

Zdefiniowanie potrzeb i problemów regionalnych pracodawców w zakresie zatrudniania pracowników z zagranicy

GRUDZIEŃ 2014



Badanie zrealizowane przy wsparciu Unii Europejskiej

Raport z badania

Zdefiniowanie potrzeb i problemów regionalnych pracodawców
w zakresie zatrudniania pracowników z zagranicy
zrealizowanego w ramach Porozumienia Nr 7/grant EURES/2014
pomiędzy Ministrem Pracy i Polityki Społecznej
a Samorządem Województwa Mazowieckiego.

Badanie przeprowadzone przez:

MARKET RESEARCH WORLD

ul. Dzierżona 13

44-100 Gliwice

Autorzy:

Dr Adam Ustrzycki

Anna Sojka

Piotr Sojka

Patrycja Kunowska

Koordinacja:

Zespół ds. Promocji Zatrudnienia i EURES

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa

Spis treści

Wprowadzenie	2
Rozdział I. Koncepcja badania	4
1.1. Przedmiot badania	4
1.2. Cele badania i problemy badawcze	4
1.3. Problematyka badawcza	4
Rozdział II. Metodologia badania	5
2.1. Próba badawcza	5
2.1.1. Dobór losowy.....	6
2.1.2. Dobór celowy	6
2.2. Techniki i narzędzie badawcze.....	7
2.3. Opis przebiegu realizacji badania	7
2.4. Charakterystyka technik analizy zebranych danych.....	8
Rozdział III. Prezentacja wyników badania.....	9
3.1. Charakterystyka badanej grupy przedsiębiorstw i instytucji.....	9
3.2. Dynamika zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii	11
3.3. Charakterystyka pracy i zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii	13
3.3.1. Skala i częstotliwość	13
3.3.2. Specyfika zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii	16
3.4. Motywy zatrudniania pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii przez pracodawców z m. st. Warszawy .	19
3.5. Potrzeby pracodawców z m. st. Warszawy w zakresie kwalifikacji i kompetencji jakich oczekują od obywateli z państw UE/EOG oraz Szwajcarii	25
3.6. Sposoby/metody rekrutacji pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii stosowane przez pracodawców z m. st. Warszawy	27
3.7. Sposoby korzystania przez pracodawców z m. st. Warszawy z informacji dotyczących usług EURES ...	31
Wnioski końcowe	34
Weryfikacja problemów badawczych	37
Rekomendacje metodologiczne	38
Aneks	41
1. Zestawienie tabelaryczne i graficzne wyników badania	41
2. Schemat losowania firm do badania reprezentatywnego	53
3. Kwestionariusz wywiadu	54
Streszczenie raportu	65
Summary	77
Spis wykresów	89
Spis tabel	90
Spis tablic korelacyjnych.....	90

Wprowadzenie

EURES - Europejskie Służby Zatrudnienia (ang. European Employment Services) zostały ustanowione przez Komisję Europejską w 1993 roku. Są siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia oraz partnerów rynku pracy wspierającą mobilność pracowników na poziomie międzynarodowym i transgranicznym w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (do którego należą kraje Unii Europejskiej oraz Norwegia, Islandia, Liechtenstein) oraz Szwajcarii.

Celem EURES jest ułatwienie mieszkańcom Europejskiego Obszaru Gospodarczego podejmowania pracy poza krajem zamieszkania oraz wspomaganie pracodawców w poszukiwaniu pracowników na całym obszarze Wspólnoty.

EURES działa w oparciu o sieć informatyczną i ludzką. Ponad 1000 doradców EURES odpowiedzialnych jest za codzienny kontakt z osobami poszukującymi pracy i pracodawcami w całej Europie. Dzięki EURES na całym obszarze działania sieci dochodzi do 150 tys. kontaktów miesięcznie pomiędzy poszukującymi pracy oraz pracodawcami. Rocznie na tej podstawie w UE/EOG znajduje zatrudnienie ok. 50 tys. osób. Ważnym elementem systemu jest strona internetowa www.eures.europa.eu gdzie znajduje się ponad 100 tys. CV potencjalnych pracowników oraz zarejestrowanych jest ponad 2 tys. pracodawców. Szacuje się, że oferty zamieszczone na tym portalu stanowią od 30 do 40% europejskiego rynku ofert pracy. Istotne znaczenie ma też krajowa strona sieci EURES www.eures.praca.gov.pl.

W Polsce działania sieci EURES są koordynowane przez Departament Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, a usługi świadczone są przez **Doradców EURES i Asystentów EURES** z wojewódzkich urzędów pracy i **Pośredników pracy ds. EURES** z powiatowych urzędów pracy.

W obszarach przygranicznych działają 2 partnerstwa EURES-T oraz 4 inicjatywy przygraniczne EURES.

Oferta EURES skierowana do osób poszukujących pracy obejmuje m.in.:

- informowanie o wolnych miejscach pracy za granicą i w Polsce - pomoc i indywidualne doradztwo osobom poszukującym pracy zainteresowanym pracą w zakresie wolnych miejsc pracy oraz pomoc i wsparcie przy sporządzaniu podań i życiorysów;
- promowanie wiedzy nt. bazy ofert pracy pracodawców zainteresowanych rekrutacją pracowników z zagranicy;
- informowanie o możliwości zarejestrowania swojego życiorysu w bazie CV osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia za granicą, która jest dostępna dla pracodawców z zagranicy;

- informowanie nt. warunków życia i pracy w krajach UE/EOG oraz Szwajcarii;
- informowanie o międzynarodowych targach pracy i innych wydarzeniach realizowanych w ramach EURES.

Oferta EURES skierowana do pracodawców obejmuje m.in.:

- pomoc pracodawcom w rekrutacji pracowników z innych krajów UE/EOG i Szwajcarii - usługi informacyjne i rekrutacyjne na rzecz pracodawców, którzy chcą zatrudnić pracowników z innych krajów, z uwzględnieniem doradztwa i pomocy przy określaniu profilu potencjalnych kandydatów;
- możliwość zarejestrowania się w bazie CV osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia za granicą - dostęp do CV osób poszukujących pracy z krajów UE/EOG i Szwajcarii,
- możliwość zamieszczenia ofert pracy w bazie ofert pracy EURES za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy,
- możliwość przeprowadzenia przez doradców EURES rekrutacji i selekcji kandydatów z krajów UE/EOG i Szwajcarii, we współpracy z zagranicznymi doradcami EURES.

Do innych zadań realizowanych przez EURES należy m.in.:

- opracowywanie informacji o sytuacji na rynkach pracy w poszczególnych krajach - informacje o aktualnych trendach na europejskim rynku pracy, z uwzględnieniem informacji o niedoborach i nadwyżkach na rynku pracy,
- rozwój współpracy ponadnarodowej i ponadgranicznej zainteresowanych partnerów rynku pracy w celu poprawy funkcjonowania rynków pracy, ich integracji oraz zwiększania mobilności.

W styczniu 2014 r. państwa członkowskie UE/EOG oraz Szwajcaria wdrożyły reformę sieci EURES. Zakłada ona znaczne rozszerzenie sfery usług oraz instytucji realizujących te usługi m.in. o prywatne agencje zatrudnienia. Ponadto od 1 stycznia 2015r. Ochotnicze Hufce Pracy będą włączone w działania sieci EURES w Polsce. Nowe funkcje EURES wiążą się z wymianą informacji z zakresu staży i praktyk zawodowych, pośrednictwa pracy dla stażystów i praktykantów (o ile dotyczy zatrudnienia na umowę o pracę).

Rozdział I. Koncepcja badania

1.1. Przedmiot badania

Przedmiotem badania były opinie i informacje pozyskane od przedstawicieli firm i instytucji z Warszawy na temat potrzeb i problemów regionalnych pracodawców w zakresie zatrudniania pracowników z zagranicy.

1.2. Cele badania i problemy badawcze

Głównym celem badania była diagnoza zapotrzebowania pracodawców z m. st. Warszawy na zatrudnienie pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii.

Cele szczegółowe badania to:

- 1) Identyfikacja uwarunkowań zatrudnienia pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii przez pracodawców z m. st. Warszawy.
- 2) Określenie skali, częstotliwości, typu zatrudnienia, wymaganych kwalifikacji i rodzajów prac wykonywanych przez ww. pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii.
- 3) Rozpoznanie trudności/problemów pracodawców z m. st. Warszawy związanych z zatrudnianiem obywateli z państw UE/EOG oraz Szwajcarii.
- 4) Poznanie opinii o korzyściach i kosztach jakie ponoszą pracodawcy z m. st. Warszawy w związku z zatrudnianiem obywateli z państw UE/EOG oraz Szwajcarii.
- 5) Określenie mechanizmu zatrudniania pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii przez pracodawców z m. st. Warszawy.
- 6) Rozpoznanie wśród pracodawców z m. st. Warszawy znajomości usług sieci EURES.

Cel aplikacyjny to określenie najbardziej optymalnych sposobów promocji usług EURES.

1.3. Problematyka badawcza

Problemy badawcze weryfikowane w toku badania to:

- 1) Wskazanie motywów zatrudniania pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii przez pracodawców z m. st. Warszawy.
- 2) Szczegółowe określenie czynników decydujących o zatrudnianiu pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii przez pracodawców z m. st. Warszawy.

- 3) Zidentyfikowanie potrzeb pracodawców z m. st. Warszawy w zakresie kwalifikacji i kompetencji jakich oczekują od obywateli z państw UE/EOG oraz Szwajcarii (m.in. język obcy, zawód, doświadczenie).
- 4) Określenie sposobów/metod rekrutacji pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii stosowanych przez pracodawców z m. st. Warszawy.
- 5) Identyfikacja sposobów korzystania przez pracodawców z m. st. Warszawy z informacji dotyczących usług EURES, w tym wiedzy nt. EURES oraz ich oczekiwań w tym zakresie.
- 6) Dynamika zatrudniania pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii i od czego zależy.

Rozdział II. Metodologia badania

W badaniu posłużono się metodą sondażową. Technika badawczą były indywidualne wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo CATI (Computer Assisted Telephone Interview). Technika ta pozwala w relatywnie krótkim czasie dotrzeć do licznej grupy respondentów. Ponadto dzięki umiejscowieniu wszystkich ankietowanych w jednym miejscu tzn. w studiu CATI możliwa była bieżąca kontrola ich pracy. Wywiady realizowane tą techniką można łatwo archiwizować, co miało miejsce również w przypadku niniejszego badania.

2.1. Próba badawcza

Próba badawcza miała charakter złożony: próba losowa (N=311) przedsiębiorstw mających swoją siedzibę w Warszawie (błąd oszacowania przy 95% poziomie ufności wyniósł 5%), próba celowa (N=40) przedsiębiorstw mających swoją siedzibę w Warszawie i zatrudniających pracowników wywodzących się z państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego (UE/OOG) i Szwajcarii.

Powodem przyjęcia złożonej próby badawczej była konieczność zrealizowania różnorodnych celów i problemów badawczych. Po pierwsze, cel badawczy nr 2: Określenie skali i częstotliwości, typu zatrudnienia, wymaganych kwalifikacji i rodzajów prac wykonywanych przez pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii wymagał losowej (reprezentatywnej) próby wszystkich przedsiębiorstw Warszawy. Tylko wtedy była możliwa poprawna diagnoza. Podobnie rzecz się miała w przypadku celu nr 6: Rozpoznanie wśród pracodawców z m. st. Warszawy znajomości usług sieci EURES. Z drugiej strony, odsetek firm faktycznie zatrudniających pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii byłby w takiej próbie niewielki, co utrudniłoby, a momentami wręcz uniemożliwiłoby, poprawną diagnozę wybranych celów badawczych (nr 1: 3, 4 i 5) oraz wszystkich szczegółowych problemów badawczych (zbyt mała

liczebność uniemożliwiłaby analizy krzyżowe). W tym przypadku zdecydowanie lepsza była próba celowa, obejmująca swoim zasięgiem te podmioty, w których rzeczywiście są zatrudnieni pracownicy wywodzący się z państw UE/EOG i Szwajcarii. Zastosowanie jednak tylko doboru celowego uniemożliwiłoby poprawną diagnozę skali, natężenia, absorpcji wiedzy o EURES.

2.1.1. Dobór losowy

Na podstawie danych bazy REGON w Warszawie jest 355 083 firm z czego 350 649 firm prywatnych, a 14 605 z nich zatrudnia powyżej 9 osób. Przy założeniu 95% ufności i 5,5% błędu oszacowania minimalna liczebność próby badawczej dla podmiotów gospodarczych z Warszawy wynosi 311. Taka grupa została wylosowana spośród bazy telefonicznej, będącej w posiadaniu Wykonawcy, liczącej 70 000 podmiotów.

$$n = \frac{P(1-P)}{\frac{e^2}{Z^2} + \frac{P(1-P)}{N}}$$

n –liczebność próby

P (1-P) prawdopodobieństwa warunkowe w rozkładzie dwumianowym

e- błąd oszacowania

N- liczebność populacji generalnej

Wzór 1. Wyznaczanie liczebności minimalnej dla populacji skończonych

2.1.2. Dobór celowy

W celu dodatkowego dotarcia do podmiotów rzeczywiście zatrudniających pracowników z UE/EOG i Szwajcarii próba została zwiększona o 40 podmiotów dobranych celowo.

Do 70 000 podmiotów zostało rozesłane mailingowo wstępne zaproszenie do udziału w badaniu z pytaniem filtrującym dotyczącym zatrudniania przez nie pracowników z UE/EOG i Szwajcarii. Po uzyskaniu 40 pozytywnych odpowiedzi została w ten sposób wyłoniona próba celowa.

W badaniu wzięło łącznie udział 351 firm, z czego 40 firm – zatrudniających pracowników z UE/EOG i Szwajcarii.

2.2. Techniki i narzędzie badawcze

Techniką badawczą były indywidualne wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo CATI (Computer Assisted Telephone Interview). Do realizacji badania przygotowano kwestionariusz w języku polskim¹. Kwestionariusz poddano pilotażowi badawczemu (w 2 tygodniu badania) pod kątem: jednoznaczności i drażliwości² na grupie 10 osób. Dodatkowo kwestionariusz został wprowadzony na platformę CAWI (Computer Assisted Web Interview)³. Technika ta planowana była jako wspomagająca. W przypadku utrudnionego kontaktu lub braku czasu respondent mógł wypełnić ankietę za pośrednictwem własnego komputera. W zrealizowanym badaniu wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi w wspomaganym komputerowo wywiadzie telefonicznym. Nie było natomiast potrzeby realizowania badań z pomocą platformy CAWI.

2.3. Opis przebiegu realizacji badania

Badanie zrealizowano w listopadzie 2014 r. Respondentami były w pierwszej kolejności osoby pełniące rolę kierowników/dyrektorów przedsiębiorstw wylosowanych do badania, a następnie wyspecjalizowani pracownicy HR (dot. zarządzania zasobami ludzkimi – human resources) tzn. pracownicy, którzy zajmują się rekrutacją czy polityką personalną. Proporcja osób zarządzających do specjalistów w badanej grupie wyniosła 50%.

Stosując wymogi ESOMAR⁴ i system zarządzania jakością badania podjęto następujące czynności:

- przeszkolono ankieterów (łącznie 12 osób),
- powołano koordynatora i kontrolera badania,
- po każdym tygodniu badania sporządzano raport o jego przebiegu i udostępniano ten raport Zamawiającemu,
- kontrolowano ew. nieprawidłowości w realizowanych wywiadach.

¹ Planowano również przygotowanie kwestionariusza w języku angielskim skierowanego do managerów-obcokrajowców niezających języka polskiego. W toku badania okazało się, że nie był on potrzebny. Wszyscy respondenci znali biegle język polski.

² Wymóg jednoznaczności zakłada, że wszyscy respondenci powinni rozumieć pytania identycznie zgodnie z intencją badacza. Pytania drażliwe, to takie, które mogą wywołać niekorzystną reakcję respondentów (pytania intymne, stawiające respondenta w złym świetle itd.). Pilotaż badawczy pokazał, że żadne z przygotowanych pytań nie jest drażliwe lub wieloznaczne.

³ CAWI jest techniką ankiety indywidualnej wypełnianej w formie elektronicznej. Ankieta ta jest zamieszczona na serwerze instytucji badającej. Respondent otrzymuje indywidualne hasło, dzięki któremu w dowolnym czasie może wypełnić ankietę. Główną zaletą CAWI jest możliwość wypełniania ankiety w dowolnym miejscu i czasie.

⁴ Europejskie Stowarzyszenie Badaczy Opinii Publicznej i Rynku (ESOMAR) – założone w 1948, zrzesza obecnie 4800 członków ze 120 państw świata. ESOMAR wraz z Międzynarodową Izbą Handlu stworzył „Międzynarodowy Kodeks postępowania w badaniach rynkowych i społecznych”. Kodeks obejmuje 29 zasad, które powinny być stosowane w badaniach społecznych i rynkowych.

Szkolenie ankieterów obejmowało:

- obsługę oprogramowania komputerowego CATI,
- przebieg rozmowy telefonicznej,
- zagadnienia etyki badawczej.

W toku badania nie dochodziło do poważnych nieprawidłowości. Zasadniczą trudnością był brak czasu ze strony respondentów. W takich wypadkach ustalano nowy termin rozmowy. Badanie zostało dobrze przyjęte przez respondentów z grupy II (celowej) i neutralnie przyjęte przez respondentów z grupy I (losowej).

2.4. Charakterystyka technik analizy zebranych danych

W celu ważnego i pewnego metodologicznie zdiagnozowania badanych zjawisk narzędzie badawcze zostało zbudowane na obiektywnych wskaźnikach: rozkładach procentowych, skalach rangowych i tablicach krzyżowych (korelacyjnych).

Rozkłady procentowe pokazują odsetki odpowiedzi na konkretne pytania. Są one najprostszym i najczęściej stosowanym sposobem prezentacji danych. Odsetki skumulowane wyrażają podobne opinie, które zostały zredukowane (np. opinie „raczej się zgadzam” i „zdecydowanie się zgadzam” można skumulować (zredukować) do opinii „zgadzam się”).

Skale (rangi) są wskaźnikami ilościowymi, które powstają na podstawie pytań o kafeteriach (zestawach odpowiedzi) skalowych (np. skalach Likerta). W praktyce każda odpowiedź otrzymuje określony indeks (punktację) (np. „zdecydowanie nie” – 1 punkt, „raczej nie” 2 – punkty, ... „zdecydowanie tak” – 5 punktów). Po zindeksowaniu odpowiedzi można zastosować statystyki opisowe (średnią ważoną lub medianę) do wyznaczenia ogólnego indeksu danej opinii. Zaletą rang jest to, że w ostatecznym indeksie redukują się (znoszą) wzajemnie opinie skrajne (i ich indeksy). Dzięki temu można trafnie oszacować opinię danej społeczności na konkretne pytania. Ponadto rangi pozwalają precyzyjnie ustalić hierarchie wypowiedzi na konkretne pytania (od indeksów najwyższych do – najniższych). Tablice krzyżowe (inaczej „korelacyjne”) wskazują rozkłady procentowe (lub średnie ważone) uwzględniające dwie zmienne (2 pytania). Pokazują one wzajemne zależności pomiędzy np. płcią, wiekiem, wykształceniem,

a daną opinią w badanej społeczności. Dzięki tablicom korelacyjnym możliwe jest uzyskanie dokładnego obrazu zróżnicowania opinii na konkretne tematy⁵.

Rozdział III. Prezentacja wyników badania

3.1. Charakterystyka badanej grupy przedsiębiorstw i instytucji

W badaniu wzięło udział łącznie 351 respondentów reprezentujących 2 grupy przedsiębiorstw.

Tabela 1. Badane grupy

Grupa I	N=311	Grupa losowa przedsiębiorstw i instytucji z Warszawy z wyłączeniem administracji publicznej
Grupa II	N=40	Grupa celowa przedsiębiorstw z Warszawy zatrudniających pracowników z UE/EOG i Szwajcarii z wyłączeniem administracji publicznej

Ponad ¾ respondentów stanowiły kobiety. Nie wpłynęło to jednak istotnie statystycznie na zebrane opinie i informacje⁶.

Tabela 2. Płeć badanych

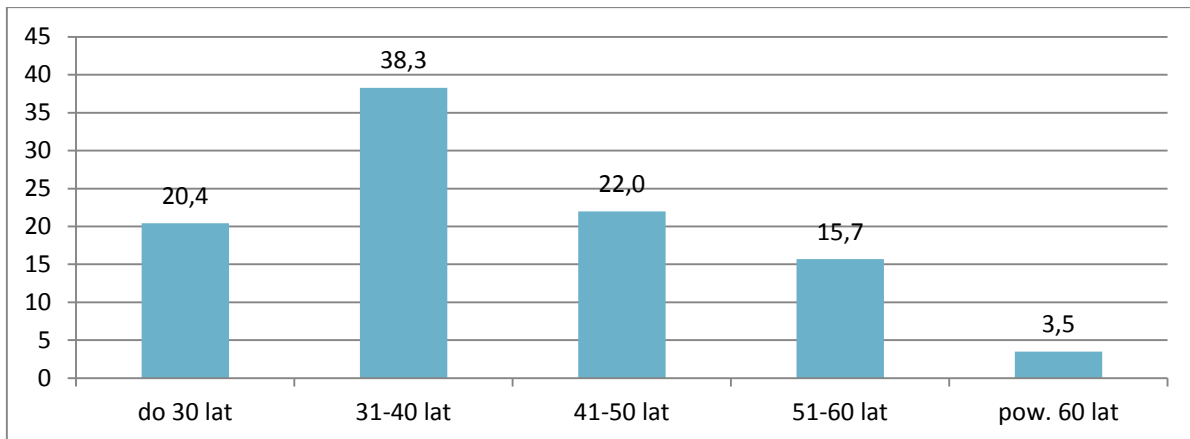
Wyszczególnienie	%
Kobieta	78,3
Mężczyzna	21,7
Ogółem	100,0

Najmłodszy z badanych miał w momencie badania 22 lata, a najstarszy respondent – 73 lata. Średni wiek badanego to 40 lat, wiek przeciętny (mediana) to 38 lat, a wiek modalny (dominanta) to 35 lat. W grupie do 30 lat znalazło się łącznie 20,4% respondentów, 38% miało od 31 do 40 lat, 22% miało od 41 do 50 lat, a 19,2% - powyżej 50 lat.

⁵ W raporcie zamieszczono wyłącznie istotne statystycznie tablice i wykresy korelacji. Uznano, że publikacja nieistotnych, czyli przypadkowych zależności może być przyczyną wadliwej interpretacji diagnozowanych zjawisk. W celu określenia istotności statystycznej posłużono się dwoma testami statystycznymi: testem niezależności Pearsona - χ^2 (wskazuje on na związek zmiennej niezależnej z zależną), testem F Seneccora (pokazuje on istotne różnice pomiędzy wartościami średnimi).

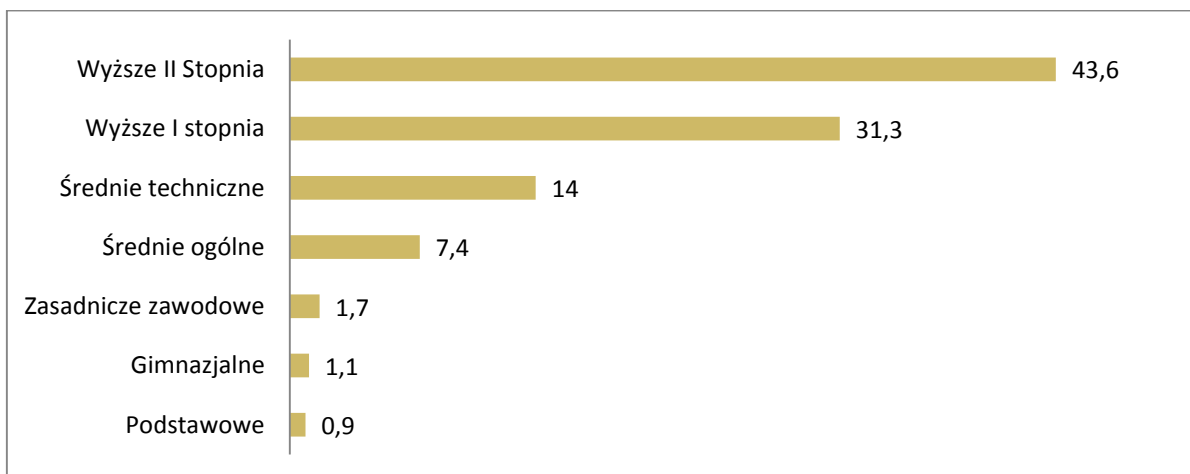
⁶ Stosowane testy statystyczne nie wykazały istotnych różnic pomiędzy opiniami ze względu na płeć badanych.

Wykres 1. Kategorie wiekowe respondentów

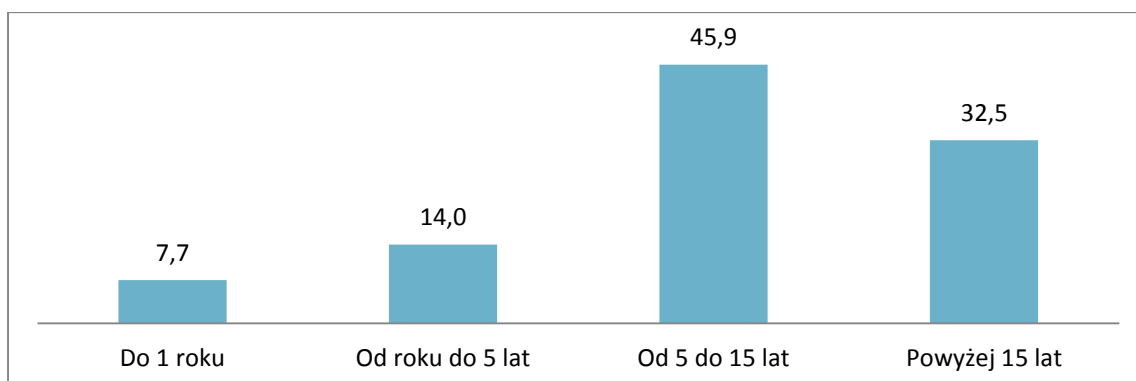


Zaledwie 3,7% respondentów legitymizowało się wykształceniem niższym niż średnie, a aż ponad 74,9% miało wykształcenie wyższe. Jest to zrozumiałe ponieważ w badaniu brały udział osoby zarządzające firmami, a więc z reguły dobrze wykształcone.

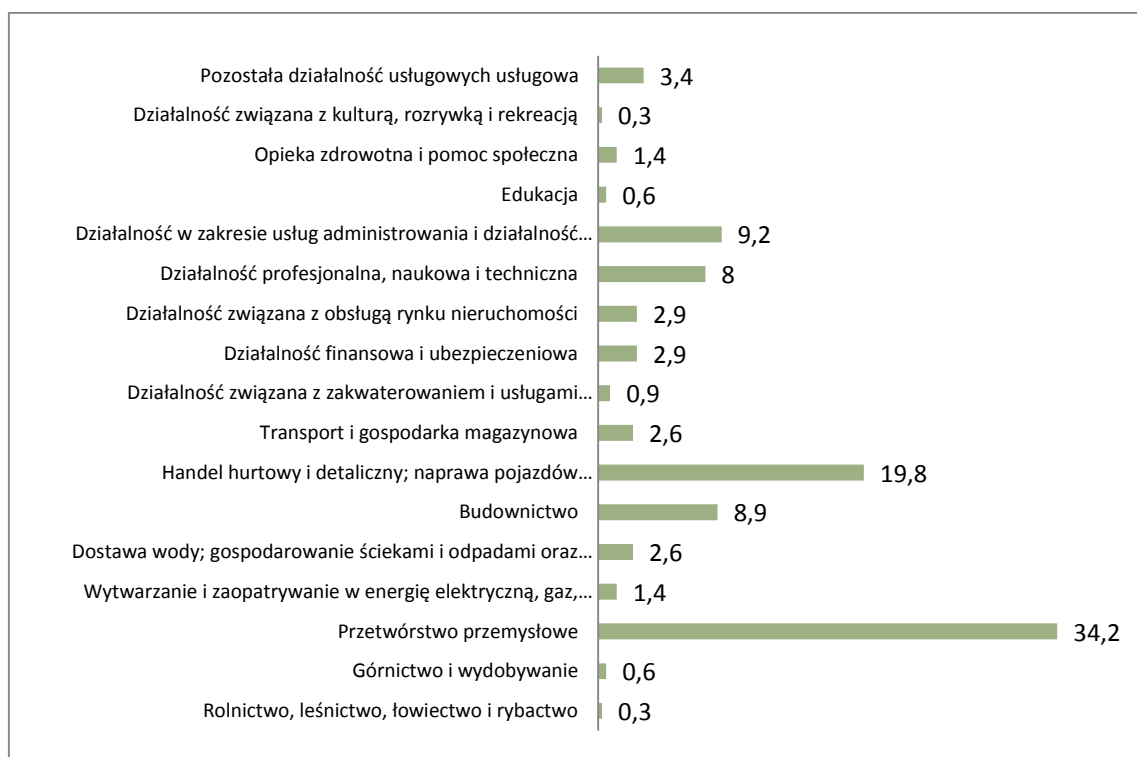
Wykres 2. Wykształcenie badanych



Badane osoby, w większości przypadków dysponują dużym doświadczeniem zawodowym. Ponad połowa z nich ma doświadczenie przekraczające 15 lat pracy zawodowej. Duże jest również doświadczenie zawodowe na obecnym stanowisku pracy. Co trzeci badany ma doświadczenie na obecnym stanowisku pracy przekraczające 15 lat.

Wykres 3. Doświadczenie zawodowe na obecnym stanowisku

W badaniu najczęściej brali udział przedstawiciele firm usługowych (59%). Reprezentowane jeszcze były firmy handlowe (23,6%) oraz produkcyjne (14,8%). Nieliczną grupę stanowiły „inne firmy”. Były to przede wszystkim firmy i instytucje naukowo-technologiczne.

Wykres 4. Branża badanych firm

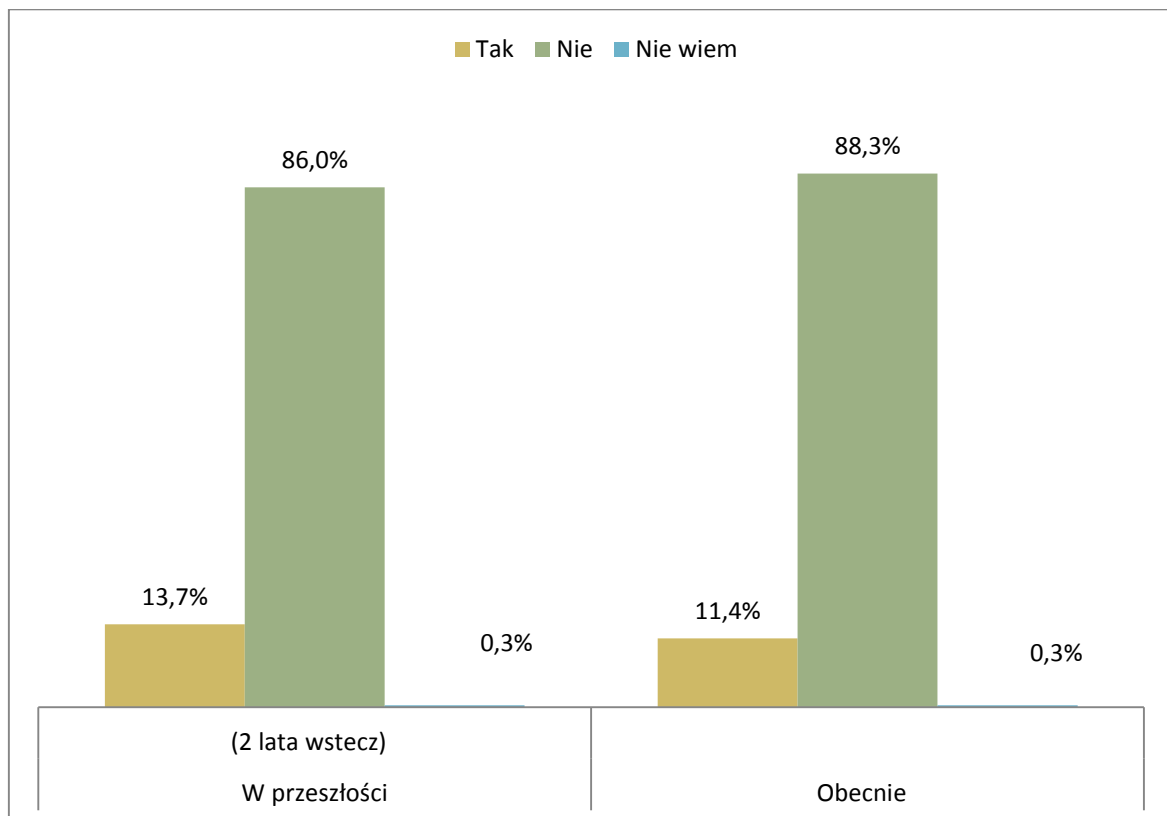
3.2 Dynamika zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii

Pierwszym diagnozowanym zagadnieniem jest dynamika zatrudnienia pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii. Do diagnozy posłużył zestaw 3 pytań skierowanych do respondentów. Poproszono ich

o wskazanie informacji dotyczących zatrudniania pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii w przeszłości oraz obecnie. Dodatkowo poproszono ich o wyrażenie opinii dotyczącej zamiaru zatrudniania takich pracowników w przyszłości (za 2 lata). Na tej podstawie uzyskano dynamikę, czyli zmienność w czasie zjawiska zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii przez warszawskie firmy i instytucje.

W toku analizy zaobserwowano słabnącą dynamikę zatrudniania pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii w Warszawie. Obecnie zatrudnia ich nieznacznie mniej firm, niż miało to miejsce jeszcze 2 lata temu. Również w przyszłości (za 2 lata) respondenci przewidują nieznacznie niższy poziom zatrudniania takich osób niż ma to miejsce obecnie.

Wykres 5. Zatrudnianie obecnie lub w przeszłości pracowników wywodzących się z UE/EOG lub Szwajcarii

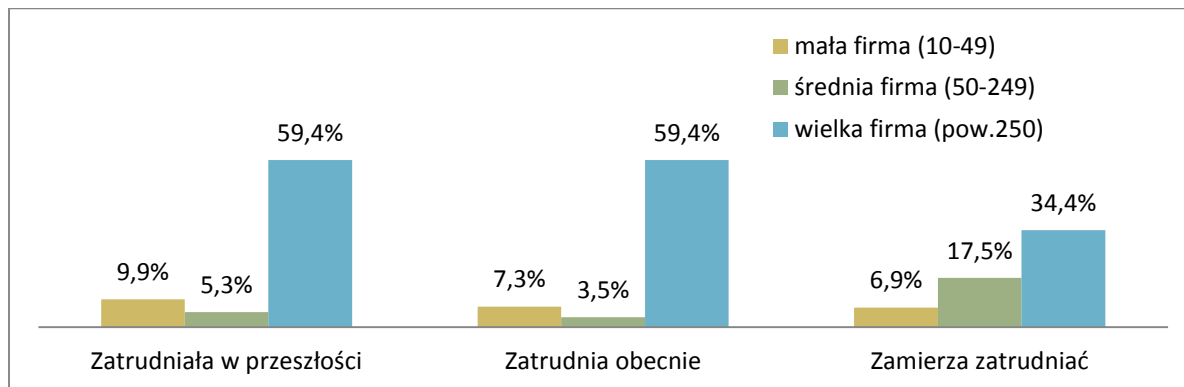


Firmy zatrudniające pracowników z UE/EOG i Szwajcarii, to przede wszystkim firmy wielkie⁷. Niemal sześćcioro na dziesięcioro takich pracowników pracuje w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad

⁷ Tylko zmienna wielkość badanych firm koreluje statystycznie z zatrudnianiem przez nią pracowników z UE/EOG i Szwajcarii.

250 osób. Wraz ze spadkiem liczby pracowników spada również odsetek zatrudnianych w firmach pracowników z UE/EOG oraz ze Szwajcarii.

Wykres 6. Zatrudnianie pracowników z UE/EOG i Szwajcarii a wielkość firmy



3.3. Charakterystyka pracy i zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii

W ramach opisu charakterystyki zatrudniania pracowników wywodzących się z UE/EOG oraz Szwajcarii zdiagnozowano 4 zjawiska:

- skalę,
- częstotliwość,
- typ (specyfikę) zatrudnienia,
- rodzaj prac wykonywanych przez ww. pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii.

3.3.1. Skala i częstotliwość

Wskaźnikiem skali jest liczebność pracowników z UE/EOG i Szwajcarii w poszczególnych, badanych firmach. Do określenia tej skali przyjęto wyłącznie II badaną grupę⁸. Firmy te najczęściej zatrudniają od 2 do 5 pracowników (niemal co druga). Co piąte przedsiębiorstwo zatrudnia tylko 1 obcokrajowca a co szóste – 6-10 takich pracowników. Licznie, czyli powyżej 10 pracowników na firmę, obcokrajowcy z UE/EOG oraz Szwajcarii są zatrudniani w 15,2% badanych firm.

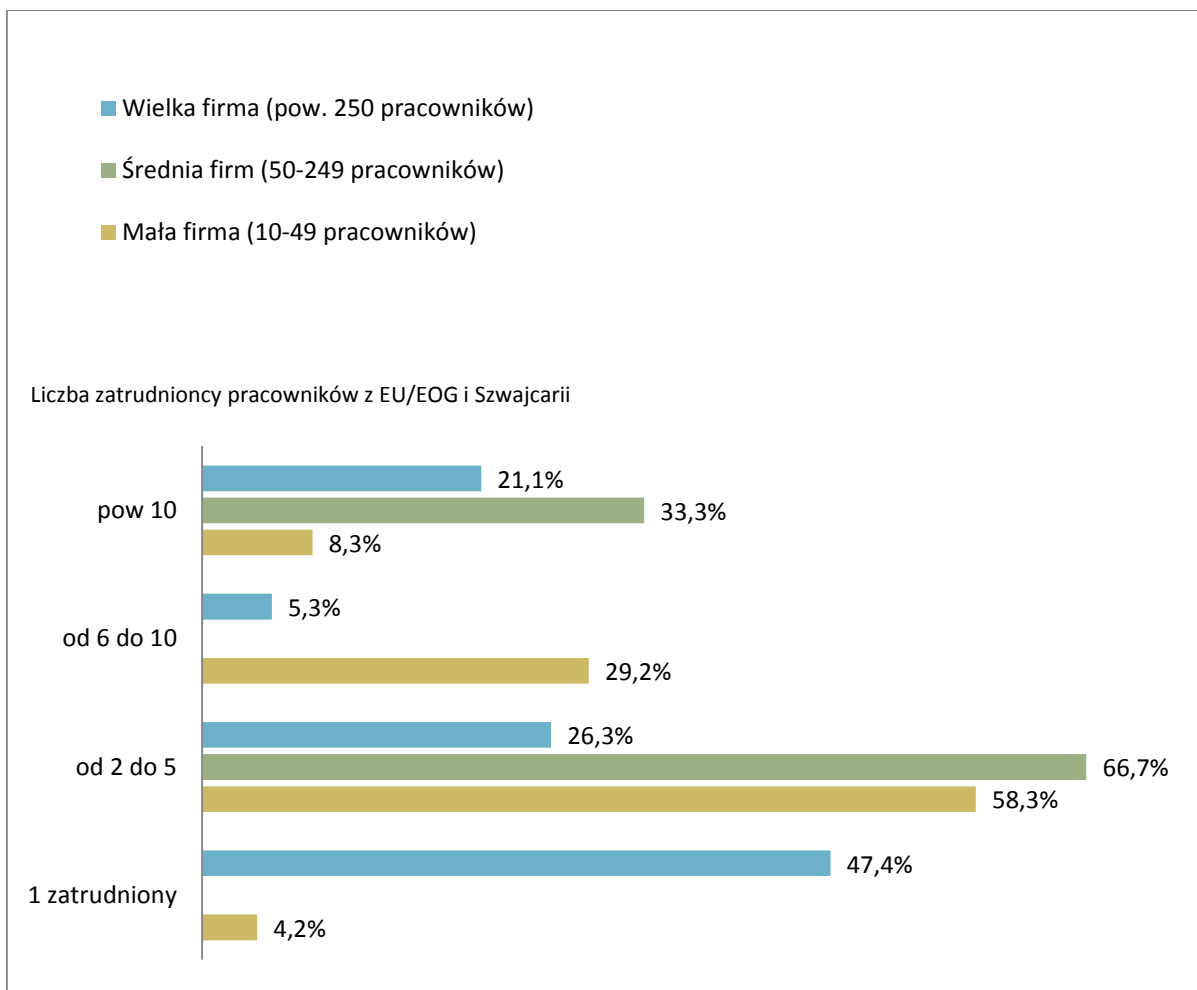
⁸ Grupa celowa przedsiębiorstw zatrudniających obcokrajowców z UE/EOG i Szwajcarii z wyłączeniem administracji publicznej (N=40).

Tabela 3. liczba zatrudnionych pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii

Wyszczególnienie (liczba zatrudnionych pracowników z UE/EOG i Szwajcarii)	W przeszłości (2 lata wstecz) %	Obecnie %
1 osoba	25,5	21,7
od 2 do 5	51,0	45,7
od 6 do 10	5,9	17,4
pow. 10	17,6	15,2
Ogółem	100,0	100,0

Liczba zatrudnianych pracowników z UE/EOG i Szwajcarii koreluje z wielkością badanych firm. Firmy duże i średnie zatrudniają z reguły większą liczbę pracowników wywodzących się z UE/EOG i Szwajcarii (aneks, tablica 5 i 7).

Wykres 7. Wielkość firmy a liczba zatrudnionych pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii



Wskaźnikiem częstotliwości jest odsetek pracowników poszczególnych państw z UE/EOG i Szwajcarii, którzy pracują w badanych przedsiębiorstwach (wyłącznie II badana grupa). W badanej grupie przedsiębiorstw pracują obywatele 19 spośród 31 państw. Najliczniejsi są obywatele Litwy (27%), Belgii (12,5%), Hiszpanii (10,4%) oraz Wielkiej Brytanii i Łotwy (po 8,3%). Co istotne, w niemal każdym z badanych przypadków, za wyjątkiem obywateli Wielkiej Brytanii, Cypru i Włoch odsetki przedstawicieli poszczególnych państw są wyższe niż miało to miejsce 2 lata temu. Oznacza to, że badane firmy zwiększyły liczbę pracowników wywodzących się z tych państw. Na uwagę zasługuje brak obywateli Niemiec i Węgier, jako pracowników badanych firm. Jest on konsekwencją małolicznej badanej grupy (N=40). Obywatele tych państw z pewnością pracują obecnie w Warszawie.

Tabela 4. Państwa z jakich wywodzili/wywodzą się zatrudnieni pracownicy

Wyszczególnienie (państwa)	W przeszłości (2 lata wstecz) %	Obecnie %
Austria	0,0	2,0
Belgia	11,8	12,5
Bułgaria	0,0	0,0
Chorwacja (nie dotyczy okresu przed 2013 r.)	-	0,0
Cypr	3,9	4,2
Czechy	7,8	6,3
Dania	2,0	4,2
Estonia	3,9	4,2
Finlandia	0,0	0,0
Francja	5,9	6,3
Grecja	0,0	0,0
Hiszpania	9,8	10,4
Holandia	7,8	8,3
Irlandia	0,0	0,0
Islandia	0,0	0,0
Liechtenstein	0,0	0,0
Litwa	25,5	27,1
Luksemburg	0,0	0,0
Łotwa	7,8	8,3
Malta	3,9	4,2
Niemcy	0,0	0,0
Norwegia	2,0	2,1
Portugalia	3,9	4,2
Rumunia	0,0	0,0
Słowacja	2,0	2,1
Słowenia	0,0	0,0
Szwecja	2,0	2,1
Węgry	0,0	0,0
Wielka Brytania	11,8	8,3
Włochy	5,9	2,1
Szwajcaria	3,9	4,2

3.3.2. Specyfika zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii

W ramach określenia typów zatrudniania pracowników wywodzących się z państw UE/EOG i Szwajcarii w Warszawie zostały uwzględnione następujące charakterystyki:

- stanowiska pracy,
- charakterystyka wykonywanej pracy,
- rodzaje umów formalno-prawnych wiążących pracowników z pracodawcami.

Pracownicy wywodzący się z UE/EOG oraz ze Szwajcarii są zatrudniani w Warszawie przede wszystkim na stanowiskach liniowych (niefunkcyjnych)⁹ (40%) oraz – kierowniczych (38%). Rzadziej natomiast pracują jako specjaliści (22%). W porównaniu do sytuacji sprzed 2 lat nieznacznie częściej są oni obecnie zatrudniani na stanowiskach kierowniczych.

Tabela 5. Stanowiska na jakich pracują osoby z UE/EOG i Szwajcarii

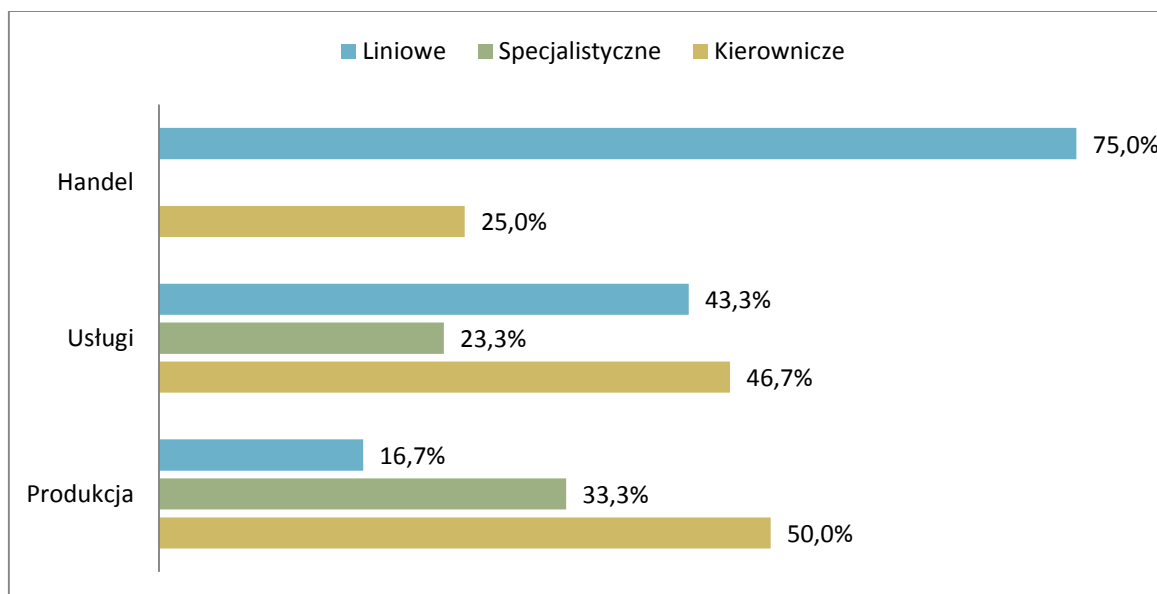
Wyszczególnienie (na jakich stanowiskach:)	Zatrudnienie w przeszłości (2 lata wstecz) %	Zatrudnienie obecnie %
Kierowniczych	35,7	38,0
Specjalistycznych	21,4	22,0
Liniowych	41,1	40,0
Innych ¹⁰	1,8*	0,0
Ogółem	100,0	100,0

* Inne stanowiska: pracownicy naukowcy/przedstawiciele naukowcy

Charakter pracy wykonywanej przez pracowników z UE/EOG i Szwajcarii zależy od dominującego profilu działalności firm. Pracownicy liniowi najczęściej pracują w handlu, specjaliści w produkcji i działach naukowo-technologicznych, a kierownicy w firmach produkcyjnych i usługowych.

⁹ Pracownicy liniowi nie pełnią funkcji zarządczych lub funkcji samodzielnych specjalistów.

¹⁰ Inne stanowiska: pracownicy naukowcy/przedstawiciele naukowcy.

Wykres 8. Stanowiska na jakich pracują osoby z UE/EOG i Szwajcarii a dominujący profil firmy¹¹

* Wielokrotne odpowiedzi

Praca, jaką świadczą pracownicy wywodzący się z UE/EOG i Szwajcarii jest związana głównie z zarządzaniem (36%) oraz z handlem (20,5%). Rzadziej są natomiast pracownikami produkcyjnymi (9%) oraz pracownikami działów marketingu (6,8%). Sporadycznie są natomiast oni zatrudniani w działach szkoleń oraz w księgowości. Inne prace, jakie wykonują osoby wywodzące się z UE/EOG lub ze Szwajcarii, to najczęściej prace naukowe i dydaktyczne.

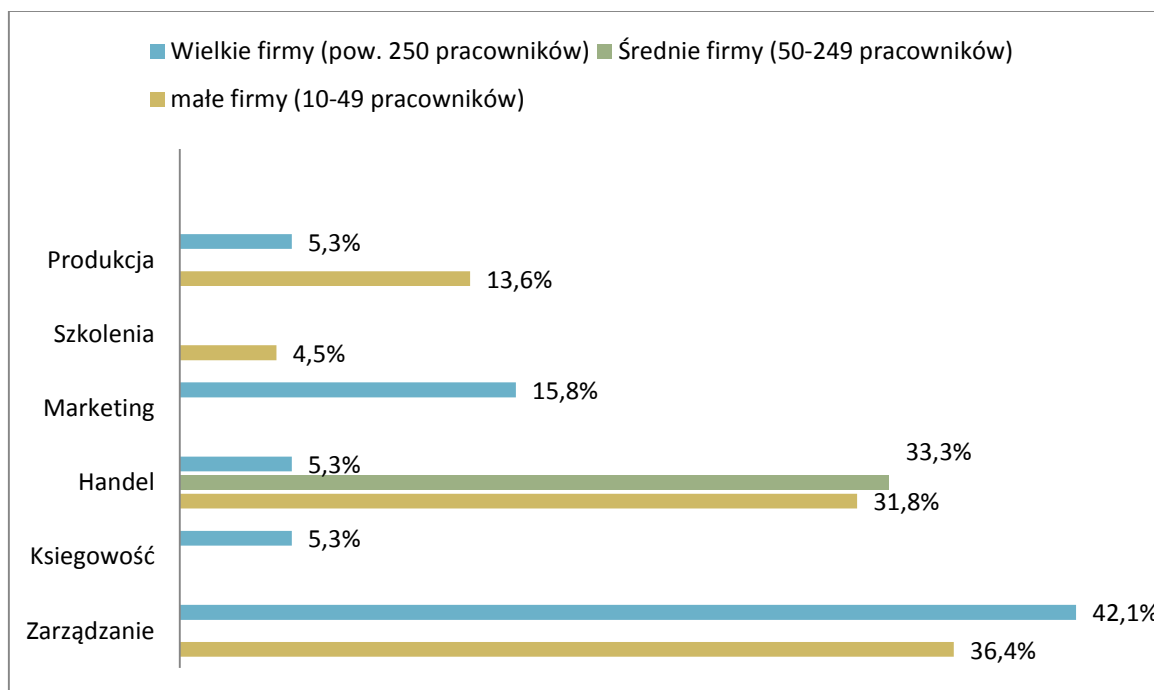
Tabela 6. Najczęściej wykonywane prace przez pracowników z UE/EOG i Szwajcarii

Wyszczególnienie	W przeszłości (2 lata wstecz) %	Obecnie %
Zarządzenie	35,3	36,4
Księgowość	2,0	2,3
Handel	25,5	20,5
Marketing	5,9	6,8
Szkolenia	2,0	2,3
Produkcja	7,8	9,1
Inne	21,6	22,7
Ogółem	100,0	100,0

Najczęściej wykonywane prace przez pracowników z UE/EOG i Szwajcarii są zależne od wielkości firm, w jakich oni pracują. Prace produkcyjne wykonują oni głównie w firmach małych (10-49 pracowników). W takich firmach szkolą również pracowników. Prace związane z marketingiem i zarządzaniem realizują oni głównie w wielkich firmach (pow. 250 zatrudnionych osób), a prace związane z handlem w firmach małych i średnich.

¹¹ Istotna statystycznie różnica dotyczy jedynie stanowisk specjalistycznych.

Wykres 9. Najczęściej wykonywane prace przez pracowników z UE/EOG i Szwajcarii a wielkość firmy¹²



Formą zatrudnienia w zdecydowanej większości przypadków jest umowa o pracę. Dotyczy ona ponad ¾ pracowników z UE/EOG i ze Szwajcarii. Rzadko natomiast występują umowy zlecenia (14,3%), a sporadycznie – umowy o dzieło (2%).

Tabela 7. Rodzaj umów wiążących pracowników z UE/EOG i Szwajcarii z pracodawcami

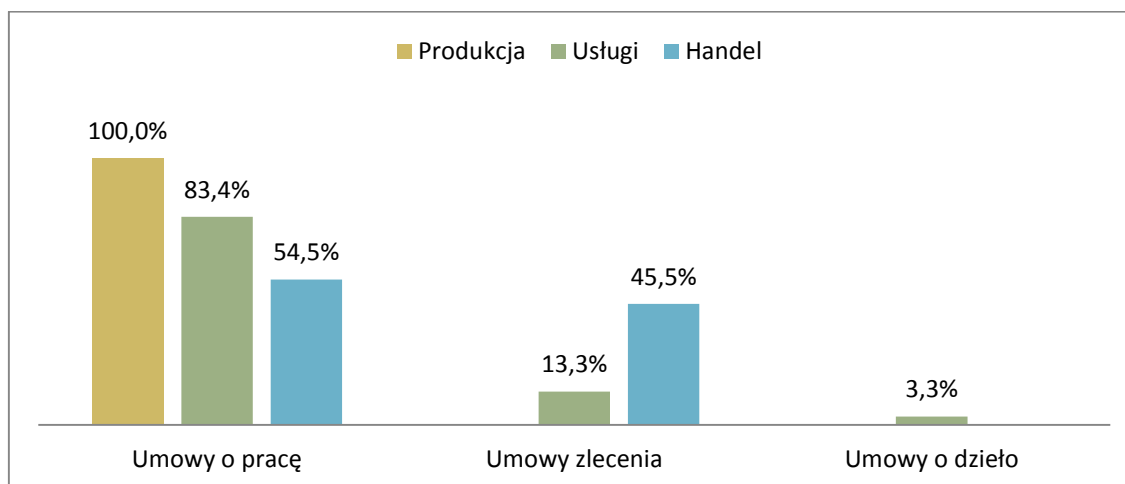
Wyszczególnienie (rodzaj umów)	W przeszłości(2 lata wstecz) %	Obecnie %
Umowy o pracę,	72,2	77,6
Umowy o dzieło	1,9	2
Umowy zlecenia	16,7	14,3
Umowy agencyjne	0	0
Stypendium	0	0
Staż	0	0
Inne	0	0
Nie pamiętam/nie wiem	9,3	6,1
Ogółem	100	100

Na umowy o pracę są zatrudniani wszyscy pracownicy-obcokrajowcy z firm produkcyjnych. W przypadku firm usługowych nielicznie wystąpiły umowy zlecenia (13,3%) oraz umowy o dzieło

¹² Korelacja nie jest istotna statystycznie.

(3,3%). Umowy o dzieło są zawiązywane również z co trzecim pracownikiem wywodzącym się z UE/EOG i Szwajcarii w firmach handlowych.

Wykres 10. Rodzaj umów wiążących pracowników z UE/EOG i Szwajcarii z pracodawcami a dominujący profil firmy¹³



W trakcie zatrudniania pracowników wywodzących się z UE/EOG lub ze Szwajcarii sporadycznie pojawiały się problemy dotyczące „skomplikowanych procedur”. Zostały one rozwiązane przez samych pracowników badanych firm. Niepotrzebna była w tym wypadku pomoc specjalistów zewnętrznych.

Tabela 8. Problemy, które w zasadniczy sposób utrudniały zatrudnienie pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii

Wyszczególnienie	%
Nie było problemów	92,2
Były problemy	7,8
Ogółem	100,0

* Wskazywane problemy: skomplikowane procedury

3.4. Motywy zatrudniania pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii przez pracodawców z m. st. Warszawy

Motywów decydujących o zatrudnieniu albo niezatrudnieniu obcokrajowca w polskiej firmie może być bardzo dużo. Na potrzeby raportu zdiagnozowano motywy organizacyjne i kulturowe. Wskaźnikami tych motywów są korzyści oraz koszty związane z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG i Szwajcarii.

Motywy organizacyjne związane są z właściwym funkcjonowaniem firm. Zdaniem znacznej części badanych przedstawicieli warszawskich przedsiębiorstw i instytucji zatrudnienie w nich obcokrajowca

¹³ Korelacja nie jest istotna statystycznie.

wywodzącego się z UE/EOG lub ze Szwajcarii może wydatnie przyczynić się do sprawniejszego funkcjonowania ich organizacji.

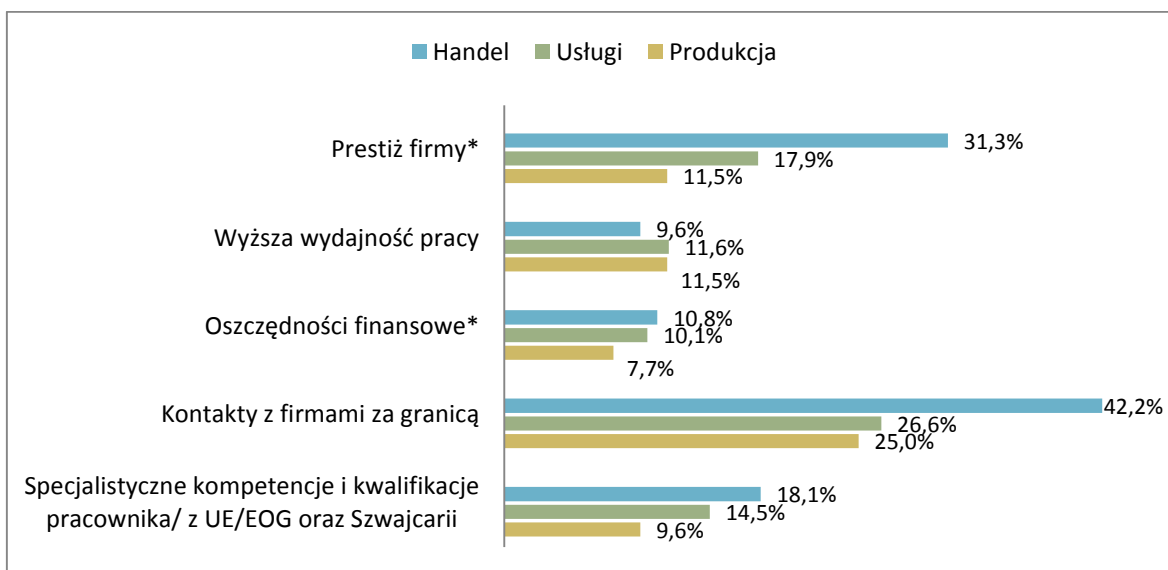
Najczęściej występującym motywem tego typu jest możliwość uzyskania dzięki obcokrajowcom szerszych kontaktów zagranicznych (29,9%). Prestiż firmy, związany z zatrudnieniem obcokrajowca z UE/EOG lub ze Szwajcarii jest traktowany jako korzyść przez co piątego badanego. Specjalistyczne kwalifikacje takich osób wskazało 14,5% respondentów, a wyższą wydajność pracy -11%.

Tabela 9. Korzyści wynikające z zatrudnienia pracownika z UE/EOG lub Szwajcarii

Wyszczególnienie (korzyści)	Specjalistyczne kompetencje i kwalifikacje pracownika/ z UE/EOG oraz Szwajcarii	Kontakty z firmami za granicą	Oszczędności finansowe	Wyższą wydajność pracy	Prestiż firmy
Tak	14,5%	29,9%	9,7%	11,1%	19,7%
Nie	42,7%	32,8%	40,5%	39,6%	37,9%
Nie wiem	42,7%	37,3%	49,9%	49,3%	42,5%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Wysokie odsetki korzyści wynikających z zatrudnienia pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii wystąpiły głównie w firmach handlowych. Firmy te wskazały m.in. na: rosnący prestiż firmy (31%), kontakty zagraniczne (42%) oraz specjalistyczne kompetencje i kwalifikacje, jakimi dysponują tacy pracownicy (18,1%).

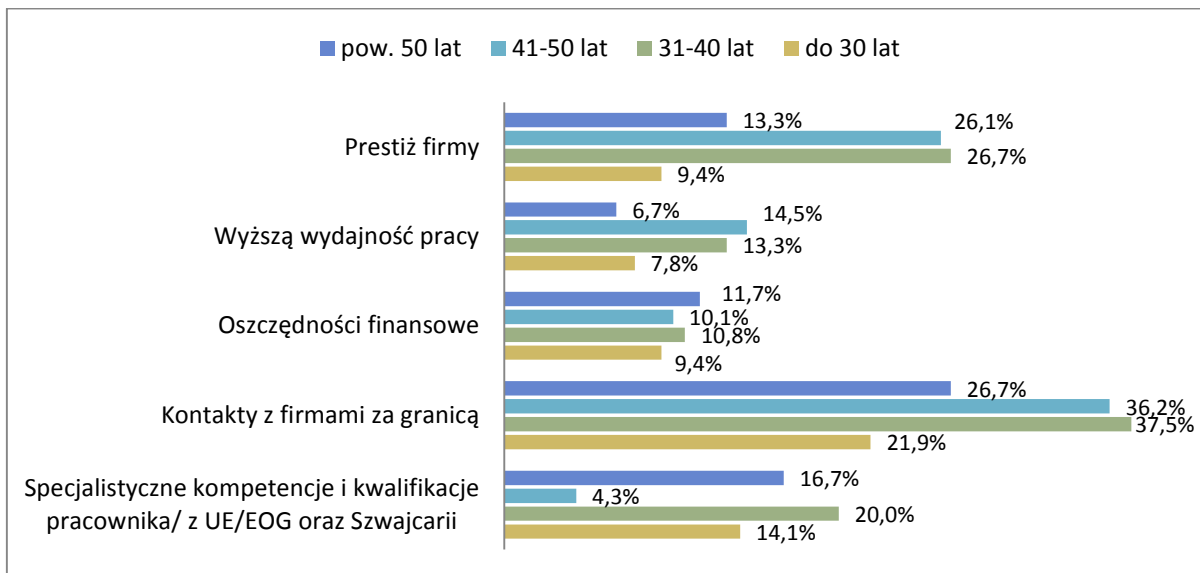
Wykres 11. Korzyści wynikające z zatrudnienia pracownika z UE/EOG lub Szwajcarii, a dominujący profil firm



* Korelacje istotne statystycznie

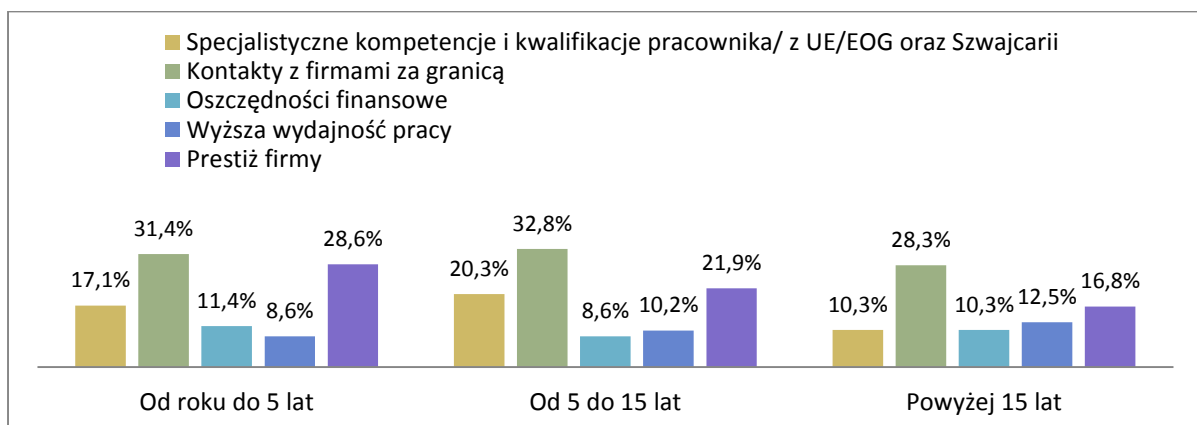
Kolejną zmienną, która różnicuje postrzeganie korzyści wynikających z zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii we własnych firmach jest wiek badanych. W większości wypadków korzyści te są wskazywane przez respondentów w średnim wieku, co może świadczyć o większym zainteresowaniu takich osób zatrudnianiem pracowników z UE/EOG i Szwajcarii.

Wykres 12. Korzyści wynikające z zatrudnienia pracownika z UE/EOG lub Szwajcarii, a wiek badanych



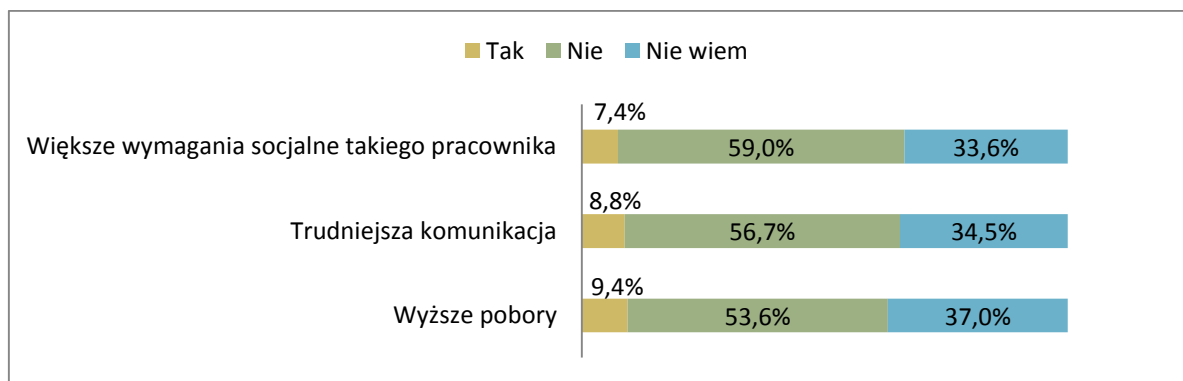
Na postrzeganie korzyści wynikających z zatrudniania pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii we własnych firmach wpływa także doświadczenie zawodowe respondentów. Prestiż jest najczęściej wskazywany przez pracowników z niższym doświadczeniem (do 5 lat). Pozostałe korzyści, z kolei, są najczęściej wybierane przez badanych posiadających doświadczenie (od 5 do 15 lat).

Wykres 13. Korzyści wynikające z zatrudnienia pracownika z UE/EOG lub Szwajcarii, a doświadczenie zawodowe badanych



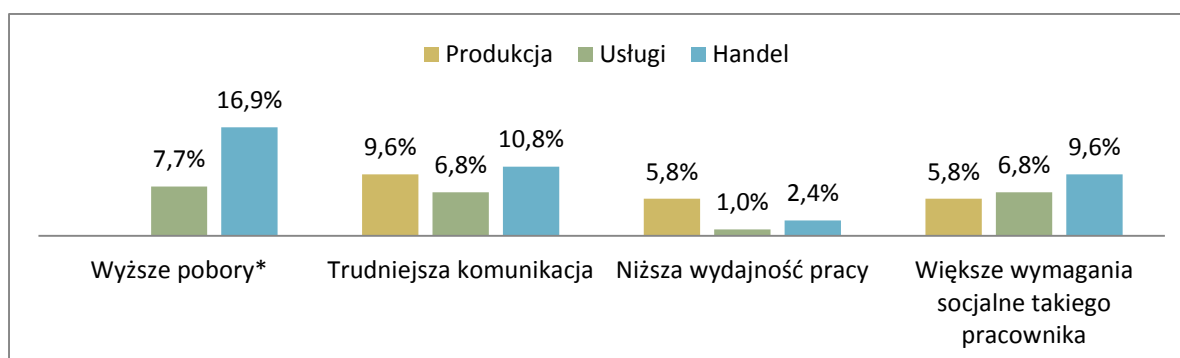
Koszty zatrudniania pracowników wywodzących się z UE/EOG lub ze Szwajcarii są wskazywane rzadko. Relatywnie najczęściej respondenci twierdzili, że taki pracownik oczekuje wyższych zarobków (9,4%) oraz że ma wyższe wymagania socjalne (7,4%). Potencjalne problemy w komunikowaniu się wskazało 8,8% badanych, a niższa wydajność pracy – jedynie 2%.

Wykres 14. Koszty związane z zatrudnieniem pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii we własnej firmie



Postrzeżenie kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG oraz ze Szwajcarii jest zróżnicowane ze względu na dominujący profil działalności firm reprezentowanych przez respondentów. Wyższe pobory są wskazywane głównie przez przedstawicieli firm handlowych, a niższa wydajność pracy – przez przedstawicieli firm produkcyjnych.

Wykres 15. Koszty związane z zatrudnieniem pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii a dominujący profil działalności badanych firm¹⁴



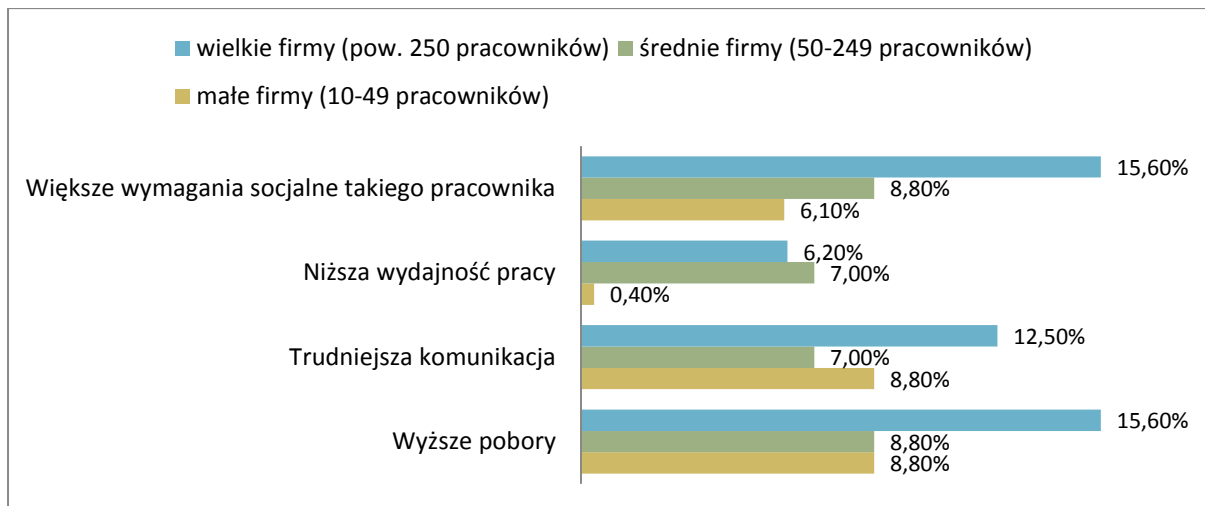
* Korelacja istotna statystycznie

Inną zmienną, która różnicuje postrzeżenie kosztów zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii jest wielkość badanych firm. Niższa wydajność pracy jest dominującym kosztem w przypadku firm

¹⁴ Wykres zawiera wyłącznie odpowiedzi pozytywne „tak”. Pominięto odpowiedzi „nie wiem” i nie. Pełna tabela, aneks, tablica 12.

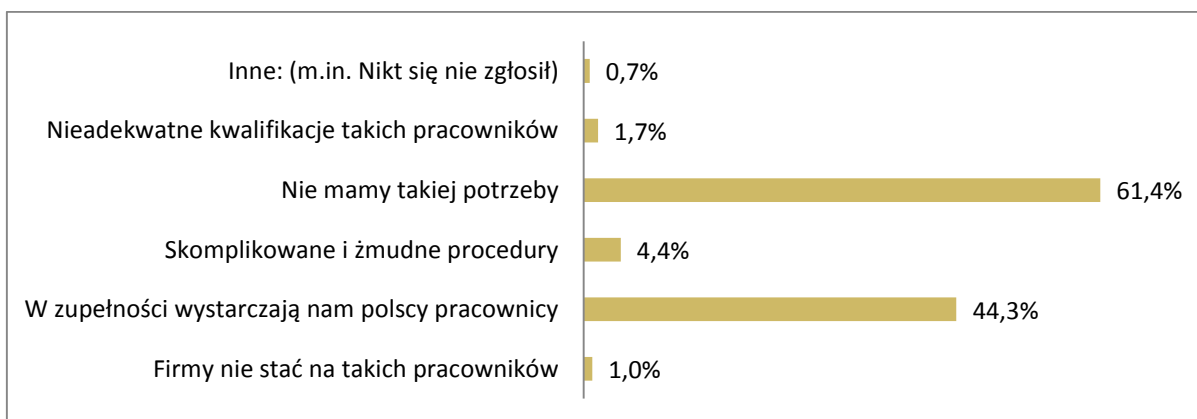
średnich (50-249 pracowników). Pozostałe koszty, czyli wyższe pobory, trudniejsza komunikacja, i większe wymagania socjalne są najczęściej postrzegane przez przedstawicieli firm wielkich (pow. 250 pracowników).

Wykres 16. Koszty związane z zatrudnieniem pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii a wielkość badanych firm



Przedsiębiorców i managerów, którzy nie zatrudniają pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii zapytano o główne przyczyny takiego stanu rzeczy. Uzyskano odpowiedzi wskazujące na brak potrzeby zatrudniania we własnych firmach pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii (61,4%). Ponadto 44,3% badanych stwierdziło, że w zupełności wystarczają im polscy pracownicy. Jedynie co dwudziesty respondent wymienił skomplikowane procedury związane z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG i Szwajcarii a co setny wskazał, że firmy nie stać na takich pracownikach, lub że nikt taki się nie zgłosił do pracy.

Wykres 17. Motywy niezatrudniania pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii*



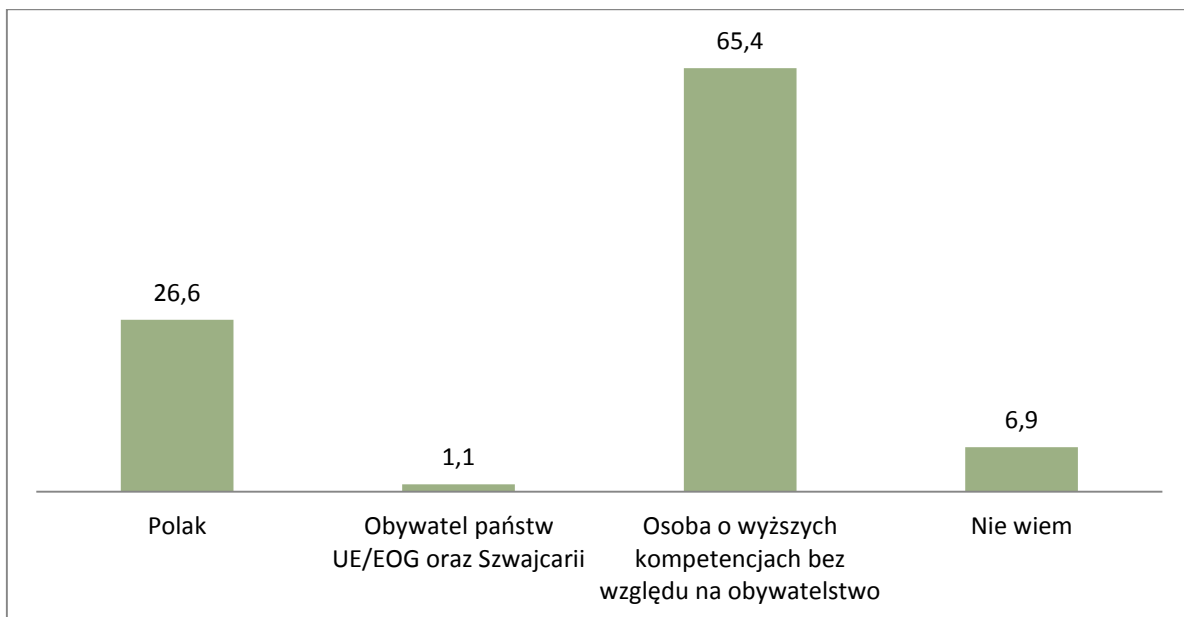
* Wielokrotne odpowiedzi

Innymi przyczynami, które mogą zdecydować o niechęci do zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii są motywy kulturowe. Związane są one z tzw. dystansem kulturowym. Polega on na obiektywnym zróżnicowaniu obyczajowym, językowym i mentalnym przedstawicieli różnych narodowości. W skrajnych przypadkach dystans ten może mieć formę uprzedzenia.

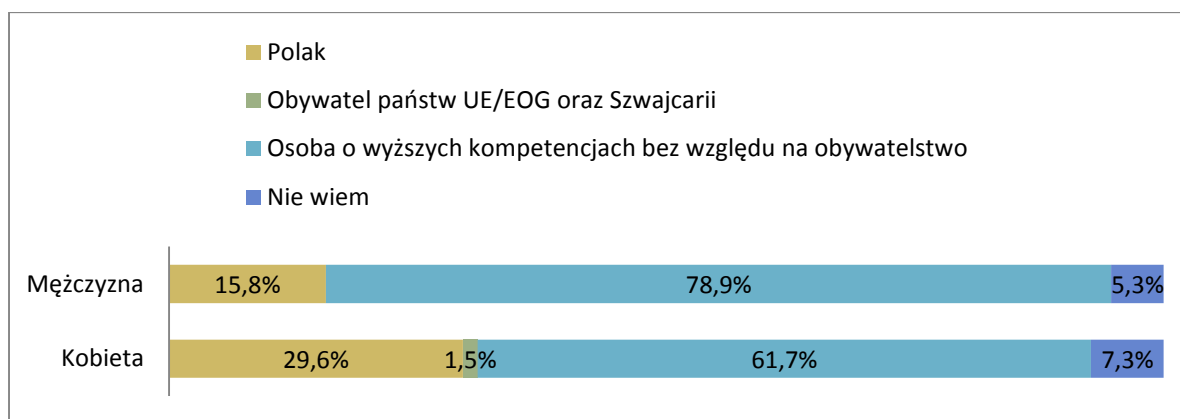
W celu zdiagnozowania dystansu kulturowego poproszono badanych o ustosunkowanie się do następującego pytania: czy mając dwóch kandydatów o zbliżonych kompetencjach i kwalifikacjach do zatrudnienia na wolne stanowisko, zatrudnił/a/by Pan/i Polaka, obcokrajowca lub osobę o wyższych kwalifikacjach bez względu na narodowość.

Niemal $\frac{2}{3}$ badanych wybrałoby tę ostatnią opcję. Polaka zatrudniłoby 26,6%, a obcokrajowca – 1,1%.

Wykres 18. Preferowane obywatelstwo zatrudnianych pracowników



Zdecydowanie wyższy pragmatyzm w tej kwestii reprezentowali badani mężczyźni. Częściej niż kobiety zatrudniliby oni osobę o wyższych kompetencjach, bez względu na obywatelstwo. Kobiety natomiast częściej wskazywały wybór Polaka.

Wykres 19. Preferowane obywatelstwo zatrudnianych pracowników a płeć badanych

Powyższe pytanie zostało pogłębione pytaniem otwartym, w którym poproszono respondentów o uzasadnienie swojej opinii. Wśród osób, które nie faworyzowałyby Polaków lub pracowników z UE/EOG i Szwajcarii przeważały uzasadnienia ekonomiczne i organizacyjne („wyższe kwalifikacje”, „lepsza wydajność”, „lepsza organizacja”). Z kolei osoby, które preferowałyby w tym wypadku zatrudnić Polaka najczęściej wymieniały motywy patriotyczne („należy dawać pracę swoim”) lub ekonomiczne („Polacy lepiej sprawdzają się w pracy w firmie”). Nie wystąpił natomiast żaden przypadek uprzedzenia. Należy zatem stwierdzić, że warszawscy pracodawcy nie wyrażają dystansu kulturowego względem pracowników wywodzących się z UE/EOG i ze Szwajcarii.

3.5. Potrzeby pracodawców z m. st. Warszawy w zakresie kwalifikacji i kompetencji jakich oczekują od obywateli z państw UE/EOG oraz Szwajcarii

W celu zdiagnozowania potrzeb pracodawców z m. st. Warszawy w zakresie kwalifikacji i kompetencji, jakich oczekują od obywateli z państw UE/EOG oraz Szwajcarii zadano respondentom dwa pytania. W pierwszym poproszono ich o ocenę cenionych przez nich kwalifikacji, a w drugim – ocenę kwalifikacji pracowników wywodzących się z UE/EOG oraz ze Szwajcarii¹⁵.

Najwyżej cenioną przez warszawskich pracodawców kwalifikacją jest znajomość języka polskiego. Wysoko ocenione, chociaż przez nielicznych pracodawców zostały również posiadane przez pracowników certyfikaty. Trzecią w hierarchii kompetencją są kontakty z innymi ludźmi. Ponad

¹⁵ Obydwa pytania zadano zarówno tym pracodawcom, którzy zatrudniają obcokrajowców z UE/EOG lub Szwajcarii (grupa II), jak i tym pracodawcom, którzy tego nie robią (grupa I).

przeciętnie respondenci cenią również: samoorganizację pracy, obsługę komputera oraz dyspozycyjność.

W granicach ocen neutralnych znalazły się takie kwalifikacje i kompetencje, jak: wykonywanie obliczeń, organizowanie i prowadzenie prac biurowych, wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków, znajomość języków obcych i sprawność fizyczna.

Kwalifikacje, które nie są szczególnie cenione przez ogół badanych, to: wykształcenie kierunkowe, zdolności kierownicze i organizacja pracy innych, obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych, zdolności artystyczne oraz twórcze.

Tabela 10. Kwalifikacje i kompetencje cenione u wszystkich pracowników (Polaków i pracowników z UE/EOG i Szwajcarii)

Wyszczególnienie (kwalifikacje i kompetencje)	N	Średnia¹⁶	Błąd oszacowania
Znajomość języka polskiego	349	4,49	0,05
Certyfikaty	9	4,22	0,43
Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi	349	4,19	0,04
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań, skuteczność w dążeniu do celu)	349	3,9	0,05
Obsługa komputera i korzystanie z Internetu	349	3,74	0,07
Dyspozycyjność	349	3,63	0,07
Wykonywanie obliczeń	349	3,47	0,06
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	349	3,46	0,07
Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	349	3,32	0,07
Znajomość języków obcych	349	3,26	0,08
Sprawność fizyczna	349	3,14	0,08
Wykształcenie kierunkowe	349	2,96	0,08
Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	349	2,82	0,08
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	349	2,61	0,08
Zdolności artystyczne i twórcze	349	2,30	0,07

Skala: 1 W ogóle niepotrzebne, 2 Potrzebne w stopniu podstawowym, 3 Potrzebne w stopniu średnim, 4 Potrzebne w stopniu wysokim, 5 Potrzebne w stopniu bardzo wysokim¹⁷.

Analogicznie oceniono kwalifikacje i kompetencje pracowników wywodzących się z UE/EOG lub ze Szwajcarii. W tym wypadku wszystkie kwalifikacje zostały ocenione przeciętnie. Najwyższą notę otrzymała znajomość języków obcych¹⁸.

¹⁶ Zastosowano średnią ważoną wszystkich odpowiedzi respondentów. Pytanie miało charakter zmiennej porządkowej.

¹⁷ Indeks graniczny skali rozdzielający odpowiedzi pozytywne od negatywnych wynosi 3,00.

¹⁸ Rozkłady procentowe, aneks, Tablica 1.

Tabela 11. Ocena kwalifikacji pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii

Wyszczególnienie	N	Średnia	Błąd oszacowania
znajomość języków obcych	350	3,51	0,04
wykonywanie obliczeń	351	3,33	0,03
obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	351	3,33	0,03
obsługa komputera i korzystanie z Internetu	351	3,32	0,03
wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	351	3,32	0,03
sprawność fizyczna	351	3,32	0,04
samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań, skuteczność w dążeniu do celu)	351	3,30	0,03
Wykształcenie kierunkowe	350	3,29	0,04
organizowanie i prowadzenie prac biurowych	351	3,29	0,03
kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi.	351	3,29	0,04
zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	351	3,28	0,03
dyspozycyjność	351	3,27	0,04
zdolności artystyczne i twórcze	351	3,24	0,03
znajomość języka polskiego	351	3,22	0,04
Certyfikaty	57	3,21	0,09

Skala: 1 zdecydowanie się nie zgadzam, 2 raczej się nie zgadzam, 3 trudno określić, 4 raczej się zgadzam, 5 zdecydowanie się zgadzam

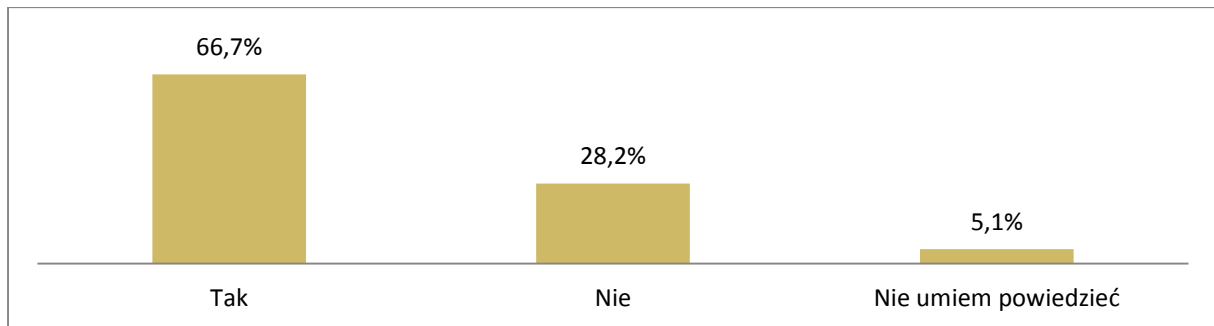
Pytanie dotyczące oceny kwalifikacji i kompetencji pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii skorelowano statystycznie z pytaniem dotyczącym zatrudniania, bądź niezatrudniania takich osób. Zaobserwowano istotną statystycznie różnicę dotyczącą każdej z analizowanych kwalifikacji (tablica 1 w aneksie)¹⁹. Generalnie osoby, które zatrudniają pracowników z UE/EOG i Szwajcarii lepiej oceniają ich kwalifikacje. Na ocenę niektórych spośród kwalifikacji wpływa również wiek i wykształcenie badanych (Tablica 2 w aneksie).

3.6. Sposoby/metody rekrutacji pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii stosowane przez pracodawców z m. st. Warszawy

Sposoby i metody rekrutowania pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii stosowane przez pracodawców z m. st. Warszawy zostały opisane dzięki odpowiedziom uzyskanym na 3 pytania wywiadu. Pierwsze z tych pytań dotyczyło znajomości procedur związanych z zatrudnianiem tych osób. Znajomość taką zadeklarowało $\frac{2}{3}$ badanych, brak takiej znajomości wskazało 28,2%, a 5% nie umiało jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

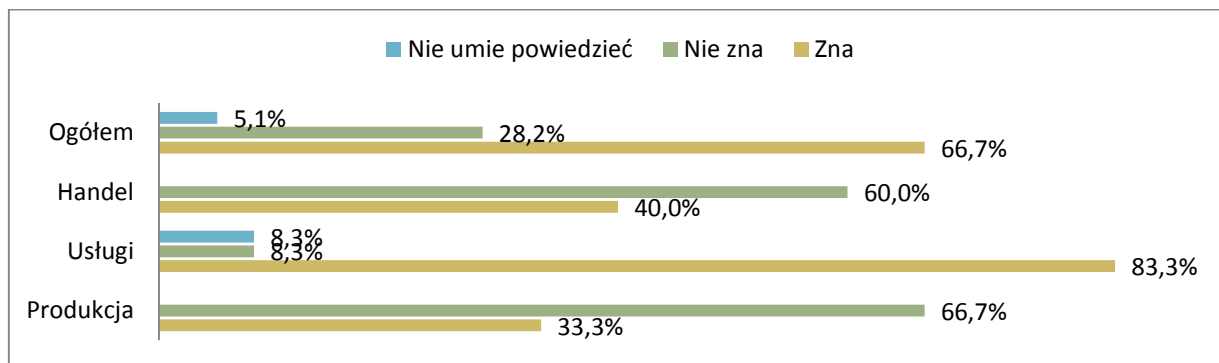
¹⁹ Korelacja jest istotna statystycznie na poziomie $p < 0,001$. Zastosowano test F Senedcora

Wykres 20. Znajomość procedury związanej z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii



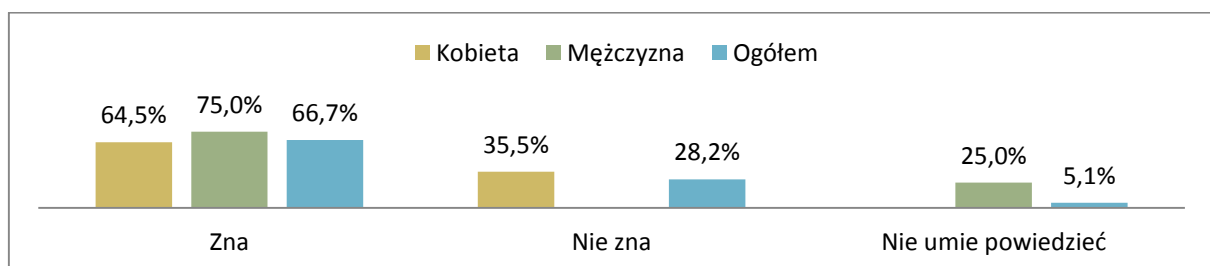
Deklarowana znajomość procedury związanej z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii jest zależna od profilu badanych firm. Najwyższy wskaźnik osiąga ona w przypadku firm usługowych, a niższe i porównywalne ze sobą wskaźniki - w przypadku firm produkcyjnych i handlowych.

Wykres 21. Znajomość procedury związanej z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii a dominujący profil firmy



Drugą zmienną, jaka koreluje z kwestią znajomości procedury związanej z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii jest płeć. Wyższy wskaźnik tej znajomości deklarują mężczyźni.

Wykres 22. Znajomość procedury związanej z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii a płeć



Kolejne z pytań dotyczyło kluczowych kompetencji i kwalifikacji, jakie będą wymagane od nowozatrudnionych pracowników z UE/EOG i Szwajcarii²⁰. Najbardziej oczekiwane kompetencje i kwalifikacje, to: wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków (38,5%), obsługa komputera i korzystanie z Internetu 35,9% oraz sprawność fizyczna 33,3%, a także samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań, skuteczność w dążeniu do celu) 33,3%.

Tabela 12. Kluczowe kompetencje i kwalifikacje wymagane od rekrutowanych pracowników z UE/EOG i Szwajcarii

Wyszczególnienie	%
Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	38,5
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	23,1
Wykonywanie obliczeń	7,7
Obsługa komputera i korzystanie z Internetu	35,9
Zdolności artystyczne i twórcze	7,7
Sprawność fizyczna	33,3
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań, skuteczność w dążeniu do celu)	33,3
Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi.	23,1
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	17,9
Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	7,7
Dyspozycyjność	17,9
Znajomość języka polskiego	10,3
Znajomość języków obcych	10,3
Wykształcenie kierunkowe	5,1
Certyfikaty	0,0

Głównym sposobem, w jaki badani zamierzają rekrutować pracowników z UE/EOG i Szwajcarii są ogłoszenia internetowe. W ten sposób zamierza rekrutować aż $\frac{2}{3}$ badanych. Na drugim miejscu znalazły się działania realizowane za pośrednictwem urzędu pracy – sieci EURES, a na trzecim różne formy rekrutacji wewnętrznej.

Tabela 13. Sposoby rekrutowania pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii

Wyszczególnienie	%
Powiadomienie pracowników firmy z prośbą o znalezienie takiej osoby (osób)	20,5
Polecenie od znajomego	2,6
Poleceni/referencje od osób nie znanych osobiście	10,3
Urząd Pracy – sieć EURES	25,6
Ogłoszenia w Internecie	66,7
Ogłoszenia w prasie/radiu (innych mediach masowych),	12,8
Agencje pośrednictwa pracy- Headhunterzy	15,4
Wewnętrzne działy HR firmy	20,5

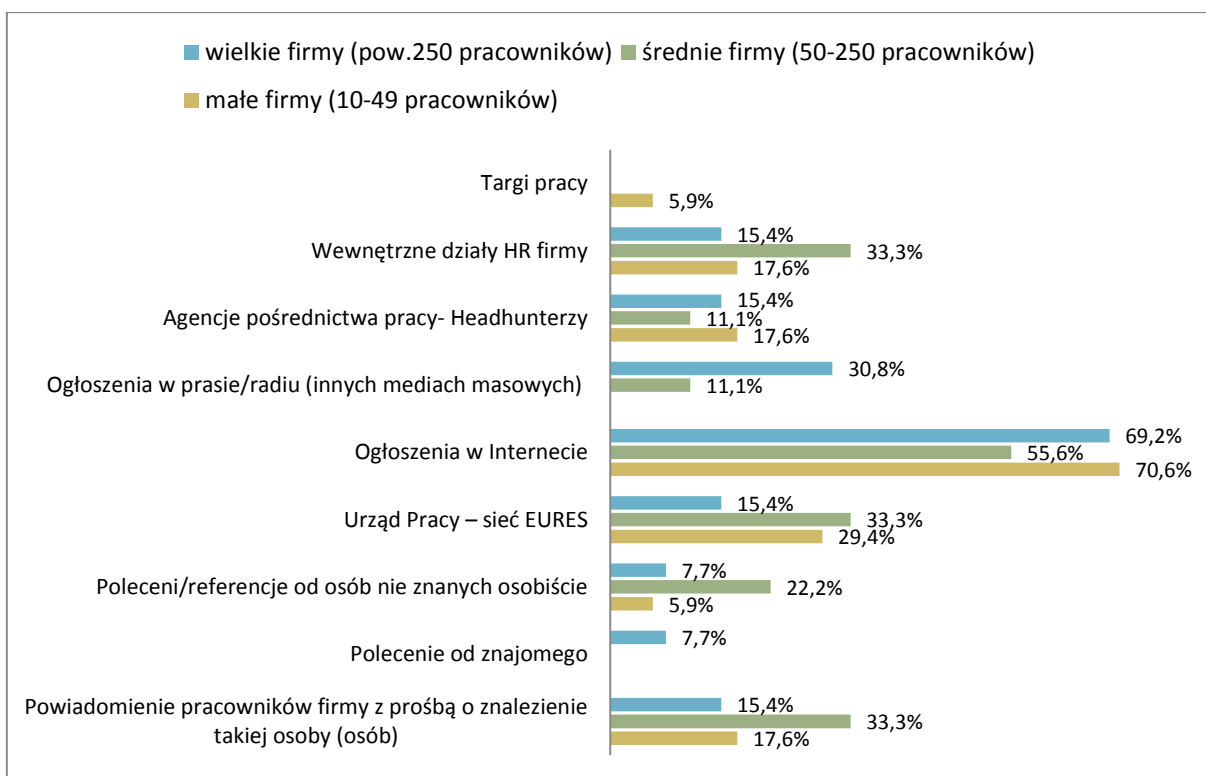
²⁰ Pytanie zadano wyłącznie respondentom, którzy zadeklarowali, że w przyszłości będą zatrudniać obcokrajowców z UE/EOG lub ze Szwajcarii.

Wyszczególnienie	%
Zewnętrzni specjaliści HR	0,0
Targi pracy	2,6

*Wielokrotne odpowiedzi

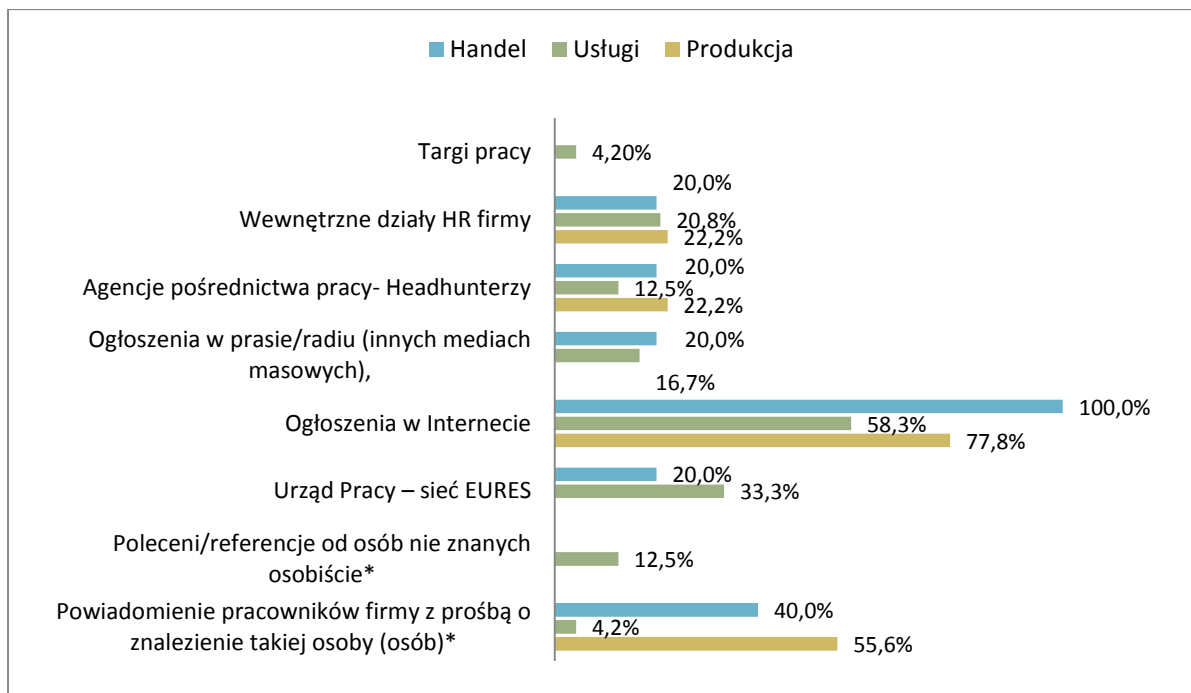
Najbardziej elastyczną strategię rekrutacji reprezentują średnie firmy. Wykorzystują one niemal wszystkie (poza „poleceniem znajomego”) sposoby rekrutacji. Z kolei najmniej elastyczna jest w tym względzie strategia firm wielkich (pow. 250 zatrudnionych). Korzystają one głównie z ogłoszeń internetowych oraz ogłoszeń w masmediach. Firmy małe (do 49 pracowników), jako jedyne korzystają z ofert targów pracy.

Wykres 23. Sposoby rekrutowania pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii a wielkość badanych firm



Kolejną zmienną, która koreluje ze sposobami rekrutowania pracowników jest dominujący profil badanych firm. Ogłoszenia internetowe, które są najbardziej popularnym sposobem rekrutowania wykorzystują wszystkie badane firmy handlowe, ¼ firm produkcyjnych i co druga – firma usługowa. Firmy produkcyjne w największym stopniu korzystają z poleceń osób już zatrudnionych, a z pomocy urzędu pracy i sieci EURES najczęściej korzystają firmy usługowe.

Wykres 24. Sposoby rekrutowania pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii a dominujący profil działania firmy



* Korelacje istotne statystycznie

3.7. Sposoby korzystania przez pracodawców z m. st. Warszawy z informacji dotyczących usług EURES

Znajomość usług i samej sieci EURES w badanej grupie jest słaba. Co dziesiąty badany zna logo EURES, a mniej niż co dziesiąty pozostałe jej specyfiki.

Tabela 14. Znajomość sieci EURES w Warszawie²¹

Wyszczególnienie	%
Siedziba EURES	7,4
Działania EURES	7,4
Strona internetowa	7,4
FB/Twitter/G+	7,7
Publikacje	8,8
Ulotki	8,3
Logo	10,5

* Wielokrotne odpowiedzi

Przyczyną słabej znajomości specyfiki EURES i jej usług jest najprawdopodobniej zdiagnozowany powyżej niski stopień zapotrzebowania na pracowników z EU/EOG i Szwajcarii. W ramach wzrostu zapotrzebowania na takich pracowników znajomość usług EURES realnie wzrośnie. Ponad ¾ badanych nigdy nie spotkała się z kampanią promującą działania sieci EURES w Warszawie²². O tym, że kampania

²¹ Uzyskane niskie odsetki nie pozwoliły na wykonanie analiz korelacyjnych.

²² Kampania medialna była realizowana w latach 2012-2014. Obejmowała ona następujące działania: dwutygodniowa kampania reklamowa sieci EURES w 2013 na antenie TVP Warszawa polegająca na emisji 30-sekundowego filmu reklamowego (mazowieckie); dwutygodniowa kampania reklamowa sieci EURES w 2012 i 2014r. na ekranach „CityInfoTV”

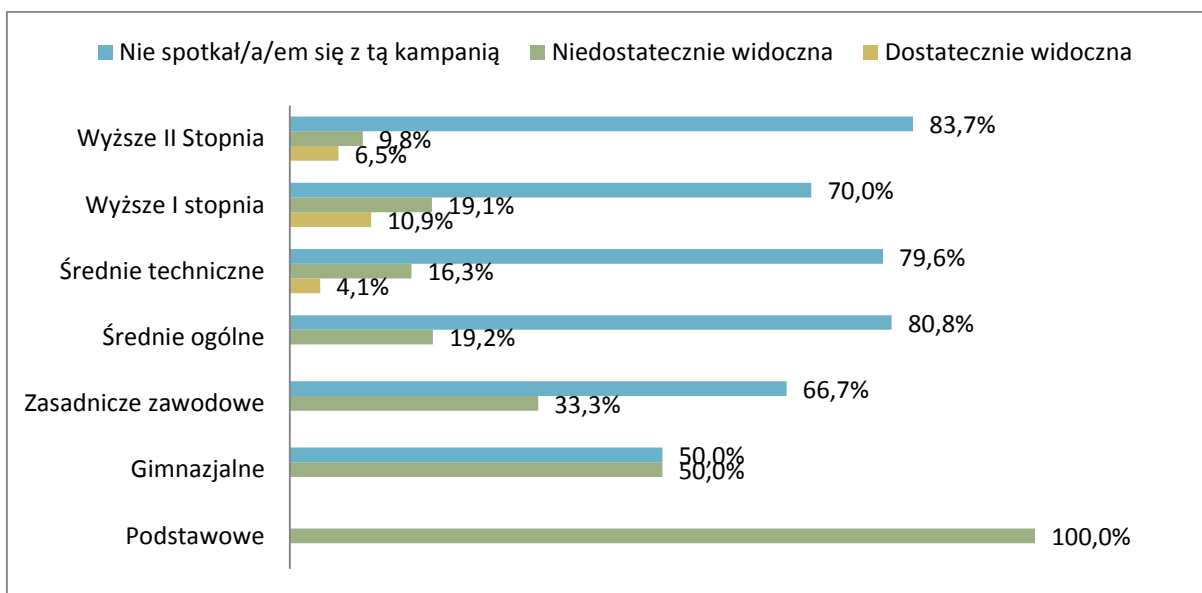
promująca jest „niedostatecznie widoczna” przekonanych jest 16% respondentów, a dobrze ocenia ją jedynie 6,8% z nich.

Tabela 15. Ocena kampanii promującej działania sieci EURES

Wyszczególnienie (kampania jest:)	%
Dostatecznie widoczna	6,8
Niedostatecznie widoczna	16,0
Nie spotkał/a/em się z tą kampanią	77,2
Ogółem	100,0

Z oceną kampanii informacyjnej promującej działania sieci EURES w Warszawie koreluje statystycznie wykształcenie respondentów. Jedynie nieliczne osoby z wykształceniem średnim i wyższym wskazały, że kampania ta jest dostatecznie widoczna. Być może świadczy to o tym, że przekaz informacyjny nie był atrakcyjny dla osób gorzej wykształconych, ale powyższa teza wymaga jeszcze weryfikacji.

Wykres 25. Ocena kampanii promującej działania sieci EURES a wykształcenie



Z usług EURES w Warszawie korzystał w ostatnim roku mniej niż 1% badanych.

Tabela 16. Korzystanie w ostatnim roku z usług EURES w Warszawie

Wyszczególnienie	%
Tak	0,6
Nie	91,2
Nie pamiętam/nie wiem	8,3

w wagonach Metra Warszawskiego oraz w autobusach Warszawskiego MZA polegająca na emisji 30-sekundowego filmu reklamowego (mazowieckie).

Podobnie rzecz się ma z posiadaniem profilu własnej firmy na stronie www.eures.europa.eu. Obecnie posiada go 0,6% badanych, chociaż w ciągu najbliższych 2 lat planuje go mieć 1,7% warszawskich przedsiębiorstw i instytucji.

Tabela 17. Posiadanie firmowego profilu w bazie pracodawców na stronie eures.europa.eu

Wyszczególnienie	W przeszłości (2 lata wstecz) %	Obecnie %	W przyszłości (za 2 lata) %
Tak	0,9	0,6	1,7
Nie	95,4	95,2	66,1
Nie pamiętam/nie wiem	3,7	4,3	32,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Wnioski końcowe

Badania miały za zadanie zrealizowanie 7 celów badawczych. Na podstawie analizy wyprowadzono następujące wnioski i rekomendacje:

Cel 1. Identyfikacja uwarunkowań zatrudnienia pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii przez pracodawców m. st. Warszawy:

1. Zainteresowanie warszawskich przedsiębiorstw i instytucji pracownikami z państw UE/EOG oraz Szwajcarii jest niewielkie. Pracodawcy motywują to głównie brakiem takiej potrzeby.
2. Procedury związane z zatrudnianiem obywateli państw UE/EOG i Szwajcarii nie są powszechnie znane. Ich znajomość jest dobra w firmach usługowych. Gorzej natomiast wygląda w firmach handlowych i produkcyjnych.
3. Pracownicy z UE/EOG i Szwajcarii są najczęściej zatrudniani w warszawskich firmach z powodów organizacyjnych i ekonomicznych. Na zatrudnianie ich nie mają natomiast wpływu czynniki kulturowe (jak dystans etniczny i uprzedzenia).

Cel 2. Określenie skali, częstotliwości, typu zatrudnienia, wymaganych kwalifikacji i rodzajów prac wykonywanych przez ww. pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii:

1. Na podstawie zebranego materiału nie można jednoznacznie oszacować odsetka przedsiębiorstw i instytucji, jakie zatrudniają pracowników z UE/EOG i Szwajcarii. W badanej grupie takich firm jest 11,4%, ale na pomiarze zaważyła procedura doboru próby badawczej. Znalazła się w niej celowo dobrana grupa firm, które już na etapie wstępnej selekcji grup badawczych zadeklarowały, że zatrudniają takie osoby. Biorąc pod uwagę dane populacji generalnej (zestawione z tablicach statystycznych GUS) można z wysokim prawdopodobieństwem stwierdzić, że takich firm w Warszawie jest ok. 4%.
2. Pracownicy wywodzący się z państw UE/EOG i Szwajcarii pracują w Warszawie przede wszystkim w wielkich przedsiębiorstwach i instytucjach (zatrudniających pow. 250 pracowników). Firmy z Warszawy zatrudniają przeważnie od 2 do 5 pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii.

3. Najwięcej firm zatrudnia obywateli Litwy (27,1%), Belgii (12,5%), Hiszpanii (10,4%) i Wielkiej Brytanii (8,3%). Wszyscy pracownicy z UE/EOG i Szwajcarii zatrudniani w badanych firmach wywodzą się łącznie z 19 państw.
4. Pracujący w Warszawie obywatele państw UE/EOG oraz ze Szwajcarii są zatrudniani przede wszystkim na stanowiskach liniowych oraz na stanowiskach kierowniczych. W porównaniu do sytuacji sprzed 2 lat nieznacznie obecnie częściej pracują na stanowiskach kierowniczych.
5. Prace świadczone przez pracowników z UE/EOG i Szwajcarii zatrudnionych w Warszawie to najczęściej zarządzanie zespołami oraz prace w działach handlowych. Rzadziej są oni natomiast pracownikami produkcyjnymi, pracownikami działów marketingu, szkoleniowcami, księgowymi oraz pracownikami naukowo-dydaktycznymi.
6. W większości przypadków osoby z UE/EOG oraz Szwajcarii są zatrudnione w Warszawie na podstawie umowy o pracę. Dotyczy ona ponad $\frac{3}{4}$ takich pracowników. Umowy zlecenia dotyczą 14,3% takich pracowników, a umowy o dzieło - 2%.

Cel 3. Rozpoznanie trudności/problemów pracodawców z m. st. Warszawy związanych z zatrudnianiem obywateli z państw UE/EOG oraz Szwajcarii:

1. W trakcie zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii warszawscy pracodawcy nie napotkali na znaczące bariery. Problemy związane są głównie z niezajomością procedur. Problemy takie wskazał co dziesiąty badany. Co istotne, problemy te zostały sprawnie rozwiązane przez same firmy.

Cel 4. Poznanie opinii o korzyściach i kosztach jakie ponoszą pracodawcy z m. st. Warszawy w związku z zatrudnianiem obywateli z państw UE/EOG oraz Szwajcarii:

1. Badani pracodawcy wskazali na szereg korzyści płynących dla ich firm, wynikających z faktu zatrudniania pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii. Najczęściej wskazywana korzyść wiąże się z możliwością uzyskania szerszych kontaktów zagranicznych. Licznie wskazywany jest również prestiż z jakim związane jest zatrudnianie takiego pracownika. Rzadziej natomiast wskazywano specjalistyczne kwalifikacje oraz wyższą wydajność pracy.
2. Koszty zatrudniania pracowników wywodzących się z UE/EOG lub ze Szwajcarii były wskazywane znacznie rzadziej od związanych z tym korzyści. Pracodawcy obawiają się w związku z zatrudnianiem takich osób kosztów ekonomicznych wynikających z relatywnie wyższych wynagrodzeń i wyższych wymagań socjalnych takich pracowników.

Cel 5. Określenie mechanizmu zatrudniania pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii przez pracodawców z m. st. Warszawy:

1. Pracodawcy z Warszawy rekrutują swoich pracowników głównie za pomocą ogłoszeń internetowych. Często również korzystają z usług realizowanych przez urzędy pracy – sieć EURES. W tym względzie zaobserwowano szereg ciekawych różnicowań wynikających ze specyfiki firm, jakie reprezentowali respondenci. Wielkie firmy znacznie częściej od innych korzystają w rekrutacji za pośrednictwem mediów, a firmy małe – z targów pracy. Ogłoszenia internetowe są wykorzystywane najczęściej przez firmy handlowe. Firmy usługowe częściej od innych korzystają z usług urzędów pracy-sieci EURES, a firmy produkcyjne – z osobistych poleceń i referencji.

Cel 6. Rozpoznanie wśród pracodawców z m. st. Warszawy znajomości usług sieci EURES:

1. Sieć EURES i świadczone przez nią usługi są słabo rozpoznawane przez ogół warszawskich przedsiębiorców. Jedynie, co dziesiąty z nich zna logo EURES, a mniej niż co dziesiąty pozostałe jej cechy (siedzibę, działania, strony internetowe, profile w serwisach społecznościowych, publikacje, materiały reklamowe).
2. Przyczyna słabej znajomości specyfiki EURES i jej usług wymaga dokładniejszego zdiagnozowania w kolejnych badaniach. Na ich potrzebę sformułowano hipotezę: H4.: Niewielki poziom znajomości usług świadczonych przez sieć EURES w Polsce jest pochodną małego stopnia zainteresowania zatrudnianiem pracowników z UE/EOG i Szwajcarii.

Cel aplikacyjny to określenie najbardziej optymalnych sposobów promocji usług EURES:

Najbardziej optymalne sposoby promocji usług EURES wynikają z potrzeb i korzyści firm, jakie mogą one osiągnąć w wyniku zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii. Te korzyści, to:

- specjalistyczne kompetencje i kwalifikacje pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii;
- kontakty z firmami za granicą;
- oszczędności finansowe;
- wyższa wydajność pracy;
- prestiż firmy.

Powyższe korzyści powinny być zawarte we wszystkich przekazach promocyjno-informacyjnych. Nie można wyodrębnić optymalnego kanału informacyjno-promocyjnego, w którym należałoby prowadzić

kampanię. Wszystkie formaty, jak: targi pracy, konferencje, przekazy medialne, ulotki i publikacje będą optymalne pod warunkiem zawarcia w nich bilansu korzyści.

Weryfikacja problemów badawczych

Problem 1. Wskazanie motywów zatrudniania pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii przez pracodawców z m. st. Warszawy

O zatrudnieniu pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii przez pracodawców z m. st. Warszawy decyduje bilans korzyści i strat. Ma on charakter organizacyjny (poprawienie funkcjonowania firmy) i ekonomiczny (rozwój firmy i zdobywanie nowych rynków). Bilans ten zdecydowanie przeważa na rzecz korzyści. Dzięki pracownikom z UE/EOG i Szwajcarii warszawskie firmy, zdobywają nowych kontrahentów, polepszają organizację pracy i wprowadzają innowacje.

Problem 2. Szczegółowe określenie czynników decydujących o zatrudnianiu pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii przez pracodawców z m. st. Warszawy

Czynnikami, które decydują o zatrudnieniu pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii przez pracodawców z m. st. Warszawy są wielkość firm i ich dominujący profil. Nie mają na to natomiast wpływu czynniki kulturowe (dystans społeczny i uprzedzenia). Niewielki wpływ mają czynniki indywidualne leżące zarówno po stronie pracodawców (wiek i płeć), jak i po stronie pracowników (wysokie kwalifikacje).

Problem 3. Zidentyfikowanie potrzeb pracodawców z m. st. Warszawy w zakresie kwalifikacji i kompetencji jakich oczekują od obywateli z państw UE/EOG oraz Szwajcarii (m.in. język obcy, zawód, doświadczenie).

Szczególnie cenione przez pracodawców kompetencje zawodowe pracowników z UE/EOG i Szwajcarii, to: znajomość języków obcych, wykonywanie obliczeń, obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych oraz obsługa komputera i korzystanie z Internetu.

Od nowozatrudnionych pracowników z UE/EOG i Szwajcarii wymagane będą natomiast takie kompetencje, jak: wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków, obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych, wykonywanie obliczeń.

Problem 4. Określenie sposobów/metod rekrutacji pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii stosowanych przez pracodawców z m. st. Warszawy.

Pracodawcy, generalnie preferują ogłoszenia w Internecie oraz pośrednictwo Urzędu Pracy-sieci EURES. W zależności od dominującego profilu badanych przedsiębiorstw i ich wielkości pracodawcy stosują również inne sposoby rekrutacji, jak np. ogłoszenia prasowe i radiowe (wielkie firmy), polecenie przez pracowników firmy (przedsiębiorstwa produkcyjne).

Problem 5. Identyfikacja sposobów korzystania przez pracodawców z m. st. Warszawy z informacji dotyczących usług EURES, w tym wiedzy nt. EURES oraz ich oczekiwań w tym zakresie

Wiedza o sieci EURES w Warszawie i jej działaniach jest niezadowalająca. Z usług EURES w Warszawie korzystał w ostatnim roku mniej niż 1% badanych. Profil firmowy na stronie www.eures.europa.eu posiada 0,6% badanych, a za 2 lata planuje go mieć 1,7% warszawskich przedsiębiorstw i instytucji.

Problem 6. Dynamika zatrudniania pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii i od czego zależy

Dynamika zatrudniania pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii i od czego zależy utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Ze względu na niski odsetek firm zatrudniających takich pracowników nie jest możliwe oszacowanie wpływu poszczególnych czynników na zmiany dynamiki. Zarazem specyfika zawodowa tych pracowników, czyli ich wysokie kwalifikacje specjalistyczne i zarządcze może wskazywać na to, że wzrostową dynamikę odnotują w najbliższych latach przedsiębiorstwa innowacyjne. Powyższe teza powinna zostać zweryfikowana w kolejnych badaniach.

Rekomendacje metodologiczne

Opisywane w raporcie badania, są pierwszymi tego typu realizowanymi w Polsce. Nie ustrzeżono się przez to pewnych niedoskonałości metodologicznych. Podstawowa wiązała się z doбором próby. Z konieczności zastosowano próbę złożoną, co pozwoliło zrealizować cele badawcze, ale zarazem w dużym stopniu spowodowało pewne niezamierzone uproszczenia, np. dotyczące dynamiki badanych zjawisk. Założone cele badawcze zostały w badaniu zrealizowane. W celu poprawy jakości uzyskanych wyników kolejne badania dotyczące zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii powinny jednak opierać się na zmodyfikowanej metodologii.

Po pierwsze, znacznemu zwiększeniu powinna ulec próba badawcza (losowa). Niski stopień zainteresowania pracodawców m. st. Warszawy pracownikami z UE/EOG i Szwajcarii implikuje

niewielki odsetek firm, które zatrudniają takich pracowników. Przy założeniu minimalnej liczebności jednostek analizy – wynoszącej 30 przypadków²³ i dodatkowo oszacowanym na 4% odsetku pracodawców zatrudniających pracowników z UE/EOG i Szwajcarii próba powinna liczyć około 1000 respondentów (próba 3% dla populacji skończonej, przy 95% poziomie ufności).

Po drugie, należy zastosować techniki jakościowe pogłębiające informacje zdobyte już w formie danych ilościowych. Ze względu na przedmiot badań optymalną techniką wydają się być zogniskowane wywiady grupowe (Focus Group Interview). Pozwalają one na szeroką eksplorację badanych zjawisk, czyli wyodrębnienie wielu istotnych aspektów związanych z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG i Szwajcarii. Uczestnikami takich badań są celowo dobrane osoby, które poprzez swoje kompetencje lub poprzez indywidualne doświadczenia zawodowe są w stanie pogłębić analizowaną rzeczywistość i poszerzyć ją o nowe, ważne wątki.

Innymi metodami i technikami, które należałoby zastosować są metody: organizacyjna (odnosząca się do funkcjonowania takich pracowników w firmach) i biograficzna (badająca losy zawodowe takich pracowników). Techniką badawczą, która pozwoli zrealizować powyższe badania powinny być wywiady pogłębione (Individual in Depth Interview) z pracownikami i z pracodawcami. Technika ta pozwala śledzić indywidualne zachowania badanych osób w ściśle określonych kontekstach sytuacyjnych.

Metodą często stosowaną jest studium przypadku. Pozwala ona na dogłębne poznanie konkretnego przypadku pracownika z UE/EOG i Szwajcarii zatrudnionego w polskiej firmie. Zdobyte takich informacji pozwoli dokładniej zaplanować kolejne badania²⁴.

Zaprezentowane w raporcie analizy są podstawą do wyodrębnienia szeregu hipotez badawczych, które należy zweryfikować w kolejnych badaniach:

H1. Niskie zainteresowanie pracodawców m.st. Warszawy zatrudnianiem pracowników z UE/EOG i Szwajcarii ma podłoże ekonomiczne. Wynika ono z obawy o wysokie koszty pracy świadczonej przez te osoby.

H2. Niskie zainteresowanie pracodawców m.st. Warszawy zatrudnianiem pracowników z UE/EOG i Szwajcarii ma podłoże organizacyjne. Wynika ono z szerokiej dostępności na rynku pracy polskich

²³ Jest to minimalna liczba przypadków umożliwiających większość analiz korelacyjnych.

²⁴ Rekomendacją dodatkową, właściwą dla niemal wszystkich zlecanych obecnie badań społecznych w Polsce, jest znaczne wydłużenie okresu ich realizacji. Czas, jaki zleceniodawcy planują na realizację badania, przy nieuniknionych opóźnieniach w fazie zbierania danych powoduje, że raporty są ewidentnie gorsze w warstwie merytorycznej, językowej i edycyjnej. Wydłużenie tego okresu nie podniosłoby kosztów badań, a na pewno zdecydowanie poprawiłoby ich jakość.

pracowników o oczekiwanych przez pracodawców kwalifikacjach i kompetencjach. W związku z tym nie widzą oni potrzeby zatrudniania obywateli innych państw.

H3. Zatrudnianiem takich osób są zainteresowane przede wszystkim przedsiębiorstwa, które czynnie współpracują gospodarczo z podmiotami zagranicznymi.

H4. Niewielki poziom znajomości usług świadczonych przez sieć EURES w Polsce jest pochodną małego stopnia zainteresowania zatrudnianiem pracowników z UE/EOG i Szwajcarii.

H5. W kolejnych latach zainteresowanie zatrudnianiem pracowników z UE/EOG i Szwajcarii przez pracodawców m. st. Warszawy będzie utrzymywało się na niskim poziomie.

Aneks

1. Zestawienie tabelaryczne i graficzne wyników badania

Tablica 1. Ocena kwalifikacji i kompetencji pracowników z UE/EOG i Szwajcarii a fakt zatrudnienia ich we własnym przedsiębiorstwie/instytucji

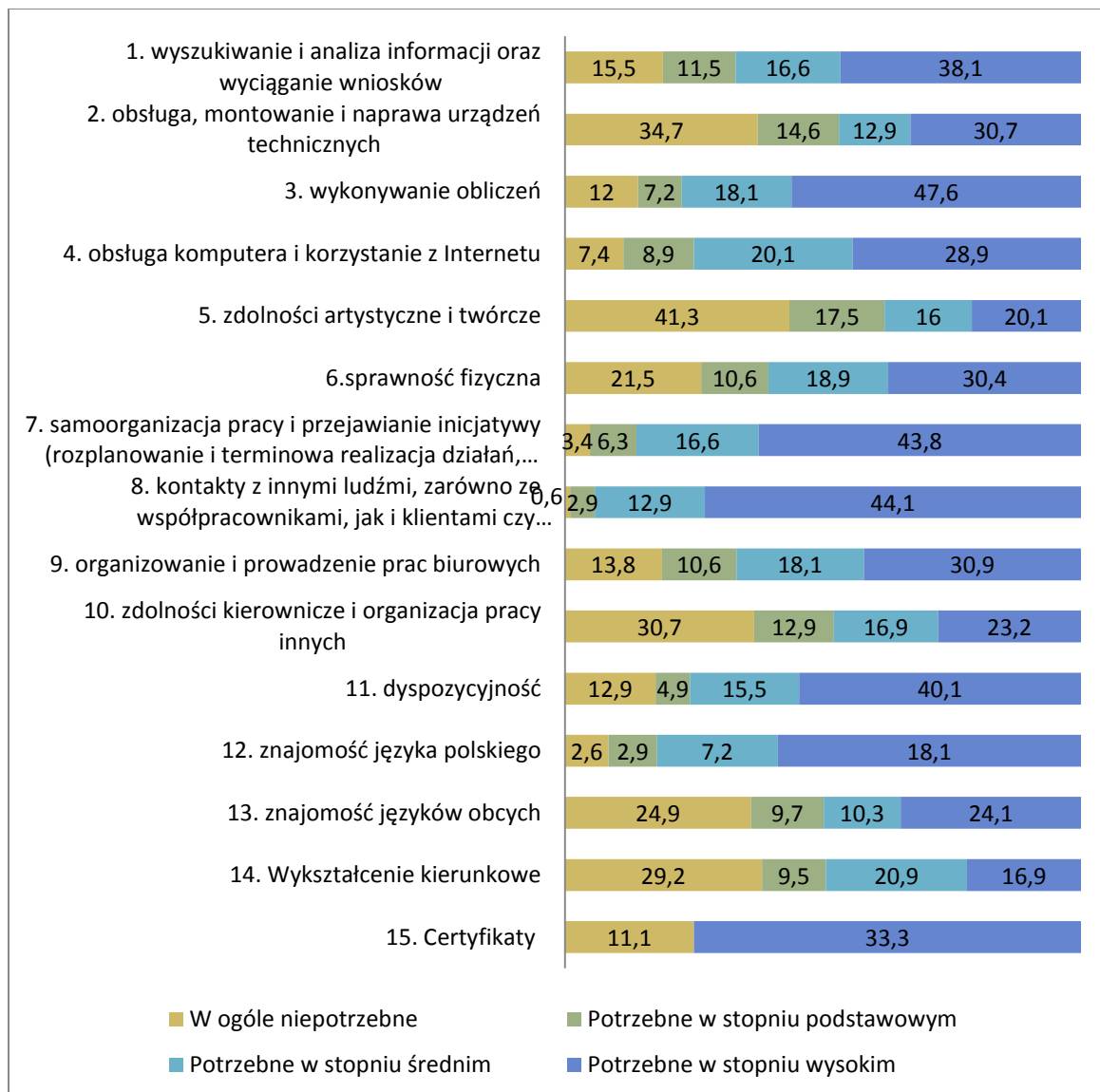
Wyszczególnienie		N	Średnia	Błąd oszacowania	95% przedział ufności dla średniej	
					Dolna granica	Górna granica
1. Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	Tak	40	3,9	0,09	3,73	4,07
	Nie	310	3,25	0,03	3,19	3,31
	Nie wiem	1	3			
	Ogółem	351	3,32	0,03	3,26	3,39
2. Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych	Tak	40	3,85	0,08	3,68	4,02
	Nie	310	3,26	0,03	3,2	3,33
	Nie wiem	1	3			
	Ogółem	351	3,33	0,03	3,27	3,39
3. Wykonywanie obliczeń	Tak	40	3,85	0,09	3,66	4,04
	Nie	310	3,27	0,03	3,2	3,33
	Nie wiem	1	3			
	Ogółem	351	3,33	0,03	3,27	3,4
4. Obsługa komputera i korzystanie z Internetu	Tak	40	3,85	0,1	3,65	4,05
	Nie	310	3,26	0,03	3,19	3,32
	Nie wiem	1	3			
	Ogółem	351	3,32	0,03	3,26	3,39
5. Zdolności artystyczne i twórcze	Tak	40	3,53	0,12	3,27	3,78
	Nie	310	3,2	0,03	3,14	3,26
	Nie wiem	1	3			
	Ogółem	351	3,24	0,03	3,17	3,3
6. Sprawność fizyczna	Tak	40	3,73	0,09	3,53	3,92
	Nie	310	3,27	0,04	3,19	3,34
	Nie wiem	1	3			
	Ogółem	351	3,32	0,04	3,25	3,39
7. Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań, skuteczność w dążeniu do celu)	Tak	40	3,7	0,12	3,46	3,94
	Nie	310	3,25	0,03	3,19	3,32
	Nie wiem	1	3			
	Ogółem	351	3,3	0,03	3,24	3,37
8. Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi.	Tak	40	3,83	0,12	3,59	4,06
	Nie	310	3,22	0,04	3,15	3,3
	Nie wiem	1	3			
	Ogółem	351	3,29	0,04	3,22	3,36
9. Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	Tak	40	3,83	0,12	3,59	4,06

	Nie	310	3,22	0,03	3,16	3,28
	Nie wiem	1	3			
	Ogółem	351	3,29	0,03	3,23	3,35
10. Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	Tak	40	3,7	0,1	3,49	3,91
	Nie	310	3,23	0,03	3,17	3,3
	Nie wiem	1	3			
	Ogółem	351	3,28	0,03	3,22	3,35
11. Dyspozycyjność	Tak	40	3,83	0,12	3,58	4,07
	Nie	310	3,2	0,04	3,13	3,27
	Nie wiem	1	3			
	Ogółem	351	3,27	0,04	3,2	3,34
12. Znajomość języka polskiego	Tak	40	3,75	0,17	3,41	4,09
	Nie	310	3,15	0,03	3,09	3,22
	Nie wiem	1	3			
	Ogółem	351	3,22	0,04	3,15	3,3
13. Znajomość języków obcych	Tak	40	4,3	0,11	4,08	4,52
	Nie	309	3,41	0,04	3,33	3,5
	Nie wiem	1	3			
	Ogółem	350	3,51	0,04	3,43	3,6
14. Wykształcenie kierunkowe	Tak	40	3,58	0,16	3,25	3,9
	Nie	309	3,26	0,04	3,18	3,33
	Nie wiem	1	3			
	Ogółem	350	3,29	0,04	3,21	3,37
15. Certyfikaty	Tak	4	3,5	0,5	1,91	5,09
	Nie	53	3,19	0,09	3,02	3,36
	Nie wiem	0				
	Ogółem	57	3,21	0,09	3,04	3,38

Tablica 2. Ocena kwalifikacji i kompetencji pracowników z UE/EOG i Szwajcarii a wykształcenie

Wyszczególnienie		N	Średnia	Błąd oszacowania	95% przedział ufności dla średniej		p<
					Dolna granica	Górna granica	
1. Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	Podstawowe						0,05
	Gimnazjalne	4	2,50	,289	1,58	3,42	
	Zasadnicze zawodowe	6	3,00	0,000	3,00	3,00	
	Średnie ogólne	26	3,23	,160	2,90	3,56	
	Średnie techniczne	49	3,27	,076	3,11	3,42	
	Wyższe I stopnia	110	3,32	,053	3,21	3,42	
	Wyższe II Stopnia	153	3,41	,047	3,31	3,50	
	Ogółem	351	3,32	,031	3,26	3,39	
4. Obsługa komputera i korzystanie z Internetu	Podstawowe	3	3,00	0,000	3,00	3,00	0,01
	Gimnazjalne	4	2,50	,289	1,58	3,42	
	Zasadnicze zawodowe	6	3,00	0,000	3,00	3,00	
	Średnie ogólne	26	3,04	,152	2,73	3,35	
	Średnie techniczne	49	3,29	,082	3,12	3,45	
	Wyższe I stopnia	110	3,37	,056	3,26	3,48	
	Wyższe II Stopnia	153	3,39	,049	3,29	3,49	
	Ogółem	351	3,32	,033	3,26	3,39	
10. Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	Podstawowe	3	3,00	0,000	3,00	3,00	0,05
	Gimnazjalne	4	2,50	,289	1,58	3,42	
	Zasadnicze zawodowe	6	3,00	0,000	3,00	3,00	
	Średnie ogólne	26	3,08	,166	2,74	3,42	
	Średnie techniczne	49	3,29	,077	3,13	3,44	
	Wyższe I stopnia	110	3,34	,058	3,22	3,45	
	Wyższe II Stopnia	153	3,32	,047	3,23	3,41	
	Ogółem	351	3,28	,032	3,22	3,35	

Wykres 26. Kwalifikacje i kompetencje cenione u wszystkich pracowników (Polaków i pracowników z UE/EOG i Szwajcarii)



Tablica 3. Zatrudnianie pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii w przeszłości a wielkość firmy

Wielkość firmy	Tak	Nie	Nie wiem	Ogółem
10-49	9,9%	89,7%	0,4%	100,0%
50-249	5,3%	94,7%	0,0%	100,0%
250 +	59,4%	40,6%	0,0%	100,0%
Ogółem	13,7%	86,0%	0,3%	100,0%

$\chi^2= 63,435$, $df=4$, $p< 0,001$

Tablica 4. Zatrudnianie pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii obecnie a wielkość firmy

Wielkość firmy	Tak	Nie	Nie wiem	Ogółem
10-49	7,3%	92,4%	0,4%	100,0%
50-249	3,5%	96,5%	0,0%	100,0%
250 +	59,4%	40,6%	0,0%	100,0%
Ogółem	11,4%	88,3%	0,3%	100,0%

$\chi^2 = 81,198$, $df=4$, $p < 0,001$

Tablica 5. Zatrudnianie pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii w przyszłości a wielkość firmy

Wielkość firmy	Tak	Nie	Nie wiem	Ogółem
10-49	6,9%	75,6%	17,6%	100,0%
50-249	17,5%	42,1%	40,4%	100,0%
250 +	34,4%	28,1%	37,5%	100,0%
Ogółem	11,1%	65,8%	23,1%	100,0%

$\chi^2 = 51,231$, $df=4$, $p < 0,001$

Tablica 6. Wielkość firmy a liczba zatrudnianych w przeszłości pracowników z UE/EOG i Szwajcarii

Wielkość firmy (liczba zatrudnionych)	1	Od 2 do 5	Od 5 do 10	Pow. 10	Ogółem
10-49	4,2%	58,3%	29,2%	8,3%	100,0%
50-249	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	100,0%
250 +	47,4%	26,3%	5,3%	21,1%	100,0%
Ogółem	21,7%	45,7%	17,4%	15,2%	100,0%

$\chi^2 = 18,365$, $df=6$, $p < 0,001$

Tablica 7. Wielkość firmy a liczba zatrudnianych obecnie pracowników z UE/EOG i Szwajcarii

Wielkość firmy (liczba zatrudnionych)	1	Od 2 do 5	Od 5 do 10	Pow. 10	Ogółem
10-49	90,9%	9,1%	0,0%	0,0%	100,0%
50-249	0,0%	87,0%	13,0%	0,0%	100,0%
250 +	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Ogółem	21,7%	45,7%	17,4%	15,2%	100,0%

$\chi^2 = 91,964$, $df=9$, $p < 0,001$

Tablica 8. Dominujący profil firmy a stanowiska, na jakich są zatrudniani pracownicy z UE/EOG i Szwajcarii

Stanowiska	Produkcja	Usługi	Handel	Inne
Kierownicze	50,0%	46,7%	25,0%	0,0%
Specjalistyczne	33,3%	23,3%	0,0%	100,0%
Linijowe	16,7%	43,3%	75,0%	0,0%

Korelacja jest istotna statystycznie w przypadku stanowisk specjalistycznych

$\chi^2 = 9,106$, $df=3$, $p < 0,05$

Tablica 9. Korzyści wynikające z zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii a profil badanych firm

Korzyści		Dominujący profil firmy			
		Produkcja	Usługi	Handel	Inne
Specjalistyczne kompetencje i kwalifikacje pracownika/ z UE/EOG oraz Szwajcarii	Tak	9,6%	14,5%	18,1%	11,1%
	Nie wiem	51,9%	39,1%	48,2%	22,2%
	Nie	38,5%	46,4%	33,7%	66,7%
Kontakty z firmami za granicą	Tak	25,0%	26,6%	42,2%	22,2%
	Nie wiem	40,4%	30,4%	34,9%	22,2%
	Nie	34,6%	43,0%	22,9%	55,6%
Oszczędności finansowe*	Tak	7,7%	10,1%	10,8%	0,0%
	Nie wiem	48,1%	37,2%	45,8%	22,2%
	Nie	44,2%	52,7%	43,4%	77,8%
Wyższą wydajność pracy	Tak	11,5%	11,6%	9,6%	11,1%
	Nie wiem	48,1%	35,7%	45,8%	22,2%
	Nie	40,4%	52,7%	44,6%	66,7%
Prestiż firmy**	Tak	11,5%	17,9%	31,3%	0,0%
	Nie wiem	48,1%	35,3%	39,8%	22,2%
	Nie	40,4%	46,9%	28,9%	77,8%

* $\chi^2= 14,548$, $df=6$, $p< 0,05$, ** $\chi^2= 19,248$, $df=6$, $p< 0,05$

Tablica 10. Korzyści wynikające z zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii a wiek badanych

Korzyści		Przedziały wiekowe			
		do 30 lat	31-40 lat	41-50 lat	pow. 50 lat
Specjalistyczne *kompetencje i kwalifikacje pracownika/ z UE/EOG oraz Szwajcarii	Tak	14,1%	20,0%	4,3%	16,7%
	Nie wiem	20,3%	43,3%	68,1%	40,0%
	Nie	65,6%	36,7%	27,5%	43,3%
Kontakty z firmami za granicą**	Tak	21,9%	37,5%	36,2%	26,7%
	Nie wiem	18,8%	35,8%	42,0%	38,3%
	Nie	59,4%	26,7%	21,7%	35,0%
Oszczędności finansowe***	Tak	9,4%	10,8%	10,1%	11,7%
	Nie wiem	20,3%	45,0%	58,0%	41,7%
	Nie	70,3%	44,2%	31,9%	46,7%
Wyższą wydajność pracy****	Tak	7,8%	13,3%	14,5%	6,7%
	Nie wiem	20,3%	42,5%	58,0%	41,7%
	Nie	71,9%	44,2%	27,5%	51,7%
Prestiż firmy*****	Tak	9,4%	26,7%	26,1%	13,3%
	Nie wiem	21,9%	39,2%	53,6%	45,0%
	Nie	68,8%	34,2%	20,3%	41,7%

* $\chi^2= 38,036$, $df=6$, $p< 0,001$, ** $\chi^2= 27,363$, $df=6$, $p< 0,001$, *** $\chi^2= 22,631$, $df=6$, $p< 0,001$,

**** $\chi^2= 28,716$, $df=6$, $p< 0,001$, ***** $\chi^2= 38,713$, $df=6$, $p< 0,001$

Tablica 11. Korzyści wynikające z zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii a doświadczenie zawodowe

Korzyści		Doświadczenie zawodowe			
		Do 1 roku	Od roku do 5 lat	Od 5 do 15 lat	Powyżej 15 lat
Specjalistyczne kompetencje i kwalifikacje pracownika/ UE/EOG oraz Szwajcarii*	Tak	0,0%	17,1%	20,3%	10,3%
	Nie wiem	0,0%	31,4%	31,2%	53,8%
	Nie	100,0%	51,4%	48,4%	35,9%
Kontakty z firmami zagranicą**	Tak	0,0%	31,4%	32,8%	28,3%
	Nie wiem	0,0%	14,3%	26,6%	41,3%
	Nie	100,0%	54,3%	40,6%	30,4%
Oszczędności finansowe***	Tak	0,0%	11,4%	8,6%	10,3%
	Nie wiem	0,0%	31,4%	32,0%	48,9%
	Nie	100,0%	57,1%	59,4%	40,8%
Wyższa wydajność pracy****	Tak	0,0%	8,6%	10,2%	12,5%
	Nie wiem	0,0%	31,4%	28,1%	50,0%
	Nie	100,0%	60,0%	61,7%	37,5%
Prestiż firmy*****	Tak	0,0%	28,6%	21,9%	16,8%
	Nie wiem	0,0%	17,1%	29,7%	48,4%
	Nie	100,0%	54,3%	48,4%	34,8%

* $\chi^2= 24,604$, $df=6$, $p< 0,001$, ** $\chi^2= 21,929$, $df=6$, $p< 0,001$, *** $\chi^2= 16,324$, $df=6$, $p< 0,001$,

**** $\chi^2= 24,262$, $df=6$, $p< 0,001$, ***** $\chi^2= 24,262$, $df=6$, $p< 0,001$

Tablica 12. Koszty zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii, a profil badanych firm

Koszty		Dominujący profil firmy			
		<i>Produkcja</i>	<i>Usługi</i>	<i>Handel</i>	<i>Inne</i>
Wyższe pobory*	Tak	0,0%	7,7%	16,9%	33,3%
	Nie wiem	61,5%	56,0%	43,4%	44,4%
	Nie	38,5%	36,2%	39,8%	22,2%
Trudniejsza komunikacja	Tak	9,6%	6,8%	10,8%	33,3%
	Nie wiem	61,5%	58,9%	49,4%	44,4%
	Nie	28,8%	34,3%	39,8%	22,2%
Niższa wydajność pracy	Tak	5,8%	1,0%	2,4%	0,0%
	Nie wiem	63,5%	57,5%	48,2%	44,4%
	Nie	30,8%	41,5%	49,4%	55,6%
Większe wymagania socjalne takiego pracownika	Tak	5,8%	6,8%	9,6%	11,1%
	Nie wiem	65,4%	57,5%	56,6%	77,8%
	Nie	28,8%	35,7%	33,7%	11,1%

* $\chi^2= 19,275$, $df=6$, $p< 0,01$

Tablica 13. Koszty zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii, a wielkość badanych firm

Koszty		Wielkość firmy		
		10-49	50-249	250 +
Wyższe pobory*	Tak	8,8%	8,8%	15,6%
	Nie wiem	58,4%	43,9%	31,2%
	Nie	32,8%	47,4%	53,1%
Trudniejsza komunikacja**	Tak	8,8%	7,0%	12,5%
	Nie wiem	60,7%	52,6%	31,2%
	Nie	30,5%	40,4%	56,2%
Niższa wydajność pracy***	Tak	0,4%	7,0%	6,2%
	Nie wiem	62,6%	38,6%	31,2%
	Nie	37,0%	54,4%	62,5%
Większe wymagania socjalne takiego pracownika****	Tak	6,1%	8,8%	15,6%
	Nie wiem	65,6%	43,9%	31,2%
	Nie	28,2%	47,4%	53,1%

* $\chi^2 = 11,704$, $df=4$, $p < 0,05$, ** $\chi^2 = 11,410$, $df=4$, $p < 0,05$, *** $\chi^2 = 28,967$, $df=4$, $p < 0,001$, **** $\chi^2 = 21,950$, $df=4$, $p < 0,001$

Tablica 14. Preferowane obywatelstwo zatrudnianych pracowników a płeć

Płeć	Polaka	Obywatela państw UE/EOG oraz Szwajcarii	Osobę o wyższych kompetencjach bez względu na obywatelstwo	Nie wiem	Ogółem
Kobieta	29,6%	1,5%	61,7%	7,3%	100,0%
Mężczyzna	15,8%	0,0%	78,9%	5,3%	100,0%
Ogółem	26,6%	1,1%	65,4%	6,9%	100,0%

$\chi^2 = 8,428$, $df=4$, $p < 0,05$

Tablica 15. Znajomość procedury związanej z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii a dominujący profil firmy

Dominujący profil firmy	Tak	Nie	Nie umiem powiedzieć	Ogółem
Produkcja	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
Usługi	83,3%	8,3%	8,3%	100,0%
Handel	40,0%	60,0%	0,0%	100,0%
Ogółem	66,7%	28,2%	5,1%	100,0%

$\chi^2 = 16,451$, $df=6$, $p < 0,05$

Tablica 16. Znajomość procedury związanej z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii a płeć

<i>Płeć</i>	<i>Tak</i>	<i>Nie</i>	<i>Nie umiem powiedzieć</i>	Ogółem
Kobieta	64,5%	35,5%	0,0%	100,0%
Mężczyzna	75,0%	0,0%	25,0%	100,0%
Ogółem	66,7%	28,2%	5,1%	100,0%

$\chi^2= 10,694$, $df=2$, $p< 0,01$

Tablica 17. Sposoby rekrutowania pracowników a wielkość badanych firm

Sposoby rekrutowania pracowników	Wielkość firmy (liczba pracowników)		
	10-49	50-249	250 +
Powiadomienie pracowników firmy z prośbą o znalezienie takiej osoby (osób)	17,60%	33,30%	15,40%
Polecenie od znajomego	0,00%	0,00%	7,70%
Poleceni/referencje od osób nie znanych osobiście	5,90%	22,20%	7,70%
Urząd Pracy – sieć EURES	29,40%	33,30%	15,40%
Ogłoszenia w Internecie	70,60%	55,60%	69,20%
Ogłoszenia w prasie/radiu (innych mediach masowych) *	0,00%	11,10%	30,80%
Agencje pośrednictwa pracy- Headhunterzy	17,60%	11,10%	15,40%
Wewnętrzne działy HR firmy	17,60%	33,30%	15,40%
Zewnętrzni specjaliści HR	0,00%	0,00%	0,00%
Targi pracy	5,90%	0,00%	0,00%

$\chi^2= 6,271$, $df=2$, $p< 0,05$

Tablica 18. Sposoby rekrutowania pracowników a dominujący profil firmy

Sposoby rekrutowania pracowników	Dominujący profil firmy			
	Produkcja	Usługi	Handel	Inne
Powiadomienie pracowników firmy z prośbą o znalezienie takiej osoby (osób)*	55,6%	4,2%	40,0%	0,0%
Polecenie od znajomego**	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Poleceni/referencje od osób nie znanych osobiście***	0,0%	12,5%	0,0%	100,0%
Urząd Pracy – sieć EURES	0,0%	33,3%	20,0%	100,0%
Ogłoszenia w Internecie	77,8%	58,3%	100,0%	0,0%
Ogłoszenia w prasie/radiu (innych mediach masowych),	0,0%	16,7%	20,0%	0,0%
Agencje pośrednictwa pracy- Headhunterzy	22,2%	12,5%	20,0%	0,0%
Wewnętrzne działy HR firmy	22,2%	20,8%	20,0%	0,0%
Zewnętrzni specjaliści HR	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Targi pracy	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%

* $\chi^2= 12,134$, $df=3$, $p< 0,01$. ** $\chi^2= 39,000$, $df=3$, $p< 0,001$, *** $\chi^2= 10,481$, $df=3$, $p< 0,05$

Tablica 19. Ocena kampanii informacyjnej EURES w Warszawie a wykształcenie badanych

<i>Wykształcenie</i>	<i>Dostatecznie widoczna</i>	<i>Niedostatecznie widoczna</i>	<i>Nie spotkał/a/em się z tą kampanią</i>
Podstawowe	0,0%	100,0%	0,0%
Gimnazjalne	0,0%	50,0%	50,0%
Zasadnicze zawodowe	0,0%	33,3%	66,7%
Średnie ogólne	0,0%	19,2%	80,8%
Średnie techniczne	4,1%	16,3%	79,6%
Wyższe I stopnia	10,9%	19,1%	70,0%
Wyższe II Stopnia	6,5%	9,8%	83,7%

$\chi^2 = 32,137$, $df=12$, $p < 0,001$

2. Schemat losowania firm do badania reprezentatywnego

Do badania została wytypowana baza zawierająca 1200 numerów telefonów. Następnie, na podstawie doboru systematycznego, badaniu zostanie poddana co trzecia firma (rekordy: 1, 4, 7). Po uzyskaniu 311 wywiadów do badania zostały zakwalifikowane firmy o rekordach bazowych (2, 5, 8), a następnie firmy o rekordach (3, 6, 9). W ten sposób uzyskano 311 wywiadów z zachowaniem wymogów losowości-reprezentatywności.

Tabela 18. Rozkład próby losowej ze względu na wielkość badanych firm

<i>Wielkość firmy</i>	<i>N w Warszawie*</i>	<i>%</i>	<i>Liczebność w próbie badawczej N=311</i>
10– 49	12822	78,7	244
50–249	2859	17,6	55
pow. 250	603	3,7	12
Razem	16284	100	311

* GUS 2013

Tabela 19. Rozkład uzyskanych wywiadów

<i>Wielkość firmy</i>	<i>N w Warszawie*</i>	<i>%</i>
10– 49	262	74,6
50–249	57	16,2
pow. 250	32	9,1
Razem	351	100,0

3. Kwestionariusz wywiadu

Respondenci

Grupa I	N=311	Grupa reprezentatywna dla firm Warszawy z wyłączeniem administracji publicznej
Grupa II	N=40	Grupa celowa przedsiębiorstw zatrudniających pracowników z UE/EOG i Szwajcarii z UE/EOG i Szwajcarii z wyłączeniem administracji publicznej

Szanowna Pani, Szanowny Panie

Realizujemy badanie pt. „Zdefiniowanie potrzeb i problemów regionalnych pracodawców w zakresie zatrudnienia pracowników z zagranicy”, którego celem jest diagnoza zapotrzebowania pracodawców z m.st. Warszawy na zatrudnienie pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii. Badanie jest w pełni anonimowe. Posłuży ono do optymalizacji jakości obsługi pracodawców z Warszawy przez EURES w kontekście zatrudniania pracowników z Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii.

Wywiad zajmuje około 15 minut.

Ankieter: Przytoczyć definicję UE/EOG i Szwajcarii (+Szwajcarii).

Strefa wolnego handlu, w skład której wchodzi 28 państw Unii Europejskiej oraz trzy państwa EFTA - Islandia, Liechtenstein i Norwegia. W UE/EOG i Szwajcarii obowiązują przepisy Unii Europejskiej o swobodnym przepływie osób.

Państwa UE/EOG oraz Szwajcaria

1. Austria
2. Belgia
3. Bułgaria
4. Chorwacja
5. Cypr
6. Czechy
7. Dania
8. Estonia
9. Finlandia
10. Francja
11. Grecja

12. Hiszpania
13. Holandia
14. Irlandia
15. Islandia
16. Liechtenstein
17. Litwa
18. Luksemburg
19. Łotwa
20. Malta
21. Niemcy
22. Norwegia

23. Portugalia
24. Rumunia
25. Słowacja
26. Słowenia
27. Szwecja
28. Węgry
29. Wielka Brytania
30. Włochy
31. Szwajcaria

Dział A: Skala i dynamika zatrudniania pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii (Grupa I i Grupa II)

1. Czy firma, która Pan/i reprezentuje zatrudnia, zatrudniała w ciągu ostatnich 2 lat lub zamierza zatrudniać w ciągu kolejnych 2 lat pracowników wywodzących się z UE/EOG lub Szwajcarii?

1.1. Zatrudniała w przeszłości (2 lata wstecz)	1.2. Zatrudnia obecnie	1.3. Zamierza zatrudniać w przyszłości (2 lata)
<input type="checkbox"/> Tak (przejdź do 2.1) <input type="checkbox"/> Nie (przejdź do 9) <input type="checkbox"/> Nie pamiętam/nie wiem (przejdź do 10)	<input type="checkbox"/> Tak (przejdź do 2.2) <input type="checkbox"/> Nie (przejdź do 9) <input type="checkbox"/> Nie wiem (przejdź do 10)	<input type="checkbox"/> Tak odpowiedzieć na pytania działu C) <input type="checkbox"/> Nie (opuścić dział C – p.15,16,17) <input type="checkbox"/> Nie wiem (opuścić dział C – p.15,16,17)

Dział A1: Pytania skierowane do firm zatrudniających pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii – (Grupa II)

1. Jeżeli firma zatrudnia/zatrudniała pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii, to jak licznie?

2.1. Zatrudniała w przeszłości (2 lata wstecz)	2.2. Zatrudnia obecnie
<input type="checkbox"/> Liczba (przedziały: 1, 2-5, 6-10, pow. 10) <input type="checkbox"/> Nie pamiętam/nie wiem (przejdź do 3.1)	<input type="checkbox"/> Liczba (przedziały: 1, 2-5, 6-10, pow. 10) <input type="checkbox"/> Nie wiem (przejdź do 3.2)

2. Z jakich państw (UE/EOG i Szwajcarii) wywodzili/ wywodzą się zatrudnieni pracownicy? (**Ankieter zaznaczyć wszystkie Państwa wskazane przez respondenta**)

3.1. W przeszłości wywodzili się z (2 lata wstecz)	3.2. Obecnie wywodzą się z
<input type="checkbox"/> Państwa - przeczytać kafeterię pomocniczą (wielokrotne odpowiedzi)* <input type="checkbox"/> Nie pamiętam/nie wiem (przejdź do 4.1)	<input type="checkbox"/> Państwa - przeczytać kafeterię pomocniczą (wielokrotne odpowiedzi)* <input type="checkbox"/> Nie wiem (przejdź do 4.2)

Państwa UE/EOG i Szwajcaria

- | | | |
|---------------------------------|-------------------|---------------------|
| 1. Austria | 11. Grecja | 22. Norwegia |
| 2. Belgia | 12. Hiszpania | 23. Portugalia |
| 3. Bułgaria | 13. Holandia | 24. Rumunia |
| 4. Chorwacja (nie dotyczy 3.1.) | 14. Irlandia | 25. Słowacja |
| 5. Cypr | 15. Islandia | 26. Słowenia |
| 6. Czechy | 16. Liechtenstein | 27. Szwecja |
| 7. Dania | 17. Litwa | 28. Węgry |
| 8. Estonia | 18. Luksemburg | 29. Wielka Brytania |
| 9. Finlandia | 19. Łotwa | 30. Włochy |
| 10. Francja | 20. Malta | 31. Szwajcaria |
| | 21. Niemcy | |

3. Jeżeli firma zatrudniała bądź zatrudnia pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii, to na jakich stanowiskach?

4.1. Pracowali w przeszłości (2 lata wstecz)	4.2. pracują obecnie
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> kierowniczych, <input type="checkbox"/> specjalistycznych, <input type="checkbox"/> liniowych-szeregowych <input type="checkbox"/> innych (jakich?.....) <input type="checkbox"/> Nie pamiętam/nie wiem (przejsć do 5.1) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> kierowniczych, <input type="checkbox"/> specjalistycznych, <input type="checkbox"/> liniowych -szeregowych <input type="checkbox"/> innych (jakich?.....) <input type="checkbox"/> Nie pamiętam/nie wiem (przejsć do 5.2.)

*Pracownicy liniowi nie pełnią funkcji kierowniczych ani specjalistycznych. Są pracownikami szeregowymi.

4. Jeżeli firma zatrudniała bądź zatrudnia pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii, to jakie prace wykonywali oni najczęściej (tylko 1 odpowiedź)

5.1. Pracowali w przeszłości (2 lata wstecz)	5.2. pracują obecnie
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Zarządzanie, <input type="checkbox"/> Projektowanie/ wdrażanie, <input type="checkbox"/> Księgowość, <input type="checkbox"/> Kadry <input type="checkbox"/> Handel <input type="checkbox"/> Marketing <input type="checkbox"/> Szkolenia <input type="checkbox"/> Transport <input type="checkbox"/> Produkcja <input type="checkbox"/> inne (jakie?.....) <input type="checkbox"/> inne (jakie?.....) <input type="checkbox"/> inne (jakie?.....) <input type="checkbox"/> Nie pamiętam/nie wiem (przejsć do 6.1) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Zarządzanie, <input type="checkbox"/> Projektowanie/ wdrażanie, <input type="checkbox"/> Księgowość, <input type="checkbox"/> Kadry, <input type="checkbox"/> Handel <input type="checkbox"/> Marketing <input type="checkbox"/> Szkolenia <input type="checkbox"/> Transport <input type="checkbox"/> Produkcja <input type="checkbox"/> inne (jakie?.....) <input type="checkbox"/> inne (jakie?.....) <input type="checkbox"/> inne (jakie?.....) <input type="checkbox"/> Nie pamiętam/nie wiem (przejsć do 6.2)

5. Na jakich warunkach formalno-prawnych (umowach) zatrudniała/zatrudnia Pana(i) firma pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii (wielokrotne odpowiedzi)

6.1. W przeszłości zatrudnialiśmy (2 lata wstecz)	6.2. Obecnie zatrudniamy
<input type="checkbox"/> Umowy o pracę, <input type="checkbox"/> Umowy o dzieło <input type="checkbox"/> Umowy zlecenia <input type="checkbox"/> Umowy agencyjne* <input type="checkbox"/> Stypendium <input type="checkbox"/> Staż <input type="checkbox"/> Inne..... <input type="checkbox"/> Nie pamiętam/nie wiem (przejdź do 7) <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Umowy o pracę, <input type="checkbox"/> Umowy o dzieło <input type="checkbox"/> Umowy zlecenia <input type="checkbox"/> Umowy agencyjne <input type="checkbox"/> Stypendium <input type="checkbox"/> Staż <input type="checkbox"/> Inne..... <input type="checkbox"/> Nie wiem (przejdź do 7)
<p><i>Umowa agencyjna –umowa, na podstawie której przyjmujący zlecenie („agent”) zobowiązuje się do stałego pośredniczenia przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie („zleceniodawcy”) albo do zawierania ich w imieniu zleceniodawcy, a zleceniodawca zobowiązuje się do zapłaty umówionego wynagrodzenia (prowizji). Zarówno agent, jak i zleceniodawca są przedsiębiorcami, a agent zobowiązany jest ponadto działać w zakresie działalności swojego przedsiębiorstwa.</i></p>	

6. Czy podczas zatrudniania pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii pojawiły się jakieś problemy, które w zasadniczy sposób utrudniały to zatrudnienie ?

- Nie
 Tak

7.1. Jakże to problemy: (prosimy o opisanie max. 3 najważniejszych)

7. Kto był pomocny w rozwiązaniu tych problemów?

- Pracownicy naszej firmy
 Ktoś inny (kto?.....)
 Nie dotyczy

Dział A2. Pytanie skierowane do firm, które nie zatrudniają bądź nie zatrudniały pracowników z UE/EOG + Szwajcarii (wyłącznie część Grupy I)

8. Dlaczego Państwo nie zatrudniają/ nie zatrudniali pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii**(wielokrotne odpowiedzi)?**

- Firmy nie stać na takich pracowników
- W zupełności wystarczają nam polscy pracownicy
- Skomplikowane i żmudne procedury
- Nie mamy takiej potrzeby
- Nieadekwatne kwalifikacje takich pracowników
- Inne (jakie?).....

Dział B: kompetencje i kwalifikacje (blok skierowany do wszystkich firm – Grupy I i II)

9. Jakie kwalifikacje i kompetencje ceni Pan/i u wszystkich pracowników (Polaków i pracowników z UE/EOG i Szwajcarii)?

	1. W ogóle niepotrzebne	2. Potrzebne w stopniu podstawowym	3. Potrzebne w stopniu średnim	4. Potrzebne w stopniu wysokim	5. Potrzebne w stopniu bardzo wysokim
1. wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków					
2. obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych					
3. wykonywanie obliczeń					
4. obsługa komputera i korzystanie z Internetu					
5. zdolności artystyczne i twórcze					
6. sprawność fizyczna					
7. samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań, skuteczność w dążeniu do celu)					
8. kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi.					
9. organizowanie i prowadzenie prac biurowych					
10. zdolności kierownicze i organizacja pracy innych					
11. dyspozycyjność					
12. znajomość języka polskiego					
13. znajomość języków obcych					
14. Wykształcenie kierunkowe					
15. Certyfikaty (jakie?.....)					
16. Inne kompetencje (jakie.....)					

10. Czy Pani/Pana zdaniem pracownicy z UE/EOG lub ze Szwajcarii pracujący w Pani/Pana bądź innych firmach posiadają odpowiednie kompetencje i kwalifikacje wymagane w pracy w Polsce?

	1. zdecydowanie nie	2. raczej nie	3. trudno określić/ nie wiem	4. raczej tak	5. zdecydowanie tak
1. wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków					
2. obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych					
3. wykonywanie obliczeń					
4. obsługa komputera i korzystanie z Internetu					
5. zdolności artystyczne i twórcze					
6. sprawność fizyczna					
7. samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań, skuteczność w dążeniu do celu)					
8. kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi.					
9. organizowanie i prowadzenie prac biurowych					
10. zdolności kierownicze i organizacja pracy innych					
11. dyspozycyjność					
12. znajomość języka polskiego					
13. znajomość języków obcych					
14. Wykształcenie kierunkowe					
15. Certyfikaty (jakie?.....)					
16. Inne (jakie?.....)					

11. Jakie korzyści można odnieść zatrudniając pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii we własnej firmie?

		Tak	Nie wiem	Nie
1	Specjalistyczne kompetencje i kwalifikacje pracownika/ z UE/EOG oraz Szwajcarii			
2	Kontakty z firmami za granicą			
3	Oszczędności finansowe			
4	Wyższą wydajność pracy			
5	Prestż firmy			
6	Inne (jakie?.....)			

12. Jakie koszty związane są z zatrudnieniem pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii we własnej firmie ?

		Tak	Nie wiem	Nie
1	Wyższe pobory			
2	Trudniejsza komunikacja			
3	Niższa wydajność pracy			
4	Większe wymagania socjalne takiego pracownika			
5	(Inne (jakie?.....))			

13. Mając 2 kandydatów o zbliżonych kompetencjach i kwalifikacjach do zatrudnienia na wolne stanowisko zatrudnił/a/by Pan/i?

- Polaka
- Obywatela państw UE/EOG oraz Szwajcarii
- Osobę o wyższych kompetencjach bez względu na obywatelstwo
- Nie wiem

13.1. Dlaczego? (KONIECZNIE krótkie uzasadnienie dotyczy również odpowiedzi „nie wiem”)

Dział C: Warunki i mechanizmy zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii z UE/EOG lub Szwajcarii pytanie skierowane dla Grup I i II – pytanie filtrujące 1.3

14. Czy zna Pan/i procedurę związaną z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii?

- Tak
- Nie
- Nie umiem powiedzieć

15. Jakich kluczowych kompetencji i kwalifikacji będzie Pan/i wymagał/a od rekrutowanych pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii(max 3)?

Kafeteria pomocnicza:

1. wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
2. obsługa, montowanie i naprawa urządzeń technicznych
3. wykonywanie obliczeń
4. obsługa komputera i korzystanie z Internetu
5. zdolności artystyczne i twórcze
6. sprawność fizyczna
7. samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań, skuteczność w dążeniu do celu)
8. kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi.
9. organizowanie i prowadzenie prac biurowych
10. zdolności kierownicze i organizacja pracy innych
11. dyspozycyjność
12. znajomość języka polskiego
13. znajomość języków obcych
14. wykształcenie kierunkowe
15. certyfikaty (jakie?.....)
16. Inne (jakie kompetencje?.....)

16. W jaki sposób zamierza Pan/i rekrutować pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii? (wielokrotne odpowiedzi)

- Powiadomienie pracowników firmy z prośbą o znalezienie takiej osoby (osób)
- Polecenie od znajomego
- Poleceni/referencje od osób nie znanych osobiście
- Urząd Pracy – sieć EURES
- Ogłoszenia w Internecie
- Ogłoszenia w prasie/radiu (innych mediach masowych),
- Agencje pośrednictwa pracy- Headhunterzy
- Wewnętrzne działy HR firmy
- Zewnętrzni specjaliści HR
- Targi pracy
- Inny sposób (jaki?.....)

Dział D: Znajomość EURES w Warszawie (blok skierowany do wszystkich firm – Grupy I i II)

17. Czy zna Pan/i usługi sieci EURES w Warszawie

	Tak	Nie
Siedzibę		
Działania		
Stronę internetową		
FB/ Twitter/G+		
Publikacje		
Ulotki		
Logo		

18. Czy kampania promująca działania sieci EURES w Warszawie jest Pani/Pana zdaniem:

- Dostatecznie widoczna
- Niedostatecznie widoczna
- Nie spotkał/a/em się z tą kampanią

19. Czy w ostatnim roku korzystał/a Pan/i z usług EURES w Warszawie?

- Tak
- Nie
- Nie pamiętam/nie wiem

20. Czy Pani/Pana firma ma swój profil w bazie pracodawców na stronie eures.europa.eu ?

W przeszłości (2 lata wstecz)	Obecnie	W przyszłości (2 lata)
<input type="checkbox"/> Tak	<input type="checkbox"/> Tak	<input type="checkbox"/> Tak
<input type="checkbox"/> Nie	<input type="checkbox"/> Nie	<input type="checkbox"/> Nie
<input type="checkbox"/> Nie pamiętam/nie wiem	<input type="checkbox"/> Nie wiem	<input type="checkbox"/> Nie wiem

Dział M: Metryka

1. Płeć (k,m)
2. Rok urodzenia
3. Wykształcenie ukończone
 - Podstawowe
 - Gimnazjalne
 - Zasadnicze zawodowe
 - Średnie ogólne
 - Średnie techniczne
 - Wyższe I stopnia (licencjat, inżynier, baławrat)
 - Wyższe II stopnia (magisterskie)
 - MBA
 - Tytuł naukowy
 - Inne (jakie.....)
4. Doświadczenie zawodowe
 - 4.1. Ogółem (w latach)
 - Do 1 roku
 - Od roku do 5 lat
 - Od 5 do 15 lat
 - Pow.15 lat
 - 4.2. Na obecnym stanowisku
 - Do 1 roku
 - Od roku do 5 lat
 - Od 5 do 15 lat
 - Pow.15 lat
4. Dominujący profil firmy
 - Produkcyjna
 - Usługowa
 - Handlowa
 - Inna (jaka?.....)
5. Wielkość firmy (liczba zatrudnionych)
 - 10-49 osób
 - 50 – 249 osób
 - 250 i więcej osób

6. Branża (*Ankieter zestawić z klasyfikacją PKD*)

A -	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
B -	Górnictwo i wydobywanie
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
F -	Budownictwo
G -	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
H -	Transport i gospodarka magazynowa
I -	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
J -	Informacja i komunikacja
K -	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
L -	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
M -	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
N -	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
P -	Edukacja
Q -	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
R -	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
S -	Pozostała działalność usługowa
T -	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
U -	Organizacje i zespoły eksterytorialne

Streszczenie raportu

Badanie zrealizowano w listopadzie 2014r. na próbie (N=351) przedsiębiorstw mających swoją siedzibę w Warszawie.

Głównym celem badania była wieloaspektowa diagnoza zapotrzebowania pracodawców z m. st. Warszawy na zatrudnienie pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii w ujęciu dynamicznym – obejmującym okres obecny oraz okres ostatnich 2 lat.



Badanie realizowało 7 celów szczegółowych:

1. Identyfikacja uwarunkowań zatrudnienia pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii przez pracodawców z m. st. Warszawy;
2. Określenie skali, częstotliwości, typu zatrudnienia, wymaganych kwalifikacji i rodzajów prac wykonywanych przez ww. pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii;
3. Rozpoznanie trudności/problemów pracodawców z m. st. Warszawy związanych z zatrudnianiem obywateli z państw UE/EOG oraz Szwajcarii;
4. Poznanie opinii o korzyściach i kosztach jakie ponoszą pracodawcy z m. st. Warszawy w związku z zatrudnianiem obywateli z państw UE/EOG oraz Szwajcarii;
5. Określenie mechanizmu zatrudniania pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii przez pracodawców z m. st. Warszawy;
6. Rozpoznanie wśród pracodawców z m. st. Warszawy znajomości usług sieci EURES;

Cel aplikacyjny to określenie najbardziej optymalnych sposobów promocji usług EURES.

Problemy badawcze, to:

- 1) Wskazanie motywów zatrudniania cudzoziemców z UE/EOG oraz Szwajcarii przez pracodawców z m. st. Warszawy.
- 2) Szczegółowe określenie czynników decydujących o zatrudnianiu cudzoziemców z UE/EOG oraz Szwajcarii przez pracodawców z m. st. Warszawy.

- 3) Zidentyfikowanie potrzeb pracodawców z m. st. Warszawy w zakresie kwalifikacji i kompetencji jakich oczekują od obywateli z państw UE/EOG oraz Szwajcarii (m.in. język obcy, zawód, doświadczenie).
- 4) Określenie sposobów/metod rekrutacji pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii stosowanych przez pracodawców z m. st. Warszawy.
- 5) Identyfikacja sposobów korzystania przez pracodawców z m. st. Warszawy z informacji dotyczących usług EURES, w tym wiedzy nt. EURES oraz ich oczekiwań w tym zakresie.
- 6) Dynamika zatrudniania obcokrajowców z państw UE/EOG oraz Szwajcarii.

Wszystkie cele badawcze zostały w toku badania zrealizowane, a problemy badawcze – zweryfikowane.

Raport składa się z krótkiego wprowadzenia, części metodologicznej, opisu wyników badania, wniosków i rekomendacji. W aneksie raportu zawarto tablice korelacyjne i narzędzie badawcze. Analiza wyników badań ma charakter ilościowy.

Wprowadzenie – opis Europejskich Służb Zatrudnienia (ang. European Employment Services)

Wprowadzenie zawiera syntetyczny opis działań podejmowanych przez sieć EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia). Usługi świadczone przez EURES mają szeroki zasięg. Ich celem jest ułatwianie mieszkańcom Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Szwajcarii podejmowania pracy poza krajem zamieszkania oraz wspomaganie pracodawców w poszukiwaniu pracowników na całym obszarze Wspólnoty.

W ramach EURES poszukujący pracy mogą korzystać m.in. z: ogólnoeuropejskiej bazy ofert pracy; możliwości zarejestrowania swojego życiorysu w bazie CV osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia za granicą, która jest dostępna dla pracodawców z zagranicy; indywidualnego doradztwa w zakresie poszukiwania pracy za granicą; pomocy przy sporządzaniu podań i życiorysów, informacji nt. warunków życia i pracy w krajach UE/EOG oraz Szwajcarii; informacji o międzynarodowych targach pracy i innych wydarzeniach realizowanych w ramach EURES.

Oferta EURES dla pracodawców to m.in. możliwość: zarejestrowania się w bazie CV - dostęp do CV osób poszukujących pracy z krajów UE/EOG i Szwajcarii; zamieszczenia ofert pracy w bazie ofert pracy EURES

za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy; przeprowadzenia przez doradców EURES rekrutacji i selekcji kandydatów z krajów UE/EOG i Szwajcarii.

Ponadto EURES prowadzi szereg innych działań. Należy do nich m.in. opracowywanie informacji o sytuacji na rynkach pracy w poszczególnych krajach; prowadzenie kampanii informacyjnych na rzecz klientów sieci; rozwijanie współpracy ponadnarodowej i ponadgranicznej zainteresowanych partnerów rynku pracy w celu poprawy funkcjonowania rynków pracy, ich integracji oraz zwiększania mobilności; realizacja badań społecznych i rynkowych; wydawanie publikacji, informatorów i ulotek na temat oferty EURES.

Efektami działalności EURES są nie tylko miejsca pracy, jakie obywatele polscy znajdują poza granicami kraju, ale również miejsca pracy w Polsce, na których zatrudniani są obywatele innych państw UE/EOG i Szwajcarii. Szczególną pozycję w tym względzie zajmują pracodawcy m.st. Warszawy, gdzie swoje siedziby ma duża część firm zagranicznych, w których pracuje znacząca liczba obywateli państw UE/EOG i Szwajcarii.

Metodologia badania

W badaniu posłużono się metodą sondażową. Technika badawczą były indywidualne wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo CATI (Computer Assisted Telephone Interview). Technika ta pozwala w relatywnie krótkim czasie dotrzeć do licznej grupy respondentów.

Próba badawcza miała charakter złożony:

- próba losowa (N=311) przedsiębiorstw mających swoją siedzibę w Warszawie (błąd oszacowania przy 95% poziomie ufności wyniósł 5%),
- próba celowa (N=40) przedsiębiorstw mających swoją siedzibę w Warszawie i zatrudniających pracowników wywodzących się z państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego (UE/OOG) i Szwajcarii. Powodem przyjęcia złożonej próby badawczej była konieczność zrealizowania różnorodnych celów i problemów badawczych.



Doboru losowego dokonano na podstawie bazy zawierającej 70 tys. warszawskich przedsiębiorstw i instytucji. Z badania zostały wykluczone jednostki administracji publicznej.

Respondentami były w pierwszej kolejności osoby pełniące rolę kierowników/dyrektorów przedsiębiorstw wylosowanych do badania (50%) a następnie wyspecjalizowani pracownicy HR (dot. zarządzania zasobami ludzkimi – human resources) tzn. pracownicy, którzy zajmują się rekrutacją czy polityką personalną (50%).

Stosując wymogi ESOMAR (Międzynarodowa Federacja Badaczy Opinii Publicznej i Rynku) i systemu zarządzania jakością badania już na wstępie podjęto następujące czynności: przeszkolono ankieterów, powołano koordynatora i kontrolera badania, po każdym tygodniu badania sporządzano raport o jego przebiegu, udostępniano bieżące wyniki badania, kontrolowano ew. nieprawidłowości w realizowanych wywiadach.

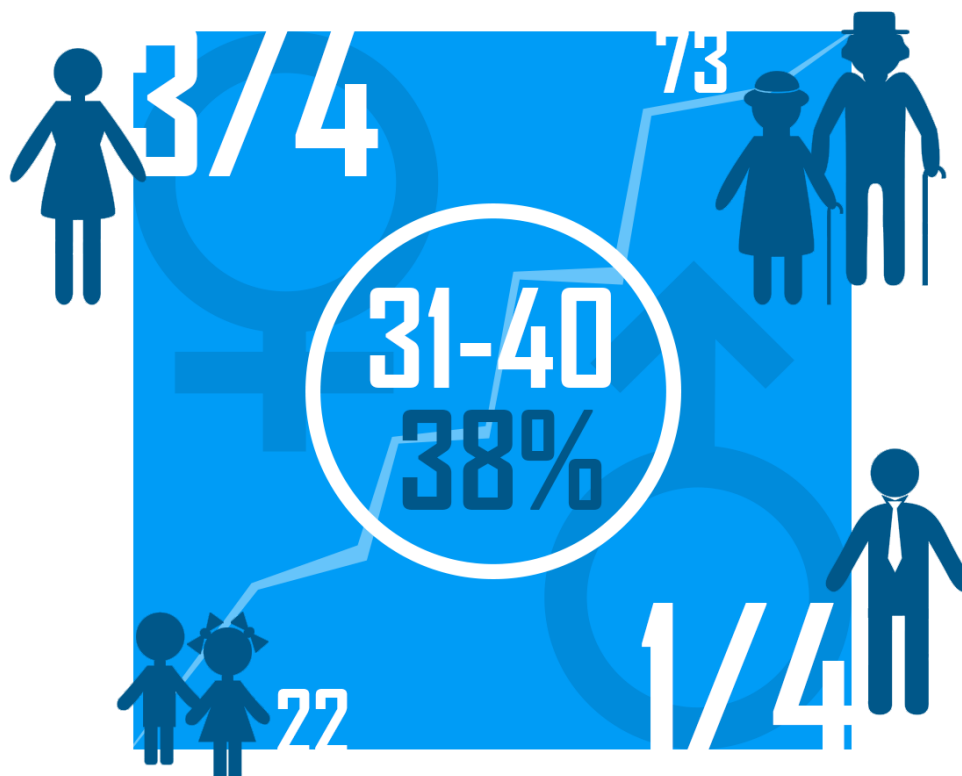
W celu ważnego i pewnego metodologicznie zdiagnozowania badanych zjawisk analiza wyników badania została przeprowadzona w oparciu o obiektywne wskaźniki: rozkłady procentowe, skale rangowe i tablice krzyżowe (korelacyjne). Zależności zawarte w skalach rangowych i w tablicach krzyżowych zostały zweryfikowane za pomocą testów statystycznych.

Do realizacji badania przygotowano standaryzowany kwestionariusz wywiadu indywidualnego w języku polskim. Kwestionariusz poddano pilotażowi badawczemu (w 2 tygodniu badania) pod kątem: jednoznaczności i drażliwości na grupie 10 osób. Dodatkowo kwestionariusz został wprowadzony na platformę CAWI (Computer Assisted Web Interview). Technika ta planowana była jako wspomagająca. W przypadku utrudnionego kontaktu lub braku czasu respondent mógł wypełnić ankietę za pośrednictwem własnego komputera. W zrealizowanym badaniu wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi w wspomaganym komputerowo wywiadzie telefonicznym. Nie było natomiast potrzeby realizowania badań z pomocą platformy CAWI.

Badania spotkały się z pozytywnym odzewem pracodawców m. st. Warszawy.

Próba badawcza

W badanej próbie dominowały liczebnie kobiety ($\frac{3}{4}$) w stosunku do mężczyzn ($\frac{1}{4}$). Nie wpłynęło to jednak na wyniki pomiarów. Najmłodszy respondent miał w momencie badania 22 lata, a najstarszy – 73 lata. Pod względem kategorii wiekowych najliczniejsza była grupa respondentów w wieku od 31-40 lat (38%).



Zdecydowana większość badanych legitymuje się wykształceniem wyższym ($\frac{3}{4}$ badanych). Jest to zrozumiałe, po uwzględnieniu faktu, że w badaniu brali udział managerowie, bądź specjaliści d.s. kadrowych. Były to osoby o dużym doświadczeniu zawodowym. Co trzeci z nich ma doświadczenie na obecnym stanowisku dłuższe niż 15 lat, a jedynie co piąty – krótsze niż 5 lat. Badani przedsiębiorcy reprezentowali wszystkie branże (wg rejestru PKD). Najliczniej reprezentowaną branżą było przetwórstwo przemysłowe $\frac{1}{3}$ oraz handel detaliczny $\frac{1}{5}$ badanych.

Opis wyników badania

Dynamika zatrudniania pracowników z EU/EOG i Szwajcarii

Zebrany materiał badawczy nie pozwala na poprawne oszacowanie odsetka warszawskich firm, które zatrudniają pracowników z UE/EOG i Szwajcarii. W badanej próbie takich firm jest ponad 11%. Jest to z pewnością wartość zawyżona. Na podstawie analizy danych zastanych, głównie raportów GUS oszacowano, że takich firm jest ok. 4%.

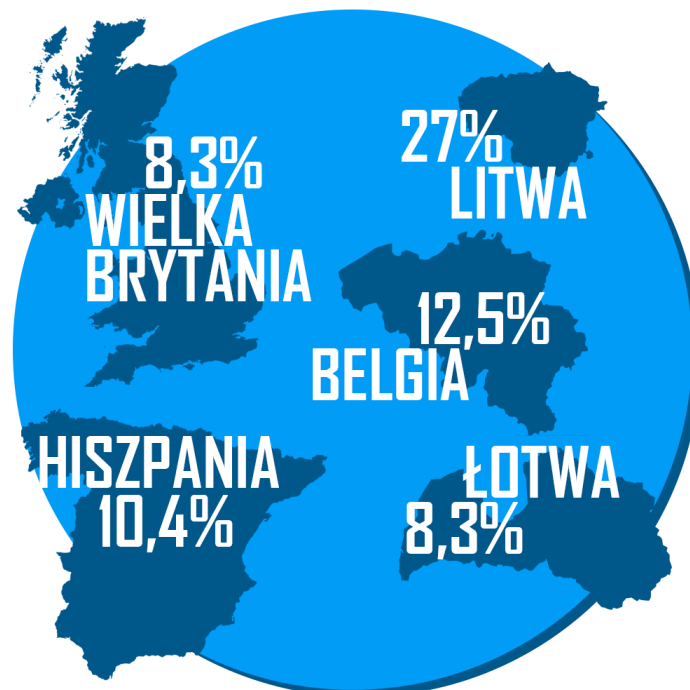
Pierwszym diagnozowanym zagadnieniem jest dynamika zatrudnienia pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii. Do jej określenia posłużono się wskaźnikami liczby firm zatrudniających pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii. Respondentów pytano w tym kontekście o fakt zatrudniania takich pracowników w przeszłości (2 lata wstecz), obecnie i w przyszłości (prognozy na następne 2 lata).

Uzyskane wskaźniki liczbowe są porównywalne i mieszczą się w założonej wartości błędu oszacowania (5%). Zauważono jednak niewielki stały spadek liczby firm zatrudniających pracowników z UE/EOG i Szwajcarii. Niewielki wzrost dynamiki dotyczy stanowisk zarządczych (managerskich), na jakie w kolejnych 2 latach planuje się zatrudnić pracowników z UE/EOG oraz ze Szwajcarii.

Skala i częstotliwość zatrudnienia pracowników z UE/EOG i Szwajcarii

Kolejne zagadnienie dotyczyło skali zatrudniania tych pracowników w warszawskich przedsiębiorstwach i instytucjach. Wskaźnikiem skali jest liczebność pracowników z UE/EOG i Szwajcarii w poszczególnych, badanych firmach. Firmy te najczęściej zatrudniają od 2 do 5 pracowników (niemal co druga). Co piąte przedsiębiorstwo zatrudnia tylko 1 obcokrajowca a co szóste – 6-10 takich pracowników. Licznie, czyli powyżej 10 pracowników na firmę, obcokrajowcy z UE/EOG oraz Szwajcarii są zatrudniani w 15,2% badanych firm.

Wskaźnikiem częstotliwości jest odsetek pracowników z UE/EOG i Szwajcarii z poszczególnych państw, którzy pracują w badanych przedsiębiorstwach. W badanej grupie przedsiębiorstw pracują obywatele 19 spośród 31 państw. Najliczniejsi są obywatele Litwy (27%), Belgii (12,5%), Hiszpanii (10,4%) oraz Wielkiej Brytanii i Łotwy (po 8,3%).



Pracownicy z UE/EOG znajdują najczęściej pracę w Warszawie w firmach wielkich. Niemal 60% z nich pracuje w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 250 osób. Wraz ze spadkiem liczby pracowników spada również odsetek zatrudnianych w firmach pracowników z UE/EOG oraz ze Szwajcarii.

Charakterystyka pracy i zatrudnienia osób z EU/EOG i Szwajcarii

Praca, jaką świadczą pracownicy wywodzący się z UE/EOG i Szwajcarii jest związana głównie z zarządzaniem (36%) oraz z handlem (20,5%). Rzadziej są natomiast pracownikami produkcyjnymi (9%) oraz pracownikami działów marketingu (6,8%). Sporadycznie są natomiast oni zatrudniani w działach szkoleń oraz w księgowości. Inne prace, jakie wykonują osoby wywodzące się z UE/EOG lub ze Szwajcarii, to najczęściej prace naukowe i dydaktyczne.

Prace wykonywane najczęściej przez pracowników z UE/EOG i Szwajcarii są zależne od wielkości firm, w których oni pracują. W firmach małych (10-49 pracowników) wykonują oni głównie prace produkcyjne lub szkolą innych pracowników. Prace związane z marketingiem i zarządzaniem realizują oni głównie w wielkich firmach (pow. 250 zatrudnionych osób), a prace związane z handlem w firmach małych i średnich.

W trakcie zatrudniania pracowników wywodzących się z EOG lub ze Szwajcarii sporadycznie pojawiały się problemy dotyczące „skomplikowanych procedur”. Zostały one rozwiązane przez samych pracowników badanych firm. Niepotrzebna była w tym wypadku pomoc specjalistów zewnętrznych.

Motywy zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii

Najczęściej występującym motywem zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii jest możliwość uzyskania dzięki nim szerszych kontaktów zagranicznych (29,9%). Prestiż firmy, związany z zatrudnieniem takiej osoby jest upatrywany jako korzyść przez co piątego badanego. Specjalistyczne kwalifikacje takich osób wskazało 14,5% respondentów, a wyższą wydajność pracy -11%. Wysokie odsetki korzyści wynikających z zatrudnienia pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii wystąpiły głównie w firmach handlowych. Firmy te wskazały m.in. na: rosnący prestiż firmy (31%), kontakty zagraniczne (42%) oraz specjalistyczne kompetencje i kwalifikacje, jakimi dysponują tacy pracownicy (18,1%).

Koszty zatrudniania pracowników wywodzących się z UE/EOG lub ze Szwajcarii są wskazywane rzadko. Relatywnie najczęściej respondenci twierdzili, że taki pracownik oczekuje wyższych zarobków (9,4%) oraz że ma wyższe wymagania socjalne (7,4%). Potencjalne problemy w komunikowaniu się wskazało 8,8% badanych, a niższa wydajność pracy – jedynie 2%.

Niższa wydajność pracy jest dominującym kosztem zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii w przypadku firm średnich (50-249 pracowników). Pozostałe koszty, czyli wyższe pobory, trudniejsza komunikacja, i większe wymagania socjalne są najczęściej postrzegane przez przedstawicieli firm wielkich (pow. 250 pracowników).

W badanej grupie nie wystąpił tzw. dystans etniczny i uprzedzenia skierowane w stronę obcokrajowców wywodzących się z państw UE/EOG i Szwajcarii. Zdecydowana większość ($\frac{2}{3}$) badanych skłonna jest zatrudnić osobę o wyższych kwalifikacjach – bez względu na obywatelstwo.

Ocena kwalifikacji i kompetencji pracowników wywodzących się z UE/EOG i Szwajcarii

Najwyżej cenione kwalifikacje i kompetencje pracowników wywodzących się z UE/EOG lub ze Szwajcarii, to znajomość języków obcych, wykonywanie obliczeń, montowanie i naprawa urządzeń technicznych oraz obsługa komputera i korzystanie z Internetu.



Co istotne, ocena kwalifikacji tych pracowników jest lepsza (średnio o 1 punkt na skali 5-stopniowej) wśród pracodawców zatrudniających takie osoby, niż u pracodawców, którzy nie zatrudniają

pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii. Świadczy to o tym, że pracownicy ci rzeczywiście spełniają wymagania, jakie stawiają przed nimi pracodawcy.

Od nowozatrudnionych pracowników z UE/EOG i Szwajcarii pracodawcy będą oczekiwać przede wszystkim umiejętności: wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków, obsługi komputera i korzystania z Internetu .

Znajomości procedur związanych z zatrudnianiem pracowników wywodzących się z UE/EOG i Szwajcarii

Znajomość taką zadeklarowało $\frac{2}{3}$ badanych, brak takiej znajomości wskazało 28,2%, a 5% nie umiało jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Warto podkreślić, że taką znajomość posiadają głównie przedstawiciele firm usługowych. Z kolei managerowie firm produkcyjnych i handlowych w większości nie znają tych procedur.

Sposoby pozyskiwania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii

Głównym sposobem, w jaki badani rekrutują pracowników z UE/EOG i Szwajcarii są ogłoszenia internetowe. W ten sposób zamierza rekrutować aż $\frac{2}{3}$ badanych. Na drugim miejscu znalazły się działania realizowane z pośrednictwem urzędu pracy – sieci EURES, a na trzecim różne formy rekrutacji wewnętrznej.

Ciekawą zależność odkryto porównując sposoby rekrutacji, jakie stosują firmy zatrudniające pracowników z UE/EOG i Szwajcarii oraz firmy niezatrudniające takich osób. Obydwie grupy firm preferują skrajnie inne sposoby rekrutowania swoich pracowników. Firmy zatrudniające pracowników z EU/EOG i Szwajcarii znacznie częściej korzystają z: targów pracy, ogłoszeń w masmediach i polecenia konkretnego kandydata przez znajomych. Z kolei firmy niezatrudniające takich pracowników częściej korzystają z: agencji pośrednictwa pracy, urzędów pracy i rekrutacji wewnętrznej w firmach (powiadomienia pracowników firmy z prośbą o znalezienie takiej osoby).

Znajomość sieci EURES i jej usług

Znajomość usług i samej sieci EURES w badanej grupie warszawskich firm jest słaba. Jedynie 10% badanych zna logo EURES, a jeszcze mniej niż 10% zna siedzibę, działania, stronę internetową, adresy w serwisach społecznościowych, ulotki i publikacje sieci EURES w Warszawie.

Zakłada się, że przyczyną słabej znajomości specyfiki EURES i jej usług jest najprawdopodobniej zdiagnozowany powyżej niski stopień zapotrzebowania na pracowników z EU/EOG i Szwajcarii.

W ramach wzrostu zapotrzebowania na takich pracowników znajomość usług EURES realnie będzie wzrastała. Obecnie ponad $\frac{3}{4}$ badanych nigdy nie spotkała się z kampanią promującą działania sieci EURES w Polsce, a jedynie 6,8% z nich uważa, że kampania multimedialna jest dostatecznie widoczna.



Obecnie na stronie www.eures.europa.eu jedynie 0,6% badanych posiada własny profil, który zdecydowanie ułatwia rekrutację pracowników z UE/EOG i Szwajcarii. W ciągu najbliższych 2 lat planuje go mieć 1,7% warszawskich przedsiębiorstw i instytucji.

Rekomendacje metodologiczne do dalszych badań

Opisywane w raporcie badanie, jest pierwszym tego typu realizowanym w Polsce. Nie ustrzeżono się przez to pewnych niedoskonałości metodologicznych. Najpoważniejsza z nich wiązała się z doбором próby. Z konieczności zastosowano próbę złożoną, co pozwoliło zrealizować cele badawcze, ale zarazem w dużym stopniu spowodowało pewne niezamierzone uproszczenia, np. dotyczące skali oraz dynamiki badanych zjawisk. W celu poprawy jakości uzyskanych wyników kolejne badania dotyczące

zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii powinny jednak opierać się na zmodyfikowanej metodologii.

Próba badawcza w badaniach ilościowych powinna mieć zdecydowanie większą liczebność. Postulowana liczebność, to 1000 osób (błąd oszacowania 3% przy 95% poziomie ufności). W kolejnych badaniach należy zastosować także techniki jakościowe pogłębiające informacje zdobyte już w formie danych ilościowych. Ze względu na przedmiot badań optymalną techniką wydają się być zogniskowane wywiady grupowe (ang. Focus Group Interview). Pozwalają one na szeroką eksplorację badanych zjawisk, czyli wyodrębnienie wielu istotnych aspektów związanych z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG i Szwajcarii. Uczestnikami takich badań są celowo dobrane osoby, które poprzez swoje kompetencje lub poprzez indywidualne doświadczenia zawodowe są w stanie pogłębić analizowaną rzeczywistość i poszerzyć ją o nowe, ważne wątki.

Inną postulowaną metodą są studia przypadków (ang. Case study). Pozwalają one na wielowątkową analizę funkcjonowania osób wywodzących się z UE/EOG i Szwajcarii w warszawskich firmach.

Zaprezentowane w raporcie analizy są podstawą do wyodrębnienia szeregu hipotez badawczych, które należy zweryfikować w kolejnych badaniach:

H1. Niskie zainteresowanie pracodawców m.st. Warszawy zatrudnianiem pracowników z UE/EOG i Szwajcarii ma podłoże ekonomiczne. Wynika ono z obawy o wysokie koszty pracy świadczonej przez te osoby.

H2. Niskie zainteresowanie pracodawców m.st. Warszawy zatrudnianiem pracowników z UE/EOG i Szwajcarii ma podłoże organizacyjne. Wynika ono z szerokiej dostępności na rynku pracy polskich pracowników o oczekiwanych przez pracodawców kwalifikacjach i kompetencjach. W związku z tym nie widzą oni potrzeby zatrudniania obywateli innych państw.

H3. Zatrudnianiem takich osób są zainteresowane przede wszystkim przedsiębiorstwa, które czynnie współpracują gospodarczo z podmiotami zagranicznymi.

H4. Niewielki poziom znajomości usług świadczonych przez sieć EURES w Polsce jest pochodną małego stopnia zainteresowania zatrudnianiem pracowników z UE/EOG i Szwajcarii.

H5. W kolejnych latach zainteresowanie zatrudnianiem pracowników z UE/EOG i Szwajcarii przez pracodawców m. st. Warszawy będzie utrzymywało się **na niskim** poziomie.

Określenie najbardziej optymalnych sposobów promocji usług EURES

Cel aplikacyjny badania zakładał określenie najbardziej optymalnych sposobów promocji usług EURES. Promocja ta musi uwzględnić z jednej strony sposoby, a z drugiej – atuty sieci EURES, ale także atuty polskiego rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem m.st. Warszawy.

Sieć EURES odgrywa i w przyszłości będzie nadal odgrywać kluczową rolę w pośrednictwie pracy między obywatelami państw UE/EOG i Szwajcarii. Rozwiązania instytucjonalne oraz wykwalifikowana kadra Europejskich Służb Zatrudnienia już obecnie pełni zasadniczą rolę w ułatwianiu dostępu do pracy obywatelom 32 państw. Corocznie dzięki sieci EURES ponad 50 tys. Europejczyków znajduje pracę poza granicami własnego państwa. Dotychczas działania EURES w Polsce miały charakter „wymiany jednostronnej”. Polegały one na pośrednictwie pracy obywateli Polskich za granicą. Już obecnie, wskutek rozszerzania się UE o nowe państwa będące na podobnym, a niekiedy niższym poziomie rozwoju ekonomicznego, wzrasta zainteresowanie pracą obywateli tych państw w Polsce. Przykładem tego zjawiska może być liczna obecność obywateli Litwy pracujących w Warszawie.

Podstawowym atutem polskich przedsiębiorców, jest to, że w swoich działaniach nie opierają się na uprzedzeniach i dystansach etnicznych. Potwierdzają to także inne badania społeczne realizowane w Polsce. Potencjalni pracownicy wywodzący się z państw UE/EOG i Szwajcarii napotkają więc w Polsce przyjazne środowisko społeczne.

Warszawa, jako stolica Polski - największy ośrodek gospodarczy, kulturalny i intelektualny jest miastem, w którym rozpoczyna się na większą skalę proces podejmowania pracy przez obywateli państw UE/EOG i Szwajcarii. Związane z tym doświadczenia powinny być wykorzystane w praktycznym wymiarze także w innych ośrodkach w Polsce.

Diagnoza zapotrzebowania pracodawców z m. st. Warszawy na zatrudnienie pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii

Zapotrzebowanie pracodawców m. st. Warszawy na zatrudnienie pracowników z państw UE/EOG oraz Szwajcarii nie jest obecnie duże. Powodów takiego stanu rzeczy jest co najmniej trzy.

Po pierwsze, zapotrzebowanie takie wiąże się z realnymi potrzebami przedsiębiorstw i instytucji. Firmy realizujące, bądź tylko planujące współpracę z podmiotami zagranicznymi potrzebują i będą potrzebować pracowników wywodzących się z tych państw. Obecność takiej osoby w organizacji z pewnością ułatwia komunikację z partnerami zagranicznymi. Poprzez znajomość specyfiki prawnej,

ekonomicznej, podatkowej i kulturowej pozwoli ona na uniknięcie szeregu nieporozumień i błędów. Z kolei przedsiębiorstwa i instytucje, które działają wyłącznie na rynku polskim nie potrzebują specjalistów z zagranicy, co nie oznacza, że tacy pracownicy nie byłoby przydatni w poprawianiu funkcjonowania organizacji.

Po drugie, rynek pracy w Polsce nasycony jest pracownikami o specjalistycznych kwalifikacjach. Bardzo rzadko zatem istnieje potrzeba zatrudniania wysokokwalifikowanych specjalistów wywodzących się z zagranicy. Istnieją, co prawda, stanowiska pracy z zasady przyporządkowane obcokrajowcom np. stanowiska native speakerów, którzy uczą Polaków języków obcych. Liczba takich stanowisk jest jednak relatywnie niewielka.

Po trzecie, wspólna przestrzeń gospodarcza i wspólnotowy rynek pracy UE/EOG i Szwajcarii powoduje, że każdy z obywateli 32 państw swobodnie może wybierać państwo, w którym chce pracować. Niskie zainteresowanie obywateli państw UE/EOG i Szwajcarii pracą w Polsce wynika z realnie niskich zarobków, jakie oferują obecnie polscy pracodawcy. Zdecydowanie więcej zarabia się w państwach tzw. starej Unii. W miarę rozwoju gospodarczego w Polsce i niwelowania różnic w PKB i zarobkach pomiędzy Polską, a krajami starej Unii liczba obywateli UE/EOG i Szwajcarii pracujących w Polsce będzie stale wzrastać.

Summary

The research was conducted in November 2014 on sample (N=351) of companies having head office in Warsaw.

The main purpose of the survey was the multi-faceted assessment of needs of the entrepreneurs from the Capital City of Warsaw for employment requisition of staff members descending from EU/EEA (European Union/ European Economic Area) and Switzerland in dynamic view embracing the present period and the period of the last two years.

The research accomplished seven specific aims:

1. Identification of employment conditioning of citizens of EU / EEA countries and Switzerland by employers from the Capital City of Warsaw;



2. To determine the scope, frequency, types of employment, required qualifications and kind of work done by the above mentioned employees from EU/EEA countries and Switzerland;
3. Recognition of difficulties/problems of entrepreneurs from the Capital City of Warsaw relating to employment of citizens of EU/EEA countries and Switzerland;
4. Examination of opinions about benefits and costs connected with hiring employees from EU/EEA countries and Switzerland by employers from the Capital City of Warsaw;
5. To determine the mechanism of employment of staff from EU/EEA countries and Switzerland by employers from the Capital City of Warsaw;
6. To recognize among employers from the Capital City of Warsaw the level of familiarity with EURES network services;

Application aim is to define the best ways of promotion of EURES network services.

Research problems:

1. Indication of the reasons for employing foreigners from EU/EEA countries and Switzerland by employers from the Capital City of Warsaw.
2. Specification of decisive factors for hiring citizens from EU/EEA countries and Switzerland by employers from the Capital City of Warsaw.
3. Identification of needs of the employers from the Capital City of Warsaw in scope of qualifications and competences expected from the citizens of EU/EEA countries and Switzerland (among others: foreign language, occupation, experience).
4. Determination of ways / methods of recruitment used in employment of citizens of EU/EEA countries and Switzerland by employers from the Capital City of Warsaw.
5. Identification of usage of information regarding EURES services by employers from the Capital City of Warsaw, their knowledge of EURES and expectations in scope of this matter.
6. Employment dynamics of foreigners originating from EU/EEA countries and Switzerland

All aims of research have been achieved and research problems – verified.

The present report consists of a short introduction, methodology, description of results of the research, conclusions and recommendations. Correlation tables and tools for research are included in appendix. Research results analysis is purely quantitative.

Introduction – description of European Employment Services

The introduction contains a concise description of the actions taken by the EURES (European Employment Services). The services provided by EURES are wide ranging. Their aim is to facilitate the citizens of the European Economic Area and Switzerland engage in work outside their own country and to assist employers in search for workers throughout the Community.

Within EURES jobseekers can use, among others: a pan-European database of job offers; possibility of registering your CV in the database of people interested in taking up employment abroad, which is available for employers from abroad; individual counseling in the search for work abroad; assistance in the preparation of applications and resumes, information on living and working conditions in the EU/EEA and Switzerland; information on international job fairs and other events organized within EURES.

EURES offer for employers include possibility to register in the CV database - access to the CVs of jobseekers from the EU/EEA and Switzerland; placing jobs on the EURES job database through the district labour offices; conducting the recruitment and selection of candidates from the EU/EEA and Switzerland by EURES advisers. In addition, EURES operates a number of other activities. This includes preparation of information on labour markets in different countries; information campaigns for customers of the network; development of trans-national and cross-border cooperation between concerned labour market partners targeted on improving the functioning of labour markets, their integration and increasing mobility; realization of social and market research; issuing publications, guides and leaflets about EURES offer.

The results of the EURES activities are not only jobs that Polish citizens find abroad, but also jobs in Poland, for citizens of other EU/EEA countries and Switzerland. Special position in this matter is occupied by employers from the Capital City of Warsaw, where a majority of foreign companies have their headquarters in which a significant number of citizens of EU/EEA countries and Switzerland is employed.

Methodology of research

The study used a method of sampling. Technique used in the research was individual interview conducted on the phone and computer assisted CATI (Computer Assisted Telephone Interview). This technique gives possibility to reach numerous responders in relatively short period of time.

The research sample was compound:

- Random sample (N=311) of enterprises with head office in Warsaw (estimated error is 5% by 95% confidence level)
- Purposive sample (N=40) of enterprises with head office in Warsaw and employing staff descending from European Economic Area and Switzerland. This method was accepted due to the necessity of accomplishing various aims and problems of the research.



Random sample was chosen on the basis of a database including 70,000 Warsaw companies and institutions. Units of public administration were excluded from this survey.

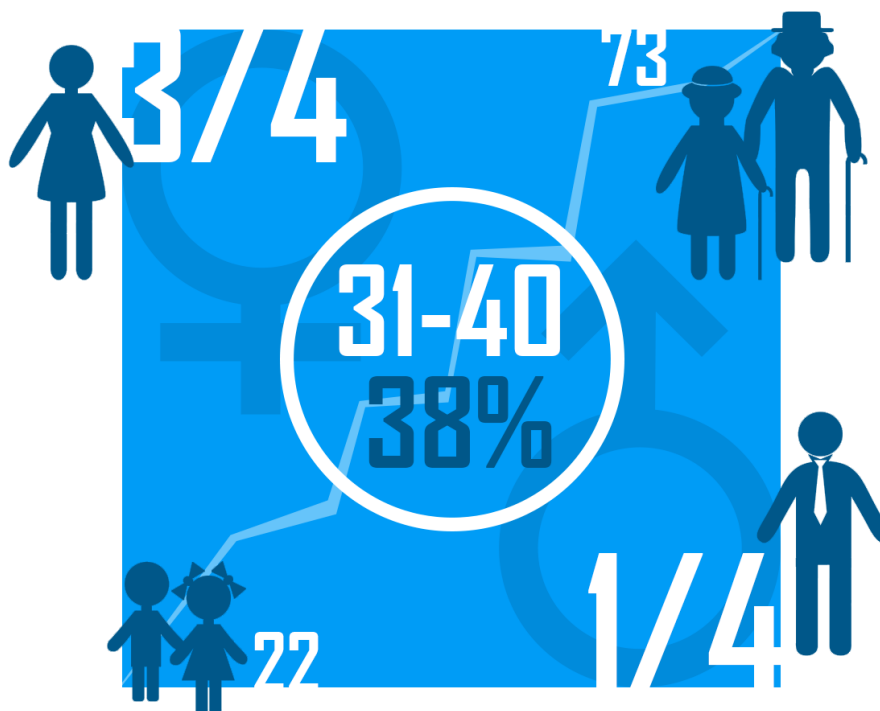
First responders were the managers of enterprises selected for the purpose of this survey (50%) and later HR personnel (human resources) ie employees dealing with recruitment or personal policy (50%).

Fulfilling ESOMAR (European Society for Opinion and Marketing Research) standards and following quality management systems of research, at the beginning of the survey, following measures were taken: investigators were trained, coordinator and inspector of research were appointed, after every week of research a report of its course was written, current research results were made available, possible failures in survey were checked.

For the purpose of valid and reliable diagnosis of investigated phenomena, research result analysis was based on such impartial indicators as: percentage distributions, rank scales, cross-tabulations (correlation tables). Dependencies included in rank scales and cross-tabulations were verified on the basis of statistical tests.

For the purpose of the present survey a standardized questionnaire of individual interview in Polish language was prepared. The form was put through a pilot study (in the 2nd week of the survey) to check uniqueness and irritability on group of ten people. Additionally the questionnaire was implemented to CAWI platform (Computer Assisted Web Interview). This technique was foreseen as assisting. In case of contested contact or lack of time responder could fill the form using their own computer. In the accomplished study, all responders gave answers during Computer Assisted Telephone Interview. There was no need for doing research through CAWI platform. The research has met a positive feedback from entrepreneurs from the Capital City of Warsaw.

Research sample



Women dominated in tested sample (3/4) in comparison to men (1/4) . It has not affected the results. At the moment of interview the youngest respondent was 22 years old while the oldest was 73 years old. In terms of age categories, the most largest group of responders were people aged between 31-40 years (38%). The overwhelming majority of interviewees declared higher level of education. What is clear, after taking into consideration the fact, that only managers and human resources specialists took part in the survey. Those responders were of great professional experience. Every 3rd person (among them) has worked on his/her position for more than 15 years , and only every 5th person – shorter than 5 years. Interviewed entrepreneurs represented all types of business (according to PKD = Polish Classification of Activities). Most often represented branch were industrial processing (1/3) and retail trade (1/5) of responders.

Description of research results

Dynamics of hiring foreigners from EU/EEA countries and Switzerland

The collected research material does not allow to estimate correctly the percentage of Warsaw enterprises which hire employees from EU/EEA countries and Switzerland. In the examined research sample there is more than 11% of such companies. It is sure that this value is overrated. On the basis of recent data, mainly from GUS (Polish Central Statistical Office), it has been estimated that such companies are about 4%.

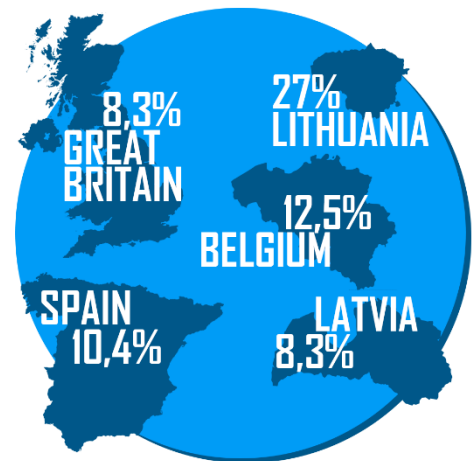
The first term being diagnosed is dynamics of hiring foreigners from EU/EEA countries and Switzerland. The number of companies which hire employees from EU/EEA countries and Switzerland was used to estimate it. The interviewees were questioned about hiring such staff in the past (two years), at present and in the future (forecast for next 2 years). Achieved numerical indicators are comparable and within estimated error (5%). However a slight decrease in companies employing staff from EU/EEA countries and Switzerland has been observed. The slight increase in dynamics refers to managerial positions which in the coming two years will be filled by staff from EU/EEA countries and Switzerland.

Scale and frequency of employing staff from EU/EEA countries and Switzerland.

Next issue concerned the scale of employment of above mentioned staff in Warsaw companies and institutions. The scale indicators are the numbers of employees from EU/EEA countries and Switzerland in companies which took part in the research. Such business organizations most frequently hire from 2 to 5 employees (nearly every 2nd). Every 5th company employs only one foreigner and every 6th enterprise hires from 6 to 10 such staff members. In force, meaning above 10 employees from EU/EEA countries and Switzerland are hired in 15.2% of companies.

Frequency indicator is the percentage of employees originating from EU/EEA countries and Switzerland and particular countries which work in enterprises that took part in the research. Citizens from 19 out of 31 countries work in this group. The largest groups are citizens from Lithuania (27%), Belgium (12.5%), Spain (10.4%), Great Britain and Latvia (8.3% each).

Employees from EU/EEA countries and Switzerland generally find employment in large companies in Warsaw. Nearly 60% of them work for enterprises hiring over 250 people. The percentage of staff from EU/EEA countries and Switzerland decreases along with the number of employees.



Characteristics of work and employment of citizens from EU/EEA and Switzerland.

Work carried out by employees from EU/EEA countries and Switzerland is mainly connected with management (36%) and trade (20.5%). Seldom do foreigners take job as production workers (9%) or in marketing department (6.8%). Very rarely they are employed in training departments and accountancy. Other popular types of work carried out by citizens of EU/EEA countries or Switzerland are on academic field and in education.

The most popular jobs among foreigners coming from EU/EEA countries and Switzerland depend on the size of companies they work for. In small enterprises (10-49 staff members) they mainly deal with production and or train other crew. Managerial and administrative positions are generally occupied by them in large companies (hiring above 250 employees), whereas trade jobs in small and medium-sized companies.

In the process of employing workers from EU/EEA countries and Switzerland, problems connected with “too complicated proceedings” occurred sporadically. Such difficulties were overcome by employees themselves. There was no need for assistance by external specialists.

Reasons for employing workers from EU/EEA countries and Switzerland

The most frequent motive for hiring employees from EU/EEA countries and Switzerland is the possibility to gain international contacts (29.9%). Prestige of the company bound with employing a foreigner is viewed as an advantage by every 5th respondent. Special qualifications were indicated by 14.5% of interviewees and higher labour efficiency - by 11%. High percentage of advantages resulting from hiring staff from EU/EEA countries and Switzerland appeared mainly in trade companies. Such enterprises, among others, pointed out an increasing prestige of the company (31%), international contacts (42%) and special competence and qualifications possessed by foreign staff (18.1%).

The costs of hiring employees originating from EU/EEA countries and Switzerland are rarely pointed out. Relatively often, responders claimed that such staff members expect higher wages (9.4%) and have higher labour-law expectations (7.4%). Potential problems with communications were indicated by 8.8% of responders and lower labour efficiency only by 2%.

Lower work productivity is the predominant cost in employment of staff from EU/EEA countries and Switzerland in case of medium-sized companies (50-249 staff members). Other costs, like higher

wages, more difficult communication and higher labour-law expectations were indicated by representatives of large enterprises (above 250 staff members).

The so called ethnic distance and prejudices towards foreigners from EU/EEA countries and Switzerland did not appear in the interviewed group . The predominant majority (2/3) of respondents is more inclined to employ a person of higher qualifications regardless of citizenship.

Assessment of qualifications and competence of employees from EU/EEA countries and Switzerland



The highest rated qualifications and competences of employees descending from EU/EEA countries and Switzerland are: knowledge of foreign languages, making calculations, service, assembling and mending technical devices, computer literacy and usage of the Internet. What is essential, assessment of qualifications possessed by foreign employees is higher (averagely 1 score in five-step scale) among employers hiring foreigners than among those who do not employ citizens of EU/EEA countries and Switzerland. It confirms that such staff members fulfill employers' requirements .

New employees from EU/EEA countries and Switzerland will be mainly expected to be able to do research, analysis of information and to draw conclusions, computer literacy and usage of the Internet.

Knowledge of procedures connected with employment of citizens of EU/EEA countries and Switzerland.

Such knowledge was declared by 2/3 of interviewees, lack of knowledge was pointed out by 28,2% and 5% of them could not answer this question clearly. It is worth to stress out, that such knowledge was mainly declared by representatives of service companies. Whereas managers of production and trade companies were mainly not familiar with such procedures.

Ways of recruiting employees from EU/EEA

The main way in which respondents recruit employees from EU/EEA countries and Switzerland is through adverts on the Internet. 2/3 of respondents is planning to do recruitment this way. Measures taken through EURES network service in cooperation with Local Labour Office were in second place, while different form of internal recruitment in third.

Interesting dependency was discovered during comparison of ways of recruitment between companies hiring employees from EU/EEA countries and Switzerland and enterprises which do not employ such staff. Both groups prefer totally different means of recruitment. Companies hiring employees from EU/EEA countries and Switzerland more often make use of recruitment fairs, adverts in mass media and personal recommendations. In contrast, enterprise not hiring the above mentioned citizens more frequently make use of recruitment agencies, labour offices and internal recruitment (issuing information about vacancy to current staff with request to find the right candidate).

Level of familiarity with EURES network and services

Level of familiarity with EURES network and services among respondents is low. Only 10% of interviewees recognizes EURES logo and less than 10% knows about its head office, actions, web site, social network addresses, leaflets and publications by EURES in Warsaw.

It is assumed that the main reason of low level of familiarity with EURES is probably the diagnosed above low demand for employees from EU/EEA countries and Switzerland. With the increased demand for such staff, the knowledge of EURES would increase as well. Currently, more than ¾ of responders has never encountered any campaign promoting EURES network services in Poland and only 6.8% of answerers considers its multimedia campaign as sufficiently visible.

At present only 0.6% of responders owns a profile on EURES portal: www.eures.europa.eu, which definitely facilitates the recruitment process of workers from EU/EEA countries and Switzerland.

During next two years, 1.7% of Warsaw companies and institutions is planning to create a profile on that website.



Methodological recommendations for further research

Research described in the present report is the first survey of this kind done in Poland. This is the reason why some methodological imperfections could not be avoided. The most serious one was connected with choice of the sample. Because of necessity a compound sample was used, what made it possible to accomplish all research aims, but simultaneously, in great degree it triggered unintended simplifications, like those regarding scale and dynamics of investigated phenomena. In order to enhance the quality of received results, next survey about employment of staff from EU/EEA countries and Switzerland should be based on a modified methodology.

The research sample is purely quantitative, so it should have a greater number. The postulated group size is 1000 people (estimated error 3% with 95% confidence level). Qualitative techniques which would deepen information obtained in the form of quantitative data should be used in further surveys. With regard to subject of the survey, the best technique seem to be Focus Group Interviews. It would enable deep exploration of investigated phenomena and in consequence separation of many essential

aspects connected with employment of workers from EU/EEA countries and Switzerland. Participants of such research are chosen purposely in order to deepen reality analysis and widen it through vital themes, thanks to their competences or individual professional experience.

Other postulated method is Case Study. This method enables leading a multi-threaded analysis of functioning of employees from EU/EEA countries and Switzerland working at Warsaw companies.

Analyzes presented in this report are foundations to extract numerous research hypotheses which should be verified in further surveys:

H1. Low interest of entrepreneurs from the Capital City of Warsaw in employing workers from EU/EEA countries and Switzerland has economic basis. It is a result of fear of high work costs of foreign citizens.

H2. Low interest of entrepreneurs from the Capital City of Warsaw in employing workers from EU/EEA countries and Switzerland has organizational basis. It results from wide availability of Polish employees who possess qualifications and competences required by Polish entrepreneurs. As a result they do not feel the need to hire foreign citizens.

H3. Generally companies which actively cooperate with foreign partnerships are interested in employing workers from EU/EEA countries and Switzerland.

H4. The low level of familiarity with EURES network services in Poland is a result of low level of interest in hiring employees from EU/EEA countries and Switzerland.

H5. In coming years the level of interest of entrepreneurs from the Capital City of Warsaw in employing workers from EU/EEA countries and Switzerland will be low.

Determining the best ways of promotion of EURES services

Application target was to define the best ways of promotion of EURES Services. Promotion should consider functioning of EURES as well as its assets, but also advantages of Polish labour market with special regard to the Capital City of Warsaw.

EURES network plays an important role in employment service among citizens from EU/EEA countries and Switzerland and so it should remain in the future. Institutional solutions and highly qualified staff of European Employment Services play a vital role in facilitating access to employment for citizens of 32 countries. Every year thanks to EURES more than 50,000 Europeans find work abroad. Until now functioning of EURES in Poland could be described as "one-directional exchange". It was based on employment service for Polish citizens seeking job abroad. New countries having the same or lower level of economy like Poland have already joined the European Union. As a result of this the level of interest in working in Poland has increased. The presence of Lithuanians employed in Warsaw is a good example of this phenomenon.

The basic asset of Polish entrepreneurs is that they do not have any prejudices or are ethnically distanced. Many other social surveys led in Poland have confirmed this. Potential employees from EU/EEA countries and Switzerland encounter a friendly social environment in Poland.

Warsaw as the capital of Poland – the largest centre of economic, cultural and intellectual activities is a city in which the process of taking up employment by citizens of EU/EEA countries and Switzerland has started on a greater scale. All experience connected with this process should be used in a hands-on dimension in other cities in Poland.

Diagnosis of the Warsaw employers' demand for hiring staff members from EU/EEA countries and Switzerland

The Warsaw employers' demand for employment of staff from EU/EEA countries and Switzerland is not significant. There are at least three reasons for that.

Firstly, this demand is bound to real needs of enterprises and institutions. Companies already working with foreign partnerships or only planning to cooperate with foreign enterprises need and will need employees from countries of origin of their new business partners. Presence of such person makes communication easier. The knowledge of legal, economic, cultural and tax specificity will enable them to avoid mistakes and misunderstandings. On the other hand, enterprises acting only on Polish market do not need foreign specialists what does not mean that such employees would not be useful in enhancement of functioning of the company.

Secondly, Polish labour market is filled with highly qualified specialists. So the need to hire foreign specialists with high qualifications occurs very rarely. In deed there are vacancies foreseen only for foreigners, like native speakers who teach foreign languages to Poles, but the number of such positions is relatively small.

Thirdly, the common economic area and the common labour market of EU/EEA and Switzerland is the reason that every citizen from 32 countries is free to choose a country in which he/she wants to work. The low level of EU/EEA and Swiss citizens' interest in working in Poland results from low wages offered by Polish employers. Definitely one can earn more in the old Member States. Along with economic growth and removing differences in GDP (gross domestic product) and wages between Poland and old Member States, the number of citizens from EU/EEA and Switzerland working in Poland will increase.

Spis wykresów

Wykres 1. Kategorie wiekowe respondentów	10
Wykres 2. Wykształcenie badanych	10
Wykres 3. Doświadczenie zawodowe na obecnym stanowisku.....	11
Wykres 4. Branża badanych firm.....	11
Wykres 5. Zatrudnianie obecnie lub w przeszłości pracowników wywodzących się z UE/EOG lub Szwajcarii.....	12
Wykres 6. Zatrudnianie pracowników z UE/EOG i Szwajcarii a wielkość firmy.....	13
Wykres 7. Wielkość firmy a liczba zatrudnionych pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii	14
Wykres 8. Stanowiska na jakich pracują osoby z UE/EOG i Szwajcarii a dominujący profil firmy	17
Wykres 9. Najczęściej wykonywane prace przez pracowników z UE/EOG i Szwajcarii a wielkość firmy	18
Wykres 10. Rodzaj umów wiążących pracowników z UE/EOG i Szwajcarii z pracodawcami a dominujący profil firmy	19
Wykres 11. Korzyści wynikające z zatrudnienia pracownika z UE/EOG lub Szwajcarii, a dominujący profil firm.....	20
Wykres 12. Korzyści wynikające z zatrudnienia pracownika z UE/EOG lub Szwajcarii, a wiek badanych	21
Wykres 13. Korzyści wynikające z zatrudnienia pracownika z UE/EOG lub Szwajcarii, a doświadczenie zawodowe badanych.....	21
Wykres 14. Koszty związane z zatrudnieniem pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii we własnej firmie	22
Wykres 15. Koszty związane z zatrudnieniem pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii a dominujący profil działalności badanych firm	22
Wykres 16. Koszty związane z zatrudnieniem pracowników z UE/EOG oraz Szwajcarii a wielkość badanych firm.....	23
Wykres 17. Motywy niezatrudniania pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii*	23
Wykres 18. Preferowane obywatelstwo zatrudnianych pracowników.....	24
Wykres 19. Preferowane obywatelstwo zatrudnianych pracowników a płeć badanych.....	25
Wykres 20. Znajomość procedury związanej z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii	28
Wykres 21. Znajomość procedury związanej z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii a dominujący profil firmy	28
Wykres 22. Znajomość procedury związanej z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii a płeć	28
Wykres 23. Sposoby rekrutowania pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii a wielkość badanych firm	30

Wykres 24. Sposoby rekrutowania pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii a dominujący profil działania firmy	31
Wykres 25. Ocena kampanii promującej działania sieci EURES a wykształcenie.....	32
Wykres 26. Kwalifikacje i kompetencje cenione u wszystkich pracowników (Polaków i pracowników z UE/EOG i Szwajcarii).....	44

Spis tabel

Tabela 1. Badane grupy	9
Tabela 2. Płeć badanych	9
Tabela 3. liczba zatrudnionych pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii	14
Tabela 4. Państwa z jakich wywodzili/wywodzą się zatrudnieni pracownicy	15
Tabela 5. Stanowiska na jakich pracują osoby z UE/EOG i Szwajcarii	16
Tabela 6. Najczęściej wykonywane prace przez pracowników z UE/EOG i Szwajcarii	17
Tabela 7. Rodzaj umów wiążących pracowników z UE/EOG i Szwajcarii z pracodawcami	18
Tabela 8. Problemy, które w zasadniczy sposób utrudniały to zatrudnienie pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii	19
Tabela 9. Korzyści wynikające z zatrudnienia pracownika z UE/EOG lub Szwajcarii.....	20
Tabela 10. Kwalifikacje i kompetencje cenione u wszystkich pracowników (Polaków i pracowników z UE/EOG i Szwajcarii)	26
Tabela 11. Ocena kwalifikacji pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii.....	27
Tabela 12. Kluczowe kompetencje i kwalifikacje wymagane od rekrutowanych pracowników z UE/EOG i Szwajcarii	29
Tabela 13. Sposoby rekrutowania pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii.....	29
Tabela 14. Znajomość sieci EURES w Warszawie	31
Tabela 15. Ocena kampanii promującej działania sieci EURES	32
Tabela 16. Korzystanie w ostatnim roku z usług EURES w Warszawie.....	32
Tabela 17. Posiadanie firmowego profilu w bazie pracodawców na stronie eures.europa.eu	33
Tabela 18. Rozkład próby losowej ze względu na wielkość badanych firm	53
Tabela 19. Rozkład uzyskanych wywiadów	53

Spis tablic korelacyjnych

Tablica 1. Ocena kwalifikacji i kompetencji pracowników z UE/EOG i Szwajcarii a fakt zatrudniania ich we własnym przedsiębiorstwie/instytucji.....	41
Tablica 2. Ocena kwalifikacji i kompetencji pracowników z UE/EOG i Szwajcarii a wykształcenie.....	43
Tablica 3. Zatrudnianie pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii w przeszłości a wielkość firmy	44
Tablica 4. Zatrudnianie pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii obecnie a wielkość firmy	45
Tablica 5. Zatrudnianie pracowników z UE/EOG lub Szwajcarii w przyszłości a wielkość firmy	45
Tablica 6. Wielkość firmy a liczba zatrudnianych w przeszłości pracowników z UE/EOG i Szwajcarii ..	45

Tablica 7. Wielkość firmy a liczba zatrudnianych obecnie pracowników z UE/EOG i Szwajcarii	45
Tablica 8. Dominujący profil firmy a stanowiska, na jakich są zatrudniani pracownicy z UE/EOG i Szwajcarii.....	45
Tablica 9. Korzyści wynikające z zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii a profil badanych firm	46
Tablica 10. Korzyści wynikające z zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii a wiek badanych	47
Tablica 11. Korzyści wynikające z zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii a doświadczenie zawodowe	48
Tablica 12. Koszty zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii, a profil badanych firm.....	49
Tablica 13. Koszty zatrudniania pracowników z UE/EOG i Szwajcarii, a wielkość badanych firm.....	50
Tablica 14. Preferowane obywatelstwo zatrudnianych pracowników a płeć.....	50
Tablica 15. Znajomość procedury związanej z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii a dominujący profil firmy	50
Tablica 16. Znajomość procedury związanej z zatrudnianiem pracowników z UE/EOG lub ze Szwajcarii a płeć	51
Tablica 17. Sposoby rekrutowania pracowników a wielkość badanych firm	51
Tablica 18. Sposoby rekrutowania pracowników a dominujący profil firmy	51
Tablica 19. Ocena kampanii informacyjnej EURES w Warszawie a wykształcenie badanych	52