

**POPYT
PRACODAWCÓW
NA KOMPETENCJE
CUDZOZIEMCÓW
ZATRUDNIANYCH
NA TERENIE
AGLOMERACJI
POZNAŃSKIEJ**

**RAPORT Z BADAŃ
POZNAŃ 2021**

Autorzy raportu:

dr Olena Shelest-Szumilas
dr Marcin Woźniak
Domnik Zasada

Korekta i redakcja:

Bogna Frąszczak
Hanna Krocak

Recenzent:

Prof. dr. hab. Andrzej Miszczuk



Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży
Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej

ISBN 978-83-949220-2-3



Poznań 2021

Streszczenie	3
1. Tło badania	5
1.1. Sytuacja gospodarcza w aglomeracji poznańskiej	5
1.2. Problem niedoboru rodzimych pracowników na rynku pracy	9
1.3. Niedopasowanie kompetencyjne i kwalifikacyjne pracowników z zagranicy	11
2. Metodyka badania	15
2.1. Problemy badawcze	15
2.2. Metody badań	16
2.3. Dobór próby	17
2.4. Przebieg badania terenowego	19
3. Prezentacja wyników badania	21
3.1. Metody analizy danych	21
3.2. Ogólna charakterystyka ankietowanych firm	22
3.3. Przyczyny i bariery zatrudniania cudzoziemców, wpływ COVID-19	27
3.4. Dopasowanie kompetencji cudzoziemców do potrzeb pracodawców	48
3.5. Wsparcie cudzoziemców	56
3.6. Plany na przyszłość i polityka lokalna w obszarze zatrudnienia	65
4. Determinanty popytu na pracę migrantów (w czasie pandemii)	75
4.1. Dane wykorzystane w obliczeniach	75
4.2. Wyniki analizy logistycznej	77
4.3. Najważniejsze konkluzje	80
Podsumowanie	82
Rekomendacje	84
Bibliografia	88
Spis rysunków	94
Spis tabel	96
Załącznik 1. Kwestionariusz wywiadu	98
Załącznik 2. Model logistycznej regresji porządkowej	112

Streszczenie

Celem raportu jest przedstawienie rezultatów analizy zapotrzebowania pracodawców z terenu aglomeracji poznańskiej na kompetencje zatrudnianych pracowników-migrantów. Adresatami opracowania są odbiorcy z kilku grup. Dla **przedstawicieli władz państwowych oraz samorządowych** wypracowane przez nas wnioski mogą być wsparciem w tworzeniu i realizacji polityki na rzecz migrantów w Polsce. Dotyczy to określenia kluczowych płaszczyzn współpracy z pracodawcami zatrudniającymi cudzoziemców, a następnie planowania działań skierowanych zarówno do migrantów, jak i do przedsiębiorców w taki sposób, aby były one adekwatne do realnych potrzeb obu grup (m.in. świadczenie wsparcia informacyjnego, administracyjnego i finansowego, opracowanie oferty edukacyjnej w zakresie kompetencji kulturowych (głównie językowych), stricte zawodowych i miękkich oraz ich wykorzystania w miejscu pracy etc.). **Przedsiębiorstwa aglomeracji poznańskiej zatrudniające obcokrajowców** mogą wykorzystać wyniki raportu do podjęcia dialogu z przedstawicielami władz oraz zainicjowania zmian w przepisach prawnych dotyczących procesu zatrudnienia cudzoziemców w Polsce oraz ich funkcjonowania na rynku pracy. Przedstawione informacje mogą pomóc w opracowaniu rozwiązań ułatwiających adaptację migrantów do warunków rynku pracy oraz ich integrację ze społecznością lokalną, a także ograniczających szarą strefę i zapewniających cudzoziemcom lepszą ochronę na rynku pracy.

Wnioski z zaprezentowanych analiz mogą także stanowić cenne źródło informacji dla **agencji zatrudnienia** pośredniczących w zatrudnianiu cudzoziemców pod kątem optymalizacji, uzupełnienia oraz aktualizacji procedur związanych z ich poszukiwaniem i zatrudnieniem. To także wartościowe uzupełnienie informacji udostępnianych **przedsiębiorstwom, które dopiero rozważają zatrudnianie pracowników spoza Polski**. Wreszcie **przedstawicielom środowiska akademickiego oraz ekspertom** zajmującym się problematyką rynku pracy treść raportu może dostarczyć danych do uzupełnienia prowadzonych analiz oraz inspiracji do dalszych dociekań teoretyczno-empirycznych związanych z sytuacją cudzoziemców na rynku pracy.

Opracowanie składa się z sześciu zasadniczych części. W pierwszej z nich przedstawiono charakterystykę lokalnej gospodarki i rynku pracy w kontekście zjawiska migracji. Omówiono najważniejsze wskaźniki, dokonano ich analizy oraz interpretacji. Podjęto również wątek pandemii COVID-19 oraz reperkusji, jakie może ona mieć dla lokalnej gospodarki. Dalej omówiono kwestie niedostatecznej podaży siły roboczej, która dla wielu lokalnych pracodawców była (i w dużej mierze jest) problemem wymagającym jak najszybszego rozwiązania. Istotnym elementem tła badania jest również kwestia niedopasowania kompetencyjnego pracowników-migrantów i częstego podejmowania przez nich pracy poniżej swoich kwalifikacji. W rozdziale przedstawiono dane z zakresu omawianej problematyki dotyczące stosunkowo krótkiego przedziału czasowego, tj. lat 2017 - 2021, w których nastąpiło zwiększenie fali migracji z Ukrainy.

W rozdziale drugim przedstawiono metodologię badania w skróconej formie. Znalazły się w nim najważniejsze pytania badawcze, wykorzystane metody i techniki gromadzenia danych oraz szczegóły dotyczące metodyki doboru próby badawczej wraz z informacjami o wykorzystanych operatach. W rozdziale opisano też przebieg badań terenowych, które, z uwagi na ograniczenia czasu pandemii, znacząco się wydłużyły w stosunku do pierwotnego harmonogramu projektu badawczego.

Rozdział trzeci, kluczowy z punktu widzenia realizacji celów opracowania, zawiera prezentację wyników badania ilościowego przeprowadzonego wśród pracodawców aglomeracji poznańskiej. Został on podzielony na tematyczne części - obszary, które odpowiadają strukturze zaprojektowanego narzędzia badawczego. I tak, na początku omówiono zastosowane metody i techniki analizy zgromadzonych danych. Następnie przedstawiono charakterystykę firm, które wzięły udział w badaniu i omówiono czynniki, które mogą utrudniać bądź ułatwiać zatrudnienie cudzoziemców na terenie aglomeracji. Zdecydowana większość ankietowanych firm jako główną przyczynę zatrudniania cudzoziemców podaje brak rodzimych pracowników o wymaganych kwalifikacjach. Jednocześnie pracodawcy w znakomitej części potwierdzają, że zarówno wiedza, jak i umiejętności pracowników-migrantów odpowiadają wymaganiom stawianym na zajmowanych przez nich stanowiskach pracy.

Warto zaznaczyć, że ponad połowa badanych pracodawców deklaruje, iż wspiera pracowników-migrantów, przy czym im większa firma, tym częściej pojawiają się wzmianki o realizacji tego rodzaju działań na rzecz cudzoziemców. Ponadto około 40% pracodawców wskazuje, że popyt na pracowników z zagranicy nie zmieni się, zaś co piąty ankietowany przewiduje, że może się on nawet zwiększyć. Podobny odsetek pracodawców sugeruje, że zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy może się w najbliższym czasie zmniejszyć.

Szczególnie istotną wartość merytoryczną mają ustalenia zawarte w czwartym rozdziale, w którym przedstawiono trzy opracowane autorskie modele regresji logistycznej dla zmiennych kategoriycznych. Celem analizy było dokonanie identyfikacji determinantów popytu na pracę cudzoziemców w czasie pandemii COVID-19. Analiza regresji wykazała, że zróżnicowanie tych determinantów ma bardzo szerokie spektrum. Zaliczono do nich m.in. takie zmienne metryczkowe jak wielkość firmy (im firma większa, tym większa szansa, że będzie zgłaszała popyt na pracowników spoza granic Polski) czy branżę działania przedsiębiorstwa - zidentyfikowano branże, w których w najbliższej przyszłości odnotowany zostanie wyraźny spadek zapotrzebowania na pracę pracowników-migrantów. Okazało się też, że większe prawdopodobieństwo zatrudnienia przez polską firmę łączy się z takimi zmiennymi jak zawieranie umowy o pracę tymczasową czy nastąpienie zwolnień polskich pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Kolejną częścią opracowania jest podsumowanie, w którym znalazły się najważniejsze wnioski i refleksje z badań. Raport kończą rekomendacje skierowane do wskazanych grup odbiorców, tj. przedstawicieli władz państwowych oraz samorządowych, przedsiębiorstw, agencji rekrutacyjnych, ekspertów rynku pracy i środowiska akademickiego.

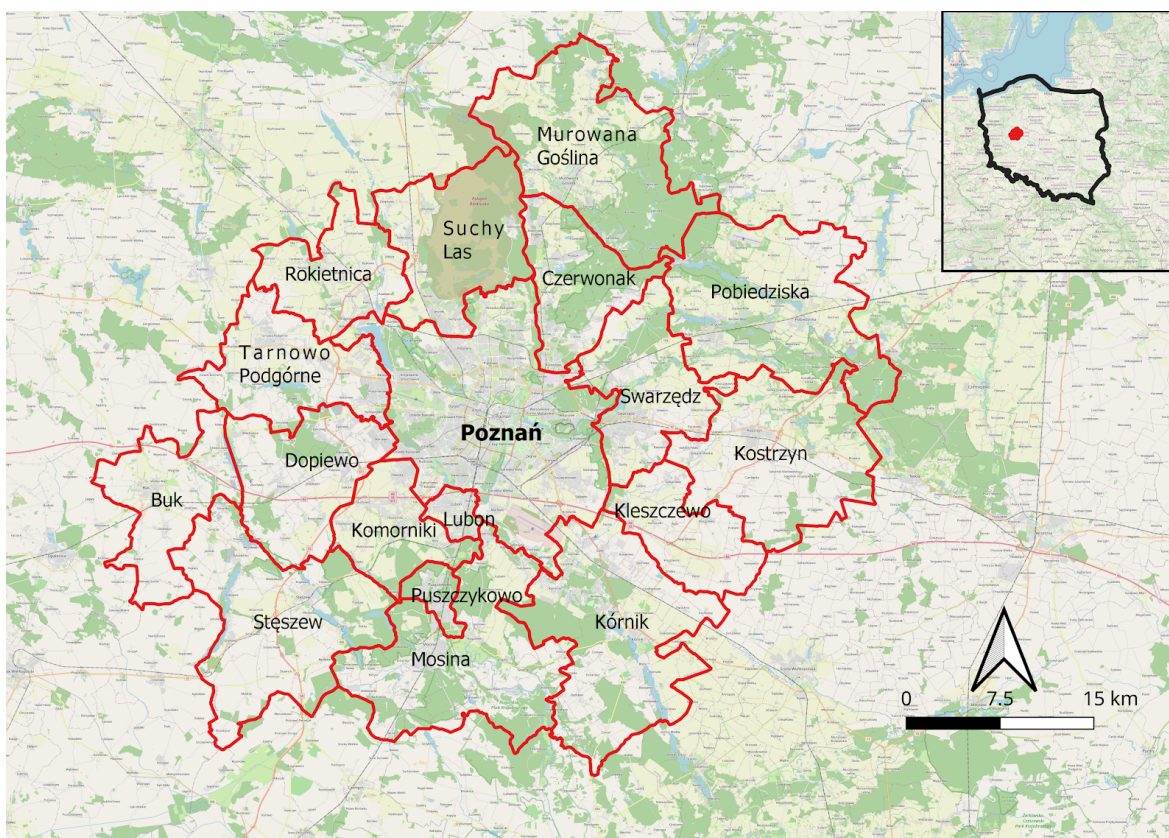
1. Tło badania

1.1. Sytuacja gospodarcza w aglomeracji poznańskiej

Aglomeracja poznańska jest jednym z największych obszarów metropolitalnych w Polsce, położonym na linii wschód-zachód w środkowo-zachodniej części kraju oraz składającym się z miasta Poznania i 17 przyległych gmin powiatu poznańskiego. To także motor napędowy gospodarki regionalnej z dominującymi branżami: budownictwem, usługami, handlem i logistyką. Obszar cechuje się wysokim stopniem umiędzynarodowienia, znajdują się tutaj m.in. magazyn dystrybucyjny Amazon, fabryka Volkswagena, centrum usług wspólnych Carlsberg czy Bertelsmann Arvato Services.

Odległość od miasta centralnego do granic aglomeracji nie przekracza 25 km, zaś okoliczne powiaty połączone są z obszarem metropolitalnym poprzez rozbudowaną sieć kolejową i autobusową. Sytuacja ta jest korzystna dla osób dojeżdżających do pracy, które mogą stosunkowo łatwo przemieszczać się między miejscem zamieszkania a miejscem zatrudnienia (Bul 2014). Warto zauważyć, że choć gospodarczo ewidentnie dominuje jednostka centralna, funkcjonuje tutaj również kilka małych, ale silnych lokalnych ośrodków. Wynika to z faktu, że wiele dużych przedsiębiorstw zlokalizowanych jest poza obszarem metropolitalnym, np. w Tarnowie Podgórny, Suchym Lesie, Kostrzynie, Swarzędzu, Czerwonaku czy Komornikach. Na rysunku 1 przedstawiono położenie geograficzne aglomeracji poznańskiej.

Rysunek 1. Położenie geograficzne aglomeracji poznańskiej



Źródło: opracowanie własne na podstawie OpenStreetMap.

W ostatnich latach zarówno Poznań, jak i otaczające go gminy cechowały się rekordowo niskim poziomem stopy bezrobocia, której wartość w grudniu 2019 roku spadła do poziomu 1,1%. W związku z tym jednym z głównych problemów lokalnych pracodawców był niedobór pracowników, generujący trwale zwiększony popyt na pracę (Manpower Group 2020).

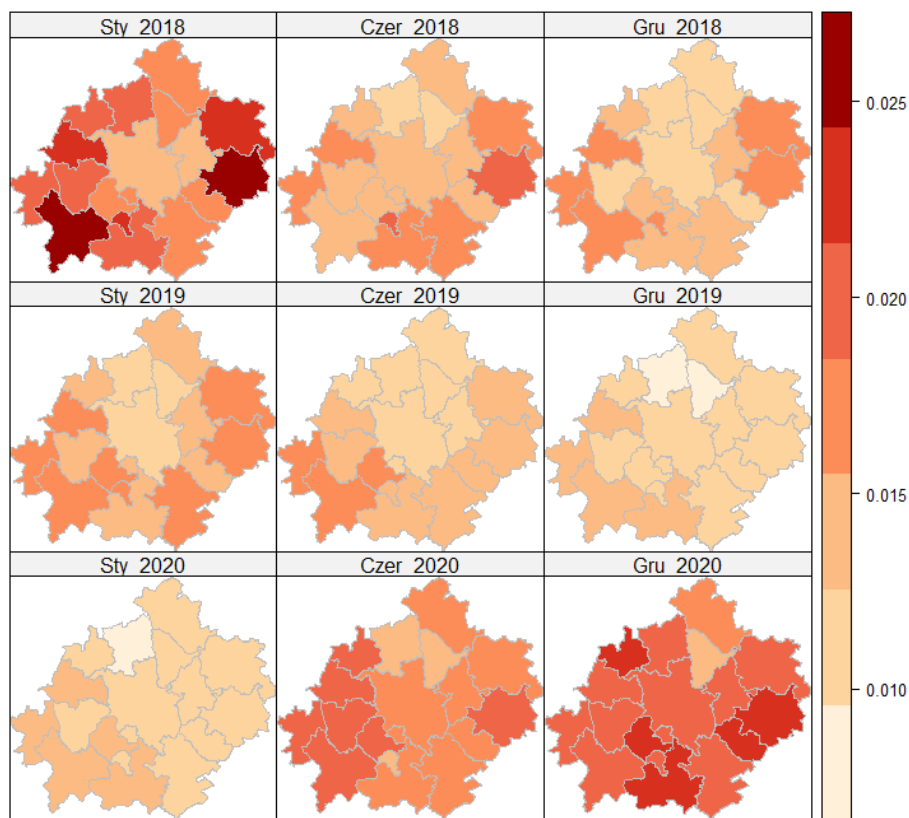
Bardziej precyzyjny obraz sytuacji przedstawia rysunek 2, ukazujący zmiany wartości stopy bezrobocia dla terenu aglomeracji poznańskiej na przestrzeni lat 2018-2020. Stopa bezrobocia wyraźnie i stopniowo obniżała się w latach 2018-2019. Średnio w styczniu 2018 roku można było zaobserwować wyższe wskaźniki niż w styczniu 2019 roku. Jak już wspomniano, ostatni miesiąc 2019 roku charakteryzował się rekordowo niską stopą bezrobocia (1,1%), której towarzyszył wysoki wskaźnik wolnych miejsc pracy¹ (1%). Z kolei w styczniu 2018 roku stopa bezrobocia wynosiła około 2%, czemu towarzyszył podobny poziom wskaźnika wolnych miejsc pracy.

Sytuacja zaczęła się zmieniać wraz z rozwojem globalnej pandemii choroby COVID-19 na końcu pierwszego kwartału 2020 roku. Wprowadzony w marcu tzw. lockdown wymusił zamknięcie wielu firm, a funkcjonujące po dziś dzień obostrzenia epidemiologiczne wywarły wpływ na poziom zatrudnienia w przedsiębiorstwach i popyt na pracę. W rezultacie od początku II kwartału 2020 roku stopa bezrobocia na terenie aglomeracji zaczęła rosnąć. Mimo to wskaźnik ten wciąż osiąga najniższe wartości wśród polskich miast - w grudniu 2020 roku stopa bezrobocia dla aglomeracji wynosiła 2.1%. Na początku roku 2021 wskaźnik wciąż podlegał niewielkiemu, acz stałemu wzrostowi.

Warto też odnotować, że wraz z początkiem 2021 roku zwiększyła się również stopa wakatów, która w styczniu osiągnęła wartość 0,71%, tj. była najwyższa od września 2018, a więc czasu sprzed pandemii COVID-19. Może to sugerować niewielkie ożywienie po stronie popytu na pracę, jednak w tym momencie dalsze prognozowanie sytuacji na rynku pracy należy uznać za wysoce niepewne z uwagi na postępującą trzecią falę pandemii (marzec 2021).

¹ Wskaźnik wolnych miejsc pracy (stopa wakatów) to relacja wolnych miejsc pracy do sumy wolnych miejsc pracy i wszystkich pracujących na danym obszarze.

Rysunek 2. Stopa bezrobocia w aglomeracji poznańskiej, styczeń 2018 - grudzień 2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OGiRPAP.

Z punktu widzenia celów niniejszego opracowania istotne wydaje się skupienie na latach 2018 i 2019, kiedy to coraz bardziej dotkliwy dla lokalnych pracodawców niedobór siły roboczej, zaczął być częściej zaspokajano przez pracowników zza granicy. Warto jednak pamiętać, że był to efekt długiego procesu z lat jeszcze wcześniejszych, podczas których polski rynek pracy ulegał głębokim przeobrażeniom. Trzeba przypomnieć, że po roku 2000 bezrobocie sięgnęło w Polsce aż 20%, a w 2004 to właśnie Polacy stanowili najliczniejszą grupę migrantów zarobkowych w UE. W owym czasie głównym czynnikiem, który wpłynął na odpływ migracyjny z Polski, był właśnie wysoki poziom bezrobocia.

Sytuacja zmieniła się diametralnie dopiero po wyborach parlamentarnych w 2015 roku. W związku z rosnącą aktywnością gospodarczą, zmniejszającą się liczbą osób młodych wchodzących na rynek pracy, a także zmianami instytucjonalnymi w polityce społecznej stopa bezrobocia w Polsce gwałtownie spadła do jednego z najniższych w UE poziomów w 2019 roku. W efekcie wzrosły płace realne, a także nieznacznie wzrósł udział wynagrodzeń w dochodzie narodowym. Polski rynek pracy stał się atrakcyjny dla migrantów z Europy Wschodniej, w szczególności z Ukrainy. Już w 2017 roku Polska stała się wiodącym krajem OECD pod względem zatrudnienia czasowych migrantów zarobkowych. W stosunkowo krótkim czasie Polska zmieniła się z największego eksportera do importera siły roboczej (Orczyk i Woźniak 2021). Przemianę tę widać szczególnie dobrze w aglomeracji poznańskiej, która z

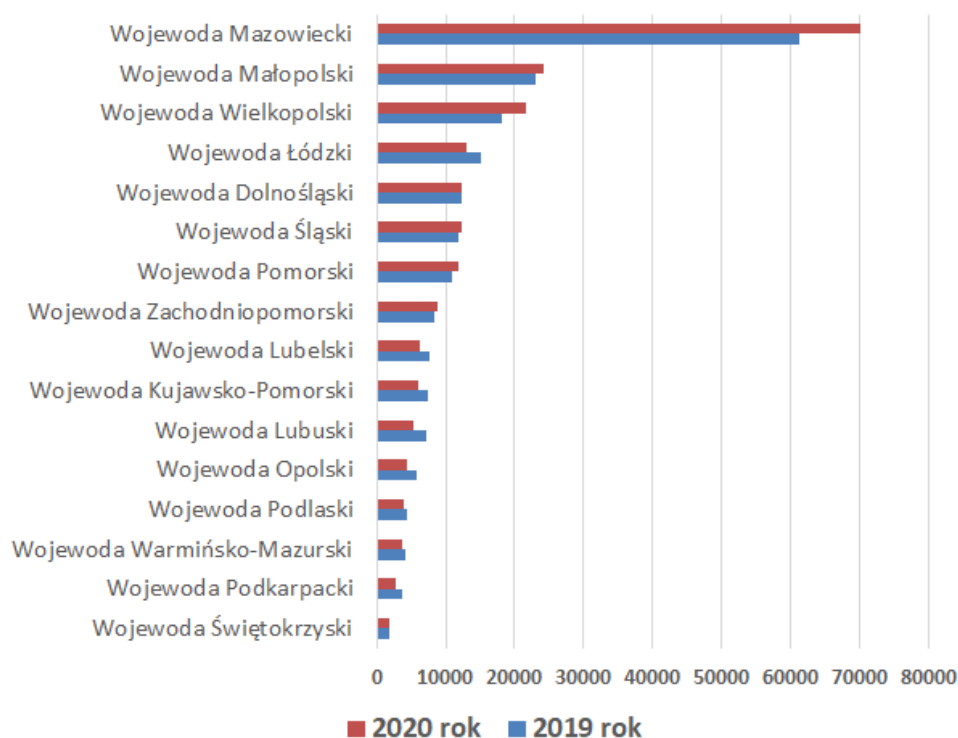
uwagi na swój gospodarczy potencjał i dobre połączenie z Europą Zachodnią stała się miejscem docelowym dla wielu pracowników z zagranicy, którzy właśnie tutaj postanowili szukać zatrudnienia.

Najnowsze analizy potwierdzają istotny wkład pracowników z zagranicy w funkcjonowanie i rozwój polskich przedsiębiorstw. Według danych Narodowego Banku Polskiego praca imigrantów zarobkowych z Ukrainy przyczyniła się do około 13% całkowitego wzrostu PKB w latach 2013-2018 (Strzelecki i in. 2020). Znaczenie zatrudniania cudzoziemców dla utrzymania działalności dostrzegane jest również przez pracodawców. Jak wynika z raportu Work Service (2019), ponad $\frac{2}{3}$ badanych pracodawców ocenia wpływ cudzoziemców na rozwój gospodarki Polski jako korzystny.

W przypadku pracowników z Ukrainy, dla których tradycyjnie głównym krajem docelowym była Rosja, zmiana kierunku migracji jest efektem konfliktu zbrojnego na wschodzie kraju. Urząd Statystyczny Ukrainy podaje, że w latach 2015-2017 większość migrantów zarobkowych wybrała polski rynek pracy do realizacji swoich celów zawodowych (Narodowa Akademia Nauk Ukrainy 2018). Ważnymi czynnikami przyciągającymi ukraińskich migrantów zarobkowych do Polski są nie tylko wyższy poziom płac i dużo niższy poziom korupcji, ale także szereg aspektów demograficznych i społeczno-kulturowych: bliskość terytorialna i językowa, stosunkowa łatwość podjęcia zatrudnienia, dostępność studiów wyższych czy też więzi rodzinne (Jarecki 2017).

Sytuacja związana z wybuchem pandemii oraz kolejnymi wprowadzanymi obostrzeniami, która miała miejsce w marcu 2020 roku, nie wpłynęła w szczególny sposób na zmniejszenie całkowitej liczby wydawanych zezwoleń na pracę (rysunek 3). Co więcej, należy zauważyć, że ich liczba w trzech najczęściej wybieranych przez cudzoziemców województwach (w tym w województwie wielkopolskim) uległa zwiększeniu i jest to zapewne związane z omówioną wyższą stopą wolnych miejsc pracy odnotowaną na początku 2021 roku. Jednocześnie jednak w większości mniej chętnie wybieranych regionów liczba wydawanych zezwoleń na pracę cudzoziemców zmniejszyła się. Każde to domniemywać, że potencjalny szok gospodarczy wywołany pandemią COVID-19 dotknął terytorium Polski w sposób nierównomierny. Regiony z dużym potencjałem gospodarczym i dobrymi wskaźnikami rynku pracy ucierpiały w znacznie mniejszym stopniu niż regiony słabsze gospodarczo, gdzie popyt na pracę cudzoziemców widocznie spadł.

Rysunek 3. Liczba wydanych decyzji na pobyt cudzoziemców w 2019 i 2020 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych migracje.gov.pl.

Jak podaje Urząd Statystyczny w Poznaniu, w 2019 roku łącznie w województwie wielkopolskim zezwolenia na pracę wydano obywatelom 81 państw. Najczęściej przyznawane były one Ukraińcom. Aż 82,5% migrantów zarobkowych, którym udzielono zgody na pracę na terytorium Polski, posiadało obywatelstwo tego państwa. W porównaniu z 2018 roku udział tych zezwoleń wzrósł o 2,6 p.proc. Drugą co do liczby wydanych zezwoleń nacją byli Białorusini (3,4% dokumentów, tj. o 0,6 p.proc. więcej niż w roku 2018). W 2019 roku zezwolenia wystawione obywatelom Mołdawii i Gruzji stanowiły po 2,0% (przed rokiem odpowiednio 2,6% i 0,8%). Ostatni w zestawieniu znaleźli się obywatele Nepalu – 1,9% zezwoleń, podczas gdy w 2018 roku było to 5,0%. Pozostałe 76 narodowości w sumie otrzymało ok. 10% wszystkich zezwoleń wydanych w Wielkopolsce w 2019 roku.

1.2. Problem niedoboru rodzimych pracowników na rynku pracy

Sprzyjający klimat gospodarczy, pozytywny wizerunek pracowników zagranicznych w oczach pracodawców (por. Barometr imigracji zarobkowej 2019) oraz wprowadzenie ruchu bezwizowego między Ukrainą a krajami Unii Europejskiej zwiększyły atrakcyjność Polski dla cudzoziemców jako miejsca docelowego migracji zarobkowej. Jednocześnie niskie bezrobocie oraz niekorzystne procesy demograficzne stworzyły szereg wyzwań, z jakimi musi zmierzyć się polski rynek pracy. Jednym z nich

jest problem niedoboru rodzimych pracowników o odpowiednich kompetencjach. Brak możliwości zaspokojenia popytu na pracowników jest coraz częściej zauważany i odczuwany przez przedsiębiorstwa.

Jak wskazują wyniki badania „Bilans Kapitału Ludzkiego”, w 2019 roku ponad ⅔ przedsiębiorstw poszukujących pracowników (68%) deklarowało występowanie trudności związanych z tym procesem. W grupie największych przedsiębiorstw, zatrudniających powyżej 250 pracowników, odsetek ten był najwyższy i wynosił aż 77% (Kocór i in. 2020). Problem z rekrutacją odpowiedniej kadry był szczególnie dotkliwy w przypadku zawodów wymagających sprawności fizycznej (pracownicy przy pracach prostych, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy), robotników wykwalifikowanych (operatorów i monterów maszyn i urządzeń), pracowników usług i sprzedawców, a także specjalistów. Spośród wszystkich przedsiębiorstw poszukujących pracowników w wymienionych grupach zawodowych ponad 80% zgłaszało problemy rekrutacyjne. Jako główne przyczyny niemożności znalezienia odpowiednich osób do pracy wskazywano niespełnienie przez kandydatów oczekiwań oraz brak zgłoszeń na oferty pracy. Co czwarty podmiot biorący udział w badaniu jako przyczynę trudności związanych ze znalezieniem pracowników wskazywał to, że warunki pracy oferowane kandydatom były przez nich uznawane za nieadekwatne (Kocór i in. 2020).

Problem niedoborów kadrowych na polskim rynku pracy dostrzeżono również w badaniu ManpowerGroup. Na liście zawodów i stanowisk, na które trudno jest znaleźć pracowników, znalazły się: wykwalifikowany i niewykwalifikowany pracownik fizyczny, kierownik, pracownik usług logistycznych, operator produkcji i maszyn, inżynier, pracownik służby zdrowia, zawody związane ze sprzedażą i marketingiem, pracownik restauracji i hoteli, księgowy i finansista, pracownik biurowy (ManpowerGroup 2020).

Z wniosków z badania zapotrzebowania wielkopolskiego rynku pracy na kwalifikacje i kompetencje zawodowe wyłania się dość podobny obraz sytuacji w naszym województwie. Jak podaje Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, w 2018 roku przedsiębiorstwa miały największe trudności ze znalezieniem takich pracowników jak robotnicy budowlani robót wykończeniowych, magazynierzy i pokrewni, przedstawiciele handlowi, lekarze bez specjalizacji, w trakcie specjalizacji lub ze specjalizacją I stopnia oraz pracownicy wykonujących prace proste (WUP 2018a).

Problemy w zakresie zaspokojenia popytu na pracowników były zgłaszane w odniesieniu do różnych grup zawodowych, w zależności od sektora, w którym funkcjonowały badane przedsiębiorstwa województwa wielkopolskiego. Z przytoczonego wyżej raportu dowiadujemy się, że w przypadku przedsiębiorstw z sektora przemysłowego² byli to robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Zdaniem przedstawicieli firm z sektora usług nierynkowych³ największe trudności dostarcza znalezienie specjalistów. Z kolei przedsiębiorstwa funkcjonujące w sektorze usług rynkowych⁴ oraz w rolnictwie

² Sektor przemysłu obejmuje sekcje: „Górnictwo”, „Przetwórstwo przemysłowe” oraz „Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę”.

³ Sektor usług nierynkowych obejmuje sekcje: „Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne”, „Edukacja” oraz „Ochrona zdrowia i pomoc społeczna”.

⁴ Sektor usług rynkowych obejmuje sekcje: „Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego”, „Hotele i restauracje”, „Transport, gospodarka magazynowa i łączność”, „Pośrednictwo finansowe”, „Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej”, „Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała” oraz „Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników”.

deklarowały trudności z rekrutacją pracowników z grup zawodowych: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz technicy i inny średni personel (WUP 2018a).

Według prognoz opublikowanych przez Barometr Zawodów (Górna-Kubacka, Komasa i Rybak 2020) w Poznaniu i powiecie poznańskim największe problemy kadrowe będą występować w następujących branżach i sektorach: branża transportowa (kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, magazynierzy), służby mundurowe (pracownicy służb mundurowych), szkolnictwo zawodowe (nauczyciele praktycznej nauki zawodów oraz nauczyciele przedmiotów zawodowych); inne zawody nauczycielskie; opieka medyczna (pielęgniarki i położne, opiekunowie osoby starszej lub osoby z niepełnosprawnościami, lekarze oraz ratownicy medyczni). W przypadku całego województwa wielkopolskiego trudności z pozyskaniem pracowników przewidywane są w szczególności w przedsiębiorstwach funkcjonujących w branży budowlanej oraz zajmujących się transportem, spedycją i logistyką.

Jak wskazują prognozy demograficzne dla Polski, w wyniku spadku i starzenia się podaży pracy w przyszłości deficyt pracowników będzie się jeszcze bardziej nasilać (Saczuk 2020). Jedną z możliwych strategii w kierunku zwiększenia podaży pracy jest otwarcie krajowego rynku pracy na cudzoziemców. Jak wynika z dotychczasowych raportów i opracowań analitycznych (Kupczyk 2017; NBP 2020b; Piotrowski i Organiściak-Krzykowska 2014) oraz ogólnie dostępnych danych statystycznych, dla wielu branż poszukiwanie pracowników na zagranicznych rynkach, głównie w krajach Europy Wschodniej, stanowi przede wszystkim sposób uzupełnienia braków w zatrudnieniu. W niedalekiej przyszłości taka strategia może jednak wymagać modyfikacji ze względu na otwarcie przez inne kraje Unii Europejskiej swoich rynków pracy dla obcokrajowców. W badaniu ukraińskich migrantów mieszkających w Bydgoszczy i we Wrocławiu prawie połowa respondentów zadeklarowała, że rozważa wyjazd poza Polskę w celach podjęcia pracy w perspektywie najbliższych dwóch lat (Górny i in. 2019). Z danych raportu opublikowanego przez Personnel Service wynika, że w ciągu dwóch lat (2018-2019) znacząco wzrósł odsetek przedsiębiorstw, które dotknął problem z pozyskaniem pracowników z Ukrainy (Barometr imigracji zarobkowej 2019). Przytoczone dane skłaniają do wniosku, że w przyszłości polskie przedsiębiorstwa będą musiały zmierzyć się z problemem konkurencji z innymi krajami UE o kandydatów do pracy z zagranicy.

1.3. Niedopasowanie kompetencyjne i kwalifikacyjne pracowników z zagranicy

Dla Polski jako kraju aktywnie korzystającego z pracy migrantów zarobkowych aktualnym wyzwaniem staje się możliwe pełne wykorzystanie ich potencjału. W tej sytuacji konieczne wydaje się, aby w pierwszej kolejności udostępnić cudzoziemcom szeroką gamę możliwości realizacji celów zawodowych, uwzględniających lepsze wykorzystanie ich wiedzy, umiejętności i doświadczenia zdobytego poza granicami Polski, niekoniecznie w krajach należących do Unii Europejskiej.

O wysokim potencjale zagranicznych pracowników świadczy między innymi fakt, że do Polski przyjeżdżają głównie młode osoby. Z danych Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii (MRPiT 2019) wynika, że w latach 2019-2020 ponad 57% oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanych do ewidencji przez powiatowe urzędy pracy dotyczyło obcokrajowców w wieku poniżej 34 lat. Według informacji udostępnionych przez Urząd Statystyczny Ukrainy Polska jest drugim najczęściej wybieranym kierunkiem migracji zarobkowej w przypadku najmłodszej grupy migrantów zarobkowych (w wieku 15-29 lat) (Społeczeństwo ukraińskie: wymiar migracji 2018). Sytuację tę można tłumaczyć m.in. faktem, że młode osoby z Ukrainy mają stosunkowo łatwy dostęp do studiów wyższych w Polsce, a zatem migracja do Polski stanowi dla nich nie tylko szansę na poprawienie sytuacji materialnej i życiowej, ale również możliwość zdobycia wykształcenia w kraju należącym do Unii Europejskiej⁵. Atutami młodych pracowników są między innymi ich zdolności językowe, wysokie na tle innych grup wiekowych umiejętności korzystania z technologii cyfrowych, zdolności szybkiego uczenia się i łatwej adaptacji do nowych warunków. Należy zatem zgodzić się z twierdzeniem, że obcokrajowcy legitymujący się dyplomem ukończenia studiów wyższych w Polsce dysponują dużym potencjałem do zagospodarowania przez polskich pracodawców (Beck i in. 2015), w szczególności jeżeli chodzi o zatrudnienie w branżach, w których obserwuje się niedobór specjalistów o wysokich kompetencjach.

Szczególnie ważny potencjał w tym kontekście mogą wykazywać pracownicy cudzoziemscy, którzy od dłuższego czasu mieszkają w Polsce. Są to osoby, które już przeszły proces adaptacji językowo-kulturowej, lepiej znają i rozumieją procedury legalizacji pobytu czy specyfikę polskiego rynku pracy. Można również zakładać, że kandydaci do pracy z dłuższym doświadczeniem migracji mają większą świadomość swoich celów zawodowych oraz wykazują większe zaangażowanie i motywację, co z punktu widzenia pracodawcy może stanowić istotny atut. Warto mieć na uwadze, że coraz więcej migrantów z Ukrainy rozważa dłuższy pobyt w Polsce. Według danych z dotychczasowych badań i sondaży odsetek migrantów obywatelstwa ukraińskiego planujących osiedlić się w Polsce jest znaczny oraz, zależnie od obszaru zamieszkania, okresu realizacji badania i horyzontu czasowego, osiąga wartości między 30 a ponad 80% (ARC Rynek i Opinia 2018; Górny i in. 2019; Górny i in. 2020; NBP 2020a; Stowarzyszenie Społeczno-Kulturalne Polska-Ukraina 2018). Górny i in. (2019) doszli do wniosku, że długoterminowe życiowe i zawodowe plany migrantów mogą być uwarunkowane lokalną specyfiką procesów migracyjnych oraz czasem trwania doświadczenia migracji. Jak pokazują wyniki badania cudzoziemców obywatelstwa ukraińskiego w dużych miastach, wśród osób mieszkających we Wrocławiu i mających dłuższe doświadczenie migracji ponad połowa planuje na stałe zamieszkać w Polsce. W przypadku Bydgoszczy podobne deklaracje uzyskano od ponad 40% badanych migrantów (Górny i in. 2019), natomiast spośród Ukraińców mieszkających w Warszawie osiedlić się w Polsce planuje jedynie około 1/3 respondentów (Górny i in. 2020). Badanie przeprowadzone wśród Ukraińców zamieszkujących metropolię poznańską ujawniło, że w grupie osób, których dzieci uczęszczają do poznańskich szkół, aż 82% ankietowanych planuje zostać w Polsce na stałe (Stowarzyszenie Społeczno-Kulturalne Polska-Ukraina 2018).

Mimo że do Polski przyjeżdżają osoby w większości bardzo dobrze wykształcone (Górny i in. 2020; MRPiT 2019; Work Service 2019), tylko niewielki odsetek ma szansę podjąć zatrudnienie na

⁵ Według najnowszego raportu GUS w 2019 roku udział osób z Ukrainy w strukturze studentów zagranicznych stanowił 47,5%, z kolei w przypadku absolwentów ten wskaźnik był jeszcze większy i wynosił 56% (GUS 2020).

stanowiskach kierowniczych czy wymagających wysoko specjalistycznych kompetencji (Górny i in. 2020; MRPiT 2019). Nie jest to sytuacja wyjątkowa. Liczne badania empiryczne dowodzą, że migranci należą do grupy pracowników, którzy są bardziej niż rodzimi pracownicy narażeni na pracę w zawodach, które nie odpowiadają poziomowi lub profilowi ich wykształcenia, kompetencji czy też kwalifikacji zawodowych⁶ (zob. np. Banerjee i in. 2019; Nieto i in. 2015; OECD/ILO 2018; Sparreboom i Tarvid 2017; Visintin i in. 2015).

Niedopasowanie kapitału ludzkiego cudzoziemców do rynku pracy kraju przyjmującego wynika z wielu przyczyn. W przypadku nowo przybyłych migrantów podejmowanie pracy niezgodnej z poziomem lub profilem wykształcenia i kompetencji może być spowodowane wysokimi kosztami poszukiwania lepszego „dopasowania”, brakiem wystarczających kompetencji językowych i kulturowych, nieznajomością lokalnego prawa pracy lub specyficznych wymogów do wykonywania konkretnego zawodu, dyskryminacją oraz niedopasowaniem kompetencji lub kwalifikacji cudzoziemca do potrzeb rynku pracy kraju wysyłającego (Kalfa i Piracha 2017; Piracha i Vadean 2013). Jako przyczynę niedopasowania w badaniach wskazuje się również niepełną transferowalność kapitału ludzkiego pracowników z zagranicy na rynek pracy kraju przyjmującego, bariery wejścia w przypadku niektórych zawodów, różnice w poziomie rozwoju technologicznego między krajem wysyłającym i krajem przyjmującym (Chiswick i Miller 2009). Poziom niedopasowania imigrantów może być również uzależniony od sytuacji gospodarczej w kraju docelowym, w tym sytuacji na rynku pracy (Valenta i Drbohlav 2018). Ponadto istnieją empiryczne dowody na to, że kraj pochodzenia migrantów może zwiększać ryzyko tzw. „podwójnego niedopasowania” (Falcke i in. 2020). Jak wynika z badania realizowanego przez niderlandzki zespół, migranci pochodzący z krajów Afryki, Ameryki Łacińskiej, Turcji i Azji (za wyjątkiem Indonezji i Japonii) częściej są niedopasowani zarówno pod względem profilu wykształcenia, jak i jego poziomu (Falcke i in. 2020).

⁶ Wykonywanie pracy, która nie jest dopasowana pod względem wykształcenia, kompetencji lub kwalifikacji pracownika, w literaturze przedmiotu określane jest zjawiskiem niedopasowania (*mismatch*). W zależności od składowej indywidualnego kapitału ludzkiego pracownika, której dotyczy owa rozbieżność, można wyróżnić kilka rodzajów niedopasowania. W przypadku niedopasowania kompetencyjnego (*skills mismatch*) możliwe są dwie sytuacje. Pojęciem *skills underutilization (overskilling)* określa się sytuację, w której pracownik nie ma możliwości pełnego wykorzystania swoich kompetencji i zdolności w obecnym miejscu pracy. Z kolei w przypadku *skill gap (underskilling)* występuje brak kompetencji niezbędnych do prawidłowego wykonywania zadań w pracy (Cedefop, 2010b). Pod względem wykształcenia (mierzonego liczbą lat nauki) pracownik może mieć wyższy (*overeducation*) lub niższy (*undereducation*) jego poziom w porównywaniu do wymagań wykonywanej pracy. Jeżeli pod uwagę brane są kwalifikacje pracownika, to można mówić o niedopasowaniu kwalifikacyjnym (*qualification mismatch*) (Cedefop 2010b).

Ponadto niedopasowanie może mieć charakter pionowy lub poziomy. Z niedopasowaniem pionowym (*vertical mismatch*) mamy do czynienia wówczas, kiedy poziom wykształcenia/kompetencji pracownika jest wyższy lub niższy niż wymagany na obecnie zajmowanym stanowisku pracy. Przykładem może być osoba z wyższym wykształceniem zatrudniona jako pracownik fizyczny. W sytuacji niedopasowania poziomego (*horizontal mismatch*) występuje rozbieżność pomiędzy profilem wykształcenia pracownika (wyuczonym zawodem) a aktualnie wykonywanym zawodem. Przykładowo będzie to osoba mająca tytuł magistra historii i zatrudniona na stanowisku, które absolutnie nie wymaga wiedzy w tym obszarze. Niedopasowanie pionowe i niedopasowanie poziome mogą występować w tym samym czasie (Cedefop 2010b). W najnowszych opracowaniach analitycznych można spotkać pojęcie niedopasowania szkoleniowego (*job training mismatch*), które opisuje rozbieżność pomiędzy aktualnym zapotrzebowaniem rynku pracy na określone zawody a liczbą przeszkolonych pracowników w tychże zawodach (Hyman i Ni 2020).

Jak pokazują dotychczasowe analizy empiryczne, nasilenie zjawiska niedopasowania migrantów do rynku pracy różni się w poszczególnych krajach w zależności od zastosowanej metody pomiaru niedopasowania oraz badanej grupy migrantów (ze względu na płeć, wiek oraz długość pobytu w kraju przyjmującym) (Sparreboom i Tarvid 2017). Badania przeprowadzone w Polsce wyraźnie wskazują na niski poziom dopasowania kompetencji cudzoziemców do potrzeb rynku pracy. Przykładowo analiza sytuacji zawodowej ukraińskich pracowników w dużych miastach zrealizowana na przestrzeni lat 2015-2018 pokazała, że wykonywanie pracy poniżej swoich kwalifikacji deklarowało 59,9% migrantów z Warszawy⁷, 55,3% migrantów z Wrocławia, 50,3% migrantów z Lublina i 48,3% migrantów z Bydgoszczy (Górny i in. 2019; Górny i in. 2020). Podobnych obserwacji dostarcza badanie pracowników z Ukrainy zrealizowane przez agencję Work Service (2019): ponad 70% badanych migrantów pracuje niezgodnie z posiadanym wykształceniem.

Dostępne informacje sugerują, że cudzoziemcy w Polsce muszą zmierzyć się przede wszystkim z niedopasowaniem pionowym. Wśród cudzoziemców mieszkających we Wrocławiu prawie co trzeci migrant z wyższym wykształceniem w 2018 roku był zatrudniony przy pracach prostych, podczas gdy kolejne 28% badanych z tej samej grupy pracowało w charakterze robotnika wykwalifikowanego (Górny i in. 2019). Warto podkreślić, że zebrane dane pozwoliły autorom cytowanego opracowania na sformułowanie przypuszczenia, iż dłuższy pobyt w Polsce zwiększa szanse na znalezienie bardziej atrakcyjnego i wymagającego pod względem kompetencji zatrudnienia.

Jednocześnie istnieją dowody na występowanie niedopasowania poziomego. Przykładowo prawie 4 na 10 Ukraińców (39%) zatrudnionych na terenie metropolii poznańskiej, których dzieci uczęszczają do poznańskich szkół i przedszkoli, deklarowało, że wykonuje pracę niezgodną z posiadanym wykształceniem i kwalifikacjami. Wśród osób niezwiązanych przez naukę dzieci z aglomeracją poznańską w podobnej sytuacji zawodowej znajdowała się prawie połowa badanych (48%). Zatrudnienie poniżej wykształcenia i kwalifikacji zgłosiło odpowiednio 24% i 20% respondentów (Stowarzyszenie Społeczno-Kulturalne Polska-Ukraina 2018).

Podjmowanie przez cudzoziemców pracy, która nie uwzględnia wysokiego poziomu ich umiejętności ani profilu wykształcenia, może prowadzić do utraty i dezaktualizacji wiedzy i kwalifikacji. Co więcej, może stanowić istotną barierę dla mobilności na rynku pracy oraz zmniejszyć perspektywy awansu zawodowego. Praca przez dłuższy czas na stanowiskach wymagających niskich kwalifikacji prowadzi do ogólnego pogorszenia się sytuacji cudzoziemców na rynku pracy z powodu większej niepewności zatrudnienia oraz ryzyka wyzysku w miejscu pracy (Sparreboom i Tarvid 2017). Niepełne wykorzystanie umiejętności migrantów ogranicza także ich potencjalny wkład w rozwój przedsiębiorstw oraz gospodarki kraju przyjmującego (Gil i in. 2020).

⁷ Dane za 2019 rok. We wcześniejszej edycji badania (2015) ten wskaźnik był nieco wyższy i wynosił 62,8% (Górny i in. 2019).

2. Metodyka badania

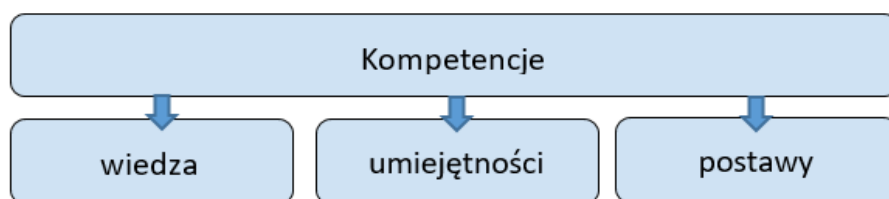
2.1. Problemy badawcze

Zgodnie z temem nakreślonym w pierwszym rozdziale badanie będzie skupione wokół problematyki zapotrzebowania na pracę świadczoną przez cudzoziemców oraz adekwatności ich kompetencji do potrzeb pracodawców z terenu aglomeracji poznańskiej. Ogólny problem badawczy został sformułowany w następujący sposób:

Jak przedstawia się popyt pracodawców na kompetencje zatrudnianych cudzoziemców na terenie aglomeracji poznańskiej?

W badaniu przyjęto definicję **kompetencji** zgodną z propozycją Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop, 2010a). W myśl opracowania kompetencje współtworzone są przez trzy uzupełniające się elementy: wiedza, umiejętności, postawy (rysunek 4).

Rysunek 4. Definicja kompetencji



Źródło: na podstawie Cedefop (2010a).

Z kolei **niedopasowanie kompetencyjne** (ang. *skill mismatch*) odnosi się do sytuacji, kiedy pracownik wykonuje pracę, której wymagania dotyczące kompetencji nie odpowiadają kompetencjom posiadanym przez tegoż pracownika. Niedopasowanie może oznaczać występowanie zarówno nadwyżki, jak i niedoboru kompetencji. Zjawisko niedopasowania kompetencyjnego może być rozpatrywane jako ogólna nieadekwatność kompetencji pracownika do wymagań na danym stanowisku pracy lub jako niedopasowanie w zakresie poszczególnych rodzajów kompetencji (bazowe, niezbędne na danym stanowisku, transferowalne) (ILO 2018).

W odniesieniu do ogólnego problemu badawczego sformułowano szereg problemów szczegółowych w ramach 5 obszarów badawczych. Zostały one przedstawione w tabeli 1.

Tabela 1. Obszary badawcze i problemy szczegółowe

Obszar I: Przyczyny i bariery zatrudniania cudzoziemców Jakie czynniki sprzyjają zatrudnianiu cudzoziemców? Jakie czynniki utrudniają zatrudnianie cudzoziemców? Dlaczego pracodawcy zatrudniają/nie zatrudniają cudzoziemców? W jaki sposób pracodawcy docierają do cudzoziemców - potencjalnych kandydatów do pracy?
Obszar II: Dopasowanie kompetencji cudzoziemców do potrzeb pracodawców Jak pracodawcy oceniają kompetencje cudzoziemców w porównaniu do kompetencji rodzimych pracowników? Czy dostrzegają niedopasowanie kompetencyjne zatrudnianych cudzoziemców? Jak oceniają skalę niedopasowania kompetencyjnego zatrudnianych cudzoziemców? Jakie działania pracodawcy podejmują w celu zmniejszenia poziomu niedopasowania kompetencyjnego zatrudnianych cudzoziemców? Jakie czynniki ułatwiają integrację cudzoziemców na rynku pracy?
Obszar III: Wsparcie cudzoziemców Na jakie wsparcie ze strony pracodawców mogą liczyć cudzoziemcy podejmujący zatrudnienie? Jakie wsparcie w zakresie integracji cudzoziemców oferują pracodawcy? Jakie możliwości pracodawcy oferują cudzoziemcom w zakresie pełniejszego wykorzystania ich kompetencji? Jakie działania w zakresie edukacji nt. różnic kulturowych podejmują pracodawcy?
Obszar IV: Wpływ COVID-19 W jaki sposób pandemia COVID wpłynęła na zatrudnianie cudzoziemców? Czy pandemia wpłynęła bardziej/mniej niż na zatrudnianie Polaków? Które branże szczególnie ucierpiały, a które były odporne na szok gospodarczy wywołany COVID?
Obszar V: Plany na przyszłość i polityka Jakie działania ze strony państwa/samorządu/potencjalnych pracowników mogłyby stymulować zatrudnianie cudzoziemców? Co się zmieni w zatrudnianiu cudzoziemców w perspektywie najbliższego roku? Co się zmieni w zatrudnianiu cudzoziemców w perspektywie 3 lat?

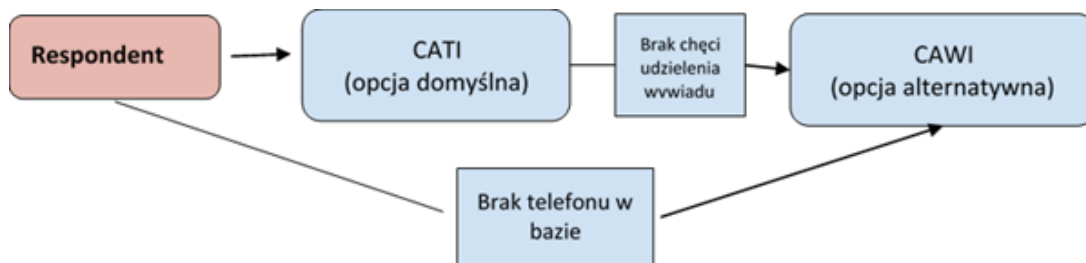
Źródło: opracowanie własne.

2.2. Metody badań

Badanie zostało przeprowadzone metodą sondażową przy wykorzystaniu techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI - *Computer-Assisted Telephone Interview*) lub techniki wywiadu wspomaganego komputerowo przy pomocy strony www (CAWI - *Computer-Assisted*

Web Interview). Ankieter miał możliwość wyboru pomiędzy tymi dwiema technikami zgodnie z rysunkiem 5.

Rysunek 5. Schemat wykorzystania technik badawczych



Źródło: opracowanie własne.

Badanie właściwe zostało poprzedzone badaniem pilotażowym w celu weryfikacji założeń badawczych oraz doprecyzowania treści pytań zawartych w kwestionariuszu ankiety. W ramach pilotażu zrealizowano 10 wywiadów, po analizie których dokonano nieznacznych modyfikacji kwestionariusza ankiety.

2.3. Dobór próby

Badaną populację stanowią wszystkie podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON (tj. osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, a także jednostki lokalne wymienionych podmiotów), posiadające siedzibę albo lokalny oddział na terenie aglomeracji poznańskiej (miasto Poznań i gminy powiatu poznańskiego), które obecnie zatrudniają bądź w okresie minionych 12 miesięcy zatrudniały obcokrajowców. W związku z brakiem dostępności osobnej bazy gromadzącej dane o podmiotach zatrudniających obcokrajowców badana populacja obejmować będzie wszystkie podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w REGON według stanu z dnia przeprowadzenia losowania próby.

Jako operat doboru próby przedsiębiorstw aglomeracji poznańskiej wykorzystany został rejestr REGON. Rejestr ten działa zgodnie z przepisami o statystyce publicznej (Dz.U. 2019 poz. 649, Dz.U. 2015 poz. 2009 z późniejszymi zmianami). Losowanie próby, zgodnie z normami GUS, przeprowadzane jest przez wojewódzkie oddział GUS-u. Zamówienie na wylosowanie próby złożone zostało do Urzędu Statystycznego w Poznaniu.

Zgodnie z danymi GUS za czerwiec 2020 dotyczącymi liczby podmiotów gospodarki narodowej wg rejestru REGON struktura tej populacji w aglomeracji poznańskiej ukazuje znaczną dominację przedsiębiorstw ulokowanych w granicach administracyjnych miasta Poznania: 64% wobec 36% dla pozostałych gmin aglomeracji. Cechą charakterystyczną struktury przedsiębiorstw jest również znaczna dominacja mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających do 9 osób), które stanowią ponad 96,4% wszystkich podmiotów w aglomeracji. Odpowiednio niecałe 3% całości tworzą przedsiębiorstwa od 10 do 49 pracowników (2,94% dla aglomeracji, 3% dla miasta Poznania, 2,8% dla powiatu poznańskiego), a

niewiele ponad 0,66% przedsiębiorstwa zatrudniające 50 osób i więcej (0,6% dla Poznania, 0,7% dla powiatu poznańskiego)⁸.

Przewaga mikroprzedsiębiorstw w puli wszystkich podmiotów gospodarczych aglomeracji wymaga ostrożności na etapie ustalania schematu losowania próby badawczej. Zachowanie proporcji warstw wynikającej z rozkładów populacji utrudniałoby sensowne wnioskowanie o rozkładzie analizowanych cech w mniej licznych warstwach populacji. Z tego względu wylosowano większą niż wynika z rozkładu w populacji liczbę firm zatrudniającą powyżej 10 pracowników. Jednocześnie zachowana została proporcja przedsiębiorstw w warstwach populacji wyłonionych z uwagi na siedzibę firmy (miasto Poznań – powiat poznański).

Zastosowano losowanie warstwowe (według kryterium lokalizacji firmy) z losowaniem przedsiębiorstw nieproporcjonalnym do liczby podmiotów według wielkości zatrudnienia. Przyjęto schemat doboru próby definiujący dwie zmienne warstwujące. Pierwszą z nich jest wielkość przedsiębiorstwa (mikro, małe, średnie i duże), drugą lokalizacja siedziby firmy lub jej lokalnego oddziału (miasto Poznań, powiat poznański).

W wylosowanych przedsiębiorstwach wywiady powinny być prowadzone z właścicielem, współwłaścicielem firmy, menedżerem lub z kimś wskazanym przez ww. osoby. W trakcie realizacji badań CATI/CAWI zastosowano procedurę kontroli prowadzonych wywiadów, w ramach której m.in. przetestowano poprawność działania elektronicznej wersji narzędzia badawczego, przeszkolono teleankieterów, odsłuchano wywiady (w tym nieefektywne) w celu weryfikacji poprawności ich prowadzenia.

Rekomenduje się, aby wielkość zrealizowanej próby badawczej wynosiła co najmniej 600 podmiotów gospodarczych (Jabkowski 2015). Ponieważ najlepszym schematem terenowej realizacji próby pozostaje prowadzenie badań bez możliwości zamiany respondentów z próby na innych, w liczebności wylosowanej próby uwzględniono przewidywany wskaźnik realizowalności próby (tj. liczbę podmiotów wylosowanych do próby pomniejszoną o odsetek przedsiębiorstw niedostępnych, jak też błędne dane operatu). Realne wydawało się założenie 30-to procentowej realizacji próby. W takiej sytuacji z operatu REGON należało wylosować próbę co najmniej 2000 podmiotów. Odnosząc się jednak do wymagań postawionych na poziomie definiowania badanej populacji, tj. zatrudnienia obcokrajowców w chwili przeprowadzania badania bądź w 12 miesiącach je poprzedzających oraz opierając się na szacunkach o około 40% udziale podmiotów korzystających z takiej możliwości (Biuletyn Business Centre Club 2017; Wysieńska-Di Carlo i Klaus W. 2018), próbę tę zwiększono dwuipółkrotnie i wyniosła ona 5000 podmiotów. Taka liczebność powinna zagwarantować zachowanie zadowalających parametrów realizacji badania. W przypadku realizacji zakładanych 600 wywiadów, przy założeniu współczynnika ufności równego 95%, wielkość błędu statystycznego (dla populacji liczącej 183 301 elementy) wyniesie 3,99 pp.

⁸ *Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON czerwiec 2020.* Pobrane z <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/miesieczna-informacja-o-podmiotach-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-czerwiec-2020,4,36.html> [dostęp: 15.03.2021]

2.4. Przebieg badania terenowego

Powyżej zaprezentowano skrótowo metodologię badania, która w pełnym brzmieniu, zawierającym m.in. zagadnienia wartości wag design-weights oraz wag post-stratyfikacyjnych, stanowiła załącznik do Zapytania Ofertowego z dnia 14.09.2020 roku, dotyczącego realizacji zadań w ramach projektu pn. Popyt pracodawców na kompetencje cudzoziemców zatrudnianych na terenie aglomeracji poznańskiej. Po wyłonieniu zwycięskiego oferenta w dniu 13.10.2020 przeprowadzono szkolenie ankietatorów (jeden z elementów procedury kontroli), po którym wykonawca zrealizował badanie pilotażowe w dniach 13.10-14.10.2020. Po pilotażu w narzędziu wprowadzono dwa uzupełnienia: w kafeterię pytania 19 dodano "Nie brakuje żadnych kompetencji" oraz, jako uzupełnienie pierwszego pytania kwalifikującego do badania, dołączono pytanie o rok, od którego respondenci zatrudniają cudzoziemców.

Ważniejszy wniosek z realizacji badania pilotażowego dotyczył założeń formalno-metodologicznych. Przedsiębiorstwa do realizacji 10 wywiadów pilotażowych wybrano spośród 270 podmiotów wylosowanych z rejestru REGON. Response rate na poziomie niecałych 3 procent był sygnałem, że badanie może nie zostać zrealizowane w założonym terminie. W ciągu pierwszego tygodnia realizacji badania wykonawca wyczerpał pierwszą wylosowaną próbę 5000 podmiotów i złożył zlecenie losowania próby 3000 podmiotów o analogicznych parametrach. Pomimo podjętych działań do dnia 2 listopada, a zatem na tydzień przed upływem planowanego zakończenia badania, zrealizowano 110 kompletnych wywiadów, co oznacza osiągnięcie response rate na poziomie 1,4%. Zdaniem wykonawcy przyczyną takiego stanu rzeczy był utrudniony z uwagi na pracę zdalną i zmianową dostęp do osób odpowiedzialnych za proces kadrowy w firmach, jak również znacząco niższy od założonego odsetek podmiotów korzystających z pracy obcokrajowców.

W związku z zaistniałą sytuacją oraz dążeniem do pozyskania danych do analizy w przewidywalnym terminie realizację badania wydłużono do 04.12.2021 r. oraz dopuszczono do wykorzystania komercyjnie funkcjonującą bazę podmiotów gospodarczych Bisnode i celowy sposób doboru podmiotów do badania.

Ostatecznie wykonawca przeprowadził 420 kompletnych wywiadów CATI/CAWI z wykorzystaniem próby składającej się łącznie z 11074 rekordów, tj. ponad dwukrotnie większej niż zakładana według wskazanych kryteriów. Zmiana sposobu doboru podmiotów do próby oraz osiągnięcie niższej od zakładanej liczebności próby spowodowało zmianą charakteru badania na niereprezentatywny, jak również wzrost błędu statystycznego, którym obarczone są wyniki. Zakładany dla 600 przebadanych podmiotów próg 3,99 punktów procentowych wzrósł do 4,78 pp.

Tabela 2. Udział Podmiotów Gospodarki Narodowej w aglomeracji według wielkości zatrudnienia w czerwcu 2020 roku w losowaniu próby, realizacji próby i w badaniu

Warstwy populacji	Populacja generalna badania		Rekomendowane do losowania próby		Założone dla zrealizowania próby		Zrealizowane w trakcie badania	
	Liczebność	Rozkład warstw	Liczebność	Rozkład warstw	Liczebność	Rozkład warstw	Liczebność	Rozkład warstw
m. Poznań – razem	116 843	63,7%	3 200	64,0%	384	64,0%	224	53,3%
Od 0 do 9 pracowników	112 563	96,3%	2 720	85,0%	510	85,0%	18	8,0%
Od 10 do 49 pracowników	3 498	3,0%	320	10,0%	60	10,0%	147	65,6%
Od 50 do 249 pracowników	632	0,5%	96	3,0%	18	3,0%	48	21,4%
250 pracowników i więcej	150	0,1%	64	2,0%	12	2,0%	11	4,9%
Powiat poznański – razem	66 458	36,3%	1 800	36,0%	216	36%	196	46,7%
Od 0 do 9 pracowników	64 134	96,5%	1 530	85,0%	510	85,0%	8	4,1%
Od 10 do 49 pracowników	1 891	2,8%	180	10,0%	60	10,0%	151	77,0%
Od 50 do 249 pracowników	375	0,6%	54	3,0%	18	3,0%	33	16,8%
250 pracowników i więcej	58	0,1%	36	2,0%	12	2,0%	4	2,0%
Ogółem	183 301	100,0%	5 000	100,0%	600	100,0%	420	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz raportów wykonawcy.

3. Prezentacja wyników badania

3.1. Metody analizy danych

W rozdziale przedstawiono i zinterpretowano wyniki badania ilościowego przeprowadzonego wśród pracodawców. W tym celu zastosowane następujące statystyki opisowe:

- Tabele częstości

Rozkład częstości zmiennej mówi o tym, jak często coś się wydarzyło. Częstotliwość obserwacji mówi o tym, ile razy dana obserwacja występuje w danych. Wizualizacji częstości służą tabele bądź wykresy. Mogą one przedstawiać zmienne kategoryczne (inaczej nazywane zmiennymi jakościowymi) lub zmienne ilościowe (inaczej nazywane zmiennymi numerycznymi) (Manikandan 2001). O zmiennych kategorycznych można myśleć jak o kategoriach (takich jak kolor oczu lub marka karmy dla psów), a o zmiennych ilościowych jak o liczbach.

- Tabele krzyżowe (kontyngencji)

Tabele kontyngencji (zwane również tabelami krzyżowymi lub tabelami dwukierunkowymi) są używane w statystyce do podsumowywania relacji pomiędzy kilkoma zmiennymi kategorycznymi. Tabela kontyngencji jest specjalnym rodzajem tabeli rozkładu częstości, gdzie dwie zmienne są pokazane jednocześnie. Wartości wewnątrz nazywamy częstościami wspólnymi, ponieważ odnoszą się one do obu zmiennych kategorycznych. Częstotliwości krańcowe to suma każdego wiersza i każdej kolumny tabeli (Larson i Farber 2014). W tabelach wykorzystanych w analizie zaprezentowano procentowe udziały poszczególnych zmiennych kategorycznych. Z kolei tabele z częstościami posłużyły do badania niezależności zmiennych.

- Test niezależności Chi-kwadrat

Test niezależności chi kwadrat jest stosowany do analizy tabeli częstości (tj. tabeli kontyngencji) utworzonej przez dwie zmienne kategoryczne. Test chi kwadrat ocenia, czy istnieje istotny związek między kategoriami dwóch zmiennych. Statystyka chi-kwadrat bada ten związek, porównując zaobserwowany wzorzec odpowiedzi w komórkach ze wzorcem, który byłby oczekiwany, gdyby zmienne były rzeczywiście niezależne od siebie. Obliczenie statystyki Chi-kwadrat i porównanie jej z wartością krytyczną z rozkładu Chi-kwadrat pozwala badaczowi ocenić, czy zaobserwowana liczba komórek różni się istotnie od oczekiwanej liczby komórek. Związek pomiędzy zmiennymi wymaga weryfikacji hipotez:

- **Hipoteza zerowa (H0):** zmienne wierszowe i kolumnowe w tabeli kontyngencji są niezależne.
- **Hipoteza alternatywna (H1):** zmienne wierszowe i kolumnowe są zależne.

Jeżeli wartość statystyki testowej jest niższa niż przyjęty próg istotności, hipoteza zerowa musi zostać odrzucona na rzecz hipotezy alternatywnej. Zazwyczaj przyjmowana wartość progowa $P < 0,05$ jest arbitralna. Wynika ona z praktyki Fishera (1992), który przypisywał P wartości właśnie 0,05. W

istocie można uczynić test bardziej rygorystycznym przez przesunięcie progu istotności do 0,01 (1%) lub mniej rygorystycznym przez przesunięcie granicy do 0,10 (10%) (Dahiru 2008).

W związku z powyższym, ze względu na specyfikę rozpatrywanych zjawisk i wielkość próby badawczej⁹, w raporcie przyjęta została wartość graniczna $P < 0,1$. Oznaczenia istotności zależności pomiędzy zmiennymi w tabelach krzyżowych są następujące:

- $P\text{-value} \leq 0.1$ oznaczono pojedynczą kropką w indeksie górnym (·)
- $P\text{-value} \leq 0.05$ oznaczono pojedynczą gwiazdką (*)
- $P\text{-value} \leq 0.01$ oznaczono podwójną gwiazdką (**)
- $P\text{-value} \leq 0.001$ oznaczono potrójną gwiazdką (***)

Im mniejsza wartość p , tym silniejszy dowód na istnienie zależności pomiędzy badanymi zmiennymi. Np. wartość $p = 0.1$ to słaby dowód na istnienie zależności pomiędzy zmiennymi. Z kolei wartość $p = 0.0001$ to bardzo silny dowód na istnienie takiej zależności.

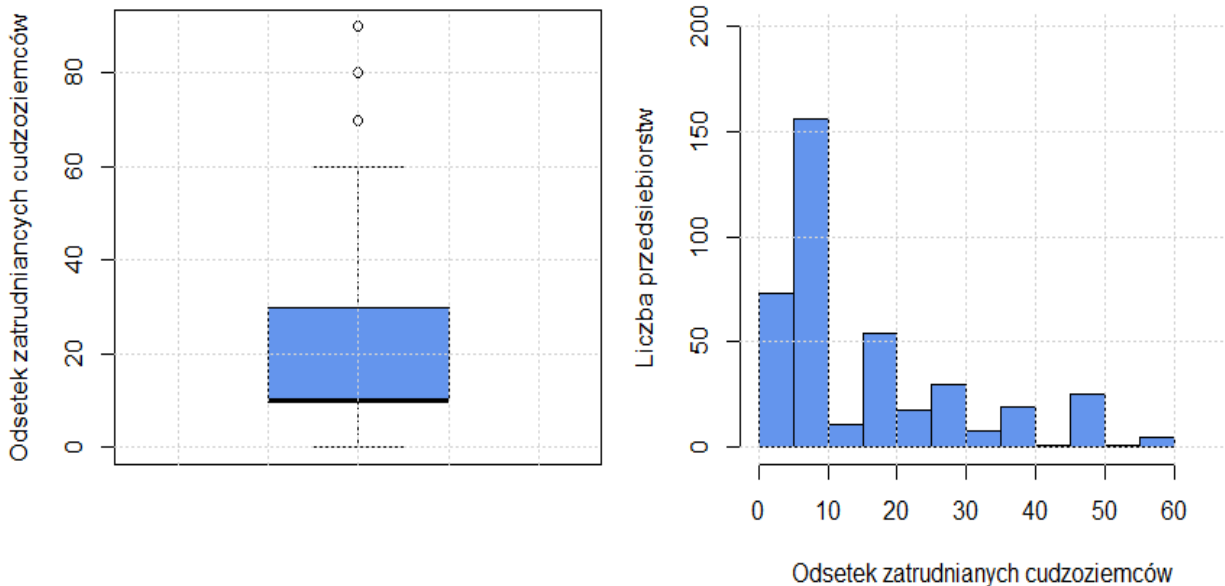
3.2. Ogólna charakterystyka ankietowanych firm

W wywiadach wzięło udział 420 przedsiębiorstw. Stanowiło to odstępstwo od pierwotnie zakładanych założeń metodologicznych, gdzie początkowo badaniem miało zostać objętych 600 firm. Mniejsza liczebność próby związana jest z wystąpieniem drugiej fali pandemii, która zbiegła się w czasie z realizacją badania, powodując trudności w dotarciu do respondentów oraz wysoki odsetek odmów udzielenia wywiadu. Ostatecznie pozyskane dane stanowiły zbalansowany panel, w którym liczba komórek wyniosła 67200 (160 zmiennych dla każdej z 420 jednostek panelu). Zmienne metryczkowe zostały dobrane pod kątem potencjalnych różnic w zakresie zapotrzebowania pracodawców na kompetencje zatrudnianych cudzoziemców. Oprócz podstawowego zestawu cech znalazły się tu również takie charakterystyki jak: fakt prowadzenia działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby spoza granic kraju, rok rozpoczęcia zatrudnienia, a także odsetek zatrudnionych w firmie obcokrajowców.

Badane przedsiębiorstwa charakteryzowały się różnorodnością pod względem odsetka zatrudnionych w firmie cudzoziemców. Zmienna ta została zwizualizowana na dwóch standardowych wykresach w ramach statystyk opisowych (rysunek 6).

⁹ Im większa próba, tym większe prawdopodobieństwo wykrycia różnicy. Łatwiej znaleźć dowód na istnienie zależności pomiędzy tymi samymi zmiennymi w badaniu liczącym 1000 uczestników, niż w badaniu liczącym ich 400 (Royal 1997).

Rysunek 6. Wykres pudełkowy oraz histogram (po prawej) dla zmiennej odsetek zatrudnionych cudzoziemców



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania, N=420.

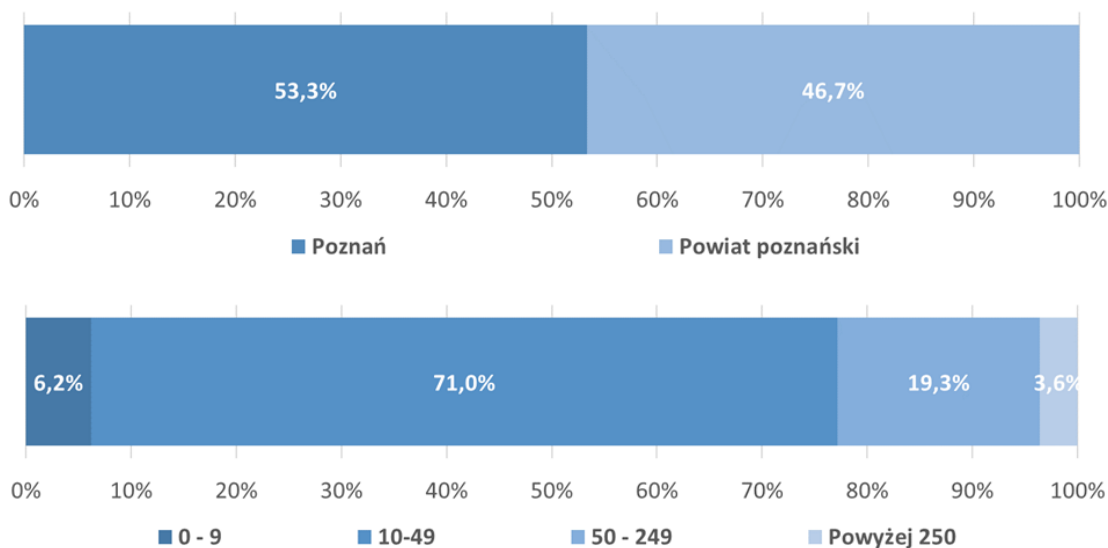
Wykres pudełkowy oraz histogram obrazują rozproszenie zmiennej¹⁰ "odsetek zatrudnionych cudzoziemców". Deklarowane minimum rozkładu dla "odsetka zatrudnionych w firmie cudzoziemców" to 1% (dolna linia na wykresie pudełkowym), z kolei maksimum to 60% (górną linia na wykresie pudełkowym). Jednak aż ¾ wszystkich firm (kolorowy obszar) zatrudnia pomiędzy 10% a 25% zagranicznych pracowników. Analiza wykresu pudełkowego pozwoliła też na identyfikację 19 obserwacji odstających (kropki nad maksimum rozkładu), które usunięto ze zbioru w ramach prezentowanego rozkładu. Z uwagi na nierealistyczne wartości uznano, że były to błędy ankierskie lub błędy wynikające z niewłaściwej interpretacji pytania przez respondenta.

Nieco bardziej szczegółowych informacji na temat rozkładu dostarcza histogram. Można z niego wyczytać, że aż 160 ankietowanych przedsiębiorstw zatrudnia pomiędzy 5% a 10% pracowników z zagranicy. Tym samym jest to najliczniejszy przedział częstości. Na drugim miejscu znalazł się przedział do 5% pracowników (75 firm), z kolei 60 przedsiębiorstw deklaruje, że zatrudnia pomiędzy 15% a 20% pracowników z zagranicy. Rozkład jest asymetryczny prawostronnie z medianą = 10%, a średnią = 17%.

Na rysunku 7 zaprezentowano dane na temat lokalizacji i wielkości zatrudnienia badanych przedsiębiorców.

¹⁰ Miarami rozproszenia nazywamy takie miary rozkładu, które badają zróżnicowanie wartości danej cechy wokół wartości centralnych.

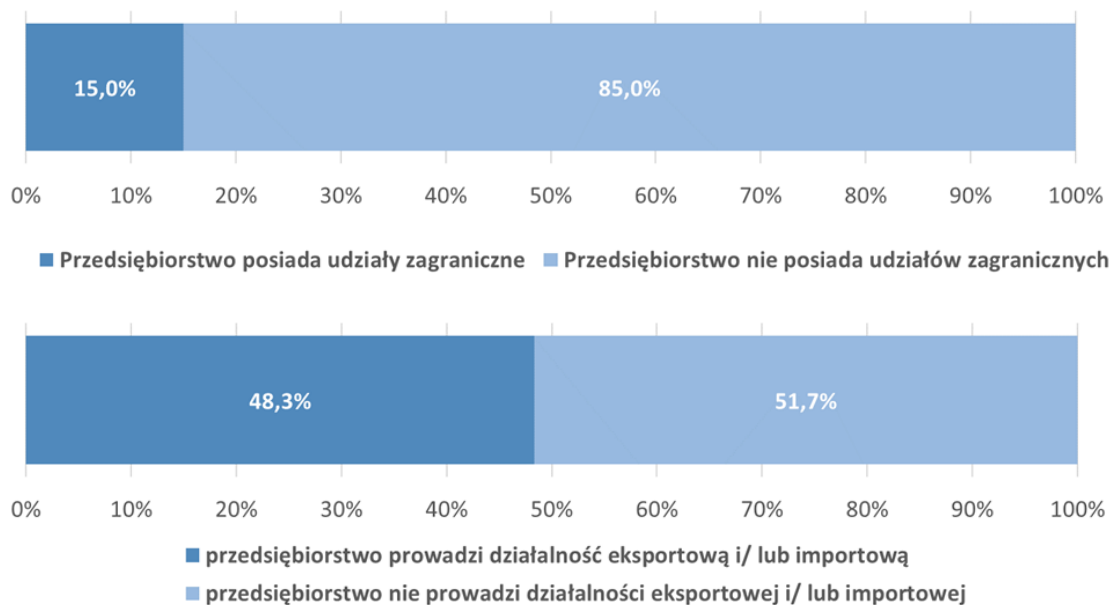
Rysunek 7. Lokalizacja firmy (na górze) i wielkość zatrudnienia przedsiębiorstwa (na dole)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Rozkład warstwy lokalizacja przedsiębiorstwa był w miarę równomierny. Oznacza to, że tylko niewielką przewagą cechowały się firmy prowadzące działalność na terenie Poznania (53,3%). Jeżeli chodzi o wielkość firmy, zdecydowana większość ankietowanych przedsiębiorstw to zakłady małe i średnie. Stanowią one odpowiednio 70,95% i 19,29% próby.

Rysunek 8. Posiadanie udziałów w przedsiębiorstwie przez osoby zamieszkające za granicą (na górze) i prowadzenie działalności eksportowej przez firmę (na dole)

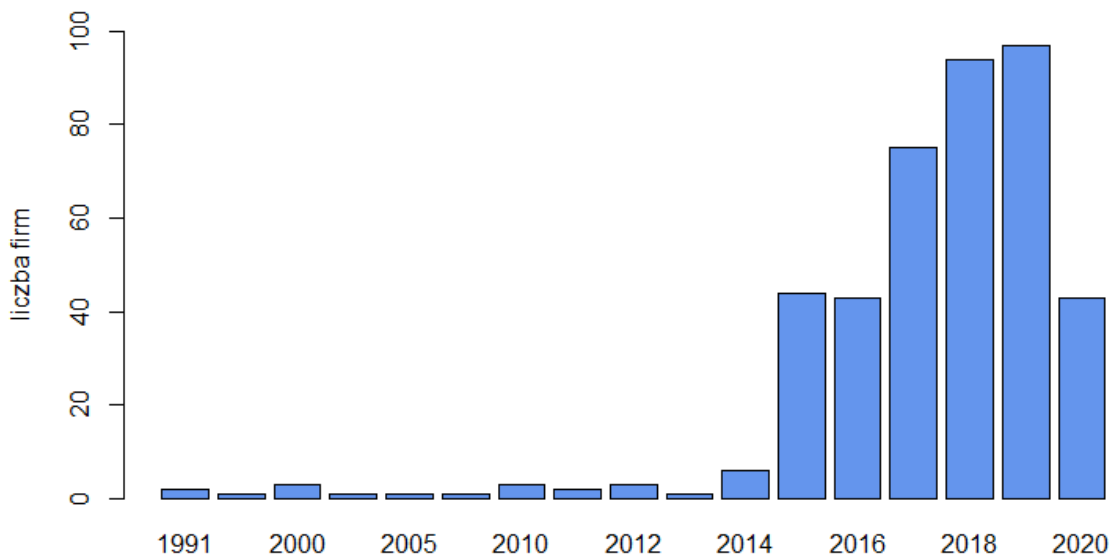


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Kolejne dwa pytania metryczkowe dotyczyły prowadzenia działalności eksportowej, a także posiadania udziałów w firmie przez osoby zamieszkałe za granicą (rysunek 8). W przypadku pierwszego pytania odpowiedzi rozłożyły się mniej więcej po równo - 48,33% firm oświadczyło, że prowadzi działalność eksportową, a 51,67% wskazało na brak prowadzenia tego typu aktywności. Z kolei zdecydowana większość ankietowanych firm (85%) deklaruje brak zagranicznych współwłaścicieli.

Interesujących informacji dostarczyło pytanie o rok, od którego firma zatrudnia pracowników z zagranicy. Zostało to przedstawione na rysunku 9.

Rysunek 9. Rok rozpoczęcia zatrudniania cudzoziemców w firmie



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Okres od początku lat 90-tych do roku 2014 został wskazany jako początek zatrudniania cudzoziemców zaledwie przez około 30 przedsiębiorstw spośród 420 badanych. Przedstawiciele ankietowanych firm wskazywali, że najczęściej cudzoziemcy byli rekrutowani w latach 2015-2020. Najwięcej, bo ponad 90 firm zadeklarowało, że zaczęły zatrudniać cudzoziemców w roku 2019. Rok 2020 był z kolei wskazywany stosunkowo rzadko, co należy łączyć z szokiem gospodarczym będącym skutkiem pandemii wywołanej przez wirus SARS-COV-2. Biorąc pod uwagę powyższe, należy stwierdzić, że lokalni pracodawcy mają niewielkie doświadczenie w zatrudnianiu i pracy z pracownikami z zagranicy - ponad połowa z nich rozpoczęła zatrudnianie cudzoziemców w roku 2018 lub później. Może to rodzić pewne problemy w zakresie komunikacji, organizacji i innych aspektów kreowania funkcji personalnej w organizacji (Hoefstede i in. 2011), chociażby z powodu braku doświadczenia w tej materii.

W przypadku Ukrainy, skąd pochodzi największa liczba migrantów zarobkowych w aglomeracji poznańskiej, duży napływ rozpoczął się po zaostrzeniu konfliktu tego kraju z Rosją, co doprowadziło do wyraźnego pogorszenia relacji płac na Ukrainie w stosunku do relacji płac w Polsce. W latach 2016-2018 średnie zarobki na Ukrainie spadły poniżej płacy minimalnej w Polsce. Skokowemu wzrostowi zatrudnienia Ukraińców i innych migrantów towarzyszył wzrost ogólnego zatrudnienia i dochodu narodowego Polski. Wiązało się to z dwoma aspektami: a) znaczącym wzrostem udziału migrantów w

zatrudnieniu, zwłaszcza w pracach sezonowych i usługach; b) rozwojem niektórych instrumentów prawnych z zakresu legalizacji pracy (zwłaszcza dotyczących ubezpieczeń) ułatwiających sezonową migrację mieszkańców Europy Wschodniej do Polski.

W konsekwencji płace w Polsce utrzymywały się na dość niskim poziomie, m.in. ze względu na obniżony poziom wynagrodzeń migrantów względem wynagrodzeń obywateli RP. W 2019 roku, mimo antyimigracyjnej retoryki rządu, Polska stała się najpopularniejszym kierunkiem docelowym dla wielu mieszkańców Europy Wschodniej, którzy postrzegali ją jako kraj zaliczany do grona państw Europy Zachodniej. Syntetycznym odzwierciedleniem znaczenia migracji zarobkowej dla Polski jest fakt, że według oficjalnych danych transfery pieniężne Ukraińców i innych cudzoziemców pracujących w Polsce od 2016 roku przekroczyły transfery pieniężne polskich emigrantów do Polski (Orczyk i Woźniak 2021). Na kolejnym wykresie przedstawiono branże, które reprezentowały ankietowane firmy.

Rysunek 10. Reprezentacja poszczególnych branż wśród ankietowanych przedsiębiorstw



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

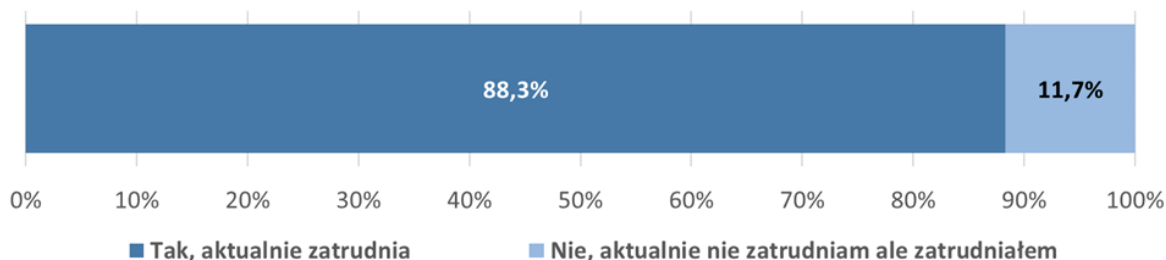
Ponad 1/3 wszystkich ankietowanych przedsiębiorstw stanowiły firmy z sektora przetwórstwo przemysłowe (34.76%). Kolejne stosunkowo liczne grupy w próbie stanowiły firmy reprezentujące branże: budownictwo (17.38%), transport i gospodarka magazynowa (15.95%) oraz handel hurtowy i detaliczny z naprawą pojazdów (8.33%). Taki stan rzeczy odbiega nieco od danych ogólnopolskich, według których większość cudzoziemców pracuje w sektorze działalności w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca. Może to wynikać z odmiennego ilościowego udziału branż w strukturze gospodarki lokalnej w stosunku do danych ogólnopolskich. Pokrywa się on jednak z wynikami

innych badań, które wskazują, że cudzoziemcy podejmują głównie prace proste w przemyśle i budownictwie (GUS 2018).

3.3. Przyczyny i bariery zatrudniania cudzoziemców, wpływ COVID-19

Realizacja badania rozpoczynała się od pytania dotyczącego zatrudniania obcokrajowców obecnie oraz w perspektywie minionych 12 miesięcy. Odpowiedzi *Tak, aktualnie zatrudniam* oraz *Nie, aktualnie nie zatrudniam, ale zatrudniałem w ciągu minionych 12 miesięcy* były podstawą do kontynuowania wywiadu. Na rysunku 11 zaprezentowano rozkład odpowiedzi w badanej populacji.

Rysunek 11. Zatrudnienie cudzoziemców w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Przeważająca większość ankietowanych (88,3%, tj. 371) reprezentowała podmioty gospodarki narodowej korzystające z pracy obcokrajowców. Znacząca mniejszość (11,7%, tj. 49) z tej pracy zrezygnowała w ciągu mniej niż 12 miesięcy poprzedzających badanie.

Tabela 3. Zatrudnienie cudzoziemców w ciągu ostatnich 12 miesięcy a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
Poziom istotności **							**			
Tak, aktualnie zatrudnia	87,9%	88,8%	69,2%	87,6%	95,1%	100,0%	92,6%	84,3%	84,1%	89,1%
Nie, aktualnie nie zatrudniam ale zatrudniałem	12,1%	11,2%	30,8%	12,4%	4,9%	0,0%	7,4%	15,7%	15,9%	10,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

* od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Oznaczenia poziomu istotności: ≤ 0.1 (); ≤ 0.05 (*); ≤ 0.01 oznaczono podwójną gwiazdką (**); ≤ 0.001 (***).

Wynik testu chi-kwadrat wykazał, że w sposób znaczący częściej z pracy obcokrajowców korzystają podmioty, które prowadzą działalność importowo-eksportową. Udowodniona zależność pozwala przypuszczać, że firmy te, wykorzystując wiedzę, umiejętności i doświadczenia pracowników pochodzących spoza polskiego kręgu kulturowego, mogą z lepszym skutkiem realizować swoje cele, tj. obecność na rynkach zagranicznych.

W dalszej części ankiety poszukiwano przyczyn zatrudniania bądź niezatrudniania cudzoziemców przez badane podmioty. Firmom zatrudniającym obcokrajowców zadano pytanie o przyczyny, dla których to robią, prosząc o wybranie maksymalnie 3 odpowiedzi z zaproponowanej kafeterii. Rysunek 12 prezentuje zbiorcze podsumowanie udzielonych odpowiedzi.

Rysunek 12. Przyczyny zatrudniania cudzoziemców



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, n=371.

Inne: zgłosili się sami (6 razy), większa motywacja do pracy (2 razy), znajomość języków obcych, chcieliśmy pomóc osobie.

Brak rodzimej siły roboczej do zapewnienia wolnych miejsc pracy to ewidentnie najważniejsza przyczyna zatrudniania obcokrajowców przez pracodawców aglomeracji poznańskiej. Połowa ankietowanych wskazała zarówno na brak gotowości pracowników rodzimych do świadczenia pracy na oferowanych warunkach (51,7%, tj. 217 wskazań), jak i na brak wymaganych kompetencji wśród rodzimych pracowników, w domyśle zastępowanych przez cudzoziemców dysponujących takimi kompetencjami (49%, tj. 206 wskazań). Trzecim ze wskazywanych powodów są niższe oczekiwania płacowe cudzoziemców (22,4%, tj. 94 wskazań). W takim układzie przyczyn wydaje się, że zatrudnianie cudzoziemców jest wykorzystywane raczej jako sposób na obniżenie kosztów pracy oraz niwelowanie ogólnie doświadczanych braków kadrowych niż jako metoda radzenia sobie z niedoborem talentów.

Świadczyć o tym może także 6,4%, tj. 27 wskazań dla specyficznych kwalifikacji cudzoziemców oraz 2,6%, tj. 11 wskazań chęci ekspansji na nowe rynki zagraniczne jako przyczyny ich zatrudniania. Uzyskane dane przeczą sugestii, że kryterium obniżenia kosztów pracy straciło na znaczeniu jako przyczyna zatrudniania migrantów (Kupczyk 2017). Rozkład odpowiedzi wśród podmiotów o poszczególnych parametrach zaprezentowano w tabeli 4.

Tabela 4. Przyczyny zatrudniania cudzoziemców a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
Poziom istotności **										
Brak rodzimych pracowników o wymaganych kompetencjach	34,3%	26,3%	25,6%	30,3%	34,9%	23,3%	29,9%	31,2%	27,3%	31,1%
Niższe oczekiwania płacowe cudzoziemców	14,2%	13,7%	5,1%	14,8%	11,9%	20,0%	15,4%	12,5%	10,1%	14,6%
Ekspansja na nowe rynki zagraniczne	1,4%	1,9%	2,6%	0,8%	2,4%	10,0%	3,0%	0,3%	2,0%	1,6%
Wyższe lub specyficzne kompetencje cudzoziemców	4,5%	3,5%	7,7%	4,4%	1,6%	3,3%	4,8%	3,2%	6,1%	3,7%
Brak rodzimych pracowników gotowych podjąć pracę na oferowanych warunkach	27,3%	37,8%	25,6%	32,6%	34,9%	23,3%	32,6%	31,8%	36,4%	31,5%
Wyższa mobilność cudzoziemców niż rodzimych pracowników	5,8%	8,9%	15,4%	7,5%	4,8%	3,3%	4,8%	9,6%	7,1%	7,3%
Większa otwartość cudzoziemców na niestandardowe formy zatrudnienia	8,1%	6,0%	15,4%	6,7%	5,6%	10,0%	5,4%	8,7%	5,1%	7,5%
Inne (jakie?)	1,9%	1,0%	2,6%	1,3%	2,4%	0,0%	2,1%	0,9%	3,0%	1,2%
Nie wiem/trudno powiedzieć/ odmowa odpowiedzi	2,5%	1,0%	0,0%	1,7%	1,6%	6,7%	1,8%	1,7%	3,0%	1,6%

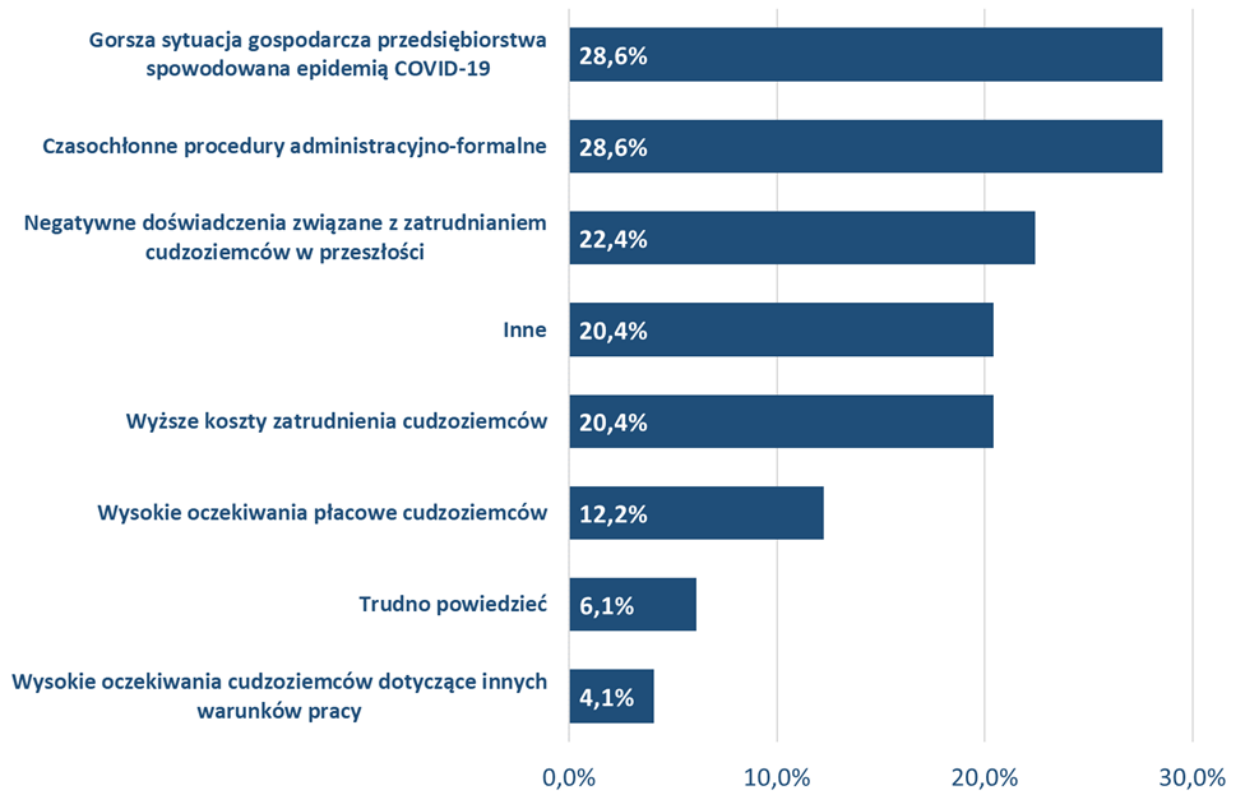
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, n=371.

* od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Nie udowodniono zależności pomiędzy przyczynami zatrudniania cudzoziemców a zmiennymi metryczkowymi.

W dalszej kolejności przedstawiciele firm, które zrezygnowały z pracy cudzoziemców w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, odpowiadali na pytanie o przyczyny niezatrudniania obcokrajowców. Rysunek 13 przedstawia zestawienie uwzględniające udział procentowy przedsiębiorców wybierających poszczególne odpowiedzi.

Rysunek 13. Przyczyny niezatrudniania cudzoziemców



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, n=49.

Inne: brak zapotrzebowania na pracę (5 razy), zamieniamy na polskich pracowników, wypowiedzenie pracownika, otrzymali lepsze warunki pracy, branża sezonowa, brak chętnych.

Przyczyny niezatrudniania obcokrajowców (rezygnacji z ich zatrudniania w ciągu minionych 12 miesięcy) leżą więc głównie w czynnikach niezależnych od badanych firm. Jednakową liczbę wskazań uzyskały sytuacja gospodarcza związana z pandemią COVID-19 oraz czasochłonne procedury wymagane podczas zatrudniania cudzoziemców (28,6%, tj. 14 wskazań). Ankietowani wymieniali także komponent finansowy: co piąty wskazał wyższe koszty zatrudniania cudzoziemców (20,4%, tj. 10 wskazań), niektórzy wskazali też oczekiwania płacowe (12,2%, tj. 6 wskazań) i pozapłacowe zatrudnianych cudzoziemców (4,1%, tj. 2 wskazania). Przytoczone dane mogą potwierdzać wnioski wskazane w raportach z innych badań, jakoby przeszkodę stanowiły nie procedury jako takie, a czas ich realizacji (Wysieńska-Di Carlo i Klaus 2018). Rozkład odpowiedzi wśród podmiotów o określonych parametrach zaprezentowano w tabeli 5.

Tabela 5. Przyczyny niezatrudniania cudzoziemców a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
Poziom istotności **										
Czasochłonne procedury administracyjno-formalne	14,3%	28,6%	21,4%	19,6%	20,0%	0,0%	35,3%	15,1%	50,0%	12,5%
Wyższe koszty zatrudniania cudzoziemców	9,5%	21,4%	7,1%	17,6%	0,0%	0,0%	11,8%	15,1%	14,3%	14,3%
Gorsza sytuacja gospodarcza przedsiębiorstwa spowodowana epidemią COVID-19	21,4%	17,9%	21,4%	21,6%	0,0%	0,0%	23,5%	18,9%	28,6%	17,9%
Negatywne doświadczenia związane z zatrudnianiem cudzoziemców w przeszłości	19,0%	10,7%	7,1%	19,6%	0,0%	0,0%	0,0%	20,8%	0,0%	19,6%
Wysokie oczekiwania płacowe cudzoziemców	14,3%	0,0%	14,3%	7,8%	0,0%	0,0%	11,8%	7,5%	0,0%	10,7%
Wysokie oczekiwania cudzoziemców dotyczące innych warunków pracy	4,8%	0,0%	7,1%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	3,6%
Inne (jakie?)	11,9%	17,9%	21,4%	7,8%	60,0%	0,0%	17,6%	13,2%	7,1%	16,1%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	4,8%	3,6%	0,0%	3,9%	20,0%	0,0%	0,0%	5,7%	0,0%	5,4%

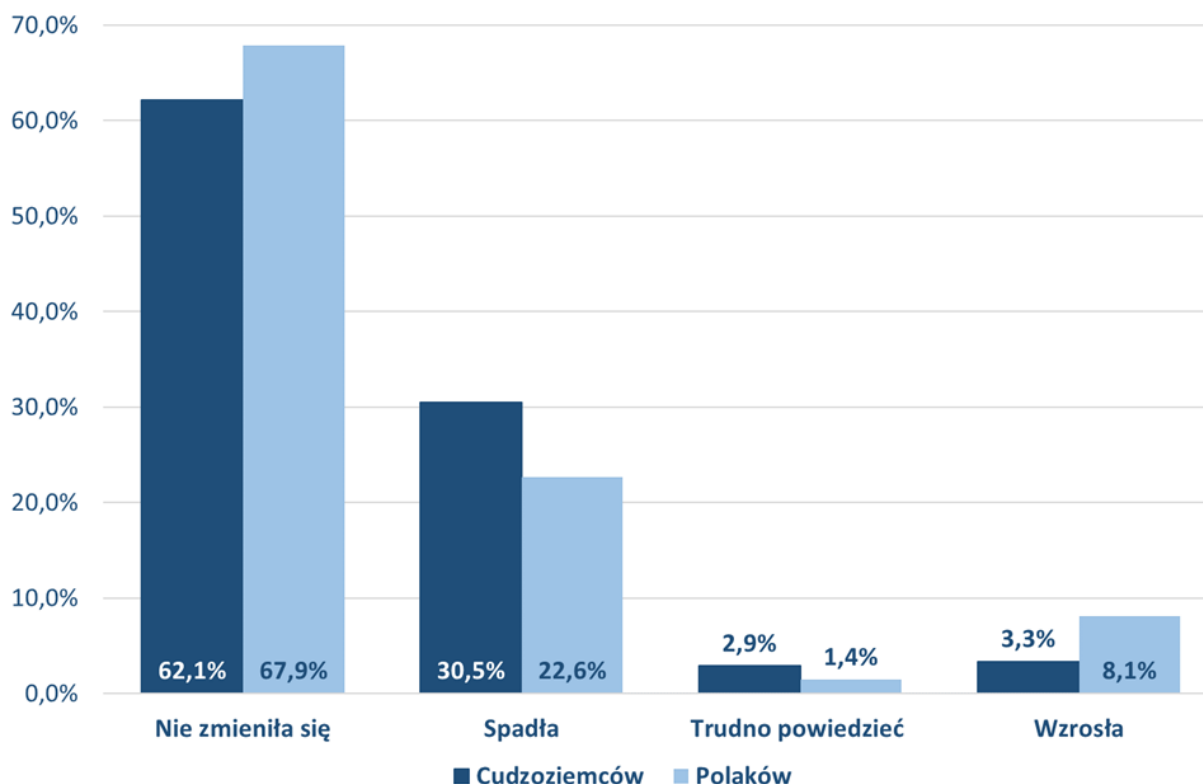
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, n=49.

*od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

**Nie udowodniono występowania zależności pomiędzy przyczynami nie zatrudniania cudzoziemców a zmiennymi metryczkowymi.

Kolejnym obszarem eksplorowanym w badaniu był wpływ pandemii COVID-19 na zatrudnianie pracowników rodzimych i zagranicznych. Rysunek 14 prezentuje zestawienie odpowiedzi na dwa pytania dotyczące tego obszaru, uwzględniające udział procentowy przedsiębiorców wybierających poszczególne odpowiedzi.

Rysunek 14. Ocena wpływu epidemii na liczbę zatrudnianych w badanych przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Na pierwszy rzut oka wśród badanych przedsiębiorców dominuje przekonanie o braku wpływu pandemii na zatrudnienie obydwu kategorii pracowników. W odniesieniu do pracowników rodzimych taka deklaracja padała nienacalnie częściej (67,9%, tj. 285 wskazań) niż w wypadku pracowników zagranicznych (62,1%, tj. 261 wskazań). Spadek zatrudnienia dostrzegany był częściej wśród pracowników pochodzenia zagranicznego (30,5%, tj. 128 wskazań) niż wśród Polaków (22,6%, tj. 95 wskazań). Jednocześnie wzrost zatrudnienia był przez pracodawców częściej zauważany w deklaracjach dotyczących rodzimych pracowników (8,1%, tj. 34 wskazania) niż cudzoziemców (3,3%, tj. 14 wskazań). Powyższe dane wydają się nie różnicować znacząco zatrudniania pracowników w związku z ich pochodzeniem. Mogą być wyrazem rzeczywistego utrudnienia w pozyskiwaniu pracownika zagranicznego, wywołanego państwową polityką w zakresie izolacji, zamknięcia granic, wstrzymania procedur legislacyjnych dotyczących uzyskiwania pozwoleń na pracę, migrację etc. w czasie pandemii¹¹.

Rozkład odpowiedzi na powyższe pytanie w zależności od zmiennych metryczkowych zaprezentowano w dwóch kolejnych tabelach krzyżowych (tabela 6 i tabela 7).

¹¹ Ukraina - premier Morawiecki: od solidarności w dobie pandemii zależy ludzkie życie (05.05.2020). Pobrane z: <https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C638565%2Cukraina-premier-morawiecki-od-solidarnosci-w-dobie-pandemii-zalezy-ludzkie> [dostęp: 31.03.2021 r.].

Tabela 6. Ocena wpływu epidemii COVID 19 na zatrudnianie pracowników zagranicznych a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **										
Liczba zatrudnionych cudzoziemców wzrosła	2,2%	4,6%	0,0%	3,0%	6,2%	0,0%	4,4%	2,3%	9,5%	2,2%
Liczba zatrudnionych cudzoziemców spadła	30,8%	30,1%	38,5%	33,2%	21,0%	13,3%	27,1%	33,6%	41,3%	28,6%
Przedsiębiorstwo rozwiązało wszystkie umowy z cudzoziemcami	0,0%	2,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	1,0%	0,9%	0,0%	1,1%
Brak wpływu	64,7%	59,2%	53,8%	59,7%	70,4%	80,0%	64,0%	60,4%	44,4%	65,3%
Inny (Jaki?)	0,0%	0,5%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,3%
Nie wiem	2,2%	3,6%	3,8%	2,7%	2,5%	6,7%	3,4%	2,3%	4,8%	2,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

* od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Nie udowodniono zależności pomiędzy oceną wpływu epidemii COVID 19 na poziom zatrudnienia cudzoziemców a zmiennymi metryczkowymi.

Tabela 7. Ocena wpływu epidemii COVID 19 na zatrudnianie Polskich pracowników*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **										
Liczba polskich pracowników wzrosła	10,7%	5,1%	7,7%	6,7%	8,6%	33,3%	5,9%	10,1%	9,5%	7,8%
Liczba polskich pracowników spadła	25,9%	18,9%	23,1%	25,2%	14,8%	13,3%	20,2%	24,9%	30,2%	21,3%
Brak wpływu	60,7%	76,0%	65,4%	66,4%	76,5%	53,3%	73,9%	62,2%	60,3%	69,2%
Nie wiem	2,7%	0,0%	3,8%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%	1,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

* od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

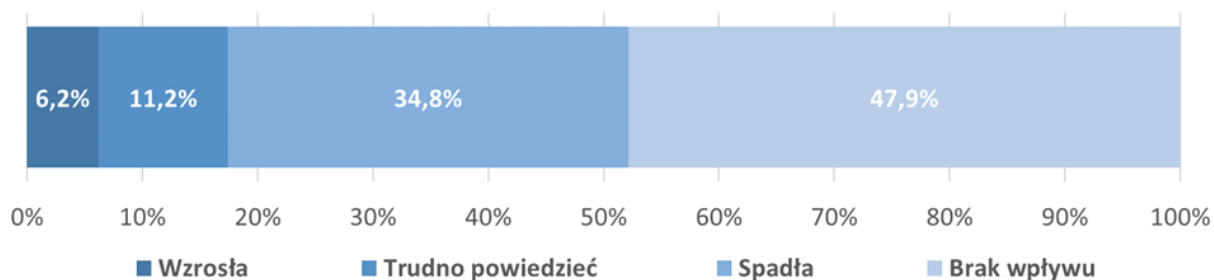
** Nie udowodniono zależności pomiędzy oceną wpływu epidemii COVID 19 na poziom zatrudnienia cudzoziemców a zmiennymi metryczkowymi.

Poziom zatrudnienia to wymierna zmienna analizowana również przez osoby odpowiedzialne za proces kadrowy w badanych firmach. Porównując rozkład odpowiedzi w obu tabelach, warto zestawić warianty, które mówią, że liczba pracowników spadła. W przypadku obcokrajowców udział procentowy tej odpowiedzi jest znacząco wyższy niż w przypadku pracowników polskich we wszystkich rodzajach firm. Pozwala to przypuszczać, że zatrudnianie pracowników-migrantów w dużej mierze zależy od szoków ekonomicznych (w tym skutków takich nieprzewidzianych zdarzeń jak pandemia COVID-19) i to

obcokrajowcy są pierwszymi branymi pod uwagę, jeżeli chodzi o redukcję zatrudnienia. Hipoteza ta jest zgodna z wynikami badań Bratsberga i in. (2016), które udowadniają, że prawdopodobieństwo utraty pracy przez migranta jest nawet dwa razy wyższe niż w przypadku rodzimego pracownika.

Na rysunku 15 zaprezentowano odpowiedzi, jakich przedstawicieli przedsiębiorstw udzielili na kolejne pytanie: *Jak Pani/Pana zdaniem zmieniła się liczba cudzoziemców, którzy zgłaszają się do pracy w porównaniu z sytuacją, jaka istniała przed rozpoczęciem epidemii COVID-19?* Zestawienie to wskazuje, że wśród badanych pracodawców panuje przekonanie o niewielkiej zmianie w tym zakresie. Niemal połowa ankietowanych (47,9%, tj. 201 podmiotów) deklaruowała brak wpływu epidemii COVID-19 na omawiany parametr, więcej niż jedna trzecia (34,8%, tj. 146 podmiotów) zauważyła spadek liczby zgłaszających się cudzoziemskich kandydatów do pracy, a tylko co szesnasty ankietowany (6,2%, tj. 26 podmiotów) odnotował wzrost liczby takich kandydatów. Trudności z ustosunkowaniem się do zagadnienia zgłaszał co dziewiąty badany (11,2%, tj. 47 podmiotów).

Rysunek 15. Ocena zmiany liczby obcokrajowców zgłaszających się do pracy w porównaniu z sytuacją sprzed epidemii COVID-19



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Tabela 8. Ocena zmiany liczby obcokrajowców zgłaszających się do pracy w porównaniu z sytuacją sprzed epidemii COVID-19 a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **							*		***	
Wzrost liczby cudzoziemców zgłaszających się do pracy	8,0%	4,1%	3,8%	6,4%	4,9%	13,3%	9,4%	3,2%	19,0%	3,9%
Spadek liczby cudzoziemców zgłaszających się do pracy	37,9%	31,1%	46,2%	35,6%	29,6%	26,7%	30,0%	39,2%	33,3%	35,0%
Brak wpływu	43,3%	53,1%	26,9%	48,0%	55,6%	40,0%	51,2%	44,7%	41,3%	49,0%
Nie wiem /	10,7%	11,7%	23,1%	10,1%	9,9%	20,0%	9,4%	12,9%	6,3%	12,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

* od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Oznaczenia poziomu istotności: ≤ 0.1 (·); ≤ 0.05 (*); ≤ 0.01 oznaczono podwójną gwiazdką (**); ≤ 0.001 (***).

Wynik testu chi-kwadrat wykazał, że w sposób statystycznie znaczący częściej brak zmiany w liczbie zgłaszających się do pracy kandydatów pochodzenia zagranicznego deklarowały firmy, które nie posiadają udziałów zagranicznych oraz te, które prowadzą działalność importowo-eksportową.

Z punktu widzenia realizacji celów badania istotne było również zapytanie przedsiębiorców o praktykowane sposoby prowadzenia rekrutacji. Ankietowanych poproszono o wskazanie maksymalnie trzech metod rekrutacji stosowanych w ich przedsiębiorstwach. Na rysunku 16 zaprezentowano zestawienie uzyskanych odpowiedzi.

Rysunek 16. Sposoby rekrutacji cudzoziemców stosowane przez ankietowane przedsiębiorstwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Najpopularniejszym sposobem rekrutowania pracowników spoza granic Polski okazało się polecenie ze strony innych pracowników zagranicznych (39%, tj. 164 wskazania), a nieco mniej popularnymi sposobami okazały się umieszczanie ogłoszeń w sieci Internet (36%, tj. 151 wskazań) oraz korzystanie z usług wyspecjalizowanych agencji (34,3%, tj. 144 wskazania). Te trzy znacząco wyróżniają się wśród pozostałych, rzadziej wskazywanych sposobów rekrutacji. Porównując uzyskane wyniki z zestawieniem metod najpopularniejszych wśród pracodawców badanych w ramach projektu *Potrzeby kadrowe pracodawców aglomeracji poznańskiej* (CDZDM, 2020), należy stwierdzić, że w przypadku firm opisywanych w niniejszym raporcie rekrutacja cudzoziemców znacznie częściej prowadzona jest za pośrednictwem profesjonalnych agencji (34,3% vs 5,5% we wspomnianym badaniu), a rzadziej z wykorzystaniem sieci Internet (36% vs 63%). Polecenie wydaje się być sposobem wykorzystywanym

podobnie często w obydwu przypadkach (39% dla polecenia od pracowników zagranicznych i 9% dla polecenia od pracowników polskich vs. 45,3% dla zatrudnienia z polecenia we wspomnianym badaniu). W tabeli 9 przedstawiono sposoby rekrutacji wykorzystywane przez firmy w zależności od ich charakterystyk.

Tabela 9. Sposoby rekrutacji cudzoziemców stosowane przez ankietowane przedsiębiorstwa a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **										
Bezpośredni kontakt z pracownikiem (np. mailowy, telefoniczny, osobisty, poprzez media społecznościowe)	13,1%	9,0%	22,5%	10,6%	9,8%	12,5%	11,2%	11,1%	16,2%	10,3%
Poprzez zamieszczanie ogłoszeń w Internecie	24,3%	18,6%	20,0%	23,0%	18,9%	15,6%	19,2%	23,9%	21,0%	21,8%
Poprzez zamieszczanie ogłoszeń w prasie	2,7%	2,2%	0,0%	2,7%	1,4%	6,3%	3,3%	1,7%	1,9%	2,5%
Za pośrednictwem agencji zatrudnienia specjalizującej się w rekrutacji pracowników z zagranicy	18,9%	22,6%	7,5%	19,9%	28,0%	15,6%	26,3%	15,3%	17,1%	21,2%
Za pośrednictwem urzędów pracy	5,9%	5,9%	2,5%	5,8%	7,0%	6,3%	5,0%	6,7%	6,7%	5,7%
Za pomocą nieformalnych pośredników	3,5%	6,5%	17,5%	4,8%	2,8%	0,0%	2,1%	7,5%	1,9%	5,4%
Polecenie innych pracowników z zagranicy (byłych lub obecnych)	18,9%	28,8%	25,0%	24,0%	21,0%	25,0%	24,6%	22,5%	25,7%	23,1%
Polecenie innych polskich pracowników	6,9%	3,7%	5,0%	5,4%	5,6%	6,3%	5,3%	5,6%	1,9%	6,1%
Dedykowana strona internetowa przedsiębiorstwa	4,0%	2,5%	0,0%	3,1%	2,8%	12,5%	1,8%	4,7%	6,7%	2,7%
Inne (jakie?)	0,5%	0,3%	0,0%	0,4%	0,7%	0,0%	0,9%	0,0%	1,0%	0,3%
Nie wiem/trudno powiedzieć/ odmowa odpowiedzi	1,3%	0,0%	0,0%	0,4%	2,1%	0,0%	0,3%	1,1%	0,0%	0,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

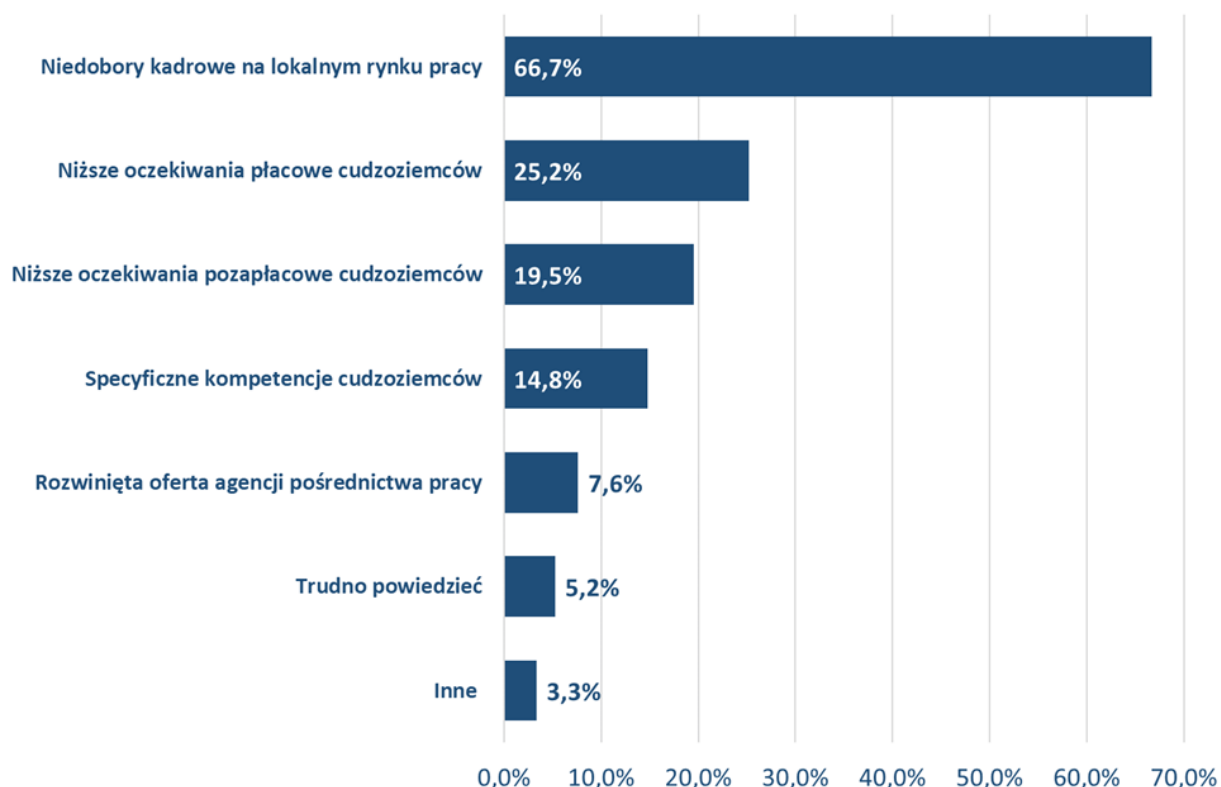
* od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Nie udowodniono zależności pomiędzy sposobami rekrutacji pracowników zagranicznych a zmiennymi metryczkowymi.

Warto tutaj odnotować, że rekrutację za pośrednictwem Internetu częściej prowadzą firmy mniejsze i średnie, natomiast z usług agencji pośrednictwa pracy częściej korzystają firmy duże. Może się to wiązać z wysokimi kosztami delegowania rekrutacji pracowników do podmiotów zewnętrznych, które większe firmy są gotowe ponosić i jest to dla nich opłacalne. Można jeszcze zauważyć, że nieco częściej z rekrutacji przez podmiot zewnętrzny korzystają firmy z terenu powiatu i prowadzące działalność eksportową, natomiast sieć Internet wykorzystują chętniej przedsiębiorstwa z terenu miasta.

Po pytaniach dotyczących osobistych doświadczeń ankietowani zostali poproszeni o dokonanie oceny czynników ułatwiających oraz utrudniających zatrudnianie cudzoziemców lokalnym przedsiębiorcom. Rysunek 17 i tabela 10 odnoszą się do czynników sprzyjających zatrudnieniu cudzoziemców na lokalnym rynku pracy.

Rysunek 17. Czynniki sprzyjające zatrudnieniu cudzoziemców przez lokalne przedsiębiorstwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

W opinii ankietowanych zdecydowanie najważniejszym powodem korzystania z pracy obcokrajowców są niedobory kadrowe na lokalnym rynku pracy (66,7%, tj. 280 wskazań). Kolejne stosunkowo liczne wskazania dotyczyły niższych oczekiwań pracowników cudzoziemskich w zakresie wynagrodzenia (25,2%, tj. 106 wskazań) i pozapłacowych warunków pracy (19,5%, tj. 82 wskazania). Dopiero na czwartym miejscu pojawiły się specyficzne kompetencje obcokrajowców (14,8%, tj. 62 wskazania). Deklaracje braków kadrowych nie zostały powiązane ze szczegółowymi określeniami tego niedoboru (w odróżnieniu od pytania omówionego w *Rysunku 12. Przyczyny zatrudniania cudzoziemców*, gdzie 49% badanych wspominało brak rodzimych pracowników o wymaganych kompetencjach a 51,7% wskazało brak rodzimych pracowników gotowych podjąć pracę na oferowanych warunkach). Przewaga wskazań niedoborów kadrowych w powiązaniu z częstą deklaracją niższych oczekiwań płacowych i pozapłacowych obcokrajowców (łącznie niemal 50% wskazań) i widocznie mniejszym naciskiem kładzionym na kompetencje pozwala zaryzykować stwierdzenie, że badani nie tylko w swojej praktyce biznesowej, ale także w szerszej perspektywie uznają zatrudnianie cudzoziemców za działanie umotywowane raczej kosztowo niż kompetencyjnie. Również porównanie

rozkładu odpowiedzi na to pytanie ze względu na zmienne metryczkowe jednoznacznie wskazuje na dominację jednej odpowiedzi (niedobory kadrowe).

Tabela 10. Czynniki sprzyjające zatrudnianiu cudzoziemców przez lokalne przedsiębiorstwa a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **										
Niższe oczekiwania płacowe cudzoziemców	16,0%	19,9%	12,1%	19,7%	13,9%	8,7%	16,2%	19,2%	17,6%	17,7%
Niższe oczekiwania pozapłacowe cudzoziemców	16,3%	10,7%	12,1%	14,8%	9,6%	17,4%	12,7%	14,7%	8,2%	14,6%
Niedobory kadrowe na lokalnym rynku pracy	38,7%	56,6%	45,5%	45,4%	52,2%	47,8%	47,8%	45,9%	43,5%	47,4%
Specyficzne kompetencje cudzoziemców	14,7%	5,1%	21,2%	9,1%	11,3%	13,0%	11,0%	9,8%	21,2%	8,6%
Rozwinięta oferta agencji pośrednictwa pracy	6,1%	4,4%	3,0%	4,9%	7,8%	4,3%	6,5%	4,2%	4,7%	5,5%
Inne	3,1%	1,5%	3,0%	2,8%	0,9%	0,0%	2,1%	2,6%	0,0%	2,7%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	5,2%	1,8%	3,0%	3,3%	4,3%	8,7%	3,8%	3,6%	4,7%	3,5%

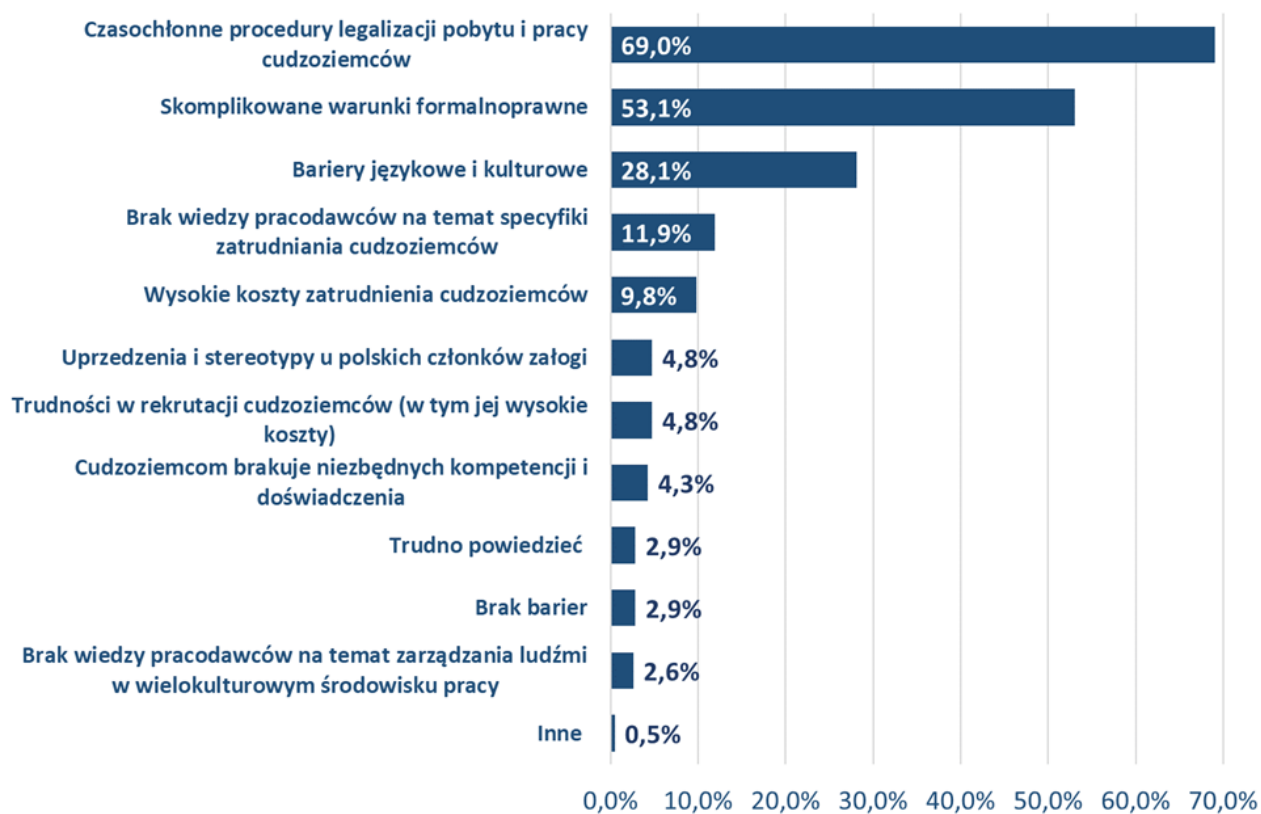
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

* od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Nie udowodniono zależności pomiędzy czynnikami uznawanymi za sprzyjające zatrudnianiu cudzoziemców przez lokalne przedsiębiorstwa a zmiennymi metryczkowymi.

Mimo udowodnionego braku istotnych statystycznie zależności między czynnikami sprzyjającymi dane zawarte w tabeli 10 pozwalają dostrzec, że w przypadku firm najmniejszych oraz mających udziały zagraniczne wskazania nieco częściej dotyczyły uznania "specyficznych kompetencji cudzoziemców" za czynnik sprzyjający zatrudnieniu. Jeżeli chodzi natomiast o najważniejsze bariery w zatrudnieniu, zostały one przedstawione na rysunku 18.

Rysunek 18. Największe bariery zatrudniania cudzoziemców przez lokalne przedsiębiorstwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Kolejne pytanie miało służyć identyfikacji barier w zatrudnianiu cudzoziemców, jakie dostrzegają badani. W odróżnieniu od pytania o przyczyny niezatrudniania cudzoziemców, którego dotyczył rysunek 13, nie odwoływano się do osobistych doświadczeń przedstawicieli przedsiębiorstw, a pytano o pewną wyobrażoną szerszą perspektywę miejscowych przedsiębiorców. Pozwoliło to na pozyskanie opinii również od przedstawicieli tych firm, które nie zrezygnowały z zatrudniania obcokrajowców. Prawie ¾ wskazań (69%, tj. 290 wskazań) padło na czasochłonne procedury legalizacji pobytu cudzoziemskiego pracownika, zaś ponad połowa (53,1%, tj. 223 wskazania) dotyczyła skomplikowanych warunków cywilnoprawnych, co ponownie kieruje uwagę na uwarunkowania umocowane w aktach prawnych i nie pozostające w gestii przedsiębiorcy. Kolejne pozycje natomiast wydają się w pewnym stopniu zależne od woli i inicjatywy przedsiębiorców. Są to bariery językowe i kulturowe (28,1%, tj. 118 wskazań) oraz brak wiedzy pracodawców na temat specyfiki zatrudniania cudzoziemców (11,9%, tj. 50 wskazań). Do działań związanych z tak zidentyfikowanymi barierami wrócimy w analizach w 4 części raportu.

Tabela 11. Największe bariery zatrudniania cudzoziemców przez lokalne przedsiębiorstwa a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **										
Skomplikowane warunki formalnoprawne	24,4%	30,5%	21,3%	27,4%	26,8%	36,1%	30,4%	24,3%	28,9%	27,0%
Czasochłonne procedury legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców	34,7%	36,4%	38,3%	35,4%	34,4%	38,9%	35,4%	35,6%	37,0%	35,2%
Wysokie koszty zatrudnienia cudzoziemców	3,7%	6,5%	8,5%	5,9%	1,9%	0,0%	5,7%	4,3%	4,4%	5,1%
Barillery językowe i kulturowe	16,0%	12,7%	8,5%	14,6%	16,6%	11,1%	11,5%	17,3%	15,6%	14,2%
Brak wiedzy pracodawców na temat specyfiki zatrudniania cudzoziemców	7,2%	4,9%	10,6%	5,9%	5,7%	5,6%	5,7%	6,5%	9,6%	5,4%
Trudności w rekrutacji cudzoziemców (w tym wysokie koszty rekrutacji)	2,8%	2,1%	4,3%	1,9%	3,2%	5,6%	2,0%	2,9%	1,5%	2,6%
Cudzoziemcom brakuje niezbędnych kompetencji i doświadczenia	3,0%	1,3%	4,3%	2,6%	0,6%	0,0%	1,5%	2,9%	0,0%	2,6%
Upředzenia i stereotypy polskich członków załogi	3,5%	1,3%	4,3%	2,4%	2,5%	0,0%	2,2%	2,6%	1,5%	2,6%
Brak wiedzy pracodawców na temat zarządzania ludźmi w wielokulturowym środowisku pracy	1,2%	1,6%	0,0%	1,4%	1,3%	2,8%	1,7%	1,0%	1,5%	1,3%
Brak barier	1,2%	1,8%	0,0%	1,2%	3,2%	0,0%	2,0%	1,0%	0,0%	1,8%
Inne	0,2%	0,3%	0,0%	0,2%	0,6%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,3%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	2,1%	0,8%	0,0%	1,2%	3,2%	0,0%	1,2%	1,7%	0,0%	1,8%

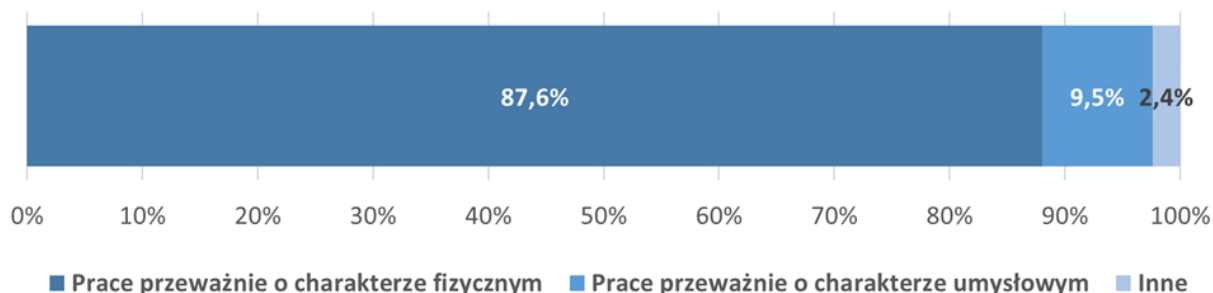
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

* od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Nie udowodniono zależności pomiędzy barierami w zatrudnianiu cudzoziemców przez lokalne przedsiębiorstwa a zmiennymi metryczkowymi.

Kolejnym zagadnieniem poruszonym w drugiej części kwestionariusza był rodzaj pracy wykonywanej przez cudzoziemców w ankietowanych przedsiębiorstwach. Rysunek 19 jednoznacznie wskazuje na przewagę prac o charakterze fizycznym.

Rysunek 19. Rodzaj pracy najczęściej wykonywanej przez cudzoziemców w badanych przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Niemal 90% badanych zadeklarowało, że powierza cudzoziemcom głównie prace o charakterze fizycznym (87,6%, tj. 368 wskazań), a niecałe 10% - prace przeważnie o charakterze umysłowym (9,5%, tj. 40 wskazań). Warto odnotować, że dwóch respondentów deklarowało niewiedzę w tym zakresie. W tabeli 12 zaprezentowano, jaki rodzaj powierzonych zadań zawodowych najczęściej wykonywali cudzoziemcy w badanych podmiotach w zależności od ich charakterystyk.

Tabela 12. Rodzaj pracy najczęściej wykonywanej przez cudzoziemców w badanych przedsiębiorstwach a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **										
Prace przeważnie o charakterze fizycznym	82,1%	93,9%	65,4%	89,6%	90,1%	73,3%	88,7%	86,6%	82,5%	88,5%
Prace przeważnie o charakterze umysłowym	15,2%	3,1%	26,9%	8,1%	8,6%	13,3%	8,4%	10,6%	12,7%	9,0%
Inne (jaki?)	2,7%	2,0%	7,7%	1,7%	1,2%	13,3%	2,5%	2,3%	4,8%	2,0%
Nie wiem	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,5%	0,5%	0,0%	0,6%

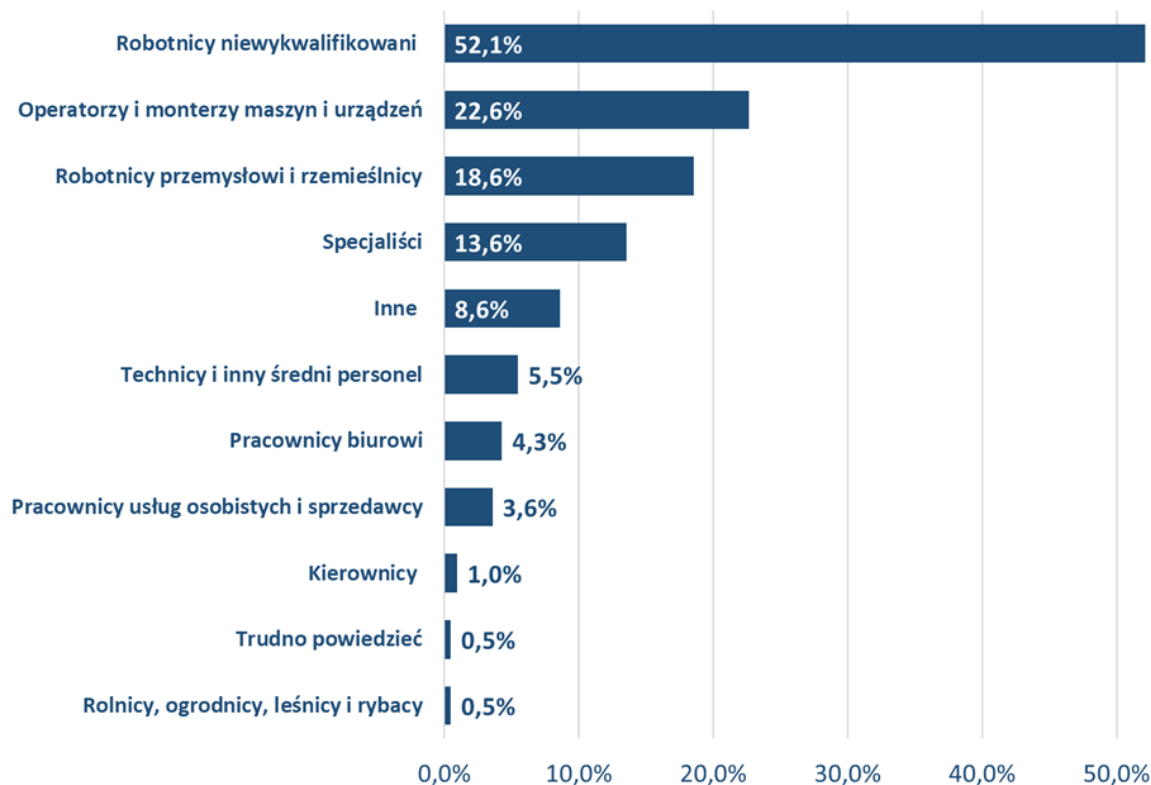
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

* od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Nie udowodniono zależności pomiędzy rodzajem pracy wykonywanej przez cudzoziemców a zmiennymi metryczkowymi.

Poza pytaniem o charakter najczęściej wykonywanej pracy przedstawiciele pracodawców poproszono o wskazanie stanowisk, które cudzoziemcy najczęściej zajmowali w ich przedsiębiorstwach. Rysunek 20 wskazuje na znaczną przewagę pracy w charakterze robotników niewykwalifikowanych (52,1% tj. 219 wskazań), co jest spójne z wcześniej określonym rodzajem najczęściej powierzanej pracy. Wskazywać to może na fakt, że obcokrajowcy podejmują głównie pracę fizyczną, która w ich przypadku może być mniej płatna niż w przypadku rodzimego pracownika (Siebers i in. 2015).

Rysunek 20. Stanowiska, na których cudzoziemcy najczęściej pracują/pracowali w badanych przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Kolejne stanowiska najczęściej obsadzone przez cudzoziemców to operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, którzy wspomniani byli przez więcej niż co piątego badanego (22,6% tj. 95 wskazań) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy wskazani przez mniej niż co piątego badanego (18,6% tj. 78 wskazań). Najbliższym punktem odniesienia dla tych informacji wydają się wyniki pochodzące z badania zrealizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (2018b), w których struktura powierzanych stanowisk wyglądała następująco: 82,6% stanowiska robotnicze, 8,2% nadzór podstawowy, 7,3% stanowiska kierownicze. Dzięki takiemu porównaniu staje się bardziej widoczne, że pracodawcy biorący udział w badaniu będącym przedmiotem niniejszego opracowania powierzają cudzoziemcom znikomą liczbę stanowisk zwierzchnich.

Tabela 13. Stanowiska, na których cudzoziemcy najczęściej pracują/pracowali w badanych przedsiębiorstwach a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **										
Kierownicy (w tym pełnienie funkcji w zarządzie)	1,4%	0,0%	3,6%	0,5%	0,0%	4,2%	1,1%	0,4%	3,6%	0,2%
Specjaliści	12,2%	8,4%	10,7%	9,0%	14,0%	16,7%	9,5%	11,3%	8,4%	10,7%
Technicy i inny średni personel	3,5%	5,0%	0,0%	4,6%	3,7%	4,2%	3,5%	4,9%	6,0%	3,9%
Pracownicy biurowi	3,1%	3,4%	10,7%	2,1%	3,7%	12,5%	3,5%	3,0%	2,4%	3,4%
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	3,5%	1,9%	10,7%	3,1%	0,0%	0,0%	0,4%	5,3%	2,4%	2,8%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	0,8%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,4%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	16,0%	12,3%	17,9%	15,4%	11,2%	4,2%	15,1%	13,2%	7,2%	15,5%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	16,3%	18,4%	10,7%	17,4%	19,6%	12,5%	21,8%	12,5%	18,1%	17,2%
Robotnicy niewykwalifikowani (przy pracach prostych)	36,5%	43,7%	28,6%	39,5%	44,9%	37,5%	38,0%	41,9%	44,6%	39,1%
Inne	7,6%	5,4%	3,6%	7,7%	2,8%	8,3%	6,3%	6,8%	7,2%	6,4%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	0,0%	0,8%	3,6%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,4%

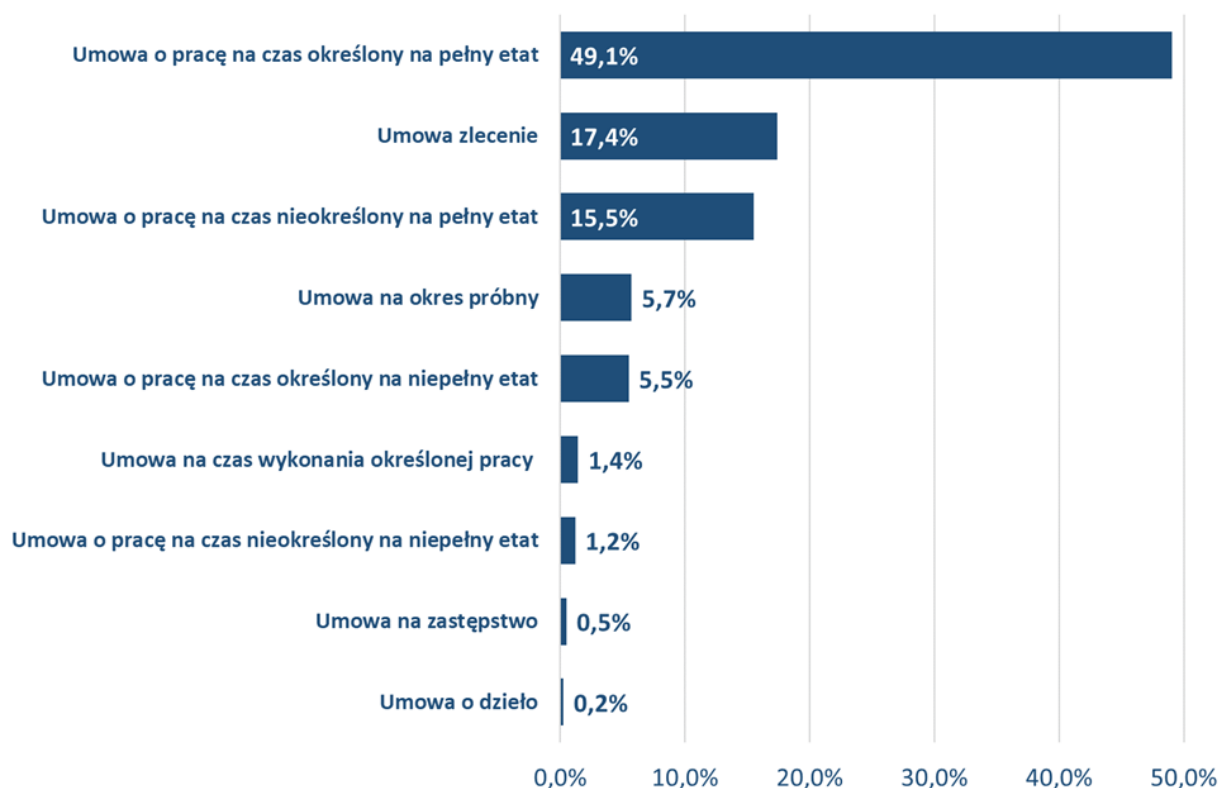
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

**od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.*

***Nie udowodniono zależności pomiędzy stanowiskami najczęściej zajmowanymi przez cudzoziemców w badanych firmach a zmiennymi metryczkowymi.*

Kolejne pytanie miało służyć poznaniu sposobów wykorzystywanych przez pracodawców do dokumentowania pracy cudzoziemców, tj. rodzajów umów, które z nimi podpisują. Rysunek 21 pokazuje wyraźną dominację formy uważanej za bardzo korzystną z punktu widzenia pracownika, tj. umowy o pracę na pełen etat zawieranej na czas określony.

Rysunek 21. Rodzaje umów najczęściej oferowanych cudzoziemcom w badanych przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Umowa o pracę na czas określony w wymiarze pełnego etatu wskazana została przez prawie połowę ankietowanych przedstawicieli przedsiębiorstw (49,1%, tj. 206 wskazań). Forma ta wydaje się adekwatna do sytuacji cudzoziemców pracujących na terenie Polski, zmuszanych przez rozwiązania prawne, jak również wybierających okresowe migracje wahadłowe - czasowe powroty do kraju pochodzenia. Druga najczęściej wybierana forma, umowa zlecenie, wskazana została przez niemal trzy razy mniejszą liczbę ankietowanych (17,4%, tj. 73 wskazania). Warto zwrócić uwagę, że ta tzw. elastyczna forma dokumentowania współpracy nie jest optymalna dla obydwu stron, jednak również wydaje się adekwatna do sytuacji pracownika cudzoziemskiego. Trzecią z najczęściej wskazywanych form oferowanych cudzoziemcom jest umowa o pracę na pełen etat zawarta na czas nieokreślony (15,5%, tj. 65 wskazań). Jest to forma ryzykowna dla pracodawcy w związku z pozapłacowymi kosztami pracy, które generuje oraz zobowiązaniami wobec zatrudnianego na jej podstawie. Jej popularność może świadczyć o wysokiej wartości pracy cudzoziemców dla badanych przedsiębiorstw. Pozostałe formy wskazywane były widocznie rzadziej: w mniej niż 6% przypadków (umowa na okres próbny - 24 wskazania, umowa o pracę na czas określony w wymiarze niepełnego etatu - 23 wskazania); w mniej niż 2% przypadków (umowa na czas wykonania określonej pracy - 6 wskazań, umowa na czas nieokreślony w wymiarze niepełnego etatu - 5 wskazań) oraz w mniej niż 1% przypadków (umowa na zastępstwo - 2 wskazania, umowa o dzieło - wskazana jednokrotnie).

Tabela 14. Rodzaj umów najczęściej oferowanych cudzoziemcom w badanych przedsiębiorstwach a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **										
Umowa o pracę na czas określony na pełny etat	50,9%	46,9%	26,9%	46,6%	65,4%	46,7%	52,2%	46,1%	50,8%	48,7%
Umowa o pracę na czas określony na niepełny etat	5,4%	5,6%	11,5%	6,4%	0,0%	6,7%	2,5%	8,3%	3,2%	5,9%
Umowa na zastępstwo	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,6%
Umowa na okres próbny	5,4%	6,1%	3,8%	6,4%	4,9%	0,0%	6,9%	4,6%	11,1%	4,8%
Umowa na czas wykonania określonej pracy	2,2%	0,5%	3,8%	1,0%	2,5%	0,0%	1,0%	1,8%	1,6%	1,4%
Umowa o pracę na czas nieokreślony na pełny etat	14,7%	16,3%	19,2%	17,4%	9,9%	0,0%	17,2%	13,8%	14,3%	15,7%
Umowa o pracę na czas nieokreślony na niepełny etat	0,9%	1,5%	3,8%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	0,0%	1,4%
Umowa zlecenie	17,4%	17,3%	23,1%	17,1%	11,1%	46,7%	15,8%	18,9%	15,9%	17,6%
Umowa o dzieło	0,4%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	1,6%	0,0%
Nie wiem	2,7%	4,6%	3,8%	3,0%	6,2%	0,0%	4,4%	2,8%	1,6%	3,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

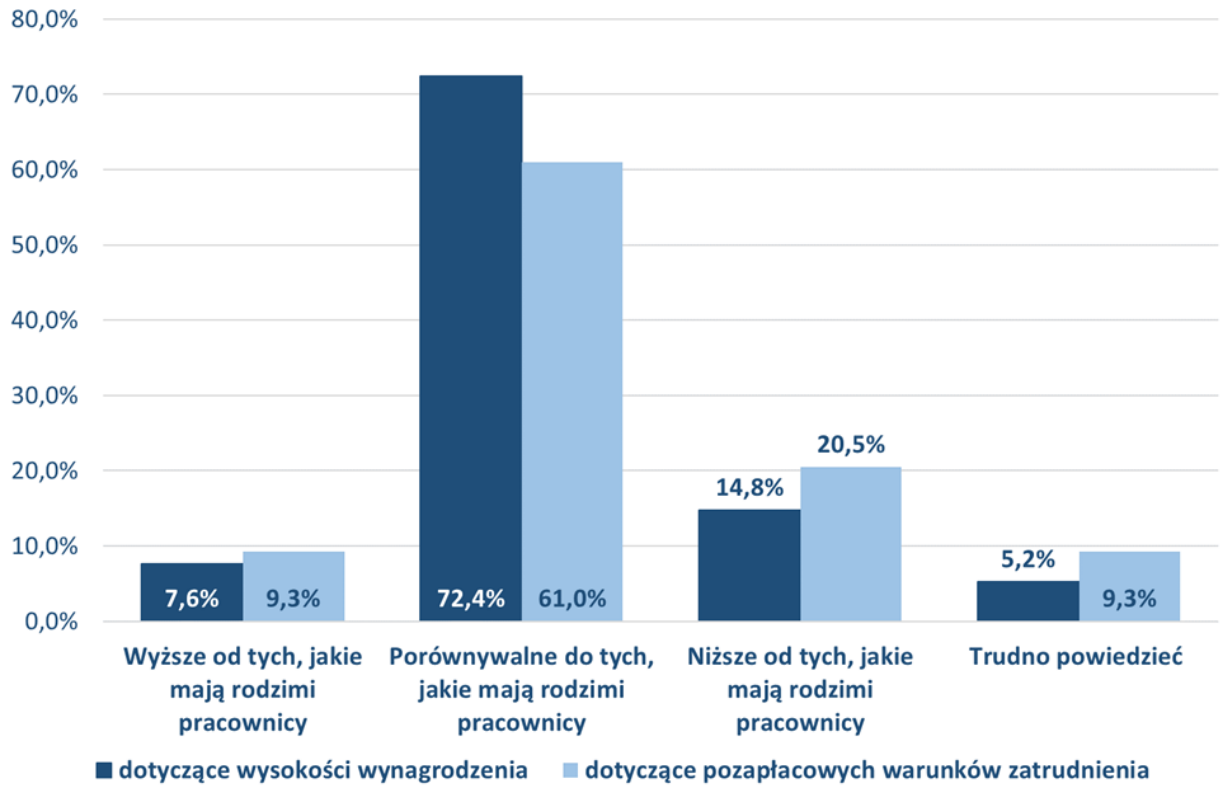
* od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Nie udowodniono zależności pomiędzy rodzajem umów najczęściej oferowanych cudzoziemcom a zmiennymi metryczkowymi.

W wywiadach poproszono przedsiębiorców również o porównanie oczekiwań pracowników zagranicznych wobec wynagrodzenia i pozapłacowych warunków zatrudnienia z tymi, które obserwują u pracowników krajowych. Rysunek 22 prezentuje podsumowanie opinii pracodawców w tym względzie.

W obydwu wypadkach przedstawiciele firm najczęściej wskazywali, że oczekiwania cudzoziemców są zbliżone do oczekiwań pracowników rodzimych. W przypadku oczekiwań finansowych opcję taką wskazało 72,4%, tj. 304 badanych, w przypadku oczekiwań dotyczących pozapłacowych warunków zatrudnienia było to 60,9%, tj. 256 ankietowanych. Wśród pracodawców wybierających pozostałe odpowiedzi większa grupa opowiedziała się za tym, że zarówno płacowe, jak i pozapłacowe oczekiwania cudzoziemców są nieco niższe niż obserwowane przez nich wśród polskich pracowników, przy czym częściej za niższe uznawali oni oczekiwania migrantów o charakterze pozapłacowym (niższe oczekiwania względem płac - 14,8%, tj. 62 wskazania, a względem pozapłacowych warunków zatrudnienia - 20,5%, tj. 86 wskazań). Zdanie odwrotne, przypisujące obcokrajowcom oczekiwania wyższe niż rodzimym pracownikom, wyraziło 7,6%, tj. 32 badanych w odniesieniu do wynagrodzeń i 9,3%, tj. 39 badanych w odniesieniu do pozapłacowych warunków zatrudnienia. Do zadawanych pytań nie ustosunkowało się 5,2%, tj. 22 badanych, gdy pytano o wynagrodzenie oraz 9,3%, tj. 39 badanych w odniesieniu do pozapłacowych warunków zatrudnienia cudzoziemców.

Rysunek 22. Oczekiwania cudzoziemców dotyczące wysokości wynagrodzenia i pozapłacowych warunków w porównaniu z polskimi pracownikami



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Analiza współczynnika Chi-kwadrat udowodniła, że odpowiedzi na pytanie o oczekiwania płacowe cudzoziemców w porównaniu do oczekiwań płacowych pracowników rodzimych, nie są zależne od żadnej ze zmiennych metryczkowych.

Tabela 15. Oczekiwania cudzoziemców dotyczące wysokości wynagrodzenia w porównaniu z polskimi pracownikami a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **										
Porównywalne do tych, jakie mają rodzimi pracownicy	72,8%	71,9%	69,2%	71,5%	77,8%	66,7%	73,9%	71,0%	81,0%	70,9%
Wyższe od tych, jakie mają rodzimi pracownicy	9,4%	5,6%	7,7%	7,4%	8,6%	6,7%	6,4%	8,8%	3,2%	8,4%
Niższe od tych, jakie mają rodzimi pracownicy	13,4%	16,3%	11,5%	16,1%	9,9%	20,0%	15,8%	13,8%	11,1%	15,4%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	4,5%	6,1%	11,5%	5,0%	3,7%	6,7%	3,9%	6,5%	4,8%	5,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

*od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Nie udowodniono zależności pomiędzy oczekiwaniami cudzoziemców dotyczącymi wysokości wynagrodzenia oraz pozapłacowych warunków wynagrodzenia w porównaniu z polskimi pracownikami a zmiennymi metryczkowymi.

Tabela 16. Oczekiwania cudzoziemców dotyczące pozapłacowych warunków zatrudnienia w porównaniu z polskimi pracownikami a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **										
Porównywalne do tych, jakie mają rodzimi pracownicy	59,8%	62,2%	61,5%	61,7%	63,0%	33,3%	58,6%	63,1%	63,5%	60,5%
Wyższe od tych, jakie mają rodzimi pracownicy	7,6%	11,2%	7,7%	10,1%	7,4%	6,7%	8,9%	9,7%	9,5%	9,2%
Niższe od tych, jakie mają rodzimi pracownicy	23,7%	16,8%	30,8%	17,8%	23,5%	40,0%	22,7%	18,4%	15,9%	21,3%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	8,9%	9,7%	0,0%	10,4%	6,2%	20,0%	9,9%	8,8%	11,1%	9,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

*od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Nie udowodniono zależności pomiędzy oczekiwaniami cudzoziemców dotyczącymi wysokości wynagrodzenia oraz pozapłacowych warunków wynagrodzenia w porównaniu z polskimi pracownikami a zmiennymi metryczkowymi.

Jak już wspomniano, drugą najczęściej wybieraną kategorią odpowiedzi niezależnie od typu firmy było stwierdzenie, że cudzoziemcy mają niższe oczekiwania zarówno płacowe, jak i pozapłacowe. Porównując przedstawione w tabeli 15 i 16 udziały procentowe odpowiedzi w poszczególnych

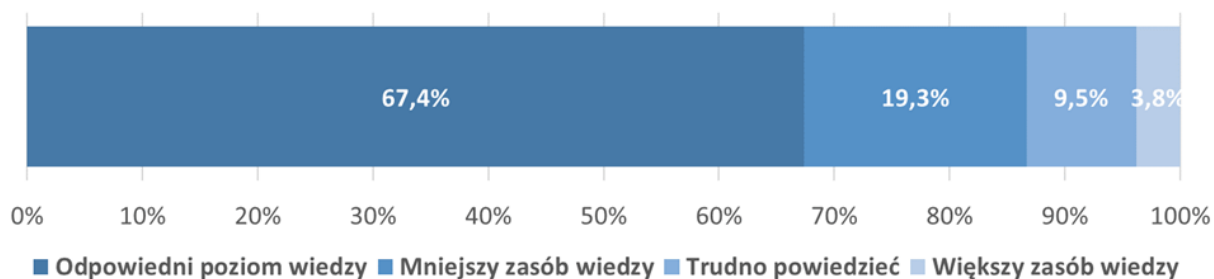
kategoriach firm można zauważyć, że przekonanie o niższych oczekiwaniach płacowych cudzoziemców było podzielane przez największy odsetek największych pracodawców (40% z nich) oraz mikroprzedsiębiorców (30,8% z nich). Wiele wskazuje więc na to, że to właśnie wysokość wynagrodzeń jest istotnym czynnikiem decydującym o konkurencyjności cudzoziemców na rynku pracy. Jest to zbieżne chociażby z badaniami Andersona i in. (2019), którzy sugerują, że migracja zarobkowa w Europie przyczynia się do wzrostu nisko płatnych i prekaryjnych posad.

3.4. Dopasowanie kompetencji cudzoziemców do potrzeb pracodawców

Druga część kwestionariusza dla przedstawicieli przedsiębiorstw aglomeracji poznańskiej dotyczyła oceny kompetencji zatrudnianych pracowników z zagranicy. Na potrzeby badania przyjęto definicję kompetencji jako “zdolności do wykorzystywania wiedzy, umiejętności oraz zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych w sytuacjach związanych z pracą lub nauką oraz w rozwoju zawodowym i osobistym” (Cedefop 2014). W pytaniach skoncentrowano się na dwóch składowych pojęcia “kompetencja”: wiedzy oraz umiejętnościach. Pominęto przy tym postawy i wartości, które obok wiedzy i umiejętności wskazywane są jako trzecia składowa kompetencji (Cedefop 2010a). Przyjęcie takiego uproszczenia opierało się na założeniu, że postawy i wartości związane z wykonywaną pracą są trudniejsze do zaobserwowania, jako że są one elementem psychiki pracownika (Górska-Rożej 2014). Ponadto za ograniczeniem pojęcia kompetencji do wiedzy i umiejętności przemawiały ograniczenia wynikające z wykorzystanych metod i technik badawczych. W ramach badań ilościowych nie ma bowiem możliwości pozyskania pełnych i wiarygodnych informacji w zakresie opinii pracodawców na temat wartości i postaw pracowników w kontekście wykonywanej przez nich pracy.

W pierwszej kolejności respondentów poproszono o opinię na temat zasobu wiedzy i umiejętności zagranicznych pracowników w odniesieniu do najczęściej wykonywanej przez nich pracy. Oceniając wiedzę i umiejętności cudzoziemców, ponad $\frac{2}{3}$ pracodawców aglomeracji stwierdziło, że ta grupa pracowników wykazuje się odpowiednim poziomem wiedzy. Prawie co piąty pracodawca ocenił, że pracownicy zagraniczni mają mniejszy zasób wiedzy. Niewielki odsetek respondentów (4%) uważa, że cudzoziemcy dysponują większym zasobem wiedzy, niż jest wymagany w przypadku najczęściej wykonywanych przez nich czynności zawodowych (rysunek 23).

Rysunek 23. Ocena zasobu wiedzy cudzoziemców w odniesieniu do wymagań wykonywanej pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Tabela 17 przedstawia rozkład odpowiedzi na pytanie o adekwatność zasobu wiedzy zatrudnianych pracowników z zagranicy do najczęściej wykonywanej przez nich pracy w zależności od zmiennych opisujących podstawowe charakterystyki badanych podmiotów. Wynik analizy statystyki Chi-kwadrat nie wykazał zależności pomiędzy opinią pracodawców na temat zasobu wiedzy cudzoziemców a zmiennymi metryczkowymi.

Tabela 17. Ocena zasobu wiedzy cudzoziemców w odniesieniu do wymagań wykonywanej pracy a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **										
Odpowiedni zasób	68,9%	66,1%	61,5%	65,1%	75,3%	80,0%	69,5%	65,4%	74,6%	66,1%
Mniejszy	21,4%	17,4%	15,4%	20,8%	17,3%	0,0%	18,7%	19,8%	11,1%	20,7%
Większy	3,6%	4,0%	3,9%	5,0%	0,0%	0,0%	3,9%	3,7%	4,8%	3,6%
Nie wiem / Trudno powiedzieć	6,1%	12,5%	19,2%	9,1%	7,4%	13,3%	7,9%	11,1%	9,5%	9,5%

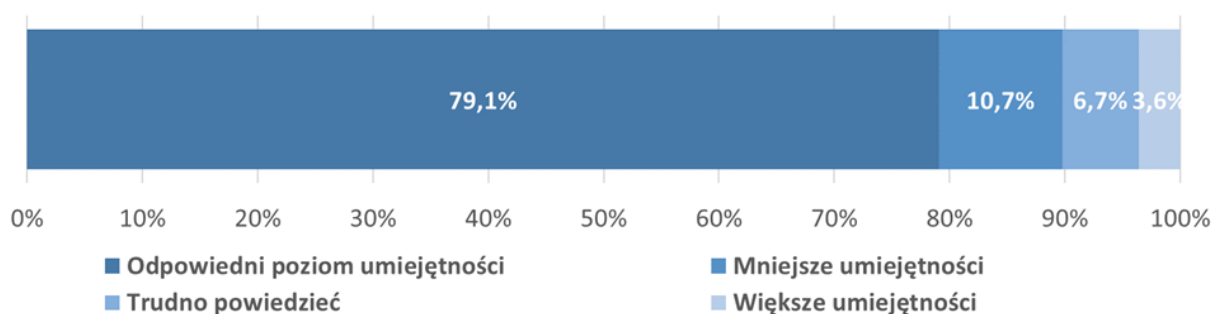
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

*od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Nie udowodniono zależności pomiędzy rodzajem pracy wykonywanej przez cudzoziemców a zmiennymi metryczkowymi.

W przypadku umiejętności pracowników z zagranicy opinie pracodawców były jeszcze bardziej przychylne, co przedstawia rysunek 24. Odpowiedni do wykonywanej pracy poziom umiejętności zatrudnianych cudzoziemców obserwuje aż 79% badanych pracodawców. Jedynie co dziesiąty respondent dostrzega braki w zakresie umiejętności cudzoziemców. Umiejętności przekraczające wymagania wykonywanej przez zagranicznych pracowników pracy dostrzega jedynie 3,6% respondentów.

Rysunek 24. Ocena umiejętności cudzoziemców w odniesieniu do wymagań wykonywanej pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

W tabeli 18 zaprezentowano rozkład opinii respondentów na temat adekwatności poziomu umiejętności zatrudnianych cudzoziemców do najczęściej wykonywanej przez nich pracy w zależności od zmiennych opisujących podstawowe charakterystyki badanych podmiotów. Na podstawie wartości testu Chi-kwadrat należy stwierdzić, że zależność pomiędzy oceną umiejętności cudzoziemców w odniesieniu do wymagań wykonywanej pracy a lokalizacją przedsiębiorstwa okazała się istotna statystycznie (wyniki testu Chi-kwadrat: X-squared = 10,3215, df = 3, p-value = 0,016). Pracodawcy z powiatu poznańskiego częściej niż pracodawcy z Poznania deklarowali, że obcokrajowcy dysponują odpowiednim lub większym zasobem umiejętności. Z kolei pracodawcy z Poznania częściej dostrzegają braki w zakresie umiejętności zatrudnianych cudzoziemców.

Ponadto obecność w kapitale przedsiębiorstwa udziałów zagranicznych istotnie statystycznie różnicuje ocenę umiejętności zatrudnianych cudzoziemców (wyniki testu Chi-kwadrat: X-squared = 7,6669, df = 3, p-value = 0.053). Prawie 9 na 10 badanych przedsiębiorstw mających udziały zagraniczne oceniło poziom umiejętności cudzoziemców w odniesieniu do wymagań wykonywanej pracy jako odpowiedni, podczas gdy taką opinię ma tylko trochę ponad 77% przedsiębiorstw bez udziałów.

Tabela 18. Ocena umiejętności cudzoziemców w odniesieniu do wymagań wykonywanej pracy a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **	*									
Odpowiedni poziom	76,0%	81,7%	76,9%	77,2%	85,2%	86,7%	81,3%	77,0%	88,9%	77,3%
Mniejsze	14,3%	7,6%	11,5%	12,1%	7,4%	0,0%	10,3%	11,1%	1,6%	12,3%
Większe	1,5%	5,4%	7,7%	4,0%	1,2%	0,0%	1,5%	5,5%	1,6%	3,9%
Nie wiem / Trudno powiedzieć	8,2%	5,4%	3,9%	6,7%	6,2%	13,3%	6,9%	6,5%	7,9%	6,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

**od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.*

*** Oznaczenia poziomu istotności: ≤ 0.1 (·); ≤ 0.05 (*); ≤ 0.01 oznaczono podwójną gwiazdką (**); ≤ 0.001 (***).*

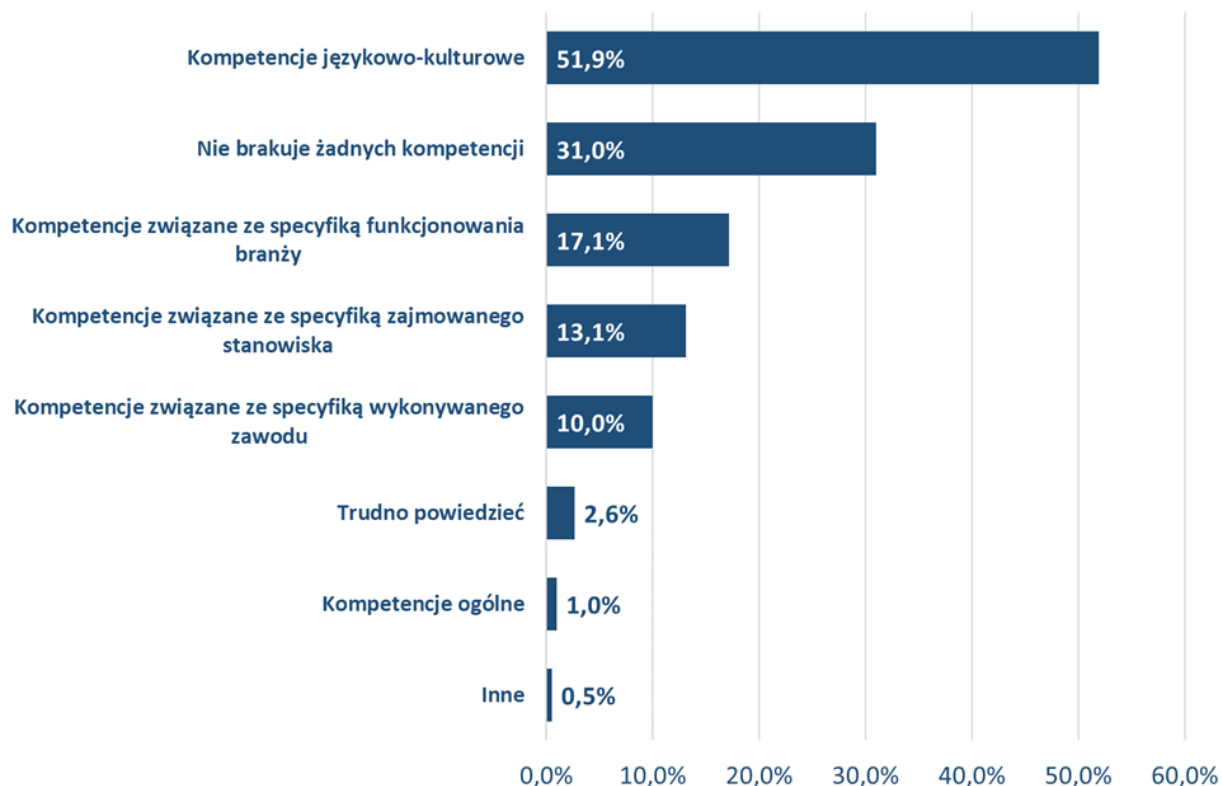
W dalszej części realizowanej ankiety przedsiębiorców zapytano również o to, jakiego rodzaju braki kompetencyjne dostrzegają u cudzoziemców ubiegających się o zatrudnienie w przedsiębiorstwach aglomeracji poznańskiej. Prawie jedna trzecia badanych pracodawców stwierdziła, że kandydatom nie brakuje żadnych kompetencji, podczas gdy pozostałe dwie trzecie respondentów wskazało, że dostrzegają braki kompetencyjne występujące u cudzoziemców na etapie zgłaszania przez nich swoich kandydatur do pracy (rysunek 25).

Ankietowani mogli dodatkowo zaznaczyć, jakich dokładnie kompetencji brakuje cudzoziemcom starającym się o zatrudnienie w przedsiębiorstwach aglomeracji poznańskiej. Największe braki, jakie dostrzegają badani pracodawcy, dotyczą kompetencji językowo-kulturowych. Na ten rodzaj kompetencji wskazała ponad połowa badanych (51,9%). Przy czym w przypadku Ukraińców - najliczniejszej grupy

pracowników zagranicznych - można zakładać, że komponent dotyczący różnic kulturowych ma dla pracodawców mniejsze znaczenie niż trudności z porozumiewaniem się. Do tego wniosku skłaniają wyniki badania przeprowadzonego przez OTTO Work Force Polska, z którego wynika, że kłopoty językowe były najczęściej wskazywane przez badanych pracodawców jako wada związana z zatrudnianiem migrantów z Ukrainy (Kupczyk, 2017). Przyczyną tego stanu rzeczy jest prawdopodobnie słaba znajomość specjalistycznego słownictwa wymaganego przy wykonywaniu konkretnych zadań wśród kandydatów, co w efekcie będzie oznaczało wydłużenie czasu ich adaptacji do wymagań miejsca pracy czy też konieczność udzielenia dodatkowego wsparcia ze strony pracodawcy. Co ciekawe, wyniki badań wskazują, że pracownicy z Ukrainy inaczej postrzegają kwestie bariery językowej, która nie stanowi dla nich przeszkody w poszukiwaniu zatrudnienia na polskim rynku pracy, a wręcz odwrotnie: bliskość językowa jest wskazywana jako jedna z głównych przyczyn wyboru Polski jako kraju emigracji zarobkowej (Barometr imigracji zarobkowej, 2019; Jarecki, 2017). Można zatem domniemywać, że wysoki odsetek wskazań w przypadku kompetencji językowo-kulturowych jest efektem większego napływu cudzoziemców pochodzących z krajów odległych od Polski kulturowo i językowo.

Z dalszej analizy danych przedstawionych na rysunku 25 wynika, że co szósty pracodawca wskazuje na niewystarczające kompetencje kandydatów do pracy w zakresie specyfiki funkcjonowania branży. Pozostałe opcje były wybierane przez ankietowanych stosunkowo rzadko. Co ósmy pracodawca jest zdania, że kandydatom spoza Polski brakuje kompetencji związanych wykonywaniem zadań na stanowisku, na które aplikują, z kolei co dziesiąty respondent uważa, że braki kompetencyjne dotyczą specyfiki zawodu.

Rysunek 25. Rodzaje kompetencji, jakich brakuje cudzoziemcom ubiegającym się o pracę



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Szczegółowe dane dotyczące opinii pracodawców na temat braków kompetencyjnych kandydatów do pracy z zagranicy w zależności od zmiennych opisujących podstawowe charakterystyki badanych podmiotów przedstawia tabela 19. Na podstawie analizy wartości testu Chi-kwadrat należy stwierdzić brak istotnie statystycznej zależności pomiędzy opiniami pracodawców na temat kompetencji brakujących cudzoziemcom a zmiennymi metryczkowymi.

Tabela 19. Opinia pracodawców na temat kompetencji, jakich najczęściej brakuje cudzoziemcom ubiegającym się o pracę w ich przedsiębiorstwach a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **										
Kompetencje językowo-kulturowe	43,7%	38,4%	40,0%	40,6%	43,8%	30,0%	41,0%	40,7%	45,0%	40,1%
Kompetencje związane ze specyfiką funkcjonowania branży	12,7%	14,2%	13,3%	14,0%	12,4%	10,0%	10,2%	16,6%	10,0%	14,1%
Kompetencje związane ze specyfiką wykonywanego zawodu	6,5%	9,0%	6,7%	8,4%	5,7%	10,0%	7,0%	8,6%	3,8%	8,6%
Kompetencje związane ze specyfiką stanowiska	9,8%	10,7%	10,0%	10,3%	8,6%	20,0%	13,3%	7,6%	12,5%	9,9%
Kompetencje ogólne	0,4%	1,0%	0,0%	0,5%	1,9%	0,0%	1,2%	0,4%	1,3%	0,7%
Inne	0,4%	0,4%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,4%	0,4%	1,3%	0,2%
Nie brakuje żadnych kompetencji	25,3%	23,5%	30,0%	24,0%	23,8%	25,0%	25,4%	23,4%	23,8%	24,5%
Nie wiem / Trudno powiedzieć	1,2%	2,8%	0,0%	1,6%	3,8%	5,0%	1,6%	2,5%	2,5%	2,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

**od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.*

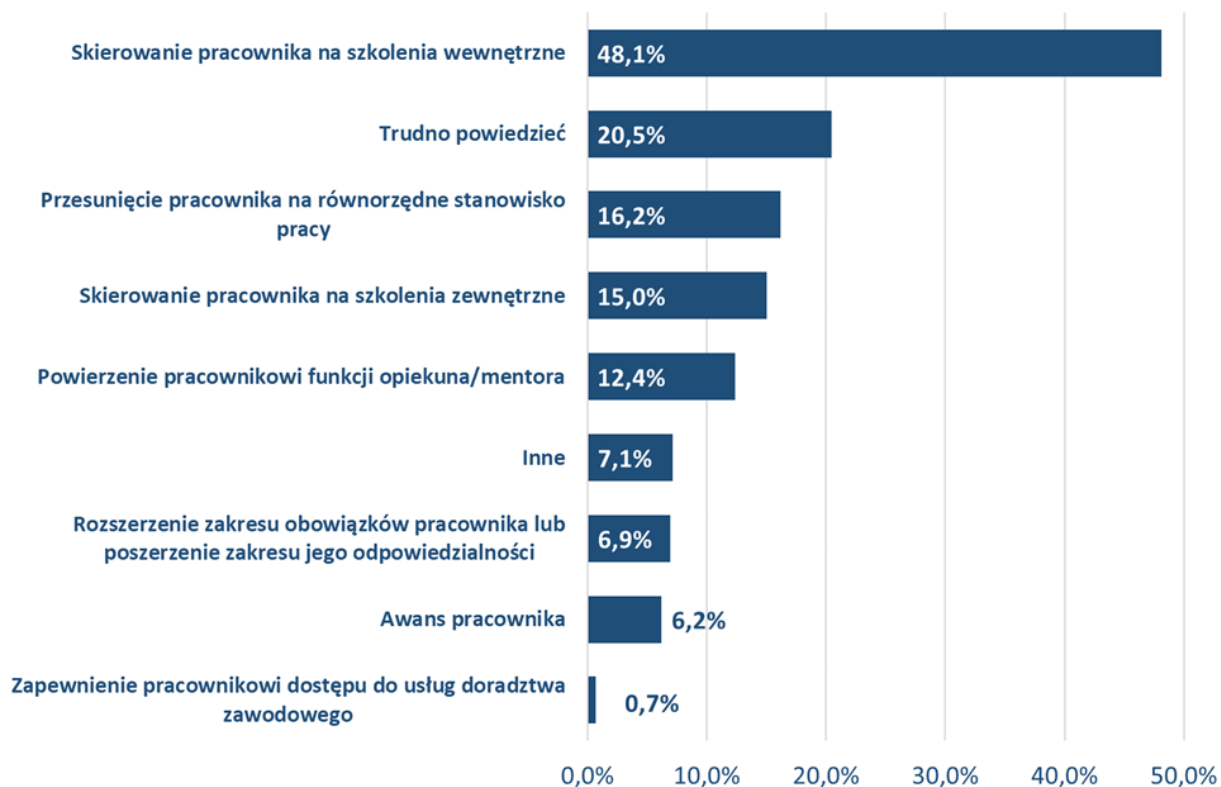
*** Nie udowodniono zależności pomiędzy rodzajem pracy wykonywanej przez cudzoziemców a zmiennymi metryczkowymi.*

Dzięki realizacji wywiadów pozyskano informacje o działaniach podejmowanych w sytuacji, gdy istniała konieczność dostosowania kompetencji zatrudnianych cudzoziemców do oczekiwań pracodawców aglomeracji poznańskiej. Pytanie było skierowane do wszystkich respondentów, co wydaje się zasadne ze względu na szybkie tempo zmian dokonujących się współcześnie na rynku pracy (np. konieczność opracowania i wdrażania nowych form organizacji pracy na skutek pandemii COVID-19). Nawet jeżeli na etapie ubiegania się o pracę kandydaci spoza Polski nie wykazują żadnych braków kompetencyjnych, to bardzo prawdopodobna wydaje się sytuacja, że oczekiwania pracodawców dotyczące wykonywanych zadań mogą ulec zmianie w trakcie zatrudnienia.

Z danych przedstawionych na rysunku 26 wynika, że większość przedsiębiorstw aglomeracji poznańskiej zatrudniających pracowników zagranicznych kieruje ich na szkolenia wewnętrzne w celu dostosowania ich kompetencji do swoich potrzeb. W co siódmym badanym przedsiębiorstwie jest to możliwe dzięki przesunięciu pracownika na równorzędne stanowisko pracy. Zbliżony odsetek badanych pracodawców oferuje zatrudnionym cudzoziemcom uczestnictwo w szkoleniach zewnętrznych.

Zaskakujące jest to, że co piąty respondent miał trudności z udzieleniem odpowiedzi na to pytanie. Można to tłumaczyć m.in. tym, że udział w wywiadzie brali przedstawiciele przedsiębiorstw, którzy nie mają ścisłego kontaktu z pracownikami z zagranicy (np. nie uczestniczą bezpośrednio w procesie rekrutacji, nie są ich bezpośrednimi przełożonymi).

Rysunek 26. Działania podejmowane w celu dostosowania kompetencji zatrudnianych cudzoziemców do potrzeb pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

W tabeli 20 zaprezentowano rozkład odpowiedzi na pytanie o działania podejmowane przez pracodawców na rzecz cudzoziemców, których kompetencje nie były dopasowane do wykonywanej pracy, w zależności od zmiennych opisujących podstawowe charakterystyki badanych podmiotów. Na podstawie analizy wartości testu Chi-kwadrat należy stwierdzić, że trzy zmienne metryczkowe: lokalizacja, wielkość zatrudnienia oraz obecność zagranicznych udziałów różnicują rodzaje działań podejmowanych przez pracodawców. Przedstawiciele przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie powiatu poznańskiego częściej wymieniali takie działania, jak: skierowanie na szkolenia wewnętrzne, przesunięcie na równorzędne stanowisko pracy, skierowanie na szkolenia zewnętrzne oraz dostęp do usług doradztwa zawodowego. Z kolei pracodawcy z Poznania częściej wskazywali na powierzenie pracownikowi funkcji opiekuna lub mentora, poszerzenie zakresu obowiązków/odpowiedzialności oraz awans pracownika (wyniki testu Chi-kwadrat: $X^2 = 47,1936$, $df = 30$, $p\text{-value} = 0.024$).

Drugim czynnikiem różnicującym była wielkość zatrudnienia. Jak wynika z danych w tabeli 20, najczęściej udział w szkoleniach wewnętrznych oraz umożliwienie cudzoziemcom wykorzystania swoich kompetencji w ramach pełnienia funkcji opiekuna/mentora stosują przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników. Małe podmioty (zatrudniające 10-49 pracowników) częściej niż pozostałe grupy badanych przedsiębiorstw oferują pracownikom o niedopasowanych kompetencjach przesunięcie na równorzędne stanowisko pracy. Średnie przedsiębiorstwa częściej niż pozostałe deklarują rozwój kompetencji zatrudnionych obcokrajowców poprzez skierowanie na szkolenia zewnętrzne. Z kolei największe

podmioty istotnie częściej wybierały awans zawodowy oraz rozszerzenie zakresu obowiązków pracownika (wyniki testu Chi-kwadrat: X-squared = 116,8673, df = 90, p-value = 0.030).

W celu dostosowania wiedzy i umiejętności zatrudnianych cudzoziemców do własnych potrzeb przedsiębiorstwa mające udziały zagraniczne istotnie częściej oferują udział w szkoleniach zewnętrznych, możliwość pełnienia funkcji opiekuna lub mentora, dostęp do usług doradztwa zawodowego oraz możliwość awansu. Przedsiębiorstwa bez udziałów zagranicznych częściej wskazywały takie działania jak skierowanie na szkolenia wewnętrzne, przesunięcie na równorzędne stanowisko oraz zwiększenie zakresu obowiązków pracownika (wyniki testu Chi-kwadrat: X-squared = 63,8037, df = 30, p-value = 0.000). Na podstawie analizy rozkładu odpowiedzi można zauważyć, że przedsiębiorstwa bez kapitałów zagranicznych częściej sięgają po rozwiązania wymagające stosunkowo mniejszych nakładów finansowych.

Tabela 20. Działania podejmowane przez pracodawców w przypadku cudzoziemców, których kompetencje nie były dopasowane do wykonywanej pracy a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **	*		*						***	
Skierowanie pracownika na szkolenia wewnętrzne	35,3%	36,8%	41,9%	35,7%	37,4%	29,2%	33,7%	38,3%	27,6%	37,7%
Przesunięcie pracownika na równorzędne stanowisko pracy	11,7%	12,6%	3,3%	13,9%	9,8%	8,3%	14,9%	9,7%	11,5%	12,3%
Skierowanie pracownika na szkolenia zewnętrzne	10,0%	12,3%	6,5%	10,2%	16,3%	8,3%	10,0%	12,4%	12,6%	11,0%
Powierzenie pracownikowi funkcji opiekuna/mentora	10,8%	8,1%	16,1%	9,7%	6,5%	8,3%	11,1%	7,7%	14,9%	8,3%
Rozszerzenie zakresu obowiązków pracownika lub poszerzenie zakresu jego odpowiedzialności	5,6%	4,8%	0,0%	5,5%	4,1%	12,5%	3,1%	7,1%	2,3%	5,7%
Awans pracownika	4,8%	4,5%	6,5%	3,4%	6,5%	12,5%	5,4%	4,0%	12,6%	3,2%
Zapewnienie pracownikowi dostępu do usług doradztwa zawodowego	0,4%	0,7%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,4%	0,7%	1,2%	0,4%
Inne	3,2%	7,1%	12,9%	4,5%	7,3%	0,0%	5,8%	5,0%	4,6%	5,5%
Nie wiem / Trudno powiedzieć	18,1%	13,2%	12,9%	16,3%	12,2%	20,8%	15,7%	15,1%	12,6%	15,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

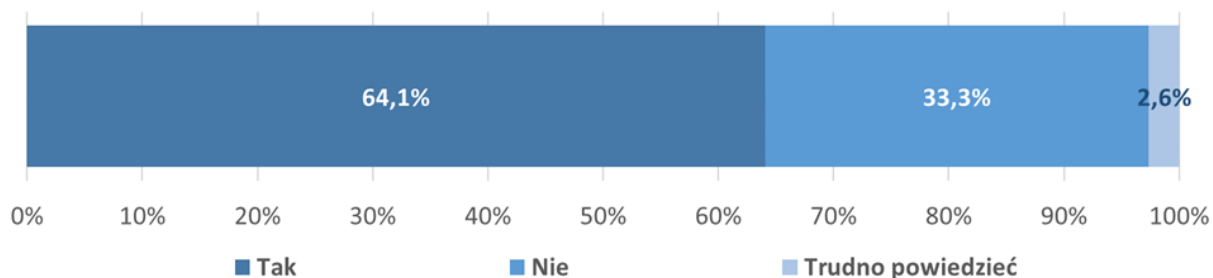
**od góry: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.*

*** Oznaczenia poziomu istotności: ≤ 0.1 (); ≤ 0.05 (*); ≤ 0.01 oznaczono podwójną gwiazdką (**); ≤ 0.001 (***).*

3.5. Wsparcie cudzoziemców

Pytania z trzeciej części kwestionariusza dotyczyły metod i sposobów wspierania pracowników cudzoziemskich przez pracodawców. Podobnie jak w przypadku części pierwszej, ankietowani najpierw odpowiadali na pytanie rozstrzygające, czy działania na rzecz cudzoziemców były podejmowane w ich firmach (rysunek 27). Niemal $\frac{2}{3}$ ankietowanych (64,1%, tj. 269 wskazań) deklarowało podejmowanie takich działań, a $\frac{1}{3}$ badanych (33,3%, tj. 140 wskazań) wskazywała na brak działań wspierających obcokrajowców w swoich przedsiębiorstwach. Przedstawiciele 11 podmiotów (2,6%) nie byli pewni swojego stanowiska w tym zakresie.

Rysunek 27. Czy w badanym przedsiębiorstwie podejmowano działania na rzecz cudzoziemców?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Tabela 21. Podejmowanie działań na rzecz cudzoziemców a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **										
Tak	63,4%	64,8%	50,0%	64,8%	64,2%	73,3%	66,5%	61,8%	74,6%	62,2%
Nie	35,3%	31,1%	50,0%	32,9%	30,9%	26,7%	29,6%	36,9%	25,4%	34,7%
Nie wiem	1,3%	4,1%	0,0%	2,3%	4,9%	0,0%	3,9%	1,4%	0,0%	3,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

*od góry: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Oznaczenia poziomu istotności: ≤ 0.1 (); ≤ 0.05 (*); ≤ 0.01 oznaczono podwójną gwiazdką (**); ≤ 0.001 (***).

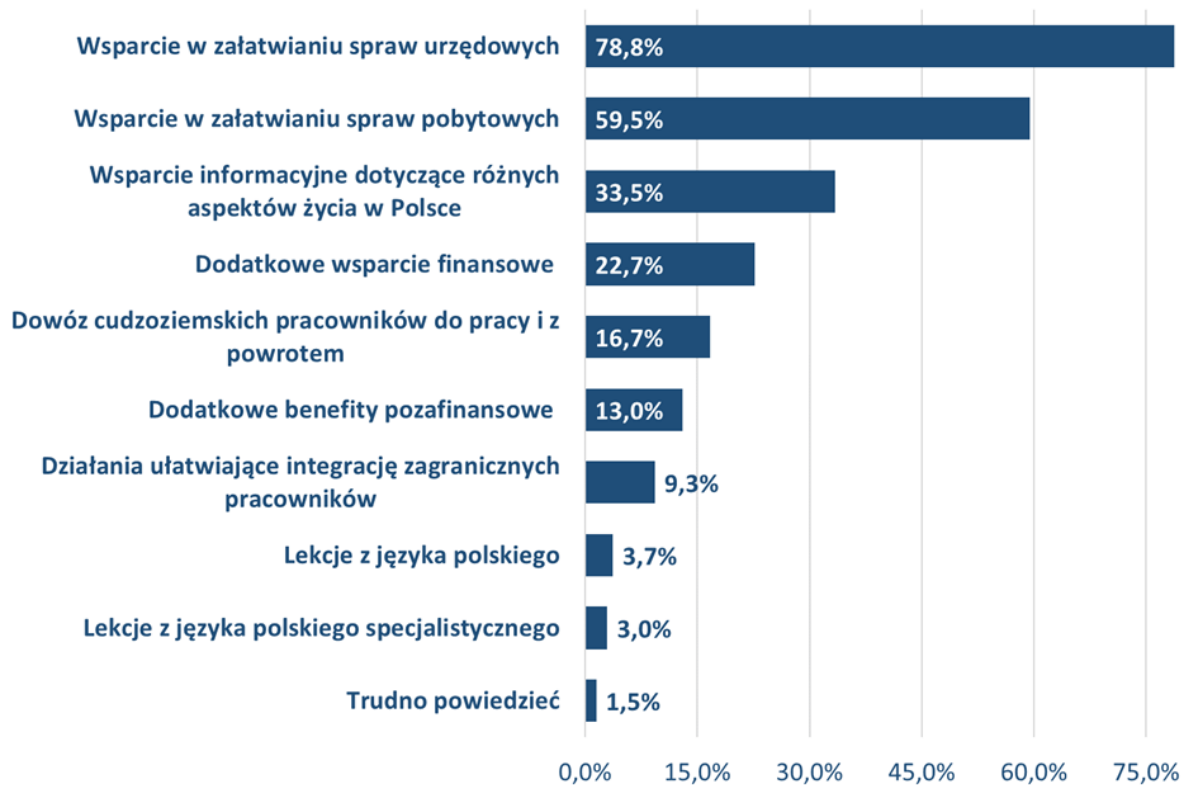
Analiza współczynnika chi-kwadrat udowodniła, że podejmowanie działań na rzecz obcokrajowców jest w sposób istotny zależne statystycznie od tego, czy badany podmiot prowadzi działania eksportowo-importowe oraz czy posiada udziały zagraniczne. Po raz kolejny kontakt podmiotu z szerszym niż tylko lokalnym rynkiem pracy wiąże się z odmiennym stosunkiem do zatrudnionego obcokrajowca.

W dalszej kolejności ankietowani zostali zapytani o to, jakie działania wspierające cudzoziemców podejmowano w ich przedsiębiorstwach (rysunek 28) oraz poproszeni o wybranie dowolnej liczby form z zaprezentowanej kafeterii.

Najczęściej podejmowane przez badanych formy wspierania cudzoziemców to wsparcie w załatwianiu spraw urzędowych - legalizacji pobytu i pracy (78,8%, tj. 212 wskazań) oraz wsparcie w załatwianiu spraw pobytowych - wynajmu mieszkania, znalezieniu lekarza rodzinnego (59,5%, tj. 160 wskazań). Takie rodzaje wsparcia wydają się bezpośrednio związane z samym faktem bycia zatrudnionym i można zaryzykować stwierdzenie, że pracodawcy za ich pomocą de facto działali na własną rzecz, tj. upewniali się, że pracownik będzie w stanie legalnie i bez problemu świadczyć pracę w ich firmie.

Wsparcie informacyjne dotyczące różnych aspektów życia w Polsce (33,5%, tj. 90 wskazań) wydaje się pierwszym z wymienianych działań, które faktycznie mogły wspierać osobę zatrudnioną w jej funkcjonowaniu w nowym otoczeniu bez bezpośredniej korzyści dla wspomagającego - pracodawcy. Formą wskazaną przez ponad 1/3 badanych (22,7%, tj. 61 wskazań) było wsparcie finansowe wykraczające poza wynagrodzenie: dofinansowanie wynajmu mieszkania, wyżywienia, udzielenie pożyczek pracowniczych. Przynajmniej jedna ze wspomnianych form związana może być z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, a korzystanie z niej może wynikać z zadeklarowanej formy zatrudnienia (umowy o pracę na pełen etat - patrz rysunek 21). Dowóz cudzoziemskich pracowników do i z miejsca zatrudnienia, który, podobnie jak najczęściej wybierane formy, może być interpretowany raczej jako sposób zabezpieczenia interesów pracodawcy niż wsparcie pracownika, został wskazany przez co szóstego badanego (16,7%, tj. 45 wskazań). Dodatkowe benefity pozafinansowe, jak np. ubezpieczenie zdrowotne (13%, tj. 35 wskazań), stanowią z kolei element zabezpieczenia socjalnego pracownika, związany bezpośrednio z formą jego zatrudnienia - świadczeniem pracy na podstawie umowy o pracę. Dopiero warianty odpowiedzi wskazywane najrzadziej, tj. działania integracyjne (9,3%, tj. 25 wskazań), a szczególnie lekcje języka polskiego i języka polskiego specjalistycznego (odpowiednio 3,7%, tj. 10 wskazań i 3%, tj. 8 wskazań) wydają się inwestycjami ponoszonymi przez pracodawców, z których ich pracownicy będą mogli korzystać długofalowo, a nie wyłącznie w związku ze świadczeniem pracy dla konkretnego podmiotu.

Rysunek 28. Jakie działania w zakresie wsparcia cudzoziemców podejmowane były w badanych przedsiębiorstwach?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, n=269.

W tabeli 22 przedstawiono rozkład odpowiedzi na omawiane pytanie ze względu na zmienne metryczkowe, które, jak okazało się po wykonaniu testów Chi-kwadrat, nie różnicują znacząco rodzajów działań podejmowanych na rzecz cudzoziemców.

Tabela 22. Rodzaje wsparcia cudzoziemców podejmowanego w badanych przedsiębiorstwach a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
Poziom istotności **										
Wsparcie w załatwianiu spraw urzędowych (np. dot. pobytu i pracy)	34,3%	30,7%	20,0%	34,3%	29,8%	32,0%	33,0%	32,3%	28,7%	33,5%
Wsparcie w załatwianiu spraw pobytowych (np. mieszkanie, lekarz)	24,7%	24,5%	22,9%	25,8%	21,0%	24,0%	22,3%	26,7%	27,0%	24,1%
Wsparcie informacyjne dotyczące różnych aspektów życia w Polsce	12,8%	15,0%	20,0%	12,9%	16,9%	8,0%	14,6%	13,2%	11,3%	14,4%
Dodatkowe wsparcie finansowe	8,1%	10,8%	5,7%	9,4%	9,7%	12,0%	12,9%	6,2%	7,0%	9,9%
Dodatkowe benefity pozafinansowe (np. ubezpieczenie zdrowotne)	7,0%	3,6%	8,6%	4,3%	8,1%	8,0%	3,6%	7,0%	8,7%	4,7%
Lekcje z języka polskiego	1,5%	1,6%	5,7%	1,5%	0,0%	4,0%	1,6%	1,5%	1,7%	1,5%
Lekcje z języka polskiego specjalistycznego	0,0%	2,6%	2,9%	1,3%	0,8%	0,0%	0,6%	1,8%	1,7%	1,1%
Dowóz cudzoziemskich pracowników do pracy i z powrotem	5,2%	8,8%	11,4%	6,7%	6,5%	8,0%	5,5%	8,2%	4,3%	7,5%
Działania ułatwiające integrację zagranicznych pracowników	5,5%	2,0%	2,9%	3,6%	4,8%	4,0%	5,5%	2,3%	8,7%	2,8%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	0,9%	0,3%	0,0%	0,2%	2,4%	0,0%	0,3%	0,9%	0,9%	0,6%

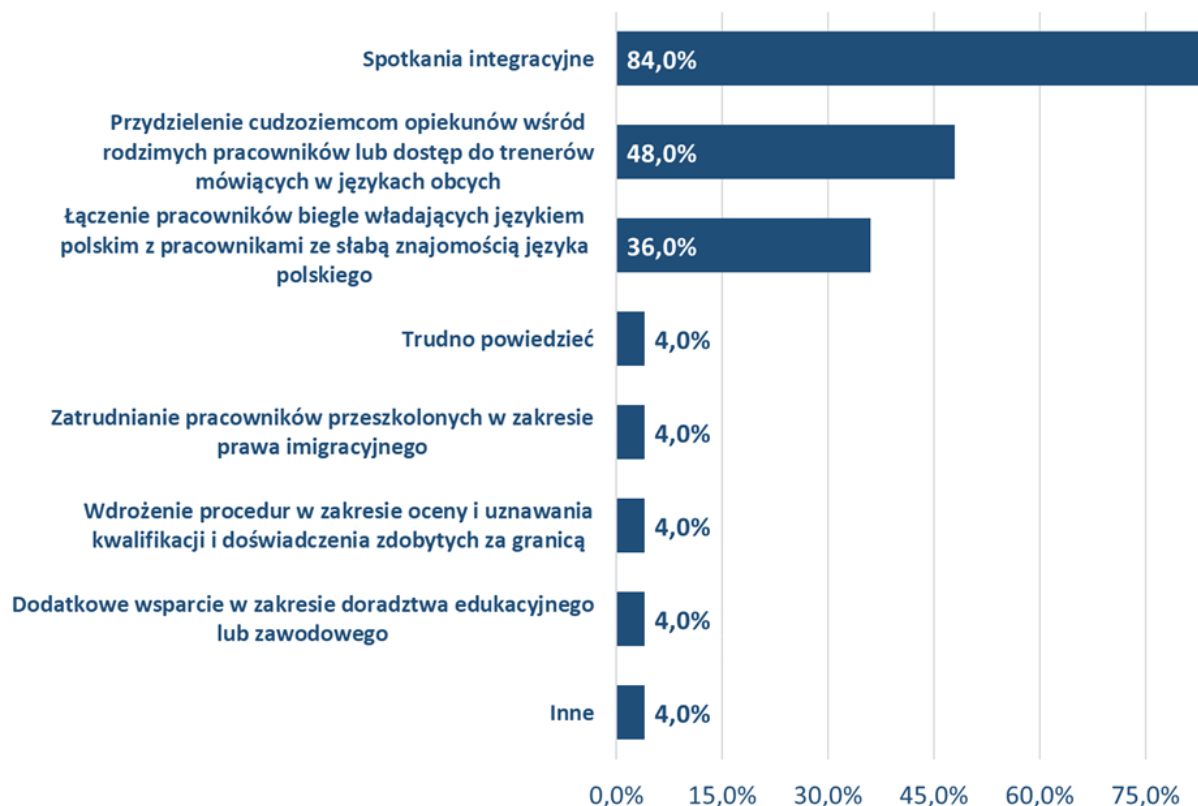
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, n=269.

* od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Nie udowodniono zależności pomiędzy rodzajem wsparcia cudzoziemców podejmowanego w badanych przedsiębiorstwach a zmiennymi metryczkowymi.

Działania sprzyjające integracji pracowników, wskazywane przez prawie co dziesiątego ankietowanego deklarującego udzielanie wsparcia cudzoziemskim pracownikom w firmie (9,3%, tj. 25 wskazań), mogą być różnorodne. Próbie oszacowania, które z możliwych działań integracyjnych podejmowane były przez pracodawców, służyło zadanie kolejnego pytania. Zestawienie udzielonych odpowiedzi prezentuje rysunek 29.

Rysunek 29. Jakie działania ułatwiające integrację cudzoziemców podejmowane były w badanych przedsiębiorstwach?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, n=25.

Spotkania integracyjne okazały się najczęściej wskazywaną formą działań wspierających integrację cudzoziemców (84%, tj. 21 wskazań). Badani nie mieli okazji określić częstotliwości takich spotkań (cykliczne, okazjonalne, jednorazowe) ani szczegółów ich przebiegu. Kolejne często wybierane odpowiedzi dotyczyły działań na stałe zmieniających sposób świadczenia pracy, jak przydzielenie zatrudnionym cudzoziemcom opiekunów wśród rodzimych pracowników lub zapewnienie dostępu do wewnętrznych trenerów mówiących w językach obcych (48%, tj. 12 wskazań) oraz łączenie pracowników biegle władających językiem polskim z pracownikami ze słabą znajomością języka polskiego w celu wykonywania określonych zadań (36%, tj. 9 wskazań). Pozostałe odpowiedzi z kafeterii uzyskały po jednym wskazaniu. Rozkład odpowiedzi na pytanie ze względu na zmienne metryczkowe przedstawiono w tabeli 23. Żadna ze zmiennych metryczkowych nie różnicuje istotnie działań na rzecz integracji cudzoziemców w firmie.

Tabela 23. Rodzaje działań ułatwiających integrację cudzoziemców a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
Poziom istotności **										
Dodatkowe wsparcie w zakresie doradztwa edukacyjnego lub zawodowego	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	3,2%	0,0%	4,2%	0,0%
Wdrożenie procedur w zakresie oceny i uznawania kwalifikacji i doświadczenia zdobytych za granicą	2,6%	0,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%	4,2%	0,0%
Zatrudnianie pracowników przeszkolonych w zakresie prawa imigracyjnego	2,6%	0,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%	0,0%	4,3%
Przydzielenie zatrudnionym cudzoziemcom mentorów (opiekunów) wśród rodzimych pracowników lub zapewnienie dostępu do wewnętrznych trenerów mówiących w językach obcych	23,1%	37,5%	33,3%	27,6%	16,7%	33,3%	22,6%	31,3%	25,0%	26,1%
Łączenie pracowników biegłe władających językiem polskim z pracownikami ze słabą znajomością języka polskiego w celu wykonywania określonych zadań	20,5%	12,5%	33,3%	13,8%	25,0%	33,3%	19,4%	18,8%	20,8%	17,4%
Spotkania integracyjne	46,2%	37,5%	33,3%	48,3%	41,7%	33,3%	41,9%	50,0%	41,7%	47,8%
Inne (jakie?)	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	3,2%	0,0%	4,2%	0,0%
Nie wiem/ trudno powiedzieć/	0,0%	12,5%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%	0,0%	4,3%

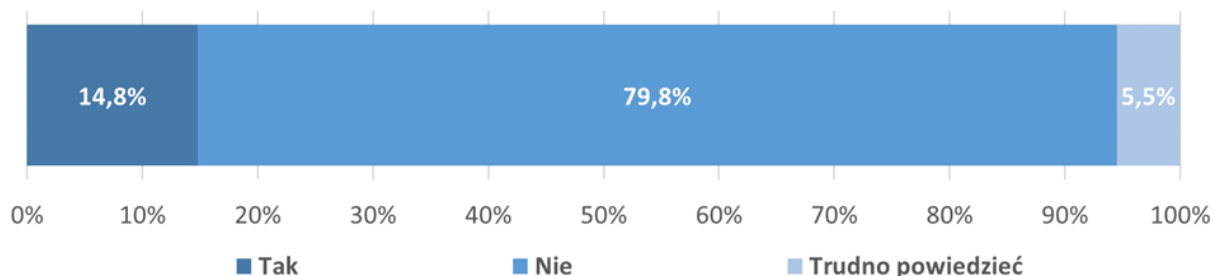
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, n=25.

*od góry: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Nie udowodniono zależności pomiędzy rodzajem działań ułatwiających integrację cudzoziemców w badanych przedsiębiorstwach a zmiennymi metryczkowymi.

W kolejnej części badania przedstawiciele pracodawców pytani byli o realizację działań w zakresie różnic kulturowych (rysunek 30). Wyniki pierwszego pytania rozstrzygającego o fakcie podejmowania ich bądź nie, wskazują, że jest to element funkcjonowania organizacji uważany za mało istotny przez badanych. Zdecydowana większość firm (79,8%, tj. 335 podmiotów) zadeklarowała brak realizacji takich działań, mniej niż co szósty badany twierdził odwrotnie (14,8%, tj. 62 podmiotów), niektórzy ankietowani też nie potrafili zająć stanowiska w omawianym temacie (5,5%, tj. 23 podmioty).

Rysunek 30. Czy w przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 12 miesięcy podejmowane były działania w zakresie różnic kulturowych?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Tabela 24. Podejmowanie działań w zakresie różnic kulturowych a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **										
Tak	15,6%	13,8%	19,2%	12,8%	18,5%	26,7%	14,8%	14,7%	17,5%	14,3%
Nie	76,8%	83,2%	76,9%	82,6%	72,8%	66,7%	80,3%	79,3%	76,2%	80,4%
Nie wiem	7,6%	3,1%	3,8%	4,7%	8,6%	6,7%	4,9%	6,0%	6,3%	5,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

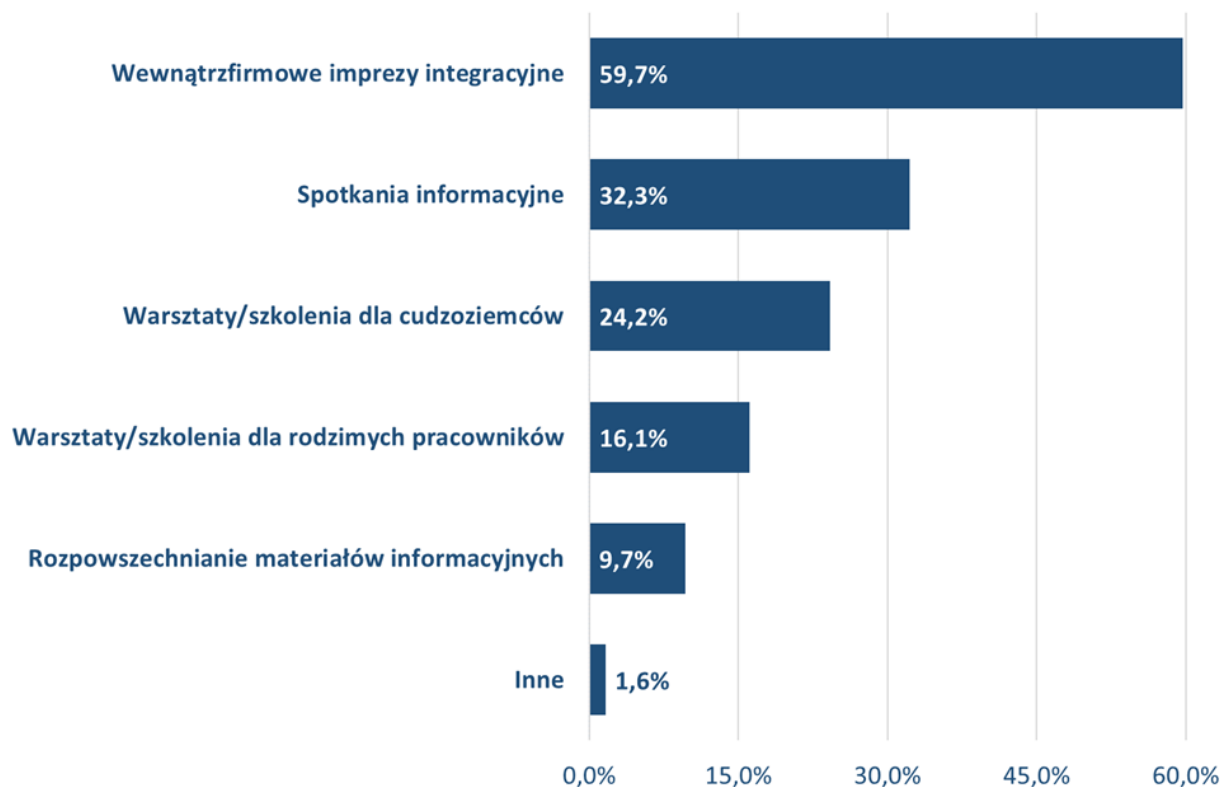
*od góry: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy

** Oznaczenia poziomu istotności: ≤ 0.1 (·); ≤ 0.05 (*); ≤ 0.01 oznaczono podwójną gwiazdką (**); ≤ 0.001 (***).

Analiza współczynnika chi-kwadrat udowodniła istnienie słabej, ale istotnej statystycznie zależności pomiędzy lokalizacją przedsiębiorstwa a podejmowaniem działań w zakresie różnic kulturowych (tabela 24). Nieznacznie częściej podejmowane były one przez firmy zlokalizowane na terenie miasta Poznania.

Następnie badani deklarujący podejmowanie działań w zakresie różnic kulturowych proszeni byli o wskazanie, jakie to były działania (rysunek 31). Prym wiodły imprezy integracyjne organizowane wewnątrz firmy (59,7%, tj. 37 wskazań), w dalszej kolejności badani organizowali spotkania informacyjne (32,3%, tj. 20 wskazań) oraz stacjonarne bądź zdalne warsztaty/szkolenia zarówno dla pracowników cudzoziemskich (24,2%, tj. 15 wskazań), jak i rodzimych (16,1%, tj. 10 wskazań). Mniej niż co dziesiąte wskazanie (9,7%, tj. 6 wskazań) dotyczyło rozpowszechniania materiałów informacyjnych na temat różnic kulturowych. Ich forma mogła być tradycyjna, jak i elektroniczna. Odpowiedzi "inne" udzielił zaledwie jeden ankietowany.

Rysunek 31. Jakie działania w zakresie różnic kulturowych podejmowane były w badanych przedsiębiorstwach w ciągu ostatnich 12 miesięcy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, n=62.

Zestawienie zmiennych metryczkowych z powyższym pytaniem zostało przedstawione w tabeli 31. Zauważyć można, że w grupie badanych firm dominują działania bezkosztowe lub cechujące się niewielką kapitałochłonnością. Jest to zjawisko charakterystyczne dla wszystkich typów firm. Nieco częściej na płatne formy wsparcia (warsztaty, szkolenia) decydują się większe firmy z terenu miasta Poznania.

Tabela 25. Rodzaj podejmowanych działań w zakresie różnic kulturowych a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **										
Warsztaty/szkolenia dla cudzoziemców	23,1%	8,1%	12,5%	14,9%	22,2%	14,3%	15,4%	18,0%	16,7%	16,9%
Warsztaty/szkolenia dla rodzimych pracowników	15,4%	5,4%	37,5%	6,4%	14,8%	0,0%	0,0%	20,0%	16,7%	9,9%
Rozpowszechnianie materiałów informacyjnych	3,8%	10,8%	0,0%	4,3%	11,1%	14,3%	2,6%	10,0%	0,0%	8,5%
Spotkania informacyjne	23,1%	21,6%	0,0%	29,8%	14,8%	28,6%	23,1%	22,0%	16,7%	23,9%
Wewnątrzfirmowe imprezy integracyjne	32,7%	54,1%	50,0%	44,7%	33,3%	42,9%	59,0%	28,0%	50,0%	39,4%
Inne	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	1,4%

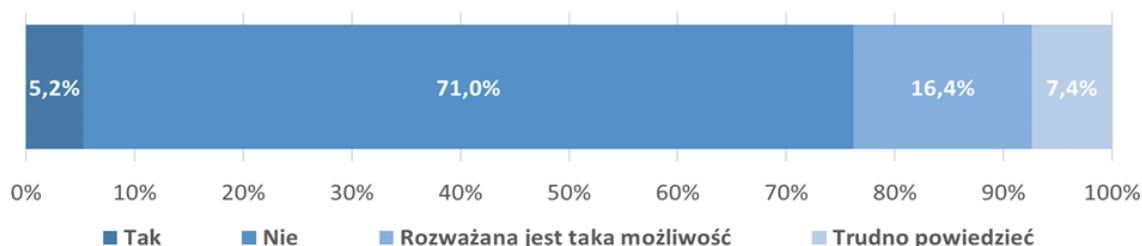
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, n=62.

*Od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Nie udowodniono zależności pomiędzy rodzajem działań podejmowanych w zakresie różnic kulturowych w badanych przedsiębiorstwach a zmiennymi metryczkowymi.

Na zakończenie części ankiety poświęconej wsparciu oferowanemu zagranicznym pracownikom zadano pytanie o plany działań w zakresie różnic kulturowych na najbliższe 12 miesięcy (rysunek 32). Pracodawcy w bardzo niewielkim stopniu deklarowali, że w zbliżających się miesiącach takie działania będą podejmować (5,2%, tj. 22 podmiotów). Warto zauważyć, że jest to o ⅓ mniej niż deklarujących, że takie działania podejmowali dotychczas. 71% ankietowanych (tj. 298 podmiotów) odrzuciło taką możliwość, 16,4% (tj. 69 podmiotów) zadeklarowało, że ją rozważa, a 7,4% (tj. 31 podmiotów) nie było w stanie zadeklarować się w omawianym zakresie.

Rysunek 32. Czy w przedsiębiorstwie, w perspektywie najbliższych 12 miesięcy, planowane są działania w zakresie różnic kulturowych?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Analiza współczynnika chi-kwadrat dowiodła, że planowanie działań w zakresie różnic kulturowych słabo, ale w sposób statystycznie istotny zależy od działań import-eksport - firmy je prowadzące nieznacznie częściej deklarowały funkcjonowanie takich planów w swoich strukturach.

Tabela 26. Planowanie działań w zakresie różnic kulturowych a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
poziom istotności **										
Tak	6,3%	4,1%	3,8%	5,0%	6,2%	6,7%	3,9%	6,5%	6,3%	5,0%
Nie	69,2%	73,0%	53,8%	71,5%	72,8%	80,0%	76,8%	65,4%	60,3%	72,8%
Nie wiem	7,1%	7,7%	15,4%	6,4%	8,6%	6,7%	5,9%	8,8%	7,9%	7,3%
Rozważana jest taka możliwość	17,4%	15,3%	26,9%	17,1%	12,3%	6,7%	13,3%	19,4%	25,4%	14,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

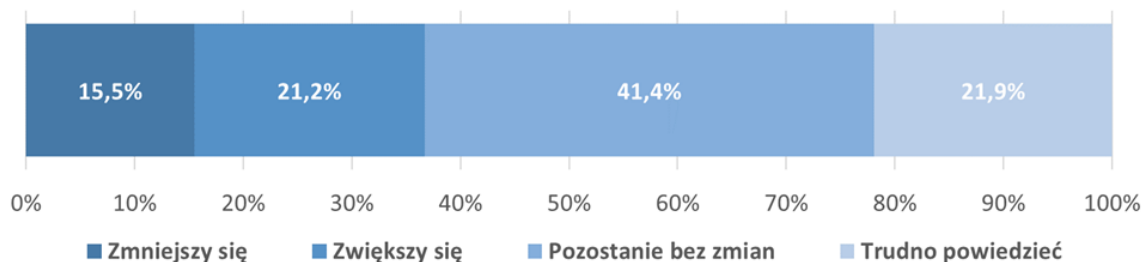
*od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Oznaczenia poziomu istotności: ≤ 0.1 (); ≤ 0.05 (*); ≤ 0.01 oznaczono podwójną gwiazdką (**); ≤ 0.001 (***).

3.6. Plany na przyszłość i polityka lokalna w obszarze zatrudnienia

W kolejnej części ankiety skupiono się na planach pracodawców dotyczących zatrudnienia pracowników z zagranicy w perspektywie krótko i średnioterminowej. Pierwsze pytanie dotyczyło popytu na pracę cudzoziemców w ciągu najbliższego roku. Badanie było prowadzone w listopadzie 2020, stąd też perspektywa ta obejmuje rok 2021. Odpowiedzi przedstawiono na rysunku 33.

Rysunek 33. Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w perspektywie najbliższych 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Ankietowani przedsiębiorcy w większości zgadzali się ze stwierdzeniem, że zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w ciągu najbliższych 12 miesięcy nie zmieni się (41,4%). Kolejną najliczniejszą kategorię odpowiedzi stanowiły stwierdzenia o tym, iż trudno powiedzieć, jak zmieni się zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców (21,9%) oraz że ulegnie ono zwiększeniu (21,2%). Zaledwie 15,5% przedsiębiorców stwierdziło, że popyt ten ulegnie zmniejszeniu. Odpowiedzi te należy uznać za

stosunkowo optymistyczne w kontekście zatrudniania cudzoziemców. Pomimo szoku gospodarczego większość przedsiębiorstw nie planowała dalszych zwolnień.

Nieco szerszą analizę tej kwestii przedstawiono w tabeli 27, gdzie pytanie zostało skrzyżowane ze zmiennymi metryczkowymi.

Tabela 27. Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w perspektywie najbliższych 12 miesięcy a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
Poziom istotności**	***						*			
Nie wiem/ Trudno powiedzieć	17,4%	27,0%	19,2%	23,2%	16,0%	33,3%	26,6%	17,5%	20,6%	22,1%
Pozostanie bez zmian	45,5%	36,7%	30,8%	41,6%	44,4%	40,0%	38,9%	43,8%	34,9%	42,6%
Zmniejszy się	20,5%	9,7%	19,2%	15,4%	14,8%	13,3%	11,8%	18,9%	19,0%	14,8%
Zwiększy się	16,5%	26,5%	30,8%	19,8%	24,7%	13,3%	22,7%	19,8%	25,4%	20,4%

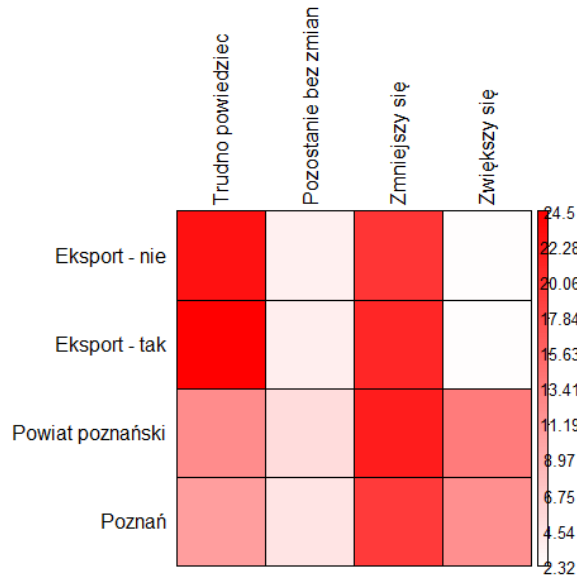
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

*od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

Oznaczenia poziomu istotności: ≤ 0.1 (-); ≤ 0.05 (*); ≤ 0.01 (); ≤ 0.001 (***).

Jeżeli przyjrzymy się odpowiedziom w świetle poszczególnych zmiennych metryczkowych, to okazuje się, że nieco mniej optymistyczne są firmy z terenu Poznania, zatrudniające do 9 osób i nieprowadzące działalności eksportowej (tabela 27). W opinii tego typu przedsiębiorstw największy jest odsetek wskazań mówiących, że zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców ulegnie zmniejszeniu w ciągu najbliższego roku (średnio wynosi on około 20%). Z kolei największym optymizmem cechują się najmniejsze firmy z terenu powiatu poznańskiego, prowadzące działalność eksportową (średnio około 25% wskazań dla odpowiedzi, że zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców ulegnie zwiększeniu). Powyższe zależności zostały zbadane pod kątem istotności. Odpowiedź dotycząca zapotrzebowania na pracę cudzoziemców w perspektywie 12 miesięcy okazała się istotnie zależna od zmiennej lokalizacja, jak i zmiennej prowadzenie działalności eksportowej (p-wartość < 0.05). Kolejny wykres wskazuje, która z kategorii odpowiedzi ma największy udział w całkowitej wartości testu.

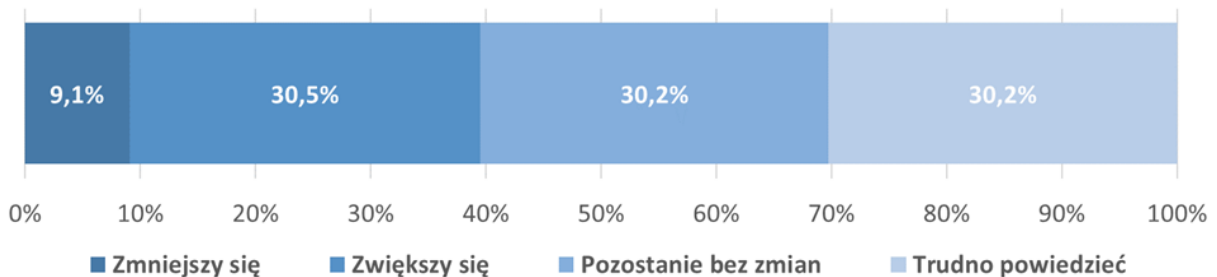
Rysunek 34. Udział poszczególnych statystycznie istotnych kategorii odpowiedzi w wartości testu Chi-kwadrat (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

W przypadku prowadzenia bądź nie działalności eksportowej największy udział w wartości statystyki testowej miała kategoria *Trudno powiedzieć* oraz że zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy *zmniejszy się* (rysunek 34). Te dwa warianty odpowiedzi są odpowiedzialne za ponad 70% całkowitej wartości testu Chi-kwadrat i tym samym odpowiadają za większość różnicy między wartościami oczekiwanymi a obserwowanymi. Można więc przypuszczać, że prowadzenie działalności eksportowej przez firmę jest powiązane z kategorią odpowiedzi dot. zmniejszenia zapotrzebowania na pracę cudzoziemców. W przypadku zmiennej *lokalizacja*, udział poszczególnych kategorii odpowiedzi był nieco bardziej zróżnicowany, choć i w tym przypadku odpowiedź *zmniejszy się* stanowiła ok. 40% całej wartości statystyki.

Rysunek 35. Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w perspektywie najbliższych 3 lat



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Inaczej przedstawiają się przewidywania badanych pracodawców dotyczące zapotrzebowania na pracę cudzoziemców w perspektywie średniookresowej, czyli najbliższych 3 lat. Jak pokazują dane przedstawione na rysunku 35, w takim okresie 30,2% badanych nie spodziewa się zmian

zapotrzebowania i taki sam odsetek nie potrafi się jednoznacznie odnieść do tej kwestii. Wśród ankietowanych wybierających pozostałe odpowiedzi znacząco więcej przedsiębiorców przewiduje jednak, że zapotrzebowanie na pracę pracowników cudzoziemskich ulegnie zwiększeniu (30,5%) niż zmniejszeniu (9,1%). Może to świadczyć o tym, iż przedsiębiorcy z nieco większym optymizmem patrzą w dalszą przyszłość. Tabela kontyngencji dla pytania i zmiennych metryczkowych została przedstawiona poniżej (tabela 28).

Tabela 28. Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w perspektywie najbliższych 3 lat a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
Poziom istotności**	.						.		*	
Nie wiem/ Trudno powiedzieć	26,3%	34,7%	23,1%	28,2%	39,5%	33,3%	36,5%	24,4%	33,3%	29,7%
Pozostanie bez zmian	29,0%	31,6%	26,9%	31,2%	29,6%	20,0%	27,6%	32,7%	20,6%	31,9%
Zmniejszy się	11,2%	6,6%	11,5%	9,7%	6,2%	6,7%	7,9%	10,1%	3,2%	10,1%
Zwiększy się	33,5%	27,0%	38,5%	30,9%	24,7%	40,0%	28,1%	32,7%	42,9%	28,3%

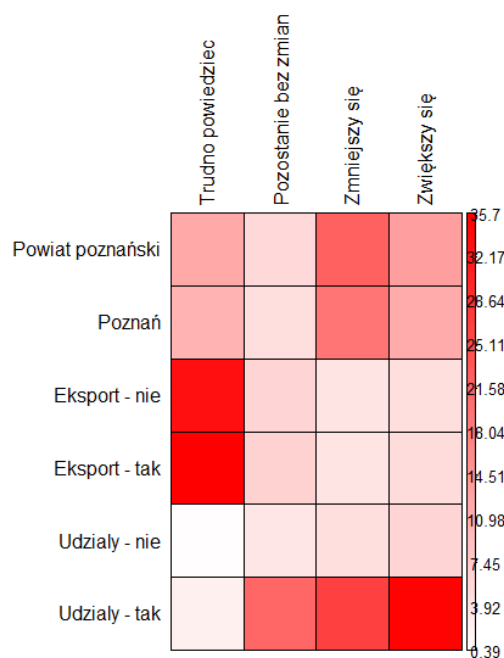
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

* od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

Oznaczenia poziomu istotności: ≤ 0.1 (·); ≤ 0.05 (*); ≤ 0.01 (); ≤ 0.001 (***)

Najbardziej optymistycznie popyt na pracę cudzoziemców w perspektywie średniookresowej przewidują najmniejsze i największe firmy z Poznania. Dodatkowymi czynnikami, które różnicują opinie respondentów, jest fakt prowadzenia działalności eksportowej oraz posiadanie udziałów w firmie przez osoby bądź przedsiębiorstwa zagraniczne. Warto zauważyć, że jedynie niewielki odsetek ankietowanych w ramach poszczególnych warstw wskazuje, że popyt może się zmniejszyć. Potwierdza to optymistyczne zapatrywania na przyszłość niezależnie od rodzaju czy lokalizacji firmy. Zależności pomiędzy wszystkimi zmiennymi metryczkowymi z wyjątkiem wielkości przedsiębiorstwa a zapatrywaniem za zatrudnienie cudzoziemców w perspektywie 3 lat okazała się istotna statystycznie (lokalizacja i posiadanie udziałów w firmie przez osoby czy przedsiębiorstwa z zagranicy a prognozowanym popytem cechowała się słabą zależnością; z kolei prowadzenie działalności eksportowej a prognozowany popyt cechował się silną zależnością). Wkład poszczególnych kategorii odpowiedzi do wartości statystyki testowej został przedstawiony na rysunku 36.

Rysunek 36. Udział poszczególnych statystycznie istotnych kategorii odpowiedzi w wartości testu Chi-kwadrat (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Następne pytanie dotyczyło działań, jakich realizacja mogłaby zachęcić przedsiębiorców do zatrudniania pracowników z zagranicy. Było to pytanie wielokrotnego wyboru, każdy ankietowany mógł wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi. Wyniki zostały przedstawione na rysunku 37.

Rysunek 37. Jakie działania w Pani/Pana opinii mogłyby zachęcić lokalne przedsiębiorstwa do zatrudniania cudzoziemców?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Warto zauważyć, że w pierwszych trzech najczęściej wskazywanych wariantach odpowiedzi znalazły się kwestie biurokratyczne związane z zatrudnieniem. Zdecydowana większość ankietowanych firm wskazuje na usprawnienie procedur formalnych związanych z legalizacją pobytu cudzoziemców jako kluczowy czynnik zachęcający do zatrudniania cudzoziemców (73,6%). Kolejne dwie najczęściej wybierane kategorie to wydłużenie okresu wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia (46,4%) oraz ograniczenie warunków formalnych, które muszą spełniać cudzoziemcy (40,5%).

Można więc stwierdzić, że to przeszkody administracyjne są głównym czynnikiem ograniczającym zatrudnienie cudzoziemców przez pracodawców. Ta obserwacja pokrywa się z wynikami wcześniejszych badań zrealizowanych przez związek pracodawców prywatnych Lewiatan (2018) czy agencję EWL (2018), w których pracodawcy uskarżali się na złożoność procedur formalnych i konieczność częstych wizyt w urzędach. Warto zaznaczyć, że na biurokrację narzekali również cudzoziemcy, którzy czekali na załatwienie formalności związanych z podjęciem zatrudnienia nawet do 3 miesięcy (TOR 2018). Okazuje się więc, że w ciągu dwóch lat, jakie upłynęły pomiędzy tymi badaniami a projektem opisywanym w niniejszym raporcie, niewiele się w tej sprawie zmieniło.

Analiza deklaracji pracodawców dotyczących działań zachęcających ich do zatrudnienia cudzoziemców została pogłębiona w tabeli 29, gdzie odpowiedzi na pytanie skrzyżowano ze zmiennymi metryczkowymi.

Tabela 29. Działania zachęcające przedsiębiorstwa do zatrudniania cudzoziemców a zmienne metryczkowe*

	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
Poziom istotności**										
Usprawnienie procedur legalizacji pobytu cudzoziemców	30,3%	32,1%	32,3%	31,6%	28,7%	34,2%	33,5%	28,9%	33,3%	30,8%
Ograniczenie warunków formalnych, jakie muszą spełniać cudzoziemcy	19,2%	14,9%	19,4%	17,7%	15,3%	13,2%	18,3%	16,0%	17,7%	17,0%
Dofinansowania miejsc pracy	9,8%	8,3%	11,3%	9,7%	6,4%	7,9%	6,8%	11,3%	8,8%	9,1%
Szkolenia dla pracodawców w zakresie specyfiki zatrudniania cudzoziemców	4,8%	6,6%	3,2%	4,9%	8,4%	7,9%	5,3%	5,9%	4,8%	5,8%
Pełne otwarcie rynku pracy dla cudzoziemców	4,8%	4,9%	4,8%	4,1%	7,9%	2,6%	4,7%	5,0%	0,0%	5,7%
Rozszerzenie listy państw, których obywatele mogą pracować w Polsce na podstawie oświadczenia	4,0%	5,3%	3,2%	4,5%	5,9%	2,6%	4,1%	5,1%	4,1%	4,7%
Wydłużenie okresu wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia	18,0%	21,5%	16,1%	19,3%	20,8%	26,3%	20,1%	19,2%	19,0%	19,8%
Polityka integracyjna państwa	6,3%	4,5%	6,5%	5,8%	4,5%	2,6%	5,5%	5,3%	8,8%	4,9%
Nie wiem/Trudno powiedzieć	2,9%	1,9%	3,2%	2,5%	2,0%	2,6%	1,6%	3,2%	3,4%	2,2%

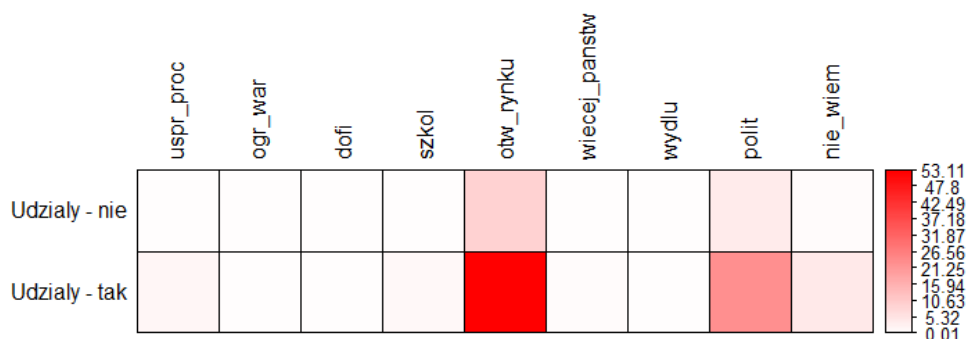
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

*od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Oznaczenia poziomu istotności: ≤ 0.1 (·); ≤ 0.05 (*); ≤ 0.01 (**); ≤ 0.001 (***)

Warto zauważyć, że ani lokalizacja, ani wielkość firmy, ani fakt prowadzenia działalności eksportowej nie różnicują odpowiedzi respondentów. W dalszym ciągu na pierwszym miejscu w odniesieniu do wszystkich typów firm znalazła się kategoria związana z usprawnieniem procedur legalizacji cudzoziemców. Najrzadziej wybierana w przedsiębiorstwach wszystkich typów była propozycja rozszerzenia listy państw, których obywatele mogą pracować w Polsce na podstawie oświadczenia. Zależnie od rodzaju wskazywało ją zaledwie 3-5% ankietowanych przedsiębiorstw. Co ciekawe, odpowiedź ta okazuje się istotna statystycznie w odniesieniu do posiadania udziałów przez osoby lub firmy z zagranicy (wygenerowała ona większość wartości statystyki testowej Chi-kwadrat) (rysunek 38).

Rysunek 38. Udział poszczególnych statystycznie istotnych kategorii odpowiedzi w wartości testu Chi-kwadrat (w %)*



*opis zmiennych w macierzy: uspr-proc (usprawnienie procedur); ogr_war (ograniczenie formalności); dofi (dofinansowania); szkol (szkolenia); otw_ryнку (pełne otwarcie rynku pracy dla cudzoziemców); więcej_panstw (rozszerzenie listy państw); wydłu (wydłużenie pobytu); polit (polityka integracyjna).

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Kategoria ta wynosiła aż 60% do całkowitej wartości testu Chi-kwadrat. Oznacza to, że zależność pomiędzy udziałami zagranicznymi w firmie a działaniami na rzecz cudzoziemców opiera się przede wszystkim na odpowiedzi *otwarcie rynku pracy*.

W ramach kolejnego pytania respondenci zostali poproszeni o wskazanie czynników, które sprzyjają integracji cudzoziemców na polskim rynku pracy. Zestawienie ich odpowiedzi zostało przedstawione na rysunku 39.

Rysunek 39. Czynniki sprzyjające integracji cudzoziemców na polskim rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

Blisko połowa ankietowanych przedsiębiorców wskazała na bliskość językową i kulturową kraju pochodzenia cudzoziemców jako czynnik, który sprzyja ich integracji (48,8% wskazań). Na drugim miejscu znalazła się kategoria ułatwienie procedur uznawania kwalifikacji zawodowych, które zostały nabyte poza obszarem Unii Europejskiej (31,9% wskazań). Niewiele mniej badanych firm wskazało większą otwartość polskiego społeczeństwa na napływ imigrantów (28,6%), a także indywidualne cechy cudzoziemców (27,9%) jako czynniki sprzyjające integracji cudzoziemców na polskim rynku pracy. Nieco mniej wskazań zebrali kolejne warianty odpowiedzi, tj. ograniczenie dyskryminacji na rynku pracy (22,6%), polepszenie sytuacji gospodarczej w Polsce (21,7%), a także doświadczenie pracodawców w zakresie zarządzania pracownikami z różnych kręgów kulturowych (17,4%). Wyniki wskazują, że to właśnie podobieństwo do społeczności kraju przyjmującego w różnych obszarach jest dla pracodawców najistotniejszym czynnikiem sprzyjającym integracji cudzoziemców.

Odpowiedzi na omawiane pytanie z uwzględnieniem zmiennych metryczkowych zostały przedstawione w tabeli 30. Treści te ujawniają pewną rosnącą polaryzację odpowiedzi wraz z wielkością firmy - mniejsi przedsiębiorcy nieco bardziej równomiernie wskazywali dostępne odpowiedzi, podczas gdy więksi skupiali się bardziej na dwóch czy trzech wariantach.

Tabela 30. Jakie czynniki w Pani/Pana opinii sprzyjają integracji i lepszej pozycji cudzoziemców na polskim rynku pracy?

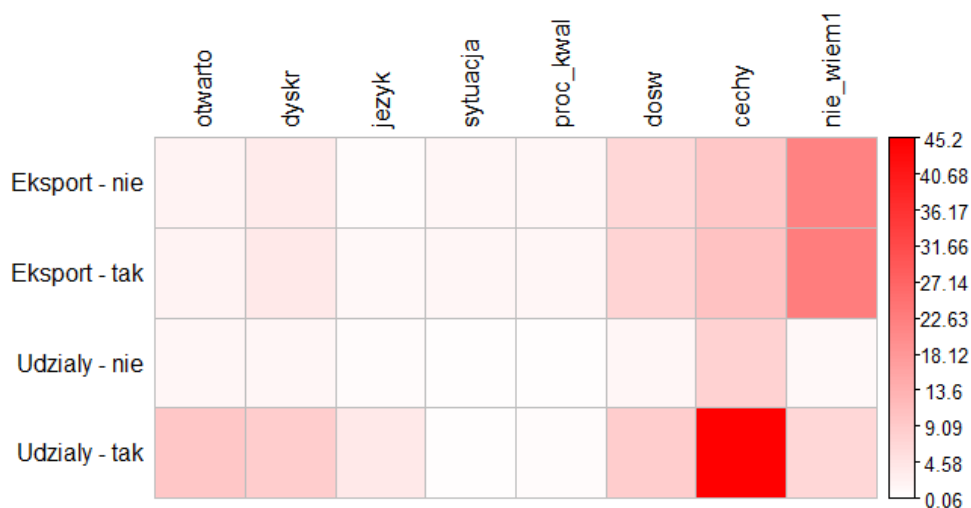
	Lokalizacja		Wielkość zatrudnienia				Import - eksport		Udziały zagraniczne	
	Poznań	Powiat poznański	0 - 9	10 - 49	50 - 249	Powyżej 250	Tak	Nie	Tak	Nie
Poziom istotności**							*		*	
Większa otwartość społeczeństwa na napływ emigrantów	14,3%	13,8%	16,7%	13,9%	13,5%	16,1%	15,1%	13,0%	10,0%	14,8%
Ograniczenie dyskryminacji na rynku pracy	12,1%	10,1%	12,5%	11,8%	10,4%	0,0%	9,9%	12,4%	7,7%	11,8%
Bliskość językowa i kulturowa kraju pochodzenia cudzoziemców	23,7%	24,4%	16,7%	23,7%	26,4%	29,0%	25,0%	23,1%	20,8%	24,6%
Polepszenie sytuacji gospodarczej w Polsce	9,8%	11,6%	12,5%	11,8%	6,7%	6,5%	11,5%	9,8%	10,0%	10,8%
Ułatwienie procedur uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych poza UE	17,0%	14,3%	16,7%	15,9%	14,1%	19,4%	14,7%	16,7%	16,9%	15,5%
Doświadczenie pracodawców w zakresie zarządzania pracownikami z różnych kręgów kulturowych	8,7%	8,4%	14,6%	7,9%	8,6%	12,9%	7,0%	10,1%	11,5%	8,0%
Indywidualne cechy cudzoziemców (wrodzone i nabyte)	11,9%	15,8%	6,3%	13,3%	17,2%	16,1%	16,1%	11,4%	22,3%	12,2%
Nie wiem/Trudno powiedzieć	2,5%	1,7%	4,2%	1,8%	3,1%	0,0%	0,7%	3,4%	0,8%	2,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

* od lewej: lokalizacja, wielkość firmy, prowadzenie działalności eksportowej, posiadanie udziałów w firmie przez osoby z zagranicy.

** Oznaczenia poziomu istotności: ≤ 0.1 (·); ≤ 0.05 (*); ≤ 0.01 (**); ≤ 0.001 (***).

Rysunek 40. Udział poszczególnych statystycznie istotnych kategorii odpowiedzi w wartości testu Chi-kwadrat (w %)*



*opis zmiennych w macierzy: otwarto (większa otwartość społeczeństwa na napływ migrantów); dyskr (ograniczenie dyskryminacji na rynku pracy); język (bliskość językowa i kultura kraju pochodzenia migrantów); sytuacja (polepszenie sytuacji gospodarczej w Polsce); proc_kwal (Ułatwienie procedur uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w krajach spoza Unii Europejskiej); dosw (Doświadczenie pracodawców w zakresie zarządzania pracownikami z różnych kręgów kulturowych); cechy (Indywidualne cechy (wrodzone i nabyte) cudzoziemców (np. wiek, wykształcenie, otwartość na kontakty z Polakami, wyższa motywacja)).

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

4. Determinanty popytu na pracę migrantów (w czasie pandemii)

W tym rozdziale pogłębiamy i ukierunkowujemy wysiłek badawczy na kwestie szczególnie istotne z punktu widzenia zarówno migrantów zarobkowych, jak i lokalnych przedsiębiorców: podejmujemy próbę identyfikacji czynników, które mogą wpływać na popyt na pracowników z zagranicy. Istotny w tym kontekście jest czas przeprowadzenia badania - listopad/grudzień 2020, a więc druga fala pandemii COVID-19 w Polsce. Stąd zidentyfikowane czynniki należy ściśle łączyć z klimatem społeczno-gospodarczym, który panował w tamtym czasie. Warto też pamiętać, że badanie ankietowe zostało przeprowadzone przede wszystkim w firmach reprezentujących branże, w których zatrudniona jest największa część pracowników cudzoziemskich w naszym kraju (m.in. produkcja przemysłowa, handel, budownictwo). Opisana specyfika zatrudnienia nie wyczerpuje więc obrazu całej gospodarki, a dotyczy jedynie jej fragmentu.

4.1. Dane wykorzystane w obliczeniach

Zbiór danych wykorzystany do obliczeń pochodził z ogólnej bazy badania, która zawierała 160 zmiennych dla 420 badanych przedsiębiorców (67200 rekordów). Do dalszych obliczeń wybrano jednak te zmienne, które potencjalnie mogą być przedmiotem naszego zainteresowania, jeśli chodzi o determinanty zatrudniania migrantów w czasie szoku pandemicznego, a z drugiej strony nadają się do wykorzystania w ramach zastosowanej metody analizy. W rezultacie wydzielono 15 zmiennych zależnych, które mogłyby objaśniać chęci zatrudniania pracowników-cudzoziemców przez polskich przedsiębiorców. Następnie wybrane zmienne zostały posortowane według wspólnych obszarów tematycznych wyróżnionych kolorami w tabeli 31. Obszar pierwszy dotyczy wydzielonych zmiennych metryczkowych, obszar drugi wiąże się z warunkami pracy, a obszar trzeci dotyczy pytań kwestionariusza bezpośrednio związanych z pandemią COVID-19.

Tabela 31. Szczegółowy opis zmiennych wykorzystanych w modelach regresji

Zmienna	Opis	Kategorie zmiennej	Porządkowa*
V12_hire (zmienna zależna)	Czy firma zamierza zatrudnić cudzoziemców w ciągu najbliższego roku?	3 - jest to bardzo prawdopodobne 2 - jest to nieco prawdopodobne 1 - nie jest to prawdopodobne	Tak
V13_size	Wielkość przedsiębiorstwa	1 - małe i średnie 2 - duże i bardzo duże	Nie
V14_branch	Sektor działalności przedsiębiorstwa	3 - produkcja przemysłowa 6 - budownictwo 7 - handel hurtowy i detaliczny 8 - transport i gospodarka magazynowa 9 - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi 10 - działalność związana z kulturą rozrywką i rekreacją	Nie

		19 - pozostała działalność usługowa	
V15_stakes	Posiadanie udziałów w przedsiębiorstwie przez osoby lub firmy z zagranicy	1 - Tak 2 - Nie	Nie
V17_lok	Geograficzna lokalizacja przedsiębiorstwa	1 - Poznań 2 - powiat poznański	Nie
V18_ex	Prowadzenie działalności eksportowej	1 - Tak 2 - Nie	Nie
V2_share**	Udział procentowy zatrudnionych pracowników z zagranicy	Ciągła zmienna numeryczna (0-60)	Nie
V3_year	Rok, w którym firma zaczęła zatrudniać obcokrajowców	2014 lub wcześniej, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020	Tak
V1_activ	Podjęcie działań na rzecz pracowników z zagranicy przez firmę	1 - Tak 2 - Nie	Nie
V5_job	Rodzaj pracy wykonywanej przez migrantów	1 - praca głównie fizyczna 2 - praca głównie intelektualna	Nie
V6_wage	Oczekiwania płacowe migrantów	3 - wyższe niż Polacy 2 - podobne do Polaków 1 - niższe niż Polacy	Tak
V9_contract	Rodzaj umowy	1 - umowa o pracę na pełny etat 2 - umowa o pracę na część etatu 3 - umowa na czas określony na cały bądź część etatu 4 - umowy tymczasowe (umowa zlecenia, umowa o dzieło)	Nie
V8_know	Poziom wiedzy pracowników z zagranicy	3 - wyższe niż Polacy 2 - podobne do Polaków 1 - niższe niż Polacy	Tak
V4_C19	Wpływ COVID-19 na zatrudnienie pracowników z zagranicy w firmie	1 - spadek zatrudnienia 2 - brak wpływu 3 - wzrost zatrudnienia	Tak
V5_C19P	Wpływ COVID-19 na zatrudnienie polskich pracowników w firmie	4 - spadek zatrudnienia 5 - brak wpływu 6 - wzrost zatrudnienia	Tak
V10_fut	Przyszłe prognozy dotyczące zatrudniania cudzoziemców w Polsce	1 - spadek zatrudnienia 2 - brak wpływu 3 - wzrost zatrudnienia	Tak

* zmienna porządkowa to zmienna o istotnej kolejności kategorii, zawierająca więcej niż 2 kategorie.

** ze zbioru zostało usuniętych 19 obserwacji odstających; sklasyfikowane zostały wg definicji: każdy punkt poniżej [kwartył 1 - (1.5)*rozstęp ćwiartkowy] lub powyżej [kwartył 3 + (1.5)*rozstęp ćwiartkowy].

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

4.2. Wyniki analizy logistycznej

Regresja logistyczna jest jedną z technik analizy regresji i pozwala na oszacowanie zależności pomiędzy zmiennymi. W modelach zazwyczaj wykorzystujemy zestaw zmiennych objaśniających do analizy zmiennej eksploracyjnej/zależnej. Regresja logistyczna mierzy związek pomiędzy kategorią zmienną zależną a jedną lub więcej zmiennymi niezależnymi poprzez szacowanie prawdopodobieństw za pomocą tzw. funkcji logistycznej.

W toku dalszych prac opracowaliśmy trzy modele regresji logistycznej porządkowej¹², aby określić, jakie czynniki mogą wpływać na prawdopodobieństwo tego, że polskie firmy będą zgłaszać popyt na pracowników-migrantów podczas pandemii COVID-19. Aby zminimalizować ryzyko tzw. nadmiernego dopasowania modelu regresji porządkowej (van Smeden et al. 2016), podzieliliśmy nasze dane na trzy obszary tematyczne (zgodnie z kolorami w tabeli 31). W związku z tym oszacowaliśmy modele dla szans zatrudnienia migrantów na podstawie wskaźników w tych trzech obszarach. W pierwszym modelu prawdopodobieństwo zatrudniania migrantów było objaśniane przez zmienne metryczkowe:

$$V12_hire = V2_share + V3_year + V13_size + V15_stakes + V14_branch + V17_lok$$

(Model I)

Drugi model uwzględnia głównie wpływ warunków w miejscu pracy i postrzeganego poziomu wiedzy pracowników-migrantów na prawdopodobieństwo ich zatrudnienia przez polskie przedsiębiorstwa. Specyfikacja jest więc następująca:

$$V12_hire = V1_actions + V6_wage + V5_job + V8_know$$

(Model II)

Wreszcie trzeci model łączy zmienne, które bezpośrednio wiążą się z wpływem pandemii na poziom zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Dwie zmienne "covidowe" (V4_C19 i V5_C19P) zostały połączone ze zmienną dot. opinii pracodawców na temat perspektyw zatrudniania pracowników-migrantów w Polsce w najbliższym roku. Tak więc trzeci model miał następującą postać:

$$V12_hire = V4_C19 + V4_C19P + V10_fut$$

(Model III)

Wyniki estymacji Modeli I - III zostały przedstawione w tabeli 32. Kolory pól odpowiadają kolorom obszarów tematycznych zmiennych.

¹² Szczegóły techniczne dotyczące prezentowanych modeli logistycznych zostały zawarte w Załączniku 1.

Tabela 32. Wyniki estymacji porządkowych modeli regresji logistycznej

Var	Model I	Var	Model II	Var	Model III
V2_share	0.03* (0.000)	V1_activ	-1.20*** (0.000)	V4_C19(L)	1.02* (0.03)
V3_year	-0.304*** (0.000)	V7_know(L)	-0.94*(0.03)	V4_C19(Q)	0.42 (0.16)
V5_lok	0.41* (0.03)	V7_knowQ)	-0.33 (0.23)	V5_C19P(L)	-0.85* (0.02)
V13_size	0.40* (0.04)	V19_contr(1)	-0.02 (0.94)	V5_C19P(Q)	-0.20 (0.43)
V15_stakes	-0.62 (0.06)	V19_contr(2)	-0.12 (0.67)	V10_fut(L)	0.19 (0.44)
V18_ex	0.41 (0.07)	V19_contr(3)	-0.19 (0.80)	V10_fut(Q)	0.07 (0.70)
V14_branch(6)	-0.30 (0.23)	V19_contr(4)	1.32*** (0.000)	-	-
V14_branch(7)	-1.43*** (0.000)	-	-	-	-
V14_branch(8)	-0.03 (0.89)	-	-	-	-
V14_branch(9)	-1.50*** (0.000)	-	-	-	-
V14_branch(10)	-0.68* (0.03)	-	-	-	-
V14_branch(19)	-0.83* (0.02)	-	-	-	-
Wald test	13489629*** (0.000)	Wald test	Nie dotyczy	Wald test	Nie dotyczy
Pulkstenis-Robinson test	640.14*** (0.16)	Pulkstenis-Robinson test	133.96*** (0.000)	Pulkstenis-Robinson test	65.064** (0.007)
Lipsitz test	16.58* (0.05)	Lipsitz test	16.703* (0.05)	Lipsitz test	20.03** (0.01)
AIC	658.587	AIC	623.084	AIC	521
No. of obs.	390/420	No. of obs.	320/420	No. of obs.	320/420

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Testy Pulkstenisa-Robinsona (2004) oraz Lipsitza i in. (1996) są testami dobroci dopasowania dla modeli regresji logistycznej porządkowej. Testy te są odpowiednie dla modeli ze zmiennymi kategorycznymi i numerycznymi. Zaleca się (Fagerland i Hosmer, 2016), aby testy Pulkstenisa-Robinsona były przeprowadzane równolegle z testem Lipsitza i testem Hosmera-Lemeshowa. Jednak ze względu na brakujące wartości w naszym zbiorze danych nie mogliśmy wykorzystać tego ostatniego. Jednak porównanie wartości i istotności testów Pulkstenisa-Robinsona i Lipsitza wskazuje na spójność danych

wykorzystanych w modelach. Również statystyka Walda wskazuje na istotność zmiennych objaśniających w modelu I. Według kryterium AIC (*Akaike Information Criterion*) najbardziej zbliżone do danych jest dopasowanie trzeciego modelu, jednak można to również tłumaczyć najmniejszą liczbą zmiennych użytych w ostatnim modelu.

Jeżeli chodzi o interpretację współczynników modelu I, to trzeba zauważyć, że estymatory produkcji przemysłowej (*V14_branch(9)*) i handlu (*V14_branch(7)*) są wysoce istotne i ujemne. Oba współczynniki wynoszą $\sim -1,50$. Oznacza to zmniejszenie prawdopodobieństwa, że firmy operujące w tych dwóch gałęziach gospodarki będą zgłaszać popyt na pracowników-migrantów. Jak wskazują badania GUS (2019), to właśnie te dwie branże były najbardziej interesujące dla pracowników z zagranicy przed pandemią Covid-19. Zdecydowana ich większość szukała pracy w pierwszej lub drugiej z nich.

Zmienne *V14_branch(19)* (pozostała działalność usługowa) i *V14_branch(10)* (działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją) również mają istotne ujemne współczynniki. I w tym przypadku świadczy to o obniżeniu szans na zgłaszanie popytu na pracę cudzoziemców przez firmy w tych sektorach gospodarki. Wyniki estymacji sugerują, że ogólne szanse na zatrudnienie pracowników-migrantów w ciągu najbliższych 12 miesięcy zmniejszą się - żaden ze współczynników branż nie był dodatni i istotny statystycznie.

W modelu II istotny i ujemny był współczynnik zmiennej dot. działań podejmowanych na rzecz cudzoziemców w miejscu pracy (*V1_activ*). Brak takich działań zmniejsza szanse na to, że firma będzie w najbliższej przyszłości zgłaszać zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców. Dodatkowo prawdopodobieństwo zatrudnienia pracowników-migrantów jest ściśle związane z formą zatrudnienia. Tylko umowa o pracę tymczasową (umowa zlecenie lub umowa o dzieło - *V19_contr(4)*) wiąże się z istotnie wyższym prawdopodobieństwem zatrudnienia niż jakikolwiek inny rodzaj kontraktu (umowa o pracę na czas nieokreślony, określony lub na zastępstwo *V19_contr(1)*, *V19_contr(2)*, *V19_contr(3)*). Sugeruje to ewolucję stosunków pracy w kierunku umów o charakterze nietrwałym w czasie szoku ekonomicznego. Pandemia może wyraźnie podbić ten trend, który jeszcze w roku 2019 był odwrotny, tzn. pracodawcy częściej preferowali umowy o pracę na czas określony bądź nieokreślony. Jest to naturalna konsekwencja niespodziewanych fluktuacji popytu na dobra i usługi. Pracodawcy zabezpieczają się w ten sposób przed potencjalnymi stratami, umożliwiając sobie możliwość szybkiej redukcji zatrudnienia. Co ciekawe szanse na zatrudnienie pracowników-migrantów spadają wraz ze wzrostem postrzeganego przez pracodawców poziomu wiedzy cudzoziemców (*V7_know*). Ten zaskakujący rezultat może wskazywać na to, że polscy przedsiębiorcy preferują tanią siłę roboczą. W rezultacie mogą oni oferować niższe wynagrodzenia kosztem kompetencji posiadanych przez ubiegającą się o zatrudnienie osobę. Pracownik z niższym poziomem kapitału ludzkiego może przyjąć gorsze warunki pracy i wynagrodzenia (np. Carrillo-Tudela 2012).

Jeżeli chodzi o model III, to zidentyfikowano dwa współczynniki, które istotnie wpływają na zgłaszany popyt na pracowników z zagranicy. Są to zwolnienia polskich pracowników w ubiegłym roku i zwolnienia pracowników z zagranicy w ubiegłym roku. Pierwszy czynnik zwiększa szanse na zatrudnienie cudzoziemców, z kolei drugi zmniejsza szanse na to, że firma będzie zgłaszała popyt na pracowników z zagranicy. W modelu III zidentyfikowano dwie istotne statystycznie zmienne, tj. wpływ COVID-19 na zatrudnienie pracowników z zagranicy w firmie (*V4_C19*) oraz wpływ COVID-19 na zatrudnienie polskich pracowników w firmie (*V5_C19P*). Zwolnienia pracowników zagranicznych w minionym roku są istotnym czynnikiem zwiększającym szanse na to, że firmy będą zgłaszać na nich popyt. Z kolei fakt zwolnień polskich pracowników zmniejsza prawdopodobieństwo na to, że firma będzie zgłaszać zapotrzebowanie na pracę migrantów. W załączniku 1 przedstawiono pogłębioną analizę wyników przedstawionych w powyższej tabeli.

4.3. Najważniejsze konkluzje

Na podstawie przeprowadzonej analizy regresji udało się zidentyfikować czynniki, które zwiększają oraz czynniki, które zmniejszają prawdopodobieństwo zgłaszania przez firmy aglomeracji poznańskiej popytu na pracę cudzoziemców w czasie pandemii COVID-19. Jeżeli weźmiemy pod uwagę dotkliwość i zakres oddziaływania, w zestawieniu przeważają czynniki zmniejszające szanse na to, że firma będzie zgłaszać popyt na pracowników z zagranicy. Wskazuje to ogólnie na negatywny wpływ pandemii na sytuację cudzoziemców na lokalnym rynku pracy aglomeracji poznańskiej i zmniejszenie prawdopodobieństwa zgłaszania zapotrzebowania na ich pracę w kolejnym roku.

Tabela 33. Czynniki zwiększające (+) i zmniejszające (-) prawdopodobieństwo, że firma będzie zgłaszała popyt na pracę cudzoziemców w czasie pandemii COVID-19

+	-
Zwolnienia pracowników z zagranicy w ciągu ostatnich 12 miesięcy	Zwolnienia polskich pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy
Większy udział pracowników z zagranicy w strukturze zatrudnienia w przedsiębiorstwie	Firmy działające w branżach: produkcja przemysłowa, handel hurtowy i detaliczny, działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, a także inna działalność usługowa
Większe przedsiębiorstwo (duża i bardzo duża firma)	Brak podejmowania w danej firmie działań wspierających cudzoziemców w miejscu pracy.
Tymczasowy charakter zatrudnienia (umowa o dzieło bądź umowa zlecenia)	Firmy z dłuższą historią zatrudniania migrantów
Lokalizacja firmy na terenie powiatu (a nie miasta)	Postrzeganie przez pracodawców poziomu wiedzy pracowników-migrantów jako wyższy w porównaniu do Polaków.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Czynnik zwiększający prawdopodobieństwo zgłaszania przez firmy popytu na pracę cudzoziemców, jakim jest umowa o pracę na czas określony, w gruncie rzeczy może być postrzegany przez potencjalnych pracowników jako niechęć do wiązania się z pracownikiem na stałe. Elastyczne formy zatrudnienia mogą nieść ze sobą również szereg konsekwencji o charakterze psychologicznym, związanych z utrzymującą się niepewnością w sferze gospodarczej. Przy braku instytucjonalnych form wsparcia takich pracowników trudno mówić o stabilizacji czy perspektywach rozwoju zawodowego.

Wcześniejsze zwolnienia polskich pracowników w firmach mogą w pewien sposób zwiększyć zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy w najbliższej przyszłości, jednak, w połączeniu z

tymczasowym charakterem pracy, mogą też pogłębiać sytuację braku bezpieczeństwa pracowników migracyjnych na rynku pracy.

Wyniki analizy regresji wskazują na to, że firmy z dłuższą historią zatrudnienia migrantów będą mniej chętnie zgłaszać popyt na nowych pracowników z zagranicy. Może to wiązać się kilkoma czynnikami, takimi jak niższa rotacja w takich miejscach pracy czy wysycenie popytu na pracę migrantów. Z kolei firmy zatrudniające większy odsetek cudzoziemców bardziej prawdopodobnie będą również rekrutować ich w przyszłości. I w tym przypadku sytuację można tłumaczyć większą rotacją pracowników: większa liczebność cudzoziemców zatrudnionych w firmie oznacza też i potencjalnie częstszą wymianę kadr (odejścia z pracy oraz konieczność uzupełniania braków kadrowych). Nieco bardziej prawdopodobne jest to, że popyt na cudzoziemców będą zgłaszać firmy z terenu powiatu poznańskiego. Wytłumaczeniem może być fakt, że znaczna liczba dużych przedsiębiorstw reprezentujących branże najczęściej wybierane przez cudzoziemców, jak działalność produkcyjna czy handlowa (np. Lidl, Amazon, Solaris), zlokalizowana jest poza granicami miasta Poznania.

Jak już wspomniano, rezultaty regresji jednoznacznie wskazują, które branże w sposób szczególny zostały dotknięte przez pandemię i w których zapotrzebowanie na pracę migrantów będzie istotnie mniejsze. Są to produkcja przemysłowa, handel hurtowy i detaliczny, działalność związana z kulturą i rekreacją, a także inna działalność usługowa. Pierwsze dwie to branże, w których cudzoziemcy podejmowali zatrudnienie najczęściej na terenie aglomeracji. Każe to wysnuć wniosek o ogólnym zmniejszeniu popytu na pracę cudzoziemców, przynajmniej w perspektywie kolejnych 12 miesięcy.

Faktem jest, że pandemia COVID-19 to okres niepewności dla pracodawców, ale i dla pracowników (zwłaszcza tych z zagranicy). Nasuwają się na myśl pytania o czas trwania tej sytuacji i o dalsze perspektywy dla rynku pracy z nim związane. Na chwilę obecną wydają się one jednak wysoce niepewne.

Podsumowanie

Raport podejmuje problematykę zatrudniania cudzoziemców, a przede wszystkim ich dopasowania kompetencyjnego do potrzeb pracodawców z terenu aglomeracji poznańskiej. Badanie zostało przeprowadzone pod koniec 2020 roku na próbie 420 przedsiębiorców z wykorzystaniem techniki CATI (Computer Assisted Telephone Interview) i CAWI (Computer Assisted Web Interview). Otrzymane dane przeanalizowano z wykorzystaniem szerokiego spektrum metod badawczych. Oprócz opracowania tabel częstości, tabel kontyngencji i analizy niezależności z wykorzystaniem testu Chi-kwadrat, stworzono także autorski model logistycznej regresji porządkowej dla analizy determinantów popytu na pracę cudzoziemców.

Na etapie przygotowywania metodyki badania przyjęto założenie dotyczące procentu podmiotów korzystających z pracy cudzoziemców. Już podczas badania pilotażowego okazało się ono błędne. Interesujące byłoby uzyskanie wiążącej odpowiedzi na temat rzeczywistego udziału podmiotów gospodarki narodowej, które korzystają z pracy cudzoziemców wśród podmiotów ewidencjonowanych przez REGON. System Pobyt gromadzi m.in. dane podmiotu powierzającego wykonywanie pracy, jednakże korzystanie z niego ograniczone jest do zdefiniowanego kręgu użytkowników¹³ i nie może być wykorzystane na potrzeby realizacji badania terenowego w niniejszym projekcie.

Analiza pierwszej części zrealizowanego badania ankietowego pozwoliła wyciągnąć wniosek, że podstawową przyczyną korzystania z pracy cudzoziemców przez badane firmy są lokalnie odczuwane braki kadrowe. To, że braki te zabezpieczane są pracą cudzoziemców, w dużej mierze wiąże się z jej kosztami - ocenianymi jako ważniejsze niż specyficzne kompetencje, którymi dysponują pracownicy. Wynikać to może z charakteru prac i stanowisk powierzanych obcokrajowcom. W badanych przedsiębiorstwach pracownikom spoza kraju powierzano w większości prace fizyczne i zadania na stanowiskach robotników niewykwalifikowanych. Wśród przyczyn rezygnacji z pracy cudzoziemców, jak również dostrzeganych barier w ich zatrudnianiu pracodawcy wymieniali najczęściej długotrwałe procedury i skomplikowane warunki organizacyjne. Warto też dodać, że według ankietowanych wpływ pandemii na poziom zatrudnienia w firmach z terenu aglomeracji nie był póki co zbyt duży. Około 45% ankietowanych firm deklaruje, że zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców pozostanie bez zmian.

Pracodawcy z aglomeracji poznańskiej przychylnie oceniają wiedzę i umiejętności zatrudnianych cudzoziemców. Jedna trzecia ankietowanych stwierdziła, że osobom spoza Polski ubiegającym się o pracę nie brakuje żadnych kompetencji. Jedynie niewielki odsetek badanych pracodawców zauważa lukę pomiędzy wiedzą lub umiejętnościami zagranicznych pracowników a wymaganiami wykonywanej pracy. Dotyczy to zarówno nadwyżki, jak i niedoboru tych dwóch składowych kompetencji. Co piąty respondent miał trudności ze wskazaniem konkretnych działań, jakie są podejmowane w przedsiębiorstwie w celu dostosowania kompetencji zatrudnianych cudzoziemców do aktualnych potrzeb. Na podstawie powyższych obserwacji, wyników innych dotychczas zrealizowanych badań cudzoziemców, a także biorąc pod uwagę poziom wykształcenia migrantów zarobkowych można

¹³ Krajowy zbiór rejestrów, ewidencji i wykazu w sprawach cudzoziemców. Pobrane z <https://stat.gov.pl/metainformacje/repozytorium-standardow-informacyjnych/informacje-o-systemach-informacyjnych/systemy-informacyjne-objete-rsi/348,pojecie.html> [dostęp: 31.03.2021 r.].

przypuszczać, że pracodawcy z aglomeracji poznańskiej nie dostrzegają problemu występowania rozbieżności pomiędzy strukturą kompetencji obcokrajowców i potrzebami polskiego rynku pracy. A nawet jeżeli są jego świadomi, to postrzegają wspomniane niedopasowanie raczej w kontekście braków, niż potencjału, jaki można wykorzystać umożliwiając pracownikom pełniejsze wykorzystanie ich indywidualnego kapitału ludzkiego w miejscu pracy. Warto jednak zaznaczyć, że pytanie o zgodność wiedzy i umiejętności pracowników z zagranicy dotyczyło jedynie najczęściej wykonywanej przez cudzoziemców pracy (która, jak wynika z badania, ma charakter fizyczny). Lokalni pracodawcy mają stosunkowo małe doświadczenie zarówno w zatrudnianiu, jak i pracy z cudzoziemcami - ponad połowa badanych firm rozpoczęła zatrudniać cudzoziemców w 2018 roku lub później. Może to rodzić pewne problemy zarówno w obszarze komunikacji i organizacji, jak i innych aspektów zarządzania zasobami ludzkimi (Hoefstede i in. 2011). Kwestia skali, charakteru i kierunków niwelowania niedopasowania zagranicznych pracowników do potrzeb lokalnego rynku pracy wymaga zatem głębszych analiz.

Wsparcie pracowników pochodzących spoza kraju, deklarowane w odpowiedziach na pytania trzeciej części kwestionariusza, wydaje się w większości wypadków nie przekraczać działań wymaganych prawem bądź prostą kalkulacją ekonomiczną. Odwołując się do dwuczynnikowej teorii motywacji Herzberga (Sowińska 2014) można zasugerować, że pracodawcy zatrudniający obcokrajowców, dbając o czynniki higieny swoich pracowników, tj. m.in.: wynagrodzenie, świadczenia socjalne, warunki i bezpieczeństwo pracy, stosunki międzyludzkie, chronią ich przed pojawianiem się niezadowolonych, a siebie i swoją organizację przed jego destruktywnym wpływem. Na podstawie zebranych informacji nie możemy wnioskować o wykorzystywaniu we wspieraniu pracowników zagranicznych tzw. czynników motywujących, które sprzyjają pojawianiu się zadowolenia z wykonywanych obowiązków i wiążą tym samym osobę z pracodawcą i miejscem pracy (ibidem).

Kolejnym interesującym wątkiem, który jednak wymaga dalszej analizy, jest fakt, iż polskie firmy mogą preferować pracowników-migrantów z niższym niż Polacy poziomem wiedzy. Stanowi to kolejny argument przemawiający za hipotezą, że podstawowym kryterium zatrudniania cudzoziemców w aglomeracji są płace, jako że mniej wykwalifikowany pracownik to tańszy pracownik. Przewaga konkurencyjna takich firm opiera się więc na redukcji kosztów i rozwoju raczej pracochłonnych miejsc pracy, które zapełniane są pracownikami z zagranicy. Podobne wątki odnaleźć można chociażby w pracy Andersona i in. (2019).

Zaobserwowano efekt wzajemnego wypierania się pracowników polskich i zagranicznych, tzn. firmy, które zwolniły w ostatnim czasie Polaków, są bardziej skłonne do zatrudnienia cudzoziemców. Jednocześnie firmy, które zwolniły cudzoziemców, są bardziej skłonne do zatrudnienia Polaków. To zjawisko zostało zidentyfikowane chociażby w pracach Pischke i Velling (1997) czy Edo (2019), w niniejszym opracowaniu wskazano dodatkowo na możliwość jego dwustronnego przebiegu. Zidentyfikowano też branże, w których popyt na pracowników z zagranicy spadnie najsilniej, jednocześnie nie odnotowując obszarów, które notować mogą zwiększony popyt. Branże te to produkcja przemysłowa, handel hurtowy i detaliczny, a także działalność związana z kulturą i rekreacją. Perspektywa ta utrzyma się przynajmniej przez kolejnych 12 miesięcy.

Rekomendacje

Poniżej sformułowano rekomendacje dla adresatów niniejszego raportu (tabela 34). Wynikają one bezpośrednio z wniosków wypracowanych w toku analiz i mogą być wykorzystane przez ekspertów specjalizujących się w kwestiach rynku pracy, firmy zatrudniające cudzoziemców, agencje zatrudnienia, środowiska akademickie, a także organy administracji państwowej dostarczające instytucjonalnego tła dla omawianych procesów.

Tabela 34. Proponowani odbiorcy poszczególnych rekomendacji

lp.	Rekomendacje	Pracodawcy	Władze	Eksperti	Akademia	Agencje
1.	Nauka języka polskiego to czynnik, który może ułatwić zarówno zatrudnienie, jak i integrację w nowym miejscu pracy. Warto rozważyć przygotowanie oferty kursów językowych skupionych przede wszystkim na słownictwie przydatnym w procesie poszukiwania pracy w danej branży.					
2.	Warto zastanowić się, w jaki sposób można wykorzystać kompetencje zagranicznych pracowników związane z krajem pochodzenia (np. znajomość języka, specyfiki zagranicznych rynków) oraz wcześniejsze doświadczenie zdobyte poza Polską (np. poprzez sfinansowanie możliwości opanowania specjalistycznego słownictwa w języku polskim).					
3.	Korzystanie z wiarygodnych źródeł informacji na temat zasad zatrudnienia cudzoziemców w Polsce (tj. udostępnianych przez Urząd do Spraw Cudzoziemców, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy).					
4.	Większe wsparcie dla pracowników z zagranicy w miejscu pracy dotyczące zarówno działań na rzecz integracji, jak i różnic kulturowych (np. kampanie informacyjne, szkolenia, spotkania przygotowujące rodzimych pracowników do pracy w wielokulturowym środowisku, umożliwienie cudzoziemcom nauki języka polskiego).					
5.	Pracownicy-migranci mogą czuć się niepewnie w kontekście swoich dalszych losów zawodowych i panującej sytuacji związanej z pandemią. Jeżeli to możliwe, warto rozważyć ich zatrudnienie na mocy umów zapewniających stabilniejsze warunki zatrudnienia.					
6.	Warto pełniej wykorzystać potencjał zatrudnianych cudzoziemców w kontekście posiadanej przez nich wiedzy i umiejętności (doradztwo zawodowe, rozpoznawanie kompetencji, planowanie ścieżki rozwoju zawodowego, mobilność wewnętrzna).					
7.	Warto pomyśleć o konkurencyjności na rynku nie tylko w kontekście płac i inwestować w rozwój pracowników. Chodzi tu zarówno o szkolenia umiejętności twardych, specyficzne dla danej branży, jak i umiejętności miękkich (np. komunikacja,					

	rozwiązywanie problemów, kreatywność). Tego typu działania mogą przynieść trwałe korzyści dla przedsiębiorstw oraz samych pracowników w długoterminowej perspektywie .					
8.	Zamieszczenie ofert pracy w językach innych niż polski (szczególnie w przypadku zawodów deficytowych).					
9.	Opracowanie przez instytucje rynku pracy oferty skierowanej do cudzoziemców i promowanie tej oferty (usługi doradztwa zawodowego i planowania ścieżki kariery, kursy/materiały informacyjne dotyczące poruszania się na polskim rynku pracy, zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej).					
10.	Opracowanie rozwiązań ułatwiających uzyskanie przez cudzoziemców polskich uprawnień zawodowych (szczególnie w przypadku zawodów deficytowych).					
11.	Skrócenie procedur dotyczących legalizacji pobytu cudzoziemców oraz ograniczenie niezbędnych warunków formalnych.					
12.	Wydłużenie możliwości pobytu powyżej 12 miesięcy na podstawie oświadczenia. Zasadnym wydaje się również rozszerzenie listy krajów.					
13.	Usprawnienie procedur uznawania kwalifikacji i doświadczenia (szczególnie w przypadku zawodów deficytowych).					
14.	Udostępnienie informacji o deficytowych zawodach w innych językach (ukraiński, angielski, rosyjski).					
15.	Zwiększenie świadomości przedsiębiorstw w zakresie procedur zatrudniania pracowników z zagranicy (punkty/spotkania informacyjne, szkolenia, dedykowana strona internetowa).					
16.	Dofinansowanie kursów specjalistycznego języka polskiego dla cudzoziemców (dla poszczególnych zawodów).					
17.	Dofinansowanie kursów specjalistycznego języka obcego dla kadry zarządzającej					

	pracownikami-cudzoziemcami.					
18.	Opracowanie i realizacja kompleksowych programów wsparcia nowo przybyłych migrantów zarobkowych (kwestie prawne zatrudnienia, przygotowanie dokumentów rekrutacyjnych, procedury uznawania kwalifikacji bądź nabycia uprawnień).					
19.	Podejmowanie działań na rzecz kształtowania pozytywnego wizerunku pracowników z zagranicy (kampanie promocyjne w mediach tradycyjnych i internetowych w oparciu o faktyczne dane dotyczące kwestii migracji i sytuacji cudzoziemców w Polsce).					
20.	Opracowanie procedur gromadzenia i przetwarzania informacji o zatrudnieniu cudzoziemców i ich kwalifikacjach.					
21.	Zniesienie testu rynku pracy w przypadku obcokrajowców, którzy przebywają w Polsce przez dłuższy czas.					
22.	Angażowanie już zatrudnionych pracowników z zagranicy w działania podejmowane przez przedsiębiorstwo na rzecz nowo zrekrutowanych pracowników-cudzoziemców (np. w działania w zakresie adaptacji, niwelowania negatywnych skutków różnic kulturowych).					
23.	Podejmowanie działań zwiększających świadomość pracodawców na temat obecności cudzoziemców na rynku pracy i możliwości wykorzystania tych zasobów kadrowych.					
24.	Przeprowadzenie badań dotyczących perspektywy pracowników-migrantów na rynku pracy. Badania takie stanowiłyby uzupełnienie prezentowanych rezultatów o stronę podażową.					

Źródło: opracowanie własne.

Bibliografia

1. Andersson, L.F., Eriksson, R. i Scocco, S. (2019). Refugee immigration and the growth of low-wage work in the EU15. *Comparative Migration Studies*, 7(1), 1-19. <https://doi.org/10.1186/s40878-019-0145-3>
2. ARC Rynek i Opinia (2018). *Ukraińcy w Polsce chcą zostać na dłużej*. Pobrane z <https://arc.com.pl/Ukraińcy-w-Polsce-chca-zostac-na-dluzej-blog-pol-1535059143.html> [dostęp: 7.02.2021 r.]
3. Banerjee, R., Verma, A., Zhang, T. (2019). *Brain gain or brain waste? Horizontal, vertical, and full job-education mismatch and wage progression among skilled immigrant men in Canada*. *International Migration Review*, 53(3), 646-670.
4. Barometr imigracji zarobkowej (2019). Raport Personnel Service, IV edycja. Pobrane z https://personnel-service.pl/wp-content/uploads/2020/07/BarometrImigracjiZarobkowej_IH2019.pdf [dostęp: 15.02.2021 r.]
5. Beck, K., Gawrońska-Nowak, B., Jura, J., Kałużyńska, K., Keryk, M., Konieczna-Salamatin, J., Pawlak, M., Schabek, T., Świdrowska, E., Trochimczyk-Sawczuk, I., Trzciński, R. i Włoch, R. (2015). *Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy Raport z badań 2014-2015*. Warszawa: Instytut Społeczno-Ekonomicznych Ekspertyz. Fundacja "Nasz Wybór". Pobrane z https://pl.naszwybir.pl/wp-content/uploads/sites/2/2015/06/raport_imigranci_nw_isee.pdf [dostęp: 9.03.2021 r.]
6. Bender, R. i Grouven, U. (1997). Ordinal logistic regression in medical research. *Journal of the Royal College of Physicians of London*, 31(5), 546–551.
7. Bilder, C.R. i Loughin, T.M. (2014). *Analysis of categorical data with R*. Chapman and Hall/CRC.
8. Biuletyn Business Centre Club (2017). *Przedsiębiorcy o zatrudnianiu cudzoziemców – badanie ankietowe BCC i IOM*. Pobrane z https://www.bcc.org.pl/opinie_ekspertow/przedsiębiorcy-o-zatrudnianiu-cudzoziemcow-badanie-ankietowe-bcc-i-iom/ [dostęp: 1.03.2021 r.]
9. Brunello, G., Wruuck, P. i Maurin, L. (2019). *Skill shortages and skill mismatch in Europe: A review of the literature*, EIB Working Papers, No. 2019/05, ISBN 978-92-861-4271-0, European Investment Bank (EIB), Luxembourg. <http://dx.doi.org/10.2867/24044>
10. Carrillo-Tudela, C. (2012). *Job search, human capital and wage inequality*, CESifo Working Paper, No. 3979, Center for Economic Studies and ifo Institute (CESifo), Munich. Pobrane z <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/66566/1/729546055.pdf> [dostęp: 1.03.2021 r.]
11. Cedefop (2014). *Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms* (2nd ed.). Luxembourg: Publications Office. Pobrane z <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary> [dostęp: 19.02.2021 r.]
12. Cedefop (2010a). *Knowledge, skills and competences for recovery and growth. Work programme 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pobrane z https://www.cedefop.europa.eu/files/4090_en.pdf [dostęp: 10.03.2021 r.]

13. Cedefop (2010b). *The skill matching challenge Analysing skill mismatch and policy implications*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pobrane z https://www.cedefop.europa.eu/files/3056_en.pdf [dostęp: 10.03.2021 r.]
14. Cedefop (2015). *Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match? Evidence from Cedefop's European skills and jobs survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <http://dx.doi.org/10.2801/606129>
15. Chiswick, B.R. i Miller, P. W. (2009). *Educational mismatch: are high-skilled immigrants really working at high-skilled jobs and the price they pay if they aren't?*, Working Paper 2010:7, The Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS), Pobrane z <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:821589/FULLTEXT01.pdf> [dostęp: 11.02.2021 r.]
16. Dahiru, T. (2008). P - value, a true test of statistical significance? A cautionary note. *Annals of Ibadan postgraduate medicine*, 6(1), 21–26. <https://doi.org/10.4314/aipm.v6i1.64038>
17. Edo, A. (2019). The impact of immigration on the labor market. *Journal of Economic Surveys*, 33, 922-948. <https://doi.org/10.1111/joes.12300>
18. Falcke, S., Meng, Ch. i Nollen, R. (2020). Educational mismatches for second generation migrants. An analysis of applied science graduates in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(15), 3235-3251. Pobrane z <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1369183X.2020.1738211> [dostęp: 11.02.2021 r.]
19. Fisher, R.A. (1992). *Statistical Methods for Research Workers*. W: Kotz S., Johnson N.L. (eds.) *Breakthroughs in Statistics. Springer Series in Statistics (Perspectives in Statistics)*. New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4612-4380-9_6
20. Gelman, A. i Hill, J. (2007). *Data Analysis Using Regression and Multilevel/Hierarchical Models*. New York: Cambridge University Press.
21. Gil, P.M., Gabriel, S. i Afonso, O. (2020). Is the skills mismatch important under skill-biased technological change and imperfect substitutability between immigrants and natives?. *Economic Modelling*, 84, 38-54. Pobrane z <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0264999318316778> [dostęp: 11.02.2021 r.]
22. Górna-Kubacka, A., Komasa, M. i Rybak, M. (2020). *Barometr zawodów 2021. Raport podsumowujący badanie w województwie wielkopolskim*. Pobrane z https://barometrzawodow.pl/forecast-card-zip/2021/report_pl/raport_wojewodztwo_wielkopolskie_2021.pdf [dostęp: 11.03.2021 r.]
23. Górny, A., Kołodziejczyk, K., Madej, K. i Kaczmarczyk, P. (2019). *Nowe obszary docelowe w migracji z Ukrainy do Polski. Przypadek Bydgoszczy i Wrocławia na tle innych miast*. CMR Working Papers 118/176. Pobrane z <http://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2019/11/WP118176.pdf> [dostęp: 12.03.2021 r.]
24. Górny, A., Madej, K. i Porwit, K. (2020). *Ewolucja czy rewolucja? Imigracja z Ukrainy do aglomeracji warszawskiej z perspektywy lat 2015-2019*. CMR Working Papers 123/181. Pobrane z http://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2020/10/WP123181_end2.pdf [dostęp: 12.03.2021 r.]

25. Górską-Rożej, K. (2014). Identyfikacja składowych kompetencji w kontekście efektywnego zarządzania kompetencjami. *Obronność–Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Sztuki Wojennej*, 2 (10). Pobrane z [http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Obronosc_Zeszyty_Naukowe_Wydzialu_Zarządzania_i_Dowodzenia_Akademii_Obrony_Narodowej/Obronosc_Zeszyty_Naukowe_Wydzialu_Zarządzania_i_Dowodzenia_Akademii_Obrony_Narodowej-r2014-t-n2\(10\)/Obronosc_Zeszyty_Naukowe_Wydzialu_Zarządzania_i_Dowodzenia_Akademii_Obrony_Narodowej-r2014-t-n2\(10\)-s12-31/Obronosc_Zeszyty_Naukowe_Wydzialu_Zarządzania_i_Dowodzenia_Akademii_Obrony_Narodowej-r2014-t-n2\(10\)-s12-31.pdf](http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Obronosc_Zeszyty_Naukowe_Wydzialu_Zarządzania_i_Dowodzenia_Akademii_Obrony_Narodowej/Obronosc_Zeszyty_Naukowe_Wydzialu_Zarządzania_i_Dowodzenia_Akademii_Obrony_Narodowej-r2014-t-n2(10)/Obronosc_Zeszyty_Naukowe_Wydzialu_Zarządzania_i_Dowodzenia_Akademii_Obrony_Narodowej-r2014-t-n2(10)-s12-31/Obronosc_Zeszyty_Naukowe_Wydzialu_Zarządzania_i_Dowodzenia_Akademii_Obrony_Narodowej-r2014-t-n2(10)-s12-31.pdf) [dostęp: 21.02.2021 r.]
26. GUS (2018). *Cudzoziemcy na krajowym rynku pracy w ujęciu regionalnym*. Pobrane z: https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultstronaopisowa/6149/1/1/cudzoziemcy_na_krajowym_ryнку_pracy_w_ujęciu_regionalnym-raport.pdf [dostęp: 11.03.2021 r.]
27. GUS (2020). *Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2019 roku*. Pobrane z <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-i-jego-finance-w-2019-roku,2,16.html> [dostęp: 11.03.2021 r.]
28. Hosmer, D.W. i Lemeshow, S. (2000). *Applied Logistic Regression* (2nd ed.). Wiley.
29. Hofstede, G., Hofstede, G.J. i Minkov, M. (2011). *Kultury i organizacje*. Warszawa: PWE.
30. Hyman, B.G. i Ni, K.X. (2020). *Job Training Mismatch and the COVID-19 Recovery: A Cautionary Note from the Great Recession*. Pobrane z <https://libertystreeteconomics.newyorkfed.org/2020/05/job-training-mismatch-and-the-covid-19-recovery-a-cautionary-note-from-the-great-recession.html> [dostęp: 15.03.2021 r.]
31. ILO (2018), *Measurement of qualifications and skills mismatches of persons in employment, 20th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 10-19 October 2018, ICLS/20/2018/Room document 15*. Pobrane z https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636052.pdf [dostęp: 17.03.2021 r.]
32. Jabkowski, P. (2015). *Reprezentatywność badań reprezentatywnych*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
33. Jarecki, W. (2017). Imigracja z Ukrainy jako źródło podaży pracy w Polsce. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu*, t. 74, nr 3. Pobrane z https://papers.wsb.poznan.pl/sites/papers.wsb.poznan.pl/files/ZN_WSB_P_ART/ZNPoz74_W_Jarecki.pdf [dostęp: 11.03.2021 r.]
34. Kalfa, E. i Piracha, M. (2017). Immigrants' educational mismatch and the penalty of over-education. *Education Economics*, 25(5), 462-481. Pobrane z https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09645292.2017.1298728?casa_token=FBX49a_m4-wAAAAA:IOAiTtBYXX_8LhHS3-kcO423-eg4p2fDFoWU-8jF72WGgDC7fvgb6eKY6uQcTIRv6leOth0EjNd [dostęp: 19.03.2021 r.]
35. Kocór, M., Górniak, J., Prokopowicz, P. i Szczucka, A. (2020), *Zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich firmach obraz tuż przed pandemią. Raport z BKL 2019*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Pobrane z https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/02-BKL---Zarządzanie-kapitałem-ludzkim_WWW.pdf [dostęp: 16.03.2021 r.]

36. Kupczyk, T. (2017). Ocena imigrantów z Ukrainy przez polskich pracodawców na przykładzie opinii klientów OTTO Work Force Polska. W: T. Kupczyk (red.). *Imigranci wsparciem dla rynku pracy i rozwoju przedsiębiorstw* (s. 17-28). Pobrań z https://www.vistula.edu.pl/nauka-i-badania/wp-content/uploads/sites/4/2017/08/imigranci-wsparciem-na-ryнку_wyborcza-1.pdf [dostęp: 20.03.2021 r.]
37. Larson, R. i Farber, B. (2014). *Elementary Statistics: Picturing the World* (6th ed.). Indianapolis: Pearson Higher Education.
38. Lipsitz, S.R., Fitzmaurice, G.M. i Molenberghs, G. (1996). Goodness-of-fit tests for ordinal response regression models. *Journal of the Royal Statistical Society: Series C (Applied Statistics)*, 45(2), 175-190.
39. Manikandan, S. (2001). Frequency distribution. *Journal of Pharmacology & Pharmacotherapeutics*. 2(1): 54-55. doi:10.4103/0976-500X.77120
40. ManpowerGroup (2020). *Rozwiązanie problemu niedoboru talentów: dowiedz się, czego chcą pracownicy*. Pobrań z https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2020/01/Rozwiazanie_problemu_niedoboru_talentow_PL.pdf [dostęp: 11.02.2021 r.]
41. Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii (2019). *Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisane do ewidencji oświadczeń (obowiązujące od 2018 roku)*. Pobrań z <https://psz.praca.gov.pl/web/urząd-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r-> [dostęp: 3.03.2021 r.]
42. Narodowy Bank Polski (2020a). *Badania ankietowe imigrantów w aglomeracji warszawskiej (2019–2020) – najważniejsze wnioski*. Pobrań z <https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/imigranci-Warszawa.pdf> [dostęp: 30.03.2021 r.]
43. Narodowy Bank Polski (2020b). *Imigranci w polskiej gospodarce – raport z badań ankietowych*. Pobrań z <https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/imigranci-vii2020.pdf> [dostęp: 30.03.2021 r.]
44. Nieto, S., Alessia, M.A.I. i Ramos, R. (2015). Educational mismatches in the EU: Immigrants vs natives. *International Journal of Manpower*, 36(4), 540-561. Pobrań z https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-11-2013-0260/full/html?casa_tok=en=4oOoLmRxqUAAAAA:xn46TrwXSDBa7TkkMF7nRjh4iGnjoHRIK_K_wCzEVR1VC5xp0u_iTBkvHsXfGrCwSroDqswTRmiRkpUjRf7kIG4RLyKTdrFWjSNHzNFptRHZArJ9XpM [dostęp: 10.03.2021 r.]
45. OECD/ILO (2018). *How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies*. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264288737-en>
46. Orczyk, J. i Wozniak, M. (w druku). The ins and outs of the Polish labor market. W: P. Churski i T. Kaczmarek (ed.), *Three decades of Polish socio-economic transformations – geographical perspective*. Springer.
47. Pellizzari, M. i Fichen, A. (2017). A new measure of skill mismatch: theory and evidence from PIAAC. *IZA Journal of Labor Economics*, 6(1), 1-30. Pobrań z <https://link.springer.com/article/10.1186/s40172-016-0051-y> [dostęp: 24.02.2021 r.]

48. Piotrowski, M. i Organiściak-Krzykowska, A. (2014). Bariery i stymulatory zatrudniania cudzoziemców w województwach Polski wschodniej. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica*, 3(303), 77-90. Pobrane z <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.ojs-issn-2353-7663-year-2014-volume-3-issue-303-article-245> [dostęp: 31.03.2021 r.]
49. Piracha, M., Vadean, F. (2013). *Migrant educational mismatch and the labor market*. In: Amelie F. Constant and Klaus F. Zimmermann (eds.). *International handbook on the economics of migration* (pp. 176–192). Edward Elgar Publishing.
50. Pischke, J. i Velling J. (1997). Employment Effects of Immigration to Germany: An Analysis Based on Local Labor Markets. *The Review of Economics and Statistics*, 79 (4): 594–604. <https://doi.org/10.1162/003465397557178> [dostęp: 15.03.2021 r.]
51. Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej (2020). Poznań: Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży.
52. Pulkstenis, E. i Robinson, T.J. (2004). Goodness-of-fit tests for ordinal response regression models. *Statistics in medicine*, 23(6), 999-1014.
53. Royal, R. (1997). *Statistical Evidence: a likelihood primer*. Monographs on statistics and applied probability #71. London: Chapman and Hall.
54. Saczuk, K. (2020). Uwagi o spadku podaży pracy w Polsce. *Studia demograficzne*, 1(177), 123-148. Pobrane z <https://econjournals.sgh.waw.pl/SD/article/view/2524/2316> [dostęp: 20.02.2021 r.]
55. Siebers, H. i Van Gastel, J. (2015). Why migrants earn less: In search of the factors producing the ethno-migrant pay gap in a Dutch public organization. *Work, Employment & Society*, 29(3), 371-391. Pobrane z <https://www.jstor.org/stable/26499631> [dostęp: 24.02.2021 r.]
56. Sowińska, A. (2014). Zadowolenie z pracy - problemy definicyjne. *Studia Ekonomiczne*, 197 (2014), 45-56. Pobrane z <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.desklight-04f28877-6a87-4a9a-89a-c-536524111db7> [dostęp: 25.02.2021 r.]
57. Sparreboom, T. i Tarvid, A. (2017). *Skills mismatch of natives and immigrants in Europe*. Geneva: International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, ILO. Pobrane z https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_548911/lang--en/index.htm [dostęp: 25.02.2021 r.]
58. *Społeczeństwo ukraińskie: wymiar migracji* (Українське суспільство: міграційний вимір) (2018). Kijów: Narodowa Akademia Nauk Ukrainy. Pobrane z https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine_migration.pdf [dostęp: 5.03.2021 r.]
59. Stowarzyszenie Społeczno-Kulturalne Polska-Ukraina (2018). *Poznaj Sąsiada! Obywatele Ukrainy w Metropolii Poznańskiej. Dwa spojrzenia*. Pobrane z <http://powiat.poznan.pl/wp-content/uploads/2018/12/Raport-FINAL-PODSUMOWANIE.pdf> [dostęp: 12.02.2021 r.]
60. Strzelecki, P., Growiec, J. i Wyszyński, R. (2020). *The contribution of immigration from Ukraine to economic growth in Poland*. NBP Working Paper No. 322. Pobrane z https://www.nbp.pl/publikacje/materialy_i_studia/322_en.pdf [dostęp: 5.03.2021 r.]

61. Valenta, O. i Drbohlav, D. (2018). Longitudinal and spatial perspectives on the mismatch of tertiary educated migrant workers in the Czech labour market: The case of Ukrainians. *Moravian Geographical Reports*, 26(4), 255-272. <https://doi.org/10.2478/mgr-2018-0021>
62. van Smeden, M., de Groot, J. A., Moons, K. G., Collins, G. S., Altman, D. G., Eijkemans, M. J. i Reitsma, J. B. (2016). No rationale for 1 variable per 10 events criterion for binary logistic regression analysis. *BMC Medical Research Methodology*, 16(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12874-016-0267-3> [dostęp: 9.02.2021 r.]
63. Venables, W.N. i Ripley, B.D. (2002). *Modern Applied Statistics with S*. Fourth Edition. New York: Springer.
64. Visintin, S., Tijdens, K. i van Klaveren, M. (2015). Skill mismatch among migrant workers: evidence from a large multi-country dataset. *IZA Journal of Migration*, 4(1), 1-34. Pobrane z <https://link.springer.com/article/10.1186/s40176-015-0040-0> [dostęp: 16.02.2021 r.]
65. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (2018a). *Zapotrzebowanie wielkopolskiego rynku pracy na kwalifikacje i kompetencje zawodowe w 2018 roku. Raport skrócony z badań*. Pobrane z <https://wuppoznan.praca.gov.pl/documents/161065/2074094/Zapotrzebowanie%20wielkopolskiego%20ryнку%20pracy%20na%20kwalifikacje%20i%20kompetencje%20w%202018%20r.%20Raport%20skr%C3%B3cony/b4ebed35-6fd5-4398-863b-ac57cbf5170e?t=1552474262895> [dostęp: 16.02.2021 r.]
66. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (2018b). *Zatrudnienie obywateli krajów Europy Wschodniej na terenie Wielkopolski - korzyści i zagrożenia. Badanie ankietowe*.
67. Work Service (2019). *Migracje zarobkowe cudzoziemców z Ukrainy i Azji do Polski*. Pobrane z <https://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Raport-Migracyjny/Migracje-zarobkowe-cudzoziemcow-z-Ukrainy-i-Azji-do-Polski> [dostęp: 18.02.2021 r.]
68. Wysińska-Di Carlo, K. i Klaus, W. (2018). *Pracodawcy i pracodawczynie a zatrudnianie cudzoziemców i cudzożemek*. Warszawa: Fundacja Konrada Adenauera, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej. Pobrane z https://www.interwencjaprawna.pl/wp-content/uploads/2018/06/RAPORT_PRACODAWCY_I_P_RACODAWCZYNIEREv-1.pdf [dostęp: 11.02.2021 r.]

Spis rysunków

Rysunek 1. Położenie geograficzne aglomeracji poznańskiej.....	5
Rysunek 2. Stopa bezrobocia w aglomeracji poznańskiej styczeń 2018 - grudzień 2020.....	7
Rysunek 3. Liczba wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemców w 2019 i 2020 roku.....	9
Rysunek 4. Definicja kompetencji.....	15
Rysunek 5. Schemat wykorzystania technik badawczych.....	17
Rysunek 6. Wykres pudełkowy oraz histogram dla zmiennej odsetek zatrudnionych cudzoziemców.....	23
Rysunek 7. Lokalizacja firmy (i wielkość zatrudnienia przedsiębiorstwa.....	24
Rysunek 8. Posiadanie udziałów w przedsiębiorstwie przez osoby zamieszkałe za granicę (na górze) i prowadzenie działalności eksportowej przez firmę (na dole).....	24
Rysunek 9. Rok rozpoczęcia zatrudniania cudzoziemców w firmie.....	25
Rysunek 10. Reprezentacja poszczególnych branż wśród ankietowanych przedsiębiorstw.....	26
Rysunek 11. Zatrudnienie cudzoziemców w ciągu ostatnich 12 miesięcy.....	27
Rysunek 15. Ocena zmiany liczby obcokrajowców zgłaszających się do pracy w porównaniu z sytuacją sprzed epidemii COVID-19.....	34
Rysunek 12. Przyczyny zatrudniania cudzoziemców.....	28
Rysunek 13. Przyczyny niezatrudniania cudzoziemców.....	30
Rysunek 14. Ocena wpływu epidemii na liczbę zatrudnianych w badanych przedsiębiorstwach.....	32
Rysunek 16. Sposoby rekrutacji cudzoziemców stosowane przez ankietowane przedsiębiorstwa.....	35
Rysunek 17. Czynniki sprzyjające zatrudnianiu cudzoziemców przez lokalne przedsiębiorstwa.....	37
Rysunek 18. Największe bariery zatrudniania cudzoziemców przez lokalne przedsiębiorstwa.....	39
Rysunek 19. Rodzaj pracy najczęściej wykonywanej przez cudzoziemców w badanych przedsiębiorstwach.....	41
Rysunek 20. Stanowiska, na których cudzoziemcy najczęściej pracują	42
Rysunek 21. Rodzaje umów najczęściej oferowanych cudzoziemcom.....	44
Rysunek 22. Oczekiwania cudzoziemców dotyczące wysokości wynagrodzenia i pozapłacowych warunków w porównaniu z polskimi pracownikami.....	46
Rysunek 23. Ocena zasobu wiedzy cudzoziemców w odniesieniu do wymagań wykonywanej pracy.....	48
Rysunek 24. Ocena umiejętności cudzoziemców w odniesieniu do wymagań wykonywanej pracy.....	49
Rysunek 25. Rodzaje kompetencji, jakich brakuje cudzoziemcom ubiegającym się o pracę.....	52
Rysunek 26. Działania podejmowane w celu dostosowania kompetencji zatrudnianych cudzoziemców do potrzeb pracodawców.....	54
Rysunek 27. Czy w badanym przedsiębiorstwie podejmowano działania na rzecz cudzoziemców?.....	56
Rysunek 28. Jakie działania w zakresie wsparcia cudzoziemców podejmowane były w badanych przedsiębiorstwach?.....	58
Rysunek 29. Jakie działania ułatwiające integrację cudzoziemców podejmowane były w badanych przedsiębiorstwach?.....	60
Rysunek 30. Czy w przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 12 miesięcy podejmowane były działania w zakresie różnic kulturowych?.....	62
Rysunek 31. Jakie działania w zakresie różnic kulturowych podejmowane były w badanych przedsiębiorstwach w ciągu ostatnich 12 miesięcy?.....	63

Rysunek 32. Czy w przedsiębiorstwie, w perspektywie najbliższych 12 miesięcy, planowane są działania w zakresie różnic kulturowych?.....	64
Rysunek 33. Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w perspektywie najbliższych 12 miesięcy.....	65
Rysunek 34. Udział poszczególnych statystycznie istotnych kategorii odpowiedzi w wartości testu Chi-kwadrat (w %).....	67
Rysunek 35. Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w perspektywie najbliższych 3 lat.....	67
Rysunek 36. Udział poszczególnych statystycznie istotnych kategorii odpowiedzi w wartości testu Chi-kwadrat.....	69
Rysunek 37. Jakie działania w Pani/ Pana opinii mogłyby zachęcić lokalne przedsiębiorstwa do zatrudniania cudzoziemców?.....	70
Rysunek 38. Udział poszczególnych statystycznie istotnych kategorii odpowiedzi w wartości testu Chi-kwadrat.....	72
Rysunek 39. Czynniki sprzyjające integracji cudzoziemców na polskim rynku pracy.....	72
Rysunek 40. Udział poszczególnych statystycznie istotnych kategorii odpowiedzi w wartości testu Chi-kwadrat (w %).....	74

Spis tabel

Tabela 1. Obszary badawcze i problemy szczegółowe.....	16
Tabela 2. Udział Podmiotów Gospodarki Narodowej w aglomeracji według wielkości zatrudnienia w czerwcu 2020 roku w losowaniu próby, realizacji próby i w badaniu.....	20
Tabela 3. Zatrudnienie cudzoziemców w ciągu ostatnich 12 miesięcy a zmienne metryczkowe.....	27
Tabela 4. Przyczyny zatrudniania cudzoziemców a zmienne metryczkowe.....	29
Tabela 5. Przyczyny niezatrudniania cudzoziemców a zmienne metryczkowe.....	31
Tabela 6. Ocena wpływu epidemii COVID 19 na zatrudnianie pracowników zagranicznych a zmienne metryczkowe.....	33
Tabela 7. Ocena wpływu epidemii COVID 19 na zatrudnianie Polskich pracowników.....	33
Tabela 8. Ocena zmiany liczby obcokrajowców zgłaszających się do pracy w porównaniu z sytuacją sprzed epidemii COVID-19 a zmienne metryczkowe.....	34
Tabela 9. Sposoby rekrutacji cudzoziemców stosowane przez ankietowane przedsiębiorstwa a zmienne metryczkowe.....	36
Tabela 10. Czynniki sprzyjające zatrudnianiu cudzoziemców przez lokalne przedsiębiorstwa a zmienne metryczkowe.....	38
Tabela 11. Największe bariery zatrudniania cudzoziemców przez lokalne przedsiębiorstwa a zmienne metryczkowe.....	40
Tabela 12. Rodzaj pracy najczęściej wykonywanej przez cudzoziemców w badanych przedsiębiorstwach a zmienne metryczkowe.....	41
Tabela 13. Stanowiska, na których cudzoziemcy najczęściej pracują/pracowali w badanych przedsiębiorstwach a zmienne metryczkowe.....	43
Tabela 14. Rodzaj umów najczęściej oferowanych cudzoziemcom w badanych przedsiębiorstwach a zmienne metryczkowe.....	45
Tabela 15. Oczekiwania cudzoziemców dotyczące wysokości wynagrodzenia w porównaniu z polskimi pracownikami a zmienne metryczkowe.....	47
Tabela 16. Oczekiwania cudzoziemców dotyczące pozapłacowych warunków zatrudnienia w porównaniu z polskimi pracownikami a zmienne metryczkowe.....	47
Tabela 17. Ocena zasobu wiedzy cudzoziemców w odniesieniu do wymagań wykonywanej pracy a zmienne metryczkowe.....	49
Tabela 18. Ocena umiejętności cudzoziemców w odniesieniu do wymagań wykonywanej pracy a zmienne metryczkowe.....	50
Tabela 19. Opinia pracodawców na temat kompetencji, jakich najczęściej brakuje cudzoziemcom ubiegającym się o pracę w ich przedsiębiorstwach a zmienne metryczkowe.....	53
Tabela 20. Działania podejmowane przez pracodawców w przypadku cudzoziemców, których kompetencje nie były dopasowane do wykonywanej pracy a zmienne metryczkowe.....	55
Tabela 21. Podejmowanie działań na rzecz cudzoziemców a zmienne metryczkowe.....	57
Tabela 22. Rodzaje wsparcia cudzoziemców podejmowanego w badanych przedsiębiorstwach a zmienne metryczkowe.....	59
Tabela 23. Rodzaje działań ułatwiających integrację cudzoziemców a zmienne metryczkowe.....	61
Tabela 24. Podejmowanie działań w zakresie różnic kulturowych a zmienne metryczkowe.....	62

Tabela 25. Rodzaj podejmowanych działań w zakresie różnic kulturowych a zmienne metryczkowe.....	64
Tabela 26. <i>Planowanie działań w zakresie różnic kulturowych</i> a zmienne metryczkowe.....	65
Tabela 27. Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w perspektywie najbliższych 12 miesięcy a zmienne metryczkowe.....	66
Tabela 28. Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w perspektywie najbliższych 3 lat a zmienne metryczkowe.....	68
Tabela 29. Działania zachęcające przedsiębiorstwa do zatrudniania cudzoziemców a zmienne metryczkowe.....	71
Tabela 30. Jakie czynniki w Pani/Pana opinii sprzyjają integracji i lepszej pozycji cudzoziemców na polskim rynku pracy?.....	73
Tabela 31. Szczegółowy opis zmiennych wykorzystanych w modelach regresji.....	75
Tabela 32. Wyniki estymacji porządkowych modeli regresji logistycznej.....	78
Tabela 33. Czynniki zwiększające i zmniejszające prawdopodobieństwo, że firma będzie zgłaszała popyt na pracę cudzoziemców w czasie pandemii COVID-19.....	80
Tabela 34. Proponowani odbiorcy poszczególnych rekomendacji.....	85

Załącznik 1. Kwestionariusz wywiadu

Narzędzie badawcze w ramach badań CATI (CAWI)

Wprowadzenie

Badanie, do którego wylosowane zostało Pana/Pani przedsiębiorstwo, jest elementem diagnozy sytuacji społeczno-gospodarczej w aglomeracji poznańskiej. Celem głównym przedsięwzięcia jest dostarczenie przedstawicielom jednostek samorządu terytorialnego wiedzy **w zakresie aktualnego zapotrzebowania na pracę cudzoziemców zgłaszanego przez pracodawców funkcjonujących na terenie gmin aglomeracji poznańskiej**. Pana/Pani firma została wylosowana z rejestru REGON prowadzonego przez GUS. Przeprowadzane badanie ma charakter w pełni anonimowy, a wyniki prezentowane będą wyłącznie w postaci zbiorczych tabel statystycznych.

CZĘŚĆ I. PRZYCZYNY I BARIERY ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW, WPŁYW EPIDEMII COVID-19

1. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo **aktualnie zatrudnia cudzoziemców lub zatrudniało cudzoziemców w ciągu ostatnich 12 miesięcy?**

TAK, aktualnie zatrudnia	[przejdź do pyt. nr 3]
TAK, zatrudniało w ciągu ostatnich 12 miesięcy, natomiast aktualnie nie zatrudnia	[przejdź do pyt. nr 2]
NIE	[przerwać wywiad]

2. **Dlaczego** aktualnie Pani/Pana przedsiębiorstwo **nie zatrudnia cudzoziemców?** Proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi. [Rotować kolejność poza ostatnią odpowiedzią „inne”]

• Czasochłonne procedury administracyjno-formalne	
• Wyższe koszty zatrudnienia cudzoziemców	
• Gorsza sytuacja gospodarcza przedsiębiorstwa spowodowana epidemią COVID-19	
• Negatywne doświadczenia związane z zatrudnianiem cudzoziemców w przeszłości	
• Wysokie oczekiwania płacowe cudzoziemców	
• Wysokie oczekiwania cudzoziemców dotyczące innych warunków pracy	

• Inne (jakie?) [zakodować wypowiedź]	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

3. Jakie były główne **przyczyny zatrudnienia** cudzoziemców w Pani/Pana przedsiębiorstwie? Proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi. [Rotować kolejność poza ostatnią odpowiedzią „inne”]

• Brak rodzimych pracowników o wymaganych kompetencjach	
• Niższe oczekiwania płacowe cudzoziemców	
• Ekspansja na nowe rynki zagraniczne	
• Wyższe lub specyficzne kompetencje cudzoziemców	
• Brak rodzimych pracowników gotowych podjąć pracę na oferowanych warunkach	
• Wyższa mobilność cudzoziemców niż rodzimych pracowników	
• Większa otwartość cudzoziemców na niestandardowe formy zatrudnienia	
• Inne (jakie?) [zakodować wypowiedź]	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

4. Jaki wpływ w Pani/Pana opinii miała **epidemia COVID-19 na zatrudnianie cudzoziemców** w przedsiębiorstwie?

• Liczba zatrudnionych cudzoziemców wzrosła	
• Liczba zatrudnionych cudzoziemców spadła	
• Przedsiębiorstwo rozwiązało wszystkie umowy z cudzoziemcami	
• Brak wpływu	
• Inny (jaki?)	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

5. Jaki wpływ w Pani/Pana opinii miała **epidemia COVID-19 na zatrudnianie polskich pracowników** w przedsiębiorstwie?

• Liczba polskich pracowników wzrosła	
--	--

• Liczba polskich pracowników spadła	
• Brak wpływu	
• Inny (jaki?)	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

6. **Jaki odsetek pracowników** zatrudnionych w Pani/Pana przedsiębiorstwie to **cudzoziemcy**?
 [Pytanie otwarte. W przypadku trudności z udzieleniem odpowiedzi: Proszę powiedzieć w przybliżeniu]

7. Jak Pani/Pana zdaniem **zmieniła się liczba cudzoziemców, którzy zgłaszają się do pracy** w porównaniu z sytuacją, jaka istniała przed rozpoczęciem epidemii COVID-19?

• Wybuch epidemii spowodował wzrost liczby cudzoziemców zgłaszających się do pracy	
• Wybuch epidemii spowodował spadek liczby cudzoziemców zgłaszających się do pracy	
• Brak wpływu	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

8. W jaki **sposób** Pani/Pana przedsiębiorstwo **rekrutuje cudzoziemców**? Proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi. [Rotować kolejność poza ostatnią odpowiedzią „inne”]

• Bezpośredni kontakt z pracownikiem (np. mailowy, telefoniczny, osobisty, poprzez media społecznościowe)	
• Poprzez zamieszczanie ogłoszeń w internecie	
• Poprzez zamieszczanie ogłoszeń w prasie	
• Za pośrednictwem agencji zatrudnienia specjalizującej się w rekrutacji pracowników z zagranicy	
• Za pośrednictwem urzędów pracy	
• Za pomocą nieformalnych pośredników	
• Polecenie innych pracowników z zagranicy (byłych lub obecnych)	
• Polecenie innych polskich pracowników	
• Dedykowana strona internetowa przedsiębiorstwa	
• Inne (jakie?) [zakodować wypowiedź]	

• Trudno powiedzieć [nie czytać]	
--	--

9. Jakie czynniki w Pani/Pana opinii **sprzyjają zatrudnianiu cudzoziemców** przez lokalne przedsiębiorstwa?

[Rotować kolejność poza ostatnią odpowiedzią „inne”]

• Niższe oczekiwania płacowe cudzoziemców	
• Niższe oczekiwania pozapłacowe cudzoziemców	
• Niedobory kadrowe na lokalnym rynku pracy	
• Specyficzne kompetencje cudzoziemców (np. znajomość języków obcych, kontakty zagraniczne)	
• Rozwinięta oferta agencji pośrednictwa pracy	
• Inne (jakie?) [zakodować wypowiedź]	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

10. Jakie Pani/Pana zdaniem są **największe bariery zatrudniania cudzoziemców** przez lokalne przedsiębiorstwa? Proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi. [Rotować kolejność poza ostatnią odpowiedzią „inne”]

• Skomplikowane warunki formalnoprawne	
• Czasochłonne procedury legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców	
• Wysokie koszty zatrudnienia cudzoziemców	
• Bariery językowe i kulturowe	
• Brak wiedzy pracodawców na temat specyfiki zatrudniania cudzoziemców	
• Trudności w rekrutacji cudzoziemców (w tym wysokie koszty rekrutacji)	
• Cudzoziemcom brakuje niezbędnych kompetencji i doświadczenia	
• Uprzedzenia i stereotypy u polskich członków załogi	
• Brak wiedzy pracodawców na temat zarządzania ludźmi w wielokulturowym środowisku pracy	
• Brak barier	

• Inne (jakie?) [zakodować wypowiedź]	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

11. Jaki **rodzaj pracy** najczęściej wykonują/wykonywali cudzoziemcy w Pani/Pana przedsiębiorstwie?

• Prace przeważnie o charakterze fizycznym	
• Prace przeważnie o charakterze umysłowym	
• Inne (jakie?) [zakodować wypowiedź]	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

12. Na **jakich stanowiskach** najczęściej pracują/pracowali cudzoziemcy w Pani/Pana przedsiębiorstwie?

• Kierownicy (w tym pełnienie funkcji w zarządzie)	
• Specjaliści	
• Technicy i inny średni personel	
• Pracownicy biurowi	
• Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	
• Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	
• Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	
• Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	
• Robotnicy niewykwalifikowani (przy pracach prostych)	
• Inne (jakie?) [zakodować wypowiedź]	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

13. Jaki **rodzaj umowy** najczęściej jest oferowany cudzoziemcom w Pani/Pana przedsiębiorstwie?
[Nie czytać wariantów odpowiedzi. Pytanie otwarte. W przypadku braku odpowiedzi dopytać o poszczególne rodzaje umów i zaznaczyć wskazania respondenta]

• Umowa o pracę na czas określony na pełny etat	
• Umowa o pracę na czas określony na niepełny etat	
• Umowa na zastępstwo	

• Umowa na okres próbny	
• Umowa na czas wykonania określonej pracy	
• Umowa o pracę na czas nieokreślony na pełny etat	
• Umowa o pracę na czas nieokreślony na niepełny etat	
• Umowa zlecenie	
• Umowa o dzieło	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

14. Jakie są **oczekiwania cudzoziemców dotyczące wysokości wynagrodzenia** w porównaniu z polskimi pracownikami?

• Porównywalne do tych, jakie mają rodzimi pracownicy	
• Wyższe od tych, jakie mają rodzimi pracownicy	
• Niższe od tych, jakie mają rodzimi pracownicy	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

15. Jakie są **oczekiwania cudzoziemców dotyczące pozapłacowych warunków wynagrodzenia** w porównaniu z polskimi pracownikami?

• Porównywalne do tych, jakie mają rodzimi pracownicy	
• Wyższe od tych, jakie mają rodzimi pracownicy	
• Niższe od tych, jakie mają rodzimi pracownicy	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

CZĘŚĆ 2. DOPASOWANIE KOMPETENCJI CUDZOZIEMCÓW DO POTRZEB PRACODAWCÓW

Kolejny blok pytań będzie poświęcony kwestiom dopasowania kompetencji zagranicznych pracowników do wykonywanej przez nich pracy i potrzeb pracodawców. Kompetencja jest rozumiana jako "zdolność do wykorzystywania wiedzy, umiejętności oraz zdolności osobistych, społecznych i / lub metodologicznych w sytuacjach związanych z pracą lub nauką oraz w rozwoju zawodowym i osobistym". W pytaniach będę odwoływać się do dwóch składowych pojęcia "kompetencja": wiedzy oraz umiejętności (społeczne, techniczne itp.).

16. Proszę teraz pomyśleć o jednym konkretnym rodzaju pracy, najczęściej wykonywanym przez cudzoziemców w Pani/Pana przedsiębiorstwie. Jak Pani/Pan **ocenia wiedzę cudzoziemców** w porównaniu do tej, która jest wymagana do wykonywania danej pracy?

• Cudzoziemcy mają większy zasób wiedzy	
• Cudzoziemcy mają mniejszy zasób wiedzy	
• Wiedza cudzoziemców odpowiada wymaganiom wykonywanej pracy	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

17. W odniesieniu do tej samej pracy, jak Pani/Pan **ocenia umiejętności cudzoziemców** w porównaniu do tych, które są wymagane do wykonywania danej pracy?

• Cudzoziemcy posiadają większe umiejętności	
• Cudzoziemcy posiadają mniejsze umiejętności	
• Umiejętności cudzoziemców odpowiadają wymaganiom wykonywanej pracy	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

18. W przypadku cudzoziemców, **których kompetencje nie były dopasowane do wykonywanej pracy**, jakie działania były podejmowane w Pani/Pana przedsiębiorstwie? **Niedopasowanie może dotyczyć zarówno niedoboru kompetencji, jak i ich nadwyżki.**

[Rotować kolejność poza ostatnią odpowiedzią „inne”]

• Skierowanie pracownika na szkolenia wewnętrzne	
• Skierowanie pracownika na szkolenia zewnętrzne	
• Awans pracownika	
• Rozszerzenie zakresu obowiązków pracownika lub poszerzenie zakresu jego odpowiedzialności	
• Zapewnienie pracownikowi dostępu do usług doradztwa zawodowego	
• Przesunięcie pracownika na równorzędne stanowisko pracy	
• Powierzenie pracownikowi funkcji opiekuna/mentora	
• Inne (jakie?) [zakodować wypowiedź]	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

19. Jakich **kompetencji najczęściej brakuje cudzoziemcom** ubiegającym się o pracę w Pani/Pana przedsiębiorstwie?

[Nie czytać wariantów odpowiedzi. Pytanie otwarte. W przypadku braku odpowiedzi dopytać o poszczególne kompetencje i zaznaczyć wskazania respondenta]

• Kompetencje językowo-kulturowe	
• Kompetencje związane ze specyfiką funkcjonowania branży	
• Kompetencje związane ze specyfiką wykonywanego zawodu	
• Kompetencje związane ze specyfiką zajmowanego stanowiska	
• Kompetencje ogólne (jakie?) [zakodować wypowiedź]	
• Inne (jakie?) [zakodować wypowiedź]	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

CZĘŚĆ 3. WSPARCIE CUDZOZIEMCÓW

20. Czy w Pani/Pana przedsiębiorstwie podejmowane były **działania na rzecz cudzoziemców**?

• Tak	[zadać pyt. nr 21, a następnie ewentualnie zadać pyt. nr 22]
• Nie	[przejsć do pyt. nr 23]
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

21. Jakie **działania w zakresie wsparcia cudzoziemców** były podejmowane w Pani/Pana przedsiębiorstwie?

[Rotować kolejność poza ostatnią odpowiedzią „inne”]

• Wsparcie w załatwianiu spraw urzędowych (np. związanych z legalizacją pobytu i pracy w Polsce)	
• Wsparcie w załatwianiu spraw pobytowych (np. związanych z wynajmem mieszkania, znalezieniem lekarza rodzinnego)	
• Wsparcie informacyjne dotyczące różnych aspektów życia w Polsce	
• Dodatkowe wsparcie finansowe (np. dofinansowanie wynajmu mieszkania, wyżywienia, udzielenie pożyczek pracowniczych)	
• Dodatkowe benefity pozafinansowe (np. ubezpieczenie zdrowotne)	
• Lekcje z języka polskiego	

• Lekcje z języka polskiego specjalistycznego (związanego z wykonywaną pracą)	
• Dowóz cudzoziemskich pracowników do pracy i z powrotem	
• Działania ułatwiające integrację zagranicznych pracowników	[zadać pyt. nr 22, a następnie pyt. nr 23]
• Inne (jakie?) [zakodować wypowiedź]	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

22. Jakie **działania ułatwiające integrację cudzoziemców** były podejmowane w Pani/Pana przedsiębiorstwie?

[Nie zadawać pytania, jeżeli nie wybrano opcji "Działania ułatwiające integrację zagranicznych pracowników" w pyt. nr 21]

[Rotować kolejność poza ostatnią odpowiedzią „inne”]

• Dodatkowe wsparcie w zakresie doradztwa edukacyjnego lub zawodowego	
• Wdrożenie procedur w zakresie oceny i uznawania kwalifikacji i doświadczenia zdobytych za granicą	
• Zatrudnianie pracowników przeszkolonych w zakresie prawa imigracyjnego	
• Przydzielenie zatrudnionym cudzoziemcom mentorów (opiekunów) wśród rodzimych pracowników lub zapewnienie dostępu do wewnętrznych trenerów mówiących w językach obcych	
• Łączenie pracowników biegle władających językiem polskim z pracownikami ze słabą znajomością języka polskiego w celu wykonywania określonych zadań	
• Lekcje z języka obcego (tego, którym posługują się zatrudnieni cudzoziemcy) dla rodzimych pracowników	
• Spotkania integracyjne	
• Inne (jakie?) [zakodować wypowiedź]	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

23. Czy w Pani/Pana przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 12 miesięcy podejmowane były **działania w zakresie różnic kulturowych**?

• Tak	[zadać pyt. nr 24]
---	--------------------

• Nie	[przejdź do pyt. nr 25]
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

24. Jakie **działania w zakresie różnic kulturowych** były podejmowane w Pani/Pana przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

[Rotować kolejność poza ostatnią odpowiedzią „inne”]

• Warsztaty/szkolenia dla cudzoziemców (w formie tradycyjnej lub zdalnej)	
• Warsztaty/szkolenia dla rodzimych pracowników (w formie tradycyjnej lub zdalnej)	
• Rozpowszechnianie materiałów informacyjnych (w formie papierowej lub elektronicznej)	
• Spotkania informacyjne	
• Wewnątrzfirmowe imprezy integracyjne	
• Inne (jakie?) [zakodować wypowiedź]	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

25. Czy w Pani/Pana przedsiębiorstwie **planowane są działania w zakresie różnic kulturowych w perspektywie najbliższych 12 miesięcy?**

• Tak	
• Nie	
• Rozważana jest taka możliwość	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

CZĘŚĆ 4. PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ I POLITYKA LOKALNA W OBSZARZE ZATRUDNIENIA

26. Jak Pani/Pana zdaniem **zmieni się zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w perspektywie najbliższego roku?**

• Zmniejszy się	
• Zwiększy się	
• Pozostanie bez zmian	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

27. Jak Pani/Pana zdaniem **zmieni się zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców** w perspektywie **najbliższych 3 lat**?

• Zmniejszy się	
• Zwiększy się	
• Pozostanie bez zmian	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

28. Jakie **działania** w Pani/Pana opinii mogłyby **zachęcić lokalne przedsiębiorstwa do zatrudniania cudzoziemców**? Proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi. [Rotować kolejność poza ostatnią odpowiedzią „inne”]

• Usprawnienie procedur legalizacji pobytu cudzoziemców (np. skrócenie czasu oczekiwania na wizy, zezwolenia)	
• Ograniczenie warunków formalnych, jakie muszą spełniać cudzoziemcy	
• Dofinansowanie miejsc pracy	
• Szkolenia dla pracodawców w zakresie specyfiki zatrudniania cudzoziemców	
• Pełne otwarcie rynku pracy dla cudzoziemców	
• Rozszerzenie listy państw, których obywatele mogą pracować w Polsce na podstawie oświadczenia	
• Wydłużenie okresu wykonywania pracy przez cudzoziemca w ciągu kolejnych 12 miesięcy na podstawie oświadczenia	
• Polityka integracyjna państwa (dofinansowanie szkoleń zawodowych dla cudzoziemców, darmowe kursy języka polskiego, ustawodawstwo antydyskryminacyjne)	
• Inne (jakie?) [zakodować wypowiedź]	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

29. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo **zamierza zatrudniać cudzoziemców w ciągu najbliższych 12 miesięcy**?

• Tak	
• Nie	

• Rozważana jest taka możliwość	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

30. Jakie **czynniki** w Pani/Pana opinii **sprzyjają integracji i lepszemu pozycji cudzoziemców na polskim rynku pracy**? Proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi. [Rotować kolejność poza ostatnią odpowiedzią „inne”]

• Większa otwartość społeczeństwa na napływ imigrantów	
• Ograniczenie dyskryminacji na rynku pracy	
• Bliskość językowa i kulturowa kraju pochodzenia cudzoziemców	
• Polepszenie sytuacji gospodarczej w Polsce	
• Ułatwienie procedur uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w krajach spoza Unii Europejskiej	
• Doświadczenie pracodawców w zakresie zarządzania pracownikami z różnych kręgów kulturowych	
• Indywidualne cechy (wrodzone i nabyte) cudzoziemców (np. wiek, wykształcenie, otwartość na kontakty z Polakami, wyższa motywacja)	
• Inne (jakie?) [zakodować wypowiedź]	
• Trudno powiedzieć [nie czytać]	

CZĘŚĆ 5. METRYCZKA

31. Rok rozpoczęcia zatrudniania cudzoziemców

--

32. Lokalizacja przedsiębiorstwa.

• Poznań	
• Powiat poznański	

33. Główna branża przedsiębiorstwa (wg klasyfikacji 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 CIEKAMI 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	

U. ORGANIZACJE I ZESPOŁY EKSTERYTORIALNE	
--	--

34. Wielkość zatrudnienia przedsiębiorstwa.

• 0 - 9	
• 10 - 49	
• 50 - 249	
• Powyżej 250	

35. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo prowadzi działalność eksportową i/lub importową?

• Tak	
• Nie	

36. Czy w Pana/Pani przedsiębiorstwie posiadają udziały osoby zagraniczne (osoby fizyczne zamieszkałe za granicą lub firmy zarejestrowane za granicą)?

• Tak	
• Nie	

37. Czy zgadza się Pani/Pan na kontynuację kontaktu z zamawiającym w związku z jego kolejnymi działaniami, w tym upowszechnianiem wyników tego i kolejnymi badaniami? Jeśli tak, prosimy o podanie kontaktowego adresu elektronicznego.

• Tak	
• Nie	

Załącznik 2. Model logistycznej regresji porządkowej

1. Uwagi ogólne

Kluczowym pojęciem w każdym rodzaju regresji logistycznej są tzw. *szanse*, które definiuje się jako iloraz prawdopodobieństwa sukcesu i prawdopodobieństwa porażki. Pojęcie to można uprościć i wyrazić jako stosunek częstości występowania jednej zmiennej do częstości występowania innej zmiennej (Hosmer and Lemeshow 2000). Możemy wyróżnić następujące rodzaje regresji logistycznej (Lee 2018):

- Dwumianowa regresja logistyczna - stosowana do przewidywania odpowiedzi jakościowych (nienumerycznych).
- Wielomianowa regresja logistyczna - rozszerzenie regresji dwumianowej. Stosowana jest, gdy zmienne eksploracyjne mają więcej niż dwie kategorie.
- Regresja logistyczna porządkowa - kolejny typ rozszerzenia regresji dwumianowej. Stosowana jest, jeśli zmienna zależna składa się z kilku uporządkowanych kategorii.

W dalszej części opracowania skupimy się na logistycznej regresji porządkowej. Jest to odpowiednia metoda, aby ocenić wpływ zmiennych zależnych na interesującą nas porządkową zmienną objaśnianą, w tym przypadku na prawdopodobieństwo tego, że firma będzie zgłaszała popyt na pracę cudzoziemców w najbliższym roku (V12_hire).

Warto na początku zaznaczyć, że zmienna porządkowa jest zmienną kategoriową z naturalnym uporządkowaniem kategorii. W tym przypadku jest to szansa na zatrudnienie migrantów, która jest opisana jako niska (nie jest to prawdopodobne), średnia (jest to trochę prawdopodobne) i wysoka (jest to bardzo prawdopodobne). Model regresji porządkowej opisuje związek między zmienną porządkową odpowiedzi a zmiennymi objaśniającymi. Rządowe modele logistyczne są przedmiotem szczególnego zainteresowania ze względu na ich podobieństwo koncepcyjne do powszechnie stosowanego binarnego modelu regresji logistycznej (Fagerland i Hosmer 2017).

2. Wyprowadzenie modeli

Przyjmijmy, że Y jest kategoriową zmienną objaśnianą z c kategoriami $(1, \dots, c)$. Szanse na to, że zmienna Y jest równa lub mniejsza od danej kategorii, definiuje się jako:

$$\frac{P(Y \leq j)}{P(Y > j)},$$

gdzie j jest konkretną kategorią odpowiedzi. Logarytm powyższych szans jest również znany jako logit. W modelach regresji porządkowej związek między daną kategorią odpowiedzi a zmiennymi jest opisywany przez $c-1$ równań (logitów), tak że można je zapisać jako:

$$\log\left(\frac{P(Y \leq j)}{P(Y > j)}\right) = \text{logit}(P(Y \leq j)).$$

Z kolei x to wektor zmiennych objaśniających:

$$x = (x_1, x_2, x_3, \dots, x_p)$$

Każdy logit składa się z wyrazów wolnych i współczynników regresji. W związku z tym model regresji logistycznej porządkowej dla zmiennej zależnej Y można zdefiniować jako:

$$\text{logit}(P(Y \leq j)) = \beta_{j0} + \beta_{j1x_1} + \beta_{j2x_2} + \beta_{jpx_p} \quad (1),$$

gdzie $x_1, x_2, \dots, x_n$ to zmienne objaśniające; $\beta_{j0}, \beta_{j1}, \dots, \beta_{jn}$ to współczynniki modelu. Zgodnie z założeniami trendów równoległych parametry nie powinny się zmieniać dla różnych kategorii (Ari and Yildiz 2014). Ponadto w implementacji programowej, z której korzystamy w obliczeniach, współczynniki są parametryzowane jako $-\beta_i = \eta_i$ (Bildler, C. R., & Loughin, T. M. (2014)), więc równanie (1) przyjmuje postać:

$$\text{logit}(P(Y \leq j)) = \beta_{j0} - \eta_1 x_1 - \eta_2 x_2 - \eta_3 x_3 - \eta_p x_p \quad (2).$$

Na przykład, jeśli chcemy zbadać wpływ wielkości firmy (V13) na zmienną objaśnianą (V12_hire - Szanse na zatrudnienie migrantów), to równania dla poszczególnych kategorii zmiennej (V13_size = 1 i V13_size = 2) byłyby następujące:

$$\begin{aligned} \text{logit}(P(Y \leq j | x_1 = 2)) &= \beta_{j1} - \eta_2 \\ \text{logit}(P(Y \leq j | x_1 = 1)) &= \beta_{j1} \end{aligned}$$

więc:

$$\text{logit}(P(Y \leq j | x_1 = 2)) - \text{logit}(P(Y \leq j | x_1 = 1)) = -\eta_2 \quad (3),$$

gdzie $-\eta_2$ reprezentuje zmianę o jedną jednostkę w logarytmie szans zatrudnienia pracowników-migrantów przez małe i średnie firmy w porównaniu z dużymi i bardzo dużymi zakładami pracy. W tzw. modelu proporcjonalnych szans, który wykorzystaliśmy w obliczeniach, zakłada się, że współczynniki szans są takie same dla wszystkich J-1 kategorii. Aby otrzymać te współczynniki, należy podnieść równanie (3) do potęgi e i zastosować jedną z podstawowych reguł logarytmowania: $\log\left(\frac{a}{b}\right) = \log(a) - \log(b)$. W efekcie otrzymujemy:

$$\frac{P(Y \leq j | x_1=2)}{P(Y > j | x_1=2)} / \frac{P(Y \leq j | x_1=1)}{P(Y > j | x_1=1)} = \exp(-\eta_2) \quad (4).$$

W każdym z logitów modelu porównywane są prawdopodobieństwa dwóch kategorii odpowiedzi: równa lub mniejsza odpowiedź versus większa odpowiedź.

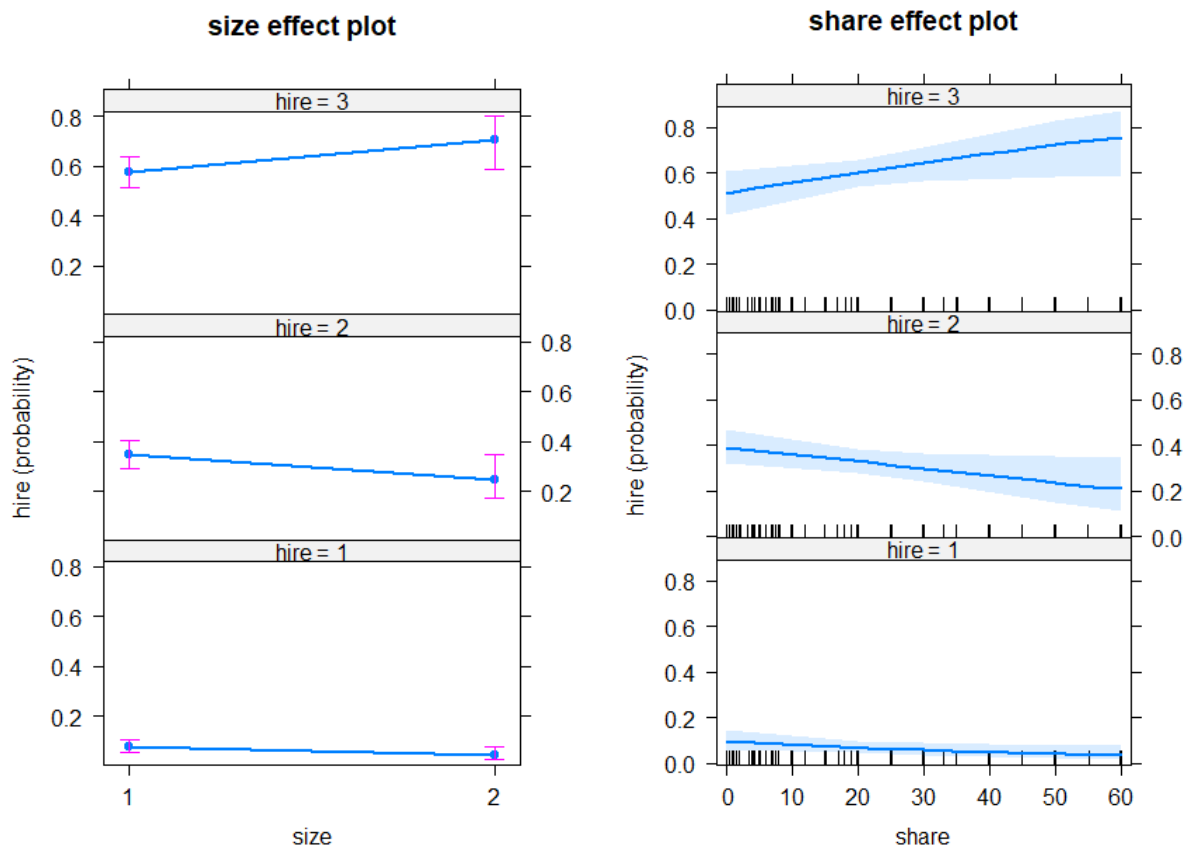
Modele zostały oszacowane *estymatorem proporcjonalnych szans* (Bender, Grouven (1997)). W tym celu wykorzystano funkcję *polr* z pakietu MASS dla oprogramowania R (Venables & Ripley 2002). *Polr* pozwala na dopasowanie modelu regresji logistycznej lub probitowej do niezależnej uporządkowanej zmiennej katagorycznej, zgodnie z równaniami (1) - (4).

3. Pogłębiona analiza rezultatów regresji

Poniżej przedstawiono pogłębioną analizę wybranych istotnych kowariantów modelu I - III (zgodnie z tabelą). Zbadaliśmy również efekty interakcji pomiędzy wybranymi zmiennymi. Efekty łączne są o tyle interesujące, że pozwalają ocenić całkowity wkład zmiennych w prawdopodobieństwo zatrudniania pracowników-migrantów przez polskie przedsiębiorstwa. Interakcje pozwalają również na identyfikację efektów kompensacyjnych, tzn. jeden czynnik negatywny może zniwelować inny pozytywny, a ogólny efekt może być neutralny.

Na rysunku 1 przedstawiono wpływ zmiennych wielkość firmy (V13_size), a także udział zatrudnionych cudzoziemców (V2_share) na prawdopodobieństwo tego, że taka firma będzie zgłaszać popyt na pracowników z zagranicy.

Rysunek 1. Prawdopodobieństwo zatrudniania pracowników-migrantów* i wielkość przedsiębiorstwa oraz udział zatrudnionych migrantów*** (po prawej)**



* **hire**: 1- raczej nie zatrudni migrantów; 2 - być może zatrudni migrantów; 3 - bardzo chętnie zatrudni migrantów.

****size**: 1- mała i średnia firma; 2- duże i bardzo duże przedsiębiorstwo.

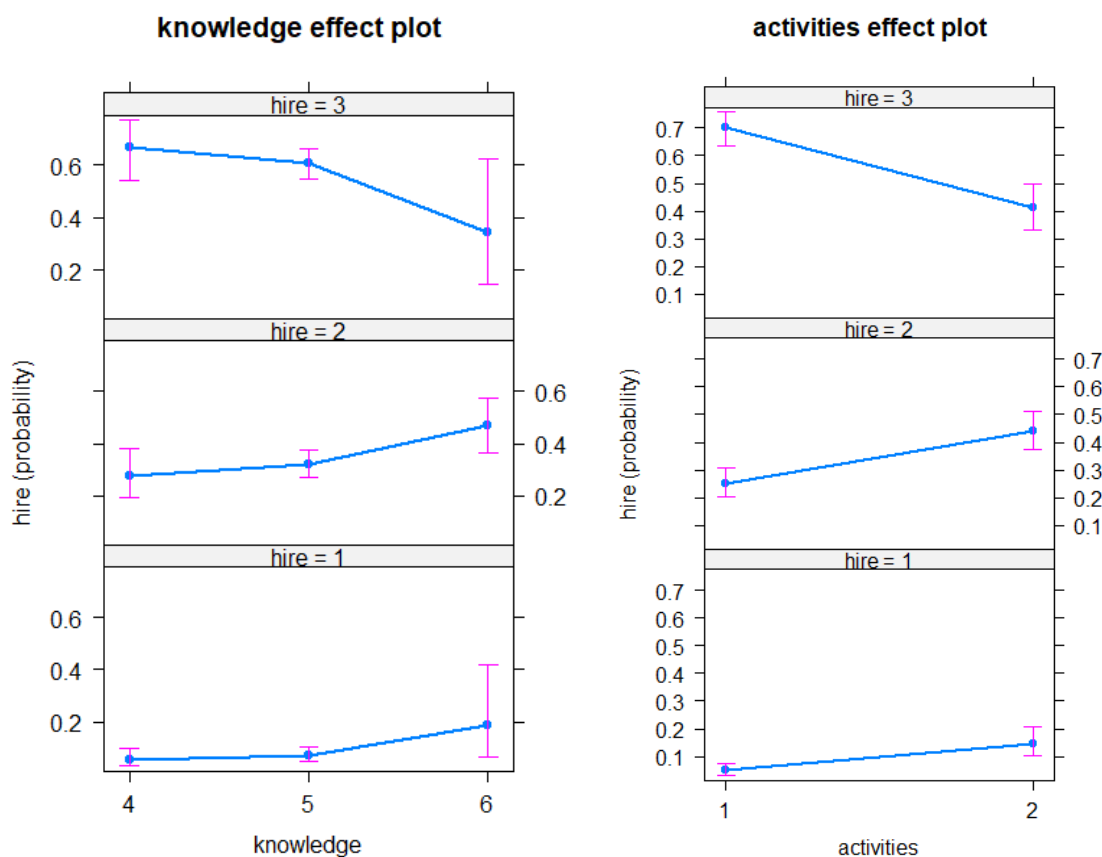
*** **share**: udział pracowników z zagranicy w strukturze zatrudnienia firmy; zmienna ciągła numeryczna (min = 0.05 i max = 0.85)

Prawdopodobieństwo zatrudniania pracowników-migrantów rośnie wraz z wielkością firm. Jest ono o około 10% wyższe wśród dużych i bardzo dużych przedsiębiorstw w porównaniu do małych i średnich firm. Również prawdopodobieństwo zatrudnienia wzrasta znacząco wraz ze wzrostem udziału

już zatrudnionych pracowników z zagranicy. Różnica pomiędzy firmami zatrudniającymi najmniej i najwięcej pracowników cudzoziemskich sięga nawet 30% (na korzyść firm zatrudniających więcej obcokrajowców).

Na kolejnym rysunku 2 przedstawiono wpływ postrzeganego poziomu wiedzy pracowników z zagranicy na prawdopodobieństwo tego, że firma będzie zgłaszała popyt na takich pracowników. Na tym samym wykresie zobrazowano również zależność pomiędzy działaniami na rzecz cudzoziemców w miejscu pracy a prognozowanym popytem na pracowników-migrantów.

Rysunek 2. Prawdopodobieństwo zatrudnienia pracowników-migrantów* i postrzegany poziom wiedzy tych pracowników oraz działania wspierające migrantów w miejscu pracy*** (po prawej)**



* **hire:** 1- raczej nie zatrudni migrantów; 2 - być może zatrudni migrantów; 3 - bardzo chętnie zatrudni migrantów.

** **knowledge:** 4-lower than Polish workers; 5 - similar to Polish workers; 6 - higher than Polish workers;

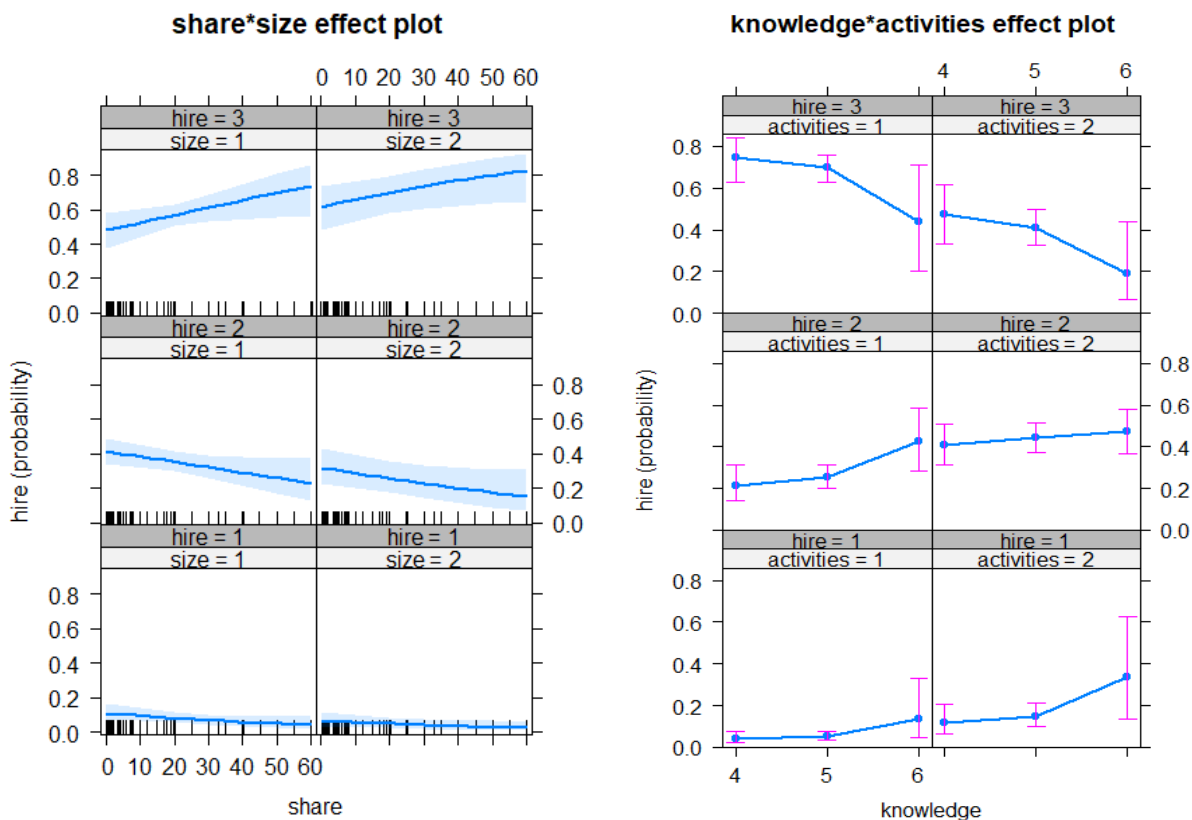
*** **activities:** 1-employer undertakes activities supporting immigrants in the workplace; 2-employer doesn't undertake activities supporting immigrants in the workplace.

Prawdopodobieństwo zgłaszania przez firmy zapotrzebowania na pracowników z zagranicy maleje wraz ze wzrostem postrzeganego poziomu wiedzy takiego pracownika. Firmy, które deklarują, że pracownicy cudzoziemscy mają niższy poziom wiedzy w porównaniu z pracownikami polskimi, są bardziej skłonne do zatrudnienia cudzoziemców, niż te zakłady pracy, które deklarują, że migranci charakteryzują się wyższym niż Polacy poziomem wiedzy.

Z kolei prawdopodobieństwo, że firma zgłosi chęć zatrudnienia cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach, jest istotnie wyższe w przedsiębiorstwach, które podejmują działania wspierające

migrantów w miejscu pracy. Firmy, które nie podejmują takich działań, są znacznie mniej zainteresowane zatrudnianiem pracowników o wyższych kwalifikacjach.

Rysunek 3. Wpływ udziału zatrudnionych migrantów łącznie z wielkością firmy* oraz postrzeganego poziomu wiedzy migrantów łącznie z działaniami wspierającymi migrantów (po prawej) na prawdopodobieństwo zatrudnienia pracowników z zagranicy*****



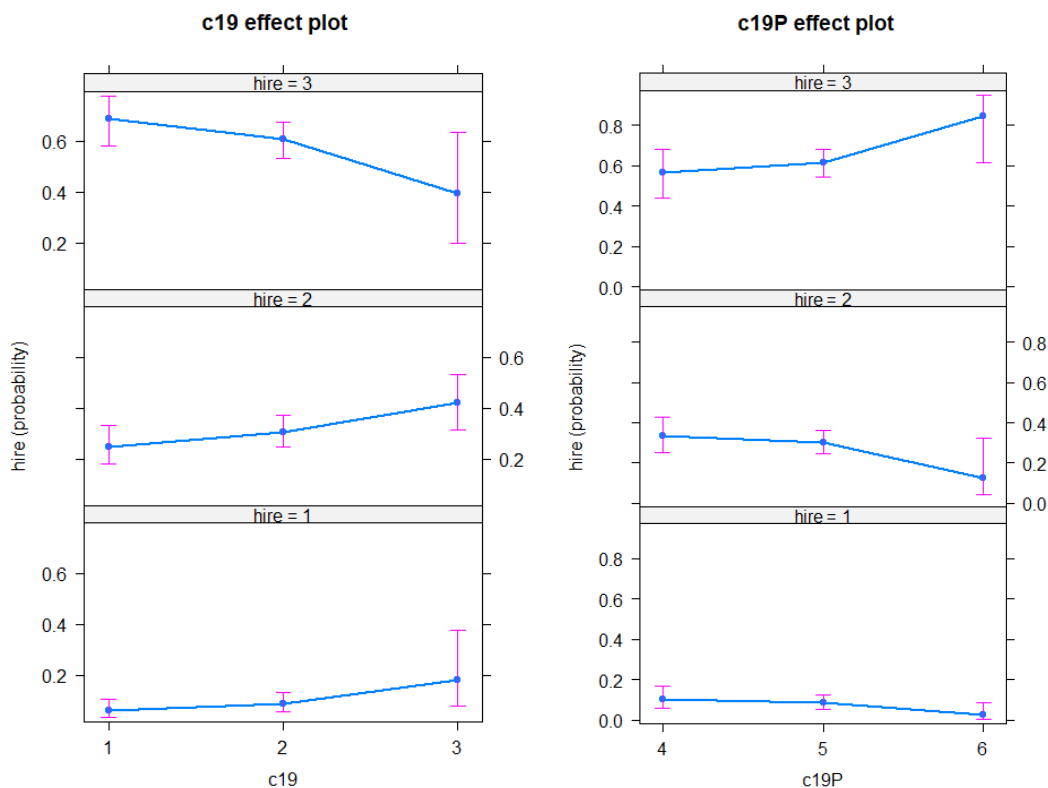
***size**: 1- mała i średnia firma; 2- duże i bardzo duże przedsiębiorstwo.

****activities**: 1 - Tak; 2-Nie.

*** **hire**: 1- raczej nie zatrudni migrantów; 2 - być może zatrudni migrantów; 3 - bardzo chętnie zatrudni migrantów.

Duże firmy z wyższym odsetkiem zatrudnionych pracowników-migrantów cechują się wyższym prawdopodobieństwem, że zatrudnią kolejnego pracownika z zagranicy.

Rysunek 4. Prawdopodobieństwo zatrudnienia pracowników zza granicy* i wpływ pandemii na migrantów (c19) i polskich pracowników (c19P)*****



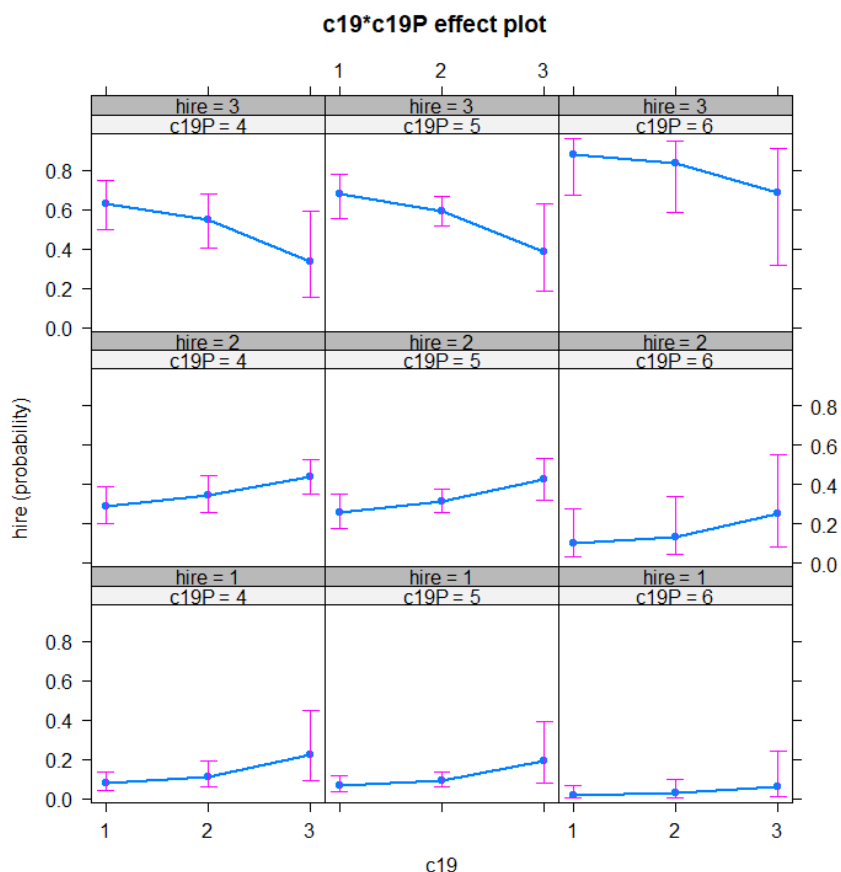
***hire:** 1 - raczej nie zatrudni migrantów; 2 - być może zatrudni migrantów; 3 - bardzo chętnie zatrudni migrantów.

****c19:** 1 - firma zwolniła pracowników imigrantów z powodu pandemii C19; 2 - firma utrzymała zatrudnienie pracowników migrantów pomimo pandemii C19; 3 - firma zwiększyła zatrudnienie pracowników migrantów pomimo pandemii C19.

*****c19P:** 4 - przedsiębiorstwo zwolniło polskich pracowników z powodu pandemii C19; 5 - przedsiębiorstwo utrzymało zatrudnienie polskich pracowników pomimo pandemii C19; 6 - przedsiębiorstwo zwiększyło zatrudnienie polskich pracowników pomimo pandemii C19.

Firmy, które zadeklarowały negatywny wpływ COVID-19 na zatrudnienie pracowników z zagranicy, charakteryzują się również niższym prawdopodobieństwem zatrudnienia migrantów w kolejnym roku. Z kolei firmy, które zadeklarowały negatywny wpływ COVID-19 na zatrudnienie pracowników polskich, charakteryzują się wyższym prawdopodobieństwem zatrudnienia migrantów w przyszłości. Może to sugerować występowanie efektu wypierania na rynku pracy: zwolnieni polscy pracownicy mogą być zastępowani przez migrantów. I odwrotnie zwolnieni obcokrajowcy mogą być zastępowani przez polskich pracowników. Na kolejnym wykresie zobrazowano efekt interakcji pomiędzy tymi dwoma zmiennymi i ich łączny wpływ na prawdopodobieństwo zatrudnienia cudzoziemca.

Rysunek 5. Łączny wpływ pandemii na poziom zatrudnienia migrantów* i pracowników polskich na chęć zatrudnienia pracowników zza granicy w najbliższym roku*****



***c19**: 1 - firma zwolniła pracowników migrantów z powodu pandemii C19; 2 - firma utrzymała zatrudnienie pracowników migrantów pomimo pandemii C19; 3 - firma zwiększyła zatrudnienie pracowników migrantów pomimo pandemii C19.

****c19P**: 4 - przedsiębiorstwo zwolniło polskich pracowników z powodu pandemii C19; 5 - przedsiębiorstwo utrzymało zatrudnienie polskich pracowników pomimo pandemii C19; 6 - przedsiębiorstwo zwiększyło zatrudnienie polskich pracowników pomimo pandemii C19.

*****hire**: 1- raczej nie zatrudni migrantów; 2 - być może zatrudni migrantów; 3 - bardzo chętnie zatrudni migrantów.

Na rysunku 5 można zaobserwować interakcję zmiennych: prawdopodobieństwo zatrudniania pracowników-migrantów rośnie wśród firm, które deklarują redukcję zatrudnienia w obu grupach pracowników zarówno wśród Polaków jak i cudzoziemców (lewe górne okno). Z drugiej strony prawdopodobieństwo zatrudnienia pracowników-migrantów w firmach, które nie zmniejszyły zatrudnienia w trakcie pandemii jest bardzo niewielkie i wynosi około 5%.