



Województwo
Śląskie



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach



Województwo Śląskie
Europejski Region Przedsiębiorczości 2021-2022

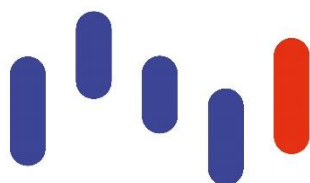


research
solutions
strategy

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

CYKLICZNE BADANIE SONDAŻOWE:
II cykl badawczy – listopad 2022 r.

Od 25 lat
wskazujemy
drogę!



ASMRESEARCH.PL

RAPORT
KOŃCOWY
Listopad 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	7
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	38
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 drugi (i zarazem ostatni) z cykli badawczych, w których łącznie objętych badaniem zostało 2 200 śląskich pracodawców.

Drugi cykl badania sondażowego został zrealizowany w dniach 30.09.2022-30.10.2022 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. Przedsiębiorstwa biorące udział w drugim cyklu badawczym nie brały udziału w pierwszym cyklu badania, tj. badanie zrealizowano na próbie unikalnych przedsiębiorstw, nieobjętych jeszcze przedmiotowym badaniem.

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	

Branże według GUS	Sekcje PKD	Liczba respondentów ogółem według branż GUS
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	M Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	O Administracja publiczna i obrona narodowa; 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.

W drugim cyklu badawczym co szósty respondent prowadził działalność gospodarczą w pozostałych branżach, tj.: 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). Nieznacznie mniej badanych wskazywało na przynależność do branży pozostała działalność usługowa (14,3%). Przedsiębiorcy, biorący udział w drugiej fali badania, prowadzili przede wszystkim średnie firmy (59,8%) w sektorze prywatnym (77,5%) i pochodzili głównie z Subregionu Centralnego (49,2%) (zob. tabela 3).

Tabela 3. Charakterystyka respondentów według zmiennych metryczkowych

Branże	Rolnictwo	4,5%
	Przetwórstwo przemysłowe	9,3%
	Budownictwo	10,8%
	Handel, naprawa pojazdów	11,5%
	Transport i gospodarka magazynowa	5,4%
	Zakwaterowanie i gastronomia	4,6%
	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	4,8%
	Edukacja	9,1%
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7,5%
	Pozostała działalność usługowa	14,3%
	Pozostałe branże* ³	18,1%
	Wielkość zatrudnienia	1 – 9 pracowników (mikroprzedsiębiorstwo)
10 – 49 pracowników (mała firma)		59,8%
50 – 249 pracowników (średnia firma)		17,2%
250 i więcej pracowników (duża firma)		4,8%
Sektor własności	sektor publiczny	22,5%
	sektor prywatny	77,5%
Siedziba firmy/subregion	Subregion Centralny	49,2%
	Subregion Północny	17,1%
	Subregion Południowy	16,9%
	Subregion Zachodni	16,8%

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

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)

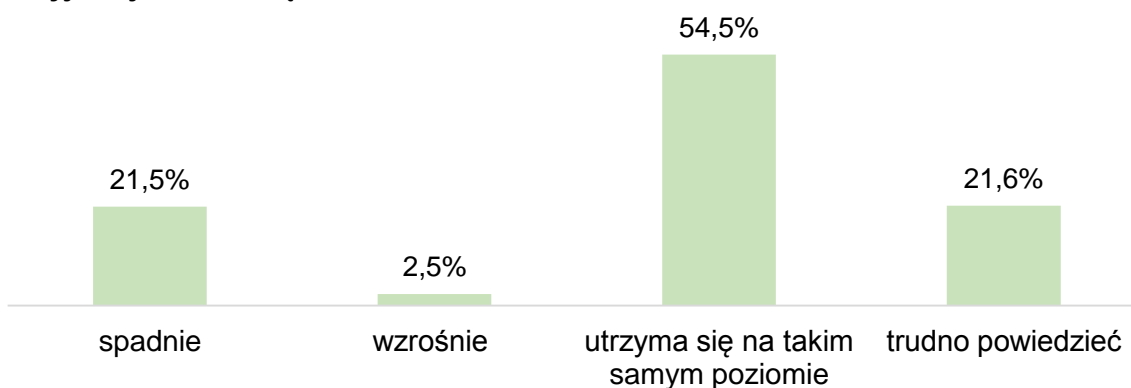
2.2. Sytuacja ekonomiczna podmiotów gospodarczych w województwie śląskim w perspektywie 3 miesięcy

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

Ponad połowa badanych przewidywała, że poziom inwestycji w ich przedsiębiorstwie utrzyma się na takim samym poziomie jak obecnie (54,5%). Co piąty przedsiębiorca prognozował spadek inwestycji (21,5%). Podobny odsetek badanych miał trudność z udzieleniem jednoznacznej odpowiedzi (21,6%), a wzrostu spodziewało się jedynie 2,5% respondentów (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 przeważającego odsetka badanych, poziom inwestycji w przedsiębiorstwach utrzyma się na takim samym poziomie, na co wskazuje od 70% badanych z branży edukacja i 39,2% z branży zakwaterowanie i gastronomia. Spadek inwestycji prognozowany był najczęściej przez przedsiębiorców z branży transport i gospodarka magazynowa (35,6%). Trudności w ocenie poziomu inwestycji najczęściej dotyczyły badanych, których firmy działały w branży opieka zdrowotna i pomoc społeczna (32,5%). Bardzo niewielu respondentów przewidywało wzrost poziomu inwestycji, przy czym najczęściej ją deklarowali przedsiębiorcy z branży rolnictwo (6%), a respondenci z branży przetwórstwo przemysłowe oraz transport i gospodarka magazynowa w ogóle go nie prognozowali (zob. tabela 4).

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										
	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 ⁴
spadnie	34,0%	21,6%	25,2%	22,0%	35,6%	33,3%	24,5%	11,0%	8,4%	21,0%	18,6%
wzrośnie	6,0%	0,0%	0,8%	2,4%	0,0%	5,9%	3,8%	3,0%	2,4%	2,5%	3,0%
utrzyma się na tym samym poziomie	44,0%	51,0%	52,1%	50,4%	47,5%	39,2%	50,9%	70,0%	56,6%	53,5%	61,8%
trudno powiedzieć	16,0%	27,5%	21,8%	25,2%	16,9%	21,6%	20,8%	16,0%	32,5%	22,9%	16,6%
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

Najwyższy odsetek badanych wskazuje, że poziom inwestycji w perspektywie najbliższych 3 miesięcy utrzyma się na takim samym poziomie jak obecnie: od 55,5% wskazań wśród średnich przedsiębiorstw do 37,7% wśród dużych. Spadek inwestycji prognozują zwłaszcza przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw i małych firm (odpowiednio: 26,0%; 23,7%). Niewielu respondentów przewiduje wzrost poziomu inwestycji, przy czym najwięcej było ich wśród małych firm (3,2%), a wśród dużych żaden przedsiębiorca nie prognozował wzrostu. Wraz z wielkością firmy rośnie odsetek uczestników badania nie potrafiących przewidzieć poziomu inwestycji w swoich firmach (od 17,5% w mikroprzedsiębiorstwach do 49,1% w dużych firmach (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	26,0%	23,7%	11,1%	13,2%

⁴ 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)

Poziom inwestycji w firmach	Wielkość zatrudnienia			
	1 – 9 pracowników	10 – 49 pracowników	50 – 249 pracowników	250 i więcej pracowników
wzrośnie	1,5%	3,2%	1,6%	0,0%
utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie	55,0%	55,5%	55,0%	37,7%
trudno powiedzieć	17,5%	17,6%	32,3%	49,1%
razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Zdaniem największej liczby pracodawców, inwestycje w ich przedsiębiorstwie utrzymają się na dotychczasowym poziomie: wskazało na to od 57,3% w Subregionie Zachodnim, do 47,3% w Subregionie Północnym. Spadek inwestycji prognozuje co czwarty respondent z Subregionu Północnego (26,6%) i co piąty z pozostałych subregionów. Podobny odsetek przedsiębiorców nie potrafi przewidzieć swojej sytuacji pod tym względem (co czwarty z Subregionu Północnego i co piąty z pozostałych subregionów) (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	20,1%	26,6%	19,4%	22,2%
wzrośnie	2,4%	3,2%	2,7%	1,6%
utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie	55,5%	47,3%	55,9%	57,3%
trudno powiedzieć	22,0%	22,9%	22,0%	18,9%
razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Ponad połowa przedstawicieli przedsiębiorstw zarówno z sektora publicznego jak i prywatnego prognozuje utrzymanie w swoich firmach inwestycji na dotychczasowym poziomie (odpowiednio: 59,5%, 53,0%). Spadek poziomu inwestycji częściej deklarują przedsiębiorcy z sektora prywatnego (24,3%), a trudności z określeniem sytuacji w tym zakresie częściej mieli respondenci z sektora publicznego (26,3%). Niezależnie od sektora własności nieliczni uczestnicy badania przewidują wzrost inwestycji (sektor publiczny – 2,4%; sektor prywatny – 2,5%) (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

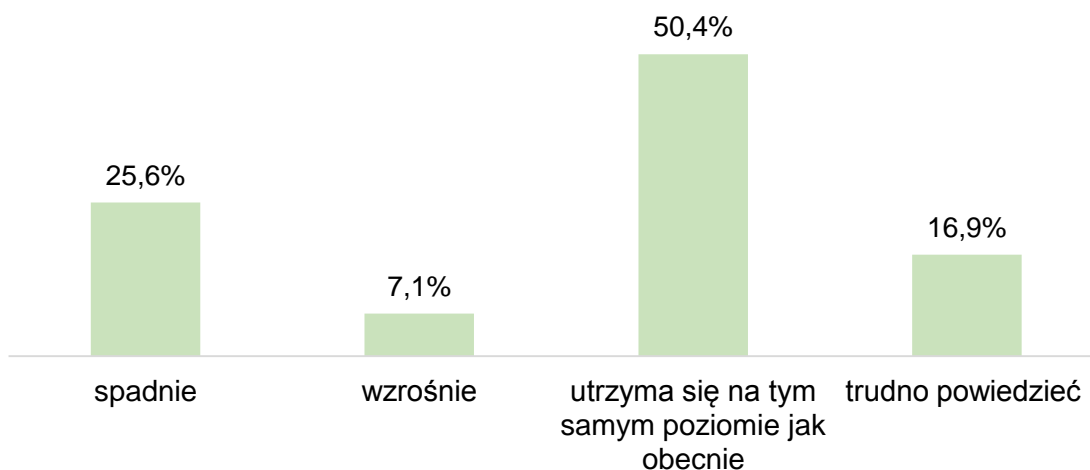
Poziom inwestycji w firmach	Sektor własności	
	publiczny	prywatny
spadnie	11,7%	24,3%
wzrośnie	2,4%	2,5%
utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie	59,5%	53,0%
trudno powiedzieć	26,3%	20,3%
razem	100,0%	100,0%

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

2.2.2. Popyt na produkty/usługi

Połowa przedsiębiorców prognozuje, że w perspektywie najbliższych trzech miesięcy popyt na ich produkty i usługi pozostanie na takim samym poziomie jak obecnie (50,4%). Co czwarty badany przyznaje, że sankcje i obostrzenia wprowadzone wobec Federacji Rosyjskiej w związku z wojną w Ukrainie negatywnie wpłyną na popyt na produkty i usługi ich przedsiębiorstwa (25,6%). Na wzrost tego popytu wskazuje jedynie 7,1% przedsiębiorców. Co szósty respondent nie potrafi przewidzieć sytuacji swojej firmy w tym zakresie (16,9%) (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

Od 66,0% przedsiębiorców z branży edukacja, do 37,0% z branży handel, naprawa pojazdów, przewiduje utrzymanie się poziomu inwestycji na takim samym poziomie co dotychczas. Spadek popytu na produkty i usługi najczęściej deklarowali przedstawiciele branży rolnictwo (44,0%), a najrzadziej z branży edukacja (5,0%) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (4,8%). Z kolei wzrost popytu przewidywali respondenci z branży opieka zdrowotna i pomoc społeczna (22,9%), a najrzadziej z branży transport i gospodarka magazynowa (3,4%). Największe trudności z popytu

na własne produkty i usługi mieli przedstawiciele branży handel, naprawa pojazdów (25,8%) (zob. tabela 8).

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 ⁵
spadnie	44,0%	23,5%	37,8%	32,3%	27,1%	37,3%	30,2%	5,0%	4,8%	25,5%	25,1%
wzrośnie	10,0%	4,9%	4,2%	4,7%	3,4%	9,8%	5,7%	10,0%	22,9%	6,4%	4,0%
utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie	38,0%	51,0%	49,6%	37,0%	49,2%	41,2%	45,3%	66,0%	56,6%	48,4%	57,3%
trudno powiedzieć	8,0%	20,6%	8,4%	26,0%	20,3%	11,8%	18,9%	19,0%	15,7%	19,7%	13,6%
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

Najwyższy odsetek badanych prognozuje utrzymanie popytu na swoje produkty/usługi na takim samym poziomie, jak przed wojną w Ukrainie (od 51,7% w średnich do 41,5% w dużych firmach).

Spadek popytu na produkty i usługi najczęściej prognozują mikroprzedsiębiorcy i przedsiębiorcy z małych firm (odpowiednio: 30,0%; 28,4%). Wzrost popytu najczęściej przewidują natomiast przedstawiciele dużych przedsiębiorstw (17,0%). Nie potrafi przewidzieć popytu na produkty i usługi w swojej firmie zwłaszcza, co trzeci średni i co czwarty duży przedsiębiorca (odpowiednio: 31,7%; 22,6%) (zob. tabela 9).

⁵ 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 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	30,0%	28,4%	13,2%	18,9%
wzrośnie	5,5%	7,6%	4,2%	17,0%
utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie	48,0%	51,7%	50,8%	41,5%
trudno powiedzieć	16,5%	12,3%	31,7%	22,6%
razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Największy odsetek respondentów przewiduje w okresie najbliższych 3 miesięcy utrzymanie popytu na produkty/usługi na dotychczasowym poziomie (od 56,2% w Subregionie Zachodnim do 46,3% w Subregionie Północnym).

Spadek popytu prognozują najczęściej przedstawiciele przedsiębiorstw z Subregionu Północnego (30,9%). Wzrost prognozowany jest przez niewielu badanych: od 4,3% w Subregionie Zachodnim do 8,9% w Subregionie Centralnym. Natomiast trudności z określeniem popytu na produkty/usługi swojej firmy ma, co szósty respondent z subregionów: Centralnego, Północnego i Zachodniego oraz co siódmy z Subregionu Południowego (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	25,1%	30,9%	25,3%	22,2%
wzrośnie	8,9%	5,3%	6,5%	4,3%
utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie	48,6%	46,3%	53,8%	56,2%
trudno powiedzieć	17,4%	17,6%	14,5%	17,3%
razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Utrzymanie się popytu na produkty/usługi na dotychczasowym poziomie najczęściej prognozują przedsiębiorcy działający w sektorze publicznym (61,5%). Respondenci z sektora prywatnego częściej niż respondenci z sektora publicznego wskazują na spadek popytu na produkty/usługi (odpowiednio 31,1% oraz 6,9%). Natomiast wzrost popytu częściej prognozowany jest przez przedstawicieli sektora publicznego (11,7%). Trudności z określeniem zapotrzebowania na produkty/usługi swoich firm ma co piąty uczestnik badania z sektora publicznego i co szósty z sektora prywatnego (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

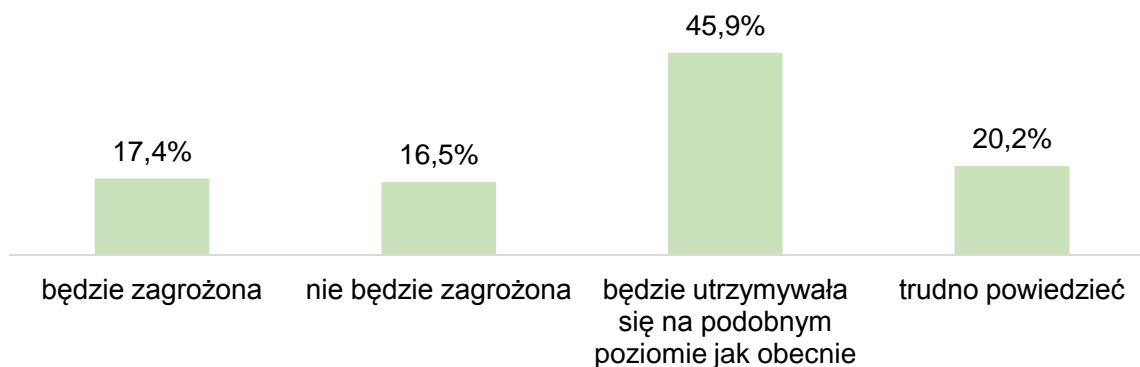
Popyt na produkty/usługi	Sektor własności	
	publiczny	prywatny
spadnie	6,9%	31,1%
wzrośnie	11,7%	5,7%
utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie	61,5%	47,1%
trudno powiedzieć	19,8%	16,1%
razem	100,0%	100,0%

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

2.2.3. Płynność finansowa

Prawie 46% respondentów biorących udział w drugim cyklu badania wskazuje, że w perspektywie kolejnych 3 miesięcy stopień zagrożenia płynności finansowej będzie utrzymywał się na podobnym poziomie do obecnego. Co szósty przedsiębiorca przewiduje, że płynność finansowa nie będzie zagrożona (16,5%). Nieznacznie wyższy odsetek badanych (17,4%) dostrzega takie zagrożenie. Co piąty ankietowany ma trudności z określeniem płynności finansowej swojej firmy (20,2%) (zob. wykres 3).

Wykres 3. Zagrożenie płynności finansowej 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

Najczęściej respondenci deklarowali, że płynność finansowa ich firm utrzyma się na poziomie podobnym do obecnego (od 52,0% w branży rolnictwo do 39,2% w branży zakwaterowanie i gastronomia). Zagrożenie płynności finansowej najczęściej prognozowane było przez przedstawicieli branży zakwaterowanie i gastronomia (37,3%), a najrzadziej w branży edukacja (9,0%). Natomiast respondenci z branży handel, naprawa pojazdów najczęściej deklarowali, że płynność finansowa ich firm nie będzie zagrożona (19,5%). Odsetek uczestników badania, którzy mieli trudności

z oceną płynności finansowej wahał się od 28,9% w branży opieka zdrowotna i pomoc społeczna do 7,8% w branży zakwaterowanie i gastronomia (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 ⁶
będzie zagrożona	20,0%	15,7%	21,8%	17,3%	22,0%	37,3%	15,1%	9,0%	10,8%	20,4%	13,6%
nie będzie zagrożona	18,0%	11,8%	16,8%	19,7%	13,6%	15,7%	15,1%	18,0%	14,5%	15,9%	18,6%
będzie utrzymywała się na podobnym poziomie jak obecnie	52,0%	48,0%	45,4%	40,9%	42,4%	39,2%	47,2%	48,0%	45,8%	42,0%	51,3%
trudno powiedzieć	10,0%	24,5%	16,0%	22,0%	22,0%	7,8%	22,6%	25,0%	28,9%	21,7%	16,6%
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

Najwyższy odsetek badanych zadeklarował utrzymanie płynności finansowej na dotychczasowym poziomie (od 47,7% w małych firmach do 35,8% w dużych). Zagrożenie płynności finansowej w perspektywie kolejnych 3 miesięcy przewidują głównie małe firmy i mikroprzedsiębiorstwa (odpowiednio: 19,0% i 18,5%). Jednocześnie podobny odsetek badanych z mikro i małych przedsiębiorstw prognozował, że płynność finansowa ich podmiotów nie będzie zagrożona (odpowiednio: 18,5%; 17,3%) (zob. tabela 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)

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%	19,0%	10,6%	17,0%
nie będzie zagrożona	18,5%	17,3%	14,8%	5,7%
będzie utrzymywała się na podobnym poziomie jak obecnie	45,5%	47,7%	42,9%	35,8%
trudno powiedzieć	17,5%	16,0%	31,7%	41,5%
razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Najwyższy odsetek respondentów deklaruje utrzymanie się płynności finansowej ich przedsiębiorstw na dotychczasowym poziomie: od 48,6% w Subregionie Zachodnim do 44,1% w Subregionie Południowym. Zagrożenie płynności finansowej najczęściej dostrzegają przedstawiciele przedsiębiorstw, których siedziba znajduje się w Subregionie Północnym (21,8%), a najrzadziej te przedsiębiorstwa, które działają w Subregionie Centralnym (15,3%). Z kolei brak zagrożenia płynności finansowej przewidują najczęściej przedstawiciele firm z Subregionu Południowego, a najrzadziej z Subregionu Zachodniego (odpowiednio: 19,4%; 10,3%) (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	15,3%	21,8%	17,7%	18,4%
nie będzie zagrożona	18,1%	15,4%	19,4%	10,3%
będzie utrzymywała się na podobnym poziomie jak obecnie	45,7%	45,7%	44,1%	48,6%
trudno powiedzieć	20,9%	17,0%	18,8%	22,7%
razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Niezależnie od sektora własności, najwięcej respondentów deklaruje, że płynność finansowa ich firm w perspektywie najbliższych 3 miesięcy utrzyma się na takim samym poziomie jak obecnie (sektor publiczny: 47,8%; sektor prywatny: 45,4%). Ponad dwukrotnie mniej respondentów, których firmy działają w sektorze publicznym (w stosunku do przedsiębiorstw działających w sektorze prywatnym) deklaruje, że ich płynność finansowa będzie zagrożona (odpowiednio: 9,7% oraz 19,6%). Podobny odsetek respondentów z sektora publicznego i prywatnego deklarował brak zagrożenia płynności finansowej ich firm (sektor publiczny: 16,2%, sektor prywatny: 16,6%) (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

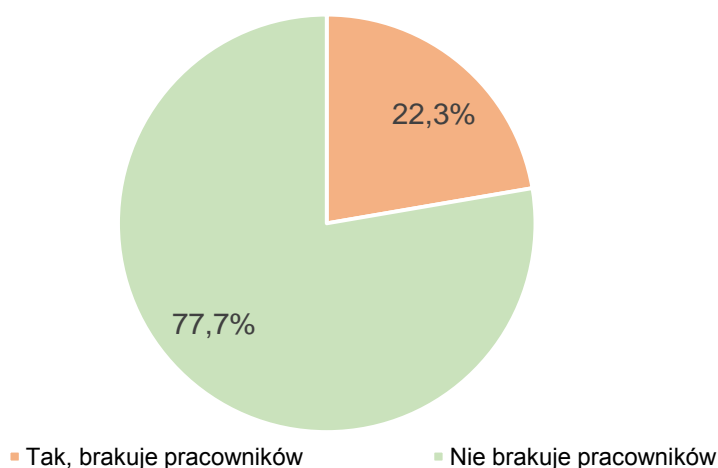
Płynność finansowa	Sektor własności	
	publiczny	prywatny
będzie zagrożona	9,7%	19,6%
nie będzie zagrożona	16,2%	16,6%
utrzyma się na tym samym poziomie jak obecnie	47,8%	45,4%
trudno powiedzieć	26,3%	18,4%
razem	100,0%	100,0%

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

2.3. Sytuacja zatrudnieniowa w opiniach śląskich pracodawców

W czasie realizacji badania (październik 2022 r.) braki kadrowe w swoich firmach zadeklarowało 22,3% firm (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 respondenci, których przedsiębiorstwa działały w branży pozostała działalność usługowa (20,4%) oraz budownictwo (19,2%), a najrzadziej w branży edukacja (2,0%) (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 ⁷
Respondenci, którym obecnie brakuje pracowników	3,3%	8,6%	19,2%	9,0%	8,6%	2,4%	2,4%	2,0%	7,3%	20,4%	16,7%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=245=100%

Najczęściej braki kadrowe deklarują przedstawiciele małych firm zatrudniających 10-49 pracowników (59,6%), a najrzadziej dużych przedsiębiorstw (7,8%) (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	13,1%	59,6%	19,6%	7,8%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=245=100%

Braki kadrowe najczęściej zgłaszają pracodawcy z Subregionu Centralnego (53,9%), najrzadziej zaś pracodawcy z Subregionu Północnego (14,7%) (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	53,9%	14,7%	15,5%	15,9%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=245=100%

Braki kadrowe zdecydowanie częściej zgłaszane są przez przedsiębiorców z sektora prywatnego niż publicznego (odpowiednio: 87,8%; 12,2%) (zob. tabela 19).

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

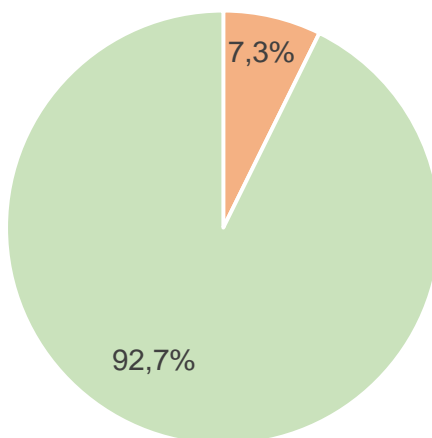
Braki kadrowe	Sektor własności	
	publiczny	prywatny
Respondenci, którym brakuje pracowników	12,2%	87,8%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=245=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 7,3% zatrudniało w chwili badania (październik 2022 r.) uchodźców z Ukrainy (zob. wykres 5).

Wykres 5. Obecne zatrudnienie uchodźców z Ukrainy wśród śląskich pracodawców



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

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

Uchodźców zatrudniali przedsiębiorcy przede wszystkim z pozostałych branż⁸ (20,0%) oraz z branży budownictwo (16,3%), z małych przedsiębiorstw (47,5%), głównie z Subregionu Centralnego (53,8%) i sektora prywatnego (72,5%) (zob. tabela 20).

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

Branże wg GUS	Rolnictwo	0,0%
	Przetwórstwo przemysłowe	10,0%
	Budownictwo	16,3%
	Handel, naprawa pojazdów	10,0%
	Transport i gospodarka magazynowa	6,3%
	Zakwaterowanie i gastronomia	10,0%
	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	0,0%
	Edukacja	7,5%
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8,8%
	Pozostała działalność usługowa	11,3%
	Pozostałe branże	20,0%
Wielkość zatrudnienia	1 – 9 pracowników	11,3%
	10 – 49 pracowników	47,5%
	50 – 249 pracowników	35,0%
	250 i więcej pracowników	6,3%
Siedziba firmy/subregion	Subregion Centralny	53,8%
	Subregion Północny	13,8%
	Subregion Południowy	12,5%
	Subregion Zachodni	20,0%
Sektor własności	Sektor publiczny	27,5%
	Sektor prywatny	72,5%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=80

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

- pracownicy wykonujący prace proste (33,8%),
- specjaliści (16,3%).

W chwili badania respondenci zatrudniali 174 uchodźców, najwięcej w dwóch grupach zawodów: specjaliści (72 osoby) oraz pracownicy wykonujący prace proste (68 osób) (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	1,3%	1	0,6%	kierownik
Specjaliści	16,3%	72	41,4%	lekarz, nauczyciel, inżynier budownictwa, grafik, solista - śpiewak
Technicy i inny średni personel	6,3%	10	5,7%	informatyk, instalator systemów alarmowych, instruktor fitness
Pracownicy biurowi	3,8%	4	2,3%	księgowy, pracownik biurowy, magazynier
Pracownicy usług i sprzedawcy	7,5%	15	8,6%	sprzedawca, kelner, barman
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2,5%	2	1,1%	betoniarz – zbrojarz, ślusarz, spawacz, lakiernik samochodowy, drukarz
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1,3%	2	1,1%	kierowca, operator maszyn i urządzeń
Pracownicy wykonujący prace proste	33,8%	68	39,1%	pracownik fizyczny, osoba sprzątająca, pracownik produkcji, pomoc kuchenna, pokojowa, salowa, pomocniczy pracownik budowlany
razem	-	174	100%	

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=80

Uchodźcom zatrudnionym w przedsiębiorstwach najczęściej oferowane jest wynagrodzenie powyżej minimalnego (56,9%). Tylko w przypadku wielkich grup zawodów: technicy i inny średni personel, pracownicy usług i sprzedawcy, pracownicy wykonujący prace proste, większy odsetek pracodawców oferuje zatrudnionym uchodźcom pensję minimalną. Uchodźcy, niezależnie od wielkich grup zawodów, zatrudnieni są najczęściej w pełnym wymiarze czasu pracy (86,2%) oraz na podstawie umowy o pracę (74,1%). Jedynie w przypadku pracowników usług i sprzedawców, obywatelom Ukrainy oferowana jest częściej umowa cywilnoprawna (66,7%). Uchodźcy najczęściej zatrudniani są na okres powyżej 6 miesięcy (55,2%), dotyczy to w szczególności osób na stanowisku przedstawiciel władz publicznych, wyższy urzędnik, kierownik oraz robotnicy i rzemieślnicy, operatorzy maszyn i urządzeń (po 100% wskazań) (zob. tabela 22).

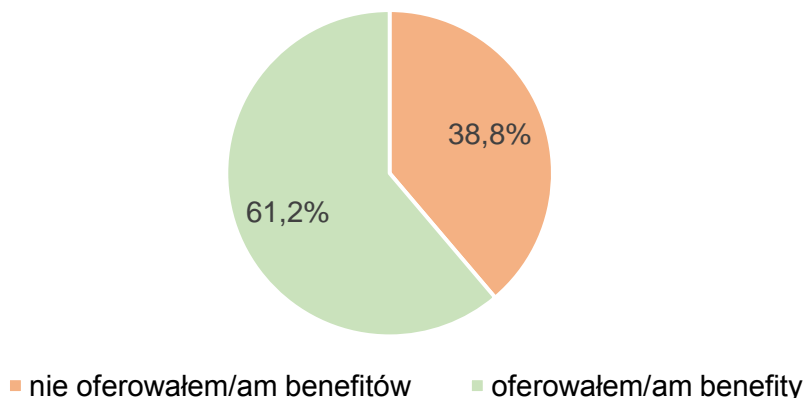
Tabela 22. Warunki zatrudnienia, jakie śląscy pracodawcy zaproponowali zatrudnionym uchodźcom z Ukrainy

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	7,7%	92,3%	92,3%	7,7%	84,6%	15,4%	23,1%	15,4%	61,5%	0,0%
Technicy i inny średni personel	60,0%	40,0%	100,0%	0,0%	60,0%	40,0%	20,0%	40,0%	40,0%	0,0%
Pracownicy biurowi	33,3%	66,7%	100,0%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%
Pracownicy usług i sprzedawcy	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%	33,3%	66,7%	33,3%	16,7%	50,0%	0,0%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Pracownicy wykonujący prace proste	55,6%	44,4%	81,5%	18,5%	77,8%	22,2%	29,6%	22,2%	48,1%	0,0%
Ogółem wskazania	43,1%	56,9	86,2%	17,8%	74,1%	25,9%	24,1%	20,7%	55,2%	0,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=58 wskazań
(w tabeli nie uwzględniono braków odpowiedzi)

Co trzeci respondent nie zaoferował zatrudnionym uchodźcom żadnych benefitów (38,8%) (zob. wykres 6).

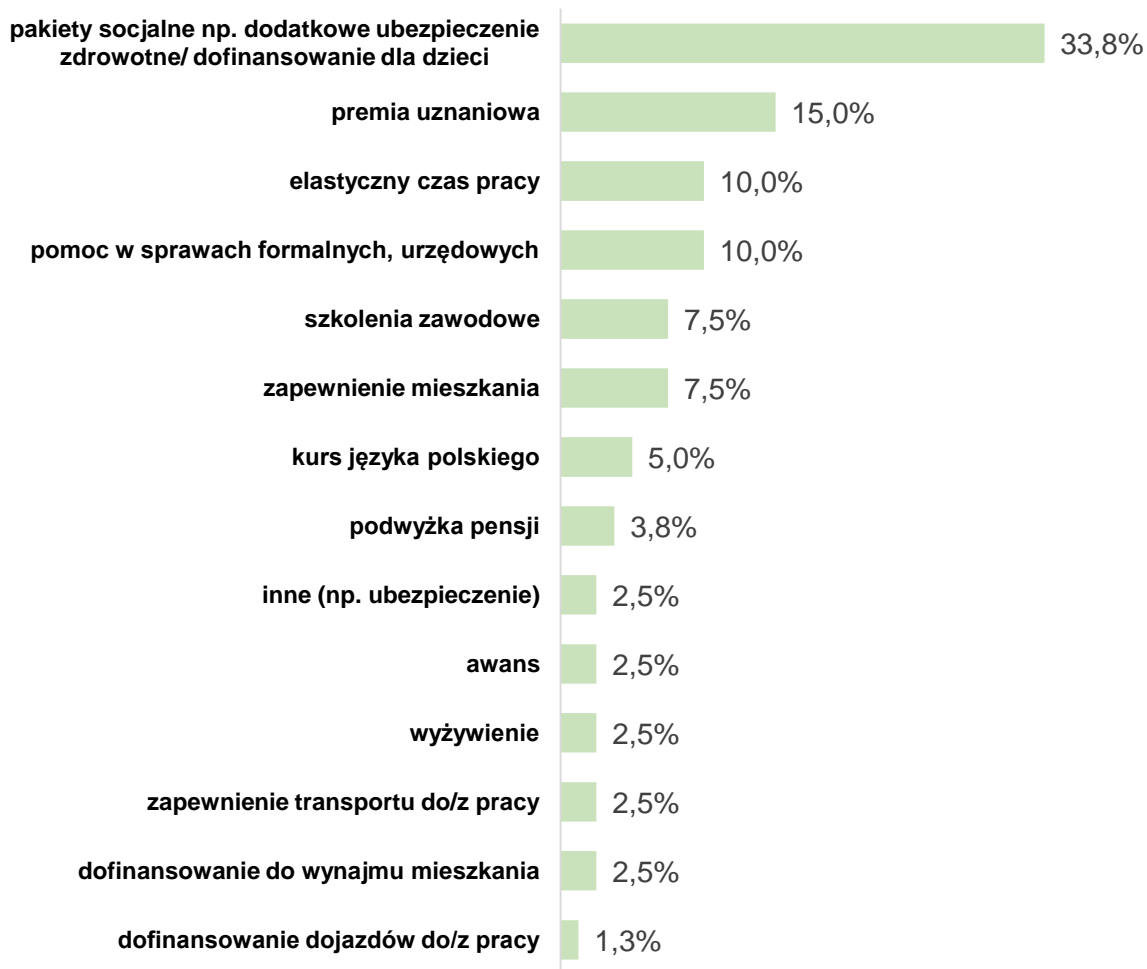
Wykres 6. Oferowanie benefitów uchodźcom z Ukrainy przez śląskich pracodawców



Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=80

Co trzeci przedsiębiorca oferował zatrudnionym uchodźcom pakiety socjalne, np. dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne/dofinansowanie dla dzieci (33,8%), co siódmy przyznawał premię uznaniową (15,0%), a co dziesiąty: elastyczny czas pracy lub pomoc w sprawach formalnych, urzędowych (odpowiednio: 10,0%; 10,0%) (zob. wykres 7).

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

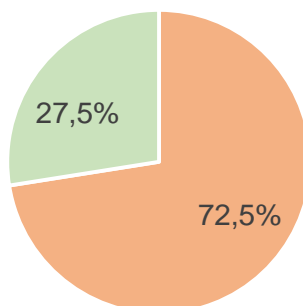


Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=80

2.3.2. Planowane zatrudnienie uchodźców z Ukrainy w perspektywie 3 miesięcy

W ciągu najbliższych trzech miesięcy większość (72,5%) respondentów biorących udział w badaniu nie planuje zatrudnić nowych pracowników (zob. wykres 8).

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



- nie, nie planuję zatrudnienia pracowników
- tak, planuję zatrudnić pracowników

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

Pracodawcy, którzy planują zatrudnienie nowych pracowników najczęściej reprezentują branżę pozostała działalność usługowa (18,8%), handel, naprawa pojazdów (15,2%) oraz budownictwo (14,9%). Najczęściej są to małe przedsiębiorstwa (55,4%), głównie z Subregionu Centralnego (57,8%) oraz z sektora prywatnego (82,5%) (zob. tabela 23).

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

Branże	Rolnictwo	3,3%
	Przetwórstwo przemysłowe	11,6%
	Budownictwo	14,9%
	Handel, naprawa pojazdów	15,2%
	Transport i gospodarka magazynowa	5,9%
	Zakwaterowanie i gastronomia	2,0%
	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	2,3%
	Edukacja	4,3%
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7,3%
	Pozostała działalność usługowa	18,8%
	Pozostałe branże ⁹	14,5%
Wielkość zatrudnienia	1 – 9 pracowników	9,6%
	10 – 49 pracowników	55,4%
	50 – 249 pracowników	23,1%
	250 i więcej pracowników	11,9%
Siedziba firmy/subregion	Subregion Centralny	57,8%
	Subregion Północny	13,2%

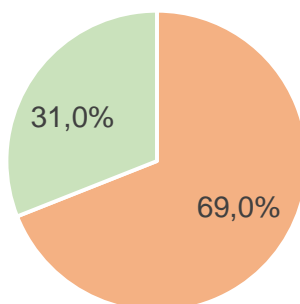
⁹ Informacja i komunikacja, Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, Obsługa rynku nieruchomości, Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, Administracja publiczna; Obowiązkowe zabezpieczenie społeczne, Działalność związana z kulturą i rozrywką, Inne (Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz Organizacje i zespoły eksterytorialne)

	Subregion Południowy	14,9%
	Subregion Zachodni	14,2%
Sektor własności	Sektor publiczny	17,5%
	Sektor prywatny	82,5%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=303

Wśród tych pracodawców, którzy zadeklarowali, że w ciągu najbliższych 3 miesięcy planują przyjąć nowych pracowników, 69,0% 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=209

Pracodawcy, deklarujący w trakcie badania chęć zatrudnienia uchodźców z Ukrainy w ramach uzupełnienia braków kadrowych w swoich firmach najczęściej reprezentują branżę pozostała działalność usługowa oraz budownictwo (odpowiednio: 21,5%; 16,7%). Najczęściej są to małe przedsiębiorstwa zatrudniające 10-49 pracowników (53,1%), głównie z siedzibą w Subregionie Centralnym (58,9%) oraz z sektora prywatnego (82,8%) (zob. tabela 24).

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

Branże	Rolnictwo	2,4%
	Przetwórstwo przemysłowe	11,5%
	Budownictwo	16,7%
	Handel, naprawa pojazdów	15,3%
	Transport i gospodarka magazynowa	5,3%
	Zakwaterowanie i gastronomia	2,4%
	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	1,0%
	Edukacja	4,3%
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7,2%
	Pozostała działalność usługowa	21,5%
	Pozostałe branże ¹⁰	12,4%

¹⁰ 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)

Wielkość zatrudnienia	1 – 9 pracowników	10,0%
	10 – 49 pracowników	53,1%
	50 – 249 pracowników	22,5%
	250 i więcej pracowników	14,4%
Sektor własności	Sektor publiczny	17,2%
	Sektor prywatny	82,8%
Siedziba firmy/Subregion	Subregion Centralny	58,9%
	Subregion Północny	12,0%
	Subregion Południowy	14,8%
	Subregion Zachodni	14,4%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=209

Według przedstawicieli przedsiębiorstw, uchodźcy z Ukrainy mogliby być zatrudnieni w ramach następujących wielkich grup zawodów:

- specjaliści – 43,1%,
- pracownicy wykonujący prace proste – 32,5%,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 17,2%.

W chwili badania respondenci planowali zatrudnienie 1 811 uchodźców, przy czym najwięcej z nich w grupie specjalistów (524 osoby), pracowników wykonujących prace proste (359 osób) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (305 osób) (zob. tabela 25).

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

Wyszczególnienie	Fracja populacji % N=209	Ilość brakujących pracowników	% z ogółu	Przykładowe zawody
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1,4%	5	0,3%	kierownik budowy
Specjaliści	43,1%	524	28,9%	lekarz i nauczyciel różnych specjalności, pielęgniarka, specjalista marketingu i reklamy, inżynier np. budownictwa, automatyk, mechanik
Technicy i inny średni personel	14,4%	196	10,8%	elektryk, elektryk, monter, mechanik, informatyk
Pracownicy biurowi	8,6%	56	3,1%	księgowy, sekretarka, pracownik biurowy, magazynier
Pracownicy usług i sprzedawcy	8,1%	83	4,6%	kucharz, sprzedawca, kelner, barman
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,5%	3	0,2%	ogrodnik, pracownik leśny
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	17,2%	305	16,8%	betoniarz-zbrojarz, murarz, spawacz, ślusarz
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	15,8%	280	15,5%	kierowca, operator wózków jezdniowych, operator (maszyn budowlanych, CNC), monter stolarki okiennej
Pracownicy wykonujący prace proste	32,5%	359	19,8%	pracownik fizyczny, pracownik produkcji, pracownik ogólnobudowlany, sprzątaczk/pokojowa
razem	-	1 811	100%	-

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=296 wskazań
(pytanie wielokrotnego wyboru)

Większość pracodawców, którzy planują zatrudnienie uchodźców, może zaoferować im wynagrodzenie powyżej minimalnego (78,7%), w pełnym wymiarze czasu pracy (93,9%) oraz na podstawie umowy o pracę (84,5%), na czas powyżej 6 miesięcy (61,8%). Najczęściej wynagrodzenie powyżej minimalnego oferowane jest technikom i średniemu personelowi (93,3% wskazań), operatorom i monterom maszyn i urządzeń (90,9%) oraz specjalistom (81,1%). Śląscy pracodawcy są gotowi zatrudnić uchodźców w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym najczęściej dotyczy to grup zawodów/stanowisk pracy: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, pracownicy biurowi, rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (po 100% wskazań). Na umowę o pracę najczęściej mogą liczyć uchodźcy planowani do zatrudnienia w grupie przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (100%), rolników, ogrodników, leśników i rybaków (100%) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (97,0%). Pracodawcy planują zatrudnić uchodźców głównie na okres powyżej 6 miesięcy, najczęściej dotyczy to rolników, ogrodników, rybaków i leśników (100%), robotników przemysłowych i rzemieślników oraz przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (po 66,7%) (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	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%
Specjaliści	18,9%	81,1%	92,2%	7,8%	81,1%	18,9%	23,3%	11,1%	65,6%
Technicy i inny średni personel	6,7%	93,3%	96,7%	3,3%	90,0%	10,0%	26,7%	10,0%	63,3%
Pracownicy biurowi	27,8%	72,2%	100,0%	0,0%	94,4%	5,6%	33,3%	33,3%	33,3%
Pracownicy usług i sprzedawcy	29,4%	70,6%	82,4%	17,6%	75,0%	25,0%	41,2%	5,9%	52,9%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	19,4%	80,6%	97,2%	2,8%	83,3%	16,7%	27,8%	5,6%	66,7%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	9,1%	90,9%	100,0%	0,0%	97,0%	3,0%	30,3%	12,1%	57,6%
Pracownicy wykonujący prace proste	33,8%	66,2%	91,2%	8,8%	80,9%	19,1%	26,5%	8,8%	64,7%
Ogółem wskazania	21,3%	78,7%	93,9%	6,1%	84,5%	15,5%	27,4%	10,8%	61,8%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=296 wskazań
(w tabeli nie uwzględniono braków odpowiedzi)

Pracodawcy głównie deklarowali, iż płeć przyszłych pracowników nie ma dla nich znaczenia. W przypadku robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników wykonujących prace proste większy odsetek pracodawców preferowałby zatrudnienie mężczyzn (odpowiednio: 86,1%, 69,7%, 48,5% wskazań) (zob. tabela 27).

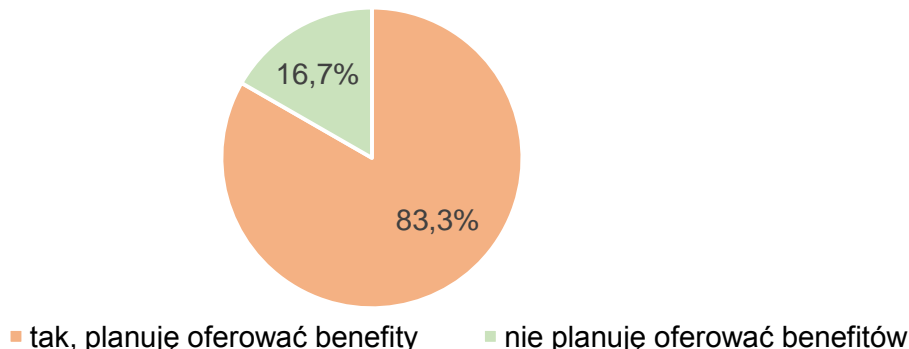
Tabela 27. Plany zatrudnieniowe śląskich pracodawców wobec uchodźców według grup zawodów (KZiS)/stanowisk pracy i płci

Grupy zawodów	Poszukiwani pracownicy a płeć	%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Głównie kobiety	0,0%
	Głównie mężczyzn	33,3%
	Płeć nie ma znaczenia	66,7%
	razem: N=3	100,0%
Specjaliści	Głównie kobiety	4,4%
	Głównie mężczyzn	32,2%
	Płeć nie ma znaczenia	63,3%
	razem: N=90	100,0%
Technicy i inny średni personel	Głównie kobiety	0,0%
	Głównie mężczyzn	46,7%
	Płeć nie ma znaczenia	53,3%
	razem: N=30	100,0%
Pracownicy biurowi	Głównie kobiety	0,0%
	Głównie mężczyzn	5,6%
	Płeć nie ma znaczenia	94,4%
	razem: N=18	100,0%
Pracownicy usług i sprzedawcy	Głównie kobiety	11,8%
	Głównie mężczyzn	11,8%
	Płeć nie ma znaczenia	76,5%
	razem: N=17	100,0%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Głównie kobiety	100,0%
	Głównie mężczyzn	0,0%
	Płeć nie ma znaczenia	0,0%
	razem: N=1	100,0%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Głównie kobiety	0,0%
	Głównie mężczyzn	86,1%
	Płeć nie ma znaczenia	13,9%
	razem: N=36	100,0%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Głównie kobiety	0,0%
	Głównie mężczyzn	69,7%
	Płeć nie ma znaczenia	30,3%
	razem: N=33	100,0%
Pracownicy wykonujący prace proste	Głównie kobiety	5,9%
	Głównie mężczyzn	48,5%
	Płeć nie ma znaczenia	45,6%
	razem: N=68	100,0%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, pytanie wielokrotnego wyboru, N=296 wskazań

Wśród pracodawców planujących zatrudnienie uchodźców z Ukrainy większość ma zamiar zaoferować im benefity (83,3%) (zob. wykres 10).

Wykres 10. Planowane oferowanie benefitów uchodźcom przez śląskich pracodawców



Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=209

Śląscy pracodawcy są w stanie zaoferować uchodźcom, których planują zatrudnić, określone benefity. Najczęściej są to pakiety socjalne, np. dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne/dofinansowanie dla dzieci (41,6% wskazań), premia uznaniowa (35,9%) oraz szkolenia zawodowe (20,1%). Co ósmy pracodawca jest w stanie zaoferować uchodźcom pomoc w sprawach urzędowych i formalnych (12,9%) lub inne benefity np. ubezpieczenie, kartę Multi Sport (12,9%) (zob. wykres 11).

Wykres 11. Benefity, jakie mogą zaoferować uchodźcom śląscy pracodawcy

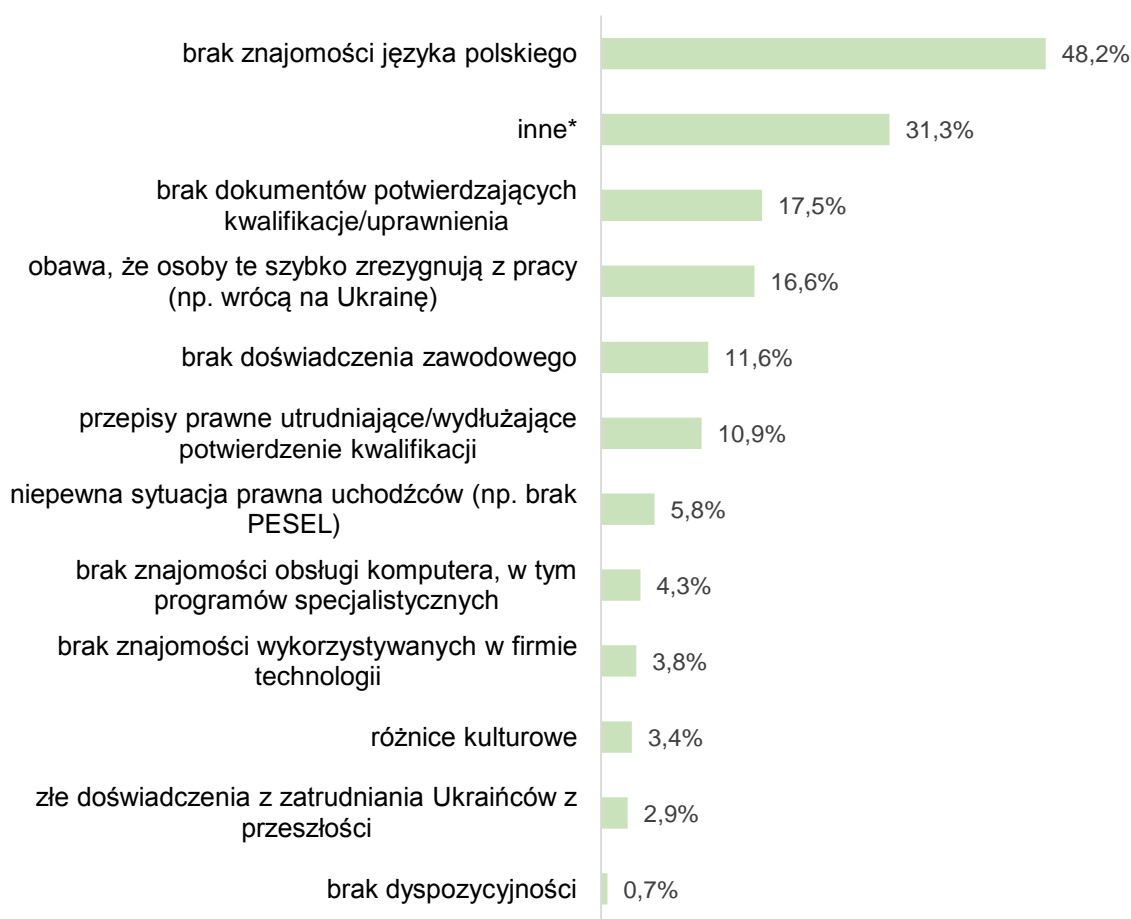


Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=209

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 jest brak znajomości języka polskiego (48,2%). Dla co trzeciego badanego są to inne przeszkody: biurokracja, brak chętnych do pracy, brak etatów, brak kwalifikacji, w tym specjalistycznych (31,3%). Co szósty badany za barierę uznał brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia (17,5%). Również, co szósty respondent obawia się, że osoby te szybko zrezygnują z pracy (np. wrócą do Ukrainy) (16,6%). Z kolei co dziewiąty pracodawca wskazuje na brak doświadczenia zawodowego lub na przepisy prawne utrudniające/wydłużające potwierdzenie kwalifikacji (odpowiednio: 11,6% i 10,9%) (zob. wykres 12).

Wykres 12. 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
Pytanie wielokrotnego wyboru. Wartości mogą nie sumować się do 100%

Brak znajomości języka polskiego jest barierą najczęściej wskazywaną przez respondentów z branż: administrowanie i działalność wspierająca i techniczna (67,9%) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (63,9%). Na inne trudności takie jak: biurokracja (dużo formalności, trudności proceduralne, nieznanostwo prawa), brak chętnych do pracy, brak etatów, brak kwalifikacji w tym specjalistycznych wskazują przedsiębiorcy z branż: rolnictwo (40,0%), pozostała działalność usługowa (38,9%) oraz transport i gospodarka magazynowa (37,3%). Kolejną często wymienianą barierą jest brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia. Obawa ta wskazywana była najczęściej przez pracodawców z branż: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (38,6%) oraz edukacja (30,0%). Z kolei na obawę, że uchodźcy odejdą szybko z pracy najczęściej wskazywali przedstawiciele branż: rolnictwo (38,0%) oraz przetwórstwo przemysłowe (24,5%) (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 ¹¹
brak znajomości języka polskiego	46,0%	50,0%	31,1%	42,5%	40,7%	37,3%	67,9%	56,0%	63,9%	38,9%	58,3%
różnice kulturowe	2,0%	2,9%	3,4%	2,4%	5,1%	3,9%	0,0%	4,0%	4,8%	2,5%	4,5%
brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia	10,0%	15,7%	12,6%	9,4%	20,3%	11,8%	11,3%	30,0%	38,6%	14,0%	18,1%
brak znajomości obsługi komputera, w tym programów specjalistycznych	4,0%	4,9%	2,5%	3,9%	1,7%	2,0%	11,3%	2,0%	2,4%	4,5%	6,5%
brak znajomości wykorzystywanych w firmie technologii	2,0%	12,7%	1,7%	4,7%	3,4%	2,0%	1,9%	1,0%	3,6%	2,5%	4,0%
brak dyspozycyjności	0,0%	0,0%	0,8%	1,6%	3,4%	2,0%	1,9%	,0%	0,0%	0,6%	0,0%
brak doświadczenia	12,0%	10,8%	16,0%	11,8%	8,5%	9,8%	9,4%	9,0%	7,2%	12,1%	14,1%

¹¹ 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)

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 ¹¹
zawodowego											
przepisy prawne utrudniające/wydłużające potwierdzenie kwalifikacji	6,0%	12,7%	16,0%	6,3%	8,5%	3,9%	7,5%	9,0%	24,1%	10,2%	10,6%
niepewna sytuacja prawna uchodźców	10,0%	2,0%	8,4%	7,9%	6,8%	5,9%	0,0%	2,0%	3,6%	10,8%	4,0%
obawa, że osoby te szybko zrezygnują z pracy	38,0%	24,5%	17,6%	18,1%	23,7%	19,6%	9,4%	11,0%	9,6%	12,1%	14,1%
złe doświadczenia z zatrudniania Ukraińców z przeszłości	8,0%	3,9%	5,0%	3,9%	3,4%	7,8%	3,8%	1,0%	0,0%	2,5%	0,0%
Inne ¹²	40,0%	27,5%	36,1%	34,6%	37,3%	33,3%	24,5%	25,0%	22,9%	38,9%	26,1%

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

Pytanie wielokrotnego wyboru. Wartości mogą nie sumować się do 100%

Brak znajomości języka polskiego był najczęściej wskazywany przez średnie przedsiębiorstwa (53,4%), a najrzadziej przez duże (45,3%). Na inne trudności takie jak: biurokracja (dużo formalności, trudności proceduralne, nieznanostwo prawa), brak chętnych do pracy, brak etatów, brak kwalifikacji w tym specjalistycznych wskazywali mikro i mali przedsiębiorcy (odpowiednio: 36,0%; 32,5%). Brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia jest problemem przede wszystkim dla średnich firm (23,8%). Respondenci z małych i średnich przedsiębiorstw obawiali się częściej niż pozostali, że uchodźcy szybko zrezygnują z pracy (odpowiednio: 18,7%; 18,0% wskazań) (zob. tabela 29).

¹² inne bariery: głównie: biurokracja (dużo formalności, trudności proceduralne, nieznanostwo prawa), brak chętnych do pracy, brak etatów, brak kwalifikacji w tym specjalistycznych

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	47,5%	47,1%	53,4%	45,3%
różnice kulturowe	4,5%	3,2%	3,2%	1,9%
brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia	10,5%	18,1%	23,8%	13,2%
brak znajomości obsługi komputera, w tym programów specjalistycznych	7,0%	3,8%	3,2%	3,8%
brak znajomości wykorzystywanych w firmie technologii	2,5%	4,0%	3,2%	9,4%
brak dyspozycyjności	1,5%	0,8%	0,0%	0,0%
brak doświadczenia zawodowego	14,0%	12,5%	7,9%	5,7%
przepisy prawne utrudniające/wydłużające potwierdzenie kwalifikacji	9,0%	10,2%	12,7%	20,8%
niepewna sytuacja prawna uchodźców	5,0%	5,3%	6,3%	13,2%
obawa, że osoby te szybko zrezygnują z pracy	9,5%	18,7%	18,0%	13,2%
złe doświadczenia z zatrudniania Ukraińców z przeszłości	1,5%	4,0%	1,1%	1,9%
inne ¹³	36,0%	32,5%	23,3%	26,4%

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

Pytanie wielokrotnego wyboru. Wartości mogą nie sumować się do 100%

Na barierę związaną z brakiem znajomości języka polskiego najczęściej wskazywali przedstawiciele firm działających na terenie Subregionu Zachodniego (53,0%), a najrzadziej Subregionu Południowego (43,0%). Na inne bariery tj. biurokracja (dużo formalności, trudności proceduralne, nieznanostwa prawa), brak chętnych do pracy, brak etatów, brak kwalifikacji w tym specjalistycznych najczęściej wskazywali przedsiębiorcy z Subregionu Południowego (38,7%), a najrzadziej z Subregionu Zachodniego (27,6%). Brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia wskazywany jest głównie przez przedsiębiorców z Subregionu Centralnego (18,9%), a najrzadziej z Subregionu Zachodniego (13,5%). Najwyższy odsetek badanych zgłaszających obawę, że osoby/uchodźcy szybko zrezygnują z pracy reprezentuje przedsiębiorstwa, których siedziba znajduje się w Subregionie Północnym (20,7%), a najniższy w Subregionie Centralnym (15,0%) (zob. tabela 30).

¹³ j.w.

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	49,4%	45,2%	43,0%	53,0%
różnice kulturowe	3,1%	2,7%	3,8%	4,3%
brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia	18,9%	17,6%	17,2%	13,5%
brak znajomości obsługi komputera, w tym programów specjalistycznych	4,4%	3,7%	3,2%	5,4%
brak znajomości wykorzystywanych w firmie technologii	4,4%	3,2%	2,7%	3,8%
brak dyspozycyjności	0,2%	2,1%	1,1%	0,5%
brak doświadczenia zawodowego	10,0%	18,1%	11,3%	10,3%
przepisy prawne utrudniające/wydłużające potwierdzenie kwalifikacji	12,8%	10,1%	8,1%	9,2%
niepewna sytuacja prawna uchodźców	6,7%	4,3%	6,5%	4,3%
obawa, że osoby te szybko zrezygnują z pracy	15,0%	20,7%	17,2%	16,8%
złe doświadczenia z zatrudniania Ukraińców z przeszłości	2,4%	3,7%	4,3%	2,2%
inne	29,6%	32,4%	38,7%	27,6%

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

Pytanie wielokrotnego wyboru. Wartości mogą nie sumować się do 100%

Brak znajomości języka polskiego wskazywany był częściej przez przedsiębiorstwa działające w sektorze publicznym niż prywatnym (odpowiednio: 54,7%; 46,3%). Na inne trudności takie jak: biurokracja (dużo formalności, trudności proceduralne, nieznanostwo prawa), brak chętnych do pracy, brak etatów, brak kwalifikacji w tym specjalistycznych wskazywali głównie respondenci z sektora prywatnego (32,5%). Na obawy, że uchodźcy nie będą mieli dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia częściej wskazywali reprezentanci sektora publicznego (29,1%) niż prywatnego (14,1%). Z kolei przedsiębiorcy działający w sektorze prywatnym częściej obawiali się, że zatrudnieni uchodźcy szybko zrezygnują z pracy (dla sektora prywatnego - 17,6%; dla sektora publicznego - 13,4%) (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	54,7%	46,3%
różnice kulturowe	4,0%	3,2%
brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia	29,1%	14,1%
brak znajomości obsługi komputera, w tym programów specjalistycznych	3,6%	4,5%
brak znajomości wykorzystywanych w firmie technologii	2,4%	4,2%
brak dyspozycyjności	0,0%	0,9%
brak doświadczenia zawodowego	8,1%	12,7%
przepisy prawne utrudniające/wydłużające potwierdzenie kwalifikacji	10,5%	11,0%
niepewna sytuacja prawna uchodźców	4,0%	6,3%
obawa, że osoby te szybko zrezygnują z pracy	13,4%	17,6%

Bariery, które utrudniają zatrudnianie uchodźców z Ukrainy	Sektor własności	
	publiczny	prywatny
złe doświadczenia z zatrudniania Ukraińców z przeszłości	0,8%	3,5%
inne ¹⁴	27,1%	32,5%

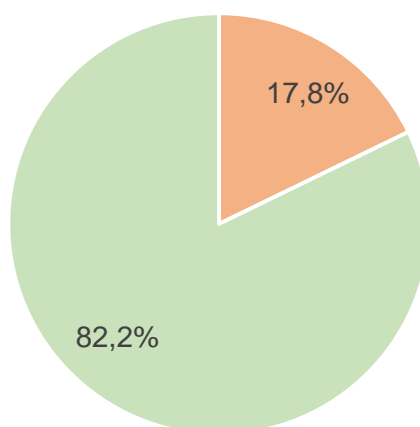
Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=1100

Pytanie wielokrotnego wyboru. Wartości mogą nie sumować się do 100%

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

Większość respondentów w drugim cyklu badania nie zatrudniała obywateli Ukrainy przed agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę (82,2%). Tylko co szósty śląski pracodawca zatrudniał takich pracowników przed wybuchem wojny (zob. wykres 13).

Wykres 13. Zatrudnianie obywateli Ukrainy przed agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę przez śląskich pracodawców



- tak, przed 24 lutego 2022 r. tj. przed agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę zatrudniałem/am pracowników z Ukrainy
- nie, przed 24 lutego 2022 r. tj. przed agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę nie zatrudniałem/am pracowników z Ukrainy

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

Pracodawcy, którzy przed 24.02.2022 r. zatrudniali Ukraińców to przede wszystkim przedstawiciele branż: budownictwo oraz handel, naprawa pojazdów (odpowiednio: 20,4%; 17,3%). Obywateli Ukrainy zatrudniali najczęściej przedsiębiorcy z małych firm (50,0%), głównie z Subregionu Centralnego (54,6%) i sektora prywatnego (89,8%) (zob. tabela 32).

¹⁴ j.w.

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

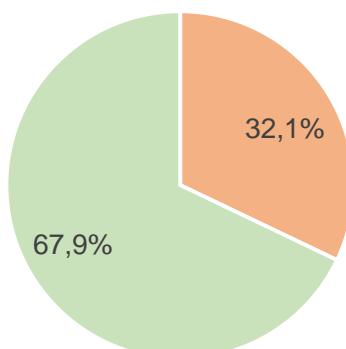
Branże	Rolnictwo	2,6%
	Przetwórstwo przemysłowe	14,3%
	Budownictwo	20,4%
	Handel, naprawa pojazdów	17,3%
	Transport i gospodarka magazynowa	6,6%
	Zakwaterowanie i gastronomia	5,6%
	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	5,1%
	Edukacja	1,5%
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,6%
	Pozostała działalność usługowa	12,8%
Pozostałe branże ¹⁵	10,2%	
Wielkość zatrudnienia	1 – 9 pracowników	7,1%
	10 – 49 pracowników	50,0%
	50 – 249 pracowników	29,1%
	250 i więcej pracowników	13,8%
Siedziba firmy/subregion	Subregion Centralny	54,6%
	Subregion Północny	16,8%
	Subregion Południowy	17,3%
	Subregion Zachodni	11,2%
Sektor własności	Sektor publiczny	10,2%
	Sektor prywatny	89,8%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=196

Te przedsiębiorstwa, w których zatrudniano obywateli Ukrainy przed 24.02.2022 r., tj. przed agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę w większości nie odnotowały ich odpływu po wybuchu wojny w Ukrainie (67,9%) (zob. wykres 14).

¹⁵ 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)

Wykres 14. Odpływ pracowników narodowości ukraińskiej po 24.02.2022 r. z firm w województwie śląskim



- tak, miał miejsce odpływ z firmy/instytucji pracowników narodowości ukraińskiej po 24 lutego 2022 r., tj. po agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę
- nie było odpływu z firmy/instytucji 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=196

Największy odsetek badanych deklarujących odpływ pracowników narodowości ukraińskiej odnotowano w firmach z branży budownictwo (19,0%), przede wszystkim w małych przedsiębiorstwach (41,3%) z siedzibą głównie w Subregionie Centralnym (58,7%) działających w sektorze prywatnym (93,7%) (zob. tabela 33).

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

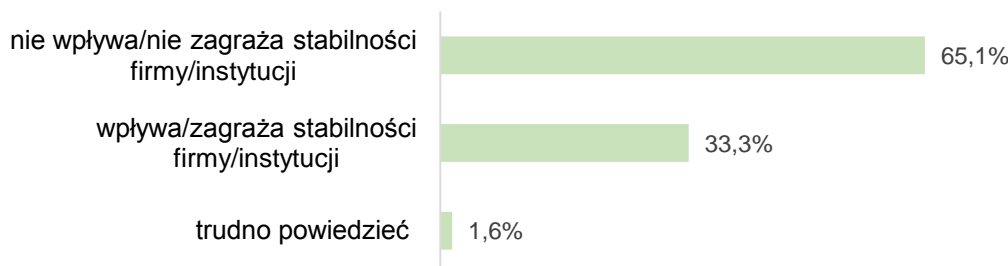
Branże	Rolnictwo	3,2%
	Przetwórstwo przemysłowe	17,5%
	Budownictwo	19,0%
	Handel, naprawa pojazdów	15,9%
	Transport i gospodarka magazynowa	11,1%
	Zakwaterowanie i gastronomia	4,8%
	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	1,6%
	Edukacja	0,0%
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%
	Pozostała działalność usługowa	14,3%
	Pozostałe branże ¹⁶	12,7%
	Wielkość zatrudnienia	1 – 9 pracowników
10 – 49 pracowników		41,3%
50 – 249 pracowników		33,3%
250 i więcej pracowników		19,0%
Siedziba firmy/subregion	Subregion Centralny	58,7%
	Subregion Północny	19,0%
	Subregion Południowy	11,1%
	Subregion Zachodni	11,1%
Sektor własności	Sektor publiczny	6,3%
	Sektor prywatny	93,7%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=63'

¹⁶ 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)

Zdaniem większości pracodawców, u których nastąpił odpływ pracowników narodowości ukraińskiej, nie zagrażał on stabilności firmy (65,1%). Zagrożenie takie dostrzega natomiast co trzeci przedsiębiorca (33,3%) (zob. wykres 15).

Wykres 15. Oddziaływanie odpływu obywateli Ukrainy na funkcjonowanie śląskich przedsiębiorstw



Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=63

Pracodawcy, u których nastąpił odpływ pracowników narodowości ukraińskiej zagrażający stabilności firmy to głównie pracodawcy z branży budownictwo, transport i gospodarka magazynowa oraz pozostała działalność usługowa (po 19,0% wskazań). Problem ten częściej dotyczył małych przedsiębiorców (38,1%), głównie z Subregionu Centralnego (61,9%) oraz sektora prywatnego (95,2%) (zob. tabela 34).

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

Branże	Rolnictwo	4,8%
	Przetwórstwo przemysłowe	14,3%
	Budownictwo	19,0%
	Handel, naprawa pojazdów	4,8%
	Transport i gospodarka magazynowa	19,0%
	Zakwaterowanie i gastronomia	4,8%
	Administrowanie i działalność wspierająca i techniczna	0,0%
	Edukacja	0,0%
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%
	Pozostała działalność usługowa	19,0%
	Pozostałe branże ¹⁷	14,3%
	Wielkość zatrudnienia	1 – 9 pracowników
10 – 49 pracowników		38,1%
50 – 249 pracowników		23,8%
250 i więcej pracowników		23,8%
Siedziba firmy/Subregion	Subregion Centralny	61,9%
	Subregion Północny	23,8%
	Subregion Południowy	9,5%
	Subregion Zachodni	4,8%
Sektor własności	Sektor publiczny	4,8%
	Sektor prywatny	95,2%

Źródło: ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, badanie CATI, N=21

¹⁷ 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)

3. Podsumowanie

Celem badania była diagnoza sytuacji zatrudnieniowej uchodźców z Ukrainy w województwie śląskim w 2022 r. Wyniki drugiego cyklu badawczego realizowanego we wrześniu i październiku 2022 roku wskazują, że konflikt zbrojny w Ukrainie miał wpływ na funkcjonowanie śląskich przedsiębiorstw.

Pomimo wybuchu wojny w Ukrainie, sankcji i obostrzeń będących jej konsekwencjami, większość przedsiębiorców biorących udział w drugim cyklu badania zakłada, że w perspektywie kolejnych 3 miesięcy zarówno poziom inwestycji, popyt na produkty i usługi oraz płynność finansowa ich firm utrzyma się na poziomie podobnym do obecnego (odpowiednio: 54,5%, 50,4%, 45,9%). Co piąty przedsiębiorca dostrzega jednak ryzyko spadku poziomu inwestycji w przedsiębiorstwie (21,5%), co czwarty prognozuje, że popyt na produkty/usługi oferowane przez jego firmę spadnie (25,6%), a co szósty dostrzega zagrożenie płynności finansowej (17,4%).

Agresja Federacji Rosyjskiej na Ukrainę miała również wpływ na odejścia z pracy pracowników z Ukrainy. Spośród pracodawców, którzy przed wybuchem wojny w Ukrainie zatrudniali obywatele Ukrainy (17,8%), co trzeci przyznał, że po 24 lutego 2022 roku nastąpił ich odpływ (32,1%). W największym stopniu miał on miejsce w sektorze prywatnym (93,7%), w branży budownictwo (19,0%), głównie w małych przedsiębiorstwach (41,3%) oraz w Subregionie Centralnym (58,7%).

W ciągu najbliższych trzech miesięcy co czwarty pracodawca planuje zatrudnić nowych pracowników (27,5%), przy czym są to przede wszystkim małe firmy (55,4%), działające w Subregionie Centralnym (57,8%), głównie z branży pozostała działalność usługowa (18,8%) oraz budownictwo (14,9%).

Wśród tych pracodawców, którzy zadeklarowali chęć zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższych 3 miesięcy, 69,0% respondentów w ramach uzupełniania kadr zatrudniłoby uchodźców z Ukrainy, głównie na następujących stanowiskach pracy:

- specjaliści – 43,1%,
- pracownicy wykonujący prace proste – 32,5%,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 17,2%.

Pracodawcy biorący udział w drugiej edycji badania planowali zatrudnienie łącznie 1 811 uchodźców, z czego najwięcej planowano zatrudnić na stanowiskach: specjalistów (524 osoby), pracowników wykonujących prace proste (359 osób) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (305 osób).

Większość pracodawców planujących zatrudnienie uchodźców z Ukrainy może im zaproponować następujące warunki: głównie umowy o pracę (84,5%), przeważnie na okres powyżej 6 miesięcy (61,8%), w pełnym wymiarze czasu pracy (93,9%) oraz wynagrodzenie powyżej płacy minimalnej (78,7%).

Dla większości pracodawców płeć przyszłego pracownika – uchodźcy, którego planują zatrudnić – nie ma znaczenia. W przypadku robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników wykonujących prace proste (odpowiednio: 86,1%, 69,7%, 48,5%) większy odsetek pracodawców preferowałby zatrudnienie mężczyzn.

W chwili badania, wśród pracodawców, zaledwie 7,3% zatrudniało uchodźców, głównie na tych samych stanowiskach pracy i na takich samych warunkach, na których respondenci planują zatrudnianie nowych pracowników z Ukrainy.

Śląscy pracodawcy oferują zatrudnionym w swoich przedsiębiorstwach uchodźcom dodatkowe benefity:

- pakiety socjalne (33,8% wskazań),
- premie uznaniowe (15,0%),
- elastyczny czas pracy (10,0%),
- pomoc w sprawach formalnych, urzędowych (10,0%).

Co trzeci pracodawca nie oferuje natomiast żadnych benefitów uchodźcom (38,8%).

W opiniach śląskich pracodawców, niezależnie od tego czy zatrudniają lub czy mają zamiar zatrudnić uchodźców, najczęściej wskazywaną barierą jest brak znajomości języka polskiego (48,2%). Dla co trzeciego badanego są to także inne przeszkody: biurokracja, brak chętnych do pracy, brak etatów, brak kwalifikacji, w tym specjalistycznych (31,3%). Kolejną trudnością jest brak dokumentów potwierdzających kwalifikacje/uprawnienia (17,5%) oraz obawa, że uchodźcy szybko zrezygnują z pracy (16,6%).

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.....	10
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	15
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
<i>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</i>	<i>16</i>
Tabela 16. Obecne braki w badanych firmach według branży	17
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.....	18

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. Odpływ 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 zagrażające funkcjonowaniu 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	18
Wykres 6. Oferowanie benefitów uchodźcom z Ukrainy przez śląskich pracodawców	21
Wykres 7. Benefity, jakie śląscy pracodawcy zaoferowali zatrudnionym obecnie uchodźcom	22
Wykres 8. Plany zatrudnieniowe śląskich pracodawców w ciągu najbliższych 3	23
miesiący	23
Wykres 9. Plany zatrudnieniowe wobec uchodźców w ramach uzupełnienia braków kadrowych w firmie w opiniach śląskich pracodawców	24
Wykres 10. Planowane oferowanie benefitów uchodźcom przez śląskich pracodawców	28
Wykres 11. Benefity, jakie mogą zaoferować uchodźcom śląscy pracodawcy	28
Wykres 12. Bariery, które utrudniają zatrudnianie uchodźców z Ukrainy w opiniach śląskich pracodawców	29
Wykres 13. Zatrudnianie obywateli Ukrainy przed agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę przez śląskich pracodawców	34
Wykres 14. Odpływ pracowników narodowości ukraińskiej po 24.02.2022 r. z firm w województwie śląskim	36
Wykres 15. Oddziaływanie odpływu obywateli Ukrainy na funkcjonowanie śląskich przedsiębiorstw	37