

2022

BADANIE SOCJOLOGICZNE
EDYCJA III

RAPORT MOBILNOŚCI TRANSGRANICZNEJ

OBYWATELE UKRAINY NA POLSKIM RYNKU PRACY



Raport z III edycji badania socjologicznego „Obywatele Ukrainy na polskim rynku pracy”, przeprowadzonego przez EWL Group, Fundację Na Rzecz Wspierania Migrantów Na Rynku Pracy „EWL” i Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego

WPROWADZENIE	3
PROFIL RESPONDENTA: WIEK, PŁEĆ ORAZ REGION ZAMIESZKANIA	4
WYKSZTAŁCENIE, POLSKIE POCHODZENIE, ZNAJOMOŚĆ JĘZYKA POLSKIEGO	5
DOKUMENTY POBYTOWE: RODZAJ I OCENA	6
WIZY: SPOSÓB UBIEGANIA SIĘ I CZAS OCZEKIWANIA	7
WIZY: OCZEKIWANIE NA WIZYTĘ	8
ZEZWOLENIA NA POBYT	9
ZATRUDNIENIE W POLSCE: SPOSÓB ZNALEZIENIA ORAZ INFORMOWANIE O WARUNKACH	10
ZATRUDNIENIE W POLSCE: BRANŻA I KWALIFIKACJE	11
ZATRUDNIENIE W POLSCE: POZIOM SATYSFAKcji W TRAKCIE PANDEMII	12
PRZEDŁUŻANIE POBYTU W TRAKCIE PANDEMII	13
OPIEKA ZDROWOTNA, PANDEMIA I SZCZEPHENIA PRZECIWKO COVID-19	14
STAN ZDROWIA RESPONDENTA	15
CHĘĆ ZAMIESZKANIA W POLSCE	16
EMERYTURA, PODATKI	17
AKTYWNOŚĆ GOSPODARCZA	18
PERSPEKTYWY PRACY ZA GRANICĄ	19
METODOLOGIA	21
BADANIE W LICZBACH	22
TRENDY 2019-2021	23
OPINIE EKSPERTÓW	24
O AUTORACH BADANIA	26
RAPORTY EWL 2018-2021	27



ANDRZEJ KORKUS

Prezes Zarządu EWL Group

NIEODWRACALNE ZMIANY W MOBILNOŚCI TRANSGRANICZNEJ

Już po raz ósmy mam przyjemność przedstawić Państwu raport dotyczący zjawiska mobilności transgranicznej i sytuacji pracowników zagranicznych w Polsce. Analiza, którą oddaję w Państwa ręce, jest efektem badań przeprowadzonych przez ekspertów EWL Group we współpracy ze Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego.

W trakcie pandemii COVID-19 odpływ cudzoziemców z polskiego rynku pracy był mniej odczuwalny za sprawą dość otwartej polityki migracyjnej przyjętej przez polski rząd. To przede wszystkim dzięki liberalnemu podejściu do mobilności transgranicznej, cudzoziemcy, którzy w momencie wybuchu pandemii przebywali w naszym kraju, mogli cieszyć się automatycznie przedłużonym prawem pobytu i zezwoleniem na pracę, co pozwoliło związać ich z naszym rynkiem pracy na dłużej.

Obecnie, wobec globalnych problemów z dostępnością pracowników, zjawisko mobilności transgranicznej nabiera jeszcze większego znaczenia. Konkurencja o pracowników, nie tylko dostępnych na rynku lokalnym, ale także poza jego granicami, rośnie. Pozycja Polski jako kraju pierwszego wyboru niezmiernie cieszy, ale nie jest dana raz na zawsze. Warto o tym pamiętać zarówno kształtując politykę zatrudnienia w skali przedsiębiorstwa, jak i projektując ustawy wpływające bezpośrednio na dostęp pracowników transgranicznych do polskiego rynku pracy.

Jako pracodawcy, powinniśmy skupić naszą uwagę także na zmianie profilu pracowników ze Wschodu, którzy znają swoją wartość i coraz lepiej posługując się językiem polskim mają wyższe aspiracje zawodowe.

Wierzę, że analiza niniejszego raportu pozwoli polskim pracodawcom lepiej przygotować się do zmian, jakie czekają nas w najbliższych latach, a decydentom uświadomi, jak istotne jest sprawne wdrażanie mechanizmów prawnych pozwalających na łatwiejszą legalizację pobytu i pracy obcokrajowców w Polsce.

Zapraszam do lektury.



JAN MALICKI, DR H.C.

Dyrektor Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego

OBYWATELE UKRAINY W POLSCE W CENTRUM ZAINTERESOWAŃ POLSKICH BADACZY

Od kilku lat Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego ma przyjemność współtworzyć, wraz z ekspertami EWL Group, niezwykle istotny projekt badawczy, którego głównym celem jest jak najdokładniejsze uchwycenie zmian zachodzących na transgranicznym rynku pracy zarówno w kontekście profilu pracowników zagranicznych, regionu ich pochodzenia, poziomu wykształcenia, znajomości języka polskiego, jak i oczekiwań względem pracodawców oraz czynników determinujących podjęcie, często trudnej, decyzji o relokacji.

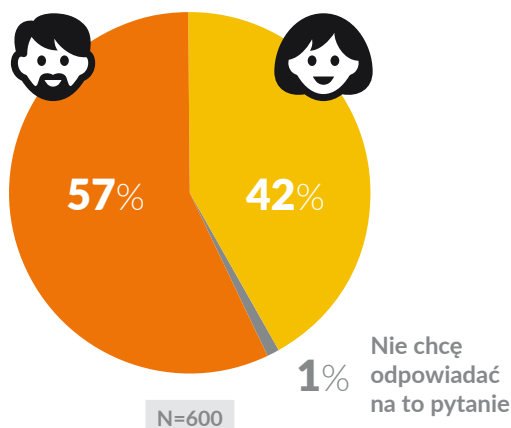
Najnowsze opracowanie jest kontynuacją badań naukowych Studium, wśród których szczególne miejsce zajmują badania terenowe przeprowadzone na Ukrainie pod koniec 2004 roku w trakcie Rewolucji Pomarańczowej, wywołanej sfałszowaniem wyborów prezydenckich. Badania powtórzono rok później w różnych regionach Ukrainy, a w 2007 roku w Kijowie. Podobne badanie przeprowadzono również w 2013 roku, podczas Rewolucji Godności (Euromajdanu). Warto także wspomnieć ankietę przeprowadzoną w polskich szkołach na Ukrainie w 2014 roku oraz przeprowadzone rok później badanie wśród posiadaczy Karty Polaka.

Obecna sytuacja gospodarcza i ekonomiczna, na którą wpływ ma zarówno trwająca od marca 2020 roku pandemia COVID-19, jak i zmiany demograficzne w krajach europejskich, powoduje, że jeszcze istotniejszym staje się znalezienie odpowiedzi na pytania: „Jakie aspekty są istotne dla cudzoziemców przy wyborze kraju migracji?” oraz „Co możemy zrobić, jakie kroki podjąć, aby utrzymać, a nawet wzmocnić, pozycję Polski jako kraju pierwszego wyboru?”

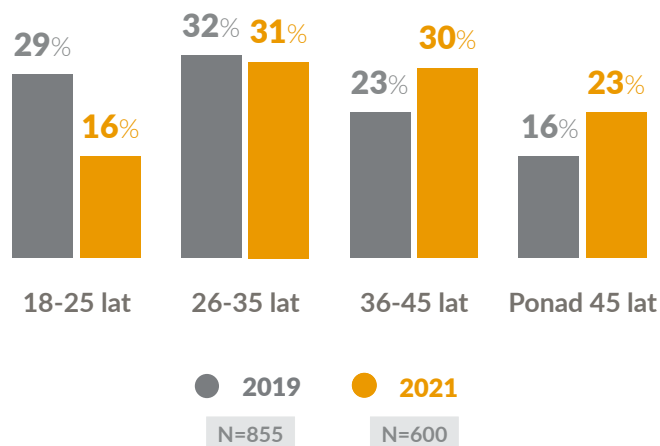
Mam pewność, że wyniki przeprowadzonych przez nas badań pozwalają dostrzec zmieniającą się perspektywę obywateli krajów wschodnich – ich rosnące aspiracje, możliwości zawodowe, gotowość do podejmowania wyzwań i zdobywania nowych kwalifikacji w zmieniającym się, zdigitalizowanym świecie.

Życzę ciekawej lektury.

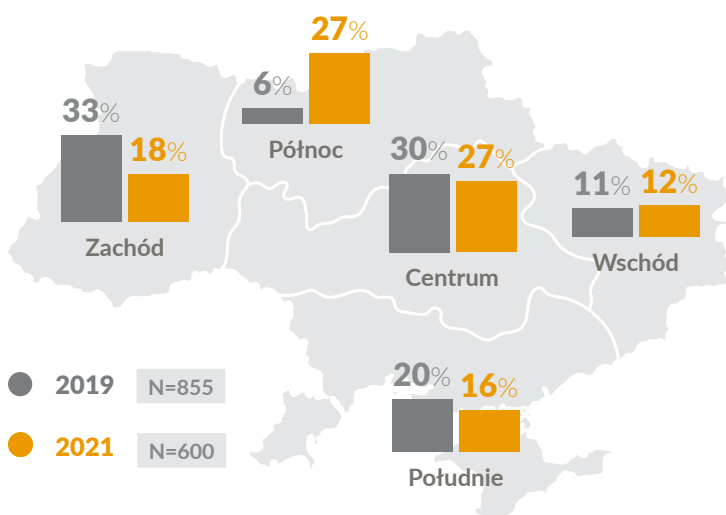
Płeć



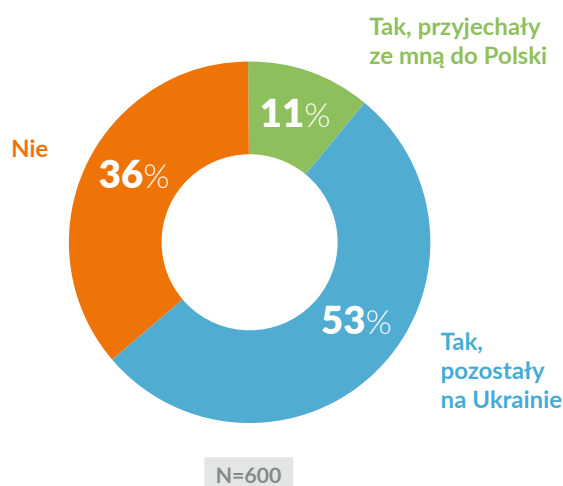
Wiek



Region zamieszkania na Ukrainie



Czy ma Pan/Pani dzieci?



Analizując profil uczestników badania pod kątem danych demograficznych warto wskazać na fakt, iż struktura płci respondentów biorących udział w ankiecie w grudniu 2021 roku, jest zbliżona do wyników z maja 2019 roku. Wśród obecnie pracujących 57% stanowią mężczyźni, co oznacza wzrost o 5 pkt. proc. względem 2019 roku. Może to wynikać z faktu, iż obecnie bardzo duże zapotrzebowanie na pracowników zagranicznych zgłasza przemysł budowlany, w którym zatrudnienie znajdują głównie mężczyźni, przy jednoczesnym ograniczonym zapotrzebowaniu na pracowników branży gastronomicznej i hotelarskiej.

Największą grupę migrantów z Ukrainy stanowią osoby w wieku 26-45 lat, jest ich 61%. Aktywność tej grupy wiekowej na polskim rynku pracy stale rośnie. W 2019 roku ta grupa stanowiła 55% ogółu badanych.

O 13 pkt. proc. w stosunku do badań sprzed dwóch lat spadł natomiast odsetek najmłodszych pracowników zagranicznych (18-25 lat). Wartym uwagi wydaje się fakt, iż co dziewiąty pracownik z Ukrainy przebywa w Polsce wraz z dziećmi.

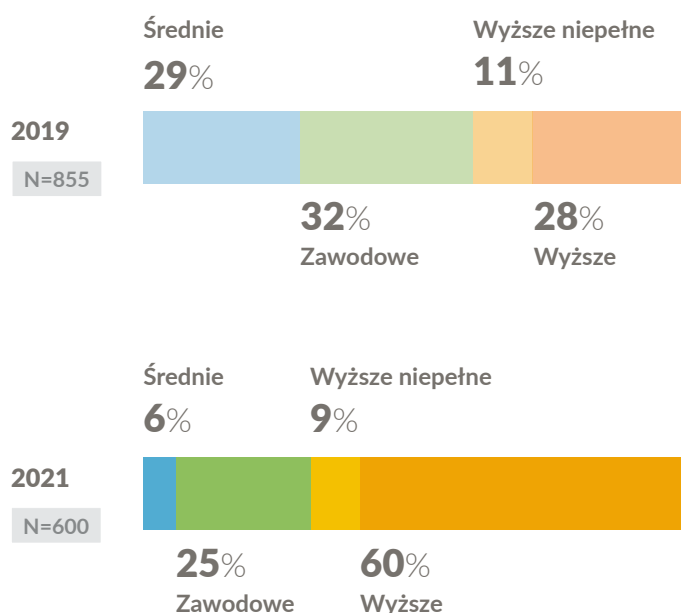
Obywatele Ukrainy, którzy zdecydowali się na pracę w Polsce pochodzą z różnych regionów swojego kraju. W ciągu ostatnich dwóch lat zdecydowanie wzrósł udział pracowników pochodzących z północy Ukrainy przy jednoczesnym zmniejszeniu się udziału zachodnich regionów kraju, które przestały odgrywać dominującą rolę w strukturze pochodzenia pracowników ze Wschodu. Migracja transgraniczna na Ukrainie przybiera bardziej zrównoważony charakter, staje się coraz mniej zależna od regionu pochodzenia.

Zdecydowana większość migrantów (69%) posiada wykształcenie wyższe lub niepełne wyższe. Udział najlepiej wykształconych pracowników ze Wschodu wzrósł w stosunku do 2019 roku o 30 pkt. proc. Wynikać może to z faktu, iż w ogólnej liczbie pracowników transgranicznych zwiększył się udział osób powyżej 26 roku życia oraz polski rynek szerzej otwiera się na zagranicznych specjalistów, zatrudniając ich już nie tylko do prostych prac w przemyśle i logistyce, ale także jako wykwalifikowanych fachowców i specjalistów np. w automotive czy branży IT.

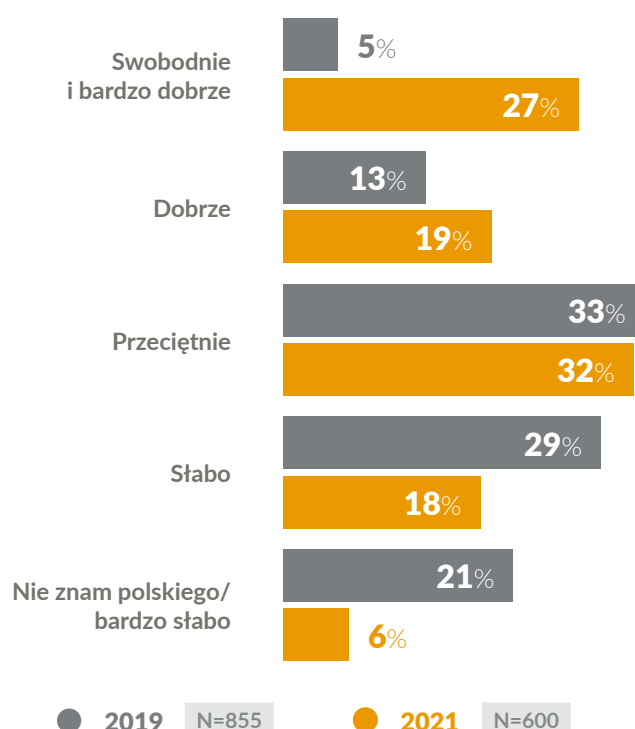
W ciągu ostatnich dwóch lat wzrosły także kompetencje językowe pracowników transgranicznych. Już 46% z nich deklaruje znajomość języka polskiego na poziomie dobrym i bardzo dobrym. Można tłumaczyć to faktem, iż zjawisko migracji na Ukrainie zdążyło się ugruntować i wielu uczestników ankiety to zapewne „pracownicy powracający”, czyli osoby, które cyklicznie migrują do Polski w celach zarobkowych.

Należy także podkreślić, iż 24% obywateli Ukrainy pracujących w naszym kraju deklaruje polskie pochodzenie.

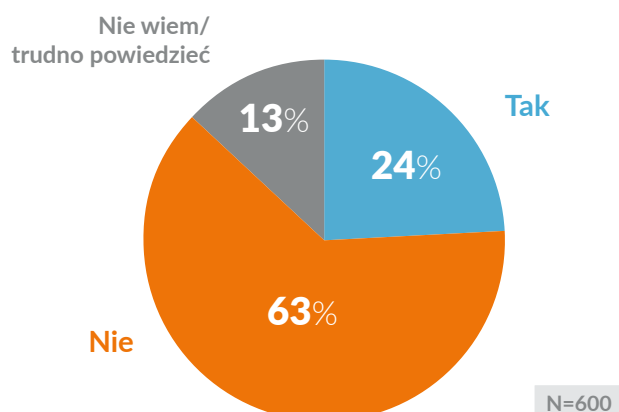
Wykształcenie



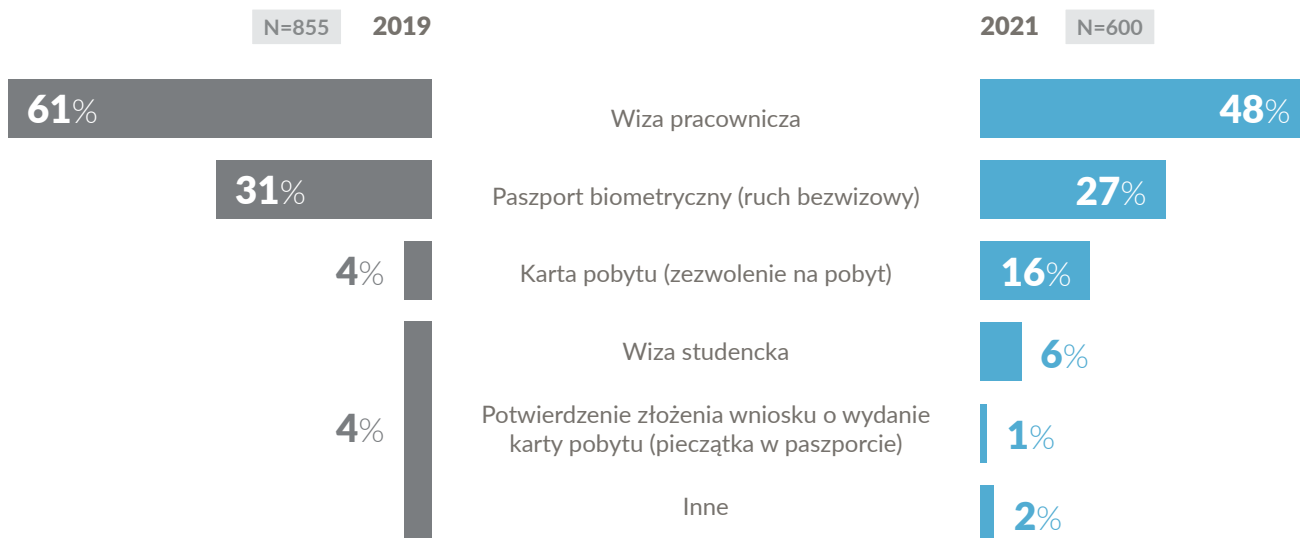
Jak Pan/Pani ocenia swoją znajomość języka polskiego?



Czy ma Pan/Pani polskie pochodzenie?

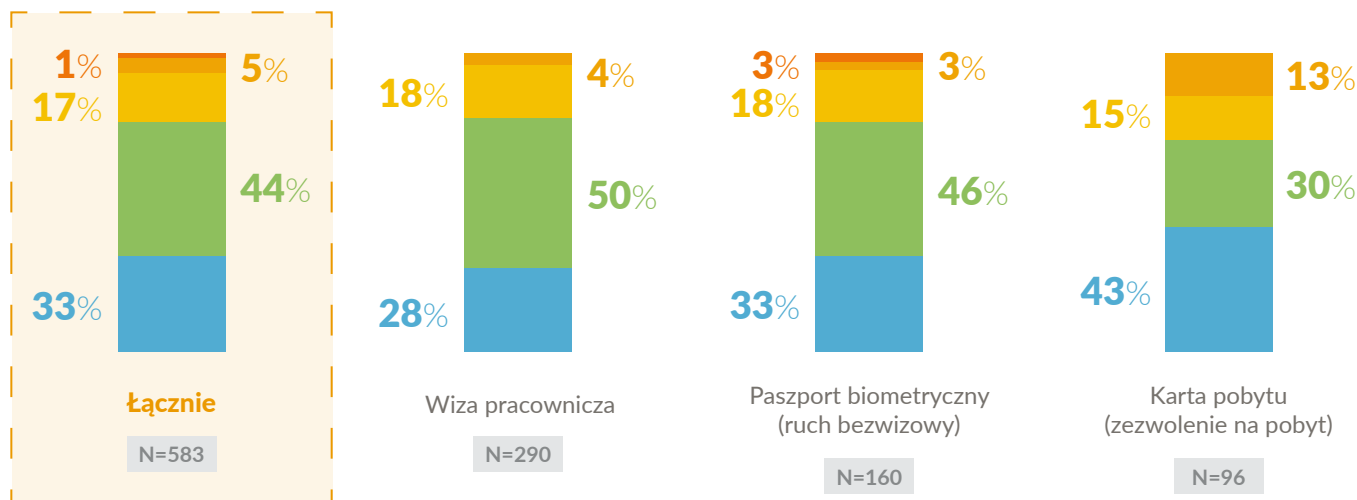


Na podstawie jakiego dokumentu przebywa Pan/Pani w Polsce?



Czy poleciliby/poleciliby Pan/Pani ten rodzaj dokumentu pobytowego swoim bliskim i znajomym?

● Zdecydowanie tak
 ● Raczej tak
 ● Trudno powiedzieć
 ● Raczej nie
 ● Zdecydowanie nie



Najczęściej pracownicy transgraniczni legalizują swój pobyt w Polsce na podstawie wiza pracowniczej. Zarówno z punktu widzenia pracodawcy, jak i pracownika, który po raz pierwszy przyjeżdża do Polski, dokument ten jest najbardziej pożądany. Przede wszystkim dlatego, że daje niezbędny na wdrożenie w nowe obowiązki czas, minimalizuje zakres formalności, a także pozwala na skompletowanie dokumentów do ewentualnego przedłużenia pobytu obcokrajowca w Polsce.

W stosunku do badań z 2019 roku wzrosła także liczba ankietowanych, którzy posiadają zezwolenia na pobyt w Polsce. Oznacza to, że coraz więcej pracowników wiąże się z polskimi pracodawcami na dłużej.

Dodatkowo wzrost udziału osób z kartami pobytu, a także wizami studenckimi, częściowo tłumaczy również rosnącą samoocenę znajomości języka polskiego.

Zdaniem respondentów najmniej wartym polecenia sposobem legalizacji pobytu w Polsce jest wjazd w ramach ruchu bezwizowego. Należy to prawdopodobnie tłumaczyć bardzo krótkim czasem możliwego pobytu w Polsce (do 90 dni).

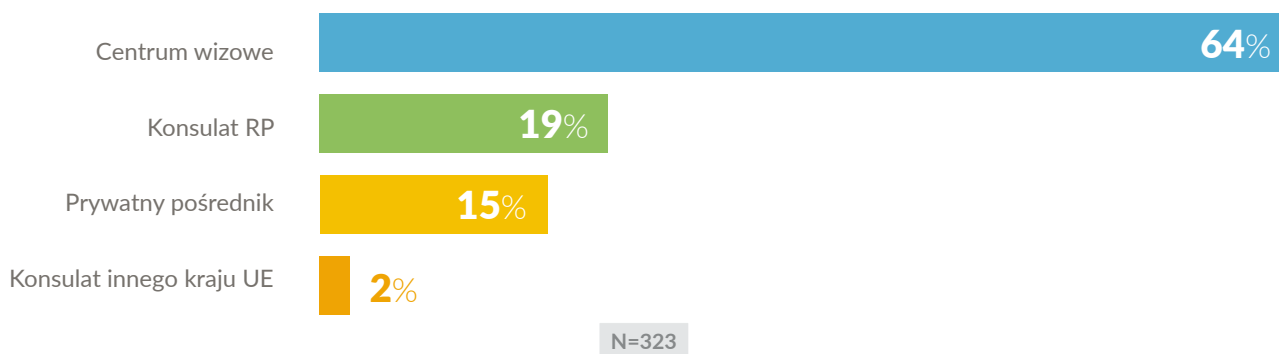
Z kolei pracownicy transgraniczni posiadający karty pobytu są najbardziej zadowoleni z możliwości, jakie daje ten dokument, i zdecydowanie poleciliby go swoim bliskim.

Z wnioskiem o wydanie wizy pracownicy transgraniczni najczęściej zgłaszają się do centrum wizowego (64%). Tylko co piąty respondent posiadający wizę uzyskał ją składając wniosek bezpośrednio w Konsulacie RP. Może to wynikać z faktu, iż czas oczekiwania na wydanie

wizy przez Konsulat jest nieco dłuższy niż w przypadku centrum wizowego. Największa grupa ankietowanych, blisko 2/3, uzyskała wizę w mniej niż 4 tygodnie, a co czwarty badany otrzymał ten dokument w ciągu 2 tygodni.

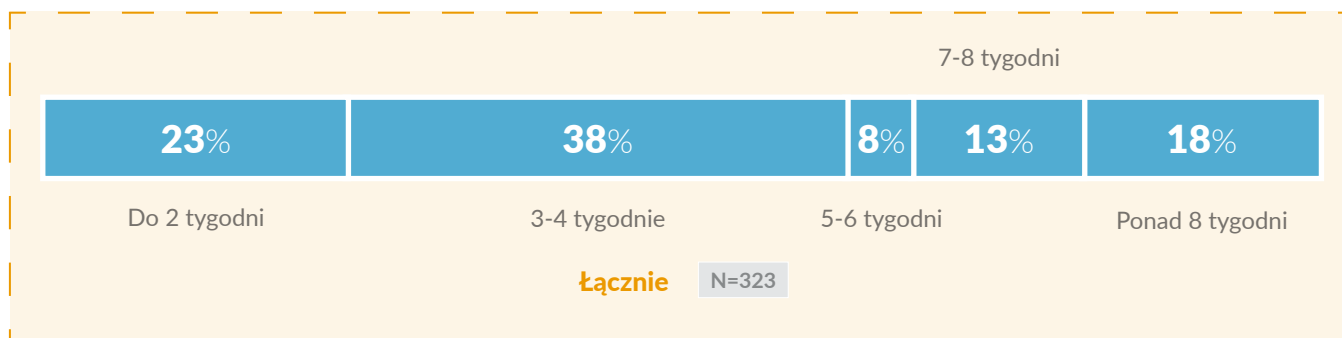
Gdzie składał/a Pan/Pani wniosek o wydanie wizy umożliwiającej obecne zatrudnienie w Polsce?

(wśród osób przebywających na podstawie wizy)

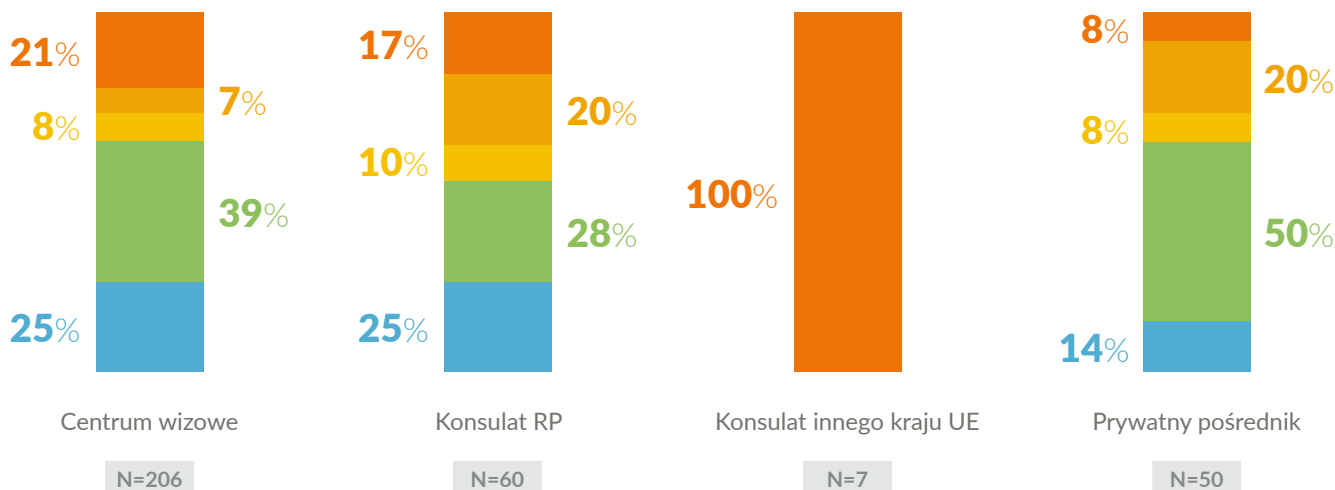


Ile czasu minęło od momentu złożenia wniosku wizowego do momentu wydania wizy?

(wśród osób przebywających na podstawie wizy)

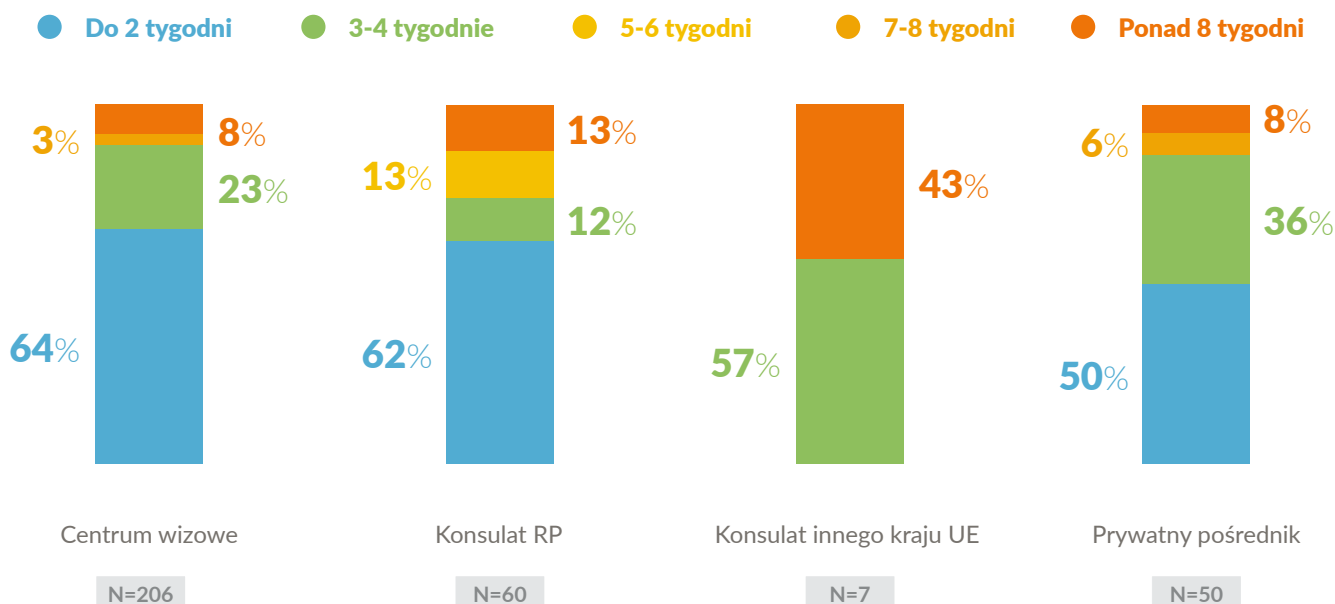
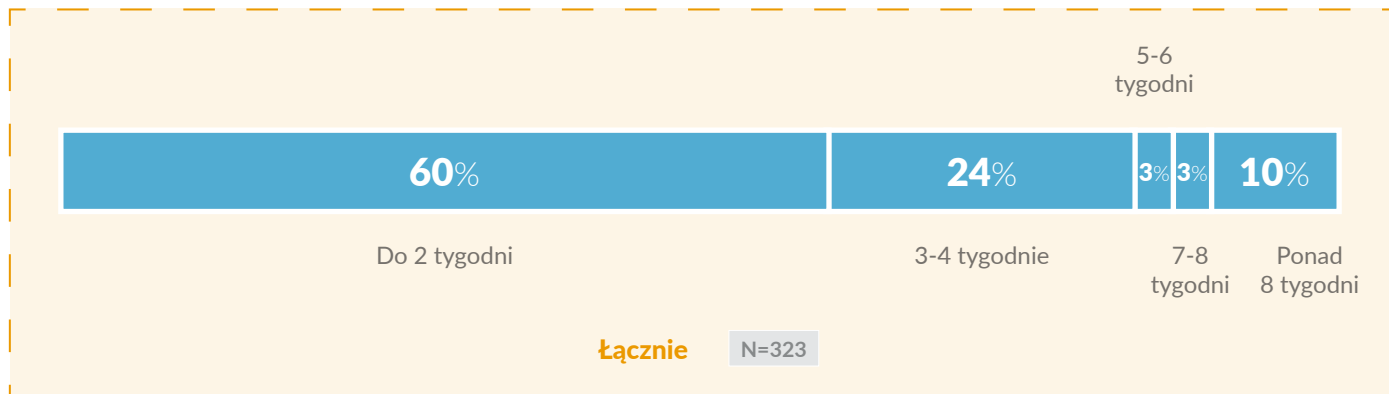


● Do 2 tygodni ● 3-4 tygodnie ● 5-6 tygodni ● 7-8 tygodni ● Ponad 8 tygodni



Ile czasu minęło od momentu zapisania się na wizytę do momentu złożenia wniosku wizowego?

(wśród osób przebywających na podstawie wiz)



Zanim potencjalny pracownik złoży wniosek o wydanie wizy powinien jeszcze zapisać się na wizytę i poczekać na wyznaczenie terminu. Zgodnie z wynikami badań, od momentu zapisania się w elektronicznym systemie kolejkowym do złożenia wniosku o wydanie wizy mija najczęściej do 2 tygodni (około 2/3 odpowiedzi respondentów).

Dla pracodawców oznacza to, że czas oczekiwania na pracownika z Ukrainy, który wjedzie do Polski na podstawie wizy, liczony od momentu podjęcia decyzji o przyjęciu oferty polskiego pracodawcy do momentu realnego przyjazdu pracownika do naszego kraju, waha się od 4 tygodni do nawet 2-3 miesięcy.

To olbrzymie wyzwanie dla rozwijającej się polskiej gospodarki, szczególnie biorąc pod uwagę, że pracodawcy najczęściej potrzebują pracowników „tu i teraz”.

Luki kadrowe mogą powodować problemy z zachowaniem ciągłości produkcji oraz wywoływać brak możliwości przyjmowania nowych zleceń, a w konsekwencji stać się realnym problemem dla utrzymania konkurencyjności rynkowej polskich przedsiębiorstw.

Ożywienie gospodarcze powoduje, że walka o pracowników w wymiarze nie tylko europejskim, ale i światowym, jest coraz ostrzejsza. O kandydatów z Europy Wschodniej upominają się coraz częściej nie tylko nasi najbliżsi sąsiedzi - Niemcy i Czechy, ale także Kanada.

Z drugiej strony, tak długi okres oczekiwania na uzyskanie wizy działa dezaktywująco na potencjalnych pracownikach i daje im czas na poszukiwanie pracy w innych częściach Europy.

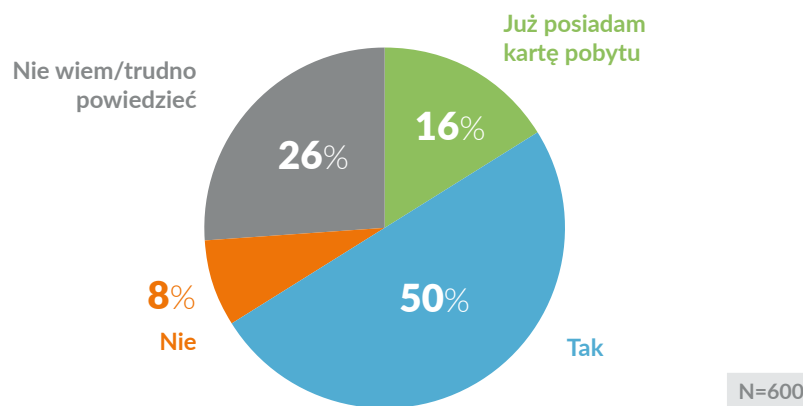
Karta pobytu pozwala na swobodne podróżowanie w ramach strefy Schengen, daje także możliwość wielokrotnego przekraczania granicy z Ukrainą bez okazania żadnych dodatkowych dokumentów. Być może dlatego co drugi respondent planuje w najbliższej przyszłości ubiegać się o zezwolenie na pobyt, a co czwarty nie podjął jeszcze decyzji w tej kwestii.

Jest to również dobry sygnał dla polskiego biznesu, który potrzebuje pracowników transgranicznych gotowych związać się z pracodawcą na dłużej. Rotacja kadry jest problematyczna i kosztowna. Wymaga zaangażowania doświadczonych pracowników w szkolenie nowicjuszy, oznacza także mniejszą wydajność w okresie wdrożenia nowego personelu. Pracownicy, którzy decydują się zostać

w naszym kraju na dłużej nie tylko stanowią wartość dodaną dla konkretnego przedsiębiorstwa, ale także zwiększają potencjał gospodarczy w skali krajowej m.in. przez decyzję o relokacji całej rodziny czy chęć rozwoju swoich umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Wśród badanych, którzy nie chcą ubiegać się o zezwolenie na pobyt aż 30% wskazuje jako przyczynę zbyt skomplikowany proces, a 27% uważa, że czas rozpatrywania wniosku przez urzędy wojewódzkie jest zbyt długi. Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż w okresie oczekiwania na wydanie decyzji pracownik nie może wyjeżdżać z Polski i wrócić z powrotem do naszego kraju. Co trzeci badany nie jest zainteresowany dłuższym pobytem w naszym kraju.

Czy planuje Pan/Pani ubiegać się o zezwolenie na pobyt czasowy lub stały/rezydenta w Polsce (karta pobytu)?

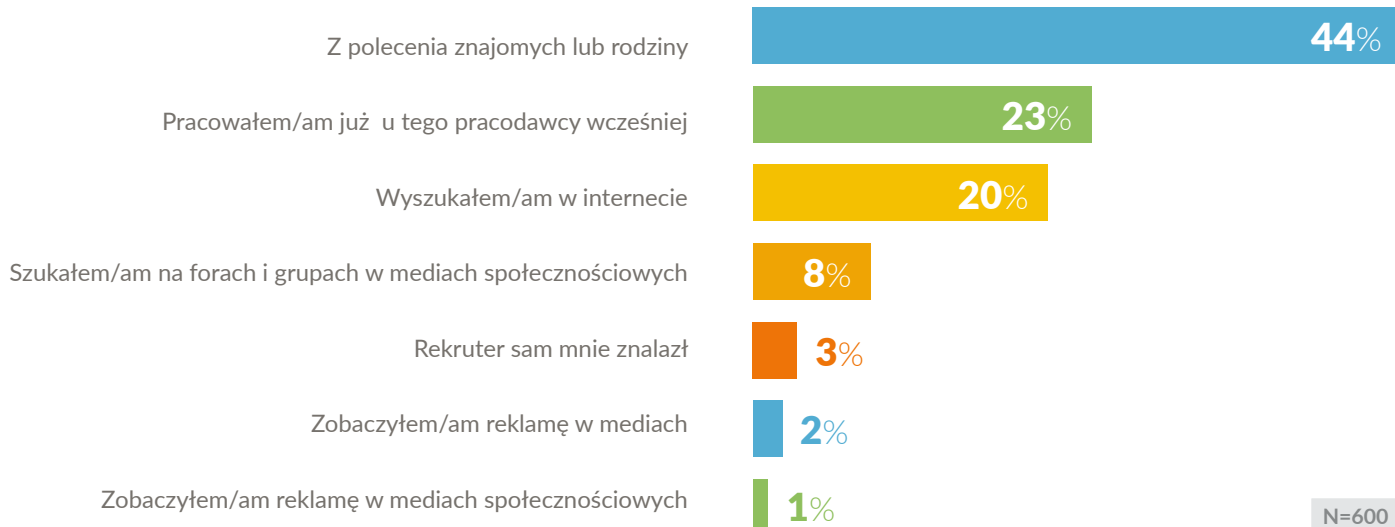


Z jakiego powodu nie planuje Pan/Pani ubiegać się o kartę czasowego lub stałego pobytu/rezydenta w Polsce?

(wśród osób, które nie planują ubiegać się o zezwolenie na pobyt, możliwość wielu odpowiedzi)



W jaki sposób znalazł/a Pan/Pani obecną pracę w Polsce?



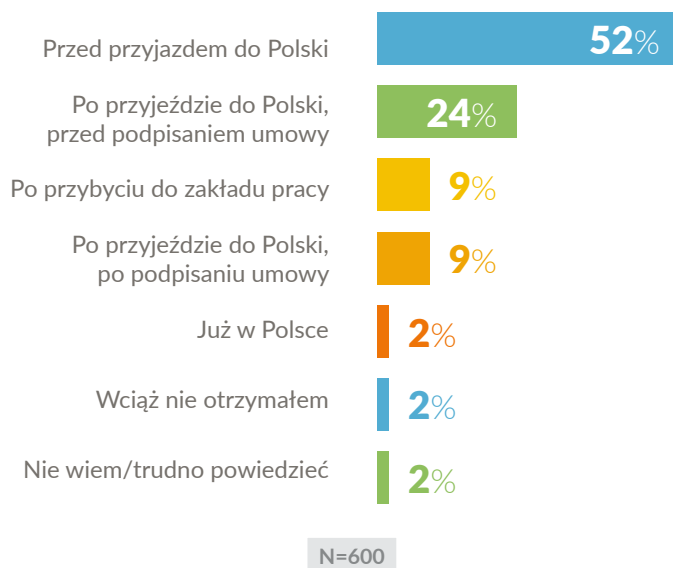
Jaki wpływ miało członkostwo Polski w UE na Pana/Pani wybór Polski jako kraju zatrudnienia?



Pracownicy transgraniczni z Ukrainy najczęściej przyjeżdżają do naszego kraju dzięki rekomendacjom rodziny i znajomych (44%). Niemal co czwarty badany wrócił do tego samego pracodawcy po raz kolejny. W tym kontekście jeszcze większego znaczenia nabiera poziom opieki nad pracownikami zagranicznymi, którzy przyjeżdżają do pracy po raz pierwszy. Zadowoleni pracownicy będą nie tylko do nas wracać, ale także polecać nas jako pracodawcę swoim bliskim.

W procesie rekrutacji pracowników z zagranicy jedną z najistotniejszych kwestii, którą przekładacie się bezpośrednio

Na którym etapie zatrudnienia w Polsce otrzymał/a Pan/Pani szczegółową informację o warunkach zatrudnienia?



na rotację personelu, jest odpowiednie poinformowanie kandydatów o szczegółowych warunkach pracy jeszcze przed ich przyjazdem do Polski. Zgodnie z wynikami badań tylko nieco ponad połowa respondentów otrzymała taką informację, a niemal co piąty pracownik o zasadach pracy i płacy dowiedział się dopiero po podpisaniu umowy.

Takie postępowanie pracodawców może nie tylko skutkować zwiększoną rotacją w pierwszym okresie pracy, ale także odbić się holistycznie na rynku pracy, do którego pracownik transgraniczny straci zaufanie.

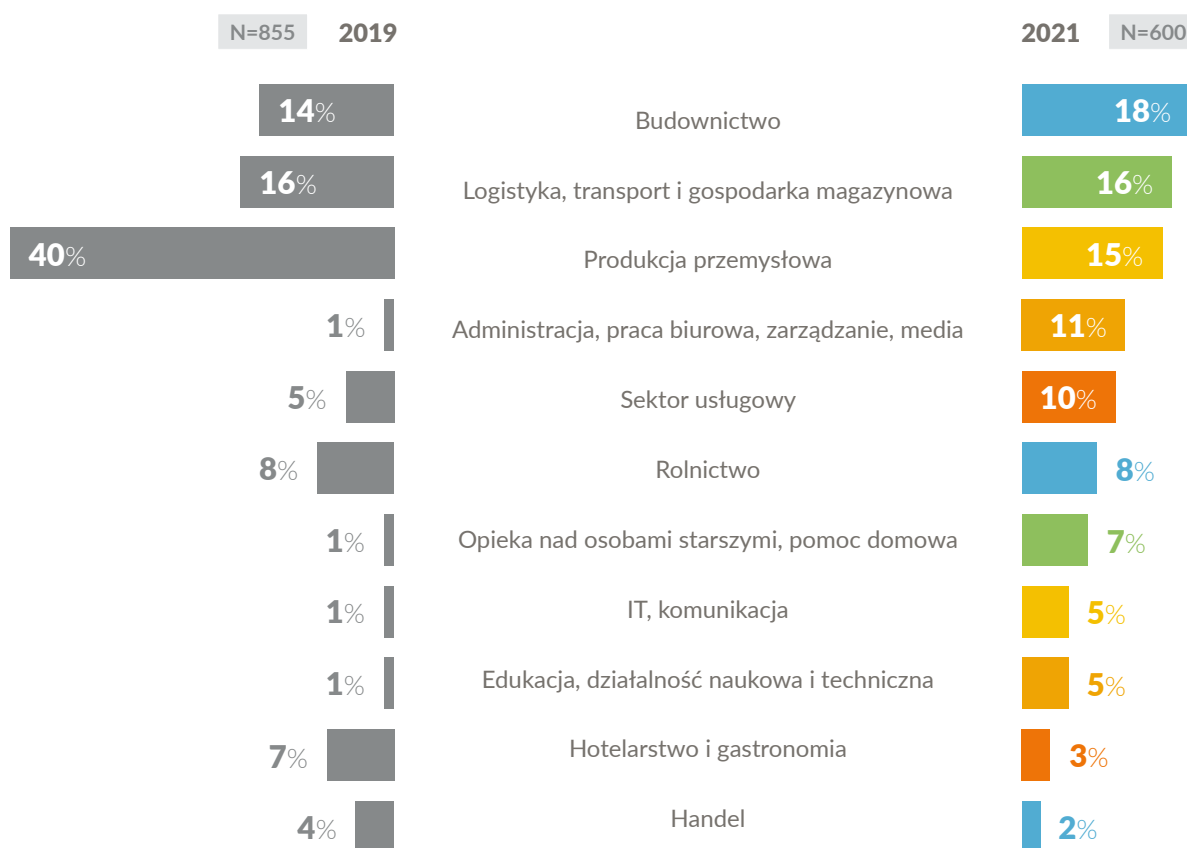
Pandemia koronawirusa zmieniła rynek pracy, a co za tym idzie wpłynęła na branże, w których najczęściej zatrudnienie znajdują pracownicy transgraniczni. W stosunku do maja 2019 roku spadło zatrudnienie obcokrajowców w produkcji przemysłowej – na co wpływ ma bez wątpienia mniejsze zapotrzebowanie w sektorze automotive. W związku z restrykcjami i obostrzeniami wprowadzаныmi w celu zapobiegania rozprzestrzenianiu się COVID-19 dwukrotnie zmalała także liczba pracowników zagranicznych pracujących w branży HoReCa.

Wzrosty natomiast odnotował sektor budowlany, poszukujący pracowników zarówno do prac zewnętrznych,

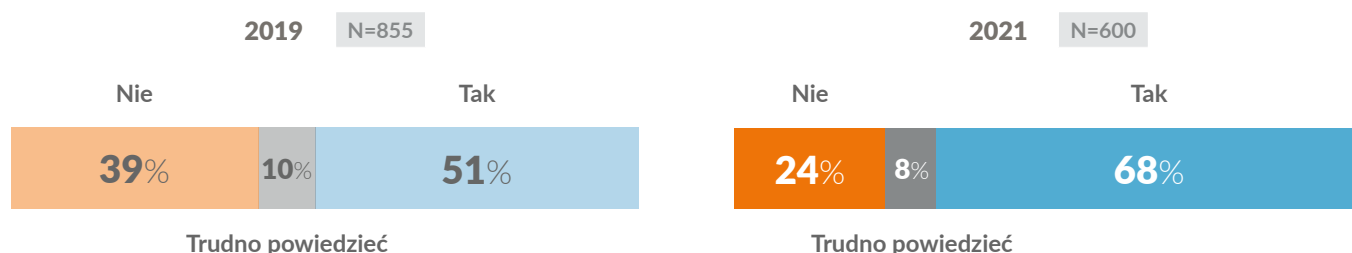
jak i wykończeniowych. Warto także podkreślić, że coraz więcej respondentów znalazło zatrudnienie jako tzw. white collars – pracując w administracji i biurach lub świadcząc usługi z zakresu IT.

Ponad 2/3 ankietowanych deklaruje, iż wykonuje pracę zgodną ze swoimi kwalifikacjami. To oznacza wzrost w porównaniu do 2019 roku o 17 pkt. proc. Zestawiając to ze zwiększeniem się liczby pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych możemy wysunąć wniosek, iż rynek szerzej otworzył się na specjalistów z zagranicy, a pracownicy transgraniczni z Ukrainy mają coraz wyższe aspiracje zawodowe.

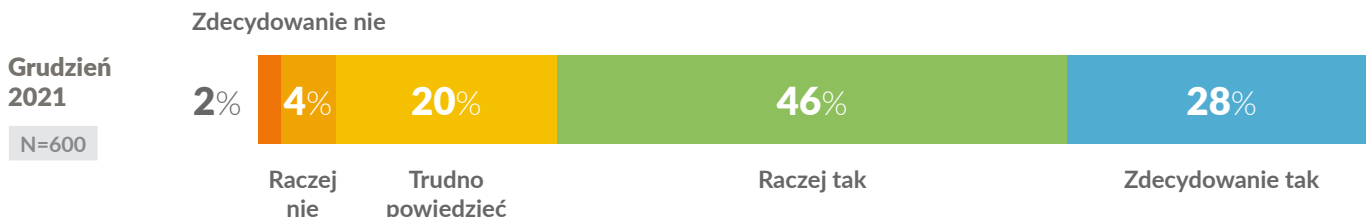
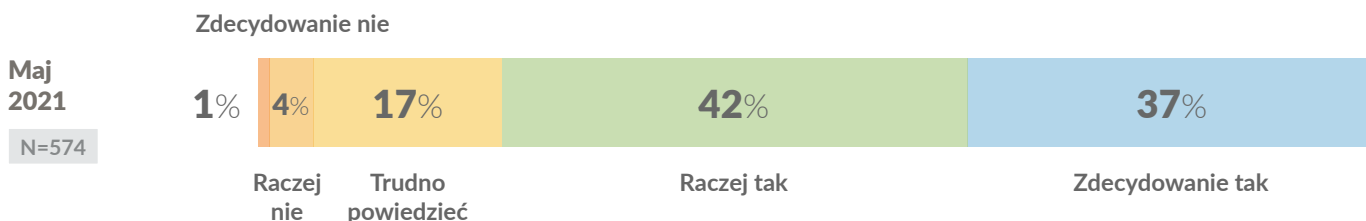
Branża zatrudnienia w Polsce



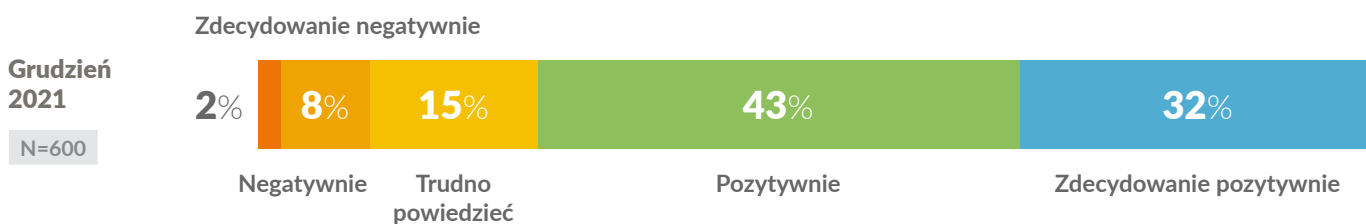
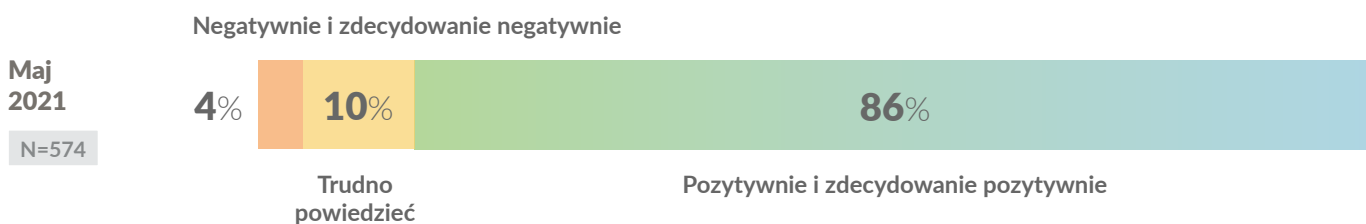
Czy Pana/Pani obecna praca w Polsce odpowiada zdobyтым kwalifikacjom?



Czy poleciliby/poleciliby Pan/Pani pracę w Polsce swoim znajomym i bliskim?



Jak ocenia Pan/Pani swoją decyzję o podjęciu pracy w Polsce?



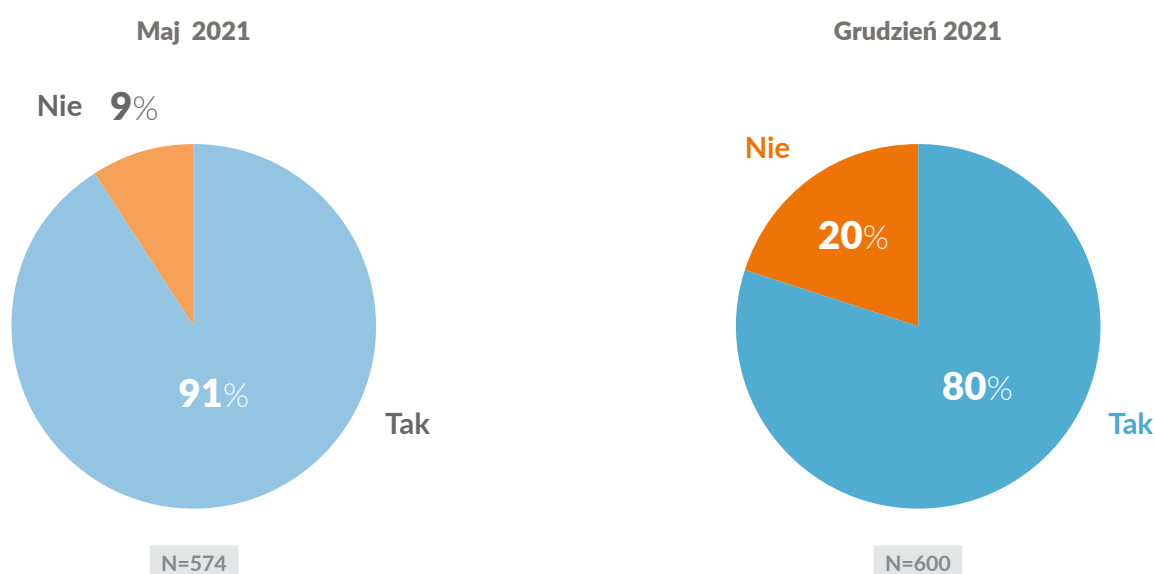
Zadowolenie respondentów z pracy w Polsce nieznacznie spada, chociaż wciąż pozostaje bardzo wysokie. O ile w maju 2021 roku 86% ankietowanych określiło swoją decyzję o podjęciu zatrudnienia w naszym kraju jako pozytywną, o tyle w badaniach z grudnia odsetek ten spadł o 11 pkt. proc. Nieco zmniejszyła się także gotowość do polecenia pracy w Polsce swoim znajomym – 74% jest gotowych rekomendować zatrudnienie w naszym kraju. Nieznaczny spadek może wynikać zarówno z restrykcji wprowadzonych z powodu pandemii COVID-19, jak i coraz szerzej omawianymi możliwościami wyjazdu do innych krajów Europy Zachodniej.

Nadal jednak, mimo przejściowych problemów w kilku sektorach (np. zeszłoroczne przestoje w firmach z branży automotive czy spadki zatrudniania w branży gastronomicznej i hotelarskiej), zdecydowana większość pracowników transgranicznych jest zadowolona z pracy w Polsce. Nasz kraj zdał egzamin w trakcie pandemii, nie tylko dzięki wprowadzonym specjalnym rozwiązaniom dla obcokrajowców przebywających i pracujących w Polsce, ale także dzięki olbrzymiemu zaangażowaniu wyspecjalizowanych agencji pracy, które posiadając zdywersyfikowany portfel partnerów biznesowych mogły zapewnić pracę tym cudzoziemcom, którzy przez pandemię utracili główne źródło dochodów.

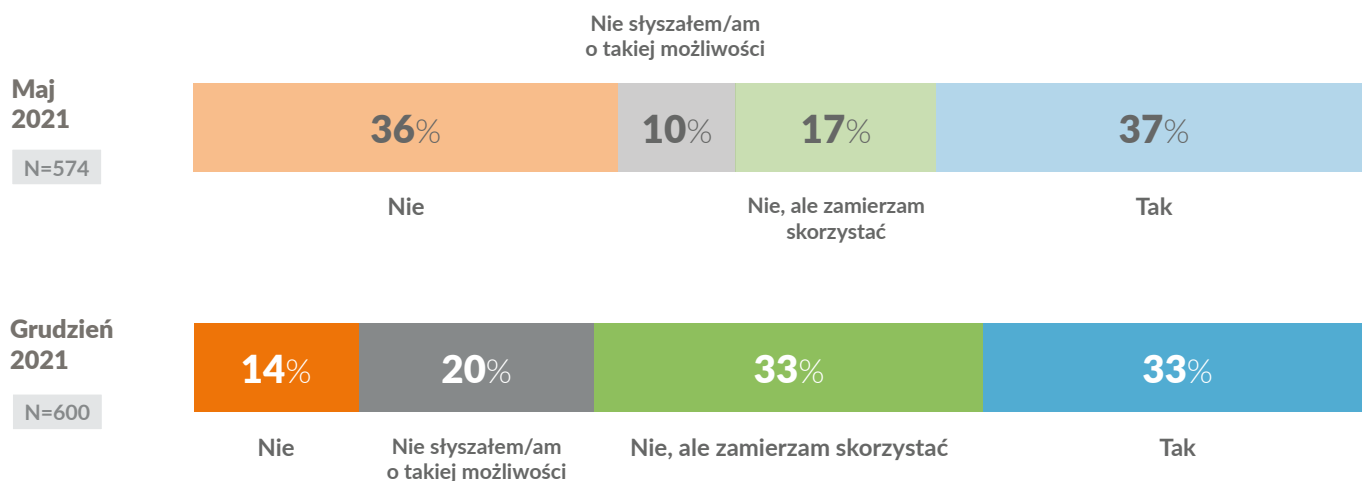
Wprowadzone w związku z pandemią COVID-19 specjalne rozwiązania dotyczące możliwości przedłużenia legalnego pobytu i pracy w Polsce dla cudzoziemców spowodowały, że znaczna część pracowników transgranicznych, którzy musieliby wyjechać z naszego kraju, zdecydowała się zostać. Wśród badanych w grudniu 2021 roku 33% już skorzystało z automatycznego przedłużenia dokumentów, a kolejne 33% zamierza z niego skorzystać w najbliższym czasie. To wzrost o 12 pkt. proc. w stosunku do badań z maja 2021 roku. Niepokoi jednak, iż coraz mniej pracowników

ma wiedzę na temat specjalnych rozwiązań. Być może wynika to z faktu, iż wielu nowych pracowników nie zetknęło się jeszcze z koniecznością przedłużania pobytu w naszym kraju lub też oczekiwali oni na wejście w życie nowelizacji ustawy o cudzoziemcach, dzięki której zyskują możliwość dłuższej pracy i pobytu w Polsce bez konieczności utrzymywania tzw. „korytarza” między kolejnymi pobytami na terenie RP na podstawie „oświadczeń”.

Czy słyszał/a Pan/Pani o tym, że polski rząd automatycznie przedłużył obcokrajowcom pozwolenia na legalny pobyt i pracę w Polsce na czas pandemii?



Czy skorzystał/a Pan/Pani z automatycznego przedłużenia pozwolenia na legalny pobyt i pracę w Polsce, zaproponowanego przez polski rząd?

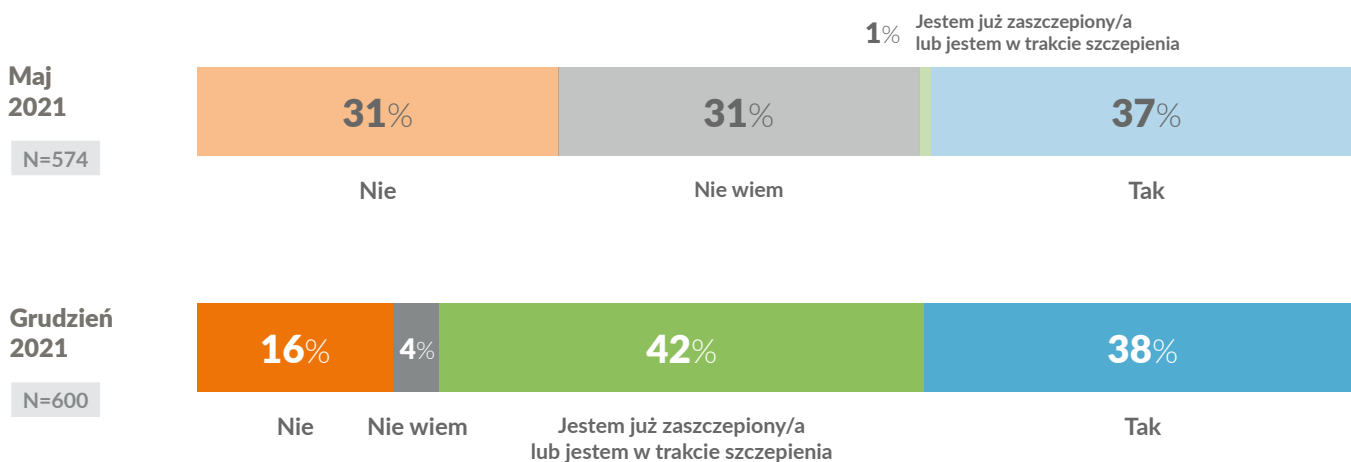


W jaki sposób przeważnie korzysta Pan/Pani z opieki medycznej w Polsce?

(możliwość wielu odpowiedzi)



Czy jest Pan/Pani gotów/a zaszczepić się przeciwko COVID-19 w Polsce?



Większość respondentów korzysta z opieki medycznej w Polsce. Pracownicy transgraniczni zgłaszają się głównie do państwowych placówek, ale także korzystają z zapewnionej przez pracodawcę opieki prywatnej. W interesie pracodawców jest jak najlepsze informowanie pracowników o możliwości korzystania przez nich z opieki medycznej w Polsce. Dzięki temu nie tylko wzrośnie poczucie bezpieczeństwa pracownika, ale także nie będzie on czuł konieczności wyjazdu na Ukrainę w przypadku problemów zdrowotnych. Obecnie co piąty ukraiński obywatel nie korzysta z opieki medycznej w Polsce i wyjeżdża w tym celu do ojczyzny, a aż 22% leczy się samodzielnie.

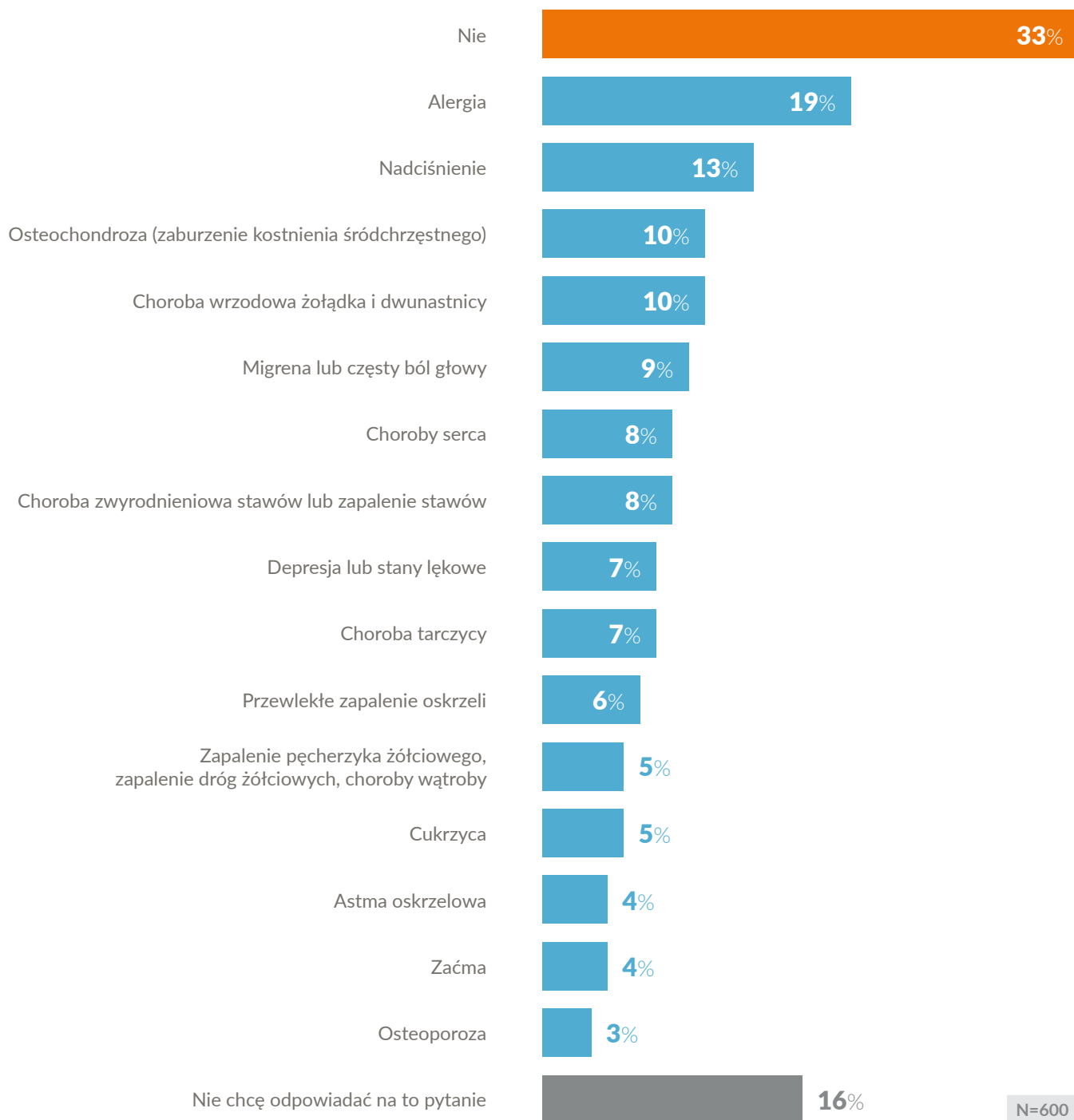
Kampanie promujące szczepienia przeciwko COVID-19, prowadzone nie tylko przez rząd i media, ale także poszczególnych pracodawców, sprawiły, że znacząco wzrósł odsetek zaszczepionych obywateli Ukrainy pracujących w Polsce. W maju 2021 wynosił on zaledwie 1%, natomiast w grudniu 2021 już 42%. Ponadto chęć zaszczepienia się w Polsce deklaruje 38% respondentów. Znacząco spadła także liczba pracowników z Ukrainy, którzy nie chcą się zaszczepić przeciwko koronawirusowi w Polsce – z 31% do 17%.

Co trzeci zatrudniony w Polsce obywatel Ukrainy nie cierpi na żadne choroby przewlekłe, a 16% nie chce odpowiadać na pytanie dotyczące zdrowia. Może to oznaczać, że około połowa pracowników może mieć stwierdzone schorzenia o charakterze długotrwałym. Najczęściej jest to alergia (cierpi na nią 19% badanych), nadciśnienie (13%), zaburzenie kostnienia śródchrzęstnego (10%)

i choroba wrzodowa (10%). Uświadamianie pracownikom transgranicznym, iż mają możliwość podejmowania leczenia w Polsce oraz wsparcie ich na etapie poszukiwania odpowiedniej placówki medycznej powinno stać się jednym z kluczowych elementów opieki nad pracownikami ze strony pracodawców.

Czy ma Pan/Pani zdiagnozowane choroby przewlekłe?

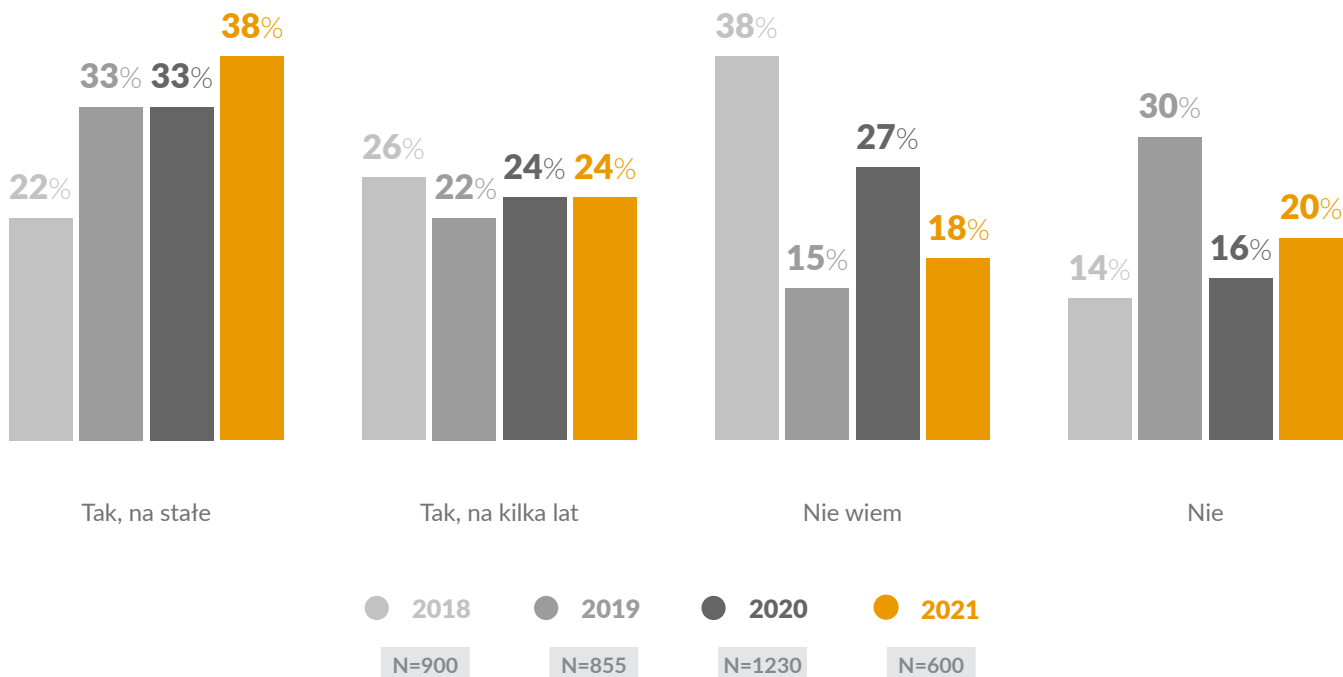
(możliwość wielu odpowiedzi)



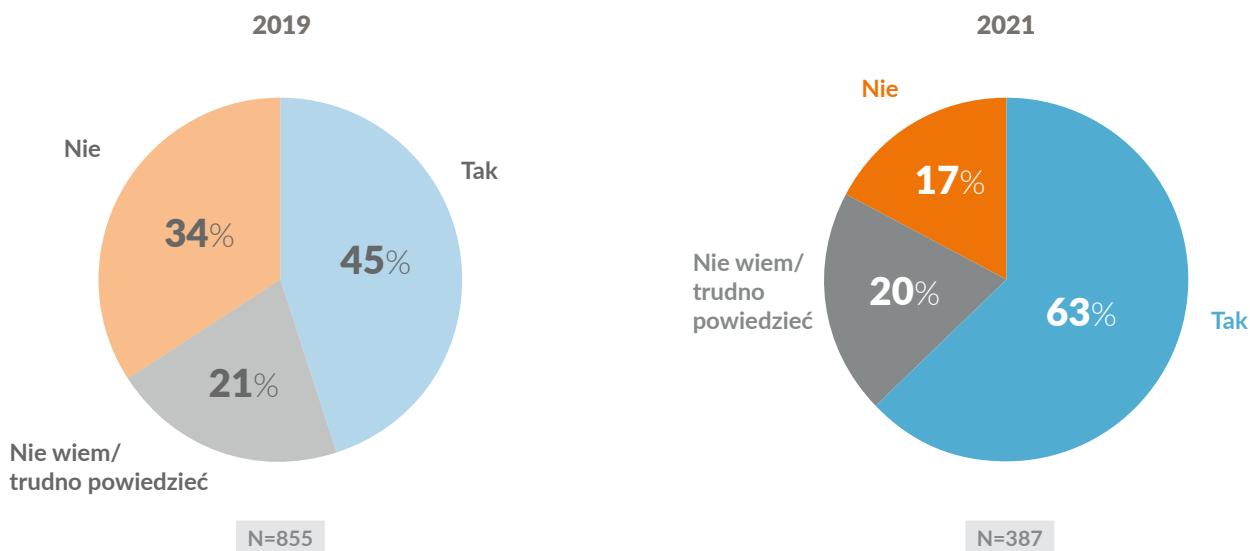
N=600

Czy chciałby/chciałaby Pan/Pani przeprowadzić się do Polski?

(porównanie 2018-2019-2020-2021)



Czy chciałby/chciałaby Pan/Pani, aby Pana/Pani dzieci zamieszkały na stałe w Polsce?



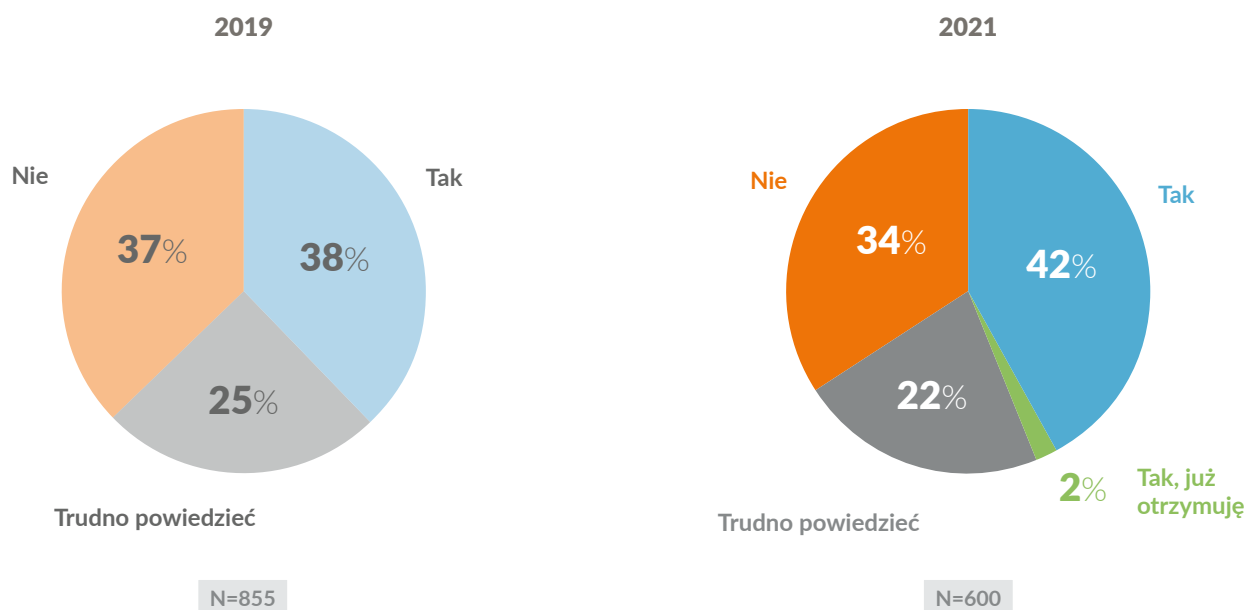
Od 2018 roku stale rośnie liczba pracowników transgranicznych, którzy wyrażają gotowość na relokację do Polski na dłużej. Wśród badanych w grudniu 2021 roku ponad 38% chciałoby osiedlić się w Polsce na okres powyżej 10 lat. Mimo rosnącego poziomu życia na Ukrainie (szczególnie w zachodniej części wynagrodzenie pracowników w IV kwartale ubiegłego roku znacząco

wzrosło), jak i coraz większych możliwości migracji do innych krajów Europy Zachodniej, nasz kraj nadal jest chętnie wybieranym miejscem do zamieszkania. Bez wątpienia znaczącą rolę odgrywa w tej kwestii bliskość kulturowa i językowa, a także liberalne prawo migracyjne i duża społeczność ukraińska w Polsce.

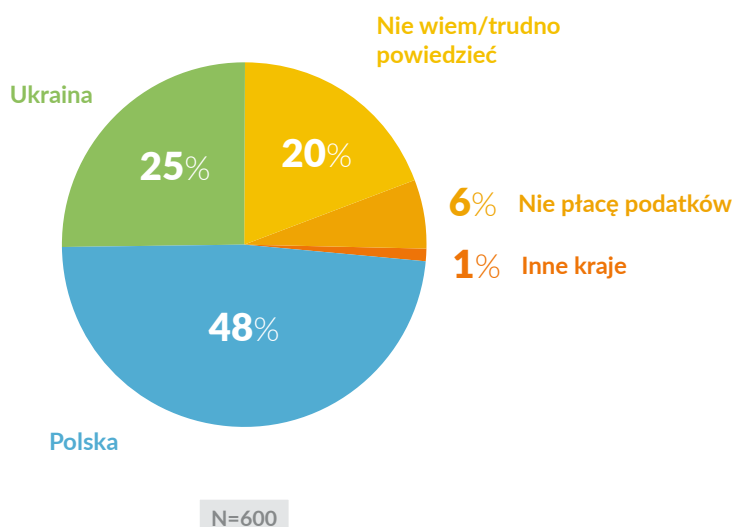
Analizując wyniki badań można stwierdzić, iż rośnie świadomość obcokrajowców, związana między innymi z możliwością uzyskania prawa do świadczeń emerytalnych w Polsce. O 4 pkt. proc. wzrosła liczba respondentów, którzy chcą otrzymać emeryturę za pracę świadczoną w naszym kraju. Ponadto 2% badanych już pobiera takie świadczenie.

Pracujący w Polsce obywatele Ukrainy są zdecydowani płacić podatki w naszym kraju – taką gotowość wyraża blisko połowa badanych. Co czwarty pracownik woli rozliczać się na Ukrainie – co wynika zapewne z faktu, iż w takim przypadku poziom wynagrodzenia w kwocie netto otrzymywanego za pracę w Polsce jest wyższy. Około 6% respondentów przyznaje, że nie płaci podatków w żadnym kraju.

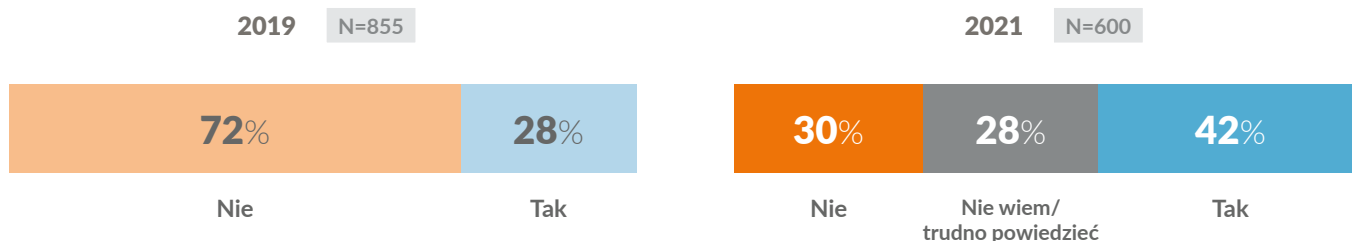
Czy liczy Pan/Pani na pobieranie polskich świadczeń emerytalnych?



W jakim kraju chciałby/chciałaby Pan/Pani płacić podatki pracując w Polsce?

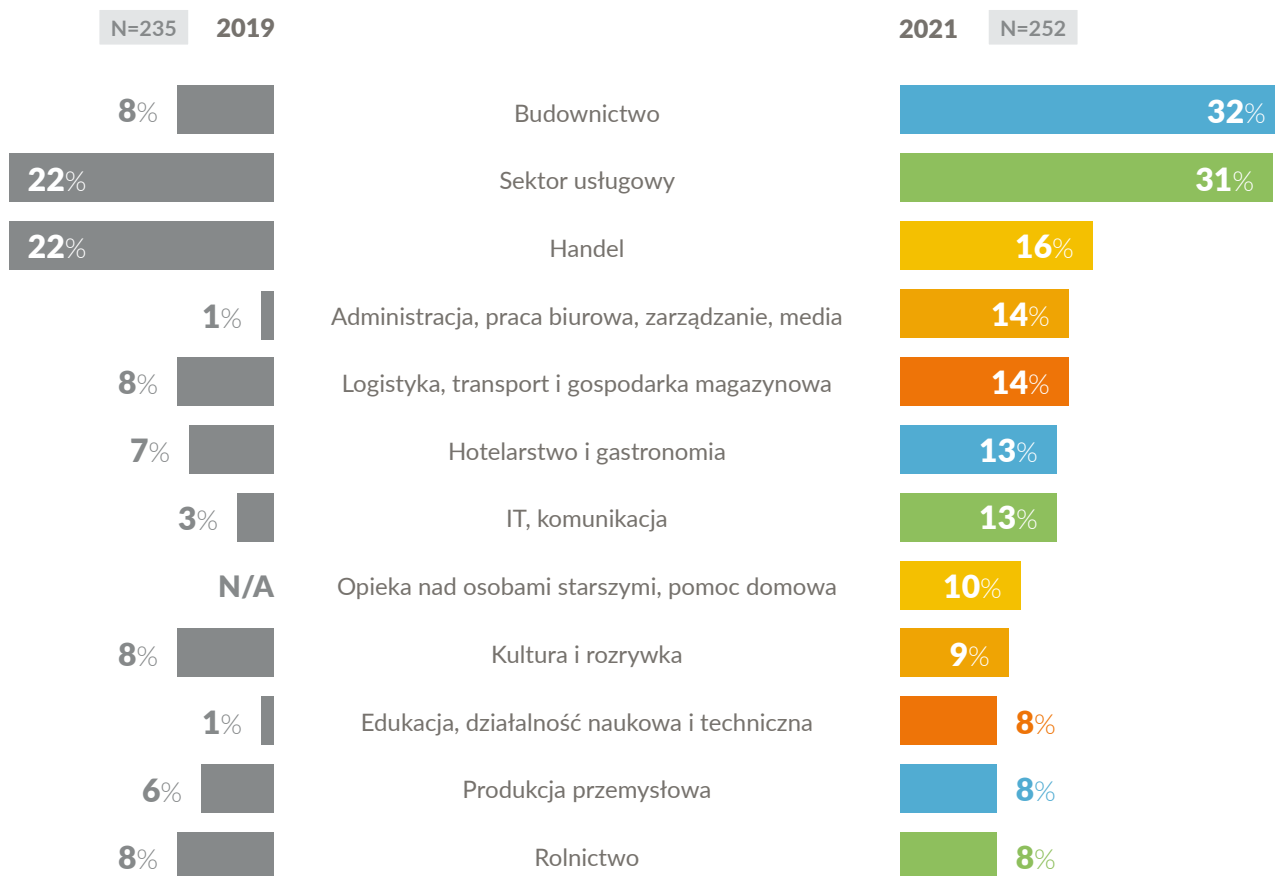


Czy rozważa Pan/Pani otwarcie własnego biznesu (działalności gospodarczej) w Polsce?



W której branży rozważa Pan/Pani otwarcie własnego biznesu w Polsce?

(wśród osób, które rozważają otwarcie biznesu, możliwość wielu odpowiedzi)



Wzrost świadomości pracowników transgranicznych, wyższy poziom ich kompetencji językowych oraz wykształcenia powodują, że wykazują oni także większe zainteresowanie aktywnością gospodarczą na terenie Polski. Gotowość do otworzenia własnego biznesu w naszym kraju deklaruje 42% uczestników grudniowego badania wobec niespełna 30% w maju 2019 roku. Obecnie największa grupa widzi swoją przyszłość w działalności gospodarczej związanej z budownictwem (32%), o 10 pkt. proc. wzrosło także zainteresowanie

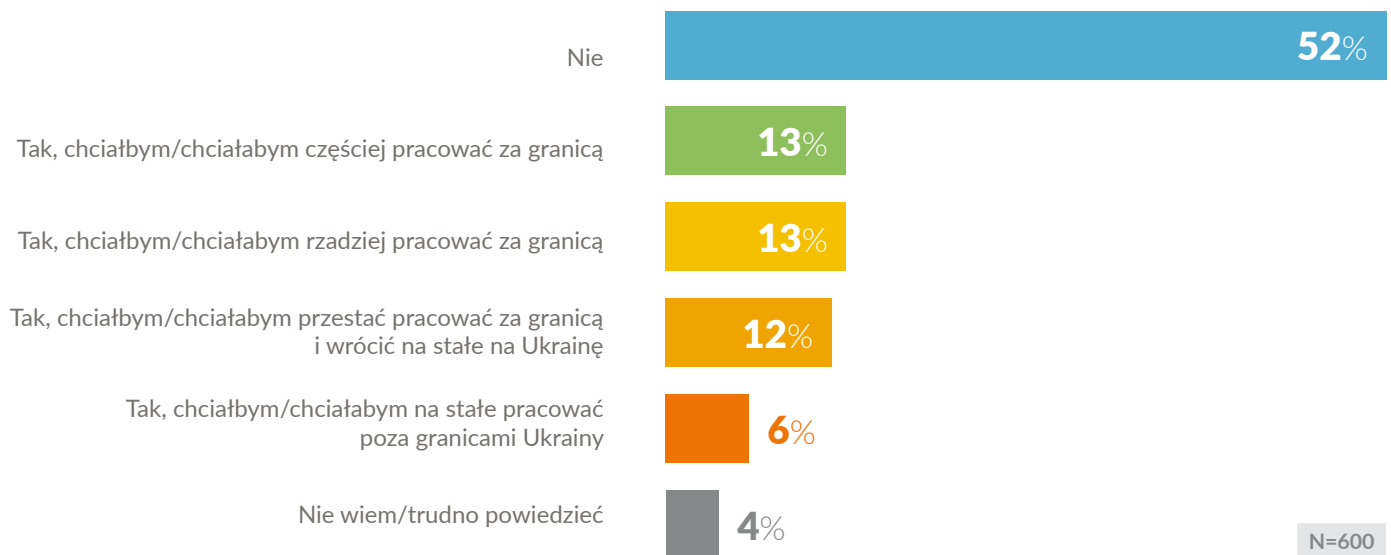
rejestracją firm z branży IT, a brak personelu opieki medycznej i gotowość pracowników z Ukrainy do podjęcia zatrudnienia w charakterze opiekunki osób starszych lub pomocy domowej, spowodowały, że 10% respondentów właśnie w tym sektorze chciałoby otworzyć własną działalność. Na zmiany w preferencjach dotyczących profilu własnego biznesu bez wątpienia wpływ miała pandemia koronawirusa. Znacząco spadło zainteresowanie otwarciem własnej działalności związanej z hotelarstwem i gastronomią.

W przypadku większości badanych pandemia nie miała wpływu na ich plany dotyczące kontynuowania pracy za granicą. Jednak 13% respondentów chciałoby częściej pracować poza granicami Ukrainy – widząc w tym szansę na podniesienie poziomu życia, a także bezpieczeństwa zdrowotnego, jednakże 13% wolałoby rzadziej wyjeżdżać poza granice własnego kraju – w tym przypadku może mieć to związek z obostrzeniami i utrudnieniami w przekraczaniu granic spowodowanymi pandemią COVID-19.

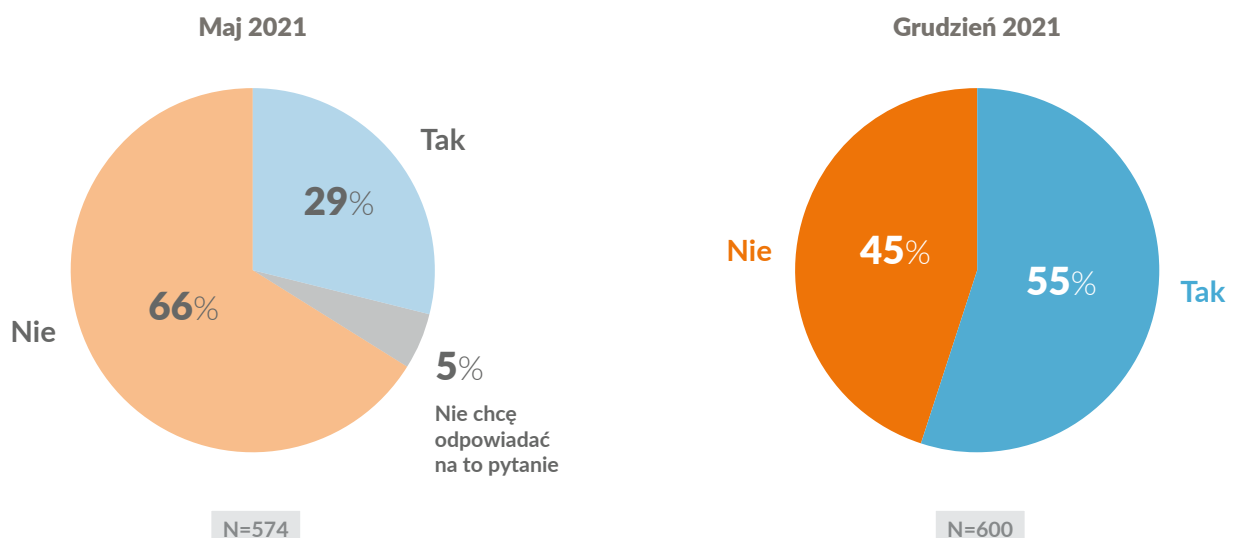
Polskich pracodawców niepokoić może fakt, iż coraz większa liczba pracowników transgranicznych poszukuje

zatrudnienia poza granicami Polski. Już ponad połowa badanych przyznaje, że rozważa możliwość pracy w innym kraju. Odsetek ten zwiększył się znacząco w stosunku do wyników z maja 2021 roku – wtedy niespełna 30% badanych poszukiwało pracy gdzie indziej. Wpływ na to może mieć stopniowe luzowanie obostrzeń, kończące się lockdowny w niektórych gospodarkach europejskich oraz globalna walka o pracownika, objawiająca się coraz szerzej zgłaszanym zapotrzebowaniem na pracowników transgranicznych oraz zapowiadany przez poszczególne rządy ułatwieniami dla cudzoziemców spoza UE.

Czy pandemia koronawirusa zmieniła Pana/Pani nastawienie do pracy za granicą?

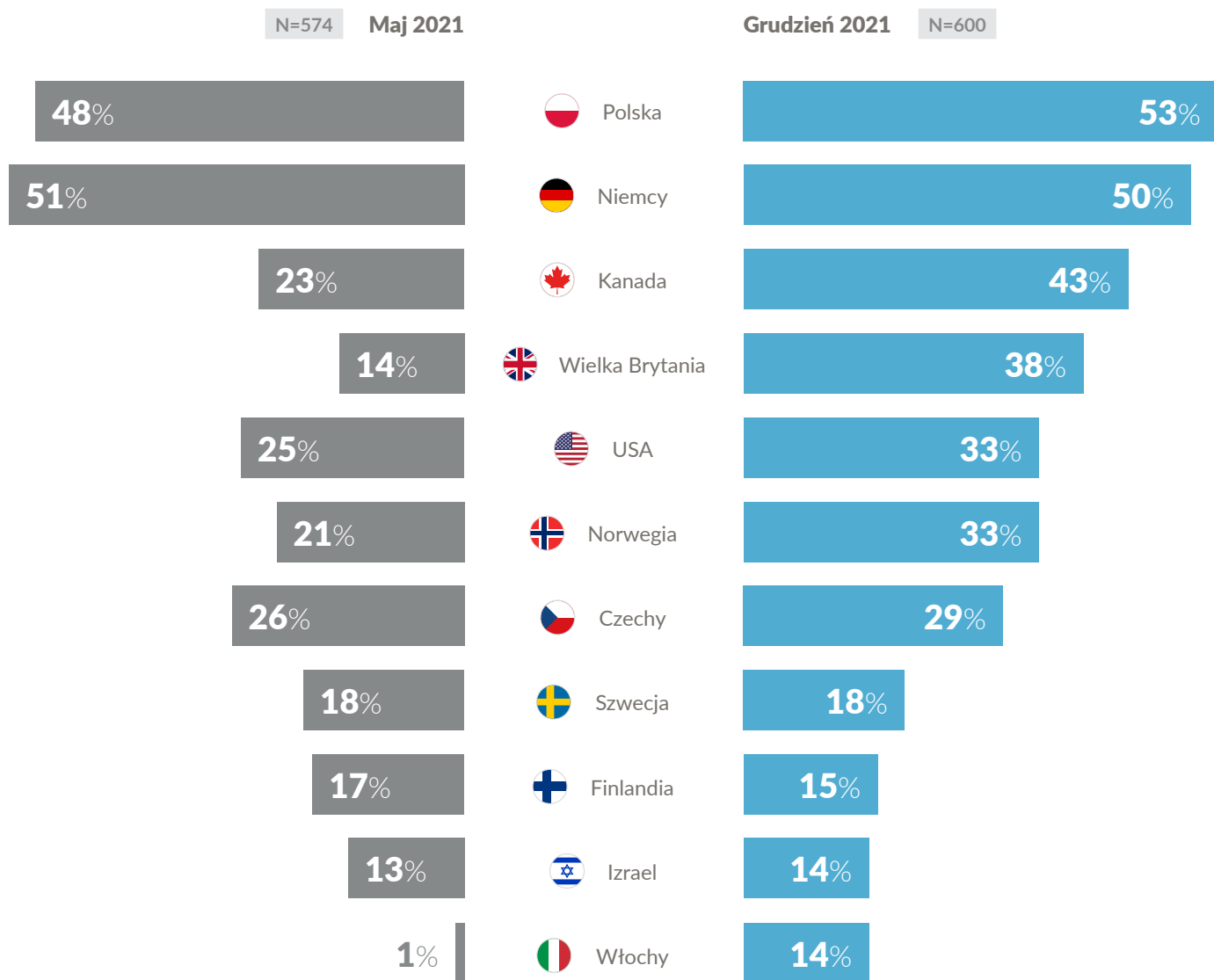


Czy szukał/a Pan/Pani zatrudnienia w innych krajach niż Polska w trakcie epidemii koronawirusa?



W których państwach zagranicznych chciałby/chciałyby Pan/Pani pracować?

(możliwość wielu odpowiedzi)



Mimo tego, iż pracownicy transgraniczni wyrażają gotowość do podjęcia pracy poza Polską, to jednak nasz kraj plasuje się na pierwszym miejscu wśród preferowanych kierunków zatrudnienia, wyprzedzając po raz pierwszy naszych zachodnich sąsiadów. Wynikać to może z faktu, iż proces legalizacji pobytu i pracy w Polsce jest dla cudzoziemców z Ukrainy coraz prostszy. Dodatkowo bliskość kulturowa, znajomość języka polskiego oraz to, iż w Polsce przebywa ponad 1,5 mln obywateli Ukrainy, powoduje, że pracownicy łatwiej aklimatyzują się w naszym kraju niż np. w Niemczech, a to może być jednym z czynników determinujących wybór kierunku zatrudnienia.

W ciągu ostatnich 7 miesięcy wzrosło zainteresowanie pracą w Kanadzie oraz na Wyspach Brytyjskich. Z tych dwóch krajów coraz częściej napływają wiadomości

o braku rąk do pracy, chęci otwarcia się na pracowników zagranicznych przy jednoczesnym atrakcyjnym poziomie wynagrodzenia. Powyższe czynniki mogą mieć wpływ na zainteresowanie obcokrajowców podjęciem tam zatrudnienia.

W maju 2021 roku na trzecim miejscu wśród najchętniej wybieranych kierunków pracy, zaraz po Niemczech i Polsce, plasowały się Czechy. W obecnej edycji badania, kraj ten spadł z trzeciego na siódme miejsce. Może to wynikać z przestojów w branży automotive i znacząco mniejszym zapotrzebowaniem na ręce do pracy, o czym informowały media, ale także ze znacznie bardziej restrykcyjnych niż w Polsce obostrzeń wprowadzonych w związku z COVID-19 (m.in. wymóg przedstawiania paszportów covidowych przed wejściem do sklepu czy restauracji).

METODOLOGIA

Szóstą edycję badania pracowników zagranicznych w Polsce z uwagi na pandemię COVID-19 przeprowadzono metodą CAWI (Computer Assisted Web Interview) w dniach 20-31 grudnia 2021 roku. Biorąc pod uwagę, iż według różnych danych w Polsce przebywa obecnie ponad 1,5 miliona obywateli Ukrainy, dobór próby zorientowany był na respondentach reprezentujących tę największą grupę pracowników transgranicznych w Polsce. Badaniem zostały objęte wyłącznie osoby pełnoletnie, które w czasie przeprowadzania ankiety przebywały na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.

W ankiecie wzięło udział 600 osób (N=600). O odpowiedniej reprezentatywności badanych świadczy przekrojowy profil respondentów, zbliżony z aktualną strukturą demograficzną na Ukrainie. W badaniu uczestniczyli pracownicy pochodzący ze wszystkich regionów Ukrainy, reprezentujący różne grupy wiekowe, cechujący się różnym poziomem wykształcenia.

W celu kompleksowego przedstawienia zmian jakie zachodzą w profilu pracowników transgranicznych obecne wyniki badań zestawiono z tymi, które uzyskane zostały w poprzednich edycjach badania – z maja 2021 roku (N=574) oraz maja 2019 roku (N=855).



E STUDIUM
EUROPY WSCHODNIEJ
UNIwersytet warszawski

FACEBOOK.COM/STUDIUMUW

TWITTER.COM/BIS_SEW

YOUTUBE.COM/STUDIUMEUROPYWSCH

studium.uw.edu.pl

69%

pracowników z Ukrainy ma wyższe wykształcenie

46%

respondentów deklaruje dobrą lub bardzo dobrą znajomość języka polskiego

24%

pracowników z Ukrainy deklaruje polskie pochodzenie

68%

respondentów deklaruje, że praca w Polsce odpowiada ich kwalifikacjom

74%

pracowników z Ukrainy poleciłoby pracę w Polsce swoim znajomym i bliskim

76%

respondentów nie żałuje swojej decyzji o podjęciu pracy w Polsce

38%

pracowników z Ukrainy chciałoby przeprowadzić się do Polski na stałe

42%

ukraińskich obywateli rozważa otwarcie własnego biznesu w Polsce

42%

pracowników z Ukrainy jest zaszczepionych przeciwko COVID-19 (stan na koniec grudnia 2021 roku)

48%

pracowników z Ukrainy przebywa w Polsce na podstawie wizen

64%

respondentów składało wnioski o wydanie wizen w centrum wizowym na Ukrainie

50%

pracowników z Ukrainy planuje ubiegać się o zezwolenie na pobyt (kartę pobytu)

37%

obywateli Ukrainy korzysta z państwowej opieki medycznej w Polsce

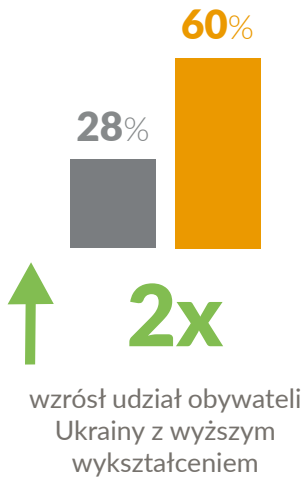
55%

pracowników z Ukrainy szukało zatrudnienia w innych krajach niż Polska

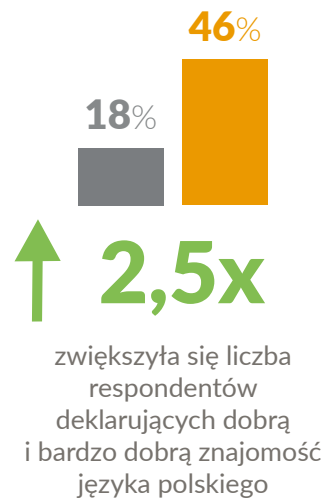
50%

respondentów jest zainteresowanych podjęciem pracy w Niemczech

● 2019 ● 2021



wzrost udział obywateli Ukrainy z wyższym wykształceniem



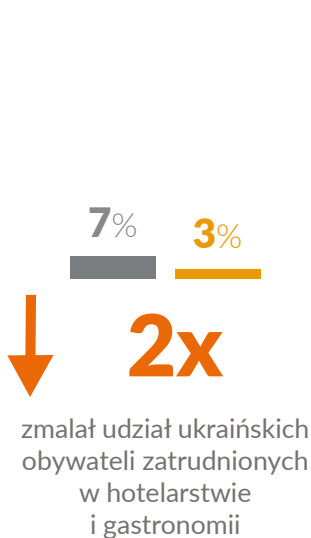
zwiększyła się liczba respondentów deklarujących dobrą i bardzo dobrą znajomość języka polskiego



zmniejszył się udział pracowników z Ukrainy zatrudnionych w produkcji przemysłowej w Polsce



wzrosła liczba respondentów zatrudnionych w administracji biurowej



zmałał udział ukraińskich obywateli zatrudnionych w hotelarstwie i gastronomii



zwiększyła się liczba respondentów pracujących w Polsce zgodnie ze zdobytymi kwalifikacjami



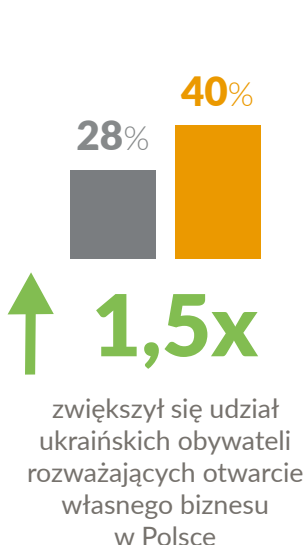
wzrost udział pracowników z Ukrainy zaszczepionych przeciwko COVID-19

* porównanie do maja 2021



zmniejszyła się liczba pracowników z Ukrainy, którzy nie chcą się zaszczepić przeciwko COVID-19 w Polsce

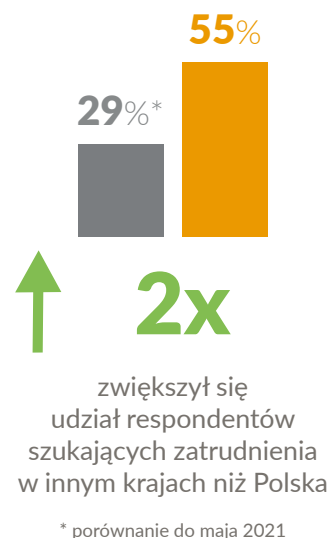
* porównanie do maja 2021



zwiększył się udział ukraińskich obywateli rozważających otwarcie własnego biznesu w Polsce



wzrosła liczba pracowników z Ukrainy pragnących przeprowadzić się do Polski na stałe lub na kilka lat



zwiększył się udział respondentów szukających zatrudnienia w innym krajach niż Polska

* porównanie do maja 2021



zwiększyła się liczba obywateli Ukrainy chcących dalej pracować w Polsce

* porównanie do maja 2021



ANDRZEJ KORKUS

Prezes Zarządu EWL Group

Z naszych badań wynika, że po raz pierwszy Polska znalazła się na szczycie listy preferowanych przez pracowników z Ukrainy kierunków zatrudnienia, wyprzedzając Niemcy. Liberalne przepisy migracyjne, nie tylko wpływają na wysoką ocenę naszego kraju w oczach obcokrajowców, ale przede wszystkim pozwalają nam konkurować z dużymi, bogatymi gospodarkami europejskimi na coraz trudniejszym globalnym rynku pracy.

Już na początku pandemii polski rząd podjął kluczową, z punktu widzenia zarówno pracodawców, jak i pracowników zagranicznych, decyzję dotyczącą wprowadzenia specjalnych rozwiązań zapewniających przedłużenie pobytu i pracy w Polsce na podstawie tzw. „ustaw covidowych”. W styczniu 2022 roku znowelizowana została ustawa dotycząca zatrudnienia obcokrajowców, co bez wątpienia przełoży się na wzrost potencjału migracyjnego w nadchodzących miesiącach.

W globalnych procesach migracyjnych coraz mniejszą rolę odgrywa region pochodzenia pracownika. Rozwój nowoczesnych technologii i digitalizacja procesu rekrutacji, tak aby docierać do każdego zakątka świata, będą determinowały procesy rekrutacyjne w nadchodzących latach.

Po zakończeniu lockdownów wywołanych pandemią obserwujemy na światowych rynkach powrót do globalnej walki o talenty na niespotykaną skalę. Sprzyjająca koniunktura, zwiększenie udziału pracy zdalnej oraz „wielka rezygnacja” tylko wzmocnią ten trend. Oznacza to, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy muszą stawić czoła nowym wyzwaniom w zmieniającym się krajobrazie gospodarczym.



MICHAŁ WIERZCHOWSKI

Dyrektor Sprzedaży EWL Group

Ożywienie gospodarcze po okresie spowolnienia wywołanego wybuchem pandemii COVID-19 przeżywają obecnie niemal wszystkie europejskie i światowe rynki. Producenci i dostawcy usług odrabiają zeszłoroczne straty, co wiąże się ze zwiększonym zapotrzebowaniem na pracowników we wszystkich branżach. Na własne oczy obserwujemy dynamiczny wzrost zapotrzebowania na ręce do pracy nie tylko w przemyśle, budownictwie, logistyce czy usługach.

Zgodnie z wynikami naszych badań rynek coraz szerzej otwiera się na zagranicznych specjalistów. Znacznie więcej obcokrajowców znajduje zatrudnienie w administracji, usługach czy branży IT. Zmienia się także profil pracownika transgranicznego, jego aspiracje i cele w życiu zawodowym, ale też prywatnym. Wielu cudzoziemców decyduje się zamieszkać w naszym kraju na dłużej, planuje sprowadzić tu rodzinę, otworzyć własny biznes i płacić podatki. Nie dziwi więc fakt, że poszukują oni pracy zgodnej ze swoimi kwalifikacjami zawodowymi, a te są coraz wyższe.

Jedną z najniższych w UE stóp bezrobocia, prognoza niemal 5-procentowego wzrostu gospodarczego w Polsce oraz wydłużająca pobyt i zatrudnienie obcokrajowców nowelizacja ustawy o cudzoziemcach, ustabilizują sytuację pracowników zagranicznych, przede wszystkim z Ukrainy, na polskim rynku pracy i sprawią, że będą oni traktowani jako pracownicy pierwszego wyboru.

Musimy jednak pamiętać, że o wykwalifikowanych specjalistów konkurujemy nie tylko w skali europejskiej, ale globalnej, a gotowość najlepiej wykształconych pracowników transgranicznych do relokacji na zachód jest coraz wyższa.



MARCIN KOŁODZIEJCZYK

Dyrektor Rekrutacji Międzynarodowej EWL Group

Pandemia koronawirusa bez wątpienia była i nadal pozostaje jednym z największych wyzwań społeczno-ekonomicznych ostatnich lat. Tym bardziej cieszy fakt, że polska gospodarka nabiera rozpędu, a zatrudnienie wciąż rośnie. Trzy główne branże, które stale zgłaszają zwiększone zapotrzebowanie na pracowników to budownictwo, logistyka oraz produkcja przemysłowa. W tych sektorach braki kadrowe są najmocniej odczuwalne, a pracodawcy skalują wynagrodzenia i oferują dodatkowe benefity dla tych, którzy zdecydują się podjąć zatrudnienie tu i teraz.

Pracownicy transgraniczni najczęściej wybierają pracę na podstawie polecenia i rekomendacji, ale również sami chętnie polecają zatrudnienie u konkretnego pracodawcy swojej rodzinie i znajomym. Stąd też coraz większy nacisk na wysokiej jakości on-boarding i opiekę nad pracownikiem. Tym bardziej, że – jak wynika z naszych badań – co czwarty pracownik z Ukrainy wraca do swojego dotychczasowego pracodawcy.

Żeby wygrać światową rywalizację o pracowników transgranicznych, kolejnym krokiem Polski powinna być przede wszystkim digitalizacja: zarówno całego procesu legalizacji, jak i, w szczególności, przedłużenia pobytu cudzoziemców. Jesteśmy przekonani, że konieczna będzie również analiza oraz refleksja nad potencjalnymi państwami, które można będzie w niedługim czasie włączyć w uproszczoną procedurę legalizacyjną.



MARIYA KUZENKO

Kierowniczka Działu Legalizacji EWL Group

Niemal połowa obywateli Ukrainy pracuje w Polsce na podstawie wiz, co potwierdzają nie tylko nasze badania, ale także ostatnie dane MSZ - w 2021 roku polskie konsulaty wydały obywatelom Ukrainy 760 900 wiz. Pracodawcy znacznie chętniej zatrudniają pracowników, którzy posiadają ważną wizę, gdyż pozwala ona dłużej przebywać i pracować w Polsce. Również pracownicy doceniają możliwość przyjazdu do naszego kraju na podstawie wizy i oceniają ją znacznie lepiej niż pobyt w ramach ruchu bezwizowego. Tym bardziej proces uzyskiwania wiz powinien być niezwykle szybki i sprawny - dzięki temu łatwiej będzie uzupełnić deficyt kadrowy w kolejnych miesiącach.

Najwięcej, bo aż 2/3 wiz uzyskiwanych jest za pośrednictwem centrów wizowych. Czas oczekiwania na wydanie wiz za pośrednictwem centrum wizowego wynosi zwykle od 3 do 4 tygodni - taki okres oczekiwania wskazało niemal 40% badanych. W konsulacie co trzeci badany oczekuje na wizę nawet ponad 7 tygodni. To zdecydowanie zbyt długo jak na rosnące potrzeby polskiej gospodarki.

Nowelizacja ustawy o cudzoziemcach ze stycznia 2022 roku jest dobrym krokiem, który w dłuższej perspektywie może nie tylko wpłynąć pozytywnie na skrócenie kolejek do konsulatów i centrów wizowych na Ukrainie, ale także przyspieszyć proces uzyskiwania kart pobytu, które cieszą się coraz większym zainteresowaniem wśród ukraińskich obywateli.

EWL GROUP

Założona w 2007 roku EWL Group skutecznie łączy osoby poszukujące pracy z czterech kontynentów z pracodawcami w UE. Spółka jest liderem na polskim rynku zatrudnienia cudzoziemców w zakresie rekrutacji stałych, leasingu pracowniczego, outsourcingu oraz legalizacji i obsługi zatrudnienia obywateli spoza UE. Dzięki wieloletniemu doświadczeniu zespół ekspertów EWL doskonale zna lokalny rynek pracy.

Grupa EWL dostarcza rozwiązania kadrowe dla większości sektorów gospodarki, obejmujące także formalności związane z obsługą pracowników i legalizacją pobytu.

FUNDACJA NA RZECZ WSPIERANIA MIGRANTÓW NA RYNKU PRACY „EWL”

Założona w 2015 roku Fundacja Na Rzecz Wspierania Migrantów Na Rynku Pracy „EWL” ma na celu inicjowanie i wspieranie działań związanych z obecnością obcokrajowców na polskim rynku pracy.

Naszą ideą jest wzrost świadomości praw i obowiązków oraz korzyści płynących z legalnego zatrudnienia wśród cudzoziemców, a także ograniczenie liczby nadużyć ze strony nieuczciwych pracodawców. Jednym z głównych założeń Fundacji jest doskonalenie współpracy wielostronnej pomiędzy pracodawcami, instytucjami

STUDIUM EUROPY WSCHODNIEJ UNIWERSYTETU WARSZAWSKIEGO

Studium Europy Wschodniej (SEW) jest unikalną w skali kraju jednostką akademicką kontynuującą tradycje przedwojennych ośrodków sowietologicznych – Instytutu Naukowo-Badawczego Europy Wschodniej w Wilnie (1930-1939) oraz Instytutu Wschodniego w Warszawie (1926-1939). W ofercie dydaktycznej SEW znajdują się elitarne Studia Wschodnie (I i II stopnia oraz podyplomowe) a także szkoły przeznaczone dla zagranicznych studentów. Wśród wykładowców znajdują się wybitni naukowcy, dyplomaci i specjaliści z Europy i USA.

SEW co roku organizuje międzynarodowe konferencje naukowe oraz szereg wydarzeń budujących pozytywne relacje Polski z krajami byłego ZSRR.



Codziennie, dzięki EWL Group, w zakładach produkcyjnych, centrach logistycznych i magazynach w Europie pracuje ponad 11 000 osób.

Cyklicznie od 2018 roku EWL Group przeprowadza badania socjologiczne wśród cudzoziemców, którzy podjęli zatrudnienie w naszym kraju.

Spółka kieruje się wartościami: współpraca i odpowiedzialność, bycie fair, kwestionowanie statusu quo, otwartość i rynkowa obsesja, a wizją firmy jest zmienianie światowego rynku migracji.



rządowymi, organizacjami pozarządowymi a także samymi migrantami.

Fundacja prowadzi również działalność charytatywną, skierowaną głównie do cudzoziemców znajdujących się w ciężkiej sytuacji życiowej lub finansowej. Ponadto działa na rzecz integracji europejskiej, aktywnego dialogu oraz rozwijania kontaktów i współpracy między społeczeństwami. Aktywności Fundacji kierowane są m.in. do podmiotów uczestniczących w procesach migracyjnych i uczestników globalnego rynku pracy.



SEW jest również wydawcą licznych książek i czasopism poświęconych tematyce wschodniej.

W latach 2004-2013 Studium Europy Wschodniej, pod merytorycznym nadzorem Mariusza Kowalskiego i ogólnym kierownictwem Jana Malickiego, przeprowadziło serię badań społecznych na Ukrainie. Pierwsze z nich odbyły się w grudniu 2004. Przeprowadzono łącznie około 2000 wywiadów ankietowych dotyczących m.in. sympatii politycznych i preferowanych kierunków współpracy międzynarodowej ze szczególnym uwzględnieniem miejsca pochodzenia, narodowości i języka codziennej komunikacji respondentów.



„PRACOWNIK ZAGRANICZNY w dobie pandemii. Edycja III”

czerwiec 2021



„PRACOWNIK ZAGRANICZNY w dobie pandemii. Edycja II”

październik 2020



„PRACOWNIK ZAGRANICZNY w dobie pandemii”

maj 2020



„PRACOWNIK Z UKRAINY zarobki w Polsce”

grudzień 2019



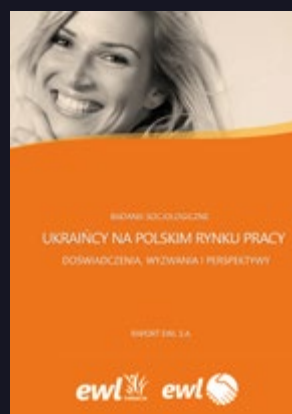
„UKRAIŃCY NA POLSKIM RYNKU PRACY doświadczenia, wyzwania i perspektywy. Edycja II”

wrzesień 2019



„PRACOWNIK Z UKRAINY między Polską a Niemcami”

czerwiec 2019



„UKRAIŃCY NA POLSKIM RYNKU PRACY doświadczenia, wyzwania i perspektywy”

sierpień 2018

RAPORT MOBILNOŚCI TRANSGRANICZNEJ „OBYWATELE UKRAINY NA POLSKIM RYNKU PRACY”. BADANIE EWL GROUP

© 2022 EWL S.A. Wszystkie prawa zastrzeżone

ISBN 978-83-961929-1-2

Cytowanie danych za: „Raport mobilności transgranicznej EWL Group”



AUTORZY:

Anatolij Zymnin, dr hab. Mariusz Kowalski (socjogeograf, nadzór merytoryczny),
Anna Karasińska, Olena Lytvynenko, Filip Stelmach, Eliza Dąbrowska,
Szymon Bryzek, Oleksandr Bondaruk, Dorota Koszykowska

KONTAKT:

Michał Wierzchowski - Dyrektor Sprzedaży
+48 500 280 903
michal.wierzchowski@ewl.com.pl