



## Opinia polskich pracowników na temat współpracujących z nimi imigrantów z Ukrainy na przykładzie Otto Workforce Polska

### The opinion of Polish workers concerning cooperation with immigrant workers from Ukraine on the example of Otto Workforce Polska

Teresa Kupczyk

*Akademia Finansów i Biznesu Vistula, e-mail: t.kupczyk@vistula.edu.pl*

Joanna Przemysłańska-Włosek

*Otto Workforce Polska, e-mail: jprzemyslanska@ottopraca.pl*

#### Streszczenie

Głównym celem opracowania było ustalenie, jaka jest opinia polskich pracowników na temat współpracujących z nimi imigrantów z Ukrainy. W ramach celów szczegółowych podjęto się rozpoznania, na jakie problemy napotykają polscy pracownicy w kontaktach z pracownikami z Ukrainy i co charakteryzuje tych drugich w stosunku do pracowników z Polski. Przeprowadzono badania ilościowo-jakościowe, oparte na kwestionariuszu ankiety, wśród 372 polskich pracowników współpracujących z imigrantami z Ukrainy. Ustalono zależności odpowiedzi z pięcią respondentów przy wykorzystaniu współczynnika kontyngencji V-Cramera dla zmiennych kategoryalnych. Okazało się, że znaczna część polskich pracowników ma dobrą opinię o współpracujących z nimi imigrantach z Ukrainy. Uważają, że mają oni pozytywny stosunek do pracy, efektywnie pracują, szybko się uczą i są bardzo zmotywowani do pracy.

*Słowa kluczowe:* imigranci z Ukrainy, praca, braki na rynku pracy, rozwój.

#### Abstract

The main aim of this research is to recognize the opinions of Polish workers regarding Ukrainian immigrant workers cooperating with them. The scope of detailed objectives focuses on the problems which are faced by Polish workers while cooperating with Ukrainian immigrant workers and the particular characteristics indicated by Polish workers. The main reason to initiate this research is the existence of numerous deficits of labor market in Poland and the attempts to find the effective solution. It turns out that one of the most effective solutions to break the deadlock in current deficits of labor market is the employment of immigrant workers from Ukraine. Nevertheless not all Polish workers are open and friendly to immigrant workers from Ukraine, and treat them as competition. This negative opinion of Polish workers regarding Ukrainian immigrant workers may result in the variety of problems and inconveniences as well as it may significantly impact the work results in a negative way. Thus the recognition of opinions of Polish workers concerning Ukrainian immigrant workers constitutes the major area of interest of employers and work agencies, nowadays commonly and eagerly hiring them in their enterprises. The quantitative and qualitative research has been conducted based on the questionnaire distributed among 372 Polish workers, cooperating with immigrants from Ukraine. There have been found dependencies of responses with the gender of respondents with the application of V-Kramer contingency coefficient for category variables. It has been concluded that the significant group of Polish workers expresses a positive opinion regarding immigrant workers from Ukraine. They claim that Ukrainian workers have positive attitude towards work, work effectively, acquire skills and knowledge instantly and are more motivated to work.

*Keywords:* immigrants from Ukraine, work, labour market shortcomings, development.

## Wstęp

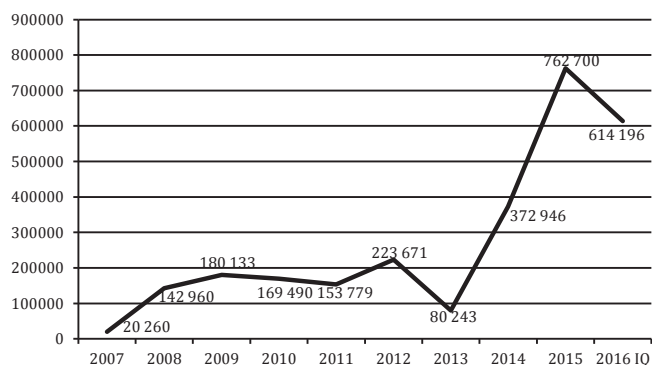
Szacuje się, że w Polsce przebywa około miliona osób z Ukrainy, choć dokładne dane nie są znane [Gumińska 2010, s. 81]. Jednak tylko w pierwszym kwartale 2016 roku odnotowano aż 614 196 tys. oświadczeń o zamiarze zatrudnienia imigrantów z Ukrainy w Polsce [MRPiPS 2015, 2016]. Wysoka liczba wydanych oświadczeń oznacza duże zainteresowanie pracodawców, którzy z powodu braków na rynku pracy i zapotrzebowania na określone kwalifikacje chętnie zatrudniają pracowników z Ukrainy [Kaczmarczyk 2014, s. 15; Kubiciel-Lodzińska 2012, s. 20-25]. Jak wskazują badania, mają oni potencjał kompetencyjny. Aż 36% z nich ma wyższe wykształcenie drugiego stopnia, 2,8% doktorat, a 59% wykształcenie średnie [Koshulko, Koshulko 2016, s. 261]. Zatrudnianie wykwalifikowanych imigrantów wpływa na rozwój polskiej gospodarki [Koshulko, Koshulko 2016], na wzrost innowacyjności i ogólny rozwój oraz dyfuzję wiedzy [Nathan 2014, s. 3-4]. Warto jednak w tym miejscu podkreślić, iż Polacy stosunkowo rzadko oczekiwali od imigrantów wysokich kwalifikacji zawodowych (dziewiąta pozycja). Może to potwierdzać opinię [Nathan 2014, s. 2], że znaczenie wykwalifikowanych imigrantów dla ekonomii jest wciąż w Polsce mało rozumiane. Z pewnością inny pogląd na tę kwestię mają obecni pracodawcy. Duże braki w kompetencjach obserwowane współcześnie na rynku pracy [ManpowerGroup 2015, 2016] sprawiły, że pracodawcy bardzo chętnie korzystają z potencjału imigrantów z Ukrainy. Niekorzystne statystyki demograficzne w Polsce i prognozy, iż w latach 2015-2020 ubędzie blisko 590 tys. osób w wieku produkcyjnym, a do 2030 roku zasoby pracy zmniejszą się o ponad 1,5 mln osób [Hajec 2015] wskazują, iż imigranci z Ukrainy nie tylko obecnie, ale i w przyszłości stanowią będą kluczowy czynnik budowania potencjału i rozwoju organizacji. Jednak wiele zależy od tego, czy współpracujący z nimi polscy pracownicy będą mieli o nich dobrą opinię i czy będą do nich przyjaźnie nastawieni. Zła opinia może być powodem licznych problemów i negatywnie wpływać na efekty pracy oraz funkcjonowanie organizacji. Dlatego też kwestia ta stanowi ważny obszar zainteresowań wszystkich agencji zatrudnienia i licznych pracodawców, którzy obecnie bez imigrantów z Ukrainy nie mogliby rozwijać swoich organizacji. Problematyka ta jest słabo rozpoznana zwłaszcza w sytuacji bardzo dużego nasilenia napływu do Polski imigrantów z Ukrainy, jaki dokonał się od 2013 r. Sytuacja ta uzasadniała konieczność przeprowadzenia badań opisanych w niniejszym opracowaniu. Dlatego też celem głównym niniejszego opracowania było ustalenie, jaka jest opinia polskich pracowników na temat współpracujących z nimi imigrantów z Ukrainy.

Realizacja badań służyła weryfikacji hipotezy, że ta opinia jest pozytywna.

### 1. Opinia polskich pracowników o imigrantach z Ukrainy w świetle literatury przedmiotu

Opinia polskich pracowników o imigrantach z Ukrainy podejmujących pracę w Polsce kształtowała się na przestrzeni lat na podstawie kilku czynników. Należą do nich np.: podłoże historyczne, sytuacja polityczna, wychowanie w tradycji chrześcijańskiej, poziom akceptacji imigrantów przez społeczeństwo,

skala imigracji, częstotliwość i rodzaj kontaktów między przedstawicielami obu narodów i istniejąca sytuacja na rynku pracy (zapotrzebowanie na kwalifikacje). Szczególnie ten ostatni czynnik wydaje się kluczowy, bowiem gdy rynek pracy jest „rynkiem pracodawcy”, może nasilać się niechęć do współpracowników z Ukrainy, którzy mogą zostać potraktowani jako konkurencja odbierająca miejsca pracy. W sytuacji braków na rynku pracy i istnienia „rynku pracownika” przychyłość wobec imigrantów z Ukrainy może rosnąć, i to nie tylko u pracodawców, ale i współpracowników. Równie ważna wydaje się skala imigracji z Ukrainy. Napływ tych pracowników w stosunku do 2010 roku wzrósł niemalże sześciokrotnie (rysunek 1).



Rysunek 1. Liczba wydanych oświadczeń o zamiarze zatrudnienia pracowników z Ukrainy

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z [MRPiPS 2016].

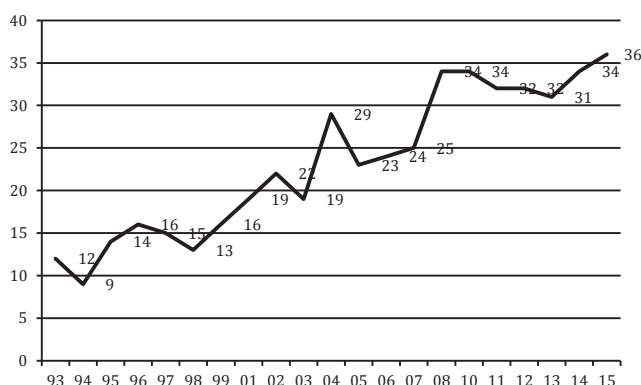
Zmienia to rodzaj relacji Polaków z Ukraincami ze sporadycznych, turystycznych i handlowych, na coraz częstsze zawodowe. Warto zatem na tle powyższych czynników prześledzić, jaka była opinia polskich pracowników o imigrantach z Ukrainy na przestrzeni ostatnich lat. Obraz Ukraińców często był nacechowany stereotypami. Warto dodać, iż w ostatniej dekadzie XX wieku polskie społeczeństwo było uważane przez socjologów za co najmniej niechętnie nastawione do obcych, jeśli nie wprost za ksenofobiczne [De Carvalho 1990]. Z pewnością rzutowało to na sposób postrzegania imigrantów z Ukrainy. Nakładał się na to pryzmat historyczny, w tym krwawe wydarzenia II wojny światowej. W ostatniej dekadzie XX wieku Ukraińcy najczęściej występowali w roli imigrantów ekonomicznych zajmujących się handlem i pracą „na czarno”. Część społeczeństwa uznawała ich w tym czasie za zacofanych (43%), nieuczciwych (38%), nietolerancyjnych, niewykształconych, zaniedbanych i samowolnych (po 37% badanych). Wśród pozytywnych cech wymieniano natomiast gościnność (32%) i religijność (30%). W odniesieniu do pracowitości 26% respondentów uważało ich za pracowitych i dokładanie tyle samo za leniwych [Konieczna 2001, s. 32-33]. Prawie 10 lat później Ukraińcy są postrzegani w Polsce jako dobrzy pracownicy [Gumińska 2010, s. 88]. Większość osób, które miały do czynienia z pracownikami z Ukrainy, wyrażała satysfakcję z ich pracy (w sumie 58% „zadowolonych” i „raczej zadowolonych”) [Konieczna 2003, s. 8]. Dopiero w ostatniej dekadzie wobec poważnych braków na rynku pracy [ManpowerGroup 2015; 2016] zaczęto dostrzegać w imigrantach z Ukrainy szansę na rozwiązanie problemów pracodawców i doceniać ich pozytywny wpływ na polską gospodarkę.

Ekonomiczny cel przyjazdu Ukraińców do Polski u części polskiego społeczeństwa stale wywołuje jednak obawy o utratę pracy. W 2003 r. uważało tak 44% respondentów [Konieczna 2003, s. 9]. Warto podkreślić, iż podzielone są zdania na temat tego, czy Ukraińcy zabierają pracę Polakom, czy też wykorzystują nisze na rynku pracy, to znaczy podejmują się zajęć, których Polacy nie chcą wykonywać. Pogląd drugi – o wykorzystaniu nisz – miał więcej zwolenników (50%) niż przekonanie o tym, że Ukraińcy zabierają Polakom pracę (44%). Jednocześnie jednak niemal co czwarty badany był przekonany, że występują oba zjawiska razem – czyli Ukraińcy podejmują się zajęć, których Polacy nie chcą wykonywać, i jednocześnie zabierają pracę Polakom [Konieczna 2003, s. 9]. W 2013 r. już 54% badanych obawiało się utraty pracy [Soral, Hansen, Bilewicz 2014, s. 2]. Nie podziela takiego poglądu Gumińska – jej zdaniem nie widać potencjalnego źródła konfliktu, wrogości czy też niechęci na tle konkurencji o pracę [Gumińska 2010, s. 89]. W ciągu ostatnich lat zmieniał się pogląd na temat uznawania obecności Ukraińców w Polsce za korzystny. W 1999 roku 64% Polaków uznawało, że obecność Ukraińców w Polsce jest niekorzystna (15% zaś, że korzystna). Badani dostrzegali więcej pozytywnych stron w obecności w naszym kraju obywateli Europy Zachodniej i USA, czyli z państw lepiej rozwiniętych [CBOŚ 1999, s. 4]. Jednak w 1999 r. niemal co trzeci respondent (31%) był zdania, że w ogóle nie powinno się w Polsce zezwalać na pracę cudzoziemców [Łodziński 2003].

Prezentowane tu postawy najsilniej uzależnione były od wieku. Przy czym zależność ta okazała się niemal liniowa – im młodszy respondent, tym bardziej otwarcie na imigrantów. W najmłodszej kategorii wiekowej (18-24 lata) w sumie 60% ankietowanych wyraziło pogląd, że należy zezwolić na pracę wszystkim imigrantom lub też zrobić to wtedy, gdy jest dla nich praca [Fundacja Stefana Batorego 2002]. W 2001 r. ponad połowa badanych Polaków za nieakceptowalne uważała przyznanie Ukraińcowi polskiego obywatelstwa czy też dopuszczenie go do pełnienia jakichkolwiek funkcji kierowniczych [Konieczna 2001, s. 30]. W 2004 r. już tylko 47% badanych uważało, że obecność Ukraińców jest niekorzystna, a 27% że korzystna [CBOŚ 2004, s. 3]. Widoczna jest tendencja wzrostu sympatii do Ukraińców [Strzeszewski 2003]. W 2015 r. sytuacja jeszcze bardziej się poprawiła. Więcej osób uważało, że obecność Ukraińców jest korzystna (38%) niż niekorzystna (35%) [CBOŚ 2015]. Poziom sympatii Polaków do Ukraińców w perspektywie lat 2001-2015 wzrósł o 17% [CBOŚ 2015; Konieczna 2001, s. 27-28].

Porównanie badań przeprowadzonych w perspektywie ostatnich 22 lat prowadzi zatem do wniosku, iż sympatia do Ukraińców poprawiła się, na co wskazują dane zobrazowane na rysunku 2 [CBOŚ 2015, s. 1]. Jednak prezentowane w literaturze przedmiotu wyniki badań nie zawsze są jednoznaczne. Jedne wskazują, że większość respondentów uważa, iż Ukraińcom powinno się umożliwić dostęp do pracy w Polsce, jeśli nie ma Polaków chętnych do pracy na danym stanowisku. W 2008 r. uważało tak 74% badanych, a w 2010 roku 73% [CBOŚ 2008, s. 9, CBOŚ 2010, s. 7-8]. Inne badania wskazują na zgoła odmienny pogląd – większość Polaków uważa, że rząd powinien dążyć do tego, aby zmniejszyła się liczba Ukraińców w Polsce. Takie przekonanie miało 67% osób nieznających żadnego

Ukraińca i 53% osób znających chociaż jednego Ukraińca [CBOŚ 2010]. Widoczne są zatem różnice w prezentowanych wynikach badań i poglądach [Gumińska 2010, s. 89; Konieczna 2003, s. 9].



Rysunek 2. Zmiany w sympatii dla Ukraińców w latach 1993-2015

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [CBOŚ 2015, s. 3].

Problematyka ta zatem wymaga głębszego rozpoznania, zwłaszcza w kontekście bardzo dużego napływu w ostatnich latach imigrantów z Ukrainy.

## 2. Metodyka badań

Celem badań było ustalenie, jaka jest opinia polskich pracowników na temat współpracujących z nimi imigrantów z Ukrainy, wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów zawartych ze spółką Otto Workforce Polska. Przeprowadzona eksploracja empiryczna pozwoliła na znalezienie odpowiedzi na postawione problemy badawcze, które przybrały postać następujących pytań:

1. Na jakie problemy napotykają polscy pracownicy w kontaktach ze współpracującymi z nimi pracownikami z Ukrainy?
2. Co zdaniem polskich pracowników charakteryzuje pracę imigrantów z Ukrainy w stosunku do pracowników z Polski?
3. Jakie motywy zdaniem polskich pracowników współpracujących z imigrantami z Ukrainy skłoniły ich pracodawcę do zatrudnienia pracowników z Ukrainy?
4. Czy pracodawca poinformował polskich pracowników, dlaczego zdecydował się zatrudnić imigrantów z Ukrainy?

Pracownik – imigrant z Ukrainy w niniejszych badaniach był definiowany jako obywatel Ukrainy, który podjął pracę w Polsce w celach zarobkowych. Praca tymczasowa w niniejszych badaniach była definiowana, zgodnie z ustawą z 9.07.2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (DZ. U. z 2015 r. poz. 1220), jako forma zatrudnienia o charakterze okresowym, w którą zaangażowane są trzy podmioty: pracownik, agencja pracy tymczasowej oraz klient agencji, tzw. pracodawca-użytkownik. Łączny okres zatrudnienia pracownika tymczasowego u jednego pracodawcy-użytkownika w ciągu kolejnych trzech lat nie może przekroczyć 18 miesięcy. Podmiotem zatrudniającym jest agencja pracy tymczasowej, która deleguje pracowników do wypełnienia na rzecz pracodawcy-użytkownika ustalonych zadań:

- a) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym;
- b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę-użytkownika nie byłoby możliwe;
- c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę-użytkownika.

Przeprowadzono badania ilościowo-jakościowe oparte na kwestionariuszu ankiety wśród 372 polskich pracowników współpracujących z imigrantami z Ukrainy, którzy wykonywali pracę tymczasową na podstawie umów zawartych ze spółką Otto Workforce Polska. Jest to jedna z największych agencji pośrednictwa pracy tymczasowej w Europie. Aż 91% badanych to pracownicy fizyczni, 43% stanowiły kobiety, a 57% mężczyźni. Zastosowano dobór celowy próby, głównie ze względu na możliwości przeprowadzenia badań. W ten sposób zawężono liczbę badanych przypadków i minimalizowano różnice między nimi, by wyeksponować i lepiej rozpoznać zjawiska będące przedmiotem badania [Frankfort-Nachmias, Nachmias 2001, s. 198-199; Kotler 2005, s. 136-137]. Badania przeprowadzono w 2015 r. na terenie Polski. Ankieterzy kontaktowali się z polskimi pracownikami, współpracującymi z imigrantami z Ukrainy i zadawali im pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety, zapisując odpowiedzi. Otrzymane wyniki poddano analizie statystycznej przy wykorzystaniu pakietu statystycznego IBM SPSS Statistics wersja 21.0. Ustalono zależności odpowiedzi z płcią respondentów przy wykorzystaniu współczynnika kontyngencji V-Cramera dla zmiennych kategoryalnych.

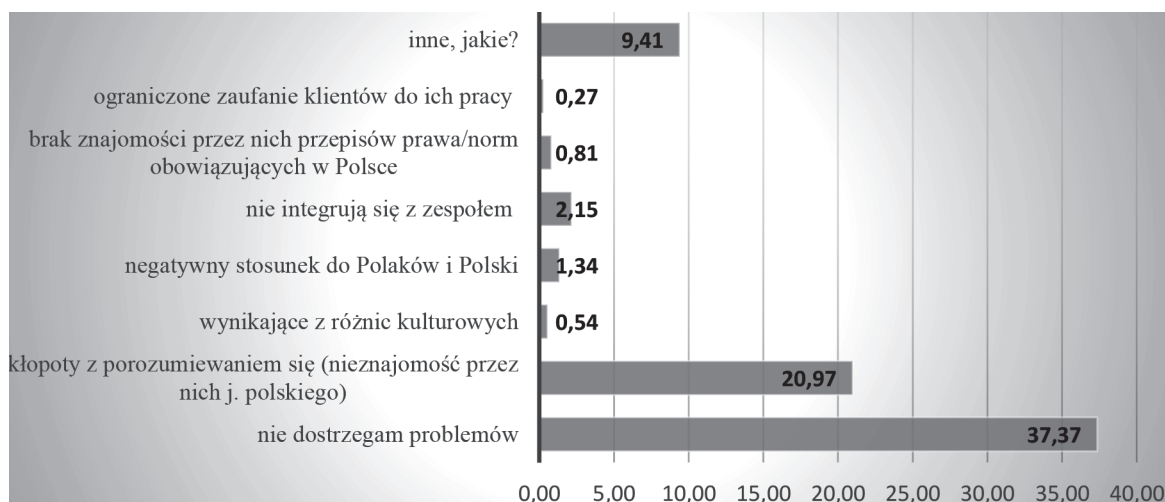
### 3. Opinia polskich pracowników na temat współpracujących z nimi imigrantów z Ukrainy – wyniki badań

Znaczna część polskich pracowników (37%) nie napotyka na żadne problemy w kontaktach ze współpracującymi z nimi pracownikami z Ukrainy. Tylko część badanych (21%) ma pewne kłopoty z porozumiewaniem się, ze względu na słabą znajomość

przez Ukraińców języka polskiego. Za przejaw dobrej opinii o imigrantach z Ukrainy należy uznać to, iż w zasadzie nie wskazano żadnych innych istotnych problemów (rysunek 3). Dzięki zastosowaniu współczynnika kontyngencji V-Cramera dla zmiennych kategoryalnych stwierdzono pewne związki płci badanych z negatywnym stosunkiem imigrantów z Ukrainy do Polaków i Polski. Okazało się, że mężczyźni częściej spotykają się z problemem negatywnego nastawienia do Polaków i Polski w porównaniu z kobietami uczestniczącymi w badaniu (współczynnik V-Cramera:  $V = .10$ ,  $p = .05$ ). Warto jednak zaznaczyć, że wartość współczynnika V sugeruje, iż zaobserwowany związek jest słaby. Należy z ostrożnością podchodzić do interpretacji tego wyniku, gdyż liczebność kobiet, które wskazały na ten problem, była znacznie mniejsza niż mężczyzn. Wynik zatem może być efektem przypadku.

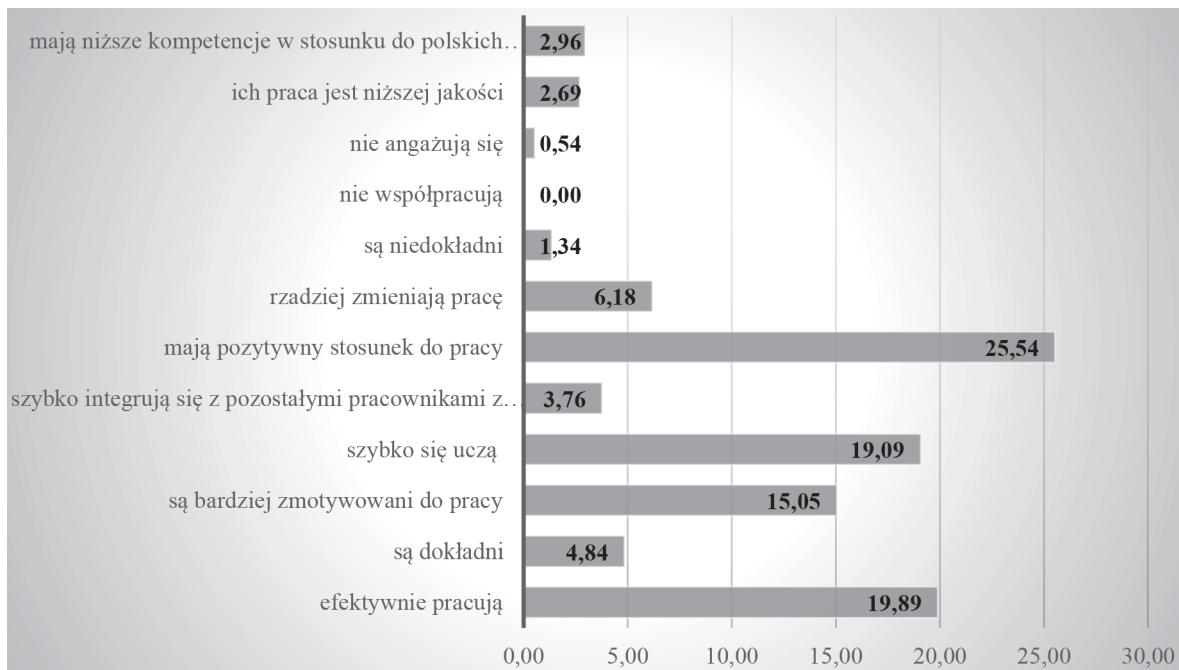
Badani uważają, że pracownicy z Ukrainy w stosunku do pracowników z Polski mają bardziej pozytywny stosunek do pracy (26%), efektywniej pracują (20%), szybciej się uczą (19%), są bardziej zmotywowani do pracy (15%) i rzadziej ją zmieniają (6%) (rysunek 4). Ten ostatni aspekt dostrzegają stosunkowo częściej mężczyźni (8,5%) niż kobiety (3,1%). Stwierdzony związek jest jednak słaby (współczynnik V-Cramera:  $V = .11$ ,  $p = .003$ ).

W opinii badanych do najważniejszych motywów zatrudniania pracowników z Ukrainy należą niższe koszty zatrudniania pracowników (40%) i niewystarczająca liczba pracowników w regionie (28%) (rysunek 5). Po zastosowaniu współczynnika kontyngencji V-Cramera stwierdzono pewne związki płci badanych z opinią, że do najważniejszych motywów zatrudniania pracowników z Ukrainy należy brak wystarczającej liczby pracowników w regionie (współczynnik V-Cramera:  $V = .11$ ,  $p = .04$ ). Taki wynik oznacza, że stosunkowo więcej kobiet (ok. 33,8%) w porównaniu z mężczyznami (24,1%) uważa, iż brak wystarczającej liczby pracowników w regionie motywował pracodawcę do zatrudnienia Ukraińców. Związek ten należy zakwalifikować jako słaby.



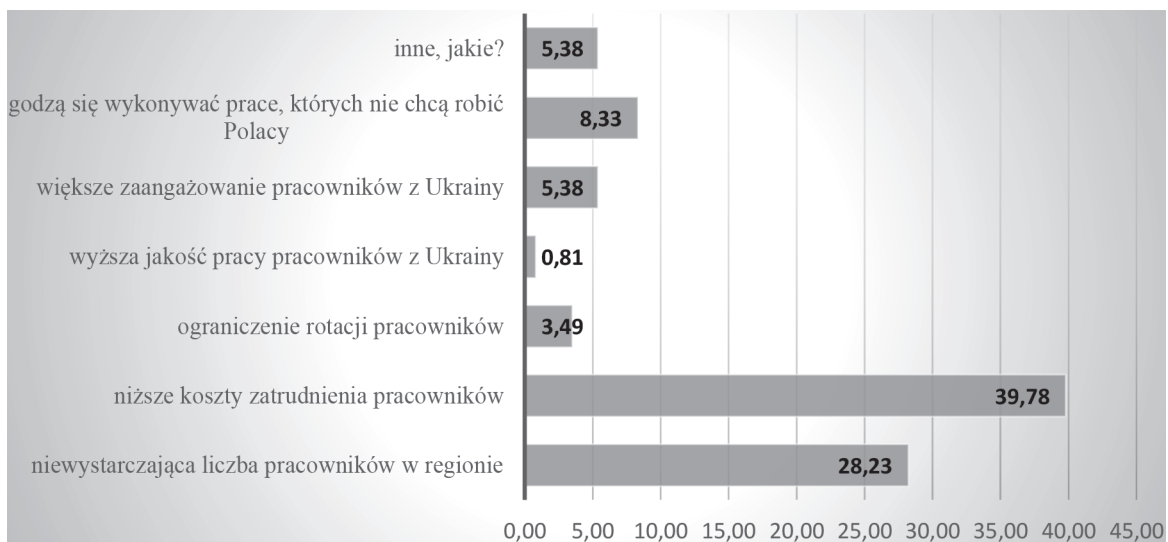
Rysunek 3. Problemy, jakie napotykać polscy pracownicy w kontaktach ze współpracującymi z nimi pracownikami z Ukrainy

Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 4. Elementy charakteryzujące imigrantów z Ukrainy w stosunku do pracowników z Polski (jeśli chodzi o ich pracę) w opinii badanych

Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 5. Motywy, jakie skłoniły pracodawcę do zatrudnienia pracowników z Ukrainy w opinii badanych (w %)

Źródło: badania własne.

Okazało się, że pracodawca nie uznał za konieczne informować polskich pracowników, dlaczego zdecydował się zatrudnić imigrantów z Ukrainy. Potwierdziło to 89% badanych. Tylko co dziesiątemu polskiemu pracownikowi wyjaśniono powody takiej decyzji (11%). Kobiety częściej deklarowały fakt bycia informowanymi o powodach zatrudniania imigrantów z Ukrainy w porównaniu z mężczyznami (współczynnik V-Cramera  $V = .15$ ,  $p = .004$ ). Należy jednak zaznaczyć, że wartość współczynnika V sugeruje, iż zaobserwowany związek jest słaby. Trzeba więc ostrożnie podchodzić do interpretacji tego wyni-

ku, gdyż liczebność kobiet, która wskazała na tę przyczynę, była znacznie mniejsza niż mężczyzn. Wynik może być zatem efektem przypadku.

### Wnioski, dyskusja i postulaty

Badani polscy pracownicy mają dobrą opinię o współpracujących z nimi pracownikach z Ukrainy. W zasadzie nie napotykają na żadne problemy w kontaktach z nimi. Tylko niewielka część z nich ma pewne kłopoty z porozumiewaniem się ze

względu na słabą znajomość przez Ukraińców języka polskiego. Polscy pracownicy doceniają u nich pozytywny stosunek do pracy, dobrą efektywność, to, że szybko się uczą, są zmotywowani do pracy i rzadziej ją zmieniają niż polscy pracownicy. Uzyskane wyniki badań można uznać za pozytywne z perspektywy uzupełniania przez ukraińskich pracowników braków na polskim rynku pracy i wykorzystania ich potencjału do rozwoju przedsiębiorstw w Polsce.

Pewne wnioski nasuwają się po porównaniu uzyskanych wyników badań z wcześniejszymi. Zdecydowanie poprawił się wizerunek pracownika z Ukrainy w oczach współpracujących z nimi polskich pracowników w odniesieniu do badań przeprowadzonych u schyłku XX wieku [Konieczna 2001, s. 32-33]. Badani polscy pracownicy nadal uważają, że do najważniejszych motywów zatrudniania pracowników z Ukrainy należą niższe koszty ich zatrudniania, co potwierdza utrzymywanie się tego poglądu od wielu lat [Wafflard 2011, s. 3]. Należy uznać, iż jest to objaw stereotypowego podejścia, gdyż zgodnie z ustawą z 9.07.2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (DZ. U. z 2015 r. poz. 1220) nie wolno płacić imigrantom niższych stawek niż polskiemu pracownikowi. Badani Polacy dostrzegają, że ważną przyczyną zatrudniania imigrantów z Ukrainy stał się brak polskich pracowników gotowych podjąć pracę. Potwierdza to wyniki wcześniejszych badań [Kubiciel-Łódzińska 2010] i wskazuje, że polscy pracownicy wykazują zrozumienie dla tej sytuacji.

Uzyskane wyniki badań określające, że tylko 21% Polaków współpracujących z imigrantami z Ukrainy napotyka na kłopoty z porozumiewaniem się, potwierdza inne badania. Wykazały one, że większość imigrantów z tego kraju sprawnie posługuje się językiem polskim [Gumińska 2005]. Analiza uzyskanych wyników uprawnia także do sformułowania wniosku, że ważną przyczyną zatrudniania imigrantów z Ukrainy stała się w oczach polskich pracowników nie tylko ich dobra efektywność i pozytywny stosunek do pracy, ale także konieczność zmniejszenia rotacji pracowników, gdyż Ukraińcy rzadziej zmieniają pracę. Warto podkreślić, iż rotacja w Polsce osiągnęła w IV kwartale 2015 r. 24%, a I kwartale 2016 r. była najwyższa, bo osiągnęła aż 27% [Randstad 2016]. Wnioski z przeprowadzonych badań teoretycznych i empirycznych skłaniają zatem do uznania przyjętej hipotezy za zasadną. Okazało się, że polscy pracownicy mają dobrą opinię na temat współpracujących z nimi imigrantów z Ukrainy. Może to w przyszłości znacznie poprawić poziom akceptacji dla zatrudniania w przedsiębiorstwach w Polsce imigrantów z Ukrainy i wykorzystania ich do budowania potencjału i rozwoju polskich organizacji.

## Literatura

- CBOŚ, 2004, *Obcokrajowcy w Polsce. Komunikat z Badań CENTRUM BADANIA OPINII SPOŁECZNEJ*, Warszawa, BS/141/2004, [http://www.bezuprzedzen.org/doc/030bcokrajowcy\\_w\\_Polsce\\_2004\\_CBOS.pdf](http://www.bezuprzedzen.org/doc/030bcokrajowcy_w_Polsce_2004_CBOS.pdf); Data udostępnienia: 03-12-2016.
- CBOŚ, 2008, *Obcokrajowcy w Polsce. Raport CENTRUM BADANIA OPINII SPOŁECZNEJ*, Warszawa, BS/73/2008. <http://www.cbos.pl>

- SPISKOM.POL/2008/K\_073\_08.PDF; Data udostępnienia: 03-12-2016.
- CBOŚ, 2010, *Praca cudzoziemców w Polsce, Raport CENTRUM BADANIA OPINII SPOŁECZNEJ*, Warszawa, BS/148/2010. [http://www.bezuprzedzen.org/doc/praca\\_cudzoziemcow\\_w\\_polsce.pdf](http://www.bezuprzedzen.org/doc/praca_cudzoziemcow_w_polsce.pdf); Data udostępnienia: 03-12-2016.
- CBOŚ, 2015, *Przybysze z bliska i z daleka, czyli o imigrantach w Polsce*, Warszawa, nr 93, [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2015/K\\_093\\_15.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2015/K_093_15.PDF); Data udostępnienia: 03-12-2016.
- De Carvalho P., 1990, *Studenci obcokrajowcy w Polsce*, Instytut Socjologii UW, Warszawa.
- Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D., 2001, *Metody badawcze w naukach społecznych*, Zysk i S-ka, Poznań.
- Fundacja im. Stefana Batorego, 2002, *Wizy dla Ukraińców, Badanie przeprowadzone przez Centrum Badania Opinii Społecznej na zlecenie Fundacji im. Stefana Batorego w dniach 7-8 grudnia 2002 r.*, <http://slideplayer.pl/slide/433372/>; Data udostępnienia: 3.12.2016.
- Gumińska V., 2010, *Imigranci zatrudnieni w Polsce po wstąpieniu Polski do UE*, Akademia Leona Koźmińskiego, Warszawa.
- Hajec M., 2015, *Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy w Polsce*, rynekpracy.pl, Sedlak & Sedlak, <http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/n.385/email.111984/wpis.987>; Data udostępnienia: 24-11-2015.
- Kaczmarczyk P., 2014, *Dla kogo Polska jest „zieloną wyspą”?*, Instytut Obywatelski, <http://www.institutobywatelski.pl/18708/lupa-institutu/dla-kogo-polska-jest-zielona-wyspa>; Data udostępnienia: 03-12-2016.
- Konieczna J., 2001, *Polska – Ukraina wzajemny wizerunek*, Instytut Spraw Publicznych.
- Konieczna J., 2003, *Polacy – Ukraińcy, Polska – Ukraina. Paradoksy stosunków sąsiedzkich*, Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.
- Koshulko O., Koshulko V., 2016, *The role of Ukrainians in the economic growth of Poland*, „Word Scientific News”, nr 42, s. 256-266.
- Kotler P., 2005, *Marketing*, Rebis, Poznań.
- Kubiciel-Łódzińska S., 2012, *Zatrudnienie cudzoziemców w województwie opolskim – wyniki badań empirycznych*, „Polityka Społeczna”, nr 8, s. 20-25.
- Łódziński S., 2003, *Akceptacja, dystans i zagrożenie. Wybrane problemy społecznej akceptacji pracy cudzoziemców w Polsce w latach dziewięćdziesiątych* [maszynopis], Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Łomiński S., 2002, *Opinie i postawy mieszkańców Polski wobec migracji i cudzoziemców w świetle badań opinii publicznej*, Kancelaria Sejmu Biuro Studiów i Ekspertyz, nr 200.
- ManpowerGroup, 2015, *Badanie Niedobór talentów 2015*, [http://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2016/09/2015\\_Talent\\_Shortage\\_Survey\\_lo\\_res.pdf](http://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2016/09/2015_Talent_Shortage_Survey_lo_res.pdf); Data udostępnienia: 01-12-2016.
- ManpowerGroup, 2016, *Barometr Manpower Perspektywy Zatrudnienia Polska Q4 2016. Raport z badania ManpowerGroup. IV kwartał 2016 roku*, <http://www.manpowergroup.pl/pl/raporty-rynku-pracy.html>; Data udostępnienia: 01-12-2016.
- MRPiPS, 2015, 2016, *Dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Oświadczenia 2015 i I Q 2016*, <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>; Data udostępnienia: 09-10-2016.

MRPiPS, 2016, *Raporty i analizy – Cudzoziemcy pracujący w Polsce*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>; Data udostępnienia 11-10-2016.

Nathan M., 2014, *The wider economic impacts of high-skilled migrants: a survey of the literature for receiving countries*, „IZA Journal of Migration”, s. 3-4.

Soral W., Hansen K., Bilewicz M., 2014, *Stosunek Polaków do imigrantów oraz jego korelaty – na podstawie Polskiego Sondażu Uprzedzeń 2013*, Centrum Badań nad Uprzedzeniami.

Strzeszewski M., 2003, Czy Polacy lubią inne narody? Komunikat z badań CBOS nr BS/1/2003, <http://www.cbos.com.pl>; Data udostępnienia: 03-12-2016.

Wafflard Z., *Rynek pracy cudzoziemców – raport EastWestlink 2011, 2011*, <http://docplayer.pl/14576278-Rynek-pracy-cudzoziemcow-raport-eastwestlink-2011.html>; Data udostępnienia: 03-12-2016.