Raport – „Cudzoziemcy na śląskim rynku pracy”

ETMA Sp. z o.o.
ul. Opolska 22
40-084 Katowice

tel. +48 32 781 10 90
tel. kom. 514 965 764
e-mail: info@etma.com.pl
web: www.etma.com.pl

opracowanie: Remigiusz Kozubek
zatwierdziła: Justyna Szewioła

Spis treści

Streszczenie 2

Wstęp 2

Rozdział I – Metodologia badania 3

Badania ilościowe 3

Badania jakościowe 8

Rozdział II – Analiza i interpretacja wyników badań ilościowych 10

Śląscy przedsiębiorcy 10

Śląskie agencje zatrudnienia 19

Rozdział III – Analiza i interpretacja wyników badań jakościowych – zogniskowany wywiad grupowy 26

Wnioski i rekomendacje 32

Bibliografia 34

Spis tabel 35

Aneks 37

Streszczenie

Niniejszy raport stanowi opracowanie analizy i interpretacji wyników badań prowadzonych w listopadzie 2016 roku na terenie województwa śląskiego, które dotyczyły sytuacji cudzoziemców na śląskim rynku pracy. Struktura raportu prezentuje się następująco:

We Wstępie do raportu zawarto najważniejsze zagadnienia teoretyczne związane z analizowanym tematem wsparte o literaturę przedmiotu. Rozdział pierwszy stanowi opis metodologii prowadzenia badania wraz z opisem próby badawczej. Następny rozdział (rozdział II) stanowi analizę i interpretacje badań ilościowych, natomiast rozdział III analizę i interpretację badań jakościowych. Dalej znajdują się wnioski i rekomendacje, które stanowią swoiste podsumowanie całości przeprowadzonych badań.

Badania zostały przeprowadzone za pomocą triangulacji metod badawczych (wykorzystanie metod ilościowych oraz jakościowych) aby jak najlepiej przeanalizować i opisać podjęty temat badawczy. Techniki oraz narzędzia badawcze zostały specjalnie dopasowane do charakterystyki problemu badawczego oraz charakterystyki badanych populacji.

Realizacja badań ilościowych pozwoliła na określenie skali badanego zjawiska oraz wskazanie głównych trendów w nim występujących. Realizacja badań jakościowych stanowiła element pogłębienia wiedzy zdobytej podczas badań ilościowych oraz zwrócenia uwagi na takie kwestie, które podczas badań ilościowych mogą zostać uznane za nieistotne statystycznie. Dzięki takiemu zaprojektowaniu badań wnioski oraz rekomendacje dotyczące omawianego tematu stanowią pełne i wyczerpujące odniesienie do analizowanego zagadnienia.

Wstęp

We wszystkich krajach Unii Europejskiej, w tym także w Polsce, imigranci zarobkowi stanowią jeden z kluczowych elementów zwiększenia podaży na rynku pracy. Taka sama prawidłowość dotyczy się śląskiego – regionalnego rynku pracy. Dlatego też, niezwykle ważne jest dokładne monitorowanie i analizowanie sytuacji cudzoziemców na śląskim rynku pracy, czemu poświęcony jest ten raport. Związane jest to z transformacją migracyjną, która od kilku lat przybiera w Polsce na sile, a która w innych krajach Unii Europejskiej (tzw. Starej Unii), zachodziła już 20 – 30 lat temu. Rzeczona transformacja migracyjna wymuszona jest przez zmianę uwarunkowań ekonomicznych rozwoju, a wysoce konkurencyjny rynek globalny jest przyczynkiem do przejścia z fazy masowej emigracji (ujemne saldo migracji) do fazy zwiększonego zapotrzebowania na siłę roboczą pochodzącą z zagranicy (dodatnie saldo migracji). Starzejące się społeczeństwo oraz stagnacja demograficzna stworzyły na polskim, a co za tym idzie, na śląskim rynku pracy warunki do coraz większego zapotrzebowania na zagraniczną siłę roboczą[1]. Należy zaznaczyć, że nie bez znaczenia jest też odpływ polskiej siły roboczej do krajów Europy Zachodniej oraz diagnozowana niechęć polskich potencjalnych pracowników do podejmowania pracy na warunkach oferowanych przez pracodawców. Co

[1] Matkowska M., Imigranci na polskim rynku pracy, [w:] Kryk B., Uwarunkowania konkurencyjności przedsiębiorstw i gospodarki w XXI wieku, Zeszyty Naukowe, nr 25, Uniwersytet Szczeciński, nr 730. Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, Szczecin 2012, s. 77-78.

więcej, migracje zarobkowe są uważane w literaturze przedmiotu za jeden z głównych powodów dobrowolnego przemieszczania się ludności[2].

Znamienne jest to, że bardzo trudno określić dokładną (a nawet przybliżoną) liczbę obcokrajowców pracujących na śląskim rynku pracy. Wiąże się to często z brakiem konieczności rejestrowania takiej pracy (swobodny przepływ osób i kapitału w granicach Unii Europejskiej) oraz trudną do oszacowania skalą szarej strefy. Ważne jest jednak to, że wraz z liberalizacją przepisów dotyczących obowiązku uzyskania pozwolenia na pracę w Polsce, rośnie liczba legalnego zatrudnienia cudzoziemców[3].

Analizując literaturę przedmiotu oraz wszelkiego rodzaju raporty dotyczące zatrudnienia cudzoziemców należy zwrócić uwagę na charakterystyczną prawidłowość dotyczącą pochodzenia cudzoziemców zatrudnionych na polskim oraz, w szczególności, śląskim rynku pracy. Prym wiodą tutaj Ukraińcy[4] i to ich można uznać za główną zagraniczną siłę roboczą na polskim oraz śląskim rynku pracy. Dane statystyczne wskazują również na największe zatrudnienie cudzoziemców w takich branżach jak budownictwo oraz transport[5]. Według Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departamentu Rynku Pracy rośnie również rola jaką odgrywają agencje zatrudnienia w procesie zatrudnienia cudzoziemców[6].

Rozdział I – Metodologia badania

Badania ilościowe

Badania ilościowe prowadzone były za pomocą wywiadów kwestionariuszowych wśród dwóch grup respondentów: pracodawców zatrudniających cudzoziemców oraz przedstawicieli agencji zatrudnienia. Badania zostały zrealizowane za pomocą techniki CATI (Computer Assisted Telephone Interview, czyli wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny) [7], a narzędzie stanowił przygotowany odpowiednio dla każdej z grup respondentów kwestionariusz wywiadu. Ilościowe badania sondażowe stanowią jedną z najpopularniejszych metod badawczych stosowaną w naukach społecznych i marketingu. Ten rodzaj badań jest ukierunkowany na zbieranie danych, które następnie poddawane są analizie statystycznej w celu wykrycia pewnych tendencji i regularności możliwych do zaobserwowania w badanych populacjach[8].

---

[2] Zob.: Weinar A., Tak daleko stąd, tak blisko - europeizacja a integracja legalnych imigrantów, uchodźców i repatriantów w Rzeczypospolitej Polskiej. Integracja czy dyskryminacja? [w:] Polskie wyzwania i dylematy u progu wielokulturowości. Iglicka K., Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.

[3] Matkowska M., Imigranci na polskim rynku pracy, op. cit., s. 84

[4] Zob.: Segeš Frelak J., Bieniecki M., Czy wprowadzać mechanizmy integracyjne dla cudzoziemców pracujących w Polsce sezonowo?, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012.; Klaus W., Migranci na polskim rynku pracy – rzeczywistość, problemy, wyzwania, SIP, Warszawa 2007; Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców w Polsce, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2016.

[5] Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców w Polsce, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2016, s.1.

[6] Ibidem.

[7] Zob.: Babbie E., Badania społeczne w praktyce, PWN, Warszawa 2004, s. 297 – 298.

[8] Giddens A., Socjologia, PWN, Warszawa 2007, s. 668.

Narzędzie badawcze – zarówno w badaniu przedsiębiorców jak i w badaniu przedstawicieli agencji zatrudnienia stanowił zaprojektowany zgodnie ze sztuką [9] kwestionariusz wywiadu (odpowiednio przygotowany dla każdej z badanych populacji), który składał się z pytań zamkniętych, otwartych oraz pytań skali. Ankieta była prowadzona przez specjalnie przeszkolonych ankieterów.

Rzeczone badania zostały przeprowadzone dla realizacji dwóch celów[10]:

1. Opis i analiza sytuacji cudzoziemców na regionalnym rynku pracy w opinii śląskich pracodawców,
2. Opis i analiza sytuacji cudzoziemców na regionalnym rynku pracy w opinii przedstawicieli śląskich agencji zatrudnienia.

Problematyka badawcza celu nr 1 obejmowała następujące pytania badacze:

1. Jak pracodawcy postrzegają cudzoziemców na śląskim rynku pracy?
2. Na jakie stanowiska pracy/ w jakich zawodach przedsiębiorcy najczęściej zatrudniają cudzoziemców?
3. Jaka jest charakterystyka społeczno-demograficzna zatrudnianych cudzoziemców ze względu na:
    a. Wiek,
    b. Płeć,
    c. Poziom wykształcenia,
    d. Narodowość,
    e. Zawód/ kwalifikacje zawodowe/ umiejętności
4. Z jakich powodów śląscy pracodawcy zatrudniają cudzoziemców?
5. W jaki sposób przedsiębiorcy poszukują zagranicznych pracowników?
6. Jakie warunki pracy oferują śląscy przedsiębiorcy pracownikom z zagranicy ze względu na:
    a. Czas trwania zatrudnienia,
    b. Rodzaj umowy,
    c. Wynagrodzenie za pracę,
    d. Oferowane stanowisko pracy/zawód
7. Jak przedsiębiorcy oceniają pracowników – obcokrajowców ze względu na:
    a. Cechy osobowościowe,
    b. Umiejętności interpersonalne,
    c. Umiejętności i doświadczenie zawodowe,
    d. Stan zdrowia psychicznego,
    e. Postrzeganie pracy, organizację, motywację do pracy, wykonywanie obowiązków służbowych
8. Czy śląscy pracodawcy zamierzają szkolić/ podnosić kwalifikacje zatrudnianych pracowników z zagranicy?

Problematyka badawcza celu nr 2 skupiała się na następujących pytaniach:

1. Jacy pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy, ze względu na:

[9] Zob.: Babbie E., Badania społeczne w praktyce, PWN, Warszawa 2004, s. 267 – 303.
[10] Cele badawcze oraz problematyka pytań badawczych jest zgodna z Opisem przedmiotu zamówienia.

a. Sekcje PKD,
b. Wielkość firmy,
c. Lokalizację firmy (podregion)

2. W jakich zawodach/ na jakie stanowiska pracy poszukują pracowników z zagranicy śląscy przedsiębiorcy?
3. Jakie wymagania pojawiają się najczęściej w ofertach pracy dla obcokrajowców pod względem kwalifikacji zawodowych, umiejętności, poziomu wykształcenia?
4. Jak agencje zatrudnienia oceniają skalę zjawiska zatrudniania cudzoziemców w województwie śląskim?

W odniesieniu do populacji śląskich przedsiębiorców dobór próby został określony jako celowy oraz warstwowo-losowy. Wielkość populacji została określona przez zamawiającego na podstawie danych WUP w Katowicach dotyczących oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi w okresie styczeń – lipiec 2016r. Według tych danych liczba oświadczeń wynosi 24129. W skład populacji nie wliczono sekcji N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (m. in. agencje zatrudnienia), z tego względu, że to do przedstawicieli tej sekcji skierowana jest problematyka badawcza zawarta w celu 1.2 Opisu przedmiotu zamówienia. Wielkość próby badawczej określono na 1,5% co stanowiło 362 pracodawców[11]. Celowy dobór próby dotyczył podziału na pracodawców według podregionów (po 43 przedsiębiorców z każdego podregionu, za wyjątkiem podregionu katowickiego gdzie należało przebadać 61 przedsiębiorców), warstwy natomiast określono za pomocą podziału według sekcji PKD. Na podstawie liczby oświadczeń składanych przez przedsiębiorców zakwalifikowanych do danej sekcji, określono liczbę respondentów, i tak w sekcji A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo liczba respondentów została określona na 24, w sekcji C – przetwórstwo przemysłowe na 26, w sekcji F – budownictwo na 116, w sekcji G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle na 32, w sekcji H – transport i gospodarka magazynowa na 65, w sekcji I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi na 12, a w sekcji S – pozostała działalność usługowa na 25. Pozostałe sekcje (wyłączając sekcje N), ze względu na niski poziom zgłaszanych oświadczeń zostały zbiorczo określone jako „pozostałe", a wielkość tej grupy respondentów określono na 62. Na etapie tworzenia operatu do badań dane te zostały jednak zweryfikowane, w efekcie czego przebadano 254 przedsiębiorców, którzy w swoich firmach zatrudniają cudzoziemców. Powodem zaistnienia takiej sytuacji był fakt, opacia badań na operacie stworzonym za pomocą danych dotyczących składanych przez przedsiębiorców oświadczeń uzyskanych z powiatowych urzędów pracy, których liczba okazała się mniejsza niż zakładana przez Zamawiającego; dodatkowo, część przedsiębiorców, pomimo złożenia oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, nie zatrudnia jednak osób zza granicy. Co więcej liczba złożonych oświadczeń nie jest tożsama z liczbą pracodawców, którzy oferują pracę cudzoziemcom. Ponadto tyski powiatowy urząd pracy odmówił przekazania badaczom rejestru przedsiębiorców, którzy złożyli oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, a co za tym idzie przedsiębiorcy z tego podregionu zostali wyłączeni z badania, gdyż nie istniała możliwość identyfikacji tych przedsiębiorców. W związku z powyższym w badaniu udział wzięli wszyscy Ci przedsiębiorcy, którzy wyrazili zgodę na przeprowadzenie badania, złożyli

[11] Dane zawarte w Opisie przedmiotu zamówienia

oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi oraz faktycznie takiego cudzoziemca zatrudniają.

Struktura próby badawczej prezentuje się następująco:

Największy udział w próbie badawczej mieli przedsiębiorcy z podregionu katowickiego (24%), najmniejszy zaś z podregionu bytomskiego (3,5%). Udziały przedsiębiorców z pozostałych podregionów mieściły się w przedziale 12,2% do 16,9% (Zob. tabela 1).

Tabela 1. Siedziba przedsiębiorstwa – podregion

		Liczba	Procent
	Bielski	43	16,9
	Bytomski	9	3,5
	Częstochowski	42	16,5
	Gliwicki	34	13,4
	Katowicki	61	24,0
	Rybnicki	31	12,2
	Sosnowiecki	34	13,4
	Ogółem	254	100,0

Pod względem wielkości przedsiębiorstwa[12], najwięcej respondentów reprezentowało małe przedsiębiorstwa (44,5%). Na drugim miejscu uplasowali się przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw, którzy stanowili niecałe 35% próby badawczej. Średnie przedsiębiorstwa stanowiły 16,5% próby, natomiast w badaniu najmniejszy był odsetek dużych przedsiębiorstw – 4,3% (Zob. tabela 2).

Tabela 2. Wielkość badanych przedsiębiorstw

		Liczba	Procent
	Mikro- do 9 pracowników	88	34,6
	Małe – od 10 do 49 pracowników	113	44,5
	Średnie – od 50 do 249 pracowników	42	16,5
	Duże – 250 lub więcej pracowników	11	4,3
	Ogółem	254	100,0

W odniesieniu do sekcji PKD, najsilniej reprezentowana była sekcja F – budownictwo. Przedstawiciele tej sekcji stanowili ponad 31% badanych. Druga pod względem wielkości była grupa przedsiębiorców należących do sekcji H – transport i gospodarka magazynowa (prawie 19%) Najmniej reprezentowane sekcje to sekcje A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (3,5%) oraz sekcja G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (2,8%) (Zob. tabela 3).

[12] Wielkość przedsiębiorstwa określana jest na podstawie liczby pracowników zatrudnionych w badanym przedsiębiorstwie i tak: w mikroprzedsiębiorstwie zatrudnionych może być do 9 pracowników, małe przedsiębiorstwo zatrudnia od 10 do 49 pracowników, średnie od 50 do 249 pracowników, a duże przedsiębiorstwo zatrudnia 250 lub więcej pracowników.

Tabela 3. Przedsiębiorstwa według sekcji PKD

		Liczba	Procent
	A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	9	3,5
	C – przetwórstwo przemysłowe	32	12,6
	F – budownictwo	79	31,1
	G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	7	2,8
	H – transport i gospodarka magazynowa	48	18,9
	I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	23	9,1
	S – pozostała działalność usługowa	14	5,5
	Pozostałe	42	16,5
	Ogółem	254	100,0

W odniesieniu do populacji przedstawicieli agencji zatrudnienia dobór próby został określony jako dobór losowy z populacji generalnej agencji zatrudnienia zarejestrowanych w województwie śląskim. Wielkość próby została określona na 10%, co według danych MRPiPS stanowiło 65 agencji (po 8 agencji z każdego podregionu, za wyjątkiem podregionu katowickiego gdzie należało przebadać 9 agencji)[13]. Dane te zostały jednak zweryfikowane na etapie tworzenia operatu do badania i w efekcie tej weryfikacji przebadane zostały 53 agencje zatrudnienia. Zmniejszenie liczby respondentów było związane z dużym odsetkiem zarejestrowanych agencji zatrudnienia, które zawiesiły swoją działalność, a co za tym idzie nie mogły wziąć udziału w badaniu. Kolejnym elementem decydującym o zmniejszeniu operatu było odrzucenie agencji zatrudnienia, które nie posiadają w swoich zasobach ofert dla cudzoziemców oraz odmowa wzięcia udziału w badaniu przez część agencji. Badania zostały zrealizowane w następującym rozkładzie na podregiony:

Tabela 4. Agencje zatrudnienia – podział na podregiony

		Liczba
	Bielski	4
	Bytomski	4
	Częstochowski	6
	Gliwicki	8
	Katowicki	9
	Rybnicki	6
	Sosnowiecki	8
	Tyski	8
	Ogółem	53

[13] Dane zawarte w Opisie przedmiotu zamówienia

Badania jakościowe

Badania jakościowe prowadzone były za pomocą techniki zogniskowanych wywiadów grupowych. Zogniskowane wywiady grupowe (ang. Focus Group Interviews, FGI) są popularnym i docenianym sposobem pozyskiwania informacji przez badaczy zajmujących się badaniami społecznymi i marketingowymi[14]. Badania te są ukierunkowane przede wszystkim na opis, zrozumienie i interpretację opinii respondentów, w mniejszym stopniu na wyjaśnianie i odkrywanie prawidłowości oraz przewidywanie zachowań badanych.

W tym przypadku, celem badań jest zebranie danych na temat sytuacji cudzoziemców na śląskim rynku pracy w opiniach pracowników powiatowych urzędów pracy oraz agencji zatrudnienia.

Badania zostały zrealizowane za pomocą klasycznych wywiadów fokusowych, które powinny być przeprowadzone w grupie minimum 8 osób i trwać około jednej godziny (w przeprowadzonym badaniu wzięło udział poza moderatorem 9 respondentów, a badanie trwało około półtorej godziny). Wywiad prowadzony był w formie dyskusji pod kierunkiem moderatora na podstawie wcześniej opracowanego scenariusza.

Badania fokusowe przeprowadzone zostały w odpowiednio wyposażonej i przygotowanej sali. Na wyposażenie sali składały się: stoły i krzesła (odpowiednio ustawione), flipchart oraz instrumenty sprawowania kontroli oraz umożliwiające rejestrację przebiegu badania – kamera i/lub dyktafon.

Poznanie opinii oraz sądów uczestników badań dostarczyło wiedzy niezbędnej dla realizacji głównego celu badawczego jakim jest określenie sytuacji cudzoziemców na śląskim rynku pracy – zarówno ze względu na podaż jak i popyt na zagranicznych pracowników.

Wartością procedury badawczej jest naśladowanie naturalnej sytuacji rozmowy zogniskowanej wokół istotnego zagadnienia. Dzięki nieskrępowanej wymianie opinii i skojarzeń możliwa jest diagnoza poziomu wiedzy oraz ustosunkowania emocjonalnego względem dyskutowanego tematu.

Główny cel wywiadu zogniskowanego to poznanie opinii, odczuć i skojarzeń pracowników powiatowych urzędów pacy oraz przedstawicieli agencji zatrudnienia działających na terenie województwa śląskiego na temat sytuacji cudzoziemców na śląskim rynku pracy. Badanie składało się z trzech głównych pytań badawczych:

PYTANIE BADAWCZE 1 - Z jakich powodów śląscy pracodawcy zatrudniają cudzoziemców?

PYTANIE BADAWCZE 2 - Jak powiatowe urzędy pracy oraz agencje zatrudnienia oceniają zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy ze względu na:

- stanowisko pracy/zawód?
- sekcję PKD?
- wielkość firmy?

[14] Zob.: Jemielniak D., Badania Jakościowe. Metody i narzędzia, tom 2, PWN, Warszawa 2012, s. 131 – 160.

PYTANIE BADAWCZE 3 - Jak powiatowe urzędy pracy oraz agencje zatrudnienia oceniają skalę zjawiska zatrudniania cudzoziemców w województwie śląskim?

Analizy materiału źródłowego w postaci zarejestrowanego w formie filmu przebiegu dyskusji grupowej oraz zebranych w formie papierowej wyników ćwiczeń i zadań zrealizowanych przez respondentów dokonano z wykorzystaniem elementów metodologii teorii ugruntowanej oraz standardowych metod analizy materiału źródłowego w badaniach fokusowych.

Teoria ugruntowana[15] jest strategią prowadzenia badań jakościowych, która sięga swoimi początkami lat sześćdziesiątych XX wieku i opiera się na trzech elementarnych założeniach: po pierwsze, badanie należy zaczynać bez przyjmowania wstępnych hipotez; po drugie, porównując ze sobą zebrane próbki materiału badawczego możliwe jest wytworzenie kategorii pojęciowych i kodów, których będziemy mogli używać do opisu i analizy materiału badawczego; a po trzecie, dobór próby badawczej nie koniecznie musi być reprezentatywny, lecz dobrany w taki sposób aby jak najszerzej poznać interesujący nas problem[16].

Za wykorzystaniem w analizie materiału źródłowego metodologii teorii ugruntowanej przemawiał fakt mówiący o tym, że rzeczywistość społeczną najlepiej rozumieją Ci, którzy w tej rzeczywistości uczestniczą – zaangażowani w nią aktorzy – czyli członkowie społeczności do których adresowany jest ten konkretny przekaz. Dzięki zastosowaniu tej teorii możliwe było „wejście“ w obszar badawczy bez skonstruowanych wcześniej założeń, które to ugruntowały się podczas prowadzonych zogniskowanych wywiadów grupowych. Wtedy też powstały kategorie pojęciowe, którymi posługujemy się podczas analizy materiału badawczego.

Grupa badawcza biorąca udział w zogniskowanym wywiadzie grupowym składała się z przedstawicieli powiatowych urzędów pracy oraz agencji zatrudnienia. W badaniu udział wzięło 9 osób, z czego 6 było przedstawicielami powiatowych urzędów pracy z tych podregionów, w których zanotowano najwyższy wskaźnik rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, tj. powiatowych urzędów pracy w: Bielsku-Białej, Bytomiu, Częstochowie, Katowicach, Pszczynie oraz Zabrzu. Przedstawicielami agencji zatrudnienia były osoby reprezentujące następujące agencje zatrudnienia: EMAT HRC, MACRO – WORK oraz A-TRYBUT S.A.

[15] Konecki K., Chomczyński P., Słownik socjologii jakościowej, Difin, Warszawa 2012, s. 176-183.
[16] Zob.: Jemielniak D., Badania Jakościowe. Podejścia i teorie, tom 1, PWN, Warszawa 2012, s. 89-110.

Rozdział II – Analiza i interpretacja wyników badań ilościowych

Śląscy przedsiębiorcy

Analiza wyników badań ilościowych przeprowadzonych wśród śląskich przedsiębiorców zatrudniających cudzoziemców skupia się wokół ośmiu pytań badawczych.

1. Jak pracodawcy postrzegają cudzoziemców na śląskim rynku pracy?
2. Na jakie stanowiska pracy/ w jakich zawodach przedsiębiorcy najczęściej zatrudniają cudzoziemców?
3. Jaka jest charakterystyka społeczno-demograficzna zatrudnianych cudzoziemców ze względu na:
    a. Wiek,
    b. Płeć,
    c. Poziom wykształcenia,
    d. Narodowość,
    e. Zawód/ kwalifikacje zawodowe/ umiejętności
4. Z jakich powodów śląscy pracodawcy zatrudniają cudzoziemców?
5. W jaki sposób przedsiębiorcy poszukują zagranicznych pracowników?
6. Jakie warunki pracy oferują śląscy przedsiębiorcy pracownikom z zagranicy ze względu na:
    a. Czas trwania zatrudnienia,
    b. Rodzaj umowy,
    c. Wynagrodzenie za pracę,
    d. Oferowane stanowisko pracy/zawód
7. Jak przedsiębiorcy oceniają pracowników – obcokrajowców ze względu na:
    a. Cechy osobowościowe,
    b. Umiejętności interpersonalne,
    c. Umiejętności i doświadczenie zawodowe,
    d. Stan zdrowia psychicznego,
    e. Postrzeganie pracy, organizację, motywację do pracy, wykonywanie obowiązków służbowych
8. Czy śląscy pracodawcy zamierzają szkolić/ podnosić kwalifikacje zatrudnianych pracowników z zagranicy?

W przebadanych śląskich przedsiębiorstwach, które złożyły oświadczenie o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca i faktycznie zatrudniły taka osobę, zatrudnionych jest w sumie 2773 cudzoziemców. Średnio przedsiębiorcy należący do próby badawczej zatrudniają więc prawie 11 cudzoziemców na przedsiębiorstwo. Jak wskazuje jednak wartość dominanty, czyli wartości, która najczęściej występuje w badanej próbie badawczej, przedsiębiorstwa najczęściej zatrudniają jedynie jednego cudzoziemca. Liczbę taka podało 75 respondentów. Na zatrudnienie 2 cudzoziemców wskazywało 58 badanych, natomiast 3 – 23 przedstawicieli przedsiębiorstw. Przedsiębiorcy zatrudniający 1, 2 lub 3 cudzoziemców stanowią ponad 60% całego zatrudnienia obcokrajowców. Jedynie dwa przedsiębiorstwa wskazały, że zatrudniają po 500 cudzoziemców (średnie przedsiębiorstwo z podregionu katowickiego, należące do pozostałych sekcji PKD oraz duże przedsiębiorstwo z podregionu katowickiego, należące do sekcji H – transport i gospodarka magazynowa). Jedno przedsiębiorstwo zatrudnia ich 200

(duże przedsiębiorstwo z podregionu katowickiego, które działa w branży transportowo-magazynowej) , a jedno 160 (duże przedsiębiorstwo z podregionu częstochowskiego, działające w sekcji S – pozostała działalność usługowa).

Tabela 5. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach

	Liczba przedsiębiorstw	Minimum	Maksimum	Suma	Średnia
Liczba cudzoziemców zatrudnionych w przedsiębiorstwie	254	1	500	2773	10,92

Tabela 6. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach – statystyki

Liczba przedsiębiorstw		254
Mediana		2
Dominanta		1
Suma		2773

Największą liczbę pracowników – cudzoziemców zatrudniają przedsiębiorcy, którzy należą do grona średnich przedsiębiorstw – 927 pracowników z zagranicy. Na drugim miejscu uplasowały się duże przedsiębiorstwa, które zatrudniają prawie 900 takich pracowników. Najmniej cudzoziemców znalazło zatrudnienie w mikroprzedsiębiorstwach. Pracuje ich tam 347 (Zob. tabela 7). Jeżeli chodzi o podział na podregiony województwa śląskiego, to największa liczba zagranicznych pracowników została wskazana przez pracodawców, których przedsiębiorstwa znajdują się na terenie podregionu katowickiego. Drugi pod względem zatrudniania obcokrajowców jest podregion częstochowski – 366 pracowników – cudzoziemców. Najmniej obcokrajowców jest zatrudnianych przez przedsiębiorców z podregionu bytomskiego. Zatrudniają oni jedynie 117 cudzoziemców. Wynika to głównie z faktu, że przedsiębiorcy z subregionu katowickiego są najczęściej reprezentowani a z subregionu bytomskiego najrzadziej reprezentowani w próbie badawczej. Jeżeli wziąć pod uwagę liczbę pracowników – cudzoziemców przypadającą na jedno przedsiębiorstwo, w stosunku do podregionów, to największe wskazanie występuje w podregionie katowickim – ponad 22 cudzoziemców na przedsiębiorstwo, na drugim miejscu uplasował się podregion bytomski z wynikiem 13 pracowników na przedsiębiorstwo. Najmniejszy wynik prezentuje podregion gliwicki, w którym na jedno przedsiębiorstwo średnio przypada jedynie nieco ponad 4 pracowników – cudzoziemców (Zob. tabela 8).

Dzieląc zatrudnionych w województwie śląskim cudzoziemców ze względu na sekcję PKD przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni, należy stwierdzić iż najwięcej tych osób pracuje w przedsiębiorstwach sekcji H – transport i gospodarka magazynowa. Zaraz za ta sekcją, pod względem zatrudnienia cudzoziemców plasuje się sekcja F – budownictwo. Najmniej cudzoziemców zatrudnionych jest w przedsiębiorstwach sekcji G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Pod względem liczby pracowników – cudzoziemców przypadających na jedno przedsiębiorstwo, ze względu na sekcję PKD, najwyższe wskaźniki osiąga sekcja A. Tam na jedno przedsiębiorstwo przypada średnio ponad 25 pracowników – cudzoziemców. Na drugim miejscu uplasowała się sekcja H z wynikiem ponad 17 pracowników na jedno przedsiębiorstwo. Najmniej pracowników na

jedno przedsiębiorstwo przypada w sekcji G – nieco ponad 1 pracownik na przedsiębiorstwo. (Zob. tabela 9).

Tabela 7. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach – podział według wielkości przedsiębiorstwa

	Liczba
Mikro – do 9 pracowników	347
Małe – od 10 do 49 pracowników	601
Średnie – od 50 do 249 pracowników	927
Duże – 250 lub więcej pracowników	898
Ogółem	2773

Tabela 8. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach – podział według podregionów

	Liczba pracowników – cudzoziemców ogółem	Średnia liczba pracowników - cudzoziemców na przedsiębiorstwo
Bielski	317	7,37
Bytomski	117	13
Częstochowski	366	8,71
Gliwicki	140	4,11
Katowicki	1368	22,42
Rybnicki	246	7,93
Sosnowiecki	219	6,44
Ogółem	2773	10,92

Tabela 9. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach – podział według sekcji PKD

	Liczba pracowników – cudzoziemców ogółem	Średnia liczba pracowników – cudzoziemców na przedsiębiorstwo
A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	229	25,44
C – przetwórstwo przemysłowe	196	6,12
F – budownictwo	662	8,37
G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	9	1,28
H – transport i gospodarka magazynowa	835	17,39
I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	82	3,56
S – pozostała działalność usługowa	83	5,92
Pozostałe	677	16,11
Ogółem	2773	10,91

Respondenci zapytani o to jaki jest główny powód zatrudniania cudzoziemców w ich przedsiębiorstwach, stwierdzili ze znaczącą przewagą, że przyczyną jest brak dostępu do innych pracowników, którzy byliby gotowi do podjęcia pracy na proponowanych warunkach. Powód ten wskazuje prawie 63% respondentów. Jako drugie wskazywane są niewysokie oczekiwania płacowe pracowników z zagranicy (17% wskazań). Najmniej ważnym powodem są specyficzne umiejętności i kwalifikacje posiadane przez cudzoziemców. Na taki powód wskazuje jedynie nieco ponad 8% badanych (Zob. tabela 10).

Tabela 10. Główny powód zatrudnienia cudzoziemców

	Odpowiedzi	
	Liczba	Procent
Niewysokie oczekiwania płacowe	45	16,9
Brak innych pracowników gotowych do podjęcia pracy w moim przedsiębiorstwie	168	62,9
Specyficzne kwalifikacje i umiejętności	22	8,2
Dyspozycyjność pracowników	32	12

W stosunku do sposobów poszukiwania zagranicznych pracowników respondenci wskazywali na trzy opcje, które mają dla nich znaczenie i których oceny są bardzo do siebie zbliżone (badani zostali poproszeni o wskazanie istotności każdego ze sposobów na „szkolnej" 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało najrzadziej stosowany sposób, a 5 najczęściej stosowany. Wśród znaczących wyników znalazły się urzędy pracy, agencje zatrudnienia oraz poszukiwanie pracowników poprzez umieszczanie ogłoszeń w Internecie (Zob. tabela 11).

Tabela 11. Sposób poszukiwania zagranicznych pracowników

	Średnia ocena[17]
Poprzez urząd pracy	4,85
Poprzez agencje zatrudnienia	4,40
Poprzez ogłoszenia w Internecie	4,83
Inne	1

Jeżeli chodzi o okres zatrudnienia cudzoziemców przez śląskich przedsiębiorców, to najczęściej zatrudniają oni obcokrajowców na okres dłuższy niż 12 miesięcy. Odpowiedź taką wskazuje ponad 40% badanych, respondenci wskazują też, że najrzadziej stosowane są okresy krótsze niż 1 miesiąc, stanowią one zaledwie 4,5% wskazań (Zob. tabela 12). W stosunku do rodzaju umowy, na podstawie której przedsiębiorcy zatrudniają cudzoziemców, to najczęściej stosowane są umowy o pracę na czas określony (52% wskazań). Na drugim miejscu uplasowały się umowy cywilno-prawne, które stanowią ponad 31% wskazań. Najrzadziej wykorzystywane są umowy o pracę na czas nieokreślony. Stanowią one 16,5% umów podpisywanych z cudzoziemcami (Zob. tabela 13).

[17] Oceny można było dokonać na 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało najrzadziej stosowany sposób, a 5 – najczęściej stosowany sposób.

Tabela 12. Okres zatrudnienia cudzoziemców

		Liczba	Procent
	do 1 miesiąca	11	4,5
	> 1 miesiąca do 3 miesięcy	25	10,1
	> 3 miesięcy do 6 miesięcy	63	25,5
	> 6 miesięcy do 12 miesięcy	47	19,0
	dłużej niż 12 miesięcy	101	40,9
	Ogółem	247	100,0

Tabela 13. Rodzaj najczęściej zawieranej umowy

		Liczba	Procent
	Umowy cywilno-prawne	80	31,5
	Umowy o pracę na czas określony	132	52,0
	Umowy o pracę na czas nieokreślony	42	16,5
	Ogółem	254	100,0

Jeżeli chodzi o wynagrodzenie cudzoziemców to średnio zarabiają oni na śląsku 2221 złotych. Wartość dominanty wskazuje jednak na to, że najczęściej kwota wynagrodzeń brutto oscyluje wokół kwoty 1850 zł, czyli wokół minimalnej kwoty wynagrodzenia. Najmniejsza odnotowana kwota wynagrodzenia brutto wynosiła w tym badaniu 500 zł, najwyższa zaś 12 000 zł. To najwyższe wynagrodzenie pojawia się w odpowiedziach udzielanych przez respondentów jedynie jeden raz i to w bardzo specyficznej branży. Wynagrodzenie takie jest proponowane piłkarzom i trenerowi w klubie sportowym z podregionu bielskiego. Minimalna kwota wynagrodzenia (500zł) również pojawia się w udzielanych odpowiedziach jedynie raz i dotyczy małego przedsiębiorstwa z podregionu rybnickiego, które działa w branży budowlanej. Co więcej wynagrodzenie to dotyczy pracy na podstawie umowy cywilno-prawnej. Jeżeli chodzi o tendencje dotyczące wynagrodzenia w poszczególnych sekcjach PKD, lub dotyczące wielkości przedsiębiorstw lub podregionów, w których mają swoje siedziby, to nie można zauważyć żadnego znaczącego trendu i poziom miesięcznego wynagrodzenia brutto wszędzie oscyluje wokół podanej wcześniej wartości dominanty – 1850 zł.

Tabela 14. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto pracownika z zagranicy

	Ważne	242
	Brak danych	12
Średnia		2221,3
Mediana		1885
Dominanta		1850
Minimum		500
Maksimum		12000

Pracownicy pochodzący zza granicy Polski są ogólnie bardzo dobrze oceniani przez pracodawców. Do wykonania tej oceny respondenci zostali poproszeni o użycie 5-stopniowej „szkolnej" skali. Oceny cudzoziemców w żadnej z badanych kategorii nigdy nie są mniejsze niż 4,5. Wśród cech osobowościowych najlepiej oceniana jest pracowitość (4,8), natomiast różnice pomiędzy pracowitością właśnie, a lojalnością i uczciwością nie są większe niż 0,03 oceny. Według badanych cudzoziemcy posiadają wysoko rozwinięte umiejętności interpersonalne – szybko i łatwo nawiązują kontakty i są komunikatywni, a także bardzo dobrze pracują w zespołach. Nieco gorzej oceniana jest umiejętność rozwiązywania sytuacji problemowych. Z pozostałych badanych cech pracowników – cudzoziemców najgorzej oceniana jest umiejętność organizowania własnej pracy (4,53). Dosyć wysoko oceniane są umiejętności zawodowe cudzoziemców (4,66), podobnie jak ich motywacja do pracy (4,65). Przedsiębiorcy są również zadowoleni z wykonywania przez cudzoziemców obowiązków służbowych oraz poziomu ich doświadczenia zawodowego. Co ważne respondenci dobrze oceniają stan psychofizyczny zagranicznych pracowników (Zob. tabela 15).

Charakterystyka cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach prezentuje się następująco: Ze względu na wykonywany zawód najistotniejsze[18] (wymieniane przez największą liczbę przedsiębiorców) okazały się takie profesje jak kierowca (21% wskazań), pracownik fizyczny (15% wskazań), budowlaniec (7% wskazań) oraz monter (4% wskazań) (Zob. tabela 16). Jeżeli chodzi o te zawody, w których zatrudnionych jest najwięcej obcokrajowców, to znajdują się wśród nich robotnicy (512 osób), pracownicy fizyczni (342 osoby) oraz kierowcy (334 osób) (Zob. tabela 17).

Tabela 15. Ocena pracowników – cudzoziemców

	Średnia ocena[19]
Cechy osobowościowe	
Pracowitość	4,80
Uczciwość	4,77
Lojalność	4,78
Umiejętności interpersonalne	
Komunikatywność/nawiązywanie kontaktów	4,80
Współpraca w zespole	4,80
Umiejętność rozwiązywania sytuacji problemowych	4,78
Pozostałe	
Umiejętności zawodowe	4,66
Doświadczenie zawodowe	4,63
Stan zdrowia psychofizycznego	4,62
Motywacja do pracy	4,65
Wykonywanie obowiązków służbowych	4,64
Organizacja pracy, jako umiejętność organizowania własnej pracy	4,53

[18] Dokładne tabele wyników dotyczące zawodów, umiejętności itd. Są dostępne w tablicach wynikowych zawartych w aneksie.
[19] Oceny można było dokonać na 5-stopniowej „szkolnej" skali, gdzie 1 najgorszą ocenę, a 5 – najlepszą.

Tabela 16. Najczęściej wskazywane zawody

	Liczba	Procent
budowlaniec	20	7,1
kierowca	60	21,2
kucharz	15	5,3
monter	11	3,9
pracownik fizyczny	44	15,5

Tabela 17. Zawody z największą liczbą zatrudnionych

	Liczba zatrudnionych
automatyk	12
budowlaniec	128
elektromonter	205
kierowca	334
kucharz	42
magazynier	32
mechanik	13
monter	64
monter konstrukcji stalowych	10
monter wyrobów z drewna	10
pomoc kucharza	15
pracownik budowlany	18
pracownik fizyczny	342
pracownik produkcji	92
pracownik restauracji	10
robotnik	512
stolarz	169
zbrojarz	38

Ze względu na specyficzne kwalifikacje i umiejętności posiadane przez cudzoziemców, pracodawcy najczęściej i najchętniej zatrudniają osoby, które posiadają kwalifikacje zawodowe. Istotnym elementem zatrudnienia cudzoziemców jest też posiadanie przez nich prawa jazdy – podstawowego, kategorii B lub też innych kategorii. Wiąże się to, z dosyć dużym zatrudnieniem cudzoziemców w branży transportowej. Ważne dla śląskich pracodawców są również umiejętności językowe cudzoziemców (w tym zarówno znajomość języka polskiego, jak i innych języków). Kolejną kwalifikacją wymienianą przez przedsiębiorców jest posiadana przez cudzoziemca książeczka sanepidowska oraz różnego rodzaju certyfikaty poświadczające specjalistyczne umiejętności (Zob. tabela 18). Dla 16,6% zatrudnianych przez siebie pracowników – cudzoziemców (462 osób) badani przedsiębiorcy nie wskazują żadnych szczególnych kwalifikacji i umiejętności, które zdecydowały o ich zatrudnieniu.

Tabela 18. Kwalifikacje i umiejętności pracowników – cudzoziemców, decydujące o ich zatrudnieniu[20]

	Liczba pracowników	Procent pracowników
certyfikaty	40	1,44
doświadczenie	45	1,62
dyspozycyjność	30	1,08
językowe	168	6
książeczka sanepid	70	2,52
prawo jazdy	61	2,19
prawo jazdy (kat. C)	15	0,54
prawo jazdy (kat. C+E)	107	3,85
prawo jazdy (kat. D)	10	0,36
prawo jazdy (kat. E)	1	0,03
kwalifikacje zawodowe	1583	57,08
Ogółem	2311	83,34

Dla śląskich przedsiębiorców wykształcenie cudzoziemców przeważnie nie stanowi istotnego kryterium podczas zatrudnienia. W śląskich przedsiębiorstwach pracuje najwięcej cudzoziemców, których wykształcenie odpowiada polskiemu poziomowi gimnazjum. Na drugim miejscu uplasowały się osoby z wykształceniem średnim odpowiadającym technikum. Najmniej cudzoziemców pracujących w śląskich przedsiębiorstwach posiada wykształcenie wyższe. Zwracając uwagę na fakt, że dla przedsiębiorców znaczącą kompetencją pracowników są umiejętności zawodowe, nie dziwi fakt, że największą grupę pracowników stanowią zsumowane osoby z wykształceniem średnim – technikum oraz zasadniczym zawodowym (blisko 48%) (Zob. tabela 19). Zgodnie z wykazywanymi wcześniej zawodami wykonywanymi przez cudzoziemców na śląsku (tradycyjnie określa się te zawody mianem „męskich") najwięcej cudzoziemców pracujących w województwie śląskim to mężczyźni (stosunek kobiet do mężczyzn wynosi 22% do 78%)(Zob. tabela 20). Jeżeli chodzi o wiek pracowników – cudzoziemców, to najczęściej są to osoby w średnim wieku (przedział 30 – 49 lat). Najmniejszą grupę pracowników stanowią osoby w wieku 50 lat i więcej. Takich pracowników jest nieco więcej niż 12% (Zob. tabela 21).

Respondenci zapytani o to, jaka jest narodowość obcokrajowców, którzy pracują w śląskich przedsiębiorstwach jednoznacznie wskazali, że głównym krajem, z którego imigrują zarobkowo cudzoziemcy jest Ukraina. Ukraińcy stanowią prawie 97% pracowników – cudzoziemców w śląskich przedsiębiorstwach. Na miejscu drugim oraz trzecim uplasowali się odpowiednio obywatele Białorusi oraz Czech, natomiast skala tego zjawiska jest nieporównywalna.

[20] Tabela prezentuje liczbę i procent pracowników – cudzoziemców zatrudnionych w przedsiębiorstwach ze względu na posiadane przez nich kwalifikację i umiejętności.

Tabela 19. Wykształcenie pracowników – cudzoziemców

	Procent
Podstawowe	5,19
Gimnazjalne	32,10
Średnie ogólnokształcące	20,97
Średnie - technikum	26,80
Zasadnicze zawodowe	13,21
Wyższe	1,71

Tabela 20. Płeć pracowników – cudzoziemców

	Procent
Kobieta	21,9
Mężczyzna	78,1

Tabela 21. Wiek pracowników – cudzoziemców

	Procent
do 29 lat	29,67
30 - 49 lat	58,10
50 lat i więcej	12,23

Tabela 22. Narodowość pracowników – cudzoziemców

	Procent
Białoruś	1,08
Czechy	0,94
Ukraina	96,8
Inne	1,18

Badani zapytani o to, czy prowadzą szkolenia dla zatrudnianych przez siebie pracowników z zagranicy stwierdzili w największym odsetku, że takich szkoleń nie prowadzą (50% wskazań). Jedynie 18,5 % przedsiębiorców prowadzi takie szkolenia, natomiast prawie 17% z nich ma zamiar w najbliższej przyszłości takie szkolenia wdrożyć (Zob. tabela 23).

Tabela 23. Szkolenia dla pracowników – cudzoziemców

		Liczba	Procent
	Tak, już prowadzimy takie szkolenia	47	18,5
	Nie prowadzimy, ale planujemy takie szkolenia	43	16,9
	Nie prowadzimy ani nie planujemy takich szkoleń	127	50,0
	Nie wiem	37	14,6
	Ogółem	254	100,0

Śląskie agencje zatrudnienia

Analiza wyników badań ilościowych przeprowadzonych wśród śląskich agencji zatrudnienia skupia się na czterech głównych pytaniach badawczych:

1. Jacy pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy, ze względu na:
    a. Sekcję PKD
    b. Wielkość firmy
    c. Lokalizację firmy (podregion)?
2. W jakich zawodach/na jakie stanowiska pracy poszukują pracowników z zagranicy śląscy przedsiębiorcy?
3. Jakie wymagania pojawiają się najczęściej w ofertach pracy dla obcokrajowców pod względem kwalifikacji zawodowych, umiejętności, poziomu wykształcenia?
4. Jak agencje zatrudnienia oceniają skalę zjawiska zatrudniania cudzoziemców w województwie śląskim?

Poniżej zaprezentowana zostanie analiza i interpretacja pytań szczegółowych.

Kluczową kwestią na tym etapie prowadzenia badań było uzyskanie odpowiedzi na pytanie o to, czy śląscy przedsiębiorcy zgłaszają do agencji zatrudnienia zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy. Zdecydowana większość respondentów odpowiedziała na to pytanie twierdząco – niecałe 72% agencji zatrudnienia biorących udział w badaniu potwierdza, że przedsiębiorcy zgłaszają takie zapotrzebowanie (Zob. tabela 24). W skali całego regionu najwięcej zgłoszeń otrzymują agencje zatrudnienia zlokalizowanie w podregionie tyskim, co stanowi 21% wszystkich pozytywnych odpowiedzi. Na dalszych miejscach w odniesieniu do zgłaszanego przez pracodawców zapotrzebowania na pracowników z zagranicy uplasowały się agencje zatrudnienia z podregionów – katowickiego (18,4%) oraz gliwickiego (niecałe 16%). Najmniejsze zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy jest zgłaszane agencjom zatrudnienia z podregionów: rybnickiego i sosnowieckiego (po 20% z wszystkich negatywnych odpowiedzi)(Zob. tabela 25).

Tabela 24. Zapotrzebowanie przedsiębiorców na pracowników z zagranicy

		Liczba	Procent
	Tak	38	71,7
	Nie	15	28,3
	Ogółem	53	100,0

Tabela 25. Zapotrzebowanie przedsiębiorców na pracowników z zagranicy – podział według podregionów

			Siedziba agencji – podregion:								Ogółem
			Bielski	Bytomski	Częstochowski	Gliwicki	Katowicki	Rybnicki	Sosnowiecki	Tyski	
Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy	Tak	Liczebność	2	3	4	6	7	3	5	8	38
		%	5,3	7,9	10,5	15,8	18,4	7,9	13,2	21,1	100,0
	Nie	Liczebność	2	1	2	2	2	3	3	0	15
		%	13,3	6,7	13,3	13,3	13,3	20,0	20,0	0,0	100,0

W stosunku do sekcji PKD przedsiębiorców, którzy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy w śląskich agencjach zatrudnienia, to największe zapotrzebowanie przedstawiciele agencji zatrudnienia wskazują wśród przedsiębiorców sekcji F – Budownictwo (26 wskazań), H – Transport i gospodarka magazynowa (13 wskazań) oraz C – Przetwórstwo przemysłowe (10 wskazań). Respondenci zostali również poproszeni o to, aby wskazać skalę występowania takich zgłoszeń za pomocą pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznaczał brak zgłoszeń, a 5 największą liczbę zgłoszeń. Wyniki tej oceny przedstawia poniższa tabela (Zob. tabela 26).

Zapotrzebowanie to jest zróżnicowane ze względu na podregiony, w których swoje siedziby posiadają agencje zatrudnienia. Przedsiębiorcy z najczęściej wskazywanej i najwyżej ocenianej sekcji – F; czyli działający w branży budowlanej jako jedyni zgłaszają zapotrzebowanie w każdym z badanych podregionów. Najwięcej zgłoszeń obserwuje się w podregionie tyskim (prawie 27% wszystkich zgłoszeń w sekcji F), na drugim miejscu natomiast uplasował się podregion katowicki (15,4% wszystkich zgłoszeń w sekcji F). Podregiony bytomski, częstochowski oraz gliwicki wykazują nieco mniejsze zgłaszane zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy w tej sekcji (po 11,5% wszystkich zgłoszeń w sekcji F). Najmniejsze zapotrzebowanie natomiast obserwowane jest w podregionach bielskim, rybnickim i sosnowieckim – odpowiednio po 7,7% wszystkich zgłoszeń w sekcji F.

Przedsiębiorcy sekcji H – Transport i gospodarka magazynowa najczęściej poszukują pracowników z zagranicy w agencjach zatrudnienia należących do podregionu gliwickiego (38,5% wszystkich zgłoszeń w sekcji H). W nieco mniejszym stopniu dotyczy to agencji zatrudnienia zlokalizowanych w podregionie katowickim oraz tyskim – odpowiednio 23% i 15,4% wszystkich zgłoszeń w sekcji H. Przedstawiciele agencji zatrudnienia z podregionów bytomskiego i sosnowieckiego nie wskazali przedsiębiorców tej sekcji jako swoich klientów.

W odniesieniu do sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe, największe zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy wskazywali przedsiębiorcy poszukujący pracowników w agencjach zatrudnienia ulokowanych w podregionie katowickim (40% wszystkich zgłoszeń w sekcji C). Drugi, co do wielkości, poziom zapotrzebowania na pracowników z zagranicy obserwowany jest w podregionie częstochowskim i wynosi on 20% wszystkich zgłoszeń. Podobnie jak w przypadku sekcji H, tak samo teraz przedsiębiorcy nie poszukują w tym przypadku pracowników w agencjach zatrudnienia z podregionu sosnowieckiego, a także z podregionu bielskiego.

Tabela 26. Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy według sekcji PKD – liczebność i średnia ocena

Sekcja PKD	Liczba	Średnia ocena[21]
A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	4,0
C – przetwórstwo przemysłowe	10	4,4
F – budownictwo	26	4,9
G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1	5,0
H – transport i gospodarka magazynowa	13	4,2
I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	8	4,2
S – pozostała działalność usługowa	6	3,6
Pozostałe	2	4,5

Tabela 27. Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy według sekcji PKD – podział według podregionów

Sekcja PKD		Siedziba agencji – podregion:								Ogółem
		Bielski	Bytomski	Częstochowski	Gliwicki	Katowicki	Rybnicki	Sosnowiecki	Tyski	
F – budownictwo	Liczebność	2	3	3	3	4	2	2	7	26
	%	7,7	11,5	11,5	11,5	15,4	7,7	7,7	26,9	100,0
H – transport i gospodarka magazynowa	Liczebność	1	0	1	5	3	1	0	2	13
	%	7,7	0	7,7	38,5	23,1	7,7	0	15,4	100,0
C – przetwórstwo przemysłowe	Liczebność	0	1	2	1	4	1	0	1	10
	%	0	10,0	20,0	10,0	40,0	10,0	0	10,0	100,0

Zapotrzebowanie na cudzoziemców zgłaszane śląskim agencją zatrudnienia różni się również pod względem wielkości przedsiębiorstw poszukujących takich pracowników. Największą ilość zgłoszeń agencje zatrudnienia otrzymują od średnich przedsiębiorstw. Odpowiedź taka została wskazana 26 razy i na pięciostopniowej skali otrzymała średnią ocenę 4,5 (Ocena 1 – brak zgłoszeń, ocena 5 – najwięcej zgłoszeń). Ten rodzaj przedsiębiorców stanowi więc największą i najważniejszą dla agencji zatrudnienia grupę klientów, a co za tym idzie stanowi ona największe i najważniejsze miejsce zatrudnienia obcokrajowców. Według przedstawicieli agencji zatrudnienia na drugim miejscu znaleźli się małe przedsiębiorstwa z 15 wskazaniami i oceną ilości zgłoszeń dla danej agencji 4,4, a dalej duże przedsiębiorstwa z wynikiem 14 wskazań. Najmniej zgłoszeń agencje zatrudnienia otrzymują od mikroprzedsiębiorstw, natomiast ze średniej oceny ich liczby dla konkretnej agencji wynika, że również stanowią one dla agencji zatrudnienia istotnych klientów (Zob. tabela 28).

[21] W części raportu dotyczącej agencji zatrudnienia ocena zapotrzebowania określana jest za pomocą 5-stopniowej „szkolnej" skali, gdzie 1 oznacza najmniejsze zapotrzebowanie, a 5 największe.

wskazań) oraz absolwentów techników – ponad 26% wskazań. W innych przypadkach wykształcenie nie stanowi elementu decydującego o zatrudnieniu.

Tabela 31. Poszukiwane wykształcenie

		Odpowiedzi	
		Liczba	Procent
	Średnie – technikum	5	26,3
	Zasadnicze zawodowe	14	73,7
Ogółem		19	100,0

Analizując skalę zjawiska zatrudnienia cudzoziemców na śląskim rynku pracy wskazać należy jaki jest stosunek ofert pracy posiadanych przez śląskie agencje zatrudnienia skierowanych stricte do cudzoziemców. Respondenci wskazali, że ofertami takimi dysponuje w czasie realizacji badania 39 z 53 agencji poddanych badaniu (73,6% agencji). Szacowali oni, że oferty skierowane do cudzoziemców stanowią nieco ponad 58% wszystkich posiadanych przez nich ofert pracy. Respondenci szacują również, że z posiadanych ofert pracy dla cudzoziemców w ogóle, udaje się im zrealizować nieco ponad 57% tych ofert.

Badani wskazują, że najczęściej realizacja takiej oferty trwa więcej niż 14 dni - odpowiedź taką wskazało ponad 64% respondentów. Dalej, wskazują oni że prawie 19% ofert udaje się zrealizować w czasie dłuższym niż 7 ale krótszym niż 14 dni. Oferty zrealizowane w czasie 4 – 7 dni stanowią 13% zrealizowanych ofert, natomiast realizacja oferty w czasie 2 do 3 dni udaje się jedynie w niecałych 4% przypadków.

Tabela 32. Okres realizacji oferty

		Liczba	Procent
Liczba dni	od 2 do 3	2	3,8
	od 4 do 7	7	13,2
	od 8 do 14	10	18,9
	powyżej 14	34	64,2

Istotnym zagadnieniem dla omawianego tematu jest to, jaka jest skala aktywnego poszukiwania pracy przez cudzoziemców w agencjach zatrudnienia. Respondenci zapytani o to czy do ich agencji zatrudnienia w poszukiwaniu pracy zgłaszają się sami cudzoziemcy, w 66% przypadków stwierdzili, że tak jest. Badani szacują, że wśród tych agencji zatrudnienia, w których cudzoziemcy aktywnie poszukują pracy, stanowią oni około 50% klientów agencji poszukujących pracy.

Cudzoziemcy ubiegający się o pracę oferowaną przez śląskie agencje zatrudnienia najczęściej pochodzą z Ukrainy (prawie 77% wskazań) i jest to jedyny znaczący kraj pochodzenia cudzoziemców. Na drugim miejscu plasują się obywatele Białorusi, którzy stanowią niecałe 12% klientów agencji zatrudnienia ubiegających się o pracę (Zob. tabela 33).

Jeżeli chodzi o zawody, w których pracy poszukują obcokrajowcy to jest ona bardzo długa, natomiast można zauważyć pewien charakterystyczny trend, który jest odzwierciedleniem zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. W ślad za zgłaszanym przez śląskie przedsiębiorstwa zapotrzebowaniem najwięcej obcokrajowców poszukuje zatrudnienia w takich zawodach jak budowlaniec (20% wskazań), pracownik fizyczny i pracownik produkcji (po niecałe 18% wskazań)(Zob. tabela 34).

Tabela 33. Kraj pochodzenia cudzoziemców ubiegających się o pracę oferowaną przez agencję

		Liczba	Procent
Kraj	Białoruś	5	11,6
	Mołdawia	1	2,3
	Niemcy	2	4,7
	Rumunia	1	2,3
	Słowacja	1	2,3
	Ukraina	33	76,7

Tabela 34. Zawody/stanowiska pracy najczęściej poszukiwane przez cudzoziemców

		Liczba	Procent
Zawód	budowlaniec	9	20
	elektryk	1	2,2
	hotelarz	1	2,2
	kasjer	1	2,2
	kierowca	2	4,4
	kucharz	1	2,2
	magazynier	3	6,7
	mechanik	1	2,2
	opiekun osób chorych	1	2,2
	opiekun osób starszych	1	2,2
	pracownik fizyczny	8	17,8
	pracownik produkcji	8	17,8
	robotnik	3	6,7
	specjalista	2	4,4
	szwaczka	1	2,2
	ślusarz	1	2,2
	tokarz	1	2,2

Rozdział III – Analiza i interpretacja wyników badań jakościowych – zogniskowany wywiad grupowy

Poniżej znajduje się analiza i interpretacja wyników zogniskowanego wywiadu grupowego przeprowadzonego z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy z województwa śląskiego, z tych podregionów, w których zanotowano najwyższy wskaźnik rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, tj. powiatowych urzędów pracy w: Bielsku-Białej, Bytomiu, Częstochowie, Katowicach, Pszczynie oraz Zabrzu oraz przedstawicielami śląskich agencji zatrudnienia.

PYTANIE BADAWCZE 1

Z jakich powodów śląscy pracodawcy zatrudniają cudzoziemców?

W pierwszej części badania fokusowego respondenci zostali poproszeni o wyrażenie swoich spostrzeżeń, opinii, sądów, odczuć oraz przypuszczeń dotyczących tego z jakich powodów śląscy pracodawcy zatrudniają cudzoziemców.

Respondenci wspólnie ustalili cechy pracowników z zagranicy, które determinują ich zatrudnienie przez śląskich pracodawców. Najważniejszymi spośród tych cech były: większa niż w przypadku lokalnych pracowników dyspozycyjność i chęć do pracy oraz rzetelność. Dwie pierwsze cechy tłumaczone były specyficznym charakterem zagranicznych pracowników – przyjeżdżają oni na Śląsk w celu zarobkowym i jest to główny powód ich obecności w tym kraju i w tym rejonie, a więc zarówno ich dyspozycyjność jest zwiększona jak i motywacja do pracy w przypadku tych osób również jest większa. Badani zwracali również większą uwagę na umiejętności miękkie tych pracowników, argumentując to tym, że w większości są to pracownicy poszukiwani do wykonywania niezbyt skomplikowanych prac i pracodawca w sposób relatywnie szybki i tani jest w stanie przyuczyć takiego pracownika do wykonywania odpowiednich prac, natomiast kompetencje miękkie powinny być zasobem, który omawiany pracownik już posiada. Pojawiła się również ciekawa sentencja mówiąca o tym, że cel i zasoby pracownika muszą się pokrywać z oczekiwaniami pracodawcy, a bardzo często w przypadku pracowników z zagranicy tak właśnie jest.

Wśród dalszych powodów zatrudniania cudzoziemców przez śląskich pracodawców badani wymieniali brak rodzimej siły roboczej, która podejmie pracę na warunkach proponowanych przez pracodawców, co znowu ma wpływ na realne koszty zatrudnienia ponoszone przez pracodawców. Uściślając, koszty zatrudnienia cudzoziemców są w przeważającej liczbie przypadków mniejsze niż zatrudnienia lokalnych pracowników, a więc jest to dla przedsiębiorcy bardziej opłacalne. Powody te dotyczyły jednak tych zawodów, które nie wymagają specjalistycznego wykształcenia i kwalifikacji. Kolejnym elementem, który determinuje zatrudnianie obcokrajowców są lepsze kwalifikacje (w niektórych przypadkach) oraz znajomość języków obcych (minimum trzech). Eksperci wskazywali na praktykę zatrudniania osób ze znajomością konkretnych języków (najczęściej jest to język ojczysty pracownika) dla obsługi kluczowych klientów lub dużych grup zagranicznych pracowników, podwykonawców, itp.

Respondenci zwracali jednak uwagę, że podane wyżej powody zatrudnienia dotyczą charakterystycznej grupy pracowników, która jest obsługiwana przez powiatowe urzędu pracy oraz agencje zatrudnienia. Badani sugerowali, że istnieją również inne powody lecz ze względu na otwarty rynek pracy w obszarze Unii Europejskiej, nie mają oni do czynienia z tymi przypadkami. Ponadto sugerowali, że trudno jest mówić tylko i wyłącznie o śląskim rynku pracy, bo bardzo powszechną praktyką jest to, że oferty pracy są lokowane na śląsku, natomiast sama praca często jest wykonywana na terenie całego kraju, a nawet poza nim – w tym miejscu jedna z respondentek przytacza przykład zatrudniania pracowników z Ukrainy, poprzez śląską agencję pracy przez firmę z Czech.

Podsumowując powyższe wypowiedzi należy stwierdzić, że najczęściej powodem zatrudnienia przez śląskich pracodawców pracowników z zagranicy jest niemożność znalezienia odpowiednich pracowników na lokalnym rynku lub „chęć zaoszczędzenia na pracownikach". Respondenci mówią wprost, że niektórzy pracodawcy traktują pracowników z zagranicy jako „tanią siłę roboczą". Niestety pojawiały się też głosy mówiące o tym, że kiedy słyszą, że przedsiębiorcy chcą zatrudnić cudzoziemców, to myślą, że przedsiębiorcy chcą na tym zarobić i „szykuje się kolejny przekręt finansowy".

Jeżeli chodzi o narodowość pracowników z zagranicy, to przeważają tutaj pracownicy zza wschodniej granicy Polski. Według badanych najwięcej pracowników pochodzi z Ukrainy oraz Białorusi. W dalszej kolejności są też wymieniani pracownicy z Ameryki Południowej oraz Kuby. Najczęściej jest tak, że pracodawcy dokładnie wiedzą pracowników z jakich krajów poszukują i pomimo tego, że nie istnieje prawna możliwość „złożenia zamówienia" w urzędzie pracy na pracowników z konkretnego kraju, to często jest tak, że pracodawcy znają już konkretne osoby, a urzędy pracy są wykorzystywane jedynie do „zalegalizowania" takiego zatrudnienia. Badani wskazywali, że najczęściej pracodawcy zgłaszają się do urzędów pracy z „gotowymi" oświadczeniami prosząc jedynie o ich rejestrację. Przypadki pracodawców, którzy maja zamiar poszukiwać pracowników przez urząd pracy stanowią jedynie mały promil wszystkich spraw. Wiąże się to najczęściej z dostępnością odpowiednich pracowników oraz odpowiadającym pracodawcom kosztom zatrudnienia takich pracowników. W przypadku agencji zatrudnienia pracodawcy stwierdzają najczęściej, że „potrzebują daną liczbę Ukraińców" lub osób innej narodowości. O wiele rzadsze są sytuacje, kiedy pracodawcy poszukują osób na konkretne stanowisko i wtedy przedstawiciele agencji zatrudnienia uzgadniają z pracodawcami możliwe opcje, które najczęściej dotyczą tego, czy jeżeli nie znajdą osób spełniających określone kryteria na lokalnym lub polskim rynku pracy, to czy taki pracodawca wyraża chęć zatrudnienia osób z zagranicy.

Respondenci uważają zjawisko zatrudniania przez śląskich pracodawców pracowników z zagranicy za zjawisko jak najbardziej pozytywne, z tego względu, że na lokalnym rynku pracy brakuje pracowników, którzy byliby skłonni podjąć pracę na warunkach jakie proponują pracodawcy, a co za tym idzie cudzoziemcy są często „ostatnią deską ratunku" dla pracodawców, aby mogli zrealizować zlecone im zamówienia, dotrzymać kontraktów, itd. Sugerują oni, że bez zatrudnienia cudzoziemców duża liczba śląskich przedsiębiorstw przestałaby istnieć.

PYTANIE BADAWCZE 2

Jak powiatowe urzędy pracy oceniają zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy ze względu na:

- stanowisko pracy/zawód?

- sekcję PKD?

- wielkość firmy?

Na kolejnym etapie zogniskowanego wywiadu grupowego eksperci zostali poproszeni o to, aby wskazać jak oceniają zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy ze względu na kilka zmiennych.

Pierwszą z nich była sekcja PKD pracodawcy, który zatrudnia cudzoziemców. Badani jednogłośnie stwierdzili, że najwięcej pracowników z zagranicy jest zatrudnionych poprzez agencje zatrudnienia i kierowanych do innych przedsiębiorstw. Jeżeli chodzi natomiast o sekcje PKD, w których najczęściej pracują, to respondenci wskazują tutaj sekcję A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, F – budownictwo, oraz C – przetwórstwo przemysłowe i w ogóle przemysł jako taki. Na kolejnych miejscach uplasowały się sekcja S – pozostała działalność usługowa oraz sekcja T – gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników. W tym miejscu jednak zaznaczyć należy, że respondenci wskazują na dużą skalę szarej strefy w tej sekcji, co przejawia się poprzez nielegalne zatrudnianie, najczęściej pań, które mają zająć się dziećmi lub sprzątaniem domu.

Natomiast w takich sekcjach jak O – administracja publiczna, P – edukacja, Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna, K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa i innych gdzie wymagane są specjalistyczne kwalifikacje i umiejętności, a w szczególności bardzo dobra znajomość języka polskiego respondenci nie obserwują zatrudnienia cudzoziemców.

Badani w swoich wypowiedziach sugerują, że największe zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy przejawia się na takich stanowiskach jak pracownicy produkcji, pracownicy fizyczni i budowlani. Śląscy pracodawcy poszukują również spawaczy, magazynierów oraz kierowców zawodowych z uprawnieniami do prowadzenia samochodów ciężarowych (C+E). Wśród pracowników budowlanych poszukiwani są zarówno pracownicy ogólnobudowlani oraz pracownicy wykwalifikowani tacy jak murarze, cieśle oraz dekarze. Wśród poszukiwanych pracowników pojawiają się również sprzątaczki.

Analizując zapotrzebowanie na pracowników zza granicy na śląskim rynku pracy eksperci skłaniali się ku tezie, że w większości pracownicy tacy są poszukiwani przez agencje zatrudnienia - co zostało potwierdzone przez przedstawicieli agencji - oraz małe i średnie przedsiębiorstwa. O wiele rzadziej w stwierdzeniach badanych pojawiały się duże przedsiębiorstwa oraz przedsiębiorstwa skali mikro.

Respondenci poproszeni o charakterystykę śląskich przedsiębiorstw, które poszukują pracowników za granicą opisywali je jako takie, które najczęściej zajmują się branżą budowlaną lub transportową albo też stanowią przedsiębiorstwa produkcyjne. Badani zwracali też uwagę na fakt, że po cudzoziemców sięgają tacy przedsiębiorcy, którzy nie są w stanie zrealizować zamówień za pomocą pracowników dostępnych na lokalnym rynku.

Respondenci nie byli wstanie udzielić odpowiedzi na pytanie dotyczące tego jaka jest skala zatrudniania cudzoziemców przez pracodawców składających oświadczenia o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca. Tłumaczyli, że nie posiadają takiej wiedzy, ponieważ do ich zadań należy jedynie rejestracja takich oświadczeń natomiast nie posiadają narzędzi do kontroli tego, ile z nich jest faktycznie realizowanych. Badani wskazywali, że pojawiają się sporadyczne przypadki, kiedy przedsiębiorcy zgłaszają do urzędów, że pracownik z zagranicy do nich nie dotarł ale podkreślają, że w stosunku do skali całego zjawiska, takie informacje nie są w żaden sposób reprezentatywne.

Podczas wywiadu badani wskazywali, że sytuacja dotycząca legalności zatrudnienia cudzoziemców zmienia się z roku na rok na lepsze, co oznacza, że coraz więcej osób zatrudnionych jest legalnie, natomiast nie ukrywają, że według nich szara strefa cały czas istnieje, natomiast jej wielkość zależy od branży. Wskazywali oni, że największa według nich może być ona w obszarze pomocy domowych i opieki nad dziećmi, natomiast w branży budowlanej lub przemyśle jest ona coraz mniejsza, ze względu na ryzyko jakie podejmują pracodawcy proponując nielegalne zatrudnienie. Podany był tutaj przykład tego, że podczas jakiegokolwiek wypadku (np. na budowie, gdzie prawdopodobieństwo jego wystąpienia jest stosunkowo duże) pracodawca naraża się na duże problemy zatrudniając „na czarno" więc nie opłaca mu się takie postępowanie.

Jeżeli chodzi o rodzaj umowy na podstawie, której zatrudniani są obcokrajowcy, to respondenci najczęściej wskazywali tutaj na umowy cywilno-prawne, chociaż twierdzą, że obserwują coraz większą skalę zatrudniania na podstawie umowy o pracę. Szacują oni, że obecnie stosunek pomiędzy umowami o pracę, a umowami cywilno-prawnymi wynosi 50 do 50.

Respondenci mieli również problem z określeniem wysokości wynagrodzeń proponowanym cudzoziemcom na śląskim rynku pracy. Szacują oni, że w średnie wynagrodzenie oscyluje w granicach minimalnego wynagrodzenia, czyli 1850 zł. Znamienne jest jednak stwierdzenie, że jest tak dlatego ponieważ „nie może być mniej". Badani sugerują jednak, że jest to związane z rodzajem stanowisk pracy proponowanych przez śląskich pracodawców, więc często te wynagrodzenia nie są dużo wyższe niż to minimalne wynagrodzenie. Zauważają oni jednak pewnego rodzaju próbę obejścia przepisów prawa stosowaną przez przedsiębiorców, która polega na rejestrowaniu kilku – kilkunastu oświadczeń na tą samą osobę, na przykład w spółkach-córkach w innych miastach, na mniejsze kwoty (podana został przykładowa kwota 300 zł) co pozwala zmniejszyć koszty takiego pracownika, a powiatowe urzędy pracy nie są w stanie zweryfikować ile takich oświadczeń jest zarejestrowanych na jedną osobę.

Co ważne, zdaniem ekspertów śląscy przedsiębiorcy bardzo chętnie zatrudniają studentów z Ukrainy, którzy studiują na śląskich uczelniach, a w wolnych chwilach poszukują dodatkowych źródeł dochodów. Są to w opinii badanych osoby dyspozycyjne, które posiadają niewygórowane oczekiwania względem finansowych i pozafinansowych warunków pracy. Osoby takie są bardzo chętnie zatrudniane przez sieci handlowe ze względu na preferowany niepełny wymiar czasu pracy oraz elastyczny czas pracy, który jest korzystny w tym przypadku zarówno dla pracodawcy jak i pracownika (np. dwunastogodzinne zmiany w weekendy).

PYTANIE BADAWCZE 3

Jak powiatowe urzędy pracy oceniają skalę zjawiska zatrudniania cudzoziemców w województwie śląskim?

W odniesieniu do pytania badawczego 3 respondenci mieli określić jak według nich kształtuje się skala zjawiska zatrudniania cudzoziemców w województwie śląskim.

W swoich wypowiedziach byli zgodni co do tego, że skala zjawiska zatrudniania cudzoziemców na śląskim rynku pracy jest bardzo duża, a na przestrzeni lat bardzo silnie wzrasta i przewidują, że sytuacja taka będzie cały czas się utrzymywać – to znaczy, że cały czas będzie wzrastać. Dobrym zobrazowaniem jest tutaj wypowiedź jednej z respondentek, która mówi, że: „skala zjawiska jest tak duża, że w 2014 roku tych oświadczeń zarejestrowaliśmy 603, a teraz w 2016 – 4593. Inny respondent stwierdził, że skala tego zjawiska obecnie wynosi 11000 rejestracji i wciąż rośnie, a nie była to największa liczba zarejestrowanych oświadczeń podana podczas rozmowy (jedna z respondentek operowała liczbą 200000 oświadczeń).

W dalszej części badania respondenci zostali poproszeni o to aby za pomocą testu projekcyjnego działającego na zasadzie pierwszych skojarzeń oraz ich analizy i uzasadnień opisać zjawisko zatrudniania cudzoziemców w województwie śląskim oraz jego skalę. Odbywało się to za pomocą porównań do zwierząt oraz przedmiotów, urządzeń, maszyn, itp.

Analiza rzeczonego testu projekcyjnego zwraca uwagę na duże znaczenie jakie przypisują eksperci temu zjawisku w odniesieniu do całości śląskiego rynku pracy oraz szerzej dla śląskiej gospodarki w ogóle.

Badani w swoich wypowiedziach zwracają uwagę na to, że zjawisko zatrudnienia cudzoziemców na śląskim rynku pracy daje „stabilne podparcie dla rynku na którym brakuje pracowników". Porównania oscylują wokół zwierząt silnych i wytrzymałych, które są w stanie długo walczyć z przeciwnościami losu, takich jak na przykład wielbłąd. Sugeruje to, że zjawisko nie jest łatwe ani dla śląskich pracodawców, ani tym bardziej dla pracowników z zagranicy, jednak korzyści jakie z niego płyną bilansują poniesione nakłady. Wśród wypowiedzi znalazły się też porównania do kota, który chodzi własnymi ścieżkami, co może oznaczać, że zjawisko to rozwija się w sposób, który jest weryfikowany w większym stopniu przez praktykę, a nie przepisy prawa czy rozwiązania systemowe. Analizując przyczyny tak dużej skali zjawiska zatrudniania cudzoziemców na śląskim rynku pracy respondenci stwierdzają, że pracownik z zagranicy najczęściej „będzie pracował tak, jak mu każą" i „będzie pracował tyle godzin ile trzeba", stąd porównania do robotów i komputerów. Znamienne jest stwierdzenie, że zagraniczni pracownicy często stają się „kozłami ofiarnymi" sytuacji gospodarczej w regionie. Jeden z respondentów wyrażał podczas tego testu obawy o to, że zbyt duża ilość pracowników z zagranicy może stanowić problem na płaszczyźnie społeczno-kulturowej. Sugeruje on, że osoby takie nie będą się „przystosowywać" do wzorów społecznych i kulturowych panujących w regionie, lecz będą starały się wprowadzać treści należące do ich własnego wzoru kulturowego.

Pytanie dotyczące tego, czy śląski rynek pracy jest rynkiem docelowym dla cudzoziemców sprawiło badanym małą trudność. Nie byli oni w stanie jednoznacznie tego określić. Wskazywali na sytuację osobistą lub rodzinną danego pracownika, która to często decyduje o tym jak toczą się ich losy zawodowe. Zgadzali się jednak co do tego, że jeżeli pracownik z zagranicy „trafi na dobrego pracodawcę" to bardzo często zostaje na śląsku na dłuższy czas. Zwracali również uwagę, że migracje zarobkowe ludności przebiegają ze wschodu na zachód, a Polska jest krajem, który jest relatywnie otwarty na pracowników zza wschodniej granicy. Problemem w Europie zachodniej jest to, że „tam" podobne prace wykonują Polacy, a więc rynek pracy jest już tam w pewnym stopniu nasycony, a ponadto wyjazd dalej na zachód wiąże się z koniecznością posiadania wiz, więc to zatrzymuje tych cudzoziemców na polskim i śląskim rynku pracy.

Zapytani o to, co się dzieje z cudzoziemcami, którzy przyjeżdżają na Śląsk w celach zarobkowych i nie są zatrudniani mimo złożenia przez pracodawcę deklaracji stwierdzili, że taka sytuacja prawie w ogóle nie ma miejsca. Zauważali oni wręcz odwrotną tendencję, gdzie często w drodze do pracodawcy, cudzoziemcy znajdują lepsze oferty pracy w Polsce i rezygnują z wcześniej ustalonej pracy. Respondenci zwracają również uwagę na proceder „przechwytywania" potencjalnych pracowników przez inne agencje zatrudnienia.

Pytani o to, czy cudzoziemcy sami zgłaszają się do urzędów pracy oraz agencji zatrudnienia w poszukiwaniu pracy, badani stwierdzili, że są to jedynie pojedyncze przypadki stanowiące minimalny promil w skali całego zjawiska. Jeżeli już takie sytuacje się zdarzają, to są to takie osoby, które już wcześniej pracowały w na śląsku lub w innym regionie polski ale zostali zwolnieni lub poszukują lepszych warunków pracy. Podobnie jak w większości przypadków podczas analizy zjawiska zatrudnienia cudzoziemców na śląskim rynku pracy, tak samo w tym przypadku mowa była o osobach pochodzących z Ukrainy. Respondenci silnie akcentowali jednak proceder rejestracji oświadczeń o zatrudnieniu w celu wzbogacenia się nieuczciwych pracodawców, podczas którego nie dochodzi do faktycznego zatrudnienia pracownika z zagranicy, a nawet ten potencjalny pracownik nie przyjeżdża na teren polski.

WNIOSKI I REKOMENDACJE DOTYCZĄCE ZOGNISKOWANEGO WYWIADU GRUPOWEGO

Podsumowując powyższą analizę zogniskowanego wywiadu grupowego należy stwierdzić iż występują dwa główne powody, dla których śląscy przedsiębiorcy zatrudniają pracowników z zagranicy. Pierwszym z nich jest brak na lokalnym rynku pracowników, którzy zgodziliby się podjąć pracę na warunkach proponowanych przez pracodawców, drugim powodem natomiast jest to, że cudzoziemcy najczęściej prezentują mniejsze wymagania dotyczące warunków pracy – płacowych oraz pozapłacowych. Należy również zwrócić uwagę na proceder „zarabiania" na zatrudnieniu pracowników z zagranicy. Zgodnie z sugestiami respondentów należy zastanowić się nad wprowadzeniem możliwości prawnych oraz narzędzi, dzięki którym powiatowe urzędy pracy będą w stanie kontrolować realne zatrudnienie cudzoziemców.

Charakterystyka zatrudnienia cudzoziemców ze względu na zawód i stanowisko pracy w opinii ekspertów przedstawia się następująco: cudzoziemcy najczęściej wykonują prace fizyczne, są zatrudniani jako pracownicy budowlani – do prac ogólnych oraz

wyspecjalizowanych (np.: cieśle, murarze, dekarze, itp.) oraz jako pracownicy produkcji. Kolejnym zawodem często wykonywanym przez cudzoziemców jest zawód kierowcy (C+E). Duża część cudzoziemców jest również zatrudniana jako pomoc w gospodarstwach domowych. W związku z powyższym cudzoziemcy najczęściej pracują w branży budowlanej, produkcyjnej oraz transporcie. Zdaniem respondentów największą liczbę cudzoziemców zatrudniają małe i średnie przedsiębiorstwa.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że zatrudniani przez śląskich pracodawców cudzoziemcy najczęściej pochodzą zza wschodniej granicy Polski, w szczególności mowa jest tutaj o pracownikach pochodzących z Ukrainy.

Problematycznym elementem, na który zwracali uwagę badani jest określenie poziomu zatrudnienia cudzoziemców na śląskim rynku pracy z tego względu, że często oferty pracy dla cudzoziemców – zarówno te zamieszczane przez agencje zatrudnienia jak i powiatowe urzędy pracy – zamieszczane są w województwie śląskim natomiast praca wykonywana jest często w innej części kraju lub nawet poza jego granicami. Podobny problem dotyczy rejestracji oświadczeń zgłaszanych przez pracodawców – pomimo tego, że siedziba pracodawcy znajduje się na śląsku to realnie praca również często wykonywana jest w innej lokalizacji.

Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy oraz agencji zatrudnienia z obszaru województwa śląskiego uznają, że skala zjawiska zatrudniania cudzoziemców na lokalnym rynku pracy jest bardzo duża i silnie wzrosła w porównaniu do lat ubiegłych. Przewidują oni, że skala tego zjawiska cały czas będzie się powiększała. Dlatego też należy zwrócić uwagę na sygnalizowany przez przedstawicieli powiatowych urzędów pracy problem związany z możliwościami obsługi klientów przez przedstawicieli powiatowych urzędów pracy. Respondenci zwracali uwagę na to, ze wielkość zespołów zajmujących się rejestracją pracowników z zagranicy była wystarczająca jeszcze kilka lat temu, natomiast obecnie powoduje ona uciążliwe wydłużenie się czasu obsługi poszczególnych klientów.

Wnioski i rekomendacje

Podsumowując powyższą analizę badań ilościowych przeprowadzonych wśród śląskich przedsiębiorców i agencji zatrudnienia oraz badań jakościowych przeprowadzonych wśród przedstawicieli powiatowych urzędów pracy województwa śląskiego oraz przedstawicieli wybranych agencji zatrudnienia należy stwierdzić iż odpowiedzi udzielone zarówno przez przedsiębiorców jak i przedstawicieli agencji zatrudnienia dają bardzo podobny obraz sytuacji cudzoziemców na śląskim rynku pracy. Wypowiedzi ekspertów uzyskane podczas zogniskowanego wywiadu grupowego dodatkowo potwierdzają wyniki uzyskane za pomocą badań ilościowych, a ponadto pogłębiają je.

Wnioski z badań wskazują jednoznacznie na pojawienie się w województwie śląskim rynku pracownika w odniesieniu do coraz większej grupy stanowisk pracy. Badani zwracali również uwagę na nadmierne obciążenie fiskalne (zarówno podatkowe jak i składkowe) pracy oraz złą jakość ofert zgłaszanych do urzędów pracy. Wynika to z faktu traktowania urzędów pracy jako ostatnie możliwe do wykorzystania źródło rekrutacji pracowników. W odniesieniu do polskich pracobiorców, respondenci zwracali szczególną uwagę na fakt znaczącej rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami a reprezentowanym potencjałem pracy.

Badania jednoznacznie pokazują, iż przedsiębiorcy coraz chętniej zatrudniają cudzoziemców i skala tego zjawiska wciąż rośnie. Głównymi powodami zatrudniania cudzoziemców są: brak innych pracowników, którzy podjęliby pracę na warunkach proponowanych przez przedsiębiorstwa oraz niewysokie oczekiwania płacowe cudzoziemców. Kwestią wartą podkreślenia jest również proceder „zarabiania" na zatrudnieniu pracowników z zagranicy. Zgodnie z sugestiami respondentów należy zastanowić się nad wprowadzeniem możliwości prawnych oraz narzędzi, dzięki którym powiatowe urzędy pracy będą w stanie kontrolować realne zatrudnienie cudzoziemców.

Wyniki badań jednoznacznie wskazują, że cudzoziemcy są zatrudniani najczęściej w zawodach wymagających pracy fizycznej i wzmożonego wysiłku. Duża grupa cudzoziemców pracuje również w transporcie, przemyśle i budownictwie.

Cudzoziemcy zatrudniani przez przedsiębiorców z terenu województwa śląskiego to najczęściej mężczyźni w przedziale wiekowym 30 – 49 lat, którzy pochodzą z Ukrainy. W odniesieniu do tych pracowników elementem silnie podkreślanym przez pracodawców jest nikła bariera językowa dotycząca tych pracowników oraz uzupełnianie przez tych pracowników podaży pracy, co stanowi element sprzyjający pracodawcom, którzy mają problem z naborem innego personelu.

Charakterystyczny jest wysoki poziom zadowolenia z pracowników – cudzoziemców jaki prezentują śląscy przedsiębiorcy. Uważają ich oni za fachowców, którzy solidnie wykonują swoją pracę i posiadają przydatne umiejętności i kompetencje.

Dane dotyczące warunków pracy jakie oferują śląscy przedsiębiorcy jest znamienny pod względem wysokości zarobków. Zarówno badania ilościowe jak i panel ekspertów wskazują jednoznacznie, że najczęściej oferowane wynagrodzenie wynosi 1850 zł czyli śląscy przedsiębiorcy najczęściej zapewniają płacę minimalną. Cudzoziemcy są zatrudniani najczęściej na podstawie umowy o pracę na czas określony, a okres zatrudnienia trwa najczęściej ponad 12 miesięcy.

Największą liczbę pracowników – cudzoziemców zatrudniają przedsiębiorcy, którzy należą do grona średnich przedsiębiorstw. Jeżeli chodzi o podział na podregiony województwa śląskiego, to największa liczba zagranicznych pracowników została wskazana przez pracodawców, których przedsiębiorstwa znajdują się na terenie podregionu katowickiego.

Problemem, który zauważają przedstawiciele powiatowych urzędów pracy, a który wydaje się dosyć istotny jest fakt, że bardzo trudno oszacować realną skalę zatrudnienia cudzoziemców w województwie śląskim. Składa się na to kilka elementów – między innymi: nieznajomość wielkości rozmiaru „szarej strefy", a także fakt, że zarówno pracodawcy jak i agencje zatrudnienia mają często swoje siedziby na terenie województwa śląskiego, jednak praca świadczona przez cudzoziemców często odbywa się w innym regionie Polski.

Istotna jest również kwestia obsługi przedsiębiorców i cudzoziemców przez przedstawicieli powiatowych urzędów pracy. Zauważają oni, że wraz ze wzrostem skali napływu cudzoziemców na śląski rynek pracy, możliwości jakimi dysponują powiatowe urzędy pracy pozostają takie same, a co za tym idzie wydłuża się czas oczekiwania i kolejki a urzędnicy często nie są w stanie obsłużyć wciąż zwiększającej się liczby klientów.

Znaczenie pracowników – cudzoziemców na śląskim rynku pracy rośnie i będzie rosło cały czas. Niezbędne jest więc zwrócenie szczególnej uwagi na tą część rynku zatrudnienia oraz wypracowanie nowych narzędzi do monitoringu i obsługi tego segmentu.

Bibliografia

1. Babbie E. Badania społeczne w praktyce, PWN, Warszawa 2004.
2. Giddens A. Socjologia, PWN, Warszawa 2007.
3. Informacja nt. zatrudniania cudzoziemców w Polsce, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2016.
4. Jemielniak D. Badania Jakościowe. Metody i narzędzia, tom 2, PWN, Warszawa 2012.
5. Jemielniak D. Badania Jakościowe. Podejścia i teorie, tom 1, PWN, Warszawa 2012.
6. Klaus W., Migranci na polskim rynku pracy – rzeczywistość, problemy, wyzwania, SIP, Warszawa 2007.
7. Konecki K., Chomczyński P., Słownik socjologii jakościowej, Difin, Warszawa 2012.
8. Matkowska M., Imigranci na polskim rynku pracy, [w:] Kryk B., Uwarunkowania konkurencyjności przedsiębiorstw i gospodarki w XXI wieku, Zeszyty Naukowe, nr 25, Uniwersytet Szczeciński, nr 730. Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, Szczecin 2012.
9. Segeš Frelak J., Bieniecki M., Czy wprowadzać mechanizmy integracyjne dla cudzoziemców pracujących w Polsce sezonowo?, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012.
10. Weinar A., Tak daleko stąd, tak blisko - europeizacja a integracja legalnych imigrantów, uchodźców i repatriantów w Rzeczypospolitej Polskiej. Integracja czy dyskryminacja? [w:] Polskie wyzwania i dylematy u progu wielokulturowości. Iglicka K., Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.

Spis tabel

Tabela 1. Siedziba przedsiębiorstwa – podregion. 6
Tabela 2. Wielkość badanych przedsiębiorstw....6
Tabela 3. Przedsiębiorstwa według sekcji PKD. 7
Tabela 4. Agencje zatrudnienia – podział na podregiony. 7
Tabela 5. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach. 11
Tabela 6. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach – statystyki. 11
Tabela 7. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach – podział według wielkości przedsiębiorstwa. 12
Tabela 8. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach – podział według podregionów. 12
Tabela 9. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach – podział według sekcji PKD. 12
Tabela 10. Główny powód zatrudnienia cudzoziemców....13
Tabela 11. Sposób poszukiwania zagranicznych pracowników 13
Tabela 12. Okres zatrudnienia cudzoziemców. 14
Tabela 13. Rodzaj najczęściej zawieranej umowy. 14
Tabela 14. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto pracownika z zagranicy. 14
Tabela 15. Ocena pracowników – cudzoziemców. 15
Tabela 16. Najczęściej wskazywane zawody. 16
Tabela 17. Zawody z największą liczbą zatrudnionych. 16
Tabela 18. Kwalifikacje i umiejętności pracowników – cudzoziemców, decydujące o ich zatrudnieniu. 17
Tabela 19. Wykształcenie pracowników – cudzoziemców. 18
Tabela 20. Płeć pracowników – cudzoziemców. 18
Tabela 21. Wiek pracowników – cudzoziemców. 18
Tabela 22. Narodowość pracowników – cudzoziemców. 18
Tabela 23. Szkolenia dla pracowników – cudzoziemców. 18
Śląskie agencje zatrudnienia. 19
Tabela 24. Zapotrzebowanie przedsiębiorców na pracowników z zagranicy. 19
Tabela 25. Zapotrzebowanie przedsiębiorców na pracowników z zagranicy – podział według podregionów. 20
Tabela 26. Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy według sekcji PKD – liczebność i średnia ocena. 21

Tabela 27. Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy według sekcji PKD – podział według podregionów. 21
Tabela 28. Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy według wielkości przedsiębiorstwa. 22
Tabela 29. Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy według podregionów. 22
Tabela 30. Poszukiwany zawód. 23
Tabela 31. Poszukiwane wykształcenie. 24
Tabela 32. Okres realizacji oferty. 24
Tabela 33. Kraj pochodzenia cudzoziemców ubiegających się o pracę oferowaną przez agencję 25
Tabela 34. Zawody/stanowiska pracy najczęściej poszukiwane przez cudzoziemców 25

Aneks

Pozostałe tablice wynikowe

Śląscy przedsiębiorcy

Spis tabel

Tabela 35. Zawody – najczęściej wskazywane 37

Tabela 36. Zawody – liczba pracujących 39

Tabela 37. Kwalifikacje cudzoziemców 41

Tabela 38. Tabela krzyżowa Szkolenia dla zatrudnianych pracowników z zagranicy * Wielkość przedsiębiorstwa 43

Tabela 39. Tabela krzyżowa Szkolenia dla zatrudnianych pracowników z zagranicy * Sekcja PKD 43

Tabela 40. Tabela krzyżowa Szkolenia dla zatrudnianych pracowników z zagranicy * Siedziba przedsiębiorstwa - podregion 44

Tabela 35. Zawody – najczęściej wskazywane

		Liczba	Procent
	animator	1	0,4
	automatyk	2	0,7
	badacz rynku	1	0,4
	budowlaniec	20	7,1
	cieśla	3	1,1
	dekarz	1	0,4
	deweloper IT	1	0,4
	diagnosta elektronik	1	0,4
	drwal	1	0,4
	elektromonter	2	0,7
	grafik	2	0,7
	handlowiec	1	0,4
	cholewkarz	1	0,4
	instruktor fitness	1	0,4
	kelnerka	1	0,4
	kierowca	60	21,2
	kompletacja towaru	1	0,4
	koordynator operacyjny	1	0,4

Zawody – najczęściej wskazywane	Liczba	Procent
kosiarz	1	0,4
kosmetyczka	2	0,7
krojczy	1	0,4
kucharz	15	5,3
lakiernik	1	0,4
magazynier	4	1,4
malarz	2	0,7
masażystka	1	0,4
mechanik	4	1,4
menadżer	1	0,4
monter	11	3,9
monter instalacji	1	0,4
monter konstrukcji stalowych	1	0,4
monter sieci wod.-kan.	1	0,4
monter wyrobów z drewna	1	0,4
murarz	1	0,4
ogrodnik	1	0,4
operator	1	0,4
operator CLC	1	0,4
operator maszyn sprzątających	1	0,4
operator wytłaczarek	1	0,4
opiekun	2	0,7
pakowacz	1	0,4
piłkarz	1	0,4
płytkarz	1	0,4
poligraf	1	0,4
pomoc budowlana	1	0,4
pomoc domowa	1	0,4
pomoc kucharza	9	3,2
pomoc lakiernika	1	0,4
pomoc przy obsłudze ruchu turystycznego	1	0,4
pomoc stolarza	1	0,4
pomocnik	1	0,4
pomocnik mechanika	1	0,4
pracownik biurowy	2	0,7
pracownik budowlany	3	1,1
pracownik fizyczny	44	15,5
Zawody – najczęściej wskazywane	Liczba	Procent

	pracownik ogólnobudowlany	2	0,7
	pracownik produkcji	6	2,1
	pracownik produkcji szklarniowej	1	0,4
	pracownik restauracji	1	0,4
	pracownik sortowni	1	0,4
	programista	2	0,7
	projektant	2	0,7
	przedstawiciel handlowy	1	0,4
	rezydent biura podróży	1	0,4
	rękodzielnik	1	0,4
	robotnik	4	1,4
	rolnik	1	0,4
	serwisant sprzętu komputerowego	1	0,4
	spawacz	9	3,2
	specjalista do spraw administracji	1	0,4
	specjalista do spraw exportu	1	0,4
	sprzątaczka	3	1,1
	stolarz	4	1,4
	sushi master	1	0,4
	szwaczka	2	0,7
	ślusarz	2	0,7
	tatuażysta	1	0,4
	telemonter	1	0,4
	tłumacz	1	0,4
	trener	1	0,4
	tynkarz	1	0,4
	zbrojarz	6	2,1
	Ogółem	283	100,0

Tabela 36. Zawody – liczba pracujących

Zawody	Liczba pracujących w zawodzie
animator	1
automatyk	12
badacz rynku	1
budowlaniec	128
cieśla	6
dekarz	5
deweloper IT	1

diagnosta elektronik	1
drwal	1
elektromonter	205
grafik	8
handlowiec	1
cholewkarz	2
instruktor fitness	1
kelnerka	1
kierowca	334
kompletacja towaru	2
koordynator operacyjny	3
kosiarz	3
kosmetyczka	2
krojczy	1
kucharz	42
lakiernik	2
magazynier	32
malarz	5
masażystka	1
mechanik	13
menadżer	2
monter	64
monter instalacji	4
monter konstrukcji stalowych	10
monter sieci wod.-kan.	1
monter wyrobów z drewna	10
murarz	2
ogrodnik	3
operator	2
operator CLC	2
operator maszyn sprzątających	1
operator wytłaczarek	2
opiekun	5
pakowacz	7
piłkarz	6
płytkarz	5
poligraf	1
pomoc budowlana	2
pomoc domowa	1
pomoc kucharza	15
pomoc lakiernika	4
pomoc przy obsłudze ruchu turystycznego	2
pomoc stolarza	2
pomocnik	1

pomocnik mechanika	1
pracownik biurowy	4
pracownik budowlany	18
pracownik fizyczny	342
pracownik ogólnobudowlany	7
pracownik produkcji	92
pracownik produkcji szklarniowej	1
pracownik restauracji	10
pracownik sortowni	1
programista	2
projektant	4
przedstawiciel handlowy	1
rękodzielnik	1
robotnik	512
rolnik	1
serwisant sprzętu komputerowego	2
spawacz	65
specjalista do spraw administracji	1
specjalista do spraw exportu	1
sprzątaczka	8
stolarz	169
sushi master	1
szwaczka	6
ślusarz	6
tatuażysta	1
telemonter	2
tłumacz	1
trener	1
tynkarz	1
zbrojarz	38

Tabela 37. Kwalifikacje cudzoziemców

Kwalifikacje	Liczba pracowników
certyfikaty	40
doświadczenie	45
dyspozycyjność	30
grafika	6
językowe	168
karta kierowcy	2
komunikacja	2
książeczka sanepid	70

książeczka spawacza	30
kursy na przewóz rzeczy	1
lutowanie	1
malowanie	13
montaż elewacji wentylowanych	1
montaż konstrukcji kartonowo gipsowych	5
montaż zbrojenia	3
montowanie zabezpieczeń przeciwpożarowych	1
obsługa maszyn	2
obsługa naczepy do przewozu szkła	4
obsługa suwnicy	3
ocieplanie budynków	14
piłkarskie	6
planowanie	4
prace murarskie	6
prawo jazdy	61
prawo jazdy (kat. C)	15
prawo jazdy (kat. C+E)	107
prawo jazdy (kat. D)	10
prawo jazdy (kat. E)	1
produkowanie szyb	4
rysunek techniczny	2
solidność	10
spawanie	2
spawanie MIG/MAG	3
specjalistyczne	22
szkolenia	5
szpachlowanie	8
świadectwo kwalifikacji	3
trenerskie	1
tynkowanie	3
tynkowanie i wykończenie wnętrz	1
uprawnienia na wózki widłowe	5
uprawnienia SEP	4
uprawnienia TIG	2
wykończenie wnętrz	2
zawodowe	1583
Ogółem	2311

Tabela 38. Tabela krzyżowa Szkolenia dla zatrudnianych pracowników z zagranicy * Wielkość przedsiębiorstwa

			Wielkość przedsiębiorstwa				Ogółem
			Mikro	Małe	Średnie	Duże	
Szkolenia dla zatrudnianych pracowników z zagranicy	Tak, już prowadzimy takie szkolenia	Liczebność	16	16	9	6	47
		%	34,0	34,0	19,1	12,8	100,0
	Nie prowadzimy, ale planujemy takie szkolenia	Liczebność	13	23	5	2	43
		%	30,2	53,5	11,6	4,7	100,0
	Nie prowadzimy ani nie planujemy takich szkoleń	Liczebność	45	57	23	2	127
		%	35,4	44,9	18,1	1,6	100,0
	Nie wiem	Liczebność	14	17	5	1	37
		%	37,8	45,9	13,5	2,7	100,0
Ogółem		Liczebność	88	113	42	11	254
		%	34,6	44,5	16,5	4,3	100,0

Tabela 39. Tabela krzyżowa Szkolenia dla zatrudnianych pracowników z zagranicy * Sekcja PKD

			Sekcja PKD								Ogółem
			A	C	F	G	H	I	S	Pozostałe	
Szkolenia dla zatrudnianych pracowników z zagranicy	Tak, już prowadzimy takie szkolenia	Liczebność	1	4	12	1	13	5	4	7	47
		%	2,1%	8,5%	25,5%	2,1%	27,7%	10,6%	8,5%	14,9%	100,0%
	Nie prowadzimy, ale planujemy takie szkolenia	Liczebność	0	8	15	1	4	9	2	4	43
		%	0,0%	18,6%	34,9%	2,3%	9,3%	20,9%	4,7%	9,3%	100,0%
	Nie prowadzimy ani nie planujemy takich szkoleń	Liczebność	5	14	37	4	26	4	8	29	127
		%	3,9%	11,0%	29,1%	3,1%	20,5%	3,1%	6,3%	22,8%	100,0%
	Nie wiem	Liczebność	3	6	15	1	5	5	0	2	37
		%	8,1%	16,2%	40,5%	2,7%	13,5%	13,5%	0,0%	5,4%	100,0%
Ogółem		Liczebność	9	32	79	7	48	23	14	42	254
		%	3,5%	12,6%	31,1%	2,8%	18,9%	9,1%	5,5%	16,5%	100,0%

Tabela 40. Tabela krzyżowa Szkolenia dla zatrudnianych pracowników z zagranicy * Siedziba przedsiębiorstwa - podregion

			Siedziba przedsiębiorstwa - podregion							Ogółem
			Bielski	Bytomski	Częstochowski	Gliwicki	Katowicki	Rybnicki	Sosnowiecki	
Szkolenia dla zatrudnianych pracowników z zagranicy	Tak, już prowadzimy takie szkolenia	Liczebność	9	4	6	8	10	2	8	47
		%	19,1%	8,5%	12,8%	17,0%	21,3%	4,3%	17,0%	100,0%
	Nie prowadzimy, ale planujemy takie szkolenia	Liczebność	9	0	12	3	8	7	4	43
		%	20,9%	0,0%	27,9%	7,0%	18,6%	16,3%	9,3%	100,0%
	Nie prowadzimy ani nie planujemy takich szkoleń	Liczebność	20	3	11	20	35	20	18	127
		%	15,7%	2,4%	8,7%	15,7%	27,6%	15,7%	14,2%	100,0%
	Nie wiem	Liczebność	5	2	13	3	8	2	4	37
		%	13,5%	5,4%	35,1%	8,1%	21,6%	5,4%	10,8%	100,0%
Ogółem		Liczebność	43	9	42	34	61	31	34	254
		%	16,9%	3,5%	16,5%	13,4%	24,0%	12,2%	13,4%	100,0%

Spis tabel

Tabela 41. Zapotrzebowanie pracodawców na pracowników z zagranicy zgłaszane do agencji zatrudnienia. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Mikro przedsiębiorstwa 45

Tabela 42. Zapotrzebowanie pracodawców na pracowników z zagranicy zgłaszane do agencji zatrudnienia. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Małe przedsiębiorstwa 46

Tabela 43. Zapotrzebowanie pracodawców na pracowników z zagranicy zgłaszane do agencji zatrudnienia. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Średnie przedsiębiorstwa 47

Tabela 44. Zapotrzebowanie pracodawców na pracowników z zagranicy zgłaszane do agencji zatrudnienia. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Duże przedsiębiorstwa.....48

Tabela 45. Procent oferty skierowanych do cudzoziemców na tle ofert posiadanych przez agencję 48

Tabela 46. Procent ofert dla cudzoziemców, które udało się zrealizować na tle skierowanych do nich ofert 49

Tabela 47. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Czas trwania realizacji oferty – w dniach.....49

Tabela 48. Zgłaszanie się cudzoziemców do agencji pracy 50

Tabela 49. Procent cudzoziemców na tle osób poszukujących pracy.....50

Tabela 41. Zapotrzebowanie pracodawców na pracowników z zagranicy zgłaszane do agencji zatrudnienia. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Mikro przedsiębiorstwa

			Mikro przedsiębiorstwa			Ogółem
			Średni poziom zgłoszeń	Wysoki poziom zgłoszeń	Bardzo wysoki poziom zgłoszeń	
Siedziba agencji – podregion:	Bielski	Liczebność	0	0	1	1
		% z ogółem	0,0	0,0	7,7	7,7
	Bytomski	Liczebność	0	0	1	1
		% z ogółem	0,0	0,0	7,7	7,7
	Częstochowski	Liczebność	1	0	1	2
		% z ogółem	7,7	0,0	7,7	15,4

	Gliwicki	Liczebność	0	1	1	2
		% z ogółem	0,0	7,7	7,7	15,4
	Rybnicki	Liczebność	0	0	1	1
		% z ogółem	0,0	0,0	7,7	7,7
	Sosnowiecki	Liczebność	1	0	1	2
		% z ogółem	7,7	0,0	7,7	15,4
	Tyski	Liczebność	0	1	3	4
		% z ogółem	0,0	7,7	23,1	30,8
Ogółem		Liczebność	2	2	9	13
		% z ogółem	15,4	15,4	69,2	100,0

Tabela 42. Zapotrzebowanie pracodawców na pracowników z zagranicy zgłaszane do agencji zatrudnienia. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Małe przedsiębiorstwa

			Małe przedsiębiorstwa			Ogółem
			Średni poziom zgłoszeń	Wysoki poziom zgłoszeń	Bardzo wysoki poziom zgłoszeń	
Siedziba agencji – podregion:	Bielski	Liczebność	0	1	1	2
		% z ogółem	0,0	6,7	6,7	13,3
	Bytomski	Liczebność	0	1	0	1
		% z ogółem	0,0	6,7	0,0	6,7
	Częstochowski	Liczebność	0	1	1	2
		% z ogółem	0,0	6,7	6,7	13,3
	Katowicki	Liczebność	0	1	0	1
		% z ogółem	0,	6,7	0,0	6,7
	Rybnicki	Liczebność	1	0	1	2
		% z ogółem	6,7	0,0	6,7	13,3
	Sosnowiecki	Liczebność	1	0	1	2
		% z ogółem	6,7	0,0	6,7	13,3

	Tyski	Liczebność	0	1	4	5
		% z ogółem	0,0	6,7	26,7	33,3
Ogółem		Liczebność	2	5	8	15
		% z ogółem	13,3	33,3	53,3	100,0

Tabela 43. Zapotrzebowanie pracodawców na pracowników z zagranicy zgłaszane do agencji zatrudnienia. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Średnie przedsiębiorstwa

			Średnie przedsiębiorstwa				Ogółem
			Średni poziom zgłoszeń	Wysoki poziom zgłoszeń	Bardzo wysoki poziom zgłoszeń	6,00	
Siedziba agencji – podregion:	Bielski	Liczebność	0	0	1	0	1
		% z ogółem	0,0	0,0	3,8	0,0	3,8
	Bytomski	Liczebność	0	1	2	0	3
		% z ogółem	0,0	3,8	7,7	0,0	11,5
	Częstochowski	Liczebność	0	2	1	0	3
		% z ogółem	0,0	7,7	3,8	0,0	11,5
	Gliwicki	Liczebność	0	0	3	0	3
		% z ogółem	0,0	0,0	11,5	0,0	11,5
	Katowicki	Liczebność	0	0	4	0	4
		% z ogółem	0,0	0,0	15,4	0,0	15,4
	Rybnicki	Liczebność	0	2	0	0	2
		% z ogółem	0,0	7,7	0,0	0,0	7,7
	Sosnowiecki	Liczebność	1	1	1	0	3
		% z ogółem	3,8	3,8	3,8	0,0	11,5
	Tyski	Liczebność	1	4	1	1	7
		% z ogółem	3,8	15,4	3,8	3,8	26,9
Ogółem		Liczebność	2	10	13	1	26
		% z ogółem	7,7	38,5	50,0	3,8	100,0

Tabela 44. Zapotrzebowanie pracodawców na pracowników z zagranicy zgłaszane do agencji zatrudnienia. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Duże przedsiębiorstwa

			Duże przedsiębiorstwa			Ogółem
			Średni poziom zgłoszeń	Wysoki poziom zgłoszeń	Bardzo wysoki poziom zgłoszeń	
Siedziba agencji – podregion:	Częstochowski	Liczebność	0	0	1	1
		% z ogółem	0,0	0,0	7,1	7,1
	Gliwicki	Liczebność	0	1	2	3
		% z ogółem	0,0	7,1	14,3	21,4
	Katowicki	Liczebność	0	3	3	6
		% z ogółem	0,0	21,4	21,4	42,9
	Rybnicki	Liczebność	0	0	1	1
		% z ogółem	0,0	0,0	7,1	7,1
	Sosnowiecki	Liczebność	1	0	1	2
		% z ogółem	7,1	0,0	7,1	14,3
	Tyski	Liczebność	1	0	0	1
		% z ogółem	7,1	0,0	0,0	7,1
Ogółem		Liczebność	2	4	8	14
		% z ogółem	14,3	28,6	57,1	100,0

Tabela 45. Procent oferty skierowanych do cudzoziemców na tle ofert posiadanych przez agencję

	Liczba	Średnia %
Procent jaki stanowią oferty skierowane do cudzoziemców na tle ofert posiadanych przez agencję	39	58,2051

Tabela 46. Procent ofert dla cudzoziemców, które udało się zrealizować na tle skierowanych do nich ofert

	Liczba	Średnia %
Proszę określić jaki jest procent, Pani/a zdaniem, ofert dla cudzoziemców, które udało się zrealizować na tle skierowanych do nich ofert	53	57,4528

Tabela 47. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Czas trwania realizacji oferty – w dniach

			Okres realizacji oferty – w dniach				
			2-3	4-7	8-14	>14	Ogółem
Siedziba agencji – podregion:	Bielski	Liczebność	0	0	2	2	4
		% z Siedziba agencji – podregion:	0,0	0,0	50,0	50,0	100,0
	Bytomski	Liczebność	0	2	0	2	4
		% z Siedziba agencji – podregion:	0,0	50,0	0,0	50,0	100,0
	Częstochowski	Liczebność	1	0	3	2	6
		% z Siedziba agencji – podregion:	16,7	0,0	50,0	33,3	100,0
	Gliwicki	Liczebność	0	3	1	4	8
		% z Siedziba agencji – podregion:	0,0	37,5	12,5	50,0	100,0
	Katowicki	Liczebność	0	0	1	8	9
		% z Siedziba agencji – podregion:	0,0	0,0	11,1	88,9	100,0
	Rybnicki	Liczebność	1	1	2	2	6
		% z Siedziba agencji – podregion:	16,7	16,7	33,3	33,3	100,0
	Sosnowiecki	Liczebność	0	0	1	7	8
		% z Siedziba agencji – podregion:	0,0	0,0	12,5	87,5	100,0
	Tyski	Liczebność	0	1	0	7	8
		% z Siedziba agencji – podregion:	0,0	12,5	0,0	87,5	100,0
Ogółem		Liczebność	2	7	10	34	53
		% z Siedziba agencji – podregion:	3,8	13,2	18,9	64,2	100,0

Tabela 48. Zgłaszanie się cudzoziemców do agencji pracy

		Liczba	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	35	66,0	66,0	66,0
	Nie	18	34,0	34,0	100,0
	Ogółem	53	100,0	100,0	

Tabela 49. Procent cudzoziemców na tle osób poszukujących pracy

	Liczba	Średnia %
Procent poszukujących pracy jaki stanowią cudzoziemcy na tle osób poszukujących pracy w agencjach zatrudnienia	34	49,56

Tablice wynikowe z badań ilościowych – agencje zatrudnienia

„Cudzoziemcy na śląskim rynku pracy"

Spis treści

Tabela 1. Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy

Tabela 2. Tabela krzyżowa Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy * Wielkość przedsiębiorstwa (agencji)

Tabela 3. Tabela krzyżowa Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy * Siedziba agencji – podregion

Tabela 4. Zapotrzebowanie według sekcji PKD

Tabela 5. Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy według sekcji PKD – podział według podregionów

Tabela 6. Zapotrzebowanie według wielkości przedsiębiorstwa

Tabela 7. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Mikro przedsiębiorstwa

Tabela 8. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Małe przedsiębiorstwa

Tabela 9. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Średnie przedsiębiorstwa

Tabela 10. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Duże przedsiębiorstwa

Tabela 11. Zapotrzebowanie według podregionu

Tabela 12. Zapotrzebowanie ze względu na zawód

Tabela 13. Zapotrzebowanie ze względu na stanowisko pracy

Tabela 14. Zapotrzebowanie ze względu na kwalifikacje

Tabela 15. Zapotrzebowanie ze względu na umiejętności

Tabela 16. Procent oferty skierowanych do cudzoziemców na tle ofert posiadanych przez agencję

Tabela 17. Procent ofert dla cudzoziemców, które udało się zrealizować na tle skierowanych do nich ofert

Tabela 18. Czas trwania realizacji oferty – w dniach

Tabela 19. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Czas trwania realizacji oferty – w dniach

Tabela 20. Zgłaszanie się cudzoziemców do agencji pracy

Tabela 21. Procent cudzoziemców na tle osób poszukujących pracy

Tabela 22. Kraj pochodzenia cudzoziemców ubiegających się o pracę oferowaną przez agencję

Tabela 23. Zawody/stanowiska pracy najczęściej poszukiwane przez cudzoziemców

Tabela 1. Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	38	71,7	71,7	71,7
	Nie	15	28,3	28,3	100,0
	Ogółem	53	100,0	100,0	

Tabela 2. Tabela krzyżowa Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy * Wielkość przedsiębiorstwa (agencji):

			Wielkość przedsiębiorstwa (agencji):				Ogółem
			Mikro	Małe	Średnie	Duże	
Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy	Tak	Liczebność	17	11	5	5	38
		% z ogółem	32,1%	20,8%	9,4%	9,4%	71,7%
	Nie	Liczebność	6	6	3	0	15
		% z ogółem	11,3%	11,3%	5,7%	0,0%	28,3%
Ogółem		Liczebność	23	17	8	5	53
		% z ogółem	43,4%	32,1%	15,1%	9,4%	100,0%

Tabela 3. Tabela krzyżowa Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy * Siedziba agencji – podregion:

			Siedziba agencji – podregion:								Ogółem
			Bielski	Bytomski	Częstochowski	Gliwicki	Katowicki	Rybnicki	Sosnowiecki	Tyski	
Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy	Tak	Liczebność	2	3	4	6	7	3	5	8	38
		% z Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy	5,3%	7,9%	10,5%	15,8%	18,4%	7,9%	13,2%	21,1%	100,0%
	Nie	Liczebność	2	1	2	2	2	3	3	0	15
		% z Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy	13,3%	6,7%	13,3%	13,3%	13,3%	20,0%	20,0%	0,0%	100,0%
Ogółem		Liczebność	4	4	6	8	9	6	8	8	53
		% z Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy	7,5%	7,5%	11,3%	15,1%	17,0%	11,3%	15,1%	15,1%	100,0%

Tabela 4. Zapotrzebowanie według sekcji PKD

	N	Średnia ocena
A	2	4,0000
C	10	4,4000
F	26	4,9231
G	1	5,0000
H	13	4,2308
I	8	4,2500
S	6	3,6667
Pozostałe	2	4,5000

Tabela 5. Zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy według sekcji PKD – podział według podregionów.

Sekcja PKD	Siedziba agencji – podregion:								Ogółem
	Bielski	Bytomski	Częstochowski	Gliwicki	Katowicki	Rybnicki	Sosnowiecki	Tyski	
F	2	3	3	3	4	2	2	7	26
	7,7%	11,5%	11,5%	11,5%	15,4%	7,7%	7,7%	26,9%	100,0%
H	1	0	1	5	3	1	0	2	13
	7,7%	0%	7,7%	38,5%	23,1%	7,7%	0%	15,4%	100,0%
C	0	1	2	1	4	1	0	1	10
	0%	10,0%	20,0%	10,0%	40,0%	10,0%	0%	10,0%	100,0%

Tabela 6. Zapotrzebowanie według wielkości przedsiebiorstwa

	N	Średnia
Mikro przedsiębiorstwa	13	4,5385
Małe przedsiębiorstwa	15	4,4000
Średnie przedsiębiorstwa	26	4,5000
Duże przedsiębiorstwa	14	4,4286

Tabela 7. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Mikro przedsiębiorstwa

			Mikro przedsiębiorstwa			
			Średni poziom zgłoszeń	Wysoki poziom zgłoszeń	wysoki poziom zgłoszeń	Ogółem
Siedziba agencji podregion:	Bielski	Liczebność	0	0	1	1
		% z ogółem	0,0%	0,0%	7,7%	7,7%
	Bytomski	Liczebność	0	0	1	1
		% z ogółem	0,0%	0,0%	7,7%	7,7%
	Częstochowski	Liczebność	1	0	1	2
		% z ogółem	7,7%	0,0%	7,7%	15,4%
	Gliwicki	Liczebność	0	1	1	2
		% z ogółem	0,0%	7,7%	7,7%	15,4%
	Rybnicki	Liczebność	0	0	1	1
		% z ogółem	0,0%	0,0%	7,7%	7,7%
	Sosnowiecki	Liczebność	1	0	1	2
		% z ogółem	7,7%	0,0%	7,7%	15,4%
	Tyski	Liczebność	0	1	3	4
		% z ogółem	0,0%	7,7%	23,1%	30,8%
Ogółem		Liczebność	2	2	9	13
		% z ogółem	15,4%	15,4%	69,2%	100,0%

Tabela 8. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Małe przedsiębiorstwa

			Małe przedsiębiorstwa			
			Średni poziom zgłoszeń	Wysoki poziom zgłoszeń	wysoki poziom zgłoszeń	Ogółem
Siedziba agencji – podregion:	Bielski	Liczebność	0	1	1	2
		% z ogółem	0,0%	6,7%	6,7%	13,3%
	Bytomski	Liczebność	0	1	0	1
		% z ogółem	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%
	Częstochowski	Liczebność	0	1	1	2
		% z ogółem	0,0%	6,7%	6,7%	13,3%
	Katowicki	Liczebność	0	1	0	1

		% z ogółem	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%
	Rybnicki	Liczebność	1	0	1	2
		% z ogółem	6,7%	0,0%	6,7%	13,3%
	Sosnowiecki	Liczebność	1	0	1	2
		% z ogółem	6,7%	0,0%	6,7%	13,3%
	Tyski	Liczebność	0	1	4	5
		% z Ogółem	0,0%	6,7%	26,7%	33,3%
Ogółem		Liczebność	2	5	8	15
		% z ogółem	13,3%	33,3%	53,3%	100,0%

Tabela 9. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Średnie przedsiębiorstwa

			Średnie przedsiebiorstwa				
			Średni poziom zgłoszeń	Wysoki poziom zgłoszeń	Bardzo wysoki poziom zgłoszeń	6,00	Ogółem
Siedziba agencji – podregion:	Bielski	Liczebność	0	0	1	0	1
		% z ogółem	0	1	2	0	3
	Bytomski	Liczebność	0,0%	3,8%	7,7%	0,0%	11,5%
		% z ogółem					
	Częstochowski	Liczebność	0	2	1	0	3
		% z ogółem	0,0%	7,7%	3,8%	0,0%	11,5%
	Gliwicki	Liczebność	0	0	3	0	3
		% z ogółem	0,0%	0,0%	11,5%	0,0%	11,5%
	Katowicki	Liczebność	0	0	4	0	4
		% z ogółem	0,0%	0,0%	15,4%	0,0%	15,4%
	Rybnicki	Liczebność	0	2	0	0	2
		% z ogółem	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	7,7%
	Sosnowiecki	Liczebność	1	1	1	0	3
		% z ogółem	3,8%	3,8%	3,8%	0,0%	11,5%
	Tyski	Liczebność	1	4	1	1	7
		% z ogółem	3,8%	15,4%	3,8%	3,8%	26,9%
Ogółem		Liczebność	2	10	13	1	26
		% z ogółem	7,7%	38,5%	50,0%	3,8%	100,0%

Tabela 10. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Duże przedsiębiorstwa

			Duże przedsiębiorstwa			
			Średni poziom zgłoszeń	Wysoki poziom zgłoszeń	Bardzo wysoki poziom zgłoszeń	Ogółem
Siedziba agencji – podregion:	Częstochowski	Liczebność	0	0	1	1
		% z ogółem	0,0%	0,0%	7,1%	7,1%
	Gliwicki	Liczebność	0	1	2	3
		% z ogółem	0,0%	7,1%	14,3%	21,4%
	Katowicki	Liczebność	0	3	3	6
		% z ogółem	0,0%	21,4%	21,4%	42,9%
	Rybnicki	Liczebność	0	0	1	1
		% z ogółem	0,0%	0,0%	7,1%	7,1%
	Sosnowiecki	Liczebność	1	0	1	2
		% z ogółem	7,1%	0,0%	7,1%	14,3%
	Tyski	Liczebność	1	0	0	1
		% z ogółem	7,1%	0,0%	0,0%	7,1%
Ogółem		Liczebność	2	4	8	14
		% z ogółem	14,3%	28,6%	57,1%	100,0%

Tabela 11. Zapotrzebowanie według podregionu

	N	Średnia
Bielski	8	4,7500
Bytomski	3	4,6667
Częstochowski	6	4,8333
Gliwicki	11	4,8182
Katowicki	18	4,4444
Rybnicki	2	4,5000
Sosnowiecki	2	4,0000
Tyski	6	4,8333

Tabela 12. Zapotrzebowanie ze względu na zawód

		Ocena			Ogółem
		3,00	4,00	5,00	
P8.1	budowlaniec	1 1,2%	2 2,4%	12 14,3%	15 17,9%
	cieśla	1 1,2%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,2%
	dekarz	0 0,0%	1 1,2%	0 0,0%	1 1,2%
	elektryk	1 1,2%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,2%
	informatyk	1 1,2%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,2%
	inspektor jakości	0 0,0%	0 0,0%	1 1,2%	1 1,2%
	inżynier	0 0,0%	1 1,2%	0 0,0%	1 1,2%
	kelner	1 1,2%	2 2,4%	0 0,0%	3 3,6%
	kierowca	2 2,4%	4 4,8%	2 2,4%	8 9,5%
	krawcowa	0 0,0%	0 0,0%	1 1,2%	1 1,2%
	kucharz	0 0,0%	2 2,4%	3 3,6%	5 6,0%
	magazynier	1 1,2%	1 1,2%	4 4,8%	6 7,1%
	mechanik	0 0,0%	2 2,4%	0 0,0%	2 2,4%
	monter	1 1,2%	3 3,6%	1 1,2%	5 6,0%
	murarz	1 1,2%	0 0,0%	1 1,2%	2 2,4%
	operator	0 0,0%	0 0,0%	2 2,4%	2 2,4%
	pokojówka	1 1,2%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,2%
	pracownik	0	0	1	1

	administracyjny	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%
	pracownik fizyczny	0 0,0%	0 0,0%	1 1,2%	1 1,2%
	pracownik polowy	1 1,2%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,2%
	pracownik produkcji	1 1,2%	0 0,0%	5 6,0%	6 7,1%
	spawacz	1 1,2%	1 1,2%	6 7,1%	8 9,5%
	szwaczka	0 0,0%	3 3,6%	1 1,2%	4 4,8%
	ślusarz	0 0,0%	3 3,6%	1 1,2%	4 4,8%
	tokarz	1 1,2%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,2%
	zbrojarz	1 1,2%	1 1,2%	0 0,0%	2 2,4%

Tabela 13. Zapotrzebowanie ze względu na stanowisko pracy

			P8.2.S		
			4,00	5,00	Ogółem
P8.2	budowlaniec	Liczebność	0	1	1
		% z ogółem	0,0%	11,1%	11,1%
	kompletowanie towarów	Liczebność	0	1	1
		% z ogółem	0,0%	11,1%	11,1%
	murarz	Liczebność	0	1	1
		% z ogółem	0,0%	11,1%	11,1%
	pomocnik	Liczebność	0	1	1
		% z ogółem	0,0%	11,1%	11,1%
	spawacz	Liczebność	1	2	3
		% z ogółem	11,1%	22,2%	33,3%
	ślusarz	Liczebność	1	0	1
		% z ogółem	11,1%	0,0%	11,1%

	zbrojarz	Liczebność	1	0	1
		% z ogółem	11,1%	0,0%	11,1%
Ogółem		Liczebność	3	6	9
		% z ogółem	33,3%	66,7%	100,0%

Tabela 14. Zapotrzebowanie ze względu na kwalifikacje

			P8.3.S		Ogółem
			4,00	5,00	
P8.3	certyfikat UE	Liczebność	2	1	3
		% z ogółem	5,4%	2,7%	8,1%
	doświadczenie	Liczebność	1	18	19
		% z ogółem	2,7%	48,6%	51,4%
	dyplom	Liczebność	0	1	1
		% z ogółem	0,0%	2,7%	2,7%
	książeczka sanepid	Liczebność	0	2	2
		% z ogółem	0,0%	5,4%	5,4%
	licencja na wózki widłowe	Liczebność	3	1	4
		% z ogółem	8,1%	2,7%	10,8%
	prawo jazdy	Liczebność	1	2	3
		% z ogółem	2,7%	5,4%	8,1%
	uprawnienia	Liczebność	1	2	3
		% z ogółem	2,7%	5,4%	8,1%
	znajomość języka	Liczebność	1	1	2
		% z ogółem	2,7%	2,7%	5,4%
Ogółem		Liczebność	9	28	37
		% z ogółem	24,3%	75,7%	100,0%

Tabela 15. Zapotrzebowanie ze względu na umiejętności

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne		2	1,3	50,0	50,0
	manualne	1	0,6	25,0	75,0
	zawodowe	1	0,6	25,0	100,0
	Ogółem	4	2,5	100,0	
Braki danych	x	155	97,5		
Ogółem		159	100,0		

Tabela 16. Procent oferty skierowanych do cudzoziemców na tle ofert posiadanych przez agencję

	N	Średnia %
Proszę określić jaki procent, Pani/a zdaniem, stanowią oferty skierowane do cudzoziemców na tle ofert posiadanych przez Pani/a agencję	39	58,2051
N Ważnych (wyłączanie obserwacjami)	39	

Tabela 17. Procent ofert dla cudzoziemców, które udało się zrealizować na tle skierowanych do nich ofert

	N	Średnia %
Proszę określić jaki jest procent, Pani/a zdaniem, ofert dla cudzoziemców, które udało się zrealizować na tle skierowanych do nich ofert	53	57,4528
N Ważnych (wyłączanie obserwacjami)	53	

Tabela 18. Czas trwania realizacji oferty – w dniach

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	2-3	2	3,8	3,8	3,8
	4-7	7	13,2	13,2	17,0
	8-14	10	18,9	18,9	35,8
	>14	34	64,2	64,2	100,0
	Ogółem	53	100,0	100,0	

Tabela 19. Tabela krzyżowa Siedziba agencji – podregion: * Czas trwania realizacji oferty – w dniach

			Proszę określić jak długo najczęściej trwa okres realizacji oferty				Ogółem
			2-3	4-7	8-14	>14	
Siedziba agencji – podregion:	Bielski	Liczebność	0	0	2	2	4
		% z Siedziba agencji – podregion:	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Bytomski	Liczebność	0	2	0	2	4
		% z Siedziba agencji – podregion:	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
	Częstochowski	Liczebność	1	0	3	2	6
		% z Siedziba agencji – podregion:	16,7%	0,0%	50,0%	33,3%	100,0%
	Gliwicki	Liczebność	0	3	1	4	8
		% z Siedziba agencji – podregion:	0,0%	37,5%	12,5%	50,0%	100,0%
	Katowicki	Liczebność	0	0	1	8	9
		% z Siedziba agencji – podregion:	0,0%	0,0%	11,1%	88,9%	100,0%
	Rybnicki	Liczebność	1	1	2	2	6
		% z Siedziba agencji – podregion:	16,7%	16,7%	33,3%	33,3%	100,0%
	Sosnowiecki	Liczebność	0	0	1	7	8
		% z Siedziba agencji – podregion:	0,0%	0,0%	12,5%	87,5%	100,0%
	Tyski	Liczebność	0	1	0	7	8
		% z Siedziba agencji – podregion:	0,0%	12,5%	0,0%	87,5%	100,0%

Ogółem	Liczebność	2	7	10	34	53
	% z Siedziba agencji – podregion:	3,8%	13,2%	18,9%	64,2%	100,0%

Tabela 20. Zgłaszanie się cudzoziemców do agencji pracy

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	35	66,0	66,0	66,0
	Nie	18	34,0	34,0	100,0
	Ogółem	53	100,0	100,0	

Tabela 21. Procent cudzoziemców na tle osób poszukujących pracy

	N	Średnia %
Proszę określić jaki procent poszukujących pracy, Pani/a zdaniem, stanowią cudzoziemcy na tle osób poszukujących pracy w Pani/a agencji	34	49,5588
N Ważnych (wyłączanie obserwacjami)	34	

Tabela 22. Kraj pochodzenia cudzoziemców ubiegających się o pracę oferowaną przez agencję

		Częstość	Procent	Procent ważnych
Ważne	Białoruś	5	3,2	11,6
	Mołdawia	1	0,6	2,3
	Niemcy	2	1,3	4,7
	Rumunia	1	0,6	2,3
	Słowacja	1	0,6	2,3
	Ukraina	33	21,0	76,7
	Ogółem	43	27,4	100,0

Tabela 23. Zawody/stanowiska pracy najczęściej poszukiwane przez cudzoziemców

		Częstość	Procent	Procent ważnych
Ważne	budowlaniec	9	5,7	20,0
	elekrtyk	1	0,6	2,2
	hotelarstwo	1	0,6	2,2
	kasjer	1	0,6	2,2

kierowca	2	1,3	4,4
kucharz	1	0,6	2,2
magazynier	3	1,9	6,7
mechanik	1	0,6	2,2
opieka nad chorymi	1	0,6	2,2
opiekunka osób starszych	1	0,6	2,2
pracownik fizyczny	8	5,0	17,8
pracownik produkcji	8	5,0	17,8
robotnik	3	1,9	6,7
specjalista	2	1,3	4,4
szwaczka	1	0,6	2,2
ślusarz	1	0,6	2,2
tokarz	1	0,6	2,2
Ogółem	45	28,3	100,0

Tablice wynikowe z badań ilościowych – przedsiębiorcy

„Cudzoziemcy na śląskim rynku pracy"

Spis treści

Tabela 1. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach

Tabela 2. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach - statystyki

Tabela 3. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach – podział według wielkości przedsiębiorstwa

Tabela 4. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w przedsiębiorstwie

Tabela 5. Główny powód zatrudnienia cudzoziemców

Tabela 6. Sposób poszukiwania zagranicznych pracowników

Tabela7. Okres zatrudnienia cudzoziemców

Tabela 8. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto pracownika z zagranicy

Tabela 9. Ocena pracowników - cudzoziemców

Tabela 10. Zawody – najczęściej wskazywane

Tabela 11. Zawody – liczba pracujących

Tabela 12. Kwalifikacje cudzoziemców

Tabela 13. Wykształcenie cudzoziemców

Tabela 14. Płeć pracowników - cudzoziemców

Tabela 15. Wiek pracowników - cudzoziemców

Tabela 16. Narodowość pracowników - cudzoziemców

Tabela 17. Szkolenia dla pracowników - cudzoziemców

Tabela 1. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach

	N	Minimum	Maksimum	Suma	Średnia
Liczba cudzoziemców zatrudnionych w przedsiębiorstwie	254	1	500	2773	10,92

Tabela 2. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach - statystyki

N przedsiębiorstw	254
Mediana	2
Dominanta	1
Suma	2773

Tabela 3. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w śląskich przedsiębiorstwach – podział według wielkości przedsiębiorstwa

	Suma
Mikro	347
Małe	601
Średnie	927
Duże	898
Ogółem	2773

Tabela 4. Liczba cudzoziemców zatrudnionych w przedsiębiorstwie

		Częstość	Procent	Procent skumulowany
	1	75	29,5	29,5
	2	58	22,8	52,4
	3	23	9,1	61,4
	4	19	7,5	68,9
	5	7	2,8	71,7
	6	11	4,3	76,0
	7	6	2,4	78,3
	8	6	2,4	80,7
	9	2	0,8	81,5
	10	17	6,7	88,2
	11	2	0,8	89,0

	12	5	2,0	90,9
	13	1	0,4	91,3
	14	1	0,4	91,7
	16	2	0,8	92,5
	20	2	0,8	93,3
	24	1	0,4	93,7
	25	2	0,8	94,5
	30	2	0,8	95,3
	35	1	0,4	95,7
	40	2	0,8	96,5
	48	1	0,4	96,9
	50	3	1,2	98,0
	70	1	0,4	98,4
	160	1	0,4	98,8
	200	1	0,4	99,2
	500	2	0,8	100,0
	Ogółem	254	100,0	

Tabela 5. Główny powód zatrudnienia cudzoziemców

	Odpowiedzi	
	N	Procent
Niewysokie oczekiwania płacowe	45	16,9%
Brak innych pracowników gotowych do podjęcia pracy w moim przedsiębiorstwie	168	62,9%
Specyficzne kwalifikacje i umiejętności	22	8,2%
Dyspozycyjność pracowników	32	12,0%

Tabela 6. Sposób poszukiwania zagranicznych pracowników

	Średnia
Poprzez urząd pracy	4,85
Poprzez agencje zatrudnienia	4,4
Poprzez ogłoszenia w Internecie	4,83
Inne	1

Tabela 7. Okres zatrudnienia cudzoziemców

		Częstość	Procent ważnych
	do 1 miesiąca	11	4,5
	> 1 miesiąca do 3 miesięcy	25	10,1
	> 3 miesięcy do 6 miesięcy	63	25,5
	> 6 miesięcy do 12 miesięcy	47	19,0
	dłużej niż 12 miesięcy	101	40,9
	Ogółem	247	100,0

Tabela 8. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto pracownika z zagranicy

	Ważne	242
	Braki danych	12
Średnia		2221,3
Mediana		1885
Dominanta		1850
Minimum		500
Maksimum		12000

Tabela 9. Ocena pracowników - cudzoziemców

	Średnia
Cechy osobowościowe	
Pracowitość	4,80
Uczciwość	4,77
Lojalność	4,78
Umiejętności interpersonalne	
Komunikatywność/nawiązywanie kontaktów	4,80
Współpraca w zespole	4,80
Umiejętność rozwiązywania sytuacji problemowych	4,78
Pozostałe	
Umiejętności zawodowe	4,66
Doświadczenie zawodowe	4,63
Stan zdrowia psychofizycznego	4,62
Motywacja do pracy	4,65
Wykonywanie obowiązków służbowych	4,64
Organizacja pracy, jako umiejętność organizowania własnej pracy	4,53

Tabela 10. Zawody – najczęściej wskazywane

	Częstość	Procent ważnych
animator	1	0,4
automatyk	2	0,7
badacz rynku	1	0,4
Budowlaniec	20	7,1
Cieśla	3	1,1
lekarz	1	0,4
deweloper IT	1	0,4
diagnosta elektronik	1	0,4
drwal	1	0,4
elektromonter	2	0,7
grafik	2	0,7
handlowiec	1	0,4
holewkarz	1	0,4
instruktor fitness	1	0,4
kelnerka	1	0,4
kierowca	60	21,2
kompletacja towaru	1	0,4
koordynator operacyjny	1	0,4
kosiarz	1	0,4
kosmetyczka	2	0,7
krojczy	1	0,4
kucharz	15	5,3
lakiernik	1	0,4
magazynier	4	1,4
malarz	2	0,7
masażystka	1	0,4
mechanik	4	1,4
menadzer	1	0,4
monter	11	3,9
monter instalacji	1	0,4
monter sieci wod.kan.	1	0,4
monter wyrobów z drewna	1	0,4
murarz	1	0,4
ogrodnik	1	0,4
operator	1	0,4
operator CLC	1	0,4
operator maszyn sprzątających	1	0,4

operator wytłaczarek	1	0,4
opiekun	2	0,7
pakowacz	1	0,4
piłkarz	1	0,4
płytkarz	1	0,4
poligraf	1	0,4
pomoc budowlana	1	0,4
pomoc domowa	1	0,4
pomoc kucharza	9	3,2
pomoc lakiernika	1	0,4
pomoc przy obsłudzie ruchu turystycznego	1	0,4
pomoc stolarza	1	0,4
pomocnik	1	0,4
pomocnik mechanika	1	0,4
pracownik biurowy	2	0,7
pracownik budowlany	3	1,1
pracownik fizyczny	44	15,5
pracownik ogólnobudowlany	2	0,7
pracownik produkcji	6	2,1
pracownik produkcji szklarniowej	1	0,4
pracownik restauracji	1	0,4
pracownik sortowni	1	0,4
programista	2	0,7
projektant	2	0,7
przedstawiciel handlowy	1	0,4
rezydent biura podróży	1	0,4
rękodzielnik	1	0,4
robotnik	4	1,4
rolnik	1	0,4
serwisant sprzętu komputerowego	1	0,4
spawacz	9	3,2
specjalista do spraw administracji	1	0,4
specjalista do spraw exportu	1	0,4
sprzątaczka	3	1,1
stolarz	4	1,4
sushi master	1	0,4
szwaczka	2	0,7
ślusarz	2	0,7
tatuażysta	1	0,4

Telemonter	1	0,4
tłumacz	1	0,4
trener	1	0,4
tynkarz	1	0,4
zbrojarz	6	2,1
Ogółem	**283**	**100,0**

Tabela 11. Zawody – liczba pracujących

	Suma
animator	1,00
automatyk	12,00
badacz rynku	1,00
budowlaniec	128,00
cieśla	6,00
dekarz	5,00
deweloper IT	1,00
diagnosta elektronik	1,00
drwal	1,00
elektromonter	205,00
grafik	8,00
handlowiec	1,00
cholewkarz	2,00
instruktor fitness	1,00
kelnerka	1,00
kierowca	334,00
kompletacja towaru	2,00
koordynator operacyjny	3,00
kosiarz	3,00
kosmetyczka	2,00
krojczy	1,00
kucharz	42,00
lakiernik	2,00
magazynier	32,00
malarz	5,00
masażystka	1,00
mechanik	13,00
menadżer	2,00

monter	64,00
monter instalacji	4,00
monter konstrukcji stalowych	10,00
monter sieci wod. kan.	1,00
monter wyrobów z drewna	10,00
murarz	2,00
ogrodnik	3,00
operator	2,00
operator CLC	2,00
operator maszyn sprzątających	1,00
operator wytłaczarek	2,00
opiekun	5,00
pakowacz	7,00
piłkarz	6,00
płytkarz	5,00
poligraf	1,00
pomoc budowlana	2,00
pomoc domowa	1,00
pomoc kucharza	15,00
pomoc lakiernika	4,00
pomoc przy obsłudze ruchu turystycznego	2,00
pomoc stolarza	2,00
pomocnik	1,00
pomocnik mechanika	1,00
pracownik biurowy	4,00
pracownik budowlany	18,00
pracownik fizyczny	342,00
pracownik ogólnobudowlany	7,00
pracownik produkcji	92,00
pracownik produkcji	1,00
szklarniowej	
pracownik restauracji	10,00
pracownik sortowni	1,00
programista	2,00
projektant	4,00
przedstawiciel handlowy	1,00
rękodzielnik	1,00
robotnik	512,00
rolnik	1,00

serwisant sprzętu komputerowego	2,00
spawacz	65,00
specjalista do spraw administracji	1,00
specjalista do spraw exportu	1,00
sprzątaczka	8,00
stolarz	169,00
sushi master	1,00
szwaczka	6,00
ślusarz	6,00
tatuażysta	1,00
telemonter	2,00
tłumacz	1,00
trener	1,00
tynkarz	1,00
zbrojarz	38,00

Tabela 12. Kwalifikacje cudzoziemców

	Suma
certyfikaty	40,00
doświadczenie	45,00
dyspozycyjność	30,00
grafika	6,00
językowe	168,00
karta kierowcy	2,00
komunikacja	2,00
książeczka sanepid	70,00
książeczka spawacza	30,00
kursy na przewóz rzeczy	1,00
lutowanie	1,00
malowanie	13,00
montaż elewacji wentylowanych	1,00
montaż konstrukcji kartonowo-gipsowych	5,00
montaż zbrojenia	3,00
montowanie zabezpieczeń przeciwpożarowych	1,00
obsługa maszyn	2,00
obsługa naczepy do przewozu szkła	4,00
obsługa suwnicy	3,00
ocieplanie budynków	14,00
piłkarskie	6,00
planowanie	4,00
prace murarskie	6,00
prawo jazdy	61,00

prawo jazdy (kat. c)	15,00
prawo jazdy (kat. c+e)	107,00
prawo jazdy (kat. d)	10,00
prawo jazdy (kat. e)	1,00
produkowanie szyb	4,00
rysunek techniczny	2,00
solidność	10,00
spawanie	2,00
spawanie mig/mag	3,00
specjalistyczne	22,00
szkolenia	5,00
szpachlowanie	8,00
świadectwo kwalifikacji	3,00
trenerskie	1,00
tynkowanie	3,00
tynkowanie i wykończenie wnętrz	1,00
uprawnienia na wózki widłowe	5,00
uprawnienia sep	4,00
uprawnienia tig	2,00
wykończenie wnętrz	2,00
zawodowe	1583,00
ogółem	2311,00

Tabela 13. Wykształcenie cudzoziemców

	Procent
Podstawowe	5,19
Gimnazjalne	32,10
Średnie ogólnokształcące	20,97
Średnie - technikum	26,80
Zasadnicze zawodowe	13,21
Wyższe	1,71

Tabela 14. Płeć pracowników - cudzoziemców

	Procent
Kobieta	21,9
Mężczyzna	78,1

Tabela 15. Wiek pracowników - cudzoziemców

	Procent
do 29 lat	29,67
30 - 49 lat	58,10
50 lat i więcej	12,23

Tabela 16. Narodowość pracowników - cudzoziemców

	Procent
Białoruś	1,08
Czechy	0,94
Ukraina	96,8
Inne	1,18

Tabela 17. Szkolenia dla pracowników - cudzoziemców

	Częstość	**Procent ważnych**
Tak, już prowadzimy takie szkolenia	47	18,5
Nie prowadzimy, ale planujemy takie szkolenia	43	16,9
Nie prowadzimy ani nie planujemy takich szkoleń	127	50,0
Nie wiem	37	14,6
Ogółem	254	100,0

Notatki