

**Skala i charakter
imigracji z Ukrainy
w województwie
opolskim**

Skala i charakter imigracji z Ukrainy w województwie opolskim

Studium społeczno-ekonomiczne

Redakcja naukowa
Maciej Filipowicz
Brygida Solga



Opole – Katowice 2021

Recenzenci

prof. dr hab. Krystian Heffner – Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
dr hab. Jan Brzozowski prof. UEK – Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Opracowanie graficzne

Marek Piwko {mjp}

Redakcja techniczna

Katarzyna Dziubała

Skład i łamanie

Grzegorz Bociek

copyright © by „Śląsk” Wydawnictwo Naukowe, Katowice 2021

Fotografia na okładce: © copyright Magdalena Roeseler / Foter

ISBN 978-83-8183-114-7

ISBN 978-83-940936-9-3



JEDNOSTKA SAMORZĄDU
Województwa Opolskiego



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH



POLITECHNIKA
OPOLSKA



Instytut Śląski



UNIwersytet
OPOLSKI

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
ul. Głogowska 25c
45-315 Opole

Współwydawca:

„Śląsk” Sp. z o. o. Wydawnictwo Naukowe
ul. J. Ligonia 7, 40-036 Katowice, tel. 32 258 07 56
e-mail: redakcja@slaskwn.com.pl, handel@slaskwn.com.pl
www.slaskwn.com.pl

Spis treści

1.	WPROWADZENIE	9
	Znaczenie imigracji ekonomicznej z perspektywy doświadczeń migracyjnych województwa opolskiego (<i>Brygida Solga</i>)	11
	Metodologia badania – zakres przedmiotowy i podmiotowy (<i>Maciej Filipowicz</i>)	18
2.	IMIGRACJA DO WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO W ŚWIECIE DANYCH REJESTROWYCH	29
	Cudzoziemcy w województwie opolskim w świetle badań statystycznych. Metodologia – diagnoza – prognozy (<i>Edyta Szafranek, Maria Mołodowicz</i>)	31
	Metodologiczne aspekty badań nad populacją cudzoziemców	31
	Populacja Ukraińców w województwie opolskim – stan na podstawie wyników badań statystycznych	46
	Prognozy	55
	Cudzoziemcy w systemie ubezpieczeń społecznych w Polsce w województwie opolskim (<i>Sabina Kubiciel-Lodzińska, Diana Rokita-Poskart, Brygida Solga</i>)	57
	Dane dotyczące liczby osób ubezpieczonych	57
	Cudzoziemcy podlegający ubezpieczeniom społecznym w Polsce i województwie opolskim	61
	Obecność obywateli Ukrainy w systemie ubezpieczeń społecznych w Polsce i województwie opolskim	66

3.	SPOŁECZNO-KULTUROWY WYMIAR IMIGRACJI OBYWATELI UKRAINY DO WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO	77
	Społeczny profil imigrantów ukraińskich w świetle badań sondażowych (<i>Marek Korzeniowski</i>)	79
	Charakterystyka wybranych cech demograficznych i społecznych imigrantów z Ukrainy	79
	Kompetencje językowe imigrantów	84
	Związki rodzinne w tle doświadczeń migracyjnych	87
	Uwarunkowania imigracji pracowników i studentów ukraińskich przebywających w województwie opolskim (<i>Maciej Filipowicz</i>)	92
	Imigracja do województwa opolskiego w ujęciu teoretycznym i empirycznym	92
	Najbliższe plany	99
	Uwarunkowania stałej emigracji	102
	Imigracja i rodzina. Sytuacja rodzinna imigrantów z Ukrainy w regionie opolskim (<i>Teresa Soldra-Gwiżdż</i>)	110
	Śląsk Opolski jako region emigracyjny i imigracyjny z socjologicznego punktu widzenia	110
	Kierunki badań nad zjawiskami migracyjnymi w polskiej i opolskiej socjologii. Badania nad rodziną emigrancą i imigrancą	113
	Rodziny imigranckie i społeczności lokalne	115
	Związki intymne: formalne małżeństwo i związki partnerskie.	117
	Związki narodowościowo-homogeniczne czy heterogeniczne?	120
	Posiadanie dzieci i plany prokreacyjne	121
	Realizowane modele migracji	124
	Polsko-ukraińskie relacje społeczne (<i>Maciej Filipowicz</i>).	126
	Zjawiska i procesy integracyjne w aspekcie teoretycznym	126
	Miejsce zamieszkania	129
	Język i czas wolny	130
	Relacje w środowisku lokalnym	131
	Kontakty zawodowe	133
	Konflikt, relacje negatywne oraz wsparcie	135
4.	IMIGRANCY Z UKRAINY NA REGIONALNYM RYNKU PRACY	139
	Zatrudnienie ukraińskich pracowników w województwie opolskim i jego wpływ na rynek pracy (<i>Brygida Solga</i>)	141
	Struktura zawodowa pracowników z Ukrainy oraz charakter zatrudnienia	141
	Wpływ zatrudnienia obywateli Ukrainy na opolski rynek pracy	148

Obywatele Ukrainy jako źródło podaży pracy w województwie opolskim (<i>Diana Rokita-Poskart</i>)	160
Wyniki badań dotyczące wynagrodzeń uzyskiwanych przez imigrantów ekonomicznych	160
Wyniki badań dotyczące wynagrodzeń uzyskiwanych przez imigrantów edukacyjnych	163
Wyniki badań dotyczące wynagrodzeń uzyskiwanych przez imigrantów z Ukrainy	165
Wyniki badań dotyczące oczekiwanych przez migrantów edukacyjnych wynagrodzeń	167
Agencje zatrudnienia w województwie opolskim i ich rola w stymulowaniu popytu na pracę cudzoziemców. Stan obecny i perspektywy (<i>Sabina Kubiciel-Lodzińska</i>)	169
Rola agencji pracy w procesach migracyjnych	169
Agencje pracy w województwie opolskim – ujęcie statystyczne	170
Przebieg badań oraz charakterystyka badanej grupy	174
Rola agencji zatrudnienia w rekrutacji cudzoziemców	176
Zakres świadczonych usług oraz perspektywy zatrudnienia cudzoziemców	179
Przedsiębiorcy imigranci w województwie opolskim. Skala i charakterystyka (<i>Sabina Kubiciel-Lodzińska, Jolanta Maj</i>)	184
Przedsiębiorczość imigrantów jako forma funkcjonowania na rynku pracy	184
Rozwój przedsiębiorczości migrantów w Polsce – ujęcie statystyczne	186
Zmiany w zakresie przedsiębiorczości migrantów w województwie opolskim	188
Skłonność do zakładania działalności gospodarczej – wyniki badań	192
Strategie alokacji dochodów obywateli Ukrainy w Polsce. Analiza porównawcza (<i>Diana Rokita-Poskart</i>)	195
Wyniki badań dotyczące przeznaczenia dochodów uzyskiwanych w Polsce przez imigrantów ekonomicznych	195
Wyniki badań dotyczące przeznaczenia dochodów uzyskiwanych w Polsce przez imigrantów edukacyjnych	197
Analiza porównawcza sposobu przeznaczenia dochodów uzyskiwanych w Polsce przez imigrantów ekonomicznych oraz edukacyjnych	198

Analiza porównawcza przeznaczenia dochodów przez imigrantów z Ukrainy oraz przeciętnego członka gospodarstwa domowego w województwie opolskim	199
5. PODSUMOWANIE	203
Skala i charakter imigracji z Ukrainy w województwie opolskim. Wnioski końcowe (<i>Maciej Filipowicz, Marek Korzeniowski, Sabina Kubiciel-Lodzińska, Jolanta Maj, Maria Mołodowicz, Diana Rokita- -Poskart, Brygida Solga, Teresa Sółdra-Gwiżdż, Edyta Szafranek</i>)	205
Imigracja do województwa opolskiego w świetle danych rejestrowych	205
Spółeczno-kulturowy wymiar imigracji obywateli Ukrainy do województwa opolskiego	207
Imigranci z Ukrainy na regionalnym rynku pracy	211
Imigracja z Ukrainy w województwie opolskim. Rekomendacje dla polityki rozwoju (<i>Maciej Filipowicz, Sebastian Krajewski, Sabina Kubiciel-Lodzińska, Diana Rokita-Poskart, Brygida Solga, Teresa Sółdra-Gwiżdż</i>)	221
BIBLIOGRAFIA	226
ŹRÓDŁA PRAWNE	237
NETOGRAFIA	238
STRESZCZENIE	239
SUMMARY	242
ZUSAMMENFASSUNG	245
РЕЗЮМЕ	248

1 WPROWADZENIE

Znaczenie imigracji ekonomicznej z perspektywy doświadczeń migracyjnych województwa opolskiego

W województwie opolskim, podobnie jak w całym kraju, w ostatnich latach zachodzą istotne zmiany w procesach migracyjnych. Polska z kraju emigracji staje się bowiem krajem, w którym zwiększa się skala imigracji, równoważąca coraz mniejszą emigrację Polaków. Tym samym napływ cudzoziemców staje się procesem o coraz szerszych konsekwencjach ekonomicznych i społecznych. W województwie opolskim migracje mają jednak swoją szczególną specyfikę. Do tej pory wynikała ona przede wszystkim ze skali i charakteru zagranicznego odpływu mieszkańców regionu. O ile wiele polskich regionów konsekwencje wzmożonej emigracji wyraźnie odczuło dopiero po wejściu Polski do Unii Europejskiej w 2004 r., o tyle w województwie opolskim rozwija się ona nieprzerwanie od wielu dekad. Saldo migracji ogółem w każdorazowych granicach administracyjnych województwa, przybierało wartości ujemne w zasadzie od momentu jego powołania jako samodzielnej jednostki administracyjnej. Co więcej, nadal utrzymujące się ujemne saldo migracji świadczy o dalszej znacznej mobilności mieszkańców Opolszczyzny.

Charakterystyczny w przypadku województwa opolskiego jest też etniczny kontekst migracji. W długim okresie migracja zagraniczna dotyczyła bowiem niemal wyłącznie śląskich autochtonów, zamieszkujących w zwartych skupiskach tereny wiejskie środkowej i wschodniej części regionu. W konsekwencji doszło do wykształcenia się bardzo wyraźnej przestrzennej dychotomii rozmiarów emigracji oraz udziału emigrantów w ogólnym jej strumieniu. Obok gmin o znikomym odpływie migracyjnym istniały takie, z których wyemigrowało od 20% do 30% mieszkańców i zasobów pracy. W regionie opolskim tworzą one tradycyjną strefę drenażu emigracyjnego. Wynikające z tych uwa-

runkowań różnice w przestrzennym rozkładzie różnych elementów struktury społeczno-gospodarczej są widoczne do dzisiaj. I choć od akcesji kraju do Unii Europejskiej i otwierania się rynków pracy dla Polaków, ten etniczny kontekst migracji w regionie opolskim nie jest już tak wyraźny, to jednak z uwagi na skalę emigracji oraz trwałość tego procesu jest to obszar, w którym skutki tej mobilności są najbardziej odczuwalne gospodarczo i społecznie.

Konsekwencje długotrwałego odpływu migracyjnego mają ambiwalentny charakter, choć z licznych, wieloletnich badań wynika, że przeważają skutki niekorzystne¹. Z jednej strony, migracja wyraźnie zmniejszała bezrobocie, szczególnie w okresie wzmożonego odpływu, a dokonujący się transfer dochodów migrantów do regionu pobudza popyt na określone dobra i usługi. Z drugiej jednak, na skutek długotrwałej emigracji narasta problem strukturalnych deficytów kadrowych na rynku pracy, który staje się wyraźną barierą ograniczającą możliwości rozwojowe opolskich przedsiębiorstw i są trudne do zneutralizowania w krótkim okresie. W sposób szczególnie niekorzystny migracje

¹ Zob. m.in.: J. Dybowska, *Przemiany demograficzne w regionie o nasilonej migracji zagranicznej na przykładzie województwa opolskiego*, Wyd. Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2013; K. Heffner, *Migracje a rozwój regionu. Znaczenie procesów migracyjnych dla rozwoju regionów w Polsce*, w: *Społeczeństwo Śląska Opolskiego 1945–2011–2035 – aspekty społeczne, demograficzne i rynku pracy*, red. R. Rauziński, T. Sółdra-Gwiżdż, PIN – Instytut Śląski w Opolu, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Opole–Warszawa 2012, s. 79–91; K. Heffner, B. Solga, *Zmieniająca się rola migracji zagranicznych w rozwoju regionów w Polsce*, w: *Dekada członkostwa Polski w UE. Społeczne skutki emigracji Polaków po 2004 roku*, red. nauk. M. Lesińska, M. Okólski, K. Slany, B. Solga, Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytet Warszawski, Komitet Badań nad Migracjami PAN, Warszawa 2014, s. 213–232; R. Jończy, K. Łukaniszyn-Domaszewska, *Wpływ ludności pochodzenia niemieckiego oraz organizacji mniejszości niemieckiej na regionalny rozwój społeczno-gospodarczy. Wybrane zagadnienia (ze szczególnym uwzględnieniem województwa opolskiego)*, Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, Gliwice–Opole 2014; S. Kubiciel-Lodzińska, *Zatrudnienie cudzoziemców w województwie opolskim jako konsekwencja przemian następujących na regionalnym rynku pracy. Stan obecny i perspektywy*, „Barometr Regionalny. Analizy i prognozy” 2011, nr 4(26), s. 31–37; R. Rauziński, *Migracje zagraniczne a rozwój regionalny i lokalny (przykład Śląska Opolskiego)*, w: *Transformacje. Przewodnik po zmianach społeczno-ekonomicznych w Polsce*, red. A. Górny, P. Kaczmarczyk, M. Lesińska, Wyd. Scholar, Warszawa 2016, s. 225–228; D. Rokita-Poskart, *Akademickość i migracje na studia a rozwój województwa opolskiego – przeszłość, stan obecny oraz perspektywy*, w: *Województwo opolskie 1989–2019. Przemiany społeczno-gospodarcze i przestrzenne oraz wyzwania rozwojowe*, red. B. Solga, Politechnika Opolska, Opole 2020, s. 177–190; B. Solga, *Migracje zagraniczne i ich wpływ na rozwój regionu opolskiego ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy i sytuacji demograficznej*, w: *Województwo opolskie 1989–2019. Przemiany społeczno-gospodarcze i przestrzenne oraz wyzwania rozwojowe*, red. B. Solga, Politechnika Opolska, Opole 2020, s. 149–163; T. Sółdra-Gwiżdż, *Lokalne, regionalne czy globalne? Problemy społeczne Śląska Opolskiego: kryzys demograficzny, migracje, rynek pracy*, Wyd. Nomos, Kraków 2019.

wpływają jednak na sytuację ludnościową. Utrzymujące się od wielu lat stale ujemne saldo migracji wraz z niską dzietnością prowadzą w konsekwencji do ubytków ludnościowych oraz istotnych przekształceń struktury demograficznej populacji regionu. Zakładając utrzymywanie się niekorzystnych tendencji w zakresie poziomu urodzeń, oba czynniki będą powodowały dalszy spadek liczby ludności, który w perspektywie będzie bardziej intensywny niż średnio dla całego kraju. Pomimo wzrostu współczynnika urodzeń, jaki przewidywany jest w województwie opolskim w perspektywie 2050 r., w dalszym ciągu będzie on kształtował się na poziomie (skrajnie) niskiej dzietności. Szacuje się, że ubytek ludnościowy w regionie może sięgnąć niemal 25% populacji, a ubytek ludności miejskiej – ponad 30%. Dla tak małego regionu jest to sytuacja bardzo niekorzystna.

Odptyw emigracyjny jest więc czynnikiem, który wpływa na rozwój regionalnej gospodarki i rozwój społeczny, a w sposób szczególny na depopulację regionu. Taki przebieg procesów demograficznych i społeczno-gospodarczych jest więc dużym wyzwaniem dla polityki regionalnej i dla programowania rozwoju w poszczególnych jednostkach osadniczych. Jedną z konsekwencji spadku liczby ludności i starzenia się ludności jest spadek oraz starzenie się zasobów pracy. Równocześnie zwiększa się obciążenie demograficzne, szczególnie ludnością w wieku poprodukcyjnym. Istotny jest przy tym fakt, że tempo spadku liczby osób w wieku produkcyjnym będzie znacznie szybsze niż tempo spadku ogólnej liczby ludności. Znaczne ubytki zasobów pracy mogą być rekompensowane wzrostem aktywności zawodowej i jednoczesnym usprawnieniem funkcjonowania rynku pracy, a także napływem do regionu nowych mieszkańców, w tym imigrantów ekonomicznych. Tym samym dynamicznie wzrastająca w ostatnich latach skala napływu cudzoziemców do województwa opolskiego staje się ważnym zagadnieniem nie tylko z perspektywy naukowo-poznawczej, lecz zwłaszcza praktyki społeczno-gospodarczej. Mimo że województwo opolskie nie jest kluczowym regionem, przyciągającym znaczną część cudzoziemskiej siły roboczej, to jej udział w skali regionu jest już istotny. Z badań ogólnopolskich wynika, że w regionie opolskim udział firm zatrudniających obcokrajowców, a także udział imigrantów wśród zatrudnionych pracowników należy do jednych z wyższych w kraju. Można więc uznać, że na Opolszczyźnie podejmowanie zatrudnienia przez cudzoziemców nie ma charakteru marginalnego, a wręcz przeciwnie – staje się zjawiskiem coraz bardziej powszechnym. Oznacza to, że powodowane wieloletnią emigracją oraz już odczuwalnymi przemianami demograficznymi silne ubytki rodzimych zasobów pracy determinują przedsiębiorców do poszukiwania pracowników poza granicami kraju częściej niż ma to miejsce w innych regionach. W tej sytuacji kluczowym wyzwaniem staje się najpierw diagnoza skali i struktury społeczno-zawodowej imigrantów, poznanie

doświadczeń migracyjnych cudzoziemców oraz ich planów pobytowych, relacji w załogach pracowniczych i charakteru kontaktów podejmowanych poza pracą, a następnie z tej perspektywy podjęcie właściwych działań na rzecz efektywnej integracji cudzoziemców na rynku pracy oraz z regionalną społecznością.

Najliczniejszą grupą imigrantów w województwie opolskim – podobnie jak w kraju – są obywatele Ukrainy. Jednak w regionie opolskim ich udział w ogóle cudzoziemców, a zwłaszcza wśród cudzoziemców zgłoszonych do systemu ubezpieczeń społecznych jest zdecydowanie wyższy niż średnio w kraju. Region opolski jest więc atrakcyjnym dla obywateli Ukrainy miejscem pobytu i zatrudnienia. Tej właśnie grupie cudzoziemców poświęcone były badania realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu (WUP), których wyniki prezentowane są w niniejszej publikacji. Badania te są pierwszymi realizowanymi w regionie opolskim w jednym momencie w tak szerokim zakresie². Przedmiotem zainteresowania byli zarówno ukraińscy pracownicy, jak i zatrudniający ich opolscy przedsiębiorcy, a także agencje pracy i grupa ukraińskich studentów, dodatkowo w publikacji uwzględniono także grupę cudzoziemców-przedsiębiorców.

Publikacja składa się z pięciu części – wprowadzenia, części głównych oraz podsumowania wraz z rekomendacjami, wypracowanymi na użytek polityki rozwoju. W części pierwszej (*Wprowadzenie*) – oprócz wskazanych powyżej uwarunkowań rozwoju imigracji z Ukrainy (B. Solga, *Znaczenie imigracji ekonomicznej z perspektywy doświadczeń migracyjnych województwa opolskiego*) – Maciej Filipowicz dokonuje opisu metodologii prezentowanych badań, zagadnień badawczych oraz zakresu tych badań w aspekcie przedmiotowym oraz podmiotowym (*Metodologia badania – zakres przedmiotowy i podmiotowy*).

Część druga *Imigracja do województwa opolskiego w świetle danych rejestrowych* zawiera dane dotyczące wielkości imigracji z Ukrainy na Opolszczyznę oraz charakterystykę społeczno-demograficzną pracowników ukraińskich na podstawie zróżnicowanych źródeł danych. Edyta Szafranek i Maria Mołodo-wicz w rozdziale *Cudzoziemcy w województwie opolskim w świetle badań statystycznych. Metodologia – diagnoza – prognozy* analizują zjawisko w oparciu o dane pochodzące ze statystyki publicznej. Autorki szczegółowo omawiają metodologiczne uwarunkowania prowadzenia badań dotyczących populacji cudzoziemców w Polsce, systematyzują źródła informacji o cudzoziemcach, wyjaśniają ponadto trudności związane z badaniem pobytu cudzoziemców dla

² Por. zakres badań oraz wielkość próby opisane w niniejszej publikacji przez M. Filipowicza w: *Metodologia badania – zakres przedmiotowy i podmiotowy*. Szerokie badania dot. imigrantów realizował również NBP. Z raportu z tych badań (zob. P. Strzelecki, *Raport z badań ankietowych*, Departament Statystyki NBP, Warszawa 2020 r., <https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/imigranci-vii2020.pdf>) wynika jednak, że zarówno zakres badań, jak i wielkość próby były w tym przypadku węższe niż te realizowane przez WUP w Opolu.

resortu statystyki publicznej. W tym kontekście zwracają uwagę, iż dane o szeroko rozumianych migracjach pozyskiwane są przede wszystkim ze źródeł administracyjnych i dlatego obejmują wyłącznie zarejestrowane fakty migracji. Odzwierciedlają więc stan formalnoprawny, a nie rzeczywistą skalę migracji. Kompletność badania zależy zatem od stopnia wypełniania przez obywateli polskich i cudzoziemców, różnych obowiązków w zakresie rejestracji, szczególnie obowiązku meldunkowego czy legalnego zatrudniania. Niemniej Autorki stwierdzają, że kompletność badania dotyczącego imigracji na pobyt stały jest wyższa niż emigracji na pobyt stały.

W kolejnym rozdziale (*Cudzoziemcy w systemie ubezpieczeń społecznych w Polsce i w województwie opolskim*) Sabina Kubiciel-Lodzińska, Diana Rokita-Poskart i Brygida Solga analizują zmiany, jakie w ostatnich latach zachodzą w systemie ubezpieczeń społecznych w stosunku do osób fizycznych podlegających ubezpieczeniom społecznym i posiadających obywatelstwo inne niż polskie. Wykorzystują w tym celu dane zgromadzone na użytek prezentowanych badań przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Opolu. Okazuje się, że w ostatnich latach dynamika wzrostu liczby cudzoziemców, którzy podlegali ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym była w województwie opolskim wyższa niż średnio w kraju. Najliczniejszą grupę wśród ubezpieczonych cudzoziemców stanowią obywatele Ukrainy – w regionie opolskim ich udział w ogóle osób z zagranicy zgłoszonych do ubezpieczenia jest również wyższy niż w kraju.

Część trzecią *Społeczno-kulturowy wymiar imigracji obywateli Ukrainy do województwa opolskiego* rozpoczyna rozdział Marka Korzeniowskiego *Społeczny profil imigrantów z Ukrainy w świetle badań sondażowych*. Pracownicy z Ukrainy to przede wszystkim osoby w młodym wieku, w większości mężczyźni, choć wśród studentów struktura wiekowa jest bardziej sfeminizowana. Pochodzą przede wszystkim z zachodniej części Ukrainy, tj. z obwodu lwowskiego, iwanofrankowskiego i tarnopolskiego. Dla zdecydowanej większości pracowników ukraińskich obecny pobyt nie jest pierwszym w ich migracyjnej biografii.

Maciej Filipowicz (*Uwarunkowania imigracji pracowników i studentów ukraińskich przebywających w województwie opolskim*) analizuje przyczyny emigracji pracowników ukraińskich i powody podjęcia studiów w Polsce przez ukraińskich studentów. Istotne jest wskazanie przyczyn wyboru województwa opolskiego jako miejsca imigracji, a także najbliższych planów badanych grup respondentów. W przypadku grupy ukraińskich studentów Autor zauważa, że potencjalnie znaczna jej część chce pozostać w Polsce, jednak nie oznacza to, że zamierza zamieszkać w województwie opolskim. Konkurencyjne jest województwo dolnośląskie, a czynnikami wypychającymi z Opolszczyzny są w opinii studentów zbyt niskie zarobki oraz brak zatrudnienia zgodnego z nabywanymi kwalifikacjami.

Teresa Sółdra-Gwiżdż w rozdziale *Imigracja i rodzina. Sytuacja rodzinna imigrantów z Ukrainy w regionie opolskim* dokonuje oceny wybranych zagadnień związanych z sytuacją rodzinną imigrantów, strukturą związków małżeńskich i partnerskich, dietnością i planami prokreacyjnymi wśród imigrantów z Ukrainy. Wskazuje, że struktura narodowościowa tych związków w badanej zbiorowości, zarówno wśród pracowników, jak i studentów najczęściej wskazuje na związki homogeniczne, co oznacza, że imigranci raczej zamykają się w obrębie własnej grupy, a tym samym w obrębie własnych wzorów kulturowych.

Część trzecią kończy rozdział Macieja Filipowicza *Polsko-ukraińskie relacje społeczne*. Autor analizuje w nim czynniki wpływające na poziom integracji imigrantów ukraińskich – znajomość języka polskiego i częstotliwość jego używania, sposób spędzania czasu wolnego, charakter lokali, w których mieszkają Ukraińcy oraz relacje w środowisku pracy i zamieszkania, a także sytuacje konfliktowe. Na tej podstawie wysuwa tezę o istnieniu warunków sprzyjających pokojowej koegzystencji pomiędzy obywatelami Ukrainy a Polakami, zarówno w sferze zawodowej, jak i prywatnej. Zwraca przy tym uwagę, że zbiorowość studentów, na tle pracowników tymczasowych, wyróżnia się większą szansą na trwałą integrację. Przemawia za tym fakt, że w Polsce studenci przebywają dłużej, lepiej posługują się językiem polskim, mają więcej bliskich znajomych i częściej wchodzą w relacje towarzyskie.

W części czwartej *Imigranci z Ukrainy na regionalnym rynku pracy* dokonano oceny ekonomicznego charakteru napływu cudzoziemców do województwa opolskiego. Brygida Solga (*Zatrudnienie ukraińskich pracowników w województwie opolskim i jego wpływ na rynek pracy*) analizuje charakter zatrudnienia pracowników z Ukrainy w kontekście struktury zawodowej imigrantów zarobkowych, warunków zatrudnienia oraz oceny zadowolenia z pracy. Autorka ocenia ponadto wpływ imigracji zarobkowej na regionalny rynek pracy biorąc pod uwagę charakter zatrudnienia cudzoziemców (komplementarny/substytucyjny), wpływ zatrudnienia na elastyczność na rynku pracy oraz plany zawodowe imigrantów i wynikającej z nich trwałości/nietrwałości imigracji. Wskazuje, że zdecydowana większość opolskich przedsiębiorców jest zainteresowana zatrudnieniem pracowników z Ukrainy, nawet w sytuacji porównywalnych kosztów zatrudnienia pracowników polskich i ukraińskich oraz dodatkowych obciążeń wynikających ze świadczenia imigrantom określonych usług.

Diana Rokita-Poskart w rozdziale *Obywatele Ukrainy jako źródło podaży pracy w województwie opolskim* analizuje poziom wynagrodzeń uzyskiwanych przez imigrantów z Ukrainy w województwie opolskim, zarówno przez typowych imigrantów ekonomicznych, jak i przez ukraińskich studentów, którzy podejmowali pracę w regionie. Zarobki większości imigrantów osiągnęły na ogół poziom wyższy, ale w zasadzie nieprzekraczający przeciętnego poziomu wy-

nagrodzenia netto w kraju, przy czym wysokość przeciętnego wynagrodzenia uzyskiwana przez kobiety i mężczyzn nie różni się znacząco. Z kolei przeciętny poziom wynagrodzenia studentów był niewiele wyższy niż minimalne wynagrodzenie netto w Polsce. Istotne jednak, że preferowana przez większość studentów płaca jest zdecydowanie wyższa od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce.

Sabina Kubiciel-Lodzińska w rozdziale *Agencje pracy i ich rola w stymulowaniu popytu na pracę obcokrajowców* ustala czy agencje zatrudnienia działające w województwie opolskim, których główny dotychczasowy trzon działalności stanowiła rekrutacja obywateli polskich za granicę, zmieniły profil swojej działalności ze względu na wzrost popytu na cudzoziemską siłę roboczą. Okazuje się, że agencje pracy w województwie opolskim mają duże doświadczenie w tym obszarze, region zajmuje bowiem pierwsze miejsce w kraju ze względu na ilość osób skierowanych do pracy za granicą. Jednocześnie w ostatnich latach rekrutacja pracowników z zagranicy staje się dynamicznie rozwijającym się segmentem ich działalności.

Sabina Kubiciel-Lodzińska i Jolanta Maj (*Przedsiębiorcy imigranci w województwie opolskim. Skala i charakterystyka*) podejmują zagadnienie przedsiębiorczości imigrantów. W ostatnich latach na Opolszczyźnie największą aktywnością wśród cudzoziemców w zakresie prowadzenia firm cechowali się obywatele Ukrainy i jednocześnie wśród Ukraińców odnotowano najwyższą dynamikę wzrostu w grupie cudzoziemców prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą. Mimo że otwieranie przez cudzoziemców firm nie ma charakteru masowego, należy jednak zauważyć wzrost ich aktywności w tym zakresie i tym samym założyć, że jest to grupa o sporym potencjale, jeśli chodzi o uruchamianie firm i tworzenie nowych miejsc pracy.

Część czwartą kończy rozdział Diany Rokity-Poskart *Strategie alokacji dochodów obywateli Ukrainy w Polsce. Analiza porównawcza*. Autorka zestawia strukturę wydatków realizowanych przez imigrantów ekonomicznych, studentów z Ukrainy i przeciętnego członka gospodarstwa domowego w województwie opolskim. Okazuje się, że imigranci, którzy traktują pracę w Polsce jako czasową dążą do maksymalizacji swoich oszczędności i starają się mniejszą część uzyskanych dochodów przeznaczyć na cele typowo konsumpcyjne w Polsce. Z kolei osoby, które planują pozostać w Polsce, cechuje podobna struktura wydatków, jak struktura wydatków przeciętnego gospodarstwa domowego w województwie opolskim.

Całość książki kończy podsumowanie wraz z propozycją rekomendacji wypracowanych na użytek polityki rozwoju w stosunku do działań, które mogą zostać podjęte przez interesariuszy regionalnych.

Maciej FILIPOWICZ

Metodologia badania – zakres przedmiotowy i podmiotowy

Rozwój województwa opolskiego w dużej mierze jest pochodną zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych w całej Polsce. Sytuacja ta w ostatnim czasie w perspektywie gospodarczej ulegała systematycznej poprawie. Wzrostowi PKB towarzyszył wzrost zatrudnienia i spadek liczby bezrobotnych. Popyt na pracę w stosunkowo krótkim czasie doprowadził do pojawienia się rynku pracownika, w ramach którego ma on coraz większy wpływ na warunki płacy i pracy. Niestety postępującemu rozwojowi gospodarczemu towarzyszyły zmiany o charakterze demograficznym, zapoczątkowane dużo wcześniej niż obserwowane ożywienie gospodarcze. Systematycznemu ubytkowi ludności oraz spadkom urodzeń towarzyszy zmiana struktury ekonomicznych grup wieku. Postępujący proces depopulacji i starzenia się rozumiany jako wzrost udziału ludności w wieku poprodukcyjnym niestety stanowi istotny hamulec rozwoju. Województwo opolskie w tej sytuacji jest w szczególnym położeniu. Wspomniane przemiany demograficzne zachodziły tu wcześniej i są silniejsze, co związane jest m.in. z tradycjami migracyjnymi ludności autochtonicznej. Śmiało można stwierdzić, że migracje te stanowiły wzorzec zachowań rynkowych, niemal wzór kulturowy³, odtworzony w momencie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej przez zbiorowość regionalną posiadającą tylko polskie obywatelstwo. Pogłębiło to tylko już wcześniej zapoczątkowane zmiany społeczno-demograficzne. Sytuacja taka implikuje jednak istotne problemy na rynku pracy uszczuplając zasoby dostępnej siły roboczej. Okres koniunktury i rynek pracownika to równocześnie czas

³ Por. R. Benedict, *Wzory kultury*, PIW, Warszawa 1966; A. Kłoskowska, *Socjologia kultury*, PWN, Warszawa 2007.

problemów rekrutacyjnych i niemożność zrealizowania popytu na pracę, a więc brak możliwości rozwoju przedsiębiorstw. Takie okoliczności wymagają dostosowania się do nowej sytuacji, co w prostej linii doprowadziło do zwiększonego popytu na cudzoziemskich pracowników. W rezultacie wzmożonego napływu głównie obywateli Ukrainy do województwa opolskiego zmiany nastąpiły w całym układzie społeczno-gospodarczym regionu. Silnie rozwinął się rynek usług agencji zatrudnienia, zbiorowość ukraińska stała się coraz bardziej widoczna i to nie tylko ze względu na pracowników tymczasowych, ale także z uwagi na coraz większe zainteresowanie Ukraińców podjęciem studiów w regionie. Zbiorowość ta coraz częściej i intensywniej przyjmuje rolę pracownika oraz konsumenta, wpływając *in plus* na zamożność regionu. Zrozumiałe, że Ukraińcy, współtworząc życie gospodarcze, równolegle wpływają na kształt relacji społecznych w szerokim spektrum ich ładunku emocjonalnego. Bacząc na skalę zjawiska imigracji obywateli Ukrainy do województwa opolskiego oraz na ich wpływ na życie społeczno-gospodarcze, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu (WUP) zdecydował się na realizację projektu badawczego, pt. *Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy w województwie opolskim. Studium społeczno-ekonomiczne*. Miał on na celu poszerzenie wiedzy na temat zatrudnienia tej grupy osób oraz wskazanie jego znaczenia dla rozwoju społeczno-gospodarczego województwa opolskiego. Dlatego też w kręgu zainteresowania znalazły się nie tylko kwestie bezpośrednio związane z podejmowaniem pracy. Głównymi obszarami badawczymi uczyniono trzy wymiary. Były nimi: rynek pracy, integracja oraz zagadnienia demograficzne. Każdy z tych wymiarów był natomiast odniesiony do głównych podmiotów/interesariuszy zaangażowanych w kształtowanie imigracji. Stąd też zrealizowano cztery odrębne badania. Kolejno były to sondaże z pracownikami ukraińskimi, studentami z Ukrainy, którzy zdecydowali się na kształcenie w województwie opolskim, agencjami pracy tymczasowej oraz z podmiotami gospodarczymi zatrudniającymi pracowników z Ukrainy, które zrealizowano w okresie pomiędzy II a III kwartałem 2019 roku.

Założono, że jedynie poprzez modułowe badania uda się pozyskać kompleksową wiedzę na temat bieżącej sytuacji na regionalnym rynku pracy, a także będzie można opisać relacje społeczne, jakie zachodzą między obywatelami Ukrainy a Polakami. Uwzględnienie perspektywy wielu instytucji, które podejmują te same zagadnienia pozwoliło przy tym na ograniczenie jednostronności oceny analizowanych zjawisk. Ogólną charakterystykę problematyki badawczej ilustruje tabela 1.

Znaczna złożoność problematyki badania, a także trudność uchwycenia grupy docelowej (zwłaszcza pracowników ukraińskich, ale także ich pracodawców) wymagały zaangażowania szeregu instytucji, które swoją wiedzą i doświadczeniem przyczyniłyby się do postawienia właściwej diagnozy. Decyzji o realiza-

cji projektu badawczego od początku towarzyszyło przekonanie o konieczności podejścia interdyscyplinarnego oraz międzyinstytucjonalnego.

Tabela 1. Ogólna konceptualizacja badania.

Podmiot	Demografia	Integracja	Rynek pracy
Pracownicy	Plany osiedleńcze	Związki emocjonalne z obywatelami RP	Charakterystyka zatrudnienia i sposób jego pozyskania
	Plany prokreacyjne	Relacje z większością (środowisko pracy i poza pracą)	Przedsiębiorczość
	Łączenie rodzin	Znajomość języka polskiego	Plany migracyjne
			Praca w szarej strefie (sieci i więzi)
			Transfery zarobków
Studenci	Plany osiedleńcze	Znajomość języka, pochodzenie polskie, język	Doświadczenie zawodowe
	Migracje wewnętrzne/zewnętrzne	Relacje z większością (studenci, wykładowcy, mieszkańcy)	Plany edukacyjne
	Związki emocjonalne	Związki emocjonalne	Plany zawodowe
	Plany prokreacyjne	Plany prokreacyjne	
Firmy	Liczba i odsetek cudzoziemców wśród pracowników	Ocena relacji pracowników polskich i cudzoziemskich	Główne powody zatrudnienia cudzoziemców
		Wsparcie firm w integracji	Ocena kapitału ludzkiego (jakości świadczonej pracy)
			Charakterystyka zatrudnienia
			Prognoza popytu na pracę cudzoziemską
Agencje zatrudnienia	Łączenie rodzin	Wsparcie agencji w integracji (działania, plany)	Prognozowany popyt na pracę cudzoziemską
		Ocena relacji między pracownikami polskimi i ukraińskimi	

Źródło: Opracowanie własne.

W związku z tym WUP w Opolu zaproponował udział w projekcie opolskim ośrodkom naukowym oraz oddziałowi ZUS w Opolu. W rezultacie powołano *Partnerstwo lokalne na rzecz poszerzenia wiedzy o sytuacji społeczno-ekonomicznej*

obywateli Ukrainy na regionalnym rynku pracy województwa opolskiego. W skład partnerstwa weszły następujące instytucje:

- Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
- Instytut Śląski w Opolu,
- Politechnika Opolska, Wydział Ekonomii i Zarządzania,
- Uniwersytet Opolski, Katedra Nauk Socjologicznych i Pracy Socjalnej,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Opolu.

Praca partnerstwa poprzez działalność zespołu zadaniowego polegała na szczegółowym opracowaniu koncepcji badania oraz zaprojektowaniu stosownych narzędzi pozwalających na pozyskanie wiedzy od respondentów⁴.

Kluczową kwestią dla realizacji badania był optymalny dobór próby badawczej. Był on wieloetapowy. Nieoceniona w tej kwestii okazała się pomoc ZUS, dzięki której ustalono strukturę podmiotów legalnie zatrudniających pracowników z Ukrainy (populacja 2144 podmioty) oraz strukturę demograficzną pracowników ukraińskich (populacja 16 903 osoby⁵ według stanu na 31 marca 2019 roku). Dzięki temu oszacowano jak powinien wyglądać skład próby badawczej podmiotów gospodarczych przy uwzględnieniu zróżnicowania terytorialnego działalności (powiat) oraz profilu działalności (sekcja PKD). W przypadku pracowników podstawowymi kryteriami doboru próby było miejsce zatrudnienia (powiat), sekcja PKD podmiotu, w którym nastąpiło zatrudnienie oraz płeć. Pozyskane informacje pozwoliły jednocześnie na teoretyczne oszacowanie właściwej wielkości próby badawczej. Zakładając w obu przypadkach, margines błędu na poziomie $\pm 5\%$ przy 95% przedziale ufności wielkość próby badawczej w przypadku podmiotów, jak i pracowników oszacowano na 380 jednostek. Wprawdzie utworzenie operatu na podstawie danych ZUS nie było możliwe z racji wewnętrznej polityki ochrony danych, tym niemniej pozyskane informacje pozwoliły na alternatywny dobór próby, przy zachowaniu rzeczywistej struktury populacji.

⁴ W skład zespołu weszli następujący uczestnicy: Marzena Ciepiela, WUP w Opolu, Krzysztof Duraj, WUP w Opolu, dr Maciej Filipowicz, WUP w Opolu (koordynator), Elżbieta Gliška, WUP w Opolu, Ludmiła Kaszko, Uniwersytet Opolski, dr Marek Korzeniowski, Uniwersytet Opolski, Paulina Laskowska, WUP w Opolu, dr Sabina Kubiciel-Lodzińska, Politechnika Opolska, Aleksandra Piłśniak-Mikołajów, Opolski Urząd Wojewódzki, Ewelina Roguła, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Opolu, dr Diana Rokita-Poskart, Politechnika Opolska, dr hab. prof. PO Brygida Solga, Politechnika Opolska, Instytut Śląski w Opolu, dr hab. prof. UO Teresa Sołdra-Gwiżdż, Uniwersytet Opolski.

⁵ Jest to przybliżona wartość populacji, gdyż w przypadku gdy ubezpieczony jest zgłoszony przez różnych płatników z tym samym PKD wystąpi raz, jeżeli zaś ubezpieczony zostanie zgłoszony przez płatników posiadających różne PKD, to wystąpi w każdej sekcji PKD oddzielnie. W przypadku, gdy ubezpieczony jest zgłoszony przez płatników z dwóch różnych powiatów, wystąpi w każdym powiecie oddzielnie.

Tabela 2. Rozkład próby badawczej wśród firm.

POWIATY	brzeski	głubczycki	k-kozielski	kluczborski	krapkowicki	m. Opole	namysłowski	nyski	oleski	opolski	prudnicki	strzelecki
OGÓŁEM	27	6	24	15	23	116	14	30	21	67	10	27
A – ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO	1				1	1	2		1	3	1	1
B – GÓRNICSTWO I WYDOBYWANIE										1		
C – PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE	5	1	5	4	8	16	3	4	7	17	2	6
D – WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH						1						
E – DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ	1					1						
F – BUDOWNICTWO	6	1	4	2	6	20	4	6	5	18	1	8
G – HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE	4	2	4	2	2	16	1	5	2	10	1	3
H – TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA	2	1	4	1	1	7	1	4	2	4	2	5
I – DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI	3		2	2	2	14	1	1	2	4	1	1
J – INFORMACJA I KOMUNIKACJA						2				1		
K – DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA						1	1	1				
L – DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z OBSŁUGĄ RYNKU NIERUCHOMOŚCI						1	1	1				
M – DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA				1		5		2		1	1	1

Tabela 3. Rozkład próby badawczej wśród pracowników ukraińskich.

POWIATY		brzeski	głubczycki	k-koziełski	kluczborski	krapkowicki	m. Opole	namysłowski	nyski	olecki	opolski	prudnicki	strzelecki
OGÓŁEM		23	4	30	6	22	206	10	10	14	33	5	17
A – ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO	mężczyźni					1		1		1	1		1
	kobiety								1		1		
B – GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE	mężczyźni												1
	kobiety												
C – PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE	mężczyźni	2	2	3	1	2	36	1	1	3	5	1	2
	kobiety	3	1			1	15	1		1	1		1
D – WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH	mężczyźni												
	kobiety												
E – DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ	mężczyźni						1						
	kobiety												
F – BUDOWNICTWO	mężczyźni	4		4	1	8	17	2	2	2	8	1	2
	kobiety						3						
G – HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE	mężczyźni	1	1	2			3		1	1	4		1
	kobiety			1	1		1	1			1		
H – TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA	mężczyźni	1		3	1	2	4	1	3	1	3	2	5
	kobiety						6						

Przystępując do badania podmiotów gospodarczych, właściwym operatem była baza firm, które korzystały z zatrudnienia cudzoziemców, a które przed pozyskaniem pracownika musiały dokonać formalności w publicznych służbach zatrudnienia. Baza taka została utworzona na podstawie systemu wspomagającego dla PSZ, jakim jest CeSar. Dysponując takim operatem na podstawie kryteriów populacyjnych (baza ZUS), przystąpiono do losowania firm biorących udział w badaniu. Zrealizowano je przy wykorzystaniu wywiadu telefonicznego z przedstawicielem firmy odpowiedzialnym za realizację polityki kadrowej lub z jej właścicielem.

Realizacja badania wśród pracowników ukraińskich wyglądała inaczej. W tym przypadku operat był niemożliwy do pozyskania, dlatego też zdecydowano się na dobór nieprobabilistyczny⁶ (wariant kwotowy doboru celowego), kierując się rozkładem cech demograficznych ustalonym wcześniej na podstawie analizy danych ZUS. W celu zapewnienia właściwej realizacji badania zdecydowano się na kwestionariusz wywiadu indywidualnego, który był prowadzony w języku ukraińskim. Założono, że takie podejście przyczyni się do pozyskania bardziej wiarygodnych danych, zwłaszcza że bariera językowa mogłaby uniemożliwić właściwe zrozumienie treści pytania.

Kolejne badanie modułowe, poświęcone studentom ukraińskim opolskich uczelni, projektowane było w oparciu o informacje o ich populacji pozyskane bezpośrednio od szkół wyższych. Na podstawie tych danych można powiedzieć, że w okresie w którym przygotowywany był projekt badawczy ich populacja wyniosła 347 osób. Jest to dokładna liczba osób, które w momencie przekazywania danych od uczelni formalnie mogły stać się słuchaczami ostatniego semestru studiów I lub II stopnia. Nie uwzględnia zatem tych osób, które z różnych powodów nie zdały wszystkich egzaminów uprawniających do kontynuacji nauki w kolejnym semestrze, jak również słuchaczy z wcześniejszych semestrów. Celem badania było przede wszystkim poznanie najbliższych planów życiowych (zawodowych, edukacyjnych, osiedleńczych), a te z reguły krystalizują się właśnie pod koniec procesu edukacyjnego. Stąd decyzja o koncentracji uwagi na studentach ostatnich lat pobierających naukę na Politechnice Opolskiej (PO), Uniwersytecie Opolskim (UO) oraz w Wyższej Szkole Administracji i Zarządzania w Opolu (WSZiA). Pozostałe uczelnie w województwie opolskim nie wzięły udziału w badaniu z uwagi na brak lub marginalną ilość studentów spełniających kryteria celu badania.

Dobór próby do badania, z racji braku możliwości sporządzenia operatu, był analogiczny jak w przypadku doboru pracowników. Wielkość próby oszacowa-

⁶ M. Szreder, *Losowe i nielosowe próby w badaniach statystycznych*, „Przegląd Statystyczny” 2010, r. LVII, z. 4.

na została na 201 osób, przy zachowaniu marginesu błędu wielkości $\pm 5\%$ oraz przedziale ufności wynoszącym 95%. Badanie zostało zrealizowane przy wykorzystaniu kwestionariusza wywiadu prowadzonego w języku polskim. Warunkiem podjęcia studiów w Polsce jest stosowna znajomość języka polskiego, dlatego założono, że nie ma konieczności prowadzenia badania w języku ojczystym respondentów.

Tabela 4. Rozkład próby badawczej wśród studentów.

Kierunek studiów wg ISCED	PO		UO		WSZiA	
	K	M	K	M	K	M
Biznes, administracja i prawo	4	2	5	2	22	18
Kształcenie		1	5	1		
Nauki humanistyczne i sztuka			29	4		
Nauki przyrodnicze, matematyka i statystyka			1	4		
Nauki społeczne, dziennikarstwo i informacja	3	2	27	23		
Technika przemysłowa i budownictwo	3	11	1			
Technologie informacyjne	1	7	1	7		
Usługi	8	2	1			
Zdrowie i opieka społeczna	2	3				

Źródło: Opracowanie własne.

Ostatni moduł badawczy dotyczył agencji pracy. Informację o liczbie takich podmiotów zaczerpnięto z Rejestru Agencji Zatrudnienia, prowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu. Po analizie zawartości bazy ustalono, że 87 agencji prowadzi działalność pośrednictwa pracy obywateli Ukrainy. Z uwagi na tak niewielką liczbę podmiotów zdecydowano się na badanie populacyjne, jednak w badaniu ostatecznie wzięło 60 podmiotów. W tej sytuacji uzyskana próba badawcza (w rzeczywistości nielosowa) charakteryzowała by się 7% marginesem błędu przy założeniu 95% przedziału ufności zakładając, że dobrana byłaby w sposób losowy.

Niniejsza publikacja w istocie stanowi omówienie wyników prowadzonych badań, jednak nie jest to omówienie poszczególnych jego części, a raczej ujęcie wybranych problemów z różnych perspektyw podmiotowych. Omawiając poszczególne zagadnienia, starano się kłaść akcent na wieloaspektowość problemów z uwzględnieniem celów różnych interesariuszy.

2

IMIGRACJA
DO WOJEWÓDZTWA
OPOLSKIEGO
W ŚWIETLE DANYCH
REJESTROWYCH

Cudzoziemcy w województwie opolskim w świetle badań statystycznych. Metodologia – diagnoza – prognozy

Metodologiczne aspekty badań nad populacją cudzoziemców

W warunkach globalizacji gospodarki, przy jednoczesnej regionalizacji rynków pracy zjawiskiem powszechnym są migracje ludności, podejmowane w wymiarze międzynarodowym. Polska, a także województwo opolskie nie są już tylko miejscami odpływu ludności, ale stają się także naturalnym kierunkiem imigracji. Wynika to z faktu ukształtowania się korzystniejszych warunków życia oraz bardziej atrakcyjnego rynku pracy wobec różnych krajów i regionów, a przede wszystkim Europy Środkowowschodniej oraz Azji. Dla części migrantów pochodzących głównie z krajów europejskich, Polska jest bliska kulturowo, co w połączeniu z dobrymi warunkami ekonomicznymi skłania migrantów do osiedlania się na stałe. W celu możliwie precyzyjnego rozpoznania tych zjawisk i procesów rozwijane są między innymi badania statystyczne. Jest to jednak jeden z bardziej złożonych i niełatwych problemów statystycznych, gdyż sama populacja cudzoziemców jest określana jako „trudna do zbadania” (ang. *hard-to-reach population, rare population, hidden population*). Pod tym pojęciem rozumiana jest populacja, dla której nie ma operatu losowania, przez co niemożliwe jest zastosowanie schematów losowania próby typowych dla klasycznej teorii metody reprezentacyjnej⁷. Tymczasem badania prowadzone przez służby statystyki publicznej mogą być oparte albo na danych pochodzących z rejestrów urzędowych, systemów informacji administracji publicznej, niepublicznych systemów informacyjnych albo od respondentów, ale w tym przypadku dane zbierane są metodą obserwacji pełnej lub metodą reprezentacyjną na wy-

⁷ Szerzej na ten temat: D.D. Heckathorn, *Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations*, „Social Problems” 1997, 44 (2), s. 11–34.

losowanej próbie danej zbiorowości lub metodą doboru celowego⁸. Jednakże w rzeczywistości wśród cudzoziemców w Polsce, pewna część podejmuje pracę nielegalnie⁹, co powoduje, że nie ma możliwości uwzględnienia ich w badaniach prowadzonych przez resort statystyki publicznej. Jak wskazuje dotychczasowy dorobek naukowy oraz liczne raporty badawcze w ostatnich latach największą grupą imigrantów do Polski są Ukraińcy¹⁰. Na podstawie raportu Urzędu do Spraw Cudzoziemców w Polsce liczba osób, w stosunku do których w 2020 r. wojewodowie wydali pozytywne rozstrzygnięcia w sprawie o udzielenie zezwolenia na pobyt stały wynosiła 10291, z czego ponad 51% dotyczyły Ukraińców¹¹. Ich obecność na polskim rynku pracy oraz w innych sferach życia społecznego jest ważna i budzi zainteresowanie, także ze statystycznego punktu widzenia¹². Statystyka publiczna diagnozuje ruch migracyjny oraz stan populacji cudzoziemców przebywających w kraju poprzez uwzględnienie tego aspek-

⁸ Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej, Dz. U. 1995 Nr 88 poz. 439, art. 2, 3 i 6.1.

⁹ A. Górny i inni, *Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców*, WiseEuropa, Uniwersytet Warszawski, Ośrodek Badań nad Migracjami, Warszawa 2018; M. Matkowska, *Imigranci na polskim rynku pracy*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania” nr 25, s. 77–90.

¹⁰ Patrz m.in.: Z. Brunarska, M. Grotte, M. Lesińska, *Migracje obywateli Ukrainy do Polski w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego: stan obecny, polityka, transfery pieniężne*, Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2012; A. Adamczyk, *Imigracja zarobkowa do Polski. Casus Ukraińców (2014–2017)*, „Środkowoeuropejskie Studia Polityczne” 2018, nr 2, s. 115–135; A. Wawryniuk, *Migracja Ukraińców do Polski w latach 2007–2016. Podstawy prawne, przejawy i skutki tego zjawiska*, „Roczniki Nauk Prawnych” 2017, nr 3, s. 109–126; M. Piotrowski, *Ukraińcy na rynku pracy w Polsce – komplementarni czy substytucyjni?*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty” 2015, t. 35, nr 1, s. 155–167; J. Konieczna-Sałamatin, *Imigracja do Polski w świetle danych urzędowych w: Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Raport z badań 2014–2015*, red. J. Konieczna-Sałamatin, Wydawnictwo iSEE i Fundacja Nasz Wybór, Warszawa 2015, s. 61–82; A. Górny i inni, *Imigranci w Polsce...*; S. Kubiciel-Lodzińska, *Skłonność cudzoziemców do podejmowania pracy i osiedlania się w województwie opolskim*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2017, nr 309, s. 109–121; S. Kubiciel-Lodzińska, *Trzy dekady imigracji zarobkowej do województwa opolskiego. Zmiany skali i struktury napływu zagranicznej siły roboczej*, w: *Województwo opolskie 1989–2019. Przemiany społeczno-gospodarcze i przestrzenne oraz wyzwania rozwojowe*, red. B. Solga, Wydawnictwo Politechniki Opolskiej, Opole, s. 163–176.

¹¹ Zestawienia roczne | Urząd do Spraw Cudzoziemców (udsc.gov.pl).

¹² O obecności cudzoziemców na rynku pracy województwa opolskiego szerzej pisze: m.in.: S. Kubiciel-Lodzińska, *Zatrudnienie cudzoziemców w przedsiębiorstwach. Determinanty i perspektywy (przykład województwa opolskiego)*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2016.

tu w realizacji badań w wielu obszarach badawczych, które zostaną omówione w kolejnej części opracowania.

Celem pracy jest omówienie metodologicznych uwarunkowań prowadzenia badań dotyczących populacji cudzoziemców w Polsce oraz przedstawienie stanu opisującego pobyt cudzoziemców z Ukrainy w województwie opolskim. W materiale zostanie wyjaśnione, dlaczego badanie pobytu cudzoziemców jest trudnym zadaniem dla resortu statystyki publicznej, wskazane zostaną źródła informacji o populacji cudzoziemców oraz zobrazowany będzie stan populacji cudzoziemców z Ukrainy w województwie opolskim od 2010 r., z uwzględnieniem danych o migracjach, rynku pracy, turystyce, edukacji i szkolnictwie wyższym.

Jak już wspomniano w poprzedniej części opracowania, cudzoziemcy są populacją trudną do zbadania. Nie wynika to tylko ze statystycznego problemu zastosowania schematów losowania próby, ale także z licznych innych okoliczności. Należą do nich m.in.:¹³:

- brak zintegrowanego zasobu informacji o populacji cudzoziemców bądź oczekiwanego jednego miarodajnego i bezpośredniego źródła danych o liczbie i strukturze cudzoziemców,
- rozproszenie źródeł administracyjnych rejestrujących pobyt wybranych kategorii cudzoziemców, a także wąski zasób informacyjny rejestrowany w tych źródłach co utrudnia ich integrację,
- brak informacji o skali nielegalnego pobytu i zatrudniania cudzoziemców w szarej strefie,
- specyfika migracji zarobkowej do Polski – krótkotrwała, trwająca najczęściej do 6 miesięcy i związana z pewnymi tylko sektorami rynku pracy,
- imigracja cudzoziemców nie jest zjawiskiem dotyczącym obszaru całego kraju w równym stopniu i podlega zróżnicowaniu przestrzennemu
- małe próby do badań reprezentacyjnych (np. BAEL, EU-SILC) realizowanych w gospodarstwach domowych, dodatkowo badania ukierunkowane przede wszystkim na badanie rynku pracy lub warunki życia, a nie badanie migracji, które jest zjawiskiem specyficznym.

Dane o populacji cudzoziemców pozyskiwane są w różnych okresach i zakresach, z rejestrów i zasobów informacyjnych wielu krajowych instytucji. Głównymi źródłami administracyjnymi są zasoby informacyjne:

- Urzędu do Spraw Cudzoziemców (UdSC),

¹³ Opracowano na podstawie: Cudzoziemcy na krajowym rynku pracy w ujęciu regionalnym. Raport końcowy. Centrum Badań i Edukacji Statystycznej GUS, Warszawa 2018, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6329/6/1/1/cudzoziemcy_na_krajowym_rynku_pracy_w_ujeciu_regionalnym-raport.pdf

- Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej (MRIPS) – w zakresie zezwoleń na pracę i oświadczeń pracodawców o powierzeniu pracy cudzoziemcom,
- Ministerstwa Cyfryzacji – rejestr PESEL – w zakresie imigracji, kraju urodzenia i obywatelstwa,
- gminnych rejestrów mieszkańców i rejestrów zamieszkania cudzoziemców – w zakresie imigracji, kraju urodzenia i obywatelstwa,
- Narodowego Funduszu Zdrowia (NFZ), Centralny Wykaz Ubezpieczonych w zakresie ubezpieczonych cudzoziemców,
- Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) – Centralny Rejestr Ubezpieczonych w zakresie ubezpieczonych cudzoziemców oraz członków ich rodzin,
- Centralny Rejestr Podmiotów (CRP) – Krajowa Ewidencja Podatników (KEP) w zakresie danych o osobach fizycznych – cudzoziemcach,
- Ministerstwa Spraw Zagranicznych (MSZ) w zakresie wydanych wiz,
- Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNISW) w zakresie studiujących cudzoziemców i kadry z obywatelstwem obcym,
- Ministerstwa Edukacji Narodowej (MEN),
- Komendy Głównej Straży Granicznej – w zakresie danych o nielegalnej/ nieudokumentowanej imigracji.

Problematyka dotycząca populacji cudzoziemców jest w różnym wymiarze podejmowana w ramach następujących obszarów badań statystycznych: migracje zagraniczne ludności, małżeństwa, zezwolenia na pracę cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej, rynek pracy (pracujący, bezrobotni i poszukujący pracy), szkoły wyższe, baza noclegowa turystyki i jej wykorzystanie, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), Narodowy Spis Ludności i Mieszkań. Podstawowe informacje na temat zakresu badań w wymienionych obszarach przedstawiono w tabeli 5.

Celem badania dotyczącego migracji zagranicznych ludności jest dostarczenie informacji pozwalających na monitorowanie zmian w zakresie kierunków oraz rozmiarów emigracji i imigracji, a także charakterystyki demograficzno-społecznej migrantów.

Tabela 5. Podstawowe cechy obszarów badań statystycznych obejmujących informacje o populacji cudzoziemców.

Lp.	Obszar badawczy	Cykliczność badania	Zakres podmiotowy	Zakres przedmiotowy	Źródło informacji	Jednostki terytorialne danych wynikowych
1.	Migracje zagraniczne ludności	rok	osoby, które przybyły z zagranicy	cechy demograficzne osób przybyłych	formularze obowiązku meldunkowego: „Zgłoszenie pobytu stałego” i „Zgłoszenie pobytu czasowego”	kraj, województwa, wybrane dane dla powiatów i gmin
2.	Małżeństwa	rok	związki małżeńskie zarejestrowane w Polsce przez USC	cechy społeczno-ekonomiczne i demograficzne osób	dokumentacja urzędów stanu cywilnego oraz Rejestr Stanu Cywilnego i rejestr PESEL	kraj, województwa, wybrane dane dla powiatów i gmin.
3.	Zezwolenia na pracę cudzoziemców w RP	pół roku		zezwolenia na pracę cudzoziemców	formularz MRP/PS-04 o liczbie wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemców w Polsce	kraj, województwa
4.	Pracujący	rok	podmioty gospodarki narodowej	pracujący w tym cudzoziemcy	bieżące badania statystyczne prowadzone poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej, badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL), Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań (NSP), Powszechny Spis Rolny (PSR), badanie struktury gospodarstw rolnych (R-SGR), źródła administracyjne	kraj, województwa

Lp.	Obszar badawczy	Cykliczność badania	Zakres podmiotowy	Zakres przedmiotowy	Źródło informacji	Jednostki terytorialne danych wynikowych
5.	Bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w urzędach pracy	miesiąc	bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w urzędach pracy	cechy demograficzno-społeczne zarejestrowanych bezrobotnych	badania urzędów pracy dotyczących bezrobocia rejestrowanego realizowanego we współpracy z MRPiPS	kraj, województwa, wybrane informacje dla powiatów
6.	Szkoły wyższe	rok	uczelnie publiczne i niepubliczne, jednostki prowadzące studia podyplomowe, doktoranckie	studenci i absolwenci, słuchacze studiów podyplomowych i doktoranckich; pracujący	Zintegrowany System Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym POL-on administrowany przez MNiSW	kraj, województwa
7.	Placówki wychowania przedszkolnego, szkoły podstawowe, szkoły ponadpodstawowe	rok	publiczne i niepubliczne placówki wychowania przedszkolnego, szkoły i kolegia pracowników służb społecznych, przedszkola i inne formy wychowania przedszkolnego, szkoły podstawowe, szkoły ponadpodstawowe, szkoły artystyczne	wychowankowie, uczniowie, absolwenci w tym cudzoziemcy w szkołach i placówkach	System Informacji Oświatowej administrowany przez MEN	kraj, województwa, powiaty, gminy

Lp.	Obszar badawczy	Cykliczność badania	Zakres podmiotowy	Zakres przedmiotowy	Źródło informacji	Jednostki terytorialne danych wynikowych
8.	Baza noclegowa turystyki i jej wykorzystanie	miesiąc	podmioty gospodarki narodowej, prowadzące działalność gospodarczą zaklasyfikowana wg PKD do grupy 55.1 – Hotele i podobne obiekty zakwaterowania, 55.2 – Obiekty noclegowe turystyczne i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania, 55.3 – Pola kempingowe (włączając pola dla pojazdów kempingowych) i pola namiotowe	turyści w tym turyści zagraniczni korzystający z turystycznej bazy noclegowej. Turystyczna baza noclegowa. Wykorzystanie turystycznych obiektów turystycznych	badanie statystyczne GUS, sprawozdań o wykorzystaniu turystycznego obiektu noclegowego KT-1	kraj, województwa, powiaty, gminy
9.	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)	kwartał	osoby w wieku 15 lat i więcej będące członkami gospodarstw domowych zamieszkałe w wylosowanych mieszkaniach w tym cudzoziemcy	aktywność ekonomiczna członków gospodarstw domowych, tzn. fakt wykonywania pracy, pozostawiania bezrobotnym lub biernym zawodowo w tygodniu objętym badaniem	badanie reprezentacyjne prowadzone na losowo dobranej próbie przez GUS	kraj województwa

Lp.	Obszar badawczy	Cykliczność badania	Zakres podmiotowy	Zakres przedmiotowy	Źródło informacji	Jednostki terytorialne danych wynikowych
10.	Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań	10 lat	wszystkie osoby zamieszkujące teren Polski	cechy demograficzne osób (płeć, wiek, stan cywilny, obywatelstwo, kraj urodzenia, kraj poprzedniego zamieszkania, gmina nowego zamieszkania/ zameldowania), przyczyna przyjazdu	badanie bezpośrednie prowadzone przez GUS	kraj, województwa, wybrane dane dla powiatów i gmin

Źródło: Opracowanie własne.

W zakresie badań nad migracjami zagranicznymi ludności rozróżnia się migracje na pobyt stały oraz czasowy. Jako imigracje na pobyt czasowy określa się przyjazdy stałych mieszkańców innych krajów do Polski na okres powyżej trzech miesięcy (bez zmiany kraju stałego zamieszkania). Całość badań oparta jest na administracyjnych źródłach informacji, a podstawowym źródłem danych jest rejestr PESEL. Dodatkowo, dane o ludności zameldowanej na pobyt czasowy oraz nieobecnej w związku z wyjazdem za granicę na pobyt czasowy na okres powyżej sześciu miesięcy (według stanu w dniu 31 grudnia każdego roku) są pozyskiwane z rejestrów urzędów gmin. Rejestry uzyskane z administracyjnych źródeł danych zawierają informacje przekazane różnym instytucjom przez osoby zmieniające miejsce zamieszkania na specjalnych formularzach stosowanych przy wypełnianiu obowiązku meldunkowego. Formularze te wprowadzone zostały rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 13 grudnia 2017 r. w sprawie określenia wzorów i sposobu wypełniania formularzy stosowanych przy wykonywaniu obowiązku meldunkowego¹⁴. Wyróżnia się dwa ich rodzaje adekwatnie do typów migracji, tj. „Zgłoszenie pobytu stałego”¹⁵ i „Zgłoszenie pobytu czasowego”¹⁶. Na podstawie informacji pozyskanych z tych formularzy statystyka publiczna gromadzi, przetwarza i udostępnia dane opisujące cechy demograficzne migrantów stałych i czasowych: płeć, wiek, stan cywilny, obywatelstwo, kraj urodzenia, kraj poprzedniego zamieszkania, gmina nowego lub czasowego zamieszkania/zameldowania, a w przypadku migracji czasowych także deklarowany okres pobytu czasowego w Polsce – w gminie czasowego zameldowania. Uzyskane wyniki badań są prezentowane z różnym stopniem szczegółowości dla poszczególnych poziomów jednostek statystycznych. Najszerszy zakres informacji dotyczy kraju i województwa, a dla powiatów i gmin publikowane są tylko wybrane dane, gwarantujące zachowanie tajemnicy statystycznej. Wśród wynikowych informacji statystycznych są liczba i kierunki migracji zagranicznych w tym imigracji, dane o osobach przybyłych z zagranicy zameldowanych w Polsce na pobyt stały lub czasowy (według stanu na koniec roku) według płci, wieku, stanu cywilnego, obywatelstwa i kraju poprzedniego zamieszkania.

Kolejnym obszarem badań, w zakresie którego uwzględnione są informacje na temat cudzoziemców jest statystyka małżeństw. Badania to ma na celu dostarczenie informacji o małżeństwach, a jego wyniki służą do oceny sytuacji bieżą-

¹⁴ Dz. U. z 2017 r., poz. 2411; <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170002411/O/D20172411.pdf>

¹⁵ Zakres informacji zawartych w formularzu: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170002411/O/D20172411.pdf>

¹⁶ Zakres informacji zawartych w formularzu: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170002411/O/D20172411.pdf>

cej w zakresie tworzenia rodzin, jak również prognozowania demograficznego. Źródłem danych statystycznych są rejestry administracyjne w postaci dokumentacji urzędów stanu cywilnego oraz Rejestr Stanu Cywilnego i rejestr PESEL¹⁷, które przekazywane są do resortu statystyki publicznej na bieżąco. Dodatkowo w celach kontrolnych Ministerstwo Cyfryzacji przekazuje raz w miesiącu zestawienie aktów małżeństwa sporządzonych w danym miesiącu kalendarzowym oraz raz w roku dane jednostkowe z rejestru PESEL w zakresie numeru PESEL oraz daty ustania poprzedniego małżeństwa osób. Badaniem objęte są wszystkie związki małżeńskie zarejestrowane w Polsce przez USC, zawarte na terytorium RP w nawiązaniu do osób rezydujących w RP. W wymiarze statystycznym uwzględniane są cechy demograficzne oraz społeczno-ekonomiczne osób zawierających małżeństwo. Na podstawie tych informacji statystyka publiczna publikuje roczne dane o zawartych małżeństwach w przekrojach według miejsca zamieszkania osoby wchodzącej w związek małżeński. Podobnie jak w przypadku migracji, informacje wynikowe są publikowane w najszerszym zakresie merytorycznym dla kraju i województwa, a dla powiatów i gmin ten zakres jest węższy.

Jednym z obszarów badań najbardziej pożądanym przez użytkowników informacji statystycznych jest rynek pracy. Informacje z tego zakresu są szczególnie cenne dla potrzeb planowania rozwoju gospodarczego każdej jednostki terytorialnej. W ramach tego zagadnienia informacje na temat cudzoziemców są zawarte w trzech obszarach: zezwolenia na pracę, pracujący, a także bezrobotni i poszukujący pracy zarejestrowani w urzędach pracy.

Badania statystyczne dotyczące zezwoleń wydanych na pracę dla cudzoziemców w Polsce mają na celu diagnozowanie sytuacji na rynku pracy w zakresie legalnego zatrudnienia cudzoziemców. Jest ono prowadzone w okresach półrocznych przez Główny Urząd Statystyczny wspólnie z Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej. Jest ono oparte na formularzach MRiPS-o4 o liczbie wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemców w Polsce¹⁸, do sporządzenia których zobowiązani są wojewodowie. Sprawozdania składają urzędy wojewódzkie po uzyskaniu informacji od cudzoziemców przebywających w Polsce, dla których istnieje obowiązek uzyskania zezwolenia na pracę. Na podstawie informacji zawartych w sprawozdaniach, przy zachowaniu tajemnicy statystycznej, możliwe jest upublicznianie informacji na temat: liczby wniosków o wy-

¹⁷ Zgodnie z zapisami Art. 76 pkt 8 ustawy Prawo o aktach stanu cywilnego kierownik urzędu przekazuje na potrzeby statystyki publicznej dane dotyczące nowo zawartych małżeństw, które miały miejsce w Polsce; <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20140001741/U/D20141741Lj.pdf>

¹⁸ Zakres informacji zawartych w formularzu: <http://form.stat.gov.pl/formularze/pbssp/2018/MRiPS-o4.pdf>

danie zezwoleń na pracę cudzoziemców, liczby wydanych zezwoleń na pracę, w tym przedłużeń, liczby odmów wydanych zezwoleń oraz liczby uchylonych zezwoleń, w przekrojach: płeć, obywatelstwo, typy zezwoleń. Dane o liczbie wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemców są upubliczniane według obywatelstwa osoby je uzyskującej, typu zezwolenia, okresu, ważności oraz wybranych grupy zawodów i sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności.

Efektom uzyskanego pozwolenia na pracę jest możliwość jej legalnego podjęcia, co także jest wyrażone w statystyce publicznej, w obszarze badawczym: pracujący. Jest to badanie przedstawiające informacje o pracujących w Polsce, w tym o pracujących cudzoziemcach, będące podstawą określenia liczby, dynamiki i zróżnicowania cech osób pracujących. Zakres pozyskiwanych informacji jest szeroki, dlatego wykorzystywane są liczne źródła zawierające dane o przedsiębiorstwach. Należą do nich:

- bieżące badania statystyczne prowadzone poprzez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej¹⁹,
- badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) realizowanego poprzez gospodarstwa domowe,
- Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań (NSP),
- Powszechny Spis Rolny (PSR),
- badanie struktury gospodarstw rolnych (R-SGR),
- źródła administracyjne.

Na podstawie zgromadzonych informacji generowane i podawane przez resort statystyki publicznej do publicznej wiadomości są dane dla kraju i województw na temat liczby pracujących w tym cudzoziemców według: płci, sekcji PKD oraz sektorów własności podmiotów gospodarki narodowej²⁰.

Na rynku pracy, równocześnie z pracującymi funkcjonują bezrobotni²¹ i poszukujący pracy. Ich obecność jest równie ważna jak pracujących, toteż statystyka

¹⁹ Oparte na formularzu: <http://form.stat.gov.pl/formularze/2020/passive/Z-o6.pdf>

²⁰ Badanie dostarcza informacji tylko o liczbie cudzoziemców wg płci i prowadzonej działalności gospodarczej przez jednostkę sprawozdawczą, nie jest rozbudowane o kraj ich pochodzenia. Badanie to jest realizowane przez podmioty gospodarcze i dlatego jest tendencja by ograniczać zakres zbieranych informacji bezpośrednio od jednostek. Każda dodatkowa informacja w badaniu podnosi koszty i czasochłonność badania.

²¹ W statystyce publicznej przyjmuje się, definicję bezrobotnego na podstawie z zapisów w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która obowiązuje od 1 czerwca 2004 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.). Zgodnie z tą ustawą osobą bezrobotną jest osoba niezatrudniona i niewykonująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, albo jeżeli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieucząca się w szkole, z wyjątkiem uczącej się w szkole dla dorosłych lub przystępującej do egzami-

publiczna prowadzi badania w cyklu miesięcznym na temat liczby i struktury bezrobotnych oraz poszukujących pracy, w tym o bezrobotnych cudzoziemcach zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy²². Informacje źródłowe pochodzą z badania dotyczącego bezrobocia rejestrowanego, a prowadzonego przez urzędy pracy we współpracy z Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej. Badaniem objęte są wszystkie osoby bezrobotne i poszukujące pracy, w zakresie ich cech demograficzno-społecznych. Uzyskane informacje dają podstawy do publikowania wyników informacji statystycznych w następującym zakresie: liczba i struktura bezrobotnych w tym cudzoziemców oraz poszukujący pracy według wieku, płci, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania (miasto, wieś), doświadczenia zawodowego (staż pracy, sektor własności, sekcje PKD, zawód) i czasu pozostawania bez pracy. W przypadku tego zakresu informacje są publikowane do poziomu powiatów.

Informacje statystyczne, uwzględniające populację cudzoziemców, pochodzą również z badań dotyczących funkcjonowania szkół wyższych w Polsce. Ten rodzaj badania prowadzony jest w cyklu rocznym w celu zgromadzenia informacji o działalności publicznych i niepublicznych uczelni oraz innych instytucji prowadzących kształcenie podyplomowe i doktoranckie, liczbie studentów, absolwentów, słuchaczy studiów podyplomowych, uczestników studiów doktoranckich i zatrudnionych w uczelniach, w tym informacji o cudzoziemcach. Badania opierają się na zasobach informacji zasilających Zintegrowany System Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym POL-on, który jest administrowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego²³. Przedmiotem badań są ludzie, ich cechy oraz wyniki pracy, funkcjonujący w życiu akademickim, w tym: studenci i absolwenci, słuchacze studiów podyplomowych i doktoranckich, pracujący (w tym zatrudnieni). Zakres informacji statystycznych, które są wynikiem badania obejmuje dane na temat liczby i struktury studentów, słuchaczy studiów podyplomowych, doktorantów, nauczycieli akademickich, a dodatkowo w tych kategoriach uwzględniani są cudzoziemcy według płci i kraju pochodzenia. Dane dostępne są na wysokim stopniu uogólnienia terytorialnego, gdyż tylko dla kraju i województw.

nu eksternistycznego z zakresu programu nauczania tej szkoły lub w szkole wyższej gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

²² Zakres informacji zawartych w formularzu: http://form.stat.gov.pl/formaty/wersja-graficzna/2019/MRPiPS_01.pdf

²³ Zakresy informacji zawarte w formularzach: <http://form.stat.gov.pl/formularze/2020/passive/S-10.pdf>; <http://form.stat.gov.pl/formularze/2020/passive/S-12.pdf>

Cudzoziemcy są w Polsce również uczestnikami kształcenia na niższych poziomach edukacji, dlatego źródłem wiedzy na ich temat są badania z obszaru: placówki wychowania przedszkolnego, szkoły podstawowe, szkoły ponadpodstawowe. Badania prowadzone są w rytmie rocznym na podstawie informacji zaczerpniętych z Systemu Informacji Oświatowej administrowanego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Celem tego badania jest zgromadzenie informacji charakteryzujących edukację przedszkolną, podstawową oraz ponadpodstawową dla dzieci i młodzieży, określenie warunków kształcenia i obserwacja przepływu dzieci i młodzieży przez system szkolny oraz uzyskanie informacji o zakresie uzupełniania edukacji przez dorosłych w systemie szkolnym. Badaniem objęte są wszystkie publiczne i niepubliczne placówki wychowania przedszkolnego, szkoły i kolegia pracowników służb społecznych, przedszkola i inne formy wychowania przedszkolnego, szkoły podstawowe, szkoły ponadpodstawowe, szkoły artystyczne. W wymiarze przedmiotowym badaniu podlegają wszyscy wychowankowie, uczniowie, absolwenci w tym cudzoziemcy uczący się w szkołach i innych placówkach. Zgromadzone informacje obrazują liczbę i strukturę uczniów, w tym cudzoziemców ze względu na typ szkoły, płeć, charakter miejscowości (miasto/wieś). Ze względu na powszechność tych form aktywności edukacyjnej możliwe jest publikowanie danych dla kraju, województw, powiatów i gmin.

Obecność cudzoziemców w Polsce wynika z podejmowanych przez nich migracji do naszego kraju, toteż dane statystyczne generowane są w ramach badania zasobów bazy noclegowej i jej wykorzystania. Jest to badanie stałe, prowadzone w cyklu comiesięcznym. Informacje pozyskiwane są za pośrednictwem sprawozdań o wykorzystaniu turystycznego obiektu noclegowego (KT-1) w poszczególnych miesiącach²⁴. W 2000 r. wprowadzono zmienną – miejsce stałego zamieszkania (kraj) turysty zagranicznego korzystającego z bazy noclegowej, co wiązało się z koniecznością spełnienia wymagania UE dotyczącego podziału zbiorowości osób korzystających z bazy noclegowej na rezydentów i nierezydentów (szczególnie ważne w odniesieniu do obcokrajowców)²⁵. Badaniem objęte są podmioty gospodarki narodowej, które prowadzą działalność gospodarczą związaną z świadczeniem noclegowych²⁶, a zakres przedmiotowy zawiera ogół turystów,

²⁴ Zakresy informacji zawarty w formularzu: <http://form.stat.gov.pl/formularze/2020/index.htm>

²⁵ Poczynawszy od zapisów w Programie Badań Statystycznych Statystyki Publicznej na rok 2009 stanowiącym załącznik do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2008 r. (Dz. U. Nr 221 z 2008 r., poz. 1436 z późn. zmianami), wójtowie (burmistrzowie, prezydenci miast) zobowiązani zostali do przekazywania w formie elektronicznej informacji o obiektach świadczących usługi noclegowe.

²⁶ Są to usługowe podmioty gospodarcze, których działalność jest zaklasyfikowana według PKD do następujących grup: 55.1 – Hotele i podobne obiekty zakwaterowania, 55.2 –

w tym turystów zagranicznych korzystających z turystycznej bazy noclegowej. Wśród wyników badania są informacje na temat liczby osób korzystających z zakwaterowania oraz liczby udzielonych noclegów i wynajętych pokoi (z wyodrębnieniem turystów zagranicznych). Uzyskane informacje dają wiedzę o turystach zagranicznych korzystających z turystycznych obiektów noclegowych i udzielonych im noclegi w przekrojach: kraj województwa, powiaty i gminy.

Statystyczne informacje na temat zamieszkiwania cudzoziemców na terenie Polski dostarcza także kwartalne Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Jest to badanie, które służy monitorowaniu aktywności zawodowej, a jego celem jest dostarczenie informacji o wielkości zasobów pracy z pełną charakterystyką podstawowych cech demograficznych i społecznych, przestrzennego ich rozmieszczenia oraz zajmowanego statusu na rynku pracy (rozmiarów i struktury populacji osób pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo). Badaniem tym objęte są osoby w wieku 15 lat i więcej będące członkami gospodarstw domowych w wylosowanych mieszkaniach, przy czym od 2004 r. badaniem objęci są również cudzoziemcy będący członkami wylosowanych gospodarstw domowych. Wśród informacji notowanych w badaniu są: fakt wykonywania pracy, pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo w tygodniu objętym badaniem. Na ich podstawie udostępniane są dane dla kraju i województw na temat rozmiaru i struktury ludności w podziale na aktywnych i biernych zawodowo oraz ich charakterystyce demograficzno-społecznej.

Najrzadziej, bo co 10 lat, ale w najbardziej szczegółowym i dokładnym zakresie przeprowadzane jest badanie, którym jest Narodowy Spis Ludności i Mieszkań. Podlegają mu wszystkie osoby zamieszkujące teren Polski, w tym osoby, które zmieniły kraj stałego zamieszkania, przybyły z zagranicy. Pozyskiwane są informacje, opisujące cechy demograficzne i społeczne ludności (płeć, wiek, stan cywilny, obywatelstwo, miejsce urodzenia, kraj poprzedniego zamieszkania, gmina nowego zamieszkania/zameldowania, wykształcenie, miejsce pracy, wykonywany zawód, niepełnosprawności, przynależność wyznaniowa), a w przypadku cudzoziemców także przyczyna przyjazdu. Na temat populacji cudzoziemców możliwe jest pozyskanie danych z zakresu: charakterystyka demograficzno-społeczna imigrantów z uwzględnieniem kraju przyjazdu/poprzedniego zamieszkania, czasu przebywania, przyczyny przyjazdu. Uzyskane informacje są możliwe do udostępniania nawet na najniższym szczeblu jednostki terytorialnej, przy zachowaniu warunku tajemnicy statystycznej. Dane te są jednak pozyskiwane rzadko, co powoduje szybką utratę ich aktualności²⁷.

Obiekty noclegowe turystyczne i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania, 55.3 – Pola kempingowe (włączając pola dla pojazdów kempingowych) i pola namiotowe.

²⁷ Ostatnie, czyli najbardziej aktualne pochodzą z 2011 r., a najnowsze zostaną pozyskane w 2021 r.

W związku z rozwojem pandemii Covid-19 w 2020 roku, w krótkim czasie zmieniły się warunki pobytowe, w tym możliwości przekraczania granic i uczestniczenia w rynku pracy, przez cudzoziemców. W odniesieniu do tej sytuacji Główny Urząd Statystyczny przeprowadził badanie eksperymentalne, którego wyniki opublikowane zostały w publikacji: *Populacja cudzoziemców w Polsce w czasie Covid-19*²⁸. Opracowanie przedstawia wstępny szacunek dotyczący zmian w liczbie cudzoziemców przebywających w Polsce przed 1 marca i na koniec kwietnia 2020 r. na podstawie danych pozyskanych z rejestrów administracyjnych oraz informacji dotyczących przyjazdów i wyjazdów cudzoziemców do oraz z Polski pozyskanych ze Straży Granicznej. Autorzy opracowania wskazują na ograniczenia prowadzonej analizy, które mogą powodować niedokładność wyników, aczkolwiek uzyskane rezultaty odzwierciedlają obserwowany ruch migracyjny cudzoziemców. Przygotowując szacunek, wykorzystane zostały dane o wielkości populacji cudzoziemców przebywających w Polsce według stanu w dniu 31.12.2019 r. zaczerpnięte z 9 rejestrów administracyjnych²⁹, natomiast jako źródło aktualizujące stan populacji wykorzystano dane Straży Granicznej. Przyjęta metodologia badania mogła generować błędy nielosowe, wpływające na uzyskane wyniki. Zwrócono uwagę na następujące potencjalne błędy: redundancji³⁰, pokrycia rejestrów administracyjnych³¹, ekstrapolacji³² oraz integracji danych³³.

Populacja cudzoziemców, która w Polsce staje się coraz bardziej liczna i różnicowana, jest stałym i rozwijającym się wyzwaniem badawczym dla statystyki publicznej. Pomimo trudności metodologicznych oraz społeczno-kulturowych zakres informacji jest stale poszerzany, aby było możliwe prowadzenie pełnego i efektywnego monitoringu pobytu cudzoziemców w Polsce. Metodologia badań uwarunkowana jest między innymi kontekstem społeczno-kulturowym, obejmującym nie tylko kwestię ilościową napływu i osiedlania się imigrantów, ale także ich adaptacji do życia w kraju zamieszkania. Badania powinny zatem

²⁸ https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6329/12/1/1/populacja_cudzoziemcow_w_polsce_w_czasie_covid-19.pdf

²⁹ Były to następujące rejestry: PESEL, UdSC, ZUS, KRUS, KEP, MRPIPS, MNISW, MEN, NFZ. Dla uniknięcia zdublowania osób (zapewnienia ich unikatowości) wykorzystywano numer PESEL lub – w przypadku jego braku – kombinację zmiennych zawierających dane osobowe (imię i nazwisko, płeć, datę lub rok urodzenia).

³⁰ Ewentualne duplikaty w danych ze Straży Granicznej oraz w danych pozyskanych z rejestrów.

³¹ W jego ramach może wystąpić błąd nadreprezentacji lub niedoreprezentacji.

³² Przyjęto założenie o podobnej dynamice populacji cudzoziemców ustalonej na podstawie 9 rejestrów.

³³ W przypadku kilkuset tys. cudzoziemców łączenie odbyło się na podstawie danych innych niż numer PESEL (wykorzystano alternatywne klucze łączenia).

koncentrować się choćby na takich wymiarach jak: adaptacja imigrantów, proces akulturacji i relacji cudzoziemców z Polakami. Te zagadnienia stanowią nadal wyzwanie badawcze, gdyż wiele tych zjawisk jest trudno mierzalnych, a przede wszystkim są trudne do stwierdzenia. Panujące w danym społeczeństwie stereotypy bądź uprzedzenia wpływają na nieprzyjazne zachowanie wobec imigrantów, co może prowadzić do dyskryminacji i przemocy wobec osób z grup mniejszości narodowych lub etnicznych. Dlatego też cudzoziemcy stają się grupą marginalizowaną w wielu obszarach życia społecznego, a również sami nie ujawniają swojego pochodzenia w obawie przed dyskryminacją³⁴.

Populacja Ukraińców w województwie opolskim – stan na podstawie wyników badań statystycznych

Na podstawie badań omówionych w poprzedniej części opracowania, możliwe jest nakreślenie statystycznego obrazu obecności i cech populacji cudzoziemców w województwie opolskim. W tym względzie konieczne jest jednak rozróżnienie migrantów deklarujących przybycie na pobyt stały i czasowy.

Z danych pochodzących z rejestru PESEL wynika, że w 2019 r. w województwie opolskim na pobyt stały zameldowało się 497 osób mających poprzednie stałe miejsce zamieszkania za granicą, tj. o 31,5% mniej niż w 2010 r. (tab. 6). Większa część imigrantów zamieszkiwała miasta (53,1%) i w porównaniu z 2010 r. ich udział wzrósł o 8,1 p.p. Zmieniła się tendencja w zakresie napływu kobiet i mężczyzn, gdyż choć przez cały okres wśród imigrantów przeważają liczebnie mężczyźni, to jednak wraz z upływem czasu ich udział maleje. Jeszcze w 2010 r. mężczyźni stanowili 69,8%, a w 2019 r. już 55,5%. Ich liczba zmniejszyła się względem 2010 r. o 45,6%, natomiast liczba kobiet wzrosła o 0,9%.

Ukraińcy wśród ogółu cudzoziemców stanowią coraz bardziej liczebną grupę. W 2010 r. ich udział wśród imigrantów z zagranicy wynosił 2,8%, a w 2019 r. był wyższy o 12,5 p.p. Imigranci z Ukrainy stanowili drugą pod względem liczebnym grupę cudzoziemców zamieszkałych na pobyt stały w województwie opolskim, plasując się za Niemcami (37%) i przed obywatelami Wielkiej Brytanii (14,5%). W czasie minionych 10 lat trudno wskazać trend określający ilościowy napływ kobiet i mężczyzn z Ukrainy. Udział kobiet wśród przybyłych był tylko w 2010 r. i 2018 r. mniejszy niż udział mężczyzn, a w latach 2011–2017 i 2019 r. to Ukrainek odnotowano więcej niż Ukraińców. Podobnie

³⁴ Szerzej na ten temat: A. Grzymała-Kazłowska, S. Łodziński, *Problemy integracji imigrantów: koncepcje, badania, polityki*, Warszawa 2008.

jak większość cudzoziemców również Ukraińcy osiedlali się głównie w miastach. W 2010 r. spośród ogółu przybyłych 65% zamieszkało w miastach, natomiast w 2019 r. – 67,1%.

Tabela 6. Liczba cudzoziemców zameldowanych na pobyt stały w województwie opolskim w latach 2010–2019.

Wyszczególnienie	Lata								
	2010	2011	2012	2013	2014	2016	2017	2018	2019
Ogółem	726	724	561	495	591	362	401	454	497
w tym kobiety	219	243	232	169	219	161	174	184	221
Miasta	327	377	283	279	314	184	206	258	264
Wieś	399	347	278	216	277	178	195	196	233
Ukraina	20	31	19	26	48	39	56	63	76
w tym kobiety	9	23	13	14	24	22	30	29	47
Miasta	13	16	15	14	35	21	35	52	51
w tym kobiety	5	11	10	8	16	11	17	22	31
Wieś	7	15	4	12	13	18	21	11	25
w tym kobiety	4	12	3	6	8	11	13	7	16

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dostępnych w zasobach informacyjnych statystyki publicznej – (<http://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Tables.aspx>).

Przedstawione i objaśnione wyniki dotyczące liczby cudzoziemców zameldowanych na pobyt stały mogą sugerować, że tylko część imigrantów jest zameldowana, a zarazem to źródło informacji nie oddaje stanu faktycznego tego zjawiska. Bez przeprowadzenia pogłębionych i w dużym zakresie bezpośrednich badań, trudno jest rozstrzygnąć, jaka część cudzoziemców spośród ich ogółu jest zameldowana i czy jest to w każdym roku stały odsetek, czy zmienia się on w zależności od różnych okoliczności i warunków pobytu cudzoziemców w Polsce. Z pewnością charakterystycznym procesem, który można uznać za oddający realną prawidłowość jest wzrost liczby Ukraińców przy ogólnym spadku liczby innych cudzoziemców.

Imigranci wybierali przede wszystkim największe miasta w regionie oraz tereny bardziej zurbanizowane, oferujące większą liczbę różnorodnych miejsc pracy. Z ogólnej liczby imigrantów zameldowanych na pobyt stały najwięcej osób odnotowano w m. Opolu i powiecie nyskim (po 16,7%) oraz w powiecie opolskim (15,9%). Najmniej imigrantów było w powiatach: namysłowskim, kluczborskim i głubczyckim (odpowiednio – 2,4%, 3,6% i 3,8%).

Ciekawe zjawisko ujawnia się rozpatrując wiek imigrantów zagranicznych. Zgodnie z założeniami i twierdzeniami licznych badaczy³⁵ dużą liczebnie grupę imigrantów powinni stanowić ludzie w wieku produkcyjnym, szczególnie w młodszych rocznikach tej grupy. Taka sytuacja miała miejsce w pierwszej części badanego przedziału czasowego, a wraz z jego upływem zmniejszał się udział osób tej grupy wieku. W latach 2010–2014 ludność w wieku 25–39 lat stanowiła ponad 1/3 ogółu imigrantów, było to odpowiednio w kolejnych latach 46,4%, 42,0%, 45,8%, 39,0% i 34,5%. Od 2016 r. zmniejszenie się udziału tej grupy wieku pogłębiło się do poziomu 25,6%. W tej grupie do 2017 r. przeważały liczebnie osoby w wieku 25–29 lat, a w ostatnich dwóch latach były to osoby w wieku 30–34 lata. W badanym okresie znacząco natomiast wzrósł udział najmłodszej grupy wieku, tj. 0–4 lata, czyli dzieci cudzoziemców zameldowanych na pobyt stały. W 2019 r. cudzoziemców w tym wieku było 28,2% wśród ogółu imigrantów, a w 2010 r. – 6,5%. W latach 2016–2018 odsetek najmłodszych dzieci przekraczał 1/3 ogółu imigrantów.

Zdecydowanie liczniejszą w świetle wyników badań statystycznych jest grupa migrantów przebywających w województwie opolskim czasowo (tab. 7).

Tabela 7. Osoby przybyłe z zagranicy zameldowane na pobyt czasowy ponad 3 miesiące według kraju obywatelstwa w województwie opolskim (stan w dniu 31.12).

Wyszczególnienie	Lata							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ogółem	1750	1889	1981	2506	3272	4771	6253	8264
w tym kobiety	720	763	802	1034	1184	1581	2021	2778
Miasta	1172	1235	1342	1694	2348	3274	4347	5574
Wieś	578	654	639	812	924	1497	1906	2690
Ukraina	692	824	857	1263	2127	3470	4924	6526
w tym kobiety	314	361	366	535	763	1118	1520	2159
Miasta	497	578	641	943	1605	2452	3489	4442
w tym kobiety	240	263	295	430	614	853	1176	1603
Wieś	195	246	216	320	522	1018	1435	2084
w tym kobiety	74	98	71	105	149	265	344	556

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dostępnych w zasobach statystyki publicznej.

³⁵ M.in. A. Baranowska, *Aktywizacja społeczno-zawodowa imigrantów w Polsce w: Reintegracja – Edukacja – Adaptacja. Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem*, red. M. Kowalski, A. Knocińska, P. Frąckowiak, Wydawnictwo POLIGRAFIA KMB, Gniezno 2015, s. 156–169; A. Sakson *Ukraińscy imigranci zarobkowi w Polsce (2017–2019) w: Migranci i mniejszości jako obcy i swoi w przestrzeni polityczno-społecznej*, red. A. Adamczyk, A. Sakson, C. Trosiak, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Politycznych i Dziennikarstwa, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2019, s. 115–128.

W 2018 r. w województwie opolskim czasowo zamieszkiwały 8264 osoby z zagranicy i było to niemal pięciokrotnie więcej niż w 2011 r. Wśród ogółu imigrantów czasowych przeważali mężczyźni, których udział sukcesywnie wzrastał z poziomu 58,9% w 2011 r. do 66,4% w 2018 r. Większość migrantów czasowych, podobnie jak stałych zamieszkiwała w miastach województwa opolskiego, przy czym udział mieszkających w miastach utrzymywał się w całym badanym okresie na dość podobnym poziomie, tj. zawierał się w przedziale od 65,9% (2012) do 71,8% (2015), a w 2018 r. wyniósł 67,5%. Oznacza to, że tereny wiejskie były nieco bardziej atrakcyjne dla migrantów czasowych niż stałych. Być może wynika to z kosztów najmu lokali mieszkaniowych, zróżnicowanych przestrzennie oraz dostępności czasowej do miejsc pracy. Imigranci czasowi z Ukrainy w przyjętym horyzoncie czasu stanowili coraz bardziej liczną grupę ogółu tej grupy imigrantów. W 2011 r. stanowili 39,5%, a w 2018 r. już niemal 79%. W 2018 r. liczba imigrantów czasowych z Ukrainy zwiększyła się ponad 9,5 krotnie w stosunku do odnotowanej w 2011 r. Intensyfikacja ich napływu rozpoczęła się w 2014 r., po którym rokrocznie przybywało do województwa opolskiego o około 40–60 % więcej osób. Większość w grupie czasowych imigrantów przez cały okres stanowili mężczyźni i podobnie jak w przypadku ogółu imigrantów z zagranicy, także odsetek Ukraińców systematycznie wzrastał z poziomu 54,6% (2011) do 66,9% (2018). Imigranci z Ukrainy zamieszkiwali przede wszystkim miasta. Z ogólnej liczby imigrantów zameldowanych na pobyt czasowy w miastach zamieszkiwało około 70% (od 71,8% w 2011 r. do 68,1% w 2018 r.).

Ukraińcy zamieszkujący w województwie opolskim zawierali w naszym województwie małżeństwa. W 2018 r. odnotowano 57 małżeństw zawartych z cudzoziemcem lub cudzoziemką z Ukrainy. Było to prawie 6-krotnie więcej niż w 2010 r. większość spośród wchodzących w związek małżeński w województwie opolskim było kobiet niż mężczyzn z Ukrainy. W 2018 r. w województwie opolskim 43 Ukrainki wyszły za mąż, tj. 75,4% ogółu obywateli Ukrainy biorących ślub w tym regionie. Wartość tego odsetka jest typowa dla całego badanego okresu³⁶, co dowodzi, że to imigrantki z Ukrainy częściej wchodzą w związek małżeński w województwie opolskim, niż imigranci z tego kraju.

Dane statystyczne, opisujące uczestnictwo cudzoziemców na opolskim rynku pracy, pozwalają na identyfikację liczby ogółu cudzoziemców pracujących i bezrobotnych, zarejestrowanych bez wyszczególnienia kraju ich pochodzenia. Uniemożliwia to przeprowadzenie analizy transferu zasobów pracy z Ukrainy w badanym okresie. Niemniej jednak, Urząd Statystyczny w Opolu w 2020 roku opublikował informację sygnałną *Cudzoziemcy na rynku pracy w województwie*

³⁶ Z wyłączeniem 2011 r. kiedy odnotowano zawarcie 4 małżeństw z cudzoziemcami w województwie opolskim, po 2 wśród kobiet i mężczyzn.

opolskim w 2019 r. Z publikacji tej wynika, że w województwie opolskim na koniec 2019 r. liczba pracujących cudzoziemców³⁷ wyniosła 3,2 tys. osób i była o 10,1% większa w porównaniu z rokiem poprzednim, a w stosunku do 2015 r. wzrosła 6-krotnie. W ogólnej liczbie pracujących cudzoziemcy na koniec 2019 r. stanowili 1,8%, wobec 1,5% przed rokiem oraz 0,3% w 2015 r.³⁸

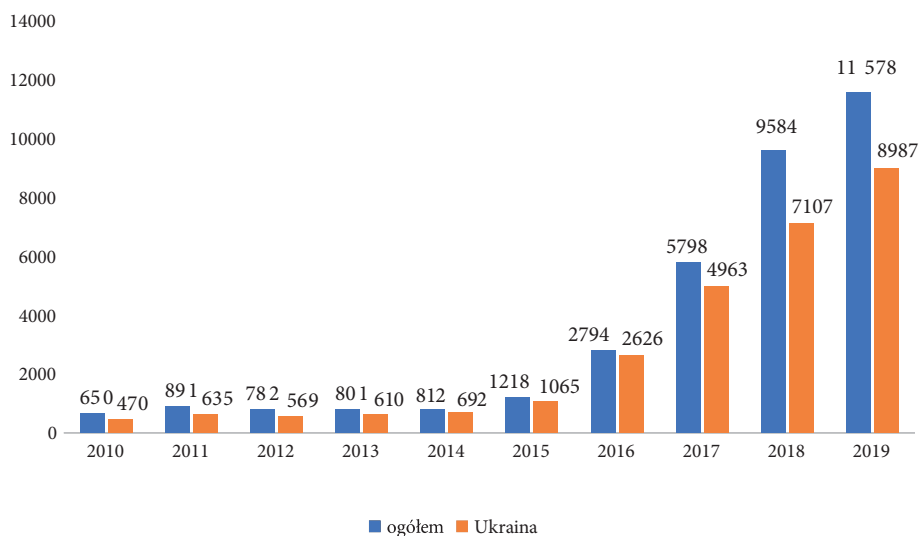
W odniesieniu do cudzoziemców z Ukrainy możliwe jest zdiagnozowanie zezwoleń wydanych na pracę, co może wskazywać, jaki stanowią potencjalny – zaewidencjonowany – zasób pracy. Wykres 1 przedstawia liczbę wydanych zezwoleń na pracę w województwie opolskim od 2010 roku. Pierwszym z nasuwających się wniosków jest zdecydowany i trwały wzrost liczby wydawanych pozwoleń od 2016 r. Do tego czasu wydawano rocznie między 650 a 812 zezwoleń dla wszystkich cudzoziemców, a w kolejnych latach wzrost rok do roku sięgał między 150% a 229,4%. Największą liczbę zezwoleń wydano w 2019 r. (12 539) i było to niemal 13 razy więcej niż w 2010 r., 10 razy więcej niż w 2015 r. i 1,8 razy więcej niż w 2017 r. W całym rozpatrywanym okresie Ukraińcom wydano największą część spośród ogółu wydanych zezwoleń. W latach 2010–2013 udział wydanych zezwoleń Ukraińcom zawierał się w przedziale 71,3% (2011), a 76,2% (2013). W kolejnych latach zwiększał się sukcesywnie, osiągając 94% w 2016 r., a następnie nieco się zmniejszał, by w 2019 r. wynieść 77,6%. Wśród zezwoleń wydanych Ukraińcom większą część uzyskali mężczyźni, a udział zezwoleń wydanych kobietom oscylował wokół 20%, w 2019 r. wyniósł ponad 21%. Jest to więc stabilna struktura przyznawanych zezwoleń na pracę kobietom i mężczyznom pochodzącym z Ukrainy.

Analiza struktury zezwoleń na pracę wydanych wszystkim cudzoziemcom według okresu ich ważności, wskazuje, że w 2018 r. w województwie opolskim dominowały te, które zostały wydane na krótki okres, tj. od 3 miesięcy do 1 roku (91,7% ogólnej liczby zezwoleń). W porównaniu z 2019 r. odnotowano spadek o 0,5 p.p. ich udziału w ogólnej liczbie wydanych zezwoleń, natomiast w stosunku do 2015 r. nastąpił wzrost o 4,4 p.p. Zezwolenia z okresem ważności powyżej 2 lat stanowiły 6,2%, przed rokiem – 5,1%, a w 2015 r. – 2,5%. Krótkookresowe zezwolenia na pracę z okresem ważności do 3 miesięcy stanowiły 1,5% ogólnej ich liczby, wobec 1,8% w 2018 r. oraz 8,0% w 2015 r.³⁹. Przyjmując, że największą część cudzoziemców otrzymujących zezwolenie na pracę stanowią Ukraińcy, można wnioskować, że otrzymują te zezwolenia na omówiony okres ich ważności.

³⁷ W głównym miejscu pracy, w podmiotach, gdzie liczba pracujących wynosiła powyżej 9 osób według siedziby zarządu jednostki.

³⁸ <https://opole.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/>; nie jest możliwe ustalenie informacji na temat Ukraińców, gdyż w badaniu nie jest uwzględniony kraj pochodzenia cudzoziemców.

³⁹ <https://opole.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/>



Wykres 1. Liczba wydanych zezwoleń na pracę.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Wydanie zezwoleń jest następstwem złożenia wniosku o takie zezwolenie. Porównanie liczby składanych wniosków przez cudzoziemców z Ukrainy z liczbą przyznanych im zezwoleń wskazuje na zróżnicowany w czasie, ale nie-duży odsetek nieprzyznanych zezwoleń. Najniższy udział (0,2%) odnotowano w 2018 r., najwięcej (13,9%) z kolei w 2017 r., przy czym była to wyjątkowo wysoka wartość. W pozostałych latach udział nieprzyznanych zezwoleń mieścił się w przedziale 0,8–7,8%.

Poza cudzoziemcami aktywnymi zawodowo na terenie województwa opolskiego przebywali również cudzoziemcy bezrobotni, zarejestrowani. Na koniec 2019 r. w województwie zarejestrowanych było 0,1 tysiąca ogółu bezrobotnych cudzoziemców. Stanowili oni podobnie jak przed rokiem 0,3% (w 2015 r. – 0,2%) ogólnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych. W porównaniu z 2018 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych cudzoziemców zwiększyła się o 3,2%, a w stosunku do 2015 r. zwiększyła się o 21,7%. Ponad połowę (64,6%) zarejestrowanych bezrobotnych cudzoziemców stanowiły kobiety⁴⁰.

⁴⁰ <https://opole.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/>

Drugą grupą cudzoziemców przebywających na terenie województwa opolskiego są turyści. Liczbę turystów cudzoziemców, z wyszczególnieniem Ukraińców przebywających w województwie opolskim w latach 2010–2018 przedstawiono w tabeli 8.

Tabela 8. Turyści zagraniczni (nierezydenci) w województwie opolskim.

Wyszczególnienie		Lata								
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Cudzoziemcy ogółem		31 155	32 346	35 222	32 624	33 043	39 378	48 097	48 010	54 454
w tym										
Ukraina	ogółem	1 525	2 421	5 956	5 169	5 357	4 865	6 947	10 016	17 016
	%	4,89	7,48	16,91	15,84	16,21	12,35	14,44	20,86	31,25

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dostępnych w zasobach statystyki publicznej.

Liczba turystów z Ukrainy systematycznie wzrastała, a zarazem wzrastał ich udział wśród ogółu turystów cudzoziemców. Od 2010 r. do 2018 r. liczba turystów z zagranicy zwiększyła się 1,8 razy, a turystów z Ukrainy aż 11,2 razy, co wskazuje na większe zainteresowanie podróżowaniem do Polski przez tę grupę cudzoziemców, niż odnotowywane przeciętnie dla ogółu cudzoziemców. W 2018 r. niemal 1/3 turystów z zagranicy stanowili Ukraińcy i było to o 26,4 p.p. więcej niż w 2010 r.

Cudzoziemcy, w tym także obywatele Ukrainy, uczestniczą w procesie kształcenia na terenie województwa opolskiego na wszystkich poziomach naszego systemu edukacji. Niemniej, dane statystyczne umożliwiają publikowanie i analizowanie uczestnictwa Ukraińców tylko na studiach w opolskich uczelniach. W tabeli 5, zobrazowano liczbę studentów w poszczególnych uczelniach i szkołach wyższych, a także studentów studiów podyplomowych i doktoranckich.

Liczba studentów z Ukrainy w województwie opolskim od 2010 r. systematycznie się zwiększała, z poziomu 114 do 1295, co obrazuje ponad 11-krotny jej wzrost do 2018 r. Przez cały okres badawczy, to Ukraińcy stanowili największą część ogółu studentów z zagranicy. W 2010 r. ich udział wynosił 60,6%, a w 2018 r. 77,6%, przy czym najwyższy, tj. 86,3% był w 2015 r. Spośród wszystkich studentów z Ukrainy najczęściej studiowało w Uniwersytecie Opolskim, choć ich udział w 2018 r. był niższy niż w 2010 r. W 2018 r. w Uniwersytecie Opolskim kształciło się 44,6% wszystkich studentów z Ukrainy, zamieszkujących w województwie. Stanowili oni 77% ogółu studentów z zagranicy pobierających naukę w tej uczelni. Jeszcze w 2010 r. studenci z Ukrainy studiujący

w Uniwersytecie Opolskim stanowili 56,1% wszystkich Ukraińców studiujących w regionie, ale ich odsetek w ogóle studentów z zagranicy w tej uczelni był nieco niższy (73,6%) niż w 2018 r.

Drugą spośród jednostek akademickich pod względem liczby studentów z Ukrainy była Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji. W tej szkole wyższej w 2018 r. studiowało 31,5% ogółu Ukraińców pobierających naukę w opolskich uczelniach, a jednocześnie 94,4% ogółu studentów z zagranicy studiujących w tej szkole. Spośród pozostałej części studiujących Ukraińców w opolskich jednostkach akademickich największy udział odnotowano w Politechnice Opolskiej. W 2018 r. studiowało tam 277 obywateli tego kraju (21,4% ogółu Ukraińców studiujących w województwie opolskim) i było to 69,3 razy więcej niż w 2010 r.

Zdecydowanie mniejsza liczba studentów cudzoziemców, w tym Ukraińców podejmuje w województwie opolskim studia podyplomowe. W 2018 r. było to łącznie na wszystkich uczelniach 12 osób i byli to tylko Ukraińcy. W poprzednich latach tę formę studiów wybierało jeszcze mniej cudzoziemców (od 1 do 6 osób), a wśród nich byli tylko lub w znaczącej większości właśnie Ukraińcy. Większy nabór obserwowany był w przypadku studiów doktoranckich. W województwie opolskim w 2018 r. odnotowano 20 cudzoziemców spośród 559 uczestników studiów doktoranckich. Wśród grupy cudzoziemców będących na studiach doktoranckich 65% stanowili Ukraińcy. Było to 6,5 razy więcej niż w 2010 r., a udział zwiększył się o 42,8 p.p. Charakterystyczną cechą tego poziomu studiów jest wysoki udział kobiet, które stanowiły co najmniej połowę (2014, 2015), a w latach 2010–2011 nawet 100% studiujących cudzoziemców z tego kraju.

Obserwowany był także przyrost liczby Ukraińców wśród cudzoziemców będących nauczycielami akademickimi. W 2018 r. w uczelniach i szkołach wyższych województwa opolskiego zatrudnionych było 21 nauczycieli pochodzących z Ukrainy, co stanowiło połowę wszystkich zatrudnionych cudzoziemców. Natomiast w 2010 r. udział cudzoziemców z Ukrainy wśród nauczycieli akademickich z zagranicy wynosił 38%. W całym badanym okresie to mężczyźni przeważali liczebnie wśród nauczycieli akademickich z Ukrainy, ale ich odsetek nieznacznie zmalał z poziomu 84,2% w 2010 r. do 71,4% w 2018 r.

Tabela 9. Studenci i nauczyciele akademicy w uczelniach i szkołach wyższych w województwie opolskim wg siedziby uczelni w latach 2010–2018.

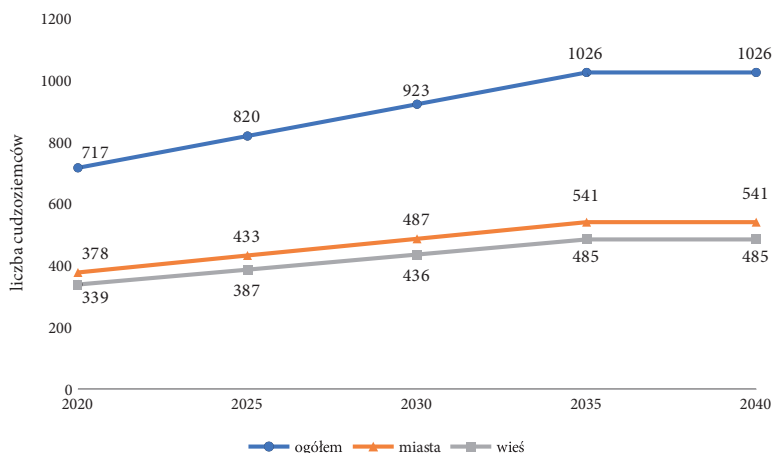
Wyszczególnienie	Lata								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
STUDENCI I i II STOPNIA STUDIÓW (ogółem i wg uczelni)									
Ogółem	188	275	337	545	751	1089	1303	1454	1668
w tym Ukraina	114	173		367	607	939	1112	1220	1295
UNIwersytet Opolski									
Ogółem	87	118	134	209	363	503	619	705	750
w tym Ukraina	64	85		148	303	443	519	556	577
POLITECHNIKA OPOLSKA									
Ogółem	54	77	80	93	103	236	300	314	440
w tym Ukraina	4	16		17	66	191	254	262	277
PAŃSTWOWA WYŻSZA SZKOŁA ZAWODOWA W NYSIE									
Ogółem	1	4	6	6	22	39	49	44	39
w tym Ukraina	–	3		5	8	26	40	34	28
PAŃSTWOWA MEDYCZNA WYŻSZA SZKOŁA ZAWODOWA W OPOLU									
Ogółem	–	–	117	–	3	6	8	9	7
w tym Ukraina	–	–		–	3	6	8	7	5
WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA I ADMINISTRACJI W OPOLU									
Ogółem	46	76		237	260	294	316	382	432
w tym Ukraina	46	69		197	227	262	282	361	408
WYŻSZA SZKOŁA HUMANISTYCZNO-EKONOMICZNA W BRZEGU									
Ogółem	–	–	–	–	–	11	11	–	–
w tym Ukraina	–	–	–	–	–	1	9	–	–
STUDENCI STUDIÓW PODYPLOMOWYCH									
Ogółem	3	2	6	2	2	1	–	2	12
w tym Ukraina	1	2	6	2	1	–	–	2	12
STUDENCI STUDIÓW DOKTORANCKICH									
Ogółem	9	9	13	18	19	26	20	19	20
w tym Ukraina	2	6	11	16	18	22	17	14	13
NAUCZYCIELE AKADEMICY									
Ogółem	50	57	49	42	45	50	45	42	42
w tym Ukraina	19	22	22	20	23	23	19	21	21

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dostępnych w zasobach statystyki publicznej.

Prognozy

W ramach badań statystycznych dokonywane są także prognozy demograficzne, które wskazują szacunkową liczbę osób w określonej perspektywie czasowej⁴¹. Najdalszy horyzont czasu, dla którego opracowane są prognozy to 2050 rok. Prognoza demograficzna do 2050 r., jako punkt wyjścia przyjmuje stan ludności według płci, pojedynczych roczników wieku oraz grupowania w 5-letnie i funkcjonalne grupy wieku dla Polski i województw w dniu 31 grudnia 2013 r., w podziale administracyjnym obowiązującym od 1 stycznia 2014 r. Prognoza ludności dla województw zawiera następujące informacje:

- Ludność według płci i pięcioletnich grup wieku, stan w dniu 31.12. za lata 2013–2050 (w przekroju miasta, wieś).
- Ludność według płci i funkcjonalnych grup wieku, stan w dniu 31.12. za lata 2013–2050 (w przekroju miasta, wieś).
- Ludność według płci i wieku, stan na 31.12. za lata 2013–2050 (dla pojedynczych roczników od 0 do 100 lat i więcej oraz w przekroju miasta, wieś).
- Ruch naturalny i migracyjny ludności w latach 2014–2050.



Wykres 2. Prognoza imigrantów zameldowanych na pobyt stały w województwie opolskim do 2040 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zgromadzonych w zasobach GUS (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2014-2050-opracowana-2014-r-1,5.html>).

⁴¹ Prognoza ludności na lata 2014–2050 opracowana przez Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2014-2050-opracowana-2014-r-1,5.html>

W stosunku do cudzoziemców prognozy są opracowane do 2040 roku, przy czym nie uwzględniają struktury imigrantów ze względu na kraj pochodzenia. Według prognoz demograficznych przewiduje się, że liczba imigrantów na pobyt stały w województwie opolskim będzie zwiększała się z roku na rok i w 2040 r. wyniesie 1,0 tys. osób⁴². W relacji do 2019 r. populacja cudzoziemców zwiększy się o 106,4%. Prognozuje się, że w 2040 r. więcej o 11,5% będzie cudzoziemców w miastach niż na wsi, a wobec 2019 r. więcej przybędzie imigrantów na wsi aniżeli w miastach wzrost o: 108,2% wobec 104,9% (wykres 2).

⁴² Prognoza ludności na lata 2014-2050 opracowana przez Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2014-2050-opracowana-2014-r-,1,5.html>

Cudzoziemcy w systemie ubezpieczeń społecznych w Polsce w województwie opolskim⁴³

Dane dotyczące liczby osób ubezpieczonych

Wraz ze wzrostem liczby cudzoziemskich pracowników w Polsce, rośnie liczba cudzoziemców zgłaszanych do systemu ubezpieczeń społecznych. O ile w latach 2008–2014 liczba ubezpieczonych cudzoziemców wzrosła o ponad 59 tys., to od 2014 r. do 2018 r. już o niemal 450 tys. W dekadzie 2008–2018 liczba osób fizycznych podlegających ubezpieczeniom społecznym i posiadających obywatelstwo inne niż polskie wzrosła niemal 9-krotnie, przy czym liczba cudzoziemców z krajów UE wzrosła ponad 2-krotnie, a cudzoziemców spoza UE blisko 11-krotnie⁴⁴. Z danych ZUS wynika również, że w latach 2008–2014 cudzoziemcy stanowili niecały 1% ogółu ubezpieczonych w ZUS, na koniec 2016 r. udział ten wyniósł prawie 2%, w 2018 r. – ponad 30% (3,6%), a w 2019 r. – ponad 4,0% (4,04%).

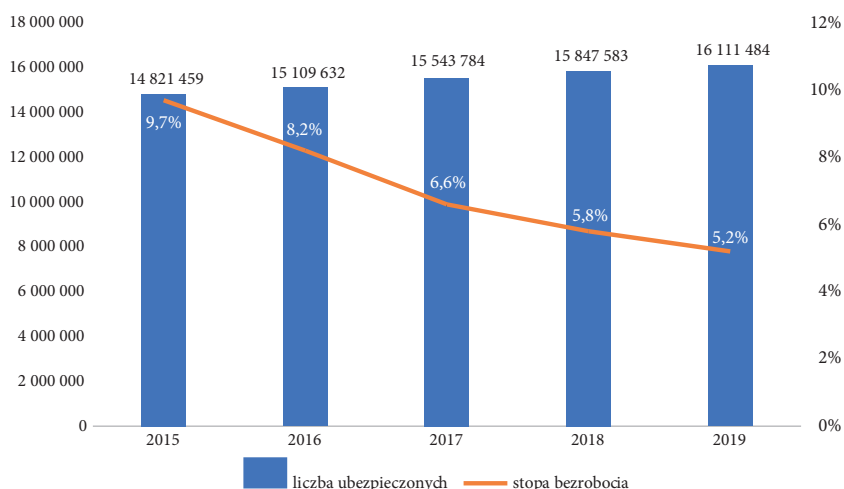
Tego typu zmiany w systemie ubezpieczeń społecznych w stosunku do cudzoziemskich pracowników zachodzą również w województwie opolskim. Co więcej, w latach 2015–2019 dynamika wzrostu liczby osób fizycznych, które podlegały ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym i posiadały obywatelstwo inne niż polskie była w województwie opolskim wyższa niż średnio w kraju. Najliczniejszą grupę wśród ubezpieczonych cudzoziemców stanowią obywatele Ukra-

⁴³ Rozdział powstał na podstawie danych zgromadzonych przez ZUS w Opolu na użytek prezentowanego w niniejszej publikacji projektu i dotyczy analizy zmian w zakresie liczby i struktury cudzoziemców zgłoszonych do systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce i w województwie opolskim.

⁴⁴ R. Adamowicz, *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych*, ZUS, Warszawa 2019, s. 6.

iny – w regionie opolskim ich udział w ogóle osób z zagranicy zgłoszonych do ubezpieczenia jest również wyższy niż w kraju.

Dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wskazują na wyraźny wzrost liczby osób ubezpieczonych w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych w Polsce w latach 2015–2019 (wykres 3). Ich liczba w 2015 r. wyniosła ponad 14,8 mln osób, natomiast w 2019 r. już ponad 16,1 mln osób, co oznacza wzrost o 1,3 mln w wartościach bezwzględnych – czyli o ponad 8%.



Wykres 3. Liczba ubezpieczonych w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowym w Polsce (stan na 31 grudnia każdego roku) na tle stopy bezrobocia rejestrowanego.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ZUS i Banku Danych Lokalnych.

Jednym z najważniejszych czynników, który determinował wzrost liczby osób zgłoszonych do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego była poprawa sytuacji na rynku pracy w Polsce. Potwierdzają to prezentowane na wykresie dane, które wskazują, że wzrostowi liczby ubezpieczonych towarzyszył spadek stopy bezrobocia rejestrowanego w Polsce – z poziomu 7,9% w 2015 r. do 5,2% w 2019 r.

W analizowanym okresie największą liczbę zgłoszonych do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego odnotowano w tych województwach, które cechowały się największą liczbą ludności – były nimi województwa: mazowieckie, śląskie, wielkopolskie, małopolskie oraz dolnośląskie (tab. 10). Z kolei najmniejszą liczbę ubezpieczonych w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych wystąpiła w tych województwach, które cechowały się najniższą liczbą ludności – były nimi województwa: opolskie, lubuskie, podlaskie, świętokrzyskie i warmińsko-mazurskie.

Tabela 10. Liczba ubezpieczonych w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowym według województw – stan na 31 grudnia każdego roku.

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018	2019
dolnośląskie	1 143 090	1 162 189	1 194 012	1 214 660	1 237 834
kujawsko-pomorskie	773 903	787 782	794 673	811 412	818 568
lubelskie	717 722	722 369	745 063	758 786	765 143
lubuskie	375 901	386 247	395 057	399 865	407 253
łódzkie	973 477	992 330	1 012 921	1 028 149	1 038 958
małopolskie	1 227 510	1 259 990	1 300 526	1 326 437	1 353 671
mazowieckie	2 175 880	2 226 142	2 294 960	2 343 872	2 401 697
opolskie	356 929	355 382	372 149	370 910	371 518
podkarpackie	712 131	728 096	751 579	763 240	772 826
podlaskie	389 110	396 353	410 985	418 236	423 874
pomorskie	880 889	902 446	929 142	948 119	970 240
śląskie	1 837 793	1 867 488	1 898 030	1 917 630	1 938 579
świętokrzyskie	423 881	428 952	442 324	448 882	447 588
warmińsko-mazurskie	515 565	520 929	530 078	532 002	534 577
wielkopolskie	1 425 666	1 458 415	1 501 306	1 532 189	1 566 229
zachodniopomorskie	629 792	625 566	641 158	655 017	663 795

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ZUS.

Należy zauważyć, że zmiany w zakresie liczby ubezpieczonych w poszczególnych województwach wykazują podobne tendencje jak zmiany obserwowane w całym kraju – we wszystkich liczba osób, za które opłacane były składki emerytalne i rentowe systematycznie wzrastała (tab. 11).

Tabela 11. Dynamika liczby ubezpieczonych w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowym według województw – stan na 31 grudnia każdego roku.

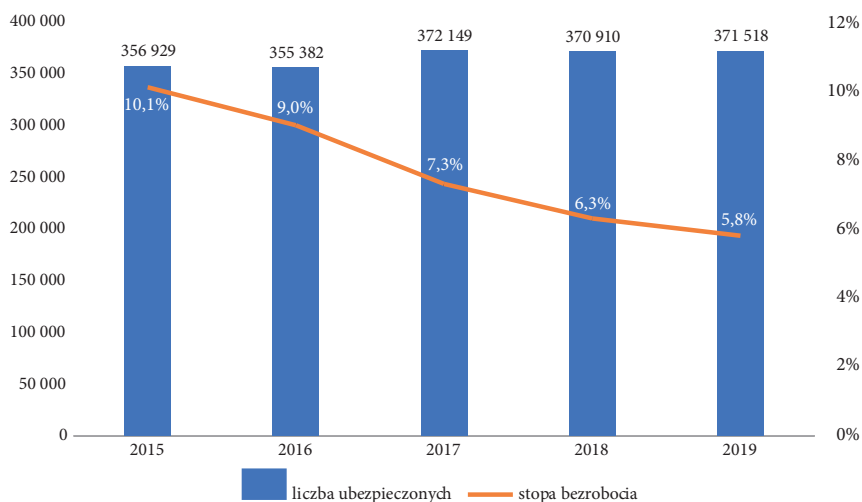
Wyszczególnienie	2016	2017	2018	2019	2019
	rok poprzedni = 100				2015 = 100
dolnośląskie	101,7	102,7	101,7	101,9	108,3
kujawsko-pomorskie	101,8	100,9	102,1	100,9	105,8
lubelskie	100,6	103,1	101,8	100,8	106,6
lubuskie	102,8	102,3	101,2	101,8	108,3
łódzkie	101,9	102,1	101,5	101,1	106,7
małopolskie	102,6	103,2	102,0	102,1	110,3
mazowieckie	102,3	103,1	102,1	102,5	110,4
opolskie	99,6	104,7	99,7	100,2	104,1
podkarpackie	102,2	103,2	101,6	101,3	108,5
podlaskie	101,9	103,7	101,8	101,3	108,9

pomorskie	102,4	103,0	102,0	102,3	110,1
śląskie	101,6	101,6	101,0	101,1	105,5
świętokrzyskie	101,2	103,1	101,5	99,7	105,6
warmińsko-mazurskie	101,0	101,8	100,4	100,5	103,7
wielkopolskie	102,3	102,9	102,1	102,2	109,9
zachodniopomorskie	99,3	102,5	102,2	101,3	105,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ZUS.

Największą dynamikę zmian liczby osób zgłoszonych do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego w latach 2015–2019 odnotowano w stosunku do kilku województw – mazowieckiego, małopolskiego, pomorskiego i wielkopolskiego, ale także w takich regionach jak: podlaskie, podkarpackie, lubuskie i dolnośląskie. Z kolei najmniejsza dynamika wystąpiła w województwie warmińsko-mazurskim i opolskim.

Województwo opolskie było jedynym województwem w Polsce, w którym aż dwukrotnie w analizowanym okresie odnotowano spadek liczby ubezpieczonych w stosunku do poprzedniego roku – w 2016 r. oraz w 2018 r. Widoczne jest to w tabeli 10 oraz na wykresie 4, gdy porówna się wartości dotyczące liczby objętych ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym.



Wykres 4. Liczba ubezpieczonych w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowym w województwie opolskim (stan na 31.12. każdego roku) na tle stopy bezrobocia rejestrowanego.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ZUS.

W województwie opolskim w 2015 r. liczba osób podlegających ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu wyniosła około 357 tys., natomiast w 2019 r. była o ponad 14,5 tys. większa i wyniosła ponad 371,5 tys. osób. Porównując procentowy wzrost liczby ubezpieczonych w województwie opolskim z danymi dotyczącymi całej Polski, daje się zauważyć, że dynamika wzrostu była w nim niemal dwukrotnie niższa niż w całym kraju. Warto podkreślić, że w całym badanym okresie – zarówno w Polsce, jak i w województwie opolskim – obserwowano podobne zmiany w zakresie stopy bezrobocia, przy czym w województwie opolskim były one bardziej wyraźne.

Cudzoziemcy podlegający ubezpieczeniom społecznym w Polsce i województwie opolskim

Na przestrzeni ostatnich lat nastąpił istotny wzrost liczby osób fizycznych, które podlegały ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym i posiadały obywatelstwo inne niż polskie. W latach 2015–2019 dynamika wzrostu była w województwie opolskim wyższa niż w kraju. W regionie był to wzrost ponad 4-krotny (z poziomu ok. 4 tys. w 2015 r. do 18 tys. w 2019 r.), natomiast w kraju ponad 3-krotny (z poziomu odpowiednio ok. 184 tys. do ok. 651 tys.). Również udział cudzoziemców w ogóle osób ubezpieczonych jest w województwie opolskim nieco wyższy niż średnio w kraju (odpowiednio 4,88% i 4,04% w 2019 r.). Wyraźny wzrost liczby ubezpieczonych cudzoziemców w regionie opolskim nastąpił w latach 2017–2018 (o ponad 6 tys.), od tego czasu liczba ubezpieczonych cudzoziemców istotnie nie zmienia się i utrzymuje na poziomie ok. 17–18 tys. (tab. 12).

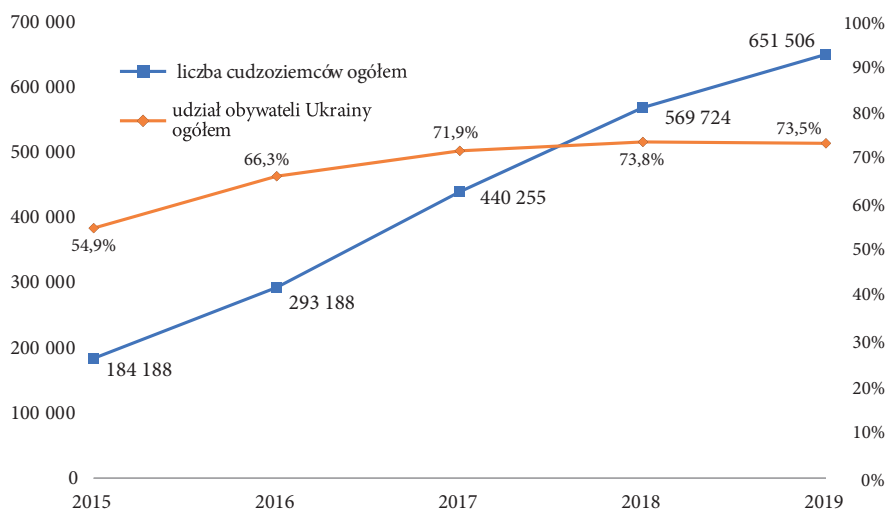
Tabela 12. Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne) ogółem i tych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie w Polsce i w województwie opolskim w latach 2015–2019.

Wyszczególnienie	Według stanu na:				
	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Ubezpieczeni ogółem – POLSKA	14 821 459	15 109 632	15 543 784	15 847 583	16 111 484
Ubezpieczeni ogółem – OPOLSKIE	356 929	355 382	372 149	370 910	371 518
Cudzoziemcy ogółem – POLSKA	184 188	293 188	440 255	569 724	651 506
Cudzoziemcy ogółem – OPOLSKIE	4 306	7 163	11 664	17 756	18 143

Udział cudzoziemców w ogóle ubezpieczonych – POLSKA	1,24%	1,94%	2,83%	3,60%	4,04%
Udział cudzoziemców w ogóle ubezpieczonych – OPOLSKIE	1,21%	2,02%	3,13%	4,79%	4,88%

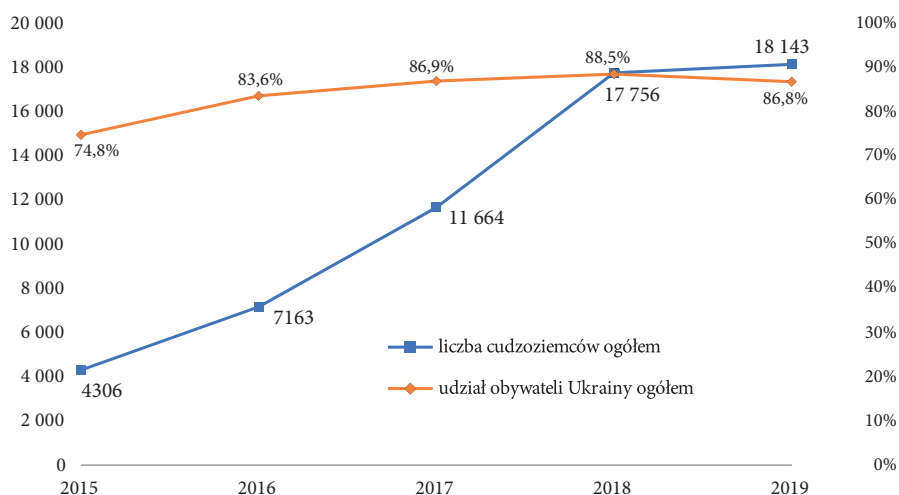
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ZUS.

Wśród zgłoszonych do ubezpieczenia cudzoziemców dominują obywatele Ukrainy, przy czym również w tym przypadku utrzymują się istotne różnice pomiędzy krajem a województwem opolskim. Udział pracowników z Ukrainy w regionie opolskim w 2019 r. przekroczył bowiem 86%, a w 2018 r. sięgnął niemal 89%, gdy tymczasem w kraju w ostatnich latach utrzymuje się on na poziomie ok. 73% (wykres 5).



Wykres 5. Liczba cudzoziemców ogółem i udział obywateli Ukrainy zgłoszonych do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego w Polsce w latach 2015–2019.

Źródło: E. Roguła, *Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy w województwie opolskim. Studium ekonomiczno-społeczne*. Niepublikowany dokument wewnętrzny, sygnatura: 240000/064/7/1/2020-ORG, ZUS O/Opole, Opole 2020, s. 3.



Wykres 6. Liczba cudzoziemców ogółem i udział obywateli Ukrainy zgłoszonych do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego w województwie opolskim w latach 2015–2019.

Źródło: E. Roguła, *Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy w województwie opolskim...*, s. 6.

Określone zmiany nastąpiły również w strukturze pochodzenia cudzoziemców. Kolejnymi oprócz obywateli Ukrainy najliczniejszymi grupami ubezpieczonych cudzoziemskich pracowników są obywatele Białorusi oraz Mołdawii. Ich liczba nie jest w regionie opolskim wysoka, lecz w stosunku do 2015 r. dosyć istotnie wzrosła – odpowiednio 8-krotnie (Białorusini) i 3,5-krotnie (Mołdawianie). Liczniej pojawili się też obywatele Gruzji oraz Filipin, natomiast Hindusi nie znajdują się już wśród najważniejszych grup cudzoziemców.

Jak wskazano, obywatele Ukrainy również są najliczniejszą grupą cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych w skali kraju (ok. 480 tys. w 2019 r. i to ponad 4-krotny wzrost w stosunku do 2015 r.). W kraju, podobnie jak w województwie opolskim, zauważalny jest też wzrost liczby ubezpieczonych pracowników z Białorusi (ok. 43 tys. w 2019 r.), przy czym wzrost ten nie jest tak dynamiczny jak w regionie (4-krotny wzrost w stosunku do 2015 r.). Natomiast w kraju, inaczej niż w regionie opolskim, duża dynamika wzrostu liczby ubezpieczonych cudzoziemców częściej dotyczy także obywateli krajów dalekowschodnich – Indii, Nepalu i Bangladeszu⁴⁵.

⁴⁵ R. Adamowicz, *Cudzoziemcy w polskim...*, s. 7.

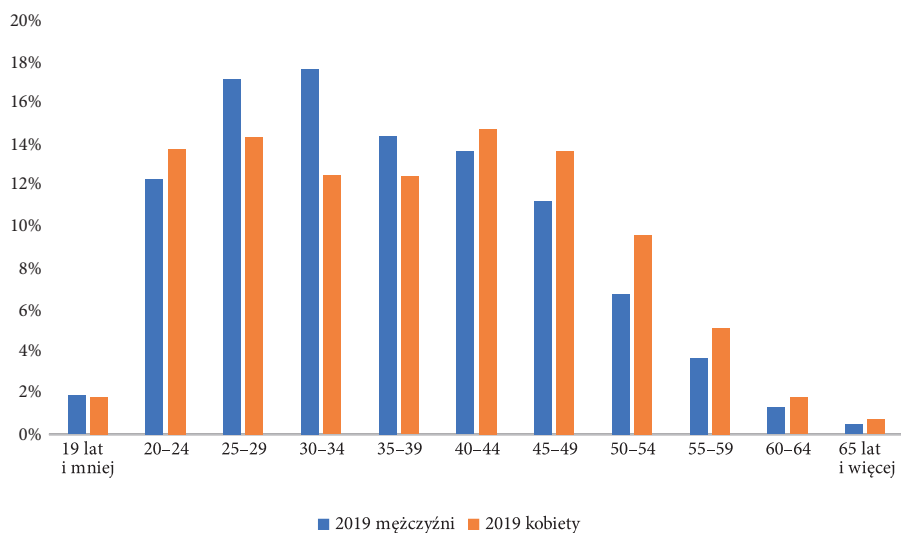
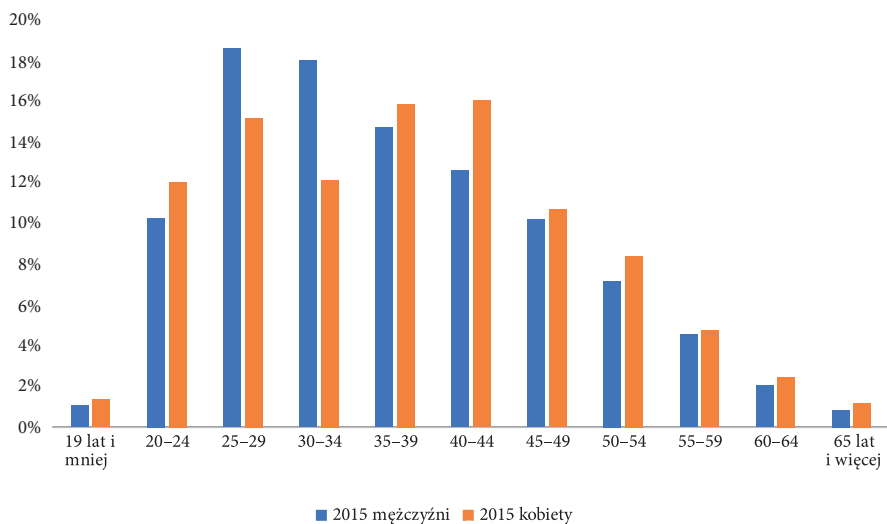
Tabela 13. Cudzoziemcy zgłoszeni do ubezpieczenia emerytalnego i rentowych w województwie opolskim według obywatelstwa w 2015 r. i 2019 r.

Lp.	2015		2019	
	ogółem	4306	Ogółem	18 143
1.	ukraińskie	3219	ukraińskie	15 743
2.	mołdawskie	129	mołdawskie	458
3.	niemieckie	125	białoruskie	419
4.	bułgarskie	83	gruzińskie	276
5.	białoruskie	52	niemieckie	137
6.	hinduskie	50	bułgarskie	76
7.	rosyjskie	40	bosyjskie	69
8.	rumuńskie	31	filipińskie	66
9.	czeskie	29	rumuńskie	62
10.	tureckie	27	tureckie	55
11.	inne (137 obywatelstw)	521	inne (146 obywatelstw)	782

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ZUS.

Udziały ubezpieczonych w polskim systemie ubezpieczeń cudzoziemców w wieku poniżej 40 lat dla mężczyzn oraz w wieku poniżej 30 lat dla kobiet są wyższe niż udziały ogółu ubezpieczonych (w 2018 r. odpowiednio 64,8% i 48,1% dla mężczyzn oraz 32,2% i 19,0% dla kobiet), natomiast udziały ubezpieczonych cudzoziemców w wieku powyżej 49 lat są znacznie niższe niż udziały ogółu ubezpieczonych (odpowiednio 12,2% i 28,9% dla mężczyzn oraz 14,5% i 27,5% dla kobiet). Oznacza to, że w porównaniu do ogółu ubezpieczonych wśród ubezpieczonych w Polsce cudzoziemców większe są udziały osób młodszych, a niższe osób starszych.

W strukturze ubezpieczonych cudzoziemców w województwie opolskim w ostatnich latach (2015–2019) zmiany nie są szczególnie znaczące – w przypadku mężczyzn dotyczą głównie młodych osób, z kolei w przypadku kobiet – migrantek w średnim wieku. Wzrósł (o 2%) udział bardzo młodych mężczyzn (20–24 lata) i zmalał (o 1,5%) w wieku 25–29 lat. W przypadku kobiet zmalał (o 3,4%) udział kobiet w wieku 35–39 i wzrósł (o ok. 3%) w wieku 45–49 lat.

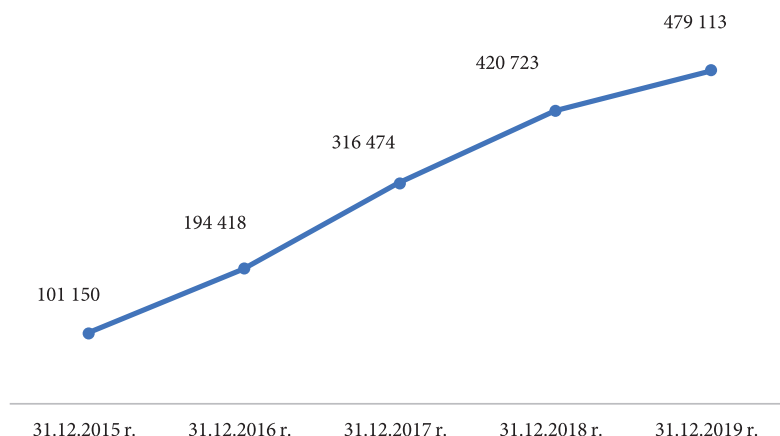


Wykres 7. Liczba ubezpieczonych z województwa opolskiego, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowego podali obywatelstwo inne niż polskie według wieku i płci w 2015 r. (panel górny) i 2019 r. (panel dolny).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ZUS.

Obecność obywateli Ukrainy w systemie ubezpieczeń społecznych w Polsce i województwie opolskim

Jak wskazano, Ukraińcy stanowią najliczniejszą grupę wśród cudzoziemców ubezpieczonych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. W 2015 r. według rejestrów ZUS grupa osób mających obywatelstwo ukraińskie liczyła nieco ponad 101 tys. osób, a w 2019 r. było to już blisko 480 tys. osób. Szczegółowe dane zostały zaprezentowane na wykresie 8.

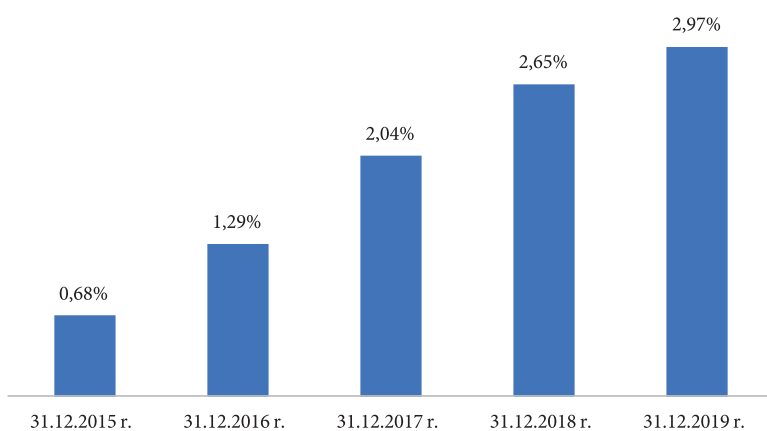


Wykres 8. Liczba ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnych i rentowych podali obywatelstwo ukraińskie (Polska).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ZUS.

Warto zauważyć, że liczba Ukraińców zgłoszonych do ZUS wzrosła także w 2020 r. Pod koniec 2020 r. liczba ubezpieczonych, deklarujących obywatelstwo ukraińskie wzrosła do ponad 532 tys., co pokazuje, że pomimo pogorszenia się sytuacji w gospodarce spowodowanej pandemią Covid-19 korzystanie z pracy obcokrajowców, w tym w szczególności Ukraińców nie słabło. Polscy pracodawcy nadal chętnie zatrudniali pracowników zagranicznych, głównie ukraińskich.

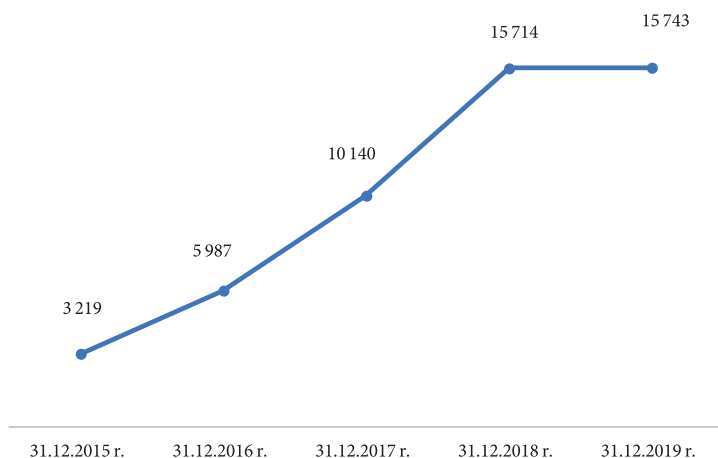
Należy podkreślić, że wzrasta także udział Ukraińców w ogóle ubezpieczonych w Polsce. O ile w 2015 r. było to zaledwie 0,68%, to już w 2019 r. liczba ta wyniosła blisko 3%.



Wykres 9. Udział obywateli Ukrainy w ogóle ubezpieczonych w Polsce [w %].

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ZUS.

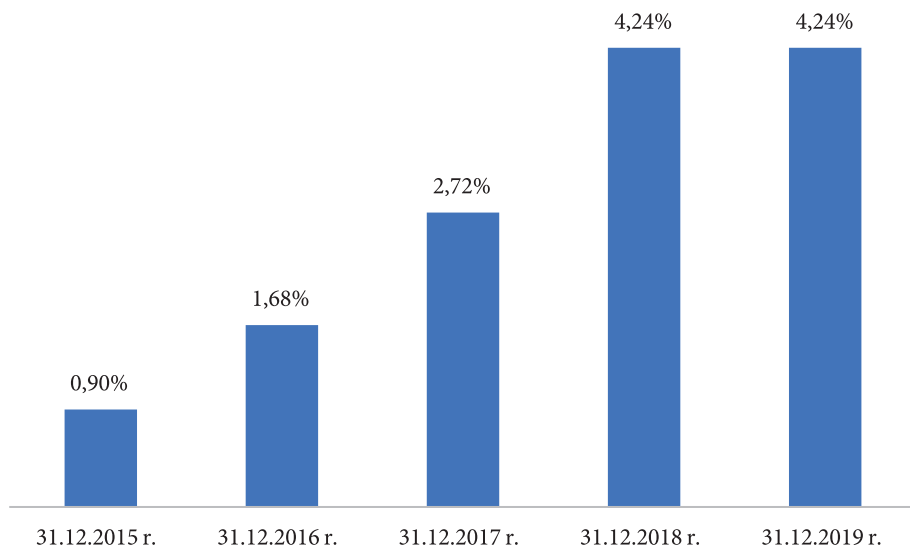
Wzrost liczby ubezpieczonych Ukraińców w ZUS widać także w województwie opolskim. W latach 2015–2019 nastąpił około 5-krotny wzrost liczby dokumentów ubezpieczeniowych dla obywateli tego kraju. W 2015 r. w województwie opolskim w rejestrach ZUS zanotowano nieco ponad 3,2 tys. Ukraińców, natomiast w 2019 ich liczba przekroczyła 15,7 tys. osób (wykres 10).



Wykres 10. Liczba ubezpieczonych w województwie opolskim, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo ukraińskie.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ZUS.

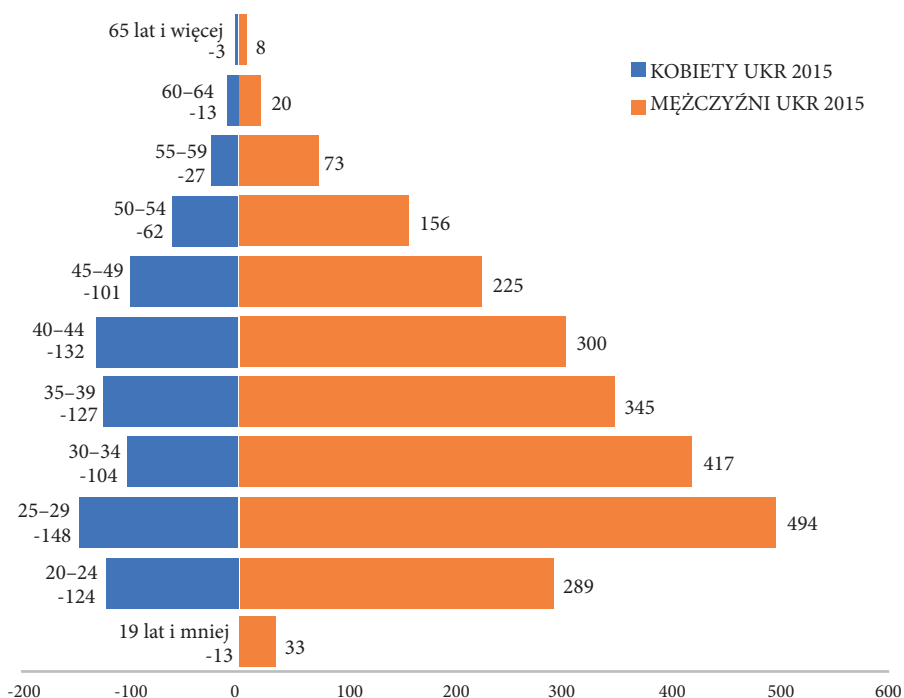
Podobnie jak w całej Polsce, także w województwie opolskim, w analizowanym okresie obserwowany był wzrost udziału obywateli Ukrainy w grupie ubezpieczonych ogółem. W 2015 r. było to 0,9%, natomiast w 2019 r. liczba ta wyniosła 4,24% (wykres 11) i była wyższa niż udział Ukraińców w grupie ubezpieczonych w Polsce.



Wykres 11. Udział obywateli Ukrainy w ogóle ubezpieczonych w województwie opolskim (w %).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ZUS.

Jak wynika z danych ZUS, wśród Ukraińców napływających do województwa opolskiego w latach 2016–2019 dominowali mężczyźni. W 2016 r. w porównaniu do kobiet stanowili większość we wszystkich grupach wiekowych. Jednak najliczniej na opolskim rynku pracy obecni byli pracownicy w wieku 25–34 lata (wykres 12).



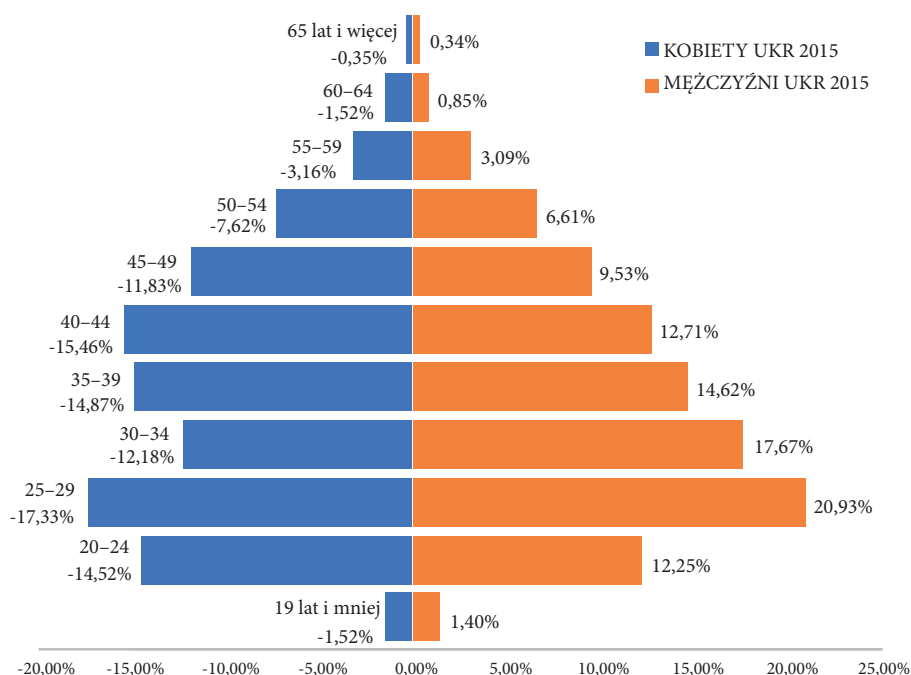
Wykres 12. Liczba ubezpieczonych z województwa opolskiego w 2015 r., którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo ukraińskie wg wieku i płci.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych ZUS.

Co ciekawe, w grupie kobiet, chociaż mniej licznej niż grupa mężczyzn za- uważać można, że do województwa opolskiego przyjeżdżały najczęściej Ukra- inki w wieku 25–29 lat oraz z grupy wiekowej 35–44 lata. Nieco mniej licznie obecne były migrantki z grupy 30–34 lat, co zapewne może mieć związek z naj- częściej realizowanymi w tym wieku planami macierzyńskimi.

Najmniejszą liczebnością – i dotyczyło to zarówno mężczyzn, jak i kobiet charakteryzowały się roczniki najstarsze: 64 lata i starsze oraz najmłodsze, czy- li poniżej 19 roku życia.

Dla lepszego zobrazowania zróżnicowania wiekowego Ukraińców, którzy podejmowali pracę w województwie opolskim w 2015 r. zestawiono ich udziały procentowe wśród ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń eme- rytalnego i rentowych podali obywatelstwo ukraińskie (wykres 13).

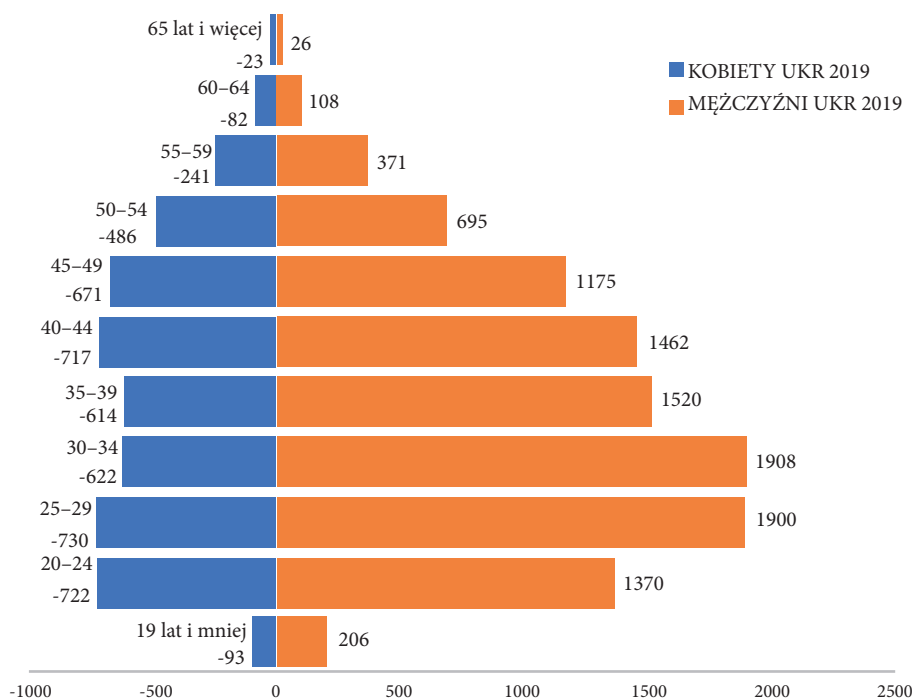


Wykres 13. Udziały ubezpieczonych z województwa opolskiego w 2015 r., którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo ukraińskie wg wieku i płci.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych ZUS.

Ponad 1/5 mężczyzn była wieku 25–29 lat. Wyraźnie widać, że wraz z przechodzeniem do coraz starszych grup wiekowych zmniejszały się udziały pracowników. Także w grupie kobiet, największy udział, bo ponad 17% stanowiły kobiety w wieku 25–29 lat.

W 2019 r. zauważyć można zmiany dotyczące wieku Ukraińców podejmujących pracę w województwie opolskim. W grupie mężczyzn największe znaczenie miały dwie kategorie wiekowe – 25–29 lat oraz 30–34 lata (wykres 14).

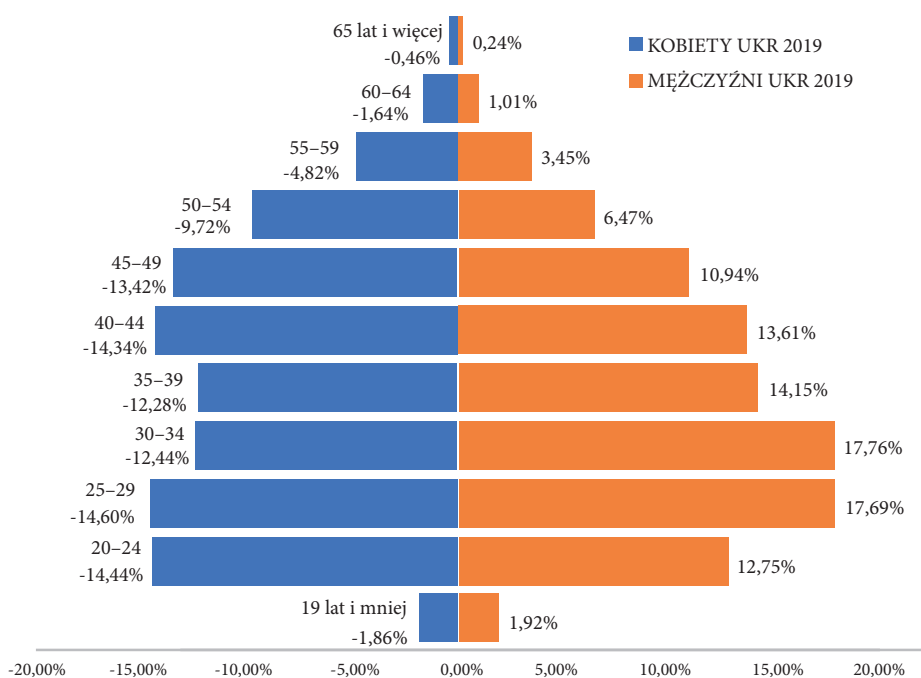


Wykres 14. Liczba ubezpieczonych z województwa opolskiego w 2019 r., którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo ukraińskie wg wieku i płci.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych ZUS.

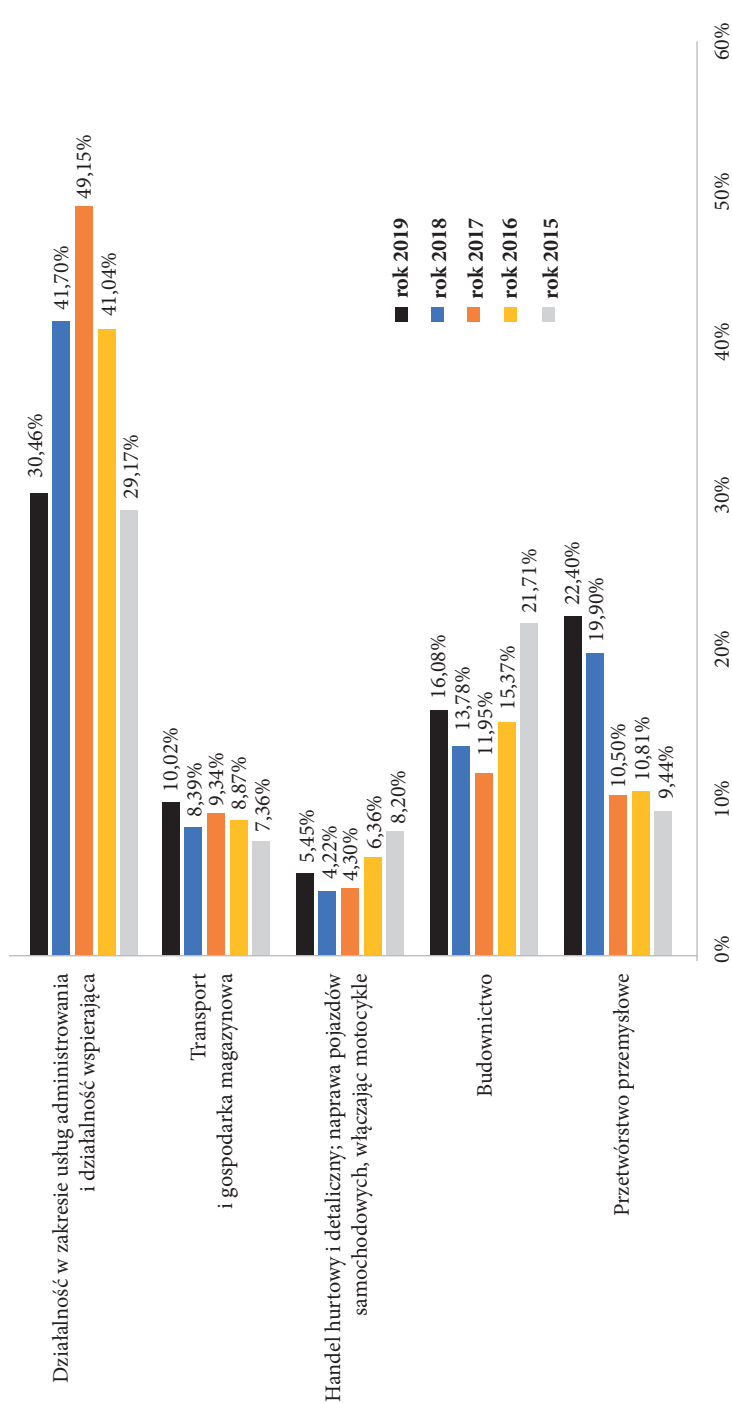
Natomiast wśród kobiet w 2019 r. w rejestrach ZUS najliczniej występowały trzy grupy wiekowe: 20–24 lata, 25–29 lat oraz 40–44 lata.

Jeszcze wyraźniej widać zmiany, jakie zaszły w strukturze wiekowej Ukraińców ubezpieczonych w ZUS po przeanalizowaniu udziałów procentowych (wykres 15). W 2019 r. udział mężczyzn w wieku 25–24 lata wyniósł ponad 35%, wśród kobiet blisko 1/3 była wieku 20–29 lat.



Wykres 15. Procentowe udziały ubezpieczonych z województwa opolskiego w 2019 r., którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowego podali obywatelstwo ukraińskie wg wieku i płci.

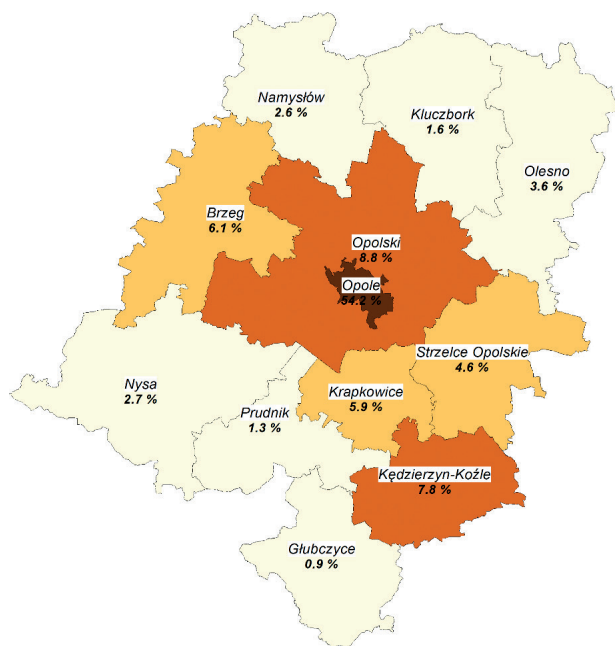
Źródło: Opracowanie na podstawie danych ZUS.



Wykres 16. Udziały ubezpieczonych obywateli Ukrainy zgłoszonych przez płatników składek z województwa opolskiego według najliczniej reprezentowanych sekcji PKD.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych ZUS.

W latach 2015–2019 zauważyć można także zmiany w branżach zatrudniających Ukraińców na Opolszczyźnie (wykres 16). W analizowanym okresie Ukraińcy byli zgłaszani do ubezpieczenia społecznego najczęściej przez podmioty z branży „działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca”. Najwięcej, bo blisko 50% Ukraińców zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego pracowało w tej branży w 2017 r. W kolejnych latach – 2018 i 2019 r. widać zmniejszanie się udziału pracowników zatrudnionych w tym sektorze do odpowiednio ok. 42% i 30%. W analizowanych latach zauważyć można nieznaczny wzrost znaczenia transportu i gospodarki magazynowej jako branży zatrudnienia Ukraińców (z 7,4% w 2015 do 10% w 2019 r.). W 2019 r. zauważa się także wzrost udziału pracodawców z branży „przetwórstwo przemysłowe” (z 9,4% w 2015 do 22,4% w 2019 r.). Pracownicy z Ukrainy byli także dość licznie obecni w budownictwie. W 2015 r. zatrudnionych w tej branży było blisko 22% Ukraińców ubezpieczonych w ZUS. Natomiast w 2016 i 2017 ich udziały zmniejszyły się odpowiednio do 15,3% oraz blisko 12%. Wzrost zatrudnienia w tym sektorze notowany był w 2018 r. (13,8%) i 2019 r. (16%).



Mapa 1. Odsetek pracowników ukraińskich w powiatach, w którym znajduje się firma zatrudniająca Ukraińców.

Źródło: Opracowanie własne.

Interesujący jest także rozkład przestrzenny pracowników z Ukrainy zatrudnianych przez opolskie firmy (mapa 1). Występuje wyraźna koncentracja przestrzenna pracowników ukraińskich w powiatach, w których znajduje się firma zatrudniająca Ukraińców. Największe skupisko znajduje się bowiem w Opolu (54,2%), a dopiero w dalszej kolejności w pasie środkowym regionu, tj. w powiatach opolskim (8,8%), kędzierzyńsko-kozielskim (7,8%), brzeskim (6,1%), krapkowickim (5,9%), strzeleckim (4,6%). Udział pracowników z Ukrainy w powiatach północnych i południowych regionu jest nieznaczny (od 0,9% w powiecie głubczyckim do 3,6% w powiecie oleskim).

3

SPOŁECZNO-KULTUROWY WYMIAR IMIGRACJI OBYWATELI UKRAINY DO WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO

Spółeczny profil imigrantów ukraińskich w świetle badań sondażowych

Charakterystyka wybranych cech demograficznych i społecznych imigrantów z Ukrainy

Bliższe poznanie migrantów z Ukrainy jako określonego typu kategorii społecznej, o jasno scharakteryzowanej strukturze społecznej, z uwzględnieniem takich między innymi własności jednostkowych, jak: płeć, wiek, wykształcenie, stan cywilny, czy pochodzenie regionalne i inne, pozwala dostrzec różne, charakterystyki umożliwiające ukierunkowanie dalszych eksploracji, przyjmując w niej trafne układy analitycznego odniesienia. Ponadto wiedza na temat tego kim jest typowy, zamieszkujący Opolszczyznę, imigrant posiada także znaczenie aplikacyjne i stanowić może przydatne narzędzie pozytywnego oddziaływania w sferze szeroko rozumianej praktyki społecznej: urzędów pracy, doradców zawodowych, ośrodków pomocy społecznej i innych.

Niniejszy rozdział ma na celu przybliżenie społecznego profilu osób przyjezdnych z Ukrainy w ramach dwóch objętych badaniami sondażowymi kategorii⁴⁶. Są one zróżnicowane ze względu na pełnioną rolę społeczną. Jedną z nich stanowią osoby pełniące rolę pracowników, czyli jednostki podejmujące zatrudnienie zawodowe na opolskim regionalnym rynku pracy. Drugą, natomiast, stanowią osoby realizujące studia na opolskich uczelniach. W dalszych częściach skupiono się najpierw na analizie i opisie wybranych cech społecznych i demograficznych obu tych kategorii imigrantów z Ukrainy. Następnie zwróci się uwagę na takie interesujące kwestie, jak ogólne doświadczenia migracyjne tychże osób, ale także ich związki rodzinne czy też posiadane kompetencje językowe.

⁴⁶ Wykorzystane tu wyniki pochodzą z badań przeprowadzonych metodą sondażową na terenie województwa opolskiego w 2019, z wykorzystaniem standaryzowanych kwestionariuszy na próbie ukraińskich pracowników (n = 380) oraz studentów (n = 201).

Zasadnicze nasuwające się tu pytania, dotyczą tego kim są, w zasygnalizowanym wyżej znaczeniu, osoby przybyłe z Ukrainy i współzamieszkujące region opolski? Jakie cechy reprezentują? Informacje na ten temat będą przydatne w dalszych częściach książki w refleksji nad tym, czy i w jakim sensie określona „sylwetka” migrantów może mieć znaczenie dla społecznego położenia tychże mieszkańców w nowym miejscu pobytu, jak i dla samego regionu.

Jak wynika z przeprowadzonych badań sondażowych wśród pracujących mieszkańców Opolszczyzny, obywatele Ukrainy to przede wszystkim osoby w młodym wieku. Najliczniej reprezentowani są trzydziesto- i czterdziestolatkowie (42,6%). Są to zatem pracownicy szczególnie cenni dla rynku pracy pod względem wieku. Kategorię tę dodatkowo powiększają niewiele rzadziej występujące, młodsze jeszcze osoby pracujące, tj. poniżej 30. roku życia (38,4%). Ukazuje to poniższa wizualizacja (wykres 17), która dodatkowo porównuje wiek pracowników ze studentami z Ukrainy.

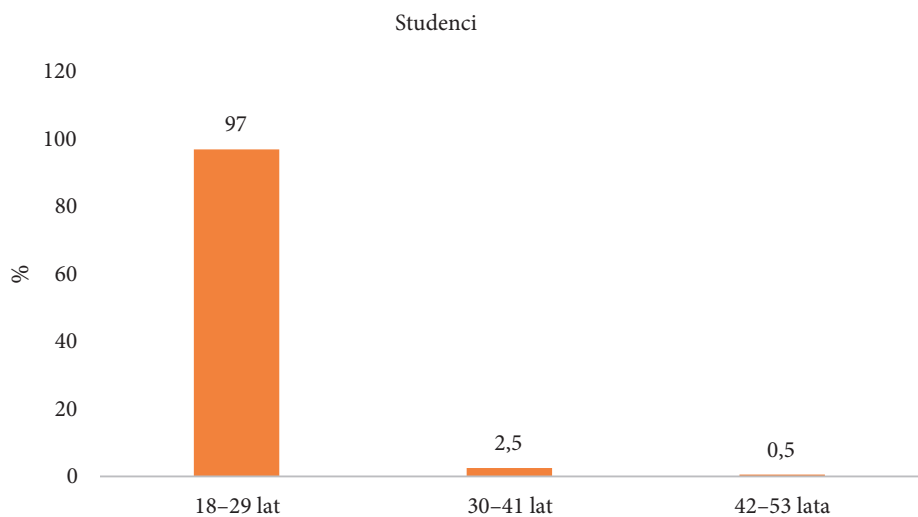
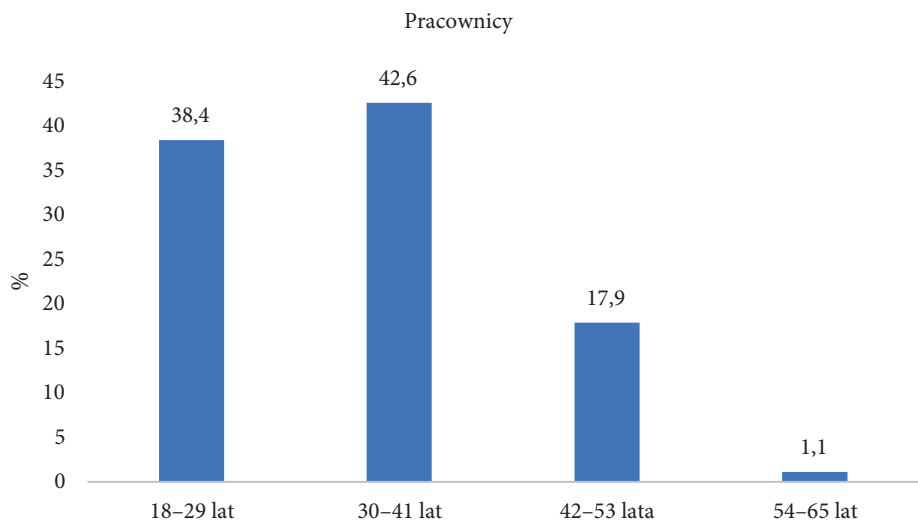
Wykres ten ukazuje dodatkowo zdecydowanie mniejsze zróżnicowanie struktury wiekowej studentów, co wydaje się być zrozumiałe, zważywszy na fakt, iż wszyscy znajdują się właśnie na etapie akademickiej edukacji, z czego ogromna większość (97%) ma nie więcej niż 29 lat.

Równie interesująco przedstawia się struktura płci badanych kategorii mieszkańców, wykazując pewne, dość wyraźnie zróżnicowanie (tabela 1). O ile wśród pracujących osób wyraźnie dominują mężczyźni w stosunku do kobiet (70% wobec 30%), to już wśród studentów proporcja ta jest odwrócona i ujawnia bardziej sfeminizowaną strukturę, w której to kobiety stanowią większość (56,2% wobec 43,8%).

Tabela 14. Struktura płci pracowników oraz studentów przybyłych z Ukrainy.

Płeć pracowników		
	liczebność	%
Kobiety	114	30,0
Mężczyźni	266	70,0
Ogółem	380	100,0
Płeć studentów		
Kobieta	113	56,2
Mężczyzna	88	43,8
Ogółem	201	100,0

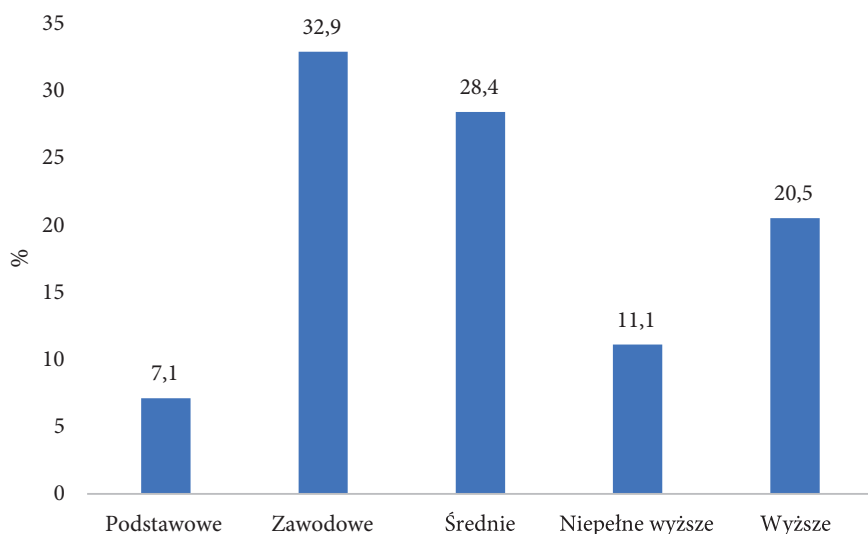
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.



Wykres 17. Struktura wieku mieszkańców Opolszczyzny przybyłych z Ukrainy (pracownicy i studenci).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

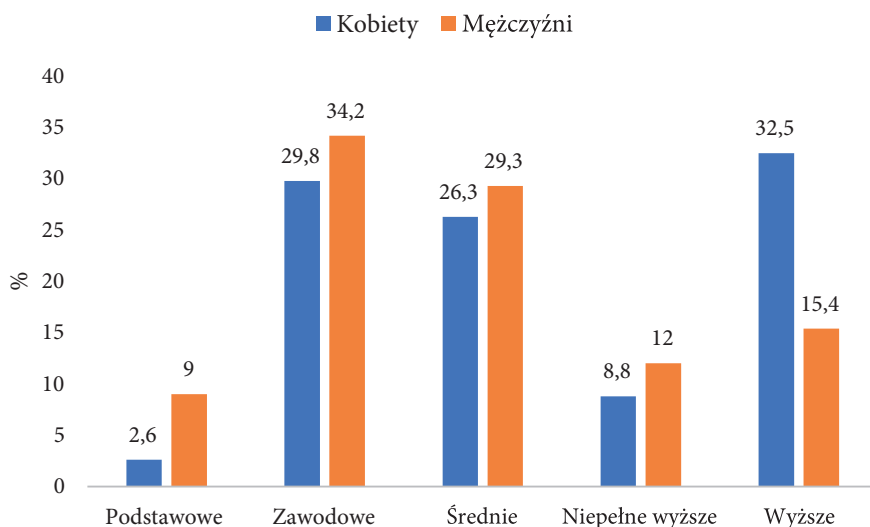
Warto przyjrzeć się, jak wykształcone są osoby pracujące na Opolszczyźnie. Na zagadnienie to spojrzano zarówno w ujęciu ogólnym, jak i w odniesieniu do płci. Z analiz wynika (wykres 18), że najczęściej legitymują się one wykształceniem zawodowym (32,9%), które posiada przeciętnie co trzecia osoba pracująca oraz, nieco rzadziej, wykształceniem średnim (28,4%). Z kolei co piąty pracownik posiada wykształcenie wyższe, a co dziesiąty wyższe niepełne. Niewątpliwie pozytywnym elementem owej ogólnej struktury wykształcenia jest zdecydowanie najniższy wskaźnik osób posiadających jedynie podstawowe wykształcenie (7%), najmniej atrakcyjne, jeśli chodzi o pozycję oraz szansę na rynku pracy.



Wykres 18. Struktura wykształcenia pracujących mieszkańców Opolszczyzny przybyłych z Ukrainy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Co ciekawe – ilustruje to poniższa wizualizacja (wykres 19) – poziom wykształcenia badanych osób różnicuje się w zależności od płci pracowników, co najbardziej uwidacznia się w odniesieniu do wartości brzegowych wykształcenia: wyższego i podstawowego.



Wykres 19. Struktura wykształcenia pracujących osób ze względu na płeć.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

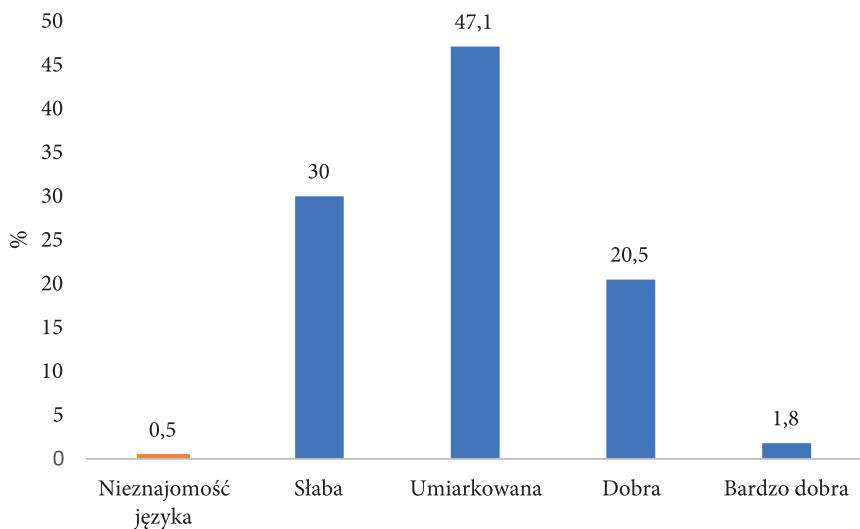
O ile wśród kobiet najczęściej reprezentowanym wykształceniem jest wykształcenie wyższe (średnio co trzecia kobieta), to wśród mężczyzn owym ilościowym odpowiednikiem jest wykształcenie zawodowe. Różnica jest tu wyraźna. Okazuje się, że kobiety aż dwukrotnie częściej niż mężczyźni legitymizują się wyższym wykształceniem (32% wobec 15%). Z kolei wykształcenie podstawowe – jakkolwiek najrzadziej występujące w obu kategoriach płci – dotyczy wręcz śladowego odsetka kobiet (2,6%) i wyraźnie częściej rozpowszechnione jest u mężczyzn (9%).

Jak owa struktura wykształcenia przekłada się na kwalifikacje zawodowe migrantów? Ogólnie można stwierdzić, że zdecydowana większość z nich to osoby posiadające konkretny, wyuczony zawód (74%), stanowiący szeroki wachlarz kwalifikacji. I tak na przykład wśród osób z wyższym wykształceniem występują nauczyciele, ekonomiści, inżynierowie, farmaceuci, architekci, a nawet psychologowie czy statystycy; wśród migrantów z wykształceniem średnim lub zawodowym, natomiast: fryzjerzy, mechanicy, piekarze, kierowcy, krawcy, cukiernicy, kelnerzy czy stolarze. Należy jednak podkreślić, że kwestia wykonywania określonego zawodu na opolskim rynku pracy – czy też na polskim w ogóle – ściśle wiąże się z posiadaniem pewnych dodatkowych, już nie tylko ściśle zawodowych, kompetencji i kwalifikacji. Bez wątpienia należą do nich kompetencje językowe, o których będzie mowa w dalszej części rozdziału.

Kompetencje językowe imigrantów

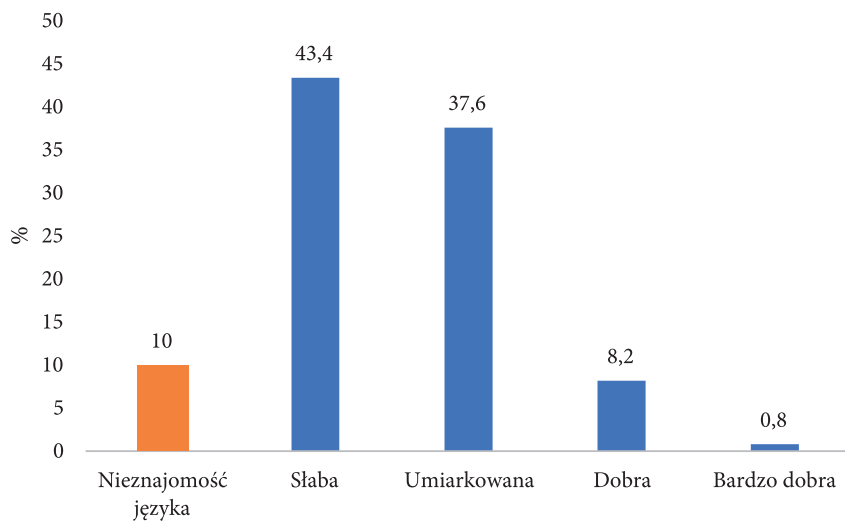
Wspomniana wyżej aktywność zawodowa migrantów zakłada *implicite* posiadanie odpowiednich kompetencji językowych. O ile można wyobrazić sobie pewne proste zawody, zwłaszcza pracę niewymagającą bezpośredniego kontaktu z klientem, w której wystarczające byłoby swoiste minimum w tym zakresie, to już zatrudnienie w sferze usług, w szczególności w ramach zawodów wymagających wyższych kwalifikacji (jak np. wspomniany wcześniej zawód psychologa, czy nauczyciela) niesie za sobą potrzebę odpowiedniej biegłości językowej i to zarówno w zakresie umiejętności mówienia, jak i pisania. W ogólnym sensie znajomość języka obowiązującego w kraju przyjmującego migranta jest kluczowa dla jakości jego pobytu w nim, warunkuje wręcz codzienne funkcjonowanie. Odnosi się to zatem nie tylko do sfery zawodowej, ale w ogóle do sfery życia codziennego w lokalnej społeczności i jakości życia w szerokim tego słowa znaczeniu.

W badaniach zapytano respondentów o to, jak sami oceniają swoje kompetencje językowe zarówno w mowie, jak i piśmie (wykresy 20 i 21). Dokonując samooceny posługiwali się pięciostopniową skalą, od zera – oznaczającego całkowity brak znajomości języka polskiego, do czterech (bardzo dobra znajomość). Umownie zatem skala ta kwalifikowała orientacyjnie stopień biegłości w posługiwaniu się językiem polskim jako: bardzo dobry (4), dobry (3) umiarkowany (2), słaby (1) oraz brak znajomości (0). Pozwoliło to określić przybliżony obraz kompetencji językowych ukraińskich migrantów zamieszkujących województwo opolskie.



Wykres 20. Samoocena znajomości języka polskiego w mowie.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.



Wykres 21. Samoocena znajomości języka polskiego w piśmie.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Z porównania wyników na obu powyższych wizualizacjach wylania się obraz umiarkowanego poziomu znajomości języka polskiego. Przy czym o ile owa umiarkowana znajomość mowy polskiej deklarowana była najczęściej i dotyczyła blisko połowy badanych osób (47,1%), o tyle umiejętność pisania w języku polskim wyrażnie rzadziej oceniano w ten sposób (różnica *in minus* ok. 10%), określając ją najczęściej jako słabą (43,4%). Można więc powiedzieć, że ogólnie lepiej wypada wśród migrantów mówienie po polsku niż pisanie. Niewątpliwie fakt przynależności obu języków do grupy słowiańskich ułatwia werbalny sposób komunikowania, czego jednak nie można już powiedzieć odnośnie do pisma w związku z tym, iż alfabet ukraiński, w odróżnieniu od polskiego, wywodzi się z cyrylicy⁴⁷.

Empirycznym potwierdzeniem tej trudności jest odnotowane zjawisko całkowitej nieznamości języka polskiego, które w odniesieniu do mowy prawie nie wystąpiło (0,5%), natomiast w piśmie zaznaczyło się zdecydowanie częściej (10%). Pewnego rodzaju innym potwierdzeniem tego stanu rzeczy jest fakt, iż ponad połowa badanych osób stwierdza, że nie posiada problemów w porozumiewaniu się z Polakami, a kolejna spora część ocenia raczej ambiwalentnie w stylu: „ani tak, ani nie” (36,1%).

Wydaje się oczywisty związek omawianego tu zagadnienia kompetencji językowych, z kwestią polskiego pochodzenia. Choćby intuicyjne przypuszczenie pozwala hipotetycznie przyjąć, iż wraz z posiadanym polskim pochodzeniem niejako „dziedziczony” jest pewien, także kulturowy, kapitał w postaci języka ojczystego przodków. Znajduje to swoje potwierdzenie w zgromadzonych danych empirycznych. Przede wszystkim nie wystąpił ani jeden przypadek osoby w ogóle nie znającej języka polskiego, a legitymizującej się polskim pochodzeniem. Po wtóre, prawie aż dwukrotnie rzadziej osoby takie deklarowały słabą zaledwie znajomość mówionego języka polskiego (16% wobec 30%). Rzadziej też deklarują umiarkowaną znajomość języka. Natomiast najbardziej spektakularna różnica widoczna jest na poziomie biegłości językowej, ocenianej jako dobra, w którym to przypadku migranci o polskim pochodzeniu posiadali tę kompetencję w stopniu ponad dwukrotnie częstszym (48% wobec 19,29%) niż nieposiadający żadnego związku z polskością. Jakkolwiek tylko niewielka grupa badanych migrantów-pracowników legitymuje się polskim pochodzeniem (ok. 7%) przywołany opis pokoleniowej transmisji języka dowodzi istnienia pewnej kulturowej ciągłości w tej kategorii migrantów. Tym samym dodatkowo zachęca do bliższego przyjrzenia się kwestii rodzinnych więzi, jak i migracyjnych doświadczeń.

⁴⁷ Stanowi odmianę graždanki, tj. zbliżonej do formy antykwy łacińskiej graficznej odmiany cyrylicy.

Związki rodzinne w tle doświadczeń migracyjnych

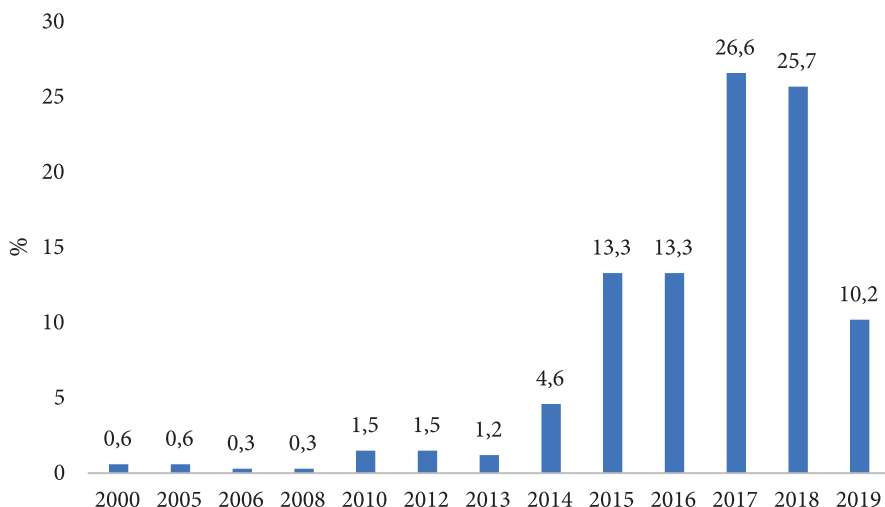
Migracje wywoływane są na ogół przez splot różnych, historycznie uwarunkowanych, okoliczności społecznych, politycznych, gospodarczych. Każdorazowo na indywidualne decyzje migracyjne ludzi wpływają rozmaite, często zewnętrzne wobec migranta, czynniki, spośród których jedne mogą oddziaływać jako „elementy przyciągające”, nakłaniając do migracji, inne zaś, często nakładając się na te pierwsze, jako czynniki „wypychające” z pierwotnie zajmowanej przestrzeni, czy dotychczasowych warunków życia⁴⁸. Abstrahując od głębszej refleksji na ten temat, warto zastanowić się, jakie aktualne powody skłoniły ukraińskich imigrantów do opuszczenia swojego kraju i zamieszkania na terenie Opolszczyzny; przyjrzeć się ich migracyjnym doświadczeniom, tzn. skąd się wywodzą, kiedy i dlaczego zdecydowali się przyjechać od Polski, wybierając województwo opolskie jako cel swojej podróży.

Jak wynika z przeprowadzonych analiz, pracujący na terenie województwa opolskiego imigranci z Ukrainy przybyli tu przede wszystkim z zachodniej części swojego kraju, a ściślej z obwodu lwowskiego (łącznie ok. 25% ogółu respondentów). Dwukrotnie rzadziej, aczkolwiek wciąż stosunkowo licznie reprezentowany jest wśród imigrantów obwód iwanofrankowski (12%), tarnopolski czy rówieński (po 10%). Są to tereny względnie mało odległe od Opolszczyzny (ok. 500–700 km) w porównaniu z tak oddalonymi, jak Autonomiczna Republika Krymu (ponad 1500 km od Opola) czy obwody ługański oraz doniecki wciąż jeszcze objęte działaniami wojennymi (ok. 1800 km).

Badania pokazują, iż pracownicy ukraińscy posiadają historię swoich zarobkowych migracji i już w przeszłości decydowali się na taki wyjazd do Polski. Oznacza to, iż obecny pobyt często nie jest dla nich pierwszym w ich migracyjnej biografii. Jak się bowiem okazuje dla ogromnej większości migrantów zarobkowych (76,8%) obecny pobyt oraz praca w Polsce nie są pierwszym tego

⁴⁸ Tę upowszechnioną w socjologii, ale i poza nią, koncepcję migracyjną, sformułowaną przez Everetta Lee, często określano mianem *push-pull theory*. Jej autor wyróżniał przywołane wyżej czynniki jako istotne zarówno dla samej decyzji o migracji, jak i dla późniejszych jej etapów. Por. E.S. Lee, *A Theory of Migration*, „Demography” 1966, vol. 3, no. 1. Więcej zarówno o tej koncepcji migracyjnej, jej krytyce, jak i o innych ujęciach teoretycznych i perspektywach badawczych m.in. w: A. Górny, P. Kaczmarczyk, *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, „Working Papers” XI 2003, Seria: Prace Migracyjne nr 49; S. Castles, M.J. Miller, *Migracje we współczesnym świecie*, PWN, Warszawa 2011. Z kolei związane ujęcie ekonomicznych teorii migracji, ale i potrzebę podejścia interdyscyplinarnego do tego zagadnienia porusza: J. Brzozowski, w: *Ekonomiczne teorie migracji międzynarodowych*, red. B. Szopa, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2011 nr 855.

typu doświadczeniem migracyjnym. Natomiast dla niespełna 1/4 badanych osób obecny pobyt na Opolszczyźnie jest pierwszym takim doświadczeniem wyjazdu zagranicznego. Z kolei dynamikę w latach, ukazującą okres pierwszego przyjazdu zarobkowego do Polski przedstawia poniższa wizualizacja (wykres 22).



Wykres 22. Rok pierwszego przyjazdu do Polski w celach zarobkowych.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Jeśli chodzi o badaną zbiorowość migrantów-pracowników z Ukrainy, to okazuje się, że nieliczne, jeszcze pierwsze ich przyjazdy w dekadzie po 2000 roku wzrastają, począwszy od roku 2014 (4,6%), a bardziej zdecydowanie rok później (13,3%) tak, aby swój kulminacyjny, gdyż aż dwukrotnie wyższy, poziom osiągnąć w roku 2017 (26,6%). Oznacza to, że średnio co czwarty pracownik ukraiński zatrudniony w województwie opolskim, po raz pierwszy przybył do Polski w celach zarobkowych 4 lata temu (tj. 2 lata przed badaniami). Owy jakże nasilony ruch migracyjny z Ukrainy do Polski w tamtym okresie, tj. począwszy od 2015 roku i w latach następnych należy wiązać przede wszystkim ze spektakularnymi i dramatycznymi zarazem wydarzeniami, mającymi wówczas miejsce na Ukrainie. Powszechnie określane mianem rewolucji godnościowej wydarzenia, wywołane protestami, a następnie krwawymi walkami na kijowskim Majdanie zakończyły się wprowadzeniem zmianą dotychczasowej władzy, wzmacniając poczucie tożsamości narodowej Ukraińców, ale uruchomiło też szereg negatywnych i trwających do dnia dzisiejszego konsekwencji geopolitycznych, jak tocząca się wojna na wschodzie tego kraju oraz pogłębiający się kryzys go-

spodarczy. Ten bardzo złożony spłot okoliczności bez wątpienia stanowił tu istotny czynnik wypychający w procesach migracyjnych oraz zasługuje na dalsze badania i analizy.

Dla badaczy zawsze interesujące są zarówno powody przyjazdu czy miejsce – w tym przypadku województwo opolskie – jako cel migracji. Oprócz sygnalizowanych wyżej istotnych problemów, związanych z rewolucyjnym procesem wyrwania się Ukrainy z postsowieckiego ładu ustrojowego, zapewne także różne inne czynniki mogły mieć tu znaczenie, nie wykluczając również tych przypadkowych. Interesująco jawi się pewna, być może właśnie losowa, koincydencja zdarzeń, aczkolwiek warta podkreślenia w wymiarze lokalnym. Okres początkujący sukcesywny wzrost przyjazdów na Opolszczyznę, czyli 2014, to jednocześnie ten sam czas, w którym badania społeczne zaliczały województwo opolskie do tych o: najwyżej notowanej ogólnej jakości życia (opolskie plasowało się wówczas w pierwszej trójce, obok małopolskiego i pomorskiego)⁴⁹; najwyższym poziomie warunków życia (obok województw: śląskiego, mazowieckiego i wielkopolskiego)⁵⁰; zaspokojenia potrzeb, w tym także tych w zakresie uczestnictwa w kulturze (na pierwszym miejscu); czy też pod względem dobrostanu psychicznego⁵¹ i znajomości języka obcego (w przypadku Opolszczyzny pierwsze miejsce pod względem znajomości języka niemieckiego)⁵².

Istotnym i zdecydowanie rozpowszechnionym powodem imigracji do Polski jest brak pracy, doświadczany przez migrantów, jako problem wynikający z trudnego położenia społeczno-gospodarczego Ukrainy. Jest on wskazywany przez ogromną większość, bo przez ponad 3/4 badanych osób. Uzupełniające wypowiedzi dotyczące problemów z pracą, udzielane w badaniach przy okazji różnych form pytań otwartych zwracały uwagę na rozmaite kwestie i uwarunkowanie, w tym także natury politycznej. Wskazywano, iż:

[...] praca w Ukrainie jest, ale zarobki są za niskie (68,7%), w ogóle nie mogłem znaleźć pracy w Ukrainie (13,7%), w Ukrainie nie ma pracy w moim zawodzie, zgodnej z moimi umiejętnościami (5,0%), brak pracy ze względu na niestabilną sytuację polityczną w Ukrainie (12,1%).

Z kolei najczęstsze powody, które w opinii migrantów skłoniły ich do przybycia oraz podjęcia pracy w województwie opolskim przedstawiono poniżej (tab. 15).

⁴⁹ *Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, red. J. Czapiński, T. Panek, Warszawa 2014, s. 23.

⁵⁰ Tamże, s. 138.

⁵¹ Tamże, s. 533.

⁵² *Social Diagnosis 2015, Objective and Subjective Quality of Life in Poland*, red. J. Czapiński, T. Panek, Warszawa 2015, s. 32.

Tabela 15. Główny powód podjęcia pracy w województwie opolskim.

	Liczebność	%
Agencja znalazła tu pracę	140	36,8
Jest blisko do Niemiec	8	2,1
Pracują tu krewni/znajomi	92	24,2
Pracowałem tu wcześniej	32	8,4
Rodzina/znajomi polecili tutejszą firmę	75	19,7
Zasłyszane opinie o dobrych warunkach pracy	28	7,4
Oferta wyższych zarobków niż w innych częściach Polski	5	1,3
Ogółem	380	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

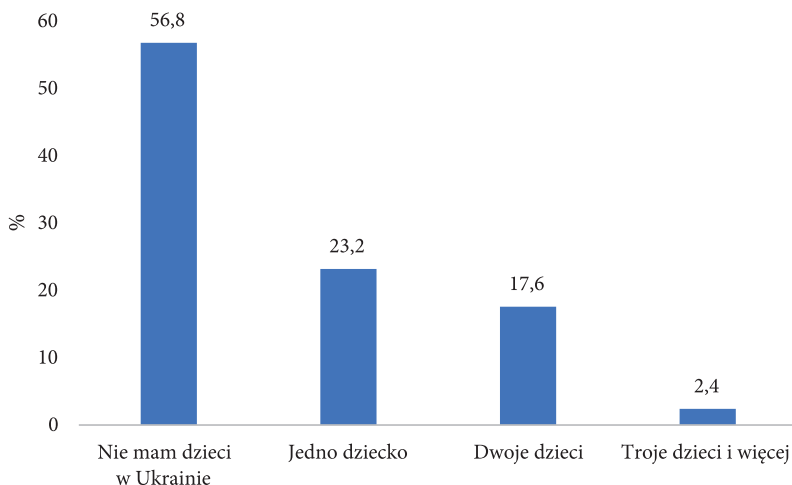
Jak można zauważyć, wszystkie wskazywane powody, związane są z możliwością uzyskania pracy. Zdecydowanie jednak najczęstszym był ten mówiący, że absolutnie niezbędna w nowym miejscu pobytu została znaleziona i poleciona przez agencję (36,8%), co zadecydowało o pozostaniu na Opolszczyźnie. Jest to zapewne dodatkowo rodzaj pozytywnej rekomendacji prosperujących w województwie agencji pośrednictwa pracy. Na dwa inne jeszcze powody należy zwrócić uwagę, które wyróżniają się spośród innych i związane są z istniejącą już na terenie województwa siecią kontaktów i powiązań rodzinnych. Aż dla 1/4 migrantów kluczowym powodem przyjazdu na Opolszczyznę był właśnie ów fakt posiadania tu pracujących już członków rodziny lub znajomych (24,2%) oraz to, że to oni właśnie wprost polecili tutejszą firmę jako dobre miejsce pracy (19,7%). Łącznie zatem średnio co najmniej dwóch na pięciu przybyłych do pracy migrantów z Ukrainy (44%) zostało pozytywnie zmotywowanych do tego przez rodzinę oraz znajomych zamieszkujących już na tym terenie i dobrze orientujących się w realiach rynku pracy.

Posiadanie rodziny, krewnych i znajomych w realiach migracyjnych, a zatem swoistego, naturalnego systemu społecznego wsparcia to bardzo istotny element w procesie zarówno początkowej przestrzennej reorientacji migrantów, jak i ich późniejszej społecznej adaptacji.

Pisząc o związkach rodzinnych w kontekście doświadczeń migracyjnych ukraińskich pracowników należy podkreślić znaczenie niełatwych decyzji, przed jakimi przyszło stanąć badanym respondentom. Decydując się na emigrację do Polski ponad 1/3 ogółu badanych pracowników z Ukrainy zmuszona była pozostawić w kraju swoich małżonków⁵³ lub partnerów w związkach nie-

⁵³ Niewielka liczba osób podkreśliła znaczenie tego, iż jest blisko do Niemiec (2,1%). Jakkolwiek nie uchwycono w badaniach jawnych deklaracji, dotyczących chęci wyjazdu Ukra-

formalnych (30%). Podobny odsetek imigrantów w Polsce przyznał, że w chwili badania nie pozostawał w żadnym związku, bądź też łączył związek formalny z innym, nieformalnym (31%). Obraz złożonej sytuacji, ukazującej dojmującą rozłąkę ukraińskich rodzin dopełnia fakt, iż spora część osób pracujących na Opolszczyźnie (średnio dwoje na pięciu imigrantów) posiada co najmniej jedno dziecko żyjące na Ukrainie (43%). Niestety zgromadzone dane nie pozwalają jednoznacznie stwierdzić, jakie będą dalsze losy tychże rodzin: czy planowane jest sprowadzenie dzieci do Polski czy też powrót do kraju. To kluczowa kwestia z punktu widzenia trwałości rodzin, dlatego warta jest głębszego zbadania.



Wykres 23. Posiadanie przez migrantów przebywających w Polsce swoich dzieci na Ukrainie.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Znaczna odległość od miejsca zamieszkania oraz długość rozłąki wywołuje poczucie osamotnienia. Te negatywne emocje w jakimś stopniu mogą być niwelowane przez obecność innych bliskich osób. Prawie 30% respondentów zadeklarowało, że w Polsce mieszka ktoś z najbliższej rodziny, chociaż nie ma pewności, że odległość zamieszkania w Polsce i tryb pracy nie stanowi istotnej bariery w komunikacji. Może jednak dawać pewien komfort psychiczny w ewentualnych sytuacjach kryzysowych. Pozostaje otwarte pytanie, czy utrzymująca się rozłąka z rodziną oraz tęsknota nie okażą się silniejszym czynnikiem skłaniającym imigrantów do powrotu na Ukrainę.

inców do Niemiec, to jednak domyślnie istnieje u tychże osób prawdopodobieństwo re-emigracyjnej motywacji.

Uwarunkowania imigracji pracowników i studentów ukraińskich przebywających w województwie opolskim

Imigracja do województwa opolskiego w ujęciu teoretycznym i empirycznym

Trudna sytuacja demograficzna województwa opolskiego, która związana jest z jednej strony ze zmniejszającą się liczbą mieszkańców, z drugiej natomiast ze zjawiskiem starzenia się ludności, nie pozostaje bez negatywnego wpływu na rozwój regionalny. Kurczące się zasoby pracy w obliczu dobrej koniunktury⁵⁴ nie pozwalają na pełne wykorzystanie potencjału regionalnej gospodarki, co w sposób bezpośredni przekłada się na uzyskiwanie gorszych wyników finansowych niż teoretycznie można byłoby osiągnąć. Dotyczy to nie tylko regionalnych finansów, ale także wpływu na cały system zabezpieczenia społecznego, którego kondycja bezpośrednio związana jest z sytuacją demograficzną w Polsce. Pewnym rozwiązaniem niedoboru zasobów pracy jest imigracja cudzoziemskiej siły roboczej, a także podejmowanie działań na rzecz stymulowania imigracji edukacyjnej, rozumianej jako zachęcanie do podejmowania edukacji w województwie opolskim.

Rozdział zatytułowany *Uwarunkowania imigracji pracowników i studentów ukraińskich przebywających w województwie opolskim* poświęcony jest dwóm grupom emigrantów. Są to w sensie ogólnym pracownicy ukraińscy, którzy na podstawie różnych form legalizacji zatrudnienia świadczą pracę w województwie opolskim, oraz studenci ostatnich lat studiów I i II stopnia, pobierający naukę na regionalnych uczelniach wyższych. Głównym wątkiem przewodnim są w nim przede wszystkim przyczyny emigracji oraz powody podjęcia studiów

⁵⁴ Badanie, które stanowi podstawę dla niniejszej publikacji zrealizowane zostało w okresie szczytu koniunktury, w której formułowane były optymistyczne prognozy wzrostu gospodarczego, dlatego tekst w znacznej mierze odnosi się do stanu sprzed wybuchu epidemii Covid-19.

w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem przyczyn wyboru województwa opolskiego. Towarzyszy temu analiza najbliższych planów badanych grup respondentów, a także próba wskazania uwarunkowań, leżących u podstaw deklaracji o chęci trwałego osiedlenia się poza Ukrainą. Wyniki i wnioski prezentowane w rozdziale oparte są na klasycznej analizie dwuzmianowej⁵⁵ natomiast ramy teoretyczne mają charakter eklektyczny. Gospodarka stanowi w nich element systemu społecznego, który regulowany jest normatywnie i w obrębie którego zachodzą relacje społeczne, kształtujące sposób funkcjonowania głównych aktorów, organizacji, jak również poszczególnych osób. Najlepszym tego przykładem jest perspektywa instytucjonalna sformułowana przez Douglasa Northa. Według niego same instytucje to „wytworzone przez ludzi ograniczenia, które kształtują strukturę ludzkich interakcji. Składają się na nie ograniczenia formalne (reguły, prawa itp.) oraz ograniczenia nieformalne (normy zachowań, dobrowolnie przyjęte kodeksy)”⁵⁶. Zaznaczyć przy tym należy, że same jednostki są „graczami” używając terminologii Northa, lub inaczej są zakorzenione instytucjonalnie, gdyby zastosować podejście np. Witolda Morawskiego⁵⁷. Zakorzenienie to bierze pod uwagę, że konkretne jednostki przez całe swoje życie w jakiś sposób są osadzone w poszczególnych instytucjach życia społecz-

⁵⁵ Dla obu analizowanych grup respondentów przyjęto odmienne operacyjne definicje emigracji. Dla pracowników ukraińskich była to chęć zamieszkania poza Ukrainą (poziom ogólny), natomiast w przypadku studentów pytano o chęć pozostania w Polsce po zakończeniu nauki (poziom bardziej szczegółowy). Różnica ta wynika z relatywnie niewielkiej liczebności pracowników, którzy bezpośrednio wskazywali na Polskę, jako kierunek ostatecznej destynacji. Skutkowałoby to analizą opartą na zbyt małej liczebności przypadków, dlatego też zdecydowano się na omawiany zabieg. Nie daje to możliwości pełnego wnioskowania o uwarunkowaniach osiedlenia się w Polsce i porównania obu grup, ale przybliża do zagadnienia w istotny sposób. Pewnym rozwiązaniem mogłaby być analiza przyczyn podjęcia decyzji o osiedleniu się w Polsce, w oparciu o badanie osób, które przebywają na czas nieokreślony, jednak wymagałoby to odrębnego procesu badawczego. Na podstawie dostępnych danych, w przypadku pracowników z Ukrainy możliwe jest tylko przeprowadzenie analizy pośredniej. Jeżeli chodzi o studentów, to badanie precyzyjnie odpowiada na pytanie o to, w jakim kontekście możliwa jest decyzja o pozostaniu w Polsce oraz na Opolszczyźnie. Do analizy związków między zmienną zależną a niezależnymi wykorzystano miary oparte na teście chi kwadrat, a wyniki prezentowane poniżej charakteryzują się istotnością statystyczną na poziomie p mniejszym lub równym 0,05. W sytuacji, kiedy zastosowano inne podejście lub uzyskano wyniki nieistotne statystycznie, zaznaczono to w stosownym miejscu. Pomimo że dobór próby do badania nie miał charakteru probabilistycznego zdecydowano się na klasyczną analizę statystyczną, gdyż struktura próby badawczej jest analogiczna jak w przypadku populacji, co zwiększa szanse na pozyskanie wyników reprezentatywnych dla całej populacji.

⁵⁶ D.C. North, *Efektywność gospodarcza w czasie w: Współczesne teorie socjologiczne*, red. A. Jasińska-Kania, L. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski, Scholar, Warszawa 2006.

⁵⁷ W. Morawski, *Socjologia ekonomiczna*, PWN, Warszawa 2001.

nego (np. rodzina, kręgi towarzyskie, zespoły pracownicze itp.) i zachowują się biorąc pod uwagę przyjęte konwencje (normy, wartości obowiązujące w grupach), chociaż ich wybory nie są tylko realizacją wytycznych stricte społecznych, ale wynikiem negocjacji między oczekiwaniami (często opozycyjnych grup odniesienia) oraz własnymi dążeniami. Ponadto pozostając w relacjach z innymi dysponują specyficzną formą kapitału społecznego. W ujęciu sieciowym rozumianego jako dysponowanie określoną ilością kręgów społecznych, które pozwalają lub pomagają w zdobywaniu społecznie cennych dóbr⁵⁸. Innymi słowy rozpatrując kwestie migracji, a także decyzji związanych z trwałym osiedleniem się poza ojczyzną, bierze się pod uwagę zestaw czynników wypychających z miejsca zamieszkania oraz przyciągających do miejsca docelowego⁵⁹, biorąc poprawkę na reguły gry oraz rezultaty instytucjonalnego zakorzenienia w nowym miejscu.

Zatrudnienie cudzoziemców w województwie opolskim w swojej skali jest stosunkowo duże. Bazując na danych o rejestrowanym zatrudnieniu, źródłem którego jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zauważyć można silny trend wzrostowy. Biorąc za punkt wyjścia rok 2015, niecały jeden procent (0,68%) wszystkich odprowadzających składek stanowili obywatele Ukrainy. Z czasem ich udział systematycznie zwiększał się, do poziomu około trzech procent (2,97%) w końcu 2019 roku. Warto przy tym zauważyć, że wzrostowi odsetka towarzyszył wzrost liczby bezwzględnej zatrudnionych cudzoziemców. Ich liczebność zwiększyła się z 4,3 tysiąca do 18,1 w okresie 4 lat. Zaznaczyć również należy, że zatrudnienie cudzoziemców w regionie jest powszechniejsze niż przeciętnie w kraju, co dotyczy również samych obywateli Ukrainy.

Pobyt pracowników z Ukrainy w województwie opolskim w zdecydowanej mierze motywowany jest uwarunkowaniami ekonomicznymi, jednak rozpatrując główne powody emigracji, należy mówić o trzech podstawowych grupach czynników, wypychających z miejsca zamieszkania. Zdecydowana większość respondentów stwierdziła, że nie ma pracy w Ukrainie (77%), stąd też zatrudnienie w Polsce jest dla nich raczej podstawowym niż komplementarnym źródłem dochodu. Przyglądając się jednak bezpośrednim argumentom uzasadniającym decyzje migracyjne, na pierwszy plan wysuwają się zbyt niskie zarobki u siebie w kraju (69%) oraz brak pracy w ogóle (14%). Zatem subiektywna ocena sytuacji gospodarczej Ukrainy wypada negatywnie, gdyż prawie $\frac{3}{4}$ pracowników decyduje się na czasową migrację ze względu na trudności materialne.

⁵⁸ M. Filipowicz, *Płynąc pod prąd, czyli krytyka kapitału społecznego*, w: M.S. Szczepański, A. Śliz, *Kapitały. Ludzie i instytucje. Studia i szkice socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole–Tychy 2006.

⁵⁹ E. Lee, *A theory of migration...*, za: A. Górny, P. Kaczmarczyk, *Uwarunkowania i mechanizmy...*

Istnieje jednak stosunkowo duża grupa osób, dla której niestabilna sytuacja polityczna jest czynnikiem wypychającym z ojczyzny (12%). Na Opolszczyźnie gościmy pracowników z obwodu donieckiego, ługańskiego oraz z Krymu i dla nich stan zagrożenia może być głównym powodem wyjazdu. Zaznaczyć jednak należy, że w porównaniu do odsetka wskazań na trudną sytuację polityczną, udział pracowników ze wskazanych obszarów jest stosunkowo niewielki (szacunkowo około 4%)⁶⁰. W związku z tym przytoczony argument okazuje się przesłanką o zasięgu ponadlokalnym, dodatkowym społecznym argumentem na rzecz opuszczenia Ukrainy. Jest też grupa (stosunkowo nieliczna, gdyż obejmująca raptem 5% badanych), która wyjechała z racji niemożliwości znalezienia pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. W tym wypadku w rolę wchodzi aspiracje zawodowe, prawdopodobnie poparte wieloletnim okresem edukacji zawodowej.

Tabela 16. Zatrudnienie w Polsce i w województwie opolskim w świetle danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Polska	2015	2016	2017	2018	2019
ogólna liczba pracujących	14 821 459	15 109 632	15 543 784	15 847 583	16 111 484
ogólna liczba pracujących cudzoziemców	184 188	293 188	440 255	569 724	651 506
ogólna liczba pracujących Ukraińców	101 150	194 418	316 474	420 723	479 113
% cudzoziemców wśród ogółu pracujących	1,24	1,94	2,83	3,6	4,04
% Ukraińców wśród ogółu pracujących	0,68	1,29	2,04	2,65	2,97
Województwo opolskie	2015	2016	2017	2018	2019
ogólna liczba pracujących	356 929	355 382	372 149	370 910	371 518
ogólna liczba pracujących cudzoziemców	4306	7163	11 664	17 756	18 143
ogólna liczba pracujących Ukraińców	3219	5987	10 140	15714	15 743
% cudzoziemców wśród ogółu pracujących	1,21	2,02	3,13	4,79	4,88
% Ukraińców wśród ogółu pracujących	0,9	1,68	2,72	4,24	4,24

Źródło: E. Roguła, *Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy w województwie opolskim...*

⁶⁰ Podobne tendencje zauważono w: A. Górny i inni, *Imigranci w Polsce w kontekście...*

Przedstawione powody migracji są raczej powszechne i w zasadzie można uznać je za determinanty decyzji migracyjnych – w aspekcie ekonomicznym towarzyszyły również Polakom, zwłaszcza w pierwszej masowej fali migracji do Wielkiej Brytanii. Badania jednak poszły o krok dalej, sondując powody, dla których respondenci znaleźli się akurat w województwie opolskim. Najistotniejszym czynnikiem jest siła i zakres oddziaływania agencji pracy tymczasowej. Podmioty te swoim potencjałem mogą pozwolić sobie na rekrutację cudzoziemców w dowolne miejsce w Polsce i prawdopodobne jest (choć badania nie koncentrowały się na tym aspekcie), że pracowników ukraińskich do województwa opolskiego sprowadziły agencje działające na obszarze województwa opolskiego. Działania agencji odpowiadają za około 37% przypadków decyzji lokacyjnych pracowników ukraińskich, w czym manifestuje się instytucjonalny wymiar życia gospodarczego, o którym wspomniano we wprowadzeniu⁶¹. Kolejne dwa czynniki wpływające na lokalizację imigrantów wiążą się z zagadnieniem sieciowego kapitału społecznego, sprowadzonego do siły więzi społecznych. Po pierwsze znaczna część pracowników zdecydowała się na przyjazd do województwa opolskiego, gdyż pracują tu już ich krewni bądź znajomi. Obecność bliskich daje komfort psychiczny i poczucie bezpieczeństwa, zatem jest przejawem racjonalnego działania, gdyż na bliskich z reguły można liczyć, kiedy pojawią się niespodziewane trudności lub sytuacje kryzysowe. Przesłanka ta obejmuje 24% przypadków podejmowanych decyzji. Kolejne 20% to efekt polecenia konkretnej firmy przez rodzinę lub znajomych. Zjawisko to można rozpatrywać co najmniej z dwóch perspektyw. Z jednej strony jest to ponownie wpływ siły więzi społecznych, gdyż podjęta decyzja opiera się na zaufaniu do osoby udzielającej porady. Z drugiej natomiast można mówić o sile przyciągania samego podmiotu, który staje się atrakcyjny dla migranta bądź ze względów stricte ekonomicznych lub też z racji doświadczenia w zatrudnieniu cudzoziemców, zwłaszcza w aspekcie pozytywnych relacji między pracownikami polskimi i cudzoziemskimi. Jednak relacje te niekoniecznie muszą opierać się na pozytywnych stosunkach społecznych. Mogą być pochodną organizacji pracy, która od pracowników nie wymaga złożonych procesów poznawczych, angażując przy tym jedynie w minimalnym stopniu kompetencje językowe.

Poszukując przyczyn wykonywania pracy w danym miejscu, zauważyć należy, że pewne znaczenie odgrywa również przyzwyczajenie. Około 8% badanych osób w chwili badania pracowała w miejscu, gdzie świadczyła pracę podczas wcześniejszego przyjazdu. Tak więc oswojone miejsce (być

⁶¹ Dobrą egzemplifikacją podejścia instytucjonalnego jest artykuł Sabiny Kubiciel-Łodzińskiej zamieszczony w niniejszej publikacji.

może region), ale bardziej prawdopodobne, że pozytywna ocena podmiotu, w którym wykonywana jest praca odgrywa pewną rolę w trakcie podejmowania decyzji o przyjeździe do województwa opolskiego. Jak się okazuje Opolszczyzna jest też wybierana na podstawie obiegowych opinii o dobrych warunkach pracy (7%) oraz zdecydowanie rzadziej ze względu na propozycję wyższych zarobków. Argument ten jednak jest relatywnie mało istotny – wskazuje na niego niecałe 2% badanych osób, podobnie jak bliskość granicy z Niemcami (2%). W tym drugim wypadku Polska prawdopodobnie traktowana jest jako miejsce tymczasowego pobytu na trasie do krajów starej Unii, w których zarobki są wyższe niż w Polsce. Tranzytowy charakter zatrudnienia jest jednak zjawiskiem raczej marginalnym i wydaje się, że pozostaje w sferze deklaratywnej.

Pracownicy, najczęściej sezonowi to nie jedyna kategoria osób, które decydują się na przyjazd do Polski. Istotną rolę odgrywa również młodzież, która decyduje się na podjęcie studiów w województwie opolskim. Ich motywy wyboru Polski są zgoła odmienne, niemniej jednak w pewnym zakresie pokrywają się z motywacją pracowników. Głównym powodem, dla którego obywatele Ukrainy zdecydowali się na podjęcie studiów w Polsce jest uznawalność polskiego dyplomu w innych krajach Unii Europejskiej. Taki powód wskazała zdecydowana większość respondentów, bo aż 72%. Towarzyszą temu jednak względy ekonomiczne, które rozpatrywane były zapewne w kontekście ofert edukacyjnych z innych krajów. Przeważył zatem relatywnie niski koszt samych studiów i koszty utrzymania się w porównaniu do innych krajów w UE (65% wskazań) oraz dogodny i niedrogi dojazd do Polski (63%). Do grona najważniejszych czynników, wpływających na decyzję o podjęciu studiów w Polsce mają także więzi społeczne. Dla 51% respondentów ważne było to, że ktoś z ich rodziny lub znajomych studiował lub studiuje w Polsce. W grę wchodzi również inne uwarunkowania społeczne, w tym przede wszystkim posiadanie rodziny lub przyjaciół w Polsce (31%). Istotne znaczenie ma przy tym również polskie pochodzenie (29%), co zapewne jest istotne dla samego procesu edukacyjnego.

Osobne grono czynników wpływających na decyzje o podjęciu kształcenia w Polsce związane jest z oceną Polski, samego systemu kształcenia i uwarunkowań proceduralnych. Otóż dla 36% uczestników badania istotna była otwartość i gościnność Polaków, a dla 34% badanych osób podjęcie studiów w Polsce związane było z wysoką rangą polskiego dyplomu w Ukrainie. Do tego można jeszcze dołączyć przekonanie o możliwości porozumienia się bez dobrej znajomości języka polskiego (26%, co poniekąd stoi w opozycji do wymogu posiadania certyfikowanej znajomości języka polskiego umożliwiającej podjęcie studiów) oraz łatwość pozyskania dokumentów wizowych (20%).

Interesujący jest natomiast wybór Opolszczyzny jako docelowego miejsca edukacji, zważywszy na fakt, że inne ośrodki akademickie, np. w Lublinie czy Rzeszowie znajdują się zdecydowanie bliżej. Dane GUS pokazują, że najwyższy odsetek cudzoziemskich studentów w 2018 r. dotyczył województwa mazowieckiego (10,4%), a w dalszej kolejności lubelskiego (10,1%) oraz właśnie opolskiego (7,9%)⁶². W świetle argumentacji respondentów wybór ten podyktowany był głównie motywami ekonomicznymi. Na korzystną cenę studiów wskazało 62% badanych studentów i prawdopodobnie jest to wynik chłodnej kalkulacji pomiędzy ofertami różnych polskich uczelni. Istotne znaczenie ma również wpływ rodziny i znajomych respondenta, którzy polecali studia w Opolu (49%), a także bliskość do innych krajów członkowskich Unii Europejskiej. Na ten czynnik również wskazało około połowy uczestników badania (49%) i jest on zdecydowanie bardziej istotny dla studentów niż pracowników. W planach zatem mógł pojawić się model rozszerzonej migracji, co stawiałoby Polskę i Opolszczyznę w roli miejsca tranzytowego, tymczasowego, pozwalającego na poszerzenie własnych kompetencji, które można byłoby skapitalizować w innym miejscu. Jeżeli byłoby tak w rzeczywistości, wówczas dążenie uczelni wyższych do rekrutacji bezpośrednio w Ukrainie mogłoby okazać się nietrafioną inwestycją, a zaznaczyć należy, że taka aktywność ma istotne znaczenie dla podejmowanych decyzji. Duża część studentów (42%) wskazuje, że do studiowania na Opolszczyźnie przekonały ją działania przedstawicieli szkół wyższych w samej Ukrainie. Ostatecznie również dla 42% badanych osób miasto Opole wydało się na tyle atrakcyjnym ośrodkiem, że zdecydowało się na przyjazd i podjęcie nauki. Ta ocena *ex ante* zapewne związana jest ze specyficzną mową o mieście⁶³, jaka kreowana jest w trakcie procesu rekrutacji. Widać zatem, że powody decyzji o podjęciu studiów w Polsce mają charakter instrumentalny i prawdopodobnie związane były z przewidywaną dalszą migracją. Wskazywałyby na to przede wszystkim wpływ uznawalności polskiego dyplomu w innych krajach UE. Jeżeli tak sformułowane deklaracje będą realizowaną praktyką, wówczas korzyści wynikające ze starań o zagranicznych studentów będą tylko krótkoterminowe (okresowo będą powiększać regionalny PKB) i związane przede wszystkim z funkcjonowaniem samych uczelni. Trudności demograficzne przekładają się bowiem na zmniejszona liczbę studentów w ogóle, a pośrednio od liczby słuchaczy uzależnione jest finansowanie uczelni wyższych.

⁶² Tablica: Odsetek studentów cudzoziemców studiujących na polskich uczelniach, <https://bdl.stat.gov.pl>

⁶³ Punktem odniesienia jest mowa o mieście jako pojęcie sformułowane przez Aleksandra Wallisa (*Miasto i przestrzeń*, PWN, Warszawa 1977) do sposobu opisywania walorów miasta przez mieszkańców, które może ulec przeformułowaniu w działania marketingowe.

Najbliższe plany

Rozpatrując sytuację społeczno-gospodarczą obywateli Ukrainy w województwie opolskim należy mieć na uwadze kondycję samego regionu. W perspektywie demograficznej postępuje proces ubytku ludności, a sytuacja na rynku pracy, osłabiona wpływem epidemii Covid-19 w dalszym ciągu jest stosunkowo dobra. Choć negatywne następstwa spowolnienia manifestują się wzrostem stopy bezrobocia w okresie maj 2019/2020 z poziomu 5,7% do 6,8%⁶⁴, a zatrudnienie cudzoziemców w regionie w tym samym okresie spadło o około 1/4⁶⁵, to jednak zapotrzebowanie na cudzoziemską siłę roboczą w dalszym ciągu jest wyraźne. Posiłkując się pośrednim wskaźnikiem, jakim jest liczba oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zauważyć można, że natężenie oświadczeń spadło w marcu, a zwłaszcza w kwietniu 2020 roku, jednak od maja wykazywało stałą tendencję wzrostową. Natomiast w lipcu 2020 r. liczba oświadczeń (8 187) była wyższa niż w analogicznym okresie 2019 r. (7378)⁶⁶. Nawet zakładając, że zatrudnienia związane z sytuacją epidemiologiczną potrwać jeszcze jakiś czas, zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych będzie z czasem ponownie rosnąć. W związku z tym dążenie do zachęty osiedlenia cudzoziemców w dalszej perspektywie czasu będzie konieczne.

Analiza bieżących planów respondentów uczestniczących w badaniu wskazuje, że są one dość skryształizowane, bowiem 88% pracowników wie, gdzie będzie chciała pracować po zakończeniu aktualnego zatrudnienia. Spośród nich większość wybiera dwa kraje, przede wszystkim Polskę (41%) oraz swoją ojczyznę (38%). W ostatnim czasie sporo uwagi poświęcono otwarciu niemieckiego rynku pracy dla Ukraińców jednak ustalono, że zaledwie 11% respondentów w dniu realizacji badania wskazało właśnie ten kierunek przyszłej migracji. Pamiętać należy, że dostęp do tamtejszego rynku pracy jest obwarowany szeregiem czynników, w tym znajomością języka niemieckiego. Z uwagi na niedaleką odległość województwa opolskiego od granicy z RFN argument dalszej podróży raczej nie ma racji bytu. Wydaje się, że kluczowe będą tu bariery językowe i kompetencyjne, a także względne zakorzenienie w lokalnych społecznościach. Wprawdzie Polska to dla nich środowisko dość nowe, ale już oswojone, ponadto stosunkowo pozytywnie oceniane. Pozostałe kraje migracji docelowej w zasadzie mają marginalne znaczenie. Republikę Czeską wybiera 4% badanych, kraje skandynawskie 2%, a pozostałe kraje wskazwane są przez 5% osób.

⁶⁴ Tablica: Stopa bezrobocia rejestrowanego i stopa napływu bezrobotnych zarejestrowanych (dane miesięczne), <https://bdl.stat.gov.pl>

⁶⁵ E. Roguła, *Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy w województwie opolskim...*

⁶⁶ Dane wewnętrzne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu.

Pomimo że najwięcej pracowników deklaruje chęć ponownego przyjazdu do Polski, nie można być tym w pełni usatysfakcjonowanym. Patrząc na wyniki badania w sposób całościowy, trzeba wyraźnie podkreślić, że większość z nich opuści Polskę (powróci do ojczyzny lub będzie migrować do innych krajów). Stanie się tak, jeżeli tylko będą ku temu sprzyjające warunki, takie jak poprawa sytuacji w ojczyźnie lub rzeczywista możliwość podjęcia pracy w innym kraju. Jeżeli tak będzie i zakładając, że dobra koniunktura gospodarcza powróci w niedalekiej przyszłości, a kolejne strumienie migracji zza wschodniej granicy będą mniejsze niż dotychczas (np. decyzja o kierunku migracji podjęta zostanie w oparciu o więzi społeczne z osobami, które podjęły pracę w kraju innym niż Polska), wówczas luka na rynku pracy w istotny sposób może hamować rozwój Opolszczyzny. Kluczem w tej sytuacji może być skuteczne dążenie do trwałego osiedlania się aktualnych czasowych migrantów i lub pozyskiwanie pracowników z innych obszarów świata. Problem jednak w tym, że szacunkowo relatywnie niewielki odsetek badanych pracowników wyraża chęć osiedlenia się poza swoją ojczyzną. Jest to raptem 28% respondentów. W zasadzie więcej z nich nie chce trwałej emigracji (36%) lub nie potrafi jeszcze na to pytanie odpowiedzieć (35%)⁶⁷. Biorąc pod uwagę tylko te osoby, które mają skryształizowane plany, 54% z nich wskazuje na Polskę, a spośród nich zdecydowana większość (86%) wybrałaby województwo opolskie. Na podstawie tych informacji inaczej możemy powiedzieć, że ogólnie spośród wszystkich badanych pracowników 15% docelowo chciałoby osiąść w województwie opolskim, a 10% spośród nich w związku z tym podjęło już jakieś formalne kroki. Przyjmując, że w województwie opolskim w końcu 2019 roku zatrudnionych legalnie było około 16 tysięcy Ukraińców (por. tab. 16), to spodziewać się można, że plany pozostania w regionie wyraża 2,4 tysiąca osób. Pozostałe kraje destynacji cieszą się mniejszym zainteresowaniem – Czechy (13% wszystkich pracowników mających jasno określone plany), kraje skandynawskie 3% i Niemcy – w tym wypadku odsetek jest znaczący i sięga 29% (tj. 8% ogółu przebadanych pracowników). Kiedy weźmiemy pod uwagę, co ustalono wcześniej, mianowicie, że 11% badanych osób następną pracę chciałoby wykonywać w Niemczech, zauważyć można spójną postawę migracyjną. Po doświadczeniach życia w Polsce pewna

⁶⁷ Na temat skłonności migrantów z Ukrainy do osiedlania się w Polsce patrz także: *Imigranci w Małopolsce. Między integracją, asymilacją, separacją, marginalizacją*, red. E. Pindel, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, Kraków 2014; A. Górny, K. Kołodziejczyk, K. Madej, P. Kaczmarczyk, *Nowe obszary docelowe w imigracji z Ukrainy do Polski. Przypadek Bydgoszczy i Wrocławia na tle innych miast*, CMR Working Papers 118/176, Ośrodek Badań nad Migracjami, Warszawa 2019; A. Górny, K. Madej, K. Porwit, *Ewolucja czy rewolucja? Imigracja z Ukrainy do aglomeracji warszawskiej z perspektywy lat 2015–2019*, CMR Working Papers 123/181, Ośrodek Badań nad Migracjami, Warszawa 2020.

część Ukraińców wiąże swoją dalszą przyszłość z RFN, tym samym uszczuplając potencjalny zasób pracowników w regionie. Jeżeli ich kompetencje językowe i zawodowe będą adekwatne do wymogów tamtejszego rynku pracy wówczas ziszcą się scenariusz tranzytowego, tymczasowego zatrudnienia w Polsce.

Jeżeli chodzi o studentów, stanowią oni jakościową odrębną grupę Ukraińców przebywających w Polsce, jednak ich najbliższe plany oraz dążenia w znacznej mierze dotyczą regionalnego rynku pracy. Związane są przede wszystkim z kontynuowaniem nauki i równoległym zatrudnieniem. Wskazuje na to większość z nich (55%). Mając na uwadze, że respondentami badania były osoby na ostatnim roku studiów, kontynuowanie nauki bardziej charakterystyczne jest dla studentów studiów licencjackich (I stopień) niż magisterskich. W pierwszym przypadku prawdopodobnie będzie to kontynuacja kształcenia na II stopniu, a w przypadku studiów magisterskich może być to dalsze podnoszenie kwalifikacji np. na studiach podyplomowych. Drugim co do popularności wyborem jest zakończenie cyklu edukacyjnego oraz przejście do aktywności zawodowej (29% respondentów), co bardziej charakterystyczne jest dla studentów II stopnia niż osób kończących licencjat. Ścieżka polegająca tylko i wyłącznie na kontynuacji nauki właściwa jest natomiast dla 11% badanych osób i częściej wybierana jest przez studentów licencjackich. Na inną sytuację, tj. pomijającą aktywność zawodową oraz edukacyjną wskazuje 5% badanych osób. Widać zatem, że ich związek z regionem jest stosunkowo silny, uczestnicząc w rynku pracy⁶⁸ i planując dalszą partycypację w nim, zakorzeniają się społecznie. Przekładać się może to na szersze plany pozostania w Polsce (regionie) na stałe. I tak jest w rzeczywistości. Przeprowadzone badania wskazują, że najwięcej ukraińskich studentów ostatniego roku planuje pozostać w Polsce (46%), ale też spora część (30%) jeszcze nie wie, gdzie będzie mieszkać po zakończeniu edukacji. Stosunkowo niewielka część badanych osób planuje wyjazd z Polski do innego kraju Unii Europejskiej (13%), a 5% chciałaby powrócić do Ukrainy. Pozostała część (6%) rozważa przeprowadzkę do innego kraju poza UE. Wyniki te wskazują, że Polska jest atrakcyjnym miejscem dla studentów i w jakiś sposób łączą z nią swoją przyszłość. Zdążyli bowiem w pewnym sensie wsiąknąć w nowe środowisko społeczne i dokonując porównania ze stanem wyjściowym podejmują decyzje optymalne z punktu widzenia własnej sytuacji. Tym bardziej że również po zakończeniu edukacji mogą legalnie podejmować zatrudnienie. Pozostaje jednak problem studentów, którzy nie chcą zostać w Polsce. To prawie 1/4 ogółu. Głównym powodem, który oddala ich od zamieszkania w naszym kraju jest chęć poznawania innych kultur. Tę przyczynę wskazuje 54% osób

⁶⁸ Patrz rozdział w niniejszej publikacji: Rokita-Poskart, *Obywatele Ukrainy jako źródło podaży pracy w województwie opolskim*.

spośród wszystkich, które nie planują osiedlić się w Polsce. Duże znaczenie ma również aspekt finansowy. Zbyt niskie zarobki są barierą dla 38% respondentów, a trzecią co do istotności przyczyną jest rodzina lub znajomi, którzy są w innym kraju. Kiedy spróbujemy zestawić ze sobą główne powody niechęci pozostania w Polsce z docelowym miejscem zamieszkania, to okazuje się, że osoby wskazujące głównie na argumenty związane z poznawaniem innych kultur oraz niedostatecznym wynagrodzeniem wybierają przede wszystkim inne kraje UE. Ci, którzy chcą opuścić Polskę ze względu na więzi społeczne wybierają przede wszystkim Ukrainę.

W gronie powodów, dla których studenci chcą wyjechać z Polski znajdują się również te związane z samorealizacją. 6% respondentów mówi wprost, że z posiadanymi kwalifikacjami nie znajdą pracy w kraju, a dla 4% respondentów problemem jest sposób traktowania, czyli w zasadzie odczuwana niechęć ze strony Polaków.

Powracając jednak do tych osób, które deklarują chęć pozostania w Polsce, to niestety niewiele ponad połowa (53%) wskazuje na Opolszczyznę jako miejsce swojego przyszłego zamieszkania. Odnosząc to do ogółu studentów kończących swoją edukację, w regionie planuje osiąść 24% ogółu respondentów. Konkurencyjne dla Opolszczyzny jest województwo dolnośląskie, do którego wybiera się 29% uczestników badania, co stanowi 13% ogółu respondentów. Pozostałe województwa obejmują 8% przypadków, a dla 10% przekonanych o tym, że chce pozostać w Polsce, dokładne miejsce osiedlenia się jeszcze nie jest znane. Co zatem zniechęca do osiedlenia się w naszym regionie? Przede wszystkim zbyt niskie zarobki (57% przypadków), a w dalszej kolejności chęć bycia z rodziną lub znajomymi, którzy mieszkają poza naszym województwem (25% przypadków). Istotnym argumentem jest również przekonanie o niemożliwości znalezienia pracy zgodnej ze swoimi kwalifikacjami (23% wskazań). Dla niewielkiej części osób, głównym powodem jest złe traktowanie ich przez Polaków, jednak na tle innych argumentacji jest to zjawisko marginalne (2% wskazań).

Uwarunkowania stałej emigracji

Deklaracje respondentów co do chęci stałego zamieszkania poza Ukrainą związane są z czynnikami o charakterze stricte społecznym, kulturowym, gospodarczym oraz politycznym. Jest to efekt postrzegania rzeczywistości w Polsce oraz oceny sytuacji w samej Ukrainie. Wydaje się zatem, że Polska staje się krajem odniesienia, pozwalającym na porównanie, co wyposaża migrantów w wiedzę dającą przesłanki do podejmowania decyzji o swojej przyszłości. Pamiętać jednak należy, że cały czas przedmiotem analizy w przypadku pracowników są deklaracje chęci zamieszkania poza Ukrainą, a nie same przyczyny decyzji o trwa-

łym osiedleniu się. Podmiotem analizy są zatem osoby, które stale mieszkają w Ukrainie, goszcząc w Polsce, a nie osoby, które dokonały rzeczywistego, trwałego osiedlenia się. Mając to na uwadze należy dokonać jeszcze jednego zastrzeżenia. Uwarunkowania, o których będzie mowa nie powinny być hierarchizowane. Przeprowadzona analiza nie pozwala empirycznie w pełni stwierdzić, które z rozpoznanych zjawisk w największym stopniu wpływają na formułowane deklaracje. W istocie powinny być one traktowane jako splot okoliczności sprzyjających przekonaniu o chęci zamieszkania poza Ukrainą.

Jednym z czynników, które w znacznym stopniu kształtują deklaracje chęci zamieszkania poza swoją ojczyzną są kompetencje językowe imigrantów. Znajomość elementu kultury kraju goszczącego, jakim jest język, a w zasadzie poziom jego znajomości przekłada się na formułowane deklaracje. Im sprawniejsza komunikacja z grupą większościową, tym większa skłonność do trwałego opuszczenia Ukrainy⁶⁹. O ile przeciętny odsetek badanych osób, które wykazują zainteresowanie opuszczeniem Ukrainy wynosi 28%, o tyle przypadku osób, które stwierdzają całkowity brak znajomości języka, udział ten w praktyce nie przekracza 5%. Dla deklarowanej pośredniej znajomości języka polskiego wynosi 31%, a dla osób, które są przekonane o bardzo dobrej jego znajomości sięga aż 86%. Kompetencje językowe są bardzo istotne i czysto teoretycznie zaryzykować można twierdzenie, że kluczowe, gdyż o sprawności w posługiwaniu się językiem obcym uzależniony jest sposób funkcjonowania w szerszym otoczeniu społecznym. Przy marginalnej znajomości języka relacje zawsze obciążone będą jakąś formą zależności od innych, np. pośredników, agencji pracy tymczasowej, innych osób wchodzących w rolę tłumacza. Rzutować będą także na jakość relacji i siłę więzi społecznych, manifestujących się, np. w relacjach towarzyskich. Język zatem jest elementem pozwalającym na zakorzenienie się w nowym układzie społecznym, pozwalającym na kształtowanie się swoistego kapitału społecznego jednostki. Więzi, które dzięki językowi możliwe są do nawiązania z grupą większościową mogą zostać skapitalizowane w postaci dostępu do dóbr i usług⁷⁰.

⁶⁹ Subiektywna znajomość języka polskiego mierzona była na pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało bardzo słabą znajomość, a 5 bardzo dobrą.

⁷⁰ Pomija się w tym miejscu sytuację, w której sieciowy kapitał społeczny cudzoziemców jest oparty jedynie lub w zdecydowanej większości na grupie mniejszościowej. Właściwe jest to dla społeczeństw, w których występuje duży odsetek cudzoziemców, którzy tworząc enklawy etniczne, w zasadzie nie mają potrzeby przyswajania języka grupy większościowej, gdyż wszelkie dobra i usługi pozyskują z własnej grupy, której jedynie część nawiązuje relacje z obywatelami kraju goszczącego. Jest to sytuacja ekstremalna, przykładem może być część mniejszości tureckiej w Niemczech.

Drugą grupą czynników kształtujących deklaracje stałej emigracji z Ukrainy są te natury stricte społecznej. W pojęciu tym mieści się szereg zjawisk, które dotyczą w sposób bezpośredni lub pośredni relacji z Polakami. Niejako wstępem do zagadnienia jest ocena samopoczucia pracowników ukraińskich w Polsce. Samopoczucie samo w sobie jest stanem zależnym od wielu czynników – może być kształtowane przez relacje z innymi (Polakami, np. w kontekście ewentualnych konfliktów narodowościowych, innymi obywatelkami z Ukrainy), ale także rodzaj pracy czy też wynagrodzenie. Uwzględniając złożoność tego zjawiska, trzeba docenić jego znaczenie dla kształtowania postaw osiedleńczych. Ogólnie rzecz ujmując, spośród osób, które stwierdzają, że w Polsce czują się dobrze lub bardzo dobrze, 32% wyraża zainteresowanie stałym opuszczeniem Ukrainy. Jednak ważniejsze jest nie tyle samo dobre samopoczucie, ile brak negatywnych emocji, związanych z pobytem w Polsce. O ile różnica między przeciętnym odsetkiem osób chcących na stałe opuścić swoją ojczyznę, a tymi, którzy pozytywnie oceniają swoje samopoczucie w Polsce i chcą wyjechać z Ukrainy wynosi raptem 4 p.p. o tyle różnica między ogólnym udziałem respondentów wyrażających niechęć opuszczenia Ukrainy (37%), i tymi samymi, którzy samopoczucie w Polsce oceniają źle (83%) wynosi aż 46 p.p. Ten wstęp do analizy relacji społecznych uświadamia, jak ważna jest kwestia elementarnych stosunków społecznych dla planów osiedleńczych. Dobitniej pokazują to kolejne wskaźniki, które opisują relacje społeczne grupy mniejszościowej i większościowej. Jednym z nich jest środowisko pracy, a dokładniej rzecz ujmując, skład etniczny pracowników. Teoretycznie praca może być wykonywana głównie z innymi Ukraińcami, lub z Polakami. Skład grupy pracowniczej może być względnie zrównoważony etnicznie a także, co rzadkie, obywatele ukraińscy mogą świadczyć pracę samodzielnie (najczęściej będą to np. wolne zawody, przedsiębiorcy). Jeżeli weźmiemy pod uwagę osoby, które pracują w środowisku etnicznie względnie homogenicznym (Ukraińcy w większości pracujący z innymi Ukraińcami), wówczas deklaracje chęci zamieszkania na stałe poza Ukrainą są względnie małe (11%). Jednak kiedy porówna się je z odsetkiem pracujących w zespołach mieszanych lub, w których respondenci stanowią zdecydowaną mniejszość etniczną, wówczas odsetek postaw osiedleńczych nieznacznie przekracza wartość przeciętną (29–32%). W tym kontekście najistotniejsza jednak okazują się sytuacja, w której pracę świadczy się samodzielnie. Zakładając, że są to osoby przebywające w Polsce już od dłuższego czasu, których pozycja społeczno-ekonomiczna jest ugruntowana nie dziwi 50% odsetek osób wyrażających zainteresowanie trwałym osiedleniem się poza swoją ojczyzną. Widać zatem, że układy społeczne, w jakich funkcjonują respondenci w pewnym sensie kształtują jakość relacji społecznych z grupą większościową. Zatrudnieni wykonujący swoje obowiązki w większo-

ści z innymi Ukraińcami mają relatywnie mniej okoliczności do nawiązywania bardziej trwałych relacji z Polakami, a co za tym idzie ich potencjalny kapitał społeczny jest uboższy. A okazuje się, że odgrywa on bardzo istotną rolę w rozpatrywanych tu deklaracjach osiedleńczych. Widoczne jest to między innymi, kiedy weźmie się pod uwagę kwestię spędzania czasu wolnego. Generalnie należy stwierdzić, że większa jego częstotliwość spędzana z Polakami przekłada się pozytywnie na postawy osiedleńcze. Jeżeli weźmie się pod uwagę osoby, które spędzają swój czas wolny jedynie w towarzystwie innych osób z Ukrainy, wówczas trwałą emigracją z Ukrainy zainteresowanych jest 18% badanych osób i jednocześnie 45% spośród nich nie wykazuje takiego zainteresowania w ogóle. Odsetek ten wzrasta i to znacznie, kiedy czas spędzany jest głównie w towarzystwie polsko-ukraińskim lub tylko z Polakami (48–50%). Zresztą związki środowiska pracy i form spędzania czasu wolnego są związane same ze sobą. Można wręcz mówić o daleko idącej symetrii. Ukraińcy pracujący przede wszystkim z innymi Ukraińcami jednocześnie w zdecydowanej większości przypadków spędzają czas we własnym gronie (90%). Nie oznacza to jednak, że pracujący w znacznej lub przeważającej mierze z Polakami spędzają głównie z nimi czas. Tak bywa, ale nie dzieje się to kosztem utraconych relacji z innymi obywateli Ukrainy. Po prostu spektrum znajomości jest większe i bardziej zróżnicowane.

Kolejnym aspektem określającym jakość relacji między obywatelami polskimi a ukraińskimi ilustrowany jest poprzez możliwość otrzymania pomocy w razie sytuacji kryzysowej, w której potencjalnie znaleźć się mogą obywatele Ukrainy. Jeżeli migranci twierdzą, że wśród Polaków znajdują się osoby, na które pracownicy cudzoziemscy mogą liczyć, wówczas można mówić o naprawdę ścisłych relacjach towarzyskich, być może nawet przyjacielskich. W tym właśnie manifestuje się jakość tych relacji, od której uzależniona może być ocena pobytu w Polsce, a w dalszej kolejności w domyśle skłonność do pozostania w Polsce. Tendencja ta jest bardzo wyraźna. W przypadku respondentów, którzy deklarują, że w Polsce nie ma osób, na które mogłyby liczyć, odsetek rozważających stałą emigrację jest o około połowę mniejszy niż przeciętnie (15%). Natomiast wraz ze wzrostem liczby Polaków, którzy byliby skłonni do udzielenia pomocy respondentowi, odsetek pracowników ukraińskich rozważających stały pobyt poza ojczyzną wzrasta i to bardzo wyraźnie. W przypadku występowania jednej takiej osoby mowa jest o 25%, dwóch osób 32%, a trzech i więcej nawet 48%. Zatem im szersze więzi i bardziej zażyłe, tym prawdopodobieństwo osiedlenia jest znacząco wyższe. Najlepszym tego przykładem są związki emocjonalne polsko-ukraińskie. Chociaż stosunkowo nieliczne, to w przypadku respondentów, którzy je potwierdzają, zainteresowanie trwałą emigracją poza Ukrainę jest dwukrotnie większe niż przeciętnie (62%).

Opisywana jakość relacji widoczna jest także w perspektywie instytucjonalnej/organizacyjnej, chociaż przybiera nieco inną postać. Jeżeli weźmiemy pod uwagę sposób pozyskania zatrudnienia przez respondentów, to jedynie pozyskanie jej za pośrednictwem firmy, w której jest ona wykonywana obniża zainteresowanie trwałym wyjazdem poza Ukrainę (18% w stosunku do wartości przeciętnej wynoszącej 27%). Natomiast pośrednictwo rodziny czy znajomych, samodzielne znalezienie pracy oraz pośrednictwo agencji pracy raczej sprzyja postawom imigracyjnym (odsetek zainteresowanych oscyluje wokół 27–31%). Jeżeli weźmiemy pod uwagę pośrednictwo najbliższych, to jest ono związane zapewne z jakością relacji interpersonalnych, natomiast w przypadku samodzielnego znalezienia zatrudnienia, to kluczowa jest wewnątrzsterowność imigrantów, których charakteryzuje pewna skłonność do ryzyka, umiejętność odnalezienia się w nowej rzeczywistości i choćby minimum kompetencji kulturowych, pozwalających na pewien stopień integracji z środowiskiem. Jeżeli natomiast weźmie się pod uwagę wpływ pośrednictwa agencji, to skłonność do trwałego opuszczenia Ukrainy związana może być z jakością usług świadczonych na rzecz imigranta. To nie tylko pośrednictwo w zatrudnieniu, ale także cały szereg dodatkowych usług, związanych z zakwaterowaniem i ogólnie wprowadzeniem w życie społeczne. To także asysta w przypadku pojawienia się sytuacji kryzysowych. Z badania, które zostało przeprowadzone wynika jasno, że jeżeli agencja lub podmiot w którym świadczy się pracę gwarantuje wsparcie tego typu, to zainteresowanie trwałym zamieszkaniem poza ojczyzną przez imigrantów jest ponad dwukrotnie wyższe (31%) niż w przypadku jej braku (14%). Zatem reguły organizacji pracy, które poniekąd zostały utworzone przez instytucje działające na rzecz pośrednictwa pracy mogą być funkcjonalne dla samych podmiotów (zwiększając popyt na ich usługi), a w dalszej perspektywie czasu mogą stymulować procesy demograficzne skutkujące zwiększeniem potencjału ludnościowego na danym obszarze.

Osobną kwestią są uwarunkowania natury gospodarczej. Pozostają one również w istotnym związku ze zjawiskami natury społeczno-psychologicznej i warto o nich wspomnieć, gdyż ich waga jest znacząca. Chodzi przede wszystkim o zadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia. Wpływa ono *in plus* na deklaracje trwałej migracji, jednak w mniejszym stopniu niż niezadowolenie z niego. Spośród respondentów, którzy wykazują usatysfakcjonowanie z pensji odsetek chętnych do trwałej emigracji sięga 34% i jest to niewiele więcej niż w przypadku przeciętnej poziomu. Natomiast koncentrując się na osobach, które nie są zadowolone ze swojego wynagrodzenia, wówczas brak skłonności do trwałej migracji sięga 62% i jest i o 25 p.p. wyższy niż przeciętny odsetek niewykazujących zainteresowania opuszczeniem Ukrainy (37%). Jeżeli mowa o uwarunkowaniach gospodarczych, to również trzeba wziąć po uwagę

uogólnione zadowolenie z pracy. To nie tylko samo wynagrodzenie, ale także zgodność kwalifikacji z wykonywaną pracą, oraz ocena jej warunków. I tak jak w przypadku samego wynagrodzenia, tak w przypadku uogólnionej satysfakcji bardziej niezadowolenie wpływa na niechęć stałej emigracji (52% wskazań względem wartości przeciętnej sięgającej 37%), niż zadowolenie kształtuje postawy osiedleńcze (36% wskazań względem 28% wartości przeciętnej). Kwestia jest złożona ale widać, że uwarunkowania związane ze świadczeniem pracy są istotnym obszarem, który w ostatecznym rozrachunku kształtuje preferencje związane z osiedleniem się cudzoziemców.

Do grona rozpatrywanych czynników wpływających na decyzje o stałym zamieszkiwaniu poza Ukrainą zaliczono również kwestie związane z oceną życia politycznego w samej Ukrainie. Jak wskazywano wcześniej, wśród przyczyn emigracji z Ukrainy oprócz czynników natury ekonomicznej związanej z brakiem zatrudnienia w ogóle lub zatrudnieniem nieadekwatnym do oczekiwań występują również przesłanki związane z perturbacjami społeczno-politycznymi. I te okazują się silnie oddziałujące na chęć stałej emigracji i to nawet w większym stopniu niż trudności ekonomiczne respondentów. Spośród respondentów, dla których główną przyczyną wyjazdu były zbyt niskie zarobki w Ukrainie, 24% deklaruje chęć trwałej emigracji. Jest to o 4 p.p. mniej niż przeciętnie. Brak możliwości znalezienia pracy w ogóle czy też zgodnej z kwalifikacjami już w większym stopniu skłania do opuszczeniu ojczyzny na stałe (odpowiednio 33% i 37%), ale to czynniki polityczne okazują się najistotniejsze. W tym wypadku mowa jest o 41% wskazań, co na tle argumentów ekonomicznych jest znaczącą różnicą. Wyniki te bynajmniej nie są związane z sytuacją respondentów pochodzących bezpośrednio z obwodów donieckiego czy ługańskiego lub z nimi sąsiadującymi. Charakterystyczne jest to także dla respondentów pochodzących z pozostałych części Ukrainy. Argument polityczny jest ponadregionalny, a jego waga naprawdę duża.

Komentarza wymagają jeszcze uwarunkowania społeczno-demograficzne, dla których nie rozpoznano związków istotnie statystycznych. Płeć nie różnicuje planów trwałej emigracji poza Ukrainę nawet w połączeniu z dodatkową zmienną, jaką jest posiadanie dzieci, co szczególnie bywa ograniczające dla kobiet⁷¹. Podobnie wiek, ale w tym przypadku mamy do czynienia ze stosunkowo młodą grupą uczestników badania. Ogólna mediana wieku wynosi 33 lata i praktycznie nie zmienia się w zależności od reprezentowanych postaw migracyjnych⁷². Podobnie wykształcenie. Niezależnie od jego poziomu chęć zamiesz-

⁷¹ Brak zależności związany jest prawdopodobnie z błędem próby, który w tym przypadku jest nieokreślony z racji nieprobabilistycznego schematu doboru.

⁷² Test median dla wyrażających chęć trwałego osiedlenia się poza Ukrainą, osób nie chcących opuszczać ojczyzny oraz osób niezdecydowanych osiągnął istotność na poziomie $p = 0,217$.

kana na stałe poza Ukrainą jest względnie na tym samym poziomie, chociaż zauważa się pewną tendencję do większego zainteresowania opuszczenia Ukrainy przez osoby posiadające wykształcenie inne niż podstawowe.

Przechodząc do sytuacji ukraińskich studentów i podejmując próbę ustalenia czynników pozostających w związku z ich chęcią pozostania w Polsce po zakończeniu edukacji, zauważyć należy, że są one podobne do tych, które stymulują pracowników. W sensie ogólnym pokrywają się ze sobą i dotyczą kultury, relacji społecznych oraz gospodarki.

Na poziomie kulturowym, tak jak w przypadku pracowników znajomość języka odgrywa bardzo istotną rolę. Staje się narzędziem dającym szansę na pełne włączenie w życie społeczne, pozwalając na formułowanie realnych planów. Z przeprowadzonego badania wynika, że lepsza znajomość języka polskiego wyrażona rodzajem certyfikatu, który został pozyskany przed przystąpieniem do studiów w Polsce⁷³, w większym stopniu wpływa na chęć osiedlenia się. Tak jest w przypadku 36% studentów, którzy pozyskali certyfikat A1 lub A2 oraz 48% w przypadku co najmniej certyfikatu B1. Podobnie jest w przypadku subiektywnej oceny aktualnej znajomości języka polskiego w mowie⁷⁴. Im jest lepsza, tym większy odsetek osób deklarujących chęć trwałego osiedlenia się w Polsce – 20% dla osób o względnie słabej znajomości, 38% o przeciętnej oraz 54% dla zaawansowanej.

W wymiarze gospodarczym natomiast zasadnicza różnica między pracownikami a studentami jest taka, że pracownikom w zasadzie dostęp do zatrudnienia został „zagwarantowany” w momencie nawiązania współpracy, najczęściej z agencjami pracy. Studenci natomiast dopiero są w trakcie dostępu do zasobu pracy. I właśnie posiadanie zatrudnienia przez nich w istotny sposób wpływa na formułowane plany. Jeżeli respondenci w chwili badania posiadali ją, wówczas 52% wyraźnie wskazała, że chce pozostać po studiach w Polsce, natomiast w przypadku osób, które nie posiadały zatrudnienia odsetek ten jest znacząco niższy i wynosi 40%. W pewnym sensie zbieżne z tendencjami charakterystycznymi dla pracowników są czynniki związane z wynagrodzeniem. O ile dla pracowników istotne było poczucie satysfakcji z osiągniętych zarobków, o tyle dla studentów zarobki również odgrywają istotną rolę. W ich wypadku wyższe wynagrodzenie w większym stopniu kształtuje postawy osiedleńcze. Mediana ostatniego wynagrodzenia dla respondentów planujących pozostanie w Polsce wynosi 1775 złotych netto, dla planujących osiedlić się gdzie indziej (w tym powrót do Ukrainy) osiąga wartość 1550 złotych, a dla osób niezdecy-

⁷³ Wyróżnia się cztery poziomy znajomości języka polskiego w przypadku dzieci i młodzieży (A1, A2, B1, B2) oraz sześć poziomów dla dorosłych (A1, A2, B1, B2, C1, C2).

⁷⁴ Subiektywna znajomość języka polskiego mierzona była na pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało bardzo słabą znajomość, a 5 bardzo dobrą.

dowanych 1400 złotych⁷⁵. Widać zatem, że punkt odniesienia do przyszłej stabilizacji wpływa *in plus* na plany osiedleńcze. Tym samym daje szansę na zakorzenienie w społecznych układach, co tylko wzmacniać będzie związek z Polską poprzez relacje z innymi. I tak jak w przypadku pracowników, więzi społeczne odgrywają ważną rolę. Spędzanie czasu wolnego studentów ukraińskich jedynie we własnym gronie obniża deklarowaną chęć pozostania w Polsce o około 3 p.p., natomiast w sytuacji w której czas wolny spędzany jest w towarzystwie mieszanym, polsko-ukraińskim odsetek respondentów wyrażających zamiar trwałego osiedlenia się osiąga wartość 47% i wrasta do ponad 90% w sytuacji, w której respondent swój czas spędza jedynie z Polakami. Jeżeli natomiast studenci ukraińscy deklarują, że najczęściej przebywają w towarzystwie innych cudzoziemców, wówczas odsetek respondentów wyrażających ochotę pozostania w Polsce spada do poziomu 32%. Ciekawy jest natomiast brak związku między posiadaniem partnera/partnerki narodowości polskiej. W przypadku pracowników związek taki był dość wyraźny. Wydaje się, że dla studentów nie ma to większego znaczenia. Ich perspektywa jest zupełnie inna. Spędzili w Polsce co najmniej 3 lata i mają prawo legalnego zatrudnienia, zatem ich osiedlenie w mniejszym stopniu może być uzależnione od innych osób.

Jeżeli natomiast chodzi o zmienne społeczno-demograficzne, to należy zauważyć, że płeć istotnie statystycznie nie różnicuje chęci pozostania w Polsce (choć kobiety nieco częściej wyrażają takie plany niż mężczyźni (50% w stosunku do 41%), podobnie jak posiadanie dzieci, co samo w sobie jest rzadkim przypadkiem. Jedynie pośrednio wiek odgrywa pewną rolę. Studenci studiów II stopnia częściej mają już bardziej skryzalizowane plany (54%) niż I stopnia (42%), co jednak związane jest z tym, że w przypadku wcześniejszych roczników podjęcie pracy jest powszechniejsze.

⁷⁵ Test median istotny statystycznie na poziomie $p = 0,036$.

Imigracja i rodzina. Sytuacja rodzinna imigrantów z Ukrainy w regionie opolskim

Śląsk Opolski jako region emigracyjny i imigracyjny z socjologicznego punktu widzenia

Śląsk Opolski od lat posiada status obszaru migracyjnego o trwającej i ciągłej emigracji zagranicznej⁷⁶. Wyjazdy za granicę z tego regionu, były częścią wielkich ruchów migracyjnych, które objęły ludność śląską już XIX wieku, przede wszystkim ze względów ekonomicznych. Analizując procesy migracyjne na Śląsku Opolskim, ukierunkowane głównie do Niemiec, należy wspomnieć również o migracjach zamorskich, które rozpoczęły się emigracją do Teksasu, w 1850 roku. Nie mamy zbyt wielu informacji na ten temat, jako że literatura dotycząca migracji do USA jest bardzo skąpa. Niemniej jednak w latach 70 ubiegłego wieku pisał o nich dwukrotnie krakowski historyk Andrzej Brożek⁷⁷.

Fala wyjazdów utrzymywała się nadal po zakończeniu I wojny światowej, i na tym obszarze była związana z wynikiem plebiscytu i przyznaniem części Śląska Polsce. Obecny Śląsk Opolski znalazł się wówczas w granicach Rzeszy Niemieckiej, wobec czego część ludności rodzimej emigrowała do Polski, a część z polskiej części Śląska do Niemiec.

Po zakończeniu II wojny światowej Opolszczyzna stała się obszarem intensywnych ruchów migracyjnych, zarówno wymuszonych, jak i dobrowolnych. Migracje wymuszone dotyczyły obywateli polskich z Kresów Wschodnich II Rzeczypospolitej (decyzje zapadały na konferencjach trzech mocarstw

⁷⁶ Więcej na ten temat: T. Sołdra-Gwiźdź, *Lokalne, regionalne czy globalne...*, s. 107–133.

⁷⁷ A. Brożek, *Ślązacy w Teksasie*, Instytut Śląski, PWN, Warszawa–Wrocław 1972; A. Brożek, *Polonia amerykańska 1854–1939. Przegląd form działania polskiej grupy etnicznej w Stanach Zjednoczonych*, Wydawnictwo Interpress, Warszawa 1977.

w Jalcie i Poczdamie) w związku dokonującymi się zmianami granic⁷⁸. Podstawę prawną stanowiły umowy z władzami republik radzieckich Ukrainy, Białorusi i Litwy zawarte przez PKWN w Lublinie 9.09.1944 roku oraz umowa z Rządem ZSRR *O repatriacji*, którą zawarł Tymczasowy Rząd Jedności Narodowej 6.07.1945 roku. Przewidywano, że przesiedlenie z Ukrainy zakończy się 1 kwietnia 1945, jednak trwało ono jeszcze przez 1946 rok. Druga fala ruchów migracyjnych/przesiedleń rozpoczęła się w 1956 roku i trwała do 1959 roku⁷⁹. Inny strumień migracji wymuszonych był związany z przesiedlaniem ludności ukraińskiej i łemkowskiej z pasma Bieszczad i Beskidu Sądeckiego w ramach Akcji „Wisła”.

Na Śląsk Opolski przybywali również jako emigranci dobrowolni, reemigranci, którzy wyjechali z Polski przed 1939 rokiem i powracali do kraju, najczęściej z okręgów przemysłowych Niemiec, Francji, i Rumuni oraz z Kanady, USA i Wielkiej Brytanii, a także osadnicy z terenów Polski (Polski centralnej, Wielkopolski, Małopolski, Podhala i Podkarpacia).

Inną kategorię migrantów stanowili repatrianci: Polacy, repatrianci z terenów byłej Rzeszy Niemieckiej (robotnicy przymusowi wywiezieni na roboty do Niemiec, żołnierze pracujący jako jeńcy Wehrmachtu, więźniowie obozów koncentracyjnych, żołnierze polscy internowani w obozach niemieckich, Żydzi i Karaimi, w tym Żydzi (obywatele polscy) repatriowani ze Związku Radzieckiego, autochtoni z polskich ziem zachodnich i północnych wywiezieni w 1945 roku, pracujący bądź w ZSRR, bądź w radzieckiej strefie okupacyjnej Niemiec.

Do przybyszy należeli również Grecy, Macedończycy i Romowie oraz żołnierze radzieccy stacjonujący do 1993 roku w Polsce, między innymi na Opolszczyźnie, i ich rodziny⁸⁰.

Oddzielną kwestię „migracyjną” stanowiły przymusowe wysiedlenia Niemców oraz osób z grupy śląskiej identyfikującej się z Niemcami, którzy zmuszeni zostali do opuszczenia regionu w wyniku postanowień traktatowych; część osób wyjechała do NRF i do NRD, a część pozostała na Śląsku Opolskim⁸¹.

W związku z tym w drugiej połowie lat pięćdziesiątych ubiegłego wieku rozpoczęto tzw. „Akcję łączenia rodzin” na podstawie umowy zawartej między Polską a Niemieckim Czerwonym Krzyżem szczegółowo określającej jej warunki. Zaowocowało to masowymi wyjazdami ludności rodzimej do NRF i NRD.

⁷⁸ Wokół ludzi i zdarzeń. Przesiedleńcy z dawnych Kresów Rzeczypospolitej w strukturze demograficznej i społecznej Śląska Opolskiego w sześćdziesięciolecie 1945–2005, red. R. Rauziński, T. Sołdra-Gwiżdż, PIN – Instytut Śląski, Opole 2011.

⁷⁹ T. Sołdra-Gwiżdż, *Wymuszona mobilność – wymuszona osiadłość. O powojennych przesiedleniach i ich obecnych skutkach dla lokalnych społeczności*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2016, z. 4, s. 123–136.

⁸⁰ Por. T. Sołdra-Gwiżdż, *Lokalne, regionalne czy globalne...*, s. 37–40.

⁸¹ Tamże.

Wyjazdy rozpoczęły się w 1956 roku i miały trwać do 1958 roku. Według ówczesnych oficjalnych danych w latach 1956–1957 Polskę opuściło 138 282 osoby: do NRF wyjechało 114 894 osoby, a do NRD 23 388 osób. Ze względu na znaczący udział ludności rodzimej w powojennej strukturze mieszkańców województwa opolskiego (50,0%), w tamtych latach zjawisko to dotyczyło, przede wszystkim tego województwa, bowiem udział ludności rodzimej w ówczesnym województwie katowickim wynosił 14,8% (dane za rok 1955 wg Rocznika Statystycznego 1955). Poruszane problemy nie są bezpośrednio związane z głównymi problemami poruszonymi w artykule, niemniej jednak podejmując problem imigracji warto sobie uświadomić złożoność zagadnień ruchów migracyjnych na Opolszczyźnie i wynikających z nich procesów kształtowania stosunków międzygrupowych w regionalnej społeczności.

Znaczne ograniczenie wszelkich migracji nastąpiło dopiero w końcu lat czterdziestych, przede wszystkim z powodów politycznych. Po zliberalizowaniu przepisów paszportowych w latach 70. XX w. oraz otwarciu możliwości łączenia rodzin na podstawie traktatu podpisanego między PRL a Republiką Federalną Niemiec możliwości emigracji ludności rodzimej wyraźnie wrosły⁸² i utrzymały się do czasów transformacji ustrojowej⁸³. Nie bez znaczenia były tu lokalne tradycje migrowania, a u ich podstaw leżały utrzymywane kontakty rodzinne z osobami, które wyemigrowały przed II wojną światową oraz zostały wysiedlone po II wojnie światowej.

Od lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku Polska stała się nie tylko krajem osób emigrujących, ale i imigrantów. W wyniku nasilonych procesów ruchliwości przestrzennej w Europie i na świecie do Polski napłynęli zarówno przybysze z krajów byłego Związku Radzieckiego; Ukrainy i Białorusi, jak również w niewielkim stopniu z Europy Zachodniej, Afryki i Azji. Dla wielu z nich Polska była jedynie krajem tranzytowym, nie zamierzali bowiem tutaj pozostać na stałe. Warto zaznaczyć również, że od 1997 roku do Polski, w tym na Śląsk Opolski, w ramach Akcji Repatriacyjnej przybywali również repatrianci z Kazachstanu. Zatem województwo opolskie z regionu emigracyjnego stawało się powoli także regionem imigracyjnym, przede wszystkim w związku z niekorzystnym przebiegiem procesów demograficznych i będących ich konsekwencją depopulacją,

⁸² K. Żygulski, *Przyczyny wyjazdów ludności rodzimej z województwa opolskiego do Niemiec*. Referat wygłoszony na konferencji naukowej Instytutu Śląskiego w Opolu 12 maja 1958 r., maszynopis, Biblioteka PIN – Instytutu Śląskiego w Opolu, sygn. 765 III; A. Pasierbiński, *Wyjazdy na stałe do RFN ludności rodzimej a procesy integracji na Śląsku Opolskim po II wojnie światowej*, Maszynopis niepublikowany, sygnatura A 637 vol. 79, Instytut Śląski, Opole 1980.

⁸³ Skrajną formą emigracji były „ucieczki”, czyli pozostawianie na Zachodzie, bez dokumentów emigracyjnych (np. w trakcie wyjazdów turystycznych) bez możliwości legalnego powrotu do kraju.

co znalazło swoje odzwierciedlenie w negatywnych zjawiskach zachodzących na opolskim rynku pracy⁸⁴. W tej trudnej sytuacji nastąpił wzrost imigrantów z tak zwanych „państw trzecich”, którzy mogli podjąć pracę w regionie na podstawie wydanych zezwoleń. Region opolski nie należy do dominujących w kraju pod względem zatrudniania obcokrajowców, niemniej liczebność pozwoleń na pracę do czasu kryzysu związanego z epidemią Covid-19 wykazywała tendencję wzrastającą. W świetle wyników badań ilościowych zdecydowaną większość podejmujących pracę w regionie opolskim stanowili obywatele Ukrainy⁸⁵.

Kierunki badań nad zjawiskami migracyjnymi w polskiej i opolskiej socjologii. Badania nad rodziną emigrancką i imigrancką

W ostatnich latach pojawiło się kilka opracowań podsumowujących stan badań migracyjnych w Polsce po 1989 roku. Należy do nich zbiorowe, interdyscyplinarne opracowanie *Raport o stanie badań nad migracjami w Polsce po 1989 roku*, pod red. Anny Horolets, Magdaleny Lesińskiej, Marka Okólskiego⁸⁶. W rozdziale 3 *Socjologiczna perspektywa badań nad migracjami*⁸⁷ autorzy wskazali główne kierunki badań wyróżniając wiele zróżnicowanych wątków, w tym, między innymi: przyczyny emigracji Polaków, emigracja wybranych grup zawodowych, modernizacyjne skutki emigracji, migracje powrotne, rola społecznych przekazów migracyjnych, a także szeroko rozumiane społeczne skutki emigracji, w tym oddziaływanie na rodzinę (zmiany funkcji i struktury ról rodzinnych, tworzenie transnarodowych więzi pokrewieństwa, zamiany relacji międzypokoleniowych, opieka nad dziećmi i osobami starszymi)⁸⁸. Ważnym było również wyodrębnienie się w ramach badań nad postawami społeczeństwa wobec migracji i migrantów nurtu koncentrującego się na:

⁸⁴ Więcej na ten temat w: T. Sółdra-Gwiżdż, *Lokalne, regionalne czy globalne...*, s. 79–106, 135–162.

⁸⁵ S. Kubiciel-Lodzińska, J. Maj, P. Bębenek, *Przedsiębiorczość imigrantów przewagą konkurencyjną województwa opolskiego*, Politechnika Opolska, Opole 2018.

⁸⁶ *Raport o stanie badań nad migracjami w Polsce po 1989 roku*, red. A. Horolets, M. Lesińska, M. Okólski, Komitet Badań nad Migracjami PAN, Warszawa 2019.

⁸⁷ B. Cieślińska, I. Grabowska, L. Krzyżowski, S. Łodziński, D. Niedźwiecki, K. Słany, M. Zielińska, *Socjologiczna perspektywa badań nad migracjami*, w: *Raport o stanie badań nad migracjami...*, s. 86–117.

⁸⁸ Tamże, s. 88.

[...] analizie nastawień społecznych wobec specyficznych kategorii cudzoziemców takich jak np. uchodźcy, studenci zagraniczni lub repatrianci, wyodrębnionych narodowościowo ich grup (takich jak Wietnamczycy lub Ukraińcy) lub z powodu wyznania religijnego (muzułmanie)⁸⁹.

W badaniach nad szeroko rozumianymi kwestiami rodzinnymi, jak wskazuje autorzy:

[...] można wyróżnić dwa nurty badawcze. Jeden ogniskuje się na problemach rodzin rozdzielonych i ich dzieci (ten przeważa)[...]. W drugim nurcie podejmuje się badania nad ekonomiczną i społeczną integracją rodzin, w tym nad strategiami życiowymi, oswajaniu odmienności kulturowej, zakotwiczeniu się, życiu w wielokulturowości, praktykach małżeńsko-rodzinnych ujmowanych także z perspektywy genderowej, planach prokreacyjnych, doświadczeniach dzieci w procesie integracji⁹⁰.

Przedstawiając wątek opolskich badań nad zagadnieniami migracyjnymi należy podkreślić, że są one obecne w polskiej, socjologicznej refleksji nad Śląskiem Opolskim od czasu jej powstania. Obok badań demograficznych, geograficznych oraz ekonomicznych obrazują i dokumentują zjawiska zmiany społecznej i mimo pewnej ewolucji tematycznej, zróżnicowanych podejść teoretycznych oraz metodologicznych noszą jednak pewną cechę wspólną. Do czasu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej koncentrowały się przede wszystkim na „emigracji narodowo-etnicznej”, czyli na masowych wyjazdach z Polski Ślązaków na stałe, najpierw do Republiki Federalnej Niemiec, a po połączeniu NRF i NRD do zjednoczonych Niemiec. W okresie po rozpoczęciu transformacji ustrojowej i powstaniu ruchu mniejszości niemieckiej oferującego swoim członkom możliwość uzyskania „podwójnego obywatelstwa” migracja zmieniła swój charakter, bowiem wyraźnie uwidoczniła się rola czynnika ekonomicznego w podejmowaniu decyzji o wyjeździe oraz zróżnicowała się zbiorowość migrantów, ponieważ emigrować mogła także ludność napływowa. Odminnym problemem analizowanym również z socjologicznej perspektywy były procesy migracji powrotnych (reemigracja)⁹¹. Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej w kręgu zainteresowań badaczy oprócz ludności śląskiej znalazła się

⁸⁹ S. Łodziński, *Badania postaw społeczeństwa polskiego wobec migracji i migrantów*, w: *Raport o stanie badań nad migracjami...*, s. 94.

⁹⁰ K. Slany, Ł. Krzyżowski, *Rodziny i migracje w badaniach socjologicznych*, w: *Raport o stanie badań nad migracjami...*, s. 92, 93.

⁹¹ T. Sółdra-Gwiżdż, *Proces migracji powrotnych na Śląsk z punktu widzenia socjologii. Rozważania na podstawie badań empirycznych*, „*Studia Śląskie*” 1997, t. LVI, s. 339–366.

również ludność napływowa, która korzystając z otwarcia się zachodnich rynków pracy zaczęła masowo wyjeżdżać do Wielkiej Brytanii, Niemiec i Holandii.

O ile procesom emigracji poświęcano w opolskiej socjologii znaczącą uwagę, o tyle nasilające się procesy imigracji zasadniczo nie wzbudziły takiego zainteresowania, chociaż ten ważny i nowy obszar koncepcyjno-badawczy, z przyczyn oczywistych nieobecny do czasów transformacji ustrojowej, zaczął się rozwijać od początku lat 90. XX wieku⁹². Mimo nasilającego się zjawiska opolscy socjologowie do chwili obecnej nie podjęli badań na ten temat, wobec czego prezentowane badania stanowią unikatowe przedsięwzięcie w tym zakresie.

Analizując zakres tematyczny prowadzonych badań socjologicznych nad zjawiskami emigracji, reemigracji i imigracji należy podkreślić, że zagadnienia związane z rodziną równie rzadko były przedmiotem badań. Nawet w badaniach ogólnopolskich ten rodzaj problematyki nie był zbyt popularny.

Analiza szczegółowych wątków analitycznych w badaniach nad imigracją przeprowadzona przez Hannę Bojar skłoniła autorkę do konstatacji, że wśród licznych prac zbiorowych prezentujących, między innymi rozważania na temat: tolerancji, wielokulturowości, koncepcji swojego i obcego, analizy ustawodawstwa dotyczącego imigracji, sytuacji imigranta jako przedstawiciela konkretnej grupy rasowej czy narodowej, sytuacji imigrantów na rynku pracy, tożsamości oraz różnych form współżycia ze społeczeństwem przyjmującym, było brak wyraźnie wyodrębnionego obszaru tematycznego poświęconego rodzinie imigranckiej⁹³. W konsekwencji prowadzonych rozważań stwierdziła:

[...] Nawet ogólny przegląd badań poświęconych problematyce imigracji i imigrantów pozwala zauważyć, że problematyka rodziny imigranckiej nie była dotychczas wyraźnie wyodrębnianym obszarem analiz⁹⁴.

Rodziny imigranckie i społeczności lokalne

Wspomniana przeze mnie Hanna Bojar wyraziła przekonanie, z którym całkowicie się zgadzam, że relacje między przybyszami i krajem przyjmującym, które decydują o przebiegu procesu integracji imigrantów dokonują się, przede wszystkim w mikro- i mezostrukturach społecznych, czyli w rodzinach i lokal-

⁹² *Raport o stanie badań nad migracjami...*

⁹³ H. Bojar, *Rodzina imigrancka w Polsce z perspektywy community studies*, w: *Oblicza lokalności: ku nowym formom życia lokalnego*, red. J. Kurczewska, IFIS PAN, Warszawa 2008, s. 366–369.

⁹⁴ Tamże, s. 369.

nych społecznościach⁹⁵. Nadzwyczaj wyraziście wynika to z definicji community Rolanda L. Warrena, który stwierdził:

[...] społeczność lokalna (community) jest w pewnym sensie miejscem, gdzie jednostka spotyka się z szerszym społeczeństwem i kulturą. To właśnie w swojej miejscowości przez większą część ludzkiej historii, a w znacznej mierze także i dzisiaj, jednostka staje wobec instytucji swego społeczeństwa, wobec właściwych mu dróg wyrażania uczuć religijnych, regulowania zachowań się, życia rodzinnego, socjalizacji młodych, zarabiania na życie, wyrażania ocen estetycznych. Świeże jajka w miejscowym sklepie, nabożeństwa w miejscowym kościele, ośrodki rozrywki, możliwość zatrudnienia, ulice i drogi wiodące do tego wszystkiego, szkoła dla dzieci, organizacje do których się należy, przyjaciele i krewni, których się odwiedza [...] ⁹⁶.

Ten rodzaj infrastruktury społecznej, na który wskazuje Warren, stanowi warunki i wyzwanie dla osób przybywających do danego kraju określając ich życie codzienne. Oczywiście jest zatem, że:

[...] w przypadku badania różnych form współżycia imigrantów ze społeczeństwem przyjmującym analiza procesu integracji z perspektywy grupy narodowej, typu imigracji lub jednostki nie jest wystarczająca [...] wskaźnikiem rzeczywistej integracji zarówno z punktu widzenia imigranta, jak i lokalnej społeczności przyjmującej jest integracja rodziny⁹⁷.

Wyniki badań wśród imigrantów przybywających do Polski bez rodziny i zamiaru osiedlenia się oraz wśród tych, którzy przybywają z rodzinami lub planujących sprowadzić rodzinę na stałe potwierdzają tę tezę. Zatem znaczenie obecności rodziny, planów związanych z jej sprowadzeniem lub założeniem jest kluczowe dla podejmowania decyzji o pozostaniu w Polsce oraz dla przebiegu procesu integracji. W związku z tym wyróżnione zostały dwa modele imigracji ze względu na kwestie rodzinne. Pierwszy model należy do:

[...] klasycznych modeli imigracji opartych na doświadczeniach amerykańskich i anglosaskich, gdzie na proces adaptacyjny składają się kolejne stadia: re-settlement, w którym przybysze znajdują pierwszą pracę i dach nad głową; re-establishment, gdy następuje utrwalanie pozycji

⁹⁵ Tamże, s. 364.

⁹⁶ R.L. Warren, *The community In America*, Chicago 1972, s. 21, cyt za: J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 596.

⁹⁷ H. Bojar, *Rodzina imigrancka w Polsce...*, s. 369.

na rynku pracy w rezultacie stałego kontraktu o zatrudnienie, co często wiąże się ze sprowadzeniem rodziny, oraz integracja wyrażająca się poczuciem identyfikacji z systemem kraju przyjmującego⁹⁸.

Warto, zatem pokusić się w przypadku prezentowanych badań o przedstawienie chociażby wybranych zagadnień związanych z sytuacją rodzinną imigrantów, strukturą związków intymnych, dziećmi i planami prokreacyjnymi świadczących o wzorach życia rodzinnego popularnych wśród imigrantów z Ukrainy.

Związki intymne: formalne małżeństwo i związki partnerskie

Przechodząc do analizy sytuacji rodzinnej imigrantów przybywających na Opolszczyznę należy wskazać, że obecnie w socjologii kwestie rodziny rozważa się w kategoriach związków intymnych różnego typu wynikających z dynamicznie dokonujących się przemian w życiu rodzinnym. Uwarunkowań, leżących u podłoża owych przekształceń tradycyjnej rodziny opartej na formalnym małżeństwie w kierunku związków nieformalnych, a co za tym idzie rozszerzenie definicji rodziny również o tego rodzaju związki poszukuje się w procesach indywidualizacji (np. w ujęciu francuskiego socjologa z Sorbony Jean-Claude'a Kaufmanna) lub w procesach funkcjonalnego różnicowania się systemu społecznego, na które wskazywał neofunkcjonalista Niklas Luhmann⁹⁹. Nie będę się jednak w tym artykule zajmować tymi teoretycznymi kwestiami. Interesować mnie będzie natomiast struktura związków intymnych wśród imigrantów z Ukrainy i odpowiedź na pytanie: Czy w grupie imigrantów z Ukrainy przeważają tradycyjne formy życia rodzinnego, czy raczej uwidaczniają się procesy zmiany społecznej?

W województwie opolskim najliczniejszą kategorię imigrantów stanowią imigranci zarobkowi przybywający legalnie, a wśród nich zdecydowaną większość stanowią imigranci z Ukrainy. W tej grupie są zarówno osoby przybywające sezonowo, którym zależy przede wszystkim na maksymalnych korzyściach finansowych, ale są również tacy, którzy planują pozostać w naszym regionie na stałe. Drugą ważną kategorię stanowią studenci podejmujący naukę na opolskich uczelniach. Obie zbiorowości różnią się pod względem sytuacji rodzinnej.

Większość imigrantów-pracowników 68,8%, posiada już rodzinę pozostającą bądź w formalnym związku małżeńskim (36,6%), bądź partnerskim (30,6%).

⁹⁸ D. Lalak, „Swoi” i „obcy” w perspektywie antropologiczno-społecznej, w: *Migracja, uchodźstwo, wielokulturowość. Zderzenie kultur we współczesnym świecie*, red. D. Lalak, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007, s. 111.

⁹⁹ T. Sółdra-Gwiżdż, *Lokalne, regionalne czy globalne...*, s. 93.

Podobna grupa (31,1%) to osoby prowadzące jednoosobowe gospodarstwo domowe określane w socjologii jako single.

Nieco odmiennie kwestie rodzinne przedstawiają się w zbiorowości ukraińskich studentów, których sytuacja rodzinna pod względem struktury związków intymnych jest nieco inna niż wśród ich rodaków pracowników. Połowa z nich (51,0%) to single, pozostali (48,5%) są aktualnie w związku partnerskim (41,0%), natomiast nieliczna grupa (7,4%) w formalnym związku małżeńskim, odmiennie niż w zbiorowości pracowników. Wyjaśnienie tej różnicy może być oczywiste, młodość, nieuregulowana sytuacja zawodowa, w jakiej znajdują się studenci nie skłania do zawierania zbyt szybko formalnych związków, ale wyjaśnień należy też poszukiwać w makrostrukturalnych procesach zmiany społecznej.

Tabela 17. Struktura związków intymnych wśród imigrantów z Ukrainy (w %).

Lp.	Sytuacja rodzinna imigrantów z Ukrainy	Pracownicy	Studenci
1.	Pozostawanie w związku małżeńskim	36,6	7,4
2.	Pozostawanie w związku partnerskim	30,5	41,1
3.	Single	31,3	51,1
4.	Inna sytuacja	1,6	0,0
4.	b.d.	0,0	0,5
5.	Razem	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne.

W moim przekonaniu, układ strukturalny związków intymnych wśród imigrantów z Ukrainy jest generalnie związany z powszechną obecnością alternatywnych form życia rodzinnego we współczesnym społeczeństwie i koresponduje z globalnymi tendencjami w zakresie procesów kształtowania związków rodzinnych zachodzących na obszarze Europy. Patrząc z perspektywy demograficznej, Europa znajduje się w sytuacji „drugiego przejścia demograficznego” polegającego, między innymi na: przekształcaniach modelu rodziny, wzroście popularności i znaczenia alternatywnych form życia rodzinnego oraz zmianie modelu dzietności. Twórca tej teorii Dirk van de Kaa wskazał na ujawniającą w drugiej połowie lat sześćdziesiątych ubiegłego wieku transformację procesów demograficznych polegających na: opóźnianiu się wieku zawierania małżeństw i posiadania dzieci, wzroście związków konsensualnych, jako alternatywy dla małżeństwa oraz rozszerzeniu zakresu świadomej bezdzietności¹⁰⁰.

¹⁰⁰ Por. J. Józwiak, *Laudacja podczas uroczystości nadania tytułu doktora honoris causa Profesorowi Dirkowi van de Kaa przez Szkołę Główną Handlową w 2003 roku*, <https://ssl->

Z kolei patrząc z socjologicznego punktu widzenia, należy podkreślić, że w teorii socjologicznej małżeństwo i rodzina były uznawane przez socjologów za ponadczasowe, naturalne instytucje społeczne. Powszechnie przyjmowano pogląd, że na przestrzeni dziejów rodzina ewoluowała od instytucji głęboko zakorzenionej w systemie pokrewieństwa, wielopokoleniowej, stanowiącej ośrodek produkcji gospodarczej do wyspecjalizowanej instytucji, rodziny podstawowej, małej, dwupokoleniowej¹⁰¹. Jednakże zmiany zachodzące w instytucjonalnych formach małżeństwa i rodziny, uwidaczniające się od lat sześćdziesiątych ubiegłego wieku w krajach zachodnich Europy i USA, wpłynęły na zmianę socjologicznego dyskursu dotyczącego życia rodzinnego. Uznano, bowiem, iż w najbliższej przyszłości nastąpi rozwój mnogości form życia rodzinnego, tak jak to twierdził amerykański futurysta i socjolog Alvin Toffler w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku¹⁰². Rodzina nuklearna będzie więc tylko jedną z możliwych form rodziny, a w wysoko rozwiniętych społeczeństwach nastąpi popularyzacja „nie-nuklearnych stylów życia”, „bezdietnej kultury” i „gorących związków”¹⁰³. Na ten rodzaj zmiany społecznej wielokrotnie wskazywałam w swoich wcześniejszych opracowaniach dotyczących szeroko rozumianych zjawisk życia rodzinnego zachodzących na Opolszczyźnie¹⁰⁴.

Jakkolwiek Ukraina jest krajem bardziej tradycyjnym niż Polska, o czym świadczy wyższa liczba zawieranych formalnych związków małżeńskich, niższy wiek małżonków oraz niższy wiek matek rodzących pierwsze dziecko, to jednak w świetle badań empirycznych prowadzonych przez Piotra Długosza na Ukrainie możemy skonstatować, iż powoli zaznaczają się tam procesy zmiany społecznej polegające nie tylko na przesuwaniu wieku zawierania małżeństwa, ale również na wzroście wieku kobiet rodzących pierwsze dziecko oraz generalnie na spadku liczby kobiet rodzących dzieci w ogóle¹⁰⁵.

uczelnia.sgh.waw.pl/pl/muzeum/zbiory/uroczystosci/Strony/Dirk-J-van-de-Kaa.aspx [dostęp: 10.11.2020].

¹⁰¹ T. Sołdra-Gwiżdż, *Lokalne, regionalne czy globalne...*, s. 92.

¹⁰² A. Toffler, *Trzecia fala*, PIW, Warszawa 1986, s. 258–272.

¹⁰³ Tamże.

¹⁰⁴ Por. T. Sołdra-Gwiżdż, *Wzory życia rodzinnego w świadomości młodego pokolenia mieszkańców Opolszczyzny a polityka społeczna*, w: *Sytuacja demograficzna Śląska Opolskiego jako wyzwanie dla polityki społecznej i gospodarczej*, red. nauk. J. Hrynkiewicz, A. Potrykowski, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2017, s. 121–132; T. Sołdra-Gwiżdż, *Czy „pułapka niskiej dzietności” w województwie opolskim? Perspektywa socjologiczna*, „*Studia Ekonomiczne*” 2017, nr 309, s. 39–48.

¹⁰⁵ P. Długosz, *Strategie życiowe młodzieży na pograniczu polsko-ukraińskim*, NOMOS, Kraków 2017, s. 151, 152.

Związki narodowościowo-homogeniczne czy heterogeniczne?

Procesy integracji przybyszy ze społeczeństwem przyjmującym dokonują się poprzez uczestnictwo w zróżnicowanych formach współżycia, w tym również poprzez spokrewnianie się i zawieranie tzw. małżeństw mieszanych, dzisiaj dodalibyśmy również związków mieszanych, między osobami z różnych grup etnicznych i narodowych. Umożliwiają one bowiem osłabienie poczucia odrębności czy odmienności, szczególnie w lokalnych społecznościach, skłaniają do rozumienia i wzajemnej akceptacji odrębnych wzorów kulturowych, a w konsekwencji prowadzą do kształtowania się społeczeństwa wielokulturowego, czy nawet międzykulturowego. Jest to niezwykle ważne, bowiem owa społeczność międzykulturowa to:

[...] społeczność o najwyższym wspólnym mianowniku, w której różnice kulturowe uważane są za prawdziwe, prowadzące do lepszego zrozumienia [...] bogactwo. W takiej społeczności różne stroje, różne akcenty, różne rodzaje muzyki, różne zwyczaje, różne kolory skóry oraz różne sposoby przedstawiania siebie spotykają się z ciekawością i zainteresowaniem, a nie z wrogością i podejrzliwością¹⁰⁶.

Struktura narodowościowa związków intymnych wśród imigrantów z Ukrainy w badanej zbiorowości, zarówno wśród pracowników, jak i studentów najczęściej wskazuje na związki homogeniczne, co oznacza, że przybysze raczej zamykają się w obrębie własnej grupy, a tym samym w obrębie własnych wzorów kulturowych. W grupie pracowników bowiem partnerką/partnerem lub żoną/mężem jest najczęściej osoba narodowości ukraińskiej (52,6%), a tylko 14,5% stanowią związki heterogeniczne narodowościowo, w tym 13,0% z obywatelem polskim, a w przypadku 1,6% z osobą o innej narodowości. W zbiorowości studentów sytuacja kształtuje się podobnie jak wśród pracowników. Tu również najczęściej spotykamy związki homogeniczne, czyli partnerem/partnerką lub żoną/mężem jest osoba narodowości ukraińskiej (42,0%), a tylko 6,5% stanowią związki heterogeniczne narodowościowo, w tym w 4,0% przypadków z obywatelem polskim, a w 2,5% z osobą o innej narodowości.

¹⁰⁶ F. Wong, *W poszukiwaniu odrębności społecznej*, „Ameryka” 1992, nr 243, przedruk z *Change* 1991, t. 23, nr 4, s. 45.

Tabela 18. Struktura narodowościowa związków intymnych (w %).

Lp.	Narodowość małżonka lub partnera	Pracownicy	Studenci
1.	Ukraińska	52,6	42,1
2.	Polska	12,9	4,0
3.	Inna	2,6	2,5
4.	Nie dotyczy, b.d.	32,9	51,5
5.	Razem	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne.

Trudno oceniać poziom integracji jedynie na podstawie tego rodzaju wskaźnika. Można wskazać natomiast, że udział związków intymnych zróżnicowanych narodowościowo w badanej zbiorowości, jakkolwiek niezbyt wysoki, może jednakowoż stanowić ważną przesłankę świadczącą o powolnym osłabianiu się granic międzygrupowych, co w konsekwencji może owocować zrozumieniem i akceptacją odmienności. Mogą to być procesy trudne, długotrwałe i skomplikowane ze względu na zaszłości historyczne w relacjach obu narodów, bolesną i skomplikowaną historię oraz odmienne treści pamięci przeszłości zarówno tej indywidualnej, rodzinnej, jak i pamięci instytucjonalnej.

Posiadanie dzieci i plany prokreacyjne

W Europie i na świecie w wysoko rozwiniętych społeczeństwach zaznacza się wzrost popularności i znaczenie alternatywnych form życia rodzinnego oraz malejąca dzietność. Mniejsza liczba dzieci coraz częściej jest determinowana niechęcią młodych ludzi do posiadania większej liczby potomstwa lub w ogóle niechęcią do posiadania dzieci. Zatem w nowoczesnym społeczeństwie ukształtowały się nowe wzorce dzietności: bezdzietność i jednodzietność.

Wśród imigrantów z Ukrainy przebywających w regionie opolskim tylko 8,7% pracowników oraz 3,5% studentów przebywa w Polsce z dziećmi. Dzieci te pochodzą, przede wszystkim ze związków homogenicznych (ukraińskich); które stanowią wśród studentów posiadających dzieci 3,5%, a przypadku pracowników ukraińskich 7,6%. Tylko w pojedynczych wypadkach zarówno wśród studentów, jak i pracowników dzieci pozostające w Polsce pochodzą ze związków mieszanych polsko-ukraińskich lub ukraińskich z innymi cudzoziemcami.

Tabela 19. Dzieci imigrantów mieszkające w Polsce (w %).

Lp.	Dzieci imigrantów mieszkające w Polsce	Pracownicy	Studenci
1.	Nie	91,3	96,0
2.	Tak, jedno	7,9	2,5
3.	Tak, dwoje	0,8	1,0
4.	B.d.	8,7	0,5
5.	Razem	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne.

W sytuacji kryzysu demograficznego, który ma miejsce na Opolszczyźnie plany prokreacyjne imigrantów mają szczególne znaczenie. Niemniej jednak analiza wskazuje, że zarówno w grupie pracowników, jak i studentów ukraińskich wzory dzietności zasadniczo nie odbiegają od wzorów dzietności w Polsce. Wśród pracowników tylko część (22,6%) chciałaby je mieć, najczęściej jedno (11,8%), rzadziej dwoje (8,2%). Wielodzietność nie jest popularna, troje lub czworo dzieci planuje posiadać tylko około 3,0% respondentów.

Natomiast w grupie studentów, ponad połowa (55,4%) chciałaby mieć dzieci. Wzory dzietności kształtują się jednak odmiennie niż w grupie pracowników; jedna trzecia (33,2%) chciałaby mieć dwoje dzieci, natomiast 15,3% jedno dziecko. Troje lub więcej dzieci planuje posiadać tylko około 6,9% respondentów.

Tabela 20. Plany prokreacyjne/wzorce dzietności (w %).

Lp.	Plany prokreacyjne/wzorce dzietności	Pracownicy	Studenci
1.	Nie	77,4	24,3
2.	Tak, jedno	11,8	15,3
3.	Tak, dwoje	8,2	33,2
4.	Tak, troje	2,4	6,4
5.	Tak czworo i więcej	0,3	0,5
5.	Nie wiem	0,0	19,8

Źródło: Opracowanie własne.

W odniesieniu do planowanego macierzyństwa lub ojcostwa kwestia narodowości drugiego rodzica ma znaczenie: 15,3% respondentów/pracowników chciałoby, by była to osoba narodowości ukraińskiej, a tylko w pojedynczych przypadkach narodowości polskiej lub innej. Jako sprawę bez znaczenia określiło narodowość drugiego rodzica tylko 4,0% respondentów.

W grupie studentów kwestia narodowości drugiego rodzica także ma znaczenie, choć nie tak silne jak w grupie pracowników. Jako sprawę bez znaczenia

określiło narodowość drugiego rodzica 28,0% respondentów, natomiast niewiele mniej, bo blisko 20,0% studentów chciałoby, by była to osoba narodowości ukraińskiej, tylko w pojedynczych przypadkach polskiej lub innej.

Tabela 21. Wybierana narodowość drugiego rodzica (w %).

Lp.	Wybierana narodowość drugiego rodzica	Pracownicy	Studenci
1.	Ukraińska	15,3	19,8
2.	Polska	2,4	1,5
3.	Inna	0,0	1,0
3.	Bez znaczenia	3,9	28,2
4.	Nie wiem	1,1	5,0

Źródło: Opracowanie własne.

W przypadku planowanego długiego pobytu na emigracji kwestia języka, jakim posługują się dzieci ma zasadnicze znaczenie wyznaczające ich możliwości adaptacyjne, integracyjne i edukacyjne. Postawy wobec nauki języka ukraińskiego w obu zbiorowościach różnią się. Rodzice z grupy pracowników są raczej nastawieni na szybką integrację w społeczeństwie przyjmującym, bowiem niemal wszystkie dzieci nie uczą się języka ukraińskiego (8,4%). Inne postawy wyrażają studenci. Blisko połowa (49,0%) planuje naukę języka ukraińskiego dla swoich dzieci, tylko w pojedynczych przypadkach (2,5%) rodzice nie zamierzają tego uczynić.

Tabela 22. Planowana nauka języka ukraińskiego dla dzieci (w %).

Lp.	Planowana nauka języka ukraińskiego dla dzieci	Studenci
1.	Zdecydowanie tak	20,3
2.	Raczej tak	28,7
3.	Trudno powiedzieć	4,0
3.	Raczej nie	1,5
4.	Zdecydowanie nie	1,0
5.	Nie dotyczy	55,4
6.	Razem	44,6

Źródło: Opracowanie własne.

Realizowane modele migracji

Przypomnijmy wyróżnione w literaturze przedmiotu dwa modele imigracji ze względu na kwestie rodzinne. Pierwszy model *re-settlement* należy do klasycznych modeli imigracji, w którym przybysze znajdują pierwszą pracę i mieszkanie zasadniczo nie podejmując jeszcze decyzji o pozostaniu w kraju przyjmującym lub o powrocie do kraju, z którego wyemigrowali. Drugi model migracji *re-establishment*, to etap, w którym następuje utrwalanie pozycji na rynku pracy, i który wiąże się z planami sprowadzenia rodziny oraz integracją z krajem przyjmującym, często również z podejmowaniem starań o obywatelstwo lub kartę stałego pobytu¹⁰⁷.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że w przeważającej większości ukraińscy imigranci (72,4%) przybywają do Polski bez swoich bliskich, mniej niż jedna trzecia przebywa w Polsce z kimś z bliskiej rodziny. Dotyczy to również dzieci, zdecydowana większość dzieci przebywa na Ukrainie. Należy zatem stwierdzić, że na Opolszczyźnie wśród pracowników imigrantów z Ukrainy najczęściej realizowany jest pierwszy model migracji: *re-settlement* – ponad połowa 52,0% nie zamierza sprowadzać rodziny do Polski, czyli przybywają na Opolszczyznę tylko czasowo lub tranzytowo. Tylko 16,1% respondentów zamierza to uczynić, można więc z dużym prawdopodobieństwem przypuszczać, że są to osoby wiążący z pobytem w Polsce, na Opolszczyźnie zamiar pozostania na stałe. Oczywiście ten okres przygotowania się do sprowadzenia rodziny może rozciągnąć się na miesiące lub lata. Niemniej jednak w takich przypadkach mielibyśmy do czynienia z realizacją drugiego modelu migracji *re-establishment*. Natomiast blisko jedna trzecia (28,7%) nie jest jeszcze zdecydowana w tej kwestii.

Tabela 23. Zamiar sprowadzenia członków rodziny do Polski (w %).

Lp.	Zamiar sprowadzenia członków rodziny do Polski	Pracownicy
1.	Zdecydowanie nie	3,2
2.	Nie	48,7
3.	Zdecydowanie tak	2,4
4.	Tak	13,7
5.	Trudno powiedzieć	28,7
6.	Nie dotyczy	3,4
7.	Razem	100,0

Źródło: Opracowanie własne.

¹⁰⁷ D. Lalak, „Swoi” i „obcy”..., s. 111.

Zamiar sprowadzenia do Polski kogoś z bliskich najczęściej dotyczy dzieci (5,3%), rzadziej żony/męża lub partnerki/partnera (3,9%), zdecydowanie rzadziej rodziców (2,4%), a tylko w pojedynczych wypadkach rodzeństwa (1,3%) i dalszych krewnych (0,5%).

Tabela 24. Członkowie rodziny, których imigranci zamierzają sprowadzić do Polski (w %).

Lp.	Członkowie rodziny	Pracownicy
1.	Żona/mąż/partnerka/partner	3,9
2.	Dzieci	5,3
3.	Rodziców	2,4
4.	Rodzeństwo	8,4
5.	Dalszych krewnych	0,5

Źródło: Opracowanie własne.

Pytanie to zostało zadane tylko pracownikom z oczywistych względów. Zakładaliśmy bowiem, że ich sytuacja na rynku pracy jest na tyle ustabilizowana, że mogą myśleć o stabilizacji. Studenci, którzy raczej są na początku swojej zawodowej drogi, raczej nie będą jeszcze skłonni poważnie myśleć o tych kwestiach.

Z punktu widzenia powodzenia procesów integracyjnych pozostawianie rodziny w kraju pochodzenia nie jest korzystne. H. Bojar odwołując się do ustaleń Krysztyny Romaniszyn¹⁰⁸ i Dariusza Niedźwieckiego¹⁰⁹ stwierdza, że migranci, którzy pozostawili swoją rodzinę w kraju pochodzenia funkcjonują „w dwóch światach społecznych”¹¹⁰, co powoduje „istotne skutki nie tylko dla sposobu wchodzenia w przestrzeń społeczną kraju migracji i szans na integrację, ale także w dłuższej perspektywie powoduje istotne zmiany w sposobach funkcjonowania rodzimej społeczności i pozostawionej w niej rodzinie”¹¹¹. Długotrwałe funkcjonowanie w takim układzie życiowym skutkuje zjawiskiem „trwałej tymczasowości”, które nie przynosi pozytywnych skutków dla funkcjonowania rodziny owocując [...] „zawieszeniem między systemami, oddzieleniem sfery rodziny, pracy i konsumpcji”¹¹².

¹⁰⁸ K. Romaniszyn, *Wpływ migracji zagranicznych na formę organizacji rodziny*, „Studia Polonijne” 2001, nr 21, s. 7–40.

¹⁰⁹ D. Niedźwiecki, *Migracje i tożsamość. Od teorii do analizy przypadku*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2010.

¹¹⁰ H. Bojar, *Wzory imigracji z perspektywy rodziny i ich potencjał integracyjny w kontekście polskim*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2011, s. 15, <https://www.isp.org.pl/uploads/drive/oldfiles/H.BojarWzoryimigracjizperspektywyrodzinyiichpotencjaintegracyjnywkontekciepolskim.pdf> [dostęp: 4.09.2021].

¹¹¹ Tamże.

¹¹² Tamże, s. 16.

Maciej FILIPOWICZ

Polsko-ukraińskie relacje społeczne

Zjawiska i procesy integracyjne w aspekcie teoretycznym

Relacje interpersonalne, w jakie wchodzi Ukraińcy i Polscy w toku studiów i pracy zawodowej siłą rzeczy osadzone są w kontekście stosunków etnicznych, w których jedną z kluczowych ról odgrywa interakcja między poszczególnymi członkami grup¹¹³. Omawiane tu zjawiska i procesy społeczne, które pozostają w ścisłym związku z kwestiami integracyjnymi rozpatrywane są z perspektywy całego „ekosystemu” społecznego. Podstawowym punktem wyjścia jest przekonanie o tym, że relacje te występują w środowisku fizyczno-społecznym i w pewnym sensie są przez to środowisko kształtowane. Nadaje ono bowiem ramy dla interakcji, a czasami ingeruje w ich treść. W związku z tym rozważając kontakty społeczne wzięto pod uwagę takie aspekty jak miejsce zamieszkania uczestników badania, okoliczności posługiwania się językiem polskim oraz ukraińskim, a także treść i ładunek emocjonalny kontaktów zawodowych oraz pozazawodowych¹¹⁴.

Etniczny wymiar stosunków społecznych z silnym akcentem relacji związanych z funkcjonowaniem rynku pracy ważny jest nie tylko z czysto poznawczej strony. Polska stając się w coraz większym stopniu krajem docelowej (czasowej lub stałej) emigracji ekonomicznej mierzyć się będzie ze zjawiskami opartymi

¹¹³ J. Mucha, *Stosunki etniczne jako typ stosunków społecznych we współczesnej „makrosocjologii indywidualistycznej”*, *Studia Socjologiczne* 2005, 2 (177).

¹¹⁴ W empirycznym wymiarze rozdział: *Polsko-ukraińskie relacje społeczne* oparty został na wynikach czterech sondaży, które szczegółowo opisano w metodologicznym wprowadzeniu do oraz w oparciu o cząstkowe raporty z tych badań, opracowane wcześniej przez autora. Raporty cząstkowe dostępne są pod adresem <https://wupopole.praca.gov.pl/projekt-badawczy> [dostęp: 4.09.2021].

na konflikcie o społecznie cenne dobra¹¹⁵. Przykładowo jest nim praca, która w sposób istotny kształtuje status społeczny. Mając na uwadze nieustanne przemiany na rynku pracy, które zmierzają do upowszechniania się niestabilnych form zatrudnienia, których efektem ekonomicznym dla firm jest optymalizacja i poprawa efektywności gospodarowania, efektem ubocznym dla pracowników jest niskie wynagrodzenie oraz permanentne poczucie niepewności i deprywacji¹¹⁶. Nieustanny napływ cudzoziemskiej siły roboczej, niezależnie od tego czy jej zatrudnienie będzie miało charakter komplementarny, czy też substytucyjny¹¹⁷ powodować może narastające napięcia wyrażone w przekonaniu, że „cudzoziemcy zabierać będą miejsca pracy Polakom”. Dla przeciętnego mieszkańca Polski nie będzie miało to znaczenia, że cudzoziemcy zatrudniani są z reguły w branżach i na stanowiskach, w których Polacy nie chcą być zatrudnieni. Ważny dla niego będzie efekt końcowy tzn. sam fakt zatrudnienia i odniesienie do własnej sytuacji. Ta specyficzna formuła szowinizmu dobrobytu¹¹⁸, nowa gdyż uwzględniająca skutki prekaryjnego zatrudnienia może być powodem napięć i otwartych konfliktów, zwłaszcza w okresach recesyjnych.

Implikuje to konieczność „zarządzania różnorodnością etniczną”, również na poziomie regionalnym. Stąd też przekonanie o konieczności posiadania wiedzy na temat polsko-ukraińskich relacji. Od jakości stosunków etnicznych, zależeć będzie bowiem siła i skala ewentualnego konfliktu. Dlatego też mówiąc o etnicznych stosunkach społecznych trzeba mieć na uwadze nie tylko sam konflikt, jako następstwo określonych relacji, ale także procesy wynikające z współwystępowania odmiennych kultur takie jak: asymilacja, integracja czy segregacja¹¹⁹. Mówiąc o asymilacji, z reguły ma się na uwadze skłonność przyjęcia kultury większościowej przez mniejszość, przy jednoczesnym odrzuceniu kultury rodzimej. To swoiste wtopienie się w tłum, scalenie się z nim po to, aby nie być rozpoznawalnym. W tej sytuacji charakterystyczna jest np. zaobserwowana w regionalnych badaniach rezygnacja rodziców ukraińskich z nauki języka ojczystego przez ich dzieci. Może być to również dążenie do nawią-

¹¹⁵ M.S. Szczepański, A. Śliz, *Społeczne przestrzenie konfliktów etnicznych*, „Górnośląskie Studia Socjologiczne, Seria Nowa” 2021, 3, s. 11–27.

¹¹⁶ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, PWN, Warszawa 2020.

¹¹⁷ Por. B. Solga, *Zatrudnienie ukraińskich pracowników w województwie opolskim i jego wpływ na rynek pracy*, w niniejszej książce.

¹¹⁸ J. Habermas, *Obywatelstwo a tożsamość narodowa: rozważania nad przyszłością Europy*, IFiS PAN, Warszawa 1993.

¹¹⁹ M.S. Szczepański, A. Śliz, *Integracja a konflikt społeczny. Socjologiczny aspekt relacji*, w: *Praca – więź – integracja: wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa: monografia poświęcona pamięci prof. zw. dr. hab. Władysława Jachera T1, Praca, przedsiębiorczość, gospodarka oparta na wiedzy*, red. U. Swdźba, B. Pactwa, M. Żak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2015.

zywania i podtrzymywania więzi jedynie z Polakami, co także zaobserwowano, zwłaszcza w przypadku studentów.

Jeżeli mowa o integracji to co do zasady jest to proces, w którym następuje przyjęcie elementów kultury większościowej przez mniejszościowej (przy zachowaniu kanonu własnej) i równolegle przyjmowanie elementów kultury mniejszościowej przez większościową. Jest to proces dwukierunkowy i jeżeli ma być w jakiś sposób kształtowany w sposób zinstytucjonalizowany, to inicjatywa musi wychodzić od społeczeństwa goszczącego¹²⁰. Doskonałym tłem dla tego procesu jest wspólne spędzanie czasu wolnego przez przedstawicieli obu kultur – w takich okolicznościach bowiem najłatwiej objawiają się różnice kulturowe, które mogą być wzajemnie internalizowane. Czas wolny jest tu okolicznością czy też sposobnością do wzajemnego poznania się. Zjawisko takie również zostało zaobserwowane w regionie i jest zauważalne zarówno w przypadku studentów, jak również pracowników tymczasowych, chociaż częstotliwość jego występowania jest większa w przypadku słuchaczy szkół wyższych.

Ostatnim aspektem etnicznych stosunków społecznych jest segregacja, którą można rozumieć, jako tworzenie i/lub występowanie dystansu między kulturami¹²¹, jako efekt zamierzonej działalności (intencjonalnej zorientowanej na działania deprawujące tą mniejszość) lub jako działanie nieintencjonalne lub samoczynne¹²². W aspekcie interakcyjnym będzie to np. unikanie kontaktu natomiast w przestrzennym to koncentracja przedstawicieli określonej narodowości na wybranym obszarze. Szczególnie widoczne jest w dużych aglomeracjach miejskich w krajach o tradycji imigranckiej, ale także zaczyna być widoczne np. w Warszawie, gdzie zbiorowość wietnamska szczególnie chętnie zamieszkuje dzielnicę Ochota¹²³. Wprawdzie zjawiska segregacyjne wprost nie były przedmiotem badania, tym niemniej biorąc pod uwagę sposób działań agencji zatrudnienia, które w znacznej mierze odpowiadają za rekrutację cudzoziemców na opolski rynek pracy oraz w oparciu o wypowiedzi ukraińskich pracowników, możemy dostrzegać początki niezamierzonych procesów segregacyjnych. Dzieje się tak, gdy agencje zatrudnienia, gwarantując miejsce zamieszkania na czas pobytu, dążą do lokowania pracowników względem blisko siebie, co obniża koszty utrzymania. Efektem może być koncentracja mniejszości, która stymuluje do podtrzymywania kontaktów we własnym gronie. To z kolei impli-

¹²⁰ T. Modood, *Multikulturalizm, Nauka i Innowacje*, Poznań 2014.

¹²¹ M.S. Szczepański, A. Śliz, *Integracja a konflikt społeczny...*

¹²² Patrz: K. Wysieńska, *Integracja, stygmatyzacja, autosegregacja. Tożsamość, preferencje i wzory relacji imigrantów w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, <https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/integracja-stygmatyzacja-autosegregacja-tozsamosc-preferencje-i-wzory-relacji-imigrantow-w-polsce> [dostęp: 24.09.2021].

¹²³ Tamże.

kuje określone relacje z większością, a w każdym razie może stanowić tło do oceny pracowników tymczasowych.

Spektrum zjawisk etnicznych jest liczne, a interakcje zachodzące w ich obrębie są na tyle złożone, że nie sposób nie brać ich pod uwagę w kontekście rozwoju regionalnego, który jest stymulowany m.in. zatrudnieniem cudzoziemców. Wymaga to stałej uwagi na kwestii relacji etnicznych i włączenia jej w obręb polityki regionalnej.

Miejsce zamieszkania

Mieszkańcy Opolszczyzny, zwłaszcza w największych ośrodkach miejskich prawdopodobnie zdążyli się już przyzwyczaić do obecności Ukraińców. Niejednokrotnie spotkali ich w sklepie, na ulicy czy w urzędzie. Ale czy zbiorowość regionalna wie gdzie mieszkają studenci i pracownicy z Ukrainy? Jakie lokale zajmują? Warto o tym wspomnieć chociażby po to, aby przypomnieć sobie, jak to było, a w wielu wypadkach w dalszym ciągu jest z polską emigracją. Wiedza ta jednak okazuje się cenniejsza, kiedy o miejscu zamieszkania pomyślimy w kategoriach środowiska społecznego, które mówi o tym, jakie jest tło oraz kontekst relacji polsko-ukraińskich. Pozwala to z kolei myśleć o uwarunkowaniach procesów integracyjnych czy asymilacyjnych.

Biorąc pod uwagę sytuację pracowników ukraińskich, na podstawie przeprowadzonych badań, możemy powiedzieć, że to przede wszystkim osoby mieszkające w hotelach pracowniczych/schroniskach (52%) oraz wynajmujące mieszkania lub pokoje w mieszkaniach (30%). Spora ich część mieszka w akademikach (to zapewne studenci, którym poświęcono osobne badanie), część natomiast zajmuje kontenery mieszkalne/domki letniskowe/baraki czy też przyczepy kempingowe (3%). Jest też grupa osób dysponujących własnym mieszkaniem lub domem (3%), które prawdopodobnie już dużo wcześniej zalegalizowały pobyt integrując się ze społecznością lokalną. Koncentrując się z kolei na samych studentach, ogólnie można powiedzieć, że dominuje zakwaterowanie w akademiku (44%), a w dalszej kolejności ukraińscy żacy zajmują tzw. mieszkania studenckie, (wynajmowane przez kilka osób), co dotyczy 21% przypadków. Dalsze 21% to osoby, które samodzielnie wynajmują całe mieszkania, natomiast marginalnym zjawiskiem jest wynajmowanie pojedynczych pokoi u polskich rodzin (około 1%). Pozostała część (13%) ma zakwaterowanie w innych miejscach. Badając kwestie związane z miejscem zamieszkania, w polu zainteresowania znalazł się także narodowościowy skład współmieszkańców opolskich cudzoziemskich studentów. Ciekawiło nas to, czy Ukraińcy dążą do wspólnego zamieszkiwania, czy też raczej preferują mieszkanie z Polakami, lub też innymi grupami narodowościowymi. Analizie poddane zostały dwie dominujące formy

zakwaterowania, a więc akademik oraz mieszkania studenckie. Biorąc pod uwagę sytuację w akademikach, najpopularniejsze jest przebywanie w gronie tylko ukraińskim, co dotyczy 56% analizowanych przypadków. Na drugim miejscu jest natomiast współmieszkanie z Polkami/Polakami (29%). Mieszkanie w jednoosobowym pokoju właściwe jest dla 8% badanych, a pozostała część wskazuje na inne uwarunkowania/warunki (7%). Natomiast jeżeli chodzi o mieszkania studenckie, to w większości przypadków mamy do czynienia z sytuacją, w której respondenci zajmują cały pokój (42% wskazań), co nie wyklucza tego, że mieszkanie takie zajmują również Polacy. Jeżeli w mieszkaniu respondent dzieli pokój z inną osobą, to z reguły jest to inny obywatel Ukrainy (26%). Zakwaterowanie w pokoju z Polakiem/Polką jest właściwe dla 9% respondentów. Pozostała część, aż 23% wskazuje inne sytuacje, w których zapewne są również te, w których współmieszka się z innymi narodowościami. Ostatecznie zatem na podstawie wyników sondażu możemy mówić raczej o tendencji do homogenizacji etnicznej ukraińskich studentów. Warto jednak zaznaczyć, że przebywanie w lokalach zróżnicowanych kulturowo nie należy do rzadkości, co może stanowić bardzo istotny krok w kierunku integracji.

Język i czas wolny

Bezapelacyjnie używanie języka polskiego sprzyja wchodzeniu w polskie środowisko. Zrealizowane badania wskazują, że język polski używany jest przez studentów przede wszystkim w urzędach (99%), chociaż wizyty w takich instytucjach nie należą do częstych. Jednak sytuacją prowokującą do częstego używania polszczyzny, a tym samym w pewnym zakresie wpływającą na integrację, są wizyty w sklepach i punktach usługowych. W takich okolicznościach językiem polskim posługuje się 98% respondentów, a tylko nieliczni wskazują na język ukraiński lub inny. Bieżące sprawunki są zatem podstawowym mechanizmem enkulturacyjnym. Trochę inaczej wygląda kwestia posługiwania się językiem na ulicy oraz uczelni, i chodzi nie tyle o same zajęcia, które prowadzone są w języku polskim, co o przebywanie w obrębie szkoły. Jak można było się spodziewać, respondenci porozumiewają się głównie w języku polskim, jednak ich odsetek jest mniejszy niż we wcześniejszych sytuacjach. Na ulicy 72% respondentów mówi przede wszystkim po polsku, na uczelni natomiast już tylko 54%. Wskazuje to, że ukraińscy studenci w pewnym zakresie „trzymają się” blisko siebie, a w każdym razie występują pewne grupy towarzyskie. Jeżeli chodzi o przebywanie na uczelni, to widać również, że dość znacząca część respondentów posługuje się językiem innym niż polski lub ukraiński. Jest to 10% badanych osób, co do których można podejrzewać, że obracają się w bardziej zróżnicowanym narodowościowo środowisku – być może wówczas dominują-

cym językiem jest angielski, lub rosyjski (w przypadku innych studentów z wschodniej granicy). Język ukraiński z kolei dominuje w miejscu zamieszkania (77%) oraz w trakcie spędzania czasu wolnego (76%). To również wskazuje na znaczącą homogeniczność ukraińskich studentów, co koresponduje ze strukturą narodowościową miejsca zamieszkania. Są to jednocześnie sytuacje, które zapewne sprzyjają podtrzymywaniu rodzimych tradycji, a te kulturowane są przez 66% badanych osób. Widać zatem, że studenci ukraińscy przywiązują dużą wagę do swojej kultury.

Częstotliwość używania języka ukraińskiego lub polskiego jest przede wszystkim rezultatem okoliczności, w jakich się znajdują oraz towarzystwa, w którym się obracają. Wypełnienie czasu wolnego bardzo dużo mówi o sposobie funkcjonowania cudzoziemskich studentów. Nasze badania wskazują, że analizowana zbiorowość jest w pewnym sensie podzielona na dwie główne warstwy, tj. te osoby, które czas wolny od zajęć i pracy spędzają przede wszystkim w towarzystwie innych Ukraińców (41%) oraz w towarzystwie polsko-ukraińskim (38%). Pierwszą warstwę charakteryzować może skłonność do pewnego rodzaju izolacji, druga natomiast może wykazywać tendencje do daleko posuniętej integracji. Są też osoby, które deklarują, że większość wolnego czasu spędzają głównie z Polakami. Jest ich stosunkowo niewielki odsetek (5%) i wydaje się, że w ich przypadku w dalszej perspektywie czasu będzie można mówić o asymilacji. Ciekawą grupą są również osoby, które deklarują, że większość swojego czasu spędzają w towarzystwie innych cudzoziemców i jest to stosunkowo liczna kategoria osób, gdyż obejmuje 14% wszystkich respondentów. Reszta respondentów informuje, że wolny czas spędza w innych okolicznościach. Analogiczny podział sposobu spędzania wolnego czasu zaobserwować można w przypadku pracowników ukraińskich. W większości przypadków spędzają oni swój wolny czas we własnym gronie (61%). Znaczący odsetek jednak spędza go również w grupach mieszanych polsko-ukraińskich (24%), a 7% deklaruje, że w większości przypadków czas ten spędzany jest głównie z samymi Polakami. Pozostałe przypadki (łącznie 14%) dotyczą sytuacji, w których czas ten spędzany jest samotnie lub w składzie narodowościowo bardziej zróżnicowanym.

Relacje w środowisku lokalnym

Wszystko wskazuje na to, że obywatele Ukrainy (zarówno studenci, jak i pracownicy) czują się w Polsce dość dobrze, co nie oznacza, że mamy powody do samozachwyty. Pamiętać należy, że ogólna ocena Polski i życia w naszym kraju związana jest z bagażem doświadczeń, które zdobywa się w dłuższej perspektywie czasu i w różnych okolicznościach. W przypadku studentów mówimy o doświadczeniu sięgającym przynajmniej ostatnich trzech lub pięciu lat (w zależ-

ności czy były to studia I czy II stopnia), a jeżeli chodzi o pracowników to pod uwagę trzeba wziąć proces rekrutacji, poszukiwania pracy oraz niejednokrotnie jej zmiany oraz powszechną cykliczność migracji zarobkowej. Jednorazowe pobyty mogą być stosunkowo krótkie, jednak ich wielokrotność danej podstawy do twierdzenia o bogatym doświadczeniu w kontaktach z Polakami.

Na podstawie opinii naszych respondentów możemy powiedzieć, że Polacy są do nich nastawieni przede wszystkim neutralnie (41% wskazań studentów i 67% wskazań pracowników) lub pozytywnie (37% wskazań studentów i 24% w przypadku pracowników). Wpływ na tak sformułowane ogólne oceny mają zapewne konkretne incydentalne oraz regularne kontakty, których doświadcza się w sferze edukacyjnej, zawodowej oraz prywatnej. Oparte na nich relacje zostały ocenione przez naszych respondentów w różnych układach odniesienia¹²⁴.

Na podstawie uśrednionych odpowiedzi ogólnie można stwierdzić, że relacje, w jakie wchodzi studenci, są pozytywne, aczkolwiek ich stopień jest dość zróżnicowany. Najlepiej oceniane są kontakty z innymi ukraińskimi studentami. Przeciętna wartość wynosi 2,1 punktu, co oznacza 71% maksymalnej wartości pozytywnej. Kontakty te są oceniane przede wszystkim jako bardzo pozytywne, o czym świadczy dominująca wartość oceny skrajnie wysokiej oraz marginalne udziały ocen negatywnych oraz neutralnych. Widać zatem, że studenci nie tylko bardzo często decydują się na wspólne mieszkanie, ale także są usatysfakcjonowani z przebywania w swoim towarzystwie. Jeżeli chodzi o kontakty z Polakami, to również w tym wypadku oceny są pozytywne, ale na tle relacji między obywatelami Ukrainy ich temperatura jest nieco chłodniejsza. W przypadku środowiska akademickiego w zasadzie kontakty z wykładowcami, jak również z polskimi studentami oceniane są praktycznie tak samo (55–56% maksymalnej wartości pozytywnej). Ochłodzenie zaobserwować można w przypadku kontaktów raczej incydentalnych. Przykładem są np. te podejmowane w trakcie wizyt w sklepach czy też punktach usługowych. (49% wartości maksymalnie pozytywnej). Pojawia się tu około 4% ocen negatywnych oraz ponad 1/4 neutralnych. Z kolei gdy respondenci dokonywali oceny kontaktów z mieszkańcami Opola jako całą zbiorowością, to relacje te przede wszystkim należałoby określić jako neutralno-pozytywne. Przeciętna wartość ocenianych

¹²⁴ Uczestnicy badania proszeni byli o ocenę relacji, w jakie wchodzi głównie z Polakami. Posługiwali się przy tym dwubiegunową skalą (od –3 do 3), która umożliwia nie tylko określenie, czy relacje te są pozytywne (wartości dodatnie), czy negatywne (wartości ujemne), ale także, jaka jest ich siła. Dodatkowo uczestnicy badania mieli możliwość wyboru wartości zero (0), która informuje o całkowitej neutralności/obojętności ocenianych kontaktów. Analiza prezentuje uśrednione wyniki uzyskanych informacji (wartości przeciętne), ale także odwołuje do wskazania odsetka maksymalnej wartości pozytywnej, jako że większość ocen kontrowała się na wartościach dodatnich.

kontaktów wynosi 43% wartości maksymalnie pozytywnej, ale aż 41% wszystkich ocen koncentruje się na neutralności czy też obojętności. Na szczególną uwagę zasługuje natomiast sposób oceny kontaktów, zapewne bardzo rzadkich, z urzędnikami. Również w tym przypadku ogólnie możemy mówić o pozytywnie ocenianych relacjach, ale sięgają one raptem 27% wartości maksymalnie pozytywnej. Związane jest to z relatywnie często występującymi ocenami negatywnymi (łącznie 15%) i neutralnymi (aż 33%).

Ocena relacji w środowisku lokalnym wydana przez pracowników ukraińskich, co do zasady (ładunek emocjonalny) jest zbieżna z odczuciami studentów. Kontakty z mieszkańcami miejscowości w której przebywają pracownicy ocenione zostały na 60% wartości maksymalnie pozytywnej, a kontakty incydentalne w trakcie bieżących sprawunków sięgają 63% wartości pozytywnej. Podobnie kontakty formalne związane z wizytami w urzędach. W ich przypadku wartość oceny spada do 30% co jest konsekwencją dominacji ocen neutralnych (o) przy jednoczesnej obecności ocen negatywnych, tj. wartości ujemnych, które w sumie stanowią około 7% wszystkich sądów.

Kontakty zawodowe

Pierwszym skojarzeniem związanym z zatrudnieniem jest jej funkcja dochodowa. Zarabiamy po to, aby mieć możliwość utrzymania się, dokonania zakupu dóbr i usług, które wydają się konieczne z punktu widzenia utrzymania organizmu ludzkiego przy życiu oraz dóbr i usług, które pozwalają umiejscowić nas w strukturze społecznej. Pamiętać jednak należy, że praca to również miejsce i sytuacja w której toczy się życie społeczne, w którym kształtują się relacje społeczne na tle zawodowym oraz prywatnym. To środowisko dla kontaktów incydentalnych oraz trwałych, mogących skutkować zaistnieniem więzi społecznych¹²⁵. Dlatego też relacje w miejscu pracy mogą być pomocne w diagnozowaniu relacji polsko ukraińskich jako takich, co dotyczy nie tylko imigrantów zarobkowych, ale także studentów, którzy decydują się na zatrudnienie w trakcie nauki.

Koncentrując uwagę w pierwszej kolejności na studentach, ich relacje w środowisku pracy nie dość że są pozytywne, to na tle relacji z innymi kategoriami osób wypadają bardzo dobrze. Oceny wahają się pomiędzy 62 a 65% wartości maksymalnie pozytywnych. Mowa jest tu zarówno o kontaktach z bezpośrednim przełożonym (jeżeli jest Polakiem), polskich współpracownikach, a tak-

¹²⁵ Szerzej na temat zróżnicowanych funkcji pracy w kontekście utraty zatrudnienia patrz: M. Jahoda, P.F. Lazarsfeld, H. Zeisel, *Bezrobotni Marienthalu*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2007.

że klientach. Być może koncentracja na wspólnym działaniu, jak w przypadku pracodawcy czy współpracowników, owocuje dużym zaangażowaniem obu stron we wzajemne poznanie, co z kolei sprzyja nawiązywaniu i ewentualnie podtrzymywaniu pozytywnych relacji. Podobnie może być w przypadku części klientów, zakładając, że wśród nich są osoby stale korzystające z oferowanych usług. Relacje te w jakiś sposób wpływają na ogólną ocenę Polaków i ich nastawienia do Ukraińców.

Natomiast w przypadku imigrantów ekonomicznych w pierwszej kolejności należy wspomnieć o etnicznej strukturze grup pracowniczych. Badania wskazują, że w większości przypadków Ukraińcy pracują w zespołach mieszanych, tj. polsko-ukraińskich (53% przypadków). Sytuacja taka sprzyja oczywiście kontaktom formalnym i nieformalnym oraz pozwala na lepsze poznawanie swoich kultur, co można w dłuższej perspektywie czasu traktować jako krok do integracji społecznej. Równolegle, stosunkowo duży odsetek pracuje głównie z Polakami – dotyczy to ¼ pracowników. Takie środowisko pracy może mieć z kolei istotny wpływ na procesy asymilacyjne. Dalsze 19% respondentów deklaruje, że pracuje przede wszystkim z innymi Ukraińcami, co z kolei stwarza warunki raczej do izolacji, skutkując graniczeniem relacji społecznych. Wprawdzie może poprawiać relacje i komfort pracy wśród Ukraińców, jednak w dłuższej perspektywie czasu skutkować będzie większą trudnością w integracji. Jedynie 3% badanych stwierdziło, że pracuje samodzielnie, zatem ich relacje i kontakty powinny być raczej oceniane w sferze pozazawodowej.

Przechodząc do bezpośredniej oceny poszczególnych kategorii relacji, tak jak w przypadku studentów, możemy mówić o ich ogólnie pozytywnej. Kontakty z pracownikami polskimi ocenione zostały przeciętnie na 57% wartości maksymalnie pozytywnej, a z innymi pracownikami z Ukrainy na 60%. Z kolei biorąc pod uwagę kontakty z bezpośrednim przełożonym (w zdecydowanej większości przypadków będzie to Polak/Polka), jakość relacji również jest pozytywna i przeciętnie wynosi 57%. To umiarkowanie pozytywne oceny, z tendencją do dominacji wartości 2 w każdym przypadku. Sytuacja taka ewidentnie sygnalizuje, że praca może być dobrym miejscem integracji, jeżeli rozpatrywalibyśmy skłonność migrantów do dłuższego pobytu w Polsce. Warto jednak wspomnieć o tym, jak pracownicy ukraińscy odbierają swoją sytuację, jak uważają, że są traktowani w pracy w porównaniu z pracownikami polskimi. Nie jest to ocena relacji w pracy między poszczególnymi pracownikami, a raczej sposób postrzegania firm, ich podejścia do cudzoziemskiej siły roboczej. Z pewnością jednak wpływa to na ogólną atmosferę pracy oraz jakość kontaktów. Biorąc pod uwagę wszystkich respondentów, trzeba zaznaczyć, że większość (57%) zgadza się ze stwierdzeniem, że pracownicy ukraińscy są gorzej traktowani niż polscy. Odsetek ten jest wysoki, jednak dotyczy również osób, które w ogóle nie pra-

cują z Polakami, zatem nie mają chociażby przybliżonego punktu odniesienia. Kiedy rozpatrzymy sposób odpowiedzi tych respondentów, którzy pracują tylko z Polakami lub w zespołach mieszanych, wówczas odpowiedzi krytyczne zmniejszają się do około 25%. Jak widać, ogólne oceny są przesadzone, niemniej jednak pewne uzasadnione wrażenie nierównego traktowania jest widoczne.

Konflikt, relacje negatywne oraz wsparcie

Wydawałoby się, że te wszystkie pozytywne oceny praktycznie wykluczają jakiekolwiek sytuacje konfliktowe. Jednak tak nie jest. Na takie zdarzenia wskazuje zaledwie 11% firm zatrudniających Ukraińców, aczkolwiek wartość ta prawdopodobnie jest niedoszacowana. Wiedza respondentów na ten temat jest ograniczona. Wynika z bezpośredniej obserwacji lub z przekazu. Konflikt bardzo często bywa zatajany, dlatego wskazana wartość powinna być traktowana jako dolna wartość brzegowa. Agencje zatrudnienia tę kwestię widzą podobnie. 47% z nich przeczy, jakoby sytuacje konfliktowe były istotnym problemem. Rzecz jednak w tym, że respondenci reprezentujący te podmioty bardzo często nie potrafią wypowiedzieć się na temat relacji między pracownikami. Wydaje się, że bardzo duża część agencji ogranicza swoją działalność jedynie do pośrednictwa i nie próbuje dowiedzieć się, jakie są rzeczywiste tego rezultaty. Nie wnikają w ocenę środowiska pracy, o czym świadczy odsetek 47% agencji, które dystansują się od jednoznacznej odpowiedzi. Sytuacja wygląda podobnie w przypadku firm zatrudniających obywateli Ukrainy. W ocenie pracodawców polscy pracownicy najczęściej przyjmują pozytywną postawę wobec pracowników z Ukrainy (62%), chociaż duża grupa prezentuje także postawę neutralną (37%). Dostrzegają jednocześnie obecność relacji problematycznych. Warto jednak zaznaczyć, że duża grupa pracodawców (32%) stwierdziła, iż nie ma wiedzy, czy do takich konfliktów dochodzi. Jedynie 9% respondentów wprost wskazała na takie sytuacje. Jeżeli już do nich dochodzi to w zdecydowanej większości dotyczyły kwestii związanych z pracą i wynagrodzeniem (53%) oraz spraw osobistych (24%).

Mówiąc o sytuacjach konfliktowych w miejscu pracy pamiętać również należy, że źródła takich sytuacji mogą być zróżnicowane. Mogą dotyczyć kwestii związanych bezpośrednio z pracą, różnic osobowościowych, poglądów politycznych. Mogą też mieć źródło o stereotypach, wyobrażeniach o tym, jak zachowuje się dana grupa etniczna. Te z kolei, gdy są negatywne, mogą być wystarczającą przesłanką dla negatywnych relacji, a w dalszej kolejności do działań, które są wymierzone przeciw drugiej stronie. Mowa o szerokim zjawisku niechęci, które możemy opisać, posiłkując się wypowiedziami przedstawicieli firm zatrud-

niających pracowników z Ukrainy, agencji zatrudnienia, które pełnią rolę prywatnego pośrednictwa pracy, a przede wszystkim samych obywateli Ukrainy.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że przedstawiciele agencji pracy tymczasowej zwykle przekonani są o tym, że pracownicy ukraińscy rzadko spotykają się z przejawami niechęci ze strony Polaków. Takiego zdania jest 45% badanych podmiotów.

Ich opinie w zasadzie są zbieżne z sytuacją opisywaną przez pracowników ukraińskich, którzy generalnie pozytywnie oceniają relacje z mieszkańcami Opolszczyzny, a samych incydentów na tle narodowościowym odnotowują stosunkowo niewiele. Są jednak sytuacje, które budzą niepokój. Wyniki prowadzonych badań wskazują, że 41% studentów przyznaje, iż odkąd podjęli studia w Polsce, spotkali się z niechęcią ze strony Polaków. Sytuacje takie są stosunkowo częste, bowiem 56% spośród doświadczających/deklarujących niechęć doznaje tego raz na kwartał lub częściej. Skala deklarowanej niechęci Polaków wobec pracowników z Ukrainy jest mniejsza – wskazuje na nią 34% respondentów.

Niechęć do innej narodowości może przybierać różne formy, może być związana np. z tzw. mową nienawiści¹²⁶ lub dotyczyć przemocy fizycznej. Nasze badania również zgłębiły ten temat, w związku z czym respondentom zadano pytanie, czy odkąd znaleźli się w Polsce, doświadczili pewnych konkretnych przejawów niechęci. Uzyskane wyniki wskazują, że 28% ogółu ukraińskich studentów usłyszało pod swoim adresem obraźliwe słowa (8% pracowników), 21% zobaczyło obraźliwe gesty (6% pracowników), 13% doświadczyło wyśmiania (14% pracowników), a w 3% przypadków możemy mówić o ewidentnej przemocy fizycznej w postaci szturchnięcia lub pobicia (1% pracowników).

Żadna z opisanych sytuacji nie powinna była się zdarzyć, jednak biorąc pod uwagę skalę zjawiska, doświadczenie niechęci jest zaskakująco powszechne. Zwłaszcza, gdy odniesie się to do jakże pozytywnych opinii na temat relacji w miejscu pracy i zamieszkania. Rzecz jednak w tym, że relacje oceniane są w bieżącej perspektywie czasu, podczas gdy sondowanie negatywnych doświadczeń dotyczy odnotowanych przypadków w dłuższym okresie, na co składa się cały proces migracyjny: przejazd przez terytorium RP, rekrutacja do pracy lub przyjęcie na studia, pierwsze relacje w pracy/szkole i nowym środowisku w ogóle oraz fakt, że w większości przypadków badani pracownicy to osoby, które odwiedzają nasz kraj regularnie. Zatem pytając o negatywne doświadczenia na tle narodowościowym, respondent mógł odwoływać się również do swoich wcześniejszych wizyt. Innymi słowy trudno orzekać o tym, gdzie i kiedy wystąpiły

¹²⁶ K. Hansen, A. Świdarska, *Mowa nienawiści jako zachowanie powiązane ze stereotypami i emocjami międzygrupowymi*, w: *Uprzedzenia w Polsce 2017: oblicza przemocy międzygrupowej*, red. M. Winiewski, Warszawa 2018.

negatywne relacje, co jednak nie zmienia faktu, że stają się tłem dla uogólnionej oceny samych Polaków. Doświadczenia te w jakiś sposób wywierają wpływ na społeczne wyobrażenia, zapadają głęboko w pamięć. Są na tyle istotne, że dla 14% pracowników ukraińskich, poprawa stosunku Polaków do Ukraińców jest podstawą do lepszego ich samopoczucia w naszym kraju.

Mówiąc o relacjach negatywnych, trzeba mieć na uwadze również całe spektrum relacji pozytywnych, przyjacielskich, serdecznych czy nawet związków emocjonalnych. I tak jest też w przypadku studentów jak również pracowników.

Okres studiów to czas, w którym nawiązuje się nowe znajomości, które mogą z czasem przeradzać się w przyjaźnie oraz związki emocjonalne (partnerskie lub małżeńskie). Dlatego też z punktu widzenia oceny jakości życia obywateli ukraińskich ważne jest także poznanie, czy wśród Polaków znajdują oni osoby, na które można liczyć, które udzielą im pomocy, kiedy będą tego potrzebowali. Okazuje się, iż zdecydowana większość respondentów deklaruje znajomość co najmniej jednej osoby o narodowości polskiej, na którą będzie mogła liczyć w sytuacji kryzysowej. Takiego zdania jest 76% badanych. Warto przy tym zaznaczyć, że 24% ogółu uczestników badania, wskazuje, że pomoc mogłaby na데jść od co najmniej 3 osób polskiej narodowości. Są to zatem osoby, które ewidentnie pomyślnie przechodzą proces integracyjny, a w każdym razie dobrze odnajdują się w nowym środowisku społecznym. Sytuacja wydaje się podobna, kiedy weźmie się pod uwagę doświadczenia pracowników. W ich przypadku odsetek wskazań sięga 77%. Tak wysoka wartość mogłaby być pochodną „usług” pośrednictwa pracy, która gwarantuje rzeczywistą pomoc w sytuacji wymagającej pomocy, jednak deklaracja możliwości polegania na więcej niż jednej osobie może być przesłanką do twierdzenia o zachodzącym procesie integracyjnym. Na jedną taką osobę może liczyć 37% respondentów, na dwie 21%, a na trzy lub więcej 19%. Szczególnie w ostatnim przypadku wnioskować można o posiadaniu znaczących więzi, które z całą pewnością pozwalają na odnalezienie się w lokalnej społeczności.

Najsilniejsza postać więzi to oczywiście związki o charakterze emocjonalnym, partnerskie oraz te sformalizowane, małżeńskie. Nie są one nadto rozpowszechnione w relacjach polsko-ukraińskich w badanych grupach, tym niemniej występują. Bywa, że towarzyszy im także rodzicielstwo. Ten aspekt relacji celowo pominięto w tym miejscu, gdyż jest on przedmiotem głębszej analizy autorstwa Teresy Söldry-Gwiżdż, którą czytelnik znajdzie się w niniejszej książce.

Tabela 25. Porównanie poszczególnych aspektów relacji polsko-ukraińskich w zbiorowościach badanych studentów ukraińskich oraz pracowników z Ukrainy.

	Studenci		Pracownicy	
Nastawienie większości Polaków jest:	Wartość skali	% wskazań	Wartość skali	% wskazań
pozytywne		37		24
neutralne		41		67
negatywne		17		9
trudno powiedzieć		5		
Ocena relacji (skala -3/3)		% maksymalnej wartości pozytywnej		% maksymalnej wartości pozytywnej
z wykładowcami	1,7	57		
ze studentami polskimi	1,7	57		
ze studentami ukraińskimi	2,1	70		
z mieszkańcami Opola/miejscowości przebywania	1,3	43	1,8	60
z urzędnikami	0,8	27	0,9	30
w sklepie/punkcie usługowym	1,5	50	1,9	63
z pracodawcą/bezpośrednim przełożonym	1,9	63	1,7	57
z innymi polskimi pracownikami	2	67	1,7	57
z klientami	1,9	63	×	×
z pracownikami z Ukrainy	×	×	1,8	60
Incydenty na tle narodowościowym		% wskazań		% wskazań
niechęć ze strony Polaków		41		34
obraźliwe słowa		28		8
obraźliwe gesty		21		6
wyśmianie		13		14
przemoc fizyczna		3		1
Sposoby spędzania czasu wolnego		% wskazań		% wskazań
przede wszystkim z innymi Ukraińcami		41		61
przede wszystkim w towarzystwie polsko-ukraińskim		38		24
przede wszystkim z Polakami		5		7
przede wszystkim z innymi cudzoziemcami		14		×
w inny sposób		2		8
Liczba Polaków/Polek, na których można liczyć w trakcie zdarzenia kryzysowego		% wskazań		% wskazań
0		24		23
1		22		37
2		30		21
3 i więcej		24		19

Źródło: Opracowanie własne.

4

IMIGRANCY Z UKRAINY NA REGIONALNYM RYNKU PRACY

Zatrudnienie ukraińskich pracowników w województwie opolskim i jego wpływ na rynek pracy

Struktura zawodowa pracowników z Ukrainy oraz charakter zatrudnienia

O ile napływ imigrantów zarobkowych z Ukrainy do województwa opolskiego nie jest zjawiskiem nowym, to jego dynamicznie wzrastająca skala jest w zasadzie zauważalna dopiero w kilku ostatnich latach¹²⁷. Z badań ogólnopolskich wynika, że w regionie opolskim udział firm, zatrudniających obcokrajowców, a także udział imigrantów wśród zatrudnionych pracowników należy do jednych z wyższych w kraju. Odsetek firm korzystających z cudzoziemskiej siły roboczej w 2016 r. w regionie wyniósł ponad 17%, a w 2017 r. ponad 12% (średnia dla kraju to ok. 6%). Z kolei udział imigrantów w zatrudnieniu ogółem wyniósł odpowiednio niemal 11% i ponad 6% (średnia dla kraju to 2%)¹²⁸. Oznacza to, że coraz bardziej istotna staje się rola cudzoziemskich pracowników zarówno na regionalnym rynku pracy, jak również w strategiach firm zatrudniających cudzoziemców.

Celem rozdziału jest analiza i ocena tej części wyników prezentowanych w publikacji badań, które pokazują, jaki charakter posiada zatrudnienie pracowników z Ukrainy, zwłaszcza w kontekście struktury zawodowej imigrantów zarobkowych, warunków zatrudnienia oraz oceny zadowolenia z pracy, dokonanej zarówno przez samych cudzoziemców, jak i przedsiębiorców. Podjęto ponadto próbę oceny wpływu imigracji zarobkowej na regionalny rynek pracy w kontekście komplementarnego lub substytucyjnego charakteru zatrud-

¹²⁷ B. Solga, S. Kubiciel-Lodzińska, *Poland: immigration instead of emigration. Transformation of the mobility model*, The 30th International Business Information Management (IBIMA) Conference, 8–9 November 2017, s. 797–811.

¹²⁸ A. Górny i inni, *Imigranci w Polsce w kontekście...*, s. 68–71, <http://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2016/11/raport-power.pdf> [dostęp: 8.11.2021].

nienia cudzoziemców, wpływu zatrudnienia na elastyczność na rynku pracy oraz planów zawodowych imigrantów i wynikającej z nich trwałości bądź nietrwałości imigracji.

Jak wskazano, zatrudnienie ukraińskich pracowników w opolskich firmach nie jest zjawiskiem nowym. Część przedsiębiorców biorących udział w badaniach zatrudnia pracowników z Ukrainy już co najmniej od 2005 r. Dla zdecydowanej większości opolskich firm jest to jednak stosunkowo nowe doświadczenie. Ponad połowa przedsiębiorców po raz pierwszy zatrudniła ukraińskich pracowników głównie w ostatnich latach (najczęściej w 2017 i 2018 r.), a niemal 85% firm w okresie 2016–2019. Jednocześnie 67% pracowników ukraińskich po raz pierwszy przyjechało do Polski również w ostatnich latach, najczęściej w okresie 2015–2018.

Wskazuje się, że dynamiczny wzrost skali napływu imigrantów z Ukrainy do Polski w tym okresie, to efekt kilku czynników: niedostatków podaży pracy na polskim rynku pracy i wynikającej z nich liberalizacji przepisów dotyczących zatrudnienia cudzoziemców, wzrostu skali emigracji z Ukrainy spowodowanej wybuchem konfliktu rosyjsko-ukraińskiego i wywołanej przez niego recesji gospodarczej oraz wzrostu aktywności agencji rekrutacyjnych pośredniczących w zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce¹²⁹. Wśród kilku możliwości prawnych legalizujących pobyt obywateli Ukrainy w Polsce, kluczowym instrumentem umożliwiającym podejmowanie przez nich zatrudnienia okazała się procedura uproszczona, dająca polskim pracodawcom możliwość składania oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi (od 2018 r. o powierzeniu pracy) i na ich podstawie zatrudnienie ukraińskich pracowników¹³⁰.

W opolskich firmach zatrudnienie podejmują głównie mężczyźni (70%). Ponad połowa respondentów to ludzie młodzi – trzydziestoparoletni i młodsi. Młody wiek imigrantów jest dość typowym zjawiskiem, migracje są bowiem domeną głównie ludzi młodych. Ale taka struktura migrantów zarobkowych z pewnością jest pozytywna w kontekście starzejących się zasobów pracy. Tym samym stanowi duże wyzwanie dla interesariuszy rozwoju, polegające na zachęceniu do pozostania w regionie pewnej części spośród tych osób. Tym bardziej że imigranci z Ukrainy to osoby stosunkowo dobrze wykształcone (31,6% z nich posiada wykształcenie wyższe i niepełne wyższe) i jednocześnie też z określonym przy-

¹²⁹ Tamże, s. 6–21; A. Górny, P. Śleszyński, *Exploring the spatial concentration of foreign employment in Poland under the simplified procedure*, „Geographia Polonica” 2019, 92, s. 331–345.

¹³⁰ Od 1 stycznia 2018 r. na uproszczony system zatrudniania cudzoziemców składają się: oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, umożliwiające pracę w Polsce przez sześć miesięcy w ciągu roku oraz zezwolenia na pracę sezonową, umożliwiające pracę przez dziewięć miesięcy w roku kalendarzowym, lecz tylko w wybranych sektorach – rolnictwie oraz usługach sezonowego żywienia i zakwaterowania.

gotowaniem zawodowym (73,7%). Wśród respondentów wyróżniają się większe grupy osób, których wyuczony zawód na opolskim rynku pracy należy do deficytowych. Są to głównie fryzjerzy, mechanicy, kierowcy, elektrycy, cukiernicy, kucharze, krawcowe, pielęgniarki i stolarze.

W województwie opolskim obywatele z Ukrainy zatrudnieni są przede wszystkim w przetwórstwie przemysłowym (23,9%), budownictwie (23,9%), handlu (12,9%), transporcie i gospodarce magazynowej (10,8%) oraz działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (9,2%). Najczęściej wykonują zawody: pracownika produkcji (14,7%), pomocnika budowlanego (10,7%), robotnika magazynowego (10%), magazyniera (9,7%), sprzątaczkę (9,2%) oraz kierowcy (6,8%). Oznacza to, że są licznie reprezentowani w tych branżach, które tradycyjnie (w krajach Europy Zachodniej) zatrudniają cudzoziemców. Zazwyczaj są to miejsca pracy, które nie wymagają wysokich kwalifikacji i na które jest mniejsze zapotrzebowanie ze strony rodzimej siły roboczej, zwłaszcza w okresie dobrej koniunktury gospodarczej. Funkcjonują zatem na tzw. rynku wtórnym (podrzędnym). Zatrudnienie w sektorach wymagających wyższych kwalifikacji i bardziej prestiżowych (tzw. rynek pierwotny/podstawowy) w przypadku imigrantów pochodzących z krajów o niższym poziomie rozwoju gospodarczego najczęściej ma charakter marginalny¹³¹. Mimo iż w badanej grupie są osoby o wyuczonym zawodzie: architekta, chemika, informatyka, inżyniera, księgowego, programisty, psychologa, reżysera, statystyka, nauczyciela, pielęgniarki, które można uznać za zawody atrakcyjne, to nie pojawiają się one wśród aktualnie wykonywanych przez cudzoziemców lub mają zupełnie marginalne znaczenie. W grupie 380 respondentów jedynie jedna osoba wykonywała zawód pielęgniarki, a dwie – technika dentystycznego. Nieduży udział legalnego zatrudnienia cudzoziemców w sektorze opieki zdrowotnej wynika w dużym stopniu z trudności w procesie uznawania kwalifikacji zawodowych pielęgniarek spoza Unii Europejskiej. Należy jednak założyć, że zatrudnienie to jest prawdopodobnie większe, jednak bardzo często wiąże się z podejmowaniem pracy nieformalnej w sektorze domowych usług opiekuńczych (w badaniach – 2,9% osób zajmowało się opieką osób starszych)¹³².

Na podstawie prezentowanych badań, trudno jednoznacznie stwierdzić czy w przypadku migracji Ukraińców ma miejsce tzw. marnotrawstwo mózgów (*brain waste*), które jeśli będzie trwało dłużej (a więc migrant będzie pracował

¹³¹ E. Kryńska, *The Faces of Contemporary Labour Market Segmentation*, „Olsztyn Economic Journal” 2017, 12(2), s. 137–149.

¹³² M. Keryk, M. Pawlak, *Migranci o wysokich kwalifikacjach na rynku pracy. Perspektywa instytucji rynku pracy w: Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Raport z badań 2014–2015*, red. J. Konieczna-Sałamatin, SEE – Instytut Społeczno-Ekonomicznych Ekspertyz, Fundacja „Nasz Wybór”, Warszawa 2015, s. 301–332.

niezgodnie ze swoimi kwalifikacjami) może prowadzić do deprecjacji kwalifikacji (*deskilling*) – powrót do wyuczonej profesji będzie niemożliwy z uwagi na utratę podstawowych umiejętności. Jak wskazano, imigrancka siła robocza zazwyczaj podejmuje zatrudnienie w branżach gorzej płatnych, trudniejszych, dających ograniczone możliwości rozwoju zawodowego. W przypadku współczesnej emigracji Polaków dużo częściej mamy do czynienia właśnie z deprecjacją kwalifikacji, a nie zjawiskiem tzw. drenażu mózgów. Oznacza to, że wyjeżdżają ludzie wykształceni, którzy za granicą pracują znacznie poniżej swoich kwalifikacji¹³³. Prezentowane badania nie dają jednak jednoznacznych wniosków w tym zakresie. 31,6% respondentów oceniło, że pracują poniżej posiadanych kwalifikacji, kolejne 27,6% – że praca, którą wykonują, jest zgodna z posiadanymi umiejętnościami, jednak pozostali (tj. 40,8%) – co może wydawać się nieco zaskakujące – nie potrafiło ocenić swojej sytuacji. Biorąc jednak pod uwagę sektory, w których są zatrudnieni obywatele Ukrainy i zawody, które wykonują oraz fakt, że są to osoby stosunkowo dobrze wykształcone (co trzeci posiada wykształcenie wyższe i niepełne wyższe) można stwierdzić, że również w tym przypadku zachodzi zjawisko deprecjacji kwalifikacji.

Tabela 26. Zadowolenie z pracy a wykształcenie pracowników z Ukrainy.

Wyszczególnienie			Wykształcenie			Ogółem: zadowole- nie z pracy
			podstawowe	zawodowe/ średnie	niepeł- ne wyższe i wyższe	
Zadowole- nie z pracy	tak	Liczebność	11	121	74	206
		% z wykształceniem	40,7%	51,9%	61,7%	54,2%
	trudno powie- dzieć	Liczebność	14	90	37	141
		% z wykształceniem	51,9%	38,6%	30,8%	37,1%
	nie	Liczebność	2	22	9	33
		% z wykształceniem	7,4%	9,4%	7,5%	8,7%
Ogółem: wykształ- cenie		Liczebność	27	233	120	380
		% z wykształceniem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Mimo wykonywania pracy niezgodnej z kwalifikacjami, pracownicy z Ukrainy w większości są z niej zadowoleni (54,2%), co więcej – im wyższy poziom wykształcenia, tym stopień zadowolenia z pracy wzrasta (tab. 26). Co trzeci re-

¹³³ P. Kaczmarczyk, J. Tyrowicz, *Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami*, „Biuletyn FISE” 2008, nr 3, s. 4–11.

spodent pozytywnie ocenia też wysokość osiąganego wynagrodzenia (32,9%). Ponadto – co wydaje się dosyć oczywiste – poziom zadowolenia z podejmowanej pracy w dużym stopniu wynika z zadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia (tab. 27). Jednocześnie jednak 26,2% respondentów deklaruje, że wyższe zarobki byłyby elementem poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Z badań wynika, że przeciętne wynagrodzenie pracownika z Ukrainy zatrudnionego na Opolszczyźnie kształtuje się na poziomie ok. 2600 zł netto (średnia – 2583 zł) i jest ono wyrównane (mediana – 2500 zł). Najniższe zadeklarowane wynagrodzenie wyniosło w badanej grupie 1600 zł netto (2,1%), a najwyższe – 4500 zł netto (0,3%).

Trzeba jednak zaznaczyć, że duża grupa respondentów, zarówno zadowolenie z podejmowanej pracy, jak i wysokości wynagrodzenia ocenia w sposób niejednoznaczny (odpowiednio 37,1% i 48,4% odpowiedziało „ani tak, ani nie”). Może to oznaczać, że oczekiwania co do charakteru zatrudnienia i wynagrodzenia dużej części pracowników ukraińskich są wyższe, zwłaszcza, że pracują oni długo i intensywnie. Jedynie 25% respondentów pracuje pięć dni w tygodniu, natomiast zdecydowana większość (71,8%) – sześć dni, a pewna niewielka grupa (3%) deklaruje nawet całotygodniowe zatrudnienie. Jednocześnie 40,6% osób pracuje dłużej niż 8 godzin dziennie (9 i 10 godzin), a niemal co piąta (18,4%) – 12 godzin. To dosyć typowa sytuacja, zwłaszcza w przypadku migracji krótkich, kilkumiesięcznych lub sezonowych, gdzie migrant wydłuża czas pracy w celu maksymalizacji zysku, który jest głównym celem wyjazdu. Jeśli – mimo długiego czasu pracy – jej efektywność wciąż jest wysoka, dla przedsiębiorcy jest to korzystna sytuacja. Z drugiej jednak strony, cudzoziemcy nastawieni niemal wyłącznie na pracę, w mniejszym stopniu budują relacje społeczne i są zainteresowani zdobywaniem nowych umiejętności¹³⁴. To z kolei raczej nie będzie korzystnie wpływać na ich skuteczną integrację w regionie. Poza tym, ponieważ badania nie dają jednoznacznej odpowiedzi na pytanie: czy pracownicy cudzoziemscy (i polscy) pracują w czasie wykraczającym ponad wymiar zawarty w umowie o pracę, czy też cudzoziemcy często pracują w oparciu o umowy-zlecenia, i w związku z tym brak jest limitu czasu pracy, warto tę kwestię rozpoznać szerzej. Ta druga sytuacja i wynikająca z niej możliwość pracowania w godzinach ponadwymiarowych może być bowiem postrzegana jako czynnik wpływający na wzrost atrakcyjności Polski jako kraju imigracji zarobkowej. Tym bardziej że – jak wynika z badań ogólnopolskich – dla cudzoziemców forma umowy często nie ma znaczenia, jeśli tylko akceptują proponowane warunki pracy, w tym wynagrodzenie i czas pracy¹³⁵. Ogólnie

¹³⁴ J. Brzozowski, K. Pędziwiatr, *Analysis of the integration process of immigrants in Lesser Poland*, w: *Immigrants in Lesser Poland: between integration, assimilation, separation and marginalisation*, ed. E. Pindel, Akademia Ignatianum w Krakowie, Kraków 2014, s. 117–240.

¹³⁵ A. Górny i inni, *Imigranci w Polsce w kontekście...*, s. 131.

rzecz biorąc, stopień zadowolenia z pracy i wynagrodzenia z pewnością takim czynnikiem jest, a co za tym idzie im jest on wyższy, tym pracownicy z Ukrainy zapewne w mniejszym stopniu będą rozważali wyjazd z Polski/regionu opolskiego do innego kraju. Prezentowane badania w dalszej części artykułu dotyczącej trwałości imigracji z Ukrainy taki wniosek potwierdzają.

Tabela 27. Zadowolenie z pracy a zadowolenie z wynagrodzenia pracowników z Ukrainy.

Wyszczególnienie			Zadowolenie z wynagrodzenia			Ogółem: zadowole- nie z pracy
			Tak	Ani tak, ani nie	Nie	
Zado- wolenie z pracy	tak	Liczebność	91	85	30	206
		Zadowolenie z wynagrodzenia [w %]	72,8%	46,2%	42,3%	54,2%
	trudno powie- dziec	Liczebność	27	86	28	141
		Zadowolenie z wynagrodzenia [w %]	21,6%	46,7%	39,4%	37,1%
	nie	Liczebność	7	13	13	33
		Zadowolenie z wynagrodzenia [w %]	5,6%	7,1%	18,3%	8,7%
Ogółem: zado- wolenie z wynა- grodzienia		Liczebność	125	184	71	380
		Zadowolenie z wynagrodzenia [w %]	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* zależność statystycznie istotna, wartość statystyki dla testu χ^2 Pearsona równa 34,326^a.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Na ocenę stopnia zadowolenia z podejmowanej pracy wpływ mają również warunki pracy. Zdaniem większości respondentów (77,4%) są one zgodne z zawartą umową, jednak 17,1% osób wskazało na pewne nieprawidłowości w tym obszarze. Najczęściej dotyczą one innego rodzaju pracy (12,6%) lub niższego wynagrodzenia (8,2%). Ponadto mogą mieć miejsce nieprawidłowości, polegające na pobieraniu przez pośredników opłaty za możliwość wykonywania pracy. 19,5% respondentów doświadczyło takiej sytuacji osobiście, a kolejne 42,6% zna osoby, które na takich zasadach pozyskało pracę. 22,4% pracowników zwraca również uwagę na ewentualną możliwość wypłacania przez pracodawcę części wynagrodzenia nieformalnie, choć ich bezpośrednio najczęściej taka sytuacja

nie dotyczy (tab. 28). Badania ogólnopolskie wskazują ponadto na fakt pobierania od potencjalnych pracowników opłat za oświadczenia, co wciąż pozostaje problematyczną kwestią. Wskazuje się, że sytuacja ta jest częściowo związana z rejestracją oświadczeń w celu faktycznego zatrudnienia cudzoziemca lub z rejestracją dla pozoru¹³⁶.

Tabela 28. Wypłacanie części wynagrodzenia nieformalnie.

Wyszczególnienie	Odpowiedzi	
	Liczebność	%
Nie, mnie to nie dotyczy	279	73,4
Nie, mnie to nie dotyczy, ale znam takie osoby	85	22,4
Tak, część wynagrodzenia otrzymuję nieformalnie (kwota na umowie jest niższa niż dostaję w rzeczywistości)	16	4,2
Ogółem	380	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Również z ustaleń Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) wynika, że powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę było najczęstszą nieprawidłowością w zatrudnieniu cudzoziemców w województwie opolskim w 2019 r. (dotyczyło 352 cudzoziemców)¹³⁷. Inne najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły powierzenia pracy cudzoziemcowi bez wymaganego zezwolenia na pracę (128 cudzoziemców) oraz brak zawarcia umów w formie pisemnej (41 cudzoziemców). We wszystkich przypadkach nastąpił wzrost tego typu nieprawidłowości w porównaniu do 2018 r.

¹³⁶ W przypadku oświadczeń składanych dla pozoru, w rzeczywistości celem nie jest zatrudnienie cudzoziemca, lecz zarobienie na obrocie oświadczeniami, które ułatwiają cudzoziemcom legalizację wjazdu do Polski i na tej podstawie uzyskiwanie wizy i wyjazd do innych państw UE. Wprowadzone w 2018 r. zmiany w ustawie (tj. wprowadzenie obowiązku informacyjnego i opłaty administracyjnej za wpisanie oświadczenia do ewidencji czy wydanie zezwolenia na pracę sezonową oraz możliwość odmowy wpisu oświadczenia do ewidencji lub wydania zezwolenia na pracę sezonową), miały na celu wyeliminowanie lub ograniczenie działalności tego typu pozornych pracodawców. Szerzej zob. A. Górny i inni, *Imigranci w Polsce w kontekście...*, s. 100–103.

¹³⁷ *Sprawozdanie z działalności w 2019 roku*, Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu, Opole 2020, s. 46–49.

Wpływ zatrudnienia obywateli Ukrainy na opolski rynek pracy

Jak wskazano, oddziaływanie zatrudnienia pracowników z Ukrainy na regionalny rynek pracy w niniejszym rozdziale oceniono z perspektywy:

- charakteru zatrudnienia cudzoziemców (komplementarnego lub substytucyjnego),
- wpływu zatrudnienia na elastyczność na rynku pracy (rotacyjność, czas pracy, dyspozycyjność imigrantów),
- planów zawodowych imigrantów i wynikającej z nich trwałości bądź nietrwałości imigracji,
- wydatkowania przez imigrantów środków finansowych w regionie.

Oczywiście założenie powyższe nie może być jedyną podstawą do określenia przedmiotowego oddziaływania i należy je traktować bardziej jako punkt wyjścia do pogłębionych analiz w obszarze relacji pomiędzy procesami imigracyjnymi a rynkiem pracy, zwłaszcza badań uwzględniających zatrudnienie pracowników zagranicznych i polskich¹³⁸.

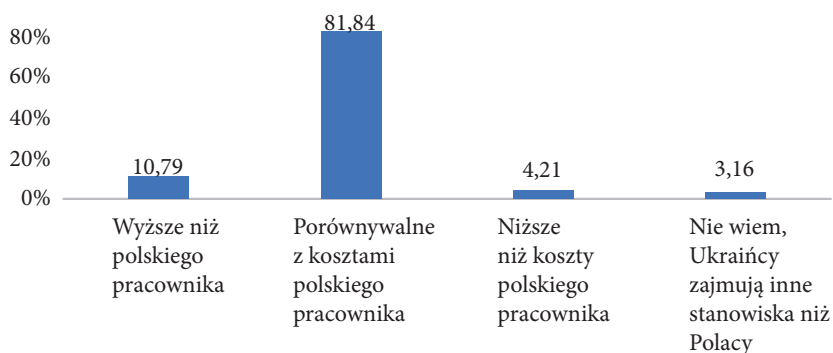
Do oceny charakteru zatrudnienia posłużyły dwa parametry. Po pierwsze, motywy zatrudniania pracowników z Ukrainy przez opolskich przedsiębiorców. Z badań wynika, że zdecydowana większość przedsiębiorców (66,3%) zatrudniła cudzoziemców, gdyż polscy pracownicy nie byli zainteresowani oferowanymi stanowiskami pracy. Kolejne 22,6% przedsiębiorców wskazała, że Polacy byli zainteresowani, lecz mieli zbyt wygórowane w stosunku do możliwości firm oczekiwania finansowe. Tego typu powody zatrudnienia cudzoziemców są właściwe dla wszystkich firm, bez względu na ich wielkość (tab. 29). Drugi parametr dotyczy kosztów zatrudnienia ukraińskich pracowników. W zdecydowanej większości firm, przeciętne koszty okazują się podobne do zatrudnienia pracowników polskich (81,8%), a w niektórych firmach są nawet wyższe (10,8%). Jedynie w 16 firmach (4,2%) koszty, o których mowa okazują się niższe (wykres 24).

¹³⁸ Por. szersze badania w tym zakresie, np. D. Klimek, *Funkcja ekonomiczna migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski*, Politechnika Łódzka, Łódź 2015, s. 297; S. Kubiciel-Lodzińska, *The role of immigrants in providing elderly care services for an ageing Polish population: complementary or substitutionary*, „Problems of Social Policy” 2019, 45(2), s. 87–104.

Tabela 29. Powód zatrudnienia pracowników z Ukrainy a wielkość firmy.

Wyszczególnienie		Wielkość przedsiębiorstwa				Ogółem: powód zatrudnienia pracowników z Ukrainy
		mikro 0–9 pracowników	małe 10–49 pracowników	średnie 50–249 pracowników	duże powyżej 250 pracowników	
Powód zatrudnienia pracowników z Ukrainy	Liczebność	82	117	41	12	252
	% z wielkość przedsiębiorstwa	68,9%	68,0%	71,9%	75,0%	69,2%
	Liczebność	26	42	14	4	86
	% z wielkość przedsiębiorstwa	21,8%	24,4%	24,6%	25,0%	23,6%
	Liczebność	6	9	0	0	15
	% z wielkość przedsiębiorstwa	5,0%	5,2%	0,0%	0,0%	4,1%
Ogółem: wielkość firmy	Liczebność	5	4	2	0	11
	% z wielkość przedsiębiorstwa	4,2%	2,3%	3,5%	0,0%	3,0%
	Liczebność	119	172	57	16	364
	% z wielkość przedsiębiorstwa	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.



Wykres. 24. Przeciętne koszty zatrudnienia ukraińskiego pracownika na tym samym lub podobnym stanowisku, które zajmują Polacy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Na tej podstawie można stwierdzić, że imigracja z Ukrainy nosi znamiona zatrudnienia komplementarnego, a nie substytucyjnego. Oznacza to, że pracownicy z Ukrainy nie „wypychają” Polaków z rynku pracy i przez opolskich przedsiębiorców nie są zatrudniani, aby obniżyć koszty pracy. O komplementarnym charakterze imigracji świadczyć może również ocena skali zatrudnienia pracowników z Ukrainy w układzie przestrzennym regionu opolskiego. Z badań wynika, że ponad połowa legalnie zatrudnionych Ukraińców pracuje w Opolu, a następnie w powiatach opolskim (9%), kędzierzyńsko-kozielskim (8%) oraz brzeskim (6%). Taką strukturę potwierdzają dane ZUS. W 2019 r. cudzoziemców z obywatelstwem ukraińskim najczęściej zatrudniali płatnicy z powiatu miasto Opole (58%), a następnie powiatu opolskiego (10%), powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego (5%), krapkowickiego (5%) i brzeskiego (5%). Najmniej obywateli Ukrainy zatrudnianych jest przez płatników z powiatów: kluczborskiego (2%), prudnickiego (2%) i głubczyckiego (1%)¹³⁹. Struktura ta nie zmieniła się na przestrzeni ostatnich 5 lat. Prawie 70% obywateli Ukrainy w województwie opolskim zatrudniają płatnicy z siedzibą w Opolu i powiecie opolskim.

Zróznicowanie przestrzenne zatrudnienia obywateli Ukrainy w województwie opolskim jest więc duże i przynajmniej częściowo jest odzwierciedleniem różnego popytu na pracowników. Uwzględniając sytuację na rynku pracy województwa opolskiego przed epidemią Covid-19 można zaobserwować, że

¹³⁹ Na podstawie danych Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuarnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

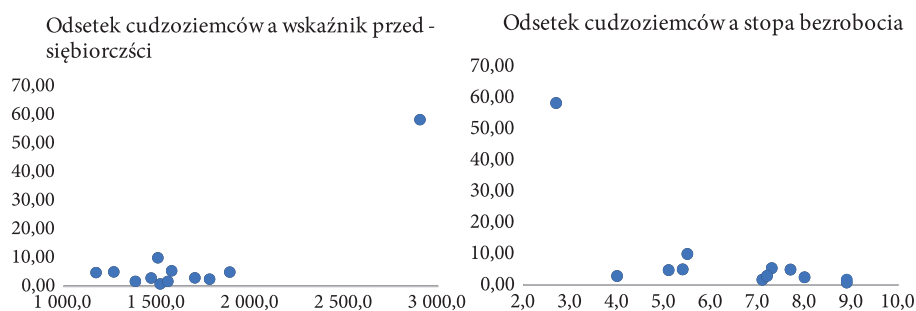
w świetle danych urzędów pracy, najwyższe zapotrzebowanie na pracowników ogółem występowało w Opolu, a następnie w powiecie opolskim i kędzierzyńsko-kozielskim (odpowiednio 11 403, 4783, 3805 ofert pracy, które wpłynęły do urzędów pracy w 2019 r.)¹⁴⁰. W Opolu i powiecie opolskim również stopa bezrobocia kształtowała się na najniższym poziomie (odpowiednio 2,7% i 5,5%)¹⁴¹. Również obserwacje statystyczne pokazują występowanie określonych zależności pomiędzy określonymi wskaźnikami rynku pracy (wykres 25). Analizując wykres rozrzutu zależności odsetka cudzoziemców ze wskaźnikiem przedsiębiorczości, zauważyć należy wprost proporcjonalną tendencję skupiania się obiektów (powiatów) w dwie grupy. Analogiczna sytuacja (lecz odwrotnie proporcjonalna) zauważalna jest również na wykresie ukazującym zależność odsetka cudzoziemców i stopy bezrobocia. Dwie tworzące się na tych wykresach grupy to: pierwsza – powiaty ziemskie (11) i druga – powiat grodzki miasto Opole. Oznacza to, że – jak wskazano powyżej – imigranci podejmują zatrudnienie głównie na tych lokalnych rynkach pracy, które charakteryzują się niską stopą bezrobocia i jednocześnie wyższą przedsiębiorczością oraz zapotrzebowaniem na pracowników¹⁴².

Z punktu widzenia równowagi na regionalnym rynku pracy, kwestia komplementarnego lub substytucyjnego charakteru zatrudnienia cudzoziemców jest kluczowa, i tym samym powinna być stale monitorowana. W przypadku komplementarności większość imigrantów uzupełnia niedobory na rynku pracy, zwłaszcza w sektorach mniej prestiżowych i wymagających niższych kwalifikacji, a przez to mniej popularnych i pożądanых przez rodzimą siłę roboczą. Z kolei substytucyjny charakter zatrudnienia najczęściej ma związek ze zmianą pozycji pracowników rodzimych, prowadzącej do pogorszenia ich warunków płacowych lub utraty pracy. Komplementarny charakter zatrudnienia wynika z dużych niedoborów zasobów pracy, które są konsekwencją znacznego odpływu emigracyjnego (zagranicznego i wewnętrznego) mieszkańców regionu opolskiego oraz zmian demograficznych (malejących i starzejących się zasobów pracy). W tej sytuacji zasilanie opolskiego rynku pracy pracownikami z zagranicy staje się koniecznością.

¹⁴⁰ *Informacja o sytuacji na rynku pracy według stanu na 31 grudnia 2019 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Opole 2019, s. 18.

¹⁴¹ Tamże, s. 2.

¹⁴² W przypadku omawianych cech ze względu na małą liczebność próby (liczbę powiatów) adekwatnym narzędziem badającym zależność pomiędzy badanymi cechami jest współczynnik korelacji rang Spearmana. W przypadku korelacji pomiędzy odsetkiem cudzoziemców a stopą bezrobocia współczynnik ten wynosi -0,59 i możemy mówić o dość znaczącej zależności. Natomiast zależność korelacyjna wynosząca 0,21 pomiędzy odsetkiem cudzoziemców a wskaźnikiem przedsiębiorczości jest znikoma.



Wykres 25. Zależności pomiędzy udziałem zatrudnienia obywateli Ukrainy a stopą bezrobocia i wskaźnikiem przedsiębiorczości w powiatach województwa opolskiego (w %).

Źródło: Opracowanie na podstawie danych ZUS i GUS.

Opolscy przedsiębiorcy dobrze oceniają pracowników z Ukrainy. Większość określa ich jako osoby pracowite (88,9%), dyspozycyjne (61,1%) oraz dobrze współpracujące z Polakami (83,2%). W zdecydowanej większości firm (84,2%) pracownicy z Ukrainy wykonują pracę z Polakami, w mniejszym stopniu pracują w brygadach mieszanych. Sytuacja ta tworzy dobre podstawy do łatwiejszej integracji w miejscach pracy, tym bardziej, że w ocenie większej części pracodawców ukraińscy pracownicy nie mają problemów w porozumiewaniu się z Polakami (70,5%). Co ważne, w ocenie ponad 60% pracodawców także polscy pracownicy najczęściej są pozytywnie nastawieni do Ukraińców. To bardzo dobry sygnał, jeśli chodzi o kwestie związane z szeroko rozumianym procesem integracji cudzoziemców w regionie opolskim. Lecz wskazane przez przedsiębiorców cechy pracowników z Ukrainy można rozpatrywać również z punktu widzenia ich wpływu na elastyczność rynku pracy. Oprócz wysokiej dyspozycyjności (61,1%) wyznacznikiem elastyczności częściowo może być także rotacja pracowników na rynku pracy. Z badań wynika, że jest ona wysoka. 60,8% ukraińskich pracowników podczas pobytu w Polsce zmieniła pracę, najczęściej ze względu na wyższe zarobki (43,7%). Oznacza to, że ukraińscy imigranci są bardzo mobilni na rynku pracy i coraz lepiej sobie na nim radzą. Z cytowanego sprawozdania PIP wynika, że zwiększa się też liczba skarg zgłaszanych przez cudzoziemców. W 2019 r. cudzoziemcy złożyli ich 255, podczas gdy w 2018 r. – 47. Najwięcej skarg dotyczyło nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń za pracę lub bezpodstawnego potrącania wynagrodzeń. Mimo że niedużą część skarg uznano za zasadne, sytuacja ta świadczy o tym, że cudzoziemcy nie obawiają się korzystania z możliwości złożenia skarg w sytuacji zauważonych nieprawidłowości w miejscu pracy. Rośnie więc świadomość w tym za-

kresie – coraz więcej pracowników cudzoziemskich rozróżnia pracę wykonywaną legalnie od tej wykonywanej nielegalnie i zwraca uwagę na wysokość stawek płacowych¹⁴³.

Łatwość przemieszczania się pracowników zwiększa elastyczność rynku pracy, lecz z perspektywy przedsiębiorców nie zawsze jest to sytuacja korzystna. Wpływa np. na konieczność zatrudniania przez przedsiębiorców wciąż nowych pracowników (w cytowanych badaniach 43,7%), i co za tym idzie, oznacza mniejszą stabilność zatrudnienia. Z badań ogólnopolskich wynika, że lepsza orientacja obywateli Ukrainy co do możliwości podejmowania pracy w Polsce, osiągniętych wynagrodzeń czy oferowanego wsparcia przy załatwianiu formalności, odbierana jest nierzadko przez pracodawców jako postawa roszczeniowa, wynikająca z coraz większej świadomości ekonomicznej i prawnej cudzoziemskich pracowników. Zwraca się uwagę na to, że wśród pracowników z Ukrainy jest coraz mniej chętnych do podejmowania najprostszych i najniżej opłacanych prac, bez umowy i bez gwarancji otrzymania wynagrodzenia, i jednocześnie ma miejsce szybka rotacja do prac pewniejszych i lepiej płatnych. Jakkolwiek to brzmi, to z perspektywy pracodawców pracownicy mniej świadomi swoich praw, jednocześnie będący w trudnej sytuacji materialnej i nieznający języka polskiego, są w ich opinii pewniejszymi pracownikami¹⁴⁴. Również prezentowane w niniejszej publikacji badania realizowane wśród agencji pracy zwracają uwagę na pojawiające się coraz częściej trudności związane z zatrudnianiem obywateli Ukrainy. W ocenie 98% agencji coraz wyższe stają się oczekiwania płacowe pracowników ukraińskich, jednocześnie 53% agencji wskazuje na problem porzucania przez Ukraińców pracy, a 91,6% na pogłębiające się trudności związane z pozyskaniem pracowników z Ukrainy o pożądanym kwalifikacjach. Dane te pokazują, że powyższe problemy mają charakter niemal powszechny.

Elementem oceny wpływu zatrudnienia pracowników z Ukrainy na opolski rynek pracy są plany zawodowe respondentów i wynikająca z nich trwałość imigracji. Z badań wynika, że 27,9% osób chce mieszkać poza Ukrainą na stałe, spośród nich najwięcej w Polsce (14,7%), i również najwięcej w województwie opolskim (12,6%). Duża część respondentów (35%) nie ma sprecyzowanych planów w tym zakresie. Jednocześnie 34,7% respondentów zamierza pracować

¹⁴³ PIP zwraca uwagę, że świadomość cudzoziemców co do treści podpisywanych umów o pracę poprawiła się na skutek zmian w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które weszły w życie z dniem 1.01.2018 r. Jednym z elementów tych zmian jest obowiązek dostarczania cudzoziemcowi umowy na pracę w języku przez niego zrozumiałym. Zob. *Sprawozdanie z działalności w 2019 roku...*, s. 46–49.

¹⁴⁴ A. Górny i inni, *Imigranci w Polsce w kontekście...*, s. 108, 109.

w Polsce po zakończeniu aktualnej pracy. Niemal tyle samo (33,2%) chce wyjechać na Ukrainę, 12,4% osób nie jest zdecydowana, a tylko 9,5% rozważa wyjazd do Niemiec. Im wyższe wykształcenie, tym chęć zamieszkania poza Ukrainą wzrasta (tab. 30).

Tabela 30. Poziom wykształcenia pracowników z Ukrainy a chęć zamieszkania poza Ukrainą.

Wyszczególnienie			Wykształcenie			Ogółem: chęć zamieszkania poza Ukrainą
			podstawowe	zawodowe/średnie	niepełne wyższe i wyższe	
Chęć zamieszkania poza Ukrainą	Tak	Liczebność	6	60	40	106
		% z wykształceniem	22,2%	26,1%	33,3%	28,1%
	Trudno powiedzieć	Liczebność	11	82	40	133
		% z wykształceniem	40,7%	35,7%	33,3%	35,3%
	Nie	Liczebność	10	88	40	138
		% z wykształceniem	37,0%	38,3%	33,3%	36,6%
Ogółem: wykształcenia		Liczebność	27	230	120	377
		% z wykształceniem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Wyniki te wskazują, że mniej więcej 1/3 respondentów to osoby, które można uznać za migrantów rozważających decyzję o zasiedleniu za granicą, w tym w dużej części w Polsce. Co więcej, 19,7% (75 osób) podjęła już kroki formalne w tej sprawie. Wiele wskazuje więc na to, że relatywnie spora część aktualnych pobytów pracowników z Ukrainy w regionie opolskim może przekształcić się w migrację jeśli nie stałą/osiedleńczą, to przynajmniej bardziej trwałą niż tylko sezonową. To ważny sygnał i jednocześnie wyzwanie w kierunku efektywnej integracji obywateli Ukrainy na rynku pracy i w opolskim społeczeństwie. Integracja ekonomiczna oznacza utrzymanie wysokiej aktywności zawodowej imigrantów na rynku pracy, w tym także stworzenie narzędzi zachęcających do zakładania własnych firm. Niewielu respondentów obecnie rozważa taką możliwość (4,2%), ale jednocześnie całkiem sporo spośród nich (26,8%) nie odrzuca takiej możliwości (tab. 31). Oznacza to, że w imigracji ukraińskiej tkwi szerszy kapitał, który warto wykorzystać, aby nadać jej wymierne ekonomiczne znaczenie.

Tabela 31. Plany pracowników z Ukrainy w zakresie założenia własnej firmy w Polsce.

Wyszczególnienie	Odpowiedzi	
	liczebność	%
Jeszcze nie wiem	102	26,8
Nie	249	65,5
Tak, ale będzie to dodatkowe źródło dochodu (oprócz pracy w innej firmie)	16	4,2
Tak, i będzie to główne źródło dochodu (jedyna praca)	13	3,4
Ogółem	380	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Na trwałość imigracji z Ukrainy wskazują również opinie przedsiębiorców. Zdecydowana większość pracodawców (84,9%), którzy deklarowali zatrudnienie nowych pracowników, zamierza zatrudnić pracowników z Ukrainy, a jedynie niecałe 3% – nie zamierza. Dla 62,5% przedsiębiorców, którzy deklarują zatrudnienie pracowników z Ukrainy, obecnie zatrudniają ich z powodu braku zainteresowania oferowanymi stanowiskami pracy wśród mieszkańców Opolszczyzny (tab. 32). Relatywnie większą skłonność do korzystania z imigranckiej siły roboczej mają więc ci przedsiębiorcy, dla których problem z dostępem do rodzimej kadry pracowniczej jest większy.

Zamiar zatrudnienia pracowników z Ukrainy przedsiębiorcy deklarują nawet w sytuacji porównywalnych kosztów zatrudnienia pracowników z Ukrainy oraz dodatkowych obciążeń wynikających ze świadczenia określonych usług. Oczywiście obecna sytuacja związana ze spowolnieniem gospodarczym spowodowanym epidemią Covid-19, w znacznym stopniu może zweryfikować te zamierzenia, lecz wyniki analizowanych badań wskazują, że praca cudzoziemców jest już istotnym elementem opolskiego rynku pracy. Z długofalowej perspektywy i wspomnianych zmian demograficznych, mających wpływ na funkcjonowanie rynku pracy, zachęcenie pewnej części imigrantów do osiedlenia się w regionie i aktywności zawodowej wydaje się więc niezbędne. Już obecnie opolscy przedsiębiorcy dokładają dużych starań w celu pozyskania pracowników. Niemal co piąty pracownik z Ukrainy aktualną pracę pozyskał właśnie dzięki staraniom opolskich przedsiębiorców. Otwartość przedsiębiorców na zatrudnianie cudzoziemców, podobnie jak gotowość do ponoszenia kosztów i poświęcenia czasu na dodatkowe formalności z tym związane jest więc duża.

Tabela 32. Powody zatrudnienia pracowników z Ukrainy a deklaracje przedsiębiorców co do ich zatrudnienia.

Wyszczególnienie			Deklaracje co do zatrudnienia pracowników z Ukrainy			Ogółem: powody zatrudnienia osób z Ukrainy
			Tak	Nie	Nie wiem	
Powody zatrudnienia pracowników z Ukrainy	Polacy w ogóle nie byli zainteresowani oferowanymi stanowiskami pracy	Liczebność	105	2	18	125
		% z deklaracji zatrudnienia pracowników z Ukrainy	62,5%	33,3%	75,0%	63,1%
	Polacy byli zainteresowani oferowanymi stanowiskami pracy, ale mieli zbyt wygórowane oczekiwania finansowe	Liczebność	51	2	4	57
		% z deklaracji zatrudnienia pracowników z Ukrainy	30,4%	33,3%	16,7%	28,8%
	W ogóle nie było Polaków o poszukiwanych przez firmę kwalifikacjach	Liczebność	5	2	2	9
		% z deklaracji zatrudnienia pracowników z Ukrainy	3,0%	33,3%	8,3%	4,5%
	Firma mogłaby zatrudnić Polaków, ale woli obywateli Ukrainy, gdyż gwarantują większą stabilność	Liczebność	7	0	0	7
		% z deklaracji zatrudnienia pracowników z Ukrainy	4,2%	0,0%	0,0%	3,5%
Ogółem: deklaracje zatrudnienia pracowników z Ukrainy		Liczebność	168	6	24	198
		% z deklaracji zatrudnienia pracowników z Ukrainy	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* zależność statystycznie istotna, wartość statystyki dla testu χ^2 Pearsona równa 16,659^a.

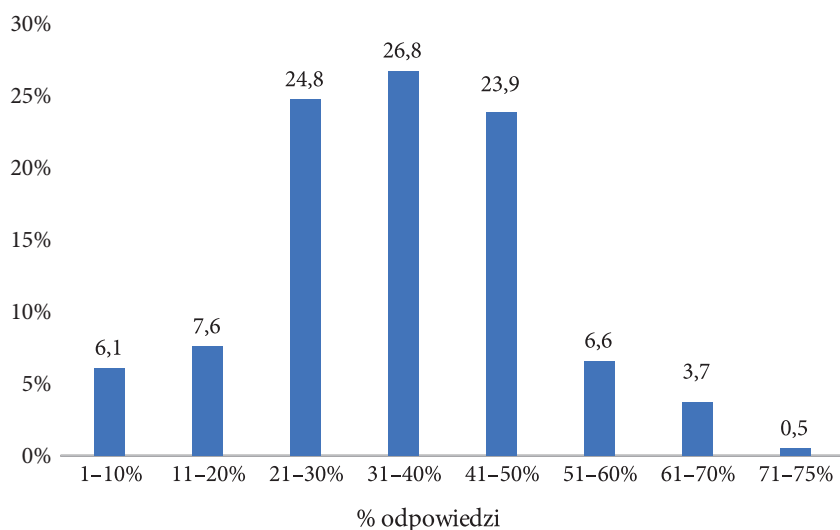
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Z analiz prowadzonych w regionie opolskim w 2017 r. wynika, że ponad 60% badanych wówczas przedsiębiorców deklarowało deficyty pracowników i problemy ze skompletowaniem potrzebnej kadry¹⁴⁵. W warunkach dobrej koniunktury

¹⁴⁵ B. Solga, *Współczesne procesy zachodzące na rynku pracy województwa opolskiego*, „Studia Śląskie” 2018, t. 83, s. 259–269.

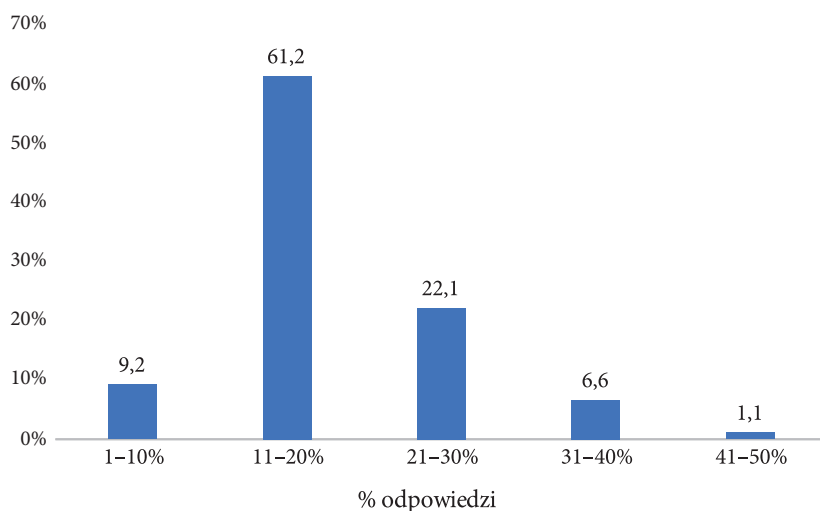
ry gospodarczej pracownicy z Ukrainy są więc poszukiwani, zwłaszcza w branżach, gdzie deficyty kadrowe są największe. W tej sytuacji nie zaskakuje zatem informacja o dodatkowych świadczeniach pracowniczych, na które mogą liczyć pracownicy z Ukrainy. Badania pokazały, że skala wsparcia jest stosunkowo duża, tj. 90,3% respondentów uzyskało pomoc przy legalizacji ich zatrudnienia, 32,9% zapewniono transport do pracy, co piąty pracownik (21,1%) ma zapewniane środki telekomunikacyjne typu Internet i telefon, a 41,1% osób deklaruje, że pracodawca zapewnia im szkolenie zawodowe (chodzi o szkolenia przysposabiające do stanowiska pracy).

Kolejny element wskazujący na trwałość imigracji z Ukrainy ma związek ze wzrastającym znaczeniem sieci migracyjnych w procesie pozyskiwania pracy. 17,6% respondentów pozyskało pracę dzięki rodzinie i znajomym, a dla 43,9% osób wybór województwa opolskiego ma związek z zatrudnieniem i zamieszkiwaniem w tym regionie członków rodziny i znajomych. Oznacza to, że coraz szersza staje się sieć powiązań migracyjnych oraz kontaktów rodzinnych i towarzyskich, które są dużym oparciem w poszukiwaniu i pozyskiwaniu pracy oraz miejsca zamieszkania, zwłaszcza w pierwszym okresie pobytu za granicą. Szerokie i prężnie funkcjonujące sieci migracyjne są ważnym elementem każdego procesu migracyjnego, który ułatwia podejmowanie decyzji o migracji i wpływa na utrwalenie się tego procesu w czasie i przestrzeni.



Wykres 26. Wydatki pracowników z Ukrainy przeznaczone na oszczędności (w % miesięcznych zarobków).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.



Wykres 27. Wydatki pracowników z Ukrainy przeznaczone na żywność (w % miesięcznych zarobków).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Kolejny element oceny wpływu imigracji z Ukrainy na regionalny rynek dotyczy skali i struktury wydatkowania środków finansowych przez zagranicznych pracowników. W niniejszym rozdziale zagadnienie to zostanie jedynie zasygnalizowane, a szerszy jego aspekt podjęty jest w tekście Diany Rokity-Poskart *Strategie alokacji dochodów obywateli Ukrainy w Polsce. Analiza porównawcza*.

Niemal wszyscy pracownicy z Ukrainy (94,7%) oszczędzają zarobione pieniądze, a 81,6% spośród nich wysyła je do rodziny na Ukrainę. Najwięcej, bo 21,8% osób, na oszczędności przeznacza połowę swoich zarobków, a po 17,9% respondentów – ok. 30% i 40% zarobków (wykres 26). Oznacza to, że duża część zarobionych pieniędzy przeznaczana jest na oszczędności wysyłane na Ukrainę (średnio 40%) i jednocześnie, że ponad połowa zarobionych pieniędzy pozostaje na Opolszczyźnie. Najczęściej na żywność przeznacza się 15–25% swoich dochodów (72,7% respondentów) (wykres 27), na opłaty związane z wynajmowanym mieszkaniem pomiędzy 15–20% (39,3% osób), a 5–10% (36,6% osób) dochodów, na dojazdy do pracy najczęściej 5–10% dochodów (57,8%), a rozrywkę 10–20% dochodów (76,9% osób).

W 2019 r. wydatki Ukraińców w Polsce na dobra i usługi wyniosły aż 7,8 mld zł¹⁴⁶. Oznacza to, że imigracja ekonomiczna z Ukrainy w sposób oczy-

¹⁴⁶ Uwzględniając szerszy aspekt efektów fiskalnych imigracji z Ukrainy, szacuje się, że wkład ukraińskich pracowników odpowiada za około 11% wzrostu PKB w latach 2014–

wisty powoduje nie tylko wzrost podaży pracy, ale poprzez generowany przez imigrantów popyt konsumpcyjny pobudzająco wpływa również na rynek dóbr i usług. Tym samym, bezpośrednie korzyści ekonomiczne odnoszą lokalni przedsiębiorcy (m.in. handel, gastronomia, rozrywka, rynek nieruchomości). Trzeba też założyć, że mają miejsce efekty pośrednie – poprzez funkcjonowanie miejsc pracy nastawionych na popyt imigrantów, w tym zagranicznych studentów¹⁴⁷. Tego typu efekt ma miejsce również w województwie opolskim, jednak szersza ocena skutków tych wydatków i ich efektu mnożnikowego dla regionalnego rynku pracy oraz rynku dóbr i usług wymaga dalszych bardziej szczegółowych badań w tym zakresie.

2018. Za: P. Strzelecki, R. Wyszyński, J. Growiec, *Migracja z Ukrainy i jej wpływ na wzrost gospodarczy w Polsce. Seminarium naukowe NBP*, 2019, <https://www.nbp.pl/badania/seminaria/31X2019P.pdf>. Szacunki wydatków za: *Wydatki Ukraińców w Polsce najniższe od trzech lat*, <https://biznes.interia.pl/gospodarka/news-wydatki-ukraincow-w-polsce-najnizsze-od-trzech-lat,nId,4572895>

¹⁴⁷ D. Rokita-Poskart, *Konsekwencje wewnętrznych migracji edukacyjnych w gospodarczym pejzażu miasta akademickiego (na przykładzie opolskiego ośrodka akademickiego)*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2016, 3, s. 205–222.

Obywatele Ukrainy jako źródło podaży pracy w województwie opolskim

Wyniki badań dotyczące wynagrodzeń uzyskiwanych przez imigrantów ekonomicznych

Imigracja obywateli Ukrainy do Polski determinowana jest zasadniczo motywami ekonomicznymi¹⁴⁸. Ukazuje to możliwość bezpośredniego oddziaływania imigracji na rynek pracy obszaru napływu. Najważniejszym kanałem transmisji imigracji jest podaż pracy, którą co do zasady definiuje się jako liczbę osób skłonnych do podjęcia pracy w określonym czasie po określonym poziomie płacy¹⁴⁹. W przypadku województwa opolskiego, imigracyjna podaż pracy determinowana jest nie tylko typową imigracją ekonomiczną dotyczącą osób, które przyjechały do regionu w celach zarobkowych. Wpływa na nią także imigracja edukacyjna, w której uczestniczą osoby, którzy przyjechali do regionu pobierać naukę, a spośród których znaczna część podejmuje pracę w regionie. Biorąc pod uwagę powyższe, w tym miejscu wyjaśnienia wymagają przyjęte na potrzeby opracowania pojęcia kategoryzujące imigrantów. Ze względu na przyjętą meto-

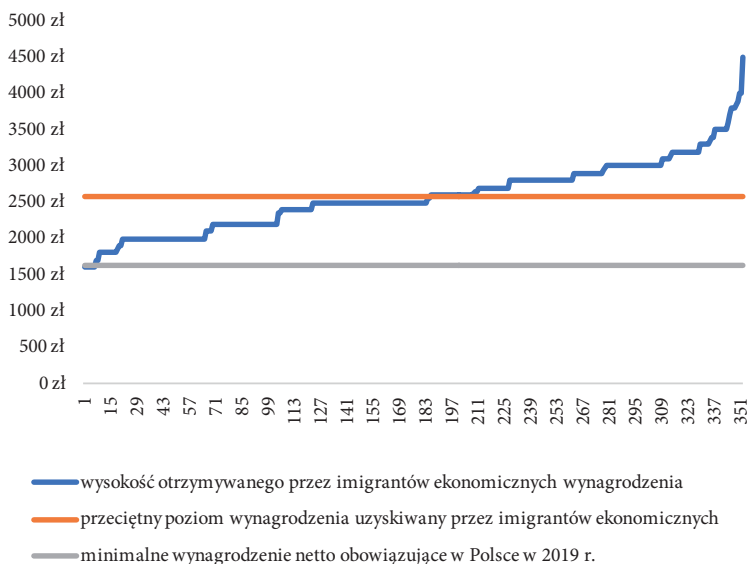
¹⁴⁸ Zob. D.S. Massey, *The Social and Economic Origins of Immigration*, "The Annals of the American Academy of Political and Social Science" 1990, 510(1), s. 60–72; J. Arango, *Explaining migration: a critical view*, "International Social Science Journal" 2000, 52 (165), s. 284, J. Brzozowski, *Ekonomiczne teorie...*, s. 55–73, P. Kaczmarczyk, *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2005, s. 39–41, S. Kubiciel-Lodzińska, B. Ruszczak, *The Determinants of Student Migration to Poland Based on the Opolskie Voivodeship Study*, "International Migration" 2016, 54(5), s. 1–13; *Dekada członkowska Polski w UE. Społeczne skutki migracji Polaków po 2004 r.*, red. M. Lesińska, M. Okólski, K. Slany, B. Solga, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2015, B. Solga, S. Kubiciel, *Poland: immigration instead of emigration. Transformation of the mobility model*, The 30th International Business Information Management (IBIMA) Conference, 8–9 November 2017.

¹⁴⁹ D. Sapsford, Z. Tzannatos, *Labour Supply: The Basic Model*, in: *The Economics of the Labour Market. Texts in Economics*, Palgrave, London 2013.

dykę badania osoby pracujące – pracowników ukraińskich traktować się będzie jako imigrantów ekonomicznych niezależnie od tego, jaki był ich cel migracji. Z kolei ukraińskich studentów, niezależnie od głównego celu migracji oraz dominujących form ich aktywności, traktuje się jako imigrantów edukacyjnych.

Celem rozdziału jest zilustrowanie poziomu wynagrodzeń uzyskiwanych przez imigrantów z Ukrainy w województwie opolskim, zarówno przez typowych imigrantów ekonomicznych, jak i przez ukraińskich studentów, którzy podejmowali pracę w regionie. W tym celu posłużono się krzywą podaży pracy, skonstruowaną w oparciu o wyniki badań, dotyczące liczby osób, które zadeklarowały uzyskiwany przez nich poziom miesięcznej płacy. Wskazywane przez respondentów wielkości przeanalizowano dla imigrantów ekonomicznych ogółem, ale także uwzględniając płeć respondentów. Według analogicznego schematu zilustrowano również poziom wynagrodzeń otrzymywanych przez imigrantów ekonomicznych. Podjęto także próbę zilustrowania wysokości wynagrodzeń uzyskiwanych przez wszystkich imigrantów podejmujących pracę w województwie opolskim. W niniejszym podrozdziale ukazano także aspiracje płacowe studentów.

Wyniki badań dowiodły, że przeciętny poziom wynagrodzeń uzyskiwany przez typowego imigranta ekonomicznego wynosił 2583 PLN netto miesięcznie. Ich zróżnicowania zaprezentowano za pomocą funkcji podaży pracy na wykresie 28.

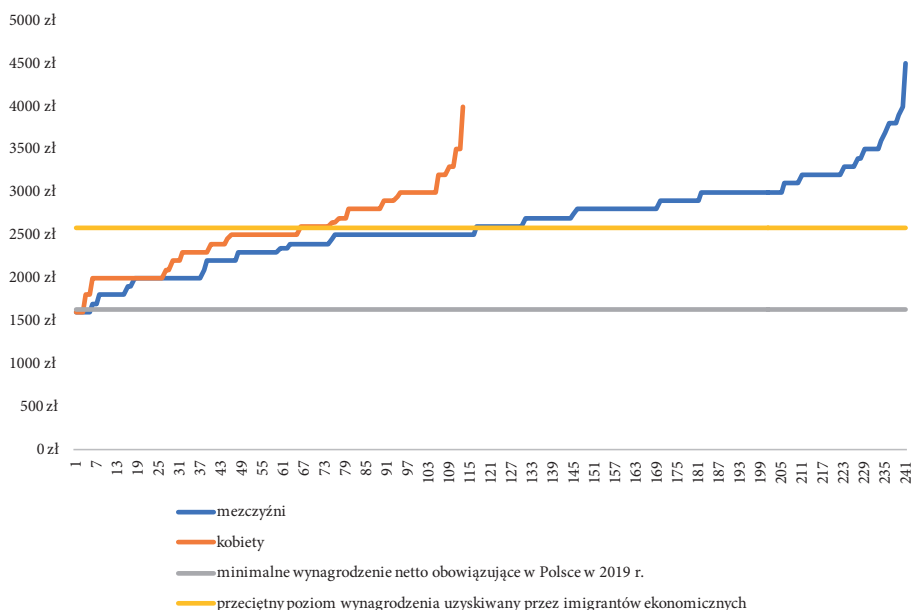


Wykres 28. Podaż pracy wśród imigrantów ekonomicznych.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań.

Zaprezentowane na wykresie dane wskazują, że niewielka część respondentów uzyskiwała wynagrodzenie niższe niż minimalna płaca netto, obowiązująca w Polsce w momencie prowadzenia badań. Zarobki większości badanych imigrantów osiągnęły na ogół poziom wyższy, ale w zasadzie nieprzekraczający, pomijając kilka osób, przeciętnego poziomu wynagrodzenia netto w gospodarce narodowej. Na uzyskiwanie wyższego poziomu płacy aniżeli wynagrodzenie przeciętne netto w Polsce wskazało jedynie kilkanaście osób.

Oprócz typowych różnicowań, dotyczących płac imigrantów, można wskazać także na różnice między zarobkami kobiet i mężczyzn. Zebrany materiał empiryczny pozwolił na ustalenie, że przeciętne wynagrodzenie deklarowane przez mężczyzn wyniosło 2628 PLN netto, podczas gdy kobiet było o około 5% niższe i wyniosło 2510 PLN netto. Na wykresie 29 zilustrowano rozkład uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn poziomów wynagrodzeń.



Wykres 29. Rzeczywista podaż pracy kobiet i mężczyzn – imigrantów ekonomicznych.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań.

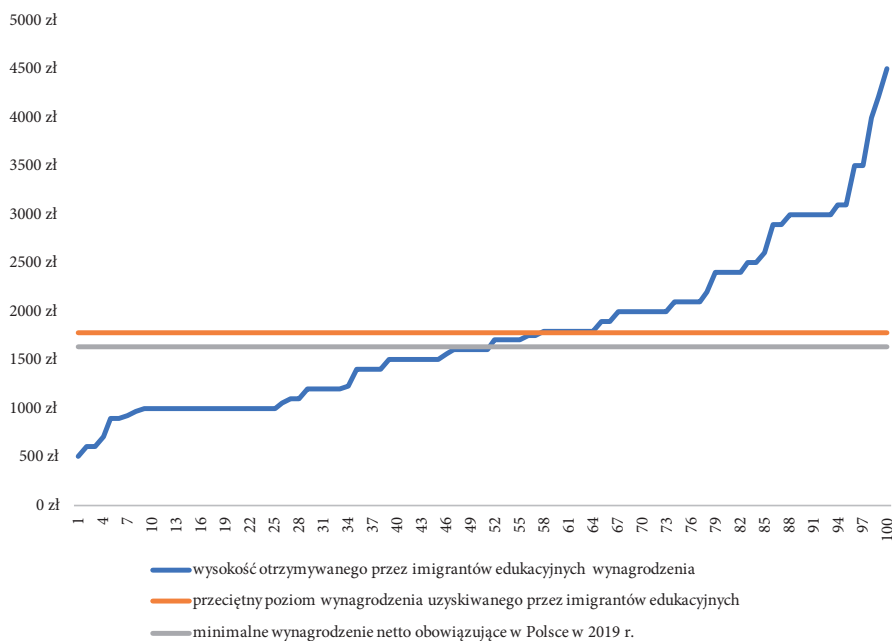
Mimo że wysokość przeciętnego wynagrodzenia uzyskiwana przez kobiety i mężczyzn nie różniła się znacząco, to jednak warto zauważyć, że kobiety częściej deklarowały niższe dochody z pracy niż ich przeciętna wysokość w analizowanej grupie migrantów ogółem. Najniższy poziom wynagrodzenia deklarowa-

ny przez kobiety i mężczyzn wyniósł 1600 PLN, z kolei najwyższy w przypadku kobiet 4000 PLN, a przez mężczyzn 4500 PLN.

Wyniki badań dotyczące wynagrodzeń uzyskiwanych przez imigrantów edukacyjnych

Analizie poddano również wynagrodzenia uzyskiwane przez imigrantów edukacyjnych, którzy oprócz studiów podejmowali w regionie aktywność pracowniczą. Wskazuje ona, że studenci na ogół otrzymywali niższe wynagrodzenie aniżeli typowi imigranci ekonomiczni. Świadczy o tym niższy przeciętny poziom uzyskiwanych przez nich zarobków szacowany na 1775 PLN netto. Wynika on, jak można sądzić, z niższego wymiaru czasu pracy oraz charakteru wykonywanej pracy.

Także w przypadku studentów widoczne są silne zróżnicowania co do wysokości otrzymywanego wynagrodzenia (wykres 30).

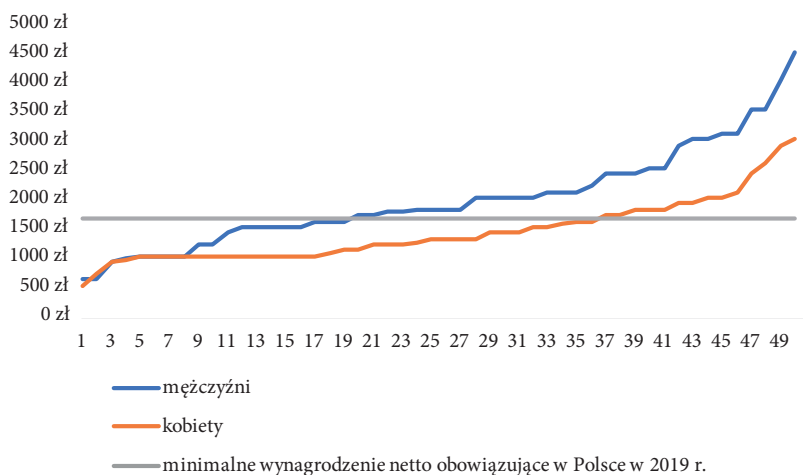


Wykres 30. Rzeczywista podaż pracy wśród imigrantów podejmujących studia w regionie.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań.

Uzyskane w toku badań dane wskazują, że przeciętny poziom wynagrodzenia otrzymywany przez studentów był o niewiele wyższy niż minimalne wynagrodzenie netto obowiązujące w Polsce – niemal połowa badanych studentów otrzymywała wynagrodzenie niższe niż minimalny poziom płacy netto obowiązujący w Polsce w 2019 r. Być może wynika to z tego, że studenci na ogół podejmują pracę dorywcze w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pozostała część badanych studentów zadeklarowała jednak wyższą wartość zarobków. Co ciekawe, wśród studentów pięć osób zadeklarowało wysokość wynagrodzenia, która była wyższa niż średni poziom płacy w gospodarce narodowej w Polsce w 2019 r.

Analizie warto poddać także zróżnicowania w wysokości dochodów otrzymywanych z pracy przez ukraińskich studentów ze względu na płeć (wykres 31). W tym przypadku rysują się one dużo bardziej wyraźnie niż wśród imigrantów ekonomicznych. Poziom płacy otrzymywany przez przeciętną studiującą i pracującą imigrantkę edukacyjną wyniósł 1557 PLN, a przez imigranta 1971 PLN.



Wykres 31. Rzeczywista podaż pracy kobiet i mężczyzn – imigrantów podejmujących studia.

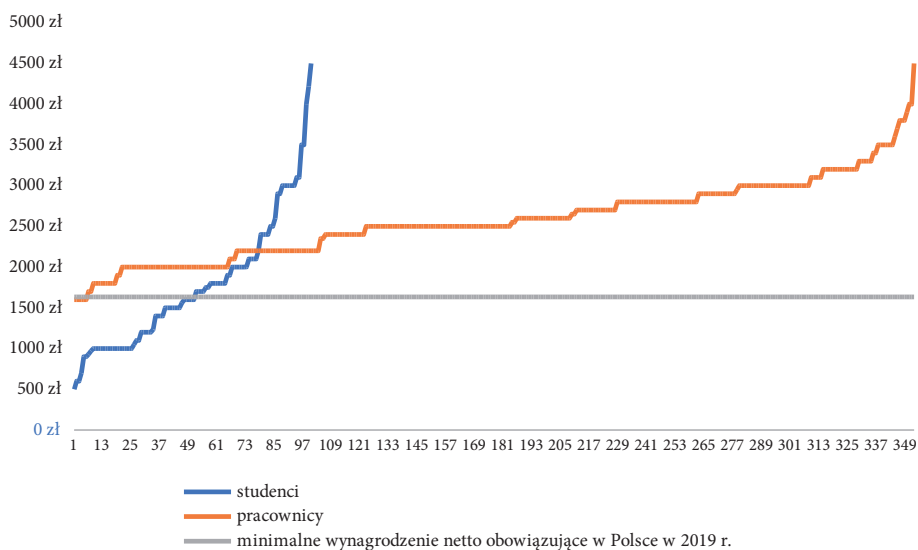
Źródło: Opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań.

Prezentowana na wykresie 31 krzywa ukazuje wspomniane wcześniej zróżnicowania – niemal każdorazowo mężczyźni deklarowali wyższy poziom płacy aniżeli kobiety. Prezentowane dane wskazują również to, że dużo większa część studiujących kobiet uzyskiwała niższy poziom wynagrodze-

nia od minimalnej płacy netto aniżeli w analogicznej grupie imigrantów ekonomicznych.

Wyniki badań dotyczące wynagrodzeń uzyskiwanych przez imigrantów z Ukrainy

Kolejną perspektywą analizy jest porównanie wysokości wynagrodzeń otrzymywanych przez studentów i typowych pracowników cudzoziemskich. Także w tym przypadku widoczne są zróżnicowania – na ogół dochód z pracy otrzymywany przez studentów jest niższy niż ten, którą uzyskują typowi imigranci ekonomiczni (wykres 32).



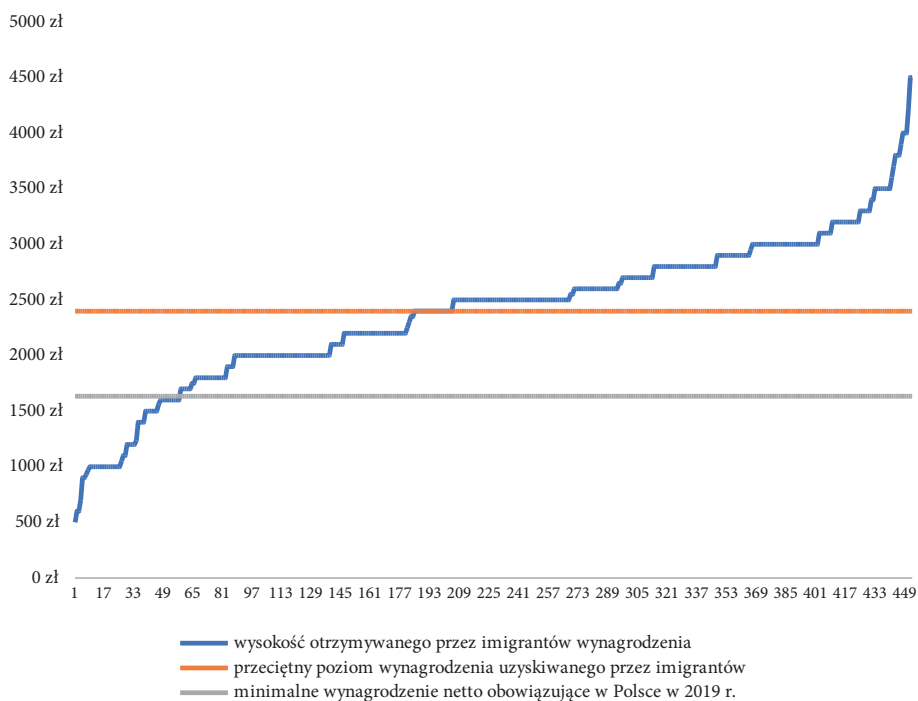
Wykres 32. Poziom wynagrodzeń uzyskiwany przez imigrantów ekonomicznych oraz edukacyjnych.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań.

Porównanie przebiegu obu funkcji wskazuje ponadto na to, że wynagrodzenia uzyskiwane przez studentów są silnie zróżnicowane, podczas gdy te uzyskiwane przez większość imigrantów ekonomicznych w zasadzie oscylowały w przedziale 2000–2500 PLN netto. Świadczą o tym bardziej stroma funkcja podaży pracy studentów, a bardziej płaska imigrantów ekonomicznych. Może

to ponadto wskazywać na większą wrażliwość podaży pracy na poziom wynagrodzeń wśród studentów i tym samym na mniejszą wrażliwość w przypadku podaży pracy imigrantów ekonomicznych.

Inne nieco światło na zebrany w toku prac badawczych materiał rzuca całościowa analiza otrzymywanych przez imigrantów dochodów – zarówno zarobków uzyskiwanych przez typowych imigrantów ekonomicznych, jak i studentów, którzy przy okazji studiowania podejmowali pracę w regionie (wykres 33).



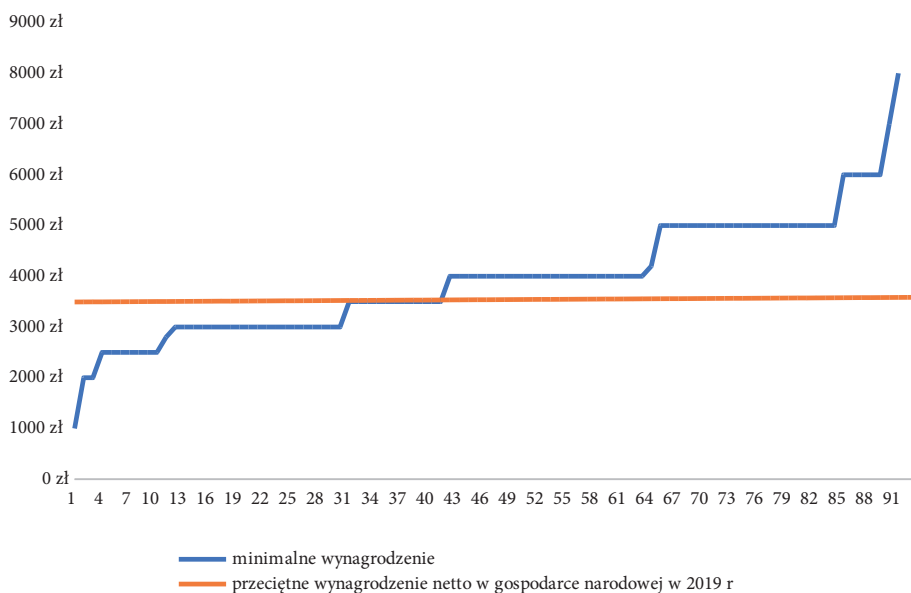
Wykres 33. Podaż pracy wśród imigrantów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań.

Przeciętny poziom wynagrodzenia uzyskiwany przez ukraińskiego imigranta podejmującego pracę w regionie – niezależnie od tego czy był typowym imigrantem ekonomicznym czy edukacyjnym – wynosił 2398 PLN netto i był o ponad 750 PLN wyższy niż minimalna płaca netto obowiązująca w Polsce w 2019 r. Prezentowany na wykresie rozkład dochodów wszystkich badanych imigrantów wskazuje, że 40% badanych imigrantów otrzymuje wynagrodzenie niższe aniżeli przeciętna płaca imigranta, pozostała część deklaruje wyższy poziom płacy.

Wyniki badań dotyczące oczekiwanych przez migrantów edukacyjnych wynagrodzeń

Ostatnim analizowanym w rozdziale zagadnieniem są aspiracje płacowe migrantów. Aby uzyskać informację na ten temat studentom zadano pytanie „Jakie byłoby minimalne wynagrodzenie „na rękę”, z którego byłby/byłaby P. zadowolony?”. Odpowiedzi respondentów zaprezentowano na wykresie 34 w postaci potencjalnej krzywej podaży pracy.



Wykres 34. Potencjalna podaż pracy cudzoziemskich studentów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań.

Prowadzone oszacowania wskazują, że przeciętny poziom wynagrodzeń zadowolający badanych studentów wynosił 4172 PLN (mediana 4000 PLN). Gdyby natomiast z analizy wyeliminować dwa skrajne wskazania respondentów oczekiwany poziom wynagrodzenia netto wyniósłby już 3934 PLN. Zestawienie preferencji płacowych studentów pozwala zauważyć, że dla zaledwie 1/3 z nich zadowolający byłby poziom płacy niższy niż przeciętny poziom wynagrodzenia netto w gospodarce narodowej w 2019 r. Większość studentów wskazała

na preferowaną płacę wyższą od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce. Ciekawym spostrzeżeniem badawczym jest porównanie mediany oczekiwanych przez kobiety i mężczyzn zarobków. W przypadku kobiet wyniosła ona zaledwie 3500 PLN, a w przypadku mężczyzn 5000 PLN.

Agencje zatrudnienia w województwie opolskim i ich rola w stymulowaniu popytu na pracę cudzoziemców. Stan obecny i perspektywy

Rola agencji pracy w procesach migracyjnych

W Polsce, podobnie jak w całej Europie, migracje stały się nieodłącznym elementem rzeczywistości społecznej oraz gospodarczej i silnie na nie oddziałują. Dotyczą one zarówno odpływu Polaków do innych państw, jak również coraz większego strumienia osób, które napływają do kraju. Polska nie jest już więc tylko państwem emigracji, ale rośnie jej znaczenie jako miejsca atrakcyjnego dla imigrantów, głównie zarobkowych przybywających spoza Unii Europejskiej, głównie z Ukrainy. Podobnie jest w województwie opolskim, w którym rośnie liczba pracujących obcokrajowców¹⁵⁰. Jednym z kanałów napływu zagranicznej siły roboczej są agencje zatrudnienia, które pełnią istotną rolę w pozyskiwaniu pracy przez migrantów¹⁵¹. Mogą działać w kilku obszarach: pośrednictwa pracy na terytorium Polski, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej¹⁵².

W ogólnej liczbie pracowników zatrudnianych przez agencje pośrednictwa pracy na terenie Polski rośnie udział cudzoziemców. W 2019 r. ponad 40% pra-

¹⁵⁰ Z danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej wynika, że rokrocznie wzrasta liczba dokumentów umożliwiających cudzoziemcom podejmowanie pracy. W 2019 r. wydano w województwie opolskim ponad 11,5 tys. zezwoleń na pracę oraz zarejestrowano ponad 85 tys. oświadczeń. Szerzej zagadnienie to omówiono w pracy: S. Kubiciel-Lodzińska, *Trzy dekady imigracji zarobkowej...*, s. 164–169.

¹⁵¹ C. Forde, G. Slater, *Agency working in Britain: character, consequences and regulation*, "British Journal of Industrial Relations" 2005, 43(2), s. 249–271; R. MacKenzie, C. Forde, *The rhetoric of the good worker' versus the realities of employers' use and the experiences of migrant workers*, "Work, Employment and Society" 2009, 23(1), s. 142–159; L. McDowell, A. Batnitzky, S. Dyer, *Internationalization and the spaces of temporary labour: the global assembly of a local workforce*, "British Journal of Industrial Relations" 2008, 46(4), s. 750–770.

¹⁵² A. Bartuś, *Rozwój zatrudnienia poprzez agencje pracy tymczasowej w warunkach spowolnienia gospodarczego i wysokiego bezrobocia*, „Public, Corporate and Private Finance under Uncertainty” 2015, s. 304.

owników agencji tymczasowych stanowili cudzoziemcy. Najwięcej obcokrajowców, bo ponad 85% pochodziło z Ukrainy¹⁵³. Pracodawcy chcący zatrudnić cudzoziemców coraz chętniej korzystają z usług agencji pracy, ponieważ to one zajmują się procesem rekrutacji pracownika. Ponadto nierzadko pracodawcy korzystający z usług agencji nie są obarczeni znaczną częścią obowiązków związanych z zatrudnieniem, gdyż spoczywają one na agencjach (np. wypłata wynagrodzeń, opłacanie składek ubezpieczeniowych i podatków, prowadzenie dokumentacji pracowniczej)¹⁵⁴.

Pomimo rosnącego znaczenia agencji zatrudnienia w rekrutacji cudzoziemców, w szczególności Ukraińców wiedza o ich roli w tym procesie jest w Polsce stosunkowo mała. Badanie omówione w niniejszym rozdziale uzupełnia tę wiedzę.

Agencje pracy w województwie opolskim – ujęcie statystyczne

Opolszczyzna, to region, który charakteryzuje wieloletnia tradycja wyjazdów zagranicznych mających charakter głównie ekonomiczny. Emigracja zarobkowa z regionu zaczęła rozwijać się już w latach 80. XX w. Była wówczas możliwa, ponieważ ludność autochtoniczna (śląska), posiadała tzw. PO (*Permit Office*, potocznie zwany *permit*). Wiązał się z tym przywilej przyznania wizy do RFN oraz zezwolenia na pracę¹⁵⁵. Okres transformacji politycznej, jaki nastąpił pod koniec lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku, przyczynił się do zniesienia barier wyjazdowych, co jeszcze nasiliło wyjazdy zarobkowe z Opolszczyzny zamieszkałych w województwie opolskim autochtonów. O ile poprzednie miały charakter stały (osiedleńczy), o tyle w wyjazdach ludności autochtonicznej w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku zwiększyła się skala migracji czasowych, głównie zarobkowych^{156, 157}. Miały one głównie charakter wahadłowy. Po akcesji Polski do Unii Europejskiej skala emigracji zarobkowej z regionu jeszcze wzrosła, bo na skutek stopniowego znoszenia ograniczeń w dostępie do rynków pracy kolejnych

¹⁵³ Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2019 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, Warszawa 2020.

¹⁵⁴ Tamże, s. 309.

¹⁵⁵ K. Heffner, B. Solga, *Praca w RFN i migracje polsko-niemieckie a rozwój regionalny Śląska Opolskiego*, Opole 1999.

¹⁵⁶ B. Solga, *Migracje polsko-niemieckie...*, s. 61.

¹⁵⁷ Na zmniejszenie napływu wysiedleńców z Polski wpływ miała także polityka Niemiec. Ustawa z 1 stycznia 1993 r. o zakończeniu trwania skutków wojny zakłada, że nie istnieje już w Polsce tzw. ucisk osób niemieckiego pochodzenia. Osoby przybywające do Niemiec po 1993 r. nie mogły już uzyskać statusu wypędzonego i nazywa się ich wyłącznie „późnymi wysiedleńcami”, cyt. za B. Solga, *Migracje polsko-niemieckie...*, s. 61.

krajów „starej” UE możliwość legalnej pracy na zachodzie zyskali także opolanie nie mający pochodzenia niemieckiego. Procesy migracyjne silnie wpłynęły na sytuację społeczno – gospodarczą w regionie¹⁵⁸. Swoją rolę w rozwoju emigracji zarobkowej za granicę mają także agencje zatrudnienia, które zaczęły odgrywać istotną rolę jako pośrednicy pomiędzy pracodawcami a pracownikami.

W województwie opolskim w 2018 r. i 2019 r. wśród pięciu obszarów, w ramach których działają agencje zatrudnienia najistotniejsze znaczenie miało pośrednictwo pracy za granicą (szczegóły tab. 33).

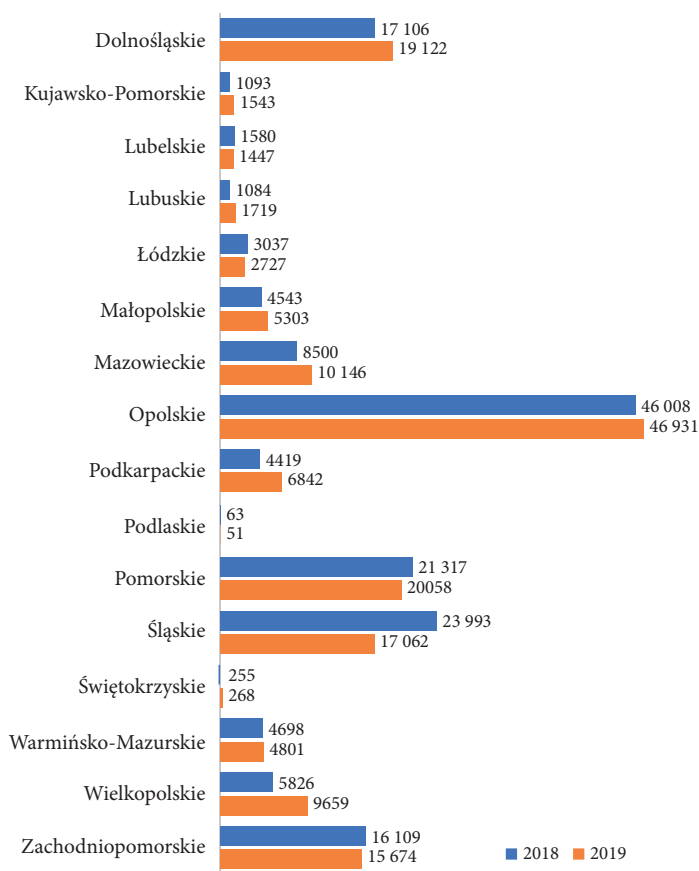
Tabela 33. Liczba osób, które korzystały z ofert agencji zatrudnienia w województwie opolskim w 2018 i 2019 r.

	Liczba osób, które podjęły zatrudnienie za pośrednictwem agencji zatrudnienia w Polsce	Liczba osób, które podjęły zatrudnienie za pośrednictwem agencji zatrudnienia za granicą	Liczba osób zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej	Liczba pracodawców korzystających z doradztwa personalnego	Liczba osób korzystających z usług poradnictwa zawodowego
2018	1117	46 008	31 033	371	6052
2019	3140	46 931	28 027	401	7242

Źródło: *Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2018 r.* Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2019; *Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2019 r.* Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2020.

W 2018 r. i w 2019 r. agencje zatrudnienia działające w województwie opolskim skierowały do pracy za granicą najwięcej osób w całym kraju. Pokazuje to dominującą rolę podmiotów, funkcjonujących w regionie w zakresie pośrednictwa w zatrudnianiu poza granicami Polski. Drugim województwem pod względem liczby osób, które podjęły pracę za granicą za pośrednictwem agencji było województwo śląskie. Jednak liczba pracowników, którzy z tego regionu podjęli pracę poza krajem była o ponad 52% niższa w porównaniu do województwa opolskiego (szczegóły obrazuje wykres 35).

¹⁵⁸ K. Heffner, B. Klemens, B. Solga, *Challenges of Regional Development in the Context of Population Ageing, Analysis Based on the Example of Opolskie Voivodeship*, „Sustainability” 2019, 11(19), 5207.



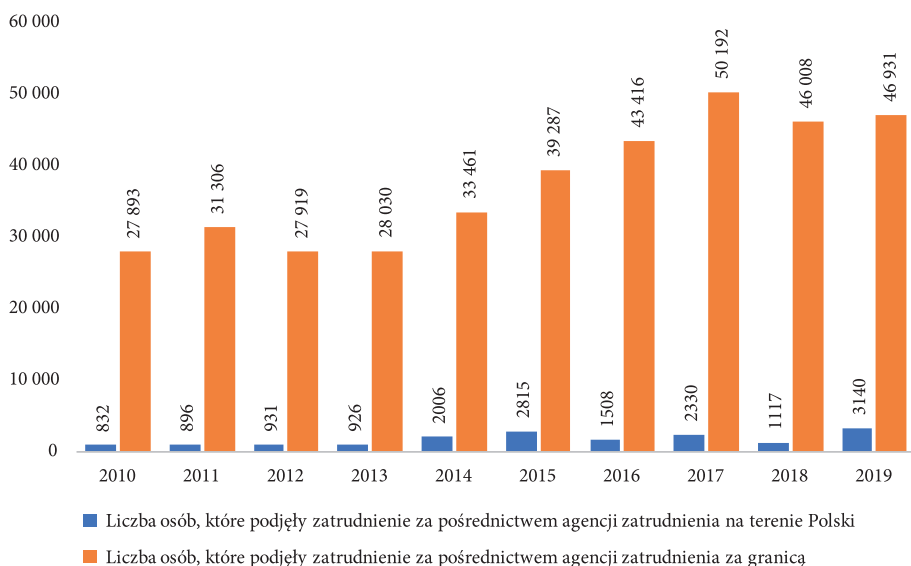
Wykres 35. Osoby skierowane do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych za pośrednictwem agencji zatrudnienia w 2018 r. i w 2019 r. w poszczególnych województwach.

Źródło: jak w tabeli 33.

Porównując tę liczbę z pozostałymi województwami, można zauważyć, że rynek agencji pośrednictwa pracy na Opolszczyźnie koncentrował się na kierowaniu pracowników za granicę, a nie na delegowaniu ich do polskich pracodawców. Na wykresie 36 porównano dane dotyczące liczby osób, które w województwie opolskim w latach 2010–2019 podjęły pracę w Polsce i za granicą za pośrednictwem agencji zatrudnienia.

Warto dostrzec nowy obszar działania agencji zatrudnienia, a mianowicie coraz chętniej rekrutują pracowników spoza Polski. W 2019 r. około 42% pracowników zatrudnionych na terenie Polski za pośrednictwem agencji zatrud-

nienia stanowili cudzoziemcy. Rok wcześniej udział obcokrajowców wyniósł 38%¹⁵⁹. Najwięcej osób pochodziło z Ukrainy (ponad 35%), Białorusi (1,8%), Gruzji (1,2%) oraz Mołdawii (0,5%). Agencje zatrudnienia pośredniczyły także w rekrutacji pracowników z odleglejszych części świata. Najwięcej osób zrekrutowano z Nepalu (0,5%) oraz Filipin (0,5%).



Wykres 36. Liczba osób w województwie opolskim, które podjęły zatrudnienie za pośrednictwem agencji zatrudnienia w Polsce i za granicą w latach 2010–2019.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych opublikowanych przez MRiPS w publikacjach *Informacja o działalności agencji zatrudnienia* z lat 2010–2018.

Zainteresowanie rekrutacją cudzoziemców widać także wśród agencji zatrudnienia działających w województwie opolskim. Migranci za ich pośrednictwem pracują przede wszystkim u polskich pracodawców (tabela 34).

¹⁵⁹ Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2019 r., Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, Warszawa 2020, s. 19.

Tabela 34. Agencje zatrudniania w województwie opolskim a praca cudzoziemców [dane z 2019 r.]

Wyszczególnienie		Liczba
Osoby zatrudnione na terytorium Polski	Ogółem	3140
	w tym cudzoziemcy	2549
Osoby skierowane do pracy za granicą	Ogółem	46 931
	w tym cudzoziemcy	167

Źródło: Opracowanie na podstawie *Informacji o działalności agencji zatrudnienia w 2019 r.*, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2020, s. 19, 25.

Rekrutacja pracowników z zagranicy przez agencje zatrudnienia jest rozwijającym się segmentem ich działalności, natomiast dotychczas w Polsce jest bardzo słabo zbadana¹⁶⁰.

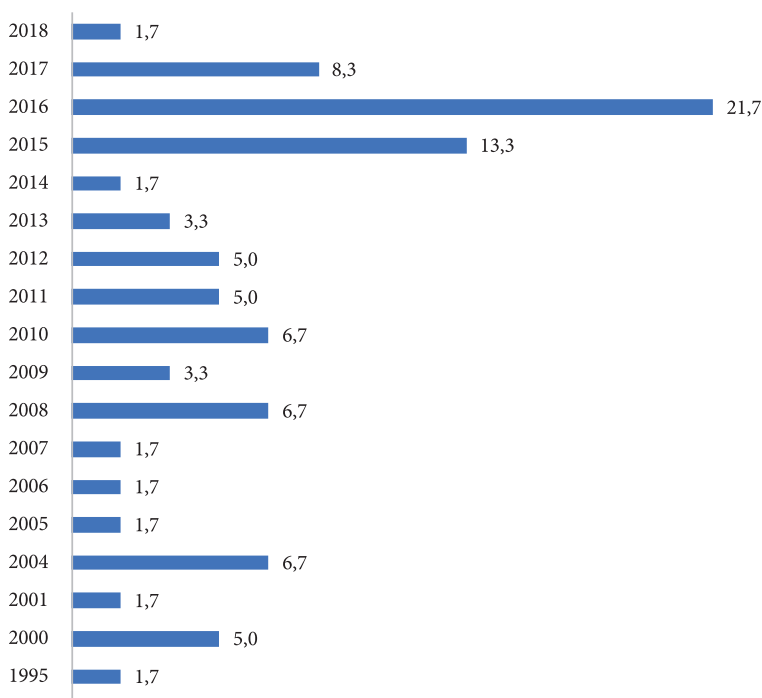
Przebieg badań oraz charakterystyka badanej grupy

W badaniu zrealizowanym w projekcie wzięło udział 60 agencji zatrudnienia działających w województwie opolskim. Zostały dobrane w sposób celowy. W oparciu o analizę danych zastanych do badania wybrano te, które zajmowały się rekrutacją pracowników z Ukrainy. W 2018 r. takich podmiotów było 87. W badaniu wykorzystano metodę TDI (telefoniczny wywiad pogłębiony). Narzędziem badawczym użytym w badaniu był kwestionariusz, który składał się z dziesięciu pytań, dziewięciu o charakterze zamkniętym i jednego otwartego oraz metryczki. Celem badań było ustalenie czy agencje zatrudnienia działające w województwie opolskim, których główny trzon działalności ze względu na charakter województwa stanowi rekrutacja obywateli polskich za granicę zmieniły profil swojej działalności ze względu na wzrost popytu na pracowników w Polsce, w tym na cudzoziemską siłę roboczą. Badanie poprzedzone zostało realizacją indywidualnego wywiadu pogłębionego z przedstawicielem jednej z agencji pośrednictwa pracy działającej w województwie opolskim i pośredniczącej w rekrutacji Polaków za granicę oraz obcokrajowców (głównie Ukraińców) do Polski.

¹⁶⁰ S. Leiber, K. Matuszczyk, V. Rossow, *Private Labor Market Intermediaries in the Europeanized Live-in Care Market between Germany and Poland: A Typology*, "Zeitschrift für Sozialreform" 2019, vol. 65 (3).

Aż 45% podmiotów w badanej grupie to firmy działające w województwie opolskim od 2015 r. w tym ponad 1/3 została zarejestrowana w 2016 r. (szczegóły wykres 37).

W grupie respondentów były więc przede wszystkim firmy działające dość krótko, powstałe w okresie poprawy koniunktury na rynkach pracy Polski oraz krajów europejskich i wzmożonego popytu na pracowników. Konsekwencją tej sytuacji była intensyfikacja procesów migracyjnych obserwowana m.in. w krajach Unii Europejskiej¹⁶¹. W Polsce w tym okresie odnotowano zwiększenie zainteresowania zatrudnianiem cudzoziemców, co było widoczne we wzroście liczby zezwoleń na pracę dla obcokrajowców oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.



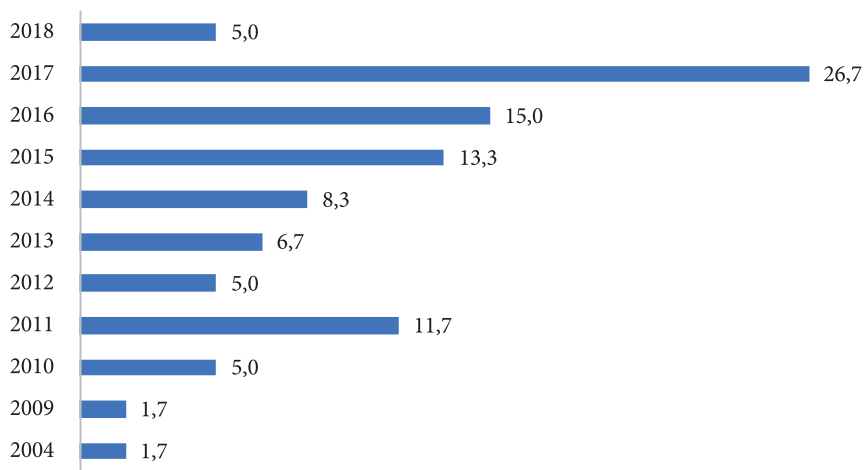
Wykres 37. Rok, w którym firma rozpoczęła działalność w województwie opolskim (w %).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

¹⁶¹ E. Nica, *Labor Market Determinants of Migration Flows in Europe*, "Sustainability" 2015, 7(1), s. 634–647.

Prawie 1/3 badanych firm, zaczęła rekrutację pracowników z Ukrainy w 2017 r. (wykres 38).

Najmniejszy odsetek firm, bo zaledwie 1,7% rozpoczął rekrutację pracowników z zagranicy w 2004 i 2009 r. W kolejnych latach proces ten intensyfikował się. Można sądzić, że agencje pośrednictwa pracy kompensowały cudzoziemcami braki rodzimych pracowników. Praca obcokrajowców miała charakter komplementarny¹⁶². Cudzoziemców można uznać za komplementarnych, jeśli nie przyczyniają się do pogorszenia warunków płacowych oraz wzrostu bezrobocia rodzimych pracowników¹⁶³.



Wykres 38. Rok, w którym firma rozpoczęła rekrutację Ukraińców (w %).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

¹⁶² M. Piotrowski, A. Organiściak-Krzykowska, *Zatrudnienie cudzoziemców na polskim rynku pracy – aspekty popytowe i strukturalne*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2016, s. 100, s. 315–328. Potwierdziła to także Brygida Solga w swoim opracowaniu opublikowanym w tym tomie oraz już wcześniej przeprowadzone badania na Opolszczyźnie, tj. w roku 2008 oraz w 2015. Szerzej: R. Jończy, S. Kubiciel, *Zatrudnienie obcokrajowców w województwie opolskim (w kontekście niedopasowań strukturalnych na opolskim rynku pracy)*, Opole 2010; S. Kubiciel-Lodzińska, *Zatrudnienie cudzoziemców w przedsiębiorstwach...*

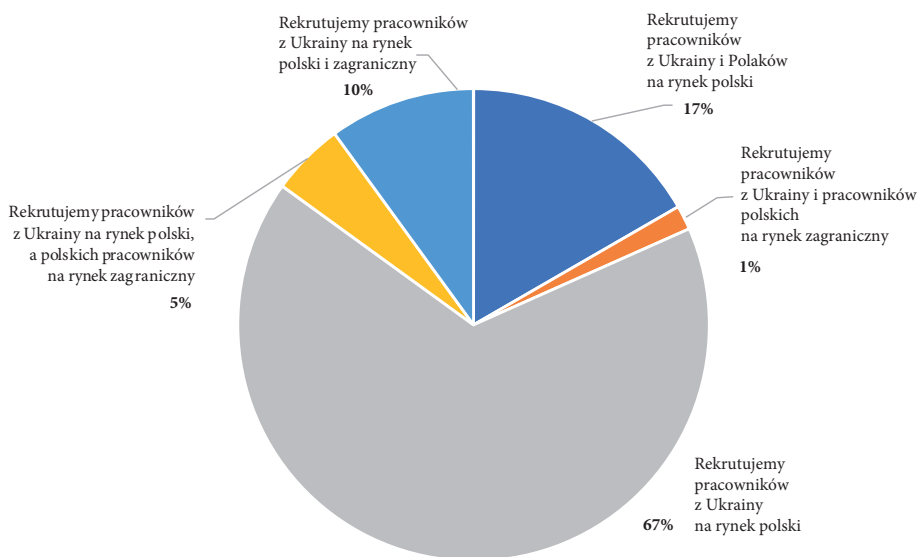
¹⁶³ Szerzej zagadnienie komplementarności i substytucyjności zostało omówione w pracy: M. Okólski, *Substytucja i dyskryminacja na polskim rynku pracy w sytuacji nasilonej imigracji*, CMR Working Papers, No. 114/172 oraz w monografii S. Kubiciel-Lodzińska, *Zatrudnienie cudzoziemców w przedsiębiorstwach...*

Rola agencji zatrudnienia w rekrutacji cudzoziemców

Wraz z przemianami następującymi na polskim rynku pracy, intensyfikacją zainteresowania zatrudnianiem cudzoziemców w Polsce i w województwie opolskim zmianie uległ także profil działalności agencji zatrudnienia działających w regionie. Zaczęły rekrutować do pracy nie tylko obywatele polskich, ale ze względu na coraz większe trudności z pozyskaniem pracowników w kraju rozpoczęto rekrutację pracowników za granicą.

Widać to także w narracji przedstawiciela agencji pośrednictwa pracy:

[...] są oni [cudzoziemcy – przyp. red.] nam niezwykle potrzebni w województwie, jak i w gospodarce całego kraju. Województwo opolskie ma swoją specyfikę, że od lat, w zasadzie ludzie w wieku produkcyjnym w bardzo dużej liczbie pracują za granicą i chyba najbardziej potrzebowało wsparcia o rękę do pracy, o siły i zasoby ludzkie.

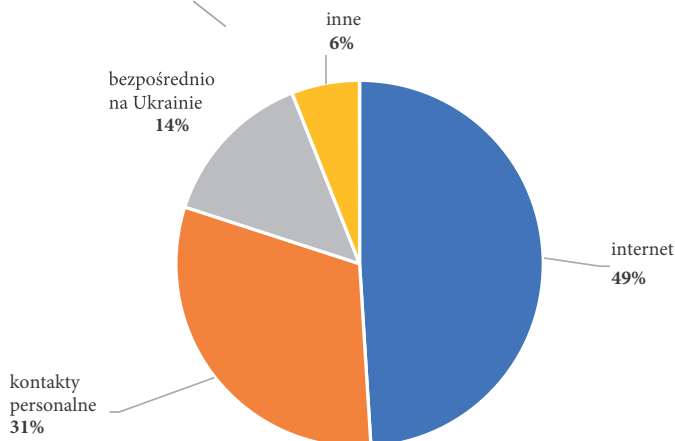


Wykres 39. Profil działalności badanych agencji zatrudnienia.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Większość, bo blisko 70% agencji biorących udział w badaniu zajmowała się rekrutacją pracowników z Ukrainy na polski rynek pracy. Głównymi branżami

zatrudnienia było budownictwo (40%) oraz przetwórstwo przemysłowe (30%). Najczęstszym sposobem rekrutacji obcokrajowców, który wskazało około 50% przedstawicieli agencji było korzystanie z Internetu (wykres 40).



Wykres 40. Sposoby rekrutacji pracowników z Ukrainy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Ponad 1/3 badanych wskazała, że rekrutując obcokrajowców korzystała z kontaktów personalnych, a 14% respondentów pozyskuje pracowników bezpośrednio na Ukrainie.

Z wypowiedzi przedstawiciela agencji zatrudniania wynika, że firmy podczas poszukiwania kandydatów do pracy opierają się także na sieciach kontaktów:

W naszym przypadku, w zasadzie zdecydowana większość to pracownicy z polecenia, czyli znajomi znajomych naszych pracowników lub pracownicy, którzy kiedyś u nas pracowali. Niesamowicie to nas cieszy, bo staramy się omijać taki kanał, nazwijmy to umownie pośrednictwem z Ukrainy, bo jest tam sporo firm wyspecjalizowanych w rekrutacji i wysyłce, natomiast cóż..., no..., wiele do życzenia, wiele do życzenia pozostaje, jeśli chodzi o jakość, rzetelność, terminowość z tamtej strony. Bardzo dużo osób w zasadzie można powiedzieć, przyjeżdża w ciemno. Jeśli ktoś zna trochę język polski, jeśli ma zawód taki potrzebny – budowlaniec, to znajdzie pracę bardzo szybko.

Zakres świadczonych usług oraz perspektywy zatrudnienia cudzoziemców

Agencje zatrudnienia, jak wynika z przeprowadzonego badania, z reguły świadczą kompleksowe usługi – nie tylko znajdują pracodawcę, ale nierzadko „opiekują się” imigrantem. Oferowanie pozapłacowych warunków zatrudnienia wynika z konieczności. Bardzo często cudzoziemcy przyjeżdżający do pracy słabo znają język kraju, do którego przybywają (lub nie znają go wcale), jest im więc trudno odnaleźć się w nowym państwie. Dlatego nierzadką praktyką jest wprowadzanie nieformalnego lub sformalizowanego systemu „opieki” nad imigrantami zarobkowymi¹⁶⁴. Dotyczy to zarówno procedur związanych z legalizacją zatrudniania, ale także świadczenia pomocy ułatwiającej zagranicznym pracownikom funkcjonowanie w kraju imigracji. To bardzo ważne aspekty z punktu widzenia pracodawców użytkowników, dla których formalności są kluczową barierą w zatrudnianiu zagranicznej siły roboczej¹⁶⁵.

W swojej wypowiedzi zwracał na to uwagę także przedstawiciel agencji zatrudnienia:

Organizujemy wiele bardzo codziennych spraw, przede wszystkim pomoc w polskich urzędach. Jak Ukrainiec, znający wprawdzie język, ale niekoniecznie potrafiący czytać, ma przebrnąć przez gąszcz przepisów, formalności i tak dalej?

Zakres świadczonych usług wskazanych w grupie badanych agencji zatrudnienia został szerzej zaprezentowany w tabeli 35.

Jednym z dość często stosowanych dodatków przez agencje zatrudnienia jest pomoc zagranicznym pracownikom w znalezieniu mieszkania lub wręcz oferowanie zakwaterowania (darmowego lub odpłatnego). To nierzadko konieczność, bo obcokrajowcy nie wiedzą, w jaki sposób i gdzie znaleźć kwaterek, a także na początku pobytu w obcym państwie nie posiadają wystarczających środków na dokonanie niezbędnych opłat. Jak wynika z przeprowadzonego badania, zdecydowana większość badanych agencji zatrudniania, bo aż 90% oferowała obcokrajowcom mieszkanie. Ponad połowa nie pobiera za nie opłat,

¹⁶⁴ S. Kubiciel-Lodzińska, B. Ruszczak, *Non-Salary employment conditions offered to foreigners legally employed in Poland (study based on the Opole Voivodeship data)*, „Central and Eastern European Journal of Management and Economics” 2017, (1), s. 78.

¹⁶⁵ S. Kubiciel-Lodzińska, J. Maj, K. Widera, *Costs and benefits resulting from employing foreigners as perceived from the labour market segments perspective (based on the data from Opolskie Voivodeship in Poland)*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2020, 1 (175), s. 18. DOI: 10.4467/25444972SMPP.20.001.11792

a 40% firm gwarantowała swoim pracownikom lokum za odpłatnością. Zaledwie 6% firm nie proponowało takiej usługi.

Tabela 35. Zakres usług świadczonych agencji zatrudnienia wg przeprowadzonego badania.

	Bezpłatnie		Odpłatne		Brak usługi	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Załatwiamy sprawy formalne związane z zatrudnieniem	22	36,7	38	63,3	0	0,0
Pomagamy w uznawaniu świadectw kwalifikacji (nostryfikacja dyplomów)	20	33,3	24	40	16	26,7
Przed zatrudnieniem sprawdzane są umiejętności i kwalifikacje zawodowe rekrutowanych pracowników z Ukrainy	29	48,3	14	23,3	17	28,3
Znajdujemy mieszkanie	30	50	24	40	6	10
Zapewniamy dojazd do miejsca pracy	18	30	23	38,3	19	31,7
Oferujemy różne formy integracji, np. spotkania towarzyskie	11	18,3	1	1,7	39*	65,0
Pomagamy w sprowadzeniu rodziny z Ukrainy	14	23,3	2	3,3	37**	61,7

* Przedstawiciele 9 firm nie wiedzieli, czy jest świadczona taka usługa.

** Przedstawiciele siedmiu firm nie wiedzieli, czy jest świadczona taka usługa.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Na konieczność świadczenia pomocy Ukraińcom w zakresie kwaterunku zwracał uwagę także przedstawiciel agencji zatrudniania, który wyjaśniał:

Dysponujemy swoją bazą, utrzymujemy ją. Wydaje mi się, że pracownik, który przyjeżdża stamtąd, nie jest w stanie bardzo szybko czegoś sobie znaleźć. Wiemy, że rynek nieruchomości rządzi się takimi prawami, że próbowaliśmy parokrotnie wynająć mieszkania, zwłaszcza w dalszych lokalizacjach, gdzie po informacji, że to będą pracownicy z Ukrainy wymagana była podwójna kaucja.

Blisko 70% badanych weryfikuje także umiejętności i kwalifikacje rekrutowanych Ukraińców. Jak pokazują doświadczenia innych państw, pracodawca angażujący agencję zatrudnienia, oczekuje wręcz, aby pozyskała ona pracownika

o poszukiwanych przez niego kwalifikacjach¹⁶⁶, pomaga w uznawaniu świadectw kwalifikacji oraz zapewnia dojazd do miejsca pracy.

Tak o dopasowaniu kwalifikacji pracowników-cudzoziemców do oferowanego im zatrudnienia mówił przedstawiciel agencji zatrudniania:

Szukamy im pracy odpowiedniej do ich osobowości, do ich kwalifikacji, i bardzo często to się zmienia; ktoś nie potrafi pracować w grupie, a ktoś doskonale sobie poradzi sam wśród Polaków, ale daleko od pracowników z Ukrainy.

Warto także zauważyć, że agencje pośrednictwa świadczą także pomoc, która nie jest bezpośrednio związana z procesem zatrudniania, tj. proponują spotkania integracyjne oraz pomagają w sprowadzaniu rodziny z Ukrainy. Jak pokazują badania norweskie, pracownicy zatrudnieni za pośrednictwem agencji zatrudnienia mają większą skłonność do pozostania w kraju imigracji, niż osoby zatrudniane bezpośrednio przez firmy¹⁶⁷.

W ponad 83% firm zatrudniona jest osoba, z którą pracownicy z Ukrainy mogą się kontaktować w razie jakichkolwiek problemów związanych z pobytem w Polsce.

Przedstawiciele agencji zatrudnienia pytani byli także o najczęściej pojawiające się trudności związane z pracą cudzoziemców (wykres 41). Zdaniem respondentów największą barierą są rosnące oczekiwania płacowe Ukraińców. Ten czynnik wymieniło aż 98% badanych. Ponad 91% ankietowanych twierdziło, że coraz trudniej jest pozyskać pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach, a 90% podkreślało, że ich zdaniem w ogóle coraz trudniej jest pozyskać pracownika na Ukrainie. Na problemy z rekrutacją pracowników ze Wschodu zwracał także uwagę przedstawiciel agencji zatrudnienia zapytany o oczekiwania pracodawców względem Ukraińców:

Dziś sprowadza się to do tego: Po pierwsze, żeby ten człowiek był, żeby chciał pracować, a jeszcze się orientował i chciał się troszeczkę nauczyć, to już by było świetnie. Trochę upraszczam i przesadzam, natomiast rzeczywiście niedobór pracowników jest tak duży.

Najbardziej wskazywanym problemem, wymienionym przez blisko 7% badanych były konflikty pomiędzy pracownikami polskim a ukraińskimi.

¹⁶⁶ Piszą o tym m.in. K. Datta, C. McIlwaine, J. Herbert, Y. Evans, J. May, & J. Wills, *Men on the move: narratives of migration and work among low-paid migrant men in London*, "Social & Cultural Geography" 2009, 10(8), s. 853–873.

¹⁶⁷ J.H. Friberg, *The rise and implications of temporary staffing as a migration industry in Norway*, "Nordic Journal of Migration Research" 2016, 6(2), s. 87.



Wykres 41. Trudności wskazywane przez agencje pracy związane z zatrudnianiem pracowników z Ukrainy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

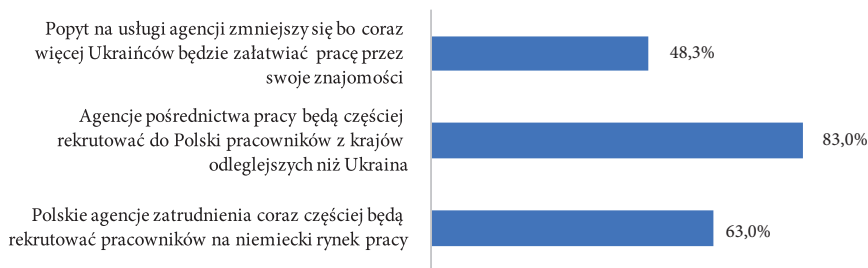
Przedstawiciele badanych firm zwracali także uwagę na zjawisko porzucania pracy przez Ukraińców i zatrudniania się w innych firmach. Z badań prowadzonych wśród pracowników z Ukrainy wynika, że zmiana pracy dla 9% badanych wynikała ze złej opinii o swoim aktualnym zatrudnieniu. Wprawdzie 33% badanych obcokrajowców dobrze oceniało poziom uzyskiwanych wynagrodzeń, to jednak prawie połowa (48%) przejawiała postawę neutralną¹⁶⁸, co też może mieć wpływ na ich gotowość do zmiany zatrudnienia. Badania pokazują, że pracownicy-migranci mogą wybrać pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia jako pierwszy etap do zdobycia doświadczenia zawodowego, pozyskania kontaktów i zwiększenia szans na uzyskanie stałej pracy¹⁶⁹.

Celem przeprowadzonego badania było także uzyskanie odpowiedzi na pytanie o przyszłość pośrednictwa pracy oraz rolę, jaką agencje zatrudnienia mogą

¹⁶⁸ M. Filipowicz, *Pracownicy ukraińscy na regionalnym rynku pracy. Studium społeczno-ekonomiczne*, Opole 2020, s. 15, <https://wupopole.praca.gov.pl/documents/75476/11035022/Pracownicy%2oukrai%C5%84scy%20na%2oregionalnym%2orynku%2opracy.pdf/26e822fo-7ee6-4847-a5f6-4c1226659902?t=1582199203724> [dostęp: 20.09.2021].

¹⁶⁹ G. Van Breugel, W. Van Olffen, R. Olie, *Temporary liaisons: The commitment of 'temps' towards their agencies*, "Journal of Management Studies" 2005, 42(3), s. 540.

pełnić w rekrutacji zagranicznej siły roboczej. Aż 83% respondentów uważało, że agencje zatrudnienia będą coraz częściej rekrutować pracowników z krajów odleglejszych niż Ukraina (wykres 42).



Wykres 42. Perspektywa rekrutacji zagranicznej siły roboczej.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Jak pokazują dane statystyczne już obecnie agencje pośrednictwa pracy zatrudniają pracowników pochodzących z odległych od Polski państw takich jak: Nepal, Filipiny, Indie, Indonezja, Zimbabwe czy Sri Lanka.

Ponad 60% respondentów uważało, że agencje pośrednictwa pracy coraz częściej będą rekrutować pracowników-cudzoziemców na niemiecki rynek pracy. Nierzadką praktyką jest także delegowanie przez agencje pośrednictwa pracy Ukraińców do Czech¹⁷⁰. Przy czym przedstawiciel agencji zatrudniania zwracał uwagę na pewne ograniczenia w zakresie dostępu Ukraińców do niemieckiego rynku pracy:

Mówi się wyraźnie, że muszą być udokumentowane kwalifikacje, znajomość języka na odpowiednim poziomie. No, jeśli otwarcie rynku to tak, wąziutką szpareczką, z możliwością doboru oczywiście przez państwo niemieckie, kwalifikacji, które oni będą bardzo potrzebować.

Jednocześnie blisko połowa badanych była zdania, że popyt na usługi pośrednictwa pracy dedykowane cudzoziemcom może zmniejszać się, bo Ukraińcy będą pozyskiwać zatrudnienie poprzez swoje sieci kontaktów.

¹⁷⁰ M. Filipowicz, *Pracownicy ukraińscy...*, s. 8.

Sabina KUBICIEL-LODZIŃSKA
Jolanta MAJ

Przedsiębiorcy imigranci w województwie opolskim. Skala i charakterystyka

Przedsiębiorczość imigrantów jako forma funkcjonowania na rynku pracy

Najwyższy wskaźnik samozatrudnienia osób urodzonych poza Unią Europejską w 2018 r. odnotowano w Czechach (35%), a następnie w Polsce (19%), na Węgrzech, w Wielkiej Brytanii (po 17%) i Holandii (16%)¹⁷¹. W Polsce, w latach 2015–2019 o około 1/5 wzrosła liczba cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności. Dlatego zagadnienie przedsiębiorczości imigrantów rozwija się i zaczyna być przedmiotem zainteresowania przedstawicieli instytucji oraz badaczy migracji¹⁷². Także w województwie opolskim rośnie liczba cudzoziemców prowadzących działalność gospodarczą¹⁷³.

¹⁷¹ Eurostat (2019), Migrant integration – self-employed persons; <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190607-1>

¹⁷² Na przykład: J. Nestorowicz, *Do Networks Do the Works? Towards Recognising (and Solving) a Migration-Entrepreneurship Conundrum*, "Central and Eastern European Migration Review" 2013, vol. 2, no. 2, s. 5–19; I. Czerniejewska, „*Migranci aktywni zawodowo*” czy „*zagraniczni przedsiębiorcy*”? *Raport z badań*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2014; A. Brzozowska, *Przedsiębiorczość imigrantów wietnamskich w Polsce*, rozprawa doktorska, Warszawa 2015; B. Glinka, A. Brzozowska, *Immigrant Entrepreneurs: in Search of Identity*, "Entrepreneurial Business and Economics Review" 2015, 3(3), s. 51–76. doi:10.15678/eber.2015.030304; J. Brzozowski, *Przedsiębiorczość imigrantów w Krakowie – stan obecny i perspektywy rozwoju*, Obserwatorium Wielokulturowości i Migracji, UEK, Kraków 2019; K. Andrejuk, *Przedsiębiorcy ukraińscy w Polsce Struktura i sprawstwo w procesie osiedlenia*, Warszawa 2017; S. Kubiciel-Lodzińska, J. Maj, P. Bębenek, *Przedsiębiorczość imigrantów...*; *Immigrant Entrepreneurship: Cases from Contemporary Poland*, red. B. Glinka A.W. Jelonek, Routledge, New York 2020.

¹⁷³ S. Kubiciel-Lodzińska, J. Maj, P. Bębenek, *Przedsiębiorczość imigrantów...*

W pewnym uproszczeniu można wskazać trzy grupy imigrantów, które są lub potencjalnie mogą stać się przedsiębiorcami. Pierwsza grupa to imigranci stali, a więc osoby dla których Polska stała się centrum interesów życiowych, drudzy to imigranci zarobkowi (ich pobyt ma zwykle charakter tymczasowy, cyrkulacyjny, którzy przybyli w celu podjęcia zatrudniania i trzecia grupa to studenci zagraniczni. Szczególnie ci ostatni stanowią wyjątkowo obiecującą grupę w kontekście rozwoju przedsiębiorczości migrantów, bo stanowią istotny potencjał¹⁷⁴. Takim przykładem studenta – imigranta, który z sukcesem prowadzi działalność gospodarczą jest Elon Musk, założyciel i inspirator wielu projektów biznesowych m.in. firmy Tesla, Hyperloop, Space X. Możliwość zarabkowania, w tym na własny rachunek jest szczególnie istotna dla studentów migrujących z państw rozwijających się do rozwiniętych¹⁷⁵. W przypadku Polski dotyczy głównie studiujących z tzw. państw trzecich, głównie z Ukrainy którzy obecnie stanowią zdecydowaną większość przybywających na polskie uczelnie. Badania amerykańskie pokazują, że pewna część studentów zagranicznych uczących się na tamtejszych uniwersytetach, zamierza pozostać w USA, aby założyć działalność gospodarczą. Dotyczy to głównie studentów pochodzących z Indii i Chin¹⁷⁶. Wydaje się, że rozwój analiz z zakresu przedsiębiorczości obcokrajowców jest tym bardziej istotny, że Polska zmienia się z kraju emigracji, w kraj imigracji¹⁷⁷.

Ze względu na to, że imigracja zagraniczna jest w Polsce procesem stosunkowo nowym, bada się głównie pierwsze pokolenie imigrantów – przedsiębiorców. Wyjątkiem są Wietnamczycy, bo w naszym kraju obecna jest zarówno pierwsza, jak i druga generacja. Migranci z innych krajów to głównie pierwsze pokolenie. Ci, którzy zdecydowali się osiedlić w Polsce przebywają w kraju od relatywnie niedawna, co także jak pokazują chociażby doświadczenia niemiec-

¹⁷⁴ Studenci zagraniczni wydają się tym istotniejsi dla województwa opolskiego i miasta Opola, że mogą stanowić uzupełnienie dla zmniejszającej się grupy studentów polskich. Jak dowodzą badania studenci mają istotny wpływ na rozwój społeczno-ekonomiczny miast, w których studiują. Szerzej: D. Rokita-Poskart, Ł. Mach, *Selected Meso-Economic Consequences of the Changing Number of Students in Academic Towns and Cities (A Case Study of Poland)*, "Sustainability" 2019, 11(7), 15. doi:10.3390/su11071901.

¹⁷⁵ R. Caruso, H. De Wit, *Determinants of mobility of students in Europe: Empirical evidence for the period 1998-2009*, "Journal of Studies in International Education" 2015, 19(3), 265-282; A.A. Abuosi, P.A. Abor, *Migration intentions of nursing students in Ghana: Implications for human resource development in the health sector*, "Journal of International Migration and Integration" 2015, 16(3), s. 593-606; H. Wei, *An empirical study on the determinants of international student mobility: a global perspective*, "Higher Education" 2013, 66(1), s. 105-122.

¹⁷⁶ V. Wadhwa, A. Saxenian, R.B. Freeman, A. Salkever, *Losing the world's best and brightest: America's new immigrant entrepreneurs*, part V, (March 19, 2009).

¹⁷⁷ B. Solga, S. Kubiciel-Lodzinska, *Poland: immigration instead of emigration...*, s. 797-810.

kie¹⁷⁸, nie sprzyja zakładaniu działalności gospodarczej. Dlatego warto podkreślić ciekawy wniosek, płynący z badań przeprowadzonych przez różne ośrodki naukowe, że na prowadzenie działalności gospodarczej w Polsce decydują się osoby o stosunkowo krótkim pobycie¹⁷⁹. Niewykluczone, że jest to zjawisko mogące być wyróżnikiem Polski.

Rozwój przedsiębiorczości migrantów w Polsce – ujęcie statystyczne

W latach 2015–2019 nastąpił dość istotny wzrost liczby cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności (łącznie z osobami współpracującymi). Na koniec 2015 r. liczba ta wyniosła 14 924 osób, w 2016 – 16 041 osób, w 2017 r. – 17 680 osób, w 2018 r. – 17 839, a pod koniec 2019 r. wzrosła do 19 500 osób. Najwięcej cudzoziemców prowadzących działalność gospodarczą i odprowadzających składki do ZUS zarejestrowanych było w województwie mazowieckim (6601), a także w województwach: dolnośląskim (1975) i małopolskim (1764).

Szczegóły przedstawia tabela 36.

Tabela 36. Liczba cudzoziemców odprowadzających składki na ZUS z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności wg województw w latach 2015–2019.

	2015	2016	2017	2018	2019
dolnośląskie	1 438	1 523	1 716	1 725	1975
kujawsko-pomorskie	473	511	557	595	543
lubelskie	581	652	710	697	777
lubuskie	372	408	419	442	479
łódzkie	705	714	757	769	819
małopolskie	1 179	1 343	1 553	1 546	1764
mazowieckie	4 909	5 366	5 955	6 039	6601

¹⁷⁸ Badania przeprowadzone w Badenii – Wirtembergii pokazały, m.in., że na uruchomienie własnej firmy decydują się najczęściej imigranci, którzy przebywają w Niemczech więcej niż 15 lat, a więc mają już wiedzę na temat koniecznych formalności. Szerzej: R. Leicht, J. Di Bella, M. Langhauser, M. Leiß, R. Philipp, L. Werner, M. Volkert, S. Berwing, J. Tur Castelló, *Schöpferische Kraft der Vielfalt: Zugewanderte und ihre Unternehmen*, Mannheim 2012.

¹⁷⁹ Patrz szerzej: K. Andrejuk, *Przedsiębiorcy ukraińscy w Polsce...*; J. Brzozowski, K. Pędziwiatr, *Pushed to the mainstream market: the case of immigrant entrepreneurs in Lesser Poland*, „Cross-Border Migration and Its Implications for the Central European Area” 2015, s. 178–198; S. Kubiciel-Lodzińska, J. Maj, P. Bębenek, *Przedsiębiorczość imigrantów...*

opolskie	280	282	300	294	322
podkarpackie	440	446	519	517	539
podlaskie	286	303	378	393	492
pomorskie	839	911	1 013	1 062	1167
śląskie	1 107	1 120	1 237	1 197	1327
świętokrzyskie	218	232	229	230	249
warmińsko-mazurskie	272	268	279	288	297
wielkopolskie	1 090	1 156	1 180	1 186	1234
zachodniopomorskie	668	704	790	762	817

Źródło: Opracowanie na podstawie danych ZUS, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych.

W analizowanych latach największą aktywnością w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej charakteryzowali się Ukraińcy, którzy w 2019 r. w skali całego kraju stanowili prawie 25% obcokrajowców prowadzących firmy. Szczegółowe zestawienie w podziale na województwa zostało zaprezentowane w tabeli 37.

Tabela 37. Procentowy udział Ukraińców prowadzących działalność gospodarczą w grupie ubezpieczonych cudzoziemców wg województw (w 2018 r. i w 2019 r.).

Populacja ukraińska	2018	2019
dolnośląskie	31,27	34,58
kujawsko-pomorskie	13,28	21,18
lubelskie	32,71	34,88
lubuskie	29,86	31,94
łódzkie	15,47	18,31
małopolskie	27,23	27,89
mazowieckie	19,80	21,51
opolskie	36,39	38,50
podkarpackie	46,42	47,30
podlaskie	8,14	9,55
pomorskie	21,00	23,82
śląskie	18,21	22,07
świętokrzyskie	24,35	22,89
warmińsko-mazurskie	17,01	16,83
wielkopolskie	18,72	20,09
zachodniopomorskie	25,07	26,31

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ZUS.

Najwyższą aktywnością w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej w grupie Ukraińców odnotowano w województwie podkarpackim. Na dru-

gim miejscu znalazło się województwo opolskie, w którym obywatele Ukrainy także cechowali się ponadprzeciętną aktywnością, jeśli chodzi o zakładanie firm. Ponad 38% przedsiębiorców zarejestrowanych w opolskim oddziale ZUS to Ukraińcy.

Zmiany w zakresie przedsiębiorczości migrantów w województwie opolskim

W latach 2015–2019 na Opolszczyźnie największą aktywnością wśród cudzoziemców zakresie prowadzenia firm cechowali się obywatele Ukrainy i Niemiec. Przy czym, tych pierwszych było cztery razy więcej niż obywateli Niemiec. Wśród Ukraińców odnotowano największą dynamikę wzrostu w grupie cudzoziemców prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą w województwie opolskim w latach 2015–2019. Zapewne wynika to z ich najliczniejszej obecności w regionie, więc jest to grupa o sporym potencjale w zakresie uruchamiania firm, a w konsekwencji, długookresowo w zakresie kreowania miejsc pracy (tabela 38).

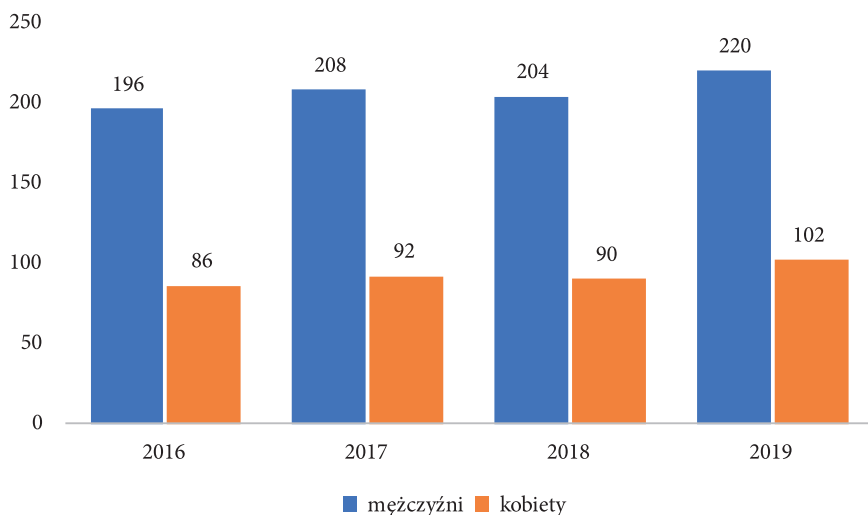
Tabela 38. Liczba ubezpieczonych cudzoziemców prowadzących pozarolniczą działalność w województwie opolskim w latach 2015–2019 wg obywatelstwa (wybrane narodowości).

Obywatelstwo	2015	2016	2017	2018	2019
białoruskie	4	5	4	6	8
chińskie	-	2	1	1	-
gruzińskie	2	2	4	3	3
hinduskie	1	-	-	1	-
mołdawskie	6	4	4	3	4
niemieckie	32	36	35	33	29
rosyjskie	5	5	2	2	5
rumuńskie	2	3	2	2	-
ukraińskie	80	91	108	107	124
wietnamskie	4	5	7	9	10
włoskie	11	11	9	11	11
Razem	280	282	300	294	322

Źródło: ZUS, Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatnych.

Wśród przedsiębiorców-cudzoziemców w województwie opolskim przeważają mężczyźni (wykres 43). To oni, zdecydowanie częściej niż kobiety decydują się na prowadzenie firmy. Podobne tendencje zauważalne są wśród polskiego społeczeństwa. W Polsce w 2020 r. własny biznes prowadziło o połowę

mniej kobiet niż mężczyzn¹⁸⁰. Sytuacja ta jest porównywalna z innymi krajami, bo jak wynika z badań kobiety-migrantki rzadziej niż mężczyźni decydują się na samozatrudnienie, a jeśli już to robią to częściej jest to działalność na małą skalę¹⁸¹. Z badań przeprowadzonych w Polsce wynika, że dla wysoko wykwalifikowanych migrantek prowadzenie działalności gospodarczej wynika najczęściej z chęci samorealizacji i uzyskania niezależności¹⁸².



Wykres 43. Liczba ubezpieczonych cudzoziemców prowadzących działalność gospodarczą w województwie opolskim wg płci.

Źródło: ZUS, Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatycznych.

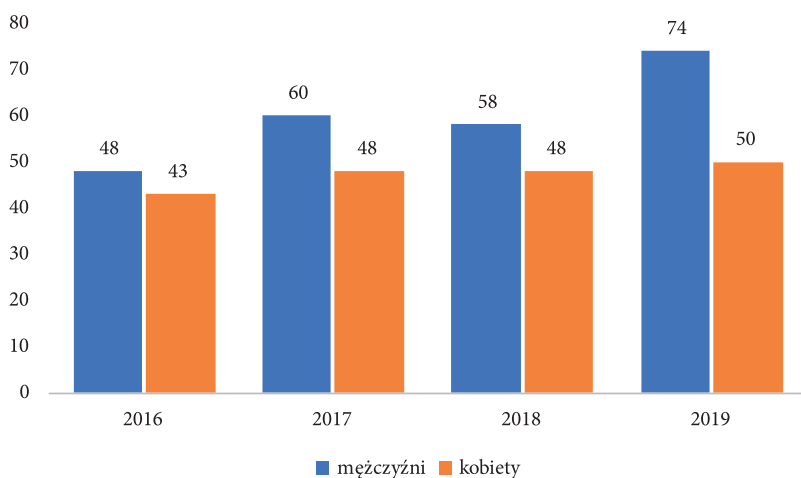
W analizowanym okresie mężczyźni stanowili blisko 70% przedsiębiorców-imigrantów.

Także w grupie Ukraińców prowadzących w województwie opolskim działalność gospodarczą przeważali mężczyźni. Jednak ich udział był niższy i wahał się od nieco ponad 50% w 2016 r. do blisko 60% w 2019 r.

¹⁸⁰ Na podstawie danych CEiDG.

¹⁸¹ S. Dhaliwal, *Dynamism and enterprise: Asian female entrepreneurs in the United Kingdom*, „Journal of Immigrant & Refugee Studies” 2007, 5(2), s. 45–64.

¹⁸² K. Andrejuk, *Bycie imigrantką jako zasób i jako bariera. Prowadzenie działalności gospodarczej w Polsce w narracjach imigrantek z krajów byłego ZSRR*, „Studia Socjologiczne” 2015, 1(216), s. 229–258.



Wykres 44. Liczba obywateli Ukrainy prowadzących działalność gospodarczą w województwie opolskim wg płci.

Źródło: ZUS, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarnych.

W analizowanym okresie według danych ZUS na założenie działalności gospodarczej na Opolszczyźnie najczęściej decydowali się cudzoziemcy w wieku 30–49 lat (patrz tabela 39).

Tabela 39. Cudzoziemcy prowadzący działalność gospodarczą w województwie opolskim w podziale na wiek w latach 2016–2019.

	2016	2017	2018	2019
od 20 do 24 lat	10	9	4	10
od 25 do 29 lat	26	21	25	22
od 30 do 34 lat	35	44	37	48
od 35 do 39 lat	42	43	39	49
od 40 do 44 lat	36	36	40	50
od 45 do 49 lat	47	55	58	59
od 50 do 54 lat	42	46	34	34
od 55 do 59 lat	21	23	34	29
od 60 do 64 lat	17	18	9	14
od 65 lat i więcej	4	4	7	7

Źródło: ZUS, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarnych.

Podobnie było wśród przedsiębiorców – migrantów pochodzących z Ukrainy. Także osoby w wieku 30–49 lat cechowały się największą aktywnością w za-

kresie prowadzenia działalności gospodarczej (tabela 40). Potwierdzają to więc wyniki badań, wskazujące, że osoby młode i w średnim wieku są najbardziej skłonne do rozpoczęcia działalności gospodarczej¹⁸³.

Tabela 40. Ukraińcy prowadzący działalność gospodarczą w województwie opolskim w podziale na wiek w latach 2016–2019*.

	2016	2017	2018	2019
od 20 do 24 lat	3	7	0	6
od 25 do 29 lat	7	8	12	11
od 30 do 34 lat	11	10	14	19
od 35 do 39 lat	13	17	10	17
od 40 do 44 lat	16	17	19	18
od 45 do 49 lat	15	22	22	27
od 50 do 54 lat	19	16	9	11
od 55 do 59 lat	3	8	17	12
od 60 do 64 lat	0	0	0	0
od 65 lat i więcej	0	0	0	0

* Zgodnie z zasadą przestrzegania tajemnicy statystycznej prezentowane dane zostały przedstawione dla liczebności 3 i więcej osób.

Źródło: ZUS, Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatnych.

Imigranci prowadzący w województwie opolskim działalność gospodarczą najczęściej działali w zakresie sekcji PKD Handel hurtowy, detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych. Kolejnymi najczęściej wybieranymi przez nich branżami były: działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz budownictwo (tabela 41).

Także te trzy, wymienione wyżej branże najczęściej wybierali Ukraińcy. W większości działali w obszarze handlu hurtowego i detalicznego.

Podobną tendencję zaobserwowano w całej Polsce, a wybór tego sektora może wskazywać na charakter prowadzonych przez migrantów firm, którymi w większości przypadków są mikroprzedsiębiorstwa. Handel, to branża cechująca się niską barierą wejścia i niewymagająca dużych inwestycji na etapie rozpoczynania działalności¹⁸⁴. Warto zauważyć, że obywatele Ukrainy najrzadziej wybierali działalność związaną z edukacją.

¹⁸³ M. Lévesque, M. Minniti, *Age matters: How demographics influence aggregate entrepreneurship*, "Strategic Entrepreneurship Journal" 2011, 5(3), s. 269–284.

¹⁸⁴ K. Andrejuk, *Przedsiębiorcy Ukraińcy w Polsce...*, s. 192.

Tabela 41. Cudzoziemcy prowadzący działalności gospodarczą w województwie opolskim wg najczęściej wybieranych sekcji PKD.

Branża		2016	2017	2018	2019
Przetwórstwo przemysłowe	ogółem	17	16	17	18
	Ukraińcy	7	6	7	9
Budownictwo	ogółem	31	35	29	31
	Ukraińcy	15	18	15	18
Handel hurtowy, detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	ogółem	83	87	81	83
	Ukraińcy	32	31	30	34
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	ogółem	29	33	38	40
	Ukraińcy	4	8	6	7
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	ogółem	19	19	16	19
	Ukraińcy	4	6	4	6
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	ogółem	8	13	14	15
	Ukraińcy	3	8	9	9
Edukacja	ogółem	13	15	14	10
	Ukraińcy	0	0	3	0
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	ogółem	12	10	13	18
	Ukraińcy	5	5	8	9
Pozostała działalność usługowa	ogółem	7	10	11	12
	Ukraińcy	5	6	8	7

Źródło: ZUS, Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatycznych.

Skłonność do zakładania działalności gospodarczej – wyniki badań

Z badań przeprowadzonych wśród pracowników z Ukrainy¹⁸⁵ wynika, że blisko ¼ respondentów nie wie, czy w przyszłości założyłaby firmę. Tylko niecałe 8% badanych deklaroowało taką chęć. Zdecydowana większość badanych, bo

¹⁸⁵ Chodzi o projekt badawczy *Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy w województwie opolskim. Studium społeczno-ekonomiczne*. Szczegóły na stronie: <https://wupopole.praca.gov.pl/projekt-badawczy> [dostęp: 30.09.2021].

ponad 65% nie bierze takiej możliwości pod uwagę. Szczegółowe informacje zawiera tabela 42.

Tabela 42. Skłonność pracowników z Ukrainy do zakładania działalności gospodarczej wg przeprowadzonego badania.

	Liczba	%
Jeszcze nie wiem	102	26,8
Nie	249	65,5
Tak, ale będzie to dodatkowe źródło dochodu (oprócz pracy w innej firmie)	16	4,2
Tak, i będzie to główne źródło dochodu (jedyna praca)	13	3,4
Ogółem	380	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Jeśli jednak wyniki badania zrealizowanego wśród cudzoziemców odniesiemy do badań dotyczących postaw przedsiębiorczych wśród Polaków, to okazuje się, że zaledwie 6% Polaków zamierza założyć własną firmę w ciągu najbliższych 3 lat¹⁸⁶. Skłonność cudzoziemców w badanej grupie do podjęcia działalności gospodarczej można więc uznać za satysfakcjonującą.

Ciekawą grupą z punktu widzenia wspierania postaw przedsiębiorczych są studenci. Jak pokazują doświadczenia krajów o długiej historii imigracji, przedsiębiorczość może pozytywnie zmienić styl życia imigranta. Ułatwia nie tylko adaptację imigrantów, ale wspiera także ogólny dobrobyt¹⁸⁷. W badanej grupie aż 46% studentów nie wiedziało jeszcze, czy zamierza prowadzić w przyszłości działalność gospodarczą (szczegóły tabela 43).

Ponad 1/5 badanych twierdziła, że po ukończeniu studiów zamierza prowadzić działalność gospodarczą, a 1/3 nie brała takiej możliwości pod uwagę. Mając jednak na względzie dość znaczącą liczbę studentów, która nie podjęła w tym zakresie decyzji oraz relatywnie dużą grupę tych, którzy są taką możliwością zainteresowani, warto wspierać postawy przedsiębiorcze. Chodzi m.in. o organizowanie szkoleń z zakresu tworzenia i rozwijania działalności gospodarczej oraz możliwości uzyskania wsparcia mentorów. Należy także zauważyć, że chociaż studenci z Ukrainy deklarują gotowość do zakładania firm, nie mają pomysłu, w jakiej branży mogliby działać albo rozważają uruchomienie przedsiębiorstwa w sferze niezgodnej z profilem wykształcenia (głównie w gastronomii).

¹⁸⁶ Raport z badania Global Entrepreneurship „Monitor Polska” 2020, s. 28.

¹⁸⁷ A. Baltaci, *A Comparison of Syrian Migrant Students in Turkey and Germany: Entrepreneurial Tendencies and Career Expectations*, „European Journal of Educational Research”, vol. 6 (1), s. 15–27.

Tabela 43. Skłonność studentów z Ukrainy do prowadzenia działalności gospodarczej po zakończeniu studiów.

	Liczba	%
Nie	53	27,7
Tak	33	17,3
Trudno powiedzieć	88	46,1
Zdecydowanie nie	7	3,7
Zdecydowanie tak	10	5,2
Ogółem	201	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Strategie alokacji dochodów obywateli Ukrainy w Polsce. Analiza porównawcza

Wyniki badań dotyczące przeznaczenia dochodów uzyskiwanych w Polsce przez imigrantów ekonomicznych

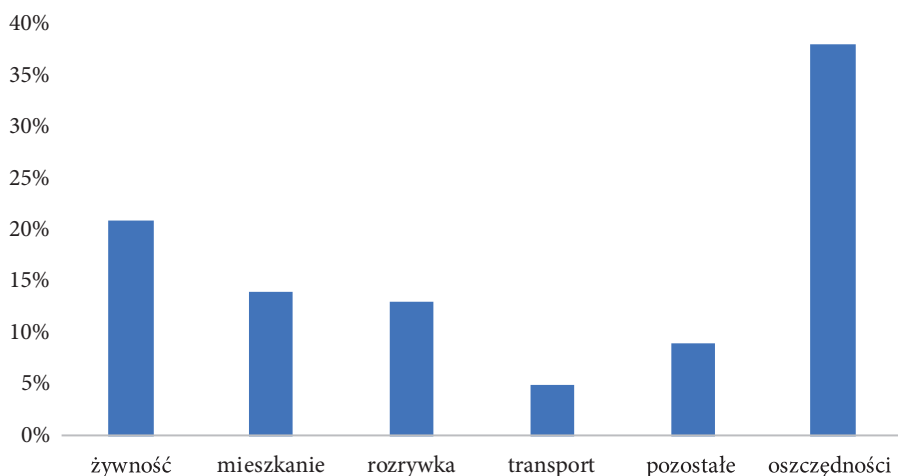
Ważnym i niezwykle ciekawym zagadnieniem badawczym są strategie dotyczące alokacji dochodów uzyskanych w Polsce przez obywateli z Ukrainy. Jest to zagadnienie, któremu większą uwagę poświęca się w literaturze zagranicznej, w Polsce natomiast rzadko staje się przedmiotem badań i opracowań naukowych¹⁸⁸. W tym sensie niniejsze opracowanie może stanowić próbę wypełnienia luki badawczej w polskiej literaturze przedmiotu.

Celem rozdziału jest ukazanie przeznaczenia dochodów obywateli Ukrainy przebywających w województwie opolskim. Dokonano tego w pierwszej kolejności poprzez analizę struktury wydatków realizowanych przez imigrantów ekonomicznych, a następnie poprzez analizę struktury wydatków realizowanych przez imigrantów z Ukrainy studiujących w Polsce (imigrantów edukacyjnych). W dalszej części opracowania podjęto próbę dokonania analizy porównawczej sposobu lokacji dochodów pomiędzy typowymi ukraińskimi pracownikami a imigranta-

¹⁸⁸ Zasadniczo wynika to z tego, że Polska przez długi okres była krajem o znikomym zasobie imigrantów. Z tego powodu zagadnienia związane z imigracją nie były wiodącym tematem w dyskursie naukowym. Zob. Ö.B. Bodvarsson, H. Van den Berg, *The Economics of Immigration. Theory and Policy*, Springer, Berlin–Heidelberg 2013; M. Greenwood, J. McDowell, *The Factor Market Consequences of U.S. Immigration*, "Journal of Economic Literature" 1985, 24, s. 1738–72; Ö.B. Bodvarsson, H. Van den Berg, *The Impact of Immigration on a Local Economy: The Case of Dawson County*, "Great Plains Research: A Journal of Natural and Social Sciences" 2003, 656; D. Card, *The impact of the Mariel Boatlift on the Miami labor market*, "Industrial and Labor Relations Review" 1990, 43 (2), s. 245–257; D. Card, *How Immigration Affects U.S. Cities*, "CReAM Discussion Paper Series" 2007, 11, s. 1–67. Por. J. Brzozowski, K. Pędziwiatr, *Analysis of the integration process...*; S. Kubiciel-Lodzińska, B. Ruszczak, *The Determinants of Student Migration...*, s. 1–13.

mi edukacyjnymi. Rozważania zakończono porównaniem struktury wydatków imigrantów oraz przeciętnego członka gospodarstwa domowego w województwie opolskim. W rozdziale wykorzystano odpowiedzi respondentów dotyczące sposobu dystrybucji dochodów imigrantów uzyskanych w Polsce. Analizowanymi kategoriami wynikającymi z konstrukcji kwestionariusza ankiety były wydatki na żywność, mieszkanie, rozrywkę, transport, pozostałe wydatki oraz środki przeznaczone na oszczędności. W opracowaniu wykorzystano również wyniki badań GUS dotyczące budżetów gospodarstw domowych w województwie opolskim.

Analizę zebranego materiału badawczego rozpoczęto od prezentacji wyników badań dotyczących sposobu redystrybucji dochodów przez imigrantów ekonomicznych z Ukrainy (wykres 45).



Wykres 45. Poszczególne kategorie wydatków oraz oszczędności imigrantów ekonomicznych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań.

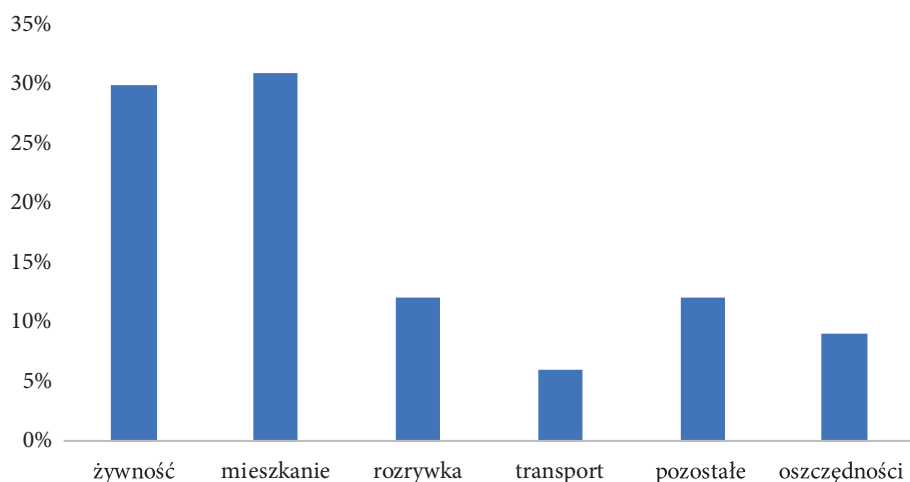
Wyniki badań wykazały, że około 60% dochodów imigrantów przeznaczanych jest na wydatki w Polsce, a około 40% na cele oszczędnościowe.

Analizując szczegółowo przeznaczanie dochodów na poszczególne kategorie wydatków, uwagę zwraca dominujące znaczenie wydatków na żywność – stanowią one 21% uzyskanych dochodów. Nieco mniejsze znaczenie stanowią natomiast wydatki na cele mieszkaniowe oraz rozrywkowe – 14% dochodów imigranci przeznaczają na wydatki zakwalifikowane do pierwszej kategorii, 13% na zakwalifikowane do drugiej. Najmniejszą część budżetu okazały się stanowić wydatki na transport (5%) oraz pozostałe wydatki (9%).

Wyjątkowo ciekawym spostrzeżeniem badawczym jest to, że relatywnie duża część dochodów imigrantów ekonomicznych jest przeznaczana na oszczędności. Zdecydowana większość badanych (86%) przyznaje się do transferowania oszczędności na Ukrainę. Najczęściej respondenci deklarują, że cała odłożona suma jest transferowana w chwili ich powrotu do domu (38% respondentów). Pozostali przekazują zarobki na Ukrainę przebywając w Polsce – w cyklach miesięcznych czyni to 26% respondentów, a w rzadszych 22%. Nie można wykluczyć, że wśród respondentów występują osoby, które zgromadzone oszczędności planują wydatkować w Polsce¹⁸⁹.

Wyniki badań dotyczące przeznaczenia dochodów uzyskiwanych w Polsce przez imigrantów edukacyjnych

Analizie poddano także sposób alokacji dochodów uzyskiwanych przez imigrantów edukacyjnych podejmujących studia w województwie opolskim (wykres 46).



Wykres 46. Poszczególne kategorie wydatków oraz oszczędności cudzoziemskich studentów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań.

¹⁸⁹ M. Filipowicz, *Pracownicy ukraińscy...*

W ich przypadku widoczne staje się to, że przeważającą część dochodów przeznaczają na typowe wydatki, związane z utrzymaniem, a zaledwie 9% dochodów przeznaczają na oszczędności. Największa część dochodów wydatkowana jest na żywność oraz cele mieszkaniowe – 30% przeznaczają na pierwszą kategorię, a 31% na drugą. Ciekawym spostrzeżeniem jest to, że środki przeznaczone na rozrywkę stanowią zaledwie 12% dochodów ogółem, tyle samo, ile niesklasyfikowane, pozostałe wydatki. Najmniejszą część dochodów imigranci edukacyjni przeznaczają na transport¹⁹⁰.

Analiza porównawcza sposobu przeznaczenia dochodów uzyskiwanych w Polsce przez imigrantów ekonomicznych oraz edukacyjnych

Wartości poznawczej dostarcza analiza porównawcza strategii alokacji dochodów imigrantów ekonomicznych oraz edukacyjnych (wykres 47).

Prezentowane dane oraz dokonana na ich podstawie analiza porównawcza pozwala na dostrzeżenie kilku prawidłowości. Pierwsza dotyczy znacznie większego odsetka dochodów przeznaczonego na żywność i mieszkanie przez studentów niż typowych ukraińskich pracowników. Źródeł wymienionych zróżnicowań należy poszukiwać w niższych dochodach uzyskiwanych przez cudzoziemskich studentów niż imigrantów ekonomicznych¹⁹¹. Być może wynika to także z braku konieczności wydatkowania dochodów na żywność i cele mieszkaniowe przez ukraińskich pracowników w związku z dość powszechnym zjawiskiem gwarantowania przez polskich pracodawców dodatkowych świadczeń imigrantom m.in. w postaci zakwaterowania oraz wyżywienia. Studenci z kolei z reguły samodzielnie opłacają zobowiązania związane z zakwaterowaniem oraz ponoszą wydatki związane z wyżywieniem¹⁹². Drugą obserwowaną prawidłowością jest to, że ukraińscy pracownicy przeznaczają znacznie większą część swoich dochodów na oszczędności aniżeli studenci. Wy tłumaczeniem tego, zgodnie z makroekonomicznymi hipotezami dochodów¹⁹³, są wiek imi-

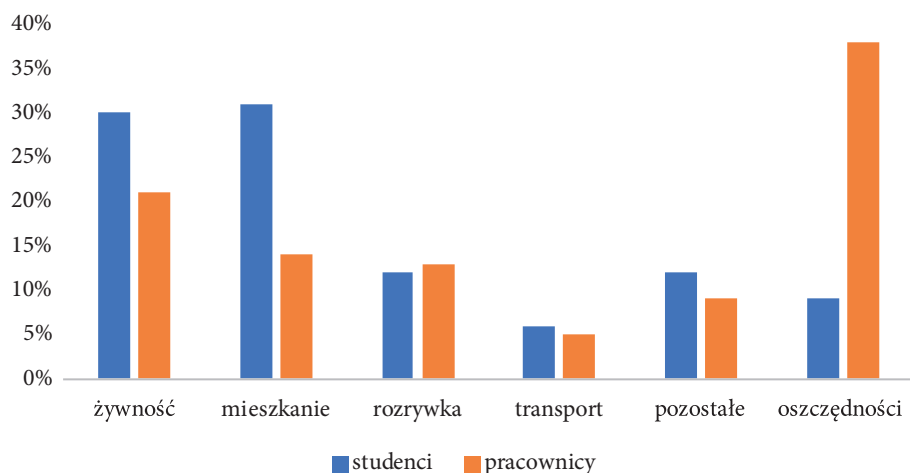
¹⁹⁰ Por. S. Kubiciel-Lodzińska, B. Ruszczak, *The Determinants of Student Migration...*, s. 1–13.

¹⁹¹ Por. rozdział 4.2. Obserwowana prawidłowość jest odzwierciedleniem prawa Engla. Zostało ono sformułowane przez Ernsta Engla w 1857 r. Odnosi się ono do stwierdzenia, że wraz ze wzrostem dochodów maleje udział wydatków na żywność w strukturze wydatków ogółem.

¹⁹² Zagadnienie to zostało poruszone w rozdziale 4.3.

¹⁹³ Por. J.M. Keynes, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012; F. Modigliani, *The "Life Cycle" Hypothesis of Saving, The Demand*

grantów oraz zróżnicowania w wysokości uzyskiwanych dochodów, ale także zróżnicowania w zakresie motywów decydujących o przyjeździe do Polski w obu grupach imigrantów oraz w przypadku pracowników możliwość zaoszczędzenia części dochodów w sytuacji, gdy część kosztów utrzymania w Polsce ponoszą pracodawcy. Trzecią prawidłowością jest to, że zarówno studenci, jak i pracownicy przeznaczają podobną część swoich dochodów na takie kategorie wydatków jak: rozrywka, transport oraz pozostałe wydatki.



Wykres 47. Poszczególne kategorie wydatków oraz oszczędności imigrantów ekonomicznych oraz cudzoziemskich studentów.

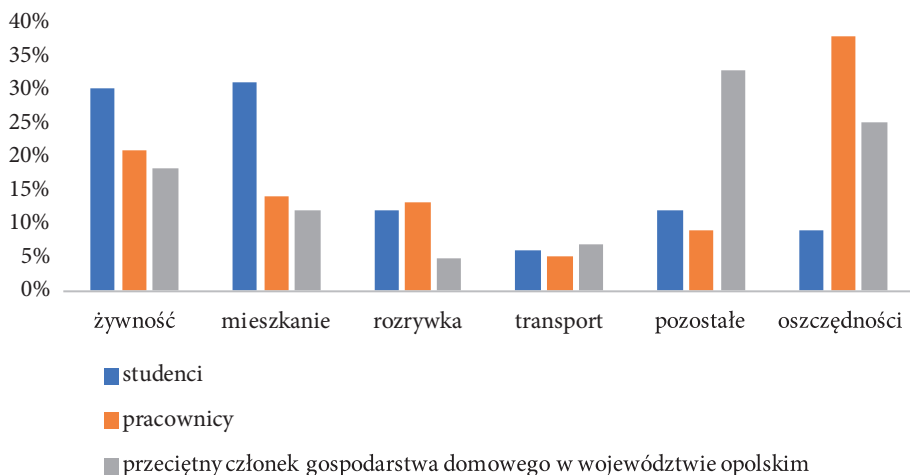
Źródło: Opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań.

Analiza porównawcza przeznaczenia dochodów przez imigrantów z Ukrainy oraz przeciętnego członka gospodarstwa domowego w województwie opolskim

Nieco inne światło na analizowane zagadnienie rzuca analiza porównawcza strategii dotyczących alokacji dochodów uzyskiwanych przez imigrantów z Ukra-

for Wealth and the Supply of Capital „Social Research” 1966, 2 (33), s. 160–217; F. Modigliani, A. Ando, *The “Life Cycle” Hypothesis of Saving: Aggregate Implications and Tests*, “American Economic Review” 1963, 53, s. 55–84.

iny – studentów oraz pracowników – oraz przeciętnego członka gospodarstwa domowego w województwie opolskim (wykres 48). W prowadzonej analizie porównawczej wykorzystano wyniki badań prowadzone wśród imigrantów z Ukrainy oraz wyniki badania budżetów gospodarstw domowych prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny w Polsce¹⁹⁴.



Wykres 48. Poszczególne kategorie wydatków oraz oszczędności imigrantów ekonomicznych, cudzoziemskich studentów oraz przeciętnego członka gospodarstwa domowego w województwie opolskim.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie prowadzonych badań.

Analizując prezentowane dane, można zauważyć istotne różnice w sposobie przeznaczenia dochodów pomiędzy wyszczególnionymi grupami osób. Dotyczą one zarówno zróżnicowań pomiędzy obywatelami Ukrainy a przeciętnym członkiem gospodarstwa domowego w województwie opolskim, jak i różnic pomiędzy studentami a pozostałymi osobami – imigrantami ekonomicznymi oraz członkami gospodarstw domowych w Polsce.

Analizę rozpoczęto od identyfikacji różnic w przeznaczeniu dochodów w płaszczyźnie – obywatele Ukrainy – przeciętny członek gospodarstwa domowego w województwie. Po pierwsze, wśród imigrantów widoczny jest wyższy udział wydatków na żywność oraz mieszkanie oraz wyraźnie wyższy udział wydatków związanych z rozrywką. Po drugie, zaobserwować można także, że

¹⁹⁴ *Budżety gospodarstw domowych w 2018 r.*, informacje statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019.

obywatele Ukrainy – co do zasady – przeznaczają większą część swoich dochodów na oszczędności niż przeciętny członek gospodarstwa domowego w województwie opolskim. Niemniej jednak odnotować należy większą skłonność do oszczędzania wśród przeciętnego imigranta ekonomicznego, a mniejszą wśród przeciętnego cudzoziemskiego studentów. Wymienione zróżnicowania wynikają z całą pewnością z cech respondentów oraz innej metodyki oraz klasyfikacji wydatków w badanych przywoływanych w opracowaniu. W przypadku badania budżetów gospodarstw domowych katalog wyróżnionych w kwestionariuszu badawczym wydatków jest znacznie szerszy niż kategoria odpowiedzi kwestionariusza ankiety skierowanego do imigrantów.

Płaszczyzna analizy uwzględniająca relacje – studenci–pozostałe grupy – wydaje się wskazywać na jeszcze większe zróżnicowania¹⁹⁵. Po pierwsze, studenci wyraźnie większą część swoich dochodów przeznaczają na utrzymanie – na żywność oraz cele mieszkaniowe. Po drugie, wyraźnie mniejszą część swoich dochodów lokują w postaci oszczędności. Analizowane różnice wynikają niewątpliwie ze wzorców alokacji dochodów determinowanych aktywnością zawodową, wysokością uzyskiwanych dochodów oraz fazą cyklu życia gospodarstwa domowego. Osoby młodsze, studiujące i nieposiadające na ogół jeszcze rodziny znamionuje niższy poziom oszczędności, ale z reguły wyższy poziom wydatków konsumpcyjnych. Z kolei osoby pracujące i osiągające wyższe dochody cechuje wyższy odsetek dochodów przeznaczonych na oszczędności¹⁹⁶. Przez pryzmat powyższych rozważań należy tłumaczyć zróżnicowania wzorców przeznaczenia dochodów pomiędzy studentami a pozostałymi wyróżnionymi grupami.

¹⁹⁵ Por. J. Platje, R. Poskart, D. Rokita-Poskart, *Źródła finansowania wydatków konsumpcyjnych studentów opolskiego ośrodka akademickiego*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego We Wrocławiu” 2016, 425, s. 141–151.

¹⁹⁶ F. Modigliani, *The “Life Cycle” Hypothesis of Saving...*, s. 160–217, F. Modigliani, A. Ando, *The “Life Cycle” Hypothesis of Saving: Aggregate ...*, s. 55–84.

5

PODSUMOWANIE

Maciej FILIPOWICZ
Marek KORZENIOWSKI
Sabina KUBICIEL-LODZIŃSKA
Jolanta MAJ
Maria MOŁODOWICZ
Diana ROKITA-POSKART
Brygida SOLGA
Teresa SOŁDRA-GWIŹDŹ
Edyta SZAFRANEK

Skala i charakter imigracji z Ukrainy w województwie opolskim. Wnioski końcowe

Imigracja do województwa opolskiego w świetle danych rejestrowych

- Populacja cudzoziemców, w szczególności Ukraińców, staje się coraz liczniejsza na terenie województwa opolskiego, a zatem pełni coraz ważniejsze funkcje w jego rozwoju społeczno-gospodarczym. Fakt ten stanowi istotny powód do prowadzenia działań na rzecz monitorowania pobytu cudzoziemców również przez statystykę publiczną. Ramy funkcjonowania resortu statystyki publicznej określone są ustawowo, co powoduje, że nie wszystkie fakty i zdarzenia zachodzące w rzeczywistości (np. nielegalny pobyt) mają szansę być ujęte w danych statystycznych. Dane o migracjach pozyskiwane są przede wszystkim ze źródeł administracyjnych i dlatego obejmują wyłącznie zarejestrowane fakty migracji. Odzwierciedlają więc stan formalno-prawny, a nie rzeczywistą skalę migracji. Nie są to wszystkie fakty migracji, ponieważ nie wszystkie osoby zmieniające miejsca zamieszkania zgłaszają ten fakt w jednostkach ewidencji ludności. Kompletność badania zależy zatem od stopnia wypełniania przez obywateli polskich i cudzoziemców, różnych obowiązków w zakresie rejestracji np. obowiązku meldunkowego czy legalnego zatrudniania. Niemniej można stwierdzić, że kompletność badania dotyczącego imigracji na pobyt stały jest wyższa, niż emigracji na pobyt stały. Szczególnie niedoszacowane są natomiast migracje na pobyt czasowy. Wynika to z faktu, że dane o migracjach wewnętrznych i zagranicznych na pobyt czasowy pochodzą z cyklicznie przeprowadzanego przez GUS bada-

nia statystycznego ludności zameldowanej na pobyt czasowy ponad 3 miesiące oraz ludności (stałych mieszkańców gminy) nieobecnej w związku z wyjazdem za granicę na pobyt czasowy ponad 6 miesięcy. Dane o ludności czasowo nieobecnej obejmują wyłącznie te osoby, które zgłosiły w gminie swój wyjazd na pobyt czasowy za granicę. Wyniki odzwierciedlają stan w dniu badania, a zatem opisują zasoby, a nie strumienie migracyjne. Konieczne zatem wydaje się prowadzenie prac rozwojowo-badawczych, doskonalących metody pozyskiwania i przetwarzania danych o populacji cudzoziemców. Jednym z ważnych warunków tego zadania jest rozszerzenie i integrowanie zakresu zbiorów. Pożądane jest włączenie innych źródeł, które również mogą być cennym źródłem do weryfikacji charakterystyki cudzoziemców, np. rejestr policji dotyczący cudzoziemców podejrzanych o popełnienie przestępstw, zbiory Ministerstwa Spraw Zagranicznych w zakresie wiz. Doskonalenie metod badawczych będzie umożliwiało dokładniejsze statystyczne odwzorowanie rzeczywistości. Najbliższe badanie, którego wyniki można będzie uznać za najbardziej szczegółowe w zakresie populacji cudzoziemców w Polsce i województwie opolskim to spis ludności i mieszkań w 2021 r. Na jego podstawie należy się spodziewać uzyskania lepszej niż dotychczas jakości uzyskanych oszacowań populacji Ukraińców w województwie opolskim.

- Na podstawie aktualnych zasobów danych rejestrowych można stwierdzić, że imigranci z Ukrainy w województwie opolskim:
 - stanowią drugą pod względem liczebności grupę cudzoziemców, a ich liczba się systematycznie zwiększała,
 - w większości przebywają na pobyt czasowy i zamieszkują przede wszystkim miasta,
 - w większości to mężczyźni,
 - coraz częściej zawierają związki małżeńskie w Polsce, a większość podejmujących taką decyzję to kobiety,
 - skutecznie ubiegają się o zezwolenia na pracę, które wydawane są w coraz większej liczbie (zwłaszcza od 2016 r.) i głównie mężczyznom,
 - stanowią najliczniejszą grupę cudzoziemców uzyskujących zezwolenia na pracę, a także podejmującą studia wyższe, w tym doktorankie w opolskich uczelniach i szkołach wyższych,
 - coraz częściej przybywają w celach turystycznych.
- Dane dotyczące liczby ubezpieczonych w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowym wskazują, że wraz z poprawą sytuacji na rynku pracy, w analizowanym okresie (2015–2019) następował wzrost liczby ubezpieczonych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych – o 1,3 mln osób w przypadku całego kraju i o 14,5 tys. w przypadku województwa opolskiego. Wzrost liczby

osób fizycznych, które podlegały ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym w ZUS dotyczył także osób posiadających inne niż polskie obywatelstwo. Ukraińcy stanowią najliczniejszą grupę wśród cudzoziemców ubezpieczonych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Pod koniec 2020 r. liczba ubezpieczonych deklarujących obywatelstwo ukraińskie wzrosła w Polsce do ponad 532 tys., co pokazuje, że pomimo pogorszenia się sytuacji w gospodarce spowodowanej pandemią COVID-19 korzystanie z pracy obcokrajowców, w tym w szczególności Ukraińców nie słabło.

- W województwie opolskim Ukraińcy stanowią najliczniejszą grupę wśród ubezpieczonych cudzoziemców. W latach 2016–2019 wśród nich dominowali mężczyźni, najczęściej w wieku 25–34 lata. Ukraińcy byli zgłaszani do ubezpieczenia społecznego najczęściej przez podmioty z branży „działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca”. Zaburza to analizę obecności zagranicznych pracowników ze względu na sektor zatrudnienia, gdyż w tej grupie pracodawców znajdują się agencje pracy, zatrudniające cudzoziemców. W oparciu o dane ZUS nie można zatem ustalić, do jakich branż agencje pracy przede wszystkim kierują zagranicznych pracowników.

Społeczno-kulturowy wymiar imigracji obywateli Ukrainy do województwa opolskiego

- Wydaje się, iż obserwowany napływ obywateli Ukrainy nadal cechuje pewien rodzaj tymczasowości skutkującej tym, iż liczba osób trwale związanych z regionem wciąż pozostaje stosunkowo niewielka (około 10% badanych pracowników). Zastanawiające są jednocześnie bardzo liczne wypowiedzi (99%) wskazujące, iż dzieci migrantów nie uczą się języka ukraińskiego, co sugerowałoby wyraźne dążenia asymilacyjne. Oczywiście nie można wykluczyć tu także innych scenariuszy, jak choćby plan dalszej migracji na Zachód, głównie do Niemiec, wątek ten zachęca jednak do głębszych badań. Niezależnie jednak od tego odnotowana już w tych w badaniach istniejąca spora sieć rodzinnych powiązań jest nieocenionym psychospołecznym elementem stabilizującym, sprzyjającym trwalszemu zakorzenieniu imigrantów z Ukrainy w regionie opolskim.
- Badania przeprowadzone wśród pracowników z Ukrainy oraz studentów ukraińskich, pobierających naukę na opolskich uczelniach wskazują, że zainteresowanie pozostaniem w Polsce, czy też ogólnie wyjazd z Ukrainy na stałe jest zróżnicowane. W większym stopniu charakterystyczne jest dla

studentów, ale uzależnione jest od podobnych czynników. Ustalono, że istotne znaczenie dla stałej imigracji mają czynniki kulturowe, stricte społeczne, gospodarcze oraz polityczne. Wprawdzie, w przypadku studentów aspekt polityczny nie był brany pod uwagę, to jednak można założyć, że będzie on odgrywać istotną rolę przy podejmowaniu decyzji o miejscu zamieszkania, zwłaszcza dla osób z terenów objętych działaniami wojennymi, które są w trakcie kończenia procesu edukacji. Mówiąc o uwarunkowaniach kulturowych, wskazano, że znajomość języka polskiego w sposób wyraźny kształtuje potencjalne decyzje osiedleńcze. Daje podstawę do pełnoprawnego uczestnictwa w życiu społecznym, które owocuje zacieśnianiem więzi społecznych, które wiążą ludzi z miejscem poprzez pozytywne relacje międzyludzkie. Społeczny wpływ na pozostanie w Polsce związany jest także z samopoczuciem imigrantów, które jest pochodną zarówno indywidualnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, jak również sposobu reagowania grupy większościowej na mniejszościową. Mówiąc wprost, postawa co najmniej neutralna w stosunku do cudzoziemców będzie przekładać się na brak dodatkowych barier, które mogłyby zniechęcać do trwałego pobytu w Polsce. Wymiar gospodarczy z kolei przekłada się na poczucie stabilizacji, pozwalając jednocześnie na formułowanie daleko idących planów. Jeżeli zatem polityka rozwoju regionalnego zakłada w znacznej mierze oparcie się o cudzoziemską siłę roboczą, jak również dostrzega pozytywny wpływ absolwentów z zagranicy na sytuację społeczno-gospodarczą w regionie, to niezbędne jest stworzenie warunków pracy, edukacji i jej otoczenia, które będzie generować pozytywne skojarzenia. Wówczas siła przyciągania regionu zwiększy się, dzięki kapitałowi społecznemu rezydentów. Jak wynika z przeprowadzonego badania, warunki te jednak są oceniane niejednoznacznie. Potencjalnie znaczna część studentów z Ukrainy chce pozostać w Polsce, jednak nie oznacza to, że zamierza osiąść w województwie opolskim. Konkurencyjne jest województwo dolnośląskie, a czynnikami wypychającymi z Opolszczyzny są w opinii studentów zbyt niskie zarobki oraz brak zatrudnienia zgodnego z nabywanymi kwalifikacjami.

- W zachodniej literaturze socjologicznej położenie nacisku na zróżnicowanie form związków intymnych jest powszechnym sposobem uwidaczniania dynamicznie dokonujących się zmian w sferze życia rodzinnego w wysoko rozwiniętych społeczeństwach. Również Ukraina znalazła się w kręgu oddziaływania tych zjawisk, co w badanej zbiorowości imigrantów z Ukrainy odzwierciedla się przemianami w rozumieniu pojęcia rodziny (rodzina to zarówno formalne małżeństwo, jak i związki partnerskie), w postawach wobec alternatywnych form życia rodzinnego oraz we wzorach dzietności. Teoria zmiany społecznej uznaje, iż ten etap rozwoju społeczeństwa jest wa-

runkowany „historycznymi przeobrażeniami” związanymi z rozwojem wiedzy, nowych technologii, a szczególnie biotechnologii umożliwiającej ingerencję człowieka w naturalne procesy życia. Obserwacja życia codziennego dostarcza wielu dowodów na postępującą reorientację dążeń młodego pokolenia, nasilenie się tendencji konsumpcyjnych i indywidualistycznych oraz wzrost znaczenia ról zawodowych, które stały się główną determinantą podejmowania życiowych decyzji¹⁹⁷. Socjologia te zmiany w „społecznej świadomości” analizuje jako przemiany w systemach wartości i stylów życia. Widocznym przykładem jest coraz bardziej rozwijająca się kultura singli, jako coraz bardziej popularny styl życia, którego przekształcenie z pozycji marginalnej na coraz bardziej dominującą uwidaczniają wszystkie badania socjologiczne. Wśród imigrantów z Ukrainy zaznacza się także zmniejszająca się skłonność do reprodukcji tradycyjnych wzorów życia rodzinnego, zarówno w zakresie istnienia znaczącej liczby związków nieformalnych, jak również w zakresie wzorców dzietności, co może być symptomem zagrożenia „pułapką niskiej dzietności”. „Pułapka niskiej dzietności” polega bowiem na pewnym stylu życia, w którym dokonuje się racjonalnej kalkulacji związanej z możliwością wyboru liczby dzieci, bądź całkowitej rezygnacji z ich posiadania na rzecz „rozwijania siebie” oraz wyboru hedonistycznych wartości. Jest to „pułapka”, bowiem owe postawy wobec życia nie zmieniają się w wyniku nawet bardzo rozbudowanej „polityki opiekuńczej” państwa i nie powodują wzrostu dzietności, czego dowodzi sytuacja demograficzna bogatych krajów europejskich¹⁹⁸. Można stwierdzić, że te wszystkie procesy zaczynają dotyczyć również imigrantów z Ukrainy.

- Dotychczasowe badania dotyczące integracji z regionalną społecznością prowadzone przez zespół socjologów z Instytutu Śląskiego pozwoliły wyróżnić kilka typów międzygrupowych relacji zachodzących między grupami etnicznymi i narodowościowymi. Są to: otwarty antagonizm-utajony konflikt, izolacjonizm – wymuszona współpraca oraz integracja funkcjonalna-integracja normatywna¹⁹⁹. Z uwagi na brak określonych wskaźników, trudno opisać relacje między imigrantami z Ukrainy a mieszkańcami Opolszczyzny. Niemniej jednak zjawisko małżeństw/związków mieszanych potraktowane jako rodzaj wskaźnika dla określenia typu międzygrupowych relacji, wskazuje na uwidaczniającą się powoli integrację funkcjonalną. Na razie owe związki nie są zbyt częste, niemniej jednak wiele osób nie jest skłonnych zamykać się w obrębie własnej grupy twierdząc, że na-

¹⁹⁷ Por. T. Sołdra-Gwiżdż, *Lokalne, regionalne czy globalne?...*, s. 96–99.

¹⁹⁸ Tamże, s. 91, 93.

¹⁹⁹ Więcej na ten temat: T. Sołdra-Gwiżdż, *Wymuszona mobilność-wymuszona osiadłość...*, s. 133, 134.

rodowość małżonka, partnera nie ma dominującego znaczenia dla wyboru wspólnej drogi życiowej. Jest to ważna pozytywna przesłanka dla kształtowania się integracji imigrantów z Ukrainy w kraju i w regionie i rozwoju społeczności międzykulturowej w przyszłości.

- Uogólniając relacje polsko-ukraińskie w zbiorowości studentów i pracowników, można stwierdzić, że są one zbieżne ze sobą i umiarkowanie pozytywne, chociaż obarczone pewną dozą negatywnych doświadczeń. W obu zbiorowościach dają się zauważyć incydenty, które można rozpatrywać w kategorii przejawów niechęci, a nawet przemocy słownej czy fizycznej. Na poziomie konkretnych zachowań można nawet powiedzieć, że są one bardziej charakterystyczne dla studentów niż pracowników, ale trzeba pamiętać, że może być to pochodną ich koncentracji w samym Opolu. Większe zagęszczenie ludności i samych studentów ukraińskich statystycznie zwiększa prawdopodobieństwo wystąpienia negatywnych zjawisk. Wprawdzie zatrudnienie pracowników również koncentruje się w Opolu, jednak nasycenie imigrantami ekonomicznymi jest rozłożone w całym województwie, również w stosunkowo małych ośrodkach miejskich, zatem w rezultacie nasilenie negatywnych zjawisk jest mniejsze. Mając to wszystko na uwadze, podstawa do pokojowej koegzystencji jest solidna i oparta na więziach społecznych, niejednokrotnie skutkujących spodziewaną ze strony Ukraińców pomocą w sytuacji kryzysowej ze strony Polaków. Rysuje się także pole do współpracy zarówno w sferze zawodowej, jak i prywatnej, a to za sprawą czasu wolnego, który niejednokrotnie spędzany jest wspólnie.
- Warto zauważyć, że zbiorowość studentów na tle pracowników tymczasowych, wyróżnia się prawdopodobnie większą szansą na trwałą integrację. Przemawia za tym fakt, że w Polsce przebywają dłużej, lepiej posługują się językiem polskim, mają więcej bliskich znajomych i częściej wchodzi w relacje towarzyskie. Chociaż tak jak w przypadku pracowników widać skłonność do utrwalania homogeniczności swojej grupy etnicznej, to jednak na tle pracowników jest ona stosunkowo mniejsza. Wydaje się, że jest to pochodną czasu, jaki spędzają w Polsce. W ich przypadku jest to pobyt względnie długotrwały i stały, podczas gdy pracownicy ukraińscy to przede wszystkim imigranci ekonomiczni, którzy nastawieni są na maksymalizację czasu pracy przy prawnie uregulowanej cykliczności pobytów w Polsce. Jest to jakościowo inna sytuacja, która sprzyja raczej trzymaniu się we własnym gronie, niż poszukiwaniu szerszych kontaktów społecznych. Częściowo jest to również pochodną działalności agencji zatrudnienia, które w zdecydowanej większości przypadków odpowiadają za ich zatrudnienie oraz zakwaterowanie. Tworząc homogeniczny ekosystem, trudno spodziewać się bardziej rozbudowanych relacji polsko-ukraińskich. Warto przy tym

zaznaczyć, że agencje zatrudnienia pełniąc fundamentalną rolę w pośrednictwie pracy, w zasadzie pomijają kwestię oceny relacji interpersonalnych, które kształtują się w trakcie pracy.

- Omawiając zagadnienie relacji społecznych, szczególną uwagę należałoby zwrócić na kontakt z urzędnikami, co w większości przypadków związane będzie z legalizacją pobytu. Zarówno w zbiorowości studentów, jak i pracowników ten typ kontaktów został oceniony najniżej. W sensie ogólnym jest on pozytywny, ale mimo to na tle innych typów relacji okazuje się najchłodniejszy, w którym występują nawet negatywne oceny częściowe. Relacje te są szczególnie istotne dla kształtowania wizerunku Polski i Polaków, gdyż kryje się za nim właśnie cały kraj. Są one jednym z pierwszym i mogą być punktem odniesienia dla innych relacji. Oczywiście trzeba mieć tu na uwadze obciążenie organów administracyjnych, których wydolność jest ograniczona w sytuacji zwiększającego się napływu cudzoziemców, niemniej jednak pewien standard postępowania w nawiązywaniu relacji mógłby okazać się pomocny.

Imigranci z Ukrainy na regionalnym rynku pracy

- Pracownicy z Ukrainy to głównie osoby młode, stosunkowo dobrze wykształcone i jednocześnie posiadające określone przygotowanie zawodowe. Są licznie reprezentowani w branżach tradycyjnie zatrudniających cudzoziemców czyli takich, które zazwyczaj nie wymagają wysokich kwalifikacji. Mimo wykonywania pracy niezgodnej z kwalifikacjami, pracownicy z Ukrainy w większości są z niej zadowoleni. Jednocześnie oczekiwania co do charakteru zatrudnienia, a zwłaszcza wyższego wynagrodzenia dużej części spośród imigrantów są wyższe niż obecnie podejmowane.
- Imigracja z Ukrainy ma charakter komplementarny i wypełnia znaczne niedobory rodzimych pracowników na opolskim rynku pracy. Ponad połowa zarobionych przez pracowników ukraińskich środków finansowych pozostaje w regionie, co oznacza, że imigracja ta jest też czynnikiem, który w sposób bezpośredni pobudza popyt na określone dobra i usługi i co za tym idzie wpływa na aktywność gospodarczą.
- Przedsiębiorcy dobrze oceniają pracowników z Ukrainy. W sytuacji porównywalnych z pracownikami polskimi kosztów ich zatrudnienia oraz dodatkowych obciążeń, wynikających ze świadczenia określonych usług, są otwarci na ich zatrudnianie. Wysoka dyspozycyjność migrantów z Ukrainy wynika z dużej gotowości do pracy w długim wymiarze czasu pracy, w dni

wolne od pracy oraz do podejmowania prac mało atrakcyjnych z uwagi na prestiż lub warunki pracy. Problemem jest jednak wysoka rotacja zagranicznych pracowników na rynku pracy. Łatwość przemieszczania się zwiększa elastyczność rynku pracy, lecz z perspektywy przedsiębiorców oznacza mniejszą stabilność zatrudnienia.

- Wiele wskazuje na to, że pewna część aktualnych pobytów pracowników z Ukrainy w województwie opolskim może przekształcić się w migrację osiedleńczą. Z tej perspektywy, a zwłaszcza w związku z dużymi niedoborami rodzimych pracowników oraz malejących i starzejących się zasobów pracy, warto podjąć działania zmierzające do zachęcenia pewnej części spośród ukraińskich pracowników do osiedlenia się w regionie opolskim.
- Występują liczne zróżnicowania co do wysokości wynagrodzeń uzyskiwanych przez imigrantów. Kryterium różnicującym wysokość dochodów jest przede wszystkim charakter migracji²⁰⁰. Osoby, które traktuje się jako typowych imigrantów ekonomicznych, na ogół zarabiają więcej aniżeli studenci, którzy łączą edukację z pracą. Wynika to przede wszystkim ze sposobu wynagrodzenia posiadanego przez respondentów doświadczenia, kwalifikacji i umiejętności, charakteru podejmowanej aktywności, jak i czasu poświęconego na pracę. Wydaje się, że wymienione różnice w wysokości płacy tłumaczyć można także z perspektywy teorii *insider-outsider*²⁰¹. Na ogół doświadczeni imigranci ekonomiczni to pracownicy „swoi”, posiadający silniejszą pozycję przetargową w przedsiębiorstwie i wyższy poziom wynagrodzeń. Z kolei ukraińscy studenci o niższych kwalifikacjach, często zmieniający miejsce pracy traktowani są jako „obcy” – z tego też względu otrzymują niższe wynagrodzenie za pracę. Innym kryterium różnicującym poziom wynagrodzeń jest także płeć respondentów – kobiety zarabiały mniej aniżeli mężczyźni, co było widoczne przede wszystkim wśród studentów. W przypadku imigrantów ekonomicznych nie odnotowano tak znaczącej luki płacowej. Być może różnice w poziomie wynagrodzeń nie wynikają *sensu stricto* z dyskryminacji, a z przyjmowania odmiennych ról, obowiązków, stanowisk pracy przez kobiety i mężczyzn²⁰². Wyjaśnia-

²⁰⁰ Zob. S. Kubiciel-Lodzińska, J. Maj, *The amount of remuneration offered to foreign employees taking up legal employment in Poland on the example of the Opole Voivodeship*, „Applied Sciences Review” 2016, 1, s. 63–75.

²⁰¹ A. Lindbeck, D.J. Snower, *The Insider-Outsider Theory: A Survey*, „IZA Discussion Paper” 2002, no. 534 za: N. Drejewska, *Uwarunkowania aktywności zawodowej ludności wiejskiej z perspektywy teorii „swoich” i „obcych”*, „Zeszyty Naukowe SGGW w Warszawie” Problemy Rolnictwa Światowego” 2010, 10(25), s. 51–58.

²⁰² I. Reszke, *Problem nierówności płci w teoriach kapitalistycznego rynku pracy*, „Studia Socjologiczne” 1986, 1(100), s. 137–157.

ją to niektóre z koncepcji teoretycznych, które upatrują przyczyn luki płacowej pomiędzy kobietami a mężczyznami w podziale pracy zawodowej, kształtowanego w oparciu o „zakorzenione przekonania o różnicach międzypłciowych”²⁰³. Prawdopodobnymi powodami, które determinują rozpiętość wynagrodzeń, których nie analizowano jednak w publikacji, jest miejsce wykonywania pracy oraz zajmowane stanowisko pracy. Wpływ wymienionych kryteriów na wynagradzanie imigrantów powinno być przedmiotem innej, znacznie poszerzonej analizy. Ciekawym obszarem badań, które zasygnalizowano w publikacji są natomiast aspiracje płacowe studentów. Można sądzić, że ich relatywnie wysoki poziom świadczy o postrzeganiu rynku pracy w Polsce jako rynku pracownika. Może on również wynikać z braku znajomości realiów krajowych, a przede wszystkim regionalnego rynku pracy.

- Zgodnie ze strategią lizbońską agencje zatrudnienia mogą zwiększyć elastyczność, dynamikę międzynarodowej mobilność siły roboczej w Europie poprzez lepsze dopasowanie podaży i popytu, a także zmniejszenie kosztów związanych z transgraniczną mobilnością siły roboczej²⁰⁴. Agencje zatrudnienia pełnią istotną rolę w rekrutacji pracowników w krajach wysyłających oraz w ich zatrudnianiu w krajach przyjmujących²⁰⁵. W wielu przypadkach, bez firmy pośrednictwa pracy, pracodawcy – użytkownicy nie skorzystaliby z możliwości zatrudniania obcokrajowców. Z punktu widzenia potencjalnych migrantów agencje zatrudnienia mogą przyczynić się do zmniejszenia ryzyka i kosztów związanych z podjęciem migracji, a tym samym ułatwić przemieszczanie się osób, które inaczej nie skorzystałyby z okazji wyjazdu za granicę. Z kolei dostęp do migrantów zapewnia agencjom możliwość rekrutacji pracowników do nowych sektorów. W rezultacie zagraniczni pracownicy tymczasowi mogą przyczynić się do zwiększenia przepływów migracyjnych, zmieniając jego schemat, na przykład ułatwić bardziej czasową i cykliczną migrację lub zmienić wybór migrantów (dotyczący kraju emigracji lub branży)²⁰⁶.
- Rola podmiotów rekrutujących cudzoziemców do pracy pozostaje niedoceniana, pomimo utrzymującego się popytu ekonomicznego na migrującą siłę roboczą, która jest tania, łatwo dostępna i łatwa do zwolnienia. Dla przykładu, agencje te są obecnie „kotwicami” migracji wahadłowej siły ro-

²⁰³ W. Domagała, *Segregacja zawodowa według płci w krajach OECD*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2019.

²⁰⁴ Szerzej: M. Rodrigues, *Facing the Challenge. The Lisbon Agenda for Growth and Employment. Report from the High Level Group*, in: Brussels, European Commission 2004.

²⁰⁵ J.H. Friberg, *The rise and implications...*, s. 81.

²⁰⁶ Tamże, s. 83.

boczej między Polską a Holandią²⁰⁷. To nierzadko agencje zatrudnienia poprzez swoje działania kreują „atrakcyjnych” pracowników-migrantów i aktywnie uczestniczą w ich doborze²⁰⁸.

- W badaniach ustalono, że aż 45% podmiotów w badanej grupie agencji pracy to firmy działające w województwie opolskim od 2015 r., w tym ponad 1/5 została zarejestrowana w 2016 r. Większość, bo blisko 70% agencji biorących udział w badaniu zajmowała się rekrutacją pracowników z Ukrainy na polski rynek pracy. Głównymi branżami zatrudnienia było budownictwo (40%) oraz przetwórstwo przemysłowe (30%). Najczęstszym sposobem rekrutacji obcokrajowców, który wskazało około 50% przedstawicieli agencji było korzystanie z Internetu. Jednym z najczęściej stosowanych przez agencje zatrudnienia dodatków była pomoc zagranicznym pracownikom w znalezieniu mieszkania lub wręcz oferowanie zakwaterowania (darmowego lub odpłatnego). Ponad połowa nie pobiera za nie opłat, a 40% firm gwarantuje swoim pracownikom lokum za odpłatnością. Zaledwie 6% firm nie proponuje takiej usługi.
- Blisko 70% badanych weryfikuje także umiejętności i kwalifikacje rekrutowanych Ukraińców. Warto także zauważyć, że agencje zatrudnienia świadczą także pomoc, która nie jest bezpośrednio związana z procesem zatrudniania, tj. proponują spotkania integracyjne oraz pomagają w sprowadzaniu rodziny z Ukrainy. Wśród najczęściej wymienianych trudności, związanych z zatrudnianiem cudzoziemców są rosnące oczekiwania płacowe Ukraińców. Ten czynnik wymieniło aż 98% badanych. Ponad 91% ankietowanych twierdzi, że niełatwo jest pozyskać pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach, a 90% podkreśla, że ich zdaniem w ogóle coraz trudniej jest pozyskać pracownika na Ukrainie. Najrzadziej wskazywanym problemem, wymienionym przez blisko 7% badanych były konflikty pomiędzy pracownikami polskimi a ukraińskimi.
- Celem przeprowadzonego badania było także uzyskanie odpowiedzi na pytanie o przyszłość pośrednictwa pracy oraz roli, jaką agencje pracy mogą pełnić w rekrutacji zagranicznej siły roboczej. Aż 83% respondentów uważało, że agencje pośrednictwa pracy będą coraz częściej rekrutować pracowników z krajów odleglejszych niż Ukraina. Warto zauważyć, że Ukraińcy cieszą się rosnącą sympatią w Polsce w kontekście obecności na rynku

²⁰⁷ Pisze o tym m.in. R. Pijpers, *International employment agencies and migrant flexi-work in an enlarged European Union*, "Journal of Ethnic and Migration Studies" 2010, 36(7), s. 1079–1097.

²⁰⁸ A. Findlay, D. McCollum, S. Shubin, E. Apsite, Z. Krisjane, *The role of recruitment agencies in imagining and producing the 'good' migrant*, "Social & Cultural Geography" 2013, 14(2), s. 162.

pracy²⁰⁹, co może ułatwiać im znajdowanie zatrudnienia bez konieczności korzystania z pośrednika.

- Agencje zatrudnienia są częścią tzw. przemysłu migracyjnego, który z czasem może stać się główną siłą napędzającą migracje²¹⁰. Przemysł migracyjny odnosi się do przedsiębiorców, którzy motywowani dążeniem do korzyści finansowych świadczą różnorodne usługi ułatwiające międzynarodową mobilność ludzi²¹¹. W przypadku województwa opolskiego warto podkreślić wieloletnie doświadczenia związane z rozwojem sfery pośrednictwa pracy, głównie w zakresie eksportu pracowników. Rola pośrednictwa pracy ma kluczowe znaczenie m.in. w migracjach do usług domowych²¹² oraz opieki senioralnej²¹³. Szczególnie druga sfera może stać się istotnym obszarem napływu w województwie opolskim²¹⁴. Może być również narzędziem celowo wykorzystywanym przez firmy do świadomego budowania strategii zarządzania różnorodnością²¹⁵. Niewykluczone, że może być jednym z wyróżników województwa opolskiego i wesprzeć tworzenie jego przewag konkurencyjnych²¹⁶. Być może warto rozważyć rozwój przemysłu migracyjnego jako jednej ze specjalizacji regionu. Kładąc nacisk na promowanie rzetelności, uczciwości i sumienności organizacji zaangażowanych w migracje (tj. m.in. przedsiębiorców, różnych instytucji i organizacji, usługodawców itp.)²¹⁷.

²⁰⁹ J. Maj, S. Kubiciel-Lodzinska, K. Widera, *The Willingness to Employ Immigrants in Polish Organizations*, "Journal of Intercultural Management" 2020, 12(2), s. 116. DOI: 10.2478/joim-2020-0040

²¹⁰ S. Castles, M.J. Miller, *Migracje...*, s. 250.

²¹¹ R. Hernandez-Leon, *Conceptualising the Migration Industry*, w: *The Migration Industry and the Commercialisation of International Migration*, ed. by T. Gammeltoft-Hansen, and N. Sorenson, Routledge London 2013, s. 24–44.

²¹² Szerzej: K. Wee, C. Goh, B.S.A. Yeoh, *Translating People and Policy: The Role of Maid Agents in Brokering between Employers and Migrant Domestic Workers in Singapore's Migration Industry*, "International Migration Review" 2020.

²¹³ Szerzej: T. Elrick, E. Lewandowska, *Matching and making labour demand and supply: Agents in Polish migrant networks of domestic elderly care in Germany and Italy*, "Journal of Ethnic and Migration Studies" 2008, 34(5), s. 717–734. doi:10.1080/13691830802105954.

²¹⁴ S. Kubiciel-Lodzińska, *The role of immigrants...*, s. 87–104.

²¹⁵ Szerzej: J. Maj, *Diversity Management Instruments in Polish Organisations*, "Journal of Corporate Responsibility and Leadership" 2017, no. 4, issue 1, s. 39–54.

²¹⁶ K. Malik, L. Mach, M. Szewczuk-Stępień, P. Bebenek, *Specialization integrated strategy of innovations: effective model for emerging regional economy development?*, "European Research Studies Journal" 2020, vol. XXIII, issue 2, s. 85.

²¹⁷ Jednym z przykładów wspierania tych działań jest realizacja w 2020 r. pierwszej edycji konkursu „Opolska Firma Przyjazna Cudzoziemcom”. Organizatorami byli Wydział Ekonomii i Zarządzania Politechniki Opolskiej, Opolskie Centrum Rozwoju Gospodarki, Wo-

- Zagadnienie odnoszące się do roli agencji zatrudnienia w zatrudnianiu migrantów wymaga na pewno dalszych badań w celu ustalenia, czy pośrednicy stymulują tymczasowe przepływy pracowników, czy agencje zatrudnienia stanowią pierwszy etap do regularnego zatrudnienia, czy też jest to „ślepy zaułek” dla pracowników migrujących, czyli osoby, które rozpoczynają pracę za pośrednictwem agencji raczej nie znajdują już zatrudnienia poza agencją? Należałoby także ustalić, czy pracownicy cudzoziemcy zatrudnieni za pośrednictwem agencji zatrudniania mają niższe czy wyższe zarobki od obcokrajowców zatrudnionych na tych samych stanowiskach, ale bez pomocy pośrednika. Agencje zatrudnienia mogą być istotnym elementem, sterującym rekrutacją zagranicznej siły roboczej do Polski, a ich rola w tym procesie ze względu na starzenie się polskiego społeczeństwa²¹⁸ wymaga dalszych analiz.
- Przedsiębiorczość imigrantów to zagadnienie dotychczas w Polsce i w województwie opolskim mało zbadane. Zapewne wynika to z faktu, że skala przedsiębiorczości wśród imigrantów jest stosunkowo niewielka w porównaniu z krajami typowo imigracyjnymi, jak np. Niemcy²¹⁹ czy Wielka Brytania²²⁰. Jednak ze względu na wzrost napływu cudzoziemców, wprawdzie obecnie głównie czasowych można w długim okresie spodziewać się zmiany charakteru migracji na długookresową oraz osiedleńczą. Wówczas należy oczekiwać wzrostu aktywności gospodarczej obcokrajowców.
- Imigranci to dla Polski ogromny potencjał, który należy wykorzystać chociażby w obliczu niekorzystnych zmian demograficznych. Zdecydowana większość obcokrajowców przybywających z Ukrainy, którzy stanowią dominującą grupę migrantów to osoby w wieku 30–44 lat²²¹. Skala przedsiębiorczości imigrantów powinna wzrastać, bo zależy ona pozytywnie od wie-

jewódzki Urząd Pracy w Opolu, firma APN. Patronem wydarzenia był Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu.

²¹⁸ J. Maj, *Age management in Polish enterprises: CSR or a necessity*, *Referred Paper Proceedings, Corporate Social Responsibility and Human Resource Management in V4 Countries International Scientific Conference*, Nitra 2015, s. 104–111.

²¹⁹ A. Tolciu, A. J. Schaland, T. El-Cherkeh, *Migrant entrepreneurship in Hamburg: Results from a qualitative study with Turkish entrepreneurs*, “HWWI Research Paper” 2010, no. 3–22, Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), Hamburg 2010.

²²⁰ T. Jones, M. Ram, P. Edwards, A. Kiselincev, L. Muchenje, *Mixed embeddedness and new migrant enterprise in the UK*, “Entrepreneurship and Regional Development” 2014, 26(5–6), s. 500–520, doi:10.1080/08985626.2014.950697; J. Levie, *Immigration, in-migration, ethnicity and entrepreneurship in the United Kingdom*, “Small Business Economics” 2007, 28(2–3), s. 143–169.

²²¹ W oparciu o dane uzyskane z Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuarnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

ku (*inverted u-shape* – kształt odwróconej litery U, a więc najwięcej firm zakłada się w wieku 30–40 lat). Wpływ na poziom przedsiębiorczości ma też długość pobytu w kraju docelowym, ponieważ potrzebne jest zdobycie pewnego doświadczenia zanim założy się biznes. Koniecznym wydaje się być wspieranie możliwości wykorzystywania na polskim rynku pracy kwalifikacji obcokrajowców, szczególnie tych posiadających poszukiwane wykształcenie (np. w zawodach medycznych)²²².

- Ze względu na to, że przedsiębiorczość jest ważnym czynnikiem rozwoju regionalnego²²³, a także innowacji²²⁴, a jednocześnie wskaźniki przedsiębiorczości w województwie opolskim są niewysokie, warto dostrzec, że coraz liczniejsza grupa obcokrajowców przebywających w regionie decyduje się na założenie firmy. Otwieranie działalności gospodarczych przez cudzoziemców nie ma wprawdzie charakteru masowego, ale należy zauważyć wzrost aktywności imigrantów w tym zakresie i wspierać ich kooperację²²⁵. Obecność ich firm podnosi poziom konkurencji, a to zmusza przedsiębiorców do podejmowania kreatywnych decyzji, poszukiwania nowych rynków²²⁶. Dodatkowo należałoby rozważyć wdrożenie systemu wsparcia rozwoju przedsiębiorczości²²⁷ wśród migrantów lub stworzenia ułatwień administracyjnych²²⁸.

²²² S. Kubiciel-Lodzinska, B. Solga, *Transfer of skills. How to integrate the competencies of elderly care migrants into the Polish labour market?* Proceedings of the 34th International Business Information Management Association Conference (IBIMA), 13–14 November 2019 Madrid, Spain, s. 12005–12015.

²²³ J. Zygmunt, *Przedsiębiorczość jako czynnik rozwoju regionalnego na przykładzie województwa opolskiego*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2015, nr 393, s. 184–192.

²²⁴ A. Zygmunt, *Enhancing Polish firms' innovation activities in comparison to the other Moderate Innovators countries*, „Institute of Economic Research Working Papers” 2017, no. 150, s. 1–11; A. Jasińska-Biliczak, *Endogeniczne uwarunkowania innowacyjności sektora małych i średnich przedsiębiorstw w regionie – ujęcie teoretyczne i praktyczne*, „Studia KPZK” 2017.

²²⁵ M. Szewczuk-Ściepień, B. Klemens, *Essence and role of co-operation in regional development*, „RIS3 case study, Quality – Access to Success” 2019, 20(S1), s. 463–468.

²²⁶ M. Adamska, *Selected market conditions as determinants of entrepreneurship*, Conference: Mezinárodní Masarykova konference pro doktorandy a mladé vědecké pracovníky, Hradec Králové/The Czech Republic 2018, s. 1184–1191.

²²⁷ A. Jasińska-Biliczak, *Instrumenty wspierające sektor małych i średnich przedsiębiorstw na poziomie lokalnym – przykład powiatu nyskiego*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2014, (332), s. 54–63.

²²⁸ 229 L. Hawrysz, *The concept of dynamic capabilities as the answer to the changing expectations towards public sector organisations*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie” 2018, z. 119, s. 95–110. L. Hawrysz, *Strategic Orientation and Effects of E-Administration: Findings from the Miles and Snow Framework*, *Administrative Sciences*, MDPI, „Open Access Journal” 2020, vol. 10(2), s. 1–18.

- Rosnąca imigracja do Polski wymaga zmian w zakresie polityki odnoszącej się do procesów migracyjnych. Chodzi m.in. o wsparcie strategii integracji społecznej, gospodarczej oraz kulturowej cudzoziemców²²⁹. Pomoc przedsiębiorcom imigrantom to także wyzwanie dla polityk publicznych, w tym polityk regionalnych. W województwie opolskim do tej pory nie zdefiniowano oczekiwań wobec napływających do regionu cudzoziemców (pracowników, studentów oraz przedsiębiorców). Należałoby sformułować katalog działań adresowanych do obcokrajowców. Wydaje się, że istotnym krokiem ku temu jest podjęcie przez Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego prac nad przygotowaniem regionalnego programu na rzecz integracji cudzoziemców w województwie opolskim. Jednym z jego działań miałyby być uporządkowanie informacji przeznaczonych dla cudzoziemców, w tym tych którzy zamierzają prowadzić działalność gospodarczą. Istotne wydaje się też być zaangażowanie organizacji zrzeszających przedsiębiorców oraz podmioty z trzeciego sektora do wspierania inicjatyw przedsiębiorczych podejmowanych przez cudzoziemców.
- Ze względu na to, że skala fali imigrantów napływających do Polski jest niespotykana w najnowszej historii kraju, konieczne jest zadbanie o integrację tych osób, a także ustalenie, jakie są ich oczekiwania, plany i strategie pobytu. Jednocześnie należy podkreślić, że kluczowym wyzwaniem społecznym, stojącym przed Europą jest integracja migrantów ze społeczeństwem przyjmującym oraz ich trwałe włączenie w rynek pracy. Jedną z takich możliwości jest właśnie wspieranie wśród nich postaw przedsiębiorczych. Warto zacząć postrzegać imigrantów nie tylko jako pracowników najemnych, tanią siłę roboczą do wykonywania pracy nieatrakcyjnej z punktu widzenia rodzimych pracowników²³⁰, ale jako potencjał, który może długookresowo wesprzeć w rozwoju kraj przyjmujący²³¹.
- Analizując przedsiębiorczość imigrantów, istotną kwestią jest ustalenie, czy założenie przez nich działalności gospodarczej wynika z konieczności (*necessity driven*), czy raczej obcokrajowiec dostrzegł szansę na rozwinięcie biznesu w kraju imigracji (*opportunity driven*). Każda z tych form ma inny wpływ na wzrost gospodarczy w kraju przyjmującym²³². Mniejsze znaczenie dla roz-

²²⁹ K. Heffner, B. Solga, *Challenges to the state policy towards migration processes in Poland*, "Studia z Geografii Politycznej i Historycznej" 2019, s. 113.

²³⁰ J. Rath, R. Kloosterman, *Outsiders' business: A critical review of research on immigrant entrepreneurship*, "International Migration Review" 2000, 34(3), 657-681. doi:10.2307/2675940.

²³¹ J. Maj, S. Kubiciel-Lodzińska, *Entrepreneurial tendencies of migrants working in the care sector in Poland*, "Entrepreneurial Business and Economics Review" 2020, vol. 8 (3).

²³² J. Brzozowski, M. Cucculelli, A. Surdej, *The determinants of transnational entrepreneurship and transnational ties' dynamics among immigrant entrepreneurs in ICT sector in Italy*, "International Migration" 2017, 55(3), s. 105-125. doi:10.1111/imig.12335.

woju gospodarczego mają firmy, które powstały z konieczności, jednak ich funkcjonowanie nie jest bez znaczenia dla rozwoju społeczno-kulturowego²³³.

- Prezentowana w opracowaniu analiza porównawcza wskazuje na kilka kryteriów różnicujących strategię alokacji dochodów imigrantów. Należy jednak zauważyć, że wzorce dotyczące sposobu przeznaczenia dochodów uzyskiwanych przez imigrantów w Polsce zależą w dużej mierze od innych jeszcze kryteriów: motywów migracji, przyjętej strategii migracyjnej oraz założonego celu migracji. Można zakładać, że osoby, które traktują pracę w Polsce jako czasową aktywność, dążąc do maksymalizacji swoich oszczędności oraz częściej przekazując zarobione środki do kraju pochodzenia, starają się mniejszą część uzyskanych dochodów przeznaczyć na cele typowo konsumpcyjne w kraju emigracji. Z kolei osoby, które planują pozostać w Polsce cechuje podobna struktura wydatków, jak struktura wydatków przeciętnego gospodarstwa domowego w województwie opolskim. Bardzo prawdopodobnym wyjaśnieniem zróżnicowań w odsetku dochodów przeznaczonych na cele typowo konsumpcyjne oraz oszczędności jest główny motyw migracji, dlatego inny jest sposób przeznaczenia dochodów imigrantów typowo ekonomicznych oraz imigrantów edukacyjnych.
- Wydaje się, że niezwykle ciekawym zagadnieniem byłoby podjęcie próby porównania sposobu lokacji dochodów pracowników cudzoziemskich, przebywających w Polsce ze sposobem redystrybucji dochodów polskich emigrantów przebywających za granicą²³⁴. Można przypuszczać bowiem, że obecnie imigranci z Ukrainy pod względem sposobu redystrybucji dochodów zachowują się podobnie do Polaków przebywających za granicą w początkowym stadium liberalizacji przepisów dotyczących swobody przepływu pracowników.
- Potencjalny wpływ wydatków imigrantów realizowanych w województwie opolskim na regionalny rynek towarowo-usługowy oraz rynek pracy jest niewątpliwie widoczny, ale biorąc pod uwagę zebrane podczas badań dane, trudny do oszacowania. Widoczne jest przede wszystkim to, że dzięki redystrybucji dochodów imigrantów dochodzi do pobudzania regionalnego popytu na produkowane lokalnie dobra i usługi, w tym także do znaczne-

²³³ A. Mohamoud, C. Formson-Lorist, *Diaspora and Migrant Entrepreneurs as Social and Economic Investors in Homeland Development*, Migration and Development Civil Society Network (MADE) 2014.

²³⁴ Por. R. Jończy, *Migracje zagraniczne z obszarów wiejskich województwa opolskiego po akcesji Polski do Unii Europejskiej*, Wybrane aspekty ekonomiczne i demograficzne, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Politechnika Opolska, Opole–Wrocław 2010, R. Jończy, *Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej z województwa opolskiego. Studium ekonomicznych determinant i konsekwencji*, Uniwersytet Opolski, Opole 2003.

go wzrostu popytu na regionalnym rynku nieruchomości. Zaobserwować dają się także zmiany na rynku pracy – dochodzi tam bowiem do kreacji nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach, które zaspokoją większy, dzięki imigrantom, popyt na towary i usługi²³⁵. Wymienione zagadnienia wymagają jednak dalszych i bardziej szczegółowych badań oraz analiz.

²³⁵ D. Rokita-Poskart, *Konsekwencje wewnętrznych migracji...*

Maciej FILIPOWICZ
Sebastian KRAJEWSKI
Sabina KUBICIEL-LODZIŃSKA
Diana ROKITA-POSKART
Brygida SOLGA
Teresa SOŁDRA-GWIŹDŹ

Imigracja z Ukrainy w województwie opolskim. Rekomendacje dla polityki rozwoju

1. Skłonność do osiedlenia się obywateli Ukrainy poza ojczyzną związana jest m.in. z pozytywną oceną ogółu relacji społecznych w aktualnym miejscu przebywania. Jest także funkcją siły więzi społecznych, jakie mogą pojawiać się w rezultacie długotrwałej styczności. Rekomenduje się zatem utworzenie warunków umożliwiających „odkrycie” cudzoziemców dla rodzimej społeczności lokalnej. W związku z tym rekomenduje się organizację m.in. inicjatyw o charakterze kulturalnym, które pozwoliłyby na zapoznanie się mieszkańców Opolszczyzny z kulturą ukraińską. Rzecz jednak w tym, aby nie były to inicjatywy adresowane do społeczności polskiej lub wyłącznie do mniejszości ukraińskiej. Powinny być to wydarzenia pozwalające na wspólne uczestnictwo. Adresat: Pełnomocnik Zarządu Województwa Opolskiego ds. Wielokulturowości (UMWO).
2. Przeprowadzone badanie wskazuje, że zainteresowanie osiedleniem się obywateli Ukrainy poza ojczyzną, w tym w Polsce jest uzależnione od stopnia znajomości języka polskiego. Jednocześnie ustalono, że kompetencje językowe pracowników ukraińskich są ograniczone. Rekomenduje się zatem umożliwienie uczestnictwa w szkoleniach językowych tym pracownikom, którzy posiadają dłuższe pozwolenie na pracę w Polsce. Kursy języka polskiego mogą odbywać się w formie stacjonarnej oraz online i dotyczyć róż-

nych poziomów, a także uwzględniać zarówno słownictwo ogólne, jak i zawodowe i specjalistyczne. Adresaci: UMWO, NGO, przedsiębiorcy.

3. Rekomenduje się utworzenie regionalnego systemu wsparcia pośrednictwa pracy dla cudzoziemców, w które zaangażowane byłyby agencje zatrudnienia, podmioty gospodarcze oraz jednostki samorządu województwa opolskiego. Celem takiego systemu byłoby pozyskiwanie cudzoziemców, którzy mogliby podjąć się pracy w zawodach istotnych dla regionalnej gospodarki przy jednoczesnym zagwarantowaniu pakietu integracyjnego w postaci szkoleń językowych oraz dotowaniu kosztów zakwaterowania lub wypłaty dodatkowych stypendiów przeznaczonych na udział w życiu społecznym regionu. Adresat: UMWO, agencje zatrudnienia, przedsiębiorcy.
4. Przeprowadzone analizy wskazały, że znaczna część ukraińskich studentów opolskich uczelni jest zainteresowana pozostaniem na stałe w Polsce, jednak konkurencyjne dla województwa opolskiego jest województwo dolnośląskie. Barierą są niskie wynagrodzenia oraz przekonanie o braku możliwości zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami. W związku z tym rekomenduje się wzmocnienie akademickich biur karier oraz rozważenie stypendiów dla cudzoziemców, którzy planują pozostać w województwie opolskim po zakończeniu edukacji. Adresat: UMWO, Urząd Miasta Opola, szkoły wyższe.
5. Badania pokazały, że jednymi z najważniejszych, wskazanych przez pracowników z Ukrainy potrzebami są: pomoc w legalizacji pobytu, potrzeba poprawy relacji i nastawienia Polaków do Ukraińców oraz poprawa poziomu znajomości języka polskiego. Ponadto znaczna grupa imigrantów samodzielnie poszukuje i wynajmuje mieszkanie. W tym kontekście rekomenduje się prowadzenie kampanii informacyjnych, większą współpracę z pracodawcami, organizację kursów adaptacyjnych oraz wydarzeń i imprez kulturalno-integracyjnych, oferowanie w punktach doradczo-informacyjnych pomocy prawnej i administracyjnej, wsparcia w znalezieniu lub zmianie zakwaterowania oraz pomocy prawnej w sprawach mieszkaniowych (np. sporządzanie umowy najmu, objaśnienie znaczenia poszczególnych opłat). Adresaci: UMWO, Opolski Urząd Wojewódzki, NGO, przedsiębiorcy, samorządy lokalne.
6. Badania pokazały, że występują określone nieprawidłowości związane z zatrudnieniem pracowników z Ukrainy. Dość powszechnym zjawiskiem jest pobieranie opłat w zamian za możliwość pracy, natomiast po przyjeździe okazuje się, że wykonywana praca jest inna, niż wcześniej proponowana, otrzymywane wynagrodzenie jest niższe, niż proponowane przez wyjazdem, część wynagrodzenia wypłacana jest „pod stołem”, a umowa o zatrudnieniu sporządzona jest w języku niezrozumiałym dla zagranicznego pracownika. Rekomendowanymi działaniami, które mogą wspierać cudzoziemców w przezwyciężaniu barier na rynku pracy, mogą być poradnictwo prawne

oraz spotkania ze specjalistami z różnych dziedzin życia i pracy. Adresaci: PIP, ZUS, NFZ, Urząd Skarbowy, kancelarie podatkowe.

7. Pracownicy z Ukrainy otrzymują wsparcie ze strony zatrudniających firm w różnym charakterze i zakresie – przy legalizacji zatrudnienia, pomoc w znalezieniu zakwaterowania, transport do pracy, szkolenia zawodowe, czasem też zapewniane są środki telekomunikacyjne (internet, telefon) oraz pomoc w podniesieniu kompetencji językowych. Warto kontynuować tego rodzaju wsparcie i ewentualnie poszerzyć je o doradztwo zawodowe i kursy adaptacyjne w miejscu pracy oraz dofinansowanie do kursów zawodowych i szkoleń, podnoszących kwalifikacje pracowników cudzoziemskich (działania analogiczne do finansowania przez KFS). Adresaci: przedsiębiorcy zatrudniający ukraińskich pracowników.
8. W większości Ukraińcy pracują w zespołach mieszanych polsko-ukraińskich, a relacje w miejscu pracy oceniane są przez nich jako pozytywne. Jednocześnie stwierdzają, że często są gorzej traktowani niż polscy pracownicy. Oferowanie kursów adaptacyjnych i organizowanie spotkań kulturalno – integracyjnych może korzystnie wpływać na kształtowanie się dobrych stosunków w załogach pracowniczych. Adresaci: przedsiębiorcy zatrudniający ukraińskich pracowników.
9. Ukraińcy pozytywnie oceniają relacje z mieszkańcami miejscowości, w której pracownicy przebywają oraz z osobami w sklepach i punktach usługowych. Nisko oceniane są natomiast kontakty z urzędnikami, przy jednocześnie dominacji ocen neutralnych. Jednocześnie większość pracowników ukraińskich spędza czas wolny we własnym gronie. Z tej perspektywy celowe jest: organizowanie szkoleń dla urzędników w zakresie podstawowych umiejętności i wiedzy potrzebnej do kompleksowej obsługi klientów/petentów cudzoziemców oraz kampanii świadomościowych dla mieszkańców regionu, ponadto – jak wskazano – spotkań kulturalno-integracyjnych oraz dni otwartych, pozwalających poznać kulturę polską i kulturę cudzoziemców i pomoc w organizacji czasu wolnego – oferowanie udziału w imprezach kulturalnych, sportowych, wycieczkach na obszarze regionu itp. Adresaci: UMWO, NGO, samorządy lokalne.
10. Większość Ukraińców w Polsce czuje się dobrze, mimo wszystko incydenty na tle narodowościowym zdarzają się – pewna część Ukraińców spotkała się z niechęcią, doświadczyło wyśmiania, usłyszało pod swoim adresem obraźliwe słowa, zobaczyło obraźliwe gesty, niewielu doświadczyło też przemocy fizycznej (pobicie, szturchnięcie, popchnięcie). Zasadna jest zatem organizacja kampanii świadomościowych dla mieszkańców regionu oraz spotkań kulturalno-integracyjnych, dni otwartych, pozwalających poznać kulturę polską i kulturę cudzoziemców, ponadto zasadne jest wsparcie in-

- tegracyjne dla dzieci cudzoziemskich, porady psychologiczne, pedagogiczne, organizacja we współpracy ze szkołami imprez integracyjnych. Zasadne jest ponadto monitorowanie praktyk dyskryminujących Ukraińców na rynku pracy. Adresaci: UMWO, NGO, Państwowa Inspekcja Pracy, szkoły.
11. Część pracujących w województwie opolskim Ukraińców wyraźnie jest zainteresowana podjęciem działalności gospodarczej w Polsce. Warto zatem rozważyć wdrożenie systemu wsparcia rozwoju przedsiębiorczości wśród migrantów lub stworzenia ułatwień administracyjnych (np. objęcie pakietem szkoleniowym „Pierwsze kroki przedsiębiorcy”, wsparcie dotacją na rozpoczęcie działalności lub wsparcie pomostowe). Zasadne będzie zaangażowanie organizacji zrzeszających przedsiębiorców oraz podmiotów z trzeciego sektora do wspierania inicjatyw przedsiębiorczych podejmowanych przez cudzoziemców. Warto ponadto wspierać możliwości wykorzystywania na polskim rynku pracy kwalifikacji obcokrajowców, szczególnie tych posiadających poszukiwane umiejętności (np. w zawodach medycznych). Adresat: UMWO, OCRG, WUP, przedsiębiorcy.
 12. Część Ukraińców jest zainteresowana sprowadzeniem do regionu rodziny. Stworzenie pakietu „Moja rodzina” można skierować do sprowadzanych rodzin cudzoziemskich i rozważyć zaoferowanie wsparcia w aktywizacji społecznej w postaci kursów kulturowo-adaptacyjnych, kursów języka polskiego, wsparcia prawnego i psychologicznego, pomocy w znalezieniu mieszkania, działań o charakterze kulturowym (np. zapoznanie z historią i kulturą regionu, wyjścia do muzeów, wycieczki po regionie itp.), podniesienie kwalifikacji zawodowych rodziców i pomoc w uznaniu posiadanych kwalifikacji, pomoc dzieciom w integracji, współpraca ze szkołami, działania integracyjne wobec rówieśników w szkole. Adresaci: UMWO, NGO, szkoły.
 13. Z punktu widzenia niekorzystnej sytuacji demograficznej województwa opolskiego istotne są kwestie związane ze zjawiskami rodzinnymi (dzietność) odnoszącymi się do rodziny imigranckiej. Na podstawie uzyskanych wyników badań można stwierdzić, że nadzieje na poprawę sytuacji demograficznej regionu związane z napływem dużych strumieni migracyjnych z obszarów (państw) o wysokiej dynamice urodzeń okazują się raczej złudne, ze względu na przekształcenia dokonujące się zarówno w formach rodziny, jak i we wzorach dzietności. W związku z tym jedyną rekomendacją jaką można sformułować w stosunku do zjawisk związanych z „rodziną imigracyjną”, w tym ze zjawiskiem dzietności z perspektywy polityki rozwoju, jest ewentualne przedłużenie do 2030 roku programu „Specjalna Strefa Demograficzna w województwie opolskim do 2020 roku. Opolskie dla Rodziny” i przygotowanie specjalnego pakietu obejmującego wsparcie dla rodzin imigracyjnych, osiedlających się w województwie opolskim, a tak-

- że przygotowanie odpowiedniego wsparcia dla gmin w procesie rozbudowy takiego programu, również na małych obszarach/rejonach o parametry Specjalnych Stref Demograficznych. Adresat: UMWO.
14. Z perspektywy regionalnej polityki integracyjnej należałoby sformułować katalog działań adresowanych do obcokrajowców. Wydaje się, że istotnym krokiem ku temu są podjęte przez Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego prace nad przygotowaniem regionalnego programu na rzecz integracji cudzoziemców w województwie opolskim, którego celem jest identyfikacja najważniejszych potrzeb i problemów imigrantów oraz możliwości ich wspierania. Program integracyjny dla imigrantów w województwie opolskim mógłby stanowić uzupełnienie programu „Opolskie dla rodziny”. Konieczne są dalsze prace nad programem. Adresat: UMWO
 15. Konieczne jest dalsze stałe monitorowanie obecności Ukraińców w regionie i doskonalenie systemu informacji w tym obszarze. Wskazana jest realizacja badań ilościowych oraz jakościowych (wywiady pogłębione, zogniskowane wywiady grupowe) poszerzających stan wiedzy na temat obecności cudzoziemców w regionie opolskim. Warto uporządkować informacje przeznaczone dla cudzoziemców, w tym dedykowane tym, którzy zamierzają prowadzić działalność gospodarczą. W obszarze poszerzania informacji o cudzoziemskich pracownikach rekomenduje się, aby Zakład Ubezpieczeń Społecznych przygotowując sprawozdawczość w zakresie branż zatrudnienia cudzoziemców, rozważył umożliwienie agencjom pracy wskazanie branży, w której pracują zatrudniani przez nich obcokrajowcy. Adresat: WUP, ZUS, UMWO, uczelnie wyższe.
 16. Warto rozważyć rozwój sfery usług związanych z mobilnością pracowników jako jednej ze specjalizacji regionu, kładąc nacisk na promowanie rzetelności, uczciwości i sumienności organizacji zaangażowanych w migracje (tj. m.in. przedsiębiorców, różnych instytucji i organizacji, usługodawców itp.). Adresat: UMWO.
 17. Zasadne jest stworzenie zestawu działań promujących opolskie uczelnie za granicą, które mogą zachęcić do studiowania w regionie. Wówczas zwiększą się szanse, aby osoby z zagranicy zdecydowały się zamieszkać i pracować w regionie. Adresaci: uczelnie wyższe, UMWO, Urząd Miasta Opola.
 18. Warto zastanowić się nad stworzeniem instrumentów zachęcających imigrantów do oszczędzania w Polsce. Dotyczy to również zachęt związanych z oszczędzaniem na emeryturę. Jednocześnie, ponieważ Ukraińcy stanowią znaczną grupę konsumentów na rynku, powinno się podjąć działania informujące o prawach przysługujących imigranckim konsumentom. Warto uruchomić odpowiednie strony w języku ukraińskim np. UOKiK, Miejski Rzecznik Konsumentów. Adresat: Ministerstwo Finansów, Narodowy Bank Polski, UOKiK, Urząd Miasta Opola.

BIBLIOGRAFIA

- Abuosi, A.A., Abor, P.A., *Migration intentions of nursing students in Ghana: Implications for human resource development in the health sector*, "Journal of International Migration and Integration" 2015, 16(3).
- Adamczyk A., *Imigracja zarobkowa do Polski. Casus Ukraińców (2014–2017)*, „Środkowoeuropejskie Studia Polityczne” 2018, 2.
- Adamowicz R., *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych*, ZUS, Warszawa 2019.
- Adamska M., *Selected market conditions as determinants of entrepreneurship*, Conference: *Mezinárodní Masarykova konference pro doktorandy a mladé vědecké pracovníky*, Hradec Králové/The Czech Republic 2018.
- Andrejuk, K., *Bycie imigrantką jako zasób i jako bariera. Prowadzenie działalności gospodarczej w Polsce w narracjach imigrantek z krajów byłego ZSRR*, „Studia Socjologiczne” 2015, 1(216).
- Andrejuk, K., *Przedsiębiorcy ukraińscy w Polsce. Struktura i sprawstwo w procesie osiedlenia*, Warszawa 2017.
- Arango J., *Explaining migration: a critical view*, "International Social Science Journal" 2000, 52, (165).
- Baltaci A., *A Comparison of Syrian Migrant Students in Turkey and Germany: Entrepreneurial Tendencies and Career Expectations*, "European Journal of Educational Research", vol. 6 (1).
- Baranowska A., *Aktywizacja społeczno-zawodowa imigrantów w Polsce*, w: *Reintegracja – Edukacja – Adaptacja. Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem* red. M. Kowalski, A. Knocińska, P. Frąckowiak, Wydawnictwo POLIGRAFIA KMB, Gniezno 2015.

- Bartuś, A., *Rozwój zatrudnienia poprzez agencje pracy tymczasowej w warunkach spowolnienia gospodarczego i wysokiego bezrobocia*, „Public, Corporate and Private Finance under Uncertainty” 2015.
- Benedict R., *Wzory kultury*, PIW, Warszawa 1966.
- Bodvarsson Ö.B., Van den Berg H., *The Economics of Immigration. Theory and Policy*, Springer, Berlin, Heidelberg 2013.
- Bodvarsson Ö.B., Van den Berg H., *The Impact of Immigration on a Local Economy: The Case of Dawson County*, „Great Plains Research: A Journal of Natural and Social Sciences” 2003, 656.
- Bojar H., *Rodzina imigrancka w Polsce z perspektywy community studies*, w: *Oblicza lokalności: ku nowym formom życia lokalnego*, red. J. Kurczewska, IFIS PAN, Warszawa, s. 364–387.
- Bojar H., *Wzory migracji z perspektywy rodziny i ich potencjał integracyjny w kontekście polskim*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2011.
- Brożek A., *Polonia amerykańska 1854–1939. Przegląd form działania polskiej grupy etnicznej w Stanach Zjednoczonych*, Wydawnictwo Interpress, Warszawa 1977.
- Brożek A., *Ślązacy w Teksasie*, Instytut Śląski, PWN, Warszawa–Wrocław 1972.
- Brunarska Z., Grotte M., Lesińska M., *Migracje obywateli Ukrainy do Polski w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego: stan obecny, polityka, transfery pieniężne*, Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2012.
- Brzozowska A., *Przedsiębiorczość imigrantów wietnamskich w Polsce*, rozprawa doktorska, Warszawa 2015.
- Brzozowski J., *Ekonomiczne teorie migracji międzynarodowych*, „Zeszyty Naukowe” 2011, 855.
- Brzozowski J., *Przedsiębiorczość imigrantów w Krakowie – stan obecny i perspektywy rozwoju*, Obserwatorium Wielokulturowości i Migracji: UEK, Kraków 2019.
- Brzozowski J., Cucculelli M., Surdej A., *The determinants of transnational entrepreneurship and transnational ties’ dynamics among immigrant entrepreneurs in ICT sector in Italy*, „International Migration” 2017.
- Brzozowski J., Pędziwiatr K., *Analysis of the integration process of immigrants in Lesser Poland*, w: *Immigrants in Lesser Poland: between integration, assimilation, separation and marginalisation*, ed. E. Pindel, Akademia Ignatianum w Krakowie, Kraków 2014.
- Brzozowski J., Pędziwiatr K., *Pushed to the mainstream market: the case of immigrant entrepreneurs in Lesser Poland*, „Cross-Border Migration and Its Implications for the Central European Area”, 2015.
- Budżety gospodarstw domowych w 2018 r.*, informacje statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019.
- Caruso R., De Wit H., *Determinants of mobility of students in Europe: Empirical evidence for the period 1998–2009*, „Journal of Studies in International Education” 2015, 19(3).

- Card D., *How Immigration Affects U.S. Cities*, "CReAM Discussion Paper Series" 2007, 11.
- Card D., *The impact of the Mariel Boatlift on the Miami labor market*, "Industrial and Labor Relations Review" 1990, 43 (2).
- Castles S., Miller M.J., *Migracje we współczesnym świecie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.
- Cieślińska B., Grabowska I., Krzyżowski L., Łodziński S., Niedźwiecki D., Slany K., Zielińska M., *Socjologiczna perspektywa badań nad migracjami*, w: *Raport o stanie badań nad migracjami w Polsce po 1989 roku*, red. A. Horolets, M. Lesińska, M. Okólski, Komitet Badań nad Migracjami PAN, Warszawa 2018.
- Cudzoziemcy na krajowym rynku pracy w ujęciu regionalnym. Raport końcowy*, Centrum Badań i Edukacji Statystycznej GUS, Warszawa 2018.
- Cudzoziemcy na rynku pracy w województwie opolskim w 2019 r.* informacja sygnałna, 2020, Urząd Statystyczny w Opolu, Opole 2020.
- Czapiński J., *Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, raport, red. J. Czapiński, T. Panek, Warszawa 2014.
- Czerniejewska I., „Migranci aktywni zawodowo” czy „zagraniczni przedsiębiorcy”?, raport z badań, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2014.
- Datta K., McIlwaine C., Herbert J., Evans Y., May J., Wills J., *Men on the move: narratives of migration and work among low-paid migrant men in London*, "Social & Cultural Geography" 2009, 10(8).
- Dekada członkostwa Polski w UE. Społeczne skutki migracji Polaków po 2004 r.*, red. M. Lesińska, M. Okólski, K. Slany, B. Solga, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2015.
- Dhaliwal S., *Dynamism and enterprise: Asian female entrepreneurs in the United Kingdom*, "Journal of Immigrant & Refugee Studies" 2007, 5(2).
- Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, red. J. Czapiński, T. Panek, Warszawa 2014.
- Długosz P., *Strategie życiowe młodzieży na pograniczu polsko-ukraińskim*, NOMOS, Kraków 2017.
- Domagała W., *Segregacja zawodowa według płci w krajach OECD*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2019.
- Drejewska N., *Uwarunkowania aktywności zawodowej ludności wiejskiej z perspektywy teorii „swoich” i „obcych”*, „Zeszyty Naukowe SGGW w Warszawie”, Problemy Rolnictwa Światowego” 2010, 10(25).
- Dybowska J., *Przemiany demograficzne w regionie o nasilonej migracji zagranicznej na przykładzie województwa opolskiego*, Wyd. Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2013.
- Elrick T., Lewandowska E., *Matching and making labour demand and supply: Agents in Polish migrant networks of domestic elderly care in Germany and Italy*, "Journal of Ethnic and Migration Studies" 2008, 34(5).

- Filipowicz F., *Płynąc pod prąd, czyli krytyka kapitału społecznego*, w: Szczepański M.S., Ślíz A., *Kapitały. Ludzie i instytucje. Studia i szkice socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole–Tychy 2006.
- Filipowicz M., *Pracownicy ukraińscy na regionalnym rynku pracy. Studium społeczno-ekonomiczne*, Wojewódzki Urząd Pracy, Opole 2019.
- Findlay A., McCollum D., Shubin S., Apsite E., Krisjane Z., *The role of recruitment agencies in imagining and producing the 'good' migrant*, "Social & Cultural Geography" 2013, 14(2).
- Forde C., Slater G., *Agency working in Britain: character, consequences and regulation*, "British Journal of Industrial Relations" 2005, 43(2).
- Friberg J. H., *The rise and implications of temporary staffing as a migration industry in Norway*, "Nordic Journal of Migration Research" 2016, 6(2).
- Glinka B., Brzozowska A., *Immigrant Entrepreneurs: in Search of Identity*, "Entrepreneurial Business and Economics Review" 2015, 3(3), 51–76.
- Górny A., Kaczmarczyk P., *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, Instytut Studiów Społecznych, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2003.
- Górny A., Kaczmarczyk P., Szulecka M., Bitner M., Okólski M., Siedlecka U., Stefańczyk U., *Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców*, OBM Uniwersytet Warszawski, WiseEuropa, Warszawa 2018.
- Górny A., Kołodziejczyk K., Madej K., Kaczmarczyk P., *Nowe obszary docelowe w imigracji z Ukrainy do Polski. Przypadek Bydgoszczy i Wrocławia na tle innych miast*, CMR Working Papers 118/176, Ośrodek Badań nad Migracjami, Warszawa 2019.
- Górny A., Madej K., Porwit K., *Ewolucja czy rewolucja? Imigracja z Ukrainy do aglomeracji warszawskiej z perspektywy lat 2015–2019*, CMR Working Papers 123/181, Ośrodek Badań nad Migracjami, Warszawa 2020.
- Górny A., Śleszyński P., *Exploring the spatial concentration of foreign employment in Poland under the simplified procedure*, "Geographia Polonica" 2019, 92.
- Greenwood M., McDowell J., *The Factor Market Consequences of U.S. Immigration*, "Journal of Economic Literature" 1985, 24.
- Grzymała-Kazłowska A., Łodziński S., *Problemy integracji imigrantów: koncepcje, badania, polityki*, Warszawa 2008.
- Habermas J., *Obywatelstwo a tożsamość narodowa: rozważania nad przyszłością Europy*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 1993.
- Hansen K., Świdarska A., *Mowa nienawiści jako zachowanie powiązane ze stereotypami i emocjami międzygrupowymi*, w: *Uprzedzenia w Polsce 2017: oblicza przemocy międzygrupowej*, red. M. Winiewski, Liberilibrarii, Warszawa 2018.
- Hawrysz L., *Strategic Orientation and Effects of E-Administration: Findings from the Miles and Snow Framework*, Administrative Sciences, MDPI, "Open Access Journal" 2020, vol. 10(2).

- Hawrysz L., *The concept of dynamic capabilities as the answer to the changing expectations towards public sector organisations*, "Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie" 2018, z. 119.
- Heckathorn D.D., *Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations*, "Social Problems" 1997, 44(2).
- Heffner K., *Migracje a rozwój regionu. Znaczenie procesów migracyjnych dla rozwoju regionów w Polsce*, w: *Spółczesność Śląska Opolskiego 1945–2011–2035 – aspekty społeczne, demograficzne i rynku pracy*, red. R. Rauziński, T. Słodra-Gwiżdż, PIN – Instytut Śląski w Opolu, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Opole–Warszawa 2012.
- Heffner K., Klemens B., Solga B., *Challenges of Regional Development in the Context of Population Ageing. Analysis Based on the Example of Opolskie Voivodeship, "Sustainability"* 2019, 11(19).
- Heffner K., Solga B., *Challenges to the state policy towards migration processes in Poland, "Studia z Geografii Politycznej i Historycznej"* 2019.
- Heffner K., Solga B., *Praca w RFN i migracje polsko-niemieckie a rozwój regionalny Śląska Opolskiego*, Opole 1999.
- Heffner K., Solga B., *Zmieniająca się rola migracji zagranicznych w rozwoju regionów w Polsce*, w: *Dekada członkostwa Polski w UE. Społeczne skutki emigracji Polaków po 2004 roku*, red. nauk. M. Lesińska, M. Okólski, K. Slany, B. Solga, Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytet Warszawski, Komitet Badań nad Migracjami PAN, Warszawa 2014.
- Hernandez-Leon R., *Conceptualising the Migration Industry*, w: *The Migration Industry and the Commercialisation of International Migration*, ed. by T. Gammeltoft-Hansen, N. Sorenson, Routledge, London 2013.
- Imigranci w Małopolsce. Między integracją, asymilacją, separacją, marginalizacją*, red. E. Pindel, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, Kraków 2014.
- Immigrant Entrepreneurship: Cases from Contemporary Poland*, red. B. Glinka, A.W. Jelonek, Routledge, New York 2020.
- Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2018 r.*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy.
- Informacja o sytuacji na rynku pracy według stanu na 31 grudnia 2019 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Opole 2019.
- Jahoda M., Lazarsfeld P.F., Zeisel H., *Bezrobotni Marienthalu*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2007.
- Jasińska-Biliczak, A., *Instrumenty wspierające sektor małych i średnich przedsiębiorstw na poziomie lokalnym – przykład powiatu nyskiego*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2014, (332).
- Jasińska-Biliczak A., *Endogeniczne uwarunkowania innowacyjności sektora małych i średnich przedsiębiorstw w regionie – ujęcie teoretyczne i praktyczne*, „Studia KPZK” 2017.

- Jones T., Ram M., Edwards P., Kiselinchev A., & Muchenje L., *Mixed embeddedness and new migrant enterprise in the UK*, "Entrepreneurship and Regional Development" 2014, 26(5–6).
- Jończy R., *Migracje zagraniczne z obszarów wiejskich województwa opolskiego po akcesji Polski do Unii Europejskiej. Wybrane aspekty ekonomiczne i demograficzne*, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Politechnika Opolska, Opole–Wrocław 2010.
- Jończy R., *Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej z województwa opolskiego. Studium ekonomicznych determinant i konsekwencji*, Uniwersytet Opolski, Opole 2003.
- Jończy R., Kubiciel S., *Zatrudnienie obcokrajowców w województwie opolskim (w kontekście niedopasowań strukturalnych na opolskim rynku pracy)*, Opole 2010.
- Jończy R., Łukaniszyn-Domaszewska K., *Wpływ ludności pochodzenia niemieckiego oraz organizacji mniejszości niemieckiej na regionalny rozwój społeczno-gospodarczy. Wybrane zagadnienia (ze szczególnym uwzględnieniem województwa opolskiego)*, Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, Gliwice–Opole 2014.
- Jóźwiak J., *Laudacja podczas uroczystości nadania tytułu doktora honoris causa Profesorowi Dirkowi van de Kaa przez Szkołę Główną Handlową w 2003 roku*.
- Kaczmarczyk P., *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 200.
- Kaczmarczyk P., Tyrowicz J., *Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami*, „Biuletyn FISE” 2008, nr 3.
- Keryk M., Pawlak M., *Migranci o wysokich kwalifikacjach na rynku pracy. Perspektywa instytucji rynku pracy w: Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Raport z badań 2014–2015*, red. J. Konieczna-Sałamatin, Instytut Społeczno-Ekonomicznych Ekspertyz, Fundacja „Nasz Wybór”, Warszawa 2015.
- Keynes, J.M., *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.
- Klimek D., *Funkcja ekonomiczna migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski*, Politechnika Łódzka, Łódź 2015.
- Kłoskowska A., *Socjologia kultury*, PWN, Warszawa 2007.
- Konieczna-Sałamatin J., *Imigracja do Polski w świetle danych urzędowych*, w: *Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Raport z badań 2014–2015*, red. J. Konieczna-Sałamatin, Wydawnictwo ISEE i Fundacja „Nasz Wybór”, Warszawa 2015.
- Kryńska E., *The Faces of Contemporary Labour Market Segmentation*, „Olsztyn Economic Journal” 2017, 12(2).
- Kubiciel-Lodzińska S., *Sklonność cudzoziemców do podejmowania pracy i osiedlania się w województwie opolskim*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, 2017, nr 309.

- Kubiciel-Lodzińska S., *The role of immigrants in providing elderly care services for an ageing Polish population: complementary or substitutionary*, „Problems of Social Policy” 2019, 45(2).
- Kubiciel-Lodzińska S., *Trzy dekady imigracji zarobkowej do województwa opolskiego. Zmiany skali i struktury napływu zagranicznej siły roboczej*, w: *Województwo opolskie 1989–2019. Przemiany społeczno-gospodarcze i przestrzenne oraz wyzwani rozwojowe*, red. B. Solga, Opole 2019.
- Kubiciel-Lodzińska S., *Zatrudnienie cudzoziemców w przedsiębiorstwach. Determinanty i perspektywy (przykład województwa opolskiego)*, Katowice 2016.
- Kubiciel-Lodzińska S., *Zatrudnienie cudzoziemców w województwie opolskim jako konsekwencja przemian następujących na regionalnym rynku pracy. Stan obecny i perspektywy*, „Barometr Regionalny. Analizy i prognozy” 2011, nr 4(26).
- Kubiciel-Lodzińska S., Maj J., *The amount of remuneration offered to foreign employees taking up legal employment in Poland on the example of the Opole Voivodeship*, „Applied Sciences Review” 2016, 1.
- Kubiciel-Lodzińska S., Maj J., Bębenek P., *Przedsiębiorczość imigrantów przewagą konkurencyjną województwa opolskiego*, Politechnika Opolska, Opole 2018.
- Kubiciel-Lodzińska S., Maj J., Widera K., *Costs and benefits resulting from employing foreigners as perceived from the labour market segments perspective (based on the data from Opolskie Voivodeship in Poland)*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2020, 1 (175).
- Kubiciel-Lodzińska S., Ruszczak B., *Non-Salary employment conditions offered to foreigners legally employed in Poland (study based on the Opole Voivodeship data)*, „Central and Eastern European Journal of Management and Economics” 2017, 1.
- Kubiciel-Lodzińska S., Ruszczak B., *The Determinants of Student Migration to Poland Based on the Opolskie Voivodeship Study*, „International Migration” 2016, 54 (5).
- Kubiciel-Lodzińska S., Solga B., *Transfer of Skills. How to integrate the competencies of elderly care migrants into the Polish labour market?* Proceedings of the 34th International Business Information Management Association Conference (IBIMA), 13–14 November 2019, Madrid, Spain.
- Lalak D., *„Swoi” i „obcy” w perspektywie antropologiczno-społecznej*, w: *Migracja, uchodźstwo, wielokulturowość. Zderzenie kultur we współczesnym świecie*, red. D. Lalak. Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007.
- Lee E.S., *A Theory of Migration*, „Demography” 1966, vol. 3, no. 1.
- Leiber S., Matuszczyk K., Rossow V., *Private Labor Market Intermediaries in the Europeanized Live-in Care Market between Germany and Poland: A Typology*, „Zeitschrift für Sozialreform” 2019, vol. 65 (3).
- Leicht R., Di Bella J., Langhauser M., Leiß M., Philipp R., Werner L., Volkert M., Berwing S., Tur Castelló J., *Schöpferische Kraft der Vielfalt: Zugewanderte und ihre Unternehmen*, Mannheim 2012.

- Lévesque M., Minniti M., *Age matters: How demographics influence aggregate entrepreneurship*, "Strategic Entrepreneurship Journal" 2011, 5(3).
- Levie J., *Immigration, in-migration, ethnicity and entrepreneurship in the United Kingdom*, "Small Business Economics" 2007, 28(2–3).
- Lindbeck A., Snower D. J., *The Insider-Outsider Theory: A Survey*, "IZA Discussion Paper" 2002, no. 534.
- Łodziński S., *Badania postaw społeczeństwa polskiego wobec migracji i migrantów*, w: *Raport o stanie badań nad migracjami w Polsce po 1989 roku*, red. A. Horolets, M. Lesińska, M. Okólski, Komitet Badań nad Migracjami PAN, Warszawa 2018.
- MacKenzie R., Forde C., *The rhetoric of the good worker versus the realities of employers' use and the experiences of migrant workers*, "Work, employment and society" 2009, 23(1).
- Maj J., *Age management in Polish enterprises: CSR or a necessity*, Referred Paper Proceedings, Corporate Social Responsibility and Human Resource Management in V4 Countries International Scientific Conference, Nitra 2015.
- Maj J., *Diversity Management Instruments in Polish Organisations*, "Journal of Corporate Responsibility and leadership" 2017, no. 4, issue 1.
- Maj J., Kubiciel-Łodzińska S., *Entrepreneurial tendencies of migrants working in the care sector in Poland*, "Entrepreneurial Business and Economics Review" 2020, vol. 8(3).
- Maj J., Kubiciel-Łodzińska S., Widera K., *The Willingness to Employ Immigrants in Polish Organizations*, "Journal of Intercultural Management" 2020.
- Malik K., Mach L., Szewczuk-Stępień M., Bębenek P., *Specialization integrated strategy of innovations: effective model for emerging regional economy development?*, "European Research Studies Journal" 2020, vol. XXIII, issue 2.
- Massey D.S., *The Social and Economic Origins of Immigration*, "The Annals of the American Academy of Political and Social Science" 1990, 510(1).
- Matkowska M., *Imigranci na polskim rynku pracy*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 25.
- McDowell L., Batnitzky A., Dyer S., *Internationalization and the spaces of temporary labour: the global assembly of a local workforce*, "British Journal of Industrial Relations" 2008, 46(4).
- Modigliani F., Ando A., *The „Life Cycle” Hypothesis of Saving: Aggregate Implications and Tests*, "American Economic Review" 1963, 53.
- Modigliani F., *The Life Cycle Hypothesis of Saving, The Demand for Wealth and the Supply of Capital*, "Social Research" 1966, 2 (33).
- Modood T., *Multikulturalizm*, Nauka i Innowacje, Poznań 2014.
- Mohamoud A., Formson-Lorist C., *Diaspora and Migrant Entrepreneurs as Social and Economic Investors in Homeland Development*, Migration and Development Civil Society Network (MADE), 2014.

- Morawski W., *Socjologia ekonomiczna*, PWN, Warszawa 2001.
- Mucha J., *Stosunki etniczne jako typ stosunków społecznych we współczesnej „makrosocjologii indywidualistycznej”*, „Studia Socjologiczne” 2005, 2 (177).
- Nestorowicz, J., *Do Networks Do the Works? Towards Recognising (and Solving) a Migration-Entrepreneurship Conundrum*, “Central and Eastern European Migration Review” 2013, vol. 2, no. 2.
- Nica E., *Labor Market Determinants of Migration Flows in Europe*, “Sustainability” 2015, 7(1).
- Niedźwiecki D., *Migracje i tożsamość. Od teorii do analizy przypadku*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2010.
- North D. C., *Efektywność gospodarcza w czasie w: Współczesne teorie socjologiczne*, red. A. Jasińska-Kania, L. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski, Scholar, Warszawa 2006.
- Okólski M., *Substytucja i dyskryminacja na polskim rynku pracy w sytuacji nasilonej migracji*, „CMR Working Papers”, no. 114/172.
- Pasierbiński A., *Wyjazdy na stałe do RFN ludności rodzimej a procesy integracji na Śląsku Opolskim po II wojnie światowej*, maszynopis niepublikowany, sygnatura A 637 vol. 79. Instytut Śląski, Opole 1980.
- Pijpers R., *International employment agencies and migrant flexiwork in an enlarged European Union*, “Journal of Ethnic and Migration Studies” 2010, 36(7).
- Piotrowski M., *Ukraińcy na rynku pracy w Polsce – komplementarni czy substytucyjni?*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty” 2015, t. 35, nr 1.
- Piotrowski M., Organiściak-Krzykowska A., *Zatrudnienie cudzoziemców na polskim rynku pracy-aspekty popytowe i strukturalne*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2016, 100.
- Platje J., Poskart R., Rokita-Poskart D., *Źródła finansowania wydatków konsumpcyjnych studentów opolskiego ośrodka akademickiego*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2016, 425.
- Populacja cudzoziemców w Polsce w czasie Covid-19. Badanie eksperymentalne*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020.
- Raport o stanie badań nad migracjami w Polsce po 1989 roku*, red. A. Horolets, M. Lesińska, M. Okólski, Komitet Badań nad Migracjami PAN, Warszawa 2018.
- Rath J., Kloosterman R., *Outsiders’ business: A critical review of research on immigrant entrepreneurship*, “International Migration Review” 2000, 34(3).
- Raport z badania*, Global Entrepreneurship Monitor Polska 2020.
- Rauziński R., *Migracje zagraniczne a rozwój regionalny i lokalny (przykład Śląska Opolskiego)*, w: *Transformacje. Przewodnik po zmianach społeczno-ekonomicznych w Polsce*, red. A. Górny, P. Kaczmarczyk, M. Lesińska, Scholar, Warszawa 2016.
- Reszke I., *Problem nierówności płci w teoriach kapitalistycznego rynku pracy*, „Studia Socjologiczne” 1986, 1(100).

- Rodrigues, M., *Facing the Challenge. The Lisbon Agenda for Growth and Employment. Report from the High Level Group*, in: Brussels, European Commission 2004.
- Roguła E., *Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy w województwie opolskim, Studium ekonomiczno-społeczne*, niepublikowany dokument wewnętrzny, sygnatura 240000/064/7/1/2020-ORG, ZUS O/Opole, Opole 2020.
- Rokita-Poskart D., *Akademickość i migracje na studia a rozwój województwa opolskiego – przeszłość, stan obecny oraz perspektywy*, w: *Województwo opolskie 1989–2019. Przemiany społeczno-gospodarcze i przestrzenne oraz wyzwania rozwojowe*, red. B. Solga, Politechnika Opolska, Opole 2020.
- Rokita-Poskart D., *Konsekwencje wewnętrznych migracji edukacyjnych w gospodarczym pejzażu miasta akademickiego (na przykładzie opolskiego ośrodka akademickiego)*, „*Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*” 2016, 3.
- Rokita-Poskart D., Mach Ł., *Selected Meso-Economic Consequences of the Changing Number of Students in Academic Towns and Cities (A Case Study of Poland)*, „*Sustainability*” 2019, 11(7), 15. doi:10.3390/su11071901.
- Romaniszyn K., *Wpływ migracji zagranicznych na formę organizacji rodziny*, „*Studia Polonijne*” 2001, nr 21.
- Sakson A., *Ukraińscy imigranci zarobkowi w Polsce (2017–2019)*, w: *Migranci i mniejszości jako obcy i swoi w przestrzeni polityczno-społecznej*, red. A. Adamczyk, A. Sakson, C. Trosiak, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Politycznych i Dziennikarstwa, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2019.
- Sapsford D., Tzannatos Z., *Labour Supply: The Basic Model*, in: *The Economics of the Labour Market, Texts in Economics*, Palgrave, London 2013.
- Slany K., Krzyżowski Ł., *Rodziny i migracje w badaniach socjologicznych*, w: *Raport o stanie badań nad migracjami w Polsce po 1989 roku*, red. A. Horolets, M. Lesińska, M. Okólski, Komitet Badań nad Migracjami PAN, Warszawa 2018.
- Social Diagnosis 2015, Objective and Subjective Quality of Life in Poland*, red. J. Czapiński, T. Panek, Warszawa 2015.
- Solga B., *Migracje polsko-niemieckie i ich konsekwencje społeczno-ekonomiczne na obszarach wiejskich Śląska Opolskiego*, Opole 2002.
- Solga B., *Migracje zagraniczne i ich wpływ na rozwój regionu opolskiego ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy i sytuacji demograficznej*, w: *Województwo opolskie 1989–2019. Przemiany społeczno-gospodarcze i przestrzenne oraz wyzwania rozwojowe*, red. B. Solga, Politechnika Opolska, Opole 2020.
- Solga B., *Współczesne procesy zachodzące na rynku pracy województwa opolskiego*, „*Studia Śląskie*” 2018, t. 83.
- Solga B., Kubiciel-Lodzińska S., *Poland: immigration instead of emigration. Transformation of the mobility model. Vision 2020: Sustainable Economic Development*, „*Innovation Management, and Global Growth*” 2017, vol. I–IX.

- Sołdra-Gwiżdż T., *Czy „pułapka niskiej dzietności” w województwie opolskim? Perspektywa socjologiczna*, „Studia Ekonomiczne” 2017, nr 309, s. 39–48.
- Sołdra-Gwiżdż T., *Lokalne, regionalne czy globalne? Problemy społeczne Śląska Opolskiego: kryzys demograficzny, migracje, rynek pracy*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2019.
- Sołdra-Gwiżdż T., *Proces migracji powrotnych na Śląsk z punktu widzenia socjologii, Rozważania na podstawie badań empirycznych*, „Studia Śląskie” 1997, t. LVI, s. 339–399.
- Sołdra-Gwiżdż, *Wymuszona mobilność – wymuszona osiadłość. O powojennych przesiedleniach i obecnych skutkach dla lokalnych społeczności*, „Studia Migracyjne-Przegląd Polonijny” 2016, z. 4, s. 123–136.
- Sołdra-Gwiżdż T., *Wzory życia rodzinnego w świadomości młodego pokolenia mieszkańców Opolszczyzny a polityka społeczna*, w: *Sytuacja demograficzna Śląska Opolskiego, jako wyzwanie dla polityki społecznej i gospodarczej*, red. nauk. J. Hryniewicz, A. Potrykowska, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2017, s. 121–132.
- Sprawozdanie z działalności w 2019 roku*, Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu, Opole 2020.
- Standing G., *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, PWN, Warszawa 2020.
- Strzelecki P., *Raport z badań ankietowych*, Departament Statystyki NBP, Warszawa 2020, <https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/imigranci-vii2020.pdf>
- Strzelecki P., Wyszyński R., Growiec J., *Migracja z Ukrainy i jej wpływ na wzrost gospodarczy w Polsce*, seminarium naukowe NBP, 2019.
- Szczepański M.S., Śliz A., *Integracja a konflikt społeczny. Socjologiczny aspekt relacji*, w: *Praca – więź – integracja: wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa: monografia poświęcona pamięci prof. zw. dr hab. Władysława Jachera*, t. 1, *Praca, przedsiębiorczość, gospodarka oparta na wiedzy*, red. U. Swadźba, B. Pactwa, M. Żak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2015.
- Szczepański M.S., Śliz A., *Spółeczne przestrzenie konfliktów etnicznych*, „Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa” 2012, 3, s. 11–27.
- Szewczuk-Stępień M., Klemens B., *Essence and role of co-operation in regional development. RIS3 case study*, „Quality – Access to Success” 2019, 20(S1).
- Szreder M., *Losowe i nielosowe próby w badaniach statystycznych*, „Przegląd Statystyczny” 2010, r. LVII, z. 4.
- Toffler A., *Trzecia fala*, PIW, Warszawa 1986.
- Tolciu A., Schaland A. J., El-Cherkeh T., *Migrant entrepreneurship in Hamburg: Results from a qualitative study with Turkish entrepreneurs*, “Research Paper” 2010, no. 3–22, Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI), Hamburg 2010.
- Van Breugel G., Van Olfen W., Olie R., *Temporary liaisons: The commitment of ‘temps’ towards their agencies*, “Journal of Management Studies” 2005, 42(3).

- Wadhwa V., Saxenian A., Freeman R.B., Salkever A., *Losing the world's best and brightest: America's new immigrant entrepreneurs*, part V, (March 19, 2009).
- Wallis A., *Miasto i przestrzeń*, PWN, Warszawa 1977.
- Warren R.L., *The community In America*, Chicago 1972, s. 21, cyt. za: J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Wawryniuk A., 2017, *Migracja Ukraińców do Polski w latach 2007–2016. Podstawy prawne, przejawy i skutki tego zjawiska*, „Roczniki Nauk Prawnych”, nr 3.
- Wee K., Goh C., Yeoh B.S., *Translating People and Policy: The Role of Maid Agents in Brokering between Employers and Migrant Domestic Workers in Singapore's Migration Industry*, “International Migration Review” 2020.
- Wei H., *An empirical study on the determinants of international student mobility: a global perspective*, “Higher Education” 2013, 66(1).
- Wokół ludzi i zdarzeń. Przesiedleńcy z dawnych Kresów Rzeczypospolitej e strukturze demograficznej i społecznej Śląska Opolskiego w sześćdziesięciolecie 1945–2005, red. R. Rauziński, T. Sołdra-Gwiżdż, Państwowy Instytut Naukowy-Institut Śląski w Opolu, Opole 2011.
- Wong F. *W poszukiwaniu odrębności społecznej*, „Ameryka” 1992, nr 243, przedruk z „Change” 1991, t. 23, nr 4, s. 44–47.
- Wysieńska K., *Integracja, stygmatyzacja, autosegregacja. Tożsamość, preferencje i wzory relacji imigrantów w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010.
- Zygmunt A., *Enhancing Polish firms' innovation activities in comparison to the other Moderate Innovators countries*, “Institute of Economic Research Working Papers” 2017, no. 150.
- Zygmunt J., *Przedsiębiorczość jako czynnik rozwoju regionalnego na przykładzie województwa opolskiego*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2015, nr 393.
- Żygulski K., *Przyczyny wyjazdów ludności rodzimej z województwa opolskiego do Niemiec*. Referat wygłoszony na konferencji naukowej Instytutu Śląskiego w Opolu dnia 12 maja 1958 r., maszynopis, Biblioteka PIN – Instytutu Śląskiego w Opolu, sygn. 765 III.

ŹRÓDŁA PRAWNE

- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 13 grudnia 2017 r. w sprawie określenia wzorów i sposobu wypełniania formularzy stosowanych przy wykonywaniu obowiązku meldunkowego Dz. U. z 2017 r., poz. 2411.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2008 r., Dz. U. Nr 221 z 2008 r., poz. 1436 z późn. zmianami.
- Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej Dz. U. 1995 Nr 88 poz. 439), art. 2, 3 i 6.1.

NETOGRAFIA

<https://bdl.stat.gov.pl> (Tablica: Stopa bezrobocia rejestrowanego i stopa napływu bezrobotnych zarejestrowanych – dane miesięczne)

<https://bdl.stat.gov.pl> (Tablica: Odsetek studentów cudzoziemców studiujących na polskich uczelniach)

<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190607-1>
(Eurostat: Migrant integration – self-employed persons)

http://form.stat.gov.pl/formaty/wersja-graficzna/2019/MRPiPS_01.pdf

<http://form.stat.gov.pl/formularze/2020/index.htm>

<http://form.stat.gov.pl/formularze/2020/passive/S-10.pdf>

<http://form.stat.gov.pl/formularze/2020/passive/S-12.pdf>

<http://form.stat.gov.pl/formularze/2020/passive/Z-06.pdf>

<http://form.stat.gov.pl/formularze/pbssp/2018/MRPiPS-04.pdf>

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20140001741/U/D20141741Lj.pdf>

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170002411/O/D20172411.pdf>

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170002411/O/D20172411.pdf>

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170002411/O/D20172411.pdf>

<https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/integracja-stygmatyzacja-autosegregacja-tozsamosc-preferencje-i-wzory-relacji-imigrantow-w-polsce>

<https://www.nbp.pl/badania/seminaria/31x2019P.pdf>

<https://opole.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/>

https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6329/6/1/1/cudzoziemcy_na_krajowym_rynku_pracy_w_ujeciu_regionalnym-raport.pdf

https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6329/12/1/1/populacja_cudzoziemcow_w_polsce_w_czasie_covid-19.pdf

<https://wupopole.praca.gov.pl/documents/75476/11035022/Pracownicy%20ukrai%C5%84scy%20na%20regionalnym%20rynku%20pracy.pdf/26e822fo-7ee6-4847-a5f6-4c1226659902?t=1582199203724>

STRESZCZENIE

W województwie opolskim, podobnie jak w całym kraju, w ostatnich latach zachodzą istotne zmiany w procesach migracyjnych. Polska z kraju emigracji staje się krajem, w którym dynamicznie zwiększa się skala imigracji, podobny proces zachodzi też na Opolszczyźnie. Sytuacja migracyjna w tym regionie jest jednak w skali kraju wyjątkowa. O ile wiele polskich województw konsekwencje wzmożonej emigracji wyraźnie odczuło dopiero po wejściu Polski do Unii Europejskiej w 2004 r., o tyle w regionie opolskim rozwija się ona nieprzerwanie od wielu dekad, głównie za sprawą mobilności ludności autochtonicznej. Powoduje to liczne negatywne skutki demograficzne i gospodarcze, zwłaszcza w postaci niedoborów na rynku pracy. Deficyty te minimalizowane są przez napływ cudzoziemców. Oficjalne dane wskazują, że najliczniejszą grupą imigrantów w województwie opolskim – podobnie jak w kraju – są obywatele Ukrainy. Jednak na Opolszczyźnie ich udział wśród cudzoziemców zgłoszonych do systemu ubezpieczeń społecznych jest zdecydowanie wyższy niż przeciętnie w kraju.

Niniejsza publikacja jest pokłosiem interdyscyplinarnych badań realizowanych w ramach współpracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu, opolskich ośrodków naukowych (Politechniki Opolskiej, Uniwersytetu Opolskiego oraz Instytutu Śląskiego), Urzędu Statystycznego w Opolu oraz opolskiego oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Na podstawie badań, które zrealizowano wśród ukraińskich pracowników, studentów, pracodawców zatrudniających obywateli Ukrainy oraz agencji pracy tymczasowej, dokonano diagnozy i oceny charakteru migracji Ukraińców z perspektywy ich obecności na rynku pracy oraz relacji, w jakie wchodzi z mieszkańcami Opolszczyzny w sferze zawodowej oraz prywatnej.

Koncentrując uwagę na rynku pracy można stwierdzić, że imigracja z Ukrainy ma charakter komplementarny. Badania realizowane wśród pracodawców pozwalają stwierdzić, że pracownik ukraiński jest ceniony za swoje zaangażowanie i dyspozycyjność i bynajmniej nie jest tanim pracownikiem, jak można byłoby przypuszczać. Koszty zatrudnienia takich osób

okazują się porównywalne z zatrudnieniem pracowników polskich. Opolscy przedsiębiorcy są jednak skłonni je ponieść z uwagi na znaczące deficyty na rynku pracy. Na zatrudnienie obywateli Ukrainy trzeba ponadto spojrzeć w szerszym kontekście. Ponad połowa zarobionych przez nich środków finansowych pozostaje w regionie, co oznacza, że pełnią aktywną rolę w rozwoju regionalnym i ich wpływ na sytuację w województwie opolskim jest pozytywny. Dzięki redystrybucji dochodów imigrantów dochodzi do pobudzania regionalnego popytu na produkowane dobra i usługi, w tym także do znacznego wzrostu popytu na regionalnym rynku nieruchomości. Zaobserwować można także określone zmiany zachodzące na rynku pracy pod wpływem imigracji cudzoziemców. Nierzadko przedsiębiorstwa zatrudniające imigrantów tworzą nowe miejsca pracy. Ukraińcy pracownicy są ponadto coraz bardziej aktywni. Początkowo korzystają z usług agencji pracy tymczasowej, jednak z czasem są w stanie samodzielnie poszukiwać zatrudnienia, negocjując przy tym wynagrodzenie i warunki pracy. Z jednej strony, duża rotacja pracownicza jest naturalnym aspektem relacji między popytem a podażą pracy, z drugiej jednak czynnikiem destabilizującym sytuację w przedsiębiorstwach.

Imigrację obywateli Ukrainy do województwa opolskiego cechuje pewien rodzaj tymczasowości. To przede wszystkim migranci ekonomiczni nastawieni na krótkotrwałą, aczkolwiek cykliczny pobyt w celach zarobkowych. Skutkuje to stosunkowo niedużym zainteresowaniem trwałym osiedleniem się w regionie. Z drugiej jednak strony studenci decydujący się na pobieranie nauki w regionie wykazują znacząco większą skłonność do pozostania w Polsce, aczkolwiek nie zawsze w województwie opolskim. Konkurencyjny jest przy tym Dolny Śląsk z racji spodziewanych wyższych zarobków oraz przewidywanej możliwości podjęcia pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. Warto przy tym zauważyć, że decyzja o trwałym osiedleniu się jest wypadkową kilku ważnych czynników: kulturowych (znajomość języka polskiego), społecznych (jakość relacji i więzi polsko-ukraińskich), gospodarczych (zadowolenie z pracy, a zwłaszcza z wynagrodzenia) oraz politycznych. W przypadku tych Ukraińców, dla których uwarunkowania polityczne, w tym negatywnie oceniane stosunki ukraińsko-rosyjskie były istotnym powodem emigracji, skłonność do trwałego osiedlenia się w Polsce jest znacząco wyższa. Z kolei na poziomie kulturowym bardzo istotną rolę odgrywa znajomość języka polskiego wśród cudzoziemców. Z badań wynika, że lepsza jego znajomość w większym stopniu wpływa na deklarowaną chęć osiedlenia się w Polsce. W wymiarze społecznym natomiast posiadanie wśród Polaków osób, na które mogą liczyć w sytuacjach kryzysowych ewidentnie sprzyja skłonności do pozostania na stałe.

Badania wskazują, że obecność Ukraińców w województwie opolskim ma pozytywny wpływ na regionalną gospodarkę. Pokazują ponadto, że imigranci dobrze czują się na Opolszczyźnie, pozytywnie oceniają zarówno relacje w środowisku lokalnym, jak i w zakładach pracowniczych. Jednocześnie nie są im obce negatywne doświadczenia. Stwierdzają, że często są gorzej traktowani niż polscy pracownicy, bywa, że okazywana jest im niechęć, a czasami zaobserwować można przejawy przemocy symbolicznej oraz nieprawidłowości w stosunkach pracy.

Rozpoznane zjawiska społeczno-gospodarcze związane z napływem cudzoziemców na Opolszczyznę nie pozostają bez wpływu na sytuację w całym regionie. Wzmacnianie pozytywnych aspektów wynikających z pobytu cudzoziemców i jednocześnie ograniczanie negatywnych sytuacji będzie miało istotne znaczenie dla rozwoju regionalnego, dlatego też konieczne jest posiadanie skryształizowanej polityki migracyjnej. Pierwszym i najważniejszym krokiem w tym kierunku jest opracowanie programu na rzecz integracji cudzoziemców, który nadawałby ramy formalnoprawne podejmowanym działaniom. W ramach programu należałoby sformułować katalog działań adresowanych do obcokrajowców, które sprzyjałyby ich trwałej integracji ekonomicznej i społeczno-kulturowej w regionie.

Z uwagi na tradycje i doświadczenia migracyjne mieszkańców Opolszczyzny oraz bieżący stan imigracji również na nowo należałoby odkryć istotną rolę agencji pracy tymczasowych. Podmioty te kształtują strumienie migracyjne, ale także odgrywają ważną rolę w ulokowaniu imigrantów w środowisku społeczno-gospodarczym regionu. Ich działalność i sprawność można rozpatrywać w kategoriach przemysłu migracyjnego, który działa nie tylko regionalnie, ale ma potencjał do ekspansji w wymiarze ogólnopolskim oraz europejskim. Przemysł taki może więc stać się przyszłą specjalizacją regionu, wzmacniając jego dalszy rozwój.

SUMMARY

In the Opolskie Voivodeship, as in the whole country, significant changes in migration processes have been taking place in recent years. Poland, from a country of emigration, is becoming a country where the scale of immigration is dynamically increasing, and a similar process is taking place in the Opole region. However, the migration situation in this region is unique in the country. While many Polish voivodeships only felt the consequences of increased emigration after Poland joined the European Union in 2004, in the Opole region it has been developing continuously for many decades, mainly due to the mobility of the native population. This causes numerous negative demographic and economic effects, especially in the form of shortages on the labour market. These deficits are minimised by the influx of foreigners. Official data shows that the most numerous group of immigrants in the Opolskie voivodeship – as in the country – are Ukrainian citizens. However, in the Opole region, their share among foreigners reported to the social security system is definitely higher than the national average.

This publication is the result of interdisciplinary research carried out as part of cooperation between the Voivodeship Labour Office in Opole, Opole research centres (Opole University of Technology, Opole University and the Silesian Institute), the Statistical Office in Opole and the Opole Branch of the Social Insurance Institution. On the basis of research carried out among Ukrainian employees, students, employers employing Ukrainian citizens and temporary work agencies, a diagnosis and evaluation was made of the nature of Ukrainian migration from the perspective of their presence on the labour market and the relations they have with the residents of the Opole region in the professional and private sphere.

Focusing attention on the labour market, it can be concluded that immigration from Ukraine is complementary. Surveys conducted among employers show that the Ukrainian worker is valued for his commitment and availability and is by no means a cheap worker, as

one might assume. The costs of employing such people turn out to be comparable to employing Polish workers. However, Opole's entrepreneurs are willing to bear them due to the significant deficits in the labour market. In addition, the employment of Ukrainian citizens must be viewed in a broader context. More than half of the money they earn stays in the region, which means that they play an active role in regional development and their impact on the situation in the Opolskie Voivodeship is positive. Thanks to the redistribution of migrants' income, there is a stimulation of regional demand for manufactured goods and services, including a significant increase in demand in the regional property market. Certain changes can also be observed in the labour market under the influence of immigration of foreigners. It is not uncommon for companies that employ immigrants to create new jobs. Ukrainian workers are also increasingly active. Initially, they use the services of temporary employment agencies, but over time they are able to seek employment themselves, negotiating salary and working conditions. On the one hand, high labour turnover is a natural aspect of the relationship between labour demand and supply, but on the other it is a destabilising factor for companies.

Immigration of Ukrainian citizens to the Opole Voivodeship is characterised by a certain kind of temporariness. They are mainly economic migrants aiming at a short-term but cyclical stay for economic purposes. This results in a relatively low interest in permanent settlement in the region. On the other hand, students who choose to study in the region show a significantly higher propensity to stay in Poland, albeit not always in the Opole region. Competition comes from Lower Silesia here because of expected higher wages and the anticipated possibility of taking up a job matching one's qualifications. It is worth noting that the decision to settle permanently is the result of several important factors: cultural (knowledge of the Polish language), social (quality of Polish-Ukrainian relations and ties), economic (job satisfaction, especially salary) and political. In the case of those Ukrainians for whom political conditions, including negatively assessed Ukrainian-Russian relations, were an important reason for emigration, the propensity to settle permanently in Poland is significantly higher. On the cultural level, the knowledge of the Polish language among foreigners plays a very important role. The research shows that a better knowledge of it has a greater influence on the declared intention to settle in Poland. In the social dimension, on the other hand, having people among Poles who they can count on in crisis situations clearly favours the tendency to stay permanently.

Research indicates that the presence of Ukrainians in the Opole Voivodeship has a positive impact on the regional economy. It also shows that immigrants feel well in the Opole region and have a positive opinion of both the relations in the local environment and in the workforce. At the same time, they are no strangers to negative experiences. They state that they are often treated less favourably than Polish workers, that they are sometimes shown dislike, and that symbolic violence and irregularities in labour relations can sometimes be observed.

The recognised socio-economic phenomena related to the inflow of foreigners to the Opole region are not without influence on the situation in the entire region. Strengthen-

ing the positive aspects resulting from the stay of foreigners and at the same time limiting the negative situations will be important for regional development, therefore it is necessary to have a crystallised migration policy. The first and most important step in this direction is the development of a programme for the integration of foreigners, which would give a formal and legal framework to the actions taken. The programme should formulate a catalogue of activities addressed to foreigners that would foster their sustainable economic, socio-cultural integration in the region.

In view of the traditions and migration experiences of the Opole region's residents and the current state of immigration, the important role of temporary employment agencies should also be rediscovered. These actors shape migration flows, but also play an important role in locating migrants in the socio-economic environment of the region. Their activity and efficiency can be seen in discussed in the context of the migration industry, which operates not only regionally but has the potential to expand nationally and Europe-wide. Such an industry can therefore become a future specialisation of the region, strengthening its further development.

ZUSAMMENFASSUNG

In der Woiwodschaft Opole, wie im ganzen Land, haben sich die Migrationsprozesse in den letzten Jahren erheblich verändert. Polen hat sich von einem Auswanderungsland zu einem Land entwickelt, in dem die Einwanderung dynamisch zunimmt. Ein ähnlicher Prozess vollzieht sich auch in der Region Opole. Die Migrationssituation in dieser Region weist jedoch im Vergleich zum Rest des Landes aussergewöhnlich Eigenschaften auf. Während viele polnische Woiwodschaften die Folgen der verstärkten Abwanderung erst nach dem Beitritt Polens zur Europäischen Union im Jahr 2004 deutlich zu spüren bekamen, schreitet diese in der Region Opole seit vielen Jahrzehnten kontinuierlich voran, vor allem aufgrund der Mobilität der autochthonen Bevölkerung. Dies führt zu zahlreichen negativen demografischen und wirtschaftlichen Auswirkungen, insbesondere in Form von Defiziten auf dem Arbeitsmarkt. Diese Defizite werden durch den Zustrom von Ausländern minimiert. Offizielle Daten zeigen, dass die zahlreichste Einwanderergruppe in der Woiwodschaft Opole – ähnlich wie im ganzen Land – Bürger aus der Ukraine sind. In der Region Opole ist ihr Anteil unter den im Sozialversicherungssystem registrierten Ausländern jedoch viel höher als im Landesdurchschnitt.

Diese Publikation ist das Ergebnis einer interdisziplinären Untersuchung, die in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt der Woiwodschaft Opole, den Opole Forschungszentren (Technische Universität Opole, Universität Opole und Schlesisches Institut), dem Statistischen Amt in Opole und der Opole Niederlassung der Sozialversicherungsanstalt durchgeführt wurde. Auf der Grundlage von Untersuchungen, die unter ukrainischen Arbeitnehmern, Studenten, Ukrainer beschäftigenden Arbeitgebern und Zeitarbeitsfirmen durchgeführt wurden, wurde eine Diagnose und Bewertung der Art der Migration von Ukrainern unter dem Gesichtspunkt ihrer Präsenz auf dem Arbeitsmarkt und ihrer Beziehungen zu den Einwohnern der Region Opole im beruflichen und privaten Bereich vorgenommen.

Mit Blick auf den Arbeitsmarkt lässt sich feststellen, dass die Zuwanderung aus der Ukraine einen komplementären Charakter aufweist. Eine Umfrage unter Arbeitgebern zeigt, dass der ukrainische Arbeitnehmer für sein Engagement und seine Verfügbarkeit geschätzt wird und keineswegs ein Billiglohnarbeiter ist, wie man annehmen könnte. Die Kosten für die Beschäftigung dieser Personen sind vergleichbar mit denen für die Beschäftigung polnischer Arbeitnehmer. Die Unternehmer in Opole sind jedoch bereit, diese Kosten zu tragen, da auf dem Arbeitsmarkt erhebliche Defizite herrschen. Die Beschäftigung ukrainischer Bürger sollte auch in einem breiteren Kontext betrachtet werden. Mehr als die Hälfte der von ihnen erwirtschafteten Mittel verbleibt in der Region, was bedeutet, dass sie eine aktive Rolle bei der Entwicklung der Region spielen, was sich positiv auf die Situation in der Woiwodschaft Opole auswirkt. Dank der Umverteilung des Einkommens der Einwanderer wird die regionale Nachfrage nach Industriegütern und Dienstleistungen angekurbelt, was auch zu einem erheblichen Anstieg der Nachfrage auf dem regionalen Immobilienmarkt führt. Bestimmte Veränderungen sind auch auf dem Arbeitsmarkt unter dem Einfluss der Zuwanderung von Ausländern zu beobachten. Es ist nicht selten, dass Unternehmen, die Einwanderer beschäftigen, neue Arbeitsplätze schaffen. Auch die ukrainischen Arbeitnehmer werden immer aktiver. Anfangs werden von ihnen die Dienste von Zeitarbeitsfirmen in Anspruch genommen. Doch mit der Zeit sind sie in der Lage, sich selbst um einen Arbeitsplatz zu bemühen und Gehalt und Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Auf der einen Seite ist eine hohe Fluktuation von Arbeitskräften die natürlichere Folge des Verhältnisses zwischen Nachfrage und Angebot von Arbeitskräften, auf der anderen stellt sie einen destabilisierenden Faktor für die Unternehmen dar.

Die Zuwanderung ukrainischer Staatsbürger in die Woiwodschaft Opole ist durch eine Art temporären Charakter gekennzeichnet. Es handelt sich dabei hauptsächlich um Wirtschaftsmigranten, die einen kurzfristigen, aber zyklischen Aufenthalt zu wirtschaftlichen Zwecken anstreben. Dies führt zu einem relativ geringen Interesse an einer dauerhaften Ansiedlung in der Region. Andererseits neigen Studenten, die sich für ein Studium in der Region entscheiden, deutlich häufiger dazu, in Polen zu bleiben, wenn auch nicht immer in der Region Opole. Niederschlesien stellt eine Konkurrenz dar, weil ein höherer Verdienst erwartet wird und die Möglichkeit besteht, eine den Qualifikationen entsprechende Beschäftigung aufzunehmen. Es sei darauf hingewiesen, dass die Entscheidung, sich dauerhaft niederzulassen, das Folge mehrerer wichtiger Faktoren ist: kulturell (Kenntnis der polnischen Sprache), sozial (Qualität der polnisch-ukrainischen Beziehungen und Bindungen), wirtschaftlich (Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz, insbesondere dem Gehalt) und politisch. Bei denjenigen Ukrainern, für die die politischen Bedingungen, einschließlich der negativ bewerteten ukrainisch-russischen Beziehungen, ein wichtiger Grund für die Auswanderung waren, liegt die Bereitschaft, sich dauerhaft in Polen niederzulassen, deutlich höher. Auf kultureller Ebene spielt die Kenntnis der polnischen Sprache unter Ausländern eine sehr wichtige Rolle. Die Untersuchung zeigt, dass bessere Sprachkenntnisse einen größeren Einfluss auf die erklärte Absicht haben, sich in Polen niederzulassen. Auf der anderen Seite erhöht

in der sozialen Dimension die Tatsache, dass es unter den Polen Menschen gibt, auf die man sich in Krisensituationen verlassen kann, offensichtlich die Bereitschaft, auf Dauer zu bleiben.

Untersuchungen zeigen, dass die Anwesenheit von Ukrainern in der Woiwodschaft Opole einen positiven Einfluss auf die regionale Wirtschaft hat. Sie zeigen auch, dass sich die Zuwanderer in der Region Opole wohlfühlen und sowohl die Beziehungen zum lokalen Umfeld als auch zu den Arbeitskräften positiv bewerten. Gleichzeitig sind ihnen aber auch negative Erfahrungen nicht fremd. Sie geben an, dass sie oft schlechter behandelt werden als polnische Arbeitnehmer, dass ihnen manchmal Abneigung entgegengebracht wird und dass es manchmal Erscheinungen symbolischer Gewalt und Unregelmäßigkeiten in den Arbeitsbeziehungen gibt.

Die festgestellten sozioökonomischen Phänomene im Zusammenhang mit dem Zuzug von Ausländern in die Region Opole bleiben nicht ohne Einfluss auf die Situation in der gesamten Region. Die Stärkung der positiven Aspekte, die sich aus dem Aufenthalt von Ausländern ergeben, und die gleichzeitige Begrenzung der negativen Situationen sind wichtig für die regionale Entwicklung. Daher ist eine klare Migrationspolitik erforderlich. Der erste und wichtigste Schritt in diese Richtung ist die Entwicklung eines Programms für die Integration von Ausländern, das einen formalen und rechtlichen Rahmen für die ergriffenen Maßnahmen bieten würde. Im Rahmen eines solchen Programms sollte ein Maßnahmenkatalog für Ausländer formuliert werden, der deren nachhaltige wirtschaftliche, soziokulturelle Integration in der Region fördert.

In Anbetracht der Traditionen und Migrationserfahrungen der Einwohner der Region Opole und des aktuellen Stands der Einwanderung sollte auch die wichtige Rolle der Zeit- arbeitsfirmen neu entdeckt werden. Diese Träger prägen die Migrationsströme, spielen aber auch eine wichtige Rolle bei der Ansiedlung der Einwanderer im sozioökonomischen Umfeld der Region. Ihre Aktivität und Effizienz kann als Ausdruck einer Migrationsindustrie gesehen werden, die nicht nur regional tätig ist, sondern das Potenzial hat, sich national und europaweit auszudehnen. Dieser Art von Industrie kann somit zu einer künftigen Spezialisierung der Region werden und deren weitere Entwicklung fördern.

РЕЗЮМЕ

В Опольському воєводстві, як і по всій країні, за останні роки відбуваються значні зміни в міграційних процесах. З країни еміграції Польща стає країною, в якій динамічно збільшуються масштаби імміграції, подібний процес відбувається і в Опольському регіоні. Проте міграційна ситуація в цьому регіоні унікальна в масштабах країни. Хоча більшість польських воєводств відчули наслідки чіткого посилення еміграції лише після приєднання Польщі до Європейського Союзу в 2004 році, в Опольському регіоні відбувається безперервний розвиток еміграції протягом багатьох десятиліть, головним чином завдяки мобільності корінного населення. Така ситуація призводить до численних негативних демографічних та економічних наслідків, особливо у вигляді дефіциту на ринку праці, який компенсується припливом іноземців. Офіційні дані свідчать про те, що найбільшою групою іммігрантів в Опольському воєводстві, подібно як в усій країні, є громадяни України. Проте в Опольському регіоні їх частка серед іноземців, зареєстрованих у системі соціального страхування, значно вища за середню по країні.

Ця публікація є результатом міждисциплінарного дослідження, проведеного в рамках співпраці Воєводського управління зайнятості в Опольському воєводстві, Опольських дослідницьких центрів (Опольської Політехніки, Опольського Університету та Сілезького Інституту), Статистичного управління в Опольському воєводстві та Опольського відділення закладу соціального страхування. На основі дослідження, проведеного серед українських працівників, студентів, роботодавців, які працевлаштовують громадян України, та агенцій тимчасового працевлаштування проведено діагностику та оцінку характеру української міграції з точки зору присутності громадян України на ринку праці та їх взаємовідносин з мешканцями Опольського регіону у професійній та приватній сферах.

Аналізуючи ринок праці, можна констатувати, що українська імміграція має характер додатковий. Проведені серед роботодавців дослідження, дозволяють стверджувати, що український працівник цінується за його відданість і доступність, і це аж ніяк не дешевий працівник, як можна було б припустити. Кошти працевлаштування таких людей можна порівняти з працевлаштуванням польських робітників. Проте опольські підприємці готові їх нести через значний дефіцит на ринку праці. Більше того, працевлаштування громадян України слід розглядати в ширшому контексті. Більше половини зароблених ними коштів залишається в регіоні, а це означає, що вони відіграють активну роль у регіональному розвитку та мають позитивний вплив на ситуацію в Опольському воєводстві. Завдяки перерозподілу доходів іммігрантів стимулюється регіональний попит на промислові товари та послуги, у тому числі значно збільшується попит на регіональному ринку нерухомості. Також спостерігаються певні зміни на ринку праці під впливом імміграції іноземців. Нерідкі випадки, коли компанії, які наймають іммігрантів, створюють нові робочі місця. Більше того, українські працівники стають дедалі активнішими. Спочатку вони користуються послугами агентства тимчасового працевлаштування, але з часом можуть самостійно шукати роботу, домовляючись про заробітну плату та умови праці. З одного боку, висока плинність кадрів є закономірним аспектом співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили, з іншого, однак, фактором, що дестабілізує ситуацію на підприємствах.

Імміграція громадян України до Опольського воєводства має тимчасовий характер, це насамперед економічні мігранти, орієнтовані на короткострокове, хоча й циклічне перебування з метою роботи. Це призводить до відносно невеликого інтересу до постійного проживання в регіоні. З іншого боку, студенти, які вирішили навчатися в регіоні, демонструють значно більшу тенденцію залишатися в Польщі, хоча не завжди в Опольському воєводстві. Більш конкурентним регіоном є Нижня Сілезія з причини можливості отримання більших заробітків та можливості знайти роботу відповідно до отриманої кваліфікації. Варто зазначити, що рішення щодо переїзду на постійне місце проживання є результатом кількох важливих факторів: культурних (знання польської мови), соціальних (якість польсько-українських стосунків та зв'язків), економічних (задоволеність роботою, особливо заробітною платою) та політичних. В українців, для яких політичні умови, зокрема негативно оцінені українсько-російські відносини, були суттєвою причиною еміграції, тенденція до постійного поселення в Польщі значно вища. На культурному рівні, у свою чергу, знання польської мови серед іноземців відіграє дуже важливу роль. Дослідження показують, що краще знання мови має більший вплив на заявлене бажання оселитися в Польщі. Однак у соціальному вимірі наявність серед поляків людей, на яких вони можуть розраховувати в кризових ситуаціях, явно сприяє тенденції залишатися назавжди.

Дослідження показують, що присутність українців в Опольському воєводстві позитивно впливає на регіональну економіку. Крім того, свідчать про те, що іммігранти

добре почуваються в Опольському регіоні та позитивно оцінюють стосунки з місцевою громадою та робочим середовищем. У той же час їм не чужі негативні переживання. Вони стверджують, що з ними часто ставляться гірше, ніж з польськими працівниками, іноді вони стикаються зі зневагою, а іноді можна спостерігати прояви символічного насильства та порушення трудових правовідносин.

Виявлені соціально-економічні явища, пов'язані з припливом іноземців до Опольського регіону, впливають на ситуацію в цілому регіоні. Посилення позитивних аспектів перебування іноземців і водночас обмеження негативних ситуацій матиме велике значення для регіонального розвитку, тому необхідно мати викристалізовану міграційну політику. Першим і найважливішим кроком у цьому напрямку є розробка програми інтеграції іноземців, яка б забезпечувала формально-юридичну базу для подальших дій. У рамках програми має бути сформульований перелік заходів для іноземців, які сприятимуть їх сталій економічній та соціально-культурній інтеграції в регіоні.

У зв'язку з традиціями та міграційним досвідом жителів Опольського регіону та сучасним станом імміграції, слід розвинути важливу роль агенцій з тимчасового працевлаштування. Ці суб'єкти формують міграційні потоки, але також відіграють важливу роль у розміщенні іммігрантів у соціально-економічному середовищі регіону. Їхню активність та ефективність можна розглядати з точки зору міграційної галузі, яка функціонує не лише на регіональному рівні, але й має потенціал для розширення на національному та європейському рівнях. Тому така галузь може стати майбутньою спеціалізацією регіону, посилюючи його подальший розвиток.