

Sondaż poglądów na wielokulturowość rynku pracy w Polsce Survey of views on multicultural aspects of the labour market in Poland

Sylwia Płuszevska

Wyższa Szkoła Kultury Fizycznej i Turystyki, Pruszków

Streszczenie

Cel pracy: Poznanie i analiza stosunku polskich pracowników do imigrantów zarobkowych.

Materiał i metody: Badano grupę 174 osób, w tym 93 kobiety oraz 81 mężczyzn. Kwestionariusz został udostępniony na portalach społecznościowych oraz rozesłany drogą e-mailową do 16 losowo wybranych przedsiębiorstw, z prośbą o jego wypełnienie przez zatrudnionych w nich pracowników. W analizie danych zastosowano funkcję chi-kwadrat.

Wyniki: Sympatię do osób odmiennych kulturowo odczuwało zaledwie 43% respondentów. Z niechęcią do imigrantów najsilniej były związane różnice obyczajowe/zwyczajowe, co przemawia za istnieniem znacznych uprzedzeń kulturowych.

Wnioski: Na rynku pracy wyraźnie widać, jak niewielkie jest polskie pozytywne doświadczenie wielokulturowości. Przedsiębiorstwa, które aktywnie promują wielokulturowość w znaczny sposób wpływają na dostrzeżenie zalet wynikających ze współpracy w pracowniczych zespołach wielokulturowych. Biorąc pod uwagę znaczne różnice w poglądach respondentów, należy wprowadzić skuteczne programy edukacyjno-informacyjne na temat wielokulturowości, a także konieczne jest przeprowadzanie obszerniejszych badań.

Słowa kluczowe: wielokulturowość, imigranci, mniejszości narodowościowe i etniczne, rynek pracy

Summary

Study aim: To explore and analyse the attitudes of Polish employees towards labour immigrants.

Material and methods: A group of 81 men and 93 women responded to a questionnaire made accessible on a social networking site or to e-mail requests sent to 16 randomly selected companies. The chi-square function was used in data analysis.

Results: Only 43% of respondents declared sympathy towards culturally alien people. The lack of sympathy was strongly associated with differences in customs that speaks for cultural prejudice.

Conclusions: The rather small positive experience in multiculturalism is clearly visible in Polish labour market. Those companies, that actively promote multiculturalism, markedly contribute to perceive the benefits of collaborating in multicultural labour teams. Considering marked discrepancies in views and attitudes of the respondents, effective informative and educational programmes on multiculturalism ought to be implemented together with broader studies on that subject.

Key words: Multiculturalism; Immigrants; National and ethnic minorities; Labour market

Wprowadzenie

Procesy globalizacyjne sprawiają, że migracja jest zjawiskiem powszechnym, a liczba obcokrajowców oraz ich rola ekonomiczna w Polsce stale rośnie. Sposób postrzegania oraz traktowania obcokrajowców stanowi wielowymiarowe zjawisko. Podejście do cudzoziemców zależy między innymi od ich pochodzenia etnicznego, religii, długości pobytu w kraju, a także typu wykonywanej pracy. Najlepszym sposobem doświadczenia wielokulturowości jest osobiste spotkanie, a także konfrontacja z innymi kulturami (np. w pracy zawodowej). Zbudowanie trwałej współpracy w tworzącej się przestrzeni „między kulturami”, pozwala na tolerowanie pewnych odmienności oraz zapobiega powstawaniu nowych lub przewyciężaniu już istniejących stereotypów i/lub uprzedzeń [1,3,5].

Choć w literaturze przedmiotu pojęcie wielokulturowości może być traktowane na rozmaite sposoby – jako wartość, teoria, ideologia, polityka czy ruch społeczny [2,8], to w niniejszym artykule zostało ukazane na tle otaczającej rzeczywistości, a mianowicie jako proces kształtowania się społeczeństw złożonych z imigrantów [6,7,8]. To właśnie różnego rodzaju interakcje, w które wchodzi z sobą reprezentanci odległych od siebie kultur – zarówno w sensie geograficznym, jak i ideologicznym – niejako odzwierciedlają dzisiejszą społeczną rzeczywistość.

Polska w perspektywie Europy jest krajem stosunkowo monoetnicznym. Jednak pojęcie wielokulturowości budzi obecnie coraz więcej emocji i prowokuje coraz więcej dyskusji [4,5,8]. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na dzień 31.12. 2019 r. w Polsce przebywało ponad 2 miliony cudzoziemców, czyli ok. 5,5% społeczeństwa. Większość z nich stanowili obywatele Ukrainy – było ich aż 1 351 418. W pierwszej dziesiątce znaleźli się również obywatele następujących państw: Białoruś, Niemcy, Mołdawia, Rosja, Indie, Gruzja, Wietnam, Turcja, Chiny [9]. Natomiast zgodnie z danymi ogłoszonymi przez Urząd Do Spraw Cudzoziemców, na dzień 1 stycznia 2020 r., ważne zezwolenia na pobyt w Polsce miało prawie 423 tysięcy cudzoziemców. W ciągu 2019 r. liczba ta wzrosła o nieco ponad 50 tysięcy; byli to głównie obywatele Ukrainy, ale także coraz liczniej osiedlający się w Polsce Białorusini i Gruzini. Największą grupę ponownie stanowili obywatele Ukrainy – 214,7 tys. osób. Ponadto Urząd wyszczególnił dziesięć najliczniejszych grup narodowościowych: Białorusini, Niemcy, Rosjanie, Wietnamczycy, Hindusi, Włosi, Chińczycy, Brytyjczycy oraz Hiszpanie [10].

Cudzoziemcy przybywający do Polski to najczęściej imigranci zarobkowi oraz edukacyjni. W ostatnim czasie można jednak zaobserwować wzrost liczby uchodźców a także osób, które przyjeżdżają do Polski z obawy przed możliwością rozprzestrzeniania się konfliktów wojennych [5,8]. Jednak ilościowo istotniejszym źródłem napływu imigrantów jest, obok uchodźstwa, poszukiwanie pracy, a także chęć poprawy warunków życia. W przypadku imigrantów zarobkowych, z roku na rok można zaobserwować zauważalny wzrost liczby cudzoziemców chcących pracować w Polsce. W 2019 r. największy wzrost wśród obcokrajowców osiedlających się w Polsce w celach zarobkowych dotyczył obywateli Ukrainy – o 35,6 tys.; Białorusi – o 5,5 tys.; Gruzji – o 2,7 tys.; Indii – o 1,1 tys.; Mołdawii – o 1,1 tys. [10].

Celem niniejszej pracy było zatem poznanie, choćby wrywkowe, stosunku polskich pracowników do imigrantów, zwłaszcza zarobkowych, i analiza uzyskanych danych.

Materiał i metody

Badanie przeprowadzono między 10. a 31. maja 2020 r. przy pomocy anonimowej ankiety internetowej zawierającej 14 pytań łącznie z metryczką. W ankiecie zawarte były zarówno pytania zamknięte z kafeterią odpowiedzi koniunktywną lub dysjunktywną, a także pytania otwarte. Kwestionariusz został udostępniony na portalach społecznościowych oraz rozesłany drogą e-mailową do 16 losowo wybranych przedsiębiorstw z województwa mazowieckiego i dolnośląskiego, z prośbą o jej wypełnienie przez zatrudnionych w nich pracowników. Zwrot wypełnionych arkuszy wyniósł 75%. Na ankietę odpowiedziały 93 kobiety i 81 mężczyzn, których odpowiedzi zostały poddane analizie.

Imigranci zarobkowi zazwyczaj znajdują zatrudnienie w przedsiębiorstwach, w których wymagane są niskie umiejętności/kwalifikacje zawodowe. Zgodnie z przyjętym założeniem, obawy przed imigrantami zarobkowymi powinny występować zwłaszcza wśród osób wykonujących pracę fizyczną, która z reguły obejmuje niskopłatne zawody. W celu weryfikacji wpływu konkurencji zawodowej na opinie respondentów względem osób odmiennych kulturowo, dokonano pewnego podziału wykonywanej przez nich pracy: 115 respondentów do pracy umysłowej – wymagającej specjalistycznych kompetencji zawodowych, a 59 respondentów do pracy fizycznej, wymagającej jedynie podstawowych umiejętności.

W ocenie danych zastosowano funkcję chi-kwadrat w wersji logarytmicznej. Poziom $p < 0,05$ przyjęto za znamienne [11].

Wyniki

Tabelarycznie zestawiono odsetki (%) odpowiedzi kobiet (K) i mężczyzn (M) na pytania przeprowadzonej ankiety. Gdy nie było znamienych różnic między kobietami i mężczyznami ($p > 0,05$), obliczono wspólny odsetek i przedstawiono go w połączonych komórkach tabeli.

Tab. 1. Odsetki odpowiedzi na pytanie 1: **Czym jest dla Pana/Pani wielokulturowość?**

	K	M	
a. Różnorodność etniczna	17		Różnica w odsetkach odpowiedzi „c” dotyczyła tylko młodszych kobiet ($p < 0,05$).
b. umiejętność komunikacji/zachowania się	18		Mężczyźni pracujący fizycznie rzadziej wybierali odpowiedź „d” niż pracownicy umysłowi (odpowiednio 46% i 23%; $p < 0,05$).
c. Różnorodność obyczajów	12	25	
d. Współistnienie/przenikanie się	40		
e. Różnorodność religijna	7		

Tab. 2. Odsetki odpowiedzi na pytanie 2: **Jak Pan/Pani sądzi, czy w Polsce cudzoziemcom powinno się pozwalać na swobodne podejmowanie pracy?**

	K	M	
a. Tak, w każdym zawodzie	52	33	Mężczyźni starsi rzadziej wybierali odpowiedź „a” niż młodszy (odpowiednio 12% i 24%; $p < 0,05$), a odpowiedź „b” – częściej (odpowiednio 16% i 5%; $p < 0,05$).
b. Tak, w wybranych zawodach	31		
c. Nie	5	20	
d. Trudno powiedzieć	14		

Tab. 3. Odsetki odpowiedzi na pytanie 3: **Jaki ma Pan/Pani stosunek do innych kultur?**

	K	M	
a. Sympatia	52	33	Mężczyźni młodszy częściej wybierali odpowiedź „c” niż starsi (odpowiednio 32% i 12%; $p < 0,05$), a odpowiedź „d” – rzadziej (odpowiednio 3% i 20%; $p < 0,05$).
b. Obojętność	31		
c. Niechęć	5	20	Pracownicy umysłowi – mężczyźni – rzadziej wybierali odpowiedź „c” niż pracownicy fizyczni (odpowiednio 10% i 30%; $p < 0,05$).
d. Trudno powiedzieć	14		

Tab. 4. Odsetki odpowiedzi na pytanie 4: **Jaki jest skład Pana/Pani zespołu pracowniczego?**

	K	M	
a. Wszyscy narodowości polskiej	40		Różnica w odpowiedzi „b” dotyczy pracowników umysłowych.
b. Są cudzoziemcy	63	42	
c. Nie wiem	3	11	

Tab. 5. Odsetki odpowiedzi na pytanie 5: **Czy Pana/Pani miejsce pracy rozwija się w kierunku wielokulturowości oraz wzmacnia różnorodne (kulturowe) wartości pracowników?**

	K	M
a. Tak	34	
b. Nie	26	
c. Trudno powiedzieć	40	

Tab. 6. Odsetki odpowiedzi na pytanie 6: **Czy w Pana/Pani miejscu pracy istnieją jakieś bariery w komunikowaniu się pracowników różnych kultur?**

	K	M	
a. Tak	9	21	Mężczyźni – pracownicy umysłowi – częściej niż fizyczni wybierali odpowiedź „d” (odpowiednio 17% i 3%; $p < 0,05$), a rzadziej odpowiedź „e” (odpowiednio 17% i 38%; $p < 0,05$).
b. Czasami		27	
c. Nie	31	17	
d. Trudno powiedzieć		10	
e. Nie dotyczy		24	

Tab. 7. Odsetki odpowiedzi na pytanie 7: **Co Pana/Pani zdaniem powoduje niechęć do zawierania współpracy z pracownikami różnych kultur? (możliwość wielokrotnego wyboru)**

	K	M	
a. Niekomunikatywność		26	Wśród czynników korelujących z niechęcią do imigrantów największe znaczenie miały (w kolejności malejącej): różnice obyczajowe/zwyczajowe, cechy osobowościowe, a także ogólną niechęć do komunikowania się.
b. Wygląd zewnętrzny		6	
c. Obawa utraty pracy		17	
d. Różnice obyczajowe/zwyczajowe		16	
e. Cechy osobowościowe		28	
f. Trudno powiedzieć		3	
g. Żadna z powyższych		4	

Tab. 8. Odsetki odpowiedzi na pytanie 8: **Czy Pana/Pani zdaniem współpraca pracowników w zespołach wielokulturowych jest efektywna?**

	K	M	
a. Tak	53	31	Mężczyźni młodszy częściej wybierali odpowiedź „b” niż starsi (odpowiednio 22% i 2%; $p < 0,05$). Kobiety pracujące umysłowo częściej niż mężczyźni wybierały odpowiedź „a” (odpowiednio 56% i 33%; $p < 0,05$), a rzadziej odpowiedź „c” (odpowiednio 40% i 61%; $p < 0,05$).
b. Nie		8	
c. Trudno powiedzieć	44		

Tab. 9. Odsetki odpowiedzi na pytanie 9: **Co Pana/Pani zadaniem należy zmienić, aby Pana/Pani dotychczasowe miejsce pracy stało się (jeszcze bardziej) przyjazne wielokulturowości?**

	K	M	
a. Pozytywne uwagi	34	21	Najwięcej pozytywnych uwag dotyczyło prowadzonych spotkań z psychologiem, który pomaga zaaklimatyzować się imigrantom, czy mających na celu przedstawianie nowo zatrudnionych współpracowników, a także różnego rodzaju imprez okolicznościowych (jubileusze, osiągnięcia przedsiębiorstwa, święta, itp.). Z kolei do najczęstszych negatywnych uwag należał brak szkoleń językowych (finansowanych lub współfinansowanych przez pracodawcę), a także brak możliwości integracji ze współpracownikami (wyjścia integracyjne, imprezy okolicznościowe, itp.).
b. Negatywne uwagi	39	59	
c. Nie wiem		24	

Dyskusja

Współczesne społeczeństwa przestają być jednorodne w dotychczasowym wymiarze i rozumieniu, których wewnętrzną spójność kreuje i wzmacnia jednolita tożsamość, historia, aksjologia i kultura [1,2,5]. Nie ma jednak wątpliwości, że również w przypadku Polski jest tylko i wyłącznie kwestią czasu, kiedy wielokulturowość stanie się codziennością. Czy w polskiej rzeczywistości istnieje społeczne przyzwolenie dla odejścia od idei jednorodności i preferencji narodowej, czy społeczeństwo polskie gotowe jest zaakceptować prymat wielokulturowości nad homogenicznością społeczną?

Przeprowadzone badanie ukazało, że niechęć do odmiennych kultur na rynku pracy w Polsce zależy od płci (tylko 5% kobiet i aż 20% mężczyzn deklarowało niechęć) oraz miejsca zamieszkania respondentów (niechęć deklarowało 44% osób zamieszkujących tereny wiejskie). Natomiast znaczny wpływ ma charakter wykonywanej pracy (zestawienie pracy fizycznej i pracy umysłowej), a także doświadczenie we współpracy z imigrantami. Dodatkowo, niechęć do „obcych” ugruntowana jest dostrzeganymi różnicami zwyczajowo/obyczajowymi oraz niższym wykształceniem respondentów. Antyimigranckie poglądy najczęściej podzielają ludzie młodzi, z pokolenia wychowanego lub urodzonego w Polsce już po transformacjach ustrojowych. Częściej były to również osoby wykonujące pracę fizyczną, których zarobki najprawdopodobniej oscylowały w granicach minimalnego wynagrodzenia.

Coraz powszechniejszy w Polsce brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach czy kwalifikacjach zawodowych doprowadza do częstszego zatrudniania cudzoziemców. Jednocześnie uzyskane rezultaty wskazują z jednej strony na to, jak znaczący wpływ na rozwój kompetencji wielokulturowych ma polityka prowadzona przez dane przedsiębiorstwo, z drugiej zaś, jak dużo zależy od indywidualnych cech poszczególnych pracowników.

To właśnie na rynku pracy wyraźnie widać, jak niewielkie i skromne jest polskie pozytywne doświadczenie wielokulturowości, której trudno się nauczyć w krótkim czasie, wymaga to bowiem znaczących przewartościowań w postawach społecznych. Przedsiębiorstwa, które aktywnie promują wielokulturowość, w znaczny sposób wpływają na dostrzeganie zalet wynikających ze współpracy w pracowniczych zespołach wielokulturowych.

Biorąc pod uwagę, że odczuwanie sympatii przez polskich pracowników wobec imigrantów (zarobkowych) w znacznym stopniu zależy od aktywnej promocji wielokulturowości prowadzonej przez dane przedsiębiorstwo, zaleca się zintensyfikowanie działań integracyjnych realizowanych przez pracodawców, m.in. poprzez spotkania z psychologiem, imprezy okolicznościowe (jubileusze, osiągnięcia przedsiębiorstwa, święta, wyjścia integracyjne itp.), szkolenia językowe (finansowane lub współfinansowane przez pracodawcę).

Piśmiennictwo

1. Kozek W. (2014) Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
2. Kwiatkowska A. (2019) Wielokulturowość w ujęciu interdyscyplinarnym. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
3. Mach B. W. Sadowski I. (2018) Ludzie w sieciach. Znaczenia otoczenia społecznego dla funkcjonowania jednostki. Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa.
4. Maj J., Kubiciel-Lodzińska S. (2018) Wielokulturowość w przedsiębiorstwach w Polsce. Zatrudnianie cudzoziemców w polskich przedsiębiorstwach. Wyd. Politechniki Opolskiej, Opole.
5. Matyja R. Siewierska-Chmaj A. Pędziwiatr K. (2015) Polska polityka migracyjna. W poszukiwaniu nowego modelu. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
6. Niktorowicz J. (2013) Kompetencje do komunikacji międzykulturowej w aspekcie wielokulturowości regionu i procesów migracyjnych. Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa.

7. Rozkwitalska M., Sułkowski Ł. (2016) Współpraca zawodowa w środowisku wielokulturowym. Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa.

8. Siewierska-Chmaj A. (2016) W pułapce wielokulturowości. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

9. <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/populacja-cudzoziemcow-w-polsce-w-czasie-covid-19,12,1.html>, dostęp 31.10.2020 r.

10. <https://udsc.gov.pl/legalizacja-pobytu-w-2019-r-podsumowanie/>, dostęp 31.10.2020 r.

11. Stupnicki R. Program obliczeniowy chi-kwadrat (www.wskfit.pl/Studenci/Pomoce_naukowe/ Chi-kwadrat).

Otrzymano: 15.03.2021

Przyjęto: 26.03.2021

© Wyższa Szkoła Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej, Pruszków

ISSN 2544-1639

Adres autora: sylwia690@vp.pl

Dane zawarte w niniejszym artykule pochodzą z pracy magisterskiej autorki wykonanej pod kierunkiem dr Justyny Kraszewskiej

Pełny tekst ankiety dostępny jest u Autorki.