

IMIGRANCI ZAROBKOWI NA ŚLĄSKIM RYNKU PRACY. ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Remigiusz KOZUBEK

Politechnika Śląska, Wydział Organizacji i Zarządzania, Zabrze; Remigiusz.Kozubek@polsl.pl

Streszczenie: W artykule analizie poddano zjawisko wzrostu liczebności imigrantów zarobkowych w województwie śląskim. Autor przedstawia opartą o wyniki badań empirycznych skalę problemu oraz jego charakterystykę, a także wskazuje najważniejsze kwestie, które wiążą się z poruszonym problemem.

Słowa kluczowe: migracje, imigranci zarobkowi, województwo śląskie, badania społeczne.

LABOR IMMIGRANTS IN THE SILESIAN LABOR MARKET. ANALYSIS OF EMPIRICAL RESEARCH RESULTS

Abstract: This paper focuses on the increasingly noticeable phenomenon that occurs in Silesian voivodeship - the growth in the number of economic migrants. Author seeks to present empirical research based on the scale of this matter and its characteristics, as well as highlight the most important issues that are related to the problem.

Keywords: migration, economic migrants, silesian voivodeship, social research.

1. Wstęp

Niniejszy artykuł stanowi opracowanie analizy i interpretacji części wyników badań empirycznych, dotyczących zjawiska imigracji zarobkowej w województwie Śląskim, które prowadzone były przez autora w listopadzie 2016 roku, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. Szersze opracowanie znaleźć można w raporcie „Cudzoziemcy na śląskim rynku pracy” (Kozubek, 2016).

Migracje, jako takie, stanowią nieodzowny element życia ludzi już od zarania dziejów. Rozwój społeczny, możliwość przetrwania gatunku, obecny kształt społeczeństwa globalnego – to wszystko, w większym lub mniejszym stopniu zawdzięczamy migracjom i naturalnej potrzebie ludzkości do migrowania. Obecnie charakter migracji zmienił się znacząco, ale nadal stanowią one jeden z głównych problemów społecznych współczesnego świata. Migracje zarobkowe są uważane w literaturze przedmiotu za jeden z głównych powodów dobrowolnego przemieszczania się ludności (Weinar, 2003). W tym artykule autor skupia się w szczególności na migracji zarobkowej, biorąc pod uwagę lokalny – śląski – rynek pracy, jako obszar badawczy.

We wszystkich krajach Unii Europejskiej, a co za tym idzie, również w Polsce, imigracja zarobkowa stanowi jeden z głównych składników powiększania podaży na rynku pracy. Województwo Śląskie nie odbiega w tym względzie od głównych trendów. Z tego względu niezwykle istotnym wydaje się być skrupulatne monitorowanie i analizowanie sytuacji cudzoziemców na śląskim rynku pracy.

Związane jest to z transformacją migracyjną, która od kilku lat eskaluje w Polsce, a która w innych krajach Unii Europejskiej (potocznie nazywanych krajami starej Unii) miała miejsce 20-30 lat temu. U podstaw transformacji migracyjnej leży zmiana uwarunkowań ekonomicznych rozwoju, a wysoce konkurencyjny rynek globalny stanowi przyczynek do przejścia z fazy masowej emigracji (ujemne saldo migracji) do fazy wzmożonego popytu na siłę roboczą pochodzącą z zewnątrz (dodatnie saldo migracji). Źródeł takiego stanu rzeczy należy głównie – choć nie tylko – upatrywać w starzejącym się społeczeństwie oraz stagnacji demograficznej, które to stworzyły na polskim (a więc i na śląskim) rynku pracy warunki do coraz większego zapotrzebowania na siłę roboczą pochodzącą z zagranicy (Matkowska, 2012). Należy zaznaczyć, że niemałe znaczenie ma też odpływ polskiej siły roboczej do krajów Europy Zachodniej oraz diagnozowana niechęć lokalnych, potencjalnych pracowników do podejmowania pracy na warunkach oferowanych przez pracodawców.

Znamienną kwestią przysparzającą ogromne problemy badaczom jest określenie dokładnej (a nawet przybliżonej) liczby obcokrajowców pracujących na śląskim rynku pracy. Wiąże się to ze swobodnym przepływem osób i kapitału w granicach Unii Europejskiej, a także trudną do oszacowania skalą „szarej strefy”. Co jednak wydaje się być pozytywną informacją, wraz z liberalizacją przepisów dotyczących obowiązku uzyskania pozwolenia na pracę w Polsce, rośnie liczba pracowników-cudzoziemców zatrudnianych w sposób legalny (Matkowska, 2012).

Analiza literatury przedmiotu wskazuje na charakterystyczną prawidłowość mówiącą o pochodzeniu cudzoziemców zatrudnianych na polskim, a w szczególności – śląskim rynku pracy. Grupą narodowościową wskazywaną statystycznie najczęściej, są obywatele Ukrainy (Segeš Frelak, Bieniecki, 2012; Klaus, 2007; Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2016) i to ich uznaje się za główną, zagraniczną siłę roboczą, na polskim i śląskim rynku pracy. Dane statystycznie wskazują również, że cudzoziemcy najczęściej

zatrudniani są w takich branżach jak: budownictwo oraz transport (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2016). Ciekawym elementem analiz statystycznych wydaje się być informacja, mówiąca o tym, że – jak podaje Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy – rośnie rola jaką odgrywają agencje zatrudnienia w procesie zatrudniania cudzoziemców (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2016).

2. Metodologia prowadzenia badań empirycznych

Omawiane badania zostały zrealizowane za pomocą triangulacji metod badawczych. Wykorzystane zostały zarówno metody ilościowe, jak i jakościowe. Celem takiego zabiegu była chęć jak najlepszego i najdokładniejszego przeanalizowania i opisanie podjętego problemu badawczego.

Techniki oraz narzędzia badawcze zostały specjalnie dopasowane do charakterystyki badanej problematyki oraz do charakterystyki badanej populacji. Zaplanowane i zrealizowane badania ilościowe, pozwoliły na określenie skali badanego zjawiska oraz na wskazanie głównych trendów, jakie można było w nim odnaleźć. Badania jakościowe natomiast zastosowane zostały po to, aby możliwe było pogłębienie wiedzy zdobytej podczas realizacji badań ilościowych. Ponadto, dzięki zastosowaniu metod jakościowych, możliwe było zwrócenie uwagi na takie kwestie, które podczas analizy badań ilościowych mogą zostać uznane za nieistotne statystycznie, a które jednak mogą być ważne ze względu na specyficzny charakter badanego problemu oraz badanej populacji. Autor ma nadzieję, że dzięki zastosowaniu takiej metodologii badawczej, udało się uzyskać pełne i wyczerpujące wnioski, odnoszące się do analizowanego zagadnienia.

2.1. Badania ilościowe

Badania ilościowe zrealizowane zostały za pomocą wywiadów kwestionariuszowych wśród dwóch grup respondentów. Jedną z nich byli pracodawcy zatrudniający cudzoziemców, drugą natomiast przedstawiciele śląskich agencji zatrudnienia.

Technika, która została wykorzystana do realizacji badań, to technika CATI – Computer Assisted Telephone Interview, czyli wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (Babbie, 2004). Narzędziem badawczym był w tym wypadku przygotowany odpowiednio dla każdej z grup respondentów kwestionariusz wywiadu. Metoda taka, czyli ilościowe badania sondażowe, jest jedną z najpopularniejszych metod badawczych, stosowanych zarówno w naukach społecznych jak i w marketingu, ze względu na jego ukierunkowanie na zbieranie danych w taki sposób, aby później można je było poddać analizie statystycznej, w celu wykrycia pewnych tendencji i regularności występujących w badanych populacjach.

W odniesieniu do populacji śląskich przedsiębiorców dobór próby został określony jako celowy oraz warstwowo-losowy. Wielkość populacji została określona na podstawie danych WUP w Katowicach, dotyczących oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi w okresie styczeń – lipiec 2016 r. Według tych danych liczba oświadczeń wynosiła wtedy 24 129. W skład tej populacji nie wliczono celowo sekcji N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, z tego względu, że mieszczą się w niej właśnie agencje zatrudnienia, a one stanowiły odrębną grupę docelową w prowadzonych badaniach. Wielkość próby badawczej została określona na 1,5%, co stanowiło 362 pracodawców. Na etapie tworzenia operatu do badań, dane te zostały jednak zweryfikowane, w konsekwencji czego przebadanych zostało 254 przedsiębiorców. Celowy dobór próby dotyczył podziału pracodawców według podregionów województwa Śląskiego, dobór warstwowy natomiast został określony na podstawie podziału na sekcje PKD.

2.2. Badania jakościowe

Badania jakościowe prowadzone były przy wykorzystaniu techniki zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI – Focus Group Interview). Wywiady takie są popularnym i cenionym sposobem pozyskiwania informacji przez badaczy zajmujących się badaniami społecznymi, a także badaniami marketingowymi (Jemieliak, 2012). Taki rodzaj badań jest ukierunkowany głównie na opis, zrozumienie i interpretację opinii respondentów, w mniejszym stopniu na wyjaśnianie i odkrywanie prawidłowości oraz przewidywanie zachowań badanych. Celem wykorzystania takiej techniki badawczej, w tym przypadku, było zebranie danych na temat sytuacji cudzoziemców na śląskim rynku pracy, pośród pracowników powiatowych urzędów pracy oraz agencji zatrudnienia.

Realizacja badań została dokonana za pomocą klasycznych wywiadów fokusowych, które standardowo przeprowadzane są w grupach nie mniejszych niż 8 osób i trwają około jednej godziny. W tym przypadku, poza moderatorem, w wywiadach udział brały grupy 9 respondentów, a badanie trwało około 90 minut. Wywiad prowadzony był w formie dyskusji, kierowanej przez moderatora, na podstawie opracowanego wcześniej scenariusza. 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 dodaną, zastosowania takiej procedury badawczej, jest imitacja sytuacji naturalnej rozmowy, skupionej wokół zagadnienia istotnego z punktu widzenia problemu badawczego. Dzięki nieskrępowanej wymianie opinii i skojarzeń, możliwa jest diagnoza poziomu wiedzy oraz ustosunkowania emocjonalnego respondentów względem tematu, który poddany został dyskusji.

Analiza materiału źródłowego, który składał się z zarejestrowanego w formie filmu przebiegu dyskusji grupowych oraz zebranych w formie papierowej wyników ćwiczeń i zadań, została zrealizowana za pomocą elementów metodologii teorii ugruntowanej oraz

standardowych metod analizy materiału badawczego stosowanych w badaniach fokusowych. Teoria ugruntowana (Konecki, Chomczyński, 2012), stanowi strategię prowadzenia badań jakościowych, która opiera się na trzech elementach. Po pierwsze – nie należy przyjmować wstępnych hipotez, po drugie – wytworzenie kategorii pojęciowych i kodów, które użyte zostaną do opisu i analizy materiału badawczego jest możliwe poprzez porównywanie ze sobą zebranych próbek materiału badawczego, a po trzecie – dobór próby badawczej nie koniecznie musi być reprezentatywny, ważniejsze aby zostało to zrobione w tak sposób, aby jak najszerszej poznać interesujący problem (Jemielniak, 2012). 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 autor posługuje 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 Zabrze.

3. Analiza i interpretacja wyników badań empirycznych

Zasadniczo, niezmiernie trudno jest określić dokładną, a nawet przybliżoną liczbę cudzoziemców zatrudnionych na śląskim rynku pracy. Jest to związane z częstym brakiem konieczności rejestracji takich pracowników (swobodny przepływ osób i kapitału w granicach Unii Europejskiej) oraz trudną do oszacowania skalą szarej strefy. Biorąc pod uwagę opisywaną wcześniej metodologię prowadzenia badań udało się określić liczbę pracowników cudzoziemców zatrudnionych w województwie Śląskim na 2773 pracowników. Średnio w jednym przedsiębiorstwie zatrudnionych jest 10,92 pracowników, chociaż wartość mediany wskazuje, że przeciętnie są to 2 osoby, natomiast dominanta w tym wypadku wynosi 1. W przedsiębiorstwie, które zatrudniało najwięcej pracowników–cudzoziemców, ich liczba została określona na 500.

Tabela 1.
Cudzoziemcy zatrudnieni w województwie Śląskim

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

Źródło: Opracowanie własne.

Analizując zatrudnienie cudzoziemców na śląskim rynku pracy ze względu na wielkość przedsiębiorstw oraz ze względu na podregion, w którym zarejestrowana jest zatrudniająca ich firma, należy stwierdzić, iż najwięcej pracowników–cudzoziemców zatrudnionych jest w firmach średnich (od 50 do 249 pracowników). Pracuje tam 927 z 2773 cudzoziemców. Na drugim miejscu znalazły się duże przedsiębiorstwa (250 lub więcej pracowników), które zatrudniają łącznie 898 cudzoziemców. Najmniej pracowników cudzoziemców zatrudnionych jest w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracowników), chociaż i ta liczba wydaje się w porównaniu z innymi duża. Przedsiębiorstwa te zatrudniają bowiem prawie 350 pracowników–obcokrajowców.

Tabela 2.
Cudzoziemcy zatrudnieni w województwie Śląskim – podział ze względu na wielkość przedsiębiorstwa

Przedsiębiorstwo	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

Źródło: Opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę podział ze względu na podregiony, w których zarejestrowane są firmy zatrudniające cudzoziemców, to zdecydowanie najwięcej takich pracowników zatrudnionych jest w firmach zarejestrowanych jest w podregionie katowickim. W tych przedsiębiorstwach średnio zatrudniono 22,42 pracownika na przedsiębiorstwo. Najmniej natomiast pracowników–obcokrajowców zatrudnionych jest w podregionie gliwickim, gdzie średnia liczba cudzoziemców na przedsiębiorstwo wynosi 4,11 osób. Należy jednak pamiętać, że dane te dotyczą miejsca rejestracji przedsiębiorstwa, a nie adresu rzeczywistego świadczenia pracy osób pochodzących z zagranicy.

Tabela 3.
Cudzoziemcy zatrudnieni w województwie śląskim – podział ze względu na podregiony

Podregion	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

cd. tabeli 3.

Rybnicki	246	7,93
Sosnowiecki	219	6,44
Ogółem	2773	10,92

Źródło: Opracowanie własne.

Przyglądając się podziałowi ze względu na sekcje PKD, w której najczęściej zatrudniani są pracownicy pochodzący z zagranicy w województwie Śląskim, należy stwierdzić iż największy ich odsetek pracuje w firmach, które należą do sekcji H – transport i gospodarka magazynowa. Tam zatrudnionych jest ponad 30% obcokrajowców. Znaczący jest udział pracowników pochodzących z zagranicy w sekcjach F – budownictwo (prawie 24% wszystkich zatrudnionych obcokrajowców) oraz w sekcji pozostałe (nieco ponad 24% obcokrajowców). Wyniki te nie różnią się od statystyk podawanych w skali całego kraju. Najmniej cudzoziemców zatrudnionych jest natomiast w przedsiębiorstwach, które należą do sekcji G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – tam zatrudnionych jest jedynie 9 obcokrajowców oraz do sekcji S – pozostała działalność usługowa, w której pracuje niecałe 3% pracowników–cudzoziemców. Z analizy materiału zebranego podczas wywiadów fokusowych wynika, że taka charakterystyka zatrudnienia obcokrajowców ma związek z posiadanymi przez nich bardzo niskimi kompetencjami komunikacyjnymi, w tym w szczególności językowymi oraz brakiem innych umiejętności, a więc kierowaniem tych pracowników do prostych prac niewymagających posiadania specjalistycznych uprawnień i umiejętności. W nawiązaniu do kompetencji komunikacyjnych należy zauważyć bardzo interesujące zjawisko, jakim jest tworzenie przez pracodawców zespołów czy też oddziałów składających się z pracowników pochodzących z tych samych krajów, aby łatwiej było im się porozumiewać. Szczególnie widoczne jest to w transporcie i gospodarce magazynowej. Ponadto zauważalne są wymagania stawiane rodzimym pracownikom, które wyrażają się w chęci zatrudnienia osób, które posiadają umiejętność porozumiewania się w języku rosyjskim lub ukraińskim, co związane jest z charakterystyką zatrudnianych przez te przedsiębiorstwa cudzoziemców, o czym mowa będzie w dalszej części tego artykułu.

Tabela 4.

Cudzoziemcy zatrudnieni w województwie Śląskim – podział według sekcji PKD

Sekcja 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

cd. tabeli 4.

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

Źródło: Opracowanie własne.

Jednym z najistotniejszych czynników, jaki był analizowany podczas prowadzonych badań empirycznych był powód dla którego śląscy pracodawcy zatrudniają pracowników z zagranicy. Zdecydowanie najwięcej respondentów (prawie 63%) twierdziło, że zatrudniają pracowników z zagranicy ze względu na brak innych (rodzimych) pracowników, gotowych do podjęcia pracy w ich przedsiębiorstwie na proponowanych warunkach. Ankietowani nie ukrywali, że wśród tych warunków jednym z kluczowych czynników były też proponowane zarobki. Z tą kwestią łączy się drugi wskazywany przez śląskich przedsiębiorców element, czyli niewysokie oczekiwania płacowe cudzoziemców. Odpowiedź taką wskazywało niecałe 17% badanych. Podczas zogniskowanych wywiadów grupowych stało się jasne, że niechęć rodzimych pracowników do podejmowania pracy na proponowanych przez pracodawców warunkach skorelowana jest silnie z polityką socjalną państwa. Można to opisać za pomocą cytatu, który brzmi: „Polakom i Polkom nie opłaca się podejmować pracy ponieważ straciliby zasiłki i np. ‘500 plus’ i dostając wypłatę wyszliby na to samo... a przecież musieliby wtedy pracować”. Dlatego też, cudzoziemcy, którzy nie mogą liczyć na taką pomoc socjalną ze strony państwa, chętnie podejmują proponowaną przez śląskich pracodawców pracę. Jednym z istotnych statystycznie wskazań było również to, które mówiło o większej dyspozycyjności pracowników-obcokrajowców. Także i ta prawidłowość została wyjaśniona podczas fokusów. Mianowicie pracownicy z zagranicy często przyjeżdżają na Śląsk sami, a ich jedynym celem wizyty w tym miejscu jest działalność zarobkowa. Nie mają tutaj rodzin, a często także przyjaciół i znajomych, a cały swój czas chcą poświęcać na pracę, czego nie można powiedzieć o rodzimych pracownikach. Sytuacja ta jest oczywiście zrozumiała, ale z punktu widzenia pracodawców, większa dyspozycyjność osób pochodzących z zagranicy przemawia na ich korzyść, podczas selekcji pracowników w procesie zatrudniania.

Tabela 5.

Główny powód zatrudniania cudzoziemców przez śląskich przedsiębiorców

Główny powód zatrudniania 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

Źródło: Opracowanie własne.

W nawiązaniu do oczekiwań płacowych cudzoziemców oraz warunków płacowych proponowanych przez zatrudniające ich podmioty, należy stwierdzić, iż średnie wynagrodzenie pracownika–cudzoziemca wynosiło około 2200 zł brutto, co oznacza, że wynagrodzenie to jest prawie o połowę niższe od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce w roku 2016. Dominanta w stosunku do wynagrodzenia wynosiła natomiast 1850 zł brutto czyli dokładnie tyle ile w roku 2016 wynosiła płaca minimalna. Nie dziwi więc fakt, że śląskim pracodawcom opłaca się zatrudniać cudzoziemców, jeżeli godzą się na pracę, w większości, za kwotę minimalnego ustawowego wynagrodzenia. Rozpiętość minimalnego oraz maksymalnego wynagrodzenia mieści się pomiędzy 500 zł brutto a 12000 zł brutto, jednak tutaj trzeba zwrócić uwagę, że przy wartości minimalnej nie mówimy o umowach o pracę, ale o umowach cywilnoprawnych, a kwota maksymalnego wynagrodzenia również dotyczy specyficznej grupy pracowników (wysoko wykwalifikowanych specjalistów).

Tabela 6.

Średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika – cudzoziemca (brutto)

Średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika – cudzoziemca (brutto)	Zł
Średnia	2221,30
Mediana	1885
Dominanta	1850
Minimum	500
Maksimum	12000

Źródło: Opracowanie własne.

Wśród najczęściej wykonywanych zawodów przez pracowników–cudzoziemców wskazywane były takie profesje jak: kierowca (21%) oraz pracownik fizyczny (15,5%). Dalsze miejsca zajmowali budowlańcy (7%) oraz kucharze (5,3%) i monterzy (4%). Widoczne jest, że oprócz kierowców, którzy najczęściej muszą posiadać uprawnienia C+E, innym pracownikom–cudzoziemcom nie są stawiane zbyt wysokie wymagania i najczęściej kierowani są oni do prostych prac niewymagających specjalnych kwalifikacji.

Tabela 7.

Zawody najczęściej wykonywane przez pracowników–cudzoziemców

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

Źródło: Opracowanie własne.

Szczególnie interesującą informację stanowi ta, która dotyczy oceny pracowników–cudzoziemców przez śląskim pracodawców. Pracownicy ci są oceniani przez swoich pracodawców bardzo wysoko – poproszeni o ocenę w 5-cio stopniowej szkolnej skali, średnio nie ocenili swoich pracowników niżej niż 4,5 w stosunku do żadnego z badanych elementów. Pomimo, że różnice w ocenach były minimalne, to jednak, spośród cech osobowościowych

śląscy pracodawcy najwyżej oceniali pracowitość (4,80). Umiejętności interpersonalne (inne niż językowe), również były wysoko oceniane. Na wyróżnienie zasługują tutaj komunikatywność czy też nawiązywanie kontaktów (4,80) oraz umiejętność współpracy w zespole (4,80). Pozostałe umiejętności pracowników pochodzących z zagranicy były oceniane nieco niżej, natomiast dalej na wysokim poziomie. Wśród pozostałych dobrze ocenianych umiejętności znalazły się zawodowe – w odniesieniu do powierzanej pracy, prezentowana motywacja do pracy oraz wykonywanie obowiązków służbowych.

Tabela 8.

Ocena pracowników–cudzoziemców przez pracodawców

Ocena pracowników–cudzoziemców przez pracodawców	Średnia ocena
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

Źródło: Opracowanie własne.

Charakterystyka cudzoziemców zatrudnianych przez śląskich pracodawców stanowi również istotny i ciekawy element. W województwie śląskim, podobnie zresztą jak w całym kraju, największą grupą pracowników pochodzących z zagranicy są Ukraińcy, którzy stanowią aż 96,8% wszystkich zatrudnionych obcokrajowców. Na drugim miejscu uplasowali się Białorusini, którzy stanowią już jednak jedynie nieco ponad 1% wszystkich obcokrajowców, podobnie jak Czesi – nieco poniżej 1%. Statystyki te doskonale obrazują sytuację na śląskim rynku pracy i stanowią uzasadnienie dla działań podejmowanych przez pracodawców, którzy starają się tworzyć, dla ułatwienia komunikacji, zespoły pracowników złożone wyłącznie z cudzoziemców pochodzących z jednego kraju, co przy takim układzie imigrantów zarobkowych, nie stanowi dla nich istotnego problemu.

Tabela 9.

Charakterystyka pracowników–cudzoziemców: narodowość

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

Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowaną większość imigrantów zarobkowych stanowią mężczyźni (ponad 78%), co zrozumiałe, ze względu na kraj ich pochodzenia to oni – kulturowo – najczęściej stanowią żywicieli rodziny i to oni najczęściej wyjeżdżają za pracę; łatwiej też im ją znaleźć, ze względu na to, że najczęściej są to ciężkie prace fizyczne. Kobiety natomiast najczęściej zatrudniane są jako pomoc domowa albo do prac. W związku z powyższym, statystyczny podział wg płci może kształtować się nieco odmiennie, ze względu na fakt, iż takie prace jak opieka nad dziećmi/osobami starszymi, sprzątanie, itp. najczęściej proponowane były dotychczas w szarej strefie. Należy zaznaczyć, że chociaż jest ona coraz mniejsza, to jednak dalej istnieje.

Ciekawe jest również to, że największej grupy pracowników–cudzoziemców nie stanowią osoby bardzo młode, które – potencjalnie – mają największe szanse i możliwości. Taki obraz imigranta zarobkowego jest obecny w świadomości Polaków, jeśli przywołamy przykłady emigrantów zarobkowych pochodzących z naszego kraju. W przypadku imigrantów zarobkowych zatrudnionych na Śląsku, najmłodsza grupa (do 29 lat) stanowi niecałe 30% wszystkich pracowników–obcokrajowców. Najwięcej jest wśród nich osób w wieku 30-49 lat. Charakterystyka ta wskazuje na fakt, że nie są to osoby, które wyjeżdżają za granicę w celu podniesienia standardu swojego życia lub „dorobienia się”, ale stają się imigrantami zarobkowymi po to, aby w dużej mierze utrzymać i wyżywić rodzinę, która pozostaje w kraju imigranta.

Tabela 10.

Charakterystyka pracowników–cudzoziemców: płeć

Płeć	Procent
Kobieta	21,9
Mężczyzna	78,1

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 11.

Charakterystyka pracowników–cudzoziemców: wiek

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

Źródło: Opracowanie własne.

W odniesieniu do wykształcenia pracowników–cudzoziemców należy stwierdzić, iż największa ich grupa (ponad 32%) posiada wykształcenie, które jest odpowiednikiem wykształcenia gimnazjalnego. Dalej znalazły się osoby, które posiadają wykształcenie średnie (technikum) – prawie 27% oraz osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym prawie 21%. Wykształcenie zasadnicze zawodowe posiada ponad 13% procent imigrantów zarobkowych, a nieco ponad 5% posiada jedynie wykształcenie podstawowe. Najmniejszy odsetek posiada wykształcenie wyższe – jedynie niecałe 2% z nich.

Tabela 12.*Charakterystyka pracowników–cudzoziemców: wykształcenie*

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

Źródło: Opracowanie własne.

4. Podsumowanie

Podsumowując powyższą analizę wyników badań empirycznych, należy jeszcze raz podkreślić fakt, że w województwie Śląskim pojawia się, w odniesieniu do coraz większej grupy stanowisk, rynek pracownika. Ponadto, dają się zauważyć znaczące rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami a reprezentowanym potencjałem pracy wśród lokalnych pracowników. Są to tylko nieliczne powody, dla których śląscy pracodawcy coraz chętniej zatrudniają imigrantów zarobkowych z zagranicy. Należy do nich dodać brak innych, rodzimych, potencjalnych pracowników, gotowych do podjęcia pracy na warunkach proponowanych przez pracodawców oraz niewysokie oczekiwania płacowe imigrantów zarobkowych. Należy również pamiętać o tym, że zatrudnienie obcokrajowcy są bardzo wysoko oceniani przez swoich pracodawców. Wysoki poziom zadowolenia z pracowników z zagranicy powodowany ich pracowitością, sumiennością, dyspozycyjnością oraz innymi umiejętnościami, co stanowi o ich dużej konkurencyjności w stosunku do rodzimych pracowników (oczywiście w szczególnych branżach) i świadczy o tym, że pracownicy ci mogą stanowić zagrożenie dla potencjalnych pracobiorców z terenu kraju.

Bibliografia

1. Babbie, E. (2004). *Badania społeczne w praktyce*. Warszawa: PWN.
2. Jemielniak, D. (2012). *Badania Jakościowe. Metody i narzędzia. Tom 2*. Warszawa: PWN.
3. Jemielniak, D. (2012). *Badania Jakościowe. Podejścia i teorie. Tom 1*. Warszawa: PWN.
4. Klaus, W. (2007). *Migranci na polskim rynku pracy – rzeczywistość, problemy, wyzwania*. Warszawa: SIP.
5. Konecki, K., Chomeczyński, P. (2012). *Słownik socjologii jakościowej*. Warszawa: Difin.

6. Kozubek, R. (2016). *Raport – cudzoziemcy na śląskim rynku pracy*. Katowice: Wojewódzki Urząd Pracy, Etma Sp. z o.o.
7. Matkowska, M. (2012). Imigranci na polskim rynku pracy. W B. Kryk, Uwarunkowania konkurencyjności przedsiębiorstw i gospodarki w XXI wieku. *Zeszyty Naukowe, 25, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, 730*. Szczecin: Uniwersytet Szczeciński.
8. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy (2016).
9. Segeš Frelak, J., Bieniecki, M. (2012). *Czy wprowadzać mechanizmy integracyjne dla cudzoziemców pracujących w Polsce sezonowo?* Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
10. Weinar, A. (2003). Tak daleko stąd, tak blisko – europeizacja a integracja legalnych imigrantów, uchodźców i repatriantów w Rzeczypospolitej Polskiej. Integracja czy dyskryminacja? W K. Iglicka, *Polskie wyzwania i dylematy u progu wielokulturowości*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.