



research
solutions
strategy

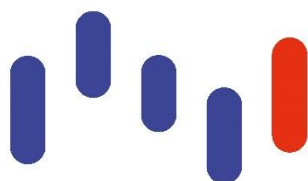
Sytuacja na śląskim rynku pracy
w związku z napływem uchodźców
z Ukrainy w 2022 r.

CYKLICZNE BADANIE SONDAŻOWE:
I cykl badawczy – czerwiec 2022 r.

Od 25 lat
wskazujemy
drogę!

RAPORT
KOŃCOWY
Wrzesień 2022

Zamawiający:
Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach



Spis treści

1.	Nota metodologiczna	3
1.1.	Cel i problematyka badawcza.....	3
1.2.	Metoda i technika badawcza.....	3
1.3.	Dobór próby.....	4
2.	Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania	6
2.1.	Charakterystyka respondentów.....	6
2.2.	Sytuacja ekonomiczna podmiotów gospodarczych w województwie śląskim w perspektywie 3 miesięcy.....	6
2.2.1.	Poziom inwestycji.....	7
2.2.2.	Popyt na produkty/usługi.....	10
2.2.3.	Płynność finansowa.....	13
2.3.	Sytuacja zatrudnieniowa w opiniach śląskich pracodawców.....	16
2.3.1.	Uchodźcy z Ukrainy zatrudnieni w podmiotach gospodarczych w województwie śląskim.....	18
2.3.2.	Planowane zatrudnienie uchodźców z Ukrainy w perspektywie 3 miesięcy.....	23
2.4.	Bariery utrudniające śląskim pracodawcom zatrudnianie uchodźców z Ukrainy.....	29
2.5.	Zatrudnianie obywateli Ukrainy przed agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę 24.02.2022 r.....	34
3.	Podsumowanie	37
4.	Aneks	40
4.1.	Spis tabel.....	40
4.2.	Spis wykresów.....	42

1. Nota metodologiczna

1.1. Cel i problematyka badawcza

Celem badania jest diagnoza sytuacji zatrudnieniowej uchodźców z Ukrainy w województwie śląskim w 2022 r.

W trakcie realizacji badania szukano odpowiedzi na postawione pytania badawcze:

1. Jak przedsiębiorcy oceniają pod względem ekonomicznym obecną sytuację w swoich firmach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę w perspektywie najbliższych 3 miesięcy 2022 r.?
2. Czy pracodawcy zatrudniają/będą zatrudniać pracowników z Ukrainy w perspektywie najbliższych 3 miesięcy 2022 r.?
3. Ilu pracowników/pracownic z Ukrainy i na jakich stanowiskach/zawodach będą zatrudniać śląscy pracodawcy w perspektywie najbliższych 3 miesięcy 2022 r.?
4. Jakie warunki pracy są w stanie zapewnić śląscy pracodawcy pracownikom/pracownicom z Ukrainy?
5. Czy i jakie dodatkowe warunki/benefity mogą zaproponować pracodawcy pracownikom/pracownicom z Ukrainy chcąc zatrzymać ich w swojej firmie?
6. Jakie bariery utrudniają pracodawcom zatrudnianie pracowników/pracownic z Ukrainy?
7. Czy po 24 lutego 2022 r. miał miejsce odpływ pracowników narodowości ukraińskiej i jak wpłynął na funkcjonowanie podmiotów?

1.2. Metoda i technika badawcza

Badanie realizowano metodą sondażową przy wykorzystaniu techniki CATI¹ (ang. *computer-assisted telephone interviewing*), tj. wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego. Jest to technika stosowana w badaniach ilościowych, polegająca na przeprowadzaniu wywiadów telefonicznych realizowanych przy wsparciu programu komputerowego².

¹ Zob. np.: Jabłoński W., Wywiad telefoniczny ze wspomaganiami komputerowym (CATI). Działania ankierskie w call centers, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego nr 1, Łódź 2016

² <http://www.socjologia.univ.rzeszow.pl/kursy/badania-technika-cati>

1.3. Dobór próby

W badaniu zastosowano warstwowo-kwotowy dobór próby według branż GUS, wielkości zatrudnienia i subregionów województwa śląskiego.

Jest to pierwszy z dwóch cykli badawczych, w których łącznie objętych badaniem zostanie 2 200 śląskich pracodawców.

Pierwszy cykl badania sondażowego został zrealizowany w dniach 4.06.2022 – 18.06.2022 r., na próbie badawczej liczącej 1 100 podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON w województwie śląskim (tj. 0,22% z 498 813 ogólnej liczby podmiotów zarejestrowanych w systemie REGON na koniec czerwca 2021 r. – dane GUS) przy poziomie ufności próby 97% i wielkości frakcji 0,5 oraz błędzie maksymalnym na poziomie 3% według założeń wskazanych w tabelach 1 i 2.

Tabela 1. Rozkład próby badawczej według branż GUS w województwie śląskim

Branże według GUS	Sekcje PKD	Liczba respondentów ogółem według branż GUS
Ogółem liczba przedsiębiorstw		1 100
Rolnictwo	A Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	min. 50
Przetwórstwo przemysłowe	B Górnictwo i wydobywanie	min. 50
	C Przetwórstwo przemysłowe	
	D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	
	E Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	
Budownictwo	F Budownictwo	min. 50
Handel, naprawa pojazdów	G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	min. 50
Transport i gospodarka magazynowa	H Transport i gospodarka magazynowa	min. 50
Zakwaterowanie i gastronomia	I Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	min. 50
Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	min. 50
Edukacja	P Edukacja	min. 50
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	min. 50
Pozostała działalność usługowa	S Pozostała działalność usługowa	min. 50
Informacja i komunikacja	J Informacja i komunikacja	min. 50
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	K Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	
Obsługa rynku nieruchomości	L Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	
Administracja publiczna i obrona narodowa;	O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	

Branże według GUS	Sekcje PKD	Liczba respondentów ogółem według branż GUS
obowiązkowe zabezpieczenia społeczne		
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	R Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	
Inne	T Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby U Organizacje i zespoły estradowe	

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie SOPZ

Tabela 2. Rozkład próby badawczej według wielkości zatrudnienia i subregionów województwa śląskiego

Ogółem liczba respondentów	Liczebność próby według wielkości zatrudnienia				Liczebność próby według subregionów województwa śląskiego			
	1 – 9 osób	10 – 49 osób	50 – 249 osób	250 osób i więcej	Subregion Północny	Subregion Centralny	Subregion Zachodni	Subregion Południowy
1 100	maks. 200	min. 150	min. 150	min. 50	min. 150	min. 150	min. 150	min. 150

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, na podstawie SOPZ

2. Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania

2.1. Charakterystyka respondentów

Zgodnie z założeniami doboru próby badawczej pozyskano wymaganą liczebność wywiadów uwzględniając branże GUS, wielkość zatrudnienia oraz rozkład w subregionach województwa śląskiego.

Jak wynika z pozyskanych danych metryczkowych z pierwszego cyklu badawczego co piąty respondent prowadził działalność gospodarczą w przetwórstwie przemysłowym (20,0%), co szósty w branży związanej z edukacją (18,5%), a co dziesiąty respondent wskazywał na przynależność do branży pozostała działalność usługowa (10,0%). Uczestnicy badania to przede wszystkim mali i średni przedsiębiorcy (odpowiednio: 45,4%; 30,7%), głównie pochodzący z subregionu centralnego województwa śląskiego (59,1%) w większości reprezentujący sektor prywatny (66,8%) (zob. tabela 3).

Tabela 3. Charakterystyka respondentów według zmiennych metryczkowych

Branże	Rolnictwo	4,7%
	Przetwórstwo przemysłowe	20,0%
	Budownictwo	8,4%
	Handel, naprawa pojazdów	7,7%
	Transport i gospodarka magazynowa	5,5%
	Zakwaterowanie i gastronomia	4,9%
	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	4,5%
	Edukacja	18,5%
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7,5%
	Pozostała działalność usługowa	10,0%
	Pozostałe branże*	8,3%
	Wielkość zatrudnienia	1 – 9 pracowników
10 – 49 pracowników		45,4%
50 – 249 pracowników		30,7%
250 i więcej pracowników		5,7%
Sektor własności	sektor publiczny	33,2%
	sektor prywatny	66,8%
Siedziba firmy/subregion	Subregion Centralny	59,1%
	Subregion Północny	13,6%
	Subregion Południowy	13,6%
	Subregion Zachodni	13,6%

*Informacja i komunikacja, Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, Obsługa rynku nieruchomości, Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, Administracja publiczna; Obowiązkowe zabezpieczenie społeczne, Działalność związana z kulturą i rozrywką, Inne (Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz Organizacje i zespoły eksterytorialne).

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

2.2. Sytuacja ekonomiczna podmiotów gospodarczych w województwie śląskim w perspektywie 3 miesięcy

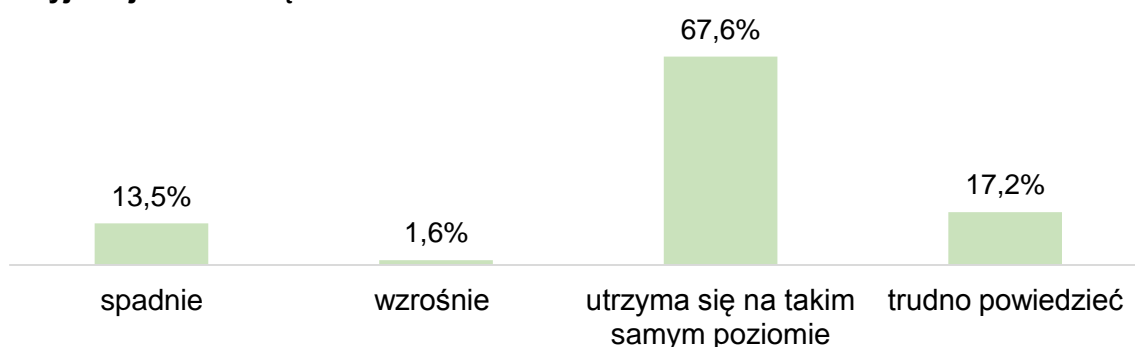
Agresja Federacji Rosyjskiej na Ukrainę przyczyniła się do wprowadzenia sankcji i obostrzeń, które z kolei mogły i mogą w dalszym ciągu wpływać na sytuację ekonomiczną polskich przedsiębiorstw. W związku z powyższym, istotne stało się ustalenie przewidywań pracodawców w zakresie ekonomicznych zmian, jakie zajdą

w ich przedsiębiorstwach pod względem: poziomu inwestycji, popytu na produkty/usługi i płynności finansowej w perspektywie najbliższych 3 miesięcy.

2.2.1. Poziom inwestycji

Większość respondentów przewiduje, że poziom inwestycji w ich firmach utrzyma się na obecnym poziomie (67,6%), co siódmy prognozuje spadek poziomu inwestycji (13,5%), a tylko 1,6% spodziewa się wzrostu w tym obszarze. Z kolei co szósty respondent (17,2%) nie potrafił jednoznacznie ocenić poziomu inwestycji w jego firmie (zob. wykres 1).

Wykres 1. Spadek/wzrost poziomu inwestycji w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę



Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Zdaniem większości respondentów, bez względu na branżę, poziom inwestycji utrzyma się na obecnym poziomie, na co wskazuje od 83,5% przedstawicieli w pozostałych branżach³ do 59,1% firm w branży pozostała działalność usługowa. Spadku inwestycji spodziewają się przede wszystkim przedsiębiorcy z branży rolniczej (25,0%), z branży pozostała działalność usługowa (20,9%) i branży budowlanej (19,6%). Trudności z przewidzeniem sytuacji inwestycyjnej w firmie miał przede wszystkim co czwarty respondent z branży administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (28,0%) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (22,9%), a także co piąty respondent działający w transporcie i gospodarce magazynowej (20,0%), przetwórstwie przemysłowym (19,5%) oraz zakwaterowaniu i gastronomii (18,5%). Niewielu respondentów zadeklarowało wzrost inwestycji, w tym najwięcej 3,9% w branży związanej z edukacją (zob. tabela 4).

³ Informacja i komunikacja, Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, Obsługa rynku nieruchomości, Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, Administracja publiczna; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne, Działalność związana z kulturą i rozrywką, Inne (Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz Organizacje i zespoły eksterytorialne).

Tabela 4. Spadek/wzrost poziomu inwestycji w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według branż

Poziom inwestycji w firmach	Branże										
	Rołnictwo	Przetwórstwo przemysłowe	Budownictwo	Handel, naprawa pojazdów	Transport i gospodarka magazynowa	Zakwaterowanie i gastronomia	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Pozostała działalność usługowa	Pozostałe branże
spadnie	25,0%	15,5%	19,6%	15,3%	10,0%	16,7%	10,0%	6,9%	8,4%	20,9%	7,7%
wzrosnie	0,0%	0,9%	0,0%	1,2%	0,0%	3,7%	0,0%	3,9%	2,4%	2,7%	0,0%
utrzyma się na tym samym poziomie	63,5%	64,1%	63,0%	70,6%	70,0%	61,1%	62,0%	73,9%	66,3%	59,1%	83,5%
trudno powiedzieć	11,5%	19,5%	17,4%	12,9%	20,0%	18,5%	28,0%	15,3%	22,9%	17,3%	8,8%
razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Niezależnie od wielkości zatrudnienia, zdaniem większości uczestników badania, poziom inwestycji w perspektywie najbliższych 3 miesięcy utrzyma się na takim samym poziomie jak obecnie – od 72,5% wskazań wśród małych przedsiębiorstw do 52,4% wśród dużych. Spadek poziomu inwestycji przewiduje przede wszystkim co piąty mikro (22,0%) i co siódmy duży przedsiębiorca (14,3%). Jednocześnie w co trzeciej dużej firmie (30,2%) i co piątej średniej (21,3%) respondenci nie potrafili przewidzieć sytuacji swojej firmy pod względem inwestycyjnym w nadchodzących miesiącach. Wzrostu inwestycji spodziewa się niewielu respondentów, w tym najwięcej, 3,2% z dużych firm (zob. tabela 5).

Tabela 5. Spadek/wzrost poziomu inwestycji w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie

Poziom inwestycji w firmach	Wielkość zatrudnienia			
	1 – 9 pracowników	10 – 49 pracowników	50 – 249 pracowników	250 i więcej pracowników
spadnie	22,0%	11,8%	10,9%	14,3%
wzrosnie	1,0%	1,6%	1,8%	3,2%
utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie	63,0%	72,5%	66,0%	52,4%
trudno powiedzieć	14,0%	14,0%	21,3%	30,2%
razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Bez względu na subregion województwa śląskiego, w którym firma posiada swoją siedzibę, większość badanych deklaruje, że inwestycje utrzymają się na dotychczasowym poziomie: od 75,3% w Subregionie Zachodnim do 65,8% w Subregionie Centralnym (zob. tabela 6).

Tabela 6. Spadek/wzrost poziomu inwestycji w przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według siedziby firmy/subregionów w województwie śląskim

Poziom inwestycji w firmach	Siedziba firmy/subregion			
	Centralny	Północny	Południowy	Zachodni
spadnie	14,3%	13,3%	13,3%	10,7%
wzrośnie	1,8%	2,7%	1,3%	0,0%
utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie	65,8%	68,0%	67,3%	75,3%
trudno powiedzieć	18,0%	16,0%	18,0%	14,0%
razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Większość respondentów zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego deklaruje utrzymanie wielkości inwestycji na poziomie podobnym do obecnego (odpowiednio: 72,6%; 65,2%). Natomiast na spadek inwestycji częściej wskazują respondenci z sektora prywatnego niż respondenci z sektora publicznego (odpowiednio: 16,9%; 6,8%) (zob. tabela 7).

Tabela 7. Spadek/wzrost poziomu inwestycji w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według sektora własności

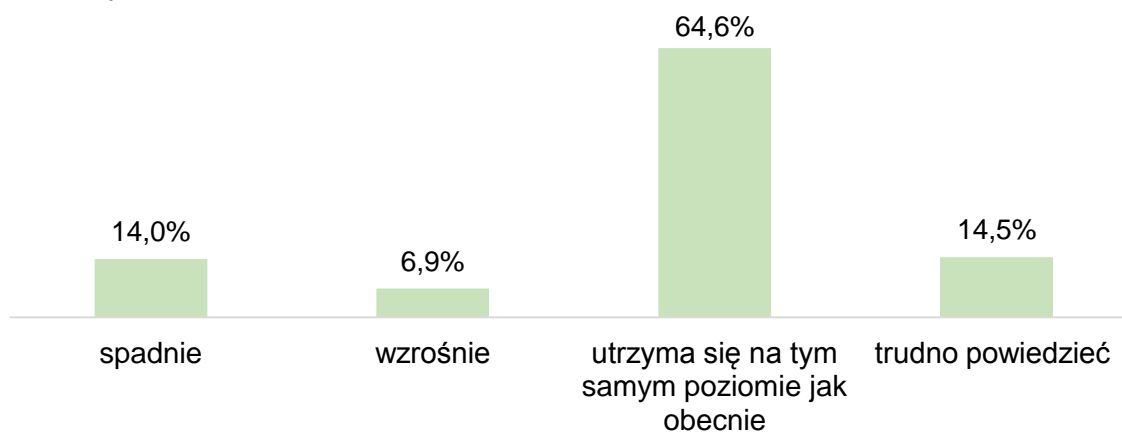
Poziom inwestycji w firmach	Sektor własności	
	publiczny	prywatny
spadnie	6,8%	16,9%
wzrośnie	2,7%	1,1%
utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie	72,6%	65,2%
trudno powiedzieć	17,8%	16,9%
razem	100,0%	100,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

2.2.2. Popyt na produkty/usługi

Zdaniem większości badanych, w perspektywie najbliższych trzech miesięcy, popyt na produkty i usługi utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie (64,6%). Co siódmy śląski przedsiębiorca uważa, że sankcje i obostrzenia wprowadzone wobec Federacji Rosyjskiej w związku z agresją na Ukrainę będą miały wpływ na spadek popytu na produkty i usługi w ich firmach (14,0%), a zaledwie 6,9% respondentów przewiduje wzrost popytu na swoje produkty i usługi (zob. wykres 2).

Wykres 2. Prognoza popytu na produkty/usługi śląskich przedsiębiorstw w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę



Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Niezależnie od branży, większość respondentów przewiduje utrzymanie się popytu na produkty i usługi na tym samym poziomie jak obecnie: od 74% w branży administracyjnej i działalności wspierającej i technicznej do 50% w branży zakwaterowanie i gastronomia.

Co czwarty uczestnik badania z branży zakwaterowanie i gastronomia (25,9%) oraz branży rolniczej (23,1%) spodziewa się spadku popytu na swoje usługi/produkty. Niewielu respondentów przewiduje wzrost zapotrzebowania na produkty/usługi w swoich firmach niezależnie od prowadzonego rodzaju działalności gospodarczej, z wyjątkiem respondentów z branży edukacyjnej, gdzie wzrostu tego zapotrzebowania spodziewa się co szósty ankietowany (16,7%). Prawdopodobnie może to być związane z napływem uchodźców, w tym dzieci i młodzieży, którzy podejmą naukę z początkiem września oraz ich potrzebami szkoleniowymi, w tym językowymi oraz związanymi z nabywaniem uprawnień zawodowych.

Tabela 8. Spadek/wzrost popytu na produkty/usługi w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według branży

Popyt na produkty/usługi	Branże										
	Rolnictwo	Przetwórstwo przemysłowe	Budownictwo	Handel, naprawa pojazdów	Transport i gospodarka magazynowa	Zakwaterowanie i gastronomia	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Pozostała działalność usługowa	Pozostałe branże
spadnie	23,1%	21,8%	15,2%	21,2%	13,3%	25,9%	6,0%	1,5%	2,4%	21,8%	8,8%
wzrośnie	3,8%	3,2%	4,3%	1,2%	6,7%	1,9%	2,0%	16,7%	13,3%	2,7%	8,8%
utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie	63,5%	61,8%	64,1%	64,7%	56,7%	50,0%	74,0%	70,0%	67,5%	60,0%	72,5%
trudno przewidzieć	9,6%	13,2%	16,3%	12,9%	23,3%	22,2%	18,0%	11,8%	16,9%	15,5%	9,9%
razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Większość pracodawców, bez względu na wielkość firmy, deklaruje utrzymanie popytu na swoje produkty/usługi na dotychczasowym poziomie (od 52,4% w dużych firmach do 68,0% w średnich).

Mikro przedsiębiorcy najczęściej przewidują, że w wyniku toczącej się wojny w Ukrainie popyt na ich produkty i usługi spadnie (22,5%) i jednocześnie najrzadziej, prognozują wzrost zapotrzebowania na swoje produkty i usługi (4,0%). Wzrostu popytu spodziewa się niewielu respondentów, w tym najwięcej z firm małych i dużych (odpowiednio: 8,2%; 7,9%). Co trzeci duży przedsiębiorca nie potrafił przewidzieć jakie będzie zapotrzebowanie na jego produkty/usługi w nadchodzących miesiącach (28,6%) (zob. tabela 9).

Tabela 9. Spadek/wzrost popytu na produkty/usługi w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według wielkości zatrudnienia

Popyt na produkty/usługi	Wielkość zatrudnienia			
	1 – 9 pracowników	10 – 49 pracowników	50 – 249 pracowników	250 i więcej pracowników
spadnie	22,5%	13,6%	10,1%	11,1%
wzrośnie	4,0%	8,2%	6,5%	7,9%
utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie	58,0%	66,5%	68,0%	52,4%
trudno powiedzieć	15,5%	11,6%	15,4%	28,6%
razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Bez względu na lokalizację siedziby firmy, większość respondentów przewiduje w okresie najbliższych 3 miesięcy utrzymanie popytu na produkty/usługi na dotychczasowym poziomie (od 62,7% w Subregionie Południowym do 69,3% w Subregionie Zachodnim).

Z kolei najczęściej spadek popytu na produkty/usługi przewidują pracodawcy, którzy mają siedzibę w Subregionie Południowym (19,3%), a najrzadziej w Subregionie Zachodnim (10,0%). Wzrost prognozuje niewielki odsetek uczestników badania: od 4,0% w Subregionie Południowym do 8,0% w Subregionie Północnym (zob. tabela 10).

Tabela 10. Spadek/wzrost popytu na produkty/usługi w przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według siedziby firmy/subregionów województwa śląskiego

Popyt na produkty/usługi	Siedziba firmy/subregion			
	Centralny	Północny	Południowy	Zachodni
spadnie	13,5%	14,7%	19,3%	10,0%
wzrośnie	7,5%	8,0%	4,0%	6,0%
utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie	63,8%	65,3%	62,7%	69,3%
trudno powiedzieć	15,1%	12,0%	14,0%	14,7%
razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Bez względu na sektor własności, większość badanych deklaruje utrzymanie się popytu na produkty/usługi na dotychczasowym poziomie (od 69,9% w sektorze publicznym do 62% w prywatnym). Respondenci z sektora prywatnego częściej niż respondenci z sektora publicznego wskazują na przewidywany spadek popytu na swoje produkty i usługi (odpowiednio: 19,3%; 3,3%). Natomiast w przypadku przewidywania jego wzrostu sytuacja jest odwrotna: częściej przewidują go

pracodawcy z sektora publicznego (14%) niż z sektora prywatnego (3,4%) (zob. tabela 11).

Tabela 11. Spadek/wzrost popytu na produkty/usługi w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według sektora własności

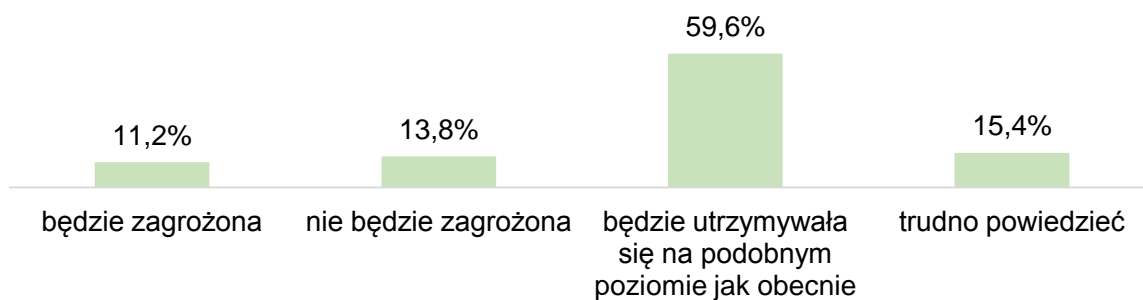
Popyt na produkty/usługi	Sektor własności	
	publiczny	prywatny
spadnie	3,3%	19,3%
wzrośnie	14,0%	3,4%
utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie	69,9%	62,0%
trudno powiedzieć	12,9%	15,2%
razem	100,0%	100,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

2.2.3. Płynność finansowa

Niemal 60% wszystkich respondentów przewiduje, że płynność finansowa w ich firmach utrzyma się w najbliższych 3 miesiącach na zbliżonym poziomie. Co dziewiąty uczestnik badania przewiduje zagrożenie stabilności finansowej swojej firmy (11,2%), a co siódmy uważa, że nie będzie ona zagrożona (13,8%). Również co siódmy ankietowany nie potrafi jednoznacznie przewidzieć sytuacji finansowej firmy w perspektywie najbliższych miesięcy (15,4%) (zob. wykres 3).

Wykres 3. Płynność finansowa w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę



Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Większość pracodawców jest zdania, że płynność finansowa ich firm utrzyma się na dotychczasowym poziomie (powyżej 51% w każdej branży), jedyny wyjątek stanowią przedstawiciele branży zakwaterowanie i gastronomia, wśród których przekonanych o tym jest 48,1%. Z kolei, co czwarty pracodawca z tej branży spodziewa się zagrożeń związanych z płynnością finansową (25,9%). Najmniejsze obawy, co do zagrożenia płynności finansowej mają przedstawiciele branż: edukacja (6,4%) oraz budownictwo (6,5%) (zob. tabela 12).

Tabela 12. Płynność finansowa w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według branży

Płynność finansowa	Branże										
	Rolnictwo	Przetwórstwo przemysłowe	Budownictwo	Handel, naprawa pojazdów	Transport i gospodarka magazynowa	Zakwaterowanie i gastronomia	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Pozostała działalność usługowa	Pozostałe branże
będzie zagrożona	11,5%	11,8%	6,5%	16,5%	10,0%	25,9%	10,0%	6,4%	7,2%	12,7%	14,3%
nie będzie zagrożona	11,5%	15,0%	8,7%	12,9%	16,7%	9,3%	12,0%	12,8%	18,1%	14,5%	17,6%
będzie utrzymywała się na podobnym poziomie jak obecnie	59,6%	55,9%	66,3%	63,5%	51,7%	48,1%	62,0%	68,0%	54,2%	58,2%	57,1%
trudno powiedzieć	17,3%	17,3%	18,5%	7,1%	21,7%	16,7%	16,0%	12,8%	20,5%	14,5%	11,0%
razem	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Bez względu na wielkość firmy, respondenci najczęściej deklarują utrzymanie płynności finansowej na dotychczasowym poziomie (od 62,7% w małych firmach do 42,9% w dużych). Zagrożenie płynności finansowej w perspektywie kolejnych 3 miesięcy przewidują głównie mikro firmy (18,5%). Z kolei im większa firma, tym częściej deklarowano, że płynność finansowa nie będzie zagrożona (zob. tabela 13).

Tabela 13. Zagrożenie płynności finansowej w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według wielkości zatrudnienia

Płynność finansowa	Wielkość zatrudnienia			
	1 – 9 pracowników	10 – 49 pracowników	50 – 249 pracowników	250 i więcej pracowników
będzie zagrożona	18,5%	10,8%	8,6%	4,8%
nie będzie zagrożona	11,0%	13,4%	15,4%	17,5%
będzie utrzymywała się na podobnym poziomie jak obecnie	58,5%	62,7%	58,9%	42,9%
trudno powiedzieć	12,0%	13,0%	17,2%	34,9%
razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Niezależnie od siedziby firmy, ponad połowa respondentów deklaruje utrzymanie się płynności finansowej ich przedsiębiorstw na dotychczasowym poziomie (od 67,3% w Subregionie Zachodnim do 58,0% w Subregionie Południowym). Największe obawy, co do zagrożenia płynności finansowej swoich firm, mają respondenci z Subregionu Północnego (15,3%), a najmniejsze z Subregionu Zachodniego (8,0%). Co siódmy pracodawca z subregionów: Północnego i Centralnego (odpowiednio: 14,7%; 14,5%) uważa, że płynność finansowa w jego firmie nie będzie zagrożona w przeciwieństwie do co dziewiątego z Subregionu Południowego (10,7%) (zob. tabela 14).

Tabela 14. Płynność finansowa w przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według siedziby firmy/subregionów województwa śląskiego

Płynność finansowa	Siedziba firmy/subregion			
	Centralny	Północny	Południowy	Zachodni
będzie zagrożona	10,3%	15,3%	14,0%	8,0%
nie będzie zagrożona	14,5%	14,7%	10,7%	13,3%
będzie utrzymywała się na podobnym poziomie jak obecnie	58,3%	59,3%	58,0%	67,3%
trudno powiedzieć	16,9%	10,7%	17,3%	11,3%
razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Ponad połowa badanych w każdym sektorze własności deklaruje utrzymanie się płynności finansowej w swoich firmach na poziomie podobnym do obecnego. Zaledwie 6,3% ankietowanych reprezentujących sektor publiczny wskazuje na zagrożenie płynności finansowej, jest to wynik niemalże dwa razy mniejszy od deklaracji respondentów z sektora prywatnego (13,6%). Sektor własności nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów przewidujących brak zagrożenia płynności finansowej (zob. tabela 15).

Tabela 15. Spadek/wzrost płynności finansowej w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według sektora własności

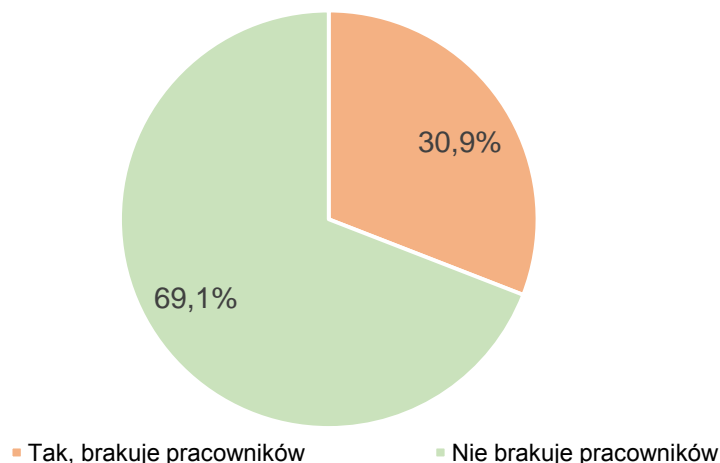
Płynność finansowa	Sektor własności	
	publiczny	prywatny
będzie zagrożona	6,3%	13,6%
nie będzie zagrożona	15,6%	12,9%
utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie	63,3%	57,8%
trudno powiedzieć	14,8%	15,6%
razem	100,0%	100,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

2.3. Sytuacja zatrudnieniowa w opiniach śląskich pracodawców

W czasie realizacji badania (czerwiec 2022 r.) na braki kadrowe w swoich firmach wskazało 30,9% badanych (zob. wykres 4).

Wykres 4. Obecne braki kadrowe w badanych firmach



Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Na braki kadrowe najczęściej wskazywali pracodawcy reprezentujący przetwórstwo przemysłowe – 24,7%, edukację – 10,9%, budownictwo – 10,6% oraz transport i gospodarkę magazynową – 10,3%. Z kolei najrzadziej wskazywali na nie przedstawiciele z branży rolnictwo – 4,4% oraz administrowanie i działalność wspierająca i techniczna – 4,7% (zob. tabela 16).

Tabela 16. Obecne braki w badanych firmach według branży

Wyszczególnienie	Branże										
	Rolnictwo	Przetwórstwo przemysłowe	Budownictwo	Handel, naprawa pojazdów	Transport i gospodarka magazynowa	Zakwaterowanie i gastronomia	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Pozostała działalność usługowa	Pozostałe branże
Respondenci, którym obecnie brakuje pracowników	4,4%	24,7%	10,6%	5,3%	10,3%	5,9%	4,7%	10,9%	6,8%	9,4%	7,1%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=340=100%

Braki kadrowe deklarował co trzeci respondent z małej i średniej firmy (odpowiednio: 39,4%; 37,9%). Najczęściej deklaracje takie składali przedsiębiorcy z dużych firm (10%) (zob. tabela 17).

Tabela 17. Obecne braki kadrowe w badanych firmach według wielkości zatrudnienia

Braki kadrowe	Wielkość zatrudnienia			
	1 – 9 pracowników	10 – 49 pracowników	50 – 249 pracowników	250 i więcej pracowników
Respondenci, którym brakuje pracowników	12,6%	39,4%	37,9%	10,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=340=100%

Braki kadrowe w największym stopniu zgłaszają pracodawcy z Subregionu Centralnego (65,0%), a w najmniejszym z Subregionu Zachodniego (11,2%) (zob. tabela 18).

Tabela 18. Obecne braki kadrowe w badanych firmach według siedziby firmy/ subregionów województwa śląskiego

Braki kadrowe	Siedziba firmy/subregion			
	Centralny	Północny	Południowy	Zachodni
Respondenci, którym brakuje pracowników	65,0%	11,5%	12,4%	11,2%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=340=100%

Braki kadrowe są w większym stopniu problemem przedsiębiorstw z sektora prywatnego (77,1%), niż publicznego (22,9%) (zob. tabela 19).

Tabela 19. Obecne braki kadrowe w badanych firmach według sektora własności

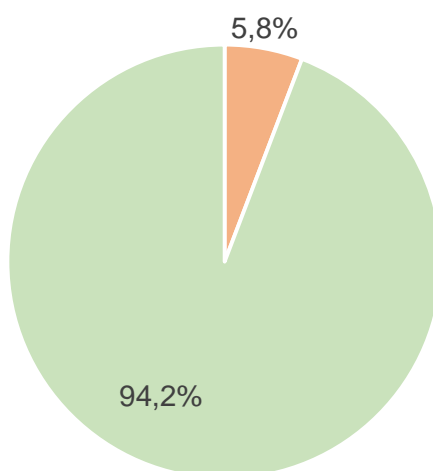
Braki kadrowe	Sektor własności	
	publiczny	prywatny
Respondenci, którym brakuje pracowników	22,9%	77,1%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=340=100%

2.3.1. Uchodźcy z Ukrainy zatrudnieni w podmiotach gospodarczych w województwie śląskim

W subpopulacji pracodawców deklarujących pełną obsadę kadrową w swoich firmach jedynie 5,8% zatrudniało w chwili badania (czerwiec 2022 r.) uchodźców z Ukrainy (zob. wykres 5).

Wykres 5. Obecne zatrudnienie uchodźców z Ukrainy wśród śląskich pracodawców deklaruujących pełną obsadę kadrową w swoich firmach



- tak, obecnie zatrudniam uchodźców z Ukrainy
- nie zatrudniam obecnie uchodźców z Ukrainy

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=760

Uchodźców zatrudniali respondenci przede wszystkim w branżach: przetwórstwo przemysłowe (22,7%), edukacja oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (po 15,9%), głównie z małych i średnich przedsiębiorstw (odpowiednio: 52,3%; 38,6%) działających w sektorze prywatnym (68,2%) oraz mających siedzibę w Subregionie Centralnym (45,5%) (zob. tabela 20).

Tabela 20. Obecne zatrudnienie uchodźców w śląskich przedsiębiorstwach według zmiennych metryczkowych

Branże wg GUS	Rolnictwo	0,0%
	Przetwórstwo przemysłowe	22,7%
	Budownictwo	11,4%
	Handel, naprawa pojazdów	6,8%
	Transport i gospodarka magazynowa	2,3%
	Zakwaterowanie i gastronomia	9,1%
	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	4,5%
	Edukacja	15,9%
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	15,9%
	Pozostała działalność usługowa	6,8%
	Pozostałe branże	4,5%
Wielkość zatrudnienia	1 – 9 pracowników	6,8%
	10 – 49 pracowników	52,3%
	50 – 249 pracowników	38,6%
	250 i więcej pracowników	2,3%
Siedziba firmy/subregion	Subregion Centralny	45,5%
	Subregion Północny	15,9%
	Subregion Południowy	27,3%
	Subregion Zachodni	11,4%
Sektor własności	Sektor publiczny	31,8%
	Sektor prywatny	68,2%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=44

Według deklaracji respondentów, uchodźcy z Ukrainy byli najczęściej zatrudniani w następujących wielkich grupach zawodów/stanowiskach pracy:

- pracownicy wykonujący prace proste – 29,5%,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 18,2%,
- specjaliści – 13,6%.

W chwili badania respondenci zatrudniali 201 uchodźców, najwięcej w trzech grupach: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy wykonujący prace proste – w tych trzech grupach zawodowych zatrudniono 153 osoby, co stanowi 76,2% wszystkich zatrudnionych uchodźców. Jediną grupą zawodów, gdzie nie zatrudniono ani jednego uchodźcy byli pracownicy biurowi (zob. tabela 21).

Tabela 21. Obecne zatrudnienie uchodźców w śląskich przedsiębiorstwach w poszczególnych wielkich grupach zawodów (KZiS/stanowiska pracy)

Grupy zawodowe	Fracja populacji %	Liczba zatrudnionych pracowników	% z ogółu	Przykładowe zawody
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	2,3%	1	0,5%	kierownik oddziału
Specjaliści	13,6%	19	9,5%	informatyk, lekarz, psycholog
Technicy i inny średni personel	9,1%	7	3,5%	handlowiec
Pracownicy usług i sprzedawcy	4,5%	4	2,0%	kucharz
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	2,3%	17	8,5%	ogrodnik
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	18,2%	57	28,4%	stolarz meblowy, introligator
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	9,1%	45	22,4%	operator maszyn do produkcji płyt i sklejek, monter stolarki budowlanej
Pracownicy wykonujący prace proste	29,5%	51	25,4%	pomoc kuchenna, pakowacz
razem	-	201	100%	

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=44

W większości pracodawcy zatrudniają uchodźców z Ukrainy w ramach umowy o pracę (56,8% wskazań), na okres powyżej 6 miesięcy (52,6%), w pełnym wymiarze czasu pracy (97,4%) płacąc im wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej (65,8%).

Uchodźcom zatrudnionym na stanowiskach specjalistów częściej oferowano wynagrodzenie powyżej minimalnego (66,7% wskazań) w porównaniu do pozostałych pracowników z innych grup zawodów. Uchodźcy zatrudnieni na stanowiskach: pracownicy usług i sprzedawcy (100% wskazań), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (62,5%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (100%) częściej pracowali w oparciu o umowy cywilnoprawne niż uchodźcy zatrudnieni w innych grupach zawodów.

Uchodźcy na stanowiskach: technicy i inny średni personel (66,7% wskazań), rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (100%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (75%) najczęściej są zatrudnieni na okres od 3 do 6 miesięcy, a specjaliści i pracownicy wykonujący prace proste na okres powyżej 6 miesięcy (odpowiednio: 83,3%; 61,5%). Niemal wszyscy zatrudnieni uchodźcy pracują w pełnym wymiarze czasu pracy (zob. tabela 22).

Tabela 22. Warunki zatrudnienia, jakie śląscy pracodawcy zaproponowali zatrudnionym uchodźcom z Ukrainy

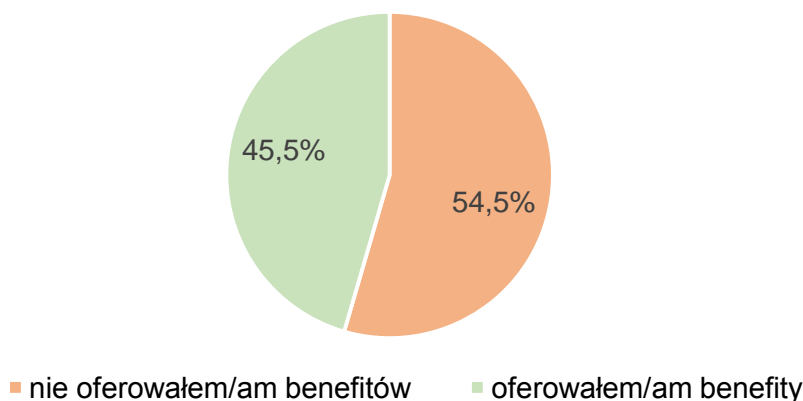
Grupy zawodowe	Wynagrodzenie		Czas pracy		Rodzaj umowy		Okres zatrudnienia			
	minimalne	powyżej minimalnego	pełny wymiar (etat – 40 godz.)	niepełny wymiar	umowa o pracę	umowa cywilnoprawna	do 3 m-cy	3 – 6 m-cy	pow. 6 m-cy	na czas nieokreślony
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Specjaliści	33,3%	66,7%	83,3%	16,7%	83,3%	16,7%	0,0%	16,7%	83,3%	0,0%
Technicy i inny średni personel	66,7%	33,3%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%
Pracownicy usług i sprzedawcy	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	75,0%	25,0%	100,0%	0,0%	37,5%	62,5%	25,0%	25,0%	50,0%	0,0%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%
Pracownicy wykonujący prace proste	76,9%	23,1%	100,0%	0,0%	61,5%	38,5%	7,7%	30,8%	61,5%	0,0%
Ogółem wskazania	65,8%	34,2%	97,4%	2,6%	56,8%	43,2%	13,2%	34,2%	52,6%	0,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=39 wskazań

(w tabeli nie uwzględniono braków odpowiedzi)

Ponad połowa respondentów nie zaoferowała zatrudnionym uchodźcom żadnych benefitów (54,5%) (zob. wykres 6).

Wykres 6. Oferowanie benefitów uchodźcom z Ukrainy przez śląskich pracodawców



Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=44

U co szóstego pracodawcy uchodźcy otrzymali pakiety socjalne, np. dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne/dofinansowanie dla dzieci (18,2%), a u co jedenastego premię uznaniową oraz zapewnienie mieszkania (po 9,1%) (zob. wykres 7).

Wykres 7. Benefity, jakie śląscy pracodawcy zaoferowali zatrudnionym obecnie uchodźcom

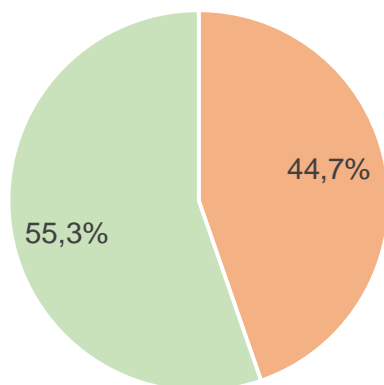


Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=44

2.3.2 Planowane zatrudnienie uchodźców z Ukrainy w perspektywie 3 miesięcy

W ciągu najbliższych trzech miesięcy niemal połowa respondentów biorących udział w badaniu planuje zatrudnić nowych pracowników (zob. wykres 8).

Wykres 8. Plany zatrudnieniowe śląskich pracodawców w ciągu najbliższych 3 miesięcy



■ tak, planuję zatrudnić pracowników ■ nie planuję zatrudnienia pracowników

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Pracodawcy, którzy w ciągu najbliższych 3 miesięcy planują zatrudnianie pracowników, reprezentują głównie branże: przetwórstwo przemysłowe (22,4%) oraz edukacja (19,7%). Plany zatrudnieniowe deklarują pracodawcy z co drugiej małej i co trzeciej średniej firmy (odpowiednio: 42,5%; 38,4%), głównie z sektora prywatnego (68,1%) i Subregionu Centralnego województwa śląskiego (65,9%) (zob. tabela 23).

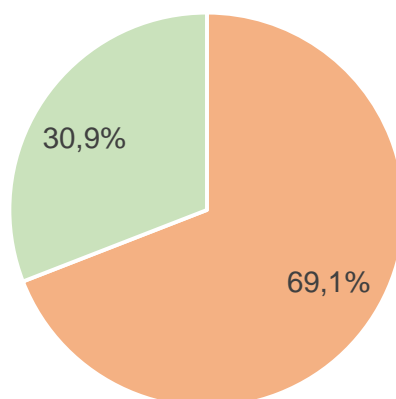
Tabela 23. Śląscy pracodawcy, którzy deklarują zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 3 miesięcy według zmiennych metryczkowych

Branże	Rolnictwo	3,5%	
	Przetwórstwo przemysłowe	22,4%	
	Budownictwo	9,1%	
	Handel, naprawa pojazdów	5,3%	
	Transport i gospodarka magazynowa	9,3%	
	Zakwaterowanie i gastronomia	4,9%	
	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	4,5%	
	Edukacja	19,7%	
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8,3%	
	Pozostała działalność usługowa	7,9%	
	Pozostałe branże	5,1%	
	Wielkość zatrudnienia	1 – 9 pracowników	10,0%
		10 – 49 pracowników	42,5%
50 – 249 pracowników		38,4%	
250 i więcej pracowników		9,1%	
Siedziba firmy/subregion	Subregion Centralny	65,9%	
	Subregion Północny	12,2%	
	Subregion Południowy	11,2%	
	Subregion Zachodni	10,8%	
Sektor własności	Sektor publiczny	31,9%	
	Sektor prywatny	68,1%	

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=492

Wśród tych pracodawców, którzy zadeklarowali, że w ciągu najbliższych 3 miesięcy planują przyjąć nowych pracowników, 69,1% zatrudniłoby uchodźców z Ukrainy w ramach uzupełnienia braków kadrowych (zob. wykres 9).

Wykres 9. Plany zatrudnieniowe wobec uchodźców w ramach uzupełnienia braków kadrowych w firmie w opiniach śląskich pracodawców



- Tak, zatrudniłbym/abym uchodźców
- Nie zatrudniłbym/abym uchodźców

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=492

Pracodawcy, którzy deklarowali chęć zatrudnienia uchodźców z Ukrainy w ramach uzupełnienia braków kadrowych w swoich firmach prowadzą działalność głównie w branży przetwórstwo przemysłowe – co piąty (22,4%) oraz edukacja – co szósty (16,8%). Zatrudnić uchodźców chcą przede wszystkim pracodawcy z małych (42,4%) oraz średnich (37,1%) firm, głównie z sektora prywatnego (74,1%) oraz Subregionu Centralnego (65,9%) (zob. tabela 24).

Tabela 24. Plany zatrudnieniowe wobec uchodźców w ramach uzupełnienia braków kadrowych w deklaracjach śląskich pracodawców według zmiennych metryczkowych

Branże	Rolnictwo	3,8%
	Przetwórstwo przemysłowe	22,4%
	Budownictwo	11,5%
	Handel, naprawa pojazdów	5,3%
	Transport i gospodarka magazynowa	11,5%
	Zakwaterowanie i gastronomia	5,3%
	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	3,8%
	Edukacja	16,8%
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7,6%
	Pozostała działalność usługowa	8,2%
	Pozostałe branże	3,8%
Wielkość zatrudnienia	1 – 9 pracowników	10,9%
	10 – 49 pracowników	42,4%
	50 – 249 pracowników	37,1%
	250 i więcej pracowników	9,7%
Sektor własności	Sektor publiczny	25,9%
	Sektor prywatny	74,1%

Siedziba firmy/subregion	Subregion Centralny	65,9%
	Subregion Północny	13,5%
	Subregion Południowy	11,5%
	Subregion Zachodni	9,1%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=340

Według deklaracji respondentów, uchodźcy z Ukrainy mogliby być zatrudnieni w ramach następujących wielkich grup zawodów, głównie jako:

- specjaliści – 37,4%
- pracownicy wykonujący prace proste – 28,5%,
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 23,5%.

W chwili badania respondenci planowali zatrudnienie 2 071 uchodźców, najwięcej w trzech grupach: pracownicy wykonujący prace proste (542), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (517) oraz specjaliści (438) (zob. tabela 25).

Tabela 25. Plany zatrudnieniowe w śląskich przedsiębiorstwach wobec uchodźców według wielkich grup zawodów (KZIS/ stanowisk pracy)

Wyszczególnienie	Fracja populacji %	Ilość brakujących pracowników	% z ilości brakujących pracowników	Przykładowe zawody
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	2,6%	12	0,6%	dyrektorzy generalni i zarządzający, kierownik robót budowlanych
Specjaliści	37,4%	438	21,1%	lekarze różnych specjalności, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, pielęgniarka/pielęgniarski, inżynierowie różnych specjalności (np. mechanik, elektryk, automatyk, budownictwa), informatycy różnych specjalności, psychologowie
Technicy i inny średni personel	13,2%	136	6,6%	opiekun osoby starszej i niepełnosprawnej, technik handlowiec/przedstawiciel handlowy, technik mechanik
Pracownicy biurowi	7,4%	49	2,4%	pracownik kadrowy, księgowy, pracownik biurowy
Pracownicy usług i sprzedawcy	9,7%	109	5,3%	kucharz, kelner, kasjer/sprzedawca
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1,5%	14	0,7%	drwal/pilarz, ogrodnik terenów zielonych, pracownik leśny
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	13,2%	254	12,3%	spawacz, ślusarz, tokarz/frezerski, pracownik ogólnobudowlany, elektryk
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	23,5%	517	25,0%	kierowca samochodu ciężarowego/ciągnika siodłowego, operator obrabiarki CNC, operator maszyn i urządzeń
Pracownicy wykonujący prace proste	28,5%	542	26,2%	sprzątaczką, pracownik produkcji, pomocnik budowlany, pomoc kuchenna
razem	-	2 071	100%	-

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=340

(pytanie wielokrotnego wyboru, w tym n=14 braki odpowiedzi)

Większość pracodawców planujących zatrudnienie uchodźców z Ukrainy może im zaproponować następujące warunki: głównie umowę o pracę (89,7%), przeważnie na okres do 3 miesięcy (47,4%) lub powyżej 6 miesięcy (45,6%), w pełnym wymiarze czasu pracy (88,6%) oraz wynagrodzenie powyżej płacy minimalnej (59,0%).

Niezależnie od grupy zawodów/stanowiska pracy na jakich pracodawcy chcą zatrudniać uchodźców, niemal wszyscy respondenci deklarują, że będą proponować pełny wymiar czasu pracy – od 100% w grupie zawodów przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy do 71,0% w grupie pracownicy usług i sprzedawcy. Śląscy pracodawcy chcą zatrudniać uchodźców głównie na umowy o pracę – od 100% w grupie przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy do 71,0% w grupie pracownicy usług i sprzedawcy. Zatrudnienie powyżej 6 miesięcy respondenci będą częściej proponować uchodźcom, których zamierzają zatrudnić w następujących grupach zawodów: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (62,5%), rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (60,0%), technicy i inny średni personel (50,0%) oraz pracownicy biurowi (48,0%). W grupie stanowisk specjalistycznych pracodawcy będą proponować zarówno zatrudnienie na okres do 3 miesięcy jak i na okres dłuższy niż 6 miesięcy (po 47,6%). W pozostałych czterech grupach zawodów respondenci będą proponować uchodźcom zatrudnienie na okres do 3 miesięcy: od 53,8% w grupie operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń do 47,9% w grupie pracownicy wykonujący prace proste. Śląscy pracodawcy chcący zatrudnić uchodźców, niezależnie od zawodu/stanowiska pracy, w większości będą proponować pensje powyżej płacy minimalnej, jedynie w grupie zawodów pracownicy wykonujący prace proste oraz pracownicy usług i sprzedawcy oferowane wynagrodzenie będzie częściej na poziomie płacy minimalnej (odpowiednio: 66,7%; 58,1%) (zob. tabela 26).

Tabela 26. Warunki zatrudnienia, jakie śląscy pracodawcy mogą zaproponować uchodźcom z Ukrainy

Stanowisko pracy według KZiS	Wynagrodzenie		Czas pracy		Rodzaj umowy		Czas zatrudnienia		
	minimalne	powyżej minimalnego	pełny wymiar	niepełny wymiar	umowa o pracę	umowa cywilnoprawna	do 3 m-cy	3 – 6 m-cy	powyżej 6 m-cy
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	12,5%	87,5%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	25,0%	12,5%	62,5%
Specjaliści	37,8%	62,2%	86,5%	13,5%	95,2%	4,8%	47,6%	4,8%	47,6%
Technicy i inny średni personel	40,9%	59,1%	95,5%	4,5%	95,5%	4,5%	38,6%	11,4%	50,0%
Pracownicy biurowi	28,0%	72,0%	95,8%	4,2%	95,8%	4,2%	44,0%	8,0%	48,0%
Pracownicy usług i sprzedawcy	58,1%	41,9%	71,0%	29,0%	71,0%	29,0%	48,4%	6,5%	45,2%

Stanowisko pracy według KZiS	Wynagrodzenie		Czas pracy		Rodzaj umowy		Czas zatrudnienia		
	minimalne	powyżej minimalnego	pełny wymiar	niepełny wymiar	umowa o pracę	umowa cywilnoprawna	do 3 m-cy	3 – 6 m-cy	powyżej 6 m-cy
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	20,0%	80,0%	100,0%	0,0%	80,0%	20,0%	40,0%	0,0%	60,0%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	24,4%	75,6%	91,1%	8,9%	91,1%	8,9%	48,9%	6,7%	44,4%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	25,6%	74,4%	94,8%	5,2%	93,6%	6,4%	53,8%	1,3%	44,9%
Pracownicy wykonujący prace proste	66,7%	33,3%	84,4%	15,6%	80,2%	19,8%	47,9%	12,5%	39,6%
Ogółem wskazania	41,0%	59,0%	88,6%	11,4%	89,7%	10,3%	47,4%	7,0%	45,6%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=466 wskazań
(w tabeli nie uwzględniono braków odpowiedzi)

Dla większości respondentów płeć potencjalnych pracowników (uchodźców z Ukrainy) nie ma znaczenia, przy czym w trzech grupach zawodów: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, pracodawcy deklarują, że będą zatrudniać głównie mężczyzn. W grupie zawodów pracownicy wykonujący prace proste niemal tyle samo respondentów deklaruje, że będzie zatrudniać głównie mężczyzn oraz że płeć potencjalnego pracownika na tych stanowiskach nie ma dla nich znaczenia (odpowiednio: 43,3%; 41,2%) (zob. tabela 27).

Tabela 27. Plany zatrudnieniowe śląskich pracodawców wobec uchodźców według grup zawodów (KZiS)/ stanowisk pracy i płci

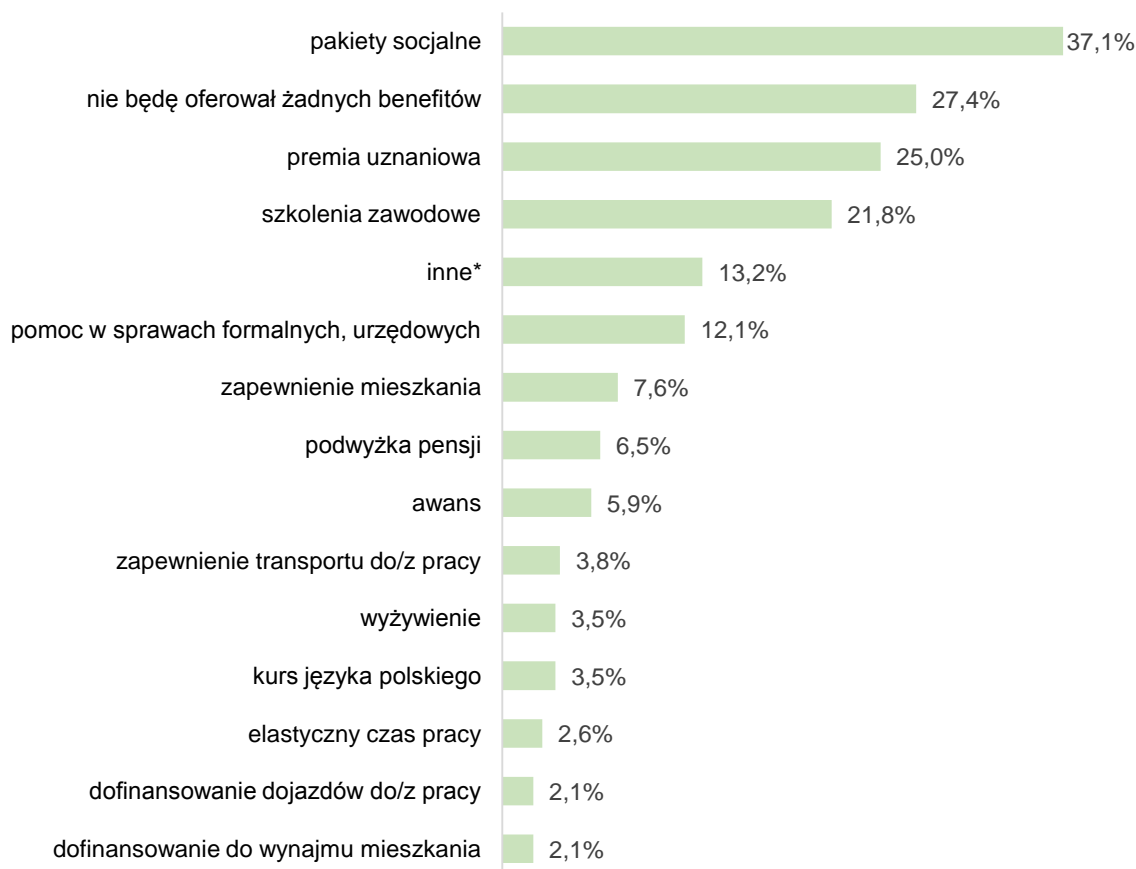
Grupy zawodów	Poszukiwani pracownicy a płeć	%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	głównie mężczyzn	11,1%
	płeć nie ma znaczenia	88,9%
	razem: N=9	100,0%
Specjaliści	głównie kobiety	7,9%
	głównie mężczyzn	27,6%
	płeć nie ma znaczenia	64,6%
	razem: N=127	100,0%
Technicy i inny średni personel	głównie kobiety	15,6%
	głównie mężczyzn	33,3%
	płeć nie ma znaczenia	51,1%
	razem: N=45	100,0%
Pracownicy biurowi	głównie kobiety	8,0%
	głównie mężczyzn	4,0%
	płeć nie ma znaczenia	88,0%
	razem: N=25	100,0%
Pracownicy usług i sprzedawcy	głównie kobiety	9,1%
	głównie mężczyzn	18,2%
	płeć nie ma znaczenia	72,7%
	razem: N=33	100,0%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	głównie mężczyzn	60,0%
	płeć nie ma znaczenia	40,0%
	razem: N=5	100,0%

Grupy zawodów	Poszukiwani pracownicy a płeć	%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	głównie kobiety	2,2%
	głównie mężczyzn	80,0%
	płeć nie ma znaczenia	17,8%
	razem: N=45	100,0%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	głównie mężczyzn	62,5%
	płeć nie ma znaczenia	37,5%
	razem: N=80	100,0%
Pracownicy wykonujący prace proste	głównie kobiety	15,5%
	głównie mężczyzn	43,3%
	płeć nie ma znaczenia	41,2%
	razem: N=97	100,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, pytanie wielokrotnego wyboru, N= 466 wskazań

Poza zadeklarowanymi warunkami pracy, jakie są w stanie zaproponować uchodźcom śląscy pracodawcy, co trzeci z nich może również zaoferować pakiety socjalne (37,1% wskazań), co czwarty premie uznaniowe (25,0%), co piąty szkolenia zawodowe (21,8%), a co ósmy benefity w postaci: dofinansowanie do pakietu medycznego/sportowego, dofinansowanie do wypoczynku, ubezpieczenie grupowe/na życie (13,2%) oraz pomoc w sprawach formalnych, urzędowych (12,1%). Jednocześnie co czwarty pracodawca nie będzie oferował potencjalnym pracownikom żadnych dodatkowych profitów (27,4%) (zob. wykres 10).

Wykres 10. Benefity, jakie mogą zaoferować uchodźcom śląscy pracodawcy



Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=340

*inne, jakie: dofinansowanie do pakietu medycznego/sportowego, dofinansowanie do wypoczynku, ubezpieczenie grupowe/na życie

2.4. Bariery utrudniające śląskim pracodawcom zatrudnianie uchodźców z Ukrainy

W opiniach śląskich pracodawców niezależnie od tego czy zatrudniają lub czy mają zamiar zatrudnić uchodźców, najczęściej wskazywaną barierą w przyjęciu do pracy jest brak znajomości języka polskiego – 55,2%. Dla co czwartego uczestnika badania jest nią brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia (24,2%), inne przyczyny to głównie: biurokracja (dużo formalności, trudności proceduralne, nieznaną prawo), brak chętnych do pracy, brak etatów, brak kwalifikacji w tym specjalistycznych, brak doświadczenia itd. (24,1%) oraz obawa, że uchodźcy szybko zrezygnują z pracy (np. wrócą do Ukrainy) (22,8%) (zob. wykres 11).

Wykres 11. Bariery, które utrudniają zatrudnianie uchodźców z Ukrainy w opiniach śląskich pracodawców



Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

*inne bariery: głównie: biurokracja (dużo formalności, trudności proceduralne, nieznaną prawo), brak chętnych do pracy, brak etatów, brak kwalifikacji w tym specjalistycznych, brak doświadczenia

Na brak znajomości języka polskiego będącego barierą przy zatrudnianiu uchodźców zwracają uwagę przede wszystkim pracodawcy z branży: edukacja (70,0%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (68,7%) oraz zakwaterowanie i gastronomia (68,5%).

Brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia jest przeszkodą w zatrudnianiu uchodźców głównie w branżach: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (47,0%) oraz edukacja (34,0%).

Na inne bariery, w tym na biurokrację (dużo formalności, trudności proceduralne, nieznanostwo prawa), brak chętnych do pracy, brak etatów, brak kwalifikacji, w tym specjalistycznych, brak doświadczenia wskazuje co trzeci respondent z branży: rolnictwo, przetwórstwo przemysłowe oraz budownictwo (odpowiednio: 32,7%; 31,8%; 29,3%).

Obawa, że uchodźcy szybko zrezygnują z pracy jest barierą najczęściej wymienianą przez co trzeciego przedstawiciela firm z branży zakwaterowanie i gastronomia (31,5%) oraz transport i gospodarka magazynowa (30,0%) (zob. tabela 28).

Tabela 28. Bariery utrudniające śląskim pracodawcom zatrudnianie uchodźców według branż

Bariery, które utrudniają zatrudnianie uchodźców z Ukrainy	Branże										
	Rolnictwo	Przetwórstwo przemysłowe	Budownictwo	Handel, naprawa pojazdów	Transport i gospodarka magazynowa	Zakwaterowanie i gastronomia	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Pozostała działalność usługowa	Pozostałe branże
brak znajomości języka polskiego	36,5%	46,4%	34,8%	55,3%	36,7%	68,5%	56,0%	70,0%	68,7%	55,5%	65,9%
różnice kulturowe	0,0%	2,7%	1,1%	2,4%	3,3%	1,9%	2,0%	1,0%	2,4%	2,7%	1,1%
brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia	26,9%	16,4%	20,7%	14,1%	26,7%	13,0%	20,0%	34,0%	47,0%	16,4%	28,6%
brak znajomości obsługi komputera, w tym programów specjalistycznych	3,8%	3,6%	5,4%	8,2%	3,3%	1,9%	4,0%	2,0%	4,8%	3,6%	11,0%
brak znajomości wykorzystywanych w firmie technologii	11,5%	8,2%	0,0%	5,9%	3,3%	0,0%	4,0%	2,0%	1,2%	4,5%	5,5%
brak dyspozycyjności	0,0%	2,3%	3,3%	0,0%	0,0%	7,4%	2,0%	0,5%	2,4%	2,7%	1,1%
brak doświadczenia zawodowego	9,6%	8,6%	6,5%	15,3%	10,0%	13,0%	14,0%	4,4%	7,2%	11,8%	15,4%
przepisy prawne utrudniające/wydłużające potwierdzenie kwalifikacji	13,5%	13,6%	18,5%	8,2%	25,0%	11,1%	20,0%	19,2%	19,3%	14,5%	17,6%

Bariery, które utrudniają zatrudnianie uchodźców z Ukrainy	Branże										
	Rolnictwo	Przetwórstwo przemysłowe	Budownictwo	Handel, naprawa pojazdów	Transport i gospodarka magazynowa	Zakwaterowanie i gastronomia	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Pozostała działalność usługowa	Pozostałe branże
niepewna sytuacja prawna uchodźców	3,8%	10,5%	9,8%	7,1%	5,0%	13,0%	10,0%	6,4%	12,0%	5,5%	6,6%
obawa, że osoby te szybko zrezygnują z pracy	21,2%	27,3%	28,3%	23,5%	30,0%	31,5%	24,0%	19,2%	14,5%	18,2%	17,6%
złe doświadczenia z zatrudniania Ukraińców z przeszłości	11,5%	2,7%	5,4%	4,7%	3,3%	9,3%	2,0%	1,0%	0,0%	1,8%	0,0%
inne	32,7%	31,8%	29,3%	23,5%	26,7%	18,5%	26,0%	19,7%	15,7%	20,9%	17,6%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Niezależnie od wielkości badanego przedsiębiorstwa, co drugi pracodawca wskazywał jako główną barierę brak znajomości języka polskiego. Im większa firma tym ta bariera była częściej wymieniana przez respondentów (od 53,0% w mikroprzedsiębiorstwach do 69,8% w dużych firmach).

Dla co czwartego małego, średniego i dużego pracodawcy oraz dla co szóstego mikroprzedsiębiorcy barierą w zatrudnieniu cudzoziemca jest brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia (odpowiednio: 24,2%; 28,1%; 27,0%; 16,5%).

Co czwarty respondent z mikroprzedsiębiorstwa i średniej firmy oraz co piąty mały pracodawca obawia się, że uchodźcy mogą szybko zrezygnować z pracy (odpowiednio: 25,5%; 23,1%; 22,2%). Wśród dużych przedsiębiorstw taką obawę deklaruje co szósty uczestnik badania (17,5%).

Co czwarty mikro, mały i średni oraz co piąty duży przedsiębiorca zwraca uwagę na inne bariery utrudniające zatrudnianie uchodźców, tj. na biurokrację (dużo formalności, trudności proceduralne, nieznaną prawo), brak chętnych do pracy, brak etatów, brak kwalifikacji, w tym specjalistycznych, brak doświadczenia (odpowiednio: 24,5%; 25,7%, 22,5%; 19,0%) (zob. tabela 29).

Tabela 29. Bariery utrudniające śląskim pracodawcom zatrudnianie uchodźców według wielkości zatrudnienia

Bariery, które utrudniają zatrudnianie uchodźców z Ukrainy	Wielkość firmy			
	1 – 9 pracowników	10 – 49 pracowników	50 – 249 pracowników	250 i więcej pracowników
brak znajomości języka polskiego	53,0%	54,5%	54,7%	69,8%
różnice kulturowe	3,0%	1,6%	0,6%	7,9%
brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia	16,5%	24,2%	28,1%	27,0%
brak znajomości obsługi komputera, w tym programów specjalistycznych	5,5%	3,6%	5,3%	3,2%
brak znajomości wykorzystywanych w firmie technologii	5,5%	3,2%	5,0%	6,3%
brak dyspozycyjności	2,5%	2,4%	0,9%	0,0%
brak doświadczenia zawodowego	11,5%	10,6%	6,8%	9,5%
przepisy prawne utrudniające/wydłużające potwierdzenie kwalifikacji	11,0%	14,4%	22,5%	14,3%
niepewna sytuacja prawna uchodźców	7,5%	6,8%	11,5%	3,2%
obawa, że osoby te szybko zrezygnują z pracy	25,5%	22,2%	23,1%	17,5%
złe doświadczenia z zatrudniania Ukraińców z przeszłości	5,5%	2,6%	2,1%	3,2%
inne	24,5%	25,7%	22,5%	19,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Niezależnie od siedziby firmy/subregionu respondenci najczęściej wskazują na bariery:

- brak znajomości języka polskiego (od 56,9% w Subregionie Centralnym do 51,3% w subregionach: Północnym i Zachodnim),
- brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia (od 28,0% w Subregionie Zachodnim do 21,3% w Subregionie Północnym),
- inne bariery tj. na biurokrację (dużo formalności, trudności proceduralne, nieznanostwo prawa), brak chętnych do pracy, brak etatów, brak kwalifikacji, w tym specjalistycznych, brak doświadczenia (od 26,7% w Subregionie Południowym do 23,1% w Subregionie Centralnym),
- obawę, że osoby/uchodźcy szybko zrezygnują z pracy (od 24,7% w Subregionie Północnym do 20,0% w Subregionie Zachodnim) (zob. tabela 30).

Tabela 30. Bariery utrudniające pracodawcom zatrudnianie uchodźców według siedziby firmy/subregionu województwa śląskiego

Bariery, które utrudniają zatrudnianie uchodźców z Ukrainy	Siedziba firmy/subregion			
	Centralny	Północny	Południowy	Zachodni
brak znajomości języka polskiego	56,9%	51,3%	55,3%	51,3%
różnice kulturowe	1,8%	1,3%	4,0%	0,7%
brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia	23,5%	21,3%	26,0%	28,0%
brak znajomości obsługi komputera, w tym programów specjalistycznych	4,3%	1,3%	8,0%	4,7%
brak znajomości wykorzystywanych w firmie technologii	4,0%	6,7%	5,3%	2,7%
brak dyspozycyjności	1,7%	2,0%	2,7%	1,3%
brak doświadczenia zawodowego	10,0%	6,7%	10,0%	10,0%
przepisy prawne utrudniające/wydłużające potwierdzenie kwalifikacji	15,2%	22,0%	18,0%	13,3%
niepewna sytuacja prawna uchodźców	7,4%	11,3%	6,7%	10,0%
obawa, że osoby te szybko zrezygnują z pracy	22,8%	24,7%	24,0%	20,0%
złe doświadczenia z zatrudniania Ukraińców z przeszłości	3,2%	4,0%	2,7%	1,3%
inne	23,1%	25,3%	26,7%	24,7%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Brak znajomości języka polskiego jest barierą częściej wskazywaną przez respondentów z sektora publicznego (66,8%) niż prywatnego (49,4%). Podobnie badani z sektora publicznego częściej niż z prywatnego wskazują na brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia (odpowiednio 33,7%; 19,5%). Oni także nieco częściej niż pracodawcy z sektora prywatnego zwracają uwagę na przepisy prawne utrudniające/wydłużające potwierdzenie kwalifikacji (odpowiednio: 19,5%, 14,7%).

Respondenci z sektora prywatnego częściej niż z sektora publicznego obawiają się, że osoby/uchodźcy mogą szybko zrezygnować z pracy (odpowiednio: 26,3%; 15,9%). Częściej także wskazują na inne bariery, tj. na biurokrację (dużo formalności, trudności proceduralne, nieznaną prawo), brak chętnych do pracy, brak etatów, brak kwalifikacji, w tym specjalistycznych, brak doświadczenia, niż pracodawcy z sektora publicznego (odpowiednio: 25,9%, 20,5%) (zob. tabela 31).

Tabela 31. Bariery utrudniające śląskim pracodawcom zatrudnianie uchodźców według sektora własności

Bariery, które utrudniają zatrudnianie uchodźców z Ukrainy	Sektor własności	
	publiczny	prywatny
brak znajomości języka polskiego	66,8%	49,4%
różnice kulturowe	1,1%	2,3%
brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia	33,7%	19,5%
brak znajomości obsługi komputera, w tym programów specjalistycznych	2,5%	5,4%
brak znajomości wykorzystywanych w firmie technologii	2,7%	5,2%
brak dyspozycyjności	0,8%	2,3%

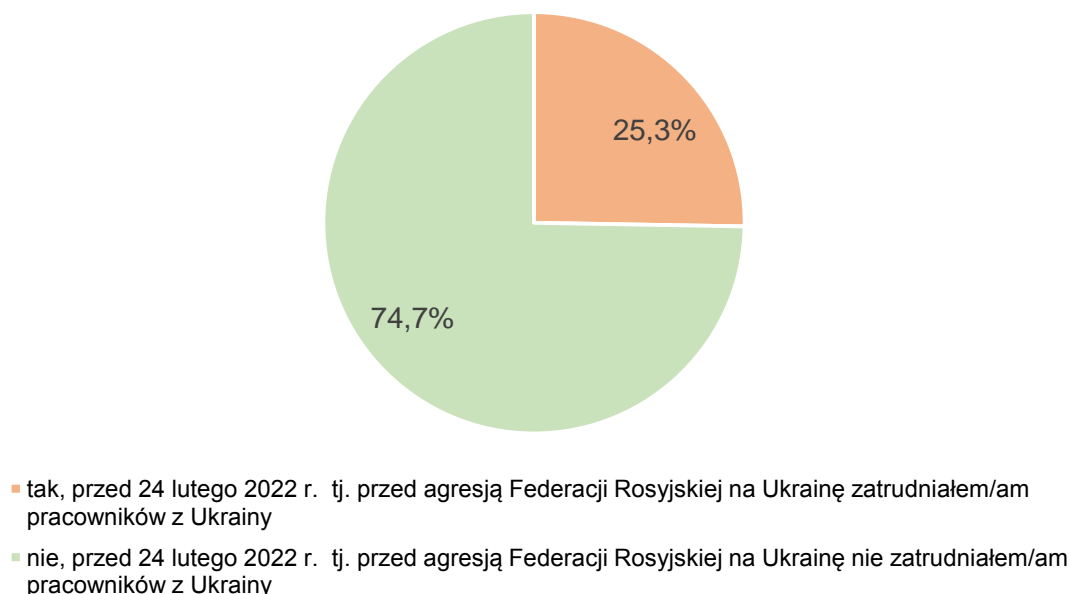
Bariery, które utrudniają zatrudnianie uchodźców z Ukrainy	Sektor własności	
	publiczny	prywatny
brak doświadczenia zawodowego	6,8%	10,9%
przepisy prawne utrudniające/wydłużające potwierdzenie kwalifikacji	19,5%	14,7%
niepewna sytuacja prawna uchodźców	7,4%	8,6%
obawa, że osoby te szybko zrezygnują z pracy	15,9%	26,3%
złe doświadczenia z zatrudniania Ukraińców z przeszłości	0,5%	4,2%
inne	20,5%	25,9%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

2.5. Zatrudnianie obywateli Ukrainy przed agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę 24.02.2022 r.

Śląscy pracodawcy biorący udział w badaniu w większości nie zatrudniali obywateli Ukrainy przed agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę (74,7%). Tylko co czwarta firma zatrudniała pracowników tej narodowości przed wybuchem wojny (zob. wykres 12).

Wykres 1. Zatrudnianie obywateli Ukrainy przed agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę przez śląskich pracodawców



Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Pracodawcy, którzy przed 24.02.2022 r. zatrudniali Ukraińców to głównie przedstawiciele małych (42,4%) i średnich firm (36,3%), prowadzących działalność gospodarczą przede wszystkim w branżach: przetwórstwo przemysłowe i budownictwo (odpowiednio: 31,7%; 14,7%) z sektora prywatnego (91,0%) oraz zlokalizowanych głównie w Subregionie Centralnym (58,3%) (zob. tabela 32).

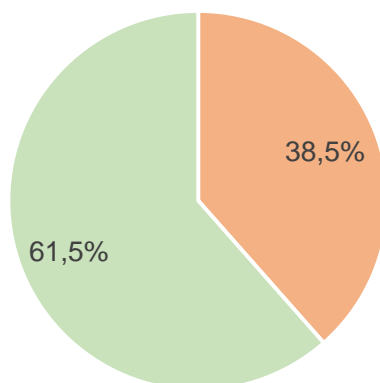
Tabela 32. Zatrudnianie obywateli Ukrainy przed agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę przez śląskich pracodawców według zmiennych metryczkowych

Branże	Rolnictwo	3,6%
	Przetwórstwo przemysłowe	31,7%
	Budownictwo	14,7%
	Handel, naprawa pojazdów	5,4%
	Transport i gospodarka magazynowa	10,1%
	Zakwaterowanie i gastronomia	10,8%
	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	3,2%
	Edukacja	3,2%
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4,7%
	Pozostała działalność usługowa	9,4%
	Pozostałe branże	3,2%
Wielkość zatrudnienia	1 – 9 pracowników	11,2%
	10 – 49 pracowników	42,4%
	50 – 249 pracowników	36,3%
	250 i więcej pracowników	10,1%
Siedziba firmy/subregion	Subregion Centralny	58,3%
	Subregion Północny	13,3%
	Subregion Południowy	18,7%
	Subregion Zachodni	9,7%
Sektor własności	Sektor publiczny	9,0%
	Sektor prywatny	91,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=278

Wśród tych pracodawców, którzy zatrudniali obywateli Ukrainy przed 24.02.2022 r., tj. przed agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę w ponad połowie przedsiębiorstw (61,5%) nie odnotowano ich odpływu, w przeciwieństwie do co trzeciej firmy, która utraciła pracowników narodowości ukraińskiej (38,5%) (zob. wykres 13).

Wykres 13. Odpływ pracowników narodowości ukraińskiej po 24.02.2022 r. z firm w województwie śląskim



- tak, miał miejsce odpływ z firmy/institucji pracowników narodowości ukraińskiej po 24 lutego 2022 r., tj. po agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę
- nie było odpływu z firmy/institucji pracowników narodowości ukraińskiej po 24 lutego 2022 r., tj. po agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=278

Największy odpływ pracowników narodowości ukraińskiej miał miejsce z firm: małych (37,4%) i średnich (43,9%), prowadzących działalność gospodarczą głównie w branżach: przetwórstwo przemysłowe (32,7%), budownictwo (21,5%) oraz transport i gospodarka magazynowa (16,8%), przede wszystkim z sektora prywatnego (96,3%) oraz mających swoje siedziby w Subregionie Centralnym (64,5%) (zob. tabela 33).

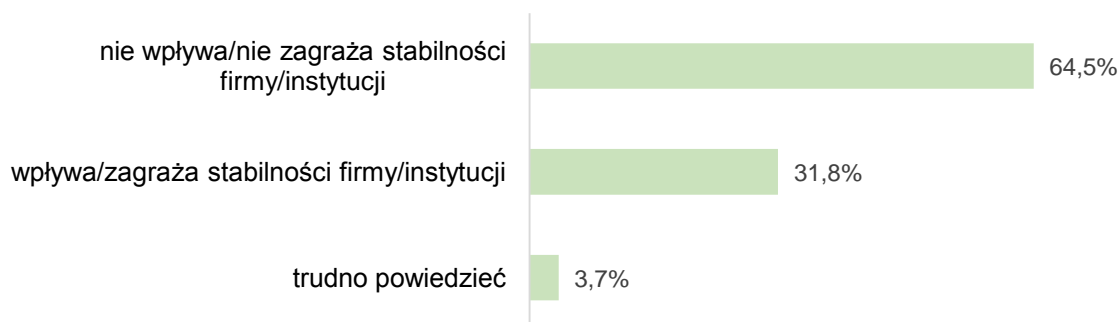
Tabela 33. Odpływ pracowników narodowości Ukraińskiej po 24.02.2022 r. z firm w województwie śląskim według zmiennych metryczkowych

Branże	Rolnictwo	4,7%
	Przetwórstwo przemysłowe	32,7%
	Budownictwo	21,5%
	Handel, naprawa pojazdów	2,8%
	Transport i gospodarka magazynowa	16,8%
	Zakwaterowanie i gastronomia	7,5%
	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	1,9%
	Edukacja	0,0%
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1,9%
	Pozostała działalność usługowa	10,3%
	Pozostałe branże	0,0%
Wielkość zatrudnienia	1 – 9 pracowników	7,5%
	10 – 49 pracowników	37,4%
	50 – 249 pracowników	43,9%
	250 i więcej pracowników	11,2%
Siedziba firmy/subregion	Subregion Centralny	64,5%
	Subregion Północny	14,0%
	Subregion Południowy	16,8%
	Subregion Zachodni	4,7%
Sektor własności	Sektor publiczny	3,7%
	Sektor prywatny	96,3%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=107

Zdaniem tych pracodawców, u których nastąpił odpływ pracowników narodowości ukraińskiej, w większości nie zagrażał on stabilności firmy (64,5%). Zagrożenie stabilności funkcjonowania swojej firmy w związku z utratą pracowników z Ukrainy deklarował co trzeci przedsiębiorca (31,8%) (zob. wykres 14).

Wykres 14. Oddziaływanie odpływu obywateli Ukrainy na funkcjonowanie śląskich przedsiębiorstw



Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=107

Pracodawcy, u których nastąpił odpływ pracowników narodowości ukraińskiej zagrażający stabilności firmy to przede wszystkim małe przedsiębiorstwa (44,1%) prowadzące działalność gospodarczą w branżach: przetwórstwo przemysłowe (23,5%) oraz budownictwo (23,5%), z sektora prywatnego (97,1%) mający siedziby w Subregionie Centralnym (76,5%) (zob. tabela 34).

Tabela 34. Oddziaływanie odejść z pracy obywateli Ukrainy zagrażające funkcjonowaniu śląskich przedsiębiorstw według zmiennych metryczkowych

Branże	Rolnictwo	8,8%	
	Przetwórstwo przemysłowe	23,5%	
	Budownictwo	23,5%	
	Handel, naprawa pojazdów	2,9%	
	Transport i gospodarka magazynowa	17,6%	
	Zakwaterowanie i gastronomia	8,8%	
	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	2,9%	
	Edukacja	0,0%	
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	
	Pozostała działalność usługowa	11,8%	
	Pozostałe branże	0,0%	
	Wielkość zatrudnienia	1 – 9 pracowników	17,6%
		10 – 49 pracowników	44,1%
50 – 249 pracowników		26,5%	
250 i więcej pracowników		11,8%	
Siedziba firmy/subregion	Subregion Centralny	76,5%	
	Subregion Północny	2,9%	
	Subregion Południowy	17,6%	
	Subregion Zachodni	2,9%	
Sektor własności	Sektor publiczny	2,9%	
	Sektor prywatny	97,1%	

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=-34

3. Podsumowanie

Celem badania była diagnoza sytuacji zatrudnieniowej uchodźców z Ukrainy w województwie śląskim w 2022 r. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że Agresja Federacji Rosyjskiej na Ukrainę wpłynęła na funkcjonowanie przedsiębiorstw oraz sytuację społeczną w kraju i na Śląsku (I cykl badania realizowanego w czerwcu 2022 r.).

Mimo sankcji i obostrzeń będącymi konsekwencją wybuchu wojny w Ukrainie sytuacja śląskich firm pod względem poziomu inwestycji, popytu na produkty/usługi oraz płynności finansowej utrzyma się w perspektywie najbliższych 3 miesięcy na poziomie podobnym do obecnego (odpowiednio: 67,6%; 64,6%, 59,6%).

Co siódmy przedsiębiorca spodziewa się, że wprowadzone sankcje w perspektywie najbliższych miesięcy wpłyną na spadek inwestycji (13,5%) oraz popytu na produkty/usług jego firmy (14,0%), a co dziewiąty uważa, że płynność finansowa przedsiębiorstwa będzie zagrożona (11,2%).

W obecnej sytuacji geopolitycznej niewielu respondentów przewiduje wzrost nakładów inwestycyjnych w swojej firmie (1,6%) podobnie jak niewielu spodziewa się większego zapotrzebowania na usługi/produkty (6,9%). Jedynie, co ósmy respondent przewiduje, że płynność finansowa jego firmy nie będzie zagrożona (13,8%).

Agresja Federacji Rosyjskiej na Ukrainę miała również wpływ na mobilność pracowników z Ukrainy. Przed wybuchem konfliktu, co czwarty badany przedsiębiorca zatrudniał Ukraińców (25,3%) i co trzeci z nich doświadczył ich odpływu w związku z wybuchem wojny (38,5%), który dla większości nie zagrażał stabilności przedsiębiorstwa (64,5%).

Wśród respondentów, co trzeci deklarował, iż obecnie w jego firmie brakuje pracowników (30,9%). Byli to przede wszystkim mali i średni przedsiębiorcy z sektora prywatnego, głównie z branży przetwórstwo przemysłowe, mający siedziby firm w Subregionie Centralnym.

Plany zatrudnieniowe w perspektywie najbliższych 3 miesięcy ma natomiast prawie połowa respondentów (44,7%). Są to głównie średnie i duże podmioty, z sektora prywatnego, przede wszystkim z branży przetwórstwo przemysłowe i z Subregionu Centralnego.

Wśród tych pracodawców, którzy zadeklarowali chęć zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższych 3 miesięcy 61,9% respondentów w ramach uzupełniania kadr zatrudniłoby uchodźców z Ukrainy, głównie na następujących stanowiskach pracy:

- specjaliści – 37,4%,
- pracownicy wykonujący prace proste – 28,5%,
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 23,5%.

W chwili badania respondenci planowali zatrudnienie 2 071 uchodźców, najwięcej w trzech grupach: pracownicy wykonujący prace proste (542 osoby w zawodach: sprzątaczką, pomocnik budowlany, pracownik produkcji, pomoc kuchenna), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (517 osób w zawodach: kierowca ciągnika siodłowego/samochodu ciężarowego, operator obrabiarki CNC, operatorzy maszyn i urządzeń m.in. obróbki plastycznej, tworzyw sztucznych, przemysłu spożywczego, budowlanych) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (254 osoby w zawodach: ślusarz, spawacz, tokarz/frezer, elektryk, pracownik ogólnobudowlany).

Większość pracodawców planujących zatrudnienie uchodźców z Ukrainy może im zaproponować następujące warunki: głównie umowy o pracę (89,7%), przeważnie na okres powyżej 3 miesięcy (47,4%) lub powyżej 6 miesięcy (45,6%), w pełnym wymiarze czasu pracy (88,6%) oraz wynagrodzenie powyżej płacy minimalnej (59,0%).

Dla większości respondentów płeć potencjalnych pracowników - uchodźców z Ukrainy nie ma znaczenia, przy czym w trzech grupach zawodów: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, pracodawcy deklarują, że będą zatrudniać głównie mężczyzn. W grupie zawodów pracownicy wykonujący prace proste niemal tyle samo respondentów deklaruje, że będzie zatrudniać głównie mężczyzn oraz że płeć potencjalnego pracownika na tych stanowiskach nie ma dla nich znaczenia (odpowiednio: 43,3%; 41,2%).

W chwili badania, wśród pracodawców, którzy deklarowali pełną obsadę kadrową w swoich firmach, zaledwie 5,8% zatrudniało uchodźców, głównie na tych samych stanowiskach pracy i na takich samych warunkach, na których respondenci planują zatrudnianie nowych pracowników z Ukrainy.

Poza zadeklarowanymi warunkami pracy, jakie są w stanie zaproponować uchodźcom, śląscy pracodawcy oferują im również dodatkowe benefity:

- pakiety socjalne (37,1% wskazań),
- premie uznaniowe (25,0%),
- szkolenia zawodowe (21,8%),
- inne np.: dofinansowanie do pakietu medycznego/sportowego, dofinansowanie do wypoczynku, ubezpieczenie grupowe/na życie (13,2%),
- pomoc w sprawach formalnych, urzędowych (12,1%).

Jednocześnie co czwarty pracodawca nie planuje oferować potencjalnym pracownikom żadnych dodatkowych profitów (27,4%).

W opiniach śląskich pracodawców, niezależnie od tego czy zatrudniają lub czy mają zamiar zatrudnić uchodźców, najczęściej wskazywaną barierą jest brak znajomości języka polskiego – 55,2%, brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia (24,2%) oraz obawa, że uchodźcy szybko zrezygnują z pracy (np. wrócą do Ukrainy) (22,8%). Wśród innych przyczyn znalazły się z kolei: biurokracja (dużo formalności, trudności proceduralne, nieznajomość prawa), brak chętnych do pracy, brak etatów, brak kwalifikacji w tym specjalistycznych, brak doświadczenia (24,1%).

4. Aneks

4.1. Spis tabel

Tabela 1. Rozkład próby badawczej według branż GUS w województwie śląskim	4
Tabela 2. Rozkład próby badawczej według wielkości zatrudnienia i subregionów województwa śląskiego	5
Tabela 3. Charakterystyka respondentów według zmiennych metryczkowych	6
Tabela 4. Spadek/wzrost poziomu inwestycji w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według branż	8
Tabela 5. Spadek/wzrost poziomu inwestycji w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie	8
Tabela 6. Spadek/wzrost poziomu inwestycji w przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według siedziby firmy/subregionów w województwie śląskim	9
Tabela 7. Spadek/wzrost poziomu inwestycji w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według sektora własności	9
Tabela 8. Spadek/wzrost popytu na produkty/usługi w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według branży	11
Tabela 9. Spadek/wzrost popytu na produkty/usługi w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według wielkości zatrudnienia	12
Tabela 10. Spadek/wzrost popytu na produkty/usługi w przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według siedziby firmy/subregionów województwa śląskiego	12
Tabela 11. Spadek/wzrost popytu na produkty/usługi w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według sektora własności	13
Tabela 12. Płynność finansowa w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według branży	14
Tabela 13. Zagrożenie płynności finansowej w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według wielkości zatrudnienia	14
Tabela 14. Płynność finansowa w przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według siedziby firmy/subregionów województwa śląskiego	15
Tabela 15. Spadek/wzrost płynności finansowej w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę według sektora własności	15
Tabela 16. Obecne braki w badanych firmach według branży	16

Tabela 17. Obecne braki kadrowe w badanych firmach według wielkości zatrudnienia	17
Tabela 18. Obecne braki kadrowe w badanych firmach według siedziby firmy/ subregionów województwa śląskiego.....	17
Tabela 19. Obecne braki kadrowe w badanych firmach według sektora własności	17
Tabela 20. Obecne zatrudnienie uchodźców w śląskich przedsiębiorstwach według zmiennych metryczkowych	19
Tabela 21. Obecne zatrudnienie uchodźców w śląskich przedsiębiorstwach w poszczególnych wielkich grupach zawodów (KZiS/ stanowiska pracy)	20
Tabela 22. Warunki zatrudnienia, jakie śląscy pracodawcy zaproponowali zatrudnionym uchodźcom z Ukrainy	21
Tabela 23. Śląscy pracodawcy, którzy deklarują zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 3 miesięcy według zmiennych metryczkowych.....	23
Tabela 24. Plany zatrudnieniowe wobec uchodźców w ramach uzupełnienia braków kadrowych w deklaracjach śląskich pracodawców według zmiennych metryczkowych.....	24
Tabela 25. Plany zatrudnieniowe w śląskich przedsiębiorstwach wobec uchodźców według wielkich grup zawodów (KZiS/ stanowisk pracy).....	25
Tabela 26. Warunki zatrudnienia, jakie śląscy pracodawcy mogą zaproponować uchodźcom z Ukrainy	26
Tabela 27. Plany zatrudnieniowe śląskich pracodawców wobec uchodźców według grup zawodów (KZiS)/ stanowisk pracy i płci.....	27
Tabela 28. Bariery utrudniające śląskim pracodawcom zatrudnianie uchodźców według branż	30
Tabela 29. Bariery utrudniające śląskim pracodawcom zatrudnianie uchodźców według wielkości zatrudnienia	32
Tabela 30. Bariery utrudniające pracodawcom zatrudnianie uchodźców według siedziby firmy/subregionu województwa śląskiego.....	33
Tabela 31. Bariery utrudniające śląskim pracodawcom zatrudnianie uchodźców według sektora własności	33
Tabela 32. Zatrudnianie obywateli Ukrainy przed agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę przez śląskich pracodawców według zmiennych metryczkowych	35
Tabela 33. Odptyw pracowników narodowości Ukraińskiej po 24.02.2022 r. z firm w województwie śląskim według zmiennych metryczkowych	36
Tabela 34. Oddziaływanie odejść z pracy obywateli Ukrainy na funkcjonowanie śląskich przedsiębiorstw według zmiennych metryczkowych.....	37

4.2. Spis wykresów

Wykres 1. Spadek/wzrost poziomu inwestycji w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę	7
Wykres 2. Prognoza popytu na produkty/usługi śląskich przedsiębiorstw w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę	10
Wykres 3. Zagrożenie płynności finansowej w śląskich przedsiębiorstwach w związku z sankcjami i obostrzeniami będącymi konsekwencją agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę	13
Wykres 4. Obecne braki kadrowe w badanych firmach	16
Wykres 5. Obecne zatrudnienie uchodźców z Ukrainy wśród śląskich pracodawców deklarujących pełną obsadę kadrową w swoich firmach	18
Wykres 6. Oferowanie benefitów uchodźcom z Ukrainy przez śląskich pracodawców	22
Wykres 7. Benefity, jakie śląscy pracodawcy zaoferowali zatrudnionym obecnie uchodźcom	22
Wykres 8. Plany zatrudnieniowe śląskich pracodawców w ciągu najbliższych 3 miesięcy	23
Wykres 9. Plany zatrudnieniowe wobec uchodźców w ramach uzupełnienia braków kadrowych w firmie w opiniach śląskich pracodawców	24
Wykres 10. Benefity, jakie mogą zaoferować uchodźcom śląscy pracodawcy	28
Wykres 11. Bariery, które utrudniają zatrudnianie uchodźców z Ukrainy w opiniach śląskich pracodawców	29
Wykres 12. Zatrudnianie obywateli Ukrainy przed agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę przez śląskich pracodawców	34
Wykres 13. Odpływ pracowników narodowości ukraińskiej po 24.02.2022 r. z firm w województwie śląskim	35
Wykres 14. Oddziaływanie odpływu obywateli Ukrainy na funkcjonowanie śląskich przedsiębiorstw	36