

REGIONALNE OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY W ŁÓDZI

Zatrudnianie cudzoziemców ze Wschodu na potrzeby uzupełnienia niedoborów podaży pracy w województwie łódzkim

Raport końcowy

Publikacja bezpłatna

Listopad 2022

**Badanie realizowane
na zlecenie:**



Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

ul. Wólczańska 49
90-608 Łódź

ISBN: 978-83-62527-03-8

**Wykonawca
badania:**



Firma doradcza IBC ADVISORY S.A.
00-640 Warszawa
ul. Mokotowska 1
pod kierunkiem
dr hab. Łukasza Arendta.

Termin realizacji: lipiec – listopad 2022 r.

Skład i druk:

druk-24h.com.pl
DRUKARNIA CYFROWA
15-523 Białystok, Grabówka
ul. Szosa Baranowicka 77
tel. 85 653-78-04
e-mail: biuro@partnerpoligrafia.pl

Spis treści

Słowo wstępne	7
Streszczenie	9
Metodologia	17
Sytuacja społeczno-gospodarcza województwa łódzkiego	23
Migracje w kontekście rynku pracy	45
Zapotrzebowanie kadrowe rynku pracy w województwie łódzkim	71
Obywatele Ukrainy na rynku pracy województwa łódzkiego	79
Współpraca zawodowa Polaków z cudzoziemcami	89
Pracownicy zza wschodniej granicy	97
Analiza SWOT - Wnioski i rekomendacje	105
Aneks	112

Wprowadzenie eksperta merytorycznego IBC Advisory S.A. dr hab. Łukasza Arendta

Procesy migracji zewnętrznych i związane z tym napływy cudzoziemców na regionalne i lokalne rynki pracy są jednymi z czynników oddziałujących na stan równowagi tych rynków, pozwalającymi łagodzić napięcia występujące na rynku pracy w różnych przekrojach. W ostatnich latach w Polsce, w tym w województwie łódzkim, zauważalny był znaczący napływ obywateli zza wschodniej granicy – głównie z Ukrainy – który pozwalał niwelować niedobory kadrowe w wielu branżach gospodarki. Wybuch konfliktu zbrojnego w Ukrainie zmienił diametralnie sytuację. Z jednej strony doprowadził do istotnego i niemal natychmiastowego odpływu pracowników – mężczyzn – którzy wrócili bronić swojej ojczyzny, co spowodowało destabilizację wielu podmiotów gospodarczych w regionie łódzkim. Z drugiej strony byliśmy świadkami napływu, o nienotowanej dotychczas skali, kobiet i dzieci ukraińskich, które schroniły się w Polsce przed wojną. Te dynamiczne procesy wykreowały nowe ryzyka, ale – jak podnosi się w dyskusji publicznej – również szanse z perspektywy gospodarki regionu łódzkiego. Początkowy entuzjazm mówiący o integracji napływających „uchodźców” z polskim rynkiem pracy, a co za tym idzie, złagodzeniu niedoborów kadrowych zmalał – okazało się bowiem, że z różnorodnych powodów aktywizacja przybyłych Ukrainek prowadząca do podejmowania pracy napotyka wiele barier leżących po stronie zarówno pracobiorców, jak i pracodawców. Tym bardziej ważne jest dokładne rozpoznanie problemów dotyczących integrowania cudzoziemców z rynkiem pracy regionu łódzkiego w kontekście przewycięzania tych barier i wypełniania luki podaży pracy. Odpowiedzią na te wyzwania jest nasze badanie: „Zatrudnianie cudzoziemców ze wschodu a potrzeby uzupełnienia niedoborów podaży pracy w województwie łódzkim” prowadzone przez IBC Advisory S.A. w okresie dynamicznych zmian zachodzących w otoczeniu polityczno-społeczno-ekonomicznym.

Zapraszam do lektury raportu.



dr hab. Łukasz Arendt

Profesor Uniwersytetu Łódzkiego
Ekspert Merytoryczny IBC Advisory S.A.

Wprowadzenie Wiceprezesa Zarządu IBC Advisory S.A. Jakuba Wróblewskiego

Agresja Rosji na Ukrainę w dniu 24 lutego 2022 roku zmieniła sposób, w jaki postrzegamy otaczający nas świat. Wydarzenie o wymiarze historycznym, niosące za sobą bezmiar krzywd, nieprzerwanie oddziałuje na rzeczywistość w Polsce. W ślad za budującymi obrazami międzynarodowej solidarności pojawiła się świadomość i refleksja dotycząca aktualnych i przyszłych skutków wojny oraz ich wpływu na nasze społeczeństwo w wymiarze społecznym i gospodarczym.

Z jednej strony jesteśmy świadkami bezprecedensowego napływu osób uciekających przed działaniami wojennymi Rosji skierowanymi w Ukrainę – do 5 czerwca br. polską granicę przekroczyło ponad 3,8 miliona osób, głównie kobiet i dzieci. Z drugiej strony nastąpił dynamiczny odpływ obywateli Ukrainy, którzy byli aktywni na polskim, w tym i łódzkim, rynku pracy, ale opuścili go, aby bronić swojej ojczyzny. Przepływy te zmieniają kontekst funkcjonowania szeregu firm i rynku pracy w całym województwie łódzkim.

W perspektywie krótkookresowej kluczowym wyzwaniem Zarządu Województwa oraz Kierownictwa Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi jest zapewnienie wakatów w podmiotach działających w województwie łódzkim. W perspektywie średnio- i długookresowej wyzwaniem jest wypracowanie mechanizmów umożliwiających dopasowanie dużego, potencjalnego zasobu obywateli Ukrainy w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym do potrzeb kadrowych przedsiębiorstw. Realizacja tych wyzwań w kontekście różnorodności zmian zachodzących w otoczeniu pozwoli zatrzymać dostępny potencjał kadrowy w województwie łódzkim. Ma to istotne znaczenie dla stabilności i rozwoju rynku pracy województwa łódzkiego, ale też dla losów milionów Ukraińców i Ukrainek, którzy czasowo lub na stałe chcą związać swoją przyszłość z Polską.

Pogłębione analizy firmy doradczej IBC Advisory S.A. dotyczące roli migrantów i ich potencjału kwalifikacyjno-zawodowego przedstawione zostały w dalszych rozdziałach niniejszego raportu. Głęboko wierzę, że nasz raport będzie wartościowym głosem w debacie na temat przyszłości pracowników z wschodniej granicy na łódzkim rynku pracy. Z przeprowadzonych badań IBC Advisory S.A. wynika, że debata ta jest niezbędnym etapem procesu, który umożliwi wypracowanie rozwiązań wspierających rozwój gospodarki województwa łódzkiego i budujących fundamenty jego przyszłości w nowej dla obu narodów sytuacji.

Zapraszam do zapoznania się z raportem.



Jakub Wróblewski

Wiceprezes Zarządu IBC Advisory S.A.

Słowo wstępne

Projekt badawczy „Zatrudnianie cudzoziemców ze Wschodu a potrzeby uzupełnienia niedoborów podaży pracy w województwie łódzkim” został zrealizowany na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi przez firmę doradczą IBC Advisory S.A. w okresie lipiec – listopad 2022 r.

Celem badania była diagnoza potencjału zawodowego cudzoziemców zza wschodniej granicy obecnych na rynku pracy województwa łódzkiego.

W firmach na terenie Polski pracuje coraz więcej obcokrajowców; podobna tendencja występuje także w województwie łódzkim. Cudzoziemcy pracujący w Łódzkiem to najczęściej obywatele Ukrainy, dla których Wojewoda Łódzki wydał w 2021 roku ponad 32 tys. zezwoleń na pracę.

Agresja Rosji na Ukrainę w dniu 24 lutego 2022 roku diametralnie zmieniła sytuację migracyjną. Z jednej strony jesteśmy świadkami bezprecedensowego napływu osób uciekających przed działaniami wojennymi – do 5 czerwca br. granicę z Polską przekroczyło ponad 3,8 miliona osób, głównie kobiet i dzieci. Z drugiej strony nastąpił dynamiczny odpływ obywateli Ukrainy (mężczyzn), którzy byli aktywni na polskim i łódzkim rynku pracy i zdecydowali się na powrót na Ukrainę, aby bronić swojej ojczyzny. W związku z tym w perspektywie krótkookresowej kluczowym wyzwaniem jest obsadzenie wakatów w podmiotach działających w województwie łódzkim, a w perspektywie średnio- i długookresowej wypracowanie mechanizmów umożliwiających dopasowanie dużego, potencjalnego zasobu pracy obywateli Ukrainy w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym do wyzwań stojących przed firmami w kontekście różnorodności zmian zachodzących w otoczeniu, a także zatrzymanie tego potencjału w województwie łódzkim.

Zaplanowanie i podjęcie działań odpowiadających na wskazane wyzwania wymagają analizy danych i informacji, których dostarcza niniejszy raport.

Celem głównym badania była diagnoza potencjału zawodowego cudzoziemców zza wschodniej granicy obecnych na rynku pracy województwa łódzkiego. Celami szczegółowymi badania było:

- dokonanie charakterystyki umiejętności zawodowych pracowników zza wschodniej granicy w zderzeniu z zapotrzebowaniem rynku pracy województwa łódzkiego, w tym analizy zgodności posiadanych kwalifikacji zawodowych z zakresem obowiązków zawodowych wykonywanych w Polsce;
- opracowanie diagnozy/oceny potencjału posiadanych kwalifikacji i umiejętności zawodowych pracowników zza wschodniej granicy;
- przygotowanie analizy SWOT sytuacji obywateli Ukrainy na rynku pracy województwa łódzkiego, w tym identyfikacji oraz opisu barier w zatrudnieniu uchodźców z Ukrainy;
- opracowanie analizy możliwości uzupełnienia braku pracowników z Ukrainy – spowodowanego ich powrotami do kraju w związku z toczącą się wojną – pracownikami innych narodowości;
- pozyskanie opinii polskich pracowników o współpracy zawodowej z cudzoziemcami zza wschodniej granicy.

Pracownicy zza wschodniej granicy na wojewódzkim rynku pracy

Obywatele Ukrainy to najlichniesza grupa migrantów zarobkowych w województwie łódzkim. Ukraińcy i pozostali cudzoziemcy na polskim rynku pracy mają pozytywny wpływ na gospodarkę. Najczęściej obywatele Ukrainy wykonują na terenie Polski prace proste, są zatrudniani jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn, a także podejmują prace w rolnictwie. Do 24 lutego 2022 r. wybór Polski przez nich jako kraju emigracji wynikał z przyczyn ekonomicznych i miał on charakter celowy. Ukraińcy szybko integrują się z Polakami, z łatwością przyswajają język polski i są postrzegani jako odpowiedzialni i rzetelni pracownicy, co ułatwia im pozyskiwanie zatrudnienia. Atutami polskiego rynku pracy dla obywateli Ukrainy, poza niską barierą językową, są bliskość geograficzna, wysokość zarobków i obecność rodziny lub bliskich, którzy już pracują w Polsce. Z przeprowadzonych przez IBC Advisory S.A. analiz wynika, że na lokalnych rynkach pracy województwa łódzkiego również dominują obywatele Ukrainy.

Zapotrzebowanie wojewódzkiego rynku pracy

W latach 2018-2022 w województwie łódzkim brak było zidentyfikowanych zawodów nadwyżkowych, dla których liczba ofert pracy byłaby mniejsza niż liczba kandydatów. Jednocześnie w wielu sektorach istniał deficyt i stałe trudności z dostępnością kadr (elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, fizjoterapeuci i masażyści, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, krawcy i pracownicy produkcji). Niedobory te potwierdziły się w badaniu IBC Advisory S.A. Odnotowaliśmy także deficyty w obszarze zapotrzebowania na kadry w pracach sezonowych (rolnictwie, budownictwie). Zatrudnianie cudzoziemców w określonych sekcjach gospodarki zmniejsza deficyt kapitału ludzkiego. Obcokrajowcy umożliwiają pracodawcom zaspokojenie popytu na pracę w poszukiwanym przekroju kwalifikacyjnym. Dostępność pracowników ze Wschodu i chęć świadczenia pracy umożliwiają, w wielu przypadkach, funkcjonowanie lokalnych przedsiębiorstw w województwie łódzkim. Migranci zwykle zajmują stanowiska niższego szczebla, wykonując prace w przemyśle, budownictwie, rolnictwie lub świadcząc usługi dla gospodarstw domowych. Są to często profesje niewymagające złożonych kwalifikacji, a niezbędna wiedza i umiejętności mogą być przekazane i nabyte w krótkim czasie.

Potencjał kompetencyjny pracowników zza wschodniej granicy

Przeprowadzone badanie wykazało, że pracownicy ze Wschodu są ważnym uzupełnieniem luk kadrowych w obszarach niewymagających wyższych kwalifikacji, mimo, że takowe posiadają. Często pracują oni na stanowiskach niedopasowanych do ich profilu wykształcenia i wcześniejszego doświadczenia zawodowego. Wynika to przede wszystkim z zapotrzebowania rynku pracy, ale pojawiają się także przeszkody formalne które uniemożliwiają Ukraińcom

wykonywanie pracy na terenie Polski, pomimo posiadanych przez nich wiedzy oraz doświadczenia zdobytego w Ukrainie. Są stanowiska, do objęcia których w polskim porządku prawnym wymagane są krajowe (polskie) uprawnienia i zezwolenia (uprawnienia do montażu rusztowań, kierowania wózkiem widłowym, SEP, książeczki zdrowia do celów sanitarno-epidemiologicznych, uprawnienia do pracy z osobami niepełnosprawnymi) lub prawo wykonywania zawodu (lekarza, pielęgniarki, nauczyciela).

Problemy te dotyczą także kobiet, które, uciekając przed wojną w Ukrainie, znalazły schronienie w Polsce. Głównie są to bariera językowa oraz konieczność zapewnienia opieki dzieciom w czasie świadczenia pracy. Pomimo tych przeszkód średnioterminowe skutki migracji powojennej mogą okazać się potencjalnie pozytywne dla branż usługowych w województwie łódzkim, a także prawdopodobnie przyczynią się do aktywizacji zawodowej przybyłych do Polski kobiet z Ukrainy. Badania IBC Advisory S.A. pokazują, że można spodziewać się wzrostu zatrudnienia w branżach o dużym udziale kobiet (edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, handel, pozostałe usługi), a także osłabienia presji na wzrost wynagrodzeń w wymienionych sektorach.

Możliwości uzupełnienia braku pracowników z Ukrainy pracownikami innych narodowości

Dostęp obywateli Ukrainy do polskiego rynku pracy regulują przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹, jak i przepisy ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa². Na mocy dyrektyw tej właśnie ustawy zarówno obywatele Ukrainy, którzy przybyli do Polski po 24 lutego 2022 r., jak i ci, którzy przebywają obecnie na terytorium naszego państwa zgodnie z innymi obowiązującymi przepisami, są uprawnieni do wykonywania pracy w okresie pobytu zgodnie z obowiązującymi postanowieniami. Przepisy te de facto otworzyły rynek pracy dla obywateli Ukrainy. Sytuuje to tę grupę cudzoziemców w korzystniejszej sytuacji prawnej i tym samym podnosi ich atrakcyjność względem pracowników z innych niż Ukraina krajów.

Czynnikiem istotnie wspierającym migracje zarobkowe (stałe i sezonowe) obywateli Ukrainy jest także siła diaspory ukraińskiej w Polsce. Fakt posiadania krewnych lub znajomych ułatwia decyzję o poszukiwaniu zatrudnienia właśnie na polskim rynku pracy, ponieważ stanowi kluczowe wsparcie w pierwszym okresie pobytu.

Mając na uwadze bliskość kulturową, łatwość asymilacji i możliwość relatywnie szybkiej nauki języka polskiego, należy przyjąć, że grupa ta nie jest w sposób łatwy zastępowalna pracownikami innych narodowości. Trudności w zapełnieniu luk kadrowych pracownikami z innych krajów zostały zauważone po wybuchu wojny, gdy nastąpił odpływ części zatrudnionych Ukraińców, a w szczególności mężczyzn. Stanowi to ryzyko dla rozwoju branży budowlanej, sektora przetwórstwa przemysłowego i transportu, czyli dziedzin, które od dawna cierpiały na niedobory kadrowe. Łącznie te trzy resorty zatrudniały ponad 30% wszystkich pracujących w Polsce obywateli Ukrainy. Brak pracobiorców odczuwa także rolnictwo. Może to skutkować wzrostem oczekiwań płacowych, zwykłą cen owoców na rynku podstawowym i detalicznym, a także wpływać na poziom inflacji.

¹ Dz.U. z 2022 r. poz. 690.

² Dz.U. z 2022 r. poz. 583.

Opinia o pracownikach zza wschodniej granicy

Pracodawcy i pracownicy w województwie łódzkim generalnie pozytywnie wyrażają się o zatrudnionych zza wschodniej granicy, wskazując na ich pracowitość i chęć rozwoju. W ocenie pracodawców kwalifikacje zawodowe pracowników z Ukrainy i innych wschodnich krajów są na zbliżonym poziomie. Stosowaną praktyką jest zatrudnianie osób, które nie posiadają wymaganych kwalifikacji, co wynika przede wszystkim z niewysokich kosztów przyuczania i krótkiego czasu przygotowania do pracy.

Employees from beyond the eastern border on the voivodeship labor market

Ukrainian citizens are the most numerous group of economic migrants in the Łódź Province. Ukrainians and other foreigners on the Polish labor market have a positive impact on the economy. Most often, citizens of Ukraine perform simple work in Poland, as industrial workers and craftsmen, machine operators and assemblers, as well as undertaking work in agriculture. Until February 24, 2022, the choice of Poland as the country of emigration was due to economic reasons and it was deliberate. Ukrainians quickly integrate with Poles, learn Polish with ease and are perceived as responsible and honest employees, which makes it easier for them to find employment. The advantages of the Polish labor market for Ukrainian citizens, apart from the low language barrier, are also geographical proximity, the amount of earnings and the presence of a family or relatives who already work in Poland. The analyzes carried out by IBC Advisory SA show that the local markets of the Lodzkie Voivodship are also dominated by the citizens of Ukraine.

Demand of the provincial labor market

In the years 2018-2022, in the Łódź Voivodship, there were no identified surplus occupations for which the number of job offers would be less than the number of candidates. At the same time, in many professions there was a shortage and constant difficulties with the availability of staff (electricians, electromechanics and electricians, physiotherapists and massage therapists, truck and tractor drivers, tailors and production workers). These deficits were confirmed in the IBC Advisory SA study. We also recorded deficits in the area of demand for staff in seasonal work (agriculture, construction). Employing foreigners in specific sections of the economy reduces the deficit of human capital. Foreigners enable employers to meet the demand for labor in the required qualification profile. The availability of workers from the east and the willingness to work in many cases enables local enterprises in the Lodzkie Voivodship to function. Migrants tend to occupy lower-level positions, working in industry, construction, agriculture or providing services to households. These are often positions that do not require complex qualifications, and the knowledge and skills necessary for them can be transferred in a short time.

Competency potential of employees from beyond the eastern border

As shown by the conducted research, employees from the East are an important supplement to the staffing gaps in areas that do not require higher qualifications, despite the fact that they have such qualifications. They often work in positions that do not match their educational profile and previous work experience. This is mainly due to the demand of the labor market, but also due to formal obstacles that prevent Ukrainians from working in Poland, despite the knowledge and experience gained in Ukraine. There are positions for which Polish law requires national (Polish) licenses and permits (qualifications to assemble scaffolding, drive a forklift truck, SEP, driving licenses, health books for sanitary and epidemiological purposes, qualifications to work with disabled people) or the law performing a profession (doctor, nurse, teacher).

These barriers also apply to women who, fleeing the war in Ukraine, found refuge in Poland. This group is also affected by the problem of the language barrier, as well as the need to

provide care for children during work. Despite these obstacles, the medium-term effects of post-war migration may turn out to be potentially positive for the service industries in the Lodzkie Voivodship, and may also contribute to the professional activation of women from Ukraine who came to Poland. Research by IBC Advisory SA shows that one can expect an increase in employment in industries with a high share of women (education, health care and social assistance, trade, other services), as well as a weakening of the pressure on the increase in wages in the sectors mentioned.

Possibilities of filling the shortage of workers from Ukraine with workers of other nationalities

Access of Ukrainian citizens to the Polish labor market is governed by the provisions of the Act of April 20, 2004 on employment promotion and labor market institutions, as well as the provisions of the Act of March 12, 2022 on assistance to Ukrainian citizens in connection with an armed conflict in the territory of that state. Pursuant to the provisions of this act, both Ukrainian citizens who came to Poland from February 24, 2022, and those who are currently staying in the territory of Poland in accordance with other applicable regulations, are entitled to perform work during the period of stay in accordance with the applicable regulations. These regulations de facto opened the labor market for Ukrainian citizens. This places this group of foreigners in a more favorable legal situation and thus increases their attractiveness towards employees from countries other than Ukraine.

The strength of the Ukrainian diaspora in Poland is also a factor that significantly supports the economic (permanent and seasonal) migrations of Ukrainian citizens. The fact of having relatives or friends facilitates the decision to look for a job on the Polish labor market, because it is a key support in the first period of stay.

Bearing in mind the cultural proximity, ease of assimilation and the possibility of relatively quick learning of the Polish language, it should be assumed that this group is not easily replaced with employees of other nationalities. Difficulties in filling staffing gaps with workers from other countries were noticed after the war broke out, when some workers, especially men, were outgoing. This is a risk to the development of the construction, industrial processing and transport sectors, which have long suffered from staff shortages. In total, these three industries employed over 30% of all Ukrainian citizens working in Poland. Agriculture is also suffering the shortage of workers. This may result in an increase in wage expectations, fruit prices in the primary and retail markets, and also affect the level of inflation.

Opinion about employees from beyond the eastern border

Employers and employees in the Lodzkie Voivodship generally value and have a positive opinion of employees from behind eastern work, indicating among their features diligence and willingness to develop. According to the employers, the professional qualifications of workers from Ukraine and other eastern countries are at a similar level. The practice is to employ even people who do not have the required qualifications, which is mainly due to the low cost of training and the short duration of preparation for work.

Працівники з-за східного кордону на воєводському ринку праці

Громадяни України є найчисленнішою групою економічних мігрантів у Лодзькому воєводстві. Українці та інші іноземці на польському ринку праці позитивно впливають на економіку. Найчастіше громадяни України виконують у Польщі просту роботу, як промислові робітники та ремісники, механізатори та монтажники, а також беруться за роботи в сільському господарстві. До 24 лютого 2022 року вибір Польщі як країни еміграції був зумовлений економічними причинами та був свідомим. Українці швидко інтегруються з поляками, з легкістю вивчають польську мову та сприймаються як відповідальні та чесні працівники, що полегшує їм працевлаштування. Перевагами польського ринку праці для громадян України, окрім низького мовного бар'єру, є також географічна близькість, розмір заробітку та наявність родини чи родичів, які вже працюють у Польщі. Аналіз, проведений IBC Advisory SA, показує, що на місцевих ринках Лодзького воєводства також домінують громадяни України.

Попит провінційного ринку праці

У 2018-2022 роках у Лодзькому воєводстві не було виявлено надлишкових професій, для яких кількість пропозицій роботи була б меншою за кількість кандидатів. Водночас за багатьма професіями спостерігався дефіцит і постійні труднощі з наявністю кадрів (електриків, електромеханіків і електриків, фізіотерапевтів і масажистів, водіїв і трактористів, кравців і робітників виробництва). Ці недоліки були підтверджені в дослідженні IBC Advisory SA. Також ми зафіксували дефіцит у сфері попиту на кадри на сезонних роботах (сільське господарство, будівництво). Працевлаштування іноземців у певних галузях економіки зменшує дефіцит людського капіталу. Іноземці дають можливість роботодавцям задовольнити попит на робочу силу необхідного профілю кваліфікації. Наявність працівників зі сходу та бажання працювати в багатьох випадках дозволяє місцевим підприємствам у Лодзькому воєводстві функціонувати. Мігранти, як правило, займають посади нижчого рівня, працюючи в промисловості, будівництві, сільському господарстві або надаючи послуги домашньому господарству. Часто це посади, які не вимагають складної кваліфікації, а необхідні для них знання та навички можна передати за короткий час.

Компетентний потенціал працівників з-за східного кордону

Як показали проведені дослідження, працівники зі Сходу є важливим доповненням кадрового дефіциту в сферах, які не вимагають вищої кваліфікації, незважаючи на те, що вони мають таку кваліфікацію. Часто вони працюють на посадах, які не відповідають профілю освіти та попередньому досвіду роботи. В основному це пов'язано з попитом на ринку праці, а також через формальні перешкоди, які заважають українцям працювати в Польщі, незважаючи на знання та досвід, отримані в Україні. Існують посади, для яких польське законодавство вимагає національних (польських) ліцензій та дозволів (кваліфікація монтажу будівельних риштувань, керування автотранспортом, SEP, водійські права, санітарно-епідеміологічні книжки, кваліфікація роботи з людьми з обмеженими можливостями) або виконання закону. професія (лікар, медсестра, вчитель).

Ці бар'єри стосуються також жінок, які, тікаючи від війни в Україні, знайшли притулок у Польщі. Цю групу також торкає проблема мовного бар'єру, а також необхідність забезпечення догляду за дітьми під час роботи. Незважаючи на ці перешкоди, середньострокові наслідки післявоєнної міграції можуть виявитися потенційно позитивними для сфери послуг у Лодзькому воєводстві, а також

можуть сприяти професійній активізації жінок з України, які приїхали до Польщі. Дослідження IBC Advisory SA показують, що можна очікувати зростання зайнятості в галузях з високою часткою жінок (освіта, охорона здоров'я та соціальна допомога, торгівля, інші послуги), а також послаблення тиску на підвищення заробітної плати. у згаданих секторах.

Можливості заповнення нестачі працівників з України працівниками інших національностей

Доступ громадян України до польського ринку праці регулюється положеннями Закону від 20 квітня 2004 року про сприяння працевлаштуванню та інституції ринку праці , а також положеннями Закону від 12 березня 2022 року про допомогу громадянам України у зв'язку з зі збройним конфліктом на території цієї держави . Відповідно до положень цього закону як громадяни України, які прибули до Польщі з 24 лютого 2022 року, так і ті, які зараз перебувають на території Польщі відповідно до інших чинних норм, мають право виконувати роботу протягом періоду перебування в відповідно до чинних норм. Ці норми де-факто відкрили ринок праці для громадян України. Це ставить цю групу іноземців у більш сприятливу правову ситуацію і таким чином підвищує їх привабливість для працівників з інших країн, окрім України.

Потужність української діаспори в Польщі також є чинником, який суттєво підтримує економічні (постійні та сезонні) міграції громадян України. Наявність родичів чи друзів полегшує рішення шукати роботу на польському ринку праці, оскільки це ключова підтримка в перший період перебування.

Беручи до уваги культурну близькість, легкість асиміляції та можливість відносно швидкого вивчення польської мови, слід припустити, що цю групу не просто замінити працівниками інших національностей. Труднощі із заповненням кадрових прогалин працівниками з інших країн були помічені після початку війни, коли деякі працівники, особливо чоловіки, виїхали. Це ризик для розвитку будівництва, промислової переробки та транспорту, які тривалий час страждали від нестачі кадрів. Загалом у цих трьох галузях зайнято понад 30% усіх громадян України, які працюють у Польщі. Сільське господарство також відчуває брак робочих рук. Це може призвести до зростання зарплатних очікувань, цін на фрукти на первинному та роздрібному ринку, а також вплинути на рівень інфляції.

Думка про працівників із-за східного кордону

Роботодавці та наймані працівники в Лодзькому воєводстві загалом цінують і мають позитивну думку про працівників зі східної роботи, вказуючи серед їхніх рис старанність і бажання розвиватися. За словами роботодавців, професійна кваліфікація працівників з України та інших східних країн знаходиться на схожому рівні. На практиці прийнято приймати навіть осіб, які не мають необхідної кваліфікації, що пов'язано в основному з низькою вартістю навчання та короткою тривалістю підготовки до роботи.

W trakcie badania wykorzystano niereaktywne i reaktywne metody badawcze. Analizę oparto o dane pozyskane w trakcie analiz desk-research, badań ilościowych i jakościowych. Triangulacja metodologiczna umożliwiła eksplorację odmiennych perspektyw poznawczych i tym samym uzyskanie uzupełniających, a niekiedy wzajemnie się potwierdzających informacji.

Analizy desk-research

Analiza desk-research to niereaktywna metoda badań polegająca na analizie danych z istniejących źródeł. Ten typ analizy umożliwia zatem wykorzystanie potencjału wcześniejszych badań i analiz źródeł literaturowych. W toku analiz danych zastanych uwzględnia się także akty prawne i dokumenty strategiczne tworzące ramy formalne analizowanych procesów. Dane zastane pomagają przede wszystkim uzyskać szeroko zakrojony kontekst wiedzy na dany temat, ale można je także zbierać i analizować pod kątem ściśle określonego tematu badań.

Przeprowadzona w ramach badania analiza desk-research miała charakter przeglądowny w zakresie danych zastanych, istniejących raportów, a także publikacji (w tym naukowych) dotyczących przedmiotu badania. W trakcie analiz wykorzystano ponad 50 źródeł informacji, takich jak: artykuły naukowe, raporty i opracowania, akty prawne, źródła bazodanowe, plany strategiczne. Analiza umożliwiła poznanie sytuacji społeczno-gospodarczej województwa łódzkiego i opis problematyki migracji w kontekście cech rynku pracy w województwie łódzkim.

Analiza treści kart bezrobotnego

W trakcie badania przeprowadzono także analizę ilościową danych pochodzących z kart bezrobotnego. Analizie poddano 3277 kart pozyskanych z 22 Powiatowych Urzędów Pracy obsługujących 24 powiaty województwa łódzkiego. Były to karty, które w trakcie rejestracji w PUP-ie wypełnili objęci badaniem mieszkańcy następujących krajów: 19 obywateli Armenii, 52 obywateli Białorusi, 7 obywateli Gruzji, 2 obywateli Mołdawii, 19 obywateli Rosji, 2882 obywateli Ukrainy i 296 osób ze Wschodu, których obywatelstwa nie dało się ustalić. Analizie poddano wybrane cechy rejestrowanych bezrobotnych: wiek, płeć, stan cywilny, wykształcenie, zawody wyuczone i wykonywane, liczba dzieci.

Badania ilościowe wśród pracodawców

W trakcie badania pozyskano opinie 250 przedstawicieli przedsiębiorstw prowadzących działalność na terenie województwa łódzkiego i zatrudniających cudzoziemców ze Wschodu (Ukrainy, Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Rosji). Badania ilościowe wśród przedstawicieli pracodawców przeprowadzono metodą CATI (Computer Assisted Telephone Interview).

Wywiady z przedstawicielami pracodawców koncentrowały się na pozyskaniu informacji o obecnej sytuacji kadrowej firm i ich planach rekrutacyjnych. Drugim eksplorowanym wątkiem tematycznym były zagadnienia związane z oceną kompetencji pracowników z Ukrainy z uwzględnieniem zarówno kompetencji ściśle zawodowych, jak też językowych i miękkich.

Zgodnie z założeniami doboru próby opisanymi w Raporcie metodologicznym próba badania pracowników – ze względu na niemożność pozyskania operatu losowania dla doboru próby w schemacie losowo-warstwowym w czasie pozwalającym na realizację badania zgodnie z założonym harmonogramem – miała charakter kwotowy. Kwoty wyznaczone zostały w oparciu o rozkłady brzegowe zmiennych: podregion lokalizacji przedsiębiorstwa oraz branża prowadzonej działalności.

Zmienna: „podregion lokalizacji przedsiębiorstwa” posiada 5 kategorii będących agregatami powiatów lokalizacji. Jej wartości to:

1. Miasto Łódź (powiat m. Łódź),
2. Łódzki (powiat łódzki wschodni, powiat pabianicki, powiat zgierski, powiat brzeziński,
3. Piotrkowski (powiat bełchatowski, powiat opoczyński, powiat piotrkowski, powiat radomszczański, powiat tomaszowski, powiat m. Piotrków Trybunalski),
4. Sieradzki (powiat łaski, powiat pajęczański, powiat poddębicki, powiat sieradzki, powiat wieluński, powiat wieruszowski, powiat zduńskowolski,
5. Skierniewicki (powiat kutnowski, powiat łączycki, powiat łowicki, powiat rawski, powiat skierniewicki, powiat m. Skierniewice).

Wartościami zmiennej: „branża prowadzonej działalności” są natomiast agregaty sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007):

1. Przemysł (Sekcja B, Sekcja C, Sekcja D, Sekcja E),
2. Budownictwo (Sekcja F),
3. Handel (Sekcja G),
4. Usługi publiczne (Sekcja O, Sekcja P, Sekcja Q, Sekcja R, Sekcja U),
5. Transport i działalność w zakresie usług administrowania (Sekcja H, Sekcja N),
6. Pozostałe (Sekcja A, Sekcja I, Sekcja J, Sekcja K, Sekcja L, Sekcja M, Sekcja S i T).

Rozkład brzegowy zmiennej: „podregion lokalizacji przedsiębiorstwa” ustalony został w oparciu o dane Głównego Urzędu Statystycznego o podmiotach gospodarki narodowej wg rejestru REGON (dotyczące I kwartału 2022 r., dostęp dnia 18.07.2022 r.). Rozkład brzegowy zmiennej: „branża prowadzonej działalności” ustalony został na podstawie przekazanych przez Powiatowe Urzędy Pracy danych o liczbie przedsiębiorstw składających oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcom zza wschodniej granicy lub zgłaszających zatrudnienie Ukraińców na zasadach określonych w art.22 Specustawy o pomocy obywatelom Ukrainy od 1.01.2020 r. do 1.06.2022 r. w poszczególnych sekcjach PKD 2007 w podregionie sieradzkim³.

Próba (której wielkość – zgodnie z założeniami Raportu metodologicznego – określono na 250 przedsiębiorstw) zrealizowana została ściśle według założonych kwot.

³ Wybór podregionu sieradzkiego podyktowany został stosunkowo najwyższym stopniem kompletności przekazanych danych na dzień rozpoczęcia realizacji badania.

Tabela 1 Zakładana i zrealizowana liczba wywiadów kwestionariuszowych z pracodawcami w poszczególnych kwotach (w ujęciu procentowym).

Podregion		Przemysł	Budownictwo	Handel	Usługi publiczne	Transport i działalność w zakresie usług administracyjnych	Pozostałe
Miasto Łódź	założono	10,4%	9,6%	4,4%	1,2%	6,0%	5,2%
	zbadano	10,4%	9,6%	4,4%	1,2%	6,0%	5,2%
Łódzki	założono	4,8%	4,4%	2,0%	0,8%	2,8%	2,4%
	zbadano	4,8%	4,4%	2,0%	0,8%	2,8%	2,4%
Piotrkowski	założono	5,2%	4,8%	2,4%	0,8%	2,8%	2,8%
	zbadano	5,2%	4,8%	2,4%	0,8%	2,8%	2,8%
Sieradzki	założono	4,4%	4,0%	2,0%	0,4%	2,4%	2,4%
	zbadano	4,4%	4,0%	2,0%	0,4%	2,4%	2,4%
Skierniewicki	założono	3,2%	2,8%	1,6%	0,4%	2,0%	1,6%
	zbadano	3,2%	2,8%	1,6%	0,4%	2,0%	1,6%

Źródło: Opracowanie własne.

Szczegółowy rozkład zmiennych tworzących agregaty będące podstawą ustalenia wielkości kwot (tj. powiatu lokalizacji i sekcji PKD 2007) w badanej próbie zawarty został w poniższych zestawieniach tabelarycznych.

Tabela 2 Liczba wywiadów kwestionariuszowych zrealizowanych z pracodawcami z poszczególnych powiatów.

Powiat	Częstość	%
Bełchatowski	6	2,4
Brzeziński	1	0,4
Kutnowski	6	2,4
Łaski	1	0,4
Łęczycki	1	0,4
Łowicki	2	0,8
Łódzki wschodni	21	8,4
Opczyński	6	2,4
Pabianicki	8	3,2
Pajęczański	6	2,4
Piotrkowski	8	3,2
Poddębicki	2	0,8
Radomszczański	11	4,4
Rawski	1	0,4
Sieradzki	17	6,8
Skierniewicki	12	4,8
Tomaszowski	8	3,2
Wieluński	8	3,2

Wieruszowski	2	0,8
Zduńskowolski	3	1,2
Zgierski	13	5,2
M. Łódź	91	36,4
M. Piotrków Trybunalski	9	3,6
M. Skierniewice	7	2,8
Ogółem	250	100,0

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 3 Liczba wywiadów kwestionariuszowych zrealizowanych z pracodawcami z poszczególnych sekcji PKD 2007.

Sekcja PKD 2007	Częstość	%
A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4	1,6
C - Przetwórstwo przemysłowe	68	27,2
D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	0,4
E - Dostawy wody: gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	0,4
F - Budownictwo	64	25,6
G - Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	31	12,4
H - Transport i gospodarka magazynowa	29	11,6
I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	10	4,0
J - Informacja i komunikacja	4	1,6
K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	0,4
L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	9	3,6
M - Działalność profesjonalna naukowa i techniczna	4	1,6
N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	11	4,4
O - Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2	0,8
P - Edukacja	1	0,4
Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4	1,6
R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	0,8
S - Pozostała działalność usługowa	4	1,6
Ogółem	250	100,0

Źródło: Opracowanie własne.

Badania ilościowe wśród pracowników

Uzupełnieniem opinii pozyskanych od pracodawców były badania ilościowe przeprowadzone wśród pracowników, którzy stykają się zawodowo z zatrudnionymi ze Wschodu. Badania ilościowe wśród pracowników przeprowadzono metodą CATI (Computer Assisted Telephone Interview).

W badaniu wzięło udział 500 pracowników przedsiębiorstw zatrudniających cudzoziemców z Ukrainy, Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Rosji. Wywiady z pracownikami koncentrowały się na zagadnieniach związanych z relacjami międzyludzkimi w miejscu pracy. W trakcie rozmów pozyskiwano zatem informacje dotyczące kontaktów między pracownikami z Polski i krajów ze Wschodu, a także dotyczące oceny kompetencji i umiejętności zawodowych pracowników z zagranicy.

Zgodnie z założeniami doboru próby opisanymi w Raporcie metodologicznym próba badania pracowników (etap II badania) była powiązana z próbą badania pracodawców (etap I badania) w taki sposób, że respondenci do etapu II badania byli wskazywani przez respondentów etapu I według określonego klucza. Ze względu na zmienną liczbę odmów oraz fakt, iż wśród badanych w I etapie przedsiębiorstw były również podmioty zatrudniające mniej niż 4 polskich pracowników - liczba respondentów w II etapie w niektórych branżach i podregionach odbiegała nieco od założonych kwot.

Tabela 4 Różnice pomiędzy zakładaną i zrealizowaną liczbą wywiadów kwestionariuszowych z pracownikami w poszczególnych kwotach (w ujęciu procentowym).

Podregion	Przemysł	Budownictwo	Handel	Usługi publiczne	Transport i działalność w zakresie usług administrowania	Pozostałe
Miasto Łódź	2,0%	-4,0%	0,0%	-14,3%	3,4%	4,0%
Łódzki	-4,0%	4,8%	0,0%	-20,0%	7,7%	0,0%
Piotrkowski	-3,7%	-4,0%	0,0%	0,0%	-6,7%	0,0%
Sieradzki	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%
Skierniewicki	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	14,3%

Źródło: Opracowanie własne.

Ze względu na zaprezentowane różnice analiza danych pochodzących z etapu II badania została przeprowadzona na wynikach ważonych wyrównującą wagą poststratyfikacyjną. Wartości wag dla respondentów przypisanych do poszczególnych kwot przedstawiono poniżej.

Tabela 5 Wartości wagi poststratyfikacyjnej dla poszczególnych kwot.

Podregion	Przemysł	Budownictwo	Handel	Usługi publiczne	Transport i działalność w zakresie usług administrowania	Pozostałe
Miasto Łódź	1,02	0,96	1,00	0,86	1,03	1,04
Łódzki	0,96	1,05	1,00	0,80	1,08	1,00
Piotrkowski	0,96	0,96	1,00	1,00	0,93	1,00
Sieradzki	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,09
Skierniewicki	1,00	1,00	1,00	1,00	1,11	1,14

Źródło: Opracowanie własne.

Wywiady pogłębione z pracownikami z Ukrainy

Uzupełnieniem pozyskanych danych ilościowych były wywiady pogłębione z pracownikami z Ukrainy. Rozmowy te zostały przeprowadzone z dziesięciorgiem Ukraińców mieszkających i pracujących na terenie województwa łódzkiego. Próba respondentów miała charakter celowy i skonstruowano ją w taki sposób, by wśród 10 badanych znalazły się osoby różniące się kluczowymi cechami określającymi ich sytuację na rynku pracy. Próba została zdywersyfikowana ze względu na płeć i poziom wykształcenia respondentów.

Rozmowy te pozwoliły wzbogacić posiadany materiał empiryczny o optykę osób osobiście korzystających z szans i spotykających się z ograniczeniami łódzkiego rynku pracy. Przeprowadzenie wywiadów z respondentami z Ukrainy umożliwiło pozyskanie wiedzy dotyczącej szans nabywania przez nich nowych lub poszerzania posiadanych kompetencji (w tym językowych), barier w tym zakresie i możliwych form pomocy. Rozmowy te pozwoliły także uzyskać informacje dotyczące barier (w tym formalnych, organizacyjnych, ale też subiektywnych – obaw) w wykorzystaniu potencjału kompetencyjnego pracowników.

Badanie reaktywne: panel ekspercki

Uzupełnieniem procesu analizy był panel ekspercki z udziałem ekspertów reprezentujących organizacje pozarządowe i instytucje otoczenia biznesu, którzy, ze względu na charakter swojej pracy, mają holistyczny ogląd sytuacji społeczno-gospodarczej województwa. Opinie osób reprezentujących tego rodzaju podmioty są wypadkową wiedzy własnej ekspertów i opinii pozyskiwanych z raportów tematycznych, konferencji, konsultacji, spotkań branżowych, etc. Innymi słowy: pracodawcy dostrzegają zjawisko i dzielą się z ankierem tą obserwacją.

Metoda sędziów kompetentnych

Metoda sędziów kompetentnych wsparła proces analizy danych. Sędziowie dokonali oceny analiz i wniosków pod względem kryteriów sformułowanych na podstawie pytań i celów badawczych. Dziewięciu sędziów zostało wybranych w sposób celowy, w oparciu o ich wiedzę w obszarze rynku pracy dot. diagnozowania potrzeb kompetencyjnych i integracji zawodowej cudzoziemców.

Rozdział 4

Sytuacja społeczno-gospodarcza województwa łódzkiego

04

Ostatnie spowolnienie gospodarcze wywołane pandemią COVID-19 było w Polsce jednym z najpłytszych wśród krajów Unii Europejskiej (UE) – z danych Eurostat wynika, że PKB w 2020 r. spadł w Polsce o 2,2% przy spadku w pozostałych krajach Unii średnio o 5,9%. W 2021 r. Polska znalazła się w gronie szybko rosnących gospodarek – jak opublikował Eurostat – w 2021 r. zanotowano wzrost PKB o 5,9% wobec wzrostu o 5,3% w UE ⁴. Dzięki temu Polska była wówczas i nadal jest krajem o jednym z najniższych wskaźników bezrobocia w UE. Według danych opublikowanych 30 czerwca 2022 r. zharmonizowana stopa bezrobocia⁵, liczona wg definicji przyjętej przez Eurostat, wyniosła w maju 2022 r. 2,7% w Polsce wobec średniej 6,1% w Unii Europejskiej i 6,6% w strefie EURO. Tym samym Polska zajęła drugie, po Czechach (2,5%), miejsce pod względem najniższej stopy bezrobocia w UE⁶. Według wstępnych danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej w końcu czerwca br. w rejestrach urzędów pracy odnotowano niecałe 820 tys. bezrobotnych, czyli o prawie 174 tys. (17,5%) mniej niż rok wcześniej i o ponad 107 tys. (11,6%) mniej niż w końcu stycznia br., czyli przed wybuchem konfliktu zbrojnego w Ukrainie. Systematycznie spadała również stopa bezrobocia rejestrowanego. W końcu czerwca 2022 r. osiągnęła ona rekordowo niski poziom 4,9% – najniższy na przestrzeni 32 lat. W samym województwie łódzkim w końcu czerwca 2022 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 58,3 tys. osób i była o 8,5 tys. (tj. o 12,7%) niższa niż przed rokiem, a stopa bezrobocia w tym samym okresie spadła o 0,7 punktu proc. (z 6,1% w końcu czerwca 2021 r. do 5,4% w końcu czerwca 2022 r.) – por. Tab. 6.

Tabela 6 Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia w latach 2018-2022.

Wyszczególnienie	2018		2019		2020		2021		cze.22	
	Liczba	Stopa	Liczba	Stopa	Liczba	Stopa	Liczba	Stopa	Liczba	Stopa
Polska	968 888	5,8	866 374	5,2	1 046 432	6,2	895 203	5,4	819 731	4,9
Dolnośląskie	62 842	5,2	56 022	4,6	68 822	5,6	58 738	4,8	54 201	4,4
Kujawsko-pomorskie	72 655	8,8	64 060	7,8	73 482	8,9	61 861	7,7	55 547	6,9
Lubelskie	74 449	8,0	69 379	7,4	76 505	8,2	66 244	7,2	61 342	6,6
Lubuskie	22 201	5,8	18 498	4,9	23 674	6,2	18 158	4,9	15 790	4,2
Łódzkie	66 036	6,1	58 722	5,4	67 812	6,2	60 902	5,6	58 324	5,4

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00115/default/table?lang=en> (dostęp: 19.07.2022).

⁵ Zharmonizowana stopa bezrobocia jest wynikiem przyjętej przez Eurostat ujednoliconej metody wyznaczania tego wskaźnika dla każdego z krajów Unii Europejskiej. Dane obliczane są przez Eurostat w oparciu o kwartalne wyniki badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL), uwzględniającego definicję Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) oraz miesięczne dane z bezrobocia rejestrowanego. Za: Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/2388,pojecie.html> (dostęp: 13.07.2022).

⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14644611/3-30062022-AP-EN.pdf/25600168-6872-9590-d521-6cc783a7ccf2> (dostęp: 13.07.2022).

Małopolskie	71 489	4,7	62 610	4,1	83 050	5,3	69 948	4,5	64 126	4,1
Mazowieckie	136 545	4,9	123 208	4,4	146 375	5,3	129 248	4,6	121 919	4,3
Opolskie	22 663	6,3	20 948	5,8	24 976	6,9	21 535	6,0	20 254	5,6
Podkarpackie	82 933	8,8	75 455	7,9	87 326	9,1	77 291	8,2	69 197	7,3
Podlaskie	36 786	7,8	33 277	6,9	37 830	7,8	33 374	7,0	31 183	6,5
Pomorskie	46 082	4,9	41 817	4,4	56 216	5,9	47 682	5,1	41 944	4,5
Śląskie	80 079	4,3	66 521	3,6	91 032	4,9	76 324	4,2	70 308	3,8
Świętokrzyskie	44 118	8,3	42 042	7,9	44 881	8,5	38 035	7,3	33 965	6,5
Warmińsko-mazurskie	53 141	10,4	45 731	9,0	51 475	10,1	42 567	8,6	37 655	7,6
Wielkopolskie	50 867	3,1	46 313	2,8	60 958	3,7	49 850	3,1	44 186	2,7
Zachodnio-pomorskie	46 002	7,4	41 771	6,7	52 018	8,3	43 446	7,1	39 790	6,5

Źródło: Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Pokazuje to, że rynek pracy szybko odbudował się po kryzysie. Jeszcze przed otwarciem rynku pracy dla obywateli Ukrainy, w związku z wybuchem konfliktu zbrojnego, dynamicznie rosła liczba cudzoziemców przybyłych do Polski w celu wykonywania pracy. Fakt ten potwierdzają dane systemu ubezpieczeń społecznych (ZUS) – liczba cudzoziemców zarejestrowanych w ZUS-ie na koniec 2021 r. wyniosła 875 tys. i był to wynik o około 150 tys. wyższy niż na początku roku. Migranci uzupełniają niedobory przede wszystkim w zawodach niewymagających kwalifikacji oraz związanych z wykwalifikowaną pracą fizyczną i sezonową. Zbrojna agresja Rosji na Ukrainę spowodowała większy niż dotychczas napływ obywateli Ukrainy do naszego kraju. Od początku inwazji Rosji w lutym 2022 r. Ukrainę opuściło ponad 5 mln osób, w tym ok. 3 mln przekroczyło granicę z Polską. Szacuje się, że obecnie przebywa u nas ok. 1,7 mln uchodźców z Ukrainy. Tym samym Polska przyjęła na siebie największy wysiłek związany z pomocą dla osób uciekających przed skutkami działań zbrojnych prowadzonych przez Rosję.

Warto dodać, że zgodnie z prognozą Ministerstwa Finansów wzrost PKB w Polsce miałby wynieść w 2022 r. 4,6% i 3,7% w 2023 r.⁷ Komisja Europejska spodziewała się natomiast wzrostu realnego PKB w Polsce na poziomie 5,5% w 2022 r. oraz 4,2% w 2023 r.⁸ Niestety, w konsekwencji konfliktu zbrojnego w Ukrainie należy oczekiwać rewizji tych wskaźników.

Dodatkowa liczba cudzoziemców na polskim rynku pracy może mieć pozytywny wpływ na gospodarkę. Przypuszcza się jednak, że zbyt duży, niekontrolowany napływ imigrantów negatywnie wpłynie na jakość miejsc pracy – istnieje ryzyko, że tworzone nowe stanowiska pracy będą miejscami niskopłatnymi (wynagrodzenie zbliżone do płacy minimalnej) o relatywnie niewielkich wymaganiach kwalifikacyjno-zawodowych. Obawy społeczne budzi też fakt, że uciekający przed wojną obywatele Ukrainy, głównie kobiety i dzieci, w wielu obszarach życia społecznego uzyskali takie same prawa jak Polacy (czyli np. prawo do darmowej opieki zdrowotnej czy świadczeń rodzinnych).

Należy również podkreślić, że kryzys związany z konfliktem zbrojnym w Ukrainie jest kluczową determinantą przyspieszenia działań na rzecz odchodzenia od paliw kopalnych w energetyce,

⁷ Ministerstwo Finansów Wytyczne dotyczące wskaźników makroekonomicznych sierpień 2021 r., <https://www.gov.pl/web/finanse/wytyczne-sytuacja-makroekonomiczna> (dostęp: 20.07.2022).

⁸ Winter 2022 Economic Forecast: Growth expected to regain traction after winter slowdown, https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-performance-and-forecasts/economic-forecasts/winter-2022-economic-forecast-growth-expected-regain-traction-after-winter-slowdown_en (dostęp: 20.07.2022).

a w konsekwencji, być może, realnych zmian w realizacji polityki klimatycznej - co będzie miało swoje konsekwencje także dla rynku pracy, w tym zmian w popycie na „zielone” kompetencje. Ponadto, wśród nowych wyzwań dla polskiego, jak również łódzkiego, rynku pracy należy wskazać: dostępność ofert pracy powiązanych z opieką nad dziećmi, dostępność zakwaterowania i mieszkania, dostęp do usług, wypoczynku i form spędzania czasu wolnego. To spowoduje zapotrzebowanie na nowe rodzaje usług, które powinny być istotną częścią zintegrowanego systemu recepcyjnego osób migrujących.

Strategiczne położenie i tradycje gospodarcze

Według stanu na dzień 01.01.2021 r. województwo łódzkie zajmuje obszar o powierzchni 18 219 km², co stanowi 5,5% powierzchni kraju⁹. Jego strukturę administracyjną tworzy 21 powiatów i 3 miasta na prawach powiatu (Łódź, Piotrków Trybunalski, Skierniewice), a podstawową sieć osadniczą stanowi 177 gmin, w tym 18 miejskich, 28 miejsko-wiejskich oraz 131 wiejskich.

Województwo łódzkie należy obecnie do dość dobrze rozwiniętych regionów w Polsce. Jednak w okresie transformacji systemowej upadek przedsiębiorstw branży tekstylnej i odzieżowej, a także przewaga niskopłatnych miejsc pracy w przemyśle lekkim spowodowały, że w latach 90-tych XX wieku strategia rozwoju regionu opierała się na niskich kosztach pracy, co miało skutkować uzyskaniem regionalnej przewagi konkurencyjnej¹⁰. W konsekwencji województwo łódzkie straciło pracowników, szczególnie wysoko wykwalifikowanych i doświadczonych, którzy często przenosili się do województwa mazowieckiego.

W 2020 r. wartość wytworzonego produktu krajowego brutto wyniosła 144 082 mln zł i była wyższa niż w roku poprzednim (o 4,2%), a obserwowany wzrost był najwyższy w skali kraju. Udział regionu łódzkiego w tworzeniu PKB w skali kraju osiągnął poziom 6,2% i plasował go na szóstą pozycję¹¹. Wartość PKB w przeliczeniu na 1 mieszkańca w województwie łódzkim w 2020 r. osiągnęła poziom 58 840 zł i było to o 4,7% więcej niż w roku poprzednim. Poszczególne podregiony województwa łódzkiego mają różny udział w generowaniu PKB. Największy udział w 2019 r. miał podregion miasto Łódź (38,5%), a na drugim miejscu uplasował się podregion piotrkowski (23,4%).

Natomiast wartość dodana brutto wytworzona w województwie łódzkim w 2019 r. wyniosła 121,6 mld zł, a największy udział w jej tworzeniu, podobnie jak i w całym kraju, miały następujące sekcje: przemysł oraz handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja.

Analizując produkcję sprzedaną, zauważamy, że była ona zróżnicowana w przekroju rodzajowym i przestrzennym. W 2021 r. produkcja sprzedana przetwórstwa przemysłowego (stanowiąca 79,9% produkcji przemysłowej) osiągnęła poziom 83692,6 mln zł (w cenach bieżących) i była o 11,5% wyższa w stosunku do roku poprzedniego. Największy wzrost wartości produkcji sprzedanej odnotowano w produkcji: pojazdów samochodowych, przyczep i naczep (o 37,8%),

⁹ Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa łódzkiego 2022, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2022, <https://lodz.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/inne-opracowania/raport-o-sytuacji-spolesczno-gospodarczej-wojewodztwa-lodzkiego-2022,6,14.html> (dostęp: 20.07.2022).

¹⁰ Rynek pracy branży rolno-spożywczej w województwie łódzkim. Stan obecny i ocena możliwości rozwoju w sytuacji globalnych zagrożeń gospodarczych. Raport końcowy, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2020, s. 23.

¹¹ Największy udział w generowaniu PKD miały województwa: mazowieckie (22,9%), śląskie (11,6%), wielkopolskie (10,0%), dolnośląskie (8,4%) oraz małopolskie (8,1%).

papierni i wyrobów z papieru (o 31,7%), metali (o 28,2%), urządzeń elektrycznych (o 19,1%), wyrobów z metali (o 18,0%) oraz wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny (o 17,9%). Spadek wystąpił m. in. w produkcji skór i wyrobów skórzanych (o 18,5%), napojów (o 7,3%), wyrobów farmaceutycznych (o 4,7%) oraz komputerów (o 4,2%).

Pomiędzy rokiem 2010 a rokiem 2020 liczba podmiotów gospodarczych wzrosła w Łódzkiem o 14%, choć zauważyć należy, że wzrost ten miał specyficzny charakter – w województwie przybyło wyłącznie firm zatrudniających do 9 osób – we wszystkich pozostałych kategoriach (dotyczących podmiotów o większym zatrudnieniu) liczba ta w ciągu dekady spadła¹². Pod względem liczby zarejestrowanych podmiotów największą branżą w Łódzkiem pozostaje handel i naprawy, co wyróżnia to województwo na tle kraju. Wyższy niż przeciętny dla kraju udział notuje także przetwórstwo przemysłowe, czyli trzecia największa branża w Łódzkiem¹³.

Dane statystyczne i dokumenty strategiczne dotyczące regionu łódzkiego wskazują z jednej strony, że w ostatnich latach (2010-2019) w branżach przemysłu lekkiego tradycyjnie kojarzonymi z województwem łódzkim dynamika wzrostu produkcji sprzedanej była ujemna (produkcja skór i wyrobów skórzanych), niska (produkcja odzieży) lub co najwyżej przeciętna (produkcja wyrobów tekstylnych)¹⁴. Natomiast z drugiej strony przemysł włókienniczy i odzieżowy jest wymieniany w dokumentach strategicznych – np. w Regionalnej Strategii Innowacji dla Województwa Łódzkiego LORIS 2030¹⁵ – jako jedna ze strategicznych branż województwa łódzkiego. Zakłada się, że przemysł odzieżowy i włókienniczy odznaczający się tradycyjnością i niską innowacyjnością stanie się branżą sprawnie rozwijającą się, która będzie produkowała nowoczesne włókna i tkaniny. Warto dodać, iż firmy z regionu łódzkiego mają wysoki udział w produkcji krajowej niektórych wyrobów włókienniczych. Na przykład w produkcji tkanin bawełnianych o masie powierzchniowej nieprzekraczającej 200g/m² z wyjątkiem gazy i drelichów bez kolorowo tkanych, udział ten wyniósł w 2020 r. 74,2% a w przypadku produkcji blezerów, pulowerów, swetrów, kamizelek i podobnych wyrobów dzianych 34,2% (Tab. 7). Należy podkreślić, iż branża włókienniczo-odzieżowa stanowiła przez wiele lat podstawę działalności przemysłowej Łodzi, a okres transformacji lat 90-tych XX wieku wiązał się z upadkiem wielu znaczących przedsiębiorstw z tego sektora, co skutkowało przeobrażeniem struktury przemysłu regionu. W miejsce monokultury przemysłowej pojawiały się różnorodne branże. Obecnie do kluczowych gałęzi przemysłu woj. łódzkiego, obok włókienniczo-odzieżowego, zaliczyć można energetykę i przemysł węglowy, przemysł chemiczny, przemysł farmaceutyczny, produkcję materiałów budowlanych, przemysł spożywczy, przemysł maszynowy i elektrotechniczny (zwłaszcza produkcję sprzętu AGD). Równolegle przemysł włókienniczo-odzieżowy i powiązane z nim kształcenie zawodowe nadal ma duże znaczenie i jest swoistym znakiem rozpoznawczym dla województwa łódzkiego¹⁶.

¹² Rynek pracy branży rolno-spożywczej..., op. cit., s. 15.

¹³ *Ibidem*, s. 16.

¹⁴ Strategia rozwoju województwa łódzkiego 2030, Biuro Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego w Łodzi, Łódź 2021, s. 14.

¹⁵ Regionalna Strategia Innowacji dla Województwa Łódzkiego LORIS 2030, s. 10. <https://rpo.lodzkie.pl/images/prawo-i-dokumenty/RSILORIS2030final1.pdf> (dostęp: 20.07.2022).

¹⁶ E. Kryńska (red), I. Kukulak-Dolata, J. Mirosław, I. Poliwczak, M. Pierzchała, A. Smoder, Włókiennictwo przyszłości – analiza rynku pracy w obszarze branży tekstylnej i odzieżowej w województwie łódzkim, WUP w Łodzi, 2017, s. 23.

Tabela 7 Produkcja wybranych wyrobów w województwie łódzkim.

Wyroby	2010	2015	2019	2020	
				ogółem	udział w produkcji krajowej w %
Produkty uboju trzody chlewnej wliczane do wydajności poubojowej w tys. t	73,3	366,5	74,4	191,5	16,8
Mięso drobiowe w tys. t	161,7	286,8	234,1	350,9	11,0
Mleko płynne przetworzone w tys. hl	4334,1	5241,0	4481,0	5680,7	15,3
Tkaniny bawełniane o masie powierzchniowej nieprzekraczającej 200g/m² z wyjątkiem gazy i drelichów bez kolorowo tkanych w km²	25,5	6,9	8,2	8,0	74,2
Okrycia i ubiory z tkanin w tys. szt:					
garnitury męskie lub chłopięce i zestawy odzieżowe	244	477	265	96	18,5
sukienki, spódnice i spódnico-spodnie damskie lub dziewczęce	1312	1384	752	524	26,9
koszule męskie lub chłopięce w tys. szt.	1786	1315	1302	838	26,8
blezery, pulowery, swetry, kamizelki i podobne wyroby dziane w tys. szt.	1903	1625	1110	819	34,2
Płytki ceramiczne (ścienne, podłogowe, kafle, itp.), płyty chodnikowe w tys. m²	53994	55229	44149	25014	21,5
Maszyny dla rolnictwa i leśnictwa w szt.	8189	13730	13027	13970	20,1

Źródło: Rocznik statystyczny województwa łódzkiego 2021, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2021. <https://lodz.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-województwa-lodzkiego-2021,6,23.html> (dostęp: 20.07.2022).

Dużą rolę w tworzeniu pozycji konkurencyjnej branży włókienniczej odgrywają rozwój nowatorskich metod wytwarzania materiałów tekstylnych oraz wykorzystanie metod modyfikacji fizycznej, chemicznej i biologicznej, a także nanotechnologii. Podmioty gospodarcze działające w tych branżach to często mikroprzedsiębiorstwa lub małe firmy i konieczna jest w ich przypadku współpraca z instytucjami badawczymi. Proces ten występuje i pozwala mniejszym podmiotom na zapoznanie się z technologiami nowoczesnych wyrobów włókienniczych, co warunkuje dalszy wzrost konkurencyjności i innowacyjności sektora. Należy dodać, iż województwo łódzkie w 2019 r. zajęło 11 miejsce w kraju ze względu na udział produktów podmiotów zaliczanych do wysokiej i średnio-wysokiej techniki (27,6% wobec 34,2% dla kraju). Natomiast według syntetycznego wskaźnika innowacyjności RIS Łódzkie zajęło w 2019 r. siódme miejsce w Polsce – co więcej, wartość tego wskaźnika systematycznie się poprawia¹⁷.

O strategicznym położeniu opisywanego województwa świadczy jego lokalizacja w centralnej części Polski. Lokalizacja ta jest istotna dla rozwoju polskiej sieci transportowej. Przez obszar łódzkiego przebiega wiele dróg krajowych, w tym tzw. korytarze bazowej transeuropejskiej sieci transportowej (TEN-T135) oraz inne elementy tej sieci – bazowej (A1, A2, S8 Wrocław – Łódź) i kompleksowej (S8 Piotrków Trybunalski – Warszawa, S12, S74). Długość dróg krajowych w 2019 r. wynosiła 1 485,9 km (3. miejsce w kraju), autostrad 226,2 km (1. miejsce w kraju), a długość dróg ekspresowych 223 km (5. miejsce w kraju). Lokalizacja wpływa również na rozwój

¹⁷ Strategia rozwoju województwa łódzkiego 2030, op. cit., s.14.

sieci kolejowej. Na terenie województwa przecinają się dwa korytarze bazowej transeuropejskiej sieci transportowej (TEN-T), w ramach której uwzględniono istniejące i planowane linie kolejowe sieci bazowej: pasażerskie – E65/CE65 oraz linie dużych prędkości Warszawa – Łódź – Poznań/Wrocław oraz przeznaczone głównie dla ruchu towarowego – CE65, E20/CE20, CE20 i C65. Wymieniona infrastruktura transportowa spowodowała, że region łódzki stał się atrakcyjny na światowej i europejskiej mapie przepływów towarowych. Należy dodać, iż w Łódzkiem funkcjonuje 6 terminali drogowo-kolejowych oferujących rozbudowaną siatkę regularnych połączeń intermodalnych europejskich i międzykontynentalnych, a w latach 2014-2019 roczne możliwości przeładunkowe terminali w województwie łódzkim wzrosły o ponad 28,0%.

Warto natomiast podkreślić, że o ile położenie oraz skomunikowanie województwa łódzkiego z resztą kraju należy do czynników sprzyjających rozwojowi regionalnego rynku pracy, zjawisko wykluczenia komunikacyjnego pozostaje nie bez znaczenia dla poziomu bezrobocia na obszarach wiejskich, na których wraz z upadkiem lokalnego transportu zbiorowego pojawił się problem z dojazdem do pracy i zawężeniem obszaru jej poszukiwania. Problem niskiej mobilności bezrobotnych dotyczy szczególnie powiatów zgierskiego oraz łaskiego¹⁸, choć wykluczenie komunikacyjne dotyczy większości powiatów¹⁹. Warto w tym kontekście wspomnieć, że niewykorzystanym zasobem województwa pozostają bezrobotni oddaleni od Łodzi i podregionu łódzkiego (w których zarejestrowana jest ponad połowa firm²⁰).

Województwo łódzkie jest jednym z największych w kraju obszarów koncentracji działalności logistycznej. Wpłynęło na to nie tylko dogodne położenie komunikacyjne, ale również obecność bazy produkcyjnej i usługowej oraz bliskość dużych rynków zbytu. Parki magazynowe skoncentrowane są głównie w Łodzi i jej okolicach (np. rejon Strykowa czy Piotrkowa Trybunalskiego). W końcu 2020 r. dostępność powierzchni magazynowych multi-tenant i build-to-suit w Łódzkiem wyniosła 3,19 mln m², stanowiąc 15,4% powierzchni magazynowej w Polsce²¹. Ponadto w wynikach niektórych badań podkreśla się, że rozwój branży transportowo-spedycyjno-logistycznej w Łódzkiem w ostatnich latach był możliwy dzięki niższym niż w innych częściach kraju kosztom pracy. Sytuacja ta stworzyła firmom przewozowym (stanowiącym istotną większość całości branży) warunki do dynamicznego rozwoju, a następnie ugruntowania swojej pozycji wśród przewoźników świadczących usługi także nie tylko lokalnie, ale i w krajach zachodniej i północnej Europy²².

Liczba ludności i sytuacja demograficzna regionu

Sytuacja demograficzna w województwie łódzkim nie jest dobra, o czym świadczy malejąca liczba ludności w ostatnim okresie. Liczba mieszkańców województwa zmniejszyła się w latach 2010-2021 o 4,9% (tj. o 125,5 tys. osób), osiągając 2416,9 tys. na koniec 2021 r.

Ubytek liczby ludności regionu łódzkiego jest analogiczny do tego, jaki obserwujemy w skali kraju. Dostrzega się go w przekroju miast i wsi. W pierwszym przypadku wyniósł on 7,7% i był

¹⁸ Lokalne rynki pracy w województwie łódzkim. Ocena stanu i analiza warunków rozwoju. Raport końcowy, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2020, s. 336.

¹⁹ *Ibidem*, s. 6.

²⁰ Rynek pracy branży rolno-spożywczej..., *op. cit.*, s. 61.

²¹ Prognoza Oddziaływania na Środowisko do Regionalnego Planu Transportowego Województwa Łódzkiego, Łódź 2022, s. 44.

²² O. Czeranowska, J. Wróblewski, Branża transportowa, spedycyjna i logistyczna w województwie łódzkim. Rozwój a oddziaływanie na regionalny rynek pracy. Raport końcowy. WUP w Łodzi, 2019.

wyższy niż średni w kraju (spadek o 2,9%). W 2021 r. współczynnik urbanizacji, czyli odsetek ludności miejskiej w województwie łódzkim wyniósł 62,1% i był wyższy od tego obserwowanego dla całego kraju (59,7%). W Łódzkiem, drugi rok z rzędu, zanotowano zmniejszenie się populacji ludności wiejskiej (0,3% w porównaniu do 2020 r.). Ubytek ten – ale po raz pierwszy – wystąpił również w skali kraju (o 0,2% w porównaniu z 2020 r.). Natomiast w odniesieniu do 2010 r. liczba mieszkańców wsi w Polsce wzrosła o 1,5%. W końcu 2021 r. współczynnik ruralizacji, czyli odsetek ludności wiejskiej ukształtował się w województwie łódzkim na poziomie 37,9%, wobec 36,1% w 2010 r. (dla porównania w skali kraju wskaźnik ten wyniósł 40,3% w 2021 r. wobec 39,2% w 2010 r.)²³ – por. Tab. 8.

Tabela 8 Ludność w województwie łódzkim w przekroju płci i miejsca zamieszkania

Wyszczególnienie/ Lata	2010	2015	2019	2020	2021
Ogółem	2542436	2493603	2454779	2437970	2416902
na 1 km²	140	137	135	134	133
mężczyźni	1212182	1188118	1169635	1161475	1151263
kobiety	1330254	1305485	1285144	1276495	1265639
na 100 mężczyzn	110,0	109,9	109,9	109,9	110,0
Miasta	1625159	1572862	1530967	1518309	1499697
w % ogółu ludności	63,9	63,1	62,4	62,3	62,1
Wieś	917277	920741	923812	919661	917205
w % ogółu ludności	36,1	36,9	37,6	37,7	37,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL.

Struktura ludności według płci w województwie łódzkim na przestrzeni ostatnich lat nie ulegała większym zmianom. Podobnie jak w kraju przeważają kobiety, których udział w populacji ludności ogółem w końcu grudnia 2021 r. wyniósł 52,4% ogólnej liczby mieszkańców województwa (52,3% w 2010 r.).

Natomiast w analizowanym okresie nastąpiły zmiany w strukturze wiekowej ludności i trend ten jest zgodny z tym obserwowanym dla całego kraju. Analizując ten problem, przede wszystkim należy zauważyć, że w latach 2010-2021 zwiększyła się mediana wieku osób zameldowanych w województwie łódzkim o 3 i pół roku. W końcu 2021 r. statystyczny mieszkaniec województwa łódzkiego miał przeciętnie niespełna 44 lata. Problem ten był zróżnicowany w przekroju płci: kobiety z województwa łódzkiego miały średnio prawie 46 lat, zaś mężczyźni – ponad 41 lat. Wracając do kwestii zmian w strukturze wieku (ekonomiczne grupy wieku), zauważamy, że w końcu 2021 r. liczba mieszkańców województwa łódzkiego w wieku przedprodukcyjnym (tj. poniżej 18 lat) była niższa o 6,8% w odniesieniu do 2010 r. Natomiast w Polsce w analogicznym okresie spadek ten wyniósł 4,2%. Grupa osób poniżej 18 roku życia w 2021 r. stanowiła 17,1% ogólnej populacji mieszkańców województwa. Liczba ludności w wieku produkcyjnym (18-59 lat w przypadku kobiet, 18-64 lata w przypadku mężczyzn) zmniejszyła się o 13,7% w Łódzkiem, a w kraju o 9,3%. Wskaźnik struktury dla tej grupy wiekowej w województwie w 2021 r. wyniósł 57,9% (spadek o 5,9 pkt. proc w porównaniu do 2010 r.) a dla Polski jego wielkość osiągnęła poziom 59,2% (spadek o 5,2 pkt. proc.). W 2021 r. zaobserwowano, podobnie jak w poprzednich latach, wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym (60 lat i więcej w przypadku kobiet, 65 lat i więcej w przypadku mężczyzn). W latach 2010-2021 liczebność tej zbiorowości zwiększyła się w skali województwa o 26,5%, podczas gdy w Polsce o 33,4%. Wskazane

²³ Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej..., *op. cit.*

zmiany w liczbie i strukturze ludności według wieku są rezultatem wydłużania się trwania życia ludności, procesów w zakresie ruchu naturalnego, a także procesów migracyjnych (wewnętrznych i zagranicznych).

W województwie łódzkim w ciągu 2021 r. zarejestrowano 19,6 tys. urodzeń żywych – liczba ta w ciągu ostatnich dwunastu lat zmniejszyła się o 19,8%. Natomiast na koniec 2021 r. odnotowano 38,0 tys. zgonów i było to o 21,8% więcej w porównaniu do 2010 r.. W dużym stopniu tak wysoki przyrost zgonów był wynikiem pandemii trwającej od marca 2020 r., to zjawisko wzrostu liczby zgonów było obserwowane nie tylko w regionie łódzkim, ale w całym kraju.

Na poziom liczby ludności województwa łódzkiego miały wpływ również procesy migracyjne – te o charakterze wewnętrznym i zagranicznym. W regionie łódzkim podobnie jak i w całym kraju obserwowano wzrost liczby przemieszczeń na stałe w ruchu wewnętrznym. W 2021 r. w województwie łódzkim odnotowano 22,1 tys. zameldowań w ramach ruchu migracyjnego wewnętrznego (wobec 19,7 tys. w 2020 r. oraz 22,6 tys. w 2010 r.). Jednocześnie 24,3 tys. osób (21,5 tys. w 2020 r. oraz 24,3 tys. w 2010 r.) wymeldowało się z pobytu stałego w inne miejsce w kraju. Statystyki te dowodzą, że w latach 2010-2021 w województwie łódzkim mamy do czynienia z ujemnym saldem migracji wewnętrznych. Podobnie jak w latach poprzednich obserwowany w województwie łódzkim ubytek migracyjny w ruchu wewnętrznym dotyczył jedynie miast. Natomiast na wsi dostrzeżono wzrost liczby ludności w wyniku przemieszczeń o 2,9 tys. osób (wobec 3,1 tys. w 2020 r. oraz 3,2 tys. w 2010 r.). Większość migracji wewnętrznych odbywała się w obrębie województwa i oznaczały one przepływy z miasta do wsi. W 2021 r. ten typ migracji stanowił 80,5% zameldowań oraz 72,9% wymeldowań. W analizowanym okresie Łódzkie okazało się atrakcyjnym miejscem dla mieszkańców innych regionów. W 2021 r. z innych regionów Polski w województwie łódzkim na pobyt stały zameldowało się 4,3 tys. osób, z których 25,4% pochodziło z województwa mazowieckiego, 17,0% ze śląskiego, a 13,2% z wielkopolskiego. W tym czasie region łódzki opuściło 6,6 tys. osób, z których 34,5% zamieszkało w województwie mazowieckim, 13,5% w dolnośląskim, 11,0% w wielkopolskim, a 9,7% w śląskim. Wymienione województwa stanowią od kilku lat najczęstsze kierunki migracji ludności z regionu łódzkiego. Analiza danych dotyczących migracji zagranicznych pokazuje, że w 2021 r., podobnie jak w roku poprzednim, liczba imigrantów w województwie łódzkim przewyższała liczbę emigrantów o 139 osób (w 2020 r. o 140 osób). Skala zameldowań na pobyt stały z zagranicy wyniosła 522 osoby i była wyższa niż w roku poprzednim (w 2020 r. 445 osób) wobec 533 osób w 2010 r. Liczba osób, które w 2021 r. wymeldowały się z pobytu stałego w związku z wyjazdem poza granice kraju wyniosła 383 (wobec 445 w 2020 r. oraz 533 w 2010 r.)²⁴.

Z danych statystycznych wynika, że w 2021 r. główne kierunki migracji zagranicznych również pozostają bez zmian. Spośród osób osiedlających się w województwie łódzkim najwięcej, tj. 129 przybyło z Wielkiej Brytanii (24,7% ogółu imigrantów), z Ukrainy: 93 osoby (17,8%) oraz Niemiec: 70 osób (13,4%). Kierunkiem odpływu migracyjnego mieszkańców województwa łódzkiego za granicę, podobnie jak w latach poprzednich, były: Wielka Brytania: 29,0% (111 emigrujących), Niemcy: 20,9% (80 osób) oraz Holandia: 13,1% (50 osób)²⁵.

²⁴ Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej..., *op. cit.*, s. 71.

²⁵ Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej..., *op. cit.*, s. 72.

Tabela 9 Migracje wewnętrzne i zewnętrzne w województwie łódzkim.

	Wyszczególnienie			Napływ			Odpływ			Saldo migracji
	ogółem	z miast	ze wsi	z zagranicy	ogółem	do miast	na wieś	za granicę		
W liczbach bezwzględnych										
Ogółem	2010	23105	14382	8190	533	24885	12252	12077	556	-1780
	2015	21036	12268	8150	.	23107	11357	10788	.	-2071
	2019	24058	14379	9028	651	26568	13369	12862	337	-2510
	2020	20115	12311	7359	445	21787	10227	11255	305	-1672
Miasta	2010	11076	5926	4749	401	16155	7181	8465	509	-5079
	2015	10234	4983	4757	.	14394	6221	7355	.	-4160
	2019	11523	5759	5288	476	16494	7309	8884	301	-4971
	2020	9023	4562	4140	321	13893	5695	7951	247	-4870
Wieś	2010	12029	8456	3441	132	8730	5071	3612	47	3299
	2015	10802	7285	3393	.	8713	5136	3433	.	2089
	2019	12535	8620	3740	175	10074	6060	3978	36	2461
	2020	11092	7749	3219	124	7894	4532	3304	58	3198
Na 1000 ludności										
Ogółem	2010	9,1	5,6	3,2	0,2	9,8	4,8	4,7	0,2	-0,7
	2015	8,4	4,9	3,3	.	9,2	4,5	4,3	.	-0,8
	2019	9,8	5,8	3,7	0,3	10,8	5,4	5,2	0,1	-1,0
	2020	8,2	5,0	3,0	0,2	8,9	4,2	4,6	0,1	-0,7
Miasta	2010	6,8	3,6	2,9	0,2	9,9	4,4	5,2	0,3	-3,1
	2015	6,5	3,2	3,0	.	9,1	3,9	4,7	.	-2,6
	2019	7,5	3,7	3,4	0,3	10,7	4,8	5,8	0,2	-3,2
	2020	5,9	3,0	2,7	0,2	9,1	3,7	5,2	0,2	-3,2
Wieś	2010	13,1	9,2	3,8	0,1	9,5	5,5	3,9	0,1	3,6
	2015	11,7	7,9	3,7	.	9,5	5,6	3,7	.	2,3
	2019	13,6	9,3	4,1	0,2	10,9	6,6	4,3	0,0	2,7
	2020	12,1	8,4	3,5	0,1	8,6	4,9	3,6	0,1	3,5

Źródło: Rocznik statystyczny województwa łódzkiego 2021, op. cit.

Tabela 10 Prognozy demograficzne dla województwa łódzkiego (stan w końcu roku).

Wyszczególnienie	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Ogółem w tys.	2373,7	2306,4	2231,6	2153,0	2074,9	1999,1
W wieku przedprodukcyjnym	386,7	347,9	323,1	302,3	288,7	278,9
mężczyźni	199,1	179,3	166,6	155,9	148,9	143,9
kobiety	187,6	168,6	156,5	146,4	139,8	135,0
Miasta	220,6	193,1	175,7	162,5	154,2	147,7
mężczyźni	113,4	99,3	90,4	83,6	79,3	76,0
kobiety	107,2	93,8	85,3	78,9	74,8	71,7
Wieś	166,1	154,8	147,3	139,8	134,5	131,1
mężczyźni	85,7	80,0	76,2	72,3	69,6	67,8
kobiety	80,4	74,8	71,2	67,5	65,0	63,3
W wieku produkcyjnym	1348,7	1309,8	1245,2	1157,3	1054,4	958,5
mężczyźni	713,5	695,8	671,1	633,7	584,5	531,1
kobiety	635,1	614,0	574,2	523,6	470,0	427,4
Miasta	806,7	773,4	724,8	659,5	585,5	519,2
mężczyźni	420,4	405,1	385,7	357,8	322,0	284,7
kobiety	386,3	368,3	339,0	301,7	263,5	234,5
Wieś	542,0	536,4	520,5	497,9	468,9	439,3
mężczyźni	293,2	290,7	285,3	275,9	262,5	246,4
kobiety	248,8	245,7	235,1	221,9	206,4	192,9
W wieku poprodukcyjnym	638,3	648,7	663,3	693,4	731,8	761,7
mężczyźni	220,0	226,1	229,1	242,4	265,6	292,6
kobiety	418,3	422,6	434,2	451,0	466,2	469,1
Miasta	426,3	423,3	422,1	432,4	448,2	457,7
mężczyźni	141,5	141,2	138,9	144,1	156,5	171,2
kobiety	284,8	282,1	283,2	288,3	291,7	286,4
Wieś	212,0	225,4	241,3	261,0	283,5	304,1
mężczyźni	78,5	84,9	90,2	98,3	109,0	121,4
kobiety	133,5	140,5	151,1	162,8	174,5	182,7
Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	76	76	79	86	97	109
Mężczyźni	59	58	59	63	71	82
Kobiety	95	96	103	114	129	141

Źródło: Rocznik statystyczny województwa łódzkiego 2021, op. cit.

Prognozy demograficzne nie są zbyt optymistyczne dla regionu łódzkiego. Ta, opracowana przez GUS, wskazuje, że proces wyludniania województwa łódzkiego będzie się pogłębiał i do 2030 r. liczba ludności zmniejszy się o kolejne 117,7 tys. osób (4,8%), a jego tempo będzie jednym z najwyższych w Polsce. Zmniejszenie się liczby ludności najbardziej uwidoczni się w dużych miastach regionu, tj. w Łodzi (59,2 tys. osób), Bełchatowie (6,7 tys.), Pabianicach (5,4 tys.) i Tomaszowie Mazowieckim (4,9 tys.). Kurczenie się liczby mieszkańców miast na ogół będzie się odbywało na korzyść przyległych do nich obszarów wiejskich. W horyzoncie roku

2050 liczba ludności ma się jeszcze bardziej zmniejszyć i wynieść 1999,1 tys. osób. Zmianie ulegną również wskaźniki struktury ekonomicznych grup wieku ludności. W 2050 r. ludność w wieku produkcyjnym będzie stanowić 47,9% ogółu mieszkańców, a w wieku poprodukcyjnym aż 38,2%, najmniejsze udziały będą stanowić osoby poniżej 18 roku życia (13,9%). Mieszkańcy miast w 2050 r. mają stanowić 56,3% ogółu ludności województwa łódzkiego.

Zaplecze edukacyjne

Autorzy Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2030 (SRWŁ 2030) wskazują niskie zainteresowanie kształceniem zawodowym i ustawicznym jako jedno z podstawowych wyzwań, przed którym stoi lokalny rynek pracy²⁶. Lata 2010-2019 to w Łódzkiem spadek zainteresowania kształceniem zawodowym, co nie koresponduje z oczekiwaniami pracodawców, którzy głównie poszukują pracowników o relatywnie niskim poziomie kwalifikacji zawodowych²⁷. Zdaniem autorów SRWŁ 2030 rodzi to dwojakie konsekwencje: z jednej strony brak wystarczającej liczby pracowników o pożądanym poziomie kwalifikacji obniża konkurencyjność gospodarki, z drugiej zaś powoduje podejmowanie pracy na niższych stanowiskach osób o wyższych kwalifikacjach.

Kolejnym istotnym problemem, który sygnalizują autorzy SRWŁ 2030, jest niska świadomość społeczeństwa co do korzyści związanych z podnoszeniem kwalifikacji, w tym uczeniem się przez całe życie²⁸. Wskazano na niewystarczającą ofertę kształcenia w odniesieniu do potrzeb lokalnego rynku pracy, a także przedstawiono dane, z których ma wynikać, że w 2019 roku w województwie łódzkim 3,0% osób w wieku 25-64 lata uczestniczyło w kształceniu lub szkoleniu (przy wskaźniku 4,8% dla Polski). Należy zaznaczyć, że Powiatowe Urzędy Pracy mają w ofercie dla osób bezrobotnych tzw. aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, wśród których znajdują się m.in. szkolenia i staże. Z roku na rok cieszą się one coraz większą popularnością, zwłaszcza wśród osób młodych.

Pomimo tych problemów wydaje się, że zaplecze edukacyjne w regionie łódzkim jest dość rozbudowane. Na początku roku szkolnego 2020/21 w województwie łódzkim działały 422 szkoły ponadpodstawowe²⁹ (tj. o 1,4% więcej niż rok wcześniej), co stanowiło 6,4% takich szkół w kraju. W całym województwie w szkołach ponadpodstawowych kształciło się 92,3 tys. uczniów (o 0,3% więcej niż rok wcześniej), czyli 6,1% populacji uczniów takich szkół w Polsce. W porównaniu z rokiem szkolnym 2019/20 liczba szkół ponadpodstawowych zwiększyła się o 6 placówek, głównie ze względu na rozpoczęcie działalności przez szkoły branżowe II stopnia (8 placówek), a także po 1 placówce liczba szkół specjalnych przysposabiających do pracy zawodowej oraz artystycznych ogólnokształcących dających uprawnienia zawodowe. W przypadku pozostałych szkół ponadpodstawowych zaobserwowano zmniejszenie się ich liczby i dotyczyło to 2 liceów ogólnokształcących oraz po 1 technikum i branżowej szkole I stopnia. W grupie uczniów szkół ponadpodstawowych odnotowano wzrost ich liczby i zjawisko to wystąpiło przede wszystkim w grupie szkół policealnych (o 10,2% - do 13,9 tys.). Jedynie w przypadku technikum liczba uczniów uległa obniżeniu (podobna sytuacja miała miejsce w odniesieniu do szkół dla dorosłych) - por. Tab. 11.

²⁶ Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2030, *op. cit.*, s. 19.

²⁷ *Ibidem*, s. 20.

²⁸ *Ibidem*, s. 20-21.

²⁹ Zgodnie z ustawą o systemie oświaty do szkół ponadpodstawowych zalicza się: branżowe szkoły I stopnia, branżowe szkoły II stopnia, licea ogólnokształcące, technika, specjalne szkoły przysposabiające do pracy, szkoły artystyczne ogólnokształcące dające uprawnienia zawodowe oraz szkoły policealne.

Tabela 11 Edukacja według wybranych szczebli kształcenia w województwie łódzkim.

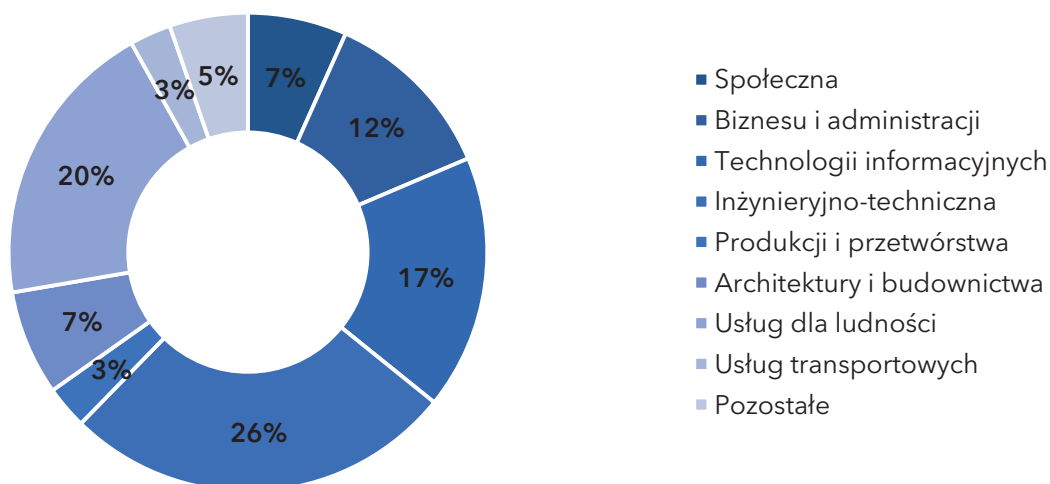
Wyszczególnienie	2010/11	2015/16	2019/20	2020/21
Szkoły				
Szkoły:				
podstawowe	875	840	896	881
w tym na wsi	566	523	530	514
gimnazja	422	430	.	.
specjalne przysposabiające do pracy	29	30	32	33
branżowe I stopnia	108	99	94	93
branżowe II stopnia	.	.	.	8
licea ogólnokształcące	203	155	160	158
technika	124	117	122	121
ogólnokształcące artystyczne	8	7	8	9
policealne	186	168	123	112
dla dorosłych	307	153	103	71
uczelnie	31	26	21	20
Nauczyciele				
Szkoły:				
podstawowe	10814	11617	16401	16371
w tym na wsi	.	.	6613	6481
gimnazja	6714	6056	1	.
branżowe I stopnia	1021	936	969	975
branżowe II stopnia	.	.	.	
licea ogólnokształcące	3536	2689	3191	3264
technika	2795	2841	3359	3387
policealne	728	460	219	250
uczelnie	7216	6226	5993	5941
Dzieci, uczniowie i studenci				
Szkoły:				
podstawowe	134675	151776	186511	187531
w tym na wsi	52454	56184	67550	66980
gimnazja	79566	66009	.	.
specjalne przysposabiające do pracy	620	661	705	706
branżowe I stopnia	11702	8878	9080	9347
branżowe II stopnia	.	.	.	5
licea ogólnokształcące	45699	33006	42131	42443
technika	30680	30513	39188	38988
ogólnokształcące artystyczne	725	874	919	921
policealne	21564	20038	12606	13895
dla dorosłych	14779	12504	7494	6646
uczelnie	123964	89063	69428	70349

Absolwenci				
Szkoły:				
podstawowe	22971	21483	20511	.
gimnazja	26228	21580	.	.
specjalne przysposabiające do pracy	124	179	133	.
branżowe I stopnia	3958	2746	1786	
licea ogólnokształcące	14794	11017	9401	.
technika	6753	6677	6798	.
ogólnokształcące artystyczne	133	126	144	.
policealne	5135	5517	3628	.
dla dorosłych	2736	4247	2250	.
uczelnie	33793	20519	15290	.

Źródło: Rocznik statystyczny województwa łódzkiego 2021, op. cit.

Wyniki analizy danych statystycznych wskazują, że w szkołach ponadpodstawowych dla młodzieży (zgodnie ze strukturą demograficzną młodzieży) nieznacznie przeważali mężczyźni (51,7% ogółu uczniów), przy czym udział ten kształtował się różnie w zależności od typu szkoły. W szkołach branżowych II stopnia mężczyźni stanowili 80,4% ogółu uczniów, w branżowych szkołach I stopnia 71,7%, w technikach udział mężczyzn wyniósł 63,1%, a w specjalnych szkołach przysposabiających do pracy ukształtował się na poziomie 59,2%. Natomiast udział kobiet w populacji uczących się był wyższy niż mężczyzn w szkołach artystycznych ogólnokształcących (78,5%) oraz w liceach ogólnokształcących (62,8%). W czerwcu 2020 r. naukę na poziomie ponadpodstawowym ukończyło 18,3 tys. osób (tj. o 1,1% więcej niż rok wcześniej), czyli 6,1% absolwentów takich szkół w kraju. W województwie łódzkim najwięcej absolwentów szkół zawodowych stanowiły osoby, które kształciły się w zawodach z grupy kierunków inżynierjno-technicznych oraz usług dla ludności (Wyk. 1)³⁰.

Wykres 1 Absolwenci szkół zawodowych według podgrup kierunków kształcenia w roku szkolnym 2019/20.



Źródło: Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej..., op. cit., s. 79. S

³⁰ Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej..., op. cit., s.79.

Stolica województwa łódzkiego jest miastem akademickim. Poza Łodzią szkoły wyższe funkcjonowały jeszcze w Kutnie i Skierniewicach (po 1 uczelni), a w Bełchatowie, Piotrkowie Trybunalskim, Tomaszowie Mazowieckim, Sieradzu oraz Zduńskiej Woli działały filie szkół wyższych (zarówno z terenu województwa, jak i spoza niego). W roku akademickim 2020/21 w regionie miało siedzibę 20 uczelni wyższych (w kraju działało 349 uczelni). Organizowały one kształcenie dla 70,3 tys. studentów (łącznie z cudzoziemcami), tj. o 1,3% więcej niż w 2019 r., a studenci z terenu województwa łódzkiego stanowili 5,8% studentów w kraju. Studenci uczelni publicznych w województwie łódzkim to 72,8% ogółu (w kraju 70,0%), a słuchacze studiów stacjonarnych 64,4% (65,6% w Polsce).

W 2020 r. studia wyższe ukończyło 15,3 tys. osób - o 11,0% mniej niż przed rokiem - wśród nich 66,8% to absolwenci studiów stacjonarnych. W roku akademickim 2019/2020 najwięcej absolwentów ukończyło studia z zakresu zarządzania na kierunku biznes i administracja. Na kolejnych miejscach plasowali się studenci medycyny i kierunków inżynierjno-technicznych.

Struktura placówek edukacyjnych miała wpływ na poziom wykształcenia ludności województwa łódzkiego. Należy zauważyć, iż pod względem struktury wykształcenia województwo łódzkie było zbliżone do średniej krajowej. Pomimo że aż 63,5% mieszkańców Łódzkiego legitymuje się co najmniej średnim i wyższym wykształceniem, to posiadane umiejętności nie zawsze odpowiadały zapotrzebowaniu pracodawców.

W kontekście spadku zainteresowania kształceniem zawodowym i ustawicznym w województwie łódzkim (i rozmięgnięciem się kwalifikacji pracowników z oczekiwaniami pracodawców), na który wskazują autorzy Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2030, warto przywołać inny dokument, w którym kwestia ta przedstawiona jest w odmienny sposób. Według optymistycznego scenariusza zawartego w Regionalnej Strategii Innowacji dla Województwa Łódzkiego - LORIS 2030 Łódzkie to przysłowiowa „ziemia obiecana” dla przedsiębiorców, inwestorów i mieszkańców³¹. Autorzy LORIS-a założyli, że:

- na rynku pracy nastąpi zmiana jakościowa od tradycyjnych, niskoproduktywnych sektorów do wysokozaawansowanych technologicznie branż i działów gospodarki;
- nowoczesny regionalny rynek pracy będzie impulsem do rozwoju kapitału ludzkiego opartego na wiedzy;
- społeczeństwo regionu będzie coraz lepiej wykształcone (również w zakresie wykształcenia wyższego), co przełoży się na rozwój regionu oparty na wiedzy i innowacjach³².

Z analiz wolnych miejsc pracy wynika, że pracodawcy z województwa łódzkiego poszukują przede wszystkim pracowników o prostych kwalifikacjach zawodowych³³. W pewnym zakresie braki te uzupełniają imigranci.

Rynek pracy

Według danych BAEL (IV kw. 2021 r.) liczba aktywnych zawodowo w województwie łódzkim wynosiła 1134 tys. osób (co stanowiło 6,6% aktywnych zawodowo w Polsce) i zwiększyła się o 0,6% w porównaniu do 2020 r. Wzrost o 1% odnotowano również w populacji pracujących, która w IV kw.2021 r. osiągnęła poziom 1099 tys. osób. Pracujący z regionu łódzkiego stanowili 6,5 % ogółu pracujących w Polsce.

³¹ Regionalna Strategia Innowacji dla Województwa Łódzkiego LORIS, *op. cit.*, s. 75.

³² *Ibidem*, s. 75-82.

³³ Barometr zawodów 2020. Raport podsumowujący badanie w województwie łódzkim, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.

Dane dotyczące pracujących w gospodarce narodowej (łącznie z pracującymi w rolnictwie indywidualnym) na podstawie sprawozdawczości oraz szacunków wskazują, że liczba pracujących w województwie łódzkim w końcu 2020 r. wyniosła 1,0 mln osób i stanowiło to 6,5% wszystkich pracujących w kraju. Liczba ta była mniejsza o 0,6% w porównaniu do 2019 r., ale większa o 8,2% w stosunku do 2010 r. Pracujący w sektorze prywatnym stanowili 82,1% ogółu pracujących, a ich liczba w porównaniu z 2019 r. zmniejszyła się o 0,5%, ale zwiększyła – o 13,9% w stosunku do 2010 r. Szczegółowy rozkład liczby pracujących w przekroju sekcji ilustrują dane zawarte w Tab. 12. Wynika z niej, że w zdecydowanej większości sekcji obserwowano w ciągu ostatnich jedenastu lat wzrost liczby pracujących. Spadek wystąpił tylko w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie oraz w administracji publicznej i obronie narodowej (w tym obowiązkowe zabezpieczenia społeczne). Mimo zmniejszenia się liczby pracujących w rolnictwie udział tej sekcji w populacji pracujących ogółem nadal jest wysoki w porównaniu do innych regionów kraju.

Tabela 12 Pracujący w województwie łódzkim według sekcji PKD

Wyszczególnienie	2010	2015	2019	2020
Ogółem	943169	956856	1027237	1020902
sektor publiczny	206869	183773	184538	182602
sektor prywatny	736300	773083	842699	838300
Sekcje				
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	179155	179425	178729	178670
Przemysł	225111	219507	232304	227760
w tym przetwórstwo przemysłowe	195796	194309	207439	203660
Budownictwo	48638	43039	50262	52296
Handel, naprawa pojazdów samochodowych	146597	143124	157002	152568
Transport i gospodarka magazynowa	45012	51541	64361	64821
Zakwaterowanie i gastronomia	12566	12663	14619	13621
Informacja i komunikacja	11278	14121	16664	16726
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	20578	20896	23472	21758
Obsługa rynku nieruchomości	11702	11801	12511	12089
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	25990	31665	36817	38689
Administrowanie i działalność wspierająca	33999	36851	40741	43191
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	41485	41127	41333	40847
Edukacja	68751	70289	71831	70998
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	52075	57027	59068	59705
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	8980	8560	9369	8846
Pozostała działalność usługowa	11252	15220	18154	18317

Źródło: Rocznik statystyczny województwa łódzkiego 2021, op. cit.

W 2020 r. najwięcej osób pracowało w sekcjach przemysł i budownictwo (280,1 tys. osób), stanowili oni 27,4% ogółu pracujących w województwie (6,6% pracujących w tych sekcjach w całym kraju). W porównaniu do 2010 r. ich udział zmalał o 1,6 p. proc. Kolejną sekcją skupiającą duży odsetek osób (24,3%) jest „handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport

i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja". Liczba pracujących tutaj wynosiła w 2020 r. 247,7 tys. osób. W tym przypadku również odnotowano wzrost odsetka o 1,4 p. proc. w stosunku do 2010 r. W województwie łódzkim sekcja „rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo” w 2020 r. angażowała 178,7 tys. osób. Udział ich w ogólnej liczbie pracujących wyniósł 17,5%, co oznacza spadek o 1,5 p. proc w stosunku do 2010 r. Pracujący w tej sekcji stanowili 7,5% ogółu pracujących w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie w całym kraju. Natomiast odsetek pracujących w grupie sekcji „działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości” na przestrzeni wszystkich analizowanych lat wynosił od 3,3% do 3,5%. W „pozostałych usługach”³⁴ pracowało 280,6 tys. osób. W 2020 r. ich udział w ogólnej liczbie pracujących w województwie wyniósł 27,5% i był o 1,8 pkt. proc. wyższy w porównaniu do 2010 r. Pracujący w tej grupie sekcji stanowili 6,2% ogółu pracujących w analogicznej grupie sekcji w całym kraju³⁵. Zmiany struktury zatrudnienia w latach 2010-2020 wskazują na wzrost znaczenia usług szczególnie kosztem sektora rolniczego, co należy ocenić pozytywnie.

Na koniec 2021 r. w województwie łódzkim w populacji pracujących najliczniejszymi grupami zawodowymi byli specjaliści (150,1 tys. osób, 20,6% ogółu pracujących), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (114,4 tys. osób, 15,7% ogółu pracujących) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (106,9 tys. osób, 14,6% ogółu pracujących). Specjaliści wykonywali pracę przede wszystkim w edukacji oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej. Największy odsetek robotników przemysłowych i rzemieślników (58,1%) znalazło zatrudnienie w przetwórstwie przemysłowym. Natomiast operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń najczęściej pracowali w przetwórstwie przemysłowym (45,1%) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (27,1%)³⁶.

Według opublikowanego w 2018 roku raportu „Wiek jako determinanta popytu na pracę w warunkach ożywienia gospodarczego i rynku pracownika. Analiza dla województwa łódzkiego” pracodawcy w poszukiwaniu taniej siły roboczej sięgali po pracowników z Ukrainy i krajów azjatyckich³⁷, co skutkowało spowolnieniem wzrostu płac i ich niedostosowaniem do oczekiwań osób mieszkających w Łódzkiem na stałe. Co więcej, duża rotacja pracowników stanowi nierzadko strategię biznesową w Łódzkiem – strategię, w ramach której inwestowanie w rozwój pracownika jest działaniem nieracjonalnym. Tym samym do czynników nasilających odpływ pracowników z Łódzkiego należy zaliczyć także (poza wysokością wynagrodzeń) niską jakość miejsc pracy, którą określa społeczne środowisko pracy, jej czas (stosunkowo duża liczba godzin pracy świadczonych przez pracowników), intensywność, a także perspektywy zawodowe.³⁸

Pomimo pandemii w województwie łódzkim w 2021 r. utworzono 41,1 tys. nowych miejsc pracy – było to o 40,0% więcej niż w 2020 r. i o 13,1% w porównaniu do 2010 r. Najwięcej nowych miejsc pracy utworzono w przetwórstwie przemysłowym (9,0 tys., tj. 21,9% ogółu), w handlu, naprawach pojazdów osobowych (7,9 tys., tj. 19,2%) oraz w budownictwie (5,7 tys., tj. 13,8%)³⁹.

³⁴ W tym przypadku pozostałe usługi obejmują: Informację i komunikację; Działalność profesjonalną, naukową i techniczną; Administrowanie i działalność wspierającą; Administrację publiczną i obronę narodową; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne; Edukację; Opiekę zdrowotną i pomoc społeczną; Działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją; Pozostałą działalność usługową.

³⁵ Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej..., *op. cit.*, s. 84.

³⁶ *Ibidem*, s. 85.

³⁷ Wiek jako determinanta popytu na pracę w warunkach ożywienia gospodarczego i rynku pracownika. Analiza dla województwa łódzkiego. Raport końcowy, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2018, s. 6, 27-42.

³⁸ Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim. Raport końcowy, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2019, s. 11.

³⁹ Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej..., *op. cit.*, s. 85.

Wskazana struktura rynku pracy jest okolicznością sprzyjającą zatrudnianiu pracowników ze Wschodu. Zarówno przemysł, handel, jak też budownictwo są segmentami generującymi dużą liczbę miejsc pracy niewymagających wysokich kwalifikacji. Jednocześnie cecha ta w warunkach kryzysu stanie się kluczowym obciążeniem dla pracowników ze Wschodu, bo to właśnie stanowiska o niskim poziomie specjalizacji będą w pierwszej kolejności redukowane.

My mamy gros zatrudnienia w firmach, które poszukują pracowników na dość podstawowym poziomie. Te firmy najszybciej redukują zatrudnienie, bo tam, gdzie zatrudniamy specjalistów, wysokiej klasy ekspertów, tam musimy starać się utrzymać tych pracowników, bo jest ich potem nam bardzo trudno pozyskać. Poza tym tacy ludzie zawsze są potrzebni.

Panel ekspercki

Według danych wstępnych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej (MRiPS) w województwie łódzkim w końcu czerwca 2022 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 58,3 tys. osób i była o 8,5 tys. (tj. o 12,7%) niższa niż przed rokiem. Tendencja spadkowa w Łódzkiem jest mniej wyraźna niż ta obserwowana w skali kraju (w tym samym okresie liczba bezrobotnych w Polsce spadła o 17,5%). W czerwcu 2021 roku stopa bezrobocia w województwie łódzkim wynosiła 6,1% czyli osiągała wartość zbliżoną do stopy liczonej dla kraju (6,0%), natomiast zanotowany po roku spadek do poziomu 5,4% jest słabszy niż dla Polski (w której wyniosła 4,9%). W województwie łódzkim do powiatów o najniższej stopie bezrobocia należy rawski i skierniewicki (2,8 oraz 3,1%). Powiatem, w którym zanotowano najwyraźniejszy spadek stopy bezrobocia w ciągu ostatniego roku, jest powiat zgierski (różnica 1,9 pp.) oraz miasto Skierniewice (1,7 pp.) – por. Tab. 13.

Tabela 13 Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa łódzkiego w końcu czerwca 2021 i 2022 r.

Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych				Stopa bezrobocia rejestrowanego		
	VI 2021	VI 2022*	wzrost/spadek do analogicznego okresu ub. r.		VI 2021	VI 2022**	wzrost/spadek do analogicznego okresu ub. r. w punktach procentowych
			w liczbach	w %			
Polska	993 394	819 731	-173 663	-17,5	6,0	4,9	-1,1
Łódzkie	66 819	58 324	-8 495	-12,7	6,1	5,4	-0,7
Rawski	815	613	-202	-24,8	3,7	2,8	-0,9
skierniewicki	618	503	-115	-18,6	3,8	3,1	-0,7
radomszczański	2 453	1 823	-630	-25,7	5,4	4,1	-1,3
sieradzki	2 726	2 234	-492	-18,0	5,1	4,2	-0,9
Łowicki	1 627	1 384	-243	-14,9	5,0	4,3	-0,7
wieruszowski	864	828	-36	-4,2	4,5	4,3	-0,2
m. Skierniewice	1 085	779	-306	-28,2	6,2	4,5	-1,7
bełchatowski	2 790	2 362	-428	-15,3	5,4	4,5	-0,9
Zgierski	4 323	3 105	-1 218	-28,2	6,8	4,9	-1,9
Łęczycki	1 316	1 093	-223	-16,9	6,0	5,0	-1,0
wieluński	1 831	1 682	-149	-8,1	5,6	5,1	-0,5
piotrkowski	1 891	1 754	-137	-7,2	5,5	5,1	-0,4

m. Piotrków Trybunalski	1 985	1 742	-243	-12,2	6,1	5,3	-0,8
poddębicki	1 123	1 034	-89	-7,9	6,0	5,5	-0,5
m. Łódź	21 926	19 813	-2 113	-9,6	6,2	5,6	-0,6
łódzki wschodni	1 906	1 716	-190	-10,0	6,3	5,7	-0,6
zduńskowolski	1 724	1 528	-196	-11,4	6,7	5,9	-0,8
pabianicki	3 093	2 831	-262	-8,5	6,5	5,9	-0,6
opoczyński	2 109	1 834	-275	-13,0	7,0	6,1	-0,9
brzeziński	810	742	-68	-8,4	6,8	6,3	-0,5
łaski	1 303	1 174	-129	-9,9	7,1	6,4	-0,7
pajęczański	1 488	1 405	-83	-5,6	7,1	6,7	-0,4
tomaszowski (łódzkie)	3 807	3 277	-530	-13,9	7,8	6,7	-1,1
kutnowski	3 206	3 068	-138	-4,3	7,7	7,3	-0,4

Źródło: Statystyki strukturalne, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/bezrobocie-rejestrowane> (dostęp: 20.07.2022)

Zgodnie z art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴⁰ do osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy w 2021 r. zalicza się bezrobotnych:

- do 30 roku życia,
- długotrwale,
- powyżej 50 roku życia,
- korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej,
- posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia,
- niepełnosprawnych.

W województwie łódzkim w 2020 roku, w którym nastąpiło pogorszenie sytuacji na rynku pracy, wśród zarejestrowanych bezrobotnych wzrósł (względem 2019 roku) odsetek mężczyzn, osób do 30. roku życia oraz bez kwalifikacji zawodowych. Spadł natomiast udział kobiet, osób po 50. roku życia oraz niepełnosprawnych – por. Tab. 14.

Tabela 14 Liczba bezrobotnych z uwzględnieniem osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Wyszczególnienie	2019		2020		2021		maj 2022	
	w liczbach bezwzględnych	ogółem = 100%	w liczbach bezwzględnych	ogółem = 100%	w liczbach bezwzględnych	ogółem = 100%	w liczbach bezwzględnych	ogółem = 100%
Zarejestrowani bezrobotni ogółem	58 722	100	67 812	100	60 902	100	60 185	100
kobiety	31 154	53,1	34 632	51,1	30 614	50,3	30 704	51,0
do 30 r. ż.	12 605	21,5	15 131	22,3	12 337	20,3	11 916	19,8
do 25 r. ż.	5 853	10,0	7 065	10,4	5 618	9,2	5 466	9,1
pow. 50 r. ż.	17 925	30,5	19 550	28,8	18 095	29,7	17 668	29,4
długotrwale bezrobotni	30 386	51,7	35 093	51,8	35 443	58,2	34 198	56,8

⁴⁰ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690), art. 49.

bez kwalifikacji zawodowych	19 704	33,6	23 981	35,4	22 529	37,0	22 371	37,2
bez doświadczenia zawodowego	9 115	15,5	10 590	15,6	9 421	15,5	9 903	16,5
niepełnosprawni	5 075	8,6	4 694	6,9	5 075	8,3	5 097	8,5

Źródło: Statystyki strukturalne, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/bezrobocie-rejestrowane> (dostęp: 20.07.2022)

Wprowadzone w czasie pandemii Covid-19 instrumenty w ramach tzw. tarczy antykryzysowej⁴¹ były obsługiwane między innymi przez Powiatowe i Wojewódzkie Urzędy Pracy, które przyznały wsparcie dla około 8,1 mln miejsc pracy (przy czym niektóre miejsca pracy mogły uzyskać wsparcie więcej niż raz lub w ramach kilku instrumentów, a zatem mogły zostać policzone kilkukrotnie) na kwotę ponad 35,5 mld zł. W województwie łódzkim wsparciem objęto prawie 480,6 tys. osób na kwotę 2,1 mld zł. Same Powiatowe Urzędy Pracy w województwie łódzkim przyznały wsparcie dla 281 tys. osób na kwotę 1,2 mld zł. Dane w podziale na poszczególne instrumenty znajdują się w Tab. 15.

Tabela 15 Tarcza antykryzysowa w województwie łódzkim wg stanu z 31.05.2022 r.

Źródło finansowania instrumentu / instytucja odpowiedzialna za wypłatę	Nazwa instrumentu	Wnioski złożone		Wnioski rozpatrzone pozytywnie			
		Liczba wniosków	Wysokość zawnioskowanych środków (w zł)	Liczba wniosków	Liczba osób objętych wsparciem	Wysokość środków do wypłaty (w zł)	Wydatki zrealizowane (w zł)
Fundusz Pracy / Powiatowe Urzędy Pracy	Pożyczka dla mikroprzedsiębiorców	132 187	657 449 224	118 366	118 366	588 441 232	587 715 515
	Dotacje dla mikro- i małych przedsiębiorstw	7 733	38 619 049	6 180	6 180	30 886 789	30 846 289
	Dotacje dla mikro- i małych przedsiębiorstw - rozp. (od 01.02.2021 r.)	33 504	167 450 144	30 709	30 709	153 528 599	153 388 330
	Dotacje dla sklepików (ust.) - od 23.07.2021 r.	128	640 000	108	108	540 000	540 000
	Dotacje na podstawie rozporządzenia z dnia 21 grudnia 2021 r. (od 1.01.2022 r.)	110	550 000	72	72	360 000	359 583
	Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników	14 216	377 791 289	11 704	101 930	299 871 366	281 709 359

⁴¹ Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020 poz. 374 z późn. zm.).

Fundusz Pracy / Powiatowe Urzędy Pracy	Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla osób niezatrudniających pracowników	26 846	144 648 657	22 638	22 638	122 038 829	121 664 767
	Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników - organizacje pozarządowe	275	6 077 000	210	1 035	4 189 632	4 039 541
Ogółem		214 999	1 393 225 364	189 987	281 038	1 199 856 446	1 180 263 384

Źródło: Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

Zgodnie z Barometrem zawodów⁴² w latach 2018-2022 w województwie łódzkim nie zidentyfikowano sytuacji zawodów nadwyżkowych (czyli zawodów, dla których liczba ofert pracy jest mniejsza niż liczba kandydatów). Do zawodów, których deficyt odnotowywano w co najmniej dwóch z pięciu ostatnich edycji badania, należą: elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, fizjoterapeuci i masażyści, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, krawcy i pracownicy produkcji odzieży, kucharze, magazynierzy, monterzy instalacji budowlanych, murarze i tynkarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, operatorzy obrabiarek skrawających, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, pielęgniarki i położne, pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, przetwórcy mięsa i ryb, spawacze, ślusarze. W 2022 roku pojawiły się dwa niewystępujące wcześniej zawody deficytowe: lekarze oraz nauczyciele przedmiotów zawodowych.

Ze wspomnianymi deficytami związany jest szerszy proces wyludniania, który na omawianym obszarze ma szczególnie intensywny charakter - Łódź należy bowiem do grupy polskich regionów o wysokiej dynamice spadku liczby ludności⁴³. W 2019 roku w zdecydowanej większości powiatów województwa łódzkiego zaobserwowano ujemne saldo migracji⁴⁴.

Między rokiem 2010 a rokiem 2018 średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie łódzkim nigdy nie przekroczyło przeciętnej dla kraju - w 2010 roku wyniosło 89%, natomiast w 2018 - czyli pod koniec analizowanego okresu - 92% przeciętnej płacy w Polsce. Wyjątek stanowią opieka medyczna i pomoc społeczna oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo - tam przeciętne zarobki w 2018 r. minimalnie przekraczały wartość dla kraju⁴⁵.

Według szacunków MRiPS na dzień 18 lipca 2022 r.⁴⁶ w urzędach pracy w województwie łódzkim zarejestrowanych było 1102 obywateli Ukrainy (co stanowi 6,1% ob. Ukrainy zarejestrowanych w kraju), z tego 1048 bezrobotnych i 54 poszukujących pracy.

Łącznie od 24 lutego 2022 r. w urzędach pracy w regionie zarejestrowano 3439 obywateli Ukrainy, a wyrejestrowano 2452 osób. Główne powody wyrejestrowań to: rozpoczęcie stażu

⁴² <https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy=-na-plakatach?publication=county&province15=&county-346&year=2021&form-group%5B%5D=all> (dostęp: 21.07.2022).

⁴³ Lokalne rynki pracy w województwie łódzkim..., *op. cit.*, s. 305.

⁴⁴ *Ibidem*, s. 340.

⁴⁵ Rynek pracy branży rolno-spożywczej..., *op. cit.*, s. 20-21.

⁴⁶ Na podstawie danych z systemu analityczno-raportowego CeSAR pobranych dnia 18.07.2022 r.

(28,1%), podjęcie pracy (25,5%), dobrowolna rezygnacja ze statusu bezrobotnego (16,3%), niepotwierdzenie gotowości do pracy (7,4%) oraz podjęcie robót publicznych (6,7%). Struktura wyrejestrowań obywateli Ukrainy w województwie łódzkim nie różni się znacząco od tej obserwowanej w całym kraju; wyjątek stanowi wyraźnie niższy udział szkoleń w Łódzkiem (3,1% wyrejestrowań w porównaniu do 7,7% w kraju). W drugiej połowie marca w urzędach pracy rejestrowało się średnio 65 obywateli Ukrainy dziennie, natomiast w lipcu 2022 r. 15 osób dziennie.

Z danych na temat obywateli Ukrainy rejestrujących się w Powiatowych Urzędach Pracy od 24 lutego 2022 r. (łącznie bezrobotnych i poszukujących pracy) wynika, że profil obywateli Ukrainy rejestrujących się w województwie łódzkim nie różni się od tego dla kraju:

- 91,9% rejestrujących się w urzędach pracy w Łódzkiem obywateli Ukrainy stanowiły kobiety,
- 38,3% posiadało wykształcenie gimnazjalne/podstawowe i poniżej, a 28,2% wyższe,
- 74,4% nie ukończyło 45 lat,
- 65,5% rejestrujących się nie posiadało stażu pracy, a 33,4% miało staż do 1 roku.

Jedyna znacząca różnica dotyczy ostatniej wymienionej cechy: rejestrujący się w Łódzkiem częściej wykazywali staż pracy (w skali kraju stażu nie posiadało 79,4% obywateli Ukrainy).

- najwięcej osób rejestrowało się w województwach:
 - mazowieckim (16,5% rejestrujących się obywateli Ukrainy w całym kraju),
 - śląskim (13,2%),
 - dolnośląskim (9,5%),
 - małopolskim (9,4%),
 - łódzkim (6,8%).
- w województwie łódzkim najwięcej osób rejestrowało się w urzędach pracy w:
 - Łodzi (33,4% rejestrujących się obywateli Ukrainy w całym województwie),
 - Pabianicach (7,6%),
 - Piotrkowie Trybunalskim (7,4%),
 - Zgierzu (6,3%),
 - Skierniewicach (5,1%).

Około 44% obywateli Ukrainy rejestrujących się od 24 lutego 2022 r. w urzędach pracy nie posiadało zawodu (ok. 28% bezrobotnych bez zawodu w ogólnej liczbie bezrobotnych zarejestrowanych w tym okresie w województwie łódzkim). Wśród osób posiadających zawód rejestrowali się głównie ekonomiści sprzedawcy, księgowi, kucharze, pielęgniarki, fryzjerzy, szwaczki maszynowe, nauczyciele przedszkola.

Polska gospodarka, a także gospodarka województwa łódzkiego, od trzech lat mierzy się z trudnościami wywołanymi pandemią COVID-19, które zostały dodatkowo wzmocnione zbrojną agresją Rosji na Ukrainę i masowym napływem obywateli Ukrainy do Polski. Mimo tych trudności dotychczasowa sytuacja społeczno-gospodarcza była relatywnie dobra w porównaniu do innych krajów Unii Europejskiej, przy czym rosnąca niestabilność polityczno-gospodarcza (w tym inflacja) przekłada się negatywnie na nastroje społeczne i projekcje przedsiębiorców co do perspektyw rozwojowych, co istotnie wpływa na rynek pracy. Oczekiwać można spowolnienia gospodarczego i (przynajmniej krótkookresowego) spadku zatrudnienia.

Województwo łódzkie zalicza się do grupy dobrze rozwiniętych regionów w Polsce. Struktura gospodarcza bazująca na monokulturze włókienniczej przed rokiem 1990 w związku z transformacją systemową - bolesną w wymiarze społeczno-ekonomicznym dla województwa łódzkiego i miasta Łodzi - ustąpiła miejsca większemu zróżnicowaniu w wymiarze branż i sektorów. Województwo rozwija swoje specjalizacje regionalne, gdzie jedną z nich jest przemysł włókienniczy, nowoczesny, nadążający za światowymi trendami (w tym trendami w branży modowej). Ze względu na centralne położenie w województwie łódzkim dynamicznie rozwija się sektor TSL (Transport-Spedycja-Logistyka).

Jednymi z problemów województwa łódzkiego są proces starzenia społeczeństwa i następująca depopulacja, ten proces spadku liczby ludności następuje szybciej niż średnio dla całej Polski. Niestety, jak dotychczas procesy migracyjne (wewnętrzne i zewnętrzne) okazały się niewystarczające dla odwrócenia tego trendu. Również prognozy demograficzne wskazują na kurczenie się liczby mieszkańców województwa łódzkiego.

Baza edukacyjna w województwie łódzkim jest dobrze rozwinięta. Szczególnie w Łodzi, która stanowi centrum akademickie regionu, zapewniając dostęp do kształcenia na wszystkich poziomach edukacji formalnej. Odnosząc się do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców, należy stwierdzić, że zbyt małym zainteresowaniem cieszy się w województwie (ale też w całej Polsce) szkolnictwo zawodowe, a także podejmowanie wysiłku edukacyjnego w ramach kształcenia ustawicznego.

Na rynku pracy województwa łódzkiego funkcjonuje nieco ponad milion osób, głównie w sekcji przemysł i budownictwo. Znaczna część pracujących zajmuje miejsca pracy w rolnictwie. Chociaż najliczniejsze grupy zawodowe na rynku pracy województwa łódzkiego to specjaliści, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, nadal wiele miejsc pracy charakteryzuje się niskim poziomem wymagań kwalifikacyjnych, a co za tym idzie stosunkowo niskim poziomem wynagrodzeń. Jest to ta część rynku, gdzie pracodawcy starają się wypełnić istniejące deficyty cudzoziemcami. Relatywnie niski poziom wynagrodzeń w porównaniu do innych województw (w szczególności do nieodległej Warszawy) jest jedną z przyczyn dość wysokiej rotacji w przedsiębiorstwach działających na obszarze województwa łódzkiego. Stopa bezrobocia w ostatnim okresie ma tendencję spadkową, przy czym tempo spadku liczby bezrobotnych jest niższe niż przeciętnie w Polsce. W rejestrach urzędów pracy widoczny jest napływ obywateli Ukrainy (przede wszystkim kobiet) po 24 lutego 2022 r., którzy wykazują się aktywnością na polskim rynku pracy w związku z przymusową migracją, wynikającą z wybuchu konfliktu zbrojnego.

Aspekty prawne dotyczące zatrudnienia cudzoziemców (w tym cudzoziemców ze Wschodu)

Podstawą prawną zatrudniania cudzoziemców na terytorium RP są głównie akty legislacyjne określające warunki konieczne do spełnienia w postępowaniu o powierzenie pracy cudzoziemcowi, czyli uzyskanie dostępu do rynku pracy (np. zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową, pracę na podstawie oświadczenia czy tytułu do zwolnienia z konieczności uzyskania zezwolenia) oraz tytułu pobytowego (zezwolenie na pobyt, wiza lub ruch bezwizowy)⁴⁷. Obywatele UE, osoby objęte ochroną międzynarodową, osoby posiadające zezwolenie na pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE wydanego w RP, Kartę Polaka, studenci i absolwenci studiów stacjonarnych w Polsce oraz niektóre osoby przybywające w ramach łączenia rodzin są zwolnione z konieczności uzyskania zezwolenia na pracę⁴⁸. Do tej grupy w 2020 roku dołączono m.in. cudzoziemców przebywających w Polsce na podstawie wiz humanitarnych i wiz z adnotacją „Poland. Business Harbour”, lekarzy, pielęgniarki i ratowników medycznych mających prawo wykonywania zawodu w Polsce.

Zezwolenie na pracę cudzoziemca wydaje wojewoda. Dotyczy ono wszystkich sekcji PKD poza tymi, które zostały określone jako sezonowe (gdzie obowiązuje zezwolenie na pracę sezonową wydawane przez starostę). Przez dłuższy czas Polska nie stosowała preferencji dla określonych zawodów lub kwalifikacji. Dopiero od połowy 2018 r. dla prawie 300 zawodów wprowadzono zwolnienie z tzw. testu rynku pracy⁴⁹ w procedurze uzyskania zezwolenia na pracę⁵⁰. Wypełniony wniosek o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wraz z informacją starosty o wyniku testu rynku pracy (jeśli w danym przypadku jest konieczny) pracodawca składa w odpowiednim Urzędzie Wojewódzkim. Ustawowy czas na wydanie decyzji w sprawach niewymagających wyjaśnień wynosi 30 dni. Zezwolenie na pracę typu A (najczęściej spotykane w Polsce – dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba znajduje się na terenie RP) wydawane jest przez wojewodę na okres do 3 lat. Jeśli cudzoziemiec przebywa za granicą i nie ma ważnego dokumentu pobytowego, to składa on wniosek o wydanie wizen w polskim konsulacie (ewentualnie wyjeżdża w ramach ruchu bezwizowego, co pozwala na pobyt i pracę do 3 miesięcy, po tym

⁴⁷ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.2022.0.690).

⁴⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. 2010 nr 236 poz. 1559).

⁴⁹ Test rynku pracy polega na tym, że pracodawca składa ofertę do urzędu pracy (właściwego starosty). W przypadku braku zarejestrowanych bezrobotnych o odpowiednich kwalifikacjach, PUP wydaje w ciągu 14 dni od zgłoszenia oferty stosowną informację. W przypadku odnalezienia potencjalnie zainteresowanych bezrobotnych lub szukających pracy, PUP organizuje między nimi rekrutację i informacja o wypełnieniu wakatów wydawana jest w ciągu 3 tygodni.

⁵⁰ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz.U. poz. 1264).

terminie cudzoziemiec musi uzyskać np. zezwolenie na pobyt czasowy i pracę). Zezwolenie na pracę dotyczy wszystkich sekcji PKD poza sezonowymi.

W latach 2012-2017 funkcjonowały oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, które od 1 stycznia 2018 r. przekształcone zostały w nieco bardziej rygorystyczne i sformalizowane oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Rozwiązanie to (zwane inaczej „procedurą oświadczeniową” lub „uproszczoną”) dotyczyło obywateli 6 państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Pozwalało ono uzyskać zgodę na wykonywanie pracy - bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę - przez 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy w działach gospodarki (podklasach PKD) niezwiązanych z pracami sezonowymi. Aby uzyskać wpis do ewidencji oświadczeń, pracodawca składa oświadczenie w Powiatowym Urzędzie Pracy. W ciągu 7 dni roboczych od dnia otrzymania oświadczenia starosta wpisuje oświadczenie do ewidencji oświadczeń lub w drodze decyzji administracyjnej odmawia wpisu. W rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. poz. 2350) w przypadku wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń wymagana była (do 2022 r.) wpłata w wysokości 30 zł.

W 2018 r. wprowadzono w Polsce kategorię prac sezonowych związanych z określonymi ustawowo działalnościami w rolnictwie, ogrodnictwie oraz turystyce. Pozwolenie na wykonywanie pracy sezonowej może trwać do 9 miesięcy w roku kalendarzowym. Na podstawie zezwolenia na pracę sezonową zatrudnienie mogą znaleźć obywatele wszystkich państw trzecich, przy czym dla obywateli wspomnianych wyżej 6 państw zezwolenie na pracę sezonową wydaje się na zasadach uproszczonych, tj. bez sprawdzania możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy (tzw. test rynku pracy). Warto wspomnieć, że wprowadzona w 2018 r. umowa o pomocy przy zbiorach⁵¹ (podlegająca ubezpieczeniu wypadkowemu, chorobowemu i macierzyńskiemu) miała ograniczyć powszechne (nawet do 90%) stosowanie w rolnictwie umów o dzieło (niepodlegających żadnym ubezpieczeniom społecznym).

Należy również pamiętać, że w okresie pandemii COVID-19 Polska wprowadziła⁵²:

- Przedłużenie z mocy prawa legalnego pobytu cudzoziemców do 30 dnia po odwołaniu stanu zagrożenia lub stanu epidemii,
- Przedłużenie z mocy prawa możliwości legalnego zatrudnienia cudzoziemca do 30 dnia po odwołaniu stanu zagrożenia lub stanu epidemii,
- Brak konieczności uzyskania zezwolenia na pracę sezonową w czasie stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii i 30 dni po ich odwołaniu dla niektórych grup cudzoziemców,
- Brak konieczności zmiany zezwolenia na pracę, zezwolenia na pobyt czasowy związanego z pracą czy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, gdy warunki pracy cudzoziemca uległy zmianie zgodnie z określonymi przepisami ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach.

Powyższe rozwiązania dodatkowo wpłynęły na liczbę wydanych zezwoleń związanych z pracą cudzoziemca w Polsce.

⁵¹ Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U.2022.0.933), Rozdział 7a. Umowa o pomocy przy zbiorach.

⁵² Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020 poz. 374 z późn. zm.).

W dniu 29 stycznia 2022 r. weszły w życie zmiany w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadzone przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw⁵³. Wprowadziła ona zmiany obowiązujących przepisów dotyczących oświadczeń polegające na:

- wydłużeniu z 6 do 24 miesięcy okresu wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (umowy powyżej 180 dni to 69% ogółu oświadczeń wpisanych do ewidencji w 2022 roku);
- likwidacji 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego, co umożliwi powierzenie cudzoziemcowi pracy bez przerwy na podstawie kolejnych oświadczeń;
- uzależnieniu wpisu oświadczenia do ewidencji od zapewnienia przez pracodawcę porównywalnego wynagrodzenia;
- wydłużeniu do 7 dni okresu na poinformowanie Powiatowego Urzędu Pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca.

Przepisy ustawy rozszerzyły grupę cudzoziemców mających dostęp do usług Powiatowych Urzędów Pracy o osoby przebywające na terytorium Polski na podstawie wizy wydanej w celu przyjazdu ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe oraz o osoby ubiegające się o udzielenie ochrony międzynarodowej, które posiadają zaświadczenie wydane na podstawie art. 35 ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a także beneficjentów Umowy o Wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej. Ustawa przewidywała również możliwość wprowadzenia ułatwień w zakresie udzielania zezwoleń na pracę i zezwoleń na pobyt czasowy i pracę dla cudzoziemców, którzy będą wykonywać pracę u przedsiębiorców prowadzących działalność o znaczeniu strategicznym dla gospodarki narodowej. Minister właściwy do spraw gospodarki może w drodze rozporządzenia określić listę podmiotów prowadzących działalność o znaczeniu strategicznym dla gospodarki narodowej. Wnioski o udzielenie zezwoleń związanych z pracą u przedsiębiorców prowadzących taką działalność są rozpatrywane w pierwszej kolejności.

W dniu 27 czerwca 2022 r. opublikowane zostało w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 13 czerwca 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz. U. poz. 1346) - od 12 lipca 2022 r. wysokość wpłaty za oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń wynosi 100 zł.

Reasumując: warunek konieczny powierzenia pracy cudzoziemcowi z kraju trzeciego to uzyskanie odpowiedniego zezwolenia na pracę (pracę sezonową, pracę na podstawie oświadczenia) lub tytułu do zwolnienia z konieczności uzyskania zezwolenia na pracę oraz dokumentu legalizującego pobyt (por. Tab. 16). O zezwolenie na pracę dla cudzoziemca (pracę sezonową, pracę na podstawie oświadczenia) ubiega się pracodawca, o dokument legalizujący pobyt - sam cudzoziemiec.

⁵³ Ustawa z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2022 poz. 91).

Tabela 16 Dokumenty dopuszczające cudzoziemców z państw trzecich do zatrudnienia w Polsce.

Dokument uprawniający cudzoziemca do pracy w Polsce	Przeznaczony dla	Wydawany przez	Ustawowy czas na wydanie w sprawach niewymagających wyjaśnień	Długość okresu zatrudnienia
Zezwolenie na pracę	Wszystkich cudzoziemców z państw trzecich	Urząd Wojewódzki	do 30 dni	do 3 lat (wyjątki do 5 lat)
Zezwolenie na pracę sezonową	Wszystkich cudzoziemców z państw trzecich	Powiatowy Urząd Pracy	do 7 dni	do 9 miesięcy w roku kalendaryzowym
Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi	Obywatele państw: Ukrainy, Białorusi, Rosji, Gruzji, Mołdawii i Armenii	Powiatowy Urząd Pracy	do 7 dni	do 24 miesięcy

Źródło: Opracowanie własne.

W związku z wybuchem konfliktu zbrojnego w Ukrainie wprowadzono przepisy ułatwiające legalizację zatrudnienia dla osób, które uciekły z terytorium tego państwa⁵⁴. Na mocy przepisów ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (tzw. specustawa) zarówno obywatele Ukrainy, którzy przybyli do Polski od dnia 24 lutego 2022 r. w związku z zagrożeniem działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa, jak i obywatele Ukrainy, którzy przebywają obecnie legalnie na terytorium Polski – na podstawie wize, zezwolenia na pobyt, zezwolenia jednolitego na pobyt i pracę – są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium RP w okresie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami. Obywatele Ukrainy, zgodnie z przepisami ustawy, mogą więc wykonywać pracę w Polsce bez dodatkowego obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę cudzoziemca lub wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń. Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi ma obowiązek powiadomić w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy – za pomocą systemu teleinformatycznego praca.gov.pl – Powiatowy Urząd Pracy właściwy ze względu na siedzibę podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub miejsce zamieszkania podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi.

W obecnym stanie prawnym dostęp obywateli Ukrainy do polskiego rynku pracy regulują więc zarówno przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 690), jak i przepisy ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 583). W świetle przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy podmiot powierzający wykonywanie pracy może powierzyć pracę cudzoziemcowi, a cudzoziemiec może wykonywać pracę na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę lub w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń, o ile cudzoziemiec przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie określonej w art. 87 ust. 1 pkt 12 tej ustawy (np. na podstawie wize, zezwolenia na pobyt czasowy lub jeśli posiada paszport biometryczny i korzysta z ruchu bezwizowego). Zezwolenie na pracę lub oświadczenie wpisane do ewidencji nie nadają natomiast prawa do powierzenia/wykonywania pracy, jeżeli obywatel Ukrainy przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na innej podstawie pobytowej niż te określone

⁵⁴ Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. 2022 poz. 583 z późn. zm.).

w ustawie (np. przekroczył granicę RP, posiadając paszport inny niż biometryczny lub przekroczył granicę RP na podstawie decyzji komendanta placówki SG). Przepisy ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa stanowią szczególną podstawę legalnego pobytu obywateli Ukrainy. Ta szczególna podstawa pobytu nie została nieuwzględniona w przepisach art. 87 ust. 1 pkt 12 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Uznanie pobytu za legalny na podstawie art. 2 ust. 1 specustawy nie mieści się zatem w katalogu zawartym w przepisie art. 87 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Oznacza to, że jeśli obywatel Ukrainy nie posiada tytułu pobytowego określonego w tym przepisie, to nie może podjąć pracy w oparciu o zezwolenie lub oświadczenie. W takim przypadku obywatel Ukrainy może podejmować pracę jedynie na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy, przesyłanego przez pracodawcę do właściwego urzędu pracy za pomocą systemu teleinformatycznego praca.gov.pl w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy. Możliwość podejmowania pracy w Polsce przez obywatela Ukrainy na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy, zezwolenia na pracę cudzoziemca lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi nie jest uzależniona od uzyskania przez obywatela Ukrainy numeru PESEL.

Obywatele Ukrainy pracujący na dotychczasowych zasadach (np. zezwolenie lub oświadczenie) nie muszą robić nic, mogą kontynuować dotychczasowe zatrudnienie. W późniejszym czasie mogą zdecydować, czy podjąć pracę na nowych zasadach (specustawa), czy kontynuować np. na podstawie zezwolenia lub oświadczenia.

W dniu 14 kwietnia 2022 r. w Dzienniku Ustaw opublikowana została ustawa z dnia 8 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw⁵⁵. Ustawa ta w zakresie rynku pracy wprowadziła zmiany dotyczące przede wszystkim ujednoczenia przepisów specustawy z obowiązującymi przepisami m.in. w zakresie statusu ochrony czasowej, zasad dostępu do rynku pracy, legalności powierzania pracy cudzoziemcowi czy procesu monitorowania zatrudnienia cudzoziemców.

W dniu 8 czerwca 2022 r. Sejm przyjął ustawę o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.⁵⁶ Według zmienionych przepisów art. 22 ust. 1 ustawy o pomocy (...) cudzoziemiec może podjąć pracę bez wymogu uzyskania zezwolenia na pracę lub wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy do ewidencji oświadczeń pod warunkiem, że pracodawca powiadomi właściwy Powiatowy Urząd Pracy w ciągu 14 dni o podjęciu pracy przez cudzoziemca, a praca ta będzie powierzona w wymiarze czasu pracy lub liczbie godzin nie mniejszej niż wskazana w powiadomieniu oraz za wynagrodzeniem nie niższym niż ustalone według stawki określonej w powiadomieniu. W przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy cudzoziemca jego wynagrodzenie powinno być proporcjonalnie zwiększone. Przepis w tym brzmieniu obowiązuje od 15 lipca 2022 r. Kolejną istotną zmianą przewidzianą w ustawie było określenie dodatkowego terminu, w jakim podmioty powierzające wykonywanie pracy obywatelom Ukrainy mogą przesłać do urzędu pracy powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy, jeżeli z jakiegoś powodu nie zrobili tego wcześniej, zgłoszenie zostało wysłane po terminie lub w formie innej niż wymagana przez obowiązujące przepisy. Dodatkowy okres na złożenie powiadomienia obejmował 14 dni, począwszy od dnia wejścia w życie przepisów ustawy o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych

⁵⁵ Ustawa z dnia 8 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2022, poz. 830).

⁵⁶ Ustawa z dnia 8 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2022, poz. 1383).

ustaw, tj. od dnia 30 czerwca 2022 r. Z przewidzianego udogodnienia mogli skorzystać tylko pracodawcy, którzy dopełnili wszystkich formalności związanych z powierzeniem obywatelowi Ukrainy (w szczególności zgłosili pracownika do ubezpieczenia społecznego w ZUS/KRUS oraz opłacali należne składki), jednak zapomnieli o obowiązku przesłania do urzędu pracy powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy. Pozostałe zmiany polegały na wprowadzeniu instrumentów mających na celu ułatwienie obywatelom Ukrainy wejście na polski rynek pracy, zwiększenie ich aktywizacji zawodowej, integracji i aktywności społecznej, tj.:

- wprowadzeniu szkolenia z języka polskiego dla obywateli Ukrainy wykonujących zawody medyczne. Uprawnionymi do skorzystania z takich środków będą obywatele Ukrainy, którzy posiadają dyplom ukończenia studiów medycznych w zawodzie lekarza, pielęgniarki lub położnej. Wnioski o dofinansowanie mogą składać do ministra właściwego do spraw pracy okręgowe izby lekarskie oraz okręgowe izby pielęgniarstwa i położnicze;
- wprowadzeniu szkoleń grupowych z języka polskiego dla bezrobotnych i poszukujących pracy cudzoziemców. W ustawie określono limit środków przeznaczonych na szkolenie jednej osoby wynoszący 2 tys. zł na jednego cudzoziemca. Limit ten może być zwiększony do 3 tys. w przypadku szkoleń z polskiego języka branżowego. Cudzoziemiec może wziąć udział w jednym szkoleniu. Koszty szkoleń z języka polskiego dla cudzoziemców są finansowane z Funduszu Pracy;
- dokonaniu uelastycznienia instrumentu dotyczącego szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Zmiana polega na rezygnacji z zasady mówiącej o tym, że szkolenie finansowane przez starostę z Funduszu Pracy ma obejmować przeciętnie nie mniej niż 25 godzin w tygodniu.

Ponadto zaproponowano ułatwienie w podejmowaniu pracy w domach pomocy społecznej oraz jednostce wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej. Wprowadzony zostanie nowy instrument, który umożliwi refundację tym podmiotom części albo całości kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnienie w pełnym lub częściowym wymiarze czasu pracy skierowanych bezrobotnych lub poszukujących pracy. Refundacja kosztów pracy z tytułu zatrudnienia bezrobotnych lub poszukujących pracy obowiązywała będzie przez 12 miesięcy. Z tego instrumentu mogą korzystać obywatele Ukrainy, jak i Polacy.

Należy w tym miejscu wspomnieć, że tzw. specustawa wprowadziła szereg ułatwień, do których nie mają dostępu pozostali obywatele państw trzecich. Obywatelom Ukrainy z mocy ustawy przysługuje ubezpieczenie zdrowotne. Obywatel Ukrainy lub jego rodzina może także zgłosić się o przyznanie świadczeń z pomocy społecznej (pieniężnych i niepieniężnych) do ośrodka pomocy społecznej w miejscu pobytu (ośrodki znajdują się w każdej gminie). Warunkiem uzyskania świadczenia jest w tym wypadku posiadanie numeru PESEL. Dostępne formy pomocy to m.in.: zasiłek okresowy, zasiłek celowy, interwencja doraźna, posiłek, udzielenie schronienia, usługi opiekuńcze, bezpłatna pomoc psychologiczna. Przysługuje im również jednorazowe świadczenie pieniężne (w wysokości 300 zł na osobę). Natomiast wszyscy cudzoziemcy, którzy uzyskają w Polsce status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą, są uprawnieni do pomocy w ramach tzw. indywidualnego programu integracji (IPI). Pomoc w ramach IPI to świadczenia pieniężne na pokrycie kosztów utrzymania (w wysokości od 721 zł do 1450 zł na osobę na miesiąc w zależności od liczby osób w rodzinie). Do czasu objęcia wsparciem w ramach IPI, jeśli obywatel Ukrainy złoży wniosek o ochronę międzynarodową, może ubiegać się o pomoc socjalną, w tym świadczenia pieniężne, z Urzędu do Spraw Cudzoziemców. Rodzinom - obywatelom Ukrainy przysługuje wsparcie w ramach pomocy rodzinom, tj.: rodzinny kapitał opiekuńczy (500 zł/m-c przez 24 miesiące dla dzieci w wieku 12-36 miesięcy), świadczenie wychowawcze z rządowego programu „Rodzina 500+” (500 zł/m-c do 18 r. ż. bez względu na liczbę

dzieci w rodzinie i dochód), świadczenie dobry start z rządowego programu „Dobry Start” (300 zł dla dzieci uczęszczających do szkoły wypłacane raz w roku – tzw. wyprawka szkolna), świadczenia rodzinne: zasiłek rodzinny na dziecko – w zależności od tego, w jakim wieku jest dziecko przysługuje w kwocie od 95 zł do 135 zł miesięcznie na dziecko oraz kilka rodzajów dodatków do zasiłku rodzinnego, przysługujących po spełnieniu dodatkowych warunków, np. z tytułu urodzenia dziecka – 1000 zł jednorazowo, z tytułu wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej – 95 zł miesięcznie na trzecie i każde kolejne dziecko, z tytułu samotnego wychowywania dziecka (193 zł miesięcznie na dziecko, nie więcej niż 386 zł na wszystkie dzieci, w przypadku dzieci niepełnosprawnych kwotę dodatku zwiększa się o 80 zł, nie więcej niż o 160 zł na wszystkie dzieci), itd. Ukraińskie dzieci w wieku 7-18 lat mogą nieodpłatnie uczyć się w polskich szkołach. Brak znajomości języka polskiego nie stanowi formalnej przeszkody. Uczniowie z Ukrainy mogą uczestniczyć w nieodpłatnych lekcjach języka polskiego organizowanych przez szkołę oraz zostać objęte opieką psychologiczno-pedagogiczną w związku z doświadczeniem wojennym. Specustawa daje również możliwość przeznaczenia środków z PFRON oraz z Funduszu Solidarnościowego na wsparcie uchodźców z niepełnosprawnościami.

Choć główne czynniki stojące za wzrostem zapotrzebowania na pracowników z zagranicy są znane w Polsce od lat, to jednak tempo, w jakim staliśmy się rozpoznawalnym w skali Europy i świata państwem przyjmującym migrantów zarobkowych, zaskakuje. Obecne regulacje zawierają mechanizmy mające chronić przed negatywnymi zjawiskami na rynku pracy, zarówno w odniesieniu do ochrony pracownika z zagranicy jak i potencjalnego pogorszenia pozycji pracowników krajowych. Można tu wymienić m.in. porównywalność wynagrodzenia cudzoziemca do wynagrodzeń na podobnym stanowisku na lokalnym rynku pracy, obowiązek zapewnienia minimalnego wynagrodzenia niezależnie od rodzaju umowy czy preferencje w przypadku zatrudniania na umowę o pracę. Tylko w roku 2021 i w roku 2022 Polska zrobiła duży krok w kierunku upraszczania procedur. Pracodawcy coraz częściej poszukują pracowników na dłuższy okres, często na stanowiska, do których samo przeszkolenie pracownika może zająć kilka miesięcy. Dlatego ciągle pojawiają się postulaty dalszych ułatwień w zatrudnianiu obywateli państw trzecich. W zapowiedziach legislacyjnych, w wykazie prac legislacyjnych Rady Ministrów, pod numerem UD400 pojawił się projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców.⁵⁷ Zapowiedź przygotowywanego projektu ustawy przewiduje m.in. likwidację przesłanki tzw. testu rynku pracy. W projekcie ustawy zostaną określone kompleksowo zasady elektronicznej obsługi procesów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców pozwalające efektywniej i szybciej prowadzić postępowania administracyjne, ograniczać nadużycia wobec cudzoziemców i przeciwdziałać negatywnym zjawiskom na rynku pracy, takim jak wypychanie Polaków z rynku pracy i zaniżanie standardów na rynku pracy.⁵⁸

Procesy migracji zarobkowych

Z danych statystycznych wynika, że cudzoziemcy najchętniej osiedlają się w regionach z dużymi ośrodkami miejskimi, w których istnieje możliwość podjęcia pracy i nauki⁵⁹. Dlatego do

⁵⁷ <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zatrudnianiu-cudzoziemcow> (dostęp: 18.07.2022).

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ Górny A., Kołodziejczyk K., Madej K., Kaczmarczyk P. (2019), Nowe obszary docelowe w migracji z Ukrainy do Polski. Przypadek Bydgoszczy i Wrocławia na tle innych miast. Ośrodek badań nad migracjami, MMR Working Papers 118/176, <https://www.migracje.uw.edu.pl/publikacje/nowe-obszary-docelowe-w-migracji-z-ukrainy-do-polski-przypadek-bydgoszczy-i-wroclawia-na-tle-innych-miast/> (dostęp (15.05.2022 r.); Górny A., Kindler M. (2018). Cudzoziemcy w Polsce na przełomie XX i XXI wieku, w: M. Lesińska, M. Okólski (red.), *25 wykładów o migracjach*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 221 i nast.

osiedlenia wybierane są takie województwa jak: mazowieckie, małopolskie, dolnośląskie, wielkopolskie, śląskie, zachodniopomorskie oraz łódzkie.

W początkowych latach po wejściu Polski do Unii Europejskiej (2004-2007) liczba wydanych zezwoleń na pracę dla pracowników z zagranicy wahała się w granicach 10-12 tys. osób (w tym czasie stopniowo znoszony był obowiązek posiadania zezwolenia na pracę dla obywateli państw Unii Europejskiej, analogicznie jak państwa Unii otwierały rynki pracy dla Polaków). Od 2008 r. liczba ta zaczęła wyraźnie rosnąć, osiągając w 2011 r. prawie 41 tys. (2006 r. - 10 754, 2007 r. - 12 153, 2008 r. - 18 022, 2009 r. - 29 340, 2010 r. - 36 622, 2011 r. - 40 808)⁶⁰. Biorąc pod uwagę podział zezwoleń na pracę według sekcji PKD, w 2011 r. najczęściej pracodawców zatrudniających cudzoziemców prowadziło działalność w ramach sekcji: budownictwo oraz handel hurtowy i detaliczny, na trzecim miejscu znalazły się natomiast gospodarstwa domowe. Już wtedy utrzymywał się dominujący udział obywateli Ukrainy wśród ogółu wydanych zezwoleń na pracę. W 2010 r. wynosił on 35%, natomiast w 2011 r. wzrósł aż do 46%⁶¹.

Dane ilustrujące napływ imigrantów w kontekście rynku pracy pozwalają zdiagnozować nowe zjawisko polegające na „rozlewaniu się” imigracji po terytorium całego kraju. Mimo obserwacji tego faktu w dalszym ciągu dostrzega się utrzymującą się dominację województwa mazowieckiego, które do niedawna było miejscem zatrudnienia dla ponad połowy wszystkich cudzoziemców uzyskujących zezwolenie na pracę⁶². Generalnie należy stwierdzić, że rośnie odsetek zezwoleń na pracę rejestrowanych w innych województwach Polski. Na przykład odsetek ten w 2021 r. zwiększył się w województwie łódzkim o 1,1 pkt. proc w porównaniu do 2019 r., a w województwie podlaskim w analogicznym okresie wzrósł prawie dwukrotnie (przyrost o 2,1 pkt. proc.). Województwo łódzkie było na trzecim miejscu pod względem liczby wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemcom zarówno w 2019 r. i 2020 r., zaraz po województwach wielkopolskim i mazowieckim.

W 2021 r. wydano rekordową liczbę zezwoleń na pracę - ponad 504 tys. Najwięcej przyznano ich w województwach: mazowieckim - 18%, wielkopolskim - 15% oraz śląskim 11% (por. Tab. 17). Z cudzoziemcami najchętniej zawierane były umowy zlecenia (52%) i umowy o pracę (45%).

Tabela 17 Liczba udzielonych zezwoleń na pracę cudzoziemców w 2021 r.

Województwo	Liczba
dolnośląskie	26662
kujawsko-pomorskie	40948
lubelskie	16399
lubuskie	14199
łódzkie	53202
małopolskie	42994
mazowieckie	104843
opolskie	13894
podkarpackie	7845
podlaskie	21750

⁶⁰ Dane Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp: 28.04.2022).

⁶¹ Flaszyńska E. (2022), Pracownicy z Ukrainy - perspektywa polska i europejska, Edukacja Ustawiczna Dorosłych, 1(116), s. 80-81.

⁶² Górny A., Kołodziejczyk K., Madej K., Kaczmarczyk P. (2019), Nowe obszary docelowe w migracji..., *op. cit.*

pomorskie	21692
śląskie	48736
świętokrzyskie	4931
warmińsko-mazurskie	6602
wielkopolskie	57878
zachodniopomorskie	21597
Razem	504172

Źródło: Departament Rynku Pracy MRiPS (2022), Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp: 19.07.2022)

W 2021 roku dominowały umowy długoterminowe. Najczęściej cudzoziemców zatrudniali pracodawcy następujących Sekcji PKD: przetwórstwo przemysłowe (23%), budownictwo (22%), działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (21%), transport i gospodarka magazynowa (21%). W 2021 roku najczęściej cudzoziemcy otrzymywali zezwolenia do pracy jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: 32%, pracownicy wykonujący prace proste: 30%, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: 24%. Najczęściej zezwolenia na pracę otrzymywali obywatele Ukrainy 65%, Białorusi 7% oraz Indii i Uzbekistanu po 3%.

Również w województwie łódzkim w 2021 roku dominowały zezwolenia na pracę dotyczące zatrudniania cudzoziemców na dłuższy okres. W przypadku umów o pracę i umowę zlecenia najczęściej były to okresy przekraczające 2 lata, przy czym dużą popularnością przy umowach zleceniach cieszył się również okres 6-12 miesięcy (por. Tab. 18).

Tabela 18 Liczba zezwoleń na pracę cudzoziemca wydanych w 2021 r. wg okresu ważności zezwolenia i rodzaju umowy w województwie łódzkim.

Okres ważności zezwolenia	umowa o pracę	umowa zlecenie	umowa o dzieło	inne	Razem
Woj. łódzkie	11935	18888	21	4050	34894
Poniżej 3 miesięcy	9	5	0	0	14
Od 3 do 6 miesięcy	13	23	0	0	36
Powyżej 6 do 12 miesięcy	1573	5492	19	351	7435
Powyżej 12 miesięcy do 24 miesięcy	2092	4244	0	304	6640
Powyżej 24 miesięcy	8248	9124	2	3395	20769

Źródło: Departament Rynku Pracy MRiPS (2022), Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp 19.07.2022 r.)

Wprowadzone w 2006 r. rozwiązanie zwolnienia z konieczności posiadania zezwolenia na pracę pod warunkiem posiadania oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy zarejestrowanego przez pracodawcę w Powiatowym Urzędzie Pracy, początkowo tylko dla obywateli 3 państw zza polskiej wschodniej granicy (Białorusi, Rosji, Ukrainy), następnie zaś także dla obywateli Mołdawii, Armenii oraz Gruzji, spowodowało wzrost liczby obywateli Ukrainy pracujących na podstawie tego rodzaju dokumentu. Liczba oświadczeń zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy znacznie przewyższała liczbę wydawanych zezwoleń i kształtowała się w latach 2008 - 2011 na następującym poziomie: 2008 r. - 156 713, 2009 r. - 188 414, 2010 r. - 180 073, 2011 r. - 259 777. W przekroju sekcji PKD najwięcej oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi dotyczyło: rolnictwa (50%), budownictwa (22%), przetwórstwa przemysłowego

(6%) oraz gospodarstw domowych zatrudniających pracowników (4,5%). W 2011 r. dla obywateli Ukrainy zarejestrowanych zostało prawie 95% oświadczeń⁶³.

Niestabilność polityczna w Ukrainie (związana z aneksją Krymu przez Federację Rosyjską) i dobra koniunktura gospodarcza w Polsce (silny spadek bezrobocia i rosnący deficyt pracowników) przełożyły się na wzrost skali zatrudnienia cudzoziemców (liczba wydawanych rocznie zezwoleń na pracę wzrosła ok. 10-krotnie do 420 tys. w 2020 r., a oświadczeń o powierzeniu pracy ok. 7-krotnie do ponad 1,5 mln w 2020 r.). Z opublikowanego przez Eurostat raportu *Zezwolenia pobytowe dla obywateli państw nie-unijnych*⁶⁴ wynikało, że głównym państwem pochodzenia osób, które uzyskały zezwolenia i wize w Europie w 2016 roku była Ukraina (589 tys. zezwoleń: 17,5 % wszystkich wydanych tych dokumentów w Europie). Najwięcej, aż 87% z nich (512 tys.) wydano wówczas w Polsce. Od 2007 r. do 2017 r. gwałtownie wzrosła liczba oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, zwłaszcza w grupie obywateli Ukrainy (niemal 85-krotny wzrost – por. Tab. 19).

Tabela 19 Liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi.

Rok/Kraj	Białoruś	Rosja	Ukraina	Mołdawia	Gruzja	Armenia	Suma
2007	1347	190	20260	0	0	0	21797
2008	12606	1147	142960	0	0	0	156713
2009	4860	674	180133	2747	0	0	188414
2010	3623	595	169490	5912	453	0	180073
2011	4370	963	239646	13024	1774	0	259777
2012	7636	1624	223671	9421	1384	0	243736
2013	5194	1260	217571	9248	2343	0	235616
2014	4017	1227	372946	6331	2103	774	387398
2015	5599	1939	762700	9575	1366	1043	782222
2016	23400	3937	1262845	20650	1698	1597	1314127
2017	58046	6150	1714891	31465	11126	2786	1824464

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej <https://archiwum.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> (dostęp: 19.07.2022).

W latach 2012-2017 wydano 5 milionów 338 tys. (w tym ponad 3 miliony dla ob. Ukrainy) zezwoleń legalizujących pracę cudzoziemca, głównie w rolnictwie: 33%, budownictwie: 15% i przetwórstwie przemysłowym: 11%⁶⁵.

Szacowano, że łączny napływ migrantów z Ukrainy w 2015 roku mógł sięgnąć nawet 1 miliona osób. Profil migranta ukraińskiego w połowie drugiej dekady XXI wieku był następujący: młodzi (średnia wieku 32,8 lat), mężczyźni (57,9%), bezdzietni (54%), zwykle zajmujący stanowiska z najniższego szczebla rynku pracy, wykonujący niskow kwalifikowane i niskopłatne prace w budownictwie, rolnictwie lub świadcząc usługi dla gospodarstw domowych. Ukraińcy

⁶³ Dane Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp: 28.04.2022).

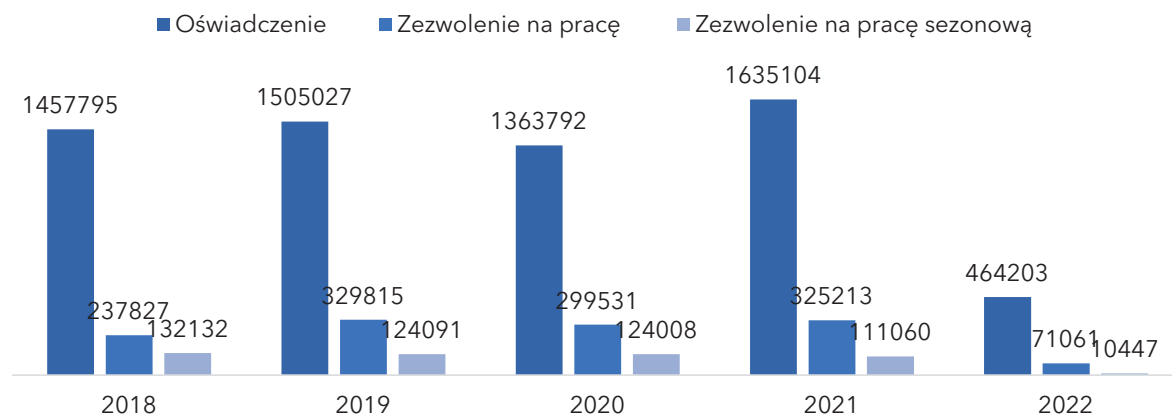
⁶⁴ Residence permits for non-EU citizens; najbardziej aktualne dostępne dane dotyczą roku 2016 http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr_resfirst&lang=en (dostęp: 28.04.2022).

⁶⁵ Flaszynska E. (2022), op. cit., s. 82.

migranci pracowali średnio 54 godziny tygodniowo⁶⁶, ale byliby skłonni pracować jeszcze więcej, aby zmaksymalizować dochody. Badania przeprowadzone wśród polskich przedsiębiorstw w lutym 2018 r. wykazały, że prawie 40% firm zatrudniała obcokrajowców spoza UE/EOG, a 81% przedsiębiorstw rozważało wzrost zatrudnienia obcokrajowców⁶⁷.

W kolejnych latach, 2018-2022, wydano 9 mln 644 tys. zezwoleń różnego typu, w tym 8 mln 110 tys. dotyczyło obywateli Ukrainy (por. Wyk. 2).

Wykres 2 Liczba różnego typu zezwoleń wydanych obywatelom Ukrainy w latach 2018-2022 (maj).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp: 19.07.2022)

W 2021 r. wpisano do ewidencji rekordową liczbę oświadczeń – blisko 1 mln 980 tys. Z cudzoziemcami najchętniej zawierane były umowy zlecenia (75%) i umowy o pracę (24%). W 2021 roku najczęściej cudzoziemców zatrudniali pracodawcy następujących Sekcji PKD: przetwórstwo przemysłowe (35%), budownictwo (19%), transport i gospodarka magazynowa (18%). Najczęściej cudzoziemcy pracowali w województwach – mazowieckim: 17%, dolnośląskim: 12%, wielkopolskim: 11%. W 2021 roku cudzoziemcy najczęściej otrzymywali zezwolenia do pracy jako pracownicy wykonujący prace proste: 50%, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: 22%, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: 13%. Najczęściej zezwolenia na pracę otrzymywali obywatele Ukrainy: 83%.

Wzrosła również liczba cudzoziemców w systemie ubezpieczeń ZUS, która na koniec 2021 r. sięgnęła 875 tys. i był to wynik o około 150 tys. wyższy niż na początku roku. Na koniec maja 2022 r. liczba zgłoszonych do ubezpieczenia obcokrajowców wyniosła 990 tys., w tym ponad 714 tys. (tj. 72%) stanowili obywatele Ukrainy⁶⁸. Na koniec czerwca 2022 r. było to już 1 011 tys. obcokrajowców, w tym ponad 729 tys. obywateli Ukrainy (por. Tab. 20).

⁶⁶ Chmielewska I., Dobroczek G., Puzynkiewicz J. (2016), *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania*, Narodowy Bank Polski, Departament Statystyki, Warszawa, https://www.nbp.pl/aktualnosci/wiadomosci_2016/20161212_obywatele_ukrainy_pracujacy_w_polsce_%E2%80%93_raport_z_badania.pdf; Józwiak I., Piechowska M. (2017), *Cross-driven Mobility between Ukraine and Poland. What Does the Available Data (Not) Tell Us*, CMR Working Paper 99/157, <http://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2017/05/WP99157.pdf>.

⁶⁷ Wysieńska-Di Carlo K., Klaus W. (2018), *Pracodawcy i pracodawczynie a zatrudnianie cudzoziemców i cudzoziemek*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa.

⁶⁸ *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych*, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/cudzoziemcy> (dostęp: 18.07.2022).

Tabela 20 Liczba ubezpieczonych (osoby fizyczne), którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych podali obywatelstwo inne niż polskie – stan na 30.06.2022 r.

Obywatelstwo	Liczba ubezpieczonych ogółem (osoby fizyczne)	pracownicy (kody tytułu ubezpieczenia 01XX)	osoby prowadzące pozarolniczą działalność ³ (kody tytułu ubezpieczenia 05XX)	osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy agencyjnej (kody tytułu ubezpieczenia 04XX)
Ogółem, w tym najbardziej popularne:	1 011 820	590 526	25 513	393 068
armeńskie	3 412	2 091	615	695
azerbejdżańskie	2 768	1 983	66	726
białoruskie	87 682	62 951	3 432	21 679
brytyjskie	2 748	1 555	790	387
bułgarskie	2 866	1 511	849	499
chińskie	4 073	3 753	147	131
filipińskie	5 765	1 815	24	3 930
francuskie	2 933	2 254	461	161
gruzińskie	28 619	10 005	104	18 691
hinduskie	12 570	8 757	297	3 348
hiszpańskie	2 810	2 231	308	254
indonezyjskie	3 545	640	9	2 840
kazachskie	2 826	2 014	147	636
litewskie	2 224	1 513	318	365
mołdawskie	14 068	5 247	75	8 770
nepalskie	2 723	1 463	26	1 261
niemieckie	3 757	2 452	888	339
rosyjskie	14 361	10 051	789	3 414
rumuńskie	5 678	2 686	468	2 516
tureckie	6 451	5 358	508	590
ukraińskie	729 002	409 141	7 597	310 434
uzbeckie	3 415	2 050	61	1 323
wietnamskie	8 431	6 562	1 129	737
włoskie	5 287	4 029	768	425

Źródło: Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych.

<https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/cudzoziemcy> (dostęp: 18.07.2022).

Jak przedstawiono w Tab. 21, cudzoziemcy coraz częściej zatrudniani są na umowę zlecenia kosztem umów o pracę, przy czym od 2018 r. odnotowuje się spadek udziału umów o pracę w procedurze oświadczeń z poziomu 30% do 24% w roku 2021. Od 2018 r. zauważa się również spadek udziału umów o pracę w procedurze zezwoleń na pracę z poziomu 50% do 45% w roku 2021 r. Natomiast w zezwoleniach na pracę sezonową dominuje umowa o pomocy przy

zbiorach – od 2018 r. udział tej formy zatrudnienia wzrósł z 35% do 69% w 2021 r. Niezależnie od procedury odchodzi się od zawierania umów o dzieło.⁶⁹

Tabela 21 Rodzaje zawieranych umów z cudzoziemcami w latach 2018-2021.

Rodzaj umowy	2018	2019	2020	2021
umowa zlecenie	61%	63%	67%	68%
umowa o pracę	32%	30%	27%	27%
umowa o pomocy przy zbiorach	2%	3%	4%	3%
umowa o dzieło	4%	2%	2%	1%
inne	1%	1%	1%	1%
Razem	100%	100%	100%	100%

Źródło: Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych.

<https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/cudzoziemcy> (dostęp: 18.07.2022).

We wszystkich typach zezwoleń dominują osoby młode w przedziale wiekowym do 44 lat. W 2021 roku przy oświadczeniach najpopularniejsze były sekcje: przetwórstwo przemysłowe (35% udziału), budownictwo (19% udziału) oraz transport i gospodarka magazynowa (18% udziału), przy zezwoleniach na pracę udział poszczególnych sekcji wydawał się bardziej zbalansowany: przetwórstwo przemysłowe (23%), budownictwo (22% udziału) działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, w tym działalność agencji zatrudnienia (21% udziału), oraz transport i gospodarka magazynowa (21% udziału). W zależności od rodzaju zezwolenia występują różnice w strukturze miejsca wykonywania pracy:

- na oświadczeniach cudzoziemcy najczęściej wykonują swoją pracę w województwach: mazowieckim, dolnośląskim, wielkopolskim;
- w przypadku zezwoleń na pracę najpopularniejsze województwa to: mazowieckie, wielkopolskie, śląskie;
- w przypadku zezwoleń na pracę sezonową najpopularniejsze województwa to: mazowieckie, lubelskie, łódzkie.⁷⁰

W latach 2018-2021, niezależnie od rodzaju zezwolenia (oświadczenie, zezwolenie na pracę), cudzoziemcy najczęściej wykonywali następujące typy prac: pracownicy wykonujący prace proste (oświadczenie 49% udziału, zezwolenie na pracę 29% udziału), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (oświadczenie 23% udziału, zezwolenie na pracę 35% udziału), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (oświadczenie 13% udziału, zezwolenie na pracę 21% udziału). Specjaliści przybywający do pracy w Polsce, biorąc pod uwagę ich udział procentowy wśród wszystkich cudzoziemców w Polsce, stanowili nieliczną grupę: 1% przy oświadczeniach oraz 3% w zezwoleniach na pracę, ale w liczbach bezwzględnych w 2021 roku wydano rekordową liczbę, ponad 14 tys. oświadczeń oraz prawie 14 tys. zezwoleń na pracę dla tej grupy zawodowej. Byli to głównie specjaliści branży IT, ale coraz częściej także specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania.

Obywatele Ukrainy najczęściej pracowali w branżach: przetwórstwo przemysłowe: 33%, budownictwo: 18%, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (w tym agencje pracy tymczasowej): 16%, transport i gospodarka magazynowa: 14%, rolnictwo: 7%. Pracodawcy coraz częściej zainteresowani byli pozyskaniem pracowników na dłuższy czas, dlatego wśród zatrudnionych cudzoziemców przeważają umowy długoterminowe. W 2022 roku

⁶⁹ Cudzoziemcy na polskim rynku pracy w latach 2018-2021, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analzy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp: 18.07.2022).

⁷⁰ Ibidem.

na okres powyżej 6 miesięcy zatrudnianych było 75% cudzoziemców (biorąc pod uwagę każdy rodzaj zezwolenia). Uwzględniając wskaźniki demograficzne, do pracy w Polsce przyjeżdżali głównie mężczyźni w wieku do 45 lat, kobiety stanowiły 36% pracujących cudzoziemców w RP⁷¹. Również Urząd ds. Cudzoziemców (UdsC) potwierdza⁷², że zwiększony napływ cudzoziemców z Ukrainy do Polski obserwowany jest od 2014 roku. Szczególnie dużym zainteresowaniem wśród cudzoziemców cieszy się imigracja zarobkowa do Polski (2/3 wniosków o pobyt czasowy w 2016 roku uzasadnionych było chęcią podjęcia pracy, w 2017 r. – 70%, w 2018 r. – 73%, w 2019 r. – 70%, 2020 r. – 76%) – por. Tab. 22.

Tabela 22 Liczba osób objętych wnioskami o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy według celu złożenia wniosku – stan na dzień 1.01.2022 r.

Cel pobytu		Praca	Rodzina	Nauka	Pozostałe	Razem
2016	Ukraina	66 335	5 771	7 708	8 122	87 936
	pozostałe	21 396	6 259	5 795	6 010	39 460
	Razem	87 731	12 030	13 503	14 132	127 396
2017	Ukraina	86 511	7 577	7 605	11 210	112 903
	pozostałe	36 182	6 993	7 093	6 984	57 252
	Razem	122 693	14 570	14 698	18 194	170 155
2018	Ukraina	107 297	12 061	6 178	14 732	140 268
	pozostałe	41 533	7 984	8 146	6 711	64 374
	Razem	148 830	20 045	14 324	21 443	204 642
2019	Ukraina	120 389	15 169	6 821	19 812	162 191
	pozostałe	41 773	8 646	9 795	7 548	67 762
	Razem	162 162	23 815	16 616	27 360	229 953
2020	Ukraina	153 762	14 908	5 782	17 487	191 939
	pozostałe	43 959	7 770	9 809	6 613	68 151
	Razem	197 721	22 678	15 591	24 100	260 090
2021	Ukraina	204 143	21 370	4 401	31 908	261 822
	pozostałe	76 435	5 405	9 907	6 910	98 657
	Razem	280 578	26 775	14 308	38 818	360 479
Suma		999 715	119 913	89 040	144 047	1 352 715

Źródło: Raport na temat obywateli Ukrainy (wg stanu na dzień 1 stycznia 2022 r.), Urząd ds. Cudzoziemców, Warszawa 2022, s. 8.

Migracje po wybuchu konfliktu zbrojnego

Jak wspomniano już wcześniej, w obecnym stanie prawnym dostęp obywateli Ukrainy do polskiego rynku pracy regulują zarówno przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 690), jak i przepisy ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium

⁷¹ Centralny System Analityczno-Raportowy CeSAR, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

⁷² Raport na temat obywateli Ukrainy (wg stanu na dzień 1 stycznia 2022 r.), Urząd ds. Cudzoziemców, Warszawa 2022.

tego państwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 583). Na mocy przepisów ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy (...) zarówno obywatele Ukrainy, którzy przybyli do Polski od dnia 24 lutego 2022 r. w związku z zagrożeniem działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa, jak i obywatele Ukrainy, którzy przebywają obecnie legalnie na terytorium Polski zgodnie z innymi obowiązującymi przepisami, np. na podstawie wizy, zezwolenia na pobyt czasowy lub w ramach ruchu bezwizowego - są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium RP w okresie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami, jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy powiadomi w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy - za pomocą systemu teleinformatycznego praca.gov.pl Powiatowy Urząd Pracy właściwy ze względu na siedzibę podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub miejsce zamieszkania podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi. Przepisy te de facto otworzyły rynek pracy dla obywateli Ukrainy, co spowodowało spadek zatrudnienia cudzoziemców na podstawie dotychczasowych zezwoleń. Nadal jednak istnieje możliwość podejmowania pracy w Polsce przez obywatela Ukrainy na podstawie zezwolenia na pracę cudzoziemca, zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Zmiana struktury formy legalizacji zatrudnienia w Polsce następuje również w związku z wydłużeniem okresu zatrudnienia przy pracy na oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy przez cudzoziemca do 24 miesięcy (przepisy wprowadzone 29 stycznia 2022 roku). W przypadku obywateli Ukrainy dominujące stają się powiadomienia o podjęciu pracy, w przypadku obywateli pozostałych 5 państw mogących korzystać z procedury uproszczonej można obserwować stopniowe odchodzenie od zezwoleń na pracę na rzecz oświadczeń (zdecydowana większość na okres powyżej 180 dni). W 2022 roku widoczne jest też wzmożone zainteresowanie zatrudnieniem obywateli innych państw na podstawie zezwoleń na pracę (por. Tab. 23).

Tabela 23 Liczba dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca w pierwszych 6 miesiącach 2022 roku.

Obywatelstwo	2022 (do 30 czerwca)			
	Oświadczenie	Zezwolenie na pracę	Zezwolenie na pracę sezonową	Razem
Ukraina	491528	75851	13955	581334
Białoruś	108276	13526	150	121952
Gruzja	91402	3464	160	95026
Mołdawia	25060	1613	158	26831
Indie	0	16709	62	16771
Uzbekistan	0	15293	77	15370
Rosja	13080	1889	23	14992
Filipiny	0	10897	147	11044
Turcja	0	10152	9	10161
Nepal	0	8473	11	8484
pozostałe	4201	51921	373	56495
Razem	733547	209788	15125	958460

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy CeSAR, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

Cudzoziemcy najczęściej pracują w następujących branżach:

- przetwórstwo przemysłowe,
- budownictwo,
- działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca,
- transport i gospodarka magazynowa.

W 2022 roku spośród 958 tys. wydanych dokumentów legalizujących zatrudnienie cudzoziemców (trzy procedury z wykluczeniem najnowszej procedury powiadomień dla Ukrainy) 32% dotyczyło zatrudnienia kobiet.

W Tabeli 24 przedstawiono dane dotyczące obywateli Ukrainy przybyłych do Polski w związku z konfliktem zbrojnym ze względu na status na rynku pracy.

Tabela 24 Obywatele z Ukrainy w Polsce na dzień 21.07.2022 r.

Liczba numerów PESEL	1 241 680
Liczba bezrobotnych	16 666
Liczba poszukujących pracy	1 375
Liczba zatrudnionych obywateli Ukrainy /powiadomienie od pracodawców	342 964

Źródło: Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Natomiast tabela 25 prezentuje dane dotyczące liczby obywateli Ukrainy, którzy podjęli pracę na podstawie powiadomienia w przekroju wojewódzkim.

Tabela 25 Liczba powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy od 15 marca do 21 lipca 2022 r. wg województw.

Łącznie, w tym województwa:	342 964	100%
dolnośląskie	36 391	10,6%
kujawsko-pomorskie	13 112	3,8%
lubelskie	9 902	2,9%
lubuskie	10 018	2,9%
łódzkie	33 917	9,9%
małopolskie	19 385	5,7%
mazowieckie	76 048	22,2%
opolskie	16 996	5,0%
podkarpackie	3 863	1,1%
podlaskie	6 153	1,8%
pomorskie	26 489	7,7%
śląskie	28 532	8,3%
świętokrzyskie	2 963	0,9%
warmińsko-mazurskie	10 499	3,1%
wielkopolskie	32 096	9,4%
zachodniopomorskie	16 600	4,8%

Źródło: Dane dot. powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy generowane są przez MRiPS i publiczne służby zatrudnienia z systemu analitycznego CeSAR.

Z rejestru powiadomień o podjęciu zatrudnienia przez obywatela Ukrainy wynika, że spośród 342 tys. cudzoziemców 72% to kobiety. Biorąc natomiast pod uwagę strukturę rodzajową

zauważyć można, że obywatele Ukrainy pracują głównie w przetwórstwie przemysłowym, transporcie, gospodarce magazynowej oraz w działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, a także w rolnictwie i budownictwie, jako:

- pracownicy wykonujący prace proste: 51%
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: 13%
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: 10%
- pracownicy usług i sprzedawcy: 9%
- pracownicy biurowi: 8%
- pozostałe: 9%

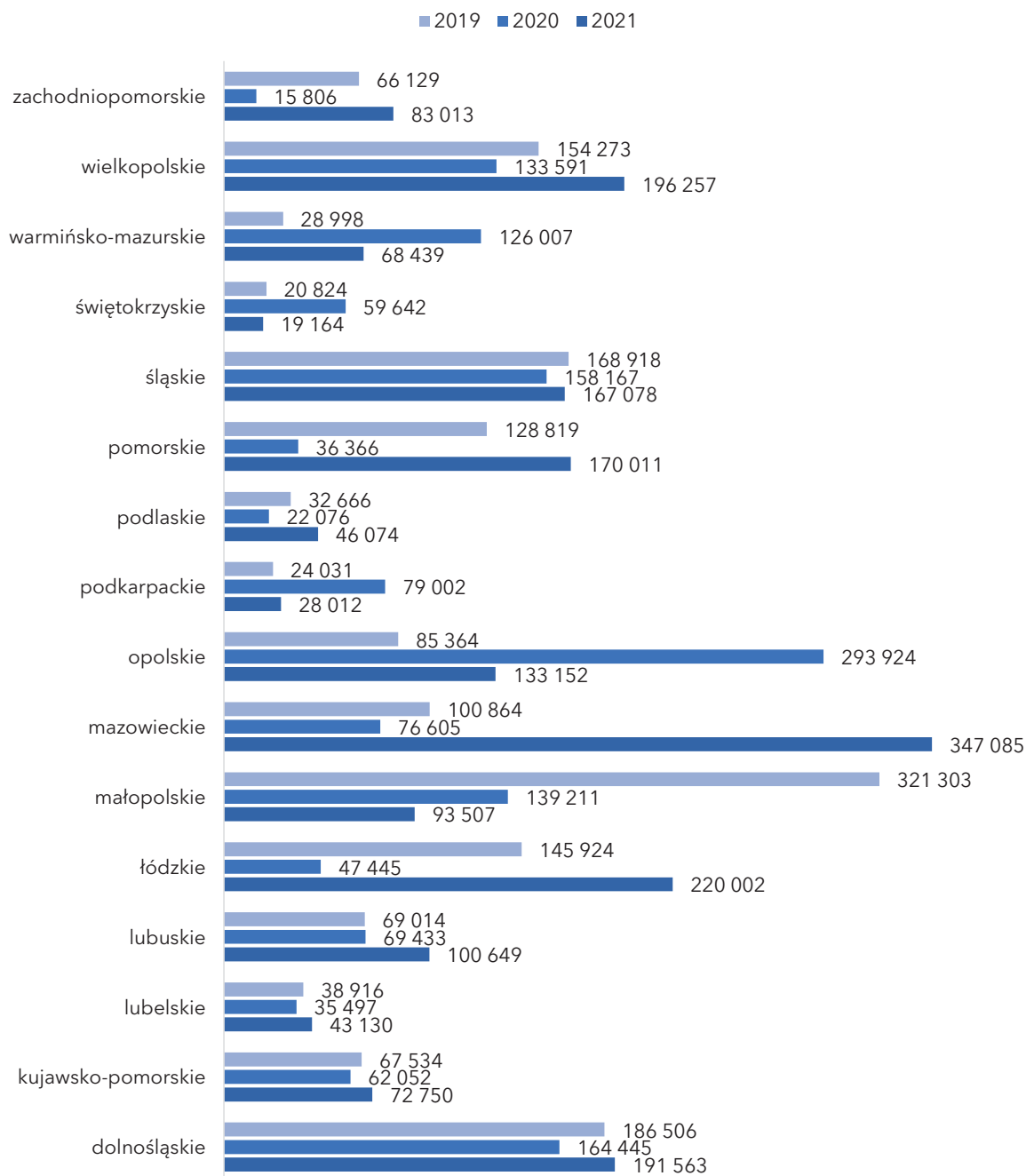
W przypadku podejmowania pracy przez kobiety, które znalazły się w Polsce, uciekając przed wojną w Ukrainie, należy zwrócić uwagę na trudności, które mogą ograniczać możliwości podejmowania przez nie zatrudnienia. Wśród nich wymienić należy: problem uznawania kwalifikacji w zawodach, które wykonywały w Ukrainie, barierę językową, konieczność zapewnienia opieki dzieciom, by mogły podejmować zatrudnienie, dostępność ofert pracy nie zawsze zbieżną z miejscami przebywania obywateli Ukrainy, którzy najchętniej mieszkaliby w dużych miastach, podczas gdy oferty pracy, szczególnie sezonowej, dostępne są np. na wsi przy zbiorze owoców, niepewność co do przebiegu i zakończenia działań wojennych, bowiem część obywaterek Ukrainy albo już wróciła do kraju, albo zamierza wrócić przy sprzyjających okolicznościach.

Każdy obywatel Ukrainy może zarejestrować się w urzędzie pracy jako bezrobotny lub poszukujący pracy na takich samych zasadach jak obywatel RP. Taką możliwość mają również osoby starsze, tj. kobiety powyżej 60 roku życia i mężczyźni powyżej 65 roku życia. Pracujący obywatele Ukrainy mogą korzystać na takich samych zasadach jak pracownicy polscy ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Wniosek o przyznanie środków z tego funduszu składa do Powiatowego Urzędu Pracy pracodawca. Wśród zaplanowanych na 2022 rok priorytetów wydatkowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego znalazł się priorytet oferujący wsparcie w kształceniu ustawicznym dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców.

Na początku lipca 2022 r. w Centralnej Bazie Ofert Pracy było 4 398 ofert, które zostały przetłumaczone m.in. na język ukraiński i ponad 15 tys. wolnych miejsc pracy, w których pracodawcy wyrazili szczególne zainteresowanie zatrudnieniem obywateli Ukrainy. Ponadto 681 ofert zostało w szczególności dedykowanych dla obywateli Ukrainy, czyli pracodawcy zaznaczyli w nich chęć ich zatrudnienia. Spośród tych ofert najstarsza z nich na dzień 06.07 br. to oferta, która została zamieszczona w dniu 04.02 br. i jej data ważności mija 31.07 br. Głównie są to oferty dotyczące stanowisk pomocniczych - 49, operatorzy maszyn - 49, budowlańcy - 41, kierowcy - 44, magazynierzy - 33, pracownicy produkcji - 39, sprzedawcy - 28, kucharze - 21.

Jak już wcześniej wspomniano, zatrudnianie cudzoziemców - obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy - możliwe jest również na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. W Polsce w 2021 r. takich oświadczeń wydano 1 979 886 i było to o 1/5 więcej niż w 2019 r. Najwięcej oświadczeń wydano w województwie mazowieckim: 347 085. Natomiast województwo łódzkie plasowało się na drugim miejscu, tuż po mazowieckim, z liczbą 220 002 oświadczeń (por. Wyk. 3). Udział regionu łódzkiego w liczbie wydanych oświadczeń w kraju wyniósł w 2021 r. 11,1% i wzrósł o 2,2 pkt. proc. w porównaniu do 2019 r.

Wykres 3 Liczba oświadczeń o powierzeniu wykonania pracy wpisanych do ewidencji przez powiatowe urzędy pracy w latach 2019 - 2021 w przekroju województw.



Źródło: Departament Rynku Pracy MRPiPS (2021), Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analzy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp: 20.05.2022).

Analizując rozkład oświadczeń o powierzeniu wykonania pracy według obywatelstwa cudzoziemców ewidentna jest dominacja obywateli Ukrainy w każdym z województw – nawet na Podlasiu, gdzie mamy do czynienia z relatywnie dużym napływem obywateli Białorusi (por. Tab. 26)

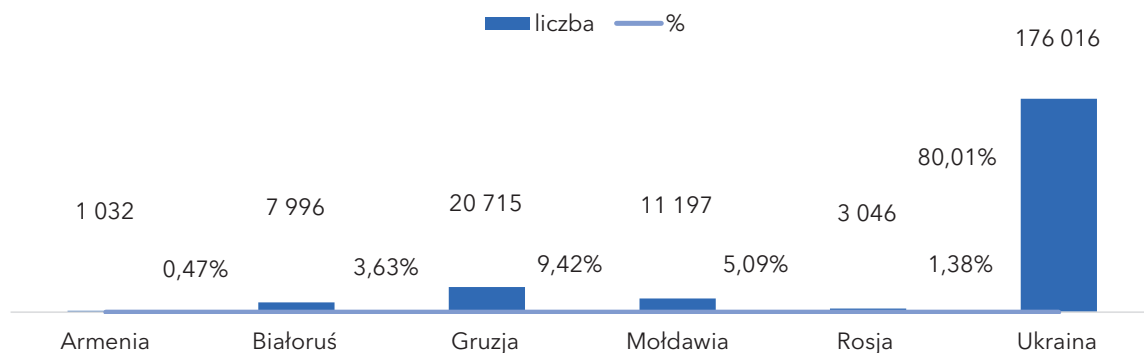
Tabela 26 Liczba oświadczeń o powierzeniu wykonania pracy wpisanych do ewidencji przez Powiatowe Urzędy Pracy w 2021 r. w przekroju województw wg obywatelstwa cudzoziemca

Województwo	Armenia	Białoruś	Gruzja	Mołdawia	Rosja	Ukraina	Razem
dolnośląskie	662	6 853	7 554	4 382	2 456	169 656	191 563
kujawsko-pomorskie	235	2 712	4 747	3 495	913	60 648	72 750
lubelskie	212	5 824	1 376	907	656	34 155	43 130
lubuskie	422	4 013	11 034	3 660	2 207	79 313	100 649
łódzkie	1 032	7 996	20 715	11 197	3 046	176 016	220 002
małopolskie	357	2 978	7 881	2 164	1 920	78 207	93 507
mazowieckie	1 320	21 926	15 097	11 968	7 410	289 364	347 085
opolskie	372	4 336	5 777	4 096	1 761	116 810	133 152
podkarpackie	50	658	1 533	749	368	24 654	28 012
podlaskie	53	9 668	2 722	636	1 200	31 795	46 074
pomorskie	907	10 155	12 004	8 525	4 428	133 992	170 011
śląskie	457	6 081	13 820	4 183	2 634	139 903	167 078
świętokrzyskie	57	529	1 133	1 440	117	15 888	19 164
warmińsko-mazurskie	118	2 621	3 766	3 952	947	57 035	68 439
wielkopolskie	394	9 229	14 933	9 292	3 509	158 900	196 257
zachodniopomorskie	350	3 044	5 738	3 647	1 466	68 768	83 013
Razem	6 998	98 623	129 830	74 293	35 038	1 635 104	1 979 886

Źródło: Departament Rynku Pracy MRPiPS (2021), Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp 19.07.2022).

W województwie łódzkim, podobnie jak w kraju, dominowali obywatele Ukrainy (80,01%). Drugą narodowością byli Gruzini i stanowili oni 9,42%, natomiast najmniej było Armeńczyków (0,47%) – por. Wyk. 4.

Wykres 4 Liczba i struktura wydanych oświadczeń o powierzeniu wykonania pracy w województwie łódzkim w 2021 r. w przekroju obywatelstwa.



Źródło: Departament Rynku Pracy MRiPS (2022), Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp 20.05.2022).

W 2021 r. najwięcej oświadczeń było wydanych dla osób mających podjąć zatrudnienie w mieście Łodzi (114 691). Na kolejnych miejscach regionu łódzkiego plasują się takie lokalne rynki pracy jak: zgierski, sieradzki, pabianicki, kutnowski, ale liczba wydanych oświadczeń była znacznie mniejsza i wynosiła odpowiednio: 21 207, 7112, 7394⁷³.

Tabela 27 Liczba oświadczeń o powierzeniu wykonania pracy w 2021 r. ze względu na powiat i obywatelstwo w województwie łódzkim.

Powiat/Kraj	Armenia	Białoruś	Gruzja	Mołdawia	Rosja	Ukraina	Suma
bełchatowski	3	168	279	71	14	2 551	3 086
kutnowski	13	135	1 117	213	46	5 870	7 394
łaski	11	37	91	18	15	490	662
łęczycki	0	42	262	63	6	898	1 271
łowicki	4	77	200	79	16	3 287	3 663
łódzki wschodni	8	227	174	111	76	3 749	4 345
opoczyński	4	14	71	216	9	969	1 283
pabianicki	45	336	229	334	55	6 113	7 112
pajęczański	1	11	84	53	3	1 873	2 025
piotrkowski	29	45	479	355	16	3 492	4 416
poddębicki	14	9	56	71	5	1 529	1 684
radomszczański	3	148	99	244	115	5 000	5 609
rawski	1	33	72	189	29	2 705	3 029
sieradzki	2	158	380	139	153	2 074	2 906
skierniewicki	13	23	211	64	6	2 016	2 333
tomaszowski	35	226	377	140	29	5 091	5 898
wieluński	2	184	476	252	115	4 398	5 427
wieruszowski	3	36	444	36	15	1 209	1 743
zduńskowolski	19	14	18	5	0	333	389
zgierski	112	786	968	1 471	215	17 655	21 207
brzeziński	0	17	17	21	4	624	683
m. Łódź	589	4 315	11 544	6 568	1 804	89 871	114 691
m. Piotrków Trybunalski	2	32	102	17	12	1 186	1 351
m. Skierniewice	6	182	939	138	24	2 773	4 062

Źródło: Departament Rynku Pracy MRPiPS (2021), Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp 20.05.2022).

Obcokrajowcy spoza UE byli również zainteresowani podjęciem pracy sezonowej. W 2021 r. liczba zezwoleń na pracę sezonową spadła w porównaniu do lat ubiegłych - wydano jedynie 113 tys. zezwoleń (złożono ponad 478 tys. - najwięcej w województwach mazowieckim, lubelskim i łódzkim - por. Tab. 28). Z cudzoziemcami najchętniej zawierane były umowy o pomocy przy zbiorach (69%) oraz umowy zlecenia (20%). Dominowały umowy krótkookresowe do 3 miesięcy - 63%. Najczęściej cudzoziemcy pracowali sezonowo w województwach mazowieckim

⁷³ Departament Rynku Pracy MRPiPS (2021), Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp 20.05.2022 r.)

- 18%, wielkopolskim - 15% oraz śląskim 11%. Najczęściej zezwolenia na pracę sezonową otrzymywali obywatele Ukrainy 98%.

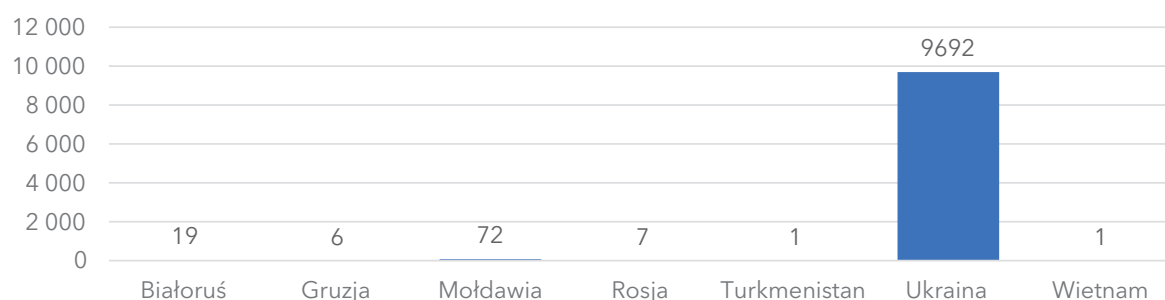
Tabela 28 Liczba wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową, które wpłynęły do Powiatowych Urzędów Pracy w 2021 r. według województw.

Województwo	Liczba wniosków
dolnośląskie	16 181
kujawsko-pomorskie	4 502
lubelskie	39 676
lubuskie	7 060
łódzkie	37 916
małopolskie	5 840
mazowieckie	296 091
opolskie	6 949
podkarpackie	2 690
podlaskie	2 840
pomorskie	6 103
śląskie	6 320
świętokrzyskie	14 147
warmińsko-mazurskie	3 216
wielkopolskie	19 132
zachodniopomorskie	9 460
Podsumowanie	478 123

Źródło: Departament Rynku Pracy MRiPS (2022), Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp 19.07.2022).

W 2021 r. w województwie łódzkim taką pracę podjęło 9 798 osób. W grupie tej również dominowali obywatele Ukrainy i stanowili oni 98,9%. Sezonową pracę w mniejszym stopniu byli zainteresowani obywatele Mołdawii czy Białorusi - por. Wyk. 5.

Wykres 5 Liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową w województwie łódzkim w 2021 r. według obywatelstwa cudzoziemca.



Źródło: Departament Rynku Pracy MRiPS (2022), Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp 20.05.2022).

Natężenie świadczenia pracy sezonowej przez cudzoziemców w regionie łódzkim jest zróżnicowane w przekroju lokalnych rynków pracy. Ponad 42% cudzoziemców taką pracę wykonywało w powiecie rawskim, a co 10. miał status pracownika sezonowego w powiecie łęczyckim. Najmniej zezwoleń na pracę sezonową rejestrowano w m. Skierniewice – por. Tab. 29.

Tabela 29 Liczba zezwoleń wg powiatu, w którym cudzoziemiec ma wykonywać pracę sezonową w 2021 r.

Powiat wykonywania pracy sezonowej	Liczba
bełchatowski	196
kutnowski	244
łaski	106
łęczycki	1 031
łowicki	789
łódzki wschodni	103
opoczyński	13
pabianicki	244
pajęczański	57
piotrkowski	844
radomszczański	132
rawski	4 179
sieradzki	408
skierniewicki	190
tomaszowski	212
wieluński	582
wieruszowski	41
zduńskowolski	8
zgierski	144
brzeziński	292
m. Łódź	37
m. Piotrków Trybunalski	72
m. Skierniewice	7

Źródło: Departament Rynku Pracy MRiPS (2022), Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp: 20.05.2022).

Dynamiczny napływ cudzoziemców na rynek pracy w województwie łódzkim zmienia strukturę ich alokacji w przekroju rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej (sekcje PKD)⁷⁴. Zjawisko to jest zbieżne z tym, jakie obserwuje się w skali kraju⁷⁵.

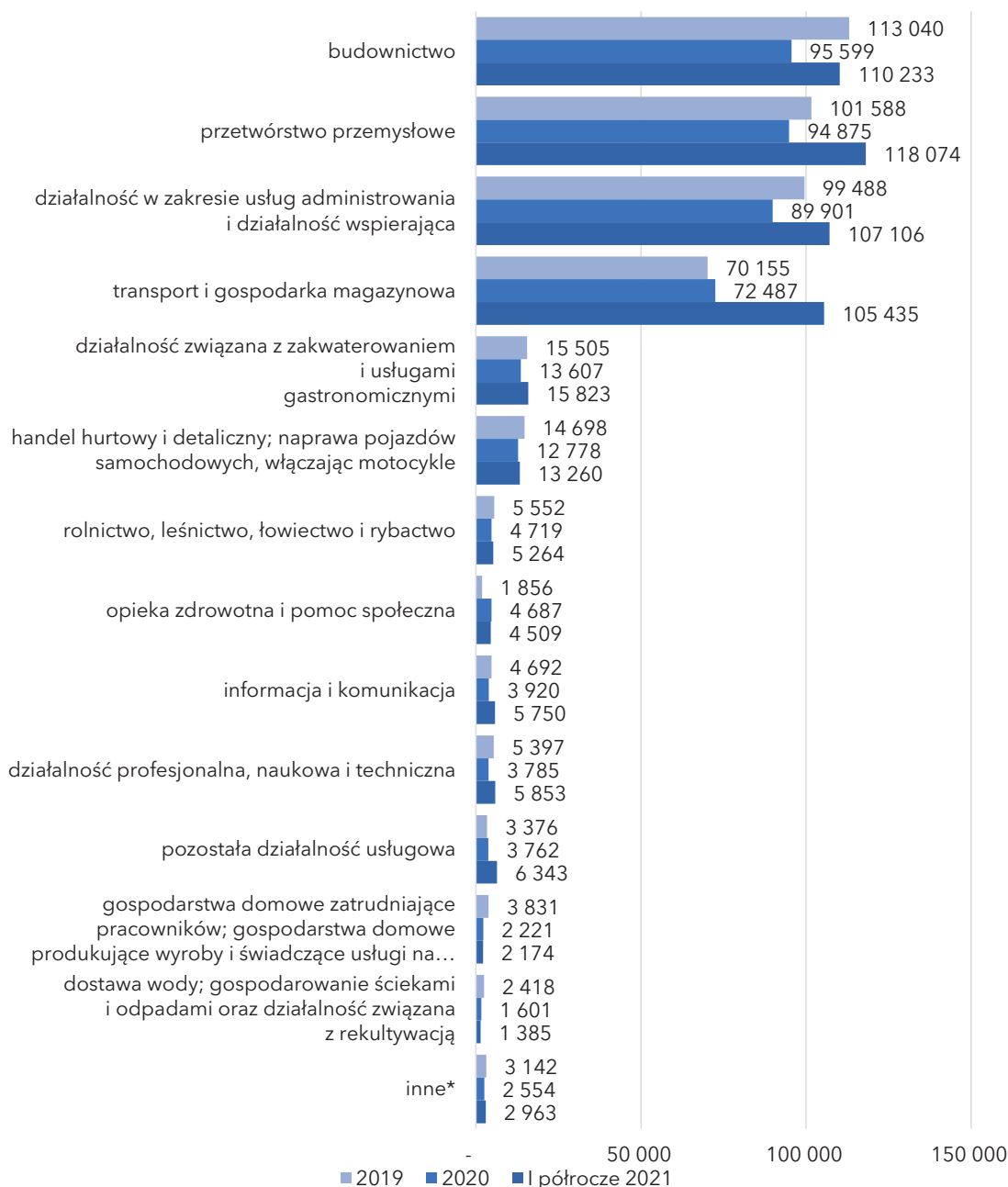
Dane z regionu łódzkiego dotyczące zezwoleń na świadczenie pracy przez cudzoziemców wskazują, że w 2021 r. najwięcej ich dotyczyło zatrudnienia w przetwórstwie przemysłowym – 23,6% i było to o 0,8 pkt. proc. więcej w porównaniu do 2019 r. (por. Wyk. 6). Uwagę zwraca zmniejszenie

⁷⁴ Jakóbczyk-Gryszkiewicz J. (2016). Imigranci spoza UE w Polsce, Łodzi i regionie łódzkim. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Geographica Socio-Oeconomica, Studia regionalne*, 26, s. 146-151.

⁷⁵ Brunarska Z., Kindler M., Szulecka M., Toruńczyk-Ruiz S. (2016). Ukrainian migration to Poland: A 'local mobility'?, w: O. Fedyuk, M. Kindler (red.), *Ukrainian migration to the European Union: Lessons for migration studies*, s. 115-131, Heidelberg-New York-Dordrecht-London: Springer; Chmielewska I., Dobroczek G., Puzynkiewicz J., Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce, *op. cit.*

się udziału zezwoleń na pracę w sekcji budownictwo. W 2019 r. odsetek zezwoleń dla tej sekcji był najwyższy i wyniósł 25,4%, natomiast w 2021 r. znacznie się obniżył w porównaniu do 2019 r. (o 3.4 pkt. proc.). Zmiany obserwujemy też w sekcji opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Otóż w 2019 r. cudzoziemcy, którzy chcieli pracować w tej sekcji, stanowili 0,4% osób, którym takie zezwolenie wydano. Natomiast już w 2021 r. ich udział zwiększył się ponad dwukrotnie (do 0,9%).

Wykres 6 Liczba udzielonych zezwoleń na pracę cudzoziemca w 2021 r. wg przekrojów rodzajów działalności.



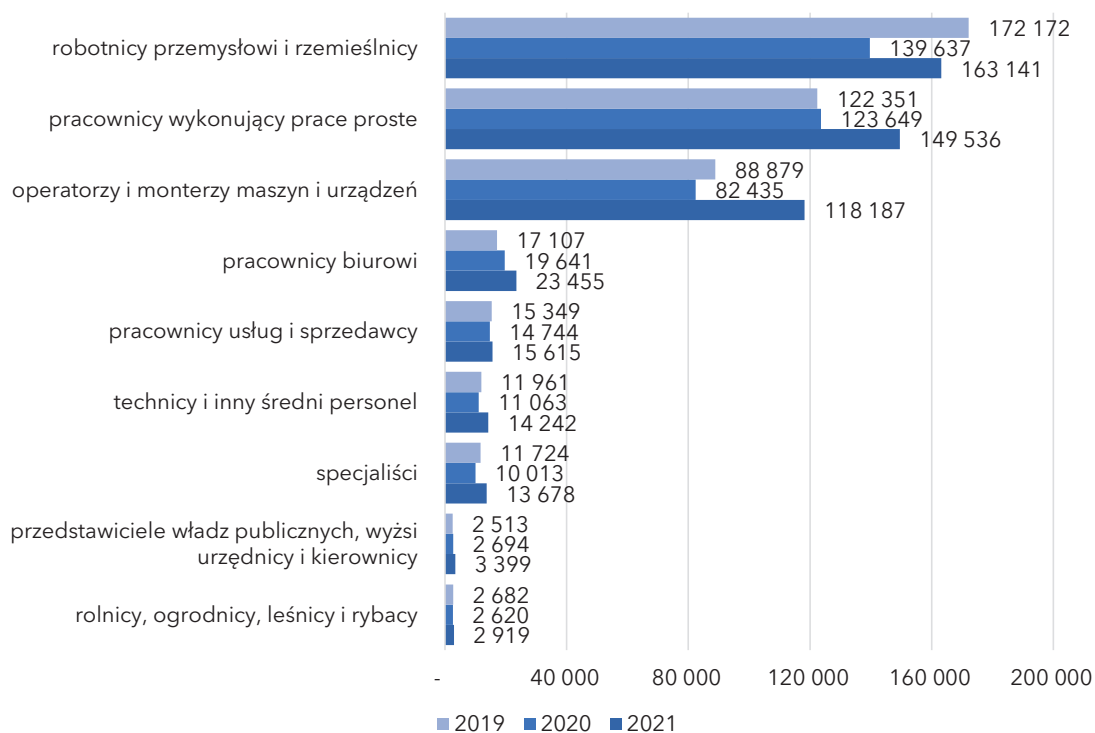
Źródło: Departament Rynku Pracy MRPiPS (2021), Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analzy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp 20.05.2022 r).

Z danych tych wynika, że zatrudnienie cudzoziemców w określonych sekcjach gospodarki zmniejsza deficyt kapitału ludzkiego. Obcokrajowcy umożliwiają pracodawcom zaspokojenie popytu na pracę w przekroju kwalifikacyjnym. Dostępność ich i chęć świadczenia pracy w wielu przypadkach umożliwia funkcjonowanie wielu firm. Z badania zrealizowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi wynika, że obywatele Ukraińscy odgrywają istotną rolę w branży rolno-spożywczej w województwie łódzkim i przy braku krajowych zasobów pracy wypełniali powstałą w tym segmencie rynku pracy lukę – sytuacja pogorszyła się znacznie w związku z pandemią COVID-19, kiedy napływ pracowników sezonowych z za wschodniej granicy znacząco się obniżył⁷⁶.

W województwie łódzkim, podobnie jak w Polsce, zezwolenia na pracę wydawane są według 9 wielkich grup zawodów (wg. tzw. Klasyfikacji zawodów i specjalności) i są to:

- 1 grupa - Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy;
- 2 grupa - Specjaliści;
- 3 grupa - Technicy i inny średni personel;
- 4 grupa - Pracownicy biurowi;
- 5 grupa - Pracownicy usług i sprzedawcy;
- 6 grupa - Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy;
- 7 grupa - Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy;
- 8 grupa - Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń;
- 9 grupa - Pracownicy wykonujący prace proste.

Wykres 7 Liczba wydanych zezwoleń na pracę w 2021 r. w przekroju wielkich grup zawodów.



Źródło: Departament Rynku Pracy MRPIPS (2021), Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> (dostęp 20.05.2022).

⁷⁶ Rynek pracy branży rolno-spożywczej..., op. cit., s. 43.

Dane statystyczne wskazują, że zatrudnienie cudzoziemców zwiększyło się w ciągu ostatnich lat we wszystkich wielkich grupach zawodów. Dynamika wzrostu była zróżnicowana, co zmieniło udziały poszczególnych grup zawodów w wydawanych zezwoleniach na pracę w latach 2019-2021. W 2021 r. i w 2019 r. najwięcej cudzoziemców świadczyło pracę w ramach 8 wielkiej grupy zawodów, byli to robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Jednak udział tej grupy zmniejszył się aż o 6,4 pkt. proc. w liczbie wydanych zezwoleń. Zwiększył się natomiast o 3,4 pkt. proc. udział operatorów maszyn i urządzeń, a pracowników wykonujących prace proste o 1,9 pkt. proc. Może to dowodzić, iż cudzoziemcy są już dopuszczani do obsługi stanowisk wymagających wyższych kwalifikacji. Zjawisko to należy ocenić pozytywnie, bowiem wyniki badań przeprowadzonych w Polsce wskazują na niski poziom dopasowania kompetencji cudzoziemców do potrzeb rynku pracy. Z opinii badanych pracowników z Ukrainy wynika, że 70% spośród nich wykonuje pracę poniżej swoich kwalifikacji⁷⁷. Do podobnych wniosków można dojść, analizując wyniki innych badań zawartych w raporcie „*Profil społeczny migranta zarobkowego z Ukrainy*”. Ze względu na trudności ze znalezieniem pracy w zawodzie (22,9%), nieznajomość języka polskiego (21,6%) lub brak zapotrzebowania na wyuczony zawód (18,7%) 77% Ukraińców pracowało w Polsce poniżej swoich kwalifikacji⁷⁸. Przykładem również mogą być wyniki analizy sytuacji zawodowej ukraińskich pracowników w dużych miastach zrealizowanej na przestrzeni lat 2015-2018, która pokazała, że wykonywanie pracy poniżej swoich kwalifikacji deklarowało 59,9% migrantów z Warszawy, 55,3% migrantów z Wrocławia, 50,3% migrantów z Lublina i 48,3% migrantów z Bydgoszczy⁷⁹, a także wyniki badania sondażowego pt. „*Cudzoziemcy w Warszawie*», według których Ukraińcy dzielą się na dwie grupy – 51% deklaruje, że znalazło pracę zgodnie z kwalifikacjami, a 47% – poniżej swoich kwalifikacji⁸⁰.

Zatrudnianie cudzoziemców poniżej kwalifikacji w zawodach opartych na wykonywaniu prostych prac może prowadzić w dłuższej perspektywie do jeszcze głębszego ujawnienia deficytów kadrowych, bowiem będą oni traktować polski rynek pracy jako przejściowy. Jest to ważny problem, na który już zwrócono uwagę w raporcie OECD z 2019 r.⁸¹. Stwierdzono w nim, że Polska nie jest atrakcyjna dla „utalentowanych” cudzoziemców, do których zaliczono wykwalifikowanych pracowników z wyższym wykształceniem, studentów/doktorantów i zagranicznych przedsiębiorców. O niskiej atrakcyjności świadczy 27 miejsce w grupie 35 krajów objętych obserwacją. Z raportu wynika, że Polska miałaby szansę dużo zyskać na atrakcyjności, gdyby realizowała bardziej przyjazną pod tym względem politykę migracyjną.

⁷⁷ Migracje zarobkowe cudzoziemców z Ukrainy i Azji, Work Service, 2019.

⁷⁸ Polsko-Ukraińska Izba Gospodarcza, Foreign Personnel Service (2019), Profil społeczny migranta zarobkowego z Ukrainy, <https://www.pol-ukr.com/wp-content/uploads/PUIG-PIZ-Raport-2019.pdf> (dostęp: 12.05.2022).

⁷⁹ Górny A., Kołodziejczyk K., Madej K. i Kaczmarczyk P. (2019), Nowe obszary..., *op. cit.*

⁸⁰ BBS Obserwator (2019) Cudzoziemcy w Warszawie <https://obserwatorgospodarczy.pl/2019/05/20/cudzoziemcy> (dostęp: 10.04.2020).

⁸¹ <http://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-19.pdf>. Podano za Uznawanie kwalifikacji zawodowych cudzoziemców spoza Unii Europejskiej. Raport NIK, Delegatura NIK w Poznaniu 2021 r. www.nik.gov.pl (dostęp: 17.05.2022).

Utrzymujące się niedobory zasobów pracy na polskim rynku pracy skutkują wzrostem zainteresowania pracodawców pozyskiwaniem pracowników z zagranicy. Wprowadzane w ostatnich latach ułatwienia formalne dotyczące zatrudniania cudzoziemców (w szczególności obywateli wybranych krajów zza wschodniej granicy) były jednym z czynników, który zwiększył skalę migracji zarobkowych do Polski. Statystyki pokazują rosnącą liczbę obcokrajowców w systemie ubezpieczeń Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a wśród cudzoziemców pracujących w Polsce, jak i w województwie łódzkim, od lat dominują obywatele Ukrainy. Cudzoziemcy (w tym zza wschodniej granicy) na polskim rynku są zatrudniani przede wszystkim jako pracownicy wykonujący prace proste, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. W większości przypadków znajdują zatrudnienie w zawodach innych niż wyuczone, poniżej kwalifikacji.

Po wybuchu konfliktu zbrojnego w Ukrainie polski rynek pracy dla uchodźców przybyłych do Polski po 24 lutego 2022 r. został praktycznie otwarty. Napływający Ukraińcy to głównie kobiety z dziećmi. Wiele z nich legitymuje się wysokim poziomem wykształcenia przy braku doświadczenia zawodowego. Te cechy i struktura imigrantów odbiegają od zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. W związku z tym integracja tych osób z polskim i łódzkim rynkiem pracy nie będzie łatwa. Dodatkowym utrudnieniem jest brak przywiązania do miejsca i poczucie tymczasowości wśród wielu Ukrainek – są one gotowe wrócić do kraju niemalże w każdym momencie.

Rozdział 6

Zapotrzebowanie kadrowe rynku pracy w województwie łódzkim

06

W badanej grupie przedsiębiorstw reprezentowane były mikro, małe, średnie i duże podmioty gospodarcze. W próbie znalazły się podmioty zatrudniające od 2 do 992 pracowników. Średnio na 1 przedsiębiorstwo przypadało 41,05 pracowników⁸². Połowa badanych przedsiębiorstw zatrudniała mniej niż 18 pracowników, a 25% firm miało ich mniej niż 10. Jedynie w 10% badanych przedsiębiorstw zatrudnienie znalazło więcej niż 80 pracowników.

Tabela 30 Liczba pracowników zza wschodniej granicy zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwa według kraju pochodzenia.

Zatrudnienie pracowników ze Wschodu	Odpowiedzi		% obserwacji
	Częstość	%	
Białoruś	48	14,2%	19,2%
Gruzja	22	6,5%	8,8%
Mołdawia	11	3,3%	4,4%
Rosja	12	3,6%	4,8%
Ukraina	244	72,4%	97,6%
Ogółem	337	100,0%	134,8%

Źródło: Opracowanie własne.

Zgodnie z przewidywaniami najliczniej reprezentowaną – wśród zatrudnionych – grupą cudzoziemców ze Wschodu byli Ukraińcy, a następnie Białorusini. Żadne z badanych przedsiębiorstw nie zatrudniało obywateli Armenii. W gronie pracowników – cudzoziemców ze Wschodu jedynie w 6 spośród 250 badanych podmiotów nie znaleźli się obywatele Ukrainy. Łącznie w badanych firmach zatrudnionych było ich 1216, zaś obywateli pozostałych krajów – 201. W 3/4 przedsiębiorstw jedynymi zatrudnionymi obcokrajowcami ze Wschodu byli Ukraińcy, a w 22,4% firm – zarówno Ukraińcy, jak i inni pracownicy zza wschodniej granicy. Podmiot zatrudniający największą liczbę pracowników z Ukrainy miał ich wśród swoich pracowników aż 40. Z oczywistych względów w próbie nie było podmiotów niezatrudniających pracowników ze Wschodu.

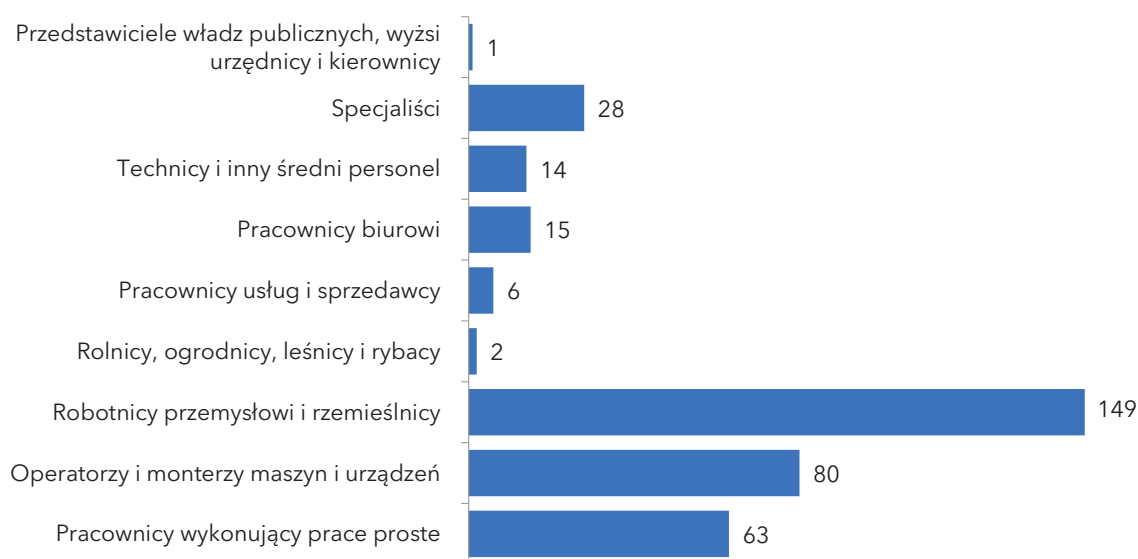
Wśród 250 badanych przedsiębiorstw 45,2% zgłaszało posiadanie stanowisk pracy, których obsadzenie było problematyczne, a 52,4% takich stanowisk nie posiadało. Pozostałe nie miały jasności co do istnienia luk kadrowych. Podmioty poszukiwały od 1 do 19 pracowników. Problemy z obsadzeniem dotyczyły łącznie 358 stanowisk, co oznacza, że na 1 przedsiębiorstwo przypadało średnio 1,4 nieobsadzonych stanowisk pracy, a na przedsiębiorstwo zgłaszające problem z rekrutacją pracowników – 3,2. Przeprowadzone testy statystyczne pozwoliły

⁸² Na wysokość wartości średniej wpłynęła obecność w próbie 15 przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 100 osób.

stwierdzić, że profil działalności przedsiębiorstwa nie miał związku z posiadaniem nieobsadzonych stanowisk pracy ani ich liczbą⁸³.

Zdecydowana większość, bo aż 81,6% nieobsadzonych miejsc pracy, dotyczyła zawodów sklasyfikowanych w 7. (robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy), 8. (**operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń**) i 9. (**pracownicy wykonujący prace proste**) wielkiej grupie zawodów KZiS, czyli tych o najniższym wymaganym poziomie kwalifikacji zawodowych (II, III i IV poziom PRK Polskiej Ramy Kwalifikacji). Nieco ponad połowę tej grupy – 41,6% wszystkich nieobsadzonych stanowisk – stanowiły miejsca pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników, 22,3% – dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń, a 17,6% – dla pracowników wykonujących prace proste.

Wykres 8 Liczba stanowisk pracy, z których obsadzeniem przedsiębiorcy mają trudności według grup wielkich KZiS.



Źródło: Opracowanie własne. Uwaga: kolejność grup wielkich na wykresie odpowiada ich pozycji w klasyfikacji KZiS.

Znacznie mniejsze było zapotrzebowanie na specjalistów (7,8% nieobsadzonych stanowisk), pracowników biurowych (4,2%) oraz techników i inny średni personel (3,9%). W ujęciu bardziej szczegółowym deficyt dotyczył przede wszystkim robotników budowlanych robót wykończeniowych i pokrewnych (39 nieobsadzonych miejsc pracy), kierowców ciężarówek i autobusów (38 nieobsadzonych miejsc pracy), robotników produkcji odzieży i pokrewnych (24), robotników wykonujących prace proste w górnictwie i budownictwie (22) oraz robotników w przetwórstwie spożywczym i pokrewnych (20).

Pracodawcy wymieniali szereg specjalistycznych oraz ogólnych umiejętności i kwalifikacji wymaganych na stanowiskach pracy, z których obsadzeniem mają trudności. Od robotników budowlanych wymagało się umiejętności związanych bezpośrednio z należyтым wykonywaniem pracy, tj. umiejętności tynkarskich, murarskich, monterskich, znajomości stosowanych materiałów

⁸³ Celem sprawdzenia związku posiadania nieobsadzonych miejsc pracy z profilem działalności przedsiębiorstwa przeprowadzono test Chi-kwadrat ($\chi^2 = 4,498$; $df=3$; $p=0,212$), natomiast związek pomiędzy liczbą nieobsadzonych stanowisk i profilem działalności przetestowano, przeprowadzając jednoczynnikową analizę ANOVA ($F = 2,122$, $df_1 = 3$, $df_2=109$; $p = 0,102$).

i technologii budowlanych - najlepiej popartych stosownym wykształceniem i doświadczeniem w pracy na podobnym stanowisku. Od kierowców zaś oczekiwano posiadania odpowiedniej kategorii prawa jazdy (kat. B, C+E, D) i aktualnych badań lekarskich kierowców.

W ujęciu bardziej ogólnym, najczęściej wymienianą grupą kwalifikacji - niezbędną na nieobsadzonych stanowiskach pracy - było właśnie posiadanie wymaganych literą polskiego prawa uprawnień i zezwoleń (od uprawnień do montażu rusztowań, kierowania wózkiem widłowym, SEP, prawa jazdy, przez książeczkę zdrowia do celów sanitarno-epidemiologicznych, aktualne badania lekarskie, po uprawnienia do pracy z osobami niepełnosprawnymi) lub prawa wykonywania zawodu (np. lekarza, pielęgniarki, nauczyciela). Istotne dla pracodawców były także: znajomość branży (w tym najnowszych stosowanych rozwiązań technologicznych), szczególne umiejętności branżowe (na przykład w zakresie rysunków technicznych, dokumentacji technicznej, schematów instalacji elektrycznej), odpowiednie dla stanowiska pracy wykształcenie, doświadczenie zawodowe na podobnym lub takim samym stanowisku, a także szereg umiejętności niespecyficznych, takich jak: zdolności manualne, umiejętność obsługi elektronarzędzi, komputera oraz pakietu MS Office. Wśród bardziej „miękkich” kompetencji, niezbędnych na nieobsadzonych stanowiskach, znalazły się: sumienność, poczucie odpowiedzialności, elastyczność i dyspozycyjność (pod względem miejsca wykonywania obowiązków zawodowych, czasu pracy - dotyczącego na przykład pracy w trybie tryzmiannowym lub na zmianę nocną), chęć do pracy, zaangażowanie, umiejętność pracy w zespole lub kierowania zespołem. Istotne w kontekście pracy zespołowej były również kompetencje językowe (znajomość języka polskiego lub angielskiego). Niektórzy przedsiębiorcy potencjalnym kandydatom na nieobsadzone stanowiska stawiali także wymagania związane nie tyle z ich umiejętnościami, co stanem posiadania, oczekując na przykład dysponowania własnym pojazdem.

Pełny spis nieobsadzonych miejsc pracy według grup średnich KZiS znajduje się w Aneksie.

Tabela 31 Przyczyny trudności z obsadą nieobsadzonych stanowisk pracy.

Przyczyny trudności z obsadą stanowisk	Odpowiedzi		% obserwacji
	N	%	
Brak chętnych do pracy na tych stanowiskach	51	28,8%	45,1%
Brak odpowiednich umiejętności/kwalifikacji wśród kandydatów	41	23,2%	36,3%
Ogólny brak chętnych do pracy na rynku	39	22,0%	34,5%
Niska konkurencyjność płacowa wobec innych branż gospodarki	32	18,1%	28,3%
Odptyw z rynku pracy Ukraińców, którzy zdecydowali się powrócić do kraju po wybuchu wojny	14	7,9%	12,4%
Ogółem	177	100,0%	156,6%

Źródło: Opracowanie własne.

Brak chętnych do pracy to - według pracodawców - najpoważniejsza przyczyna trudności z obsadą wolnych stanowisk pracy. Odpowiedź taką wymieniła prawie co druga (spośród 113, posiadających nieobsadzone stanowiska pracy) pytana osoba. Kolejnymi - pod względem częstotliwości wskazań - przyczynami były: brak odpowiednich umiejętności i kwalifikacji wśród kandydatów do pracy i ogólny brak chętnych do pracy na rynku. Kwestie te podkreśliło odpowiednio: 36,3% i 34,5% przedstawicieli firm. Relatywnie najmniej podmiotów (12,4%) wybrało odptyw z rynku pracy Ukraińców po 24.02.2022 r. Pracodawcy nie wskazali na żadne inne potencjalne przyczyny trudności poza tymi, które zaproponowane zostały w kafeterii odpowiedzi pytania. Celem sprawdzenia, czy przeważający profil działalności przedsiębiorstwa oraz

lokalizacja (podregion) nasilają bądź osłabiają tendencję wskazywania którejs z przyczyn trudności z obsadą stanowisk, przeprowadzono szereg testów Chi-kwadrat Pearsona, jednak otrzymane wyniki nie były statystycznie istotne. Można więc uznać, że przyczyny trudności rekrutacyjnych mają charakter uniwersalny, niezależny od lokalizacji i profilu działalności.

Pracodawcy w różny sposób podchodzili do kwestii nieobsadzonych stanowisk w firmie. Dwie najpopularniejsze strategie wiązały się z zatrudnianiem osób o kwalifikacjach niezwiązanych z profilem stanowiska pracy i organizacją szkoleń na miejscu pracy oraz z zatrudnianiem osób wykwalifikowanych w zawodach pokrewnych. Każdy z tych sposobów wykorzystywany był w ponad 40% ze 113 przedsiębiorstw posiadających trudności z obsadą stanowisk pracy.

Tabela 32 Sposoby radzenia sobie przedsiębiorstw z obsadą nieobsadzonych stanowisk pracy.

Sposoby radzenia sobie z obsadą stanowisk	Odpowiedzi		% obserwacji
	N	%	
Zatrudniamy osoby, których kwalifikacje nie są związane z profilem stanowiska, a następnie organizujemy im szkolenie na stanowisku pracy	48	29,8%	42,5%
Stanowiska obsługują osoby zatrudnione w zawodach pokrewnych	46	28,6%	40,7%
Zatrudniamy cudzoziemców spoza UE (np. Ukraina, Białoruś)	33	20,5%	29,2%
Korzystamy z usług agencji pracy tymczasowej	21	13,0%	18,6%
Sam(-a) zajmuję się obsługą stanowiska pracy i wykonuję tę pracę	13	8,1%	11,5%
Ogółem	161	100,0%	142,5%

Źródło: Opracowanie własne.

Prawie 30% przedsiębiorstw łątało luki kadrowe poprzez zatrudnianie cudzoziemców spoza Unii Europejskiej, w tym: obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy, a prawie 20% dzięki usługom agencji pracy tymczasowej. Żaden z przedstawicieli badanych firm nie wskazał zatrudniania cudzoziemców z krajów Unii Europejskiej ani innego – niewylistowanego w kafeterii odpowiedzi – rozwiązania jako wykorzystywanego sposobu radzenia sobie z obsadą stanowisk. Przyjmowane przez przedsiębiorców strategie rozwiązywania trudności rekrutacyjnych były takie same w przedsiębiorstwach o różnych profilach działalności, z różnych branż i podregionów⁸⁴.

Plany rekrutacyjne firm

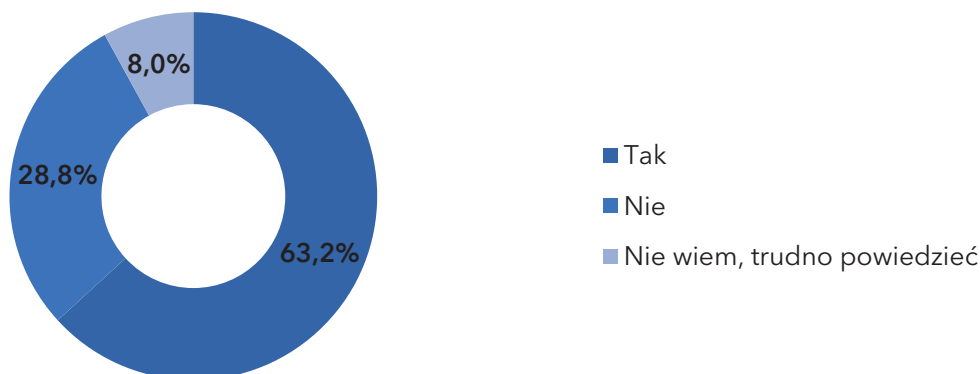
Wśród badanych przedsiębiorstw znalazło się 158 podmiotów (stanowiących 63,2% wszystkich), które w ciągu kolejnego roku zamierzały zatrudnić od 1 do 25 nowych osób (łącznie: 528 pracowników). Przedsiębiorstwa posiadające plany rekrutacyjne chciały zwiększyć zatrudnienie średnio o 3,34 osoby, przy czym połowa z nich miała zamiar przyjąć do pracy nie więcej niż 2 nowe osoby. Jedynie 20% omawianej grupy podmiotów planowało poszerzyć grono pracowników o 5 lub więcej osób. Przedsiębiorstwa o odmiennych profilach działalności⁸⁵ i funkcjonujące w różnych podregionach nie różniły się od siebie (w sposób statystycznie istotny) pod względem liczby pracowników, których zatrudnienie było planowane⁸⁶.

⁸⁴ Wskazują na to otrzymane wyniki testów Chi-kwadrat Pearsona.

⁸⁵ Wskazuje na to otrzymany wynik testu F Fishera ($F = 1,061$, $df_1 = 3$, $df_2 = 154$, $p = 0,368$).

⁸⁶ Porównując wartości średnie dla poszczególnych podregionów, można zauważyć, iż przedsiębiorcy z podregionu skierniewickiego mieli zamiar zatrudnić średnio dwukrotnie więcej pracowników (5,84) niż ci z podregionu miasto Łódź (2,52), jednakże ze względu na niejednorodne wariancje w podgrupach (wykazane wynikiem testu Levene'a = 4,652, $df_1 = 4$, $df_2 = 153$, $p < 0,001$), wynik ten nie jest statystycznie istotny (test Welch'a = 1,885; $df_1 = 4$, $df_2 = 54,095$; $p = 0,126$).

Wykres 9 Rozkład odpowiedzi na pytanie o plany zatrudnienia nowych pracowników w przeciągu 12 kolejnych miesięcy.



Źródło: Opracowanie własne.

W odniesieniu do sytuacji kadrowej widocznym jest, iż w 20 przedsiębiorstwach (stanowiących 8,0% wszystkich poddanych badaniu) istniały nieobsadzone stanowiska pracy, którym nie towarzyszyły żadne plany rekrutacyjne. W 74 podmiotach (29,6% badanych) liczba pracowników, których zatrudnienie było planowane, przekraczała liczbę nieobsadzonych stanowisk pracy, zaś w 35 podmiotach (14,0%) liczba nieobsadzonych stanowisk przekraczała plany rekrutacyjne. W 56,4% przedsiębiorstw plany rekrutacyjne były koherentne z liczbą nieobsadzonych stanowisk (włączając w to firmy nieposiadające ani wolnych stanowisk, ani planów poszerzenia zespołu pracowniczego).

Tabela 33 Przyczyny braku planów rekrutacyjnych w przedsiębiorstwach.

Przyczyny braku planów rekrutacyjnych	Odpowiedzi		% obserwacji
	N	%	
Zła sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa nie pozwala na zatrudnienie nowych pracowników	21	28,8%	29,2%
Liczba obecnie zatrudnionych pracowników jest odpowiednia do potrzeb firmy	45	61,6%	62,5%
Niedługo przejdę na emeryturę i zamknę firmę	1	1,4%	1,4%
Na rynku pracy nie ma osób chcących pracować w poszukiwanych przez nas zawodach	6	8,2%	8,3%
Ogółem	73	100,0%	101,4%

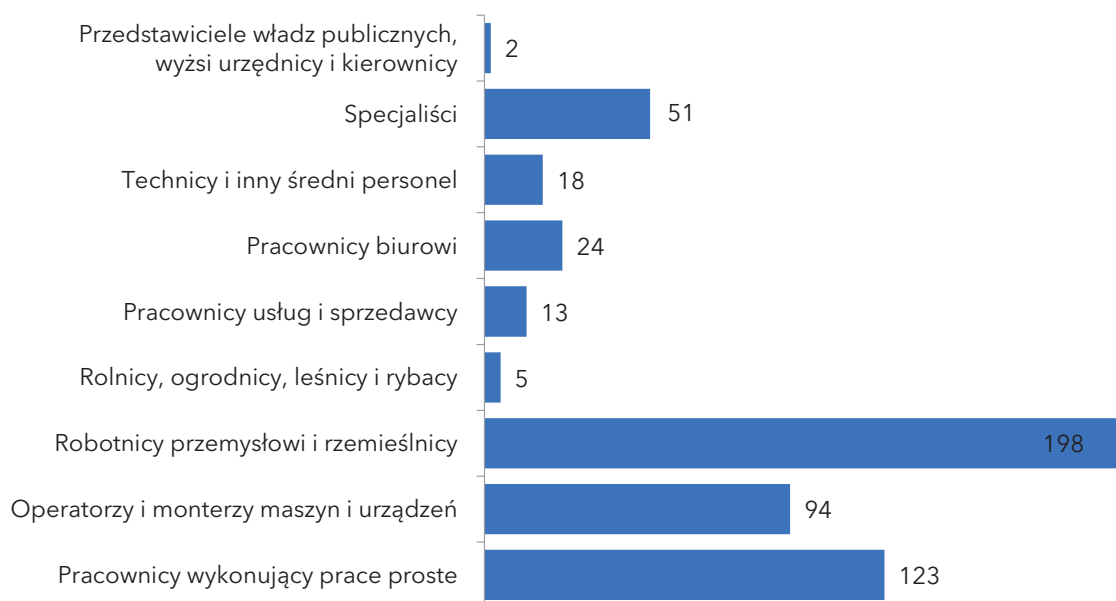
Źródło: Opracowanie własne.

Podstawową przyczyną braku planów rekrutacyjnych w przedsiębiorstwach był brak takiej potrzeby związany z adekwatnością aktualnego stanu zatrudnienia. Plany rekrutacyjne 8,2% przedsiębiorstw hamowała niedostępność pracowników poszukiwanych zawodów na rynku pracy, a jeden z pracodawców – zamiast planów zwiększenia liczby pracowników – miał plan zamknięcia firmy w związku z przejściem na emeryturę. Ponadto łącznie blisko 30% przedsiębiorstw nie planowała zatrudniania nowych osób ze względu na złą sytuację ekonomiczną. Przyczyna ta wskazana została przez 44,4% przedsiębiorstw, których dominującym profilem działalności była produkcja, 22,2% przedsiębiorstw handlowych i 13,0% usługowych. Otrzymany

wynik testu Chi-kwadrat Pearsona ($\chi^2 = 8,818$; $df=3$; $p<0,05$) wskazuje na to, że dominujący profil działalności przedsiębiorstwa jest powiązany z prawdopodobieństwem wskazania złej sytuacji ekonomicznej jako przyczyny braku planów rekrutacyjnych. Testy wykonane dla pozostałych przyczyn przyniosły wyniki statystycznie nieistotne. Branża ani podregion lokalizacji nie różnicują wyników w sposób statystycznie istotny.

Podobnie jak w przypadku nieobsadzonych miejsc pracy, zdecydowana większość, bo 78,6% z 528 osób, których zatrudnienie było planowane, dotyczyła zawodów sklasyfikowanych w 7, 8 i 9 wielkiej grupie zawodów KZiS o najniższym wymaganym poziomie kwalifikacji zawodowych. Zatrudnienie robotników przemysłowych i rzemieślników wyczerpywało 37,5% planów rekrutacyjnych (w ujęciu ilościowym). Kolejne 22,3% – adresowane było do pracowników wykonujących prace proste, 17,8% do operatorów i monterów maszyn i urządzeń, a 9,7% – do specjalistów. W stosunku do struktury nieobsadzonych miejsc pracy, w strukturze planów rekrutacyjnych wyższą rangą cieszyli się przede wszystkim pracownicy wykonujący prace proste (różnica o 5,7 p. proc) i specjaliści (różnica o 1,8 p. proc), a niższą – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (różnica odpowiednio o 4,1 p. proc i 4,5 p. proc).

Wykres 10 Liczba pracowników, których zatrudnienie jest planowane w przeciągu 12 kolejnych m-cy według grup wielkich KZiS.



Źródło: Opracowanie własne. Uwaga: kolejność grup wielkich na wykresie odpowiada ich pozycji w klasyfikacji KZiS.

Plany rekrutacyjne – w ujęciu bardziej szczegółowym – dotyczyły przede wszystkim zatrudnienia 59 robotników budowlanych robót wykończeniowych i pokrewnych i tyluż robotników wykonujących prace proste w przemyśle, 44 kierowców ciężarówek i autobusów, 29 robotników w przetwórstwie spożywczym i pokrewnych, 25 robotników budowlanych robót stanu surowego i pokrewnych oraz takiej samej liczby robotników produkcji odzieży, kierowców samochodów osobowych, dostawczych i motocykli oraz robotników wykonujących prace proste w górnictwie i budownictwie. Pełny spis nieobsadzonych miejsc pracy według grup średnich KZiS znajduje się w Aneksie.

W zakresie umiejętności towarzyszących stanowiskom pracy, co do których przedsiębiorcy mieli plany rekrutacyjne, kandydatom na pracowników stawiane były przede wszystkim wymagania co do posiadania kwalifikacji umożliwiających pracę w konkretnych zawodach (np. umiejętności praktyczne związane z zawodem pielęgniarki, umiejętność kierowania maszynami rolniczymi, naprawy pojazdów mechanicznych, wdrażania systemów SCADA, obsługi maszyn produkcyjnych, przemysłowych konkretnego typu, takich jak maszyny barwiące, piorące, maszyny szwalnicze, maszyny dziewiarskie, urządzenia sprzedażowe typu kasa fiskalna, obsługa i programowanie urządzeń typu: tokarka CNC, obsługa urządzeń do cięcia szkła, noża pionowego, urządzeń typu: nawijak, przekrawacz, sklejkarka, umiejętność tynkowania, murowania, przygotowania podłoża, instalowania metalowych poszyc dachowych lub kotłów grzewczych, dokonywania napraw elektrycznych, pracy na dużych wysokościach czy przygotowywania wystaw kulturalnych). Wiele z tych umiejętności ma charakter bardzo szczegółowy, wymieniano jednak niekiedy także kwalifikacje o charakterze bardziej uniwersalnym, takie jak: umiejętność obsługi elektronarzędzi, umiejętności manualne, umiejętność czytania dokumentacji technicznej, obsługi komputera czy znajomość programów określonego typu, tj. programów księgowych oraz środowiska MS Office.

Niekiedy przedsiębiorcy w trakcie odpowiedzi na pytanie o kwalifikacje potencjalnych przyszłych pracowników ograniczali się do wymagań w zakresie doświadczenia w wykonywaniu pracy o podobnym profilu, np. w pracy z klientem, obsłudze klienta kategorii Premium lub – najczęściej – doświadczenia zawodowego na takim samym stanowisku (np. minimum rocznego, 2-letniego, a nawet trwającego 5 lat), co w zasadzie zwalniało ich z wymieniania konkretnych umiejętności dla stanowiska pracy. Z doświadczeniem zawodowym związana była kolejna kategoria wymienianych kwalifikacji – znajomość branży (również w aspekcie przepisów prawnych, tj. ustawy Prawo spółdzielcze, ustawy o spółdzielniach mieszkaniowych, ustawy o własności lokali) i nowych rozwiązań (stosowanych technologii, materiałów), np. w odniesieniu do branży ogrodniczej, motoryzacyjnej, wnętrzarskiej, budowlanej.

Przedsiębiorcy wspominali także o posiadaniu odpowiedniego dla stanowiska pracy wykształcenia: zawodowego, wyższego magisterskiego lub technicznego (m. in. w kierunku inżynierii środowiska, inżynierii budowy dróg i mostów, informatycznego w zakresie programowania) i konieczności legitymowania się odpowiednimi dla stanowiska pracy uprawnieniami zawodowymi, takimi jak dyplom lekarski (nadający prawo wykonywania zawodu), uprawnienia elektryczne, uprawnienia do montażu rusztowań lub do prowadzenia wózka widłowego. Kandydaci na kierowców muszą oczywiście posiadać prawo jazdy odpowiedniej kategorii (kat. B, C+E, D).

Od kandydatów do zatrudnienia oczekiwane było także posiadanie aktualnych dokumentów potwierdzających pozytywne przejście badań lekarskich dopuszczających do wykonywania zawodu, tj. badania kierowców, książeczki zdrowia do celów sanitarno-epidemiologicznych, znajomości języka angielskiego, języka polskiego, a nawet – w jednym przypadku – ukraińskiego oraz szeregu tzw. umiejętności „miękkich”, wśród których wymieniano: chęć do pracy, nauki, zaangażowanie, sumienność, odpowiedzialność, kreatywność, umiejętność zarządzania stresem, pracy zespołowej, zdolności komunikacyjne, dyspozycyjność i elastyczność (obejmującą np. chęć wykonywania pracy w systemie zmianowym, w trybie nocnym, częste zmiany miejsca pracy, pracę pod gołym niebem, poza granicami kraju czy częste podróże służbowe). Do pracy na niektórych stanowiskach niezbędna była niekaralność i posiadanie własnego pojazdu.

W gronie przedsiębiorców znaleźli się oczywiście i tacy, którzy nie wymagali od przyszłych pracowników żadnych innych umiejętności poza samą chęcią podjęcia się wykonywania obowiązków zawodowych. Byli oni gotowi przyuczyć pracownika do zawodu w trakcie okresu zatrudnienia.

Rozdział 7

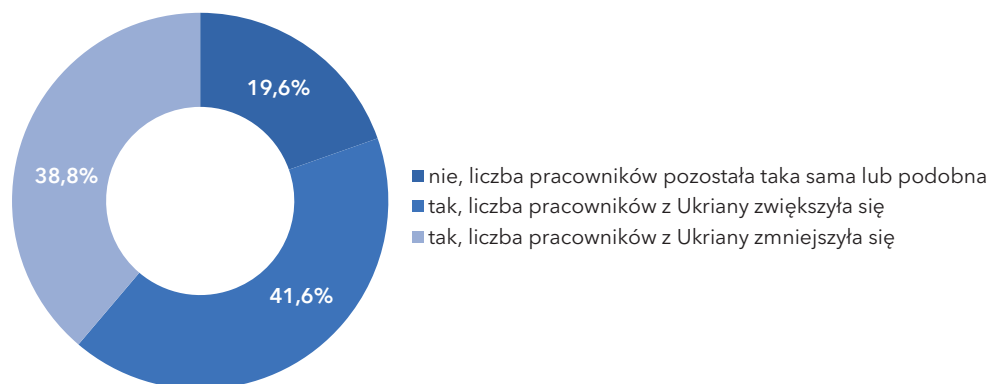
Obywatele Ukrainy na rynku pracy województwa łódzkiego

07

Opis sytuacji kadrowej

W ogólnym ujęciu - 244 z 250 (97,6%) badanych przedsiębiorstw zatrudniało pracowników z Ukrainy (od 1 do 40, łącznie: 1216), zaś 62 z 250 (24,8%) zatrudniało innych pracowników ze Wschodu (od 1 do 25, łącznie: 201). W grupie badanych przedsiębiorstw znalazły się zarówno takie, w których liczba pracowników z Ukrainy po wybuchu konfliktu zbrojnego zwiększyła się, jak i takie, w których liczba ta uległa zmniejszeniu. W co piątej firmie liczba pracowników z Ukrainy nie uległa zmianie po 24.02.2022 r. Do tej grupy należało między innymi 6 podmiotów, które Ukraińców nie zatrudniały.

Wykres 11 Rozkład odpowiedzi na pytanie o relatywną zmianę liczby pracowników z Ukrainy po 24.02.2022 r.



Źródło: Opracowanie własne.

Rozkład odpowiedzi na pytanie o zmianę liczby pracowników z Ukrainy po 24.02.2022 r. jest jednolity we wszystkich podregionach i branżach województwa łódzkiego⁸⁷.

W ujęciu ogólnym w 40,8% przedsiębiorstw zatrudniani byli pracownicy zza wschodniej granicy nieposiadający wystarczających kompetencji w chwili podejmowania pracy, natomiast w 55,6% firm osoby takie nie znajdowały pracy. Odsetek zatrudniających wśród przedsiębiorstw o profilu produkcyjnym i usługowym (odpowiednio: 47,7% i 45,8%) był znacznie wyższy niż w przedsiębiorstwach handlowych (20,7%) oraz w administracji, kulturze, oświacie i samorządach (0,0%),

⁸⁷ Wskazują na to wyniki testów Chi-kwadrat Pearsona ($\chi^2 = 7,089$; $df=8$; $p=0,527$), ($\chi^2 = 11,046$; $df=10$; $p=0,354$). Nie wpływa na niego również dominujący profil działalności przedsiębiorstwa ($\chi^2 = 2,357$; $df=6$; $p=0,882$).

a różnice te są statystycznie istotne ($\chi^2 = 13,373$; $df=3$; $p<0,05$)⁸⁸. Dominujący profil działalności ma więc wpływ na częstotliwość zatrudniania pracowników zza wschodniej granicy nieposiadających w chwili zatrudnienia wystarczających kompetencji.

W chwili badania 988 pracownikom ze Wschodu zatrudnionym w 180 przedsiębiorstwach stanowiących 72,0% wszystkich firm poddanych badaniu nie brakowało żadnych kompetencji. Wśród w pełni wykwalifikowanych pracowników znalazło się 857 (70,2%) Ukraińców i 131 (65,2%) obywateli pozostałych wschodnich krajów.

Wśród 120 pracowników zza wschodniej granicy zatrudnionych bez wystarczających kwalifikacji zawodowych były 92 osoby wykonujące profesje sklasyfikowane do 7, 8 i 9 wielkiej grupy zawodów KZiS o najniższym wymaganym poziomie kwalifikacji zawodowych, 6 osób wykonujących zawody sklasyfikowane do grupy 5, 7 - do grupy 4, 10 - do grupy 3 i 5 osób wykonujących zawody z 2 grupy.

Tabela 34 Brakujące umiejętności/kwalifikacje zawodowe zatrudnionych pracowników zza wschodniej granicy według stanowisk pracy.

kod KZiS	Nazwa grupy zawodów	Liczba pracowników zatrudnionych mimo brakujących kompetencji	Brakujące umiejętności / kwalifikacje zawodowe
216	Architekci, geodeci i projektanci	2	brak doświadczenia w obsłudze programów komputerowych
251	Analitycy systemów komputerowych i programiści	3	brak znajomości niektórych języków programowania i wykorzystywanego oprogramowania
311	Technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	7	brak doświadczenia zawodowego i uprawnień
314	Technicy nauk biologicznych, rolniczych i technologii żywności	3	brak znajomości stosowanych środków ochrony roślin
411	Pracownicy obsługi biurowej	7	trudności w obsłudze komputera i oprogramowania, tj. pakietu MS Office
515	Gospodarze obiektów	1	trudności w obsłudze narzędzi
522	Pracownicy sprzedaży w sklepach	3	brak doświadczenia w obsłudze kasy fiskalnej
524	Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni	2	trudności z obsługą oprogramowania komputerowego
711	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	16	niewystarczające lub brak doświadczenia w branży, trudności z obsługą sprzętu
712	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	10	trudności w czytaniu rysunków technicznych i instrukcji, brak doświadczenia
713	Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	1	nieznajomość trendów w branży

⁸⁸ Test chi-kwadrat przeprowadzony dla tabeli nieuwzględniającej małoclicznej kategorii: administracja, kultura, oświata i samorządy również był statystycznie istotny ($\chi^2 = 7,241$; $df=2$; $p<0,05$).

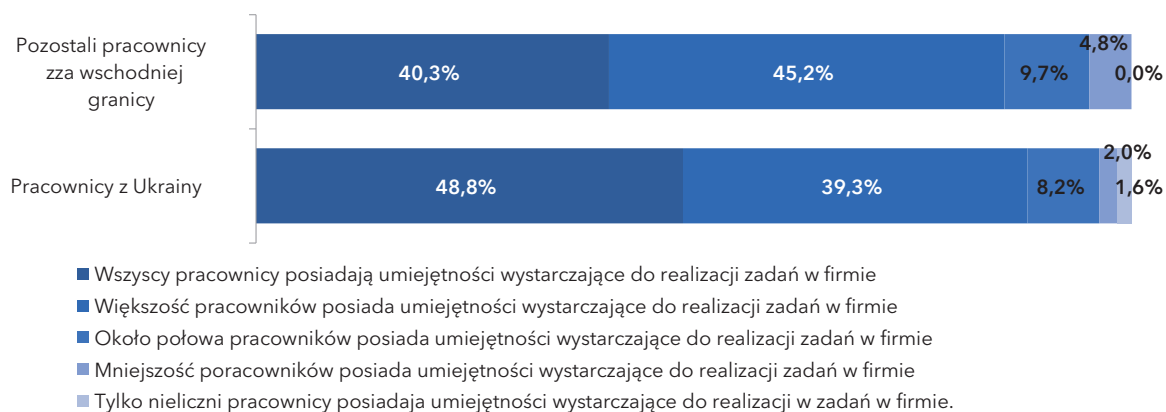
721	Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	1	brak samodzielności
722	Kowale, ślusarze i pokrewni	3	trudności w obsłudze narzędzi
723	Mechanicy maszyn i urządzeń	5	brak doświadczenia zawodowego, brak znajomości niektórych marek samochodów, trudności w czytaniu rysunków technicznych i instrukcji,
731	Rzemieślnicy	2	trudności w obsłudze maszyn
732	Robotnicy poligraficzni	2	trudności z obsługą oprogramowania
741	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy	9	brak uprawnień SEP, trudności w czytaniu rysunków technicznych, brak doświadczenia
751	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	2	brak doświadczenia
753	Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	1	trudności w obsłudze maszyn
815	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych	2	trudności w obsłudze maszyn
817	Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru	7	brak doświadczenia
832	Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	2	brak doświadczenia
833	Kierowcy ciężarówek i autobusów	9	brak znajomości nowych przepisów drogowych, brak doświadczenia
834	Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	1	brak uprawnień do prowadzenia wózka widłowego
921	Robotnicy wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie	1	brak doświadczenia
932	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	9	trudności w obsłudze maszyn, trudności z obsługą oprogramowania, brak doświadczenia
941	Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków	7	brak umiejętności obsługi urządzeń
962	Inni pracownicy wykonujący prace proste	2	brak doświadczenia
Suma końcowa			120

Źródło: Opracowanie własne. Uwaga: kolejność grup średnich w tabeli odpowiada ich pozycji w klasyfikacji KZiS.

Zdecydowanie najczęściej wśród braków umiejętności i kwalifikacji zawodowych pracodawcy wymieniali brak doświadczenia zawodowego lub związany z nim brak samodzielności i brak rozeznania w branży. W związku z różnymi stanowiskami pracy wśród deficytów wymieniano także brak znajomości oprogramowania wykorzystywanego w firmie (w tym popularnego

pakietu MS Office), trudności w obsłudze komputera lub brak znajomości niektórych języków programowania. Pracownicy ze Wschodu – w opinii pracodawców – miewali również trudności w obsłudze maszyn i urządzeń wykorzystywanych w firmie, czytaniu rysunków technicznych, a niekiedy brakowało im wymaganych literą polskiego prawa uprawnień.

Wykres 12 Opinie pracodawców o kwalifikacjach zawodowych pracowników z Ukrainy i pozostałych pracowników zza wschodniej granicy (z wyłączeniem kompetencji językowych).



Źródło: Opracowanie własne.

W ocenie zatrudniających, kwalifikacje zawodowe pracowników z Ukrainy i innych wschodnich krajów pozostawały na zbliżonym poziomie. Niezależnie od wymienionych braków umiejętności i kwalifikacji 48,8% pracodawców uznało, że wszyscy pracownicy z Ukrainy zatrudnieni w ich firmie posiadają umiejętności wystarczające do realizacji zadań. Podobnie, w odniesieniu do pracowników zza wschodniej granicy, stwierdziło 40,3% oceniających.

Pracodawcy, którzy zdecydowali się na zatrudnianie na stanowiskach pracy osób nieposiadających wystarczających kwalifikacji zawodowych, robili to przede wszystkim ze względu na niezbyt wysokie koszty przyuczania pracowników i krótki czas trwania okresu przysposabiania. Odpowiedzi takich udzieliło odpowiednio 53,9% i 50,0% przedsiębiorców (liczby nie sumują się do 100% ze względu na możliwość udzielania wielokrotnych odpowiedzi).

Opinie te znalazły swoje odbicie także w trakcie wywiadów z pracownikami z Ukrainy. Wskazywali oni, że zatrudniając się w nowym miejscu, mogli liczyć na pomoc zarówno przełożonych, jak też współpracowników, a ewentualne deficyty kompetencyjne były stosunkowo szybko uzupełniane.

Nie było mi trudno. W zespole szybko znalazłam przyjaznych kolegów, którzy mi pomogli, opowiedzieli, pokazali mi, jak to wszystko się robi. Nie było trudności.

Kobieta (23 lata, wykształcenie wyższe)

Polscy menedżerowie to bardzo kompetentni ludzie, wszystko nam wyjaśnili i pokazali. Jest tam wielu ukraińskich pracowników. Traktują wszystkich z życzliwością. Wspierają wszystkich, gdy coś im nie wychodzi, wszystko wyjaśniają i demonstrują. Podoba nam się ich postawa.

Kobieta (62 lata, wykształcenie zawodowe)

Fakt, który należy podkreślić – badani wskazywali że proces rozwoju zawodowego nie kończył się w chwili przyuczenia do pierwszego stanowiska pracy. Respondenci przyznawali, że pracodawcy stwarzali im możliwość dalszego rozwoju i awansu zawodowego.

Pracowałem jako operator, zwykły pracownik na linii. Tam na linii pracowałem miesiąc, a ponieważ chciałem się nauczyć i spróbować czegoś nowego, awansowałem na inne stanowisko. To stanowisko, to osoba, która już dostarcza towary na linię produkcyjną. W tym celu konieczne było nauczenie się pracy ze skanerem, uczono mnie tego. Potem wystawiałem te towary. Na tym stanowisku pracowałem siedem miesięcy. Naprawdę mi się podobało. W tym momencie ponownie awansowałem. Teraz jestem liderem linii.

Mężczyzna (28 lat, wykształcenie średnie)

Powyższa uwaga wskazuje, że zatrudnieni, nawet rozpoczynając prace poniżej swoich kwalifikacji, mają realną perspektywę rozwoju zawodowego. Obserwacja ta jest ważna zwłaszcza w kontekście długoterminowego zachowania zasobów kadrowych spoza Polski na lokalnym rynku pracy. Aktualnie cudzoziemcy uzupełniają deficyty w obszarze zawodów niewymagających kwalifikacji, ale rozpoczynając pracę, mają przed sobą perspektywę rozwoju zawodowego.

Motywacją do zatrudniania pracowników o kompetencjach niższych niż wymagane na stanowiskach pracy dla 32,4% pracodawców był brak osób o wymaganych kompetencjach na rynku. Co dziesiąta firma decydowała się na zatrudnianie osób niezależnie od poziomu ich kompetencji ze względu na możliwość wykonywania danego zajęcia bez posiadania wystarczającego poziomu umiejętności.

Tabela 35 Przeciętny czas trwania okresu uzupełniania kompetencji pracowników zza wschodniej granicy, którzy w chwili zatrudnienia nie mają starczających kompetencji.

Przeciętny czas uzupełnienia kompetencji pracowników	Częstość	%
Około tygodnia	4	3,9
Około 2 tygodni	5	4,9
Około miesiąca	32	31,4
Dłużej niż miesiąc, ale krócej niż pół roku	53	52,0
Dłużej niż pół roku	8	7,8
Ogółem	102	100,0

Źródło: Opracowanie własne.

Ponad połowa pracodawców, którzy zdecydowali się na zatrudnianie na stanowiskach pracy osób nieposiadających wystarczających kwalifikacji zawodowych, uznała, że przyuczenie pracownika trwało przeciętnie dłużej niż 1 miesiąc, lecz krócej niż 6 miesięcy, zaś 31,4% stwierdziło, że zajęło to zazwyczaj około miesiąca. W przypadku 7,8% przedsiębiorców przyuczenie pracownika do zawodu trwało dłużej niż pół roku. Ze względu na małą liczebność kategorii przeprowadzenie testów sprawdzających wpływ branży, podregionu i dominującego profilu działalności na długość okresu przyuczania pracownika okazało się niecelowe.

Najczęściej wymienianą przyczyną niezatrudnienia osób o niewystarczającym poziomie kwalifikacji zawodowych był brak możliwości wykonywania pracy bez posiadania wystarczającego poziomu kompetencji. Motywację taką przedstawiło – w ujęciu ogólnym – 52,5% pracodawców. Dodatkowo brak potrzeby zatrudniania pracowników do przyuczania według 38,1% pytanym wynikał z wystarczającej dostępności na rynku pracy osób o wymaganych kompetencjach, dla 33,8% ze zbyt wysokiego kosztu przyuczania, a dla 30,9% – ze zbyt długiego okresu przyuczania.

Dominujący profil działalności przedsiębiorstwa nie wpływał na częstotliwość wskazywania na którąś z przyczyn niezatrudniania osób o niewystarczającym poziomie kwalifikacji zawodowych – w odróżnieniu od podregionu lokalizacji. Na brak możliwości wykonywania pracy bez posiadania wystarczającego poziomu kompetencji wskazało 63,0% przedsiębiorstw z podregionu piotrkowskiego, 61,1% – ze skierniewickiego, 56,9% – z miasta Łódź i tylko 16,7% firm zlokalizowanych w podregionie sieradzkim. Różnice te okazały się statystycznie istotne⁸⁹.

O nieco słabszej dostępności w pełni wykwalifikowanych osób w podregionie skierniewickim może ponadto świadczyć stosunkowo niski odsetek wskazań na wystarczającą dostępność na rynku pracy osób o wymaganych kompetencjach (jako przyczynę niezatrudniania osób o niewystarczającym poziomie kwalifikacji zawodowych). Odpowiedź taką wybrało 22,2% firm z podregionu skierniewickiego, 33,3% firm z podregionu piotrkowskiego, 34,5% – z miasta Łódź, 44,4% z podregionu łódzkiego wschodniego i aż 66,7% przedsiębiorstw zlokalizowanych w podregionie sieradzkim⁹⁰.

Ze 139 pracodawców niezatrudniających pracowników zza wschodniej granicy nieposiadających wystarczających kompetencji w chwili podejmowania pracy 51,8% było skłonnych rozpocząć rekrutację takich osób pod warunkiem otrzymania wsparcia od publicznych służb zatrudnienia w zakresie uzupełnienia ich kompetencji. Natomiast dla 48,2% pracodawców działania takie nie stanowiły wystarczającej zachęty.

Spośród sugerowanych form wsparcia najwyższą rangę miało (wskazane przez 54,2% oceniających) finansowanie stanowiska zatrudnianej osoby na czas przyuczania, a następnie finansowanie szkoleń kupowanych w zewnętrznych firmach szkoleniowych (wskazane przez 50,0% oceniających). Propozycja finansowania stanowiska pracownika przyuczającego nowo zatrudnioną osobę zyskała uznanie 38,9% przedsiębiorców, zaś udostępnianie szkoleń organizowanych przez publiczne służby zatrudnienia – 30,6%. Otrzymane wyniki zdają się być ze sobą logicznie powiązane, wzięwszy pod uwagę fakt, że w opinii pracodawców pracownikom zza wschodniej granicy zatrudnianym pomimo braku wystarczających kwalifikacji zawodowych najczęściej brakowało doświadczenia zawodowego, którego nie da się nabyć w trakcie kursu doszkolającego.

Wykres 13 Opinie pracodawców o znajomości języka polskiego wśród pracowników z Ukrainy i pozostałych pracowników zza wschodniej granicy.



Źródło: Opracowanie własne.

⁸⁹ Wskazywał na to wynik przeprowadzonego testu Chi-kwadrat Pearsona ($\chi^2 = 11,484$; $df=4$; $p<0,05$).

⁹⁰ Wynik testu Chi-kwadrat dla tej przyczyny oscyluje na granicy statystycznej istotności ($\chi^2 = 9,039$; $df=4$; $p=0,60$).

Kursy doszkalające mogłyby natomiast stanowić rozwiązanie problemu niedostatecznej znajomości języka polskiego przez zatrudnionych pracowników zza wschodniej granicy. Pod względem kompetencji językowych zatrudnieni Ukraińcy – w opinii przedsiębiorców – radzili sobie lepiej niż pozostali pracownicy ze Wschodu. Potwierdzeniem tych danych są także opinie samych pracowników z Ukrainy, którzy w trakcie wywiadów zwracali uwagę na podobieństwo języka polskiego do ukraińskiego. Uznali, że podobieństwo to nie tylko ułatwia migrantom naukę języka polskiego, ale umożliwia też podstawową komunikację nawet w przypadku braku znajomości języka polskiego.

Główną zaletą jest to, że nasze kultury i języki są podobne. Dlatego obywatelowi Ukrainy łatwiej jest zasymilować się w Polsce. Łatwo jest nauczyć się języka.

Mężczyzna (28 lat, wykształcenie średnie)

Tak, problem polega na nieznajomości języka. Słowa są bardzo podobne do naszych, ale muszą być wymawiane inaczej. (...) Chodziliśmy na zajęcia, na których uczyliśmy się języka polskiego. Mam tu pracę. Tam słucham rozmów Polaków między sobą. Tak się uczę.

Kobieta (55 lat, wykształcenie średnie)

Badani mieli odmienne doświadczenia w obszarze nauki języka polskiego, ale zwraca uwagę fakt, że zgodnie wskazywali, iż czas na opanowanie języka polskiego (od poziomu znajomości podstawowych zwrotów do znajomości polskiego pozwalającego na swobodną komunikację) wynosił od 3 do 6 miesięcy. Istotnym czynnikiem wspierającym tę naukę było otoczenie, w którym dana osoba przebywała. Znaczącym ułatwieniem okazała się praca w polskim otoczeniu, która pozwalała osłuchiwać się z językiem.

Nieznajomość języka była przeszkodą przez pierwsze pół roku mojego pobytu w Polsce, kiedy właśnie przyjechałam z Ukrainy. Nie rozumiałam języka polskiego i to było dla mnie najtrudniejsze (...) Korzystałam ze źródeł internetowych i wiele się nauczyłam w trakcie pracy. Ponieważ pracowałam w zespole, w którym było wielu Polaków i to pomogło mi szybciej nauczyć się języka polskiego.

Kobieta (23 lata, wykształcenie wyższe)

Łącznie 60,2% pracodawców stwierdziło, że pracownicy z Ukrainy – wszyscy lub większość z nich – znają język polski w stopniu wystarczającym do realizacji zadań w ich firmie, podczas gdy to samo o pozostałych pracownikach zza wschodniej granicy stwierdziło tylko 43,5% przedstawicieli firm. Według 16,8% pracodawców mniejszość lub tylko nieliczni pracownicy z Ukrainy znali język polski w stopniu wystarczającym do realizacji zadań w firmie. Dwukrotnie większa liczba pracodawców (32,3%) wyraziła analogiczną opinię o cudzoziemcach z Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Rosji.

Sposoby komunikacji z pracownikami ze Wschodu nieznającymi w dostatecznym stopniu języka polskiego, w przypadku obu grup cudzoziemców, są natomiast bardzo zbliżone. Nieco ponad połowa pracodawców komunikuje się z pracownikami z Ukrainy i z pozostałymi pracownikami zza wschodniej granicy w innym – znanym obu stronom – języku, połowa korzysta w tym celu z pomocy innych zatrudnionych z tych samych krajów, którzy władają językiem polskim. Około 1/5 pracodawców wykorzystuje w celach komunikacyjnych tłumaczenia elektroniczne, zaś najmniej popularne jest zatrudnianie w tym celu tłumaczy.

Tabela 36 Sposoby komunikacji z pracownikami zza wschodniej granicy nieznanymi w wystarczającym stopniu języka polskiego.

Sposoby komunikacji z pracownikami zza wschodniej granicy nieznanymi w wystarczającym stopniu języka polskiego	Pracownicy z Ukrainy			Pozostali pracownicy zza wschodniej granicy		
	Odpowiedzi		% obserwacji	Odpowiedzi		% obserwacji
	N	%		N	%	
Komunikacja w innym znanym języku	125	40,8%	51,2%	25	41,0%	52,1%
Pomoc innych pracowników z tego kraju, znających język polski	123	40,2%	50,4%	24	39,3%	50,0%
Zatrudnianie tłumaczy	11	3,6%	4,5%	1	1,6%	2,1%
Korzystanie z translatorów elektronicznych	47	15,4%	19,3%	11	18,0%	22,9%
Ogółem	306	100,0%	125,4%	61	100,0%	127,1%

Źródło: Opracowanie własne.

Istotnymi czynnikami dla pracodawców zatrudniających pracowników ze Wschodu są: znajomość przez nich języka polskiego oraz doświadczenie w zawodzie. W przypadku barier zatrudniania widać wyraźne różnice między pracownikami z Ukrainy (na przeszkodzie zatrudniania których stoi głównie brak dostatecznej znajomości języka polskiego) i pozostałymi pracownikami zza wschodniej granicy (w przypadku których główną barierą pozostaje brak faktycznego lub udokumentowanego doświadczenia). Pozyskane dane nie pozwalają stwierdzić, czy świadczy to o wyższym poziomie kwalifikacji zawodowych obywateli Ukrainy przybywających do województwa łódzkiego, czy też raczej o odmiennych oczekiwaniach względem uciekających przed wojną Ukraińców i pozostałych cudzoziemców. Częste wskazania braku doświadczenia wśród brakujących obywatelom Ukrainy kwalifikacji zawodowych zdają się przemawiać na korzyść drugiej z wymienionych możliwości.

Co ważne, w przypadku części zawodów faktycznie posiadane wykształcenie przez obcokrajowców czy uprawnienia na terenie Polski są dla pracodawców bezużyteczne ze względu na różnice w programach nauczania.

Osoby, które pracowały jako profesjonaliści, jako prawnicy, jako inżynierowie czy pielęgniarki na terenie Ukrainy, tutaj mają problemy z uwagi na inny w ogóle system kształcenia. Od szkoły podstawowej już, prawda, który inaczej wygląda niż u nas w Polsce (...) Inne są kwalifikacje potrzebne na terenie Ukrainy wykonywania tych zawodów, a inne tutaj.

Panel ekspercki

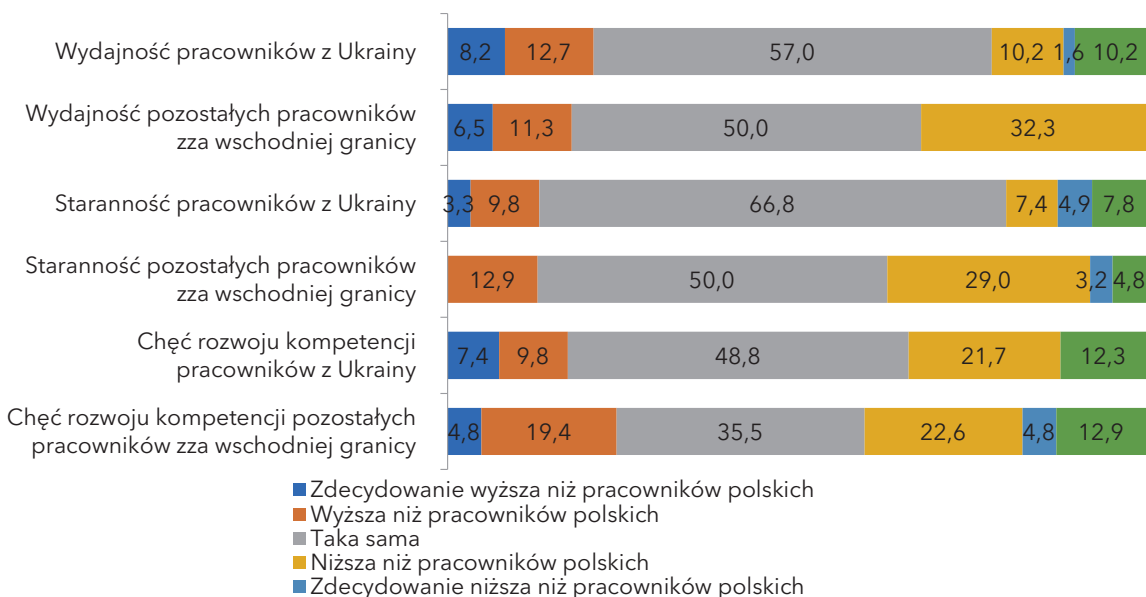
Tabela 37 Bariery zatrudniania pracowników zza wschodniej granicy w opinii pracodawców.

Bariery zatrudniania pracowników zza wschodniej granicy	Pracownicy z Ukrainy			Pozostali pracownicy zza wschodniej granicy		
	Odpowiedzi		% obserwacji	Odpowiedzi		% obserwacji
	N	%		N	%	
Brak udokumentowanego doświadczenia	71	16,5%	29,1%	26	24,3%	41,9%
Brak faktycznego doświadczenia	63	14,6%	25,8%	33	30,8%	53,2%
Brak wymaganego wykształcenia	50	11,6%	20,5%	11	10,3%	17,7%
Brak możliwości dojazdu do miejsca pracy	57	13,2%	23,4%	8	7,5%	12,9%
Brak dostatecznej znajomości języka polskiego	156	36,2%	63,9%	19	17,8%	30,6%
Różnice kulturowe	34	7,9%	13,9%	10	9,3%	16,1%
Ogółem	431	100,0%	176,6%	107	100,0%	172,6%

Źródło: Opracowanie własne.

Relatywna ocena wydajności pracowników z Ukrainy i pozostałych wschodnich państw - w stosunku do pracowników polskich - pozostaje na zbliżonym poziomie. Jako wyższą lub zdecydowanie wyższą w stosunku do zatrudnionych Polaków oceniło ją 20,9% i 17,7% pracodawców (w odniesieniu odpowiednio do Ukraińców i pozostałych pracowników ze Wschodu).

Wykres 14 Opinie pracodawców o poszczególnych obszarach kompetencji pracowników z Ukrainy i pozostałych pracowników zza wschodniej granicy w porównaniu z pracownikami polskimi.



Źródło: Opracowanie własne.

W porównaniu do zatrudnionych pracowników z Polski pracownicy ze Wschodu są najbardziej zbliżeni do nich w obszarach poziomu staranności i wydajności. W opinii pracodawców pod względem staranności wykonywania obowiązków zawodowych aż 66,8% pracowników z Ukrainy nie odbiega w żaden sposób od Polaków. Największe zróżnicowanie opinii pracodawców dotyczy oceny chęci rozwoju kompetencji - zarówno w odniesieniu do Ukraińców, jak i pracowników pozostałych krajów. Można zauważyć, że zatrudnieni w firmach pracownicy polscy nieco odmiennie oceniają poszczególne obszary kompetencji ukraińskich współpracowników.

Rozdział 8

Współpraca zawodowa

Polaków z cudzoziemcami

08

Relacje zawodowe pracowników

Częstotliwość kontaktów zawodowych respondentów z Ukraińcami oraz pracownikami z Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii lub Rosji jest zbliżona. Zgodnie z założeniami badania, pytania kwestionariuszowe kierowane były przede wszystkim do osób utrzymujących regularne kontakty z zagranicznymi współpracownikami. Prawie wszyscy respondenci (91,4%) kontaktowali się z Ukraińcami lub z pozostałymi pracownikami zza wschodniej granicy przynajmniej 2 razy w tygodniu, z czego 26,4% robiło to codziennie.

Tabela 38 Rozkład odpowiedzi na pytanie o częstotliwość kontaktów z grupami pracowników ze Wschodu.

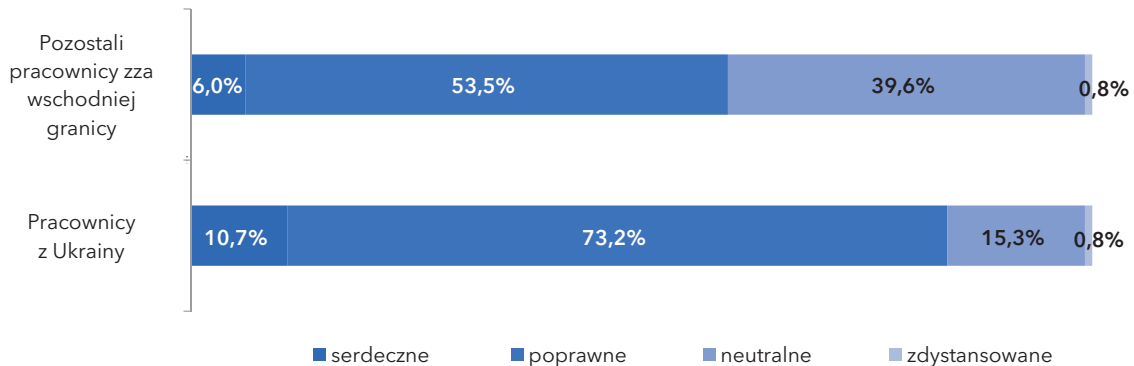
Częstotliwość kontaktów z pracownikami ze Wschodu	Pracownicy z Ukrainy		Pozostali pracownicy zza wschodniej granicy	
	Częstość	%	Częstość	%
Codziennie	110	22,6	26	20,2
Średnio 2-4 razy w tygodniu	321	65,9	92	71,3
Średnio raz w tygodniu	47	9,6	10	7,7
Rzadziej niż raz w tygodniu	9	1,8	1	0,8
Ogółem	488	100,0	130	100,0

Źródło: Opracowanie własne.

Otrzymane rozkłady wyników mogą świadczyć o tym, że obcokrajowcy ze Wschodu – niezależnie od kraju pochodzenia – pełnili w firmach funkcje o zbliżonym stopniu ekspozycji na kontakty z polskimi pracownikami.

W momencie przeprowadzania badania relacje polskich pracowników z pracownikami z Ukrainy były (w ocenie tych pierwszych) lepsze niż z pozostałymi pracownikami zza wschodniej granicy. Jako serdeczne lub przynajmniej poprawne określiło swoje kontakty z Ukraińcami aż 83,9% respondentów (w porównaniu do 59,6% badanych uznających za serdeczne lub poprawne swoje relacje z pozostałymi pracownikami zza wschodniej granicy). Odsetek respondentów będących w neutralnych relacjach z pracownikami z Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii lub Rosji był z kolei ponad dwukrotnie wyższy niż w przypadku Ukraińców. Żadna z ankietowanych osób nie przyznała się w trakcie badania do niepoprawnego lub nieżyczliwego stosunku do grup pracowników będących przedmiotem zainteresowania, mimo iż kafeteria odpowiedzi dawała im taką możliwość.

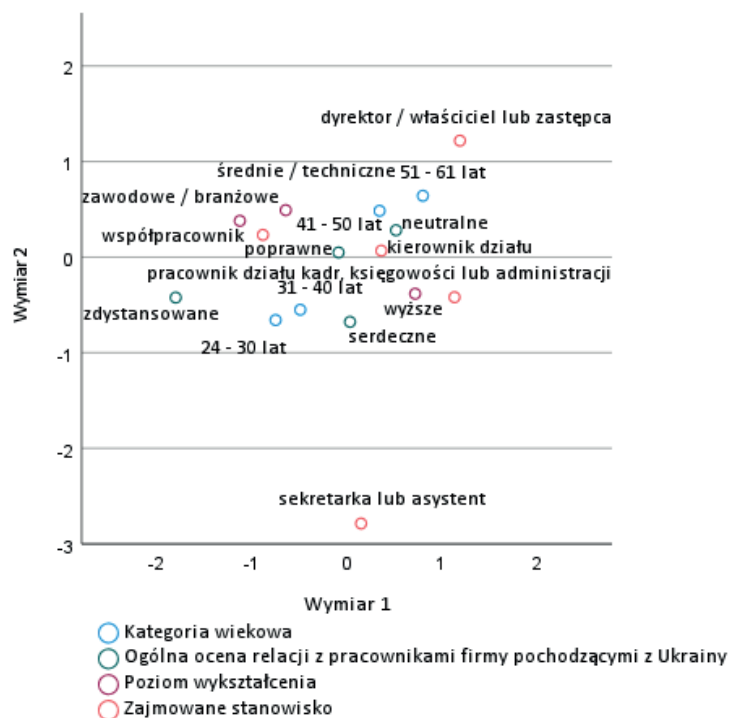
Wykres 15 Ogólna ocena relacji z pracownikami firmy pochodzącymi z za wschodniej granicy.



Źródło: Opracowanie własne.

Celem unaocznienia relacji między poszczególnymi elementami charakterystyki respondentów oraz ich ogólnym nastawieniem do pracowników pochodzenia ukraińskiego wykonano wieloraką analizę korespondencji (MCA) z wykorzystaniem algorytmu Altering Least Squares pakietu IBM SPSS Statistics (w wersji 28)⁹¹.

Wykres 16 Wykres łączny punktów kategorii (mapa korespondencji) w normalizacji głównej zmiennej.



Źródło: Opracowanie własne.

⁹¹ Zaprezentowany model MCA spełnia przyjęte kryteria poprawności: rozwiązanie przedstawiające wzajemne położenie kategorii zmiennych w dwóch wymiarach (osiach) wyjaśnia łącznie około 80% ogólnej wariancji zmiennych (pierwszy wymiar - na osi poziomej - wyjaśnia 46,6% ogólnej wariancji, zaś drugi - 32,5%).

Rozkład kategorii zmiennych na wizualizacji pozwala wnioskować o tym, że najlepsze relacje (określane mianem serdecznych) z pracownikami ukraińskimi mają polscy pracownicy z najmłodszych grup wiekowych (24 – 30 i 31 – 40 lat), pracownicy o wyższym wykształceniu oraz pracownicy działów administracyjnych, kadrowych oraz księgowości. Kierownicy działów i pracownicy nieco starsi częściej swoje relacje określali jako neutralne lub co najwyżej poprawne. Jako poprawne określali swoje relacje również współpracownicy Ukraińców o wykształceniu zawodowym/branżowym lub średnim/technicznym. Pod względem stosunku do pracowników ukraińskich (oraz innych cech) najbardziej wyróżniali się respondenci zatrudnieni na stanowiskach sekretarek/asystentów oraz właściciele, dyrektorzy firm i ich zastępcy.

Nie bez wpływu na jakość relacji z pracownikami pochodzenia ukraińskiego miał wybuch konfliktu zbrojnego w Ukrainie 24 lutego bieżącego roku. Ponad połowa respondentów (54,7%) mających kontakt z pracownikami z Ukrainy stwierdziła, że wskutek wspomnianego wydarzenia ich relacje uległy poprawie. Eskalacja wojny rosyjsko-ukraińskiej wpłynęła na pogorszenie relacji pomiędzy polskimi i ukraińskimi pracownikami polskich firm w ocenie 16,1% ankietowanych, zaś w przypadku 29,2% z nich – nie miała żadnego wpływu na wzajemne stosunki.

Także sami pracownicy z Ukrainy wskazywali, że ich relacje z polskimi kolegami po wybuchu wojny poprawiły się lub pozostały na tym samym, dobrym poziomie. Badanym, którzy zamieszkali w Polsce przed 24.02.2022 r., udało się zorganizować – przy wsparciu pracodawców i kolegów z pracy – przyjazd swoich rodzin do Polski po wybuchu konfliktu zbrojnego.

Moi koledzy niezawodnie pomogli uchodzić z Ukrainy. Lubię ich, bo to dobrzy ludzie. Fakt, że mieszkam tu przez rok, pomógł mi po wybuchu wojny zabrać rodzinę i osiedlić ich blisko mnie.

Mężczyzna (23 lata, wykształcenie średnie)

Osoby, które przybyły do Polski już po wybuchu wojny bardzo podkreślały wagę wsparcia, jakie otrzymywały od chwili przekroczenia granicy. Pomoc ta była tym istotniejsza, że ucieczka części z osób badanych odbywała się w warunkach realnego zagrożenia życia.

W pierwszych dniach (...) byliśmy przestraszeni, wyczerpani, baliśmy się samolotów, hałasu. Musieliśmy się uspokoić psychicznie. Otrzymaliśmy pomoc psychologiczną, mieszkanie i wyżywienie. W końcu przyjechaliśmy prawie z niczym. Pomogli nam.

Kobieta (55 lat, wykształcenie średnie)

Bo jestem z Chersoniu. A tam, jak wiadomo, terytorium jest okupowane przez Rosjan. Brak pracy, niebezpiecznie. Dlatego zdecydowałem się zaryzykować pójście tutaj (...) 2-3 tygodnie. Na początku chciałem trochę odpocząć, bo droga przez Krym była bardzo nerwowa, trudna trasa (...) Tak, bo niebezpiecznie było jechać przez Mikołajów, Krzywy Róg. Niestety były ofiary śmiertelne. Zaryzykowałem więc przejście przez Krym.(...) Tak, ciężko było jeździć przez 3 dni w pozycji siedzącej. Na trasie nie było przerw, non stop przez 3 i pół dnia.

Mężczyzna (27 lat, wykształcenie wyższe)

Kompetencje pracowników z Ukrainy

W ocenie 21,4% respondentów wszyscy pracownicy z Ukrainy zatrudnieni w ich firmie posiadali wystarczające kwalifikacje zawodowe, a według 66,8% umiejętności odpowiadające stawianym przed nimi wyzwaniom posiadała większość Ukraińców. Natomiast według 11,8% pytanych

jedynie połowa tej grupy dysponowała kompetencjami umożliwiającymi realizację powierzonych im zadań. Pozostali pracownicy zza wschodniej granicy oceniani byli pod tym względem nieco odmiennie. Choć prawie dwukrotnie niższy odsetek oceniających Polaków uznał wszystkich pozostałych cudzoziemców ze Wschodu za w pełni wykwalifikowanych pracowników, znacznie więcej osób badanych stwierdziło, że większość pracowników zza wschodniej granicy (z wyłączeniem Ukrainy) posiadało odpowiednie umiejętności.

Tabela 39 Rozkład odpowiedzi na pytanie o wielkość frakcji pracowników zza wschodniej granicy posiadających umiejętności i kwalifikacje zawodowe wystarczające do realizacji zadań w firmie.

Wielkość frakcji pracowników zza wschodniej granicy posiadających umiejętności/ kwalifikacje zawodowe wystarczające do realizacji zadań w firmie	Pracownicy z Ukrainy		Pozostali pracownicy zza wschodniej granicy	
	Częstość	%	Częstość	%
Wszyscy	105	21,4	15	11,7
Większość	326	66,8	103	79,4
Około połowa	57	11,8	11	8,2
Mniejszość	0	0	1	0,8
Ogółem	488	100,0	130	100,0

Źródło: Opracowanie własne.

Pod względem językowym pracownicy z Ukrainy i pozostali pracownicy zza wschodniej granicy byli oceniani w sposób bardzo zbliżony. Wszyscy lub większość zatrudnionych Ukraińców władała językiem polskim w stopniu wystarczającym do realizacji powierzanych im w firmie zadań w opinii 67,1% respondentów. Takimi samymi kompetencjami komunikacyjnymi cechowali się pozostali pracownicy ze Wschodu w opinii 63,2% respondentów.

Tabela 40 Rozkład odpowiedzi na pytanie o wielkość frakcji pracowników zza wschodniej granicy znających język polski w stopniu wystarczającym do realizacji zadań w firmie.

Wielkość frakcji pracowników zza wschodniej granicy znających język polski w stopniu wystarczającym do realizacji zadań w firmie	Pracownicy z Ukrainy		Pozostali pracownicy zza wschodniej granicy	
	Częstość	%	Częstość	%
Wszyscy	189	38,8	46	35,3
Większość	138	28,3	36	27,9
Około połowa	90	18,5	25	19,3
Mniejszość	47	9,7	13	10,3
Tylko nieliczni	23	4,7	9	7,2
Ogółem	488	100,0	130	100,0

Źródło: Opracowanie własne.

Mimo tego, że tylko 21,4% respondentów uznało wszystkich Ukraińców, z którymi miało okazję współpracować, za posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe (a 11,7% badanych miało za takich wszystkich pozostałych pracowników zza wschodniej granicy) oraz aż 27,6% stwierdziło, że brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych to jedna z barier utrudniających współpracę z pracownikami z Ukrainy w ich firmie, bardzo niewielu - bo jedynie 8,6% respondentów - było w stanie wymienić konkretne umiejętności, których pracownikom ze Wschodu brakuje.

Wśród najczęściej wymienianych deficytów kompetencyjnych zdecydowany prym wiódł brak umiejętności obsługi wykorzystywanych w przedsiębiorstwie maszyn, urządzeń i oprogramowania.

W ocenie polskich współpracowników, nieznanomość urządzeń piekarniczych utrudniała pracę piekarzom, kucharzom i cukiernikom, drukarskich - drukarzom, dziewiarskich - dziewiarzom. Pracownicy gospodarczy, obsługi technicznej, produkcji i inni pracownicy fizyczni według respondentów mieli trudności w obsłudze wykorzystywanych w Polsce maszyn produkcyjnych, elektronarzędzi i urządzeń sklepowych. Choć o domniemane przyczyny tych trudności respondenci nie byli pytani, można przypuszczać, że mogły one częściowo wynikać z braku wystarczającej znajomości języka polskiego.

Według respondentów pracownikom zza wschodniej granicy zatrudnionym w charakterze architektów, programistów, magazynierów i pracowników biurowo-administracyjnych brakowało wiedzy i doświadczenia w zakresie obsługi popularnego na polskim rynku oprogramowania komputerowego (programów biurowych, graficznych, projektowych, magazynowych i innych). Niektórzy oceniający łączyli wymienione wyżej deficyty z brakiem samodzielności pracowników ze Wschodu, zwłaszcza w początkowym okresie zatrudnienia.

Ze zrozumiałych względów przybywającym zza wschodniej granicy elektrykom, monterom, a niekiedy też kierowcom brakowało wymaganych polskim prawem uprawnień. Zdaniem respondentów kierowcy dodatkowo nie mieli wystarczającego doświadczenia w jeździe po polskich drogach. Nie znali oni również niektórych polskich przepisów drogowych. Z kolei monterzy, elektromonterzy, instalatorzy i ogrodnicy ze Wschodu mieli trudności w odczytywaniu dokumentacji technicznej, rysunków technicznych i instrukcji. Ponadto ogrodnikom brakowało wiedzy o stosowanych w Polsce środkach chemicznych.

Rzadziej polscy pracownicy - wśród braków kompetencyjnych współpracowników ze Wschodu - wymieniali również "brak rozeznania w branży" lub "nieznajomość polskiego rynku" (dotyczyło to pracowników zatrudnionych na stanowiskach: malarz, brukarz, elektromonter i drukarz). Pomocnikowi kuchennemu, pracownikowi fizycznemu, szwaczce i pracownikowi biurowemu przypisano trudności w dostosowaniu się do polskich norm prawnych i warunków pracy. Dwukrotnie wskazano na ogólny brak doświadczenia (w odniesieniu do operatora i pracownika fizycznego).

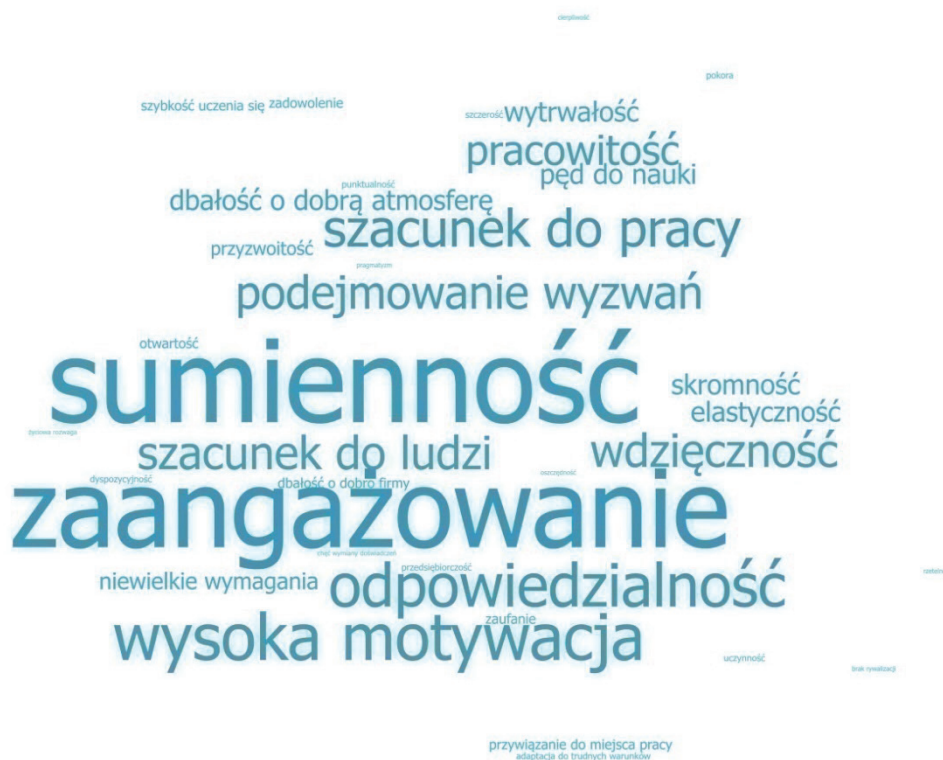
Oprócz kwalifikacji zawodowych pracownikom zza wschodniej granicy - według respondentów - brakowało także innych kompetencji. Najczęściej wymienianą w tym kontekście umiejętnością był brak samodzielności (wśród pracowników zatrudnionych na stanowiskach: tynkarza, szwaczki, elektryka, montera, pracownika fizycznego, pracownika obsługi technicznej i brukarza). O utrzymywanie zbędnego dystansu w stosunku do polskich pracowników i izolowanie się posądzeni zostali pracownicy na stanowiskach, takich jak: monter, architekt wnętrz, operator, ekspedientka, instalator, dziewiarz i elektryk. Pochodzącym zza wschodniej granicy: architektowi wnętrz, magazynierowi i piekarzowi przydałoby się więcej swobody działania, a tynkarzowi, monterowi, murarzowi kompetencje w zakresie pracy zespołowej, umiejętność proszenia o pomoc oraz kierowania zespołem („podporządkowania sobie polskich pracowników”). Wśród innych deficytów pojawiły się także: brak pewności siebie, brak odwagi, duża nieśmiałość, niechęć do mówienia po polsku i brak umiejętności organizacji stanowiska pracy. Dwoje respondentów stwierdziło także, że zatrudnieni w ich firmach (na stanowiskach programisty i pracownika gospodarczego) pracownicy ze Wschodu „za bardzo się starają”.

Istnieją jednak również obszary kompetencji i cechy pracowników ze Wschodu, których - w ocenie ich polskich współpracowników - brakowało Polakom. W odpowiedzi na pytanie o to, czego można nauczyć się od pracowników pochodzących zza wschodniej granicy⁹², 47 osób

⁹² Udzielone odpowiedzi na pytanie otwarte poddane zostały kategoryzacji. Przedstawione licznosci odnoszą się do utworzonych kategorii.

wymieniło zaangażowanie, 45 – szacunek do pracy, 26 – odpowiedzialność, 25 – sumienność, 14 – wysoką motywację do pracy i po 10: szacunek do ludzi, wdzięczność i chęć do podejmowania wyzwań. Wśród pozytywnych cech pracowników wyszczególnione zostały także: pragmatyzm, oszczędność, brak rywalizacji, cierpliwość, chęć wymiany doświadczeń, rzetelność, życiowa rozważa, pokora, przedsiębiorczość, adaptacja do trudnych warunków, szczerść, uczynność, dyspozycyjność, punktualność, dbałość o dobro firmy, przywiązanie do miejsca pracy, zaufanie, otwartość, szybkość uczenia się, zadowolenie, przyzwoitość, niewielkie wymagania, wytrwałość, dbałość o dobrą atmosferę, elastyczność, skromność, pęd do nauki i pracowitość.

Rysunek 1 Wizualizacja rozkładu odpowiedzi na pytanie o umiejętności pracowników ze Wschodu, których brakuje polskim pracownikom (po kategoryzacji).



Źródło: Opracowanie własne z wykorzystaniem programu Wordclouds.

Oprócz szeregu pozytywnych cech osobowych i pracowniczych zatrudnione osoby ze Wschodu wykazywały się również wysokim tempem pracy. Zarówno pracownicy z Ukrainy, jak i pozostali pracownicy zza wschodniej granicy zostali przez swoich polskich kolegów ocenieni relatywnie lepiej niż współpracownicy – Polacy. Pod względem szybkości wykonywania swoich obowiązków zawodowych – spośród pracowników ze Wschodu – to Ukraińcy są bardziej do Polaków podobni. Ponad 3/4 respondentów stwierdziło, że tempo pracy pracowników z Ukrainy jest takie samo, jak pracowników polskich (wobec połowy respondentów oceniających analogicznie pod tym kątem pozostałych pracowników zza wschodniej granicy). W przypadku obu tych podgrup większa część osób badanych była skłonna ocenić ich tempo pracy w stosunku do polskich pracowników jako wyższe niż niższe.

Tabela 41 Rozkład odpowiedzi na pytanie o ocenę tempa pracy pracowników zza wschodniej granicy.

Ocena relatywnego tempa pracy osób zza wschodniej granicy	Pracownicy z Ukrainy		Pozostali pracownicy zza wschodniej granicy	
	Częstość	%	Częstość	%
Wyższe niż pracowników polskich	86	17,6	40	30,9
Takie samo	372	76,3	66	50,7
Niższe niż pracowników polskich	30	6,1	18	13,9
Zdecydowanie niższe niż pracowników polskich	0	0	6	4,5
Ogółem	488	100,0	130	100,0

Źródło: Opracowanie własne.

Jeszcze korzystniej wypadli cudzoziemcy ze Wschodu pod względem staranności wykonywania powierzonych im obowiązków zawodowych. Blisko połowa respondentów mających w pracy kontakt zawodowy z Ukraińcami stwierdziła, iż wykonywali oni pracę bardziej starannie niż pracownicy polscy. Taką samą opinię o pozostałych pracownikach zza wschodniej granicy wygłosiła ponad połowa pytanym osób, przy czym żadna z nich nie oceniła pracy pracowników należących do tej podgrupy cudzoziemców – pod względem staranności – gorzej niż Polaków.

Tabela 42 Rozkład odpowiedzi na pytanie o ocenę staranności wykonywania pracy pracowników zza wschodniej granicy.

Ocena staranności wykonywania pracy osób zza wschodniej granicy	Pracownicy z Ukrainy		Pozostali pracownicy zza wschodniej granicy	
	Częstość	%	Częstość	%
Zdecydowanie wyższa niż pracowników polskich	46	9,3	5	3,8
Wyższa niż pracowników polskich	185	37,9	61	47,1
Taka sama	252	51,7	64	49,0
Niższa niż pracowników polskich	5	1,0	0	0
Ogółem	488	100,0	130	100,0

Źródło: Opracowanie własne.

Zapytani o czynniki utrudniające współpracę zawodową z pracownikami pochodzenia ukraińskiego współpracujący z nimi Polacy najczęściej wymieniali brak dostatecznej znajomości języka polskiego (odpowiedzi takiej udzieliło prawie $\frac{3}{4}$ pytanym), a także brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych oraz różnice kulturowe (w opinii odpowiednio: 27,6% oraz 23,5% ankietowanych).

Tabela 43 Rozkład odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru o czynniki utrudniające współpracę z pracownikami z Ukrainy.

Czynniki utrudniające współpracę z pracownikami z Ukrainy	Odpowiedzi		% respondentów
	N	%	
Nic, pracuje się z nimi tak samo jak z Polakami	24	3,0%	4,7%
Brak innych umiejętności	35	4,5%	7,1%
Brak wymaganego wykształcenia	42	5,3%	8,5%
Brak doświadczenia	76	9,5%	15,1%
Różnice kulturowe	117	14,8%	23,5%

Brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych	138	17,4%	27,6%
Brak dostatecznej znajomości języka polskiego	361	45,5%	72,1%
Ogółem	793	100,0%	

Źródło: Opracowanie własne.

W porównaniu do innych pracowników zza wschodniej granicy zatrudniani Ukraińcy - w ocenie swoich polskich kolegów - pod względem umiejętności zawodowych wypadali więc nieco lepiej, zaś pod względem kompetencji językowych - bardzo podobnie. W opinii blisko 1/3 badanych brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych stanowił barierę we współpracy, lecz jedynie 1/12 z nich była skłonna wymienić konkretne deficyty kompetencyjne pracowników z Ukrainy. Najczęściej wymieniano w tym kontekście nieumiejętność obsługi maszyn, narzędzi i oprogramowania oraz brak wymaganych uprawnień. Zaletą pracowników z Ukrainy jest zaś ich stosunek do pracy, zaangażowanie, wysoka motywacja, a także: relatywnie wyższe tempo pracy i staranne wykonywanie obowiązków zawodowych. Zwraca uwagę rozbieżność ocen współpracowników i przedstawicieli pracodawców odnośnie staranności wykonywania obowiązków zawodowych przez Ukraińców. Przewagę Ukraińców w tym zakresie w większym stopniu są skłonni doceniać ich bezpośredni współpracownicy.

Można przypuszczać, że lepsza znajomość języka polskiego wśród pracowników z Ukrainy podniosłaby jakość ich zawodowych relacji z polskimi współpracownikami (choć te i tak są bardzo dobre, zwłaszcza w porównaniu z bardziej zdystansowanymi relacjami z pozostałymi pracownikami ze Wschodu).

Opis dostępnych zasobów kadrowych

Zgodnie z założeniami, badanie w części dotyczącej danych pochodzących z kart bezrobotnego, sporządzanych przez Powiatowe Urzędy Pracy podczas rejestracji obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy, miało charakter pełny, co oznacza, że analizie podlegały wszystkie przekazane dane, a nie ich losowa próba. Do 22 Powiatowych Urzędów Pracy, obsługujących 24 powiaty województwa łódzkiego, skierowano prośbę o przekazanie uszczegółowionej (pod względem zakresu czasowego i informacyjnego) puli danych o określonej strukturze. W odpowiedzi przekazane zostały realizującemu badanie informacje dotyczące wszystkich powiatów. Ze względu na brak jednolitego standardu wypełnienia kart bezrobotnego przekazane zbiory danych różniły się strukturą danych⁹³. Ograniczyło to możliwości przeprowadzenia analiz.

⁹³ Różnice dotyczyły między innymi:

- a. liczby wymienionych języków obcych i poziomu ich znajomości. Niektóre urzędy wpisywały nawet do 6 języków obcych, wśród których znajdowały się: ukraiński, rosyjski i polski, inne wpisywały ich maksymalnie 3 i nie ujmowały języka ukraińskiego (w przypadku Ukraińców), rosyjskiego (u Rosjan), itd. Nie da się rozstrzygnąć jednoznacznie, w jaki sposób traktowano język polski, jednak porównując odsetki osób rejestrowanych w poszczególnych powiatach znających język polski, można zauważyć znaczne różnice, co może świadczyć o tym, że w niektórych urzędach języka polskiego nie traktowano jako obcego. Sytuacja jest tym bardziej skomplikowana, że nawet w ramach jednego urzędu można zauważyć różnice w sposobie rejestrowania przed i po 24.02.2022 r. Ponadto niektóre urzędy w ogóle nie przekazały informacji o językach obcych dla poszczególnych zarejestrowanych (ani poziomach ich znajomości), przekazując jedynie zbiorczą informację, że osoby rejestrowane znały języki ukraiński i rosyjski.
- b. wymienianych zawodów wykonywanych i wyuczonych (w zakresie liczby: od 0 do 12 i zakresu: niektóre urzędy nie wpisywały kodów KZiS zawodów, poprzestając na ogólnym opisie słownym, inne zawody – bez rozróżnienia na wykonywane i wyuczone – wpisywały w rubryce poświęconej specjalnym uprawnieniom zawodowym. W wielu przypadkach opisy słowne nie wskazywały na konkretny zawód. W niektórych urzędach w rubrykach dotyczących zawodów wyuczonych uwzględniane były zawody niewymagające żadnego wykształcenia).
- c. wykształcenia. Wobec braku dokumentów poświadczających poziom posiadanego wykształcenia niektóre urzędy wpisywały rejestrującemu się najniższy poziom wykształcenia, inne – uwzględniały słowne deklaracje rejestrującego. Z tego względu poziom wykształcenia często nie jest logicznie powiązany z wyuczonym zawodem rejestrowanego. Dodatkowo przekazane dane w kilku przypadkach były opatrzone informacją o trudnościach w dopasowaniu poziomu wykształcenia rejestrujących się do polskiego systemu.

Tabela 44 Zestawienie informacji o przekazanych przez Powiatowe Urzędy Pracy danych.

Baza danych	Liczba rekordów	Zawiera zmienną: obywatelstwo	Zakres danych obejmuje wszystkich zarejestrowanych zza wschodniej granicy	zawiera zmienną: data rejestracji (pierwszej)	Obejmuje zarejestrowanych od 1.01.2020 r.
Powiat m. Łódź	1164	tak	tak	tak	tak
Powiat łódzki wschodni	62	tak	tak	tak	tak
Powiat pabianicki	219	tak	tak	nie	nie wiadomo
Powiat zgierski	199	tak	tak	tak	tak
Powiat brzeziński	80	tak	nie, tylko Ukraińcy	tak	nie
Powiat bełchatowski	75	tak	tak	tak	tak
Powiat opoczyński	128	nie	nie, tylko Ukraińcy	tak	tak
Powiat radomszczański	101	tak	nie wiadomo	tak	tak
Powiat tomaszowski	154	tak	tak	tak	tak
Powiat m. Piotrków Trybunalski	211	nie	nie wiadomo	nie	nie wiadomo
Powiat łaski	54	tak	tak	tak	nie
Powiat pajęczański	50	tak	nie wiadomo	tak	nie
Powiat poddębicki	12	tak	tak	tak	tak
Powiat sieradzki	68	nie	tak	nie	nie
Powiat wieluński	69	tak	tak	nie	nie wiadomo
Powiat wierszowski	41	tak	tak	nie	nie wiadomo
Powiat zduńskowolski	70	tak	tak	nie	tak
Powiat kutnowski	113	tak	tak	tak	tak
Powiat łęczycki	97	nie	nie, tylko Ukraińcy	nie	tak
Powiat łowicki	53	tak	tak	tak	tak
Powiat rawski	111	tak	tak	tak	tak
Powiat m. Skierniewice	146	tak	tak	tak	tak

Źródło: Opracowanie własne.

W zakresie liczby osób ze Wschodu zarejestrowanych jako bezrobotne odnotowana została duża zmienność pomiędzy analizowanymi ośrodkami. Oprócz lokalizacji Powiatowych Urzędów Pracy nie można z grona przyczyn takiego stanu rzeczy wykluczyć również niejednolitego zakresu przekazanych danych. Tylko 11 z 22 Powiatowych Urzędów Pracy (czyli dokładnie połowa) przekazało informacje o wszystkich zarejestrowanych obywatelach Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy w okresie od 1.01.2020 r. do sierpnia 2022 r. Dane przekazane przez 16 z nich obejmowały swoim zakresem obywateli wszystkich wschodnich państw będących przedmiotem zainteresowania, w 3 przypadkach przekazano dane wyłącznie o obywatelach Ukrainy, a w kolejnych 3 – nie było to możliwe do ustalenia. Informacje obejmujące zakres czasowy zgodny z zamówieniem przekazane zostały przez 14 urzędów, 4 kolejne dostarczyły dane zebrane od 1.01.2022 r., zaś w przypadku następnych 4 nie dało się tego ustalić. Powiatowe Urzędy Pracy łącznie przekazały informacje dotyczące 3277 zarejestrowanych cudzoziemców: 19 obywatelach Armenii, 52 obywatelach Białorusi, 7 obywatelach Gruzji, 2 obywatelach Mołdawii, 19 obywatelach Rosji, 2882 obywatelach Ukrainy i 296 osobach ze Wschodu,

których obywatelstwa nie dało się ustalić, lecz w przypadku 17 z nich wiadomo, że pochodzą ze wschodnich krajów innych niż Ukraina. Ukraińcy stanowią zatem przynajmniej 87,9% opisywanej populacji. Najwięcej bezrobotnych cudzoziemców ze Wschodu w województwie łódzkim zarejestrowali pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi.

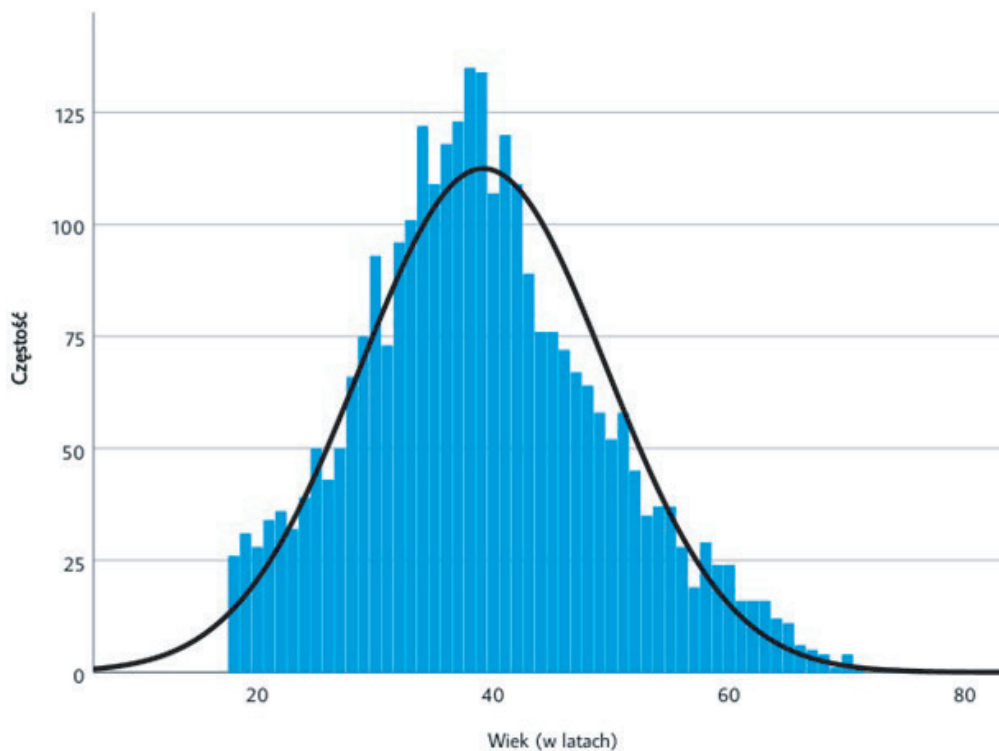
Tabela 45 Rejestracje obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy w urzędach pracy województwa łódzkiego przed i po wybuchu konfliktu zbrojnego dnia 24.02.2022 r.

Obywatelstwo	Okres pierwszej rejestracji bezrobotnego			
		po 24.02.2022	przed 24.02.2022	Ogółem
Armenia	N	4	15	19
	%	21,1%	78,9%	100,0%
Białoruś	N	16	34	50
	%	32,0%	68,0%	100,0%
Gruzja	N	2	5	7
	%	28,6%	71,4%	100,0%
Mołdawia	N	0	2	2
	%	0,0%	100,0%	100,0%
Rosja	N	4	15	19
	%	21,1%	78,9%	100,0%
Ukraina	N	1472	924	2396
	%	61,4%	38,6%	100,0%
niesprecyzowane	N	2	7	9
	%	22,2%	77,8%	100,0%
Ogółem	N	1500	1002	2502
	%	60,0%	40,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

W ujęciu ogólnym większość cudzoziemców zza wschodniej granicy zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w Powiatowych Urzędach Pracy województwa łódzkiego od początku 2020 r. zrobiła to po wybuchu wojny rosyjsko-ukraińskiej, tj. po dniu 24.02.2022 r. Zdecydowaną przewagę wśród rejestrujących się mieli Ukraińcy, których reprezentacja w urzędowych rejestrach od tego dnia stopniowo i stale się powiększała.

Wykres 17 Histogram wieku rejestrujących się w urzędach pracy województwa łódzkiego obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy.



Źródło: Opracowanie własne.

Określenie wieku rejestrujących się było możliwe w przypadku 2934 osób. Ze względu na obowiązujące przepisy prawne, umożliwiające rejestrację w urzędach pracy jedynie osobom pełnoletnim, najmłodsze zarejestrowane osoby miały lat 18, najstarsi zarejestrowani byli zaś w wieku 74 lat. Rozkład wieku osób zza wschodniej granicy, zarejestrowanych jako bezrobotne, jest zbliżony do normalnego⁹⁴. Średnia wieku rejestrujących się to 39,1 lat, przy czym ¼ zarejestrowanych liczy mniej niż 32 lata, ½ jest młodsza niż 38 lat, a ¾ ma mniej niż 46 lat. Średni wiek rejestrujących się nie uległ zmianie po wybuchu konfliktu zbrojnego w Ukrainie.

Informacje o płci rejestrujących się dostępne były dla 3273 osób (a dla 2502 osób były dostępne jednocześnie informacje o płci i dacie pierwszej rejestracji).

Tabela 46 Płeć rejestrujących się w urzędach pracy województwa łódzkiego obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy przed i po wybuchu konfliktu zbrojnego dnia 24.02.2022 r.

Okres pierwszej rejestracji		po 24.02.2022		przed 24.02.2022		Ogółem	
		N	%	N	%	N	%
Płeć	kobieta	1368	91,2	862	86,0	2230	89,1
	mężczyzna	132	8,8	140	14,0	272	10,9
Ogółem		1500	100,0	1002	100,0	2502	100,0

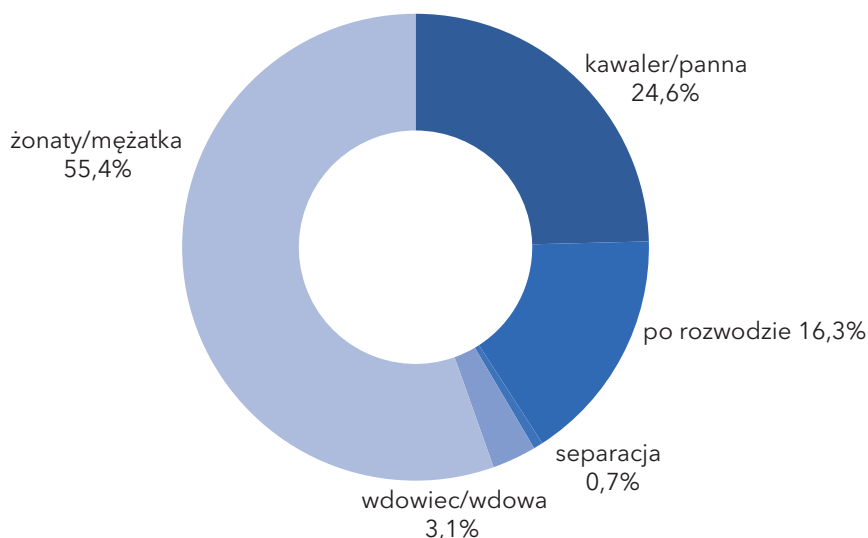
Źródło: Opracowanie własne.

⁹⁴ Widoczny po lewej stronie uskok jest wynikiem określonego minimum wiekowego.

Ogólnie kobiety stanowiły prawie 90% rejestrujących się w urzędach pracy województwa łódzkiego obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. I tak już stosunkowo niewielki odsetek bezrobotnych mężczyzn dodatkowo spadł po wybuchu konfliktu zbrojnego w Ukrainie o 5,2 pkt. proc.

W odniesieniu do 2910 cudzoziemców zza wschodniej granicy zarejestrowanych jako bezrobotni dostępna była informacja o stanie cywilnym, zaś dane o liczbie dzieci pozostających na utrzymaniu - dla 3246 osób.

Wykres 18 Stan cywilny rejestrujących się w urzędach pracy województwa łódzkiego obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy.



Źródło: Opracowanie własne.

Ponad połowę rejestrujących się w Powiatowych Urzędach Pracy województwa łódzkiego stanowiły osoby pozostające w związkach małżeńskich, a kolejne 24,6% - osoby, które nigdy takich związków nie zawierały. Dodatkowo, 38,2% zarejestrowanych nie posiadało potomstwa na utrzymaniu, 61,8% miało przynajmniej jedno dziecko (z czego: 33,4% miało dokładnie 1 dziecko, 20,9% - 2, 4,4% - 3, a 2,1% - 4 i więcej dzieci).

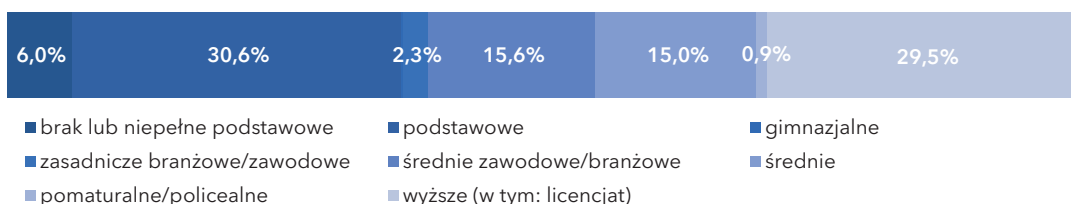
Wskazany rozkład demograficzny osób przybywających po wybuchu wojny rosyjsko-ukraińskiej do Polski rodzi szereg wyzwań związanych z ich aktywizacją zawodową. Migranci uciekający przed agresją mający pod opieką dzieci w pierwszej kolejności muszą zapewnić im nadzór. W przypadku osób, które przybyły do Polski jedynie z dziećmi, bez pozostałych członków rodziny, pozostawienie potomstwa pod opieką najbliższych nie może stanowić alternatywy do osobistego sprawowania nad nimi opieki. Jedynie skorzystanie z systemu opieki żłobkowej i przedszkolnej (lub - w przypadku starszych dzieci - zapewnienie im możliwości nauki w szkole) może zapobiec bierności zawodowej.

W zdecydowanej większości kobiety z dziećmi. Ich zdolność do wejścia na nasz rynek pracy jest bardzo mocno ograniczona (...) to jest kwestia zagospodarowania takiej dużej mniejszości ukraińskiej, która jest w Polsce i zapewnienia opieki nad dziećmi: przedszkola, żłobki, szkoły.

Panel ekspercki

Przed prezentacją wyników analizy danych na temat wykształcenia obywateli państw Wschodu zarejestrowanych jako bezrobotni należy wspomnieć o raportowanych przez pracowników Powiatowych Urzędów Pracy trudnościach w trakcie rejestracji. Przede wszystkim wobec braku odgórných wytycznych urzędy pracy w różny sposób podchodziły do rejestracji licznej grupy ukraińskich uchodźców po 24.02.2022 r. W sytuacji niemożności dostarczenia dokumentów potwierdzających zdobyte wykształcenie w niektórych urzędach poziom ten odnotowywano w systemie informatycznym na podstawie ustnego oświadczenia osoby rejestrowanej, a w innych - osobom bez odpowiednich dokumentów przypisywano najniższą kategorię wykształcenia (brak lub niepełne podstawowe). Ponadto w związku z odmiennym systemem kształcenia w Polsce nie wszystkie podawane przez obcokrajowców poziomy wykształcenia były jednoznacznie przypisywane polskim kategoriom. Dodatkowych trudności nastroczały również problemy komunikacyjne i brak tłumaczy z języka ukraińskiego/rosyjskiego w instytucjach.

Wykres 19 Wykształcenie rejestrujących się w urzędach pracy województwa łódzkiego obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy.



Źródło: Opracowanie własne.

Mając na uwadze opisane wyżej trudności, można zauważyć, że wśród zarejestrowanych przybyłych z wschodniej granicy osób posiadających wyższe wykształcenie jest relatywnie więcej w porównaniu do ogółu ludności województwa łódzkiego (29,5% wobec 21,9%)⁹⁵ przy nieco niższej proporcji osób z wykształceniem średnim i pomaturalnym (31,5% wobec 34,1%). Odsetek osób z wykształceniem podstawowym wśród analizowanej grupy obcokrajowców jest za to ponad dwukrotnie wyższy niż w przypadku mieszkańców województwa łódzkiego (30,6% wobec 13,8%).

Informacja o wyuczonym zawodzie była (w różnej formie) dostępna dla 1874 zarejestrowanych od 1.01.2020 r. osób⁹⁶, z których 1688 miało przypisany 1 wyuczony zawód, 146 – 2 zawody, 25 – 3 zawody, a pozostali 4 lub więcej profesji. Łącznie wymienionych zostało 2215 zawodów (znaczna część wielokrotnie przez różne osoby). Ponad połowa (55,4%) zarejestrowanych – jako wyuczony – wymieniła zawód należący do grupy 2 – Specjalistów, 18,4% – do grupy 5 Pracownicy usług i sprzedawcy, 17,2% – do grupy 3 Technicy i inny średni personel. Najmniej licznie reprezentowani (pomijając nieobecnych wśród zarejestrowanych przedstawicieli sił zbrojnych) byli rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy i przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy oraz kierownicy. Należy mieć na uwadze fakt, że wykonywanie wielu zawodów sklasyfikowanych do grup 6,7 i 9 nie wymaga specjalistycznego wykształcenia, w związku z czym profesje te rzadziej

⁹⁵ Zob. GUS, Wstępne wyniki NSP 2021, <https://stat.gov.pl/spisy-powszechno-nsp-2021/nsp-2021-wyniki-wstepne/ludnosc-wedlug-cech-spoecznych-wyniki-wstepne-nsp-2021,2,1.html> (dostęp: 28.09.2022 r.). Uwaga: wyniki NSP dotyczą poziomu wykształcenia kategorii osób o większej rozpiętości wiekowej (osób, które ukończyły 13 lat), co może częściowo niwelować wpływ zwiększonej (w wyniku błędu systematycznego) reprezentacji osób z najniższą kategorią wykształcenia wśród rejestrowanych Ukraińców.

⁹⁶ Ze względu na formę udostępnionych danych (która w części przypadków wymagała dopasowania kodu klasyfikacji KZiS na podstawie słownego opisu, nie zawsze precyzyjnego), najniższym możliwym do zastosowania przy prezentacji wyników poziomem agregacji jest poziom trzech znaków klasyfikacji KZiS (grupy średniej).

wymieniane być mogły jako wyuczone (choć sytuacje takie miały miejsce, nie wiadomo, czy omyłkowo, czy też dzięki przyjętym przez rejestrującego rozstrzygnięciom).

W 1 grupie zawodowej najliczniej reprezentowani byli kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania (7 osób); w 2 grupie zawodowej: specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych (222 osób), nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka (103 osoby), inni specjaliści nauczania i wychowania (86). Wśród przedstawicieli grupy 3 znalazło się natomiast aż 121 reprezentantów średniego personelu do spraw finansowych i 54 techników nauk fizycznych, chemicznych i technicznych. W grupie 4 najwięcej było pracowników obsługi biurowej, w 5 – pracowników sprzedaży w sklepach i kucharzy, w 7 – robotników produkcji odzieży i pokrewnych, w 8 – operatorów maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych, natomiast w 9 – pomocy i sprzętaczek domowych, biurowych i hotelowych.

Tabela 47 Zawody wymieniane jako wyuczone i wykonywane przez rejestrujących się w urzędach pracy województwa łódzkiego obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy według grup wielkich klasyfikacji KZiS.

Grupa wymienionych zawodów	Zawody wyuczone			Zawody wykonywane		
	Odpowiedzi		% posiadających zawód wyuczony	Odpowiedzi		% posiadających zawód wykonywany
	N	%		N	%	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	22	1,0%	1,2%	48	3,2%	4,0%
Specjaliści	1038	49,1%	55,4%	311	21,0%	25,9%
Technicy i inny średni personel	322	15,2%	17,2%	182	12,3%	15,2%
Pracownicy biurowi	85	4,0%	4,5%	140	9,5%	11,7%
Pracownicy usług i sprzedawcy	344	16,3%	18,4%	360	24,3%	30,0%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	7	0,3%	0,4%	9	0,6%	0,7%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	159	7,5%	8,5%	143	9,7%	11,9%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	66	3,1%	3,5%	75	5,1%	6,2%
Pracownicy wykonujący prace proste	72	3,4%	3,8%	213	14,4%	17,7%
Ogółem	2115	100,0%		1481	100,0%	

Źródło: Opracowanie własne.

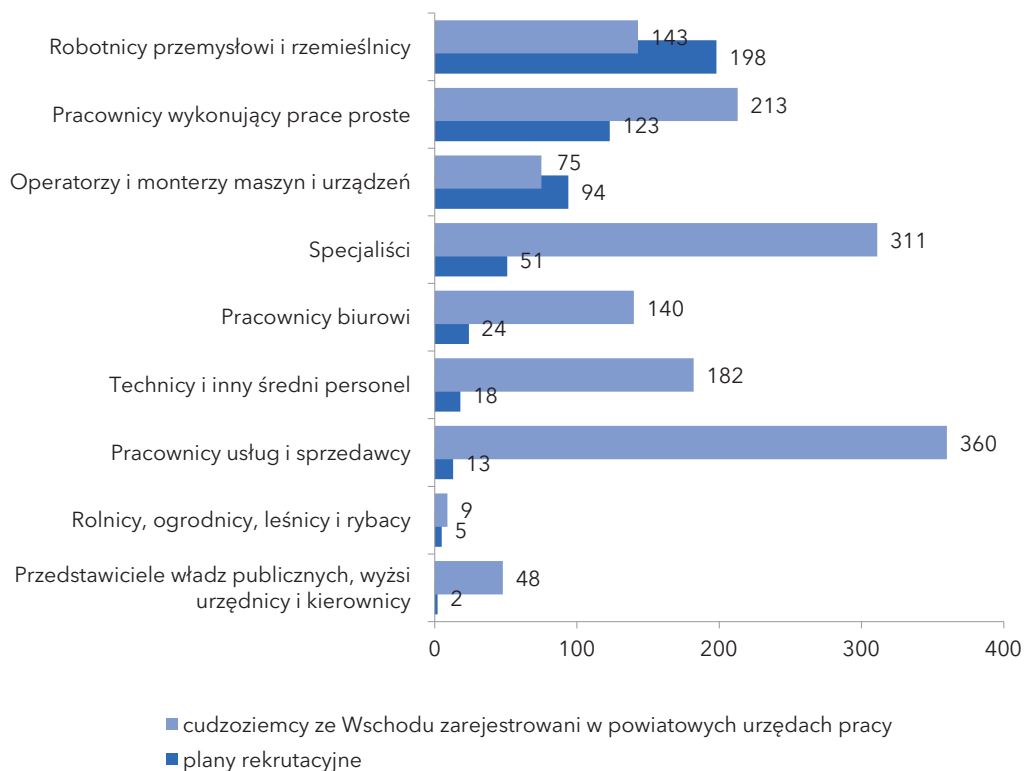
Grupa osób zarejestrowanych, którym przypisano właściwy kod zawodu wykonywanego, była nieco mniej liczna niż w przypadku zawodu wyuczonego i obejmowała 1201 obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji oraz Ukrainy, z czego 966-ciu przypisano jeden kod zawodu, 146 – dwa, 43 – trzy, a pozostałym – 4 lub więcej. Łącznie wymienionych zostało 1481 zawodów.

Należy zauważyć, że pracę w zawodach należących do dwóch pierwszych grup wielkich klasyfikacji KZiS (do wykonywania których niezbędne jest posiadanie najwyższych poziomów kwalifikacji według Polskiej Ramy Kwalifikacji), tj. przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz specjaliści, zgłaszało 29,9% rejestrujących się osób (które wymieniły jakikolwiek zawód wykonywany). Zawody sklasyfikowane w trzech ostatnich wielkich grupach KZiS (o najniższych wymaganych kwalifikacjach zawodowych) z kolei deklarowało jedynie 35,9% osób. Proporcje te nie są zbieżne z planami rekrutacyjnymi przedsiębiorców województwa łódzkiego, którym brakuje w załogach przede wszystkim robotników przemysłowych i rzemieślników, pracowników wykonujących prace proste oraz operatorów maszyn i urządzeń. Ogromna

rozbieżność widoczna jest przede wszystkim w kategorii pracowników usług i sprzedawców, których wśród zarejestrowanych jest 30,0%, zaś w planach rekrutacyjnych – zaledwie 2,5%.

Wykres 20 Porównanie liczby rejestrujących się w urzędach pracy województwa łódzkiego obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy z liczbą pracowników, których zatrudnienie jest planowane w przeciągu 12 kolejnych miesięcy przez przedsiębiorców województwa łódzkiego zatrudniających cudzoziemców zza wschodniej granicy według grup wielkich KZiS.

Źródło: Opracowanie własne.



W odniesieniu do cudzoziemców zza wschodniej granicy dostępne zasoby siły roboczej (w rozumieniu osób zarejestrowanych jako bezrobotne w Powiatowych Urzędach Pracy) stanowią więc w dużej mierze pochodzące z Ukrainy kobiety. Ponad 1/3 cudzoziemców ze Wschodu w województwie łódzkim zarejestrowano w Łodzi. Średni wiek zarejestrowanej osoby jest nieco niższy niż wiek przeciętnego obywatela Polski, mimo że ze względu na określone minimum wiekowe osoby poniżej 18 roku życia nie były rejestrowane (w odróżnieniu od osób w wieku przekraczającym wiek emerytalny). Blisko 1/3 zarejestrowanych osób ma pod opieką przynajmniej jedno dziecko.

Mając na uwadze błędy, którymi obarczone były analizowane dane, można przypuszczać, że rejestrujące się osoby ze Wschodu były lepiej wykształcone niż mieszkańcy województwa łódzkiego, jednak ich profil zawodowy w znacznym stopniu odbiega od planów rekrutacyjnych potencjalnych pracodawców. Niezależnie od kwestii posiadanych kompetencji zawodowych i językowych rynek pracy może mieć trudności z wchłonięciem dostępnej liczby kierowników, pracowników usług i sprzedawców, specjalistów, pracowników biurowych, techników i innego średniego personelu. Wynikiem tych rozbieżności może być konieczność podejmowania pracy przez bezrobotnych ze Wschodu w zawodach innych niż wyuczone.

Rozdział 10

Analiza SWOT

Wnioski i rekomendacje

10

Obywatele Ukrainy to najlichniesza grupa migrantów zarobkowych w województwie łódzkim. Ukraińcy i pozostali cudzoziemcy na polskim rynku pracy mają pozytywny wpływ na gospodarkę, uzupełniając deficyty kadrowe na stanowiskach, na które pracodawcy nie są w stanie zrekrutować pracowników pochodzenia polskiego.

Ukraińcy relatywnie szybko integrują się z Polakami, z dość dużą łatwością przyswajają język polski i są postrzegani jako odpowiedzialni i rzetelni pracownicy, co ułatwia im pozyskiwanie zatrudnienia. Równocześnie należy pamiętać, że pomimo relatywnej bliskości kulturowej, czy bliskości języka polskiego i ukraińskiego, proces pełnego wdrożenia obywateli Ukrainy do pracy zazwyczaj trwa od miesiąca do pół roku. Ma to szczególne znaczenie w odniesieniu do fali imigrantów przybyłych z Ukrainy do Polski po 24 lutego 2022 r., którzy ze względu na cechy społeczno-demograficzne i sytuację życiową wymagają szerszego zakresu wsparcia w procesie onboardingu w porównaniu do wcześniejszych fal migracji zarobkowej z Ukrainy.

Proces integracji migrantów z wojewódzkim rynkiem pracy niesie za sobą szereg potencjałów, ale jest także obarczony ryzykami, które należy uwzględniać, planując przyszłe polityki społeczne. Podsumowaniem całości zgromadzonego materiału jest analiza SWOT sytuacji obywateli Ukrainy na rynku pracy województwa łódzkiego.

Poniżej analizy szans, zagrożeń, mocnych i słabych stron znajduje się tabela wniosków i rekomendacji podsumowująca kluczowe ustalenia poczynione w trakcie prac badawczych.

Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none">• Napływ migrantów wspierający rozwój lokalnego rynku pracy.• Postępujące starzenie się społeczeństwa skutkuje wzrostem udziału w populacji osób w wieku poprodukcyjnym, co generuje stałe zapotrzebowanie na nowe kadry• Chęć podejmowania przez migrantów pracy w tym na stanowiskach niezgodnych z ich kompetencjami• Chęć podejmowania przez migrantów pracy w tym na stanowiskach, którymi polscy pracownicy nie są zainteresowani• Bliskość kulturowa i relatywna łatwość nauki języka polskiego przez migrantów• Impuls popytowy w branżach dostarczających produkty i usługi dedykowane dzieciom (np. opiekuńczej, pedagogicznej, kulturalno-rozrywkowej) wygenerowany przez napływ migrantów po wybuchu wojny	<ul style="list-style-type: none">• Dekoniunktura wymuszająca redukcję przez firmy zarówno polskich, jak też zagranicznych zasobów kadrowych• Bariera językowa• Rozbieżność posiadanych kompetencji (w przypadku osób o wyższych kwalifikacjach) z potrzebami rekrutacyjnymi pracodawców (poszukujących przede wszystkim osób na stanowiska niewymagające specjalistycznych kompetencji)• Brak stabilności struktury demograficznej i kompetencyjnej migrantów z powodu wojny (odpływ mężczyzn, napływ kobiet)• Częściowe wyłączenie migrantek z aktywności zawodowej ze względu na konieczność sprawowania opieki nad małoletnimi dziećmi• Brak ustabilizowania sytuacji mieszkaniowej części migrantów utrudniającej długotrwałe wiązanie się z lokalnym rynkiem pracy

- Potencjalna ewolucja struktury wojewódzkiego rynku pracy skutkująca redukcją tradycyjnych, niskoproduktywnych sektorów i rozwojem wysokozaawansowanych technologicznie branż i działów gospodarki, otwierająca możliwość wykorzystania potencjału kompetencyjnego wykształconych migrantów

- Spadek atrakcyjności najmniej zarabiających pracowników ze Wschodu w sytuacji wzrostu poziomu płacy minimalnej
- Bliskość dużego rynku pracy (Warszawy) oferującego wyższy poziom wynagrodzenia i wygodne połączenie szybkimi kolejami

Mocne strony

- Znaczne zapotrzebowanie wojewódzkiego rynku pracy, które może zagospodarowywać populację migrantów
- Zmiany przepisów regulujących zatrudnienie migrantów z Ukrainy ułatwiają legalizację zatrudnienia tej grupy pracowników, a także dające im dostęp do usług świadczonych przez Publiczne Służby Zatrudnienia
- Pozytywny stosunek pracowników i pracodawców do zatrudnionych z Ukrainy mających generalnie dobrą opinię na temat jakości pracy migrantów i ich zaangażowania w wykonywane obowiązki
- Liczna diaspora ukraińska w województwie łódzkim wspierająca nowoprzybyłych w pierwszym okresie aklimatyzacji
- Dogodne położenie województwa łódzkiego wspierającego rozwój branż zatrudniających migrantów (logistycznej i transportowej)
- Rozbudowane zaplecze edukacyjne w województwie łódzkim mogące być bazą do wytworzenia oferty edukacyjnej dla pracowników z Ukrainy

Słabe strony

- Utrzymująca się niepewność co do rozwoju sytuacji w Ukrainie, która przekłada się na poczucie „tymczasowości” wśród wielu obywateli Ukrainy przybyłych do Polski po 24 lutego br. i utrudnia ich integrację z rynkiem pracy
- Brak możliwości uwzględnienia uprawnień zawodowych migrantów
- Skupienie pracowników z Ukrainy w czterech branżach (produkcja, transport, budownictwo, rolnictwo) generujące ryzyko dla stabilności funkcjonowania firm w sytuacji znacznych ruchów migracyjnych (np. odpływu mężczyzn z polskiego rynku pracy)
- Brak ujednoczonego sposobu opisu pracowników z zagranicy w Kartach bezrobotnego uniemożliwiający szczegółową analizę potencjału tej grupy pracowników (np. w zakresie rejestrowania informacji o znajomości języków obcych, w których niekiedy odnotowuje się znajomość języka natywnego danej osoby, a niekiedy znajomość języka polskiego)
- Ewolucja wojewódzkiego rynku pracy skutkująca redukcją tradycyjnych, niskoproduktywnych sektorów i rozwojem wysokozaawansowanych technologicznie branż i działów gospodarki, która będzie skutkować spadkiem zapotrzebowania na pracę najmniej wykwalifikowanych migrantów

W poniższej tabeli zaprezentowano kluczowe wnioski płynące z badania, a także rekomendacje działań mających na celu pełniejsze wykorzystanie potencjału i szans jakie dla rynku pracy w województwie łódzkim niesie migracja z Ukrainy.

Wnioski	Rekomendacje
<p>Barierą w zatrudnianiu migrantów jest brak znajomości języka polskiego w pierwszym okresie pobytu w Polsce.</p> <p>Czynnikiem utrudniającym podjęcie pracy przez migrantów z Ukrainy przybyłych po wybuchu wojny jest konieczność sprawowania opieki nad małoletnimi dziećmi.</p> <p>Obok kwalifikacji stricte zawodowych i kompetencji miękkich pracodawcy wśród poszukiwanych „cech” kandydatów do pracy wskazują doświadczenie zawodowe. Równocześnie wiele kobiet przybyłych do Polski w związku z konfliktem zbrojnym w Ukrainie nie posiada doświadczenia zawodowego, chociaż często legitymuje się wysokim poziomem wykształcenia formalnego.</p> <p>Istotną determinantą rozwoju zawodowego migranta jest rodzaj pierwszej podjętej pracy. Kolejne awanse zawodowe odbywają się w obrębie branży lub danej firmy niezależnie od posiadanego przez osobę zatrudnioną wykształcenia i doświadczenia.</p>	<p>Osoby nieznające języka polskiego uzupełniają kompetencje językowe w ciągu ok. 3-6 miesięcy. Jest to jednocześnie czas, w którym podejmują pierwsze prace, a brak znajomości języka polskiego często zmusza migrantów do podejmowania prac najprostszyc, w których język polski nie jest niezbędną kompetencją. Rekomenduje się poszerzenie możliwości bezpłatnej nauki języka polskiego o rozwiązania adekwatne do możliwości organizacyjnych większości nowo przybyłych obywateli Ukrainy (kobiet młodych i w średnim wieku) - tj. rozwiązań zdalnych, opartych na sprawdzonych modelach elearningowych bądź rozwiązań hybrydowych w formule blended-learning.</p> <p>Brak ustabilizowania sytuacji kwaterunkowej części migrantów utrudniającej im długotrwałe wiązanie się z lokalnym rynkiem pracy. Rekomenduje się popularyzację długoterminowych umów najmu mieszkańców i lokalni pracownikom z Ukrainy, np. poprzez wdrożenie benefitów finansowych i niefinansowych dla właścicieli nieruchomości decydujących się na podpisywanie rocznych lub dłuższych umów najmu z gwarancją ceny.</p> <p>Benefity te mogą obejmować np. preferencje w zakupie abonamentów parkingowych czy rozwiązań stosowanych w ramach Karty Dużej Rodziny (tańsze bilety do obiektów kultury, sportu, etc.).</p> <p>Warto rozważyć wzmocnienie działań realizowanych w ramach usług i instrumentów aktywnej polityki rynku pracy (na poziomie Powiatowych Urzędów Pracy) służących nabyciu doświadczenia zawodowego na polskim (wojewódzkim) rynku pracy - m.in. w postaci staży finansowanych ze środków Funduszu Pracy - tym bardziej, że takie działania są już podejmowane.</p> <p>Rekomenduje się wdrożenie zindywidualizowanego doradztwa zawodowego na etapie rejestracji w Urzędzie Pracy. Proces doradczy winien uwzględniać: zgromadzenie informacji o posiadanych kompetencjach i uprawnieniach, przekazanie informacji o możliwości aktualizacji uprawnień i możliwościach, jakie posiadana wiedza i umiejętności dają migrantowi na lokalnym rynku pracy w ramach pierwszego zatrudnienia i na kolejnych etapach kariery.</p>

Mimo że aktualnie ludność ukraińska relatywnie łatwo asymiluje się w polskim otoczeniu, należy liczyć się ze wzrostem antagonizmów między polskimi i ukraińskimi pracownikami zwłaszcza w sytuacji wystąpienia dekonjunkury i wzrostu konkurencji na rynku pracy.

Zważywszy na wielkość mniejszości ukraińskiej w Polsce rodzi ryzyko stopniowej gettoizacji tej narodowości, analogicznie jak to wystąpiło w przypadku migrantów z Bliskiego Wschodu i Afryki w krajach Europy Zachodniej.

Rynek pracy województwa łódzkiego ewoluuje i należy liczyć się z tym, że w przyszłości zapotrzebowanie na kadry o niskich kwalifikacjach znacznie spadać. Będzie to czynnik wypychający z rynku pracy migrantów, którzy obecnie w większości zajmują stanowiska na niskich i średnich szczeblach. Ewolucja wojewódzkiego rynku pracy, skutkująca redukcją tradycyjnych, nisko-produktywnych sektorów i rozwojem wysokozaawansowanych technologicznie branż i działań gospodarki, równocześnie otwiera możliwość wykorzystania potencjału kompetencyjnego wykształconych migrantów.

Brak ujednoczenia procedury opisu pracowników w Kartach bezrobotnego uniemożliwiający szczegółową analizę potencjału tej grupy pracowników (np. w zakresie znajomości języków, posiadanego wykształcenia, rodzaju zawodu).

Działania wspierające proces asymilacji winny być kierowane przede wszystkim do grup najmłodszych – dzieci i młodzieży. Budowanie relacji z polskim otoczeniem niwelować będzie ryzyko przyszłej separacji między narodowościami i zamykania się w grupie mniejszościowej. W szczególności należy dążyć do równomiernej obecności dzieci i młodzieży z Ukrainy w polskich klasach, tak by niwelować ryzyko powstania klas „polskich” i „ukraińskich”, które będą tworzyć sprzyjające warunki do zamykania się w obrębie jednej grupy narodowej.

Rekomenduje się wdrażanie rozwiązań umożliwiających pracownikom z zagranicy wykonywanie pracy zgodnej z posiadanym wykształceniem i kwalifikacjami. W szczególności dotyczy to podjęcia działań mających na celu ułatwienie procedury nostryfikacji dyplomów i egzaminów pozwalających na uzyskiwanie uprawnień zawodowych – te działania leżą przede wszystkim w gestii władz państwowych.

Rekomenduje się przekazanie Powiatowym Urzędem Pracy wytycznych określających procedurę uzupełnienia Karty bezrobotnego w przypadku osób z zagranicy. Ujednoczenie powinno obejmować w szczególności sposób wypełniania pól odnoszących się do: znajomości języków obcych, wykształcenia, zawodu wyuczonego i zawodu wykonywanego.

Bibliografia

- Barometr Imigracji Zarobkowej w I półroczu 2018 r., Personnel Service, 2018, pobrane z: https://personnel-service.pl/wp-content/uploads/2020/07/BarometrImigracjiZarobkowej_raport.pdf (dostęp: 15.05.2022).
- Barometr zawodów 2020. Raport podsumowujący badanie w województwie łódzkim, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.
- BBS Obserwator (2019) Cudzoziemcy w Warszawie <https://obserwatorgospodarczy.pl/2019/05/20/cudzoziemcy> (dostęp: 10.04.2020)
- Z. Brunarska, M. Kindler, M. Szulecka, S. Toruńczyk-Ruiz (2016). Ukrainian migration to Poland: A 'local mobility'?, w: O. Fedyuk, M. Kindler (red.), *Ukrainian migration to the European Union: Lessons for migration studies*, s. 115-131. Heidelberg-New York-Dordrecht-London: Springer.
- Chmielewska, G. Dobroczycki, J. Puzynkiewicz (2016), *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania*, Narodowy Bank Polski, Departament Statystyki, Warszawa.
- O. Czeranowska, J. Wróblewski, *Branża transportowa, spedycyjna i logistyczna w województwie łódzkim. Rozwój a oddziaływanie na regionalny rynek pracy. Raport końcowy*. Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, 2019.
- Flaszyńska E. (2022), Pracownicy z Ukrainy – perspektywa polska i europejska, *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 1(116).

- Górny A., Kindler M. (2018), *Cudzoziemcy w Polsce na przełomie XX i XXI wieku*, w: M. Lesińska, M. Okólski (red.), *25 wykładów o migracjach*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Górny A., Kołodziejczyk K., Madej K., Kaczmarczyk P. (2019), *Nowe obszary docelowe w migracji z Ukrainy do Polski. Przypadek Bydgoszczy i Wrocławia na tle innych miast. Ośrodek badań nad migracjami*, MMR Working Papers 118/176.
- J. Jakóbczyk-Gryszkiewicz (2020), *Imigranci w Polskich miastach. Przykład Pabianic w regionie łódzkim*. *Konwersatorium Wiedzy o Mieście* 5 (33).
- J. Jakóbczyk-Gryszkiewicz (2016). *Imigranci spoza UE w Polsce, Łodzi i regionie łódzkim*. *Acta Universitatis Lodzianae. Folia Geographica Socio-Oeconomica, Studia regionalne*, 26.
- Józwiak, M. Piechowska (2017), *Cross-driven Mobility between Ukraine and Poland. What Does the Available Data (Not) Tell Us*, CMR Working Paper 99/157.
- E. Kryńska (red), I.Kukulak-Dolata, J. Mirosław, I. Poliwczyk, M. Pierzchała, A. Smoder, *Włókiennictwo przyszłości - analiza rynku pracy w obszarze branży tekstylnej i odzieżowej w województwie łódzkim*, WUP w Łodzi, 2017.
- *Lokalne rynki pracy w województwie łódzkim. Ocena stanu i analiza warunków rozwoju. Raport końcowy*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź, 2020.
- *Migracje zarobkowe cudzoziemców z Ukrainy i Azji*, Work Service, 2019.
- *Profil społeczny migranta zarobkowego z Ukrainy*, Polsko-Ukraińska Izba Gospodarcza, Foreign Personnel Service, 2019, <https://www.pol-ukr.com/wp-content/uploads/PUIG-PIZ-Raport-2019.pdf> (dostęp: 12.05.2022).
- *Prognoza Oddziaływania na Środowisko do Regionalnego Planu Transportowego Województwa Łódzkiego*, Łódź, 2022.
- *Raport na temat obywateli Ukrainy (wg stanu na dzień 1 stycznia 2022 r.)*, Urząd ds. Cudzoziemców, Warszawa, 2022.
- *Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa łódzkiego 2022*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź, 2022.
- *Regionalna Strategia Innowacji dla Województwa Łódzkiego LORIS 2030*.
- *Rocznik statystyczny województwa łódzkiego 2021*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź, 2021.
- *Rynek pracy branży rolno-spożywczej w województwie łódzkim. Stan obecny i ocena możliwości rozwoju w sytuacji globalnych zagrożeń gospodarczych. Raport końcowy*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź, 2020.
- *Strategia rozwoju województwa łódzkiego 2030*, Biuro Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego w Łodzi, Łódź, 2021.
- *Warunki pracy i jakość miejsc pracy w województwie łódzkim. Raport końcowy*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź, 2019.
- *Wiek jako determinant popytu na pracę w warunkach ożywienia gospodarczego i rynku pracownika. Analiza dla województwa łódzkiego. Raport końcowy*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź, 2018.
- K. Wysińska-Di Carlo, W. Klaus W. (2018), *Pracodawcy i pracodawczynie a zatrudnianie cudzoziemców i cudzoziemek*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa.

Akty prawne

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. 2010 nr 236 poz. 1559).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. 2010 nr 236 poz. 1559).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz.U. poz. 1264).
- Ustawa z dnia 8 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2022, poz. 1383).

- Ustawa z dnia 8 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2022, poz. 830).
- Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. 2022 poz. 583 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2022 poz. 91).
- Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020 poz. 374 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690).
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2021, poz. 1915).
- Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U.2022.0.933).

Źródła internetowe

- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr_resfirst&lang=en
- <https://archiwum.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>
- <https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy=-na-plakatach?publication=county&province15=&county=346&year=2021&form-group%5B%5D=all>
- <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/rynek-pracy-a-wojna-w-ukrainie-prognozowane-skutki/8756eqp>
- <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00115/default/table?lang=en>
- <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14644611/3-30062022-AP-EN.pdf/25600168-6872-9590-d521-6cc783a7ccf2>
- https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-performance-and-forecasts/economic-forecasts/winter-2022-economic-forecast-growth-expected-regain-traction-after-winter-slowdown_en
- <https://www.gov.pl/web/finanse/wytyczne-sytuacja-makroekonomiczna>
- <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zatrudnianiu-cudzoziemcow>
- <http://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-19.pdf>
- <https://personnelservice.pl/wp-content/uploads/2021/03/Barometr-Polskiego-Rynku-Pracy-2021.pdf>
- <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane>
- <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce>
- <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/2388,pojcie.html>
- <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/cudzoziemcy>



Zespół autorów raportu IBC Advisory S.A.



Jakub Wróblewski
Wiceprezes Zarządu
jakub.wroblewski@ibc-advisory.pl



Agnieszka Suska
Polityki rynku pracy, badania gospodarki
agnieszka.suska@ibc-advisory.pl



Dr hab. Łukasz Arendt
Ekspert rozwoju polityk rynku pracy
Lukasz.arendt@ibc-advisory.pl



Dr Iwona Kukulak-Dolata
Polityki rynku pracy, badania gospodarki
iwona.kukulak-dolata@ibc-advisory.pl



Lech Antkowiak
Polityki rynku pracy, badania gospodarki
Lech.antkowiak@ibc-advisory.pl

Wsparcie merytoryczne, analizy branżowe

Ziemowit Socha, Maria Tylek, Karolina Drozdowicz, Adrian Kargul

Wsparcie merytoryczne, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

Katarzyna Pawlata, Anna Bruzda, Marcin Karolak

Aneks

Wzajemne powiązania klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS) oraz Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK)

Grupa wielka zawodów	Poziomy PRK (Polskiej Ramy Kwalifikacji)
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	IV, V, VI, VII, VIII
Specjaliści	VI, VII, VIII
Technicy i inny średni personel	IV, V
Pracownicy biurowi	IV, V, VI
Pracownicy usług i sprzedawcy	III, IV, V
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	II, III, IV
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	II, III, IV
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	II, III, IV
Pracownicy wykonujący prace proste	II, III

Źródło: Opracowanie własne.

- poziom I - przypisuje się kwalifikacjom pełnym nadawanym po ukończeniu sześciolletniej szkoły podstawowej, szkoły muzycznej I stopnia, sześciolletniej ogólnokształcącej szkoły muzycznej I stopnia;
- poziom II - przypisuje się kwalifikacjom pełnym nadawanym po ukończeniu ośmioletniej szkoły podstawowej, gimnazjum;
- poziom III - przypisuje się kwalifikacjom pełnym nadawanym po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej, szkoły branżowej I stopnia, zasadniczej szkoły zawodowej lub branżowej szkoły I stopnia po zdaniu egzaminu czeladniczego w zawodach ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
- poziom IV - przypisuje się kwalifikacjom pełnym nadawanym po ukończeniu szkoły średniej i otrzymaniu świadectwa dojrzałości (matura, technikum, szkoła branżowa II stopnia, dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe po ukończeniu branżowej szkoły II stopnia);
- poziom V - przypisuje się kwalifikacjom pełnym nadawanym po ukończeniu szkoły policealnej, kolegium nauczycielskiego, nauczycielskiego kolegium języków obcych, kolegium pracowników służb społecznych oraz po uzyskaniu świadectwa dyplomowanego specjalisty lub dyplomowanego specjalisty technologa;
- poziom VI - przypisuje się kwalifikacjom pełnym nadawanym po ukończeniu studiów I stopnia (licencjackich oraz studiów inżynierskich) lub kwalifikacjom częściowym nadawanym po ukończeniu studiów podyplomowych;
- poziom VII - przypisuje się kwalifikacjom pełnym nadawanym po ukończeniu studiów II stopnia lub jednolitych studiów magisterskich lub kwalifikacjom częściowym nadawanym po ukończeniu studiów podyplomowych;
- poziom VIII - przypisuje się kwalifikacjom pełnym nadawanym po ukończeniu studiów III stopnia (doktoranckich) i uzyskaniu dyplomu doktorskiego.

Liczba nieobsadzonych stanowisk pracy, z których obsadzeniem przedsiębiorstwa zatrudniające cudzoziemców ze Wschodu mają problemy, według grup średnich klasyfikacji KZiS.

Kod KZiS	Nazwa grupy zawodów	Liczba nieobsadzonych stanowisk
122	Kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju	1
214	Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	5
216	Architekci, geodeci i projektanci	1
221	Lekarze	1
222	Pielęgniarki	10
232	Nauczyciele kształcenia zawodowego	7
235	Inni specjaliści nauczania i wychowania	3
242	Specjaliści do spraw administracji i zarządzania	1
311	Technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	4
314	Technicy nauk biologicznych, rolniczych i technologii żywności	3
332	Agenci i pośrednicy handlowi	1
333	Pośrednicy usług biznesowych	1
341	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii	5
411	Pracownicy obsługi biurowej	2
432	Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu	13
516	Pozostali pracownicy usług osobistych	1
522	Pracownicy sprzedaży w sklepach	4
523	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	1
611	Rolnicy produkcji roślinnej	2
711	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	14
712	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	39
713	Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	1
721	Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	7
722	Kowale, ślusarze i pokrewni	8
723	Mechanicy maszyn i urządzeń	4
731	Rzemieślnicy	9
732	Robotnicy poligraficzni	6
741	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy	15
751	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	20
752	Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	2
753	Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	24
815	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych	4
821	Monterzy	6
832	Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	19
833	Kierowcy ciężarówek i autobusów	38
834	Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	13
911	Pomoce i sprzątaczkę domowe, biurowe, hotelowe	6
912	Myjący pojazdy, szyby, pralki i inni sprzątacze	7
921	Robotnicy wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie	4
931	Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie	22
932	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	17
941	Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków	5
962	Inni pracownicy wykonujący prace proste	2
Ogółem		358

Liczba osób, których zatrudnienie w przedsiębiorstwach zatrudniających cudzoziemców ze Wschodu jest planowane w ciągu kolejnych 12 miesięcy według grup średnich klasyfikacji KZiS.

Kod KZiS	Nazwa grupy zawodów	Liczba osób, których zatrudnienie jest planowane
111	Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy	2
214	Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	4
216	Architekci, geodeci i projektanci	4
221	Lekarze	1
222	Pielęgniarki	18
232	Nauczyciele kształcenia zawodowego	7
234	Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	3
235	Inni specjaliści nauczania i wychowania	3
242	Specjaliści do spraw administracji i zarządzania	2
243	Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations	2
251	Analitycy systemów komputerowych i programiści	7
311	Technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	3
314	Technicy nauk biologicznych, rolniczych i technologii żywności	2
331	Średni personel do spraw finansowych	3
332	Agenci i pośrednicy handlowi	8
333	Pośrednicy usług biznesowych	2
411	Pracownicy obsługi biurowej	11
432	Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu	13
513	Kelnerzy i barmani	1
516	Pozostali pracownicy usług osobistych	2
522	Pracownicy sprzedaży w sklepach	9
524	Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni	1
611	Rolnicy produkcji roślinnej	5
711	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	25
712	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	59
721	Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	9
722	Kowale, ślusarze i pokrewni	9
723	Mechanicy maszyn i urządzeń	13
731	Rzemieślnicy	10
741	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy	16
751	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	29
752	Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	3
753	Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	25
812	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji, przetwórstwa i obróbki wykończeniowej metalu	3
814	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych, z tworzyw sztucznych i papierniczych	2
815	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzaných	2
821	Monterzy	5
832	Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	25
833	Kierowcy ciężarówek i autobusów	44
834	Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	13
911	Pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe, hotelowe	11
912	Myjący pojazdy, szyby, pralki i inni sprzątacze	15
921	Robotnicy wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie	8
931	Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie	25
932	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	59
941	Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków	3
962	Inni pracownicy wykonujący prace proste	2
Ogółem		528

Zawody wymieniane jako wyuczone przez rejestrujących się w urzędach pracy województwa łódzkiego obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy według grup średnich klasyfikacji KZiS.

Kod KZiS	Liczba zarejestrowanych	Nazwa grupy zawodów wyuczonych (według KZiS)
1	22	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
112	3	Dyrektorzy generalni i zarządzający
121	7	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania
122	2	Kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju
132	4	Kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji
142	4	Kierownicy do spraw handlu detalicznego i hurtowego
143	2	Kierownicy do spraw innych typów usług
2	1038	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
263	222	Specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych
234	103	Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka
235	86	Inni specjaliści nauczania i wychowania
214	83	Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)
222	66	Pielęgniarki
264	54	Literaci, dziennikarze i filolodzy
261	51	Specjaliści z dziedziny prawa
242	50	Specjaliści do spraw administracji i zarządzania
241	45	Specjaliści do spraw finansowych
216	36	Architekci, geodeci i projektanci
243	32	Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations
213	30	Specjaliści nauk biologicznych i dziedzin pokrewnych
233	25	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)
221	23	Lekarze
228	20	Farmaceuci
265	18	Twórcy i artyści
251	15	Analitycy systemów komputerowych i programiści
211	14	Fizycy, chemicy i specjaliści nauk o Ziemi
215	11	Inżynierowie elektrotechnologii
229	10	Inni specjaliści ochrony zdrowia
223	9	Położne
212	9	Matematycy, aktuariusze i statystycy
225	7	Lekarze weterynarii
232	4	Nauczyciele kształcenia zawodowego
231	4	Nauczyciele akademicy
262	3	Bibliotekoznawcy, archiwiści i muzealnicy
227	3	Diagności laboratoryjni
226	3	Lekarze dentyści
244	2	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości
3	322	Technicy i inny średni personel
351	121	Średni personel do spraw finansowych
343	54	Technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych
341	27	Inny średni personel do spraw zdrowia
342	27	Średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej
335	20	Technicy nauk biologicznych, rolniczych i technologii żywności
334	13	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii
333	12	Technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych

332	9	Pośrednicy usług biznesowych
324	7	Technicy elektrycy
325	7	Agenci i pośrednicy handlowi
331	7	Pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani
323	5	Urzędnicy państwowi do spraw nadzoru
314	3	Technicy medyczni i farmaceutyczni
315	3	Technicy weterynarii
321	3	Sportowcy, trenerzy i zawody pokrewne
311	2	Pracownicy transportu morskiego, żeglugi śródlądowej i lotnictwa (z wyłączeniem sił zbrojnych)
313	2	Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii
4	85	Pracownicy biurowi
411	24	Pracownicy obsługi biurowej
432	16	Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu
412	12	Sekretarki (ogólne)
422	12	Pracownicy do spraw informowania klientów
421	10	Pracownicy obrotu pieniężnego
431	7	Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych
441	4	Pozostali pracownicy obsługi biura
5	344	Pracownicy usług i sprzedawcy
522	98	Pracownicy sprzedaży w sklepach
512	97	Kucharze
514	85	Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni
513	19	Kelnerzy i barmani
531	13	Opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli
523	11	Kasjerzy i sprzedawcy biletów
515	8	Gospodarze obiektów
524	7	Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni
532	3	Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni
516	2	Pozostali pracownicy usług osobistych
511	1	Stewardzi, konduktorzy i przewodnicy
6	7	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy
611	4	Rolnicy produkcji roślinnej
613	3	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej
7	159	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
753	54	Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni
741	19	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektrycy monterzy
751	18	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni
722	12	Kowale, ślusarze i pokrewni
752	10	Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni
711	9	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni
713	9	Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni
723	8	Mechanicy maszyn i urządzeń
731	8	Rzemieślnicy
712	4	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni
742	4	Monterzy-elektrycy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych
754	2	Pozostali robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy i pokrewni
721	1	Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni
732	1	Robotnicy poligraficzni
8	66	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
815	35	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych
834	6	Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni
811	5	Operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni

832	5	Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli
833	5	Kierowcy ciężarówek i autobusów
821	3	Monterzy
814	2	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych, z tworzyw sztucznych i papierniczych
831	2	Maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni
835	2	Marynarze i pokrewni
816	1	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni
9	72	Pracownicy wykonujący prace proste
911	20	Pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe, hotelowe
941	15	Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków
962	11	Inni pracownicy wykonujący prace proste
932	10	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle
921	5	Robotnicy wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie
931	5	Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie
933	4	Robotnicy wykonujący prace proste w transporcie i proste prace magazynowe
912	2	Myjący pojazdy, szyby, praczki i inni sprzątacze

Zawody wymieniane jako wykonywane przez rejestrujących się w urzędach pracy województwa łódzkiego obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy według grup średnich klasyfikacji KZiS.

Kod KZiS	Liczba zarejestrowanych	Nazwa grupy zawodów wykonywanych (według KZiS)
1	48	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
121	11	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania
122	8	Kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju
132	7	Kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji
142	7	Kierownicy do spraw handlu detalicznego i hurtowego
112	5	Dyrektorzy generalni i zarządzający
143	4	Kierownicy do spraw innych typów usług
134	3	Kierownicy / Dyrektorzy w instytucjach usług wyspecjalizowanych
141	2	Kierownicy w gastronomii i hotelarstwie
111	1	Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy
2	311	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
222	32	Pielęgniarki
234	30	Nauczyciele szkół podstawowych i specjaliści do spraw wychowania małego dziecka
263	25	Specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych
235	23	Inni specjaliści nauczania i wychowania
243	23	Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations
242	21	Specjaliści do spraw administracji i zarządzania
264	19	Literaci, dziennikarze i filolodzy
214	17	Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)
233	12	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)
241	11	Specjaliści do spraw finansowych
216	10	Architekci, geodeci i projektanci
221	10	Lekarze
251	10	Analitycy systemów komputerowych i programiści
228	9	Farmaceuci
261	8	Specjaliści z dziedziny prawa
265	7	Twórcy i artyści
211	6	Fizycy, chemicy i specjaliści nauk o Ziemi
213	5	Specjaliści nauk biologicznych i dziedzin pokrewnych
226	5	Lekarze dentyści
229	5	Inni specjaliści ochrony zdrowia
252	4	Specjaliści do spraw baz danych i sieci komputerowych
215	3	Inżynierowie elektrotechnologii
231	3	Nauczyciele akademicki
244	3	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości
212	3	Matematycy, aktuariusze i statystycy
225	2	Lekarze weterynarii
223	2	Położne
262	2	Bibliotekoznawcy, archiwiści i muzealnicy
227	1	Diagności laboratoryjni
3	182	Technicy i inny średni personel
331	42	Pracownicy administracyjni i sekretarze wyspecjalizowani
325	20	Agenci i pośrednicy handlowi
333	20	Technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom urządzeń teleinformatycznych
343	20	Technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych

332	19	Pośrednicy usług biznesowych
311	17	Pracownicy transportu morskiego, żeglugi śródlądowej i lotnictwa (z wyłączeniem sił zbrojnych)
341	10	Inny średni personel do spraw zdrowia
335	8	Technicy nauk biologicznych, rolniczych i technologii żywności
334	7	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii
313	4	Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii
314	4	Technicy medyczni i farmaceutyczni
352	4	Technicy telekomunikacji i urządzeń transmisyjnych
342	3	Średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej
323	2	Urzędnicy państwowi do spraw nadzoru
321	1	Sportowcy, trenerzy i zawody pokrewne
351	1	Średni personel do spraw finansowych
4	140	Pracownicy biurowi
411	48	Pracownicy obsługi biurowej
432	36	Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu
441	17	Pozostali pracownicy obsługi biura
422	15	Pracownicy do spraw informowania klientów
421	11	Pracownicy obrotu pieniężnego
431	6	Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych
412	6	Sekretarki (ogólne)
413	1	Operatorzy urządzeń biurowych
5	360	Pracownicy usług i sprzedawcy
522	135	Pracownicy sprzedaży w sklepach
514	63	Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni
531	44	Opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli
512	41	Kucharze
513	21	Kelnerzy i barmani
524	16	Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni
523	15	Kasjerzy i sprzedawcy biletów
515	12	Gospodarze obiektów
541	9	Pracownicy usług ochrony
511	2	Stewardzi, konduktorzy i przewodnicy
532	2	Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni
6	9	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy
611	7	Rolnicy produkcji roślinnej
621	1	Robotnicy leśni i pokrewni
634	1	Rybacy i zbieracze pracujący na własne potrzeby
7	143	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
753	36	Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni
754	22	Pozostali robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy i pokrewni
751	20	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni
722	11	Kowale, ślusarze i pokrewni
741	11	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektrycy monterzy
711	10	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni
752	9	Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni
732	7	Robotnicy poligraficzni
731	5	Rzemieślnicy
723	3	Mechanicy maszyn i urządzeń
742	3	Monterzy-elektronicy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych
712	3	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni
713	2	Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni
721	1	Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni

8	75	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
815	33	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych
832	9	Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli
816	6	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni
833	6	Kierowcy ciężarówek i autobusów
821	5	Monterzy
834	4	Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni
814	3	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych, z tworzyw sztucznych i papierniczych
818	3	Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych
817	2	Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru
811	1	Operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni
812	1	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji, przetwórstwa i obróbki wykończeniowej metalu
813	1	Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych i fotograficznych
831	1	Maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni
9	213	Pracownicy wykonujący prace proste
932	66	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle
911	43	Pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe, hotelowe
962	34	Inni pracownicy wykonujący prace proste
941	26	Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowaniem posiłków
933	19	Robotnicy wykonujący prace proste w transporcie i proste prace magazynowe
931	10	Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie
912	7	Myjący pojazdy, szyby, praczki i inni sprzątacze
921	7	Robotnicy wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie
961	1	Ładowacze nieczystości i pokrewni

Jako cel badania przyjęto diagnozę potencjału zawodowego cudzoziemców zza wschodniej granicy obecnych na rynku pracy województwa łódzkiego. Co należy podkreślić, cel ten realizowano wykorzystując zalety triangulacji metodologicznej. (...) Znalazła ona odzwierciedlenie w podejściu do źródeł danych (komplementarne wykorzystanie danych zastanych i badań pierwotnych), metod badawczych (zastosowanie metod ilościowych i jakościowych) oraz technik badawczych (np. CATI, IDI).

[...]

Niewątpliwą zaletą zrealizowanych prac badawczych, a tym samym prezentowanych w raporcie wyników, jest podejście metodologiczne, które, po pierwsze, ogranicza przyjętą do badania zbiorowość pracodawców do (wyłącznie) zatrudniających cudzoziemców ze Wschodu. Pozwala to uniknąć wypowiedzi stereotypowych respondentów, które nie są poparte doświadczeniem w zarządzaniu tą grupą pracowników (...). (...) Po drugie, projekt ten pozwala na uchwycenie perspektywy pracodawcy i pracowników w tych samych organizacjach. Badanie pracowników, obejmujące $n = 500$ jednostek, realizowane było bowiem w tych samych przedsiębiorstwach i instytucjach zatrudniających cudzoziemców, które były badane w [badaniu pracodawców]. Takie podejście jest rzadkie w badaniach społecznych, chociaż jest bardzo wartościowe, daje bowiem możliwość zderzenia dwóch perspektyw tego samego problemu.

[...]

Recenzowany raport stanowi wartościowe opracowanie, które realizuje postawione cele badania. (...) Wśród mocnych stron raportu wymienić należy również to, że streszczenie wyników dostępne jest w trzech językach – polskim, angielskim i ukraińskim. Zapewniając intensywne działania upowszechniające, w tym dobre pozycjonowanie raportu w Internecie można tym samym dotrzeć z informacją o wynikach badania do szerokiego kręgu odbiorców.

dr hab. Justyna Wiktorowicz, prof. UŁ
Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny
Uniwersytet Łódzki

ISBN: 978-83-62527-03-8