNC, spawacze i ślusarze, mechanicy samochodowi. 10,61% badanych wskazało prace inżynierskie: informatyka, grafika komputerowa, tworzenie stron www oraz telekomunikacja.

Wśród poszukiwanych przez cudzoziemców zawodów wymieniane są także prace z branży **hotelarskiej i gastronomicznej** (5,49%) m.in.: recepcjoniści, pokojówki, personel sprzątający, kucharze, kelnerzy, pomoce kuchenne oraz obsługa cateringowa.

Dużym zainteresowaniem wśród respondentów cieszą się zawody związane z **transportem i logistyką** (8,90%): kierowcy kat. C+E, kierowcy-dostawcy, spedytorzy, dostawcy ekspresowi oraz ze **sprzedażą** (4,51%): sprzedawcy usług bankowych i ubezpieczeniowych, sprzedawcy w sieciach sklepów, kasjerzy, pracownicy obsługi klienta. 1,46% ankietowanych pracowników poszukuje prac **biurowych** w administracji, banku, obsłudze klienta. Najmniejszy procent – 0,49% ankietowanych – poszukuje pracy z branży **medycznej**, są to: dentyści, pielęgniarki, jak również personel do opieki nad osobami starszymi.



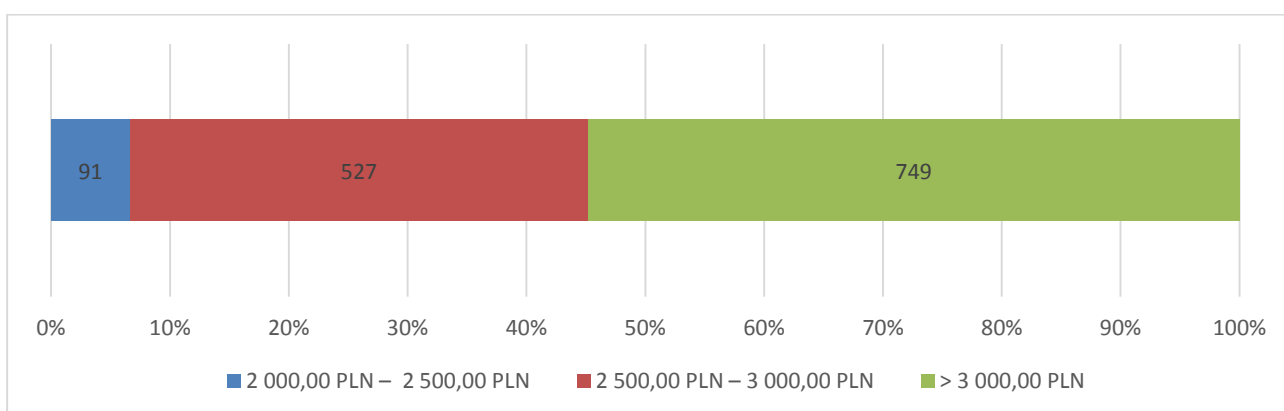
Wykres nr 9 – Rodzaj poszukiwanej pracy; źródło: ankieta własna

### Oczekiwane wynagrodzenie

Pytanie dotyczące oczekiwanego wynagrodzenia pokazuje, że ponad 27,40% ankietowanych (749 pracowników) liczy na zatrudnienie z wynagrodzeniem powyżej 3,000 zł. miesięcznie. 19,28% badanych (527) chciałoby wynagrodzenie w zakresie 2,500 zł – 3,000 zł. Tylko 3,33% (91) ankietowanych pracowników jest gotowych pracować poniżej 2,500 zł/miesięcznie. Badanie pokazuje, iż nie jest prawdą że obywatele Ukrainy chcą pracować za każdą stawkę czy za najniższą krajową.

Ile chciałaby Pani / chciałby Pan zarabiać? odp.    % odp.

2 000,00 PLN – 2 500,00 PLN	91	3,33%
2 500,00 PLN – 3 000,00 PLN	527	19,28%
> 3 000,00 PLN	749	27,40%

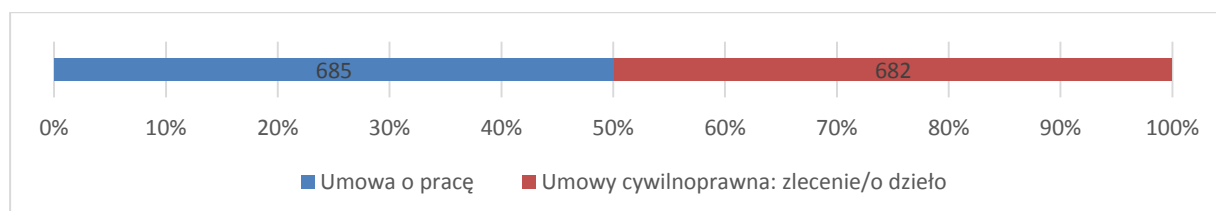


Wykres nr 10 – Ile chciałaby/chciałby Pan/Pani zarabiać ?; źródło: ankieta własna

## Forma zatrudnienia

Zatrudnienie w oparciu na umowę o pracę preferowałoby 685 respondentów, czyli 50,11% ankietowanych. Pozostałych 682 pracowników (49,89%) najchętniej pracowałyby w oparciu o umowy cywilnoprawne.

Jaka umowa Panią/Pana interesuje?	odp.	% odp.
Umowa o pracę	685	50,11%
Umowy cywilnoprawna: zlecenie/o dzieło	682	49,89%



Wykres nr 11 – Jaka umowa Panią/Pana interesuje ? źródło: ankieta własna

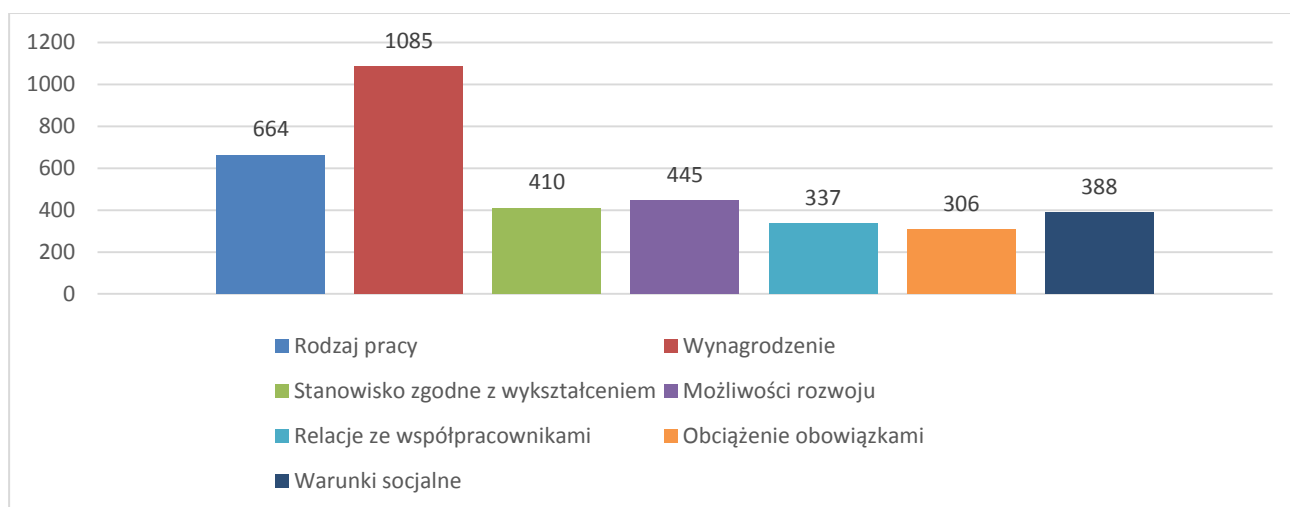
## Czynniki wpływające na wybór miejsca pracy

Z badań wynika, że najbardziej istotnym czynnikiem przy wyborze miejsca pracy jest wielkość wynagrodzenia – taką odpowiedź wskazało 1085 ankietowanych (29,85%). 664 ankietowanych (18,27%) za ważny czynnik wskazało rodzaj wykonywanej pracy. Dla 445 pracowników (12,24%) ważne są możliwości rozwoju (np. podniesienie kwalifikacji, możliwość awansu), dla 410 pracowników (11,28%) jest ważna praca zgodnie z ich wykształceniem oraz specjalizacją. Ankietowani przywiązują również wagę do oferowanych warunków socjalnych, taką odpowiedź wskazało 388 respondentów (10,67%) oraz relacje ze współpracownikami - 337 osób (9,27%). 8,42% (306 pracowników) wskazało poziom obciążenia obowiązkami jako czynnik wpływający na wybór miejsca pracy.

Na jakie elementy pracy zwraca Pani/Pan największą uwagę przy wyborze miejsca pracy?	odp.	% odp.
--	------	--------

Rodzaj pracy	664	18,27%
Wynagrodzenie	1085	29,85%
Stanowisko zgodne z wykształceniem	410	11,28%
Możliwości rozwoju	445	12,24%
Relacje ze współpracownikami	337	9,27%
Obciążenie obowiązkami	306	8,42%
Warunki socjalne	388	10,67%





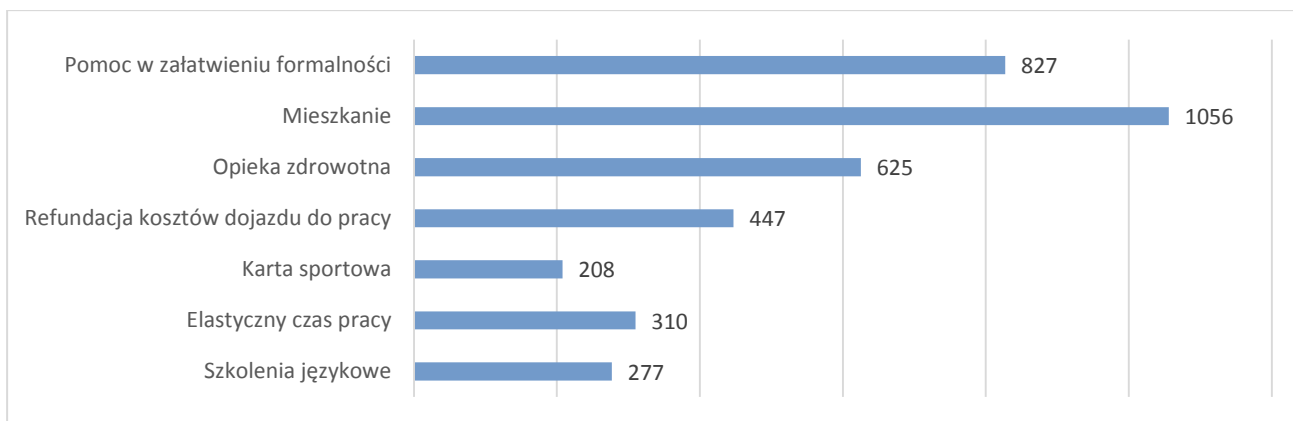
Wykres nr 12 – Na jakie elementy pracy zwraca Pani/Pan największą uwagę przy wyborze miejsca pracy? źródło: ankieta własna

### Wpływ świadczeń dodatkowych na chęć podjęcia pracy w Polsce

Na pytanie dotyczące dodatkowych świadczeń oferowanych przez pracodawców ankietowani chętnie deklarowali: pracę wraz z mieszkaniem – taką odpowiedź wskazało 1056 respondentów, czyli 28,16% ankietowanych, wsparcie w sprawach związanych z załatwianiem dokumentów do Polski – 827 pracowników (22,05%), opiekę zdrowotną – 625 respondentów (16,67%), refundację kosztów dojazdu do pracy z miejsca zamieszkania lub zapewnienie transportu (11,92%), szkolenia językowe – 7,39% czy elastyczny czas pracy – 8,27%. Mniejszym zainteresowaniem cieszyły się dodatkowe świadczenia w postaci karty sportowej (5,55%)

Jakie dodatkowe świadczenia oferowane przez pracodawcę wpływają na chęć podjęcia pracy w Polsce? odp. % odp.

Pomoc w załatwieniu formalności	827	22,05%
Mieszkanie	1056	28,16%
Opieka zdrowotna	625	16,67%
Refundacja kosztów dojazdu do pracy	447	11,92%
Karta sportowa	208	5,55%
Elastyczny czas pracy	310	8,27%
Szkolenia językowe	277	7,39%



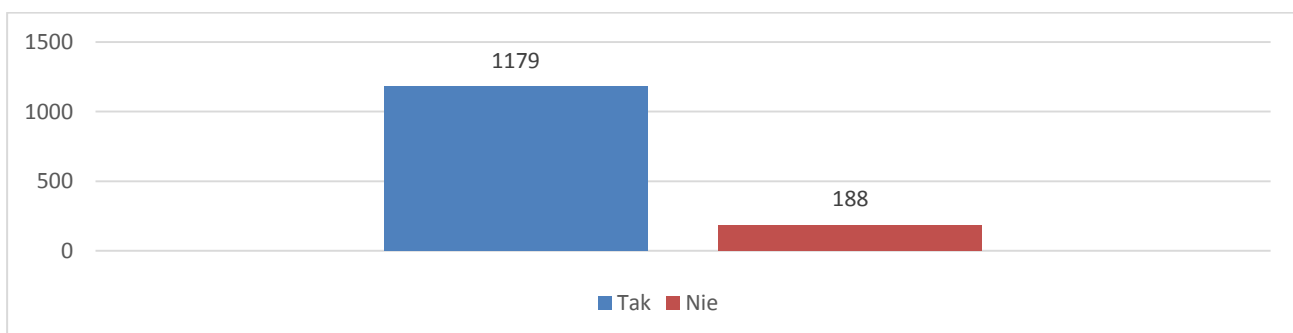
Wykres nr 13 – Jakiek dodatkowe świadczenia oferowane przez pracodawcę wpływają na chęć podjęcia pracy w Polsce? Źródło: ankieta własna

### Preferencje w zakresie pracy w wyuczonym zawodzie

Mimo tego, że ukraińscy pracownicy wskazują „pracę w zawodzie” jako jeden z ważnych elementów decyzji o wyborze pracy w Polsce, to 86,25% ankietowanych skłania się do podjęcia pracy w zawodzie innym niż wyuczony.

Czy mogłaby Pani / mógłby Pan pracować w zawodzie innym niż wyuczony? odp. % odp.

Tak	1179	86,25%
Nie	188	13,75%



Wykres nr 14 – Czy mogłaby Pani / mógłby Pan pracować w zawodzie innym niż wyuczony? Źródło: ankieta własna

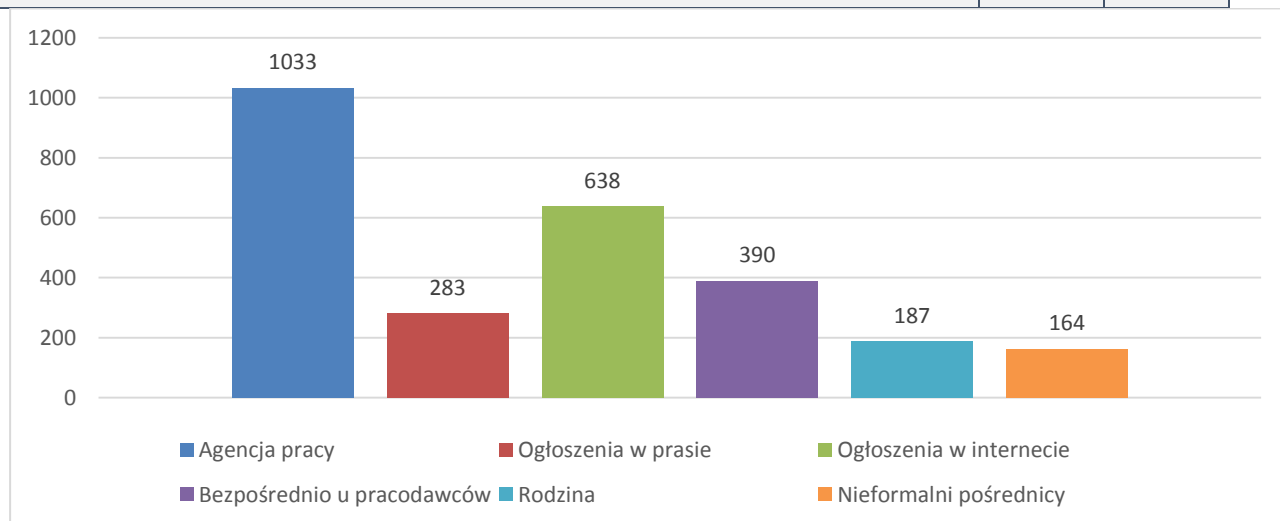
## Metody poszukiwania pracodawców w Polsce przez ukraińskich pracowników

Badania pokazują, że 38,33% (1033 ankietowanych) korzysta z usług agencji pracy tymczasowej w celu znalezienia pracy i zatrudnienia w Polsce, 390 respondentów (14,47%) zwraca się bezpośrednio do pracodawców, znajdujących się w Polsce. Z ogłoszeń w prasie oraz internecie skorzystało 283 spośród badanych pracowników, co stanowi 10,50% ankietowanych. 187 pracowników (6,94%) skorzystało z własnych znajomości lub związków z rodziną, która mieszka w Polsce. 164 pracowników (6,09%) zdecydowało się na skorzystanie z nieformalnych pośredników.

Z jakich metod poszukiwania pracy Pani/Pan planuje skorzystać/korzysta szukając pracy w Polsce?

odp. %  
odp.

Metoda poszukiwania pracy	odp.	% odp.
Agencja pracy	1033	38,33%
Ogłoszenia w prasie	283	10,50%
Ogłoszenia w Internecie	638	23,67%
Bezpośrednio u pracodawców	390	14,47%
Rodzina	187	6,94%
Nieformalni pośrednicy	164	6,09%



Wykres nr 15 – Z jakich metod poszukiwania pracy Pani/Pan planuje skorzystać/korzysta szukając pracy w Polsce? źródło: ankieta własna

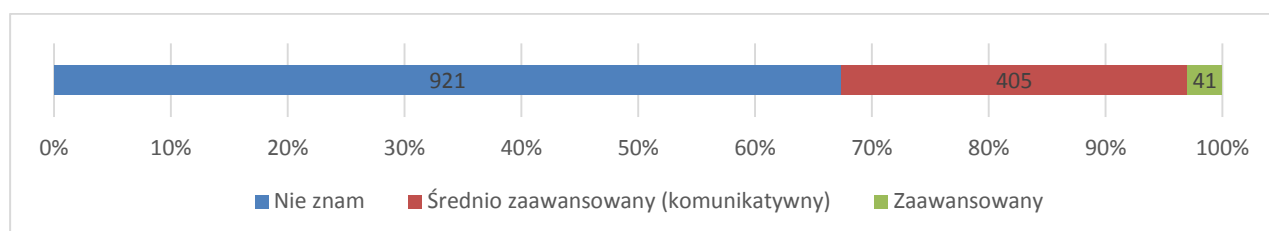
## Znajomość języka polskiego

Ponad połowa 67,37% (921 respondentów) zadeklarowała, że nie zna języka polskiego. Tylko 405 uczestników badania (29,63%) potwierdziło znajomość języka w stopniu umożliwiającym komunikację. Tylko 3% (41 osoby) respondentów ze wszystkich ankietowanych przyznało, że posługują się j. polskim w stopniu biegłym.

Poziom znajomości języka polskiego

odp. % odp.

Nie znam	921	67,37%
Średnio zaawansowany (komunikatywny)	405	29,63%
Zaawansowany	41	3,00%



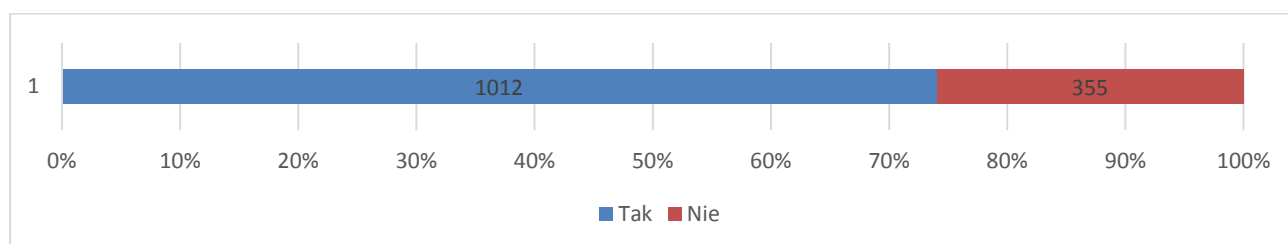
Wykres nr 16 – Poziom znajomości języka polskiego. źródło: ankieta własna

Warto dodać, że pomimo braku znajomości j. polskiego wśród 67% ankietowanych zamierzających pracować w Polsce, aż 1012 (74,03%) z nich wyraziło chęć skorzystania ze szkoleń i kursów języka polskiego w przyszłości. Tylko 355 ankietowanych (25,97%) uważa, że nie jest to konieczne do pracy w Polsce.

Czy wyraża Pani/Pan chęć korzystania ze szkoleń i kursów oraz dodatkowych zajęć z j. Polskiego?

odp. % odp.

Tak	1012	74,03%
Nie	355	25,97%



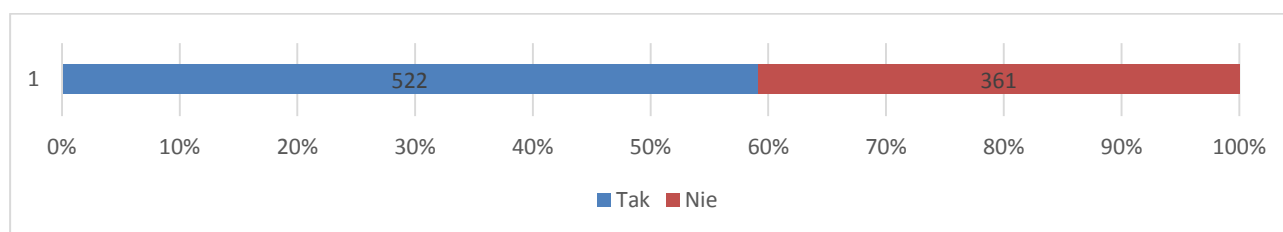
Wykres nr 17 – Czy wyraża Pani/Pan chęć korzystania ze szkoleń i kursów oraz dodatkowych zajęć z j. polskiego? źródło: ankieta własna

## Zgoda na przekazania danych kontaktowych pracodawcom

Ponad 59,12% badanych (522) wyraża zgodę na przekazania swoich danych kontaktowych do pracodawców. Pozostałych 361 badanych pracowników (40,88%) nie podało takich danych. Ze względu na obowiązujące od dnia 26 maja rozporządzenie dotyczące ochrony danych osobowych (RODO) pytanie zostało usunięte z ankiety.

Czy wyraża Pani/Pan zgodę na przekazanie swoich danych kontaktowych pracodawcy? odp. % odp.

Tak	522	59,12%
Nie	361	40,88%



Wykres nr 18 – Czy wyraża Pani/Pan zgodę na przekazanie swoich danych kontaktowych pracodawcy? źródło: ankieta własna

## 2.4 Podsumowanie

Badania wykazały, że wśród respondentów starających się o pracę w Polsce są zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Połowa badanych to osoby młode, nie mające dzieci. Zdecydowana większość ankietowanych zamierza przyjechać do Polski wyłącznie w celu zarobkowym. Pracownicy najchętniej przyjeżdżaliby do pracy regularnie; tylko niewielki procent ankietowanych poszukuje zatrudnienia na stałe celem pozostania w Polsce.

Do pozostania w Polsce na stałe, obywateli Ukrainy zachęciłyby oferty pracy wraz z mieszkaniem, stabilne umowy o pracę oraz możliwość kariery zawodowej. Ankietowani akceptują zarówno umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawne jako podstawę zatrudnienia. Głównym czynnikiem wpływającym na wybór miasta jako miejsca do pracy i zamieszkania są wysokie zarobki. Większość ankietowanych liczy na zarobki powyżej 3,000 zł. miesięcznie. Prawie co piąty ankietowany wskazał Gdańsk jako miejsce, w którym chciałby mieszkać i pracować.

Spośród wymienianych przez potencjalnych pracowników poszukiwanych zawodów największym zainteresowaniem cieszyły się prace proste: w fabrykach, zakładach produkcyjnych, magazynach, prace budowlane oraz prace niewymagające kwalifikacji: blacharze, elektrycy, monterzy, operatorzy maszyn i koparek / wózków widłowych / obrabiarek CNC, spawacze i ślusarze, mechanicy samochodowi.

Stosunkowo niewielki procent stanowią osoby o wysokich kwalifikacjach zawodowych chcące podjąć zatrudnienie w bardziej wymagających sektorach takich, jak: medycyna czy IT. Badania pokazały, że większość ankietowanych pracowników z Ukrainy korzysta z usług agencji pracy tymczasowej, rośnie jednak liczba osób, które zwracają się bezpośrednio do pracodawców w Polsce.

Ponad połowa badanych zadeklarowała, że nie zna języka polskiego, ale nie ma problemów z porozumieniem się z pracodawcą. Większość pracowników wyraża chęć skorzystania ze szkoleń, kursów kultury i języka polskiego w przyszłości.

Przedstawione badania pozwoliły na stworzenie profilu potencjalnego ukraińskiego pracownika dla pomorskiego przedsiębiorcy. Czy pomorscy przedsiębiorcy są w stanie sprostać wymaganiom i oczekiwaniom obywateli ukraińskich? Jakie mają potrzeby kogo poszukują i co mogą zaoferować na to pytanie odpowie poniższa analiza przeprowadzonych badań pomorskich przedsiębiorców w zakresie zapotrzebowania na pracowników z Ukrainy.

## Rozdział III. Analiza przeprowadzonego badania dotyczącego zapotrzebowania pomorskich przedsiębiorców na pracowników z Ukrainy

Analiza przeprowadzonych badań została podzielana na dwa główne obszary:

1. Preferencje pomorskich przedsiębiorców względem pracowników z Ukrainy – przyczyny zatrudnienia, trudności związane z zatrudnianiem cudzoziemców, metody poszukiwania pracowników na Ukrainie.
2. Wymagania i oczekiwania pomorskich przedsiębiorców względem pracowników z Ukrainy – propozycje pomorskich przedsiębiorców dla pracowników z Ukrainy.

### 3.1 Profil pomorskiego przedsiębiorcy – charakterystyka badanej grupy

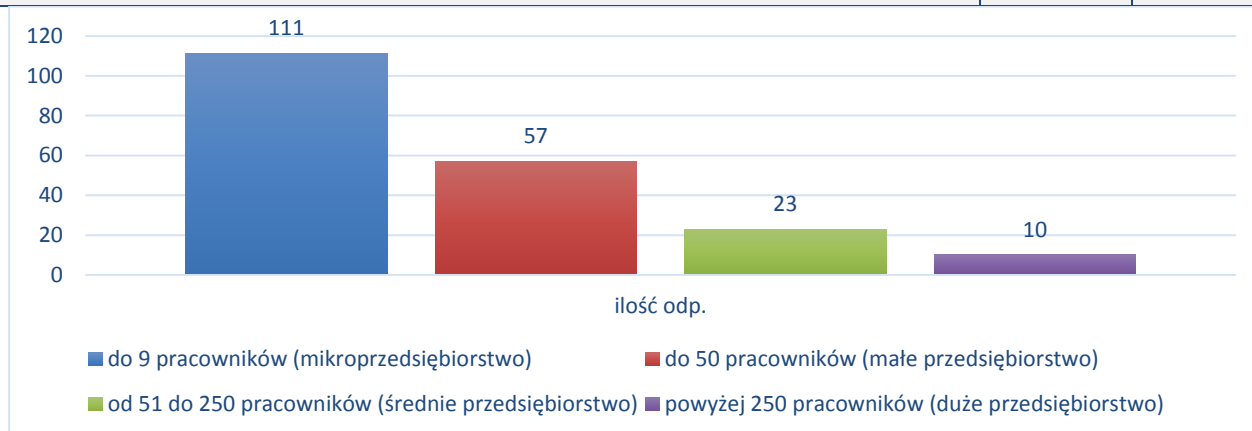
W badaniu wzięło udział 185 przedsiębiorstw reprezentujących szeroki zakres działalności, zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego. Wśród badanych

podmiotów gospodarczych najliczniejszą grupę stanowili pracodawcy działający w następujących obszarach:

- budowa domów i remont mieszkań;
- sprzedaż i kupno nieruchomości;
- hotele i restauracje oraz inne placówki gastronomiczne, m.in. zakłady mięsne, cukiernicze, piekarnie;
- banki i instytucje finansowe, kancelarie prawnicze i podatkowe;
- ośrodki i centra medyczne;
- producenci mebli (w tym okien i drzwi);
- działalność morska (w tym producenci jachtów);
- logistyka lądowa i morska;
- firmy szkoleniowe i consultingowe;
- szkolnictwo wyższe (uczelnie);
- organizacje turystyczne.

Badania wykazały, że wśród ankietowanych przedsiębiorstw na Pomorzu najliczniejszą grupę (55,22%) stanowią mikroprzedsiębiorcy, drugą licznie reprezentowaną grupą byli mali przedsiębiorcy (28,36%) którzy zatrudniają do 50 pracowników. Tylko 16 % respondentów to firmy zatrudniające powyżej 50 pracowników.

Wielkość firmy	odp.	% odp.
do 9 pracowników (mikroprzedsiębiorstwo)	111	55,22%
do 50 pracowników (małe przedsiębiorstwo)	57	28,36%
od 51 do 250 pracowników (średnie przedsiębiorstwo)	23	11,44%
powyżej 250 pracowników (duże przedsiębiorstwo)	10	4,98%



Wykres nr 19 – Wielkość firmy. Źródło: ankieta własna

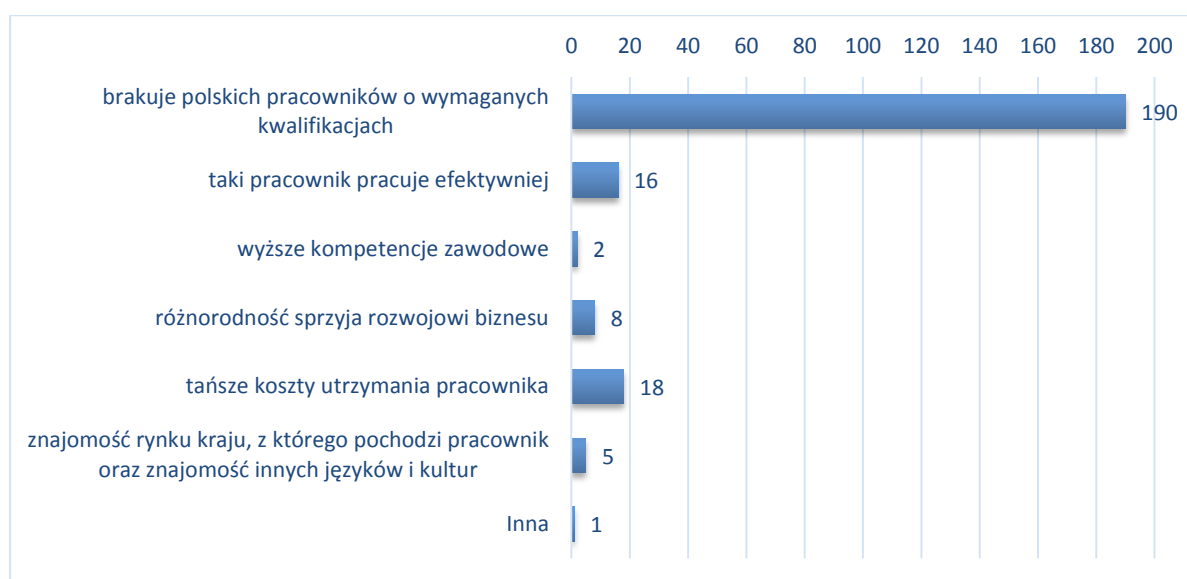
### 3.2 Preferencje pomorskich przedsiębiorców względem pracowników z Ukrainy – przyczyny zatrudnienia, trudności związane z zatrudnianiem cudzoziemców, metody poszukiwania pracowników na Ukrainie

#### Przyczyny zatrudnienia pracowników z Ukrainy wskazywane przez pomorskich przedsiębiorców

W oparciu o wyniki ankiety stwierdzono, że główną motywacją do zatrudnienia cudzoziemców wśród pomorskich przedsiębiorców jest brak polskich pracowników o podobnych kwalifikacjach na lokalnym rynku pracy. Takich odpowiedzi udzieliło 79,17% firm. 16% pracodawców uważa, że zagraniczni pracownicy pracują efektywniej niż polscy. 18% ankietowanych zadeklarowało, że ponoszą mniejsze koszty utrzymania z tytułu zatrudnienia cudzoziemców. 3,33% ankietowanych odpowiedziało, że różnorodność sprzyja rozwojowi biznesu.

Dlaczego Pani/Pana firma decyduje się na zatrudnianie pracowników cudzoziemskich? (możliwy więcej niż jeden wybór) odp. % odp.

Dlaczego Pani/Pana firma decyduje się na zatrudnianie pracowników cudzoziemskich? (możliwy więcej niż jeden wybór)	odp.	% odp.
brakuje polskich pracowników o wymaganych kwalifikacjach	190	79,17%
taki pracownik pracuje efektywniej	16	6,67%
wyższe kompetencje zawodowe	2	0,83%
różnorodność sprzyja rozwojowi biznesu	8	3,33%
tańsze koszty utrzymania pracownika	18	7,50%
znajomość rynku kraju, z którego pochodzi pracownik, znajomość innych języków i kultur	5	2,08%
Inna	1	0,42%



Wykres nr 20 – Dlaczego Pani/Pana firma decyduje się na zatrudnianie pracowników cudzoziemskich? (możliwy więcej niż jeden wybór). Źródło: ankieta własna

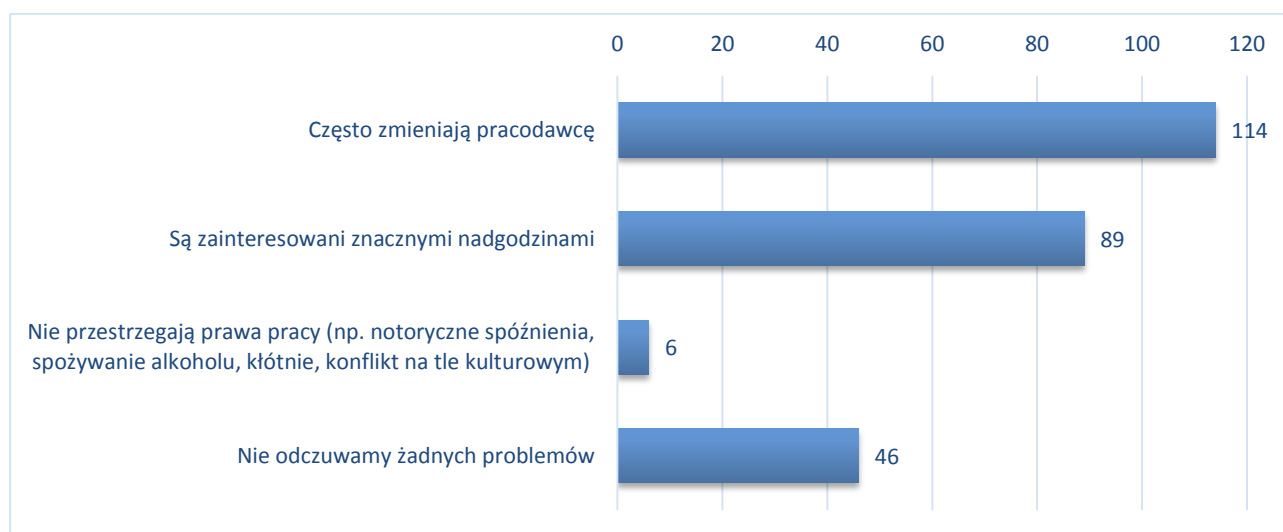


## Przeszkody w zatrudnianiu cudzoziemców

Ponad 56,72% badanych (114) uznało, że największym kłopotem problemem w zatrudnieniu ukraińskich pracowników jest niestabilność ich zatrudnienia ze względu na częstotliwość zmiany pracodawcy. 44,28% ankietowanych odpowiedziało, że cudzoziemcy są zainteresowani znacznymi nadgodzinami, których firmy nie mogą im zaproponować. 22,89% ankietowanych, czyli 46 ankietowanych podmiotów nie miało żadnych problemów z zatrudnianiem cudzoziemców.

Jakiego rodzaju problemy odczuwają Państwo w kontekście pracowników-cudzoziemców?

	odp.	% odp.
Często zmieniają pracodawcę	114	56,72%
Są zainteresowani znacznymi nadgodzinami	89	44,28%
Nie przestrzegają prawa pracy (np. notoryczne spóźnienia, spożywanie alkoholu, kłótnie, konflikt na tle kulturowym)	6	2,99%
Nie odczuwamy żadnych problemów	46	22,89%

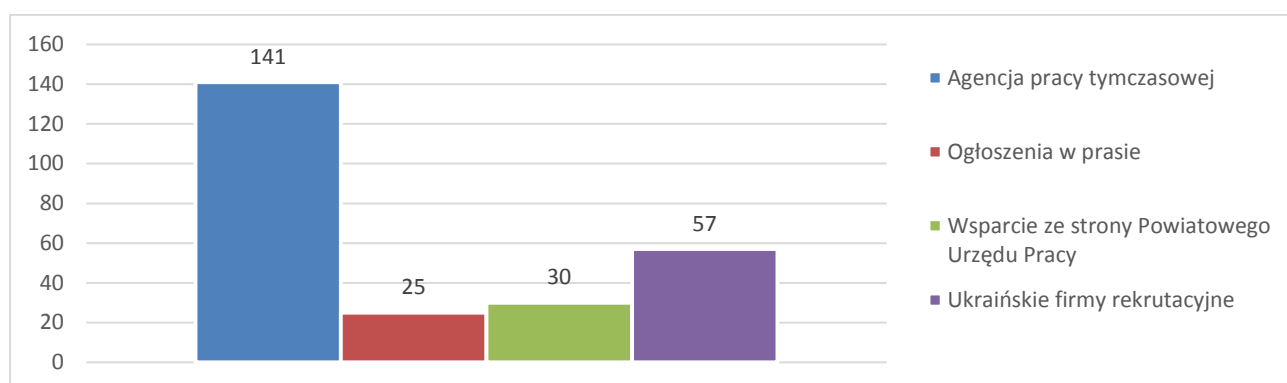


Wykres nr 21 – Jakiego rodzaju problemy odczuwają Państwo w kontekście pracowników-cudzoziemców? źródło : ankieta własna

## Metody poszukiwania pracowników na Ukrainie przez polskich pracodawców

Badania pokazują, że 55,73% (141 ankietowanych podmiotów) korzysta z usług agencji pracy tymczasowej w celu znalezienia oraz zatrudnienia pracowników z Ukrainy. 57 respondentów (22,53%) zwraca się bezpośrednio do firm rekrutacyjnych, znajdujących się na Ukrainie. Ze wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy w pozyskiwaniu pracowników z Ukrainy skorzystało 30 spośród 187 badanych firm, co stanowi 12% ankietowanych. 25 firm (prawie 10%) zdecydowało się na zamieszczenie ofert pracy w prasie.

W jaki sposób pozyskują Państwo pracowników?	odp.	% odp.
Agencja pracy tymczasowej	141	55,73%
Ogłoszenia w prasie	25	9,88%
Wsparcie ze strony Powiatowego Urzędu Pracy	30	11,86%
Ukraińskie firmy rekrutacyjne	57	22,53%



Wykres nr 22 – W jaki sposób pozyskują Państwo pracowników? źródło: ankieta własna

### 3.3 Wymagania i oczekiwania pomorskich przedsiębiorców względem pracowników z Ukrainy – propozycje pomorskich przedsiębiorców dla obywateli Ukrainy

#### Profil poszukiwanego pracownika

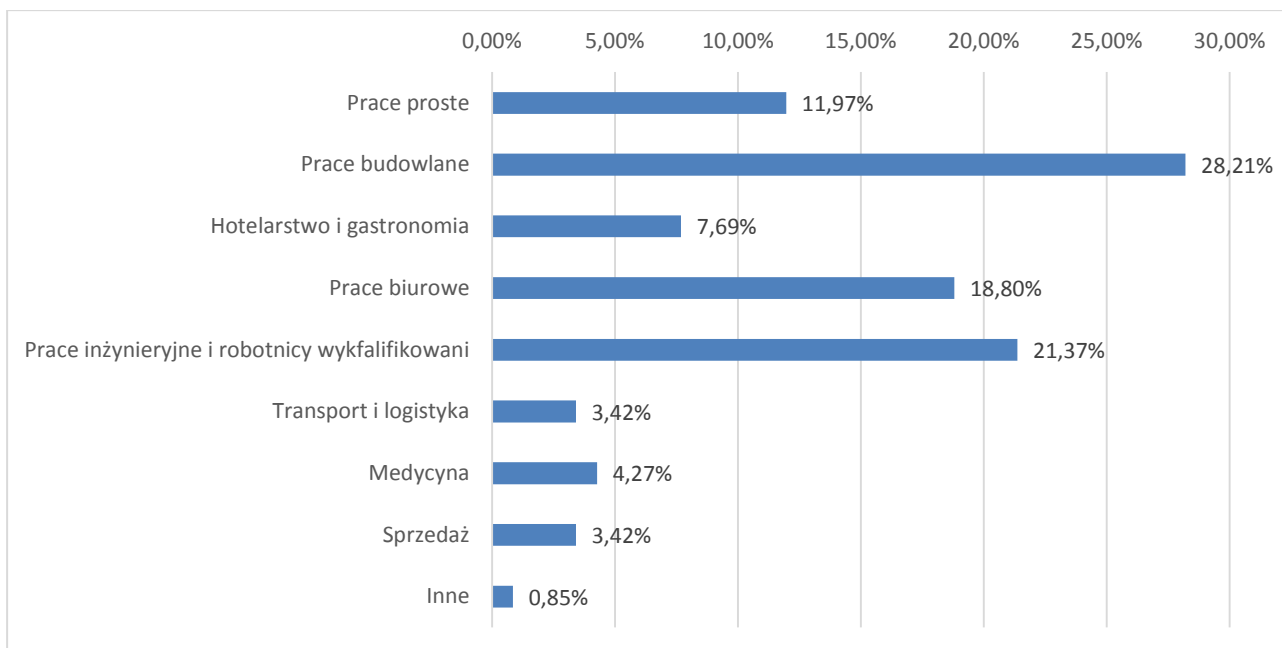
Spośród wymienianych przez pracodawców poszukiwanych zawodów największym zainteresowaniem cieszyli się pracownicy budowlani (28,21%), zarówno ogólnobudowlani, jak i specjaliści, m. in.: alpinisci, brukarze, dekarze, kamieniarze, malarze, murarze, płytkarze, tynkarze, zbrojarze, monterzy ścian gipsowo-kartonowych i inni.

21,37% ankietowanych pracodawców poszukuje pracowników wykwalifikowanych, takich jak blacharze, elektrycy, monterzy, operatorzy maszyn i koparek / wózków widłowych / obrabiarek CNC, spawacze i ślusarze, mechanicy samochodowi, jak również inżynierów z branży informatycznej i telekomunikacyjnej.

18,80% ankietowanych pracodawców poszukuje pracowników biurowych takich jak: agent nieruchomości, analitycy finansowi, brokerzy eksportowi, doradcy finansowi rynków wschodnich, pracownicy rekrutacji ze znajomością ukraińskiego/rosyjskiego, konsultanci, administratorzy, specjaliści ds. marketingu i turystyki, szkoleniowcy.

11,97% wskazało na pracowników do prac prostych – pracowników produkcyjnych, magazynowych, do prac przy pakowaniu, sortowaniu i na taśmach produkcyjnych, a także ochroniarzy i obsługi serwisowej. Do poszukiwanych zawodów z branży hotelarskiej i gastronomicznej (7,69%) należą: recepcjoniści, pokojówki, personel sprzątający, kucharze, kelnerzy, pomoce kuchenne oraz obsługa cateringowa.

4,27% ankietowanych poszukuje pracowników z branży medycznej, są to: lekarze medycyny pracy, okuliści, dentyści, pielęgniarki, jak również personel do opieki nad osobami starszymi. Wskazywane były również zawody związane z transportem i logistyką (3,42%): kierowcy kat.C+E, kierowcy-dostawcy, spedytorzy, dostawcy ekspresowi oraz ze sprzedażą (3,42%): sprzedawcy usług bankowych i ubezpieczeniowych, sprzedawcy w sieciach sklepów, kasjerzy, pracownicy obsługi klienta.



Wykres nr 23 – Profil poszukiwanego pracownika. źródło: ankieta własna

Wskazana liczba potrzebnych pracowników waha się znacznie, co powiązane jest z wielkością ankietowanych firm. Przedsiębiorstwa gotowe zatrudnić od 10 do 50. Pracowników poszukiwały głównie pracowników niewykwalifikowanych – fizycznych, budowlanych i magazynowych, jak również zbrojarzy i elektryków, spawaczy. Firmy chcące zatrudnić pomiędzy 20 a 40 pracowników poszukiwały następujących kwalifikacji: szalunkowy, monter konstrukcji metalowych, alpinista. Pozostałe firmy zgłaszały zapotrzebowanie na 1-2 pracowników (22 odpowiedzi), 3-5 pracowników (20 odp.), 6-10 pracowników (15 odp.) i od 15-20 pracowników (7 odp.).

W jakim zawodzie / na jakie stanowisko chcą Państwo zatrudnić cudzoziemców oraz w jakiej ilości? \*

Zapotrzebowanie

Zawód / stanowisko	Zapotrzebowanie
Pracownik fizyczny	10000
Spawacz	245
Pracownik magazynowy	204
Zbrojarz	141
Pracownik budowlany	113
Elektryk	107
Ekspresowy Dostawca	100
Alpiniści	40
Monterzy konstrukcji metalowych	40
Szalunkowy	40

\* Tabela zawiera pierwsze 10 pozycji posortowanych malejąco po zapotrzebowaniu

## Oczekiwane kompetencje zawodowe pracowników zagranicznych

Na pytanie o preferowane kompetencje zawodowe potencjalnych pracowników każda z badanych firm wymieniła osobno swoje indywidualne oczekiwania. Odpowiedzi dotyczące oczekiwań można podzielić na dwie grupy: dotyczące pracowników wykwalifikowanych oraz niekwalifikowanych.

Od pracowników o wysokich kwalifikacjach pracodawca oczekuje głównie: doświadczenia w pracy powyżej trzech lat, znajomości języków (polski lub angielski w stopniu umożliwiającym komunikację), znajomości programów komputerowych, oraz posiadania uprawnień w zawodach tego wymagających. Liczą się również umiejętność pracy w zespole, dokładność, sumienność, dyspozycyjność i kultura osobista.

Od pracowników niewykwalifikowanych główne oczekiwania to: chęć do pracy i uczenia się w niej. Warto podkreślić, że pracodawcy są gotowi do przyjęcia pracowników niekwalifikowanych bez szczególnego doświadczenia zawodowego lub specjalnych umiejętności. W porównaniu do pierwszej grupy nie jest również wymagana znajomość języka polskiego, bardziej liczy się gotowość do pracy fizycznej. Z cech interpersonalnych ankietowani wymieniali uczciwość, odpowiedzialność i zdyscyplinowanie.

Poniższa tabela przedstawia przykładowe oczekiwania pracodawców, według wybranych zawodów dwóch grup pracowników.

<b>Pracownicy wykwalifikowani</b>	
Pracownicy medyczni	Doświadczenie zawodowe, dokładność, odpowiedzialność, punktualność.
Programiści	znajomość innowacyjnych technologii, doświadczenie w instalowaniu i serwisowaniu systemów zabezpieczenia technicznego.
Graficy, architekci	Doświadczenie, kreatywność, języki obce, obsługa programów graficznych, punktualność
Specjaliści budowlani: murarzy, kamieniarzy	Doświadczenie 1-3 lata, minimalna znajomość polskiego, dokładność, uczciwość.
Kierowcy	Doświadczenie, Prawo jazdy kat C+E, sumienność, odpowiedzialność, komunikatywność, dyscyplina
Spawacze	Uprawnienia 111/134/135/136. Znajomość rysunku technicznego / Doświadczenie
Szef kucharz	Doświadczenie, umiejętność zarządzania ludźmi, praca w zespole, odpowiedzialność
Operator maszyn / wózka	Uprawnienia, doświadczenie, brak przeciwwskazań medycznych
Operator wózka	Uprawnienia, doświadczenie, brak przeciwwskazań medycznych
<b>Pracownicy niekwalifikowani</b>	
Pracownicy sprzątający / praca w hotelu lub gastronomii	Bez doświadczenia, chęć do pracy, szybkie uczenie się
Koordinator pracowników ze Wschodu / manager pracowników	Znajomość języków: rosyjskiego, ukraińskiego, praca w zespole, bez doświadczenia, chęć do pracy, uczciwość, dobra organizacja pracy, dyspozycyjność.
Specjalista logistyki	Bez doświadczenia, chęć do pracy i uczenia się, terminowość, dokładność, dobra organizacja pracy, znajomość rosyjskiego lub ukraińskiego
Pomoc budowlana, malarze, szpachlarze	Bez doświadczenia, chęć do pracy i uczenia się, terminowość, dokładność, dobra organizacja pracy

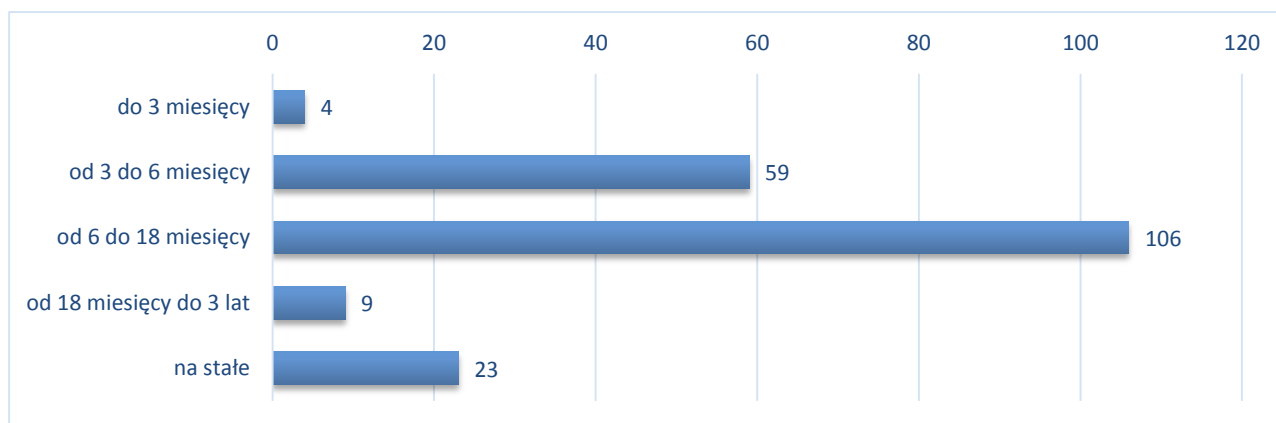
Kierowca-dostawca	Bez doświadczenia, prawo jazdy kat B, chęć do pracy i uczenia się, podstawowa znajomość języka polskiego
Pracownik produkcji: magazynier, pakowacz, sortować	Bez doświadczenia, dobra organizacja pracy, dokładność, chęć do pracy i uczenia się
Pomoc kuchenna	Bez doświadczenia, chęć do pracy i uczenia się, podstawowa znajomość polskiego.
Sprzedawca w sklepie	Bez doświadczenia, dokładność, chęć do pracy i uczenia się, podstawowa znajomość polskiego.
Ochroniarz	Bez doświadczenia, punktualność, dyspozycyjność, odpowiedzialność, chęć do pracy.

## Okres zatrudnienia

Odpowiedzi na pytanie dotyczące czasookresu zatrudnienia wykazały, że badani pracodawcy najchętniej zatrudnialiby cudzoziemców na okres od 6 do 18 miesięcy (52,74%), z kolei 29,35% wskazało zainteresowanie w zatrudnieniu do maksymalnie pół roku. 11,44% ankietowanych chętnie przyjmie do swojej firmy pracownika z zagranicy na stałe. Niewielki procent firm proponuje zatrudnienie na krótkie (do 3 miesięcy) i długie (1,5 do 3 lat) okresy.

Na jaki okres czasu planują Państwo zatrudnienie?

	odp.	% odp.
do 3 miesięcy	4	1,99%
od 3 do 6 miesięcy	59	29,35%
od 6 do 18 miesięcy	106	52,74%
od 18 miesięcy do 3 lat	9	4,48%
na stałe	23	11,44%

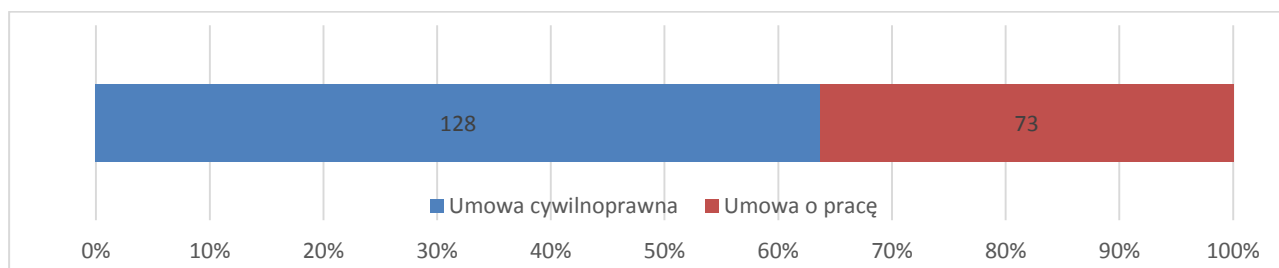


Wykres nr 24 – Na jaki okres czasu planują Państwo zatrudnienie? źródło: ankieta własna

## Rodzaj planowanego zatrudnienia

Rodzaj planowanego zatrudnienia w oparciu na umowę o pracę zadeklarowało 73 respondentów, czyli 36,32% ankietowanych. Pozostałych 128 pracodawców (63,68%) najchętniej zaoferowałoby umowy cywilnoprawne.

Rodzaj planowanego zatrudnienia cudzoziemca	odp.	% odp.
Umowa cywilnoprawna	128	63,68%
Umowa o pracę	73	36,32%



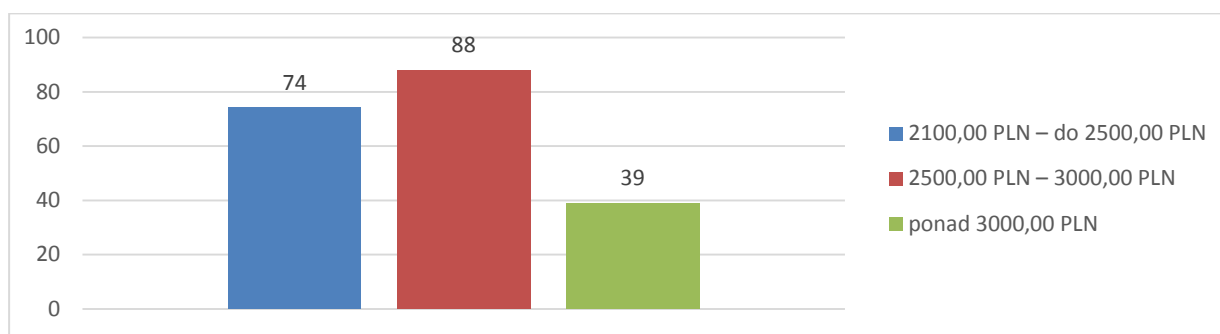
Wykres nr 25 – Rodzaj planowanego zatrudnienia cudzoziemca. źródło: ankieta własna

## Planowane wynagrodzenie

Pytanie dotyczące przewidywanego wynagrodzenia pokazuje, że ponad 43% ankietowanych (88 pracodawców) liczy na zatrudnienia pracownika z Ukrainy z wynagrodzeniem od 2,500 do 3,000 zł. miesięcznie. 37% badanych (74) chciałoby zatrudnić oferując wynagrodzenie w zakresie 2,100 - 2,500 zł miesięcznie. Tylko 20% (39) ankietowanych przedsiębiorców jest gotowych zaoferować powyżej 3,000 zł. miesięcznie.

Jaką wielkość wynagrodzenia przewiduje Pani/Pan dla swojego pracownika?

Jaką wielkość wynagrodzenia przewiduje Pani/Pan dla swojego pracownika?	odp.	% odp.
2100,00 PLN – 2500,00 PLN	74	36,82%
2500,00 PLN – 3000,00 PLN	88	43,78%
ponad 3000,00 PLN	39	19,40%



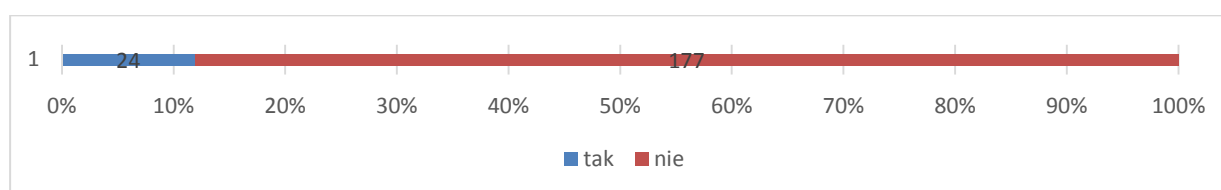
Wykres nr 26 – Jaką wielkość wynagrodzenia przewiduje Pani/Pan dla swojego pracownika? źródło: ankieta własna

## Pomoc w zapewnieniu mieszkania

Z badań wynika, że 177 pracodawców (88,06%) nie jest w stanie zapewnić mieszkania dla pracowników z Ukrainy. Tylko 24 firmy - 12% badanych deklaruje taką możliwość lub wsparcie w tym zakresie.

Czy jest Pani/Pan w stanie zagwarantować mieszkanie dla pracownika zza granicy?

	odp.	% odp.
tak	24	11,94%
nie	177	88,06%



Wykres nr 27 – Czy jest Pani/Pan w stanie zagwarantować mieszkanie dla pracownika zza granicy? Źródło: ankieta własna

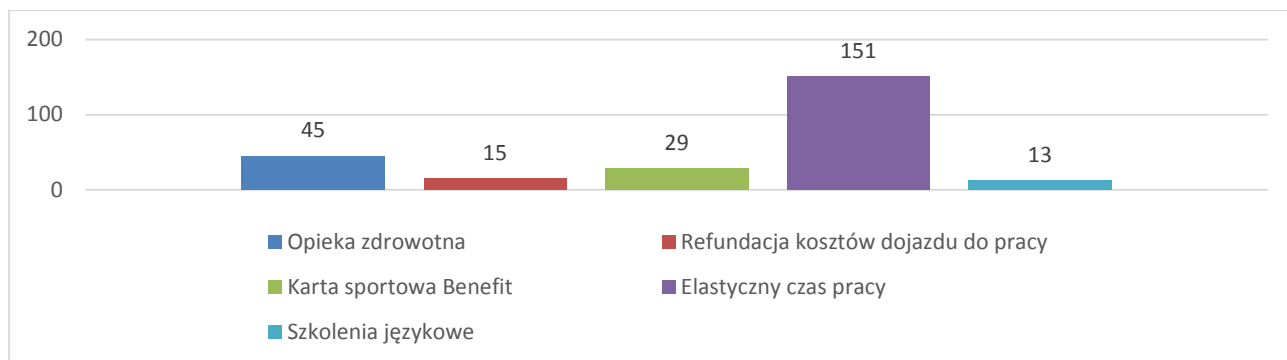
## Dodatkowe świadczenia

Na pytanie dotyczące dodatkowych świadczeń dla pracowników ukraińskich ankietowani chętnie deklarowali: elastyczny czas pracy – taką odpowiedź wskazało 151 respondentów, czyli 75,12% ankietowanych, opiekę zdrowotną proponuje 45 pracodawców (22,39%), a kartę sportową 29 firm. Mniejszą popularnością cieszyły się dodatkowe świadczenia w postaci szkoleń językowych (6,47%), czy refundacji kosztów dojazdu do pracy (7,46%).

Jakie dodatkowe świadczenia jest Pani/Pana firma w stanie zagwarantować pracownikowi? (możliwy więcej niż jeden wybór)

	odp.	% odp.
Opieka zdrowotna	45	22,39%
Refundacja kosztów dojazdu do pracy	15	7,46%
Karta sportowa Benefit	29	14,43%
Elastyczny czas pracy	151	75,12%
Szkolenia językowe	13	6,47%





Wykres nr 28 – Jakie dodatkowe świadczenia jest Pani/Pana firma w stanie zagwarantować pracownikowi? (możliwy więcej niż jeden wybór). Źródło: ankieta własna

### 3.4 Podsumowanie

Pomorscy przedsiębiorcy deklarują bardzo duże zapotrzebowanie na pracowników z Ukrainy. Z firm biorących udział w badaniu najliczniejszą grupę stanowili pracodawcy z sektora prywatnego reprezentujący różne gałęzie działalności gospodarczej: od budowlanej, produkcyjnej do usługowej oraz szkoleniowej.

Niski poziom bezrobocia w regionie świadczy o niedoborach personalnych na lokalnym rynku pracy stąd potrzeba pozyskiwania pracowników z Ukrainy. Według respondentów na gdańskim rynku pracy brakuje pracowników niewykwalifikowanych oraz wykwalifikowanych specjalistów z branży budowlanej. Ponadto poszukiwani są pracownicy produkcyjni, biurowi, pracownicy branży hotelarskiej i gastronomicznej oraz medycznej. Poszukiwani są również pracownicy na stanowiska związane z transportem i logistyką oraz ze sprzedażą i obsługą klienta. Ilość potrzebnych pracowników waha się znacznie, co jest powiązane z wielkością ankietowanych firm. Przedsiębiorstwa gotowe są zatrudnić powyżej 100 pracowników, głównie pracowników niewykwalifikowanych – fizycznych, budowlanych i magazynowych, jak również zbrojarzy i elektryków.

U pracownika z Ukrainy pracodawcy doceniają doświadczenie w pracy, dyspozycyjność, dokładność, profesjonalizm, odpowiedzialne podejście do pracy.

Pracodawcy są gotowi do zatrudnienia pracowników, nieposiadających wysokich kwalifikacji, niemających doświadczenia w wykonywanym zawodzie. Są skłonni do zainwestowania w pracownika z Ukrainy swój czas poświęcając go na szkolenia i podnoszenie kwalifikacji poprzez możliwość udziału w szkoleniach i kursach pod

warunkiem, że cudzoziemiec wyraża chęć do pracy, jest zdyscyplinowany, dobrze zorganizowany i sumiennie wykonuje powierzone mu obowiązki.

Najczęściej deklarowany okres zatrudnienia to przedział od 6 do 18 miesięcy z wynagrodzeniem od 2,500 do 3,000 zł. miesięcznie. 36,82% badanych przedsiębiorców proponuje wynagrodzenie w przedziale 2,100 – 2,500 zł miesięcznie, dodatkowo oferują opiekę zdrowotną, kartę sportową i elastyczny grafik pracy.

Przeprowadzone badania pokazały, że pracodawcy w większości wypadków nie są w stanie zapewnić mieszkania, pokryć kosztu dojazdu do miejsca pracy, czy stworzyć warunków, które zachęciłyby pracowników do pozostania na dłużej. (np. nauka kultury i języka polskiego, rozrywki, integracje z polskimi pracownikami, wsparcie formalne dla rodzin pracowników). Może to wynikać z faktu, że większość pomorskich firm korzysta z usług agencji pracy tymczasowej w Polsce i zwraca się bezpośrednio do firm rekrutacyjnych na Ukrainie. Tylko 30 spośród badanych firm, co stanowi 12% ankietowanych, skorzystało z pomocy Urzędu Pracy w poszukiwaniu pracowników.

Na pytanie dotyczące problemów i przeszkód w kontekście zatrudnienia cudzoziemców większość badanych odpowiedziała, że cudzoziemcy często zmieniają pracę, czyli porzucają pracodawcę, poszukując lepszych warunków, co może świadczyć o tym, że zaoferowane im warunki nie spełniają ich oczekiwań.

## Rozdział IV. Podsumowanie wyników badań

Na podstawie przeprowadzonych analiz można jednoznacznie stwierdzić, iż występuje bardzo duże zainteresowanie i możliwość nawiązania współpracy pomiędzy badanymi grupami z racji wzrostu potencjału inwestycyjnego regionu pomorskiego i pojawienia się coraz więcej nowych, atrakcyjnych ofert pracy. Dzięki zebranych informacjom można stworzyć profil potencjalnego pracownika i pracodawcy. W przypadku pracownika mamy do czynienia z młodymi kobietami i mężczyznami nieposiadającymi dzieci, którzy zamierzają przyjechać do Polski w celach zarobkowych.

Prawie jednogłośnie planują regularne przyjazdy do Polski w celu poszukiwania pracy (93,64%). Niewielka liczba (7,72%) planuje pozostać w Polsce na stałe. Bardzo ważnym czynnikiem decydującym o wyjeździe z kraju jest wybór miejsca zamieszkania. W badaniu respondenci wskazali Gdańsk jako najbardziej popularny kierunek migracji zarobkowej. Taki wybór zadeklarowało (18,73%)

badanych, którzy głównie brali pod uwagę kryteria, tj: zarobki (20,29%) najbardziej preferowana wartość wynagrodzenia to według badanych 3000,00 zł miesięcznie tak wskazało (27,40%) badanych oraz interesujące propozycje pracy (15,91%) i łatwość dojazdu (10,17%), w tym przypadku bardzo duże znaczenie miało uruchomienie bezpośredniego połączenia lotniczego Gdańsk-Lwów.

Większość respondentów (49,51%) chciałoby podjąć prace tzw. „proste”, czyli niewymagające konkretnych kwalifikacji prace na produkcji, sprzątanie, praca w magazynach, sortowaniu. Jeżeli chodzi o formę zatrudniania wyniki pokazują zachowanie proporcji (50,11%) – umowa o pracę i (49,89%) – umowy cywilno prawne. Kolejnym ważnym aspektem poruszonym w badaniu były dodatkowe świadczenia oferowane przez pracodawcę. W tym przypadku największe znaczenie miało mieszkanie (28,61%). Przeważająca liczba (86,25%) badanych deklaruje podjęcie pracy w innym zawodzie, niż wyuczony Najpopularniejszą metodą poszukiwania pracodawców w Polsce przez pracowników z Ukrainy są usługi agencji pracy tymczasowej (38,33%). Pomimo bliskiego sąsiedztwa, podobnej kultury (67,37%) deklaruje brak znajomości języka polskiego, co wydaje się zaskoczeniem dla potencjalnych pracodawców, szczególnie z sektora małych i średnich przedsiębiorstw (55,22%), którzy byli podmiotami reprezentującymi różne gałęzie działalności gospodarczej: od budowlanej, przez produkcyjną, po usługową i szkoleniową. Przyczyną, dla której pomorscy przedsiębiorcy szukają pracowników na Ukrainie, są braki kadrowe na lokalnym rynku pracy (79,17%).

Według przedsiębiorców na pomorskim rynku pracy brakuje pracowników zarówno niewykwalifikowanych, jak i wykwalifikowanych. Przedsiębiorcy zwrócili również uwagę na liczne przeszkody związane z zatrudnianiem. Główna obawa (56,72%) to niepewność to niestabilność zatrudnienia ze względu na wysoką częstotliwość zmiany pracodawcy, co jest bardzo dużym utrudnieniem dla przedsiębiorców przy realizacji zamówień.

Kolejnym aspektem poruszonym w badaniu były metody poszukiwania pracowników z Ukrainy przez przedsiębiorców. Najwięcej podmiotów (55,73%) korzysta z usług agencji pracy tymczasowej, podobnie jak obywatele Ukrainy poszukujący pracodawców w Polsce. Według pomorskich przedsiębiorców na największe braki kadrowe cierpi branża budowlana (28,21%). Nieco mniejsza

grupa respondentów (21,37%) poszukuje pracowników wykwalifikowanych, co lekko odbiega od profilu potencjalnego pracownika, gdzie większość deklaruje podjęcie pracy bez kwalifikacji.

Mała liczba przedsiębiorców (11,97%) wskazała zapotrzebowanie na pracowników do tzw. „prac prostych”. Najchętniej proponowany przez przedsiębiorców okres zatrudnienia to od 6 do 18 miesięcy (52,74%) co oznacza, iż zależy przedsiębiorcom na budowaniu długofalowej współpracy. W przypadku form zatrudnienia nie jest to tak proporcjonalne, jak w przypadku obywateli Ukrainy. Przedsiębiorcy w przeważającej ilości deklarują zatrudnienie w oparciu o umowę cywilno-prawną (63,68%), następnie zaś (36,32%) w oparciu o umowę o pracę.

Większość potencjalnych pracowników wskazała wielkość wynagrodzenia na poziomie 3000,00 zł. za miesiąc, natomiast przedsiębiorcy (43,78%) proponują przedział 2500,00-3000,00 zł. miesięcznie. Głównym czynnikiem stanowiącym o podjęciu pracy przez obywateli Ukrainy i ewentualnym pozostaniu w Gdańsku na stałe było mieszkanie. Niestety tego „świadczenia” nie jest w stanie zapewnić przeważająca liczba badanych podmiotów (88,06%). Natomiast skłonni są zaofertować dodatkowe świadczenia, tj: elastyczny czas pracy (75,12%) i opiekę zdrowotną (22,39%).

Podsumowując badania można jednoznacznie stwierdzić, iż potrzeby pomorskich przedsiębiorców w kwestii zatrudnienia obywateli Ukrainy jak i chęć podjęcia przez nich pracy w Mieście Gdańsku i regionie pomorskim są zbieżne. Uzyskane wyniki stanowią ważny czynnik przy analizie lokalnego rynku pracy i luk na nim występujących.

## Rekomendacje



Mając na uwadze wszystkie „twarde kryteria” ujęte w obydwóch ankietach oraz ich „liczbowe wyniki”, nie należy zapominać o kampaniach społecznych i oddolnych inicjatywach promujących przyjazd cudzoziemców – w tym przypadku obywateli Ukrainy do Gdańska.



Ulotki informacyjne Punktu Pomocy Cudzoziemcom Gdańskiego Urzędu Pracy

Dzięki takim kampaniom jak „łączy Nas Gdańsk” czy uruchomieniu Punktu Obsługi Cudzoziemców w Gdańskim Urzędzie Pracy, przygotowaniu przez pomorskie urzędy akcji informacyjnych w mediach społecznościowych dotyczących praw i obowiązków cudzoziemców, poprzez organizację szeregu spotkań z pomorskimi przedsiębiorcami dotyczącymi różnorodności, zatrudniania cudzoziemców, a skończywszy na możliwie zwiększeniu ilości urzędników odpowiedzialnych za legalizację pobytu – damy naszym nowym sąsiadom i przedsiębiorcom poczucie bezpieczeństwa oraz pełnej akceptacji, a to – w dzisiejszej rzeczywistości – stanowi wymiar nadrzędny.

## Spis wykorzystanych źródeł:

1. Gdański Urząd Pracy – prognoza; strona internetowa  
[https://www.gup.gdansk.pl/urzed\\_pracy/stopa\\_bezrobocia.html](https://www.gup.gdansk.pl/urzed_pracy/stopa_bezrobocia.html)
2. <sup>1</sup> Gdańskiego Urzędu Pracy – statystyka miesięczna – rejestracja oświadczeń  
<sup>1</sup> Link do ankiety w wersji elektronicznej- źródło własne:
3. <https://www.surveio.com/survey/d/L9D7X1M4T4M3M9B9Z>
4. <sup>1</sup> Źródło: strona internetowa : <http://www.gdansk.pl/laczy-nas-gdansk/>

## Spis wykresów:

1. Wykres nr 1 – Płeć. / źródło: ankieta własna
2. Wykres nr 2 – Stan cywilny / źródło: ankieta własna
3. Wykres nr 3 – Dzieci do 18 roku życia / źródło: ankieta własna
4. Wykres nr 4 – Czy zamierza Pan/Pani przyjechać do Polski w celu poszukiwania pracy ?  
/ źródło: ankieta własna
5. Wykres nr 5 – Do jakiego Miasta Pan/Pani planuje przyjechać / źródło: ankieta własna
6. Wykres nr 6 – Czynniki wpływające na wybór wskazanego miasta jako miejsca pracy i zamieszkania / źródło: ankieta własna
7. Wykres nr 7 – Jak długo planuje Pan/Pani pracować w Polsce? / źródło: ankieta własna
8. Wykres nr 8 – Co zachęciłoby Panią/Pana do pozostania w Polsce na stałe? / źródło: ankieta własna
9. Wykres nr 9 – Rodzaj poszukiwanej pracy / źródło: ankieta własna
10. Wykres nr 10 – Ile chciałby/chciałaby Pan/Pani zarabiać? / źródło: ankieta własna
11. Wykres nr 11 – Jak umowa Panią/Pana interesuje? / źródło: ankieta własna
12. Wykres nr 12 – Na jakie elementy pracy zwraca Pani/Pan największą uwagę przy wyborze miejsca pracy? / źródło: ankieta własna
13. Wykres nr 13 – Jakie dodatkowe świadczenia oferowane przez pracodawcę wpływają na chęć podjęcia pracy w Polsce? / źródło: ankieta własna
14. Wykres nr 14 – Czy mogłaby Pani/ mógłby Pan pracować w zawodzie innym niż wyuczony? / źródło: ankieta własna
15. Wykres nr 15 – Z jakich metod poszukiwania pracy Pani/Pan planuje skorzystać/korzysta szukając pracy w Polsce? / źródło: ankieta własna
16. Wykres nr 16 – Poziom znajomości języka polskiego / źródło: ankieta własna
17. Wykres nr 17 – Czy wyraża Pani/Pan chęć korzystania ze szkoleń i kursów oraz dodatkowych zajęć z j.polskiego? / źródło: ankieta własna
18. Wykres nr 18 – Czy wyraża Pani/Pan zgodę na przekazanie swoich danych kontaktowych pracodawcy? / źródło: ankieta własna
19. Wykres nr 19 – Wielkość firmy / źródło: ankieta własna
20. Wykres nr 20 – Dlaczego Pani/Pana firma decyduje się na zatrudnienie pracownika cudzoziemskiego? / źródło: ankieta własna

21. Wykres nr 21 – Jakiego rodzaju problemy odczuwają Państwo w kontekście pracowników – cudzoziemców? / źródło: ankieta własna
22. Wykres nr 22 – W jaki sposób pozyskują Państwo pracowników? / źródło: ankieta własna
23. Wykres nr 23 – Profil poszukiwanego pracownika / źródło: ankieta własna
24. Wykres nr 24 – Na jaki okres czasu planują Państwo zatrudnienie? / źródło: ankieta własna
25. Wykres nr 25 – Rodzaj planowanego zatrudnienia cudzoziemca / źródło: ankieta własna
26. Wykres nr 26 – Jaką wielkość wynagrodzenia przewiduje Pani/Pan dla swojego pracownika? / źródło: ankieta własna
27. Wykres nr 27 – Czy jest Pani/Pan w stanie zagwarantować mieszkanie dla pracownika z za granicy? / źródło: ankieta własna
28. Wykres nr 28 – Jakie dodatkowe świadczenia jest Pani/Pana firma w stanie zagwarantować pracownikowi? / źródło: ankieta własna

Załącznik nr 1 – ankieta własna w wersji pdf