

Diagnoza obcokrajowców pracujących, poszukujących pracy oraz ich pracodawców na terenie Płocka

Opracowanie jest częścią projektu INVOLVIM – „Wolontariat i wsparcie dla pracujących osób z zagranicy” dofinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach programu Interreg Europa 2021-2027. Ogólnym celem projektu jest poprawa instrumentów polityki regionów partnerskich, tak aby nieformalne i dobrowolne usługi dla osób z zagranicy były lepiej rozwinięte, aby pomóc w ich integracji w celu zapobiegania wykluczeniu społecznemu.

Autorzy:
Arkadiusz Fordoński
Aleksandra Tomaszewska
Oleksii Sysoiev
Bogdan Guziński
Jakub Wojtala

Akademia Mazowiecka w Płocku
Płock 2025

Spis treści

Diagnoza obcokrajowców zarobkowych, poszukujących pracy i ich pracodawców na terenie Płocka	1
Założenia metodologiczne	5
Cele badania, problem badawczy, pytania szczegółowe i hipotezy szczełółowe	5
Metoda i techniki badawcze	7
Narzędzia badawcze. Rola języka ankiet.....	8
Charakterystyka badanej populacji, dobór próby badawczej.....	9
Organizacja badań i wyzwania komunikacyjne	14
1. Sklepy wielkopowierzchniowe w rejonie kompleksu przemysłowego „Nowa Chemia”	14
2. Miejsca kultu religijnego	15
3. Spotkania w ramach współpracy z Caritas Diecezji Płockiej.....	15
4. Punkty kontaktowe o charakterze uzupełniającym	15
Specyfika komunikacji z przedsiębiorcami	15
Sposoby radzenia sobie z wyzwaniami komunikacyjnymi w badaniach cudzoziemców	16
Analiza ilościowa.....	18
Analiza cudzoziemców.....	19
Badanie przedsiębiorców	69
Analiza jakościowa	95
Badanie cudzoziemców	95
Badanie przedsiębiorców	102
Wnioski	105
Rekomendacje.....	110
Bibliografia.....	115
Aneks.....	117

Spis wykresów

1. Państwa pochodzenia badanych	19
2. Języki ojczyste badanych	21
3. Języki używane w pracy przez badanych	22
4. Płeć respondentów	23
5. Wykształcenie badanych	24
6. Wiek badanych	25
7. Liczba wizyt ankietowanych w Polsce	27
8. Czas zatrudnienia respondentów w Płocku	28
9. Wiedza o Płocku przed przyjazdem.....	29

10. Czynniki wpływające na wybór Płocka jako miejsca pracy – liczba bezwzględna odpowiedzi	30
11. Czynniki wpływające na wybór Płocka jako miejsca pracy – analiza dla odpowiedzi „inne” – dane w liczbach bezwzględnych	31
12. Status zatrudnienia w momencie przyjazdu do Płocka	32
13. Praca zgodnie z kompetencjami	33
14. Satysfakcja z wynagrodzenia	34
15. Przeszkolenie BHP	35
16. Poczucie bezpieczeństwa w miejscu pracy	36
17. Percepcja rynku mieszkaniowego	37
18. Satysfakcja z zakwaterowania	38
19. Korzystanie z usług administracji publicznej	39
20. Instytucje i usługi publiczne, z których korzystają cudzoziemcy – deklaracje ankietowanych w liczbach bezwzględnych	40
21. Ocena pomocy administracji publicznej – dane w liczbach bezwzględnych	40
22. Usługi, z jakich korzystają cudzoziemcy – dane w liczbach bezwzględnych	41
23. Usługi, jakich brakuje w mieście – dane w liczbach bezwzględnych ..	42
24. Środki transportu respondentów – dane w liczbach bezwzględnych ..	43
25. Środki transportu cudzoziemców, analiza dla odpowiedzi „inne” – dane w liczbach bezwzględnych	43
26. Znajomość prawa polskiego	44
27. Poczucie bezpieczeństwa w mieście	45
28. Deklarowana znajomość numerów ratunkowych	46
29. Faktyczna znajomość numerów ratunkowych, analiza wymienianych numerów – dane w liczbach bezwzględnych	47
30. Znajomość języka polskiego – samoocena respondentów	48
31. Gotowość do nauki języka polskiego	49
32. Gotowość do współfinansowania własnej nauki polskiego	52
33. Gotowość do doksztalcania się w zakresie wyuczonego zawodu	53
34. Plany dotyczące przekwalifikowania	55
35. Gotowość do finansowania szkolenia zawodowego	57
36. Ocena Polaków jako przyjaznych dla obcokrajowców	59
37. Ocena pobytu w Płocku	60
38. Gotowość do udziału w integracji z Polakami	61
39. Znajomości badanych z Polakami	62
40. Planowany okres pobytu w Polsce	63
41. Planowany okres pobytu w Płocku	64
42. Zamieszkiwanie cudzoziemców z rodziną w Polsce	67
43. Chęć sprowadzenia rodziny do Polski	68
44. Okres obecności badanych przedsiębiorstw na płockim rynku	69
45. Płeć respondentów – przedsiębiorców	70
46. Branża przedsiębiorców	71

47. Skala zatrudnienia cudzoziemców.....	72
48. Czas zatrudnienia cudzoziemców	73
49. Powody zatrudnienia cudzoziemców.....	74
50. Rola agencji zatrudnienia w pozyskaniu pracowników.....	75
51. Metody rekrutacji personelu z zagranicy.....	76
52. Plany zwiększenia kadry cudzoziemców.....	77
53. Plany ograniczenia zatrudnienia cudzoziemców	78
54. Zakwaterowanie cudzoziemców.....	79
55. Oferowanie przez pracodawców benefitów	80
56. Specjalne przygotowanie zawodowe dla cudzoziemców	81
57. Relacje w zespołach pomiędzy Polakami a cudzoziemcami	82
58. Komunikacja z cudzoziemcami w pracy	83
59. Stosunek pracodawców do nauki polskiego dla pracowników.....	85
60. Gotowość pracodawców do współfinansowania kształcenia językowego personelu	86
61. Środki transportu personelu z zagranicy.....	87
62. Znajomość prawa przez pracowników w percepcji pracodawców	89
63. Stosunek Polaków do cudzoziemców w percepcji przedsiębiorców....	90
64. Potrzeba integracji cudzoziemców przez samorząd w percepcji przedsiębiorców.....	91
65. Gotowość do partycypowania w kosztach wydarzeń integracyjnych..	92
66. Zapotrzebowanie na zajęcia poprawiające kompetencje zawodowe ..	93

Spis tabel

Tabela 1. Przyczyny odmów wśród pracowników	18
Tabela 2. Narodowość a wykształcenie.....	25
Tabela 3. Wiek a narodowość.....	26
Tabela 4. Chęć podwyższania kwalifikacji językowych wg wieku	51
Tabela 5. Chęć podwyższania kwalifikacji zawodowych wg wieku.....	54
Tabela 6. Zawody rozważane w kontekście przekwalifikowania	56
Tabela 7. Narodowość a chęć doskonalenia się.....	58
Tabela 8. Wiek a chęć doskonalenia się.....	58
Tabela 9. Wiek a chęć pozostania w Płocku.....	65
Tabela 10. Udział osób chcących pozostać w Płocku przez określony okres wśród płci	66
Tabela 11. Oczekiwane przez cudzoziemców formy pomocy	100
Tabela 12. Oczekiwane przez przedsiębiorców formy pomocy	104

Założenia metodologiczne

Cele badania, problem badawczy, pytania szczegółowe i hipotezy szczegółowe

Założenia metodologiczne pracy zostały określone w dialogu z Zamawiającym – Urzędem Miasta Płocka. Głównym celem była **wymiana wiedzy i doświadczeń na rzecz budowania bezpiecznej społeczności i podnoszenia kompetencji pracowników w zakresie identyfikowania realnych potrzeb obcokrajowców pracujących w lokalnych firmach, rozwijania oferty usług miejskich dostosowanych do ich potrzeb oraz kształtowania instrumentów polityki w tym obszarze**. Jest to jednocześnie cel projektu INVOLVIM¹. Cel ten ma więc charakter zarówno poznawczy, jak i praktyczny. Dla jego realizacji konieczne było jednak osiągnięcie celu mającego jedynie charakter poznawczy. **Celem tym było ustalenie potrzeb i określenie sytuacji osób pracujących lub poszukujących pracy na terenie Płocka oraz ich motywacji dla wyboru tego miasta w celu osiedlenia się**. Problem badawczy zamykał się w konsekwencji w pytaniach: **jaka jest sytuacja, jakie są potrzeby cudzoziemców w Płocku i jaka część tej grupy zamierza zamieszkać w mieście na stałe, a także integrować się ze społecznością mieszkańców?** Brak innych podobnych badań ilościowych utrudniał postawienie hipotezy². Z uwagi na charakter imigracji do Płocka z ostatnich lat, która w największej części została wymuszona przez rosyjską napaść na Ukrainę oraz napływ pracowników zatrudnionych przy realizacji inwestycji petrochemicznej Koncernu Orlen – Nowa Chemia³, zakładaliśmy, że **znaczna część badanych nie ma stabilnej sytuacji ekonomicznej, potrzebuje istotnego wsparcia w celu zintegrowania się z nowym środowiskiem i dominować będzie wśród nich chęć powrotu do kraju pochodzenia czy to po zakończeniu wojny, czy to po zrealizowaniu kontraktu**.

Określoną powyżej hipotezę możemy zweryfikować odpowiadając na szereg pytań szczegółowych dotyczących interesującej nas grupy obcokrajowców obecnych na płockim rynku pracy. Odnosząc się wprost do ich sytuacji ekonomicznej, powinniśmy odpowiedzieć na pytania:

¹ Należy zastrzec, że projekt INVOLVIM służy wymianie wiedzy pomiędzy jego uczestnikami, projekt badawczy i ekspertyza mają stanowić dla samorządu miejskiego narzędzie w realizacji tego celu – ekspertyza ma dostarczyć wiedzy, którą Urząd Miasta Płocka będzie mógł dzielić się z partnerami w projekcie INVOLVIM.

² Pewnym wyjątkiem jest interesująca monografia: A. White, *Polish Cities of Migration. The migration transition in Kalisz, Piła and Płock*, London 2024. Doświadczenia cudzoziemców związane z pracą w Płocku są istotnym zagadnieniem dla autorki, cele jej badania są jednak w znacznej mierze odmienne niż niniejszej diagnozy, a prowadzone przez nią badania oparto na metodach jakościowych.

³ Nowa Chemia, <https://www.orlden.pl/pl/o-firmie/kluczowe-projekty/nowa-chemia>.

1. Jakimi kompetencjami zawodowymi dysponują?
2. W jakim stopniu wykorzystują swoje kompetencje zawodowe?
3. Czy są zadowoleni swoją sytuacją na rynku pracy?
4. W jakim stopniu są samodzielni w kierowaniu swoimi sprawami dotyczącymi aktywności zawodowej?

Dążąc do ustalenia potrzeb członków badanej grupy, z uwagi na problematykę badania, powinniśmy ustalić:

1. W jakiej mierze potrzebują podniesienia kompetencji językowych?
2. Jak istotne jest dla nich doskonalenie ich kompetencji zawodowych?
3. W jakim stopniu czują się bezpieczni w mieście?
4. Jakie potrzeby realizują w Płocku?
5. Z realizacją jakich potrzeb mają trudności podczas swojego pobytu?
6. Jakiej pomocy potrzebują dla pozostania w Płocku na stałe?
7. Jakie usługi publiczne należy rozwijać w odpowiedzi na potrzeby cudzoziemców na płockim rynku pracy?

Chęć pozostania obcokrajowców w Płocku możemy również badać, odpowiadając na szereg pytań szczegółowych. Stąd też dla tej części problemu badawczego opracowano pytania:

1. W jakim stopniu badani są gotowi do inwestowania w swój samorozwój dla lepszego dostosowania się do potrzeb lokalnego rynku pracy?
2. W jakiej mierze badani są związani ze społecznością mieszkańców Płocka?
3. Na ile badani chcą integrować się z lokalną społecznością?
4. Jakie są ich plany dotyczące dalszego pobytu ich oraz ich najbliższych w mieście?

Z powodu braku wcześniejszych badań zasadniczo brak było także materiału empirycznego pozwalającego na sformułowanie odpowiednio uargumentowanych hipotez szczegółowych w odniesieniu do tych pytań.

W dalszej części naszej pracy dla zmiennych, jakie powyższe pytania opisują, przyporządkowano odpowiednie wskaźniki i w oparciu o nie sformułowano pytania w ankietach skierowanych zarówno do obcokrajowców, jak i do ich pracodawców.

Terenem badania był Płock i miejscowości bezpośrednio z nim graniczące, w których zamieszkują cudzoziemcy pracujący w Płocku. Badanie realizowano w okresie od 14 sierpnia do 28 października 2025 r.

Metoda i techniki badawcze

Metoda i techniki badawcze zostały określone przez Zamawiającego. Zespół miał posłużyć się metodami ilościowymi – sondażowymi. Zgodnie z Opisem Przedmiotu Zamówienia (dalej OPZ) zaplanowano dwa badania sondażowe, które miały pozwolić uzyskać komplementarne informacje na temat sytuacji i potrzeb cudzoziemców. Pierwszy sondaż miał obejmować cudzoziemców, drugi ich pracodawców. Atutem przyjętego rozwiązania jest możliwość zebrania dużej ilości danych, które przy odpowiedniej reprezentatywności można uogólnić na całą populację. W realiach prowadzonego badania pozwala ono także na dokonywanie porównań pomiędzy cudzoziemcami pochodzącymi z różnych państw, różnymi grupami językowymi i ustalanie korelacji pomiędzy zmiennymi takimi jak np. wiek i gotowość do dokształcania się w zakresie posiadanego zawodu.

Badanie cudzoziemców miało zostać przeprowadzone na próbie 300 osób za pomocą wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI), wywiadu bezpośredniego z ankietowanym metodą *face-to-face* (mógł to być zatem wywiad wspomagany komputerowo – CAPI *Computer Assisted Personal Interview* lub wywiad z wykorzystaniem formularza papierowego) oraz metodą audytoryjną (przy czym z wykorzystaniem tej ostatniej dopuszczalne było zrealizowanie 30% próby). Założyliśmy, że wiodącą metodą będą wywiady bezpośrednie (metodą *face to face*), i w realiach badania istotnie to ta metoda okazała się wykorzystywaną najczęściej. Umożliwiała ona zbieranie najpełniejszych danych, w tym dotyczących kontekstu odpowiedzi. Niosła jednak ryzyko efektu ankietera, czyli udzielania odpowiedzi pod wpływem osoby prowadzącej wywiad. Ograniczeniu ryzyka związanego z tym zjawiskiem miał służyć sposób przeprowadzenia badania – ankieterzy mieli prowadzić wywiady, nie zdradzając własnych opinii, dbając o atmosferę otwartości. Metodą panelową zgromadzono 78 ankiet – największym wyzwaniem związanym z nią było odpowiednie poinstruowanie badanych cudzoziemców o znaczeniu poszczególnych pytań – podczas wywiadu bezpośredniego łatwiejsze jest wyjaśnianie wszelkich wątpliwości. W przypadku wywiadów panelowych część respondentów pomijała niektóre pytania. Ponadto przeprowadzono 5 badań metodą wywiadu telefonicznego (CATI). Skraca ona kontakt i jest relatywnie tania, nie dysponowaliśmy jednak rozbudowaną bazą numerów do cudzoziemców, a w wielu przypadkach preferowaliśmy kontakt bezpośredni ze względu na wyższą jakość danych.

Badanie pracodawców miało zostać przeprowadzone na próbie 20 przedsiębiorców prowadzących działalność zarobkową na terenie Płocka i zatrudniających w tym mieście obcokrajowców. Na terenie Płocka miała też znajdować się siedziba każdego z przedsiębiorstw. Sondaż miał zostać zrealizo-

wany w oparciu o techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) „i/lub” wywiadu bezpośredniego z ankietowanym metodą *face-to-face*. Obie techniki zostały wykorzystane w praktyce prowadzenia badania.

Badanie zrealizowano zgodnie z aktualnym stanem wiedzy i należytą starannością, zgodnie ze standardami określonymi przez Organizację Firm Badania Opinii i Rynki OFBOR.

Narzędzia badawcze. Rola języka ankiet

Istotnym wyzwaniem dla zespołu badawczego było przygotowanie formularzy ankiet dla cudzoziemców, które pozwolą na udzielenie możliwie pełnych odpowiedzi maksymalnie licznej grupie badanych. Nasze wcześniejsze badania wykazały, że część cudzoziemców pracujących w Płocku nie komunikuje się ani w języku polskim, ani w języku angielskim. Formularz opracowaliśmy więc w językach, które w naszej ocenie są używane przez najliczniejsze grupy badanych. Poza wersją polskojęzyczną i anglojęzyczną przygotowaliśmy także przekłady na język ukraiński, rosyjski i gruziński.

Staraliśmy się, aby wersja polskojęzyczna była dostosowana do możliwości komunikacyjnych osób, które nie posługują się tym językiem biegle – tak, by mogli się nią posłużyć cudzoziemcy znający język polski w stopniu komunikatywnym. Co ważniejsze, zadbaliliśmy, by przekłady były zrozumiałe dla wielonarodowej grupy respondentów. Istotne znaczenie dla opracowania wystandaryzowanych i stwarzających możliwości kontaktowania się z osobami posługującymi się różnymi językami była obecność w naszym zespole badacza pochodzącego z Ukrainy. Przetestowaniu narzędzia służył pilotaż – badanie skierowaliśmy do grupy 12 cudzoziemców. Na etapie pilotażu sprawdziliśmy także na ile przedstawione pytania są zrozumiałe dla respondentów. Pilotaż potwierdził skuteczność narzędzia; wprowadzono jedynie drobne korekty językowe i doprecyzowano jedno z pytań.

W rezultacie opracowano formularz obejmujący łącznie 40 pytań, w tym 8 w metryczce obejmującej przede wszystkim charakterystykę demograficzną respondenta.

Przygotowaliśmy formularze, które podczas wywiadów pozwalały na uzupełnianie przez ankietera w formie elektronicznej lub na papierze, co pozwalało respondentowi śledzić, czy jego odpowiedzi są wiernie zapisywane. Daliśmy także możliwość samodzielnego uzupełnienia formularza przez ankietowanego (*Pen and Paper Interview*) – w tym wypadku informowaliśmy o celach badania, zasadach uzupełniania ankiety i o tym, że badany może z nami omówić wątpliwości dotyczące badania.

Badanie przedsiębiorców oparto na formularzu w języku polskim, który wyraźnie dominuje wśród respondentów, należy jednak zaznaczyć, że

w Płocku są także przedsiębiorcy cudzoziemcy. Dla jednego z nich bariera językowa, także wobec informacji, że może odpowiadać w języku angielskim, okazała się zbyt znaczną.

Formularz dla przedsiębiorców obejmował 26 pytań, w tym 4 w metryczce. Z uwagi na fakt, że w przypadku większości z nich nie było bariery komunikacyjnej, znacznie większą rolę niż w formularzu dla cudzoziemców odgrywał w nim komponent jakościowy – pytania otwarte.

Charakterystyka badanej populacji, dobór próby badawczej

Zgodnie z Opisem Przedmiotu Zamówienia badanie wśród cudzoziemców miało zostać zrealizowane na reprezentatywnej próbie 300 osób pełnoletnich „pochodzenia innego niż polskie”, które pracują, poszukują pracy lub mieszkają na terenie Płocka. Po konsultacjach z Zamawiającym przyjęto, że badanie obejmuje wyłącznie osoby aktywne zawodowo. Zamawiający zastrzegł, że „minimalny udział osób pracujących musi wynieść 70% osób ankietowanych” – nie stanowiło to wyzwania, gdyż większość cudzoziemców pracuje, a osoby poszukujące pracy stanowią zdecydowaną mniejszość. Podczas konceptualizacji badania wskazano na podstawowy problem związany z brakiem jakiegokolwiek rejestru, w tym publicznego, obejmującego takie osoby. Utrudniało to oszacowanie badanej populacji. W rezultacie badacze musieli także sami określić miejsca pracy i pobytu potencjalnych badanych i dotrzeć do nich. Co więcej, należało odzwierciedlić strukturę badanej populacji, a zatem uzyskać reprezentatywność próby. Wcześniejsze badania wskazywały na duże zróżnicowanie narodowościowe i językowe respondentów⁴. Niejednorodność badanej grupy wskazywały również informacje Urzędu Miasta Płocka – OPZ wskazywał: „w latach 2022 2024 najwięcej zezwoleń na pracę wydano obywatelom: - Indii 33% - Filipin 19,5% - Bangladeszu 12,4% - Turkmenistanu 7% - Tajlandii 4,3% - Turcji 3,4% - Ukrainy 1,8%”. Dane te nie obejmowały osób pracujących na podstawie odrębnych przepisów, dlatego zakładaliśmy wyższy odsetek Ukraińców i odmienną strukturę populacji.

Dane uzyskane przez nasz zespół od Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego wskazują, że w okresie 01.08.2022 r. – 10.09.2025 r., a zatem w okresie trzech lat poprzedzających badanie, liczba cudzoziemców, którzy

⁴ A. Fordoński, B. Guziński, *Wyzwania projektowania, budowy i zarządzania bezpieczeństwem miasteczka pracowniczego na potrzeby inwestycji Olefiny III*, w: *Bezpieczeństwo społeczności lokalnych w perspektywie doświadczeń subregionu płockiego*, pod red. R. Wiśniewskiego, B. Guzińskiego, Płock 2024; A. Fordoński, B. Guziński, *Economic Immigration as a Challenge for Local and Regional Authorities: The Case of Olefins III – the PKN Orlen Investment*, „Historia i Polityka”, nr 54(61)/2025, s. 71-88.

otrzymali zezwolenie na pracę w Polsce, w podziale na poszczególne powiaty, wyniosła dla m. Płocka 6699⁵. Należy jednak zastrzec, że choć pozwolenia na pracę są wydawane zazwyczaj na okres trzyletni, to wydaje się je także na okresy krótsze, w wielu przypadkach roczne. Ponadto część osób kończy pracę przed zakończeniem okresu pozwolenia na pracę, część może także jej nie podejmować, w konsekwencji w okresie badania liczba osób wykonujących pracę na podstawie pozwolenia na pracę była niższa niż wskazana powyżej. Z drugiej strony wśród pracujących w Płocku, mogły być osoby, które otrzymały uprawnienie do podjęcia pracy, zamieszkując w innej miejscowości – mógł też następować ruch w odwrotnych kierunkach, dlatego, z powodu braku stosownych danych przyjęto, że ruch pracowników i poszukujących pracy do Płocka i z Płocka równoważyły się. Należy wreszcie zauważyć, że na mocy przepisów ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, osoby, które przybyły do Polski w związku z tym konfliktem zbrojnym, mogą w Polsce legalnie podejmować pracę⁶. Dane udostępnione przez Urząd Miasta Płocka wskazywały na przybycie do Płocka w pierwszym roku po rosyjskiej agresji na Ukrainę w 2022 r. ok. 3000 obywateli Ukrainy⁷. W kolejnych latach przybywały kolejne osoby, niemniej w naszej ocenie większy był odpływ osób spośród tej grupy do innych ośrodków miejskich lub za granicę. Zakładamy więc, że grupa ta jest mniejsza, a co więcej obejmuje ona także osoby niepełnoletnie oraz nieaktywnych zawodowo, w tym emerytów i rencistów – przyjmując, że struktura tej populacji jest zbliżona do struktury demograficznej Ukraińców w Polsce w ogólności, to osób niepełnoletnich powinno być w niej około 20%, a osób nieaktywnych zawodowo około 12%⁸. Liczebność społeczności ukraińskiej możemy szacować także

⁵ Wojewoda Mazowiecki, Odpowiedź na wniosek o udzielenie informacji publicznej, Warszawa 23.09.2025, Znak sprawy WRP-I.1331.4.2025.

⁶ Na mocy art. 87 ust. 1 pkt. 6 Cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej. Taką ochronę posiadają obywatele Ukrainy i ich małżonkowie, którzy przybyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bezpośrednio z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa, oraz obywatele Ukrainy posiadający Kartę Polaka, którzy wraz z najbliższą rodziną z powodu tych działań wojennych przybyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Art. 1 ust. 1-2, art. 2. ust. 6 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, Dz. U. z dnia 2025.03.18, poz. 337, t.j.; por. art. 116 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z dnia 2025.02.24, poz. 223 t.j.

⁷ Urząd Miasta Płocka, Informacja o działaniach pomocowych realizowanych w czasie konfliktu zbrojnego na rzecz osób z Ukrainy przebywających w Płocku oraz na terenie Ukrainy prowadzonych przez gminę – miasto Płock i organizacje pozarządowe w 2022 r. oraz perspektywy działań w tym obszarze na 2023 r., Płock 9 lutego 2023, s. 4.

⁸ Ekstrapolacja na podstawie danych, w tym z bazy PESEL-UKR przedstawionych w opracowaniu: NBP, *Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów z Ukrainy w Polsce w 2024 r.*

na podstawie innych danych, np. osób będących członkami ukraińskiej grupy dla mieszkańców w Płocku w komunikatorze Viber (około 1700 osób⁹). Zakładamy więc, że liczba obywateli Ukrainy mieszkających w Płocku mieści się w przedziale 2-3 tys. Nawet jeżeli przyjąć, że w Płocku nadal przebywa 3 tys. obywateli Ukrainy, to liczba osób aktywnych zawodowo (pracujących i poszukujących pracy), będzie wynosić około $\frac{2}{3}$ tej populacji, a zatem może jedynie nieznacznie przekraczać 2 tys. osób. W mieście zamieszkuje także pewna liczba osób, które nie pochodzą z Ukrainy i na mocy odrębnych przepisów nie muszą uzyskiwać pozwoleń na pracę dla podjęcia jej, jest to jednak grupa relatywnie nieliczna, i jak zakładamy, nie większa niż kilkaset osób¹⁰. Razem w Płocku może być zatem obecnych do około 9 tys. osób aktywnych zawodowo (do około 6500 osób pracujących na podstawie pozwoleń na pracę, do 2 tys. osób objętych ochroną czasową w związku z rosyjską agresją na Ukrainę i do kilkuset osób mających uprawnienie do wykonywania pracy na innej podstawie). Na wstępnym etapie badań przyjęliśmy wartości maksymalne dla określenia błędu szacunku, rzeczywista liczba badanej populacji mogła wynosić ok. 6 tys. osób, w konsekwencji mniejszy był także błąd szacunku.

W statystyce opisowej definiuje się błąd szacunku jako maksymalną, dopuszczalną różnicę między oceną badanego parametru na podstawie próby, a prawdziwą jego wartością w populacji. Jest to pojęcie ściśle związane z minimalną liczebnością próby w zależności od współczynnika ufności (prawdopodobieństwa uzyskania poprawnego wyniku). Jeżeli jest konieczna wysoka wiarygodność badania, przyjmuje się współczynnik ufności niewiele różniący się od jedności. Błąd szacunku to pewna liczba do ustalana *ex ante*¹¹. Można ją również wyliczyć przy znajomości stosownych wielkości i na tej podstawie stwierdzić, jakiego rzędu otrzymaliśmy błąd i czy badania można przyjąć, czy dołosoować do próby większą liczbę elementów.

Jeżeli w odniesieniu do badanej populacji nie znamy frakcji elementów posiadających daną cechę, a chcemy jej wartość oszacować na podstawie

Raport z badania ankietowego, https://nbp.pl/wp-content/uploads/2024/11/Raport_Imigranci_z_Ukrainy_2024-PL-DS-2024-WWW.pdf, s. 8-15; patrz także: Szczegółowe statystyki dot. osób zarejestrowanych w rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy. Stan na 08.10.2024 r., <https://dane.gov.pl/pl/dataset/2715,zarejestrowane-wnioski-o-nadanie-statusu-ukr/resource/61317/table>.

⁹ Obserwacja członka zespołu.

¹⁰ Są to m.in.: obywatele innych niż Polska państw Unii Europejskiej, państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego, nienależącego do Unii Europejskiej, a także osoby posiadające zgodę na pobyt stały w RP. Szerzej: art. 87-88 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. Dz. U. z 2025 r. poz. 214.

¹¹ M. Sobczyk, *Statystyka*, Warszawa, 2021, s. 171 – 176.

wartości frakcji w próbie i jeśli nie znamy rzędu wielkości, to możemy zastosować wzór przybliżony na minimalną liczebność próby zawierający maksymalny błąd szacunku:

$$n_{min} = \frac{N}{1 + \frac{4d^2 \cdot (N - 1)}{z_{\alpha}^2}}$$

gdzie: N – liczebność populacji, d – dopuszczalny błąd szacunku, z_{α} – wielkość zależna od poziomu ufności¹².

W badaniach przyjęto poziom ufności równy 0,95 i dla tego prawdopodobieństwa $z_{\alpha} = 1,96$. Powyżej oszacowano, że populacja obcokrajowców w Płocku waha się od 6000 do 9000 osób. Dla próby liczącej 328 osób wyznaczmy maksymalny błąd szacunku dla wielkości granicznych wspomnianej populacji:

dla N = 6000

$$328 = \frac{6000}{1 + \frac{4d^2 \cdot (6000 - 1)}{1,96^2}}$$

$$d = 0,0526$$

$$d = 5,26\% \approx 5\%$$

dla N = 9000

$$328 = \frac{9000}{1 + \frac{4d^2 \cdot (9000 - 1)}{1,96^2}}$$

$$d = 0,0541$$

$$d = 5,41\% \approx 5\%$$

Z powyższych obliczeń wynika, że próba licząca 328 osób zarówno dla populacji liczącej 6000, jak i 9000 osób zawiera maksymalny błąd szacunku oscylujący wokół 5%. W przypadku górnej liczebności populacji jest on nieco większy, ale w przybliżeniu do całego procenta i tak wynosi 5%.

W sytuacji, gdy dla potrzeb badania dostępny jest pełen spis osób należących do badanej populacji lub sporządzenie takiego spisu jest wykonalne, reprezentatywność próby osiąga się z reguły przez losowanie. Warunkiem reprezentatywności jest to, że prawdopodobieństwo wylosowania każdego członka danej populacji jest równe¹³. W realiach naszego badania należało

¹² W. Kubielecki, A. Suchocka, *Statystyka dla pedagogów. Podstawowe pojęcia i techniki opracowywania wyników badań*, Słupsk 2003.

¹³ K. Jabłońska, A. Sobieraj, *Metodyka dobierania próby badawczej w naukach społecznych*, „Bezpieczeństwo i Technika Pożarnicza”, nr 32(4)/2013, s. 33-34. Szreder, M.,

zblżyć się do tej sytuacji i ustalić kontakty do możliwie licznej grupy cudzoziemców lub też ustalić miejsca ich przebywania, a następnie wprowadzić element losowości, lecz nie przypadkowości. Na etapie konceptualizacji rozważaliśmy kontakt do cudzoziemców przez pracodawców, ale pilotaż wykazał ich ograniczoną gotowość do współpracy. Postanowiliśmy więc o takie zaplanowanie kontaktów z cudzoziemcami, aby zapewnić, że ich forma wprowadzi do badania element losowy i w konsekwencji, że próba będzie możliwie wiernie odzwierciedlać badaną populację pod względem kluczowych w naszej ocenie cech (kraj pochodzenia, język, struktura płci i wieku). W tym celu poszukiwaliśmy cudzoziemców w pierwszej kolejności w miejscach, w których licznie przebywają, i z których w naszym przekonaniu, korzystają wszyscy spośród nich, którzy są aktywni zawodowo. Zespół przeprowadził ankietowanie przed 3 sklepami w Płocku, Maszewie i Starej Białej, łącznie podczas 14 wizyt. Częstotliwość odwiedzin konkretnej placówki handlowej była uzależniona od zainteresowania imigrantów nią i warunków do prowadzenia badań w jej pobliżu. Sklepy wybrano ze względu na bliskość inwestycji petrochemicznej oraz wcześniejsze obserwacje zespołu. Plac budowy leży zarówno na terenie Płocka jak i Starej Białej, zatem ogół pracowników realizujących tę inwestycję należy uznać za należących do badanej populacji. Znaczna część pracowników mieszka w pobliskim miasteczku kontenerowym, będącym głównym miejscem zakwaterowania cudzoziemców pracujących w mieście. Staraliśmy się dotrzeć do pracowników realizujących tę kluczową z perspektywy dynamiki procesów migracyjnych w mieście inwestycję, zwracając się też do dwóch innych miejsc zbiorowego zakwaterowania, w których łącznie mieszkało stu kilkudziesięciu pracowników. Do respondentów zwróciliśmy się, gdy było to możliwe w zakładach pracy – łącznie w ośmiu. W badaniu staraliśmy się docierać do respondentów przede wszystkim w zakładach pracy, podczas nabożeństw różnych wyznań oraz korzystając z pomocy szkół i organizacji wspierających cudzoziemców.

Zamawiający wskazał na chęć zbadania osób „pochodzenia innego niż polskie”. W praktyce badań pojawiło się w związku z tym zagadnienie osób, które pochodzą z zagranicy, ale osiadły na stałe w Polsce lub mają polskie obywatelstwo. W sytuacji, gdy podczas ankietowania nabraliśmy wątpliwości, czy dana osoba może posiadać już polskie obywatelstwo pytaliśmy o to. W jednym przypadku otrzymaliśmy potwierdzenie. Ankieta nie została zaliczona do próby i włączona do analizy ilościowej, wywiad został jednak doprowadzony do końca – wartościowe informacje o charakterze jakościowym stanowiły dla nas kontekst interpretacyjny.

Losowe i nielosowe próby w badaniach statystycznych, „Przegląd Statystyczny”, 57(4)/2010.

W przypadku badania przedsiębiorców dobór próby stanowił zagadnienie jedynie nieco mniej złożone. Zgodnie z wymaganiami Zamawiającego próba miała być reprezentatywna i obejmować co najmniej 20 wywiadów, z przedsiębiorcami zatrudniającymi obcokrajowców na terenie Płocka. Zamawiający nie przewidywał wskazania tego rodzaju przedsiębiorstw. Identyfikacja oraz kontakt z przedsiębiorstwami miały zostać w pełni zrealizowane przez nasz zespół. Zamawiający nie dopuszczał wykonania badania wśród przedsiębiorców zatrudniających pracowników w ramach innych umów niż umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna. Według uzyskanych informacji w okresie 01.08.2022–10.09.2025 zezwolenia na pracę cudzoziemców otrzymało w Płocku 119 podmiotów¹⁴. Podobnie jak w przypadku pracowników, liczba ta pozwalała jedynie w przybliżeniu oszacować, ile przedsiębiorstw zatrudnia cudzoziemców. Część z przedsiębiorstw, które uzyskało tego rodzaju zezwolenie mogła wcale nie zatrudnić cudzoziemca, część już ich nie zatrudnia, o czym przekonaliśmy się podczas naszego badania. Niektóre zezwolenia mogły zostać uzyskane przez osoby prywatne nieprowadzące działalności gospodarczej. Razem pozwala to przypuszczać, że przedsiębiorstw zatrudniających cudzoziemców jest mniej niż 119, nie można jednak być tego pewnym, gdyż nie wszystkie formy zatrudnienia cudzoziemców wymagają uzyskania pozwolenia.

Organizacja badań i wyzwania komunikacyjne

Realizacja badań wśród imigrantów w Płocku wiązała się z koniecznością komunikowania się w kilku językach obcych i dostosowania metod badań terenowych do realiów codziennego życia migrantów. Jednym z największych wyzwań okazało się dotarcie do osób pracujących lub aktywnie poszukujących zatrudnienia, których plan dnia często jest nieregularny i podporządkowany rytmowi pracy zmianowej. Dodatkowym utrudnieniem było rozproszenie miejsc zatrudnienia, co wymusiło zastosowanie elastycznej i zróżnicowanej strategii lokalizacyjnej. Zespół wytypował lokalizacje o wysokim prawdopodobieństwie obecności imigrantów, zapewniające prowadzenie badania zgodnie z naukowymi standardami. Poniżej scharakteryzowano kluczowe, wskazane powyżej lokalizacje, w których realizowano badanie:

1. Sklepy wielkopowierzchniowe w rejonie kompleksu przemysłowego „Nowa Chemia”

Znacząca część imigrantów, zaraz po zakończeniu pracy udawała się na zakupy do sklepów spożywczych znajdujących się w pobliżu miejsca pracy

¹⁴ Wojewoda Mazowiecki, dz. cyt.

lub zakwaterowania. Zwracanie się do badanych po zakończeniu przez nich zakupów znacznie ułatwiało nawiązanie kontaktu i przeprowadzenie ankiety, z kolei prośby o rozmowę, gdy byli w drodze do sklepu częściej spotykały się ich odmową.

2. Miejsca kultu religijnego

Do znacznej części respondentów (73 osoby) dotarliśmy w miejscach kultu religijnego. Należy podkreślić, że pełnią one także funkcję społeczną dla migrantów. Wywiady prowadzono po mszy w języku ukraińskim, mszy w lokalnej cerkwi i mszy celebrowanej przez polskiego księdza w języku angielskim. W rezultacie udało nam się dotrzeć do różnych grup narodowościowych i językowych. Badania poprzedzała zgoda duchownych, którzy wspierali je m.in. poprzez ogłoszenia. Odsetek odmów był niewielki, choć czas oczekiwania na rozmowę (jednocześnie ze świątyni wychodzi wiele osób) mógł ograniczać udział części badanych.

3. Spotkania w ramach współpracy z Caritas Diecezji Płockiej

W realizacji badania współpracowaliśmy z organizacjami wspierającymi imigrantów, w tym w szczególności z Caritasem. Umożliwiło to udział ankietowanych w różnorodnych inicjatywach, m.in. zajęciach kulturalnych, lekcjach języka oraz spotkaniach informacyjnych. Wydarzenia te zwiększały zainteresowanie uczestników i sprzyjały otwartości w ankietowaniu.

4. Punkty kontaktowe o charakterze uzupełniającym

W celu zwiększenia różnorodności próby badawczej, część wywiadów miała charakter punktowy i realizowana była w lokalizacjach, które – ze względu na swoją funkcję – gromadzą imigrantów zarówno jako pracowników, jak i odbiorców usług. W ich skład wchodzi m.in. miejsce zbiorowego pobytu, szkoła językowa, placówka oświatowa, a także przedsiębiorstwa. Choć liczba ankiet pozyskanych jednorazowo była w tych miejscach mniejsza niż w głównych punktach terenowych, dane te miały istotne znaczenie z punktu widzenia reprezentatywności badania – pozwoliły dotrzeć do osób o zróżnicowanym statusie zawodowym, stopniu integracji oraz motywacjach migracyjnych.

Specyfika komunikacji z przedsiębiorcami

Jeszcze przed rozpoczęciem badania zakładaliśmy, że odsetek odmów realizacji wywiadu wśród przedsiębiorców może być znaczny. W okresie prowadzenia badań w Polsce odbywały się manifestacje przeciwników migracji. Jedną z takich manifestacji miała też miejsce w Płocku. Bardzo często przedsiębiorcy odmawiali udziału w badaniu – część z nich wprost

informowała, że obecnie migracja jest tematem drażliwym i nie chcą o nim rozmawiać. Przedsiębiorcy są też – co zrozumiałe – grupą osób zapracowanych, ceniących swój czas. Z tego względu niektórzy wielokrotnie przekładali termin rozmowy – w części przypadków udało się ją sfinalizować, w innych – mimo naszych wysiłków – nie. Zdarzało się również, że proszono nas o późniejszy kontakt, by ostatecznie poinformować, iż badanie się nie odbędzie. Przedsiębiorcy wskazywali na brak czasu, brak zainteresowania tematyką badania, a także na barierę komunikacyjną (gdy właściciele pochodzili z zagranicy). W wielu przypadkach nie informowali nas o przyczynie odmowy lub nie odpowiadali na kierowane przez nas zapytania.

Sposoby radzenia sobie z wyzwaniami komunikacyjnymi w badaniach cudzoziemców

Realizacja badań wśród imigrantów wymagała nie tylko elastyczności w doborze lokalizacji, lecz także odpowiedniego przygotowania zespołu ankierskiego – zarówno pod względem kompetencji komunikacyjnych, jak i organizacyjnych.

Zespół badawczy został skompletowany z uwzględnieniem umiejętności językowych niezbędnych do skutecznej realizacji badań wśród zróżnicowanych grup imigrantów. Osoby posługujące się językiem angielskim oraz ukraińskim – jako najczęściej używanymi przez respondentów – były delegowane do realizacji badań w grupach, w których te języki dominowały. Dodatkowo, w celu ograniczenia barier komunikacyjnych i zwiększenia dostępności badania, przygotowano kwestionariusz w kilku wersjach językowych: angielskiej, ukraińskiej, rosyjskiej, gruzińskiej oraz polskiej. Rozmowa w języku zrozumiałym dla respondenta ułatwiała wyjaśnianie pytań i zwiększała jego komfort oraz otwartość.

Ankiety prowadziły zwykle dwu- lub trzyosobowe zespoły, pracujące według ustalonego schematu. Korzystaliśmy z mobilnych punktów kontaktowych, zazwyczaj w formie stolika z logotypem Akademii Mazowieckiej, co sprzyjało budowaniu zaufania i skupieniu. Taka organizacja była zgodna z metodycznymi rekomendacjami badań terenowych.

Jednym z najbardziej intensywnych etapów projektu była realizacja badań przy sklepach zlokalizowanych w pobliżu kompleksu przemysłowego „Nowa Chemia”. Ze względu na jesienny okres i ograniczoną liczbę godzin dziennego światła, każdorazowa sesja badawcza trwała średnio około trzech godzin – w godzinach pokrywających się z końcem zmian pracowniczych. Filipińscy pracownicy docierali do sklepów najczęściej na rowerach lub

pracowniczymi busami, a niekiedy kwestionariusze były wypełniane bezpośrednio w pojazdach. Warto podkreślić, że część respondentów przybywała również pieszo – głównie ze względu na bliskość miejsca zbiorowego zakwaterowania nazywanego „miasteczkiem”, które w kulminacyjnym momencie zamieszkiwało kilka tysięcy osób zatrudnionych w ramach głównego projektu inwestycyjnego. Ta lokalizacja generowała znaczący ruch pieszy w kierunku sklepu, co sprzyjało pozyskiwaniu respondentów bezpośrednio po zakończeniu pracy lub w czasie wolnym.

Ankieterzy stosowali ustrukturyzowaną, etyczną formułę prezentacji badania. Respondenci byli życzliwi – nie wystąpiły przypadki agresji, a często okazywano ankieterom sympatię. Szczególnie istotne okazywało się „przełamanie pierwszych lodów” – widok osób już wypełniających formularze przy stoliku wyraźnie zwiększał gotowość kolejnych respondentów do dołączenia do badania.

Uczestnicy podchodzili do ankiety z dużym zaangażowaniem; jej wypełnienie zajmowało średnio 10–12 minut. Osobom z trudnościami językowymi pomagano za pomocą narzędzi tłumaczeniowych, co wydłużało czas wypełniania.

Część respondentów dzieliła się osobistymi historiami, co nadało badaniu walor jakościowy. Wypowiedzi dotyczyły m.in. tęsknoty za rodziną, barier komunikacyjnych, trudności w pracy oraz problemów z adaptacją do lokalnych warunków klimatycznych. Różnorodność tych relacji ukazuje złożoność doświadczeń migracyjnych i potrzebę dalszych badań nad sytuacją imigrantów w powiecie płońskim.

Podczas badania przedsiębiorców istotna okazała się wytrwałość w ponawianiu kontaktu. Pomocne okazały się także: znajomość lokalnych uwarunkowań, możliwość uwiarygodnienia się dzięki pracy w uczelni mającej siedzibę w mieście oraz współpraca z samorządem lokalnym.

Czterokrotnie realizację badania ułatwiło pośrednictwo Miejskiego Urzędu Pracy. Pracownicy Urzędu udzielali nam również istotnych informacji, które wspierały organizację badania i stanowiły kontekst dla danych uzyskanych w jego trakcie.

Analiza ilościowa

Badanie przeprowadziliśmy na próbie przekraczającej wymagania zamawiającego – tj. na 328 cudzoziemcach i 20 przedsiębiorcach (uzupełnieniem był dodatkowy, 21. wywiad z pracodawcą reprezentującym instytucję publiczną).

Dotarliśmy do łącznie 452 cudzoziemców, którzy pracują lub poszukują pracy. Co naturalne, część z nich odmawiała jednak odpowiedzi. Ankieterzy pytali o przyczynę odmowy, a poniższa tabela przedstawia ustalone przez nas motywacje odmów.

Tabela 1. Przyczyny odmów wśród pracowników		
	Liczba osób	Udział %
Bariera językowa	32	25,81%
Brak dostępności czasowej	41	33,06%
Brak zainteresowania udziałem	2	1,61%
Stan zdrowia	1	0,81%
Obawy dotyczące ujawnienia tożsamości	9	7,25%
Obawy przed pracodawcą	2	1,61%
Brak wskazania konkretnej przyczyny	37	30%
Suma	124	100%

Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Powyższe zestawienie zawiera tylko odmowy komunikowane wprost. W pewnych sytuacjach badani również komunikowali nam, że nie chcą odpowiadać, np. gdy zwracaliśmy się do grupy osób, ale odpowiadała nam w swoim imieniu tylko jedna osoba, a pozostałe po prostu odchodziły kodowaliśmy to jako jedną odmowę.

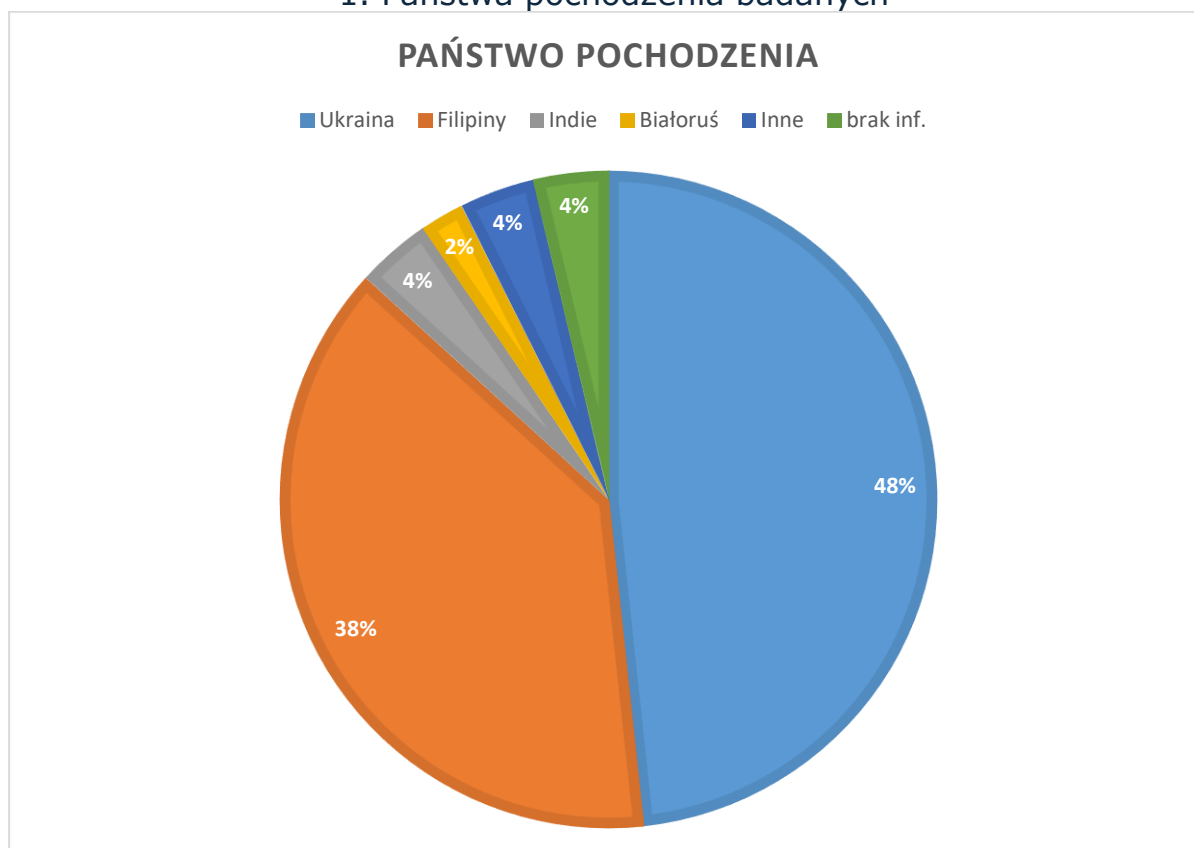
W toku naszych badań wśród przedsiębiorców ustaliliśmy 48 podmiotów, które wg naszych informacji zatrudniały cudzoziemców w okresie ostatnich trzech lat. Postanowiliśmy zrealizować próbę pełną – przebadać wszystkich przedsiębiorców, którzy zatrudniają cudzoziemca. Badania wykazały, że w trzech przypadkach przedsiębiorstwo zakończyło działalność lub zlikwidowało płocką siedzibę, w dwóch już nie zatrudniało cudzoziemców. Z jednym podmiotem nie udało nam się skontaktować. Spośród pozostałych 42 przedsiębiorstw, które wg nas aktualnie zatrudniają cudzoziemców, jedynie 20, a więc niespełna 48% zgodziło się udzielić odpowiedzi.

Analiza cudzoziemców

Metryczka

Odpowiedzi na pytania dotyczące demografii respondentów stwarzają nam możliwości lepszego zrozumienia roli imigrantów na lokalnym rynku pracy. Informują także o niewykorzystanym potencjale, jakim dysponują cudzoziemcy aktywni zawodowo.

1. Państwa pochodzenia badanych



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Badani pochodzą z 13 państw. Najliczniej reprezentowani byli Ukraińcy (48,3%) oraz Filipińczycy (38,5%). Ukraińcy napływali do Polski w ramach migracji zarobkowej, często elastycznej i sezonowej, a także w związku z wojną na Ukrainie, szukając bezpiecznych warunków życia i pracy¹⁵. Imigranci z Filipin przybywali przede wszystkim w ramach projektu „Nowa Chemia”, zachęceni do przyjazdu ze względu na konieczność pozyskania pracowników, wynikającą z lokalnego deficytu kadry w sektorze budowlanym i przemysłowym. Istotną rolę Filipińczyków w realizacji tego projektu podkreśla choćby nazwa „obóz filipiński”, której część naszych

¹⁵ NBP, dz. cyt., s. 14.

rozmówców używała w odniesieniu do miasteczka pracowniczego, w którym zapewniono im pobyt. Znacząca jest także społeczność hinduska i białoruska. Niewielki udział pozostałych narodowości sugeruje, że napływ cudzoziemców do Płocka jest ukierunkowany i związany z konkretnymi potrzebami rynku pracy. Należy zastrzec, że podczas naszych badań zwróciliśmy się do 10 osób, które w naszym rozeznaniu pochodziły z Korei Południowej, żadna z nich nie zgodziła się jednak na udzielenie odpowiedzi. Przypuszczamy, że wynika to z przyczyn kulturowych – roli hierarchii i braku decyzji kierownictwa projektu co do współpracy z naszym zespołem badawczym. Owe 10 osób, stanowiłoby jednak do 3% próby badawczej, zatem ich udział nie zmieniłby znacznie powyższej statystyki. Udział społeczności ukraińskiej w próbie może być natomiast wyższy niż w badanej populacji – z naszych obserwacji wynikało, że osoby pochodzenia ukraińskiego rzadziej odmawiały nam odpowiedzi niż przedstawiciele innych nacji. W nawiązaniu kontaktu pomagała mniejsza bariera komunikacyjna i wprowadzenie nas do tej społeczności przez działaczy społecznych i osoby duchowne.

Chcąc obliczyć błąd szacunku dla czterech najbardziej licznych narodowości, mając już określoną ich liczebność, otrzymujemy następujące wartości:

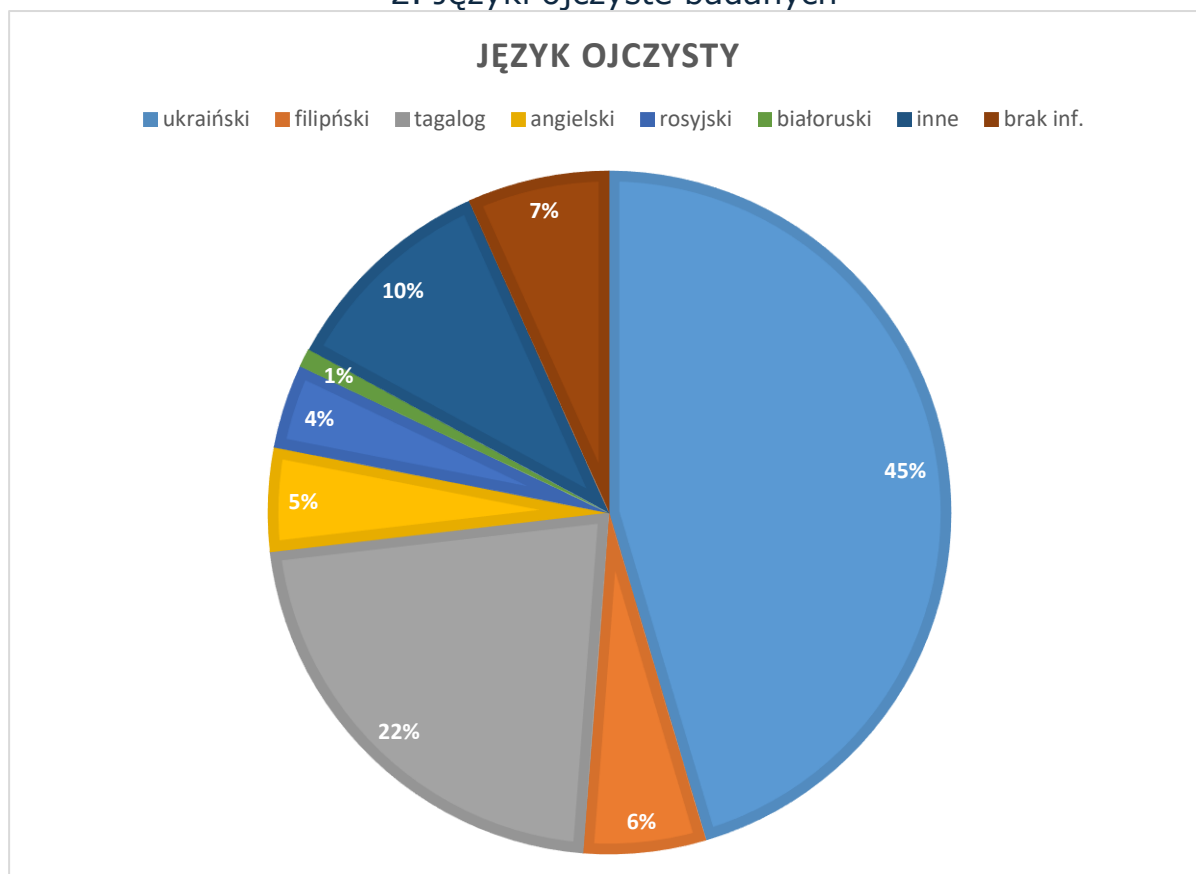
- Ukraińcy: $d \in (3,9\%; 7,7\%^{17})$;
- Filipińczycy: $d \in (3,9\%; 8,5\%)$;
- Hindusi: $d \in (27,6\%; 27,8\%)$;
- Białorusini: $d \in (36,5\%; 37,2\%)$.

Jak wynika z powyższego, ze względu na relatywnie największy udział w populacji z wyrażnie największym prawdopodobieństwem możemy wnioskować na temat grupy Ukraińców i Filipińczyków. W odniesieniu do specyfiki pozostałych grup szacunki są obarczone znacznym marginesem niedokładności.

¹⁶ Symbol należy czytać: „d [błąd szacunku] należy do przedziału”.

¹⁷ Kolejne liczby obliczono dla populacji: 1. 6000 aktywnych zawodowo cudzoziemców i 2. 9000 aktywnych zawodowo cudzoziemców, czyli dla minimalnej i maksymalnej założonej wielkości badanej populacji.

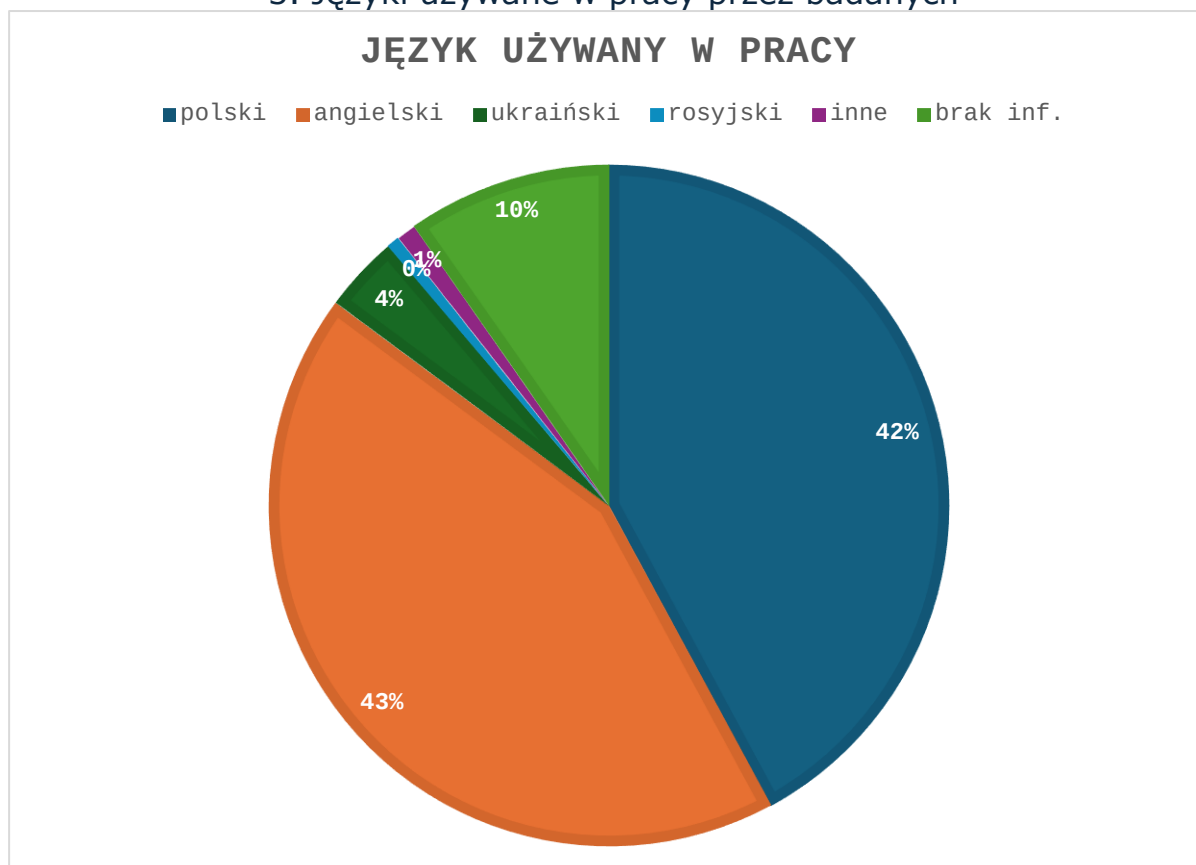
2. Języki ojczyste badanych



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Wśród ankietowanych imigrantów najczęściej deklarowanym językiem ojczystym był ukraiński (43,9%), a wśród Filipińczyków dominował tagalog (22,6%), mimo że nie należy on do głównych języków urzędowych Filipin. Filipińczycy podczas wywiadów posługiwali się angielskim w różnym stopniu biegłości; czasami jego znajomość była na tyle ograniczona, że sprawiała trudności w wypełnianiu ankiety. Angielski, obok filipińskiego, pełni funkcję języka urzędowego Filipin i międzynarodowego środka komunikacji, jednak niewielu Filipińczyków deklaruje silną identyfikację z tym językiem jako ojczystym. Ukraińcy mają relatywnie łatwiejszą komunikację z Polakami dzięki bliskości słowiańskiej grupy językowej, co ułatwia im też załatwianie spraw urzędowych, kontakty zawodowe i codzienne funkcjonowanie w społeczności lokalnej. Niewielki udział języków rosyjskiego, białoruskiego i innych wskazuje na małą reprezentację pozostałych grup językowych w badanej populacji. Podkreślić należy zatem, że wsparcie językowe powinno być przede wszystkim ukierunkowane na grupy imigrantów dominujące w badanej populacji, w ten sposób można znacznie efektywniej wykorzystać środki przeznaczone na ten cel.

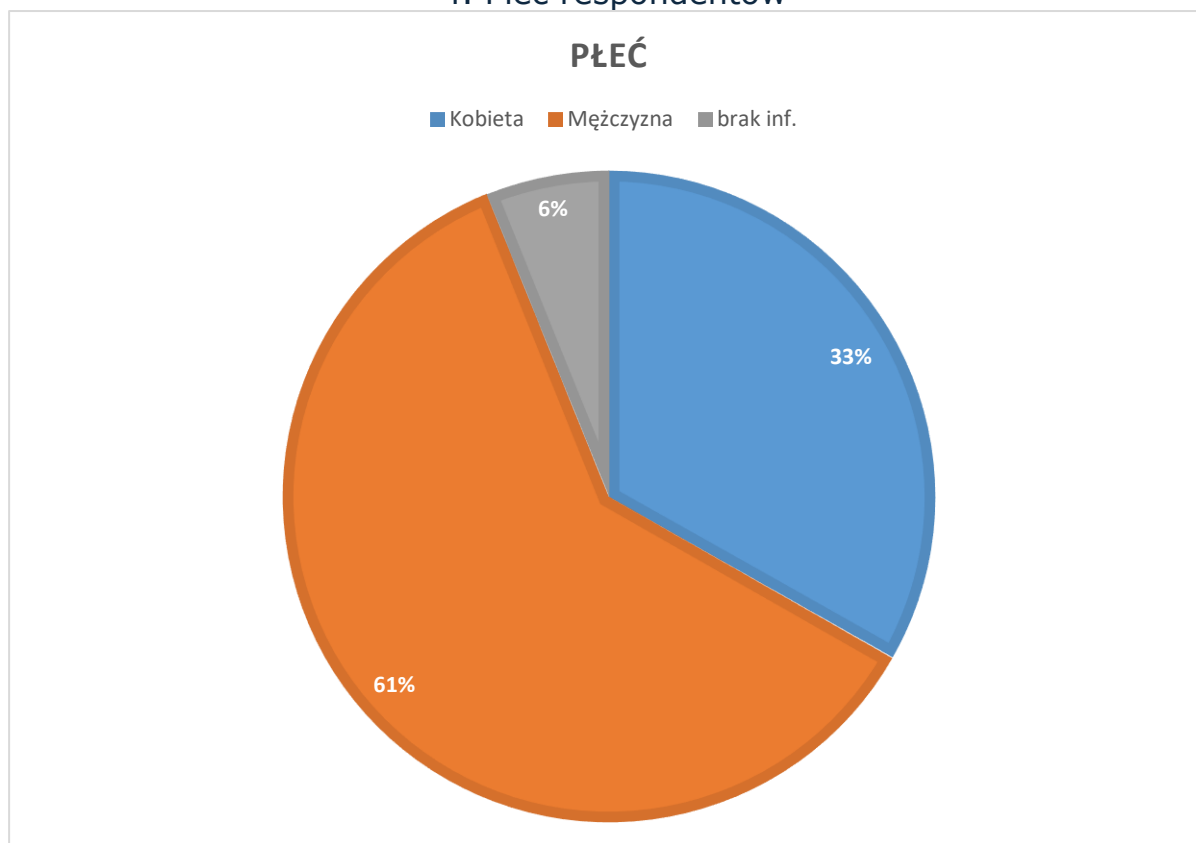
3. Języki używane w pracy przez badanych



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

W środowisku imigrantów zarobkowych obserwuje się wyraźną różnicę między językiem ojczystym a językiem używanym w pracy. Najwięcej osób deklaruje ukraiński jako język ojczysty (43,9%), natomiast w pracy przeważają angielski (43,0%) i polski (42,1%). Zauważalna jest relatywnie niska obecność języków ojczystych w środowisku zawodowym – tylko niewielka część pracowników używa w pracy ukraińskiego (3,6%) czy rosyjskiego (0,6%). Dane te wskazują, że imigranci często dostosowują się językowo do wymagań środowiska pracy, co wiąże się z koniecznością dobrej znajomości języka polskiego lub angielskiego jako warunku efektywnej komunikacji zawodowej. Imigranci nie tylko dostosowują się językowo do wymagań pracy, ale często stosują *strategię wielojęzyczności*, wybierając język w zależności od rozmówcy lub sytuacji zawodowej. Stąd też w kontaktach z przełożonymi najczęściej posługują się językami: polskim lub angielskim, a w komunikacji z kolegami z tego samego kraju – językiem ojczystym. Wiodąca rola języka angielskiego w miejscu pracy sprawia, że nauka języka polskiego i integracja z polskim społeczeństwem oraz lokalną społecznością jest utrudniona, wymaga więcej czasu i dodatkowych działań.

4. Płeć respondentów

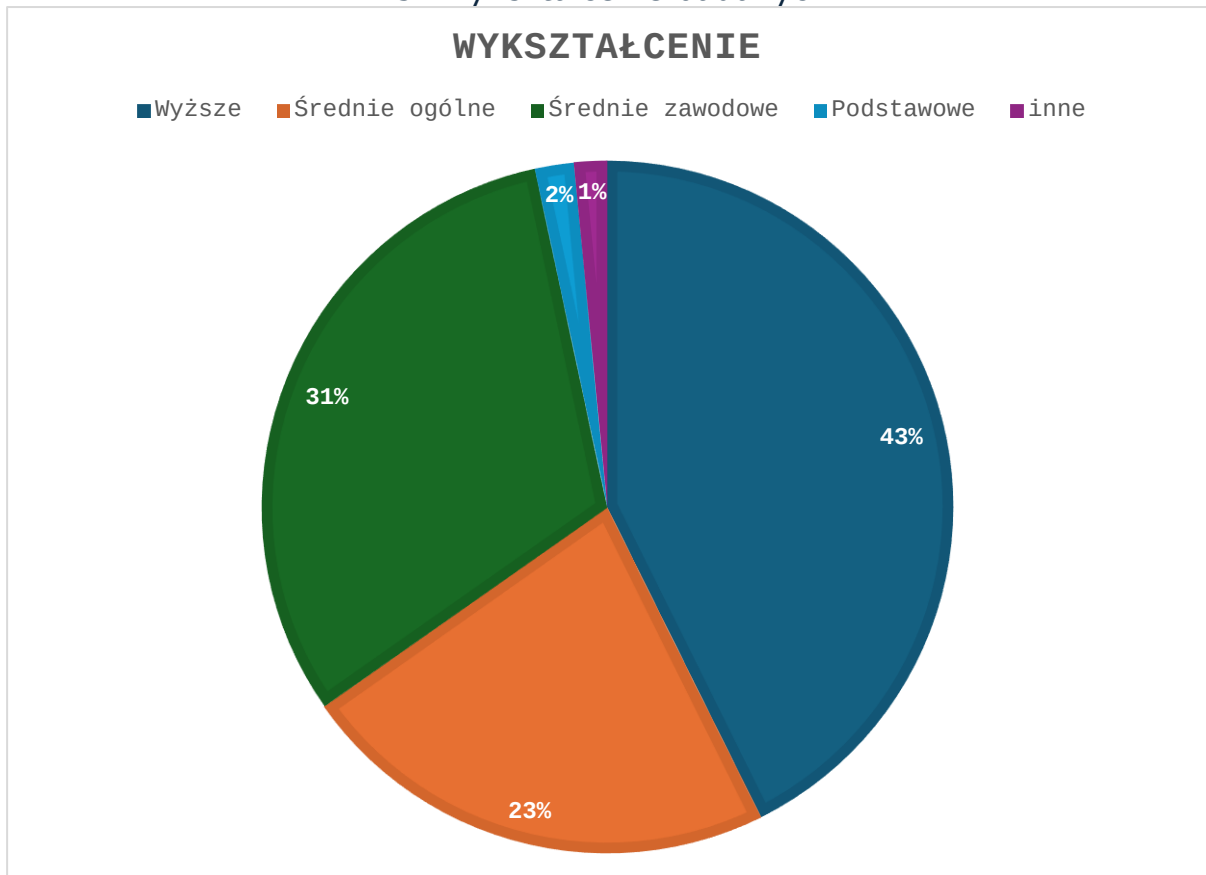


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Analiza badanej grupy imigrantów zarobkowych wskazuje wyraźną przewagę mężczyzn (60,5%) nad kobietami (33,4%). Jest ona konsekwencją specyfiki lokalnego rynku pracy w sektorze przemysłowym, w tym projektów takich jak „Nowa Chemia”, które wymagają przede wszystkim pracowników fizycznych. Kobiety częściej przyjeżdżają w ramach migracji rodzinnej lub długoterminowej. Ich udział w sektorach przemysłowym i budowlanym jest znacząco ograniczony, tym samym jest też ograniczony w strukturze badanej próby. Odpowiedzi na pytanie 30 pokazują zresztą, że istotna część badanych postrzega sytuację kobiet na lokalnym rynku pracy jako gorszą niż sytuacja mężczyzn. Warto zauważyć, że sytuacja w Płocku kontrastuje z ogólnopolskimi trendami – obecnie większość imigrantów w Polsce stanowią kobiety¹⁸. 6,1% osób badanych nie podało płci – trudno to do końca wyjaśnić, gdyż pytanie miało formę otwartą i można było opisać płeć w sposób w pełni zgodny z tożsamością respondenta.

¹⁸ Pracodawcy RP, *Imigracja: ratunek dla gospodarki i korzyści społeczne*, <https://pracodawcyrp.pl/raporty/Imigracja>, s. 24.

5. Wykształcenie badanych



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

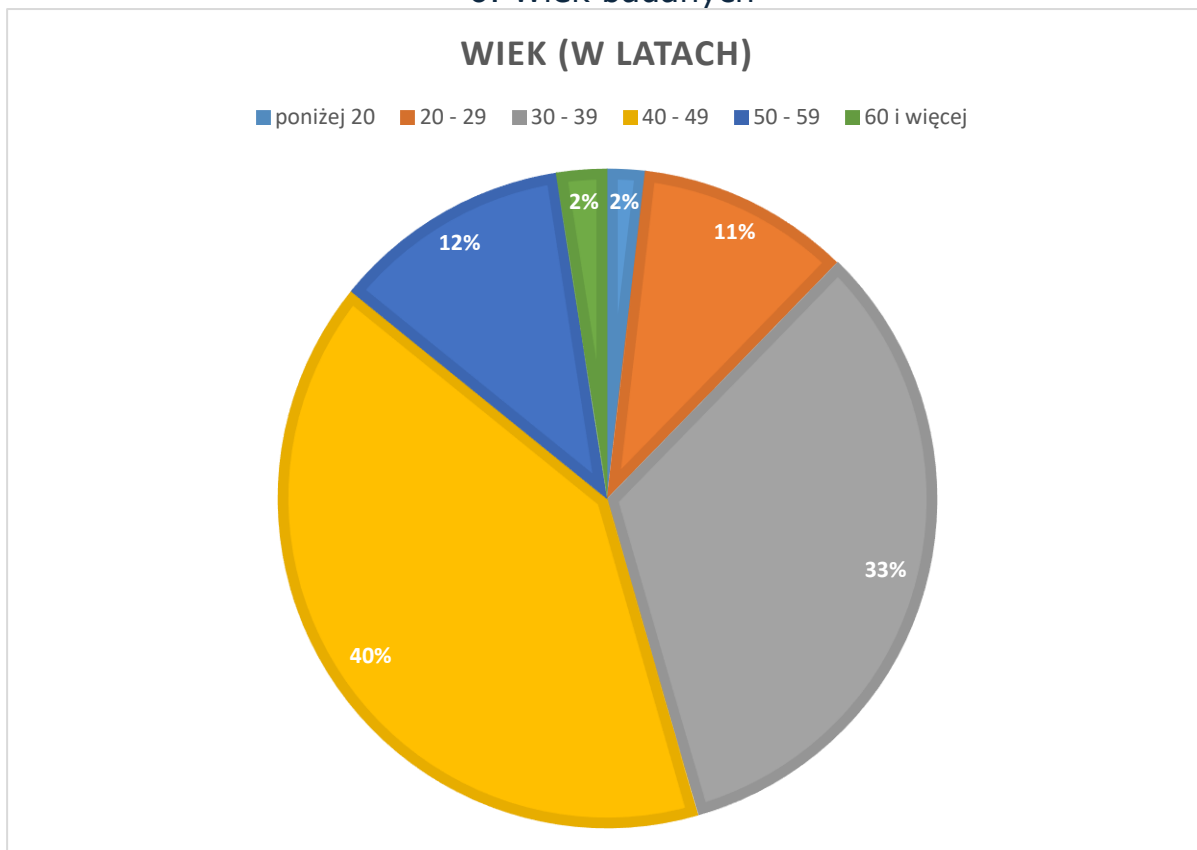
Struktura wykształcenia imigrantów w Płocku jest zróżnicowana. Uwagę zwraca relatywnie duży udział osób z wyższym wykształceniem (ponad 40%), przy czym nie powinno to dziwić, gdyż osoby lepiej wykształcone łatwiej mogą adaptować się do wymagań rynku pracy i wykazywać elastyczność w podejmowaniu różnych form zatrudnienia. Łatwiej im w związku z tym podejmować się wyzwań związanych z emigracją. Kolejną grupę – osób z wykształceniem średnim zawodowym (31,6%) – stanowi część pracowników technicznych (spawacze, monterzy rur), którzy w badanej próbie są najliczniejszą podgrupą. W trakcie badań ankietowych zaobserwowano, że poziom wykształcenia koreluje ze znajomością języka angielskiego – osoby z wykształceniem wyższym przejawiały bardziej płynną znajomości języka angielskiego niż osoby z niższym wykształceniem.

Tabela 2. Narodowość a wykształcenie				
	wyższe	średnie ogólne	średnie zawodowe	podstawowe
Ukraina	57,10%	14,10%	26,90%	0,00%
Filipiny	18,50%	35,50%	43,30%	2,40%
Indie	66,70%	25,00%	0,00%	8,30%
Białoruś	71,40%	14,30%	14,30%	0,00%
Pozostałe kraje	40,00%	13,30%	20,00%	13,30%

Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Wyraźnie najlepiej wykształceni są zatrudnieni w Płocku Białorusini (w ich przypadku wnioskowanie jest jednak obciążone znacznym marginesem błędu, z powodu małego ich udziału w próbie), pośród najliczniej reprezentowanych narodowości jedynie wśród społeczności filipińskiej osoby z wyższym wykształceniem stanowią zdecydowaną mniejszość. Wśród pracowników z tego państwa najznaczniejszy jest jednak odsetek osób posiadających cenne na rynku wykształcenie średnie zawodowe.

6. Wiek badanych



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Badani imigranci tworzą relatywnie dojrzałą zbiorowość, ze średnią wieku wynoszącą 40,06 lat. Przewaga osób w wieku 30–49 lat sugeruje, że w badanej populacji przeważają osoby z doświadczeniem zawodowym, które mogą lepiej radzić sobie z obowiązkami w miejscu pracy niż młodszy pracownicy. Taka struktura wieku sprzyja elastyczności w adaptacji do różnych form zatrudnienia oraz wspierać stabilność zawodową i integrację w nowym środowisku pracy.

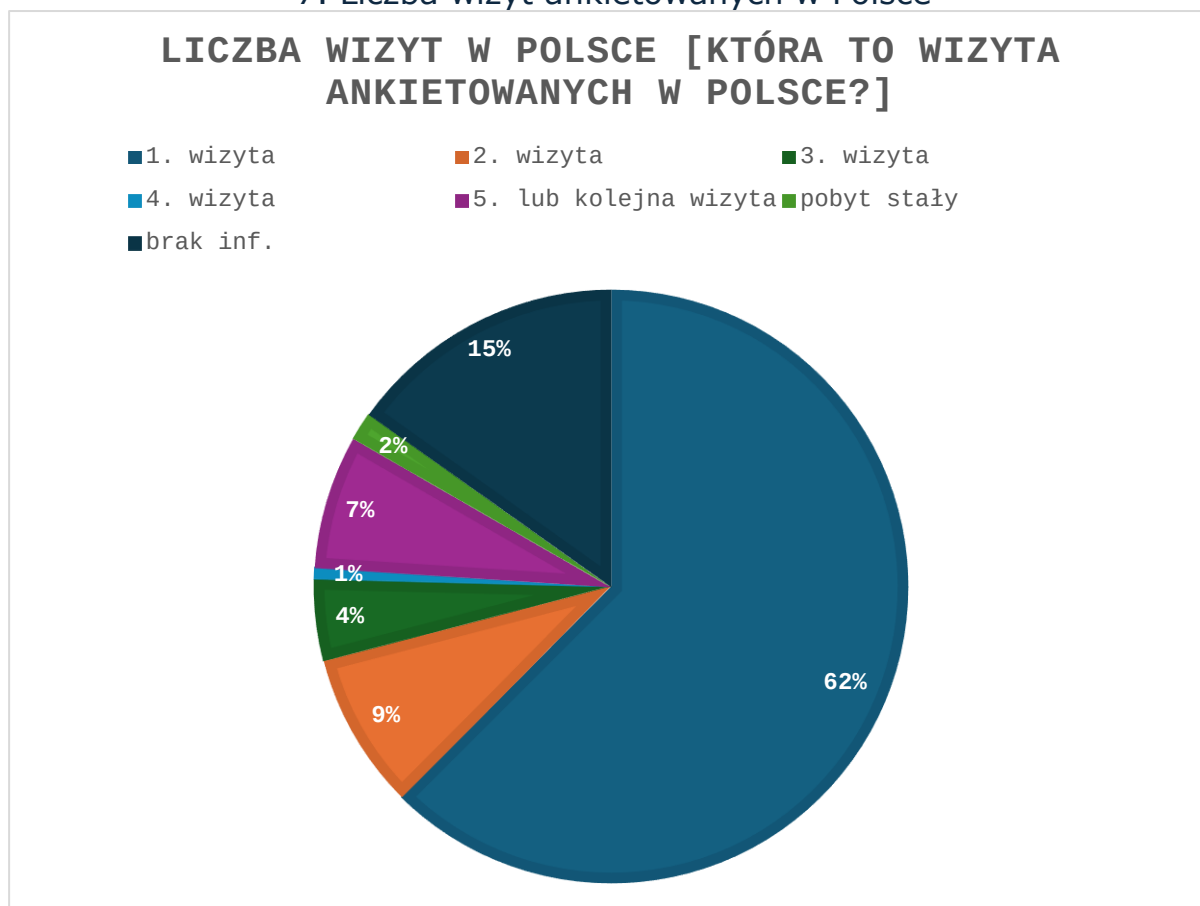
Wiek może również pełnić rolę determinanty migracji – osoby w średnim wieku często podejmują decyzje o wyjeździe w celu poprawy warunków ekonomicznych dla siebie i rodziny. W przypadku filipińskich imigrantów celem migracji jest często zapewnienie lepszych warunków życia dla najbliższych przy jednoczesnym wykorzystaniu zdobytego doświadczenia zawodowego i umiejętności.

Tabela 3. Wiek a narodowość					
	Ukraina	Filipiny	Indie	Białoruś	inne
poniżej 20 lat	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
20 - 29	12,3%	7,2%	8,3%	14,3%	21,4%
30 - 39	35,1%	30,4%	50,0%	57,1%	28,6%
40 - 49	33,1%	51,2%	41,7%	0,0%	42,9%
50 - 59	13,0%	9,6%	0,0%	28,6%	7,1%
60 i więcej	3,9%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Należy podkreślić, że we wszystkich społecznościach obcokrajowców obecnych na rynku pracy struktury wieku są względnie zbliżone i dominują w nich osoby w przedziale wieku 30-50 lat, relatywnie niski jest natomiast udział osób przed 30 rokiem życia.

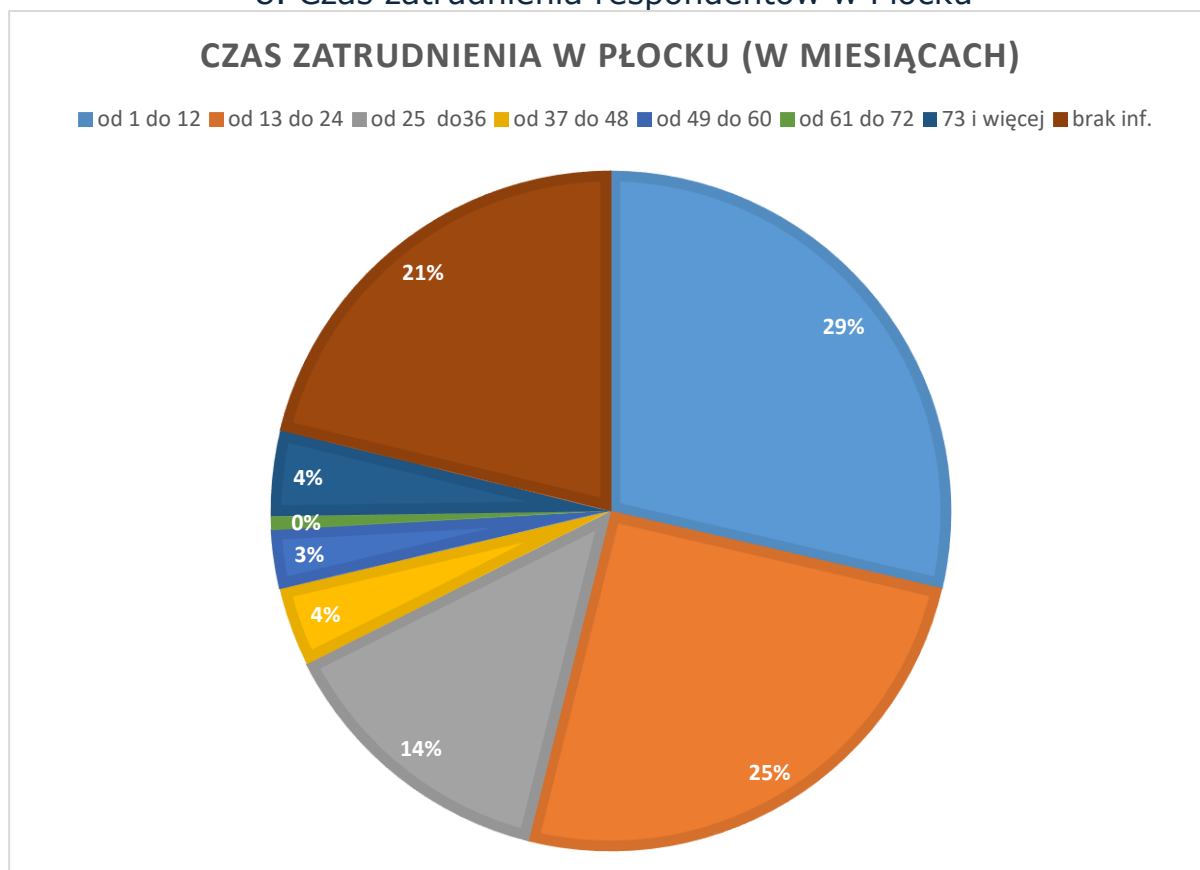
7. Liczba wizyt ankietowanych w Polsce



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Dane wskazują, że w badanej populacji imigrantów przeważają osoby, które dopiero rozpoczynają swoje doświadczenie migracyjne w Polsce. Wyjazd stanowi pierwsze zetknięcie z europejskim rynkiem pracy i nowym modelem organizacji życia zawodowego. Jednocześnie obecne są wśród nich osoby, które wcześniej pracowały w innych krajach, w tym w państwach Zatoki Perskiej i Azji Centralnej. Takie wcześniejsze doświadczenia migracyjne mogą sprzyjać szybszemu odnalezieniu się w nowym środowisku, a także ułatwiać nawiązywanie relacji w miejscu pracy i poza nim. Różnorodność doświadczeń migracyjnych przekłada się na odmienne potrzeby i oczekiwania wobec pracodawców oraz instytucji publicznych. Władze lokalne i organizacje wspierające cudzoziemców powinny podejmować działania, aby doświadczenia tych osób były jak najbardziej pozytywne, sprzyjały ich dobremu funkcjonowaniu w lokalnej społeczności i wzajemnemu zrozumieniu międzykulturowemu.

8. Czas zatrudnienia respondentów w Płocku



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania¹⁹.

Na podstawie zagregowanych danych średni czas zatrudnienia imigrantów wynosi 2,2 roku. Większość badanych pracuje w Polsce stosunkowo krótko – ponad połowa nie dłużej niż dwa lata. W przypadku pracowników technicznych i fizycznych czas aktywności zawodowej w dużym stopniu zależy od okresu realizacji projektów budowlanych i przemysłowych, w ramach których są zatrudniani. Skutkuje to rotacyjnością zatrudnienia, która wpływa na decyzje dotyczące dalszego pozostania w Polsce i kształtuje dynamikę lokalnego rynku pracy.

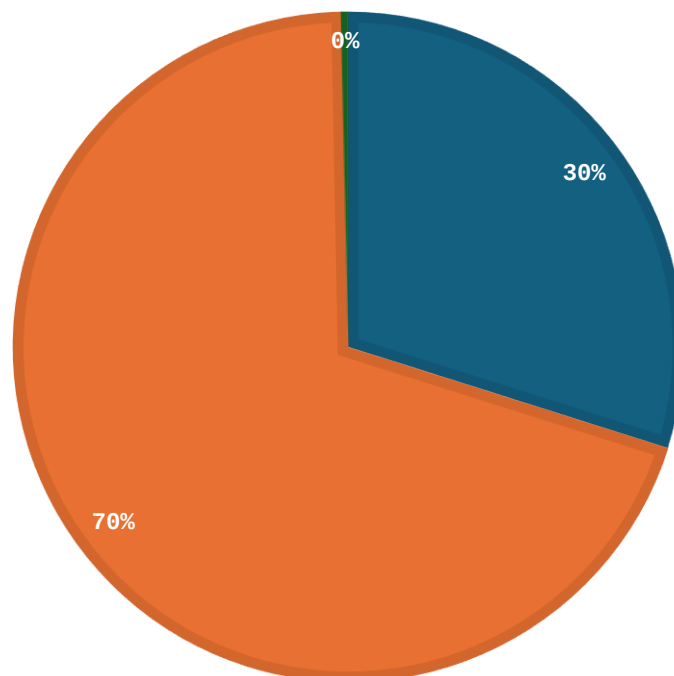
Powyższe pytanie stanowiło ostatnie z pytań zawartych w metryczce. Poniżej przedstawiono analizę dla odpowiedzi odnoszących się do percepcji ich pobytu w Polsce wśród imigrantów.

¹⁹ Dane w miesiącach.

9. Wiedza o Płocku przed przyjazdem

PYTANIE 1. CZY SŁYSZAŁ/A PAN/PANI O PŁOCKU PRZED PRZYJAZDEM DO POLSKI?

■ tak ■ nie ■ brak odp.



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

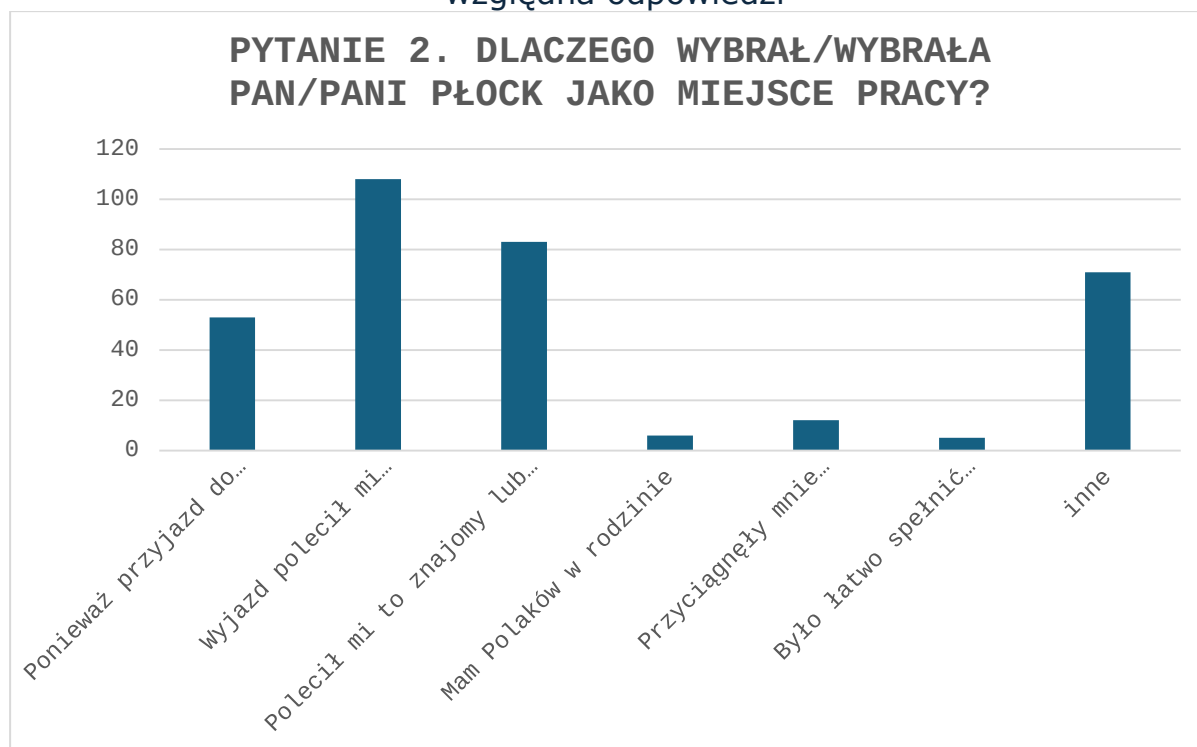
Pozyskane dane wskazują, że zdecydowana większość badanych imigrantów (69,9%) nie słyszała o Płocku przed przyjazdem do Polski. Jedynie niespełna jedna trzecia respondentów (29,8%) deklarowała wcześniejszą znajomość miasta. Wynik ten należy interpretować w kontekście struktury badanej populacji oraz specyfiki lokalnych procesów migracyjnych.

Płock nie stanowi dla imigrantów destynacji o ugruntowanej rozpoznawalności międzynarodowej – nie jest celem migracji samym w sobie, lecz miejscem, do którego trafia się w wyniku zorganizowanego procesu rekrutacji bądź decyzji pracodawcy. Dotyczy to zwłaszcza grupy Filipińczyków, którzy przybyli w ramach projektów przemysłowych, takich jak „Nowa Chemia”. W ich przypadku znajomość miasta przed przyjazdem nie była czynnikiem decyzyjnym – o kierunku migracji zdecydowały czynniki ekonomiczne i zawodowe, a nie świadomość geograficzna czy kulturowa.

Warto zaznaczyć, że obserwowane zjawiska wpisują się w szerszy trend napływu imigrantów do średnich miast w Polsce. Ośrodki takie jak Płock coraz częściej stają się alternatywą dla dużych metropolii – oferują stabilne

zatrudnienie, niższe koszty życia i większe poczucie bezpieczeństwa, choć nadal charakteryzują się ograniczoną rozpoznawalnością wśród cudzoziemców. W tej perspektywie migracja do Płocka stanowi przykład nowego modelu mobilności zarobkowej, w którym czynnikiem decydującym nie jest atrakcyjność miasta, lecz jego funkcja gospodarcza i potencjał zatrudnieniowy.

10. Czynniki wpływające na wybór Płocka jako miejsca pracy – liczba bezwzględna odpowiedzi

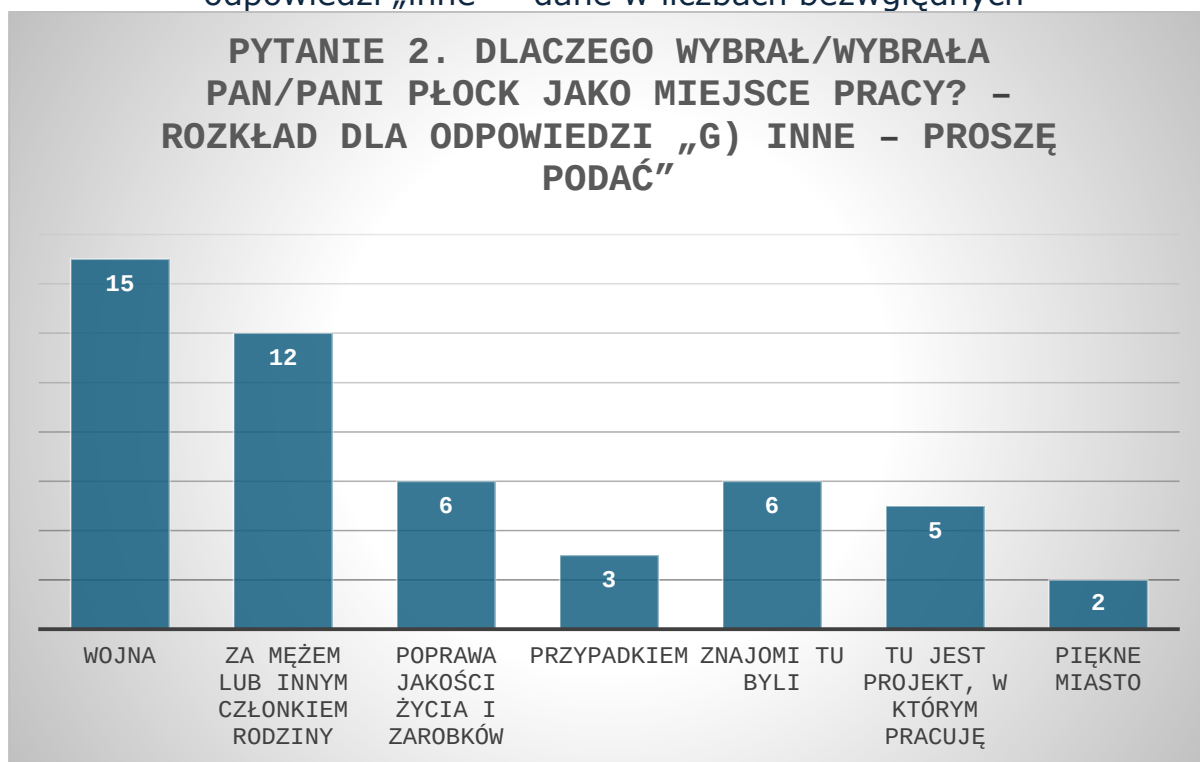


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Analiza danych wskazuje, że decyzja o wyborze Płocka jako miejsca pracy była w dużej mierze zależna od istniejących sieci kontaktów zawodowych i społecznych. Najczęściej wskazywano na rekomendacje pracodawców (32,7%), agencji rekrutacyjnych (16,1%) oraz znajomych lub członków rodziny (25,2%). Czynniki finansowe, łatwość spełnienia wymogów formalnych czy powiązania rodzinne z Polakami odgrywały stosunkowo niewielką rolę.

Wyniki te podkreślają znaczenie sieci społecznych i zawodowych w procesie migracji – pełnią one funkcję „pomostu” w adaptacji do nowego środowiska pracy i życia, ułatwiając zdobycie informacji o warunkach zatrudnienia, mieszkania czy życia codziennego w Płocku. To pokazuje, że migracja zarobkowa nie jest wyłącznie indywidualną decyzją, lecz często procesem zorganizowanym i wspieranym przez otoczenie.

11. Czynniki wpływające na wybór Płocka jako miejsca pracy – analiza dla odpowiedzi „inne” – dane w liczbach bezwzględnych

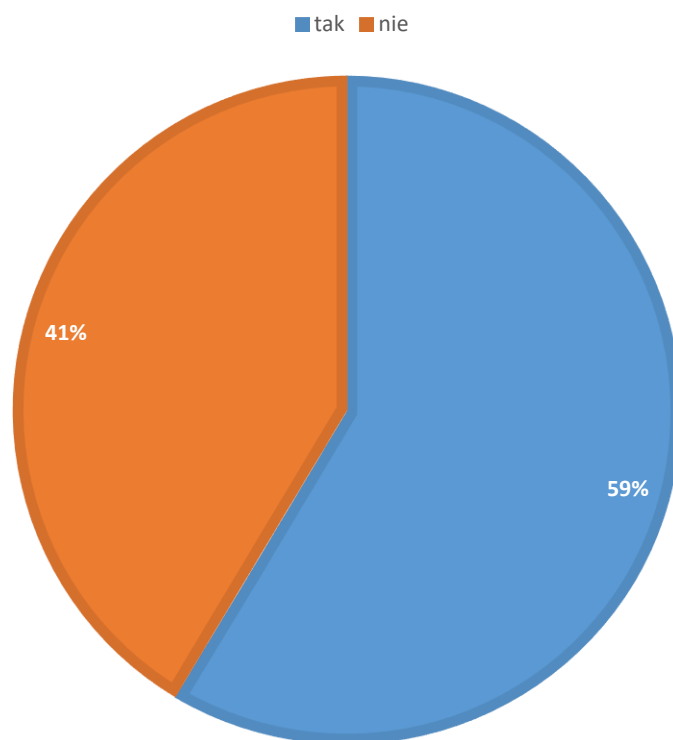


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

W trakcie rozmów z obywatelami Ukrainy wskazywano, że wybór Płocka w niektórych przypadkach wynikał z okoliczności losowych. Podczas ucieczki przed wojną kierunek migracji określały instytucje zajmujące się relokacją uchodźców lub osoby prywatne oferujące schronienie. W rezultacie Płock stał się miejscem przyjazdu nie w oparciu o wcześniejsze plany, lecz w odpowiedzi na sytuację kryzysową i dostępne wsparcie.

12. Status zatrudnienia w momencie przyjazdu do Płocka

PYTANIE 3. CZY PRZYJEŹDŹAJĄC MIAŁ/MIAŁA PAN/PANI JUŻ ZAPEWNIONE ZATRUDNIENIE?

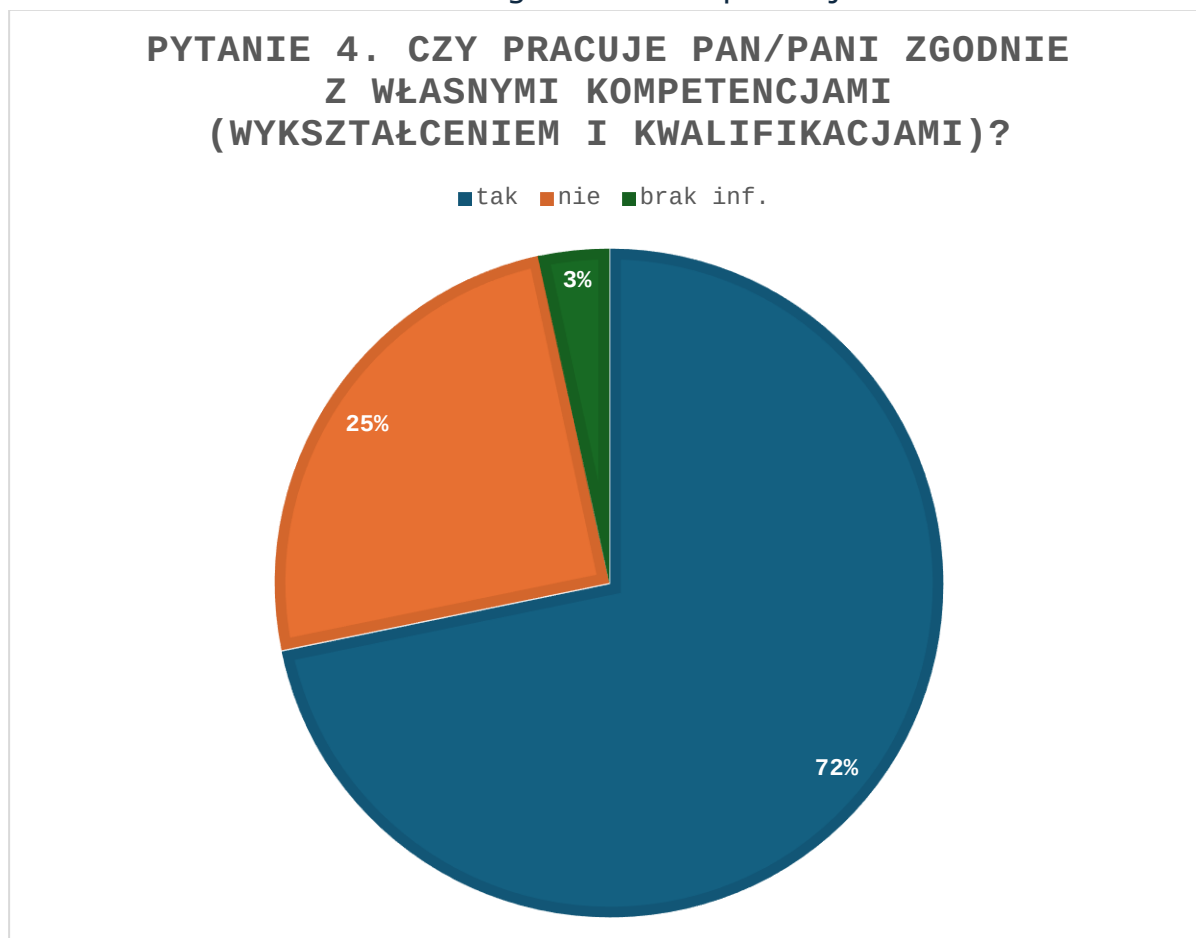


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Otrzymane dane wskazują, że 58% respondentów przyjechało do Płocka z zapewnionym zatrudnieniem, podczas gdy 42% rozpoczęło pobyt bez uprzedniej gwarancji pracy. Sytuacja ta odzwierciedla zróżnicowany charakter migracji zarobkowej, obejmujący zarówno przyjazdy w ramach zorganizowanego zatrudnienia, jak i te inicjowane w oparciu o lokalne możliwości i sieci wsparcia.

W przypadku osób przyjeżdżających bez zagwarantowanej pracy prawdopodobnym założeniem jest, że decyzja o migracji była w dużej mierze motywowana względami ekonomicznymi. Lokalne sieci wsparcia, rekomendacje znajomych oraz informacje przekazywane przez instytucje pośredniczące ułatwiały adaptację i umożliwiały podjęcie mniej sformalizowanego, bardziej spontanicznego procesu poszukiwania zatrudnienia po przyjeździe do Płocka. W trakcie przeprowadzania ankiet wśród obywateli Ukrainy respondentki sygnalizowały większe trudności w znalezieniu pracy, podczas gdy mężczyznom zwykle udawało się to stosunkowo sprawnie.

13. Praca zgodnie z kompetencjami



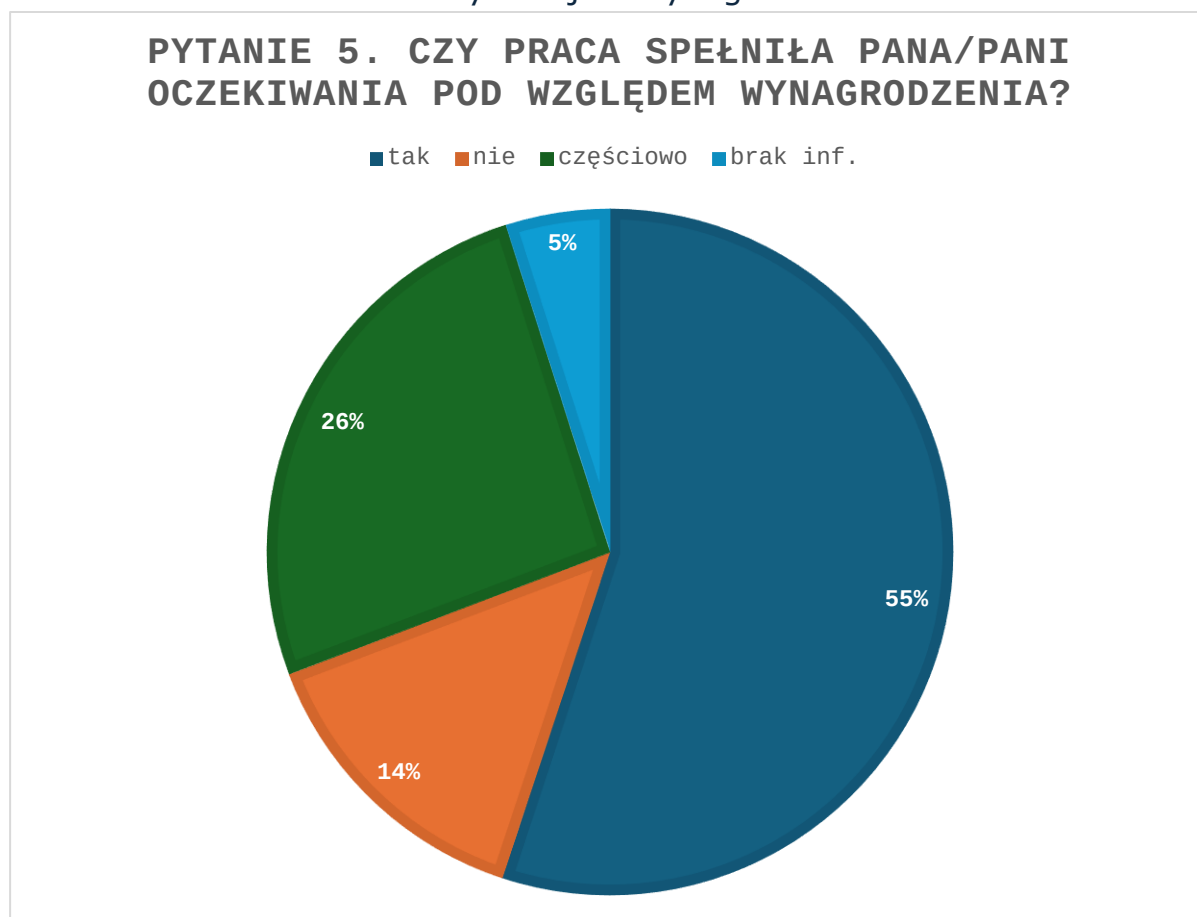
Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Z danych wynika, że 71,6% respondentów wykonuje pracę zgodną z posiadanym wykształceniem i kwalifikacjami, natomiast 25,1% przyznało, że ich zatrudnienie nie odpowiada kompetencjom. Niewielki odsetek (3,4%) nie udzielił odpowiedzi. Wyniki radykalnie różnią się, gdy porównamy obie płci – wśród mężczyzn odsetek pracujących niezgodnie z kompetencjami nie przekracza 9%, wśród kobiet wynosi natomiast niemal 53%. Wyniki wskazują na relatywnie wysoki poziom dopasowania zawodowego, jednak analiza jakościowa pokazuje, że często dotyczy to prac o niższej złożoności – nawet jeśli formalnie pozostają one w obrębie zawodu. Zjawisko dekwalfikacji migrantów (ang. *deskilling*) występuje szczególnie wśród kobiet z wyższym wykształceniem, które podejmują zatrudnienie w sektorze usług, w tym: sprzątnia lub opieki.

Wśród osób deklarujących brak zgodności pracy z kompetencjami, dominują przyczyny systemowe – brak nostryfikacji dyplomu, niedostateczna znajomość języka polskiego oraz ograniczona dostępność ofert odpowiadających wykształceniu i doświadczeniu.

Część imigrantów decyduje się na pracę poniżej kwalifikacji jako formę adaptacji do lokalnego rynku pracy, natomiast osoby dysponujące odpowiednimi kompetencjami, znajomością języka i wsparciem instytucjonalnym znajdują zatrudnienie adekwatne do kwalifikacji, co umożliwia pełne wykorzystanie ich potencjału migracyjnego. Praca poniżej kwalifikacji ogranicza satysfakcję zawodową, motywację do rozwoju oraz perspektywy długoterminowe, w tym planowanie kariery w kraju przyjmującym. Zjawisko to jest szczególnie istotne w kontekście różnic płci, wieku czy doświadczenia zawodowego, a jego ograniczenie wymaga wsparcia instytucjonalnego w zakresie kursów językowych, a także doradztwa zawodowego. Z perspektywy lokalnej społeczności należy wreszcie zwrócić uwagę, że istotna część potencjału intelektualnego imigrantów pozostaje niewykorzystana, co stanowi wyzwanie dla lokalnego rynku pracy i polityki integracyjnej.

14. Satysfakcja z wynagrodzenia



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Ponad połowa ankietowanych (54,9%) jest zadowolona z poziomu wynagrodzenia. Kolejna grupa (25,8%) ocenia je jako częściowo satysfakcyj-

nujące, a 14,4% uznało, że zarobki nie spełniają ich oczekiwań. Należy zaznaczyć, że poczucie adekwatności wynagrodzenia zależy nie tylko od faktycznej wysokości płacy, lecz także od poziomu aspiracji zawodowych i doświadczeń sprzed migracji.

15. Przeszkolenie BHP



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

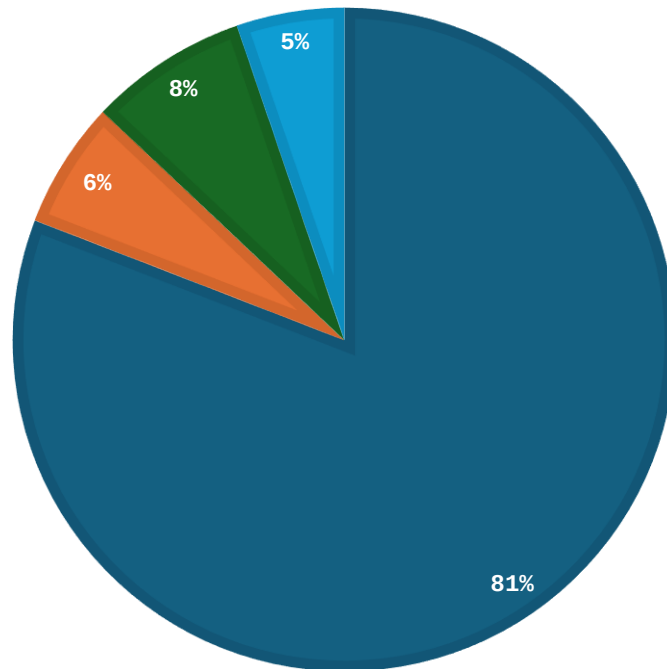
Aż 82,2% respondentów potwierdziło odbycie szkolenia BHP, a tylko 6,5% przyznało, że takiego szkolenia nie było. Kolejne 5,2% zadeklarowało, że odbyło je częściowo.

Dane potwierdzają, że pracodawcy w Płocku zasadniczo przestrzegają obowiązków wynikających z prawa pracy. Różnice w poziomie szkoleń widoczne są między sektorami – w dużych zakładach przemysłowych szkolenia mają charakter kompleksowy, podczas gdy w małych firmach usługowych bywają formalnością. System szkoleń z zakresu bezpieczeństwa funkcjonuje dobrze, jednak wymaga dalszej standaryzacji i kontroli, szczególnie w małych przedsiębiorstwach.

16. Poczucie bezpieczeństwa w miejscu pracy

PYTANIE 7. CZY CZUJE SIĘ PAN/PANI BEZPIECZNIE W PRACY?

■ tak ■ nie ■ częściowo ■ brak inf.



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

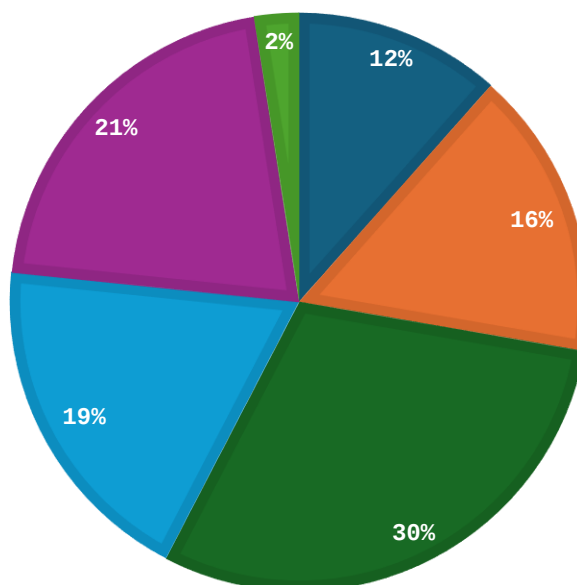
Zdecydowana większość respondentów (80,6%) deklaruje, że czuje się bezpiecznie w miejscu pracy. 7,7% wskazało odpowiedź „częściowo”, a tylko 6,5% uznało, że nie czuje się bezpiecznie.

Poczucie bezpieczeństwa wzrasta wraz z legalnym statusem zatrudnienia i długością pobytu w Polsce. Badani często podkreślali pozytywne relacje z przełożonymi i współpracownikami. Brak poczucia bezpieczeństwa dotyczy głównie osób zatrudnionych tymczasowo. Migranci oceniają warunki pracy jako stabilne i bezpieczne, co stanowi ważny czynnik ich dalszej adaptacji w środowisku zawodowym.

17. Percepcja rynku mieszkaniowego

PYTANIE 8. JAK OCENIA PAN/PANI DOSTĘPNOŚĆ MIESZKAŃ W PŁOCKU? (W SKALI OD 1 – BARDZO SŁABA DO 5 – BARDZO DOBRA)

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ brak inf.



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

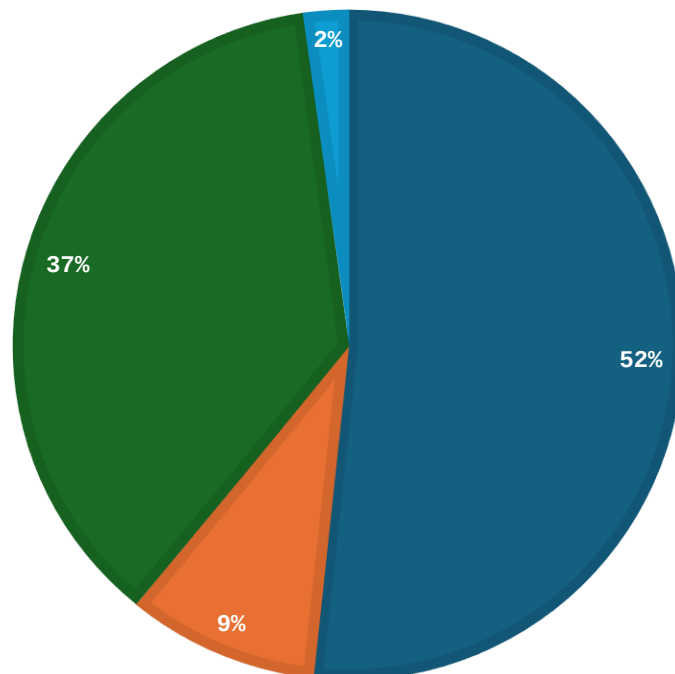
Średnia ocena to 3,26, co wskazuje na umiarkowaną dostępność mieszkań. Najwięcej badanych (29,8%) wybrało ocenę „3”, a kolejne 40% – „4” lub „5”, czyli raczej pozytywne opinie. Z kolei 27,6% oceniło sytuację mieszkaniową jako trudną.

Z odpowiedzi wynika, że problemem nie jest całkowity brak ofert, lecz dostępność cenowa i standard lokali. Osoby z dziećmi i kobiety częściej niż pozostali badani wskazywały na trudności w znalezieniu stabilnego miejsca zamieszkania. Rynek mieszkaniowy w Płocku jest relatywnie otwarty, lecz ceny i ograniczona liczba mieszkań o średnim standardzie mogą stanowić barierę integracyjną, gdyż badani, którzy nie są usatysfakcjonowani swoją sytuacją mieszkaniową, mogą częściej przeprowadzać się i zmieniać środowisko.

18. Satysfakcja z zakwaterowania

PYTANIE 9. CZY WARUNKI ZAKWATEROWANIA SPEŁNIŁY PANA/PANI OCZEKIWANIA?

■ tak ■ nie ■ częściowo ■ brak inf.



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Połowa respondentów (51,5%) jest zadowolona z warunków mieszkaniowych, 37,1% ocenia je jako częściowo zgodne z oczekiwaniami, a 9,2% wyraża niezadowolenie.

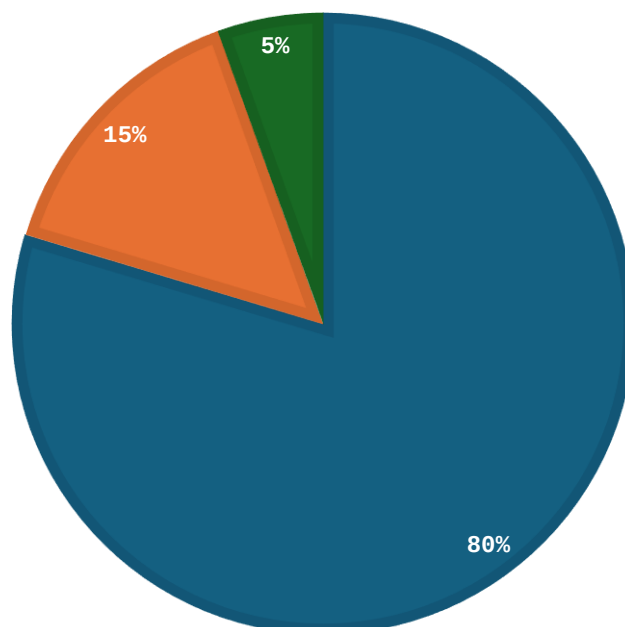
Zadowolenie jest wyższe wśród osób, które otrzymały zakwaterowanie od pracodawcy, natomiast ci, którzy wynajmują mieszkania samodzielnie, częściej wskazują na problemy z jakością lub kosztami.

Migranci w większości oceniają swoje warunki mieszkaniowe pozytywnie, choć istnieje wyraźna potrzeba wsparcia w zakresie mieszkań komunalnych i informacyjnych baz ofert.

19. Korzystanie z usług administracji publicznej

PYTANIE 10. CZY KORZYSTAŁ/A PAN/PANI Z USŁUG POLSKIEJ ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ?

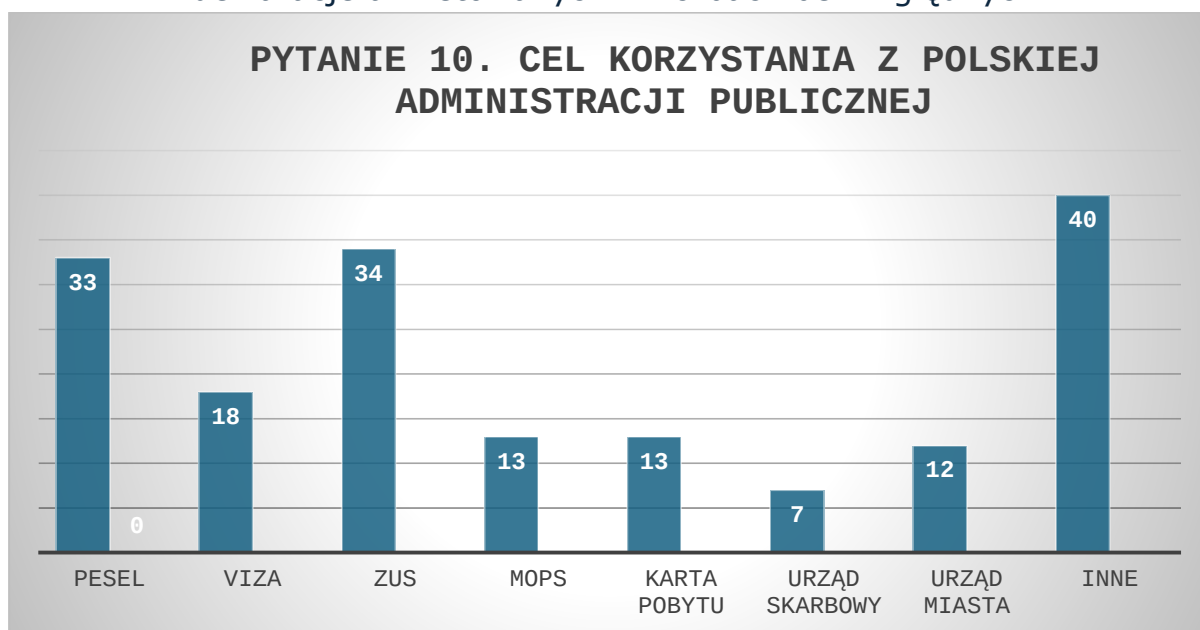
■ tak ■ nie ■ brak inf.



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Z usług administracji korzystało 79,4% badanych, a 15,2% nie miało z nią kontaktu. Poniższy wykres przedstawia natomiast odpowiedzi na pytanie o przyczyny korzystania z usług administracji publicznej, na które mogły odpowiedzieć osoby deklarujące korzystanie z niej. Najczęstsze powody wizyt to uzyskanie numeru PESEL (33 wskazania), kontakt z ZUS (34 odpowiedzi), sprawy dotyczące wiz i kart pobytu (łącznie 31 wskazań), pomoc MOPS (13 odpowiedzi), kontakt z Urzędem Miasta (12 deklaracji) i Urzędem Skarbowym (7 odpowiedzi). Razem pokazuje to znaczną różnorodność potrzeb, jakie ujawniają ankietowani w odniesieniu do instytucji publicznych.

20. Instytucje i usługi publiczne, z których korzystają cudzoziemcy – deklaracje ankietowanych w liczbach bezwzględnych

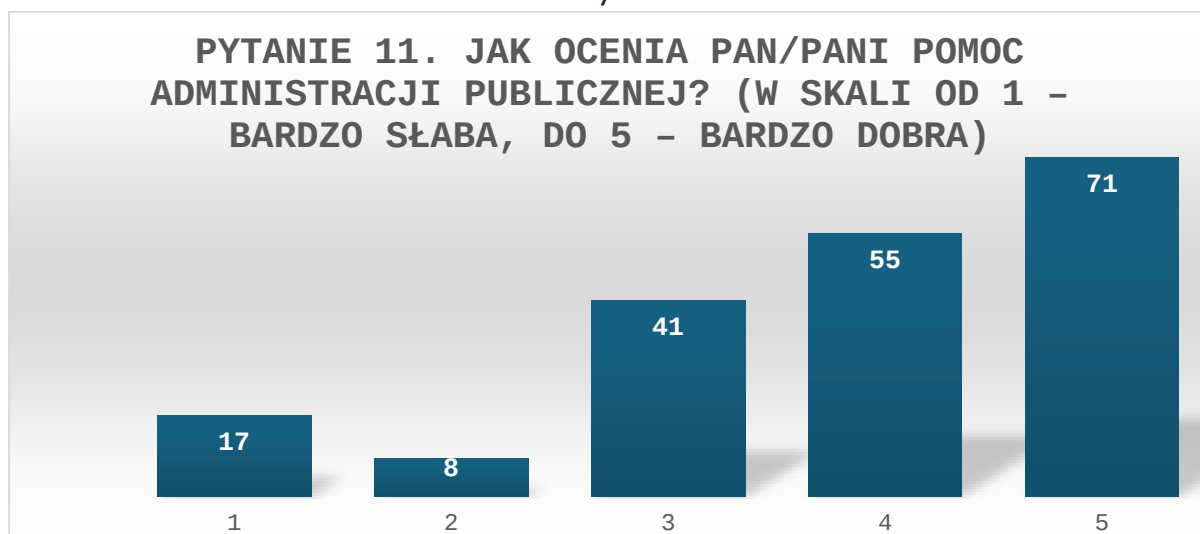


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Badani doceniają sprawność obsługi podstawowych procedur, choć wskazują na barierę językową i trudność w zrozumieniu dokumentacji urzędowej. Niektóre z komentarzy wskazywały na większą otwartość polskich urzędników niż w państwach pochodzenia cudzoziemców.

Zakres korzystania przez cudzoziemców z usług administracji jest wysoki, jednak potrzebne są materiały informacyjne w językach obcych i uproszczone formularze.

21. Ocena pomocy administracji publicznej – dane w liczbach bezwzględnych

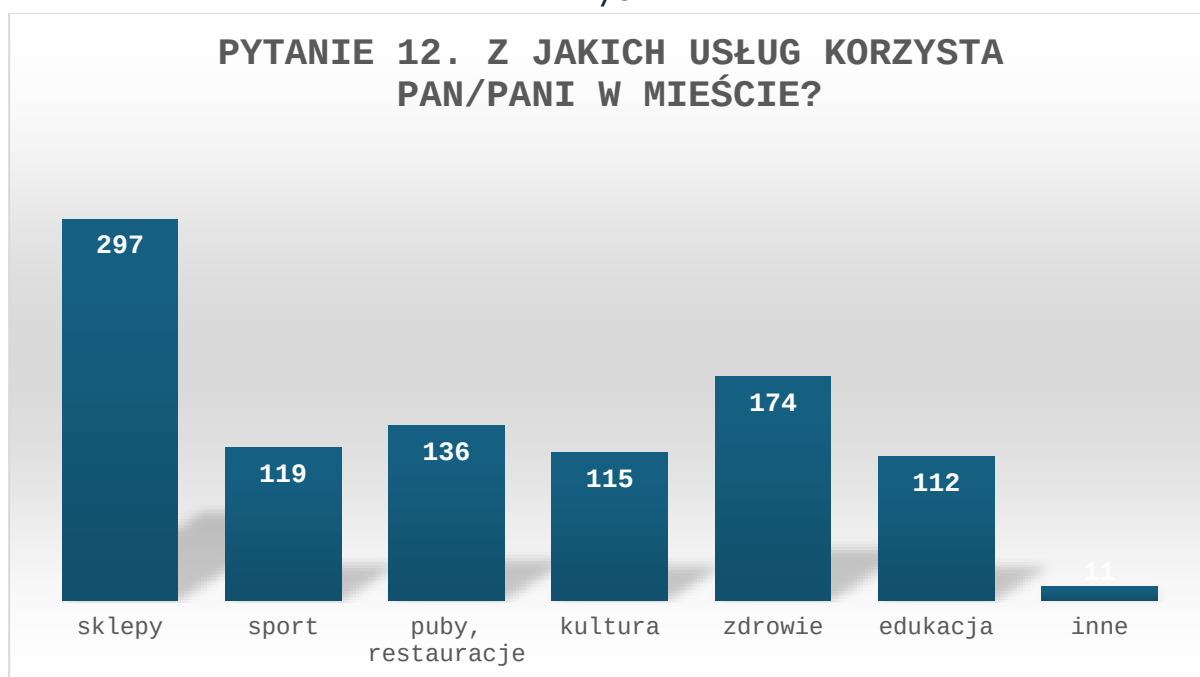


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Badani, którzy korzystali z usług administracji publicznej dokonywali jej ocen. Średnia ocena wyniosła 3,8, co świadczy o ogólnie pozytywnym odbiorze pracy urzędów. Najczęściej wybierano oceny 4 (28%) i 5 (37%), natomiast tylko 13% wskazało noty 1–2.

Respondenci szczególnie chwalili empatię pracowników administracji oraz przejrzystość procedur. Jakość usług administracyjnych oceniana jest dobrze; kluczowym wyzwaniem pozostaje komunikacja międzykulturowa i językowa.

22. Usługi, z jakich korzystają cudzoziemcy – dane w liczbach bezwzględnych



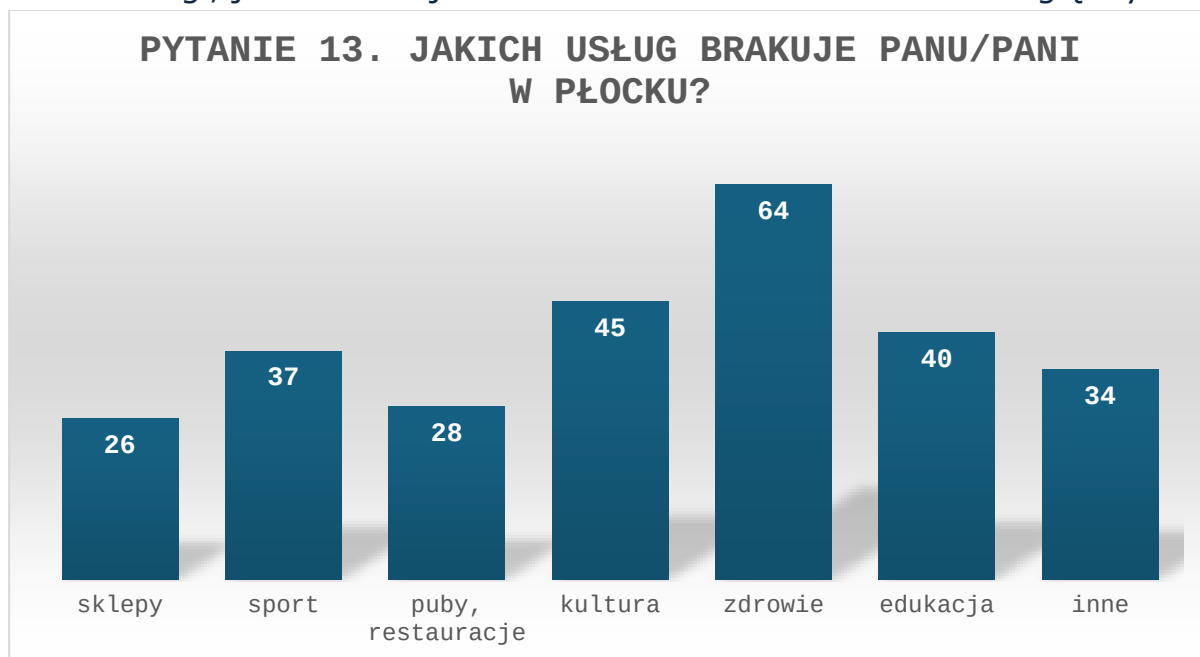
Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Najczęściej wskazywano sklepy (297 osób przy $n = 328$ osób), usługi zdrowotne (174), restauracje i puby (136) oraz sport (119). Nieco mniej osób korzysta z usług kulturalnych (115) i edukacyjnych (112).

Wysoki poziom korzystania z lokalnej infrastruktury świadczy o dobrym stopniu integracji migrantów z codziennym życiem miasta. Udział w aktywnościach kulturalnych i sportowych wskazuje na adaptację społeczną oraz poczucie przynależności do wspólnoty.

Migranci co do zasady aktywnie uczestniczą w życiu społecznym Płocka, co potwierdza ich rosnącą integrację, jest jednak także istotna część osób, które ograniczają swoją aktywność do realizacji niezbędnych potrzeb (zakupy, leczenie).

23. Usługi, jakich brakuje w mieście – dane w liczbach bezwzględnych

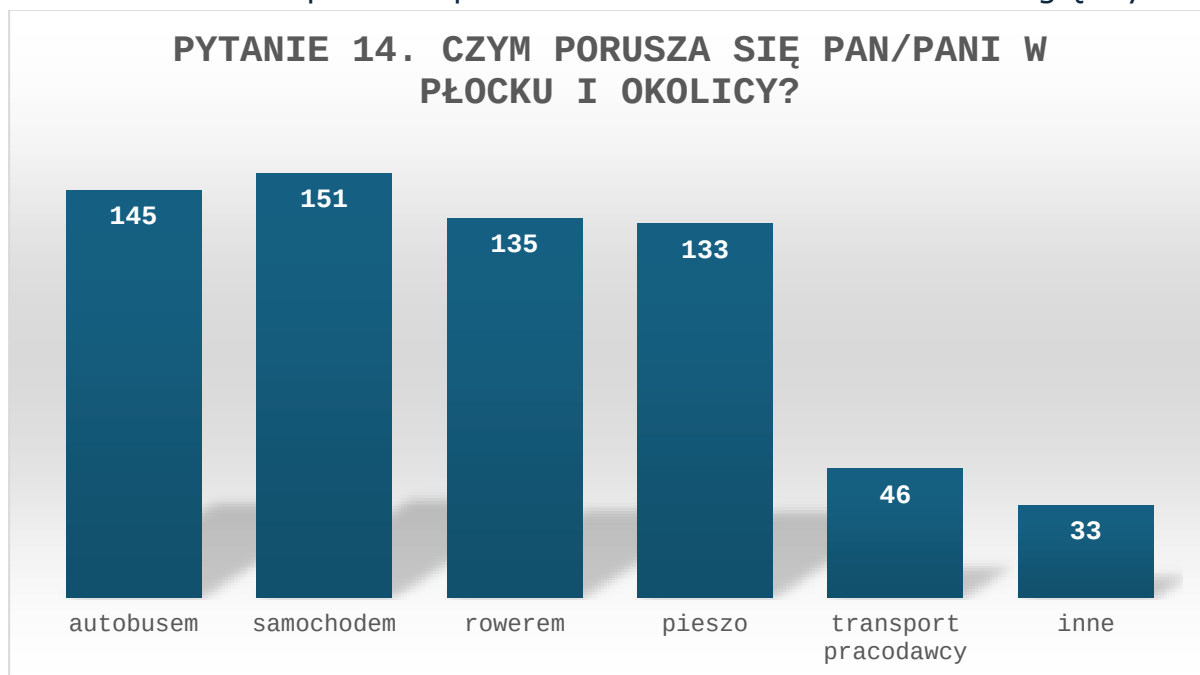


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Najczęściej wymieniano braki w obszarze zdrowia (64 osoby), kultury (45) i edukacji (40). Respondenci wskazywali też na niewystarczającą ofertę zajęć sportowych (37) oraz ograniczoną liczbę restauracji i miejsc spotkań (28). Braki te mają charakter systemowy i odnoszą się do dostępności, a nie całkowitego braku usług. Migranci oczekują lepszej informacji o ofercie miejskiej oraz kursów integracyjnych.

Największe potrzeby dotyczą usług wspierających dobrostan i integrację społeczną – edukacji, kultury i przede wszystkim zdrowia.

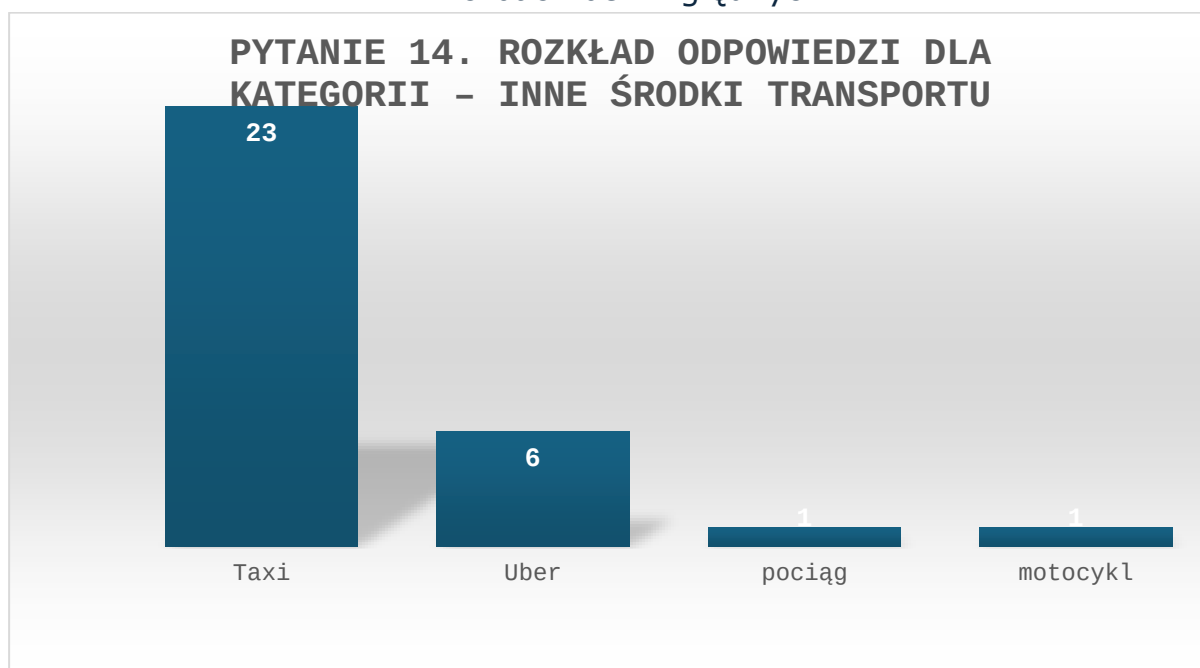
24. Środki transportu respondentów – dane w liczbach bezwzględnych



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Dominują środki indywidualne i publiczne: samochód (151 osób), autobus (145), rower (135) i piesze przemieszczanie się (133). Z transportu zapewnianego przez pracodawcę korzysta 46 osób, a 33 osoby korzystają z taksówek, Ubera lub innych form mobilności.

25. Środki transportu cudzoziemców, analiza dla odpowiedzi „inne” – dane w liczbach bezwzględnych



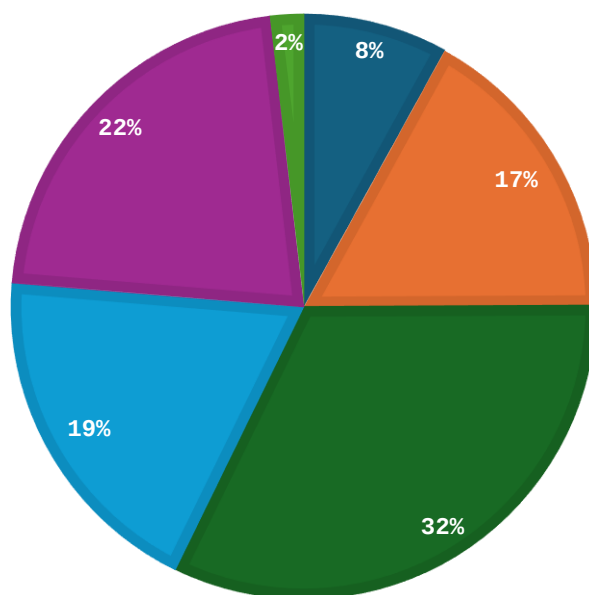
Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Mobilność migrantów jest wysoka – wielu z nich posiada własne pojazdy, co zwiększa niezależność. Jednocześnie liczba użytkowników transportu publicznego pokazuje jego dobrą dostępność. Struktura mobilności wskazuje na wysoki stopień adaptacji i elastyczność migrantów w codziennym funkcjonowaniu.

26. Znajomość prawa polskiego

**PYTANIE 15. CZY UWAŻA PAN/PANI, ŻE ZNA
NAJWAŻNIEJSZE PRZEPISY PRAWA W POLSCE?
(SKALA OD 1 – WCAŁE, DO 5 –
ZDECYDOWANIE TAK)**

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ brak inf.



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

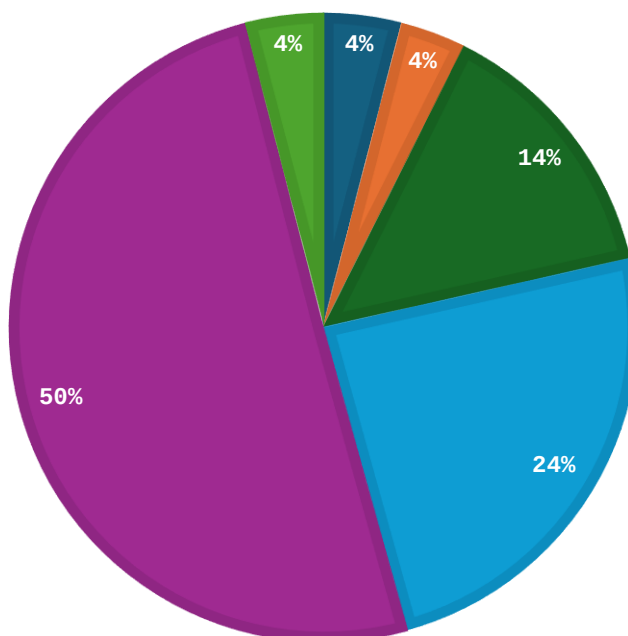
Analiza odpowiedzi respondentów wskazuje, że cudzoziemcy zamieszkujący Płock posiadają w swej własnej ocenie umiarkowaną znajomość przepisów prawa obowiązującego w Polsce. Najczęściej wybieraną oceną była „3” (32,3%), co można interpretować jako średni poziom wiedzy i orientacji prawnej. Aż 41% badanych oceniło swoją znajomość jako dobrą lub bardzo dobrą, natomiast 25% przyznało, że zna przepisy w stopniu niewielkim. Średnia ocen wyniosła 3,3, co potwierdza, że większość cudzoziemców posiada raczej powierzchowną, ale praktycznie użyteczną wiedzę prawną. Mimo to, brak pełnego zrozumienia zasad prawnych może powodować trudności w kontaktach z urzędami lub pracodawcami. Sugeruje to potrzebę kontynuowania działań informacyjnych i szkoleń prawnych, które

pomogłyby cudzoziemcom lepiej poruszać się w systemie prawnym, a tym samym zwiększyć ich poczucie bezpieczeństwa i stabilności. Warto zaznaczyć, że osoby sprawnie komunikujące się w języku polskim niejednokrotnie relatywnie nisko oceniały swoją znajomość prawa polskiego, co może być postrzegane również jak wyraz pewnej samoświadomości.

27. Poczucie bezpieczeństwa w mieście

PYTANIE 16. CZY CZUJE SIĘ PAN/PANI BEZPIECZNIE W PŁOCKU? (SKALA OD 1 – WCAŁE, DO 5 – ZDECYDOWANIE TAK)

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ brak inf.



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Zdecydowana większość ankietowanych cudzoziemców deklaruje wysoki poziom poczucia bezpieczeństwa w Płocku. Aż 50,3% badanych wystawiło najwyższą ocenę „5”, a 24,2% wskazało „4”, co łącznie daje ponad 74% pozytywnych ocen. Tylko około 7% respondentów oceniło swoje bezpieczeństwo nisko (1 lub 2). Tak wysoki poziom poczucia bezpieczeństwa można interpretować jako istotny zasób w procesie integracji cudzoziemców ze społecznością lokalną.

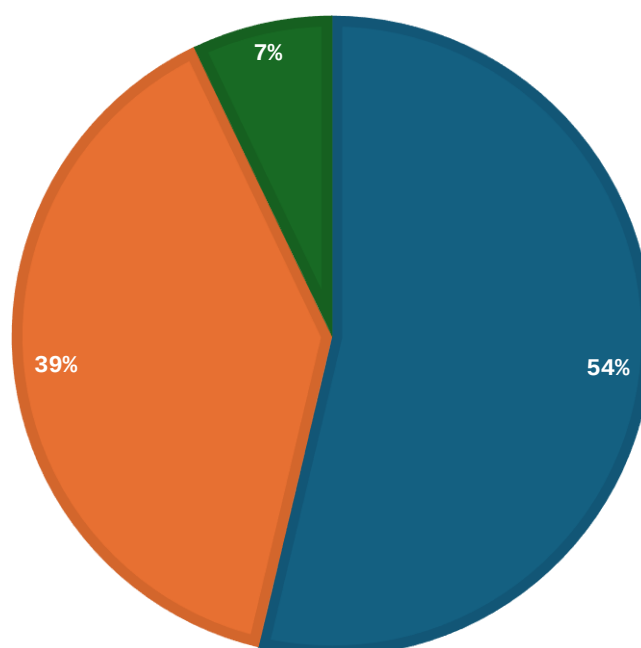
Wypowiedzi badanych sugerują, że miasto postrzegane jest jako spokojne i otwarte, co sprzyja budowaniu poczucia stabilności życiowej. Z drugiej strony, nieliczne negatywne oceny mogą odzwierciedlać indywidualne

doświadczenia dyskryminacji lub incydentalne sytuacje napięcia kulturowego. Wynik ten ma jednak wyraźnie pozytywny wydźwięk — Płock jawi się jako przestrzeń społecznie bezpieczna i sprzyjająca integracji międzykulturowej.

28. Deklarowana znajomość numerów ratunkowych

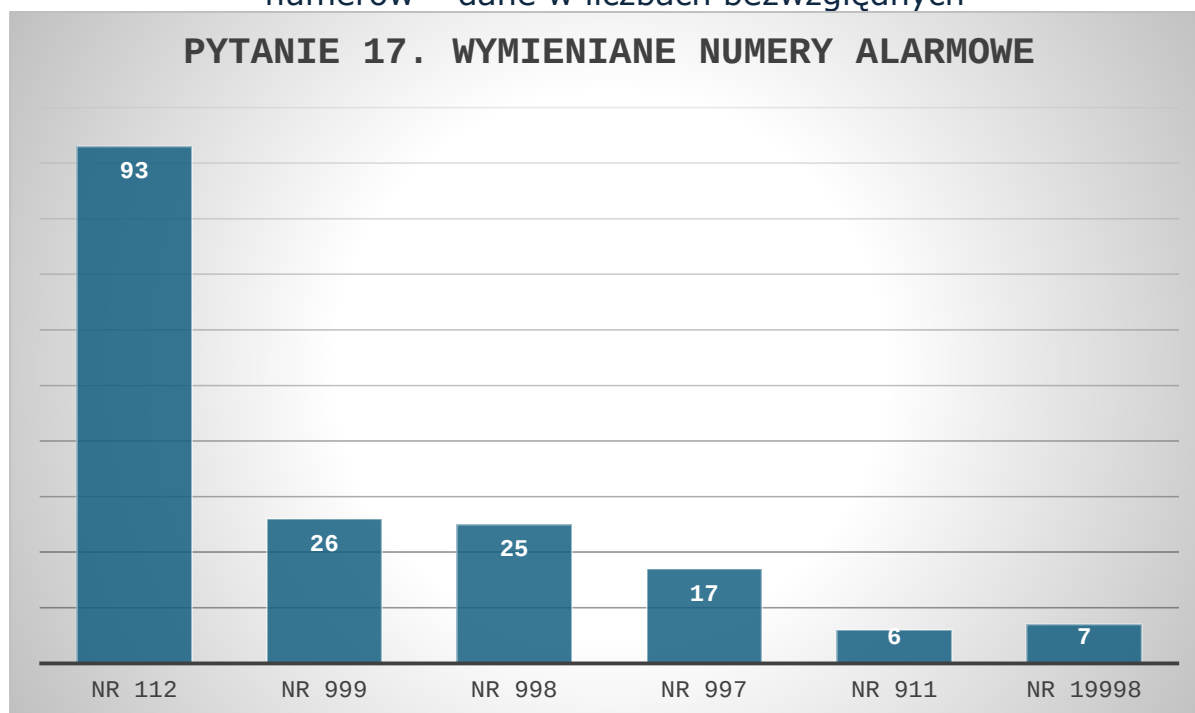
PYTANIE 17. CZY ZNA PAN/PANI NUMER ALARMOWY SŁUŻB RATUNKOWYCH?

■ tak ■ nie ■ brak inf.



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

29. Faktyczna znajomość numerów ratunkowych, analiza wymienianych numerów – dane w liczbach bezwzględnych



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

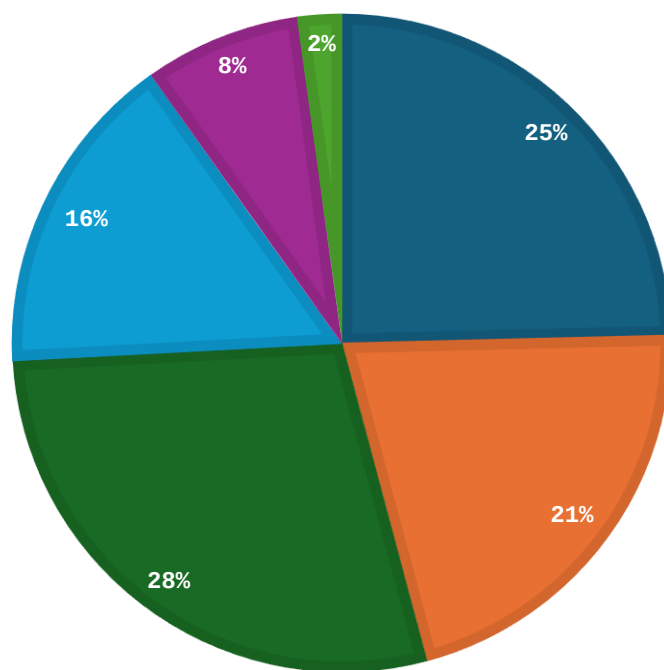
Ponad połowa cudzoziemców wskazała jako numer alarmowy 112, natomiast 39,2% nie potrafi go wskazać, a 7,1% nie udzieliło odpowiedzi. Choć większość badanych wykazuje podstawową orientację w systemie bezpieczeństwa publicznego, odsetek osób nieznających numeru alarmowego pozostaje niepokojąco wysoki. W szerszym kontekście oznacza to, że znaczna część cudzoziemców może mieć ograniczoną możliwość skutecznego reagowania w sytuacjach zagrożenia.

Wyniki sugerują konieczność prowadzenia szkoleń i kampanii informacyjnych w językach obcych – szczególnie wśród nowo przybyłych migrantów – które w prosty sposób tłumaczyłyby zasady funkcjonowania polskiego systemu ratownictwa i kontaktu ze służbami. Znajomość numerów alarmowych jest jednym z podstawowych elementów bezpieczeństwa osobistego i społecznego, dlatego wyniki te mają istotne znaczenie praktyczne.

30. Znajomość języka polskiego – samoocena respondentów

PYTANIE 18. W JAKIM STOPNIU ZNA PAN/PANI JĘZYK POLSKI? (SKALA OD 1 – WCALE, DO 5 – BARDZO DOBRZE)

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ brak inf.



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

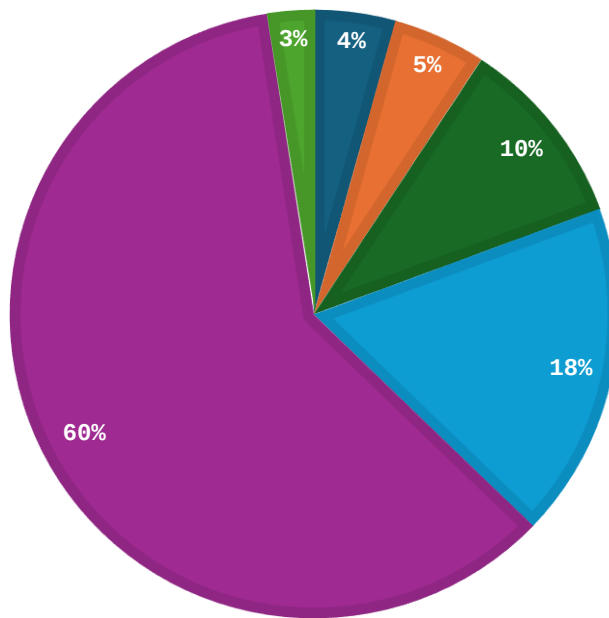
Wyniki pokazują, że poziom znajomości języka polskiego wśród respondentów jest na ogół niski. Najczęściej wybieraną oceną była „1” (24,6%), a średnia odpowiedzi wyniosła zaledwie 2,6. Nasze obserwacje wskazywały przy tym, że oceny wyższe niż 1 lub 2 wybierały także osoby, które znały w języku polskim jedynie kilka podstawowych zwrotów – wskazana średnia samoocen jest więc w naszej ocenie wyższa niż ta jaką otrzymalibyśmy badając znajomość języka polskiego za pomocą obiektywnych mierników. Oznacza to, że większość cudzoziemców posługuje się językiem polskim w stopniu podstawowym, wystarczającym do prostych kontaktów, ale niewystarczającym w relacjach zawodowych czy urzędowych.

Z perspektywy jakościowej znajomość języka stanowi kluczowy czynnik integracji społecznej i zawodowej. Brak umiejętności językowych ogranicza dostęp do rynku pracy, edukacji czy usług publicznych, co może prowadzić do izolacji społecznej. Jednocześnie wielu badanych wykazuje silną motywację do nauki, co tworzy realną szansę na skuteczną integrację. Wyniki jednoznacznie wskazują na potrzebę rozwoju bezpłatnych kursów języka polskiego i programów wsparcia edukacyjnego dla cudzoziemców.

31. Gotowość do nauki języka polskiego

PYTANIE 19. CZY CHCIAŁBY/CHCIAŁABY PAN/PANI NAUCZYĆ SIĘ JĘZYKA POLSKIEGO? (SKALA OD 1 – NA PEWNO NIE CHCĘ, DO 5 – NA PEWNO CHCĘ)

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ brak inf.



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Wyniki ankiety pokazują wyraźną chęć nauki języka polskiego wśród respondentów. Większość badanych wyraża zainteresowanie pogłębianiem swoich kompetencji językowych, co potwierdza ich świadomość znaczenia znajomości języka dla codziennego funkcjonowania i integracji. W interpretacji jakościowej można zauważyć, że motywacja do nauki języka wiąże się nie tylko z potrzebą komunikacyjną, ale również z dążeniem do samodzielności, rozwoju zawodowego i lepszego zrozumienia kultury polskiej. Wynik ten stanowi bardzo pozytywny sygnał – pokazuje, że cudzoziemcy są otwarci na uczestnictwo w życiu społecznym i gotowi inwestować w proces integracji.

Z punktu widzenia organizatorów szkoleń dla obcokrajowców zamieszkujących miasto Płock może być interesujące czy istnieje zależność między wiekiem respondentów a chęcią podjęcia nauki w zakresie podwyższania kwalifikacji zawodowych i języka. Może to bowiem pozwolić na odpowiednie ukierunkowanie akcji informacyjnej i właściwe planowanie programu kursów. Do zbadania tego problemu wykorzystany został test niezależności chi-kwadrat.

Wykorzystując test z populacji losuje się dużą próbę o liczebności n elementów (w opisywanych badaniach $n=328$), a wyniki tej próby klasyfikuje się stosując tzw. tablicę niezależności o r wierszach i k kolumnach. Wnętrze tablicy niezależności stanowią liczebności n_{ij} tych elementów próby, dla których wartości obu badanych cech należą do kombinacji i -tego wiersza i j -tej kolumny. Na podstawie tej tablicy weryfikujemy nieparametryczną hipotezę zerową głoszącą, że n -elementowa próba losowa pochodzi z takiej zbiorowości generalnej, w której występuje stochastyczna niezależność zmiennych losowych X i Y wobec hipotezy alternatywnej, że cechy X i Y nie są niezależne.

Do weryfikacji hipotezy zerowej wykorzystujemy statystykę:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^r \left(\frac{n_{ij}^2}{\widehat{n}_{ij}} \right) - n$$

Powyższa statystyka ma dla dużych prób asymptotyczny rozkład chi-kwadrat z $(r-1)(k-1)$ stopniami swobody. χ_α^2 jest wartością krytyczną odczytaną z tablicy rozkładu chi-kwadrat dla ustalonego z góry poziomu istotności α (w przeprowadzonych badaniach $\alpha = 0,05$) i $(r-1)(k-1)$ stopni swobody. W przypadku gdy $\chi^2 \geq \chi_\alpha^2$ hipotezę zerową o stochastycznej niezależności zmiennych X i Y odrzucamy. Natomiast jeśli $\chi^2 < \chi_\alpha^2$, to nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej²⁰.

W pierwszym przypadku zbadaliśmy czy wiek respondentów (cecha X) jest cechą niezależną od chęci uczenia się języka polskiego (cecha Y). Ponieważ pierwszy i ostatni przedział wiekowy są mało liczne zostały połączone odpowiednio z drugim i przedostatnim przedziałem wiekowym. W nawiasach zostały podane liczebności teoretyczne obliczone ze wzoru $\widehat{n}_{ij} = (\text{suma liczebności empirycznych } i\text{-tego wiersza} \times \text{suma liczebności empirycznych } j\text{-tej kolumny}) / \text{liczebność próby}$.

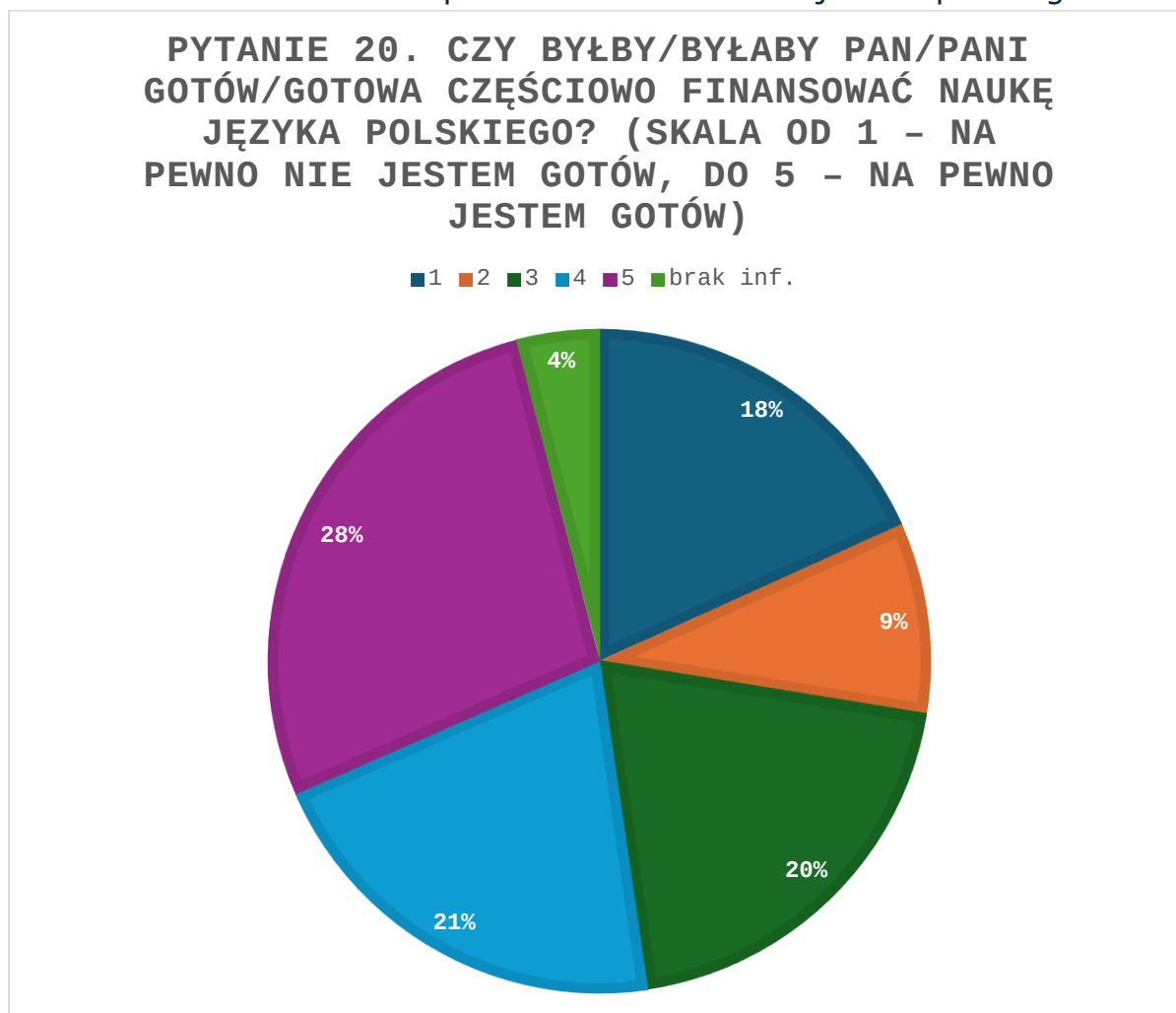
²⁰ M. Sobczyk, dz. cyt., s. 227-228.

Tabela 4. Chęć podwyższania kwalifikacji językowych wg wieku						
Wiek	Chęć nauki języka polskiego					
	1	2	3	4	5	razem
poniżej 29	3 (1,8)	2 (2,1)	3 (4,2)	8 (7,5)	24 (24,4)	40
30-39	4 (4,8)	3 (5,5)	12 (11,2)	19 (19,8)	68 (64,8)	106
40-49	4 (5,7)	8 (6,5)	15 (13,4)	25 (23,5)	74 (77)	126
50 i więcej	3 (1,8)	3 (2)	3 (4,1)	6 (7,3)	24 (23,8)	39
razem	14	16	33	58	190	311

$$\chi^2 = \left(\frac{3^2}{1,8} + \frac{2^2}{2,1} + \frac{3^2}{4,2} + \frac{8^2}{7,5} + \frac{24^2}{24,4} + \frac{4^2}{4,8} + \frac{3^2}{5,5} + \frac{12^2}{11,2} + \frac{19}{19,8} + \frac{68^2}{64,8} + \frac{4^2}{5,7} + \frac{8^2}{6,5} + \frac{15^2}{13,4} + \frac{25^2}{23,5} + \frac{74^2}{77} + \frac{3^2}{1,8} + \frac{3^2}{2} + \frac{3^2}{4,1} + \frac{6^2}{7,3} + \frac{24^2}{23,8} \right) - 311 = 316,92 - 311 = 5,92$$

Wartość krytyczna odczytana z tablicy rozkładu chi-kwadrat dla $\alpha = 0,05$ oraz $(4 - 1)(5 - 1) = 3 \cdot 4 = 12$ stopni swobody wynosi $\chi^2_{\alpha} = 21,26$. Ponieważ zaszła relacja $\chi^2 < \chi^2_{\alpha}$, to nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności chęci nauki języka polskiego od wieku. Po analizie danych z tabeli możemy stwierdzić, że w badanej populacji obcokrajowcy w wieku od 30 do 49 lat zgłaszają większą chęć wzięcia udziału w takich kursach.

32. Gotowość do współfinansowania własnej nauki polskiego



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

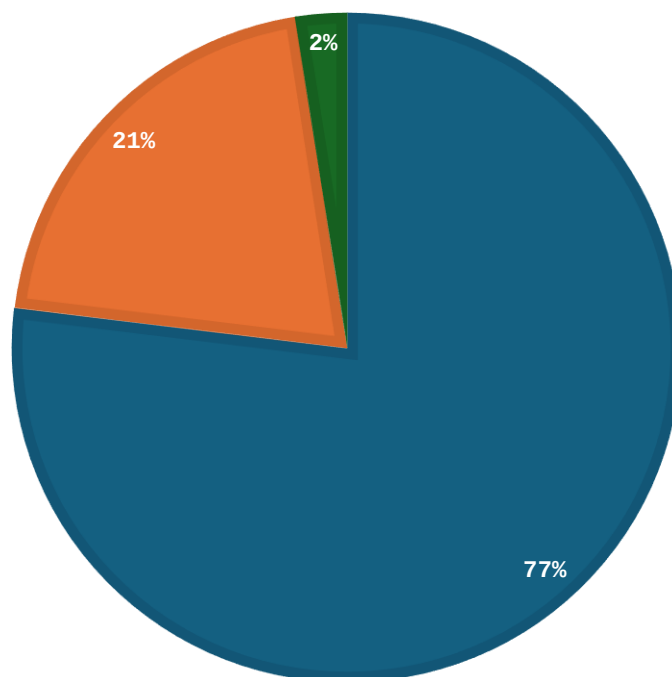
Większość badanych deklaruje gotowość do partycypacji finansowej w nauce języka, o ile część kosztów zostałaby pokryta przez instytucje publiczne. Taki wynik wskazuje na wysoką motywację cudzoziemców do nauki, ale także na istnienie barier ekonomicznych, które ograniczają ich udział w kursach komercyjnych.

Z perspektywy jakościowej gotowość do współfinansowania można interpretować jako przejaw odpowiedzialności i zaangażowania migrantów w proces integracji. Wyniki sugerują, że wsparcie instytucjonalne – nawet częściowe – może istotnie zwiększyć frekwencję w kursach i wzmocnić kompetencje językowe cudzoziemców.

33. Gotowość do doksztalcania się w zakresie wyuczonego zawodu

PYTANIE 21. CZY CHCIAŁBY/CHCIAŁABY PAN/PANI DOKSZTAŁCAĆ SIĘ W RAMACH WYUCZONEGO ZAWODU?

■ tak ■ nie ■ brak inf.



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Zdecydowana większość respondentów (76,9%) deklaruje chęć dalszego doksztalcania się w swoim zawodzie. Jedynie około 20% nie odczuwa takiej potrzeby. Wynik ten świadczy o wysokiej aktywności zawodowej cudzoziemców. Chęć rozwoju zawodowego pokazuje, że migranci nie traktują pobytu w Polsce jako tymczasowego, lecz jako przestrzeń dla stabilizacji i samorealizacji. Tego rodzaju postawa ma duże znaczenie dla lokalnego rynku pracy oraz wskazuje na chęć trwałego uczestnictwa w życiu społeczno-gospodarczym.

Z punktu widzenia zamawiającego badanie może okazać się istotne czy istnieje zależność między wiekiem respondentów a chęcią doskonalenia zawodowego badanych. Analogicznie jak w przypadku szkolenia językowego dane zostały zestawione w tabeli poniżej i uzupełnione o liczebności teoretyczne.

Tabela 5. Chęć podwyższania kwalifikacji zawodowych wg wieku

Wiek	Chęć podwyższenia kwalifikacji		Razem
	Nie	Tak	
poniżej 29	11 (8,3)	28 (30,7)	39
30-39	18 (22,6)	88 (83,4)	106
40-49	25 (26,9)	101 (99,1)	126
50 i więcej	13 (9,2)	30 (33,8)	43
Razem	67	247	314

$$\chi^2 = \left(\frac{11^2}{8,3} + \frac{28^2}{30,7} + \frac{18^2}{22,6} + \frac{88^2}{83,4} + \frac{25^2}{26,9} + \frac{101^2}{99,1} + \frac{13^2}{9,2} + \frac{30^2}{33,8} \right) - 314$$

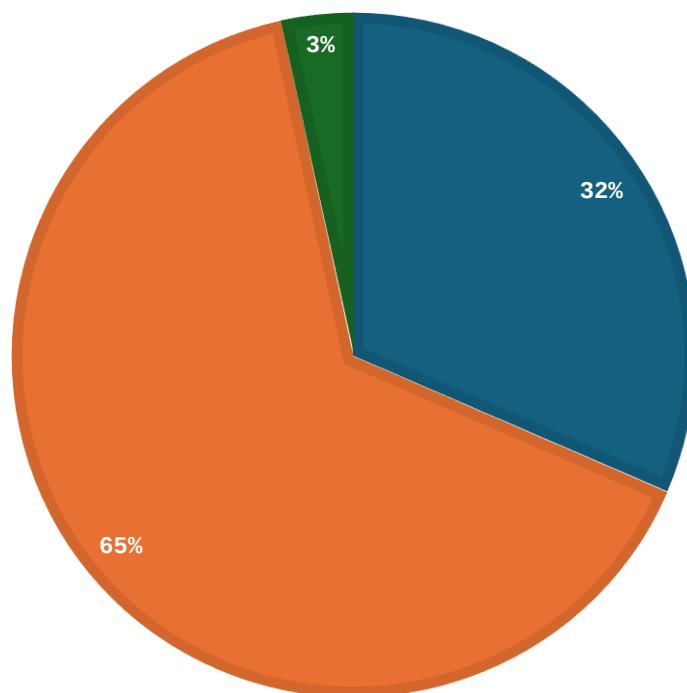
$$= 318,48 - 314 = 4,48$$

Wartość krytyczna odczytana z tablicy rozkładu chi-kwadrat dla $\alpha = 0,05$ oraz $(4 - 1)(2 - 1) = 3 \cdot 1 = 3$ stopni swobody wynosi $\chi^2_{\alpha} = 7,815$. Ponieważ również i w tym przypadku zaszła relacja $\chi^2 < \chi^2_{\alpha}$, to nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności chęci uczestnictwa w kursach podnoszących kwalifikacje zawodowe od wieku. Co interesujące ta sama grupa wiekowa od 30 do 49 lat wykazuje większe zainteresowanie zdobywaniem nowych umiejętności – w tym przypadku zawodowych.

34. Plany dotyczące przekwalifikowania

PYTANIE 22. CZY PLANUJE PAN/PANI ZMIENIĆ ZAWÓD?

■ tak ■ nie ■ brak inf.



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Ponad 60% ankietowanych nie planuje zmiany zawodu, natomiast około jedna trzecia rozważa taką możliwość. Jakościowo wynik ten można interpretować jako oznakę stabilizacji zawodowej i zadowolenia z dotychczasowej ścieżki kariery. Osoby planujące zmianę zawodu często kierują się potrzebą dostosowania do warunków polskiego rynku pracy lub chęcią rozwoju w nowych kierunkach – grupa ta choć wyraźnie mniejsza może liczyć w Płocku od niespełna 2, do niemal 3 tys. osób.

Dane pokazują zróżnicowane strategie adaptacyjne cudzoziemców – od stabilizacji i kontynuacji po aktywne poszukiwanie nowych szans. Z perspektywy integracji zawodowej jest to zjawisko pozytywne, świadczące o elastyczności i gotowości do podnoszenia kwalifikacji. Poniższa tabela przedstawiająca odpowiedzi osób, które wskazały jaki nowy zawód chcą wykonywać w przyszłości.

Tabela 6. Zawody rozważane w kontekście przekwalifikowania	
Zawód	Liczba osób
Inspektor BHP	1
Inżynier	1
Spawacz	4
Operator sprzęt ciężkiego	1
Operator	1
Technik elektryk	1
Blacharz samochodowy	1
Kierowca zawodowy	1
Projektant	1
Logistyk	1
Technik administracji	2
Pracownik HR	1
Menadżer sportu	1
Fryzjer	2
Stylistka	1
Masażysta	3
Kosmetolog	1
Stomatolog-ortodonta	1
Technik dentystyczny	1
Technik radiolog	1
Pielęgniarka	2
Higienistka	1
Asystent osoby niepełnosprawnej	1
Weterynarz	1
Księgowy	2
Finansista	1
Informatyk IT	1
Sprzedawca	2

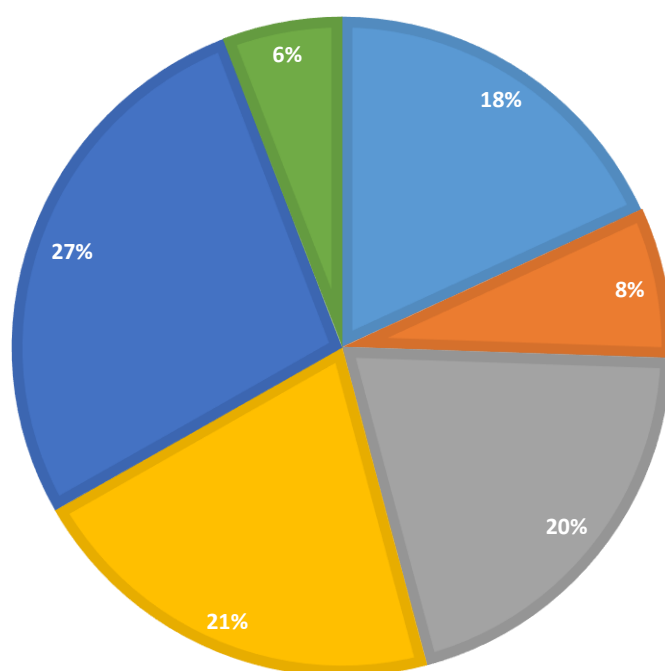
Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Tylko w niektórych przypadkach plany zmiany zawodu są skonkretyzowane, trudno też wskazać najważniejszą profesję, którą są zainteresowani badani. Najczęściej wskazywano na zawody z branży budowlanej oraz na zawody medyczne.

35. Gotowość do finansowania szkolenia zawodowego

PYTANIE 23. CZY BYŁBY/BYŁABY PAN/PANI GOTÓW/GOTOWA CZĘŚCIOWO FINANSOWAĆ SVOJE SZKOLENIA ZAWODOWE? (SKALA OD 1 – NA PEWNO NIE JESTEM GOTÓW, DO 5 – NA PEWNO JESTEM GOTÓW)

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ brak inf.



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Wyniki badania jasno wskazują, że istnieje istotna grupa respondentów gotowych finansować swoje szkolenie zawodowe. Część z nich, zgodnie z przekazanymi nam informacjami, szkoli się we własnym zakresie. Podobne informacje uzyskiwaliśmy również od pracodawców. Łączny odsetek odpowiedzi wskazujących na taką gotowość wynosi ponad 48%.

Średnia arytmetyczna dla uzyskanych odpowiedzi wynosiła 3,3, a więc była wyraźnie wyższa niż 2,5 – wartość oznaczająca równowagę opinii.

Odpowiedzi na pytania 21 i 23 łącznie wskazują, że badani mają świadomość znaczenia doskonalenia kompetencji zawodowych. Większość z nich jest gotowa doskonalić się w ramach wyuczonego lub wykonywanego zawodu, jednak nie wykazuje skłonności do jego zmiany.

Tabela 7. Narodowość a chęć doskonalenia się			
	Chęć nauki języka (średnia max 5)	Chęć doskonalenia w zawodzie	Chęć zmiany zawodu
Ukraina	4,56	81,2%	31,4%
Filipiny	3,86	76,0%	33,6%
Indie	4,34	58,3%	8,3%
Białoruś	5,00	71,4%	28,6%
Pozostałe kraje	4,42	60,0%	33,3%

Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Nie można stwierdzić, że przedstawiciele jednej z nacji jednocześnie są bardziej skłonni do nauki języka i poprawy kompetencji zawodowych. Największą gotowość do nauki języka deklarują bowiem Białorusini, a do szkolenia w swoim zawodzie Ukraińcy. Dane dla Białorusinów z uwagi na mniejszą liczbę respondentów tej narodowości mogą być jednak mniej precyzyjne. Z kolei chęć zmiany zawodu jest najwyższa wśród Filipińczyków – aczkolwiek ich przewaga pod tym względem jest wyraźna jedynie w relacji do obywateli Indii. Poniższe informacje mogą pozwolić dopasować sposób komunikacji o szkoleniach zawodowych i językowych, by w pierwszej kolejności dotrzeć do najbardziej zainteresowanych cudzoziemców.

Tabela 8. Wiek a chęć doskonalenia się			
	Chęć nauki języka (średnia max 5)	Chęć doskonalenia w zawodzie	Chęć zmiany zawodu
poniżej 20 lat	2,30	83,3%	16,7%
20 – 29	4,00	67,8%	38,2%
30 – 39	4,04	81,5%	29,6%
40 – 49	4,24	77,1%	47,5%
50 – 59	4,24	76,3%	18,4%
60 i więcej	4,13	12,5%	0,0%

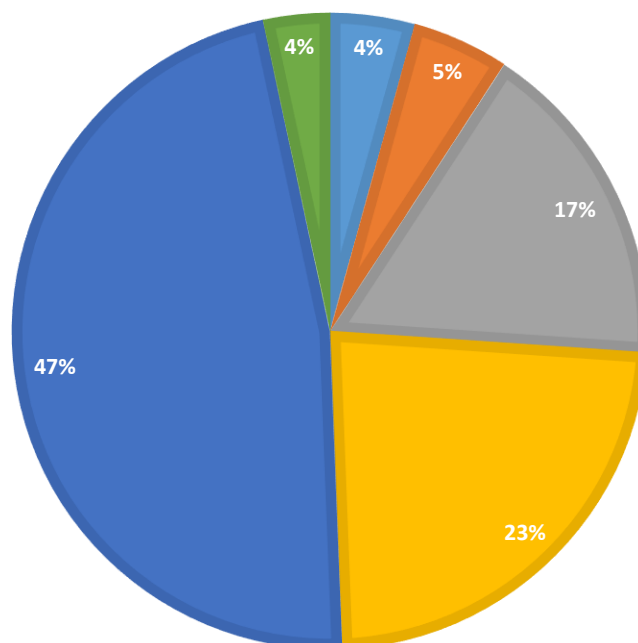
Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Wiek nie różnicuje istotnie badanych pod względem chęci nauki języka i doskonalenia w zawodzie – sytuacja osób przed 20 i po 60 roku życia jest tu wyjątkiem nie mającym istotnego znaczenia z uwagi na małą liczebność tych grup wśród cudzoziemców na rynku pracy. Zastanawiająca jest natomiast wysoka gotowość do zmiany zawodu wśród osób w wieku 40-49 lat. Choć nie jesteśmy w stanie wyjaśnić tego faktu, to wskazuje on, że ewentualne projekty szkoleniowe powinny obejmować także osoby w tym wieku.

36. Ocena Polaków jako przyjaznych dla obcokrajowców

PYTANIE 24. CZY UWAŻA PAN/PANI, ŻE POLACY SĄ PRZYJAŹNI WOBEC OBCOKRAJOWCÓW? (SKALA OD 1 – WCALE, DO 5 – BARDZO)

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ brak inf.

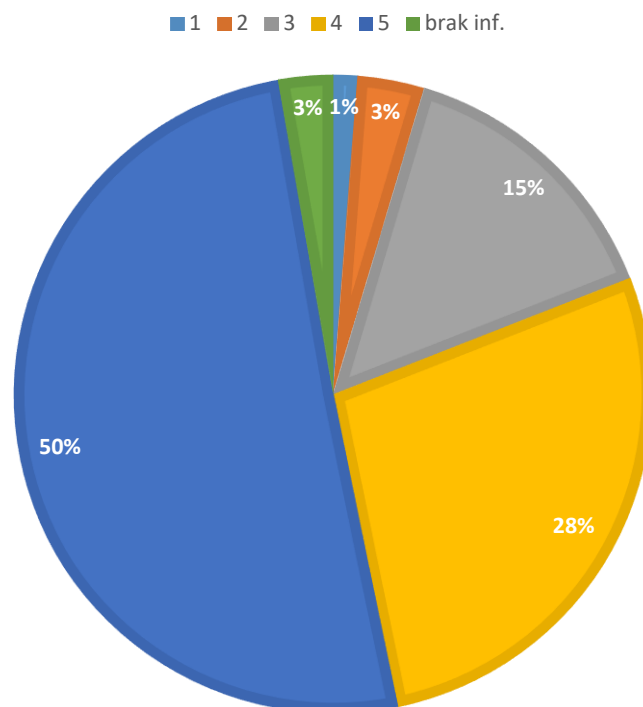


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Pytanie 24. informuje nas o odbiorze Polaków przez cudzoziemców, jego zadanie nie miało natomiast na celu potwierdzenia, czy istotnie są przyjaźni. Ponad 70% badanych wybrało odpowiedzi wskazujące, że Polacy są przyjaźni lub bardzo przyjaźni, przy czym najwyższa nota 5 została wybrana przez niemal połowę ankietowanych. W rezultacie średnia ocen w tym przypadku osiągnęła 4,01. Nie oznacza to, że cudzoziemcy nie spotykają się z niechęcią – Polaków jako nieprzyjaznych lub zdecydowanie nieprzyjaznych postrzega 9% badanych, przy czym ich wyborom w wielu przypadkach odpowiadają wypowiedzi wskazujące na doświadczenia, za sprawą których w ten sposób oceniają naszych rodaków.

37. Ocena pobytu w Płocku

PYTANIE 25. CZY CZUJE SIĘ PAN/PANI DOBRZE W PŁOCKU? (SKALA OD 1 – WCAŁE, DO 5 – ZDECYDOWANIE TAK)



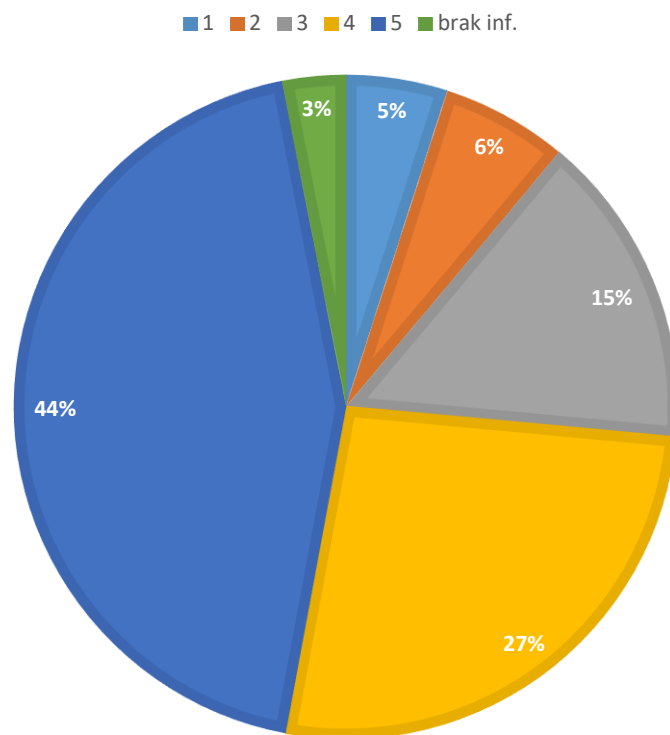
Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Wśród odpowiedzi na powyższe pytanie zwraca uwagę marginalny odsetek najniższych not (1 i 2 – łącznie 4%). Wysoka średnia ocen (4,25), w połączeniu z dominacją odpowiedzi „4” i „5”, pozwala sądzić, że zdecydowana większość respondentów postrzega pozytywnie otoczenie, co stanowi podstawę dalszej integracji. Warto zaznaczyć, że badanie z 2024 r., w którym zadano zbliżone pytanie: „Czy uważa Pani/Pan, że Płock jest dobrym miejscem do życia?” mieszkańcom Płocka (bez wyróżnienia cudzoziemców), wykazało bardziej krytyczny stosunek ogółu mieszkańców do miasta. Pozytywnie Płock jako miejsce do życia oceniało 37,7% respondentów (zdecydowanie tak – 5,1%, raczej tak – 32,6%). Dominowały oceny negatywne: raczej nie – 31,9%, zdecydowanie nie – 20,7%²¹. Pytanie z przywołanego badania miało jednak bardziej ogólny charakter i mniej eksponowało perspektywę indywidualną, przez co wyników nie można zestawiać jako w pełni porównywalnych.

²¹ Aktualizacja Strategii Zrównoważonego Rozwoju Miasta Płocka do 2030 r., https://nowy.plock.eu/core/uploads/2024/10/spotkanie-Strategia_Plock-02.10.2024.pdf.

38. Gotowość do udziału w integracji z Polakami

PYTANIE 26. CZY CHCIAŁBY/CHCIAŁABY PAN/PANI BRAĆ UDZIAŁ W WYDARZENIACH SŁUŻĄCYCH INTEGRACJI Z POLAKAMI? (SKALA OD 1 – WCALE, DO 5 – BARDZO)



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

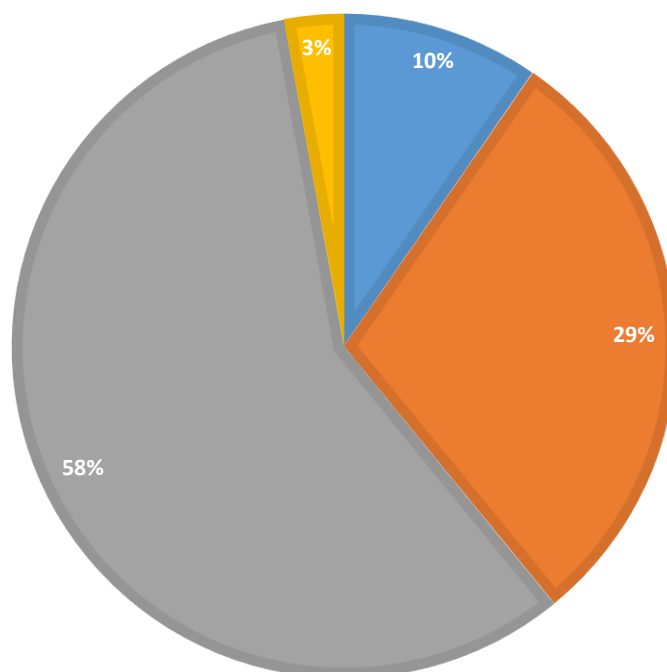
Większość ankietowanych deklaruje gotowość do udziału w wydarzeniach służących ich integracji z Polakami. Potwierdza to także średnia odpowiedzi: 4. Ankietowani komunikowali jednak pewne obawy związane z tego rodzaju aktywnością. Jeden z badanych wskazywał, że udział może utrudniać bariera językowa. Inny zastrzegał, że mógłby brać udział w tego rodzaju wydarzeniu, gdyby było dobre dla niego i jego rodaków – rozmowa wskazywała, że towarzyszą mu pewne wątpliwości, czy z przy okazji takiego wydarzenia zostaną potraktowani z odpowiednim szacunkiem. Animowanie integracji jest wskazane, jednak jednorazowe wydarzenie w rodzaju pikników, festiwali kultur mogą w naszej ocenie przynieść ograniczone rezultaty. Bardziej efektywne byłyby działania długofalowe, wypracowane z przedstawicielami lokalnych społeczności – rad osiedli, organizacji pozarządowych, wspólnot religijnych. Warto zaznaczyć, że w badanej grupie istnieją też poważne bariery w procesie integracji – część cudzoziemców trafiła do Polski i Płocka w wyniku wojny, a osoby, które znalazły się w innym kraju przymuszone przez okoliczności co do zasady mogą być mniej skłonne do integracji

– cały czas mogą oczekiwać na zmianę okoliczności, która pozwoli im wrócić do ojczyzny²².

39. Znajomości badanych z Polakami

PYTANIE 27. JAK WIELU MA PAN/PANI POLSKICH ZNAJOMYCH?

■ żadnego ■ od 1 do 5 ■ więcej niż 5 ■ brak inf.



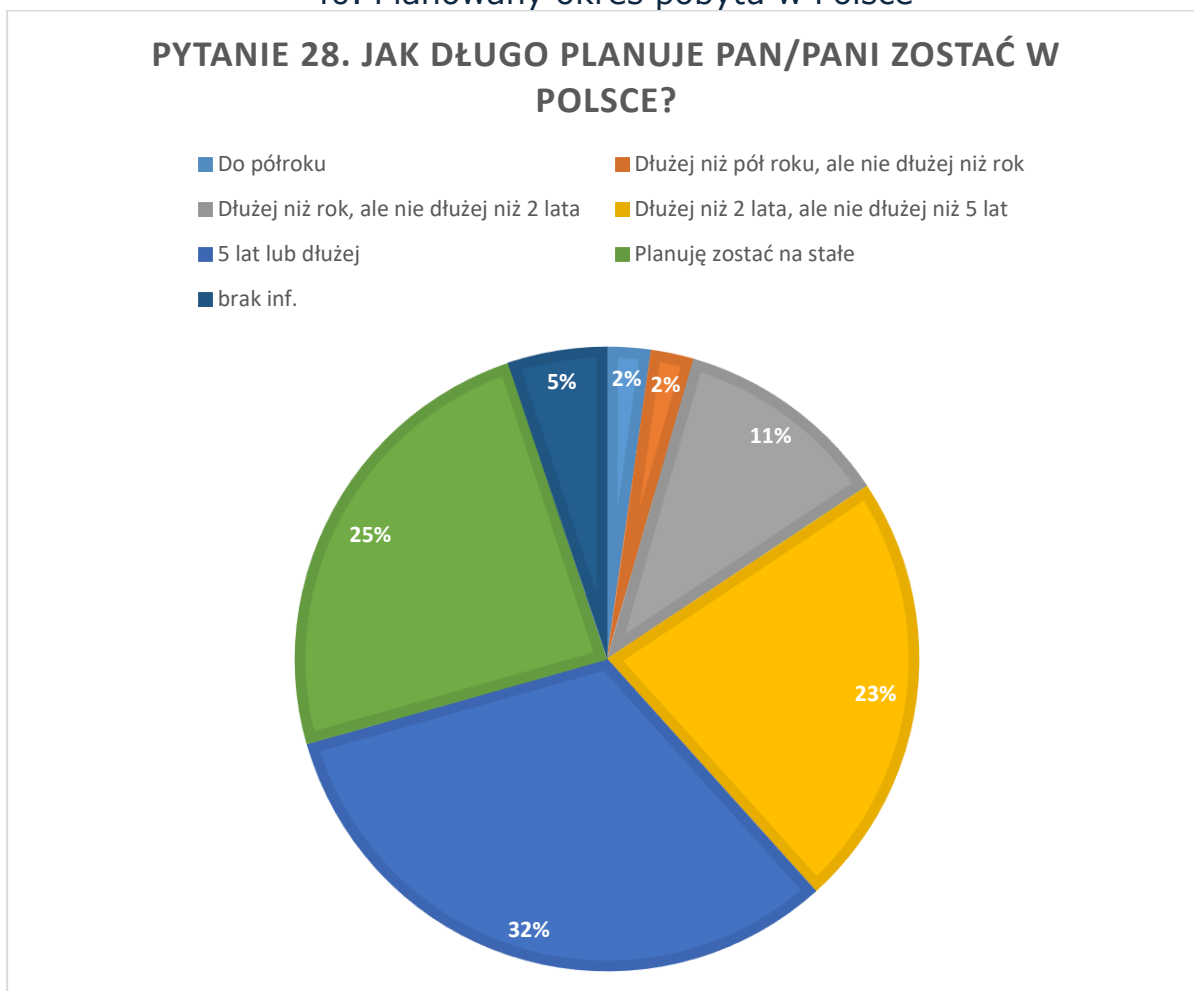
Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Powyższe pytanie miało pokazać na ile badanym udało się już wejść w bliższe relacje z Polakami. Większość ankietowanych wskazało, że ma już wielu polskich znajomych (więcej niż pięciu), podczas rozmów ankietowani dodawali jednak, w bardzo wielu przypadkach, że są to jedynie znajomi z pracy. Także jeden z pracodawców zaznaczał, że w jego liczonym zespole, w którym jest około 30 cudzoziemców relacje są dobre, ale nie wykraczają poza wymiar koleżeństwa w miejscu pracy. Pytanie było istotne, gdyż podczas badań, które poprzedzały niniejszy projekt badawczy w wielu rozmowach z Polakami, słyszeliśmy, że cudzoziemcy w Płocku tworzą zamknięte społeczności. Nasze badania pokazują, że jest tak tylko do pewnego stopnia. Zachodzi integracja i zawiązywanych jest wiele znajomości, ale z powodu barier komunikacyjnych z reguły są one powierzchowne. Niepokojące,

²² T. Paleczny, *Stosunki międzykulturowe. Zarys problematyki*, Kraków 2005, s. 279.

że jest znaczna grupa badanych, którzy nie mają żadnych polskich znajomych, mimo, że mieszkają lub pracują w mieście dłużej niż rok (nawet w okresie 5 lat). Jeden z respondentów opowiadał nam o tym, że ma znajomych-cudzoziemców, którzy mieszkają w Płocku, ale dla Polaków pozostają niewidoczni – Polacy spotykają ich jedynie w sklepach, gdyż i jedni i drudzy muszą robić zakupy. Jak wyjaśniał są w Płocku cudzoziemcy, którzy pracują jedynie w gronie cudzoziemców, nie mają żadnych polskich znajomych i nie uczestniczą w życiu społecznym, gdyż towarzyszą im obawy. Obawy nieopozbawione podstaw, gdyż oparte na wcześniejszych negatywnych doświadczeniach, np. przybierających formę przemocy werbalnej. Obecność takich osób, które tworzą swoiste „społeczeństwo cienia”²³, są nieznane i z powodu braku poczucia bezpieczeństwa poruszają się w grupach jest też przyczyną niepokoju części płocczan²⁴.

40. Planowany okres pobytu w Polsce



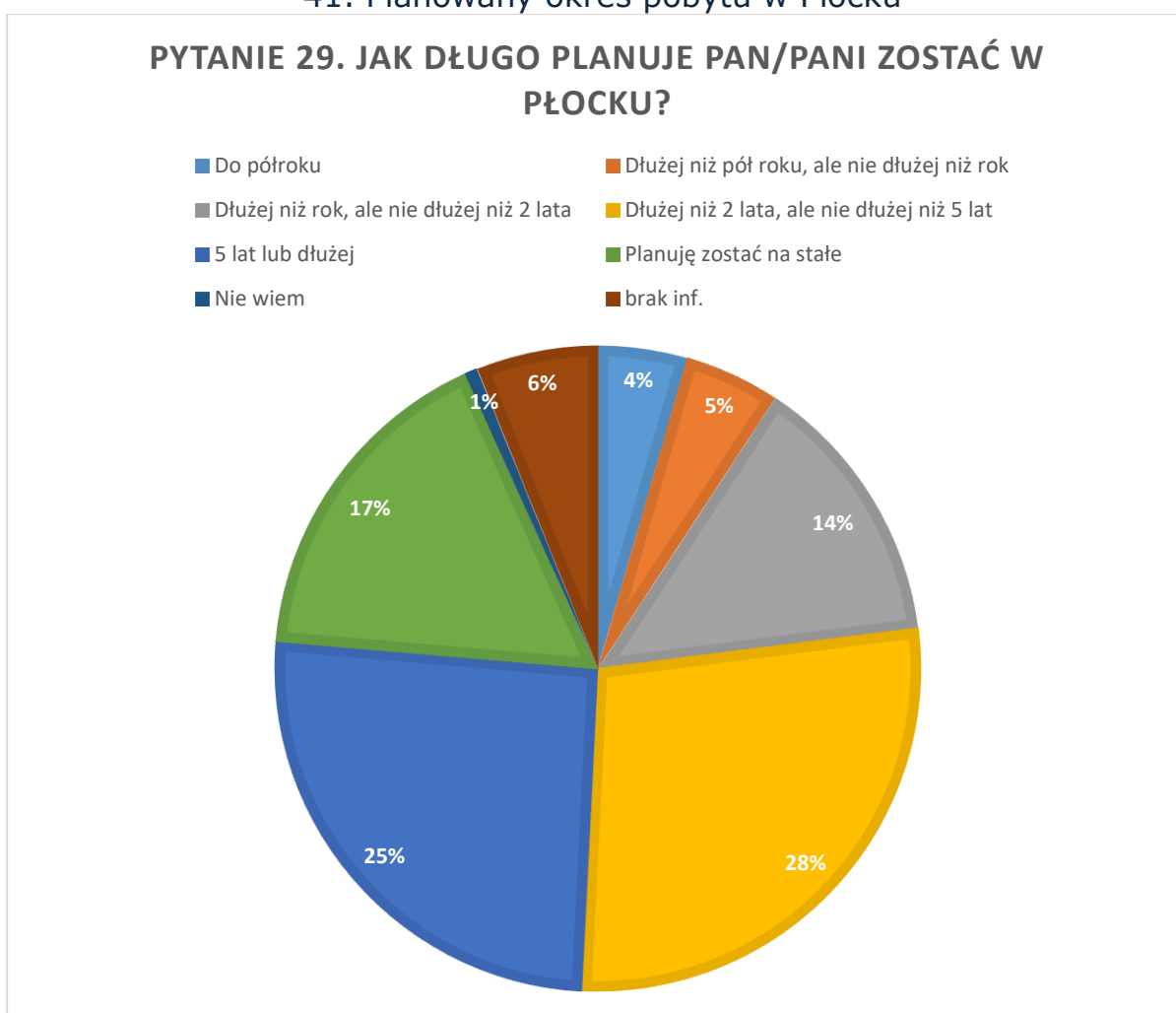
Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

²³ Określenie Jakuba Wojtali, którego używał w trakcie rozmowy z naszym respondentem.

²⁴ A. Fordoński, B. Guziński, *Economic Immigration as a Challenge...*, dz. cyt., s. 82.

Nieznaczna większość badanych (52%) rozważa co najmniej pięcioletni pobyt w Polsce. Przy czym pozostanie na stałe planuje 25%. Ankietowani zwracają przy tym uwagę na to, że Polska jest dobrym miejscem do życia – zaznaczają, że czują się w tym państwie bezpiecznie, doceniają porządek jaki panuje na ulicach, niejednokrotnie podkreślają możliwości jakie są związane z krajowym rynkiem pracy. Ten ostatni aspekt jest szczególnie ważny z powodu konieczności zapewnienia sobie podczas wyjazdu motywowanego ekonomicznie stałej, dobrze płatnej pracy. Wiele z rozmówców zwracało też uwagę na przyjazne postawy Polaków z jakimi się spotykają.

41. Planowany okres pobytu w Płocku



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Plany respondentów co do pozostania w Płocku są bardzo istotne, gdyż pozwalają ocenić na ile zasadne jest realizowanie długoterminowych programów służących ich integracji z lokalną społecznością. Okazuje się, że 17% badanych planuje zostać w Płocku na stałe, a kolejne ponad 25% na

5 lat lub dłużej. Plany oczywiście mogą być weryfikowane przez okoliczności życiowe, niemniej ekstrapolując powyższe dane na badaną populację możemy założyć, że w mieście jest znaczna grupa aktywnych zawodowo cudzoziemców, którzy planują zamieszkać w Płocku stałe lub przez czas dłuży niż okres realizacji jednego projektu zawodowego. Jeżeli 42,5% ankietowanych odniesiemy do liczącej 6 do 9 tys. populacji, to otrzymamy od ponad 2,5 do niemal 3,8 tys. osób. Samych osób obecnie zdecydowanych na stały pobyt w Płocku jest natomiast wśród badanych cudzoziemców od ponad tysiąca do ponad półtora tysiąca. Należy jednocześnie zauważyć, że większość cudzoziemców, którzy rozważają długotrwały lub stały pobyt w Polsce, ma zamiar związać się w tym czasie z Płockiem – 42,5% wobec 56,6% zdecydowanych na co najmniej pięcioletni pobyt w Polsce. Jednocześnie na podstawie uzyskanych informacji można przyjąć, że łącznie niemal 51% badanych planuje wyjechać z miasta w perspektywie najbliższych 5 lat. Może to być więc od ponad 3 do ponad 4,5 tys. osób. W ich miejsce w części przypadków przybędą inne osoby, ale podkreśla to znaczą dynamikę procesów migracyjnych w mieście.

Tabela 9. Wiek a chęć pozostania w Płocku						
	Do roku	pół roku, ale nie dłużej niż rok	Dłużej niż rok, ale nie dłużej niż 2 lata	Dłużej niż 2 lata, ale nie dłużej niż 5 lat	5 lat lub dłużej	Planuję zostać na stałe
poniżej 20 lat	0,0%	12,5%	2,3%	3,4%	0,0%	0,0%
20 – 29	53,8%	6,3%	9,3%	11,5%	9,0%	1,9%
30 – 39	23,1%	31,3%	27,9%	35,6%	34,6%	37,7%
40 – 49	16,7%	12,5%	53,5%	39,1%	44,9%	39,6%
50 – 59	7,7%	6,3%	4,7%	9,2%	10,5%	11,3%
60 i więcej	0,0%	6,25%	2,3%	0,0%	1,3%	9,4%

Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Odsetek osób planujących pozostać w Płocku powyżej 5 lat lub na stałe jest największy w dwóch najliczniejszych grupach wiekowych, a zatem w przedziałach 30-39 i 40-49. Należy jednak zastrzec, że osoby w wieku 40-49 dominują wśród tych respondentów, którzy planują pozostać w mieście w okresie od roku do dwóch lat. Może to być istotną wskazówką podczas planowania działań komunikacyjnych mających pełniej włączyć cudzoziemców w lokalną społeczność.

Tabela 10. Udział osób chcących pozostać w Płocku przez określony okres wśród płci						
	Do roku	pół roku, ale nie dłużej niż rok	Dłużej niż rok, ale nie dłużej niż 2 lata	Dłużej niż 2 lata, ale nie dłużej niż 5 lat	5 lat lub dłużej	Planuję zostać na stałe
Kobiety	5,21%	4,17%	9,38%	22,92%	27,08%	31,25%
Mężczyźni	4,05%	5,20%	18,50%	36,42%	28,32%	7,51%

Zródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Analiza pytania 30. „Co wg Pana/Pani powinno się zmienić w Płocku, by chciał/chciałaby Pan/Pani zostać na dłużej?” była najtrudniejsza ze względu na jego otwarty charakter i różnorodność odpowiedzi. Choć znaczna część badanych (ponad jedna trzecia) nie była w stanie wskazać, co miałyby się zmienić w mieście, aby zostali w nim na dłużej, to i tak otrzymaliśmy 196 odpowiedzi. Respondenci najczęściej wskazywali na pracę – na tę potrzebę zwracało uwagę 55 z nich. W 40 wypowiedziach pojawiał się problem dostępności miejsc pracy, możliwości pracy w wyuczonym zawodzie (co jest utrudnione przez konieczność uzyskania polskich uprawnień²⁵) lub pracy dla kobiet (dziewięciokrotnie). Pojawiały się także wypowiedzi dotyczące zbyt niskich wynagrodzeń, problemu stabilności zatrudnienia, nieodpowiedniej obecnie atmosfery w miejscu pracy.

Jako odrębną kategorię potraktowaliśmy odpowiedzi dotyczące czasu trwania kontraktu realizowanego przez badanych. Część pracowników zaangażowanych w projekt Nowa Chemia ściśle wiąże swój okres pobytu z czasem trwania kontraktu. Lokalny rynek pracy jako całość nie jest dla nich istotny, są natomiast skoncentrowani na projekcie jaki realizują. Takich wypowiedzi było 11. Często są otwarci na pozostanie w mieście dłużej niż planowali, jeżeli tak zaplanuje ich przedsiębiorstwo. Rzadziej zdarzają się odpowiedzi wskazujące, że respondenci chcą zakończyć kontrakt i wrócić do kraju rodzinnego.

45 wypowiedzi znamionowała aproba dla warunków życia w Polsce, Płocku lub przekonanie o braku potrzeby zmian.

22 odpowiedzi dotyczyły dostępności mieszkań, w tym:

- dostępności mieszkań w ogólności,
- możliwości ich wynajmu przez obywateli Ukrainy – mieszkańcy Płocka niechętnie wynajmują mieszkania osobom pochodzącym z tego państwa,
- możliwości wynajęcia ich przez osoby wychowujące dzieci, czy posiadające zwierzęta,

²⁵ Np. W Płocku brakuje farmaceutów ([mam] wyższe wykształcenie farmaceutyczne), ale nie ma pomocy w nostryfikacji (ani finansowej, ani pomocy w zdaniu egzaminu).

- cen mieszkań.

Wg części ankietowanych w mieście wiele jest też do zrobienia na polu ekologii – do tej problematyki na różny sposób nawiązywano w 11 wypowiedziach, przy czym poprawę w tym zakresie rozumiano jako:

- ograniczenie emisji i poprawę jakości powietrza, w szczególności w kontekście działania zakładów rafineryjnych i petrochemicznych Orlenu,
- nasadzenia zieleni,
- większą dbałość o czystość ulic.

Relatywnie istotne dla respondentów okazywały się także kwestie edukacji: w siedmiu wypowiedziach pojawiały się możliwości kształcenia językowego, kursów, studiów lub edukacji dla dzieci.

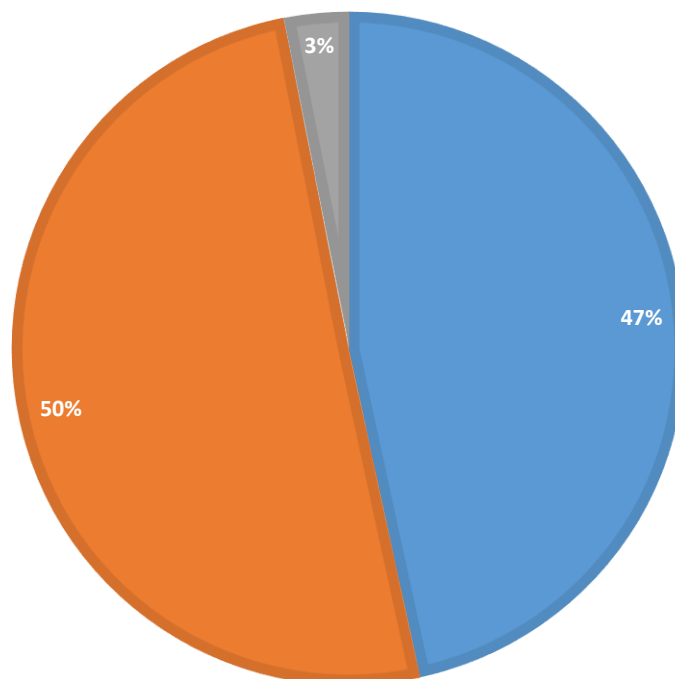
Cześć z badanych jako czynnik decydujący o dalszym pozostaniu wskazywała przedłużenie legalnego pobytu (7 wypowiedzi), lub możliwość sprowadzenia do Polski rodziny (w 2 przypadkach).

Zdarzały się także odpowiedzi akcentujące czynnik religijny – dla niektórych spośród badanych ważna była przynależność do wspólnoty chrześcijańskiej (2 odpowiedzi).

42. Zamieszkiwanie cudzoziemców z rodziną w Polsce

PYTANIE 31. CZY W POLSCE ZAMIESZKUJE Z PANEM/PANIĄ RODZINA?

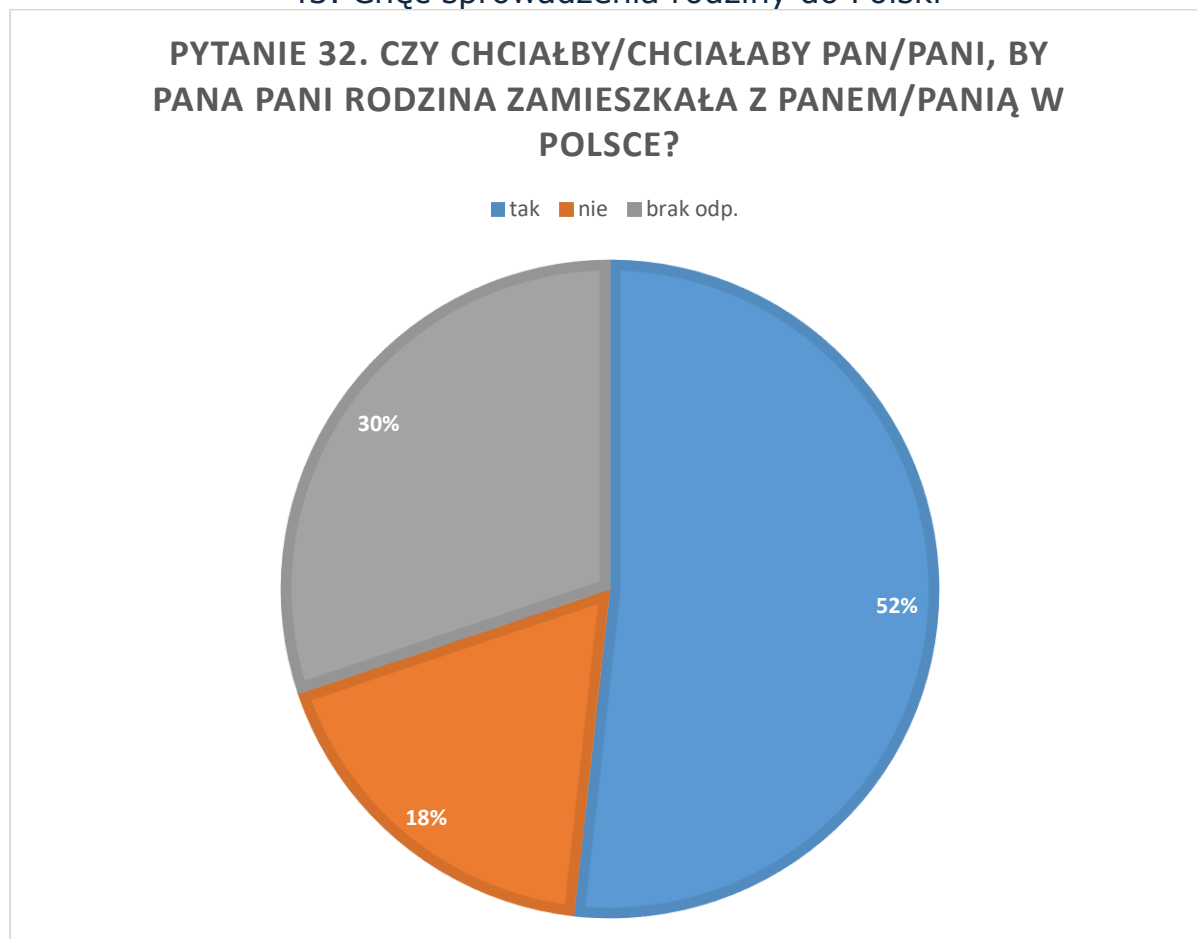
■ tak ■ nie ■ brak inf.



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Dokładnie połowa badanych zamieszkuje w Płocku bez swojej rodziny. Z uwagi na relatywnie długi z tej perspektywy średni okres pobytu może to wpływać negatywnie na ich dobrostan i zwiększa ich tęsknotę za ojczyzną. W konsekwencji zmniejsza prawdopodobieństwo pozostania w Płocku, jeżeli badanym nie uda się tu sprowadzić rodziny.

43. Chęć sprowadzenia rodziny do Polski



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

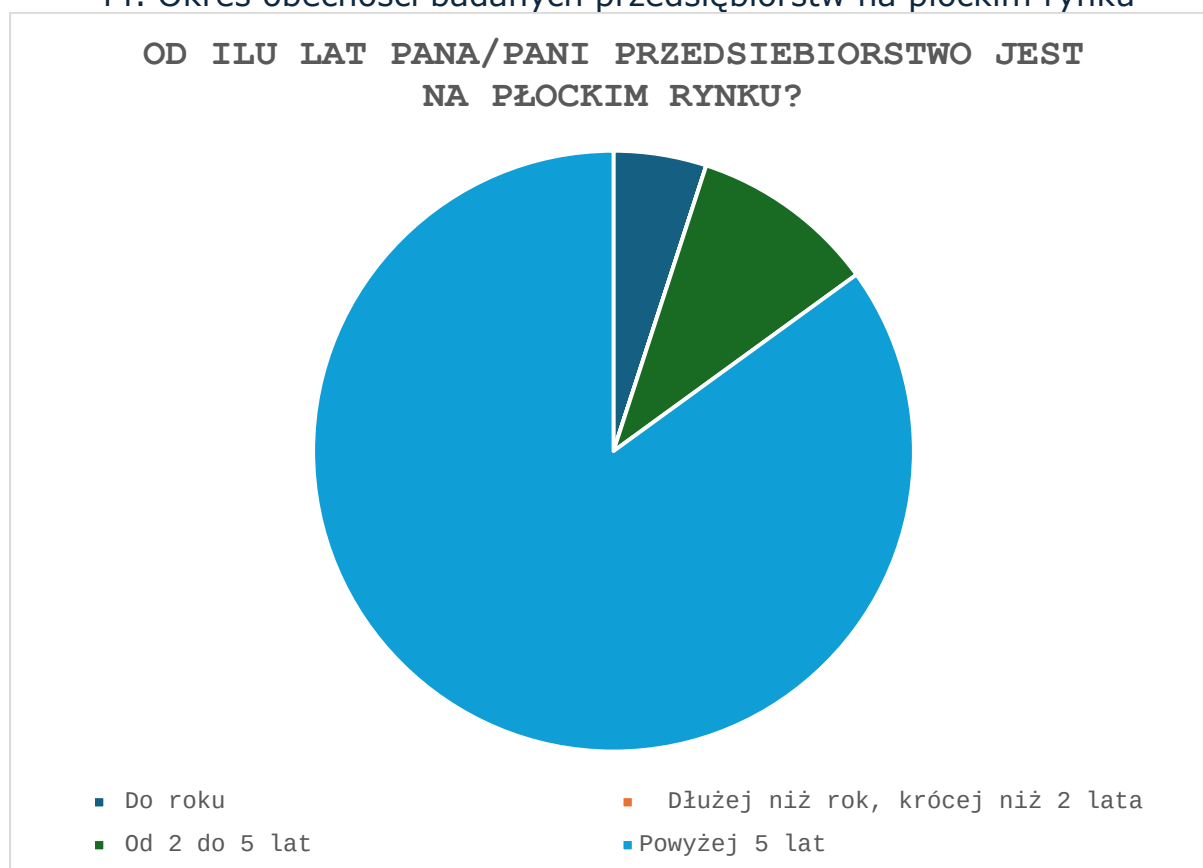
Ostatnie z pytań w ankiecie dla cudzoziemców wykazało, że ponad połowa osób, które zamieszkują obecnie bez rodziny chciałaby, by ta dołączyła do nich w Polsce. Z jednej strony rysuje to perspektywę dalszej imigracji do Płocka, z drugiej stanowi kolejny wskaźnik woli ankietowanych, by pozostać w mieście dłużej. Wielu z nich komentując pytanie deklarowało jednak, że ma świadomość, że sprowadzenie rodziny do Polski może być dla nich trudne.

Badanie przedsiębiorców

Metryczka

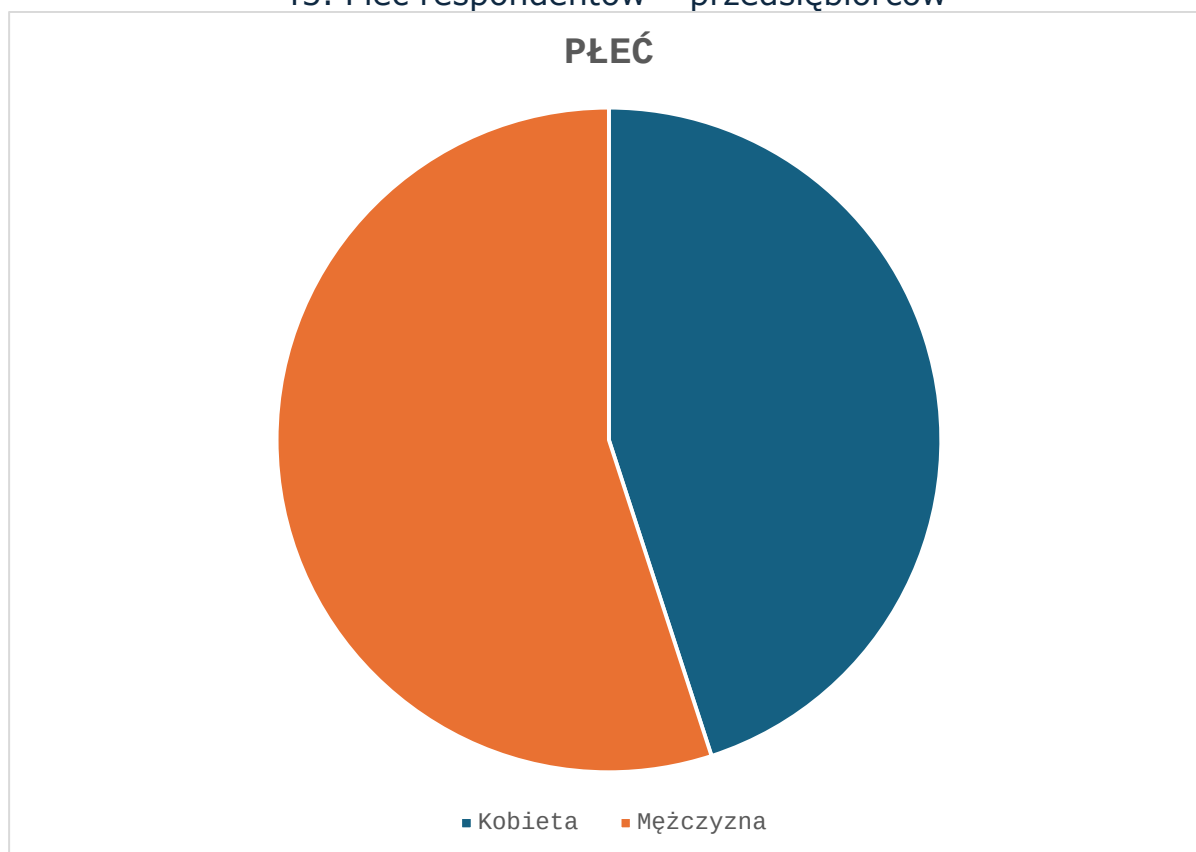
Badanie objęło osoby zatrudniające cudzoziemców – właścicieli przedsiębiorstw (w przypadku jednoosobowych działalności gospodarczych) oraz osoby zarządzające przedsiębiorstwami mającymi siedzibę w Płocku. Formularz wywiadu rozpoczynała krótka metryczka składająca się z 4 pytań. Następnie zadawaliśmy 22, w których istotny był komponent jakościowy – ważna była rola pytań otwartych.

44. Okres obecności badanych przedsiębiorstw na płockim rynku



Pierwsze z pytań zawartych w metryczce wykazało, że wśród przedsiębiorstw zatrudniających cudzoziemców zdecydowanie dominują podmioty obecne na lokalnym rynku od dłuższej niż pięciu lat. Są to więc co do zasady przedsiębiorstwa o ustabilizowanej pozycji rynkowej, dla których zatrudnienie cudzoziemców może stanowić szansę na dalszy rozwój.

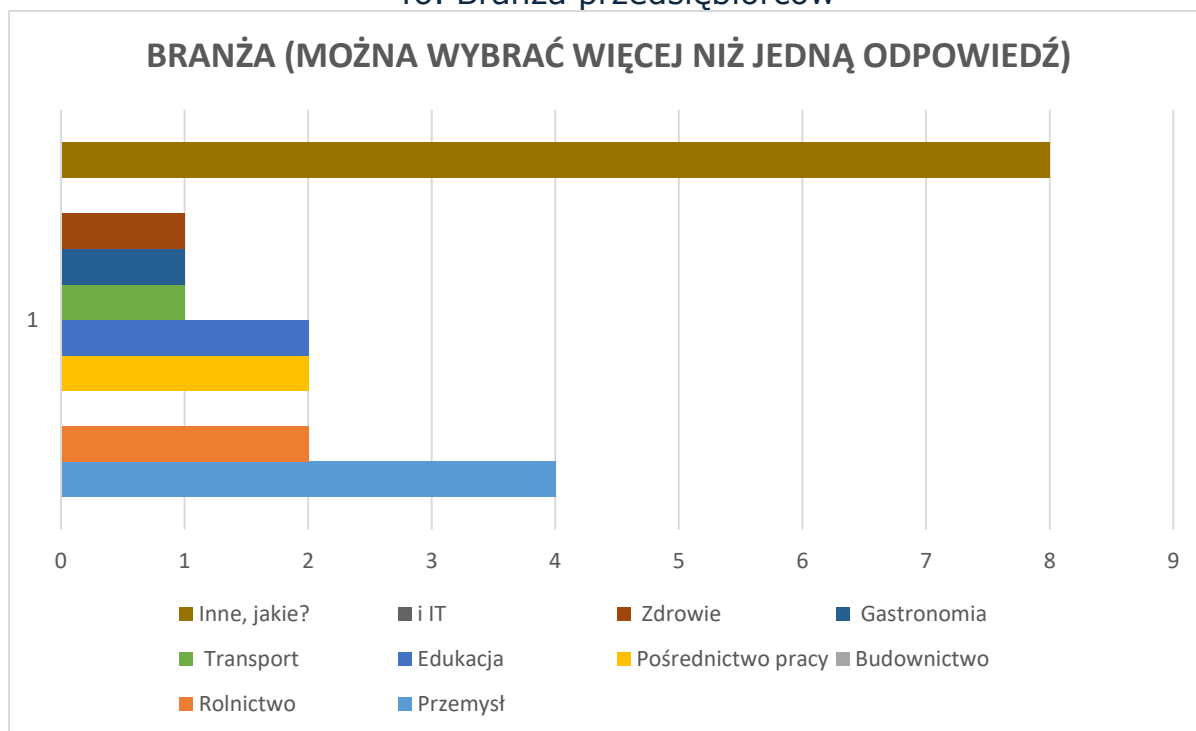
45. Płeć respondentów – przedsiębiorców



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Udział obu płci w badanej populacji jest zbliżony, nieznacznie dominowali jednak mężczyźni.

46. Branża przedsiębiorców

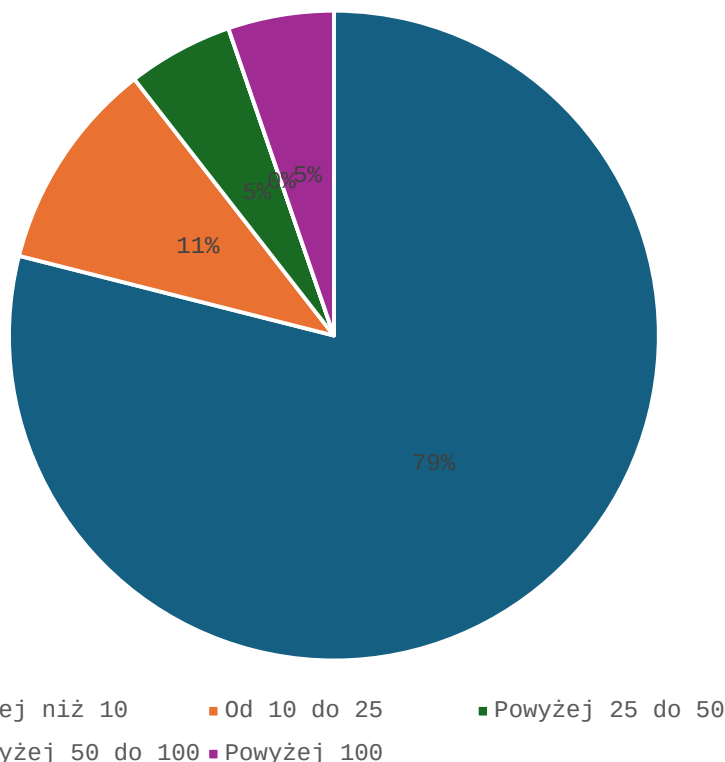


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Pytanie uwzględniało fakt, iż część przedsiębiorstw działa na kilku polach. Dane pokazują, że w Płocku cudzoziemcy pracują w bardzo zróżnicowanych branżach. W próbie najliczniej reprezentowany był przemysł (4 odpowiedzi). Kategoria inne obejmowała natomiast branże spożywczą (3 odpowiedzi) oraz po jednym: przedsiębiorcy zajmującym się handlem, świadczącym usługi masażu, prowadzącym serwis samochodowy i świadczącym usługi z zakresu sport i rozrywka.

47. Skala zatrudnienia cudzoziemców

ILU ZATRUDNIA PAN/PANI CUDZOZIEMCÓW?



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

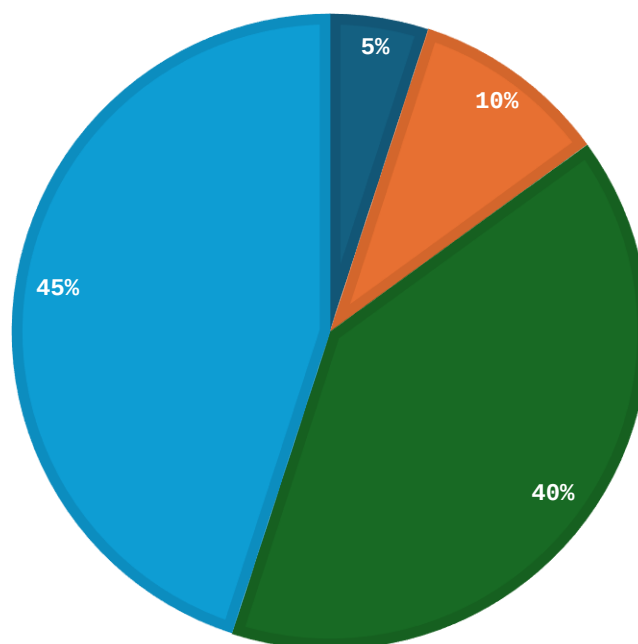
Wśród badanych zakładów pracy przeważają te, w których pracuje mniej niż 10 cudzoziemców, przy czym nasze pytania dodatkowe pozwoliły ustalić, że liczba pracowników z zagranicy faktycznie waha się w tej grupie od 1 do 9. Nasze dodatkowe pytania, pozwoliły nam ustalić, że badani przedsiębiorcy zatrudniają łącznie około 1100 cudzoziemców.

Odpowiedzi na pytania zawarte w metryczce ukazują znaczną różnorodność badanych przedsiębiorstw: profilu i skali ich działalności, a także wskazują na istotnie zróżnicowanie, gdy idzie o liczbę zatrudnianych cudzoziemców. Jednocześnie większość przedsiębiorstw łączy relatywnie długi – ponad pięcioletni – okres obecności na lokalnym rynku.

48. Czas zatrudnienia cudzoziemców

PYTANIE 1. KIEDY PANA/PANI PRZEDSIĘBIORSTWO ZATRUDNIŁO PIERWSZYCH CUDZOZIEMCÓW?

- a) W ciągu ostatniego roku
- b) W okresie dłuższym niż rok, ale krótszym niż dwa lata
- c) W okresie od dwóch do pięciu lat
- d) Wcześniej niż pięć lat temu

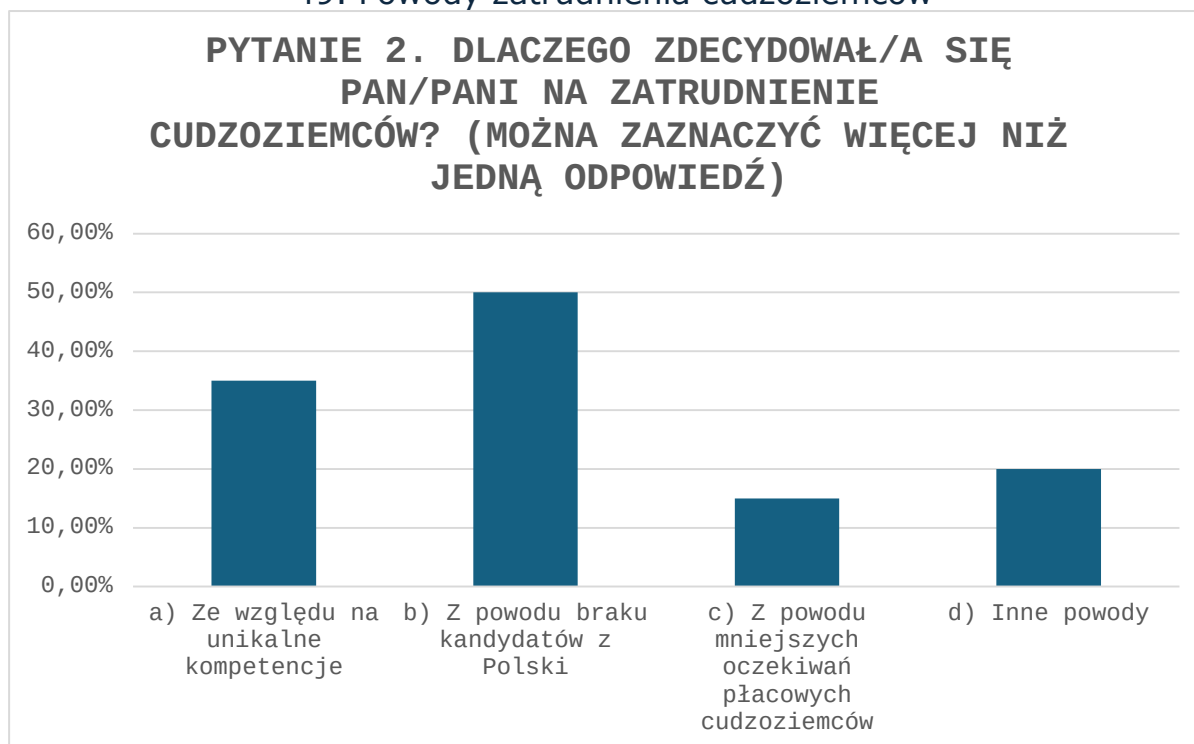


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Zdecydowana większość plockich przedsiębiorstw ma już wieloletnie doświadczenie w zatrudnianiu cudzoziemców. Aż 85,0% firm rozpoczęło współpracę z pracownikami zagranicznymi co najmniej dwa lata temu, w tym 45,0% – ponad pięć lat temu. Tylko 5,0% badanych przedsiębiorstw rozpoczęło zatrudnianie cudzoziemców w ostatnim roku, co świadczy o stabilnym i dojrzałym rynku pracy migrantów w Płocku.

Dane wskazują, że zatrudnianie cudzoziemców nie jest już zjawiskiem nowym, lecz trwałym elementem lokalnego rynku pracy. Pracodawcy, którzy wprowadzili takie praktyki wcześniej, często rozwinęli sprawdzone modele integracji i rekrutacji, a obecnie koncentrują się na utrzymaniu i rozwijaniu współpracy. Z drugiej strony, niewielki napływ nowych przedsiębiorstw zatrudniających cudzoziemców może świadczyć o nasyceniu rynku lub o braku dodatkowych zachęt administracyjnych do ekspansji tej grupy pracowników.

49. Powody zatrudnienia cudzoziemców



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Najczęściej wskazywaną przyczyną zatrudniania cudzoziemców był brak kandydatów na lokalnym rynku pracy (50,0%). Drugim czynnikiem były unikalne kompetencje pracowników zagranicznych (35,0%), które nie zawsze są dostępne wśród kandydatów z Polski. Na niższe oczekiwania płacowe zwróciło uwagę 15,0% pracodawców, co oznacza, że motywacja czysto ekonomiczna odgrywa ograniczoną rolę.

W kategorii „inne” pojawiły się indywidualne i wartościowe motywacje, np.: „Z powodu chęci pomocy pracownikom, którzy mieli bardzo złe warunki pracy mimo dobrego wykształcenia. Najpierw zatrudniliśmy pracownika z Egiptu, obecnie pracowników z Białorusi.”; „Przyjęcie uchodźczyni – znałam ją osobiście.”

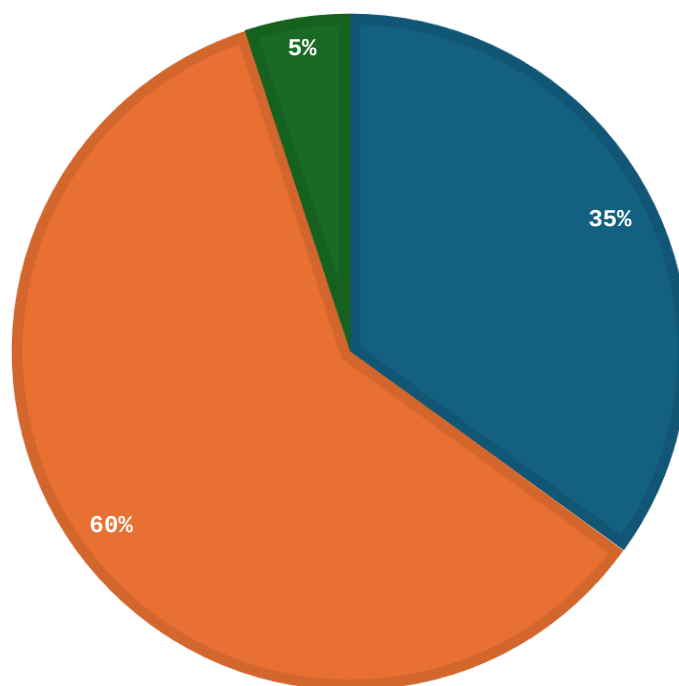
Z odpowiedzi wynika, że motywacja do zatrudniania cudzoziemców ma charakter mieszany: z jednej strony jest to reakcja na niedobory kadrowe w regionie, z drugiej – przejaw społecznej odpowiedzialności i otwartości pracodawców.

Przedsiębiorstwa z Płocka nie kierują się wyłącznie kryterium kosztowym, lecz również poszukują kwalifikacji oraz wartości dodanej, jaką wnoszą doświadczenia, a w części przypadków, także różnorodność kulturowa pracowników.

50. Rola agencji zatrudnienia w pozyskaniu pracowników

PYTANIE 3. CZY W SWOJEJ DZIAŁALNOŚCI PANA/PANI PRZEDSIĘBIORSTWO KORZYSTA Z POŚREDNICTWA AGENCJI ZATRUDNIENIA?

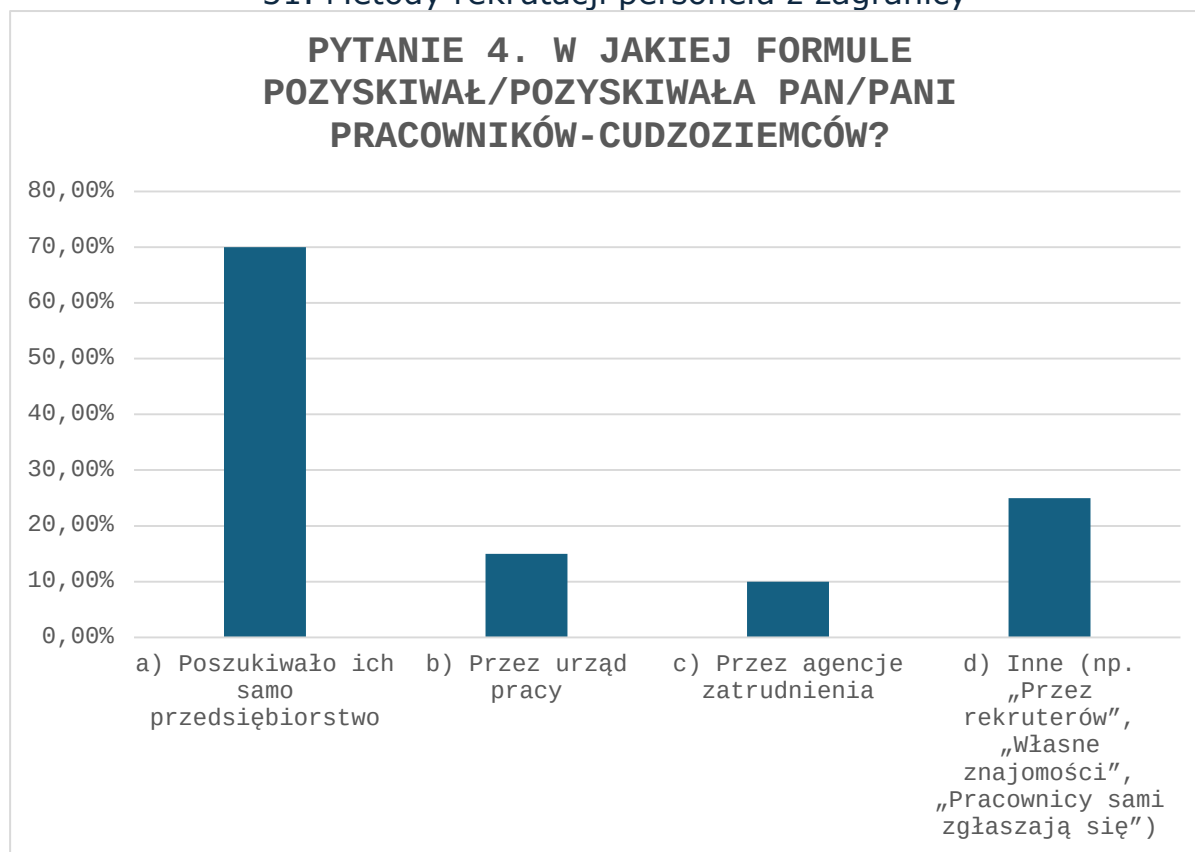
■ Tak ■ Nie ■ Nie dotyczy (w przypadku agencji zatrudnienia)



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Większość przedsiębiorców (55,0%) nie korzysta z usług agencji zatrudnienia, pozyskując cudzoziemców samodzielnie lub przez rekomendacje. Jednocześnie 35,0% firm deklaruje współpracę z agencjami pośredniczącymi, a 5,0 % stanowią same agencje zatrudnienia. Wyniki sugerują, że bezpośrednie formy rekrutacji są w Płocku dominujące. Większość przedsiębiorców preferują osobiste sieci kontaktów, rekomendacje oraz własne kanały rekrutacyjne. Korzystanie z agencji pracy tymczasowej ma jednak znaczący udział w sektorach, gdzie rotacja pracowników jest wysoka (np. w budownictwie).

51. Metody rekrutacji personelu z zagranicy

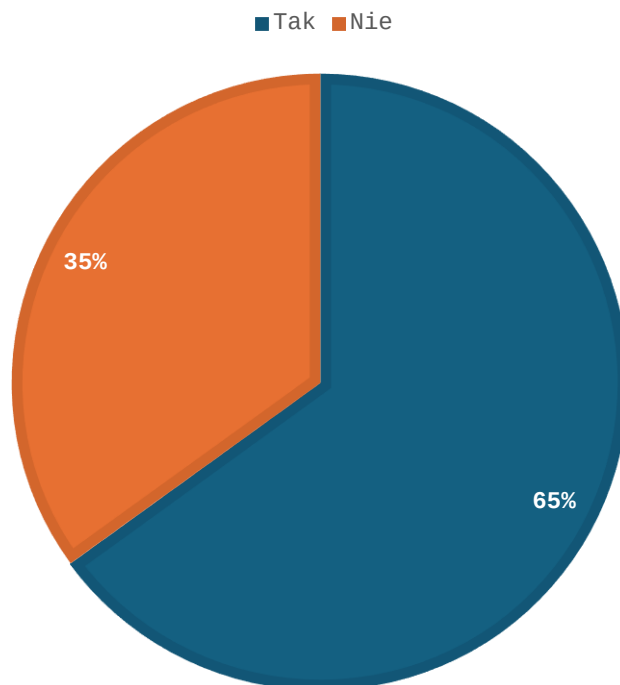


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Zdecydowana większość przedsiębiorców (70,0%), przynajmniej w pewnym zakresie, pozyskuje pracowników-cudzoziemców samodzielnie, bez udziału instytucji pośredniczących. Tylko 15,0% korzysta z urzędu pracy, a 10,0% deklaruje korzystanie z agencji zatrudnienia (w tym przypadku dostrzegalna jest istotna niekonsekwencja z odpowiedziami na pytanie 3). W grupie odpowiedzi otwartych pojawiły się formy nieformalne lub relacyjne, np. „Przez rekruterów”, „Własne znajomości”, „Pracownicy sami zgłaszają się do pracy”. Badani polegają na własnych sieciach kontaktów i relacjach, co ułatwia znalezienie zaufanych pracowników, ale może ograniczać przejrzystość procesu i formalną standaryzację.

52. Plany zwiększenia kadry cudzoziemców.

PYTANIE 5. CZY PLANUJE PAN/PANI ZATRUDNIENIE WIĘKSZEJ LICZBY CUDZOZIEMCÓW W NAJBLIŻSZYM ROKU?

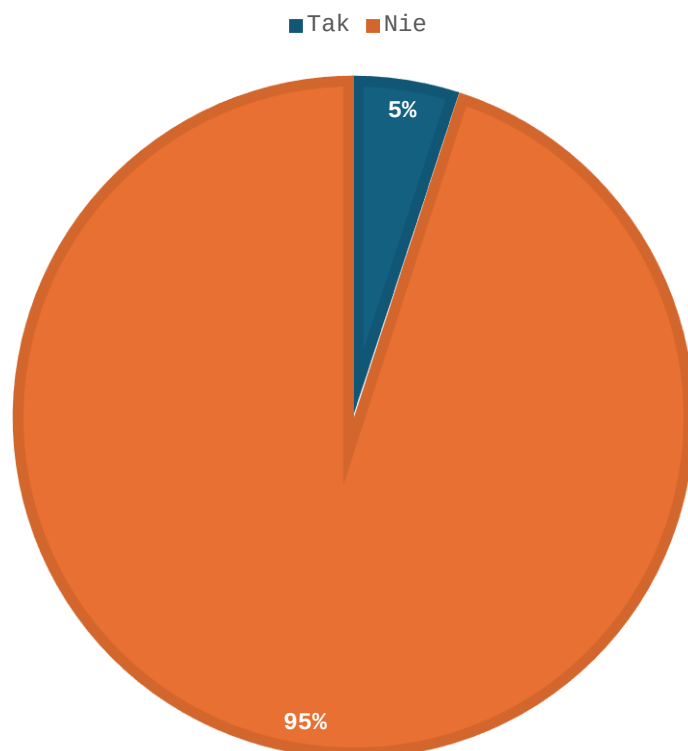


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Większość przedsiębiorców (65,0%) deklaruje plany dalszego zatrudniania cudzoziemców w ciągu najbliższego roku. Około 35,0% nie przewiduje zwiększenia liczby pracowników z zagranicy, wskazując w rozmowach przyczynę w postaci ograniczonych zasobów finansowych lub stabilnego składu osobowego. Dane wskazują na utrzymującą się tendencję wzrostową zatrudniania migrantów. Pracodawcy pozytywnie oceniają dotychczasowe doświadczenia, a decyzja o dalszym zatrudnianiu cudzoziemców wynika zarówno z braków kadrowych, jak i zaufania do już zatrudnionych osób.

53. Plany ograniczenia zatrudnienia cudzoziemców

PYTANIE 6. CZY PLANUJE PAN/PANI ZMNIEJSZENIE LICZBY ZATRUDNIONYCH W PANA/PANI PRZEDSIĘBIORSTWIE CUDZOZIEMCÓW W NAJBLIŻSZYM ROKU?

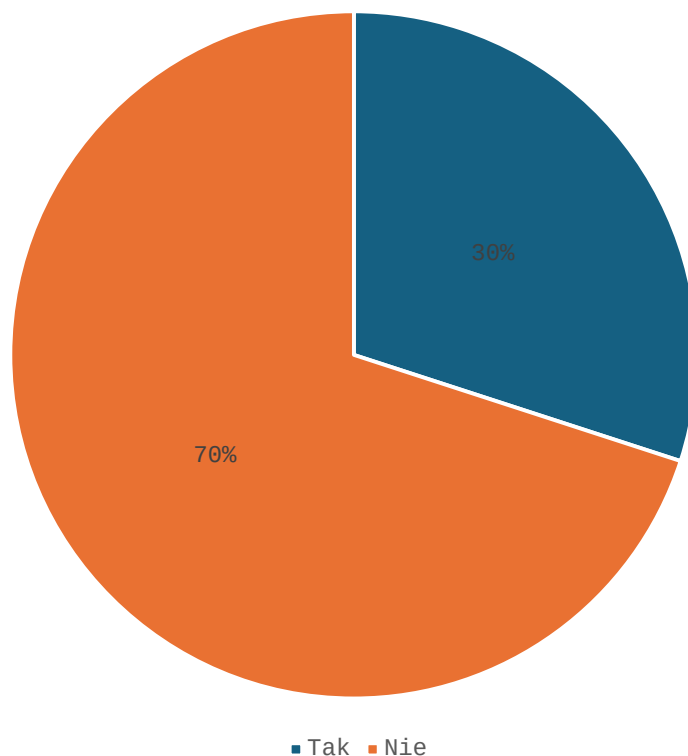


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Zdecydowana większość przedsiębiorców (95,0%) nie planuje redukcji zatrudnienia cudzoziemców w najbliższym roku. Tylko jedna firma (5,0%) zadeklarowała możliwość zmniejszenia liczby zatrudnionych imigrantów. Uzyskane dane potwierdzają stabilność zatrudnienia cudzoziemców na lokalnym rynku pracy. Pracodawcy są zadowoleni z dotychczasowej współpracy i nie widzą potrzeby ograniczania liczby zagranicznych pracowników. Wynik ten koreluje z odpowiedziami na pytanie 5 – większość przedsiębiorców planowała wręcz zwiększenie zatrudnienia migrantów.

54. Zakwaterowanie cudzoziemców

PYTANIE 7. CZY PANA/PANI PRZEDSIĘBIORSTWO OFERUJE PRACOWNIKOM Z ZAGRANICY ZAKWATEROWANIE?

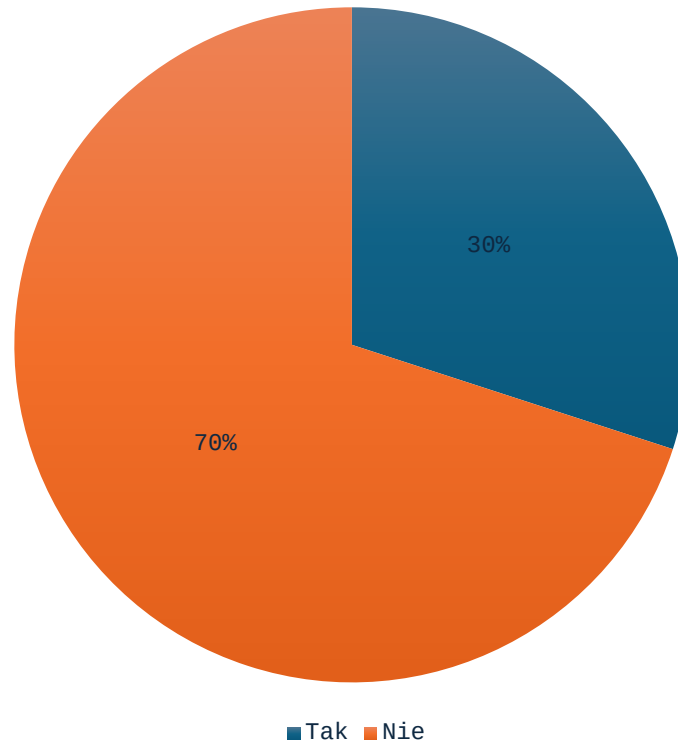


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Tylko 30,0% pracodawców deklaruje, że zapewnia swoim zagranicznym pracownikom zakwaterowanie. Większość przedsiębiorstw (70,0%) nie oferuje mieszkań ani pokoi służbowych. Wyniki wskazują, że choć część przedsiębiorstw (agencji pośrednictwa pracy, firm z branży produkcyjnej) stara się zwiększyć atrakcyjność oferty poprzez zapewnienie zakwaterowania, to większość zatrudniających migrantów nie angażuje się w tego rodzaju wsparcie. Brak infrastruktury mieszkaniowej może stanowić barierę dla rekrutacji nowych pracowników z zagranicy – szczególnie w sytuacji, gdy konkurencyjne regiony oferują takie udogodnienia.

55. Oferowanie przez pracodawców benefitów

**PYTANIE 8. CZY PANA/PANI PRZEDSIĘBIORSTWO
OFERUJE PRACOWNIKOM Z ZAGRANICY BENEFITY
(NP. KARTA SPORTOWA, OPIEKA ZDROWOTNA)?**

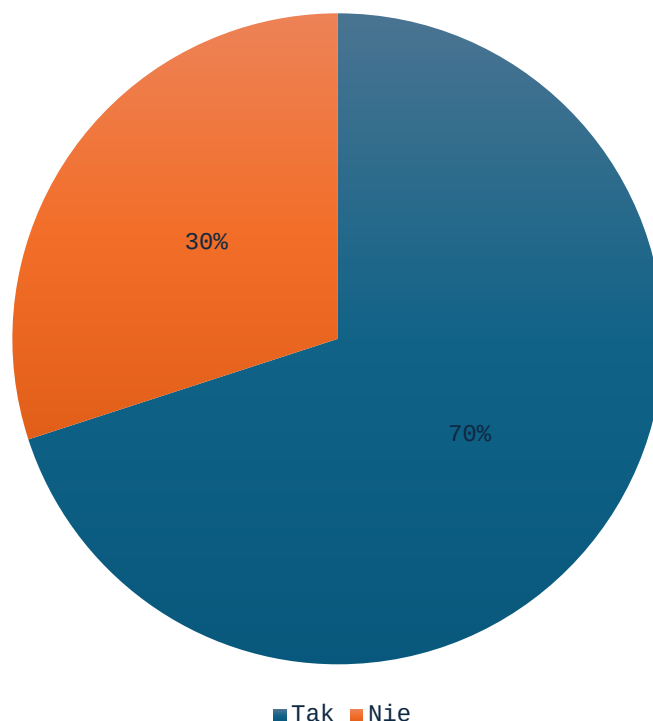


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Pracodawcy w większości nie oferują pracownikom z zagranicy benefitów. Pozostałych 6 przedsiębiorców oferowało: zakwaterowanie, bony spożywcze, prywatną opiekę zdrowotną, dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne, transport do lekarza, rehabilitację, ubezpieczenie na życie, bilety na wydarzenia kulturalne. Widoczna jest zatem dominacja rozwiązań służących zdrowiu personelu.

56. Specjalne przygotowanie zawodowe dla cudzoziemców

PYTANIE 9. CZY PANA/PANI PRZEDSIĘBIORSTWO OFERUJE SPECJALNE PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE DLA CUDZOZIEMCÓW?

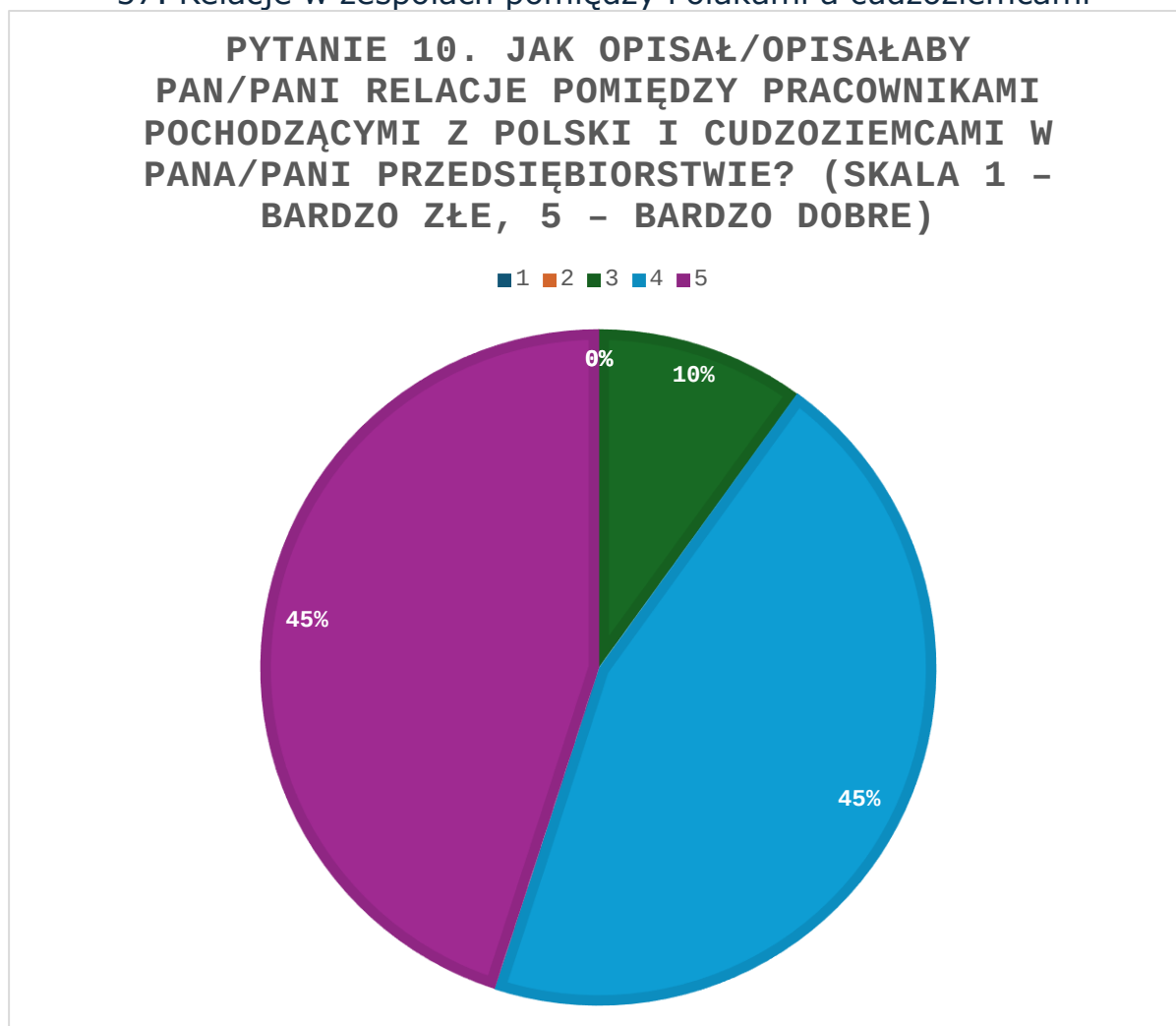


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Większość badanych przedsiębiorstw deklaruje, że oferuje cudzoziemcom specjalne przygotowanie zawodowe. Może ono przyjmować formę szkoleń stanowiskowych, wprowadzenia w kulturę organizacyjną firmy, czy specjalnych instruktaży BHP dostosowanych do potrzeb osób nieznających jeszcze dobrze języka polskiego. Fakt, że jedna trzecia przedsiębiorców nie oferuje takich działań, może wynikać z mniejszej skali zatrudnienia cudzoziemców lub braku świadomości, że zróżnicowany kulturowo zespół wymaga odmiennych form wdrożenia. Wynik ten może wskazywać na rosnącą świadomość potrzeby przygotowania cudzoziemców do pracy w polskich przedsiębiorstwach.

Pracodawcy dostrzegają, że odpowiednie wprowadzenie wpływa nie tylko na jakość pracy, ale również na integrację w zespole i ograniczenie rotacji. Warto jednak wspierać firmy, które jeszcze nie wprowadziły tego typu programów, np. poprzez gotowe moduły szkoleń lub wsparcie instytucjonalne.

57. Relacje w zespołach pomiędzy Polakami a cudzoziemcami



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Oceniając relacje między pracownikami, respondenci bardzo często wybierali najwyższe wartości na skali. Świadczy to o pozytywnej atmosferze i braku wyraźnych konfliktów między Polakami a cudzoziemcami. Dobre relacje mogą wynikać z dłuższego doświadczenia w zatrudnianiu osób z zagranicy, otwartości kadry oraz działań integracyjnych podejmowanych w zakładach pracy. Nieliczne oceny „3” mogą wskazywać na pojedyncze trudności komunikacyjne lub różnice kulturowe, które jednak nie eskalują do poziomu konfliktu.

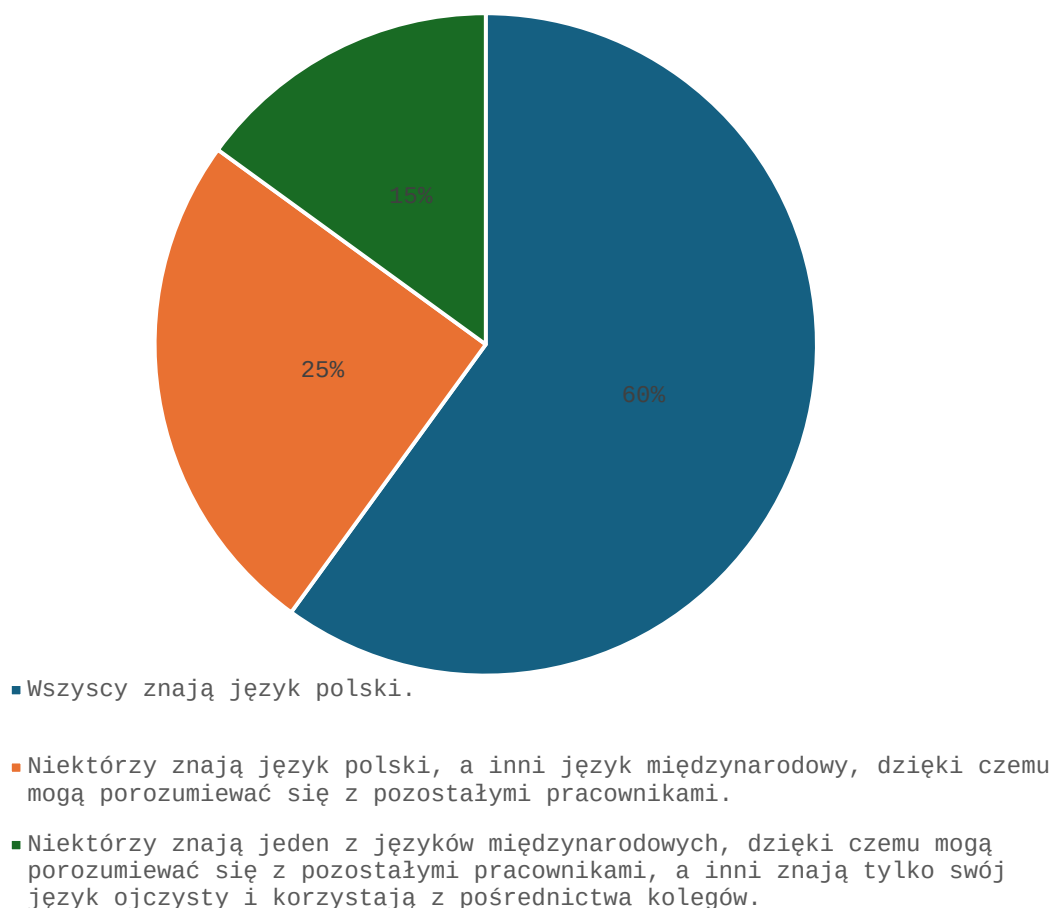
Nie wybierano niższych ocen, mimo że część badanych w pytaniach otwartych wskazywała na napięcia na tle kulturowym występujące w ich zespołach. Budzi to pewną wątpliwość czy oceny nie są nadmiernie optymistyczne. Średnia arytmetyczna ocen wynosi 4,35.

Według relacji pracodawców współpraca wielonarodowa w badanych przedsiębiorstwach przebiega bardzo dobrze. Firmy z powodzeniem tworzą środowiska sprzyjające integracji, a pozytywne relacje przekładają się na

stabilność zatrudnienia i efektywność pracy. Warto utrzymywać te dobre praktyki, np. poprzez wspólne szkolenia, spotkania integracyjne lub mentoring międzykulturowy.

58. Komunikacja z cudzoziemcami w pracy

PYTANIE 11. JAK OPISAŁBY/OPISAŁABY PAN/PANI UMIEJĘTNOŚCI KOMUNIKACYJNE PANA/PANI CUDZOZIEMSKICH PRACOWNIKÓW?



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania²⁶.

Zdecydowana większość pracodawców (12 odpowiedzi) wskazała, że wszyscy cudzoziemcy w ich zakładach pracy znają język polski. To wynik, świadczący o wysokim poziomie integracji językowej oraz dużej zdolności adaptacyjnej cudzoziemców w ich zakładach. Z drugiej strony największe bariery komunikacyjne występują w przedsiębiorstwach zatrudniających liczniejsze grupy cudzoziemców.

²⁶ Dla czytelności wykresu nie oznaczono na wykresie niewybranych odpowiedzi wskazujących na najslabsze kompetencje komunikacyjne.

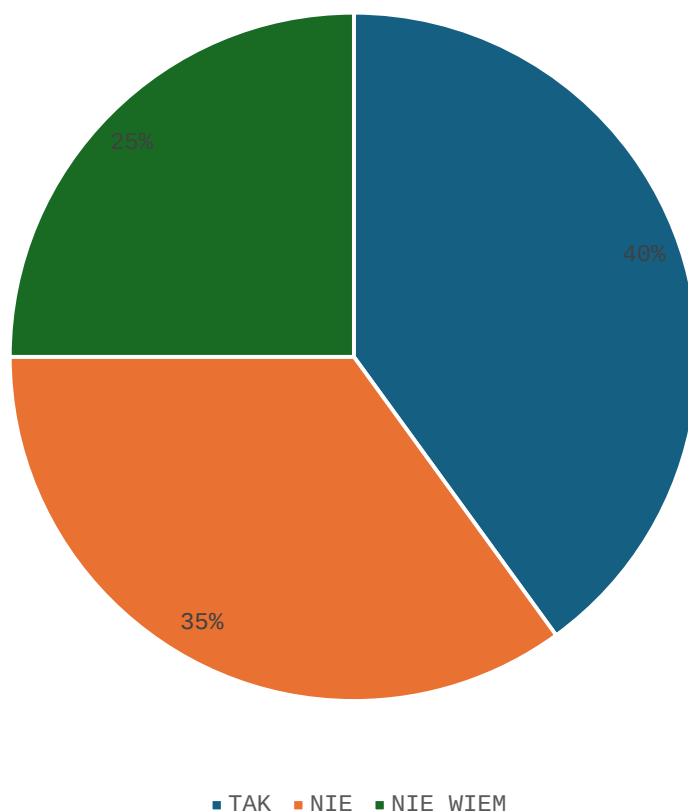
Umiejętność posługiwania się językiem kraju przyjmującego znacząco ułatwia funkcjonowanie w miejscu pracy – nie tylko w zakresie wykonywania obowiązków zawodowych, ale także w budowaniu relacji z polskimi współpracownikami i przełożonymi. Pięć firm zaznaczyło odpowiedź, która sugeruje bardziej zróżnicowany obraz – część cudzoziemców zna język polski, a część komunikuje się poprzez języki międzynarodowe (np. angielski czy rosyjski). Taki model komunikacji wielojęzycznej jest typowy dla zakładów zatrudniających osoby z różnych krajów i wskazuje na funkcjonowanie „pomostowych” języków, które umożliwiają porozumiewanie się między grupami. Trzy odpowiedzi pokazują, że w niektórych zakładach nadal występują bariery językowe – część cudzoziemców zna język międzynarodowy, ale inni porozumiewają się wyłącznie w swoim języku ojczystym, korzystając z pomocy bardziej komunikatywnych kolegów. Oznacza to istnienie nieformalnych mediatorów językowych w zespołach, co może być zarówno wsparciem, jak i obciążeniem dla osób pełniących taką funkcję. Brak wskazań dla pozostałych odpowiedzi jest bardzo pozytywnym sygnałem – żaden z respondentów nie stwierdził, że cudzoziemcy posługują się wyłącznie swoim językiem ojczystym lub że komunikacja jest przez to utrudniona. Wyniki pokazują, że poziom kompetencji językowych cudzoziemców zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach jest wysoki. Znajomość języka polskiego lub innego języka międzynarodowego umożliwia skuteczną komunikację w miejscu pracy, a przypadki występowania istotniejszych barier językowych są marginalne.

Taki obraz potwierdza, że cudzoziemcy w większości dobrze integrują się z zespołami i są w stanie samodzielnie realizować swoje obowiązki bez konieczności stałego wsparcia językowego. Warto jednak zauważyć, że w przedsiębiorstwach, gdzie komunikacja odbywa się w kilku językach jednocześnie, może pojawiać się ryzyko nieporozumień lub wykluczenia części pracowników z pełnego obiegu informacji. Zaleca się, by przedsiębiorstwa, w których występuje wielojęzyczność, rozważyły wprowadzenie krótkich kursów języka polskiego lub warsztatów komunikacyjnych – nawet na poziomie podstawowym. Działania te nie tylko poprawiają komfort pracy cudzoziemców, ale także wspierają integrację zespołu i zwiększają efektywność współpracy.

Warto zaznaczyć, że sytuacja, w której w części zakładów językiem obowiązującym w pracy jest język międzynarodowy rzutuje negatywnie na możliwości integracji cudzoziemców w społeczności lokalnej i w polskim społeczeństwie.

59. Stosunek pracodawców do nauki polskiego dla pracowników

PYTANIE 12. CZY BYŁBY/BYŁABY PAN/PANI ZAINTERESOWANY, BY PANA/PANI PRACOWNICY-CUDZOZIEMCY UCZYLI SIĘ JĘZYKA POLSKIEGO?

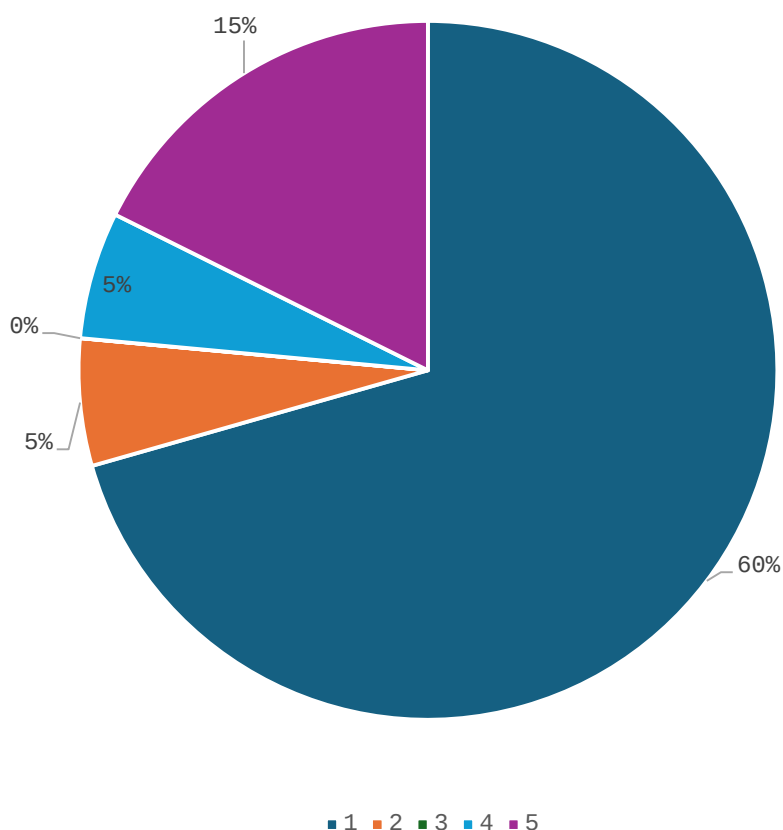


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Odpowiedzi są rozproszone – część przedsiębiorców dostrzega wartość nauki języka, część nie widzi takiej potrzeby, istotny jest też udział osób niezdecydowanych. Zainteresowani nauką języka prawdopodobnie postrzegają ją jako element lepszej integracji i poprawy komunikacji, szczególnie przy pracy w zespołach mieszanych. Przeciwnicy mogą uznawać, że komunikacja robocza jest wystarczająca, lub że nauka języka to obowiązek pracownika, a nie pracodawcy. Opinie są podzielone, co sugeruje, że konieczne jest lepsze informowanie o korzyściach płynących z nauki języka polskiego – nie tylko dla samych cudzoziemców, ale i dla organizacji. Pracownicy posługujący się językiem kraju, w którym przebywają lepiej rozumieją procedury, są bardziej samodzielni i szybciej się adaptują.

60. Gotowość pracodawców do współfinansowania kształcenia językowego personelu

PYTANIE 13. CZY BYŁBY/BYŁABY PAN/PANI GOTÓW/GOTOWA CZĘŚCIOWO FINANSOWAĆ NAUKĘ JĘZYKA POLSKIEGO PANA/PANI PRACOWNIKÓW, JEŻELI OTRZYMAŁBY/OTRZYMAŁABY PAN/PANI DOFINANSOWANIE? (SKALA OD 1 – NA PEWNO NIE, DO 5 – NA PEWNO TAK)

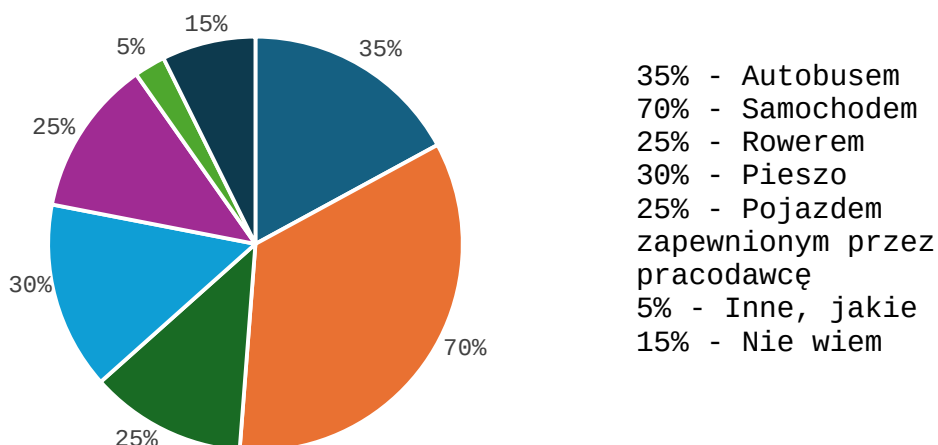


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Wyniki są niejednoznaczne, a duży udział odpowiedzi „3” sugeruje, że część respondentów nie rozważała wcześniej takiej możliwości lub nie ma informacji o dostępnych formach wsparcia. Postawy pozytywne przeważają jednak nad negatywnymi – przedsiębiorcy byliby skłonni współfinansować kursy językowe, jeśli otrzymaliby zewnętrzne dofinansowanie. Zainteresowanie współfinansowaniem nauki języka istnieje, ale wymaga wsparcia informacyjnego i finansowego. Pracodawcy potrzebują konkretnych przykładów, jak mogą pozyskać środki na takie działania. Stworzenie lokalnych programów dotacyjnych mogłoby znacząco zwiększyć udział firm w edukacji językowej cudzoziemców.

61. Środki transportu personelu z zagranicy

PYTANIE 14. CZYM PORUSZAJĄ SIĘ PAN/PANI PRACOWNICY PO PŁOCKU I OKOLICY? (MOŻNA ZAZNACZYĆ WIĘCEJ NIŻ JEDNĄ ODPOWIEDŹ)



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

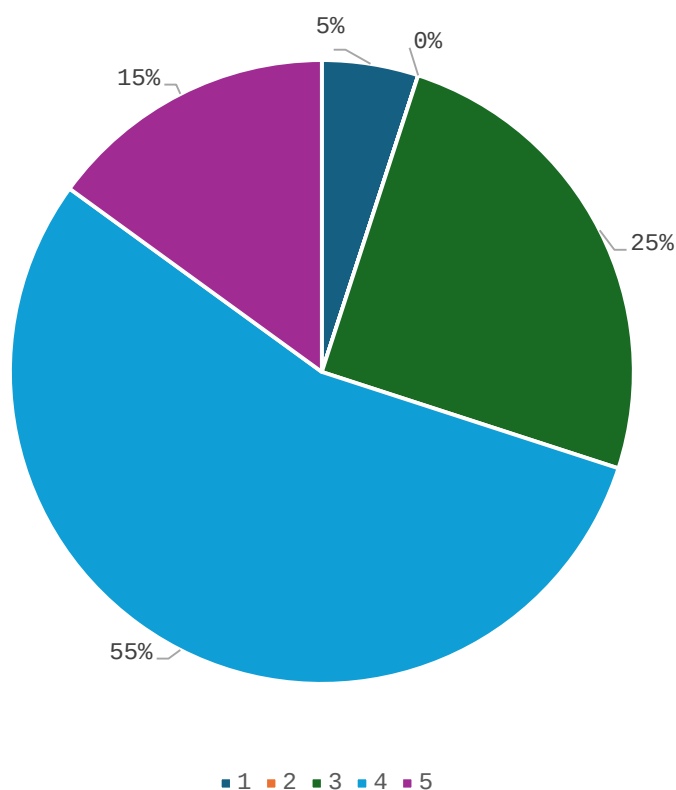
Najczęściej wskazywanym środkiem transportu był samochód – aż 14 odpowiedzi. Wynik ten sugeruje, że wielu cudzoziemskich pracowników korzysta z własnych lub współdzielonych pojazdów, co może świadczyć o stosunkowo znacznej samodzielności komunikacyjnej. Odpowiedzi te odpowiadają naszym ustaleniom z badania pracowników. Może to również odzwierciedlać konieczność dojazdów do zakładów zlokalizowanych poza centrum miasta lub w miejscach słabo skomunikowanych transportem publicznym. Drugą istotną kategorią był autobus, wskazany przez 6 respondentów. Pokazuje to, że część pracowników korzysta z komunikacji miejskiej lub podmiejskiej, co może być rozwiązaniem ekonomicznym i dostępnym dla osób bez własnych środków transportu. Porównywalną liczbę wskazań uzyskały odpowiedzi: „pieszo” oraz „pojazd zapewniony przez pracodawcę” – po 5–6 przypadków. To zróżnicowanie może wynikać z odmiennych lokalizacji zakładów pracy oraz odległości między miejscem zamieszkania a miejscem zatrudnienia. Wskazanie na pojazdy firmowe potwierdza, że część przedsiębiorstw zapewnia cudzoziemcom transport zbiorowy – np. dowóz do fabryki lub miejsca zakwaterowania. Z kolei rower pojawił się w 5 odpowiedziach, co pokazuje, że choć jest to mniej popularny środek transportu, część pracowników korzysta z niego – prawdopodobnie sezonowo lub na krótszych

dystansach. Część wybiera go także z powodów kulturowych – jako podstawowy środek transportu w ich rodzinnych krajach. Odpowiedź „inne” była pojedyncza i może oznaczać np. skuter lub taksówkę. „Nie wiem” wskazane przez 3 respondentów sugeruje, że niektórzy pracodawcy nie monitorują sposobów przemieszczania się swoich pracowników, co może utrudniać planowanie wsparcia transportowego.

Wyniki wskazują, że cudzoziemscy pracownicy w Płocku i okolicach korzystają z różnych form transportu, przy czym najczęściej poruszają się samochodem lub autobusem. Świadczy to o względnie dobrej dostępności komunikacyjnej oraz o tym, że wielu pracowników potrafi zorganizować transport we własnym zakresie. Jednocześnie widoczny jest udział pojazdów zapewnianych przez pracodawców, co potwierdza, że część przedsiębiorstw podejmuje działania mające na celu ułatwienie dojazdu osobom mieszkającym dalej od miejsca pracy. Tego typu rozwiązania mogą być szczególnie istotne w przypadku zakładów produkcyjnych zlokalizowanych poza centrum miasta. Warto podkreślić, że obecność różnych form transportu – od indywidualnych po zbiorowe – pokazuje zróżnicowane potrzeby pracowników i wskazuje na możliwość dalszego rozwoju działań wspierających mobilność. Pracodawcy mogą rozważyć m.in. dopłaty do biletów komunikacji miejskiej, organizację wspólnych przejazdów (*carpooling*) czy udostępnienie stojaków rowerowych, co zwiększyłoby komfort i bezpieczeństwo pracowników.

62. Znajomość prawa przez pracowników w percepcji pracodawców

PYTANIE 15. CZY UWAŻA PAN/PANI, ŻE PANA/PANI PRACOWNICY-CUDZOZIEMCY ZNAJĄ NAJWAŻNIEJSZE PRZEPISY PRAWA W POLSCE? (SKALA OD 1 – WCALE, DO 5 – BARDZO)

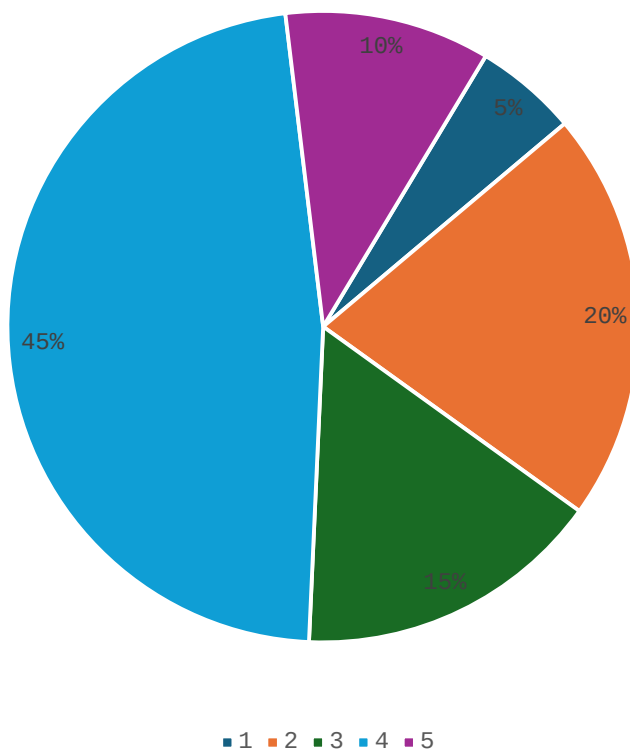


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Znajomość podstawowych przepisów prawa przez cudzoziemców oceniana jest przeważnie jako dobra – większość odpowiedzi mieści się w górnej części skali (3–5). Tylko jeden respondent wskazał bardzo niską ocenę, co może oznaczać pojedyncze przypadki braku świadomości prawnej. Poziom świadomości prawnej cudzoziemców z perspektywy pracodawców jest zatem stosunkowo wysoki, jednak warto wprowadzać działania uzupełniające – np. broszury w językach obcych, szkolenia z prawa pracy czy spotkania informacyjne. Takie inicjatywy zwiększają bezpieczeństwo, zmniejszają ryzyko nieporozumień i wzmacniają relacje z pracodawcą. Ich rolę podkreśla także część odpowiedzi na pytania otwarte.

63. Stosunek Polaków do cudzoziemców w percepcji przedsiębiorców

PYTANIE 16.
CZY UWAŻA PAN/PANI, ŻE POLACY SĄ PRZYJAŹNI
WOBEC CUDZOZIEMCÓW? (SKALA OD 1 – WCAŁE,
DO 5 – BARDZO)

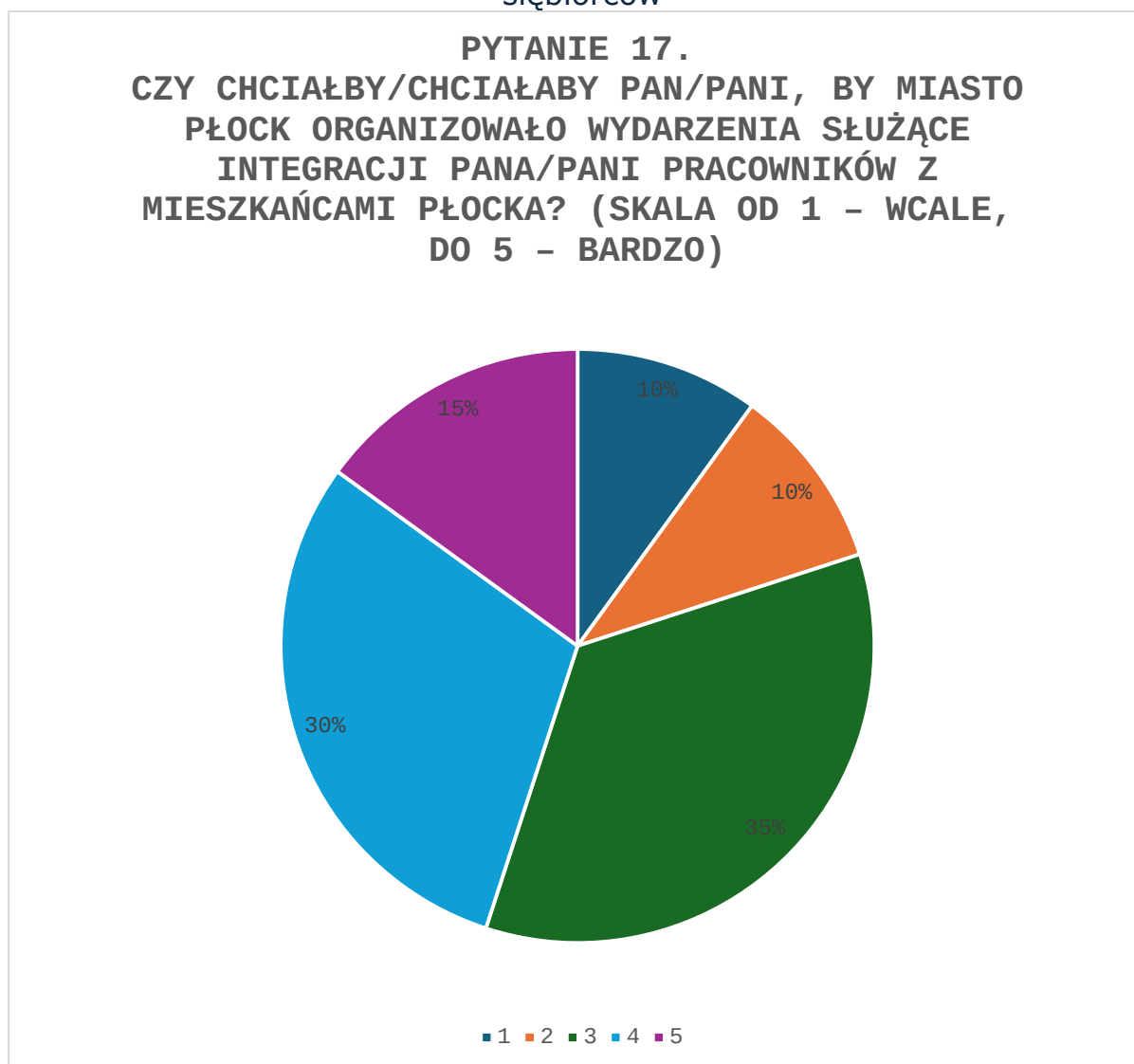


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Wyniki badania pokazują, że wśród pracodawców dominuje przekonanie o przyjaznym nastawieniu Polaków wobec cudzoziemców. Najwięcej odpowiedzi skupia się w górnej części skali ocen, co świadczy o pozytywnych doświadczeniach w codziennych relacjach zawodowych. Wysoka średnia arytmetyczna ocen wskazuje, że pracodawcy dostrzegają otwartość i gotowość do współpracy ze strony lokalnej społeczności. Marginalny odsetek ocen najniższych może sugerować jednostkowe trudności wynikające raczej z barier komunikacyjnych lub kulturowych niż z uprzedzeń.

Wynik ten potwierdza, że współpraca z cudzoziemcami staje się coraz bardziej naturalnym elementem funkcjonowania płockich firm i że wzajemne relacje oparte są na zaufaniu i wzajemnym szacunku. Można zatem uznać, że pracodawcy postrzegają lokalne środowisko pracy jako sprzyjające integracji międzykulturowej.

64. Potrzeba integracji cudzoziemców przez samorząd w percepcji przedsiębiorców



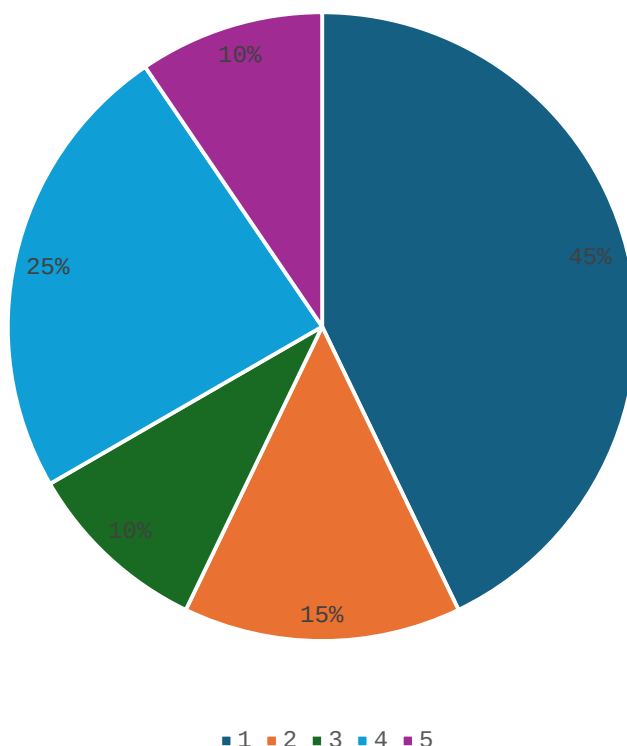
Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Odpowiedzi na pytanie 17 wskazują na dość duże zainteresowanie pracodawców inicjatywami integracyjnymi organizowanymi przez miasto. Odpowiedzi respondentów pozytywnie oceniających pomysł wspólnych wydarzeń i spotkań, które mogłyby ułatwiać nawiązywanie relacji między pracownikami-cudzoziemcami a lokalną społecznością dominują nad ocenami negatywnymi. Takie postawy świadczą o rosnącej świadomości społecznej przedsiębiorców i ich gotowości do współtworzenia przestrzeni sprzyjającej otwartości oraz wzajemnemu zrozumieniu. Pojedyncze umiarkowane oceny mogą sugerować, że niektórzy pracodawcy potrzebują więcej informacji na temat potencjalnych korzyści z takich działań lub że w ich firmach zatrudnienie cudzoziemców ma mniejszy zakres. Niektórzy z respondentów wskazywali, że inne działania samorządu powinny mieć pierwszeństwo nad ak-

tywnością w tym obszarze. Ogólnie jednak badanie potwierdza, że w środowisku plockich przedsiębiorców istnieje wysoki poziom akceptacji dla inicjatyw integracyjnych, a miasto jest postrzegane jako naturalny partner w budowaniu wspólnoty mieszkańców i pracowników pochodzących z różnych krajów.

65. Gotowość do partycypowania w kosztach wydarzeń integracyjnych

PYTANIE 18.
CZY BYŁBY/BYŁABY PAN/PANI GOTÓW/GOTOWA
CZĘŚCIOWO FINANSOWAĆ WYDARZENIA SŁUŻĄCE
INTEGRACJI PANA/PANI PRACOWNIKÓW Z
MIESZKAŃCAMI PŁOCKA? (SKALA OD 1 – NA
PEWNO NIE, DO 5 – NA PEWNO TAK)

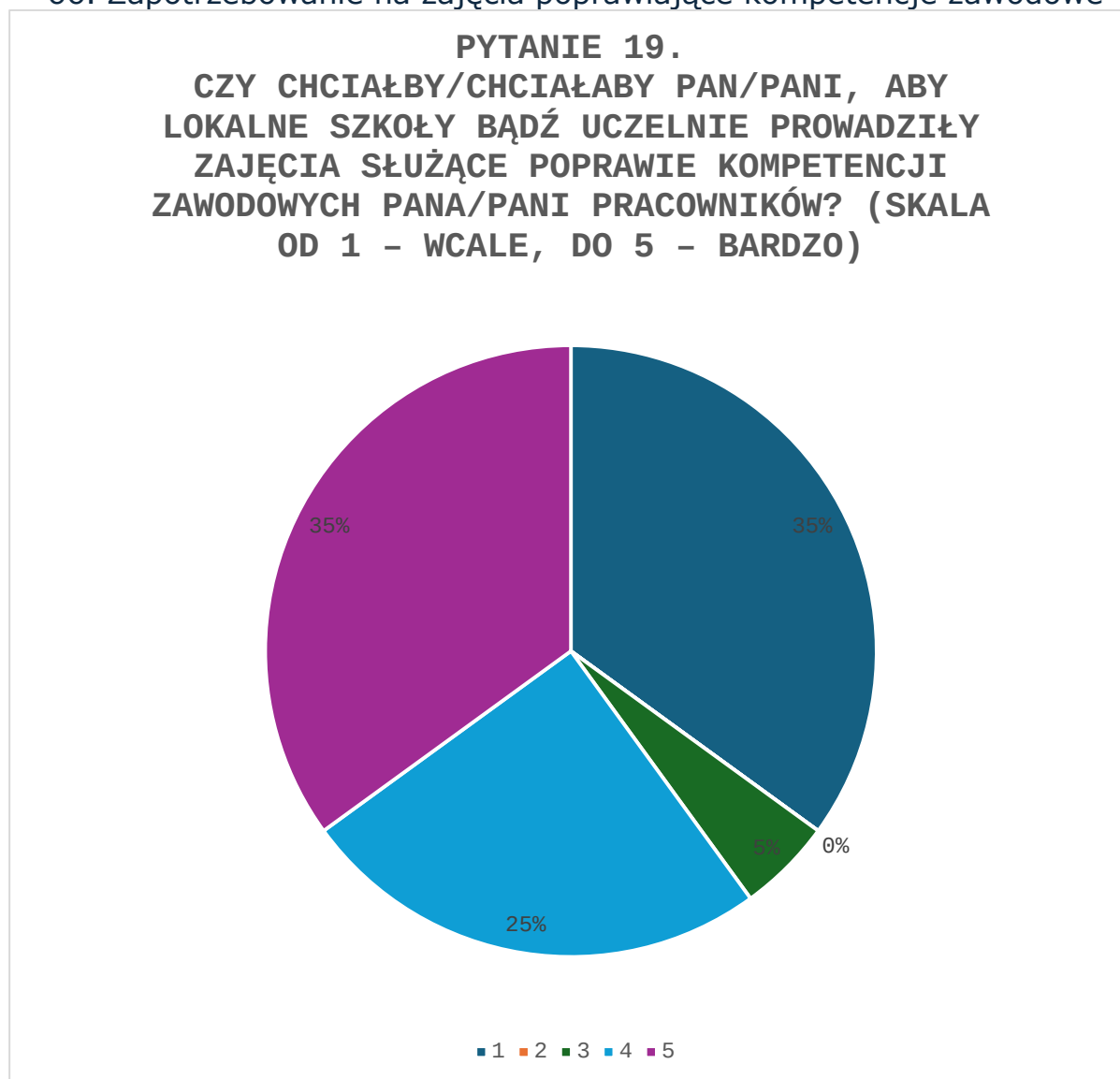


Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Rozkład odpowiedzi w pytaniu 18 wskazuje, że pracodawcy w większości popierają ideę integracji, jednak deklaracja finansowego zaangażowania w takie działania spotyka się z większą ostrożnością. Wyniki pokazują, że przedsiębiorcy rozumieją potrzebę budowania więzi społecznych, lecz ich gotowość do ponoszenia kosztów jest zróżnicowana – część firm jest na to przygotowana, inni traktują takie wydatki jako dodatkowe obciążenie. Wynik ten można interpretować jako sygnał, że inicjatywy integracyjne mo-

głoby cieszyć się większym wsparciem, jeśli współfinansowanie byłoby połączone z konkretnymi korzyściami dla pracodawców, np. promocją firm uczestniczących w wydarzeniach, czy wsparciem organizacyjnym ze strony miasta. Ogólnie można uznać, że badani pracodawcy wykazują pozytywne nastawienie do integracji, lecz oczekują, że głównym organizatorem i inicjatorem takich działań pozostanie samorząd lub instytucje lokalne.

66. Zapotrzebowanie na zajęcia poprawiające kompetencje zawodowe



Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Wyniki tego pytania jednoznacznie pokazują, że pracodawcy z Płocka bardzo pozytywnie odnoszą się do pomysłu współpracy z lokalnymi instytucjami edukacyjnymi. Dominacja odpowiedzi pozytywnych wskazuje, że przedsiębiorcy dostrzegają potrzebę stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych swoich pracowników, w tym również cudzoziemców. Takie podejście potwierdza, że lokalny rynek pracy dojrzewa do tworzenia partnerskich relacji między firmami a sektorem edukacji.

Pracodawcy oczekują wsparcia w formie praktycznych szkoleń, kursów językowych czy warsztatów branżowych, które pomogłyby lepiej dostosować umiejętności pracowników do potrzeb lokalnych przedsiębiorstw. Wyniki te wskazują, że współpraca ze szkołami i uczelniami może stać się ważnym elementem polityki integracyjnej, łączącej cele gospodarcze z rozwojem społecznym regionu.

Wśród pracodawców, którzy wskazali konkretne oczekiwania dotyczące zajęć, dominują trzy główne obszary kompetencji, które chcieliby rozwijać u swoich pracowników-imigrantów.

1. **Kompetencje językowe i prawne** – nauka języka polskiego oraz znajomość prawa i procedur związanych z pobytem w Polsce (przykłady: poziom B2 dla studiów, przedłużanie kart pobytu).
2. **Umiejętności zawodowe i techniczne** – kursy praktyczne i branżowe (przykłady: spawanie, obsługa wózków widłowych).
3. **Kompetencje społeczne i kulturowe** – rozwój umiejętności interpersonalnych i integracja z lokalną społecznością (przykłady: komunikacja w pracy, poznanie kultury i zasad etyki w Polsce).

Zebrane odpowiedzi wskazują także na potrzebę szerszego wsparcia systemowego – w tym zwiększenia dostępności dopasowanych szkoleń w Płocku oraz utworzenia ośrodka lub punktu informacyjnego, który ułatwiałby imigrantom orientację w możliwościach rozwoju zawodowego, edukacji i kwestiach formalnych związanych z pobytem w kraju.

Analiza jakościowa

Badanie cudzoziemców

Analiza jakościowa opiera się na odpowiedziach respondentów na pytanie o uwarunkowania ich dalszego pobytu w mieście w ankiecie dla osób pracujących, dopiskach respondentów oraz ich licznych komentarzach do pytań i swobodnych wypowiedziach, które odnotowywali ankieterzy. Synteza tych materiałów pozwala wyodrębnić cztery zasadnicze zagadnienia:

- praca, w tym: jej warunki, płace, podnoszenie kompetencji zawodowych, praca dla kobiet,
- nauka języka i integracja,
- mieszkania: dostępność mieszkań, ich ceny, standard lokali, w jakich przebywają cudzoziemcy,
- jakość życia w mieście, w tym przede wszystkim dostępność usług publicznych i stan środowiska naturalnego.

Wśród osób pracujących i poszukujących pracy w mieście można wyróżnić grupę osób, które uzależniają swój dalszy pobyt w Płocku od utrzymania lub znalezienia zatrudnienia, oraz drugą, składającą się z osób, które wprost deklarują, że zamierzają pozostać w mieście jedynie na czas umowy, jaką podpisały. Ponad połowa ankietowanych w pytaniu zamkniętym deklaruje, że nie zamierza zostać w mieście dłużej niż 5 lat, często zaznaczając przy tym, że chcą wrócić do ojczystego kraju lub też mają już plany dotyczące dalszej pracy w Polsce w innym miejscu. Razem tworzy to potrzebę odpowiedniego ukierunkowania działań, tak by inicjatywy edukacyjne i integracyjne obejmowały w pierwszej kolejności osoby, które z Płockiem planują związać się na dłużej. Nie można jednak zupełnie pomijać osób planujących wyjechać, gdyż plany części mogą się zmienić, a część może pełnić rolę swoistych ambasadorów miasta.

Warto zaznaczyć, że część ankietowanych wprost deklarowała, że polski rynek pracy jest atrakcyjniejszy niż ich rodzimy, co przejawia się zarówno w łatwości znalezienia zatrudnienia, jak i poziomie płac. Dla części badanych jest to silny argument za pozostaniem w Polsce. Ich obawy dotyczą jednak możliwości przedłużenia legalnego pobytu. Część z naszych rozmówców podkreślała niepewność związaną z procedurą przedłużenia pobytu w Polsce.

Osobnym zagadnieniem jest sytuacja kobiet na rynku pracy. Ankietowani diagnozowali ją jako gorszą niż mężczyzn. Zwracali uwagę, że problemem jest mniejsza dostępność ofert pracy. Niedostatki w tym zakresie sygnalizowały nie tylko same kobiety, ale także pracujący mężczyźni, którzy opisywali sytuację swych partnerek. Pojawił się także wątek gorszego wynagradzania kobiet.

Istotnym problemem, jaki zdiagnozowaliśmy, są nadużycia prawa pracy, w tym opóźnienia w płatności wynagrodzeń, o których opowiadali niektórzy z badanych. W jednej z organizacji trzeciego sektora, do której zwróciliśmy się w związku z organizacją badań, informowano nas także o licznych przypadkach zatrudniania cudzoziemców bez odpowiedniej umowy lub wypłacania nieujętej w umowie części wynagrodzenia w gotówce. Badania dotyczące zjawiska szarej strefy w polskiej gospodarce wciąż wskazują na jej znaczne rozmiary. Niepokojące jest również to, że w dwóch przypadkach rozmówcy wprost deklarowali, iż gdyby pracodawca dowiedział się, że rozmawiali z ankieterami, zostaliby zwolnieni. W odniesieniu do pracowników, dla których pracodawca zapewniał miejsce pobytu, w niektórych przypadkach pojawiały się informacje o złej jakości sanitarnej lokali, a także wody, z jakiej mogli korzystać na co dzień. W części przypadków krytycznie oceniano także jakość żywności, jaką zapewniał pracodawca.

Jedynie w pięciu swobodnych wypowiedziach ankietowani negatywnie wypowiadali się o warunkach płacowych – część wskazywała na zbyt niskie, w ich ocenie, wynagrodzenie, gorsze wynagrodzenia kobiet, a jeden z badanych wyjaśniał, że jego wynagrodzenie jest niewspółmierne do nałożonych na niego, wykraczających poza zakres umowy, obowiązków. Inny spośród respondentów wyjaśniał także, że z powodu niskich płac nie może kształcić się językowo, choć chciałby to robić. Należy zaznaczyć, że taki obraz zgadza się z odpowiedziami na pytanie 5., które dotyczyło satysfakcji z wynagrodzenia, w którym relatywnie niewielki odsetek (14% badanych) wskazał, że płaca nie spełnia ich oczekiwań.

Dostępność mieszkań na wynajem w akceptowalnej cenie jest problemem, który cudzoziemcy odbierają do pewnego stopnia podobnie jak Polacy. W odpowiedziach otwartych był to drugi pod względem liczebności wypowiedzi problem, na który zwracali uwagę cudzoziemcy. W pytaniu 8., poświęconym dostępności mieszkań, średnia ocena w skali od 1 do 5 wynosiła jednak 3,26, co wskazuje na umiarkowaną dostępność. Warto w tym miejscu przypomnieć, że najniższe noty – „1” i „2” – wybrało łącznie 27,6% respondentów. Można zatem skonstatować, że ograniczona dostępność mieszkań dotyka mniejszości cudzoziemców, ale dla tej mniejszości jest to jeden z najważniejszych problemów. Szczególnie duże trudności z wynajmem mieszkania mają kobiety z dziećmi. Wcześniejsze badania prowadzone na potrzeby aktualizacji strategii miasta wśród mieszkańców wykazały natomiast, że 25% badanych bardzo źle ocenia możliwość wynajmu lub zakupu mieszkania, a kolejne 24,4% ocenia ją źle²⁷. Mimo że na lokalnym rynku szybko przybywa mieszkań, problemem są przede wszystkim ceny wynajmu i zakupu mieszkania.

²⁷ Aktualizacja Strategii Zrównoważonego Rozwoju... dz. cyt.

Integracja cudzoziemców z lokalną społecznością to kolejne istotne zagadnienie wyłaniające się z wypowiedzi respondentów. Oczywiście kluczową barierą na tym polu jest bariera komunikacyjna wynikająca z różnic językowych, w mniejszym zakresie kulturowych. Z reguły jej rola nie jest tak istotna w przypadku cudzoziemców pochodzących z państw sąsiadujących z Polską, w tym licznych w Płocku obywateli Ukrainy i Białorusi. Rozmowy z przedsiębiorcami pokazywały jednak, że część z pracowników z tych państw ciągle z trudnością komunikuje się po polsku i korzysta z pośrednictwa kolegów wyjaśniających im polecenia przełożonych. Nie tylko przedstawiciele narodów słowiańskich uczą się polskiego lub też chcą poznawać ten język. Podczas jednego z wywiadów, jeden z naszych rozmówców z Filipin wpłótł w rozmowę trzy zdania po polsku. Jego wymowa była bardzo poprawna. Zapytany, gdzie uczy się polskiego odpowiedział, że ma kolegę Polaka, z którym uczą się nawzajem – nasz respondent uczy swojego kolegę angielskiego, a ten polskiego. Relacje są na tyle bliskie, że nasz rozmówca został zaproszony przez wspomnianego znajomego na wieczerzę wigilijną w jego rodzinnym domu. Inny rozmówca z Uzbekistanu studiował w Polsce i obecnie również komunikuje się po polsku bardzo sprawnie. Dwóch innych rozmówców: z Turcji i Filipin pytało nas o to, gdzie mogą wziąć udział w zajęciach języka polskiego dla osób posługujących się językiem angielskim. Inny z rozmówców deklarując zdecydowaną wolę nauki języka polskiego wskazywał też, że chciałby się uczyć o polskiej kulturze. Wielu cudzoziemców z Azji zna podstawowe zwroty grzecznościowe w języku polskim oraz słownictwo szczególnie często używane w ich pracy. Wielu zna też osoby z sąsiedztwa. W Starej Białej i w Płocku Filipińczycy często grają z Polakami w koszykówkę – opowiadali nam o tym także młodzi Polacy z tej pierwszej miejscowości. Gdy pytaliśmy ich czy znają swoich sąsiadów z Filipin po imieniu deklarowali, że niektórych tak. Tego rodzaju kontakty, stanowią przyczynek do integracji, ale by ta mogła zostać pogłębiona konieczne jest lepsze poznanie języka.

Kilkukrotnie nasi rozmówcy ubolewali nad tym, że choć przyjaźnie witają się z Polakami, to z powodu bariery językowej nie są w stanie porozumieć się i nie mogą zawiązać bliższych relacji – część wskazywała przy tym, że chciałaby poznać język polski, część zaznaczała też, że byłoby im łatwiej, gdyby Polacy lepiej znali język angielski. Ta ostatnia ocena sugeruje pewną niechęć do nauki, postrzeganego jako trudny i w dłuższej perspektywie mało przydatny, języka polskiego. Niektórzy z respondentów wprost zwracali uwagę na te aspekty. W świetle tego rodzaju deklaracji jasne jest, że próba organizacji zajęć językowych, powinna uwzględniać, że część cudzoziemców z pewnością nie będzie chciała uczestniczyć w tego rodzaju kursach. Wcze-

śniejsze badania Ann White wskazywały ponadto, że niektórzy z cudzoziemców stawiają sobie za cel osiągnięcie biegłości w posługiwaniu się językiem polskim. Jak pisze badaczka: „Jedną z cech tych ambitnych migrantów, szczególnie kobiet, było to, że były perfekcjonistkami w kwestii języka polskiego – nie chciały, aby ich znajomość ograniczała się do poziomu komunikatywnego (...). Było to częściowo motywowane pragmatycznie, aby w przyszłości mogły zdobyć bardziej interesujące i prestiżowe stanowiska. Na przykład Halyna, była policjantka, która została operatorką maszyn, powiedziała: »Chcę się uczyć, chcę rozwijać swoje talenty, chcę bardziej odpowiedzialnej pracy. Mam te cele i wiem, że mogę je osiągnąć. Moim obecnym celem jest nauczyć się polskiego do perfekcji...«²⁸. Choć jest to mniej istotne w codziennej komunikacji należy także zwrócić uwagę, że nawet jeżeli cudzoziemcy uczą się polskiego w mowie, to trudniej opanować im ten język w piśmie, o takim problemie informował nas jeden z rozmówców zamieszkujących w Płocku od więcej niż dziesięciu lat.

Jak zaznaczaliśmy poprawną komunikację utrudniają także różnice kulturowe, w tym inne rozumienie norm kulturowych np. dotyczących ubioru (pracownicy z Azji, chroniąc się przed pyłem na placu budowy i w jego sąsiedztwie często noszą ubrania zasłaniające twarz, co może budzić obawy Polaków). Imigranci z krajów Azji w Płocku często poruszają się grupami, zazwyczaj kiluosobowymi, ale zdarza się także, że liczącymi kilkanaście lub kilkadziesiąt osób. Wynika to po części z obaw, które towarzyszą im w związku z pobytem we wciąż słabo przez nich znanym kraju. Owocuje to jednak powiększaniem dystansu względem Polaków – podczas rozmów, które towarzyszyły naszym badaniom, Polacy niejednokrotnie zwracali uwagę, że obawiają się imigrantów przede wszystkim dlatego, że poruszają się w licznych grupach. Co interesujące, o swoim strachu związanym z pobytem w mieście cudzoziemców z odległych krajów opowiadały także osoby pochodzące z państw sąsiadujących z Polską.

Integrację obcokrajowców utrudniają nie tylko różnice językowe i kulturowe, ale także uprzedzenia. Część z rozmówców opowiadała o tym, że mierzy się z ksenofobią lub rasizmem. Jeden z respondentów mówił nam, że ma znajomych, którzy poruszając się po Płocku autobusem komunikacji miejskiej, wieczorami są atakowani słownie z powodu koloru ich skóry. Inny respondent deklarował, że czuje się ignorowany przez osoby starsze, które mieszkają w jego sąsiedztwie – sam pierwszy mówi „dzień dobry”, ale nie otrzymuje odpowiedzi. Również w tym przypadku nasz rozmówca przyczynę upatrywał w ciemnym kolorze swojej skóry. Inny respondent wzmiankował, że w mieście mają miejsce incydenty o podłożu rasistowskim.

²⁸ A. White, dz. cyt., s. 148. Przekład własny.

Cudzoziemcy mają świadomość, że migracja jest istotnym tematem debaty publicznej. Pojawiały się wypowiedzi wskazujące na to, że Ukraińcy są przez polską opinię publiczną obarczani odpowiedzialnością za wszelkie problemy społeczne. Jeden z rozmówców wspominał, że osoby mieszkające w miasteczku pracowniczym były informowane (nie sprecyzował przez kogo), że w czasie manifestacji antyimigranckiej, która miała miejsce w Płocku we wrześniu, dla własnego bezpieczeństwa nie powinny opuszczać miasteczka.

Gdy idzie o warunki życia w mieście najczęściej akcentowano złą jakość powietrza. W niektórych odpowiedziach badani zaznaczali, że w ich ocenie główną przyczyną tych problemów jest działalność zakładów petrochemicznych. Akcentowano także potrzebę większego zazielenienia miasta. W kilku wypowiedziach wskazywano, że dla imigrantów ważne byłoby, by w Płocku była dwujęzyczna szkoła podstawowa, w której można by uczyć się w języku polskim i angielskim, lub polskim i ukraińskim. W wielu wypowiedziach, szczególnie w pytaniu drugim, które dotyczyło wyboru Płocka jako miejsca pracy podkreślano także walory tego miasta – np.:

- „Wygodne, przytulne, piękne i ciche miasto”.
- „Czytałem, że Płock jest pięknym miastem”.
- „Dobre środowisko do życia”.
- „Miasto jest bardzo piękne, ciekawe i przyjazne. Ludzie są przeważnie niezwykle przyjaźni. Ogólnie wszystko mi się podoba”.

W ośmiu wypowiedziach otwartych wskazywano na potrzebę poprawienia dostępności opieki zdrowotnej, publicznej opieki zdrowotnej lub lekarzy specjalistów. Część respondentów zaznaczała, że w ich ojczystych krajach nie muszą czekać na pomoc lekarza lub hospitalizację w sytuacji, gdy stan ich zdrowia wymaga szybkiej pomocy – należy przy tym zaznaczyć, że dotyczy to państw rozwijających się. Wagę problemów cudzoziemców w tym zakresie podkreśla również fakt, że w pytaniu 13, w którym respondenci wskazywali na usługi jakich najbardziej brakuje im w Płocku najliczniejsze wskazania dotyczyły właśnie służby zdrowia – było ich łącznie 64 – zatem na brak dostatecznej dostępności usług w tym zakresie wskazywało niemal 20% respondentów. Negatywna ocena służby zdrowia nie odróżnia jednak cudzoziemców od Płocczan w ogólności.

Ilustracją głównych problemów opisywanych przez cudzoziemców są wybrane cytaty z ich wypowiedzi odnotowanych przez ankieterów lub zanonotowanych przez nich odpowiedzi otwartych.

Tabela 11. Oczekiwane przez cudzoziemców formy pomocy²⁹			
Praca	Mieszkanie	Nauka języka i integracja	Jakość życia w mieście
<i>Chcę mieć dobrą pracę, zwłaszcza z wykształceniem, które zdobyłem w Polsce (BHP) lub podobnym, żeby móc zostać w Polsce (Płocku) na dłużej lub na zawsze.</i>	<i>[Ważny jest] monitoring rynku mieszkaniowego. Program mieszkań socjalnych z budżetu państwa.</i>	<i>[Powodem, dla którego nie pracuję zgodnie z kompetencjami jest] całkowita nieznajomość języka polskiego i polskich przepisów.</i>	<i>Należy poprawić jakość powietrza, zwiększyć liczbę połączeń autobusowych do pobliskich miejscowości.</i>
<i>Jeśli byłoby więcej długoterminowych projektów związanych z moim doświadczeniem, wtedy byłbym szczęśliwy i zostałbym w Płocku.</i>	<i>[By zostać na dłużej potrzebuję] taniej wynająć mieszkanie.</i>	<i>[Chciałabym zmienić] podejście do obcokrajowców, [ważne jest] budowanie szacunku do ludzi z innych krajów poprzez media, platformy społecznościowe, ochrona na takim samym poziomie jak Polaków.</i>	<i>Więcej terenów zielonych i przystępność cenowa mieszkań.</i>
<i>(...) jeśli chodzi o pracę, trudno ją dostać, bo Ukraińcy są traktowani jak tania siła robocza.</i>	<i>[By zostać dłużej potrzebuję] kupić mieszkanie.</i>	<i>Niewątpliwie kursy polskiego dla cudzoziemców [powinny zostać uruchomione].</i>	<i>[Brakuje] biura doradczego z zakresu prawa pracy.</i>
<i>[Potrzebne są:] pomoc psychologiczna, pomoc w znalezieniu pracy, elastyczny grafik dla matek z małymi dziećmi.</i>	<i>[Bym został dłużej, ważny jest] dostęp do mieszkań.</i>	<i>Nie mam potrzeby zmian, jedyne czego potrzebuję to poznać kulturę Polski, dlatego mogę aktywnie brać udział w kursach.</i>	<i>W Indiach, jeżeli muszę trafić do szpitala nie muszę czekać. Brakuje szkoły międzynarodowej z językiem angielskim i polskim.</i>
<i>Medycyna, więcej pracy dla kobiet, niższe koszty mieszkania, czyste powietrze.</i>			
<i>Ekologia, ilość pracy, ceny mieszkań, poglądy polityczne mieszkańców.</i>			
<i>Oddzielne mieszkanie, praca według specjalizacji.</i>		<i>Bardziej przyjaźni powinni być koledzy w naszej pracy i nasi sąsiedzi.</i>	<i>[Należy rozwiązać] problemy ze środowiskiem.</i>
<i>Przystępny rynek pracy, wyższe płace, przystępne cenowo mieszkania.</i>		<i>[Nie pracuję zgodnie z kompetencjami,</i>	<i>(...) edukacja, kursy edukacyjne, kultura (teatry, kino).</i>

²⁹ Gdy w tabeli zawarto tłumaczenia, dążono do możliwie wiernego przekładu, a wypowiedzi w języku polskim cytowano bezpośrednio, stąd w niektórych wypowiedziach obecne są błędy językowe lub wtrącenia w nawiasach kwadratowych, dla treści nieujętej wprost.

		bo] nie ma nauki w języku polskim.	
Zróbcie tańsze mieszkania i wpuszczajcie ludzi z dziećmi i zwierzętami!!! A jak zaczniecie szukać mieszkania czy domu, ceny są astronomiczne, dzieci nie biorą ze sobą, zwierzęta przeszkadzają.		Jeżeli płaciłbym choć trochę za naukę języka nie wystarczałoby mi mojej płacy – mam dzieci, a moje zarobki nie są zbyt dobre. Szczerze, to gdy wyślę pieniądze do dzieci, a mam piątkę, to zostaje mi dwa tysiące złotych. Robię większe zakupy, a potem dokupuję brakujące produkty i z trudem wystarcza mi do końca miesiąca.	Powinno się zmienić sprzątanie ulic, czasami jest na nich dużo śmieci. Generalnie wszystko jest w porządku.
Więcej miejsc pracy i tanie mieszkania.		[Nie pracuję w zawodzie, bo] nie znałam języka, [i przez] wiek.	[Należy poprawić] transport miejski.
Zapewnianie pracy kobietom, trudno znaleźć pracę, obniżanie cen wynajmu mieszkań.		[Bym został dłużej potrzebna jest] integracja kulturowa i gospodarcza.	[Brakuje] rozrywki dla dzieci.
Musiałoby być więcej pracy. Są opóźnienia w płatnościach pensji. Płace nie są wysokie.	[Bym został] (...) ważna jest cena wynajmu mieszkania.	[Aby zostać dłużej ważna jest] pomoc w legalizacji (legalizacja powinna być łatwiejsza i prostsza, bez długiego oczekiwania na decyzję). W Płocku brakuje farmaceutów ([mam] wyższe wykształcenie farmaceutyczne), ale nie ma pomocy w nostryfikacji (ani finansowej, ani pomocy w zdaniu egzaminu) brakuje programów ułatwiających integrację i adaptację dziecka.	[Aby zostać dłużej ważna jest] rozrywka dla dzieci, możliwość prawego sformalizowania opieki nad niepełnosprawnymi rodzinami.

<i>Więcej ofert pracy dla kobiet.</i>			[Brakuje] <i>rozrywki dla młodzieży.</i>
<i>Stabilna praca i szybsze uzyskiwanie pozwolenia na pobyt czasowy.</i>			
<i>Jestem gotowa uczyć się dodatkowych zawodów, aby mieć więcej możliwości pracy.</i>			

Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

W tabeli ukazaliśmy złożoność zagadnień lokalnego rynku pracy i dominację tematu pracy, część odpowiedzi była jednak bardzo zbliżona do siebie – gdybyśmy cytowali wszystkie, kolumna poświęcona pracy byłaby kilkakrotnie dłuższa niż każda kolejna. Ankieta była poświęcona przede wszystkim aktywności zawodowej cudzoziemców, należy jednak podkreślić, że także pytania o motywacje, które sprowadziły cudzoziemców do Płocka i o kluczowe warunki pozostania w mieście potwierdzają, że to praca ma podstawowe znaczenie dla imigrantów.

Na koniec warto zaznaczyć, że czynnikiem obecnym w licznych wypowiedziach dotyczących wyboru Płocka jako miejsca pracy był przypadek. Wiele osób trafiło do miasta w związku z wojną, znalazło tu pomoc, pracę i zostało. Należy podkreślić, że znaczna część badanych – 70% nie słyszała o Płocku przed przyjazdem do Polski.

Badanie przedsiębiorców

Wywiady z przedsiębiorcami dostarczyły wartościowych informacji o charakterze jakościowym. Przedsiębiorcy, którzy zdecydowali się udzielić odpowiedzi na nasze pytania zazwyczaj szeroko opisywali swoje doświadczenia dotyczące zatrudnienia cudzoziemców.

Pytanie 20: „Z jakimi problemami związanymi z zatrudnieniem obcokrajowców zetknął się Pan/zetknęła się Pani w działalności swojego przedsiębiorstwa?” ujawniło, że dla wielu przedsiębiorców istotny problem stanowią formalności i przewlekłość procedur związanych z zatrudnieniem cudzoziemca. Często zmagają się oni także z brakiem odpowiedniej informacji. Tego rodzaju problemy opisywało pięcioro przedsiębiorców. Jedna z pracodawczyń informowała: „Obecnie największym problemem są formalności urzędowe – legalizacja pobytu i pracy. Wskazane byłoby przywrócenie przez Wojewodę rejonizacji pozwoleń na zatrudnienie – obecnie wszystko jest realizowane w Warszawie i cały proces legalizacji trwa dłużej. W okresie, gdy funkcjonowała rejonizacja i można było zwracać się do delegatury w Płocku procedury były realizowane szybciej”. Jeden z pracodawców opowiadał

z kolei: „Tylko w pierwszym okresie pojawiały się problemy związane z tłumaczeniem dyplomu. W dalszej kolejności związane z niepewnością w zakresie stanu prawnego w odniesieniu do uznawania dyplomów”. Sześćcioro spośród pracodawców informowało, że w związku z zatrudnieniem cudzoziemców nie mieli żadnych specyficznych problemów. W trzech wypowiedziach pojawiał się problem barier komunikacyjnych. Zdarzało się, że negatywnie rzutowały one na decyzję o zatrudnieniu: „Zasadniczo nie mieliśmy problemów, poza jedną sytuacją, gdy chcieliśmy zatrudnić Ukraińca jako konserwatora, ale był problem z jego umiejętnościami komunikacyjnymi”. Część pracodawców zwracała także uwagę na napięcia związane z różnicami kulturowymi w zespole – tak było w trzech przypadkach. Problemy te wiązały się w jednym z nich z wzmiankowanymi różnicami językowymi – w jednej z wypowiedzi pracodawczyni wskazywała na „Brak sympatii ze strony niektórych współpracowników. Niewystarczający język polski [obcokrajowców]”. Zagadnienie napięć na tle kulturowym lub religijnym było obecne w trzech wypowiedziach. Jeden z pracodawców zwracał z kolei uwagę, że w Płocku: „Nieduża [jest] liczba anglojęzycznych przedszkoli, szkół, i szkół średnich”. Jak wyjaśniał dalej, o te kwestie pytają jego pracownicy.

Z kolei pytanie 21. „Czy i jakie potrzeby najczęściej zgłaszają Pana/Pani zagraniczni pracownicy?” ujawniło, że większość pracodawców (11 – 55%) nie dostrzegła odmiennych problemów niż podczas zatrudniania Polaków. Nie zwracali oni uwagi nawet na sprawy formalne związane z legalizacją zatrudnienia. Ten wątek wraz z kwestiami wsparcia przedłużenia legalnego pobytu był jednak obecny w 4 odpowiedziach. Jeden z przedsiębiorców wskazywał na postulaty płacowe, inny natomiast na oczekiwania pracowników dotyczące zagospodarowania czasu wolnego po pracy.

W odpowiedzi na pytanie 22: „Jakimi innymi formami wsparcia jest Pan/Pani zainteresowany/a w związku zatrudnianiem przez Pana/Pani przedsiębiorstwo cudzoziemców?” pięcioro przedsiębiorców deklaroowało, że nie potrzebuje wsparcia – pozostałe wypowiedzi można natomiast sprowadzić do trzech kategorii: uproszczenie i usprawnienie procedur, edukacja, integracja społeczna i walka z uprzedzeniami. Interesująca i zwięzła forma wypowiedzi pozwala przedstawić je w tabeli:

Tabela 12. Oczekiwane przez przedsiębiorców formy pomocy		
Legalizacja pobytu	Kształcenie	Wsparcie integracji
<i>Wsparcie legalizacji pobytu uchodźcy w postaci pobytu czasowego, poprzez odpowiednie działania informacyjne.</i>	<i>Pierwsza bezwarunkowa rzecz to język – jeśli nauczą się języka, to będą chcieli zostać, a nie wyjadą do Francji czy Niemiec. Pomocne byłoby też ułatwienie uzyskiwania pozwoleń na pracę w tym stworzenie możliwości ich uzyskiwania w Płocku.</i>	<i>[Jestem zainteresowany] działaniami integracyjnymi służącymi wypracowaniu pozytywnego stosunku mieszkańców do obcokrajowców. To nie dotyczy wprost moich pracowników, ale słyszałem też o problemach w wynajmowaniu mieszkań przez cudzoziemców w pobliskich miejscowościach.</i>
<i>Uproszczenia procedur legalizacji pobytu i pracy.</i>	<i>Dokształcenie w zakresie umiejętności komunikacyjnych.</i>	
<i>Pomocą byłoby uproszczenie procedur. Nie dość, że jest tych wymagań wiele, to już po trzech miesiącach miałem kontrolę z Straży Granicznej. Zapewne było to spowodowane tym zamieszaniem wokół Orlenu i Olefin.</i>	<i>Bardzo jesteśmy zainteresowani, by były organizowane kursy przystosowujące do pracy, dające uprawnienia do konkretnych prac.</i>	
<i>Szybsza obsługa w Urzędzie Wojewódzkim.</i>		
<i>Usprawnienie procedur legalizacji pobytu i zatrudnienia.</i>		

Źródło: dane pozyskane przez autorów opracowania.

Warto zauważyć, że motyw kształcenia pojawiał się także w kilku komentarzach dotyczących innych pytań. Wskazywano bowiem na zapotrzebowanie na kompetencje twarde, w tym np. znajomość programu AutoCAD, umiejętność spawania lub obsługi wózka widłowego.

Wnioski

Odwołując się do pytania badawczego o kompetencje zawodowe, jakimi dysponują cudzoziemcy na płockim rynku pracy, należy zaznaczyć, że jest to grupa zróżnicowana, ale dominują w jej składzie osoby z wyższym wykształceniem lub wykształceniem średnim zawodowym – odpowiednio 43% i 31%. Bariery komunikacyjne mogły spowodować, że niedoreprezentowane w badaniu zostały osoby z wykształceniem podstawowym (2%), jednak ich liczebność w całej populacji nie powinna przekraczać 10% (od 600 do 900 osób) skoro z powodu braku kompetencji językowych udziału w badaniu odmówiło ponad 7% osób, do których się zwróciliśmy. Sama tendencja nie dziwi, gdyż na emigrację częściej decydują się osoby, lepiej wykształcone, o wyższych kompetencjach językowych. Dokładny rozkład odpowiedzi może jednak w pewnym stopniu zaskakiwać. 42% badanych posługuje się w pracy językiem polskim, a 43% angielskim jako podstawowym. Pracownicy wykonują też w wielu przypadkach zawody wymagające wysokich kompetencji (np. lekarza, inżyniera), lub co najmniej biegłości technicznej (spawacza, monter rur, operatora maszyn). Pracodawcy w 35% zaznaczają, że zatrudniani przez nich cudzoziemcy dysponują unikalnymi kompetencjami na rynku pracy. Mając to na względzie, można skonstatować, że w badanej grupie przeważają osoby o wyższym lub średnim wykształceniu, które na co dzień posługują się językiem obcym (angielskim lub polskim) i w większości wykonują zawody wymagające bądź potwierdzonego formalnie wykształcenia, bądź wypracowanej dzięki odpowiedniej praktyce sprawności technicznej. Ich rola na lokalnym rynku pracy jest istotna, gdyż uzupełnia niedobory w obszarze części istotnych kompetencji.

Rozpatrując pytanie „W jakim stopniu badani wykorzystują swoje kompetencje zawodowe?”, należy w pierwszej kolejności zaznaczyć, że 72% deklaruje, iż pracują zgodnie ze swoimi kompetencjami, a z kolei 25% wskazuje, że tak nie jest – wśród kobiet jest to jednak niemal 53% (niespełna 9% wśród mężczyzn). W mieście jest zatem istotna grupa osób (przede wszystkim kobiet), które przybyły tu najczęściej w celach zawodowych lub z powodu wojny, ale nie wykorzystują potencjału swoich kompetencji. Odpowiedzi otwarte wskazywały np. na pracę prawniczki jako fryzjerki lub kelnerki; pielęgniarki w charakterze salowej lub cukierniczki; farmaceuty jako pomocy aptecznej lub sprzedawcy; inżyniera mechanika jako monter rur, nauczycielki języka angielskiego w charakterze sprzątaczk. Podobne przykłady można także wskazać wśród Polaków, lecz ich skala w badanej populacji jest znaczna – możemy bowiem szacować, że w Płocku jest od 1500 do 2250 cudzoziemców pracujących poniżej swych kompetencji. Bariery ich wykorzystania stanowią przede wszystkim niewystarczające kompetencje językowe i trudności w formalnym uznaniu kompetencji. Znaczną pomocą

może być zatem wsparcie kształcenia językowego w mieście dla cudzoziemców. Ułatwienia w nostryfikacji dyplomów lub w uznawaniu uprawnień są przede wszystkim sferą decyzji władz państwa, ważne jest jednak rozważenie mechanizmów wsparcia poszczególnych osób, które mogą mieć istotne dla miasta kompetencje np. w nostryfikacji ich dyplomów.

Rozważając pytanie badawcze „Czy badani są usatysfakcjonowani swoją sytuacją na rynku pracy?” należy zaznaczyć, że ponad 55% jest usatysfakcjonowanych wynagrodzeniem. Warto też przypomnieć, że niemal $\frac{3}{4}$ respondentów uważa, że pracuje zgodnie z kompetencjami. Warunki pracy i płacy nie są też przedmiotem licznych, dłuższych wypowiedzi respondentów, choć w nich pojawiają się relacje dotyczące poważniejszych problemów, w tym łamania prawa pracy. Bardzo istotnym dla wielu respondentów problemem jest natomiast brak pewności zatrudnienia. Przyczyną w wielu przypadkach nie są relacje z pracodawcami, ale niepewność co do możliwości przedłużenia legalnego pobytu w Polsce. Należy dodać, że pracownicy z zagranicy pełnią ważną rolę w plockich przedsiębiorstwach, gdyż ich obecność jest odpowiedzią na brak pracowników w niektórych sektorach.

Odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu badani są samodzielni w kierowaniu swoimi sprawami dotyczącymi aktywności zawodowej?” służyły wskaźniki niezależności w poszukiwaniu pracy, samodzielności w występowaniu do administracji publicznej, a także wskaźnik samodzielności w komunikacji drogowej. Jako kontekst dla ustaleń w tym zakresie wykorzystano dane o subiektywnej ocenie znajomości języka polskiego i polskiego prawa. Niemal połowa badanych wybrała Płock, bo wyjazd polecił pracodawca lub agencja pracy – w sytuacji, w której 70% badanych nie słyszało o mieście przed przyjazdem do Polski, oznacza to, że cudzoziemcy w wyborze swojej pierwszej pracy byli bardzo często zdani na inne osoby (25% zdawało się na członków rodziny) i podmioty (dotychczasowych pracodawców, agencje zatrudnienia). Badani szybko usamodzielniają się jednak w Polsce – 80% deklaruowało korzystanie z usług polskiej administracji publicznej, niemal połowa dysponuje samochodem, a to daje znaczną niezależność. Pozostaje jednak istotna grupa osób, które nadal są w pełni zdane na pracodawców i osoby najbliższe – to uzależnienie jest tym silniejsze, gdyż 46% badanych deklaruje nieznajomość lub bardzo słabą znajomość języka polskiego (noty 1 i 2 w pięciostopniowej skali), a 25% przyznaje, że nie zna lub słabo zna polskie prawo – nasze rozmowy z badanymi wskazują, że odsetki nieznających języka i prawa mogą być nawet wyższe. Także 40% badanych przedsiębiorców informowało, że część ich personelu nie zna języka polskiego – w tej grupie relatywnie wysokie są natomiast oceny znajomości prawa wśród personelu z zagranicy.

W odpowiedzi na pytanie badawcze „W jakiej mierze cudzoziemcy w Płocku potrzebują podniesienia kompetencji językowych?” należy stwierdzić, że większość cudzoziemców potrzebuje nauki języka polskiego i ma tego świadomość. Podstawową barierę dla cudzoziemców na rynku pracy stanowi właśnie nieznanostwo języka polskiego. Skutkuje ona także brakiem możliwości pełnego wykorzystania kompetencji pracowników z zagranicy przez ich pracodawców. Warto mieć też świadomość, że nauka języka to inwestycja w siebie, która – gdy zostanie poczyniona – zniechęca do zmiany miejsca zamieszkania na kraj, w którym cudzoziemiec nie będzie się tak sprawnie komunikował. Większość ankietowanych jest zainteresowana nauką języka polskiego – 60% wskazuje odpowiedź „5” w pięciostopniowej skali, a 18% „4”. Około 50% jest przekonanych, że mogłoby częściowo finansować taką naukę, jeżeli otrzymaliby wsparcie finansowe – w naszej ocenie jest to wysoki wskaźnik. Przy błędzie szacunku na poziomie około 5% jaki oszacowaliśmy dla naszego badania, oznacza to, że w mieście jest grupa co najmniej 2600 osób zainteresowanych nauką języka i jej częściowym finansowaniem, o ile otrzymaliby wsparcie finansowe w zakresie części kosztów. 40% przedsiębiorców również deklaruowało zainteresowanie szkoleniem zawodowym ich personelu, a 20% deklaruowało chęć wsparcia finansowego takiej nauki.

W odpowiedzi na pytanie „Jak istotne jest dla badanych doskonalenie ich kompetencji zawodowych?” należy w pierwszej kolejności podkreślić, że niemal 77% chce dokształcać się w ramach wyuczonego zawodu. 31,5% rozważa zmianę zawodu. 48% deklaruje gotowość do częściowego finansowania swojego kształcenia zawodowego (20,9% wskazuje notę „4”, a 27,4% – najwyższą notę „5” w pięciostopniowej skali). Grupa wiekowa od 30 do 49 lat wykazuje największe zainteresowanie zdobywaniem nowych umiejętności zawodowych. Brak jednej profesji, która cieszyłaby się szczególnym zainteresowaniem w kontekście przekwalifikowania, przy czym dominują zawody związane z budownictwem, a także zawody medyczne. Lokalni przedsiębiorcy są zainteresowani włączaniem lokalnych szkół i uczelni wyższych w procesy dokształcania ich personelu.

Pytanie „W jakim stopniu badani czują się bezpieczni w mieście?” znajduje jednoznaczną odpowiedź w wynikach ankiety: 50,3% badanych wystawiło najwyższą ocenę „5”, a 24,2% wskazało „4”, co łącznie daje ponad 74% pozytywnych ocen. Tylko około 7% respondentów oceniło swoje bezpieczeństwo nisko („1” lub „2”). Ponad 80% badanych czuje się także bezpiecznie w pracy. Towarzyszące zdecydowanej większości badanych poczucie bezpieczeństwa stanowi podstawę dla prowadzenia dalszych działań integracyjnych.

Rozważając „jakie potrzeby cudzoziemcy aktywni zawodowo realizują w Płocku?” należy stwierdzić, że niemal wszyscy samodzielnie zaopatrują się w podstawowe produkty, w ponad połowie korzystają ze służby zdrowia,

w ponad 40% z usług restauracji lub pubów, w niemal 37% uprawiają sport, 35% korzystają z instytucji kulturalnych, a niemal w 34% deklarują korzystanie z jakiejś formy edukacji. W świetle tych danych można stwierdzić, że to lokalny handel stanowi sektor, który w największej mierze korzysta z napływu pracowników z zagranicy.

Wśród usług, których najbardziej brakuje cudzoziemcom jednoznacznie najwięcej wskazań dotyczy służby zdrowia – na braki w tym zakresie wskazuje około 20% ankietowanych. Kolejne sektory usług: kultura, edukacja i sport uzyskały kolejno od 11 do niemal 14% wskazań.

Odpowiadając na pytanie badawcze: „jakiej pomocy badani potrzebują dla pozostania w Płocku na stałe? należy stwierdzić, że kluczowym warunkiem ich pozostania jest zapewnienie stabilnego zatrudnienia. Działania w tym zakresie powinny być realizowane na dwóch poziomach. Pierwszy to dalsze wspieranie lokalnego rynku pracy, który aktualnie jest silny i otwarty zarówno na osoby z polski jak i z zagranicy. Drugi to działania celowane, ukierunkowane na wykorzystanie potencjału cudzoziemców, którzy trafili do Płocka, chcą tu zostać, ale wykonują prace nieodpowiadające ich kompetencjom i aspiracjom. Drugim obszarem wsparcia jest polityka mieszkaniowa, w tym w szczególności działania służące ułatwieniu wynajmowania mieszkań przez cudzoziemców. Trzecią sferą działań jest integracja, nauka języka polskiego i polskiej kultury. Czwartą, szczególnie istotną w realiach przemysłowego Płocka, jest natomiast ochrona środowiska, w tym dbałość o stan powietrza i zazielenienie miasta.

Usługi publiczne jakie należy rozwijać w odpowiedzi na potrzeby cudzoziemców na płockim rynku pracy to: ochrona zdrowia (odpowiedzi na pytanie 13 w ankiecie dla cudzoziemców oraz otwarte odpowiedzi obcokrajowców³⁰), nauka języka polskiego (przede wszystkim dla osób władających językiem ukraińskim i angielskim) oraz kształcenie zawodowe. Istotne jest także doradztwo zawodowe i edukacja na temat polskiego prawa i kultury.

Oceniając chęć pozostania obcokrajowców w Płocku możemy stwierdzić, że około połowa badanych jest gotowa finansować swoje kształcenie językowe. Zbliżony odsetek dotyczy dokończenia w ramach zawodu. Pierwszy wskaźnik wskazuje na chęć dłuższego związania się z Polską, oba natomiast świadczą o gotowości do lepszego dostosowania się do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Badani są aktualnie słabo związani i zintegrowani z lokalną społecznością. Jedynie około 10% z nich pracuje w mieście powyżej 3 lat, z czego dłużej niż 5 lat pracuje około 5%. Z drugiej strony 78% respondentów w odpowiedzi na pytanie o to jak czują się w mieście wskazywało najwyższe noty

³⁰ W świetle innych badań jest to obszar kluczowy dla wszystkich mieszkańców miasta, Aktualizacja Strategii Zrównoważonego Rozwoju dz. cyt.

„4” i „5” (kolejno 28% i 50% badanych). Jednocześnie ponad 70% badanych deklaruje chęć udziału w wydarzeniach służących integracji z Polakami (notę „4” wybrało 27%, a 44% „5”). Zdecydowana większość pracodawców pozytywnie ocenia także relacje pomiędzy ich polskimi i zagranicznymi pracownikami. Można zatem skonstatować, że większość badanych chce lepiej zintegrować się mieszkańcami Płocka, w większości są jednak dopiero na początku tego procesu. Rola władz lokalnych w ich integracji może być kluczowa – jak wskazują Michał Nowosielski i Dariusz Dzięglewski „Polityki integracyjne – z wyłączeniem kwestii obywatelstwa – historycznie rozwijały się raczej na poziomie lokalnym bądź regionalnym niż centralnym. Szczególnie dotyczy to problemów związanych z ekonomiczną i społeczną integracją migrantów. Obecnie – mimo że większość krajów stara się rozwijać ogólnokrajowe polityki integracyjne – nadal daje się zauważyć, że to władze lokalne i regionalne często odgrywają większą rolę lub są bardziej skuteczne”³¹.

Większość imigrantów przyznaje, że przed przybyciem do Płocka, nie słyszała o tym mieście. Płock nie stanowi zatem z reguły dla imigrantów celu jako miasto o określonym wizerunku. Trafiają tu niejako przy okazji realizowanych projektów, a często także na skutek zbiegu okoliczności, np. związanych z wojną na Ukrainie. Mimo to 17% badanych planuje zostać w Płocku na stałe, a kolejne ponad 25% na 5 lat lub dłużej. Grupa ta stanowi zdecydowaną większość osób chcących pozostać w Polsce. Jeśli 42,5% ankietowanych odniesiemy do liczącej 6 do 9 tys. populacji aktywnych zawodowo cudzoziemców, to otrzymamy od ponad 2,5 do niemal 3,8 tys. osób. Samych osób obecnie zdecydowanych na stały pobyt w Płocku jest natomiast wśród badanych cudzoziemców od ponad tysiąca do ponad półtora tysiąca. Około ½ badanych zamieszkuje w Płocku z rodziną, a pośród pozostałych nieznacznie ponad połowa rozważa sprowadzenie rodziny do Polski. Z drugiej strony ponad połowa badanych, planuje wyjechać z Płocka w ciągu 5 lat. Razem tworzy to perspektywy znacznej zmienności w obszarze procesów migracyjnych w mieście w najbliższych latach.

Rynek mieszkaniowy w Płocku jest relatywnie otwarty dla cudzoziemców, lecz ceny i ograniczona liczba mieszkań o średnim standardzie mogą stanowić barierę integracyjną. W Płocku większość badanych ocenia swoje wynagrodzenie jako satysfakcjonujące, a dostępność mieszkań jest umiarkowana, głównie z uwagi na ceny. Dla porównania, dane Barometru Polskiego Rynku Pracy za I półrocze 2025 roku pokazują, że 76% Ukraińców w Polsce utrzymuje się za maksymalnie 1000 zł miesięcznie, a 8,5% deklaruje zamiar zakupu nieruchomości – są to szczególnie osoby młodsze, co

³¹ M. Nowosielski, M. Dzięglewski, *Polskie organizacje imigranckie w Europie. W poszukiwaniu nowego modelu*, Warszawa 2021, s. 30.

może świadczyć o gotowości do inwestowania i związania się z miejscem pobytu. Wyniki te podkreślają potrzebę prowadzenia w Płocku aktywnej polityki lokalowej, zapewniającej dostęp do mieszkań oraz stabilne i bezpieczne warunki zakwaterowania dla migrantów³². W świetle naszych badań szczególnym wsparciem powinny zostać objęte kobiety samotnie wychowujące dzieci, które mają duże trudności z wynajęciem mieszkania na wolnym rynku.

Odnosząc się do głównej hipotezy należy stwierdzić, że potwierdziła się ona jedynie częściowo – **większość badanych jest usatysfakcjonowana zarobkami i uzyskuje pewną niezależność ekonomiczną, ale dotyczy ich niepewność co do możliwości kontynuowania zatrudnienia, badani potrzebują istotnego wsparcia w celu zintegrowania się z nowym środowiskiem, chęć powrotu do kraju pochodzenia czy to po zakończeniu wojny, czy to po zrealizowaniu kontraktu co prawda dominuje, ale ponad 30% badanych planuje powrót dopiero po upływie 5 lat.**

Rekomendacje

W oparciu o przeprowadzoną analizę zespół badawczy sformułował czternaście rekomendacji dotyczących konkretnych działań w obszarze lokalnej polityki migracyjnej:

- I. Brak podmiotów, które gromadziłyby dane o imigrantach i imigracji w mieście w sposób zintegrowany oraz brak długofalowego monitoringu utrudniają prowadzenie polityk publicznych. Nasze badania pokazują znaczny potencjał, jakim dysponują cudzoziemcy w Płocku. **Wprowadzenie systematycznego monitorowania rynku pracy imigrantów pozwoli na bieżącą analizę zatrudnienia oraz identyfikację barier w pełnym wykorzystaniu ich kwalifikacji zawodowych.**
- II. Dla pełnego wykorzystania cennych na lokalnym rynku kompetencji (np. w zawodach medycznych) **warte rozważenie jest wprowadzenie miejskiego programu indywidualnego wsparcia cudzoziemców w nostryfikacji dyplomów i uzyskiwaniu uznania uprawnień.** Wsparcie można uwarunkować wykonywaniem pracy w mieście przez określony w umowie o dofinansowanie czas, np. przez okres pięcioletni.
- III. **Istotne jest wypracowanie miejskich programów służących wsparciu kobiet z doświadczeniem migracyjnym obecnych**

³² Personal Service, *Barometr Polskiego Rynku Pracy* (I Półrocze 2025), <https://personnel-service.pl/wp-content/uploads/2025/03/barometr-2025-i-polrocze.pdf>, s. 31-32.

na lokalnym rynku pracy, gdyż jest to grupa znajdująca się w wyraźnie gorszej sytuacji niż mężczyźni. Działania mogą obejmować w szczególności szkolenia przygotowujące do zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy. Warto także rozważyć organizację kursów z języka polskiego przygotowujących do uzyskania certyfikatów językowych, gdyż wiele cudzoziemców jest dobrze wykształconych, jednak dla wykonywania pracy w wyuczonych zawodach potrzebują zaawansowanej znajomości języka polskiego.

- IV. Dla obu badanych grup istotne wyzwania stanowią formalności związane z legalizacją pobytu i pracy. Regulacje w tym zakresie pozostają w gestii administracji rządowej. **Samorząd miasta może jednak sygnalizować administracji rządowej, że przywrócenie możliwości składania wniosków o przedłużenie pobytu czasowego w delegaturach urzędów wojewódzkich stanowiłoby istotne wsparcie dla cudzoziemców i pracodawców.**
- V. **Kluczowe znaczenie dla włączenia cudzoziemców w rynek pracy na możliwie równoprawnych zasadach ma stworzenie lokalnego systemu edukacji językowej, w szczególności obejmującego nauczanie polskiego dla osób posługujących się językiem ukraińskim lub angielskim.** Bardzo istotne z uwagi na ograniczenia wynikające z harmonogramów pracy cudzoziemców byłoby organizowanie nauki języka w soboty i niedziele. Możliwe byłoby łączenie sobotnich zajęć z języka polskiego z niedzielnymi spotkaniami międzykulturowymi – np. opierającymi się na wzajemnej nauce swoich języków przez cudzoziemców i studentów znających ten sam język międzynarodowy. Analizy innych autorów pokazują, że nauka języka powinna być ściśle powiązana z całym procesem integracji w miejscu pracy. Dla skutecznej adaptacji kluczowe są pierwsze trzy miesiące zatrudnienia – to wtedy pracownik przyswaja najwięcej wiedzy, poznaje zasady organizacji oraz buduje pierwsze relacje. W przypadku cudzoziemców proces ten bywa bardziej złożony, co wzmacnia znaczenie inicjatyw językowych oraz wsparcia wielokulturowego³³. Zgodnie z deklaracjami części cudzoziemców (20%) możliwe jest ich włączenie w finansowanie zajęć dla ich personelu.
- VI. **Bardzo istotne jest ponadto odpowiednie ukierunkowanie poradnictwa pracy – informowanie cudzoziemców o ich**

³³ Gi Group, *Zatrudnienie cudzoziemców w Polsce. Wyzwania i szanse*, 2024, s. 49.

- prawach w znanym przez nich języku.** Brak odpowiednich informacji wśród osób nieznających języka polskiego i polskiego prawa, tworzy warunki dla nadużyć prawa pracy.
- VII. **Odpowiedzią na potrzebę doksztalcenia zawodowego może być włączenie lokalnych szkół i uczelni w organizację kursów zawodowych dla części cudzoziemców. Kursy mogą obejmować szczególnie cenne dla lokalnej społeczności kompetencje.** Wyniki naszych badań wskazują, że jest to obszar, w którym relatywnie najłatwiej można będzie także podjąć współpracę z pracodawcami.
- VIII. Badani w zdecydowanej większości czują się bezpiecznie w Płocku. Okazuje się jednak, że brak im podstawowej wiedzy np. dotyczącej zachowania w sytuacji zagrożenia – niemal połowa badanych nie zna żadnych polskich numerów alarmowych. **Dla bezpieczeństwa i integracji cudzoziemców istotne jest stworzenie materiałów informacyjnych w językach obcych (np. angielski, tagalog, ukraiński) przedstawiających podstawowe normy prawne, uprawnienia, zasady bezpieczeństwa, lokalny rynek pracy i dostępne usługi społeczne. Ponadto warto rozważyć współpracę z pracodawcami i agencjami rekrutacyjnymi w celu przekazywania rzetelnych informacji o mieście jeszcze przed przyjazdem imigrantów.**
- IX. **W obszarze mieszkalnictwa istotne jest wypracowanie programów wspierających cudzoziemki samotnie wychowujące dzieci w Płocku** – co do zasady są to osoby uciekające przed skutkami rosyjskiej agresji na Ukrainę mające znaczne trudności z wynajmem mieszkania na wolnym rynku.
- X. **Istotne jest wypracowanie rozwiązań służących lepszej integracji cudzoziemców z lokalną społecznością.** Animowanie integracji jest wskazane, szczególnie dlatego, że około połowa cudzoziemców ma w miejscu pracy ograniczony kontakt z kulturą polską i językiem polskim. Nauka języka odgrywa w tym zakresie podstawową rolę, warto jednak wspierać także inne inicjatywy. **Godne uwagi są w naszej ocenie przede wszystkim działania obliczone na długoterminowy skutek, w tym dostosowywanie lokalnej oferty kulturalnej do potrzeb imigrantów, a także wspieranie organizacji pozarządowych, czy wspólnot religijnych podejmujących działania integrujące lokalną społeczność z osobami, które do niej dołączają przez udział w aktywności kulturalnej, sport itd.** Działania

służące integracji mają znaczne szanse powodzenia ze względu na otwartość na nie ze strony niemal $\frac{3}{4}$ badanych.

- XI. **Warto rozważyć działania komunikacyjne skierowane do przedsiębiorstw, w których występuje wielojęzyczność, tak by rozważyły wprowadzenie krótkich kursów języka polskiego lub warsztatów komunikacyjnych – nawet na poziomie podstawowym.** W świetle wyników badania włączenie części przedsiębiorców w tego rodzaju przedsięwzięcia jest możliwe, grupa ta jedna stanowi mniejszość badanych. Działania te nie tylko poprawiają komfort pracy cudzoziemców, ale także wspierają integrację zespołu i zwiększają efektywność współpracy. Ważnym elementem skutecznej integracji jest również regularne monitorowanie rezultatów. Zapewnienie wielu kanałów informacji zwrotnej – w tym anonimowych ankiet, rozmów z komórkami odpowiedzialnymi za zarządzanie zasobami ludzkimi oraz spotkań z przełożonymi – pozwala na szybkie reagowanie na potrzeby nowych pracowników, w tym cudzoziemców. Pracownicy chętnie dzielą się opiniami dotyczącymi rekrutacji, włączania się przez nich do zespołu (*onboarding*) i komunikacji w firmie, co umożliwia stałe doskonalenie procesów i eliminowanie barier kulturowych lub językowych³⁴. Istotne jest, by każdy pracownik – niezależnie od kraju pochodzenia – czuł się komfortowo w nowym środowisku i miał zapewnione warunki do nauki, rozwoju oraz aktywnego uczestnictwa w życiu zespołu.
- XII. **Zróżnicowanie poziomu wykształcenia podkreśla potrzebę uwzględnienia w polityce integracyjnej i programach wsparcia zawodowego różnych form pomocy, dostosowanych zarówno do osób z wykształceniem wyższym, jak i do pracowników technicznych, stanowiących istotną część lokalnego rynku pracy.**
- XIII. **Rotacyjność zatrudnienia wymaga od władz lokalnych i pracodawców opracowania strategii wsparcia pracowników w okresie zmiany projektów lub przedłużenia kontraktów.**
- XIV. **Współpraca z pracodawcami i agencjami rekrutacyjnymi może ułatwić urzędowi pozyskiwanie danych o imigrantach, wspierając planowanie lokalnych działań i usług.**

Poprawa sytuacji cudzoziemców w Płocku wiąże się z odpowiednim prowadzeniem polityk w obszarach istotnych dla wszystkich mieszkańców miasta, w tym w odniesieniu do rynku pracy, mieszkalnictwa, ochrony zdrowia.

³⁴ Tamże, s. 49.

Wdrożenie proponowanych zmian można określić jako rozpoczęcie prowadzenia lokalnej polityki integracji cudzoziemców. Jeżeli samorząd rozpocząłby monitoring danych, do jakich odnosimy się w rekomendacjach, możliwe byłoby systematyczne doskonalenie tej polityki.

Bibliografia

Źródła

Akty prawne:

Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, Dz. U. z dnia 2025.03.18, poz. 337, t.j.

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z dnia 2025.02.24, poz. 223 t.j.

Raporty:

Aktualizacja Strategii Zrównoważonego Rozwoju Miasta Płocka do 2030 r., https://nowy.plock.eu/core/uploads/2024/10/spotkanie-Strategia_Plock-02.10.2024.pdf.

Gi Group, *Zatrudnienie cudzoziemców w Polsce. Wyzwania i szanse*, 2024.

NBP, *Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów z Ukrainy w Polsce w 2024 r. Raport z badania ankietowego*, https://nbp.pl/wp-content/uploads/2024/11/Raport_Imigranci_z_Ukrainy_2024-PL-DS-2024-WWW.pdf.

Personal Service, *Barometr Polskiego Rynku Pracy (I Półrocze 2025)*, <https://personnelSERVICE.pl/wp-content/uploads/2025/03/barometr-2025-i-polrocze.pdf>.

Pracodawcy RP, *Imigracja: ratunek dla gospodarki i korzyści społeczne*, <https://pracodawcyRP.pl/raporty/Imigracja>.

Urząd Miasta Płocka, Informacja o działaniach pomocowych realizowanych w czasie konfliktu zbrojnego na rzecz osób z Ukrainy przebywających w Płocku oraz na terenie Ukrainy prowadzonych przez gminę – miasto Płock i organizacje pozarządowe w 2022 r. oraz perspektywy działań w tym obszarze na 2023 r., Płock 9 lutego 2023.

Bazy danych

Szczegółowe statystyki dot. osób zarejestrowanych w rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy. Stan na 08.10.2024 r., <https://dane.gov.pl/pl/data-set/2715,zarejestrowane-wnioski-o-nadanie-statusu-ukr/resource/61317/table>.

Pisma urzędowe

Wojewoda Mazowiecki, Odpowiedź na wniosek o udzielenie informacji publicznej, Warszawa 23.09.2025, Znak sprawy WRP-I.1331.4.2025.

Literatura przedmiotu:

Bezpieczeństwo społeczności lokalnych w perspektywie doświadczeń subregionu plockiego, pod red. R. Wiśniewskiego, B. Guzińskiego, Płock 2024.

Fordoński A., Guziński B., *Wyzwania projektowania, budowy i zarządzania bezpieczeństwem miasteczka pracowniczego na potrzeby inwestycji Olefiny III*, w: *Bezpieczeństwo społeczności lokalnych w perspektywie doświadczeń subregionu plockiego*, pod red. R. Wiśniewskiego, B. Guzińskiego, Płock 2024.

Fordoński A., Guziński B., *Economic Immigration as a Challenge for Local and Regional Authorities: The Case of Olefins III – the PKN Orlen Investment*, „Historia i Polityka”, nr 54(61)/2025, <https://doi.org/10.12775/HiP.2025.031>

Fundowicz J., Łapiński K., Wyżnikiewicz B., Wyżnikiewicz D., *Szara strefa 2019*, https://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG_Szara_Strefa_2019.pdf.

Fundowicz J., Łapiński K., Stefanowicz J., Wyżnikiewicz B., Wyżnikiewicz D., *Szara strefa 2021*, https://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG_Szara_Strefa_2021_final.pdf, s. 27.

Jabłońska K., Sobieraj A., *Metodyka dobierania próby badawczej w naukach społecznych*, „Bezpieczeństwo i Technika Pożarnicza”, nr 32(4)/2013, DOI:10.12845/bitp.32.4.2013.3.

Kubielecki W., Suchocka A., *Statystyka dla pedagogów. Podstawowe pojęcia i techniki opracowywania wyników badań*, Słupsk 2003.

Nowosielski M., Dziągiewski M., *Polskie organizacje imigranckie w Europie. W poszukiwaniu nowego modelu*, Warszawa 2021.

Palczyński, T. *Stosunki międzykulturowe. Zarys problematyki*, Kraków 2005.

Sobczyk M., *Statystyka*, Warszawa 2021.

Szreder, M., *Losowe i nielosowe próby w badaniach statystycznych*, „Przegląd Statystyczny”, 57(4)/2010.

White A., *Polish Cities of Migration. The migration transition in Kalisz, Piła and Płock*, London 2024.

Strony internetowe

Nowa Chemia, <https://www.ornen.pl/pl/o-firmie/kluczowe-projekty/nowa-chemia>.

Aneks

Poniżej zamieszczono 3 najczęściej wykorzystywane wersję językowe ankiety dla cudzoziemców na lokalnym na rynku pracy i formularz dla ich pracodawców

Ankieta – sytuacja i potrzeby cudzoziemców na płockim rynku pracy

Jesteśmy wykładowcami Akademii Mazowieckiej w Płocku i prowadzimy badania dotyczące imigrantów zarobkowych. Ankieta, która została Panu/Pani wręczona stanowi część projektu INVOLVIM – „Wolontariat i wsparcie dla pracujących osób z zagranicy” (Informal and Voluntary Services for Work Based Immigrants) dofinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach programu Interreg Europa 2021-2027. Projekt skierowany jest do osób pracujących lub poszukujących pracy, a głównym jego założeniem jest wymiana wiedzy i doświadczeń na rzecz budowania bezpiecznej społeczności i podnoszenia kompetencji pracowników w zakresie identyfikowania realnych potrzeb obcokrajowców pracujących w lokalnych firmach, rozwijania oferty usług miejskich dostosowanych do ich potrzeb oraz kształtowania instrumentów polityki w tym obszarze. Celem ankiety jest zbadanie: potrzeb i sytuacji osób pracujących, poszukujących pracy lub mieszkających na terenie miasta Płocka oraz motywacji wyboru tego miasta w celu osiedlenia się. Ankieta jest anonimowa i zostanie wykorzystana do celów naukowych oraz do dostosowania usług publicznych do Państwa oczekiwania. Będziemy wdzięczni za szczere odpowiedzi.

Wiek:	Płeć:
Kraj pochodzenia:	Język ojczysty:
Języki używane w pracy:	Stanowisko pracy:
Wykształcenie? a) Podstawowe b) Zawodowe średnie c) Ogólnokształcące średnie d) Wyższe	Zawód wyuczony:
Która to wizyta w Polsce?	Czas zatrudnienia w Płocku:

1. Czy słyszał/a Pan/Pani o Płocku przed przyjazdem do Polski?
 - a) Tak
 - b) Nie
2. Dlaczego wybrał/wybrała Pan/Pani Płock jako miejsce pracy? *(Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)*
 - a) Ponieważ przyjazd do miasta obejmowała oferta agencji zatrudnienia
 - b) Wyjazd polecił mi pracodawca
 - c) Polecił mi to znajomy lub członek rodziny
 - d) Mam Polaków w rodzinie
 - e) Przyciągnęły mnie konkurencyjne zarobki
 - f) Było łatwo spełnić warunki formalne przyjazdu, w tym otrzymać wizę
 - g) Inne – proszę podać
.....
.....

-
-
3. Czy przyjeżdżając miał/miała Pan/Pani już zapewnione zatrudnienie?
- a) Tak
 - b) Nie

4. Czy pracuje Pan/Pani zgodnie z własnymi kompetencjami? (*wykształceniem i kwalifikacjami*)
- a) Tak
- b) Nie – jeżeli nie to dlaczego
-
-
-

5. Czy praca spełniła Pana/Pani oczekiwania pod względem wynagrodzenia?

- a) Tak
- b) Częściowo
- c) Nie

6. Czy od rozpoczęcia pracy otrzymał/a Pan/Pani odpowiednie szkolenie z zakresu bezpieczeństwa?

- a) Tak
- b) Częściowo
- c) Nie

7. Czy czuje się Pan/Pani bezpiecznie w pracy, biorąc pod uwagę warunki pracy?

- a) Tak
- b) Częściowo
- c) Nie

8. Jak ocenia Pan/Pani dostępność mieszkań w Płocku? (*W skali od 1 – bardzo słaba do 5 – Bardzo dobra*)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Czy warunki zakwaterowania spełniły Pana/Pani oczekiwania?

- a) Tak
- b) Częściowo
- c) Nie

10. Czy korzystał/a Pan/Pani z usług polskiej administracji publicznej?

- a) Tak – jeżeli tak to w jakiej sprawie/w jakich sprawach?

.....

.....

.....

- b) Nie (*Przejdź do pytania nr 12*)

11. Jak ocenia Pan/Pani pomoc administracji publicznej? (*W skali od 1 – bardzo słaba do 5 – Bardzo dobra*)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Z jakich usług korzysta Pan/Pani w mieście? (*Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź*)

- a) Sklepy
- b) Sport
- c) Puby, restauracje
- d) Kultura (kino, teatr)
- e) Zdrowie
- f) Edukacja
- g) Inne – proszę podać

.....

...

13. Jakich usług brakuje Panu/Pani w Płocku? (*Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź*)

- a) Sklepy
- b) Sport

- c) Puby, restauracje
- d) Kultura (kino, teatr)
- e) Zdrowie
- f) Edukacja
- g) Inne – proszę podać

14. Czym porusza się Pan/Pani w Płocku i okolicy (*Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź*)

- a) Autobusem
- b) Samochodem
- c) Rowerem
- d) Pieszko
- e) Pojazdem zapewnionym przez pracodawcę
- f) Inne, jakie?.....

15. Czy uważa Pan/Pani, że zna najważniejsze przepisy prawa w Polsce? (*Skala od 1 – wcale, do 5 – zdecydowanie tak*)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. Czy czuje się Pan/Pani bezpiecznie w Płocku? (*Skala od 1 – wcale, do 5 – zdecydowanie tak*)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. Czy zna Pan/Pani numer alarmowy służb ratunkowych?

- a) Tak – jeśli tak, podaj:

b) Nie

18. W jakim stopniu zna Pan/Pani język polski? (*Skala od 1 – wcale, 5 bardzo dobrze*)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. Czy chciałby/chciałaby Pan/Pani nauczyć się języka polskiego? (*Skala od 1 – na pewno nie chcę, do 5 – na pewno chcę*)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20. Czy byłby/byłaby Pan/Pani gotów/gotowa częściowo finansować naukę języka polskiego, jeżeli otrzymałby/otrzymałaby Pan/Pani dofinansowanie? (*Skala od 1 – na pewno nie jestem gotów, do 5 – na pewno jestem gotów*)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

21. Czy chciałby/chciałaby Pan/Pani dokształcać się w ramach wyuczonego zawodu?

- a) Tak

b) Nie

22. Czy planuje Pan/Pani zmienić zawód?

- a) Tak – jeśli tak, to na jaki?

b) Nie

23. Czy byłby/byłaby Pan/Pani gotów/gotowa częściowo finansować swoje szkolenia zawodowe? (*Skala od 1 – na pewno nie jestem gotów, do 5 – na pewno jestem gotów*)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

24. Czy uważa Pan/Pani, że Polacy są przyjaźni wobec obcokrajowców? (*Skala od 1 – wcale, do 5 – bardzo*)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

25. Czy czuje się Pan/Pani dobrze w Płocku? (*Skala od 1 – wcale, do 5 – zdecydowanie tak*)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

26. Czy chciałby/chciałaby Pan/Pani brać udział w wydarzeniach służących integracji z Polakami? (Skala od 1 – wcale, do 5 – bardzo)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

27. Jak wielu ma Pan/Pani polskich znajomych?

- a) Żadnego
- b) Od 1 do 5
- c) Więcej niż 5

28. Jak długo planuje Pan/Pani zostać w Polsce?

- a) Do pół roku
- b) Dłużej niż pół roku, ale nie dłużej niż rok
- c) Dłużej niż rok, ale nie dłużej niż dwa lata
- d) Dłużej niż dwa lata, ale krócej niż pięć lat
- e) Pięć lat lub dłużej
- f) Planuję zostać na stałe

29. Jak długo planuje Pan/Pani zostać w Płocku?

- a) Do pół roku
- b) Dłużej niż pół roku, ale nie dłużej niż rok
- c) Dłużej niż rok, ale nie dłużej niż dwa lata
- d) Dłużej niż dwa lata, ale krócej niż pięć lat
- e) Pięć lat lub dłużej
- f) Planuję zostać na stałe

30. Co wg Pana/Pani powinno się zmienić w Płocku, by chciał/chciałaby Pan/Pani zostać na dłużej?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

31. Czy w Polsce zamieszkuje z Panem/Panią rodzina?

- a) Tak (W przypadku wyboru tej wypowiedzi proszę o nieodpowiadanie na pytanie 32)
- b) Nie (W przypadku wyboru tej wypowiedzi proszę o odpowiedź na pytanie 32)

32. Czy chciałby/chciałaby Pan/Pani, by Pana/Pani rodzina zamieszkała z Panem/Panią w Polsce?

- a) Tak
- b) Nie

Dziękujemy za udział w badaniu

Survey – Situation and Needs of Foreign Workers in the Płock Labor Market

We are lecturers at the Mazovian Academy in Płock and are conducting research on labor immigrants. The survey you have received is part of the INVOLVIM project – Informal and Voluntary Services for Work-Based Immigrants, co-financed by the European Regional Development Fund under the Interreg Europe 2021–2027 program. The project is aimed at people working or seeking employment, and its main goal is to exchange knowledge and experiences to build a safe community and improve the competencies of employees in identifying the real needs of foreigners working in local companies, developing urban services adapted to their needs, and shaping policy instruments in this area. The purpose of the survey is to examine the needs and situation of people working, seeking employment, or living in the city of Płock, as well as their motivation for choosing this city as a place to settle. The survey is anonymous and will be used for scientific purposes and to adapt public services to your expectations. We appreciate your honest answers.

Age:	Gender:
Country of origin:	Native language:
Languages used at work:	Job position:
Education level: a) Primary b) Vocational secondary c) General secondary d) Higher	Trained profession:
Which visit to Poland is this for you?.....	Employment duration in Płock:

- Did you know about Płock before coming to Poland?
 - Yes
 - No
- Why did you choose Płock as your place of work? (You may select more than one answer)
 - The city was included in the employment agency's offer
 - My employer recommended it
 - A friend or family member recommended it
 - I have Polish people in my family
 - Competitive wages attracted me
 - It was easy to meet formal requirements, including obtaining a visa
 - Other – please specify:
.....
.....
.....
- Did you have employment arranged before arriving in Poland?
 - Yes
 - No
- Are you working in accordance with your qualifications?
 - Yes

b) No – if not, why?

.....

.....

.....

5. Has the job met your expectations in terms of salary?
 - a) Yes
 - b) Partially
 - c) No
6. Since starting work, have you received proper safety training?
 - a) Yes
 - b) Partially
 - c) No
7. Do you feel safe at work considering the working conditions?
 - d) Yes
 - a) Partially
 - b) No

8. How do you rate the availability of housing in Płock? (*Scale from 1 – very poor to 5 – very good*)?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Have the housing conditions met your expectations?
 - a) Yes
 - b) Partially
 - c) No
10. Have you used services of the Polish public administration?
 - a) Yes – if yes, for what purpose(s)?

.....

b) No (Skip to question 12)

11. How do you rate the assistance of public administration? (*Scale from 1 – very poor to 5 – very good*)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Which services do you use in the city? (*You may select more than one answer*)

- a) Shops
- b) Sports
- c) Pubs, restaurants
- d) Culture (cinema, theater)
- e) Health
- f) Education
- g) Other – please specify:

.....

13. Which services do you feel are missing in Płock? (*You may select more than one answer*)

- a) Shops
- b) Sports
- c) Pubs, restaurants
- d) Culture (cinema, theater)
- e) Health
- f) Education
- h) Other – please specify:

.....

14. How do you get around Płock and the surrounding area? (You may select more than one answer)

- a) Bus
- b) Car
- c) Bicycle
- d) On foot
- e) Employer-provided vehicle
- f) Other – please specify:

.....

15. Do you feel you know the most important laws in Poland? (Scale from 1 – not at all to 5 – definitely yes)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. Do you feel safe in Płock? (Scale from 1 – not at all to 5 – definitely yes)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. Do you know the emergency services number?

- a) Yes – if yes, please provide:

.....

- b) No

18. How well do you know the Polish language? (Scale from 1 – not at all to 5 – very well)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. Would you like to learn Polish? (Scale from 1 – definitely not to 5 – definitely yes)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20. Would you be willing to partially fund Polish language learning if you received financial support? (Scale from 1 – definitely not willing to 5 – definitely willing)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

21. Would you like to pursue further education in your trained profession?

- a) Yes
- b) No

22. Do you plan to change your profession?

- a) Yes – if yes, to what?

.....

- b) No

23. Would you be willing to partially fund your professional training? (Scale from 1 – definitely not willing to 5 – definitely willing)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

24. Do you think Poles are friendly toward foreigners? (Scale from 1 – not at all to 5 – very much)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

25. Do you feel good in Płock? (Scale from 1 – not at all to 5 – definitely yes)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

26. Would you like to participate in events aimed at integration with Poles? (Scale from 1 – not at all to 5 – very much)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

27. How many Polish friends do you have?

- a) None
- b) 1 to 5
- c) More than 5

28. How long do you plan to stay in Poland?

- a) Up to 6 months
- b) More than 6 months, but no longer than a year

- Thank you for participating in the study.**

Анкета — ситуація та потреби іноземців на ринку праці Плоцька

Ми є викладачами Академії Мазовецької в Плоцьку і проводимо дослідження, що стосуються трудових мігрантів. Анкета, яку Ви отримали, є частиною проекту INVOLVIM — «Волонтерство й підтримка для працюючих людей з-за кордону» (Informal and Voluntary Services for Work Based Immigrants), що співфінансується з коштів Європейського фонду регіонального розвитку в межах програми Interreg Europa 2021–2027. Проект адресовано людям, які працюють або шукають роботу; його головна ідея — обмін знаннями й досвідом для побудови безпечної спільноти та підвищення компетенцій працівників у сфері виявлення реальних потреб іноземців, які працюють у місцевих фірмах, розвитку міських послуг, адаптованих до їхніх потреб, а також формування інструментів політики в цій сфері. Мета анкети — вивчити потреби й ситуацію людей, які працюють, шукають роботу або проживають на території міста Плоцька, а також мотивацію вибору цього міста для поселення. Анкета анонімна й буде використана в наукових цілях, а також для адаптації публічних послуг до Ваших очікувань. Будемо вдячні за щирі відповіді.

Вік:	Стать:
Країна походження:	Рідна мова:
Мови, що використовуються на роботі:	Посада (робоче місце):
Освіта? а) Початкова б) Середня професійна с) Середня загальна д) Вища	Набута професія (спеціальність):
Який це Ваш візит до Польщі?	Стаж зайнятості у Плоцьку:

- Чи чули Ви про Плоцьк до приїзду до Польщі?
 - Так
 - Ні
- Чому Ви обрали Плоцьк як місце роботи? (можна позначити кілька варіантів)
 - Оскільки переїзд до міста входив до пропозиції агенції зайнятості
 - Поїздку порекомендував роботодавець
 - Це порекомендував(ла) знайомий/знайома або член родини
 - Маю поляків у родині
 - Мене привабила конкурентна заробітна плата
 - Було легко виконати формальності приїзду, зокрема отримати візу
 - Інше — вкажіть
.....
.....
.....
- Приїжджаючи, чи мали Ви вже забезпечене працевлаштування?
 - Так
 - Ні

4. Чи працюєте Ви відповідно до власних компетенцій?
- Так
 - Ні — якщо ні, то чому
-
-
5. Чи відповідає робота Вашим очікуванням щодо оплати праці?
- Так
 - Частково
 - Ні
6. Чи від початку роботи Ви пройшли належний інструктаж з охорони праці?
- Так
 - Частково
 - Ні
7. Чи почуваетесь Ви безпечно на роботі, зважаючи на умови праці?
- Так
 - Частково
 - Ні
8. Як Ви оцінюєте доступність житла у Плоцьку? (шкала від 1 — дуже слабка, до 5 — дуже добра)
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
9. Чи відповідали умови проживання Вашим очікуванням?
- Так
 - Частково
 - Ні
10. Чи користувалися Ви послугами польської публічної адміністрації?
- Так — якщо так, то з якого(-их) питання(-нь)?
-
-
-
- Ні (перейдіть до питання № 12)
11. Як Ви оцінюєте допомогу публічної адміністрації? (шкала від 1 — дуже слабка, до 5 — дуже добра)
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
12. Якими послугами Ви користуєтеся в місті? (можна позначити кілька варіантів)
- Магазини
 - Спорт
 - Паби, ресторани
 - Культура (кіно, театр)
 - Охорона здоров'я
 - Освіта
 - Інше — вкажіть
-

13. Яких послуг Вам бракує у Плоцьку? (можна позначити кілька варіантів)

- a) Магазини
- b) Спорт
- c) Паби, ресторани
- d) Культура (кіно, театр)
- e) Охорона здоров'я
- f) Освіта
- g) Інше — вкажіть

14. Чим Ви пересуваєтеся Плоцьком та околицями (можна позначити кілька варіантів)

- a) Автобусом
- b) Автомобілем
- c) Велосипедом
- d) Пішки
- e) Транспорт, наданим роботодавцем
- f) Інше, яке?

15. Чи вважаєте Ви, що знаєте найважливіші правові норми в Польщі? (шкала від 1 — зовсім ні, до 5 — безумовно так)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. Чи почуваетесь Ви безпечно у Плоцьку? (шкала від 1 — зовсім ні, до 5 — безумовно так)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. Чи знаєте Ви номер екстрених служб?

- a) Так — якщо так, вкажіть:

b) Ні

18. Наскільки Ви володієте польською мовою? (шкала від 1 — зовсім ні, 5 — дуже добре)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. Чи хотіли б Ви вивчати польську мову? (шкала від 1 — точно не хочу, до 5 — точно хочу)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20. Чи готові Ви частково фінансувати вивчення польської мови за умови отримання співфінансування? (шкала від 1 — точно не готовий/не готова, до 5 — точно готовий/готова)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

21. Чи хотіли б Ви підвищувати кваліфікацію за набутою професією?

- a) Так
- b) Ні

22. Чи плануєте Ви змінити професію?

- a) Так — якщо так, то на яку?

b) Ні

23. Чи готові Ви частково фінансувати своє професійне навчання? (шкала від 1 — точно не готовий/не готова, до 5 — точно готовий/готова)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

24. Чи вважаєте Ви, що поляки доброзичливі до іноземців? (шкала від 1 — зовсім ні, до 5 — дуже)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

25. Чи добре Ви почуваетесь у Плоцьку? (шкала від 1 — зовсім ні, до 5 — безумовно так)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

26. Чи хотіли б Ви брати участь у заходах, що сприяють інтеграції з поляками? (шкала від 1 — зовсім ні, до 5 — дуже)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

27. Скільки у Вас польських знайомих?

- a) Жодного
- b) Від 1 до 5
- c) Понад 5

28. Як довго Ви плануєте залишатися в Польщі?

- a) До пів року
- b) Більше ніж пів року, але не довше року
- c) Більше ніж рік, але не довше двох років
- d) Більше ніж два роки, але менше ніж п'ять років
- e) П'ять років або довше
- f) Планую залишитися назавжди

29. Як довго Ви плануєте залишатися у Плоцьку?

- a) До пів року
- b) Більше ніж пів року, але не довше року
- c) Більше ніж рік, але не довше двох років
- d) Більше ніж два роки, але менше ніж п'ять років
- e) П'ять років або довше
- f) Планую залишитися назавжди

30. Що, на Вашу думку, слід змінити у Плоцьку, щоб Ви хотіли залишатися довше?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

31. Чи проживає з Вами в Польщі родина?

- a) Так (якщо обрано цю відповідь, будь ласка, не відповідайте на питання 32)
- b) Ні (якщо обрано цю відповідь, будь ласка, дайте відповідь на питання 32)

32. Чи хотіли б Ви, щоб Ваша родина проживала з Вами в Польщі?

- a) Так
- b) Ні

Дякуємо за участь у дослідженні

Ankieta - diagnoza przedsiębiorców zatrudniających obcokrajowców

Jesteśmy wykładowcami Akademii Mazowieckiej w Płocku i prowadzimy badania dotyczące imigrantów zarobkowych. Ankieta, która została Panu/Pani wręczona stanowi część projektu INVOLVIM – „Wolontariat i wsparcie dla pracujących osób z zagranicy” (Informal and Voluntary Services for Work Based Immigrants) realizowanego przez Gminę – Miasto Płock, dofinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach programu Interreg Europa 2021-2027. Projekt skierowany jest do osób pracujących lub poszukujących pracy, a głównym jego założeniem jest wymiana wiedzy i doświadczeń na rzecz budowania bezpiecznej społeczności i podnoszenia kompetencji pracowników w zakresie identyfikowania realnych potrzeb obcokrajowców pracujących w lokalnych firmach, rozwijania oferty usług miejskich dostosowanych do ich potrzeb oraz kształtowania instrumentów polityki w tym obszarze. Celem ankiety jest zbadanie: potrzeb i sytuacji osób pracujących, poszukujących pracy lub mieszkających na terenie Płocka oraz motywacji wyboru tego miasta w celu osiedlenia się. Ankieta jest anonimowa i zostanie wykorzystana do celów naukowych oraz do dostosowania usług publicznych do Państwa oczekiwań. Będziemy wdzięczni za szczere odpowiedzi.

Od ilu lat Pana/Pani przedsiębiorstwo jest na płockim rynku? a) Do roku b) Dłużej niż rok, krócej niż 2 lata c) Od 2 do 5 lat d) Powyżej 5 lat	Płeć:
Branża (można wybrać więcej niż jedną odpowiedź): a) Przemysł b) Rolnictwo c) Budownictwo d) Pośrednictwo pracy e) Edukacja f) Transport g) Gastronomia h) Zdrowie i) IT j) Inne, jakie?	Ilu zatrudnia Pan/Pani cudzoziemców? a) Mniej niż 10 b) Od 10 do 25 c) Powyżej 25 do 50 d) Powyżej 50 do 100 e) Powyżej 100

1. Kiedy Pana/Pani przedsiębiorstwo zatrudniło pierwszych cudzoziemców?
 - a) W ciągu ostatniego roku
 - b) W okresie dłuższym niż rok, ale krótszym niż dwa lata
 - c) W okresie od dwóch do pięciu lat
 - d) Wcześniej niż pięć lat temu
2. Dlaczego zdecydował/a się Pan/Pani na zatrudnienie cudzoziemców? (Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)
 - a) Ze względu na unikalne kompetencje
 - b) Z powodu braku kandydatów na pracowników z Polski

INVOLVIM

- c) Z powodu mniejszych oczekiwań płacowych cudzoziemców w relacji do pracowników z Polski
d) Inne – proszę podać
.....
3. Czy w swojej działalności Pana/Pani przedsiębiorstwo korzysta z pośrednictwa agencji zatrudnienia?
a) Tak
b) Nie
c) Nie dotyczy (W przypadku agencji zatrudnienia)
4. W jakiej formule pozyskiwał/pozyskiwała Pan/Pani pracowników-cudzoziemców?
a. Poszukiwało ich samo przedsiębiorstwo
b. Przez urząd pracy
c. Przez agencje zatrudnienia
d. Inne, jakie?
.....
.....
5. Czy planuje Pan/Pani zatrudnienie większej liczby cudzoziemców w najbliższym roku?
a) Tak
b) Nie
6. Czy planuje Pan/Pani zmniejszenie liczby zatrudnionych w Pana/Pani przedsiębiorstwie cudzoziemców w najbliższym roku?
a) Tak
b) Nie
7. Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo oferuje pracownikom z zagranicy zakwaterowanie?
a) Tak
b) Nie
8. Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo oferuje pracownikom z zagranicy benefity (np. karta sportowa, opieka zdrowotna)?
a) Tak, jakie?.....
.....
.....
b) Nie
9. Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo oferuje specjalne przygotowanie zawodowe dla cudzoziemców?
a) Tak
b) Nie
10. Jak opisał/opisałaby Pan/Pani relacje pomiędzy pracownikami pochodzącymi z Polski i cudzoziemcami w Pana/Pani przedsiębiorstwie? (Skala 1 – bardzo złe, 5 bardzo dobre)
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
11. Jak opisałby/opisałaby Pan/Pani umiejętności komunikacyjne Pana/Pani cudzoziemskich pracowników?
a) Wszyscy znają język polski

INVOLVIM

- b) Niektórzy znają język polski, a inni język międzynarodowy, dzięki czemu mogą porozumiewać się z pozostałymi pracownikami
- c) Niektórzy znają jeden z języków międzynarodowych, dzięki czemu mogą porozumiewać się z pozostałymi pracownikami, a inni znają tylko swój język ojczysty i korzystają z pośrednictwa kolegów
- d) Wszyscy znają jedynie swój język ojczysty, a komunikację umożliwiają moi polscy pracownicy znający ten język
- e) Wszyscy znają jedynie swój język ojczysty i przez to komunikacja jest utrudniona
12. Czy byłby/byłaby Pan/Pani zainteresowany, by Pana/Pani pracownicy-cudzoziemcy uczyli się języka polskiego?
- a) Tak
- b) Nie (w przypadku wyboru tej odpowiedzi proszę przejść do pytania 14)
- c) Nie wiem (w przypadku wyboru tej odpowiedzi proszę przejść do pytania 14)
13. Czy byłby/byłaby Pan/Pani gotów/gotowa częściowo finansować naukę języka polskiego Pana/Pani pracowników, jeżeli otrzymałby/otrzymałaby Pan/Pani dofinansowanie? (Skala od 1 – na pewno nie, do 5 – na pewno tak)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14. Czym poruszają się Pan/Pani pracownicy po Płocku i okolicy? (Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)

- a) Autobusem
- b) Samochodem
- c) Rowerem
- d) Pieszko
- e) Pojazdem zapewnionym przez pracodawcę
- f) Inne, jakie?.....

.....

- g) Nie wiem

15. Czy uważa Pan/Pani, że Pana/Pani pracownicy-cudzoziemcy znają najważniejsze przepisy prawa w Polsce? (Skala od 1 – wcale, do 5 – zdecydowanie tak)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. Czy uważa Pan/Pani, że Polacy są przyjaźni wobec obcokrajowców? (Skala od 1 – wcale, do 5 – bardzo)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. Czy chciałby/chciałaby Pan/Pani, by miasto organizowało wydarzenia służące integracji Pana/Pani pracowników z mieszkańcami Płocka? (Skala od 1 – wcale, do 5 – bardzo)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18. Czy byłby/byłaby Pan/Pani gotów/gotowa częściowo finansować wydarzenia służące integracji Pana/Pani pracowników z mieszkańcami Płocka? (Skala od 1 – na pewno nie, do 5 – na pewno tak)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. Czy chciałby/chciałaby Pan/Pani, by lokalne szkoły lub uczelnie prowadziły zajęcia służące poprawie kompetencji zawodowych Pana/Pani pracowników? (Skala od 1 – wcale, do 5 – bardzo)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Jeżeli tak, to jakie miałyby to być zajęcia?

[illegible]

20. Z jakimi problemami związanymi z zatrudnieniem obcokrajowców zetknął się Pan/ze-
tknęła się Pani w działalności swojego przedsiębiorstwa?

[illegible]

21. Czy i jakie potrzeby najczęściej zgłaszają Pana/Pani zagraniczni pracownicy?

[illegible]

22. Jakimi innymi formami wsparcia jest Pan/Pani zainteresowany/a w związku zatrudnieniem przez Pana/Pani przedsiębiorstwo cudzoziemców?

[illegible]

Dziękujemy za udział w badaniu