

Zatrudnienie cudzoziemców w czasie COVID-19

7 RAPORT

**ANALIZA RYNKU PRACY
w Polsce w dobie COVID-19**



Zatrudnienie cudzoziemców w czasie COVID-19

1. Wstęp	3
2. Opis metody badawczej	3
3. Kryteria doboru respondentów i opis uzyskanej próby	4
4. Założenia badawcze	5
5. Istotne cechy badanych przedsiębiorców	5
5.1. Istotne kryteria przyjęte dla oceny wyników badań dotyczące sytuacji badanych przedsiębiorców	5
5.2. Branże, w jakich działalność prowadzą respondenci	6
5.3. Zapotrzebowanie na usługi/produkty oferowane przez respondentów	6
6. Zasadność stosowania pierwszeństwa w dostępie do rynku pracy dla obywateli polskich	7
7. Niekonkurencyjność na rynku przedsiębiorców zatrudniających cudzoziemców legalnie	8
8. Zachowania przedsiębiorców w zakresie zmniejszania zatrudnienia pracowników	8
9. Obecna sytuacja na rynku pracy w zakresie zatrudniania cudzoziemców	10
10. Tendencja przedsiębiorców do zatrudniania cudzoziemców w najbliższej perspektywie czasowej	12
11. Podsumowanie badań	14



1. WSTĘP

Sytuacje kryzysowe, takie jak w szczególności epidemia związana z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 wywołującego chorobę COVID-19, mają wpływ na zachowania pracodawców związane z zatrudnianiem cudzoziemców. W niektórych branżach zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców znacząco spadło. W konsekwencji część z nich wyjechała z Polski, a część nadal poszukuje pracy na rynku wtórnym. Szacuje się, że już w ciągu dwóch pierwszych miesięcy trwania pandemii COVID-19, tj. w marcu i kwietniu 2020 roku, liczba cudzoziemców przebywających w Polsce zmniejszyła się o 223 000, tj. o 10,1% w porównaniu do stanu z końca lutego [według danych GUS]. Celem przeprowadzonego badania było ustalenie, czy po stronie przedsiębiorców zmienia się popyt na pracę cudzoziemców, oraz wskazanie aktualnych tendencji na rynku pracy dotyczących zatrudniania cudzoziemców. Należy mieć oczywiście na uwadze, że badanie wykonano na stosunkowo niewielkiej próbie przedsiębiorców, jednak daje ono choć minimalny wgląd w kształtujące się na rynku pracy tendencje w zakresie zatrudniania cudzoziemców.

2. Opis metody badawczej

Charakter stawianych pytań badawczych zdecydował o celowym doborze próby. Do wypełnienia ankiety zaproszono przedsiębiorców, którzy spełniali jeden z następujących warunków: zatrudniali cudzoziemców w 2020 roku, zatrudniają cudzoziemców nadal lub planują zatrudnić cudzoziemców w najbliższej przyszłości. Zaproszenie dystrybuowano m.in. w kanałach social media, skierowanych do przedsiębiorców interesujących się zatrudnieniem cudzoziemców. Dane zbierano w dniach między 26 listopada a 29 grudnia 2020 roku, z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety CAWI, umieszczonego na stronie Badaniahr.pl.

Ankieta w zależności od struktury odpowiedzi (stosowano pytania dynamiczne, które nie dla wszystkich respondentów były widoczne) liczyła do 27 pytań. Uzyskano 199 wypełnień ankiety. Następnie dane poddano procesowi czyszczenia, w szczególności poprzez usunięcie odpowiedzi od respondentów, którzy nie zatrudniali cudzoziemców w 2020 roku, nie zatrudniają ich obecnie i nie planują ich zatrudnienia w ciągu najbliższych 6 miesięcy.

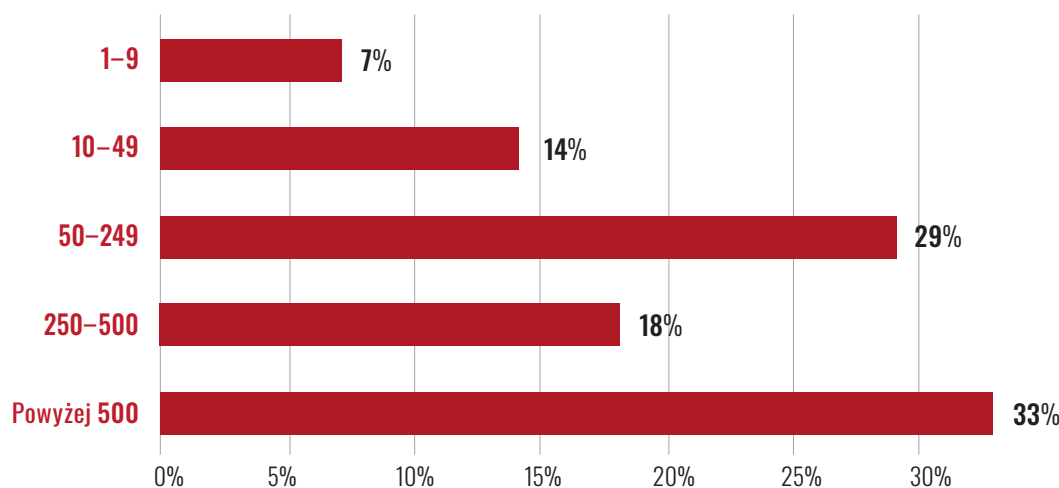
Ze względu na nieprobabilistyczny dobór próby, wyników nie można przełożyć na całą populację wszystkich przedsiębiorstw zatrudniających cudzoziemców w Polsce. Wyniki mogą być jednak podstawą dla sformułowania wniosków jakościowych oraz poszukiwania prawidłowości, które mogą być weryfikowane w dalszych badaniach.

3. Kryteria doboru respondentów i opis uzyskanej próby

Zgodnie z założeniami badawczymi, wybrano przedsiębiorców działających w sektorze prywatnym, zatrudniających pracowników. Analizy wyników przeprowadzono na próbie N=179 przedsiębiorców z terenu całego kraju.

Respondenci reprezentowali podmioty zatrudniające:

- ▶ od 1 do 9 pracowników – 7%
- ▶ od 10 do 49 pracowników – 14%
- ▶ od 50 do 249 pracowników – 29%
- ▶ powyżej 250 do 500 pracowników – 18%
- ▶ 500 i więcej pracowników – 33%.



Wykres 1. Struktura respondentów według kryterium wielkości zatrudnienia.

Z powyższego wynika, że 21% próby badawczej stanowili reprezentanci mikro i małych przedsiębiorstw, 29% odpowiedzi pochodziło od przedsiębiorstw średniej wielkości, a 50% badanych to respondenci zatrudnieni w dużych przedsiębiorstwach.

Jednocześnie należy zaznaczyć, że z uwagi na przedmiot badania pod uwagę brano respondentów, którzy:

- ▶ zatrudniali cudzoziemców w momencie prowadzenia badania;
- ▶ zamierzali w 2020 roku zatrudniać cudzoziemców, ale ostatecznie się na to nie zdecydowali;
- ▶ w okresie najbliższego pół roku [licząc od dnia wzięcia udziału w badaniu] zamierzali zatrudniać cudzoziemców.

Trzeba też podkreślić, że respondenci należeli do różnych grup przedsiębiorców, tj. zarówno pracodawców użytkowników, jak i podmiotów korzystających z outsourcingu¹⁾ oraz tych, którzy samodzielnie zatrudniają personel cudzoziemski. Jak można wnioskować, 36% respondentów należało do sektora agencji pracy oraz przedsiębiorstw świadczących usługi w ramach outsourcingu (odpowiedzieli oni, że ich personel świadczy usługi lub wykonuje pracę tymczasową na rzecz kontrahentów).

4. Założenia badawcze

Na wstępie do dalszych rozważań należy wskazać, że potwierdzenie znalazły istotne założenia przyjęte podczas badania. Po pierwsze słusznie założono, że sytuacja wywołana ogłoszeniem stanu epidemii ma wpływ na zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców i tym samym na zachowania przedsiębiorców w tym zakresie. Kolejno przyjęto założenie, że obecnie wielu przedsiębiorców redukuje zatrudnienie cudzoziemców i że konieczne jest stworzenie systemu przekwalifikowania cudzoziemców i przygotowanie ich do podejmowania innych prac, aniżeli tych, które wykonywali dotychczas. Założenia te co do zasady znalazły potwierdzenie, o czym szerzej będzie mowa poniżej.

5. Istotne cechy badanych przedsiębiorców

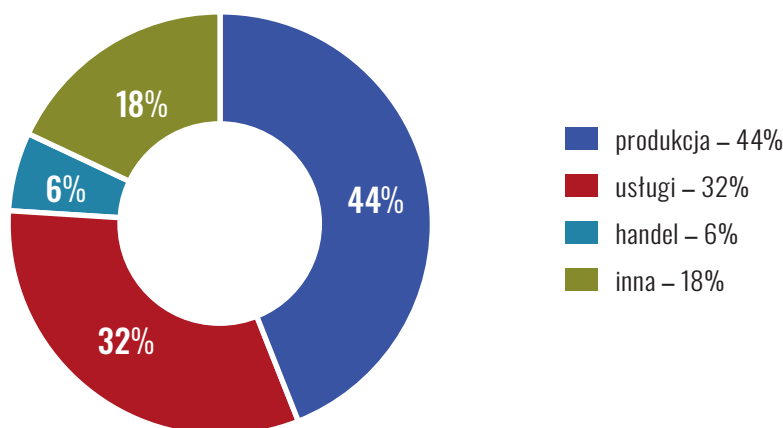
5.1. Istotne kryteria przyjęte dla oceny wyników badań dotyczące sytuacji badanych przedsiębiorców

Za istotne cechy dotyczące badanych przedsiębiorców, w zestawieniu z udzielonymi odpowiedziami, uznano stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie (szerzej – pkt 3 powyżej) oraz branżę, w której przedsiębiorcy prowadzą działalność. Jednocześnie – co oczywiste – uwzględniona została również liczebność zatrudnionego personelu cudzoziemskiego. Ponadto jako istotne uznano informacje dotyczące ocenianej przez respondentów kondycji w dobie pandemii COVID-19, w tym w szczególności sytuacji przedsiębiorstwa w dobie pandemii COVID-19 w zakresie zapotrzebowania na usługi/produkty przez nie oferowane. Badano również, czy respondenci prowadzą działalność jako agencja pracy tymczasowej. Zaznaczyć należy, że znaczna część z nich nie prowadzi takiej działalności (wśród badanych znalazło się jedynie 21 podmiotów posiadających status agencji pracy).

1) Outsourcing definiowany jest jako wydzielenie ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego realizowanych przez nie funkcji i przekazanie ich do wykonania innym podmiotom gospodarczym [za: D. Ciesielska, M. Radło, Outsourcing w praktyce, wydawnictwo Poltext, Warszawa 2011 r., s. 9, autor definicji: M. Trocki].

5.2. Branże, w jakich działalność prowadzą respondenci

Wśród respondentów zdecydowaną większość stanowili przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą w sektorze produkcyjnym i usługowym (łącznie 75%, z czego 43% należało do branży produkcyjnej, a 32% do branży usługowej). Stosunkowo niewielka liczba badanych prowadziła działalność handlową (6%). W pozostałym zakresie branże były zróżnicowane (18%), w szczególności obejmując sektory budowlany, przemysłowy i IT.



Wykres 2. Branże, w jakich respondenci prowadzili działalność gospodarczą.

5.3. Zapotrzebowanie na usługi/produkty oferowane przez respondentów

Z badania wynika, że pandemia COVID-19 ma wpływ na zapotrzebowanie na świadczone przez respondentów usługi lub oferowane produkty, przy czym zmiana ta w większości polega na zmniejszeniu tego zapotrzebowania (u 21% z nich zmniejszyło się ono istotnie, a u 30% nieznacznie). Jedynie w przypadku 33% respondentów zapotrzebowanie to pozostało na niezmienionym poziomie, a u 7% istotnie się zwiększyło (dotyczyło to m.in. podmiotów z branży medycznej oraz branży IT).

Z odpowiedzi respondentów wynika, że najbardziej dotknięci skutkami pandemii są przedsiębiorcy działający w branży handlowej (aż 73% z nich wskazało, że pandemia wpłynęła na zmniejszenie zapotrzebowania na oferowane usługi), podczas gdy w pozostałych branżach odsetek takich odpowiedzi twierdzących był na niższym poziomie i wynosił 45% dla branży produkcyjnej, 55% dla branży usługowej oraz 52% dla innych branż.

Jak epidemia wpłynęła na zapotrzebowanie na usługi/produkty, które oferujesz?	Branża			
	Handel	Usługi	Produkcja	Inna
Zapotrzebowanie jest takie samo, jak było	18%	35%	34%	33%
Zapotrzebowanie zmniejszyło się (istotnie lub nieznacznie)	73%	55%	45%	52%
Zapotrzebowanie zwiększyło się (istotnie lub nieznacznie)	9%	10%	21%	15%

Tabela 1. Jak epidemia wpłynęła na zapotrzebowanie na usługi/produkty, które oferujesz? Odpowiedzi przedstawiono w podziale na branże, w jakich działalność prowadzą respondenci.

Należy wskazać, że spadek popytu nie zawsze przekłada się na problemy związane z zatrudnieniem cudzoziemców. Dla 57% respondentów spadek ten jest problematyczny w kontekście legalnego zatrudnienia cudzoziemców (w tym dla 12% z nich stanowi duży problem, dla 24% stanowi średni problem i dla 21% stanowi nieduży problem).

6. Zasadność stosowania pierwszeństwa w dostępie do rynku pracy dla obywateli polskich

Ponieważ potwierdzono, że spadek popytu przekłada się na problemy związane z zatrudnieniem, w tym z zatrudnieniem cudzoziemców, na dalszym etapie badań weryfikowano stanowisko respondentów wobec zasady pierwszeństwa zatrudnienia w okresie zwiększonego bezrobocia. W ankiecie zadano pytanie, które od pewnego czasu wywołuje dyskusję wśród przedsiębiorców, a mianowicie, czy zasadnym jest przyznanie takiego pierwszeństwa obywatelom polskim bądź też cudzoziemcom. Aż 68% ankietowanych uważa, że wszyscy pracownicy powinni mieć równy dostęp do rynku pracy bez względu na posiadane obywatelstwo, natomiast 28% deklaruje, że zasada pierwszeństwa powinna być stosowana wobec obywateli polskich. Tylko jeden respondent wskazał, że zasada ta powinna mieć zastosowanie wobec cudzoziemców, a 3% ankietowanych nie miało zdania w tej kwestii.

Wydaje się, że może to być istotna wskazówka dla kształtowania polityki migracyjnej w dobie pandemii COVID-19. Przeważająca liczba odpowiedzi, w których badani opowiedzieli się za równością w dostępie do rynku pracy dla pracowników polskich i cudzoziemskich, świadczy o tym, że ci drudzy nie tylko wypełniają luki polskiego rynku pracy, ale niejako wrosli w ten rynek i stanowią tak samo wartościowych i uprawnionych kandydatów do pracy, jak obywatele polscy.

7. Niekonkurencyjność na rynku przedsiębiorców zatrudniających cudzoziemców legalnie

Celowo w tym miejscu autorka raportu wskazuje, że przed organami kontroli, ustawodawcą czy właściwymi instytucjami stoi obecnie wyzwanie, jakim jest walka z zatrudnianiem cudzoziemców w sposób nielegalny. Zjawisko to, na skutek kryzysu gospodarczego, będzie się z całą pewnością pogłębiało i zagrażało tym przedsiębiorcom, którzy personel składający się z osób o odmiennej narodowości zatrudniają w sposób legalny.

Aż 70% respondentów wskazało na problem, jakim jest nielegalne zatrudnianie cudzoziemców przez inne firmy, które dzięki temu mogą oferować tańsze usługi/produkty (dla 43% badanych stanowi to duży problem, a dla 17% stanowi to średni problem).

Na szczególną uwagę zasługuje wskazywanie przez respondentów na jedną z istotnych przeszkód w zatrudnieniu cudzoziemców. Polega ona na tym, że na rynku pracy funkcjonują podmioty, które oferują tańsze usługi swoim kontrahentom z wykorzystaniem nielegalnie zatrudnionego personelu cudzoziemskiego (przykładowe praktyki to zatrudnianie w formie tzw. spółek ukraińskich, fikcyjne delegowanie personelu z Ukrainy, fikcyjne zatrudnienie na część etatu, płatności gotówkowe bez wykazywania ich w dokumentach rozliczeniowych).

Wydaje się, że za tego typu praktyki odpowiedzialność powinien ponosić nie tylko podmiot zatrudniający, ale również ten, który z takiego personelu korzysta.

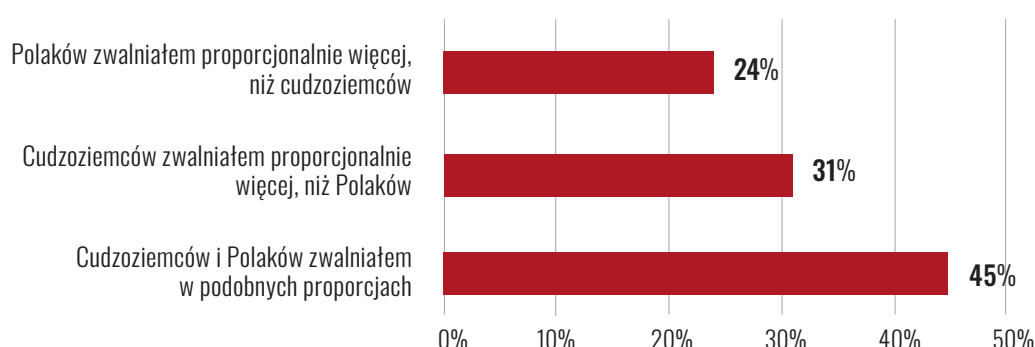
8. Zachowania przedsiębiorców w zakresie zmniejszania zatrudnienia pracowników

Na podstawie przeprowadzonego badania ustalono, że z uwagi na epidemię COVID-19, aby ograniczyć koszty, 25% respondentów zwalniało pracowników (nie tylko cudzoziemskich). Jeżeli chodzi o liczbę zwalnianych pracowników, to 40% spośród zwalnających respondentów zwolniło mniej niż 10 osób, 36% zwolniło pomiędzy 10 a 50 osób i 24% zwolniło więcej niż 50 osób.

Aż 64% respondentów spośród tych, którzy redukowali zatrudnienie, wskazuje, że wśród zwalnianych byli również cudzoziemcy.

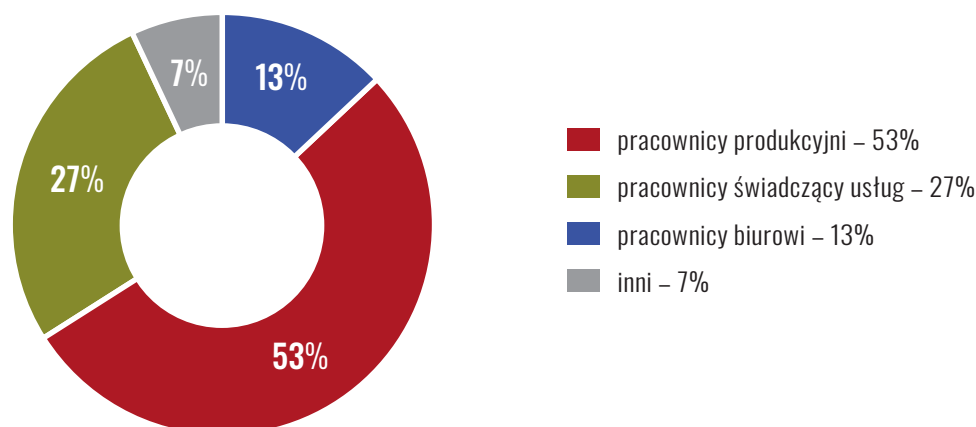
Jak wynika z analizy, niemal połowa (45%) ankietowanych redukujących liczebność personelu zwalniała Polaków i cudzoziemców w podobnych proporcjach, niemniej jednak 31% ankietowanych zwalniało proporcjonalnie więcej cudzoziemców niż Polaków. 24% ankietowanych, których dotknął problem redukcji zatrudnienia, zwalniało proporcjonalnie więcej Polaków niż cudzoziemców.

Ci respondenci, u których proporcjonalnie zwolniono więcej cudzoziemców aniżeli pracowników polskich, jako przyczynę tego stanu rzeczy wskazują przede wszystkim fakt, że w obszarach, w których konieczna była redukcja zatrudnienia, zatrudniali w większości cudzoziemców. Kolejno wskazywano, że zwolnienie pracowników cudzoziemskich jest najłatwiejsze. Trzecią grupę przyczyn stanowiły te związane z problemem opóźnień przy wprowadzeniu regulacji prawnych, pozwalających na przedłużenie legalnego pobytu cudzoziemców na terenie Polski, oraz tymczasowym charakterem pracy zwalnianej grupy (najprawdopodobniej przyczyną zwolnień pracowników tymczasowych była w tym przypadku rezygnacja pracodawcy użytkownika z usług agencji pracy lub zaprzestanie składania zamówień na pracowników tymczasowych).



Wykres 3. Wykres obrazujący, jaką grupę zwalnianych pracowników stanowili cudzoziemcy w stosunku do wszystkich zwalnianych pracowników.

Podczas badania zweryfikowano również, do jakich grup należeli zwalniani pracownicy. Zdecydowanie największą grupę stanowili pracownicy produkcyjni (53%). Na drugim miejscu znaleźli się pracownicy sektora usługowego (27%).



Wykres 4. Grupy, do których należeli zwalniani pracownicy.

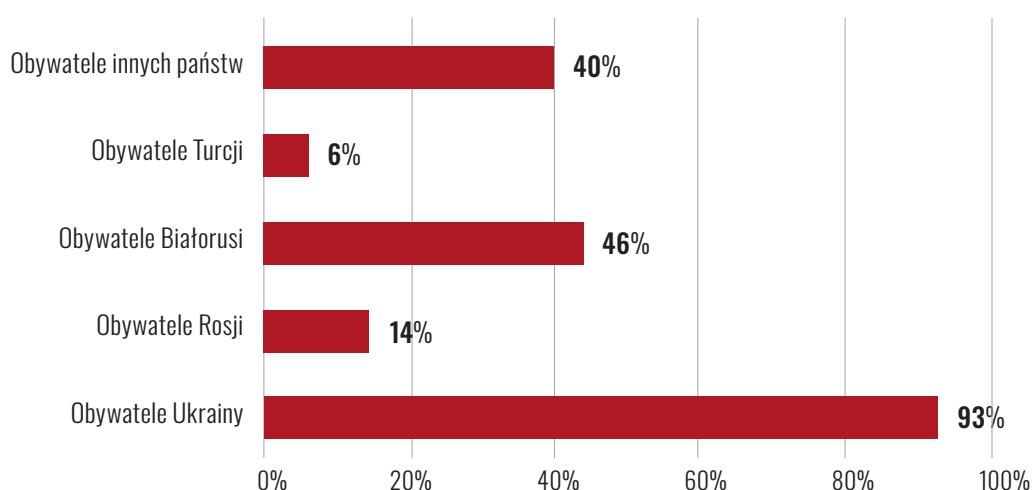
Przyjmując za kryterium analizy poziom zatrudnienia u respondentów, można zaobserwować, że odsetek przedsiębiorstw zwalniających pracowników jest tym większy, im większe jest zatrudnienie w przedsiębiorstwie.

9. Obecna sytuacja na rynku pracy w zakresie zatrudniania cudzoziemców

Należy zauważyć, że niezależnie od wielkości badanych przedsiębiorstw, zatrudnienie cudzoziemców wśród ankietowanych pozostaje nadal na wysokim poziomie. Ogółem 85% ankietowanych przedsiębiorców obecnie zatrudnia cudzoziemców. Nieliczna grupa badanych wskazała, że zatrudniała w okresie pandemii cudzoziemców, ale już ich nie zatrudnia (4%). Może to sugerować, że na dotkniętym pandemią rynku pracy dochodzi co prawda do redukcji zatrudnienia, ale nie prowadzi to do całkowitej eliminacji personelu cudzoziemskiego.

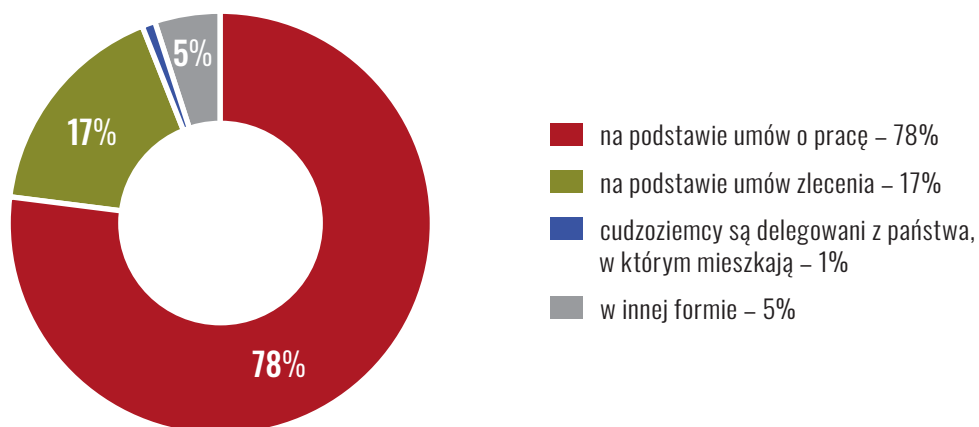
W przypadku przedsiębiorców, którzy zatrudniali, ale już nie zatrudniają cudzoziemców, interesujące są przyczyny, dla których doszło do rezygnacji z tego zatrudnienia. Duża grupa respondentów wskazuje na problem niezwiązany co do zasady z pandemią COVID-19, jakim są, ich zdaniem, trudne procedury zatrudniania cudzoziemców (46%). W dalszej kolejności główne przyczyny podawane przez respondentów mają najprawdopodobniej związek z pandemią COVID-19, a są nimi: spadek popytu na produkty/usługi (23%), łatwość znalezienia pracowników na polskim rynku (15%), inne powody (np. trudności z mobilnością cudzoziemców w okresie pandemii).

Podczas badania zweryfikowano, jakiej narodowości są cudzoziemcy zatrudniani przez respondentów. Na pierwszym miejscu plasują się pracownicy narodowości ukraińskiej, kolejno obywatele Białorusi, Rosji i Turcji. Nieliczni/jednostkowi respondenci zatrudniają pracowników innych narodowości, w tym m.in. filipińskiej, gruzińskiej, japońskiej, amerykańskiej czy brazylijskiej. Mając na uwadze branże, w jakich pracują cudzoziemcy poszczególnych narodowości, należy wskazać, że nie zauważono istotnych różnic, poza tą okolicznością, że obywatele narodowości białoruskiej są rzadziej zatrudnieni w branży handlowej. Z kolei jeżeli mowa o wielkości przedsiębiorstwa w odniesieniu do narodowości zatrudnianych cudzoziemców, wskazać należy, że mali przedsiębiorcy (1–9 pracowników) nie zatrudniają osób o innej narodowości, aniżeli te wymienione w pytaniach, co może być związane z tym, że znaczna część osób o narodowościach wymienionych w pytaniu korzysta z przywileju uproszczonej i tym samym łatwiejszej procedury zatrudnienia.



Wykres 5. Odsetek badanych firm zatrudniający pracowników określonych narodowości.

Uzupełnienie obrazu rynku zatrudniania cudzoziemców w Polsce stanowią dane dotyczące form zatrudnienia. Aż 78% badanych wskazuje, że zatrudnia cudzoziemców na podstawie umowy o pracę, znacznie mniejszy odsetek, bo 17%, preferuje cywilnoprawną formę zatrudnienia, jaką jest umowa zlecenie. Na inną formę wskazało 5% badanych, przy czym najczęściej były to outsourcing usług lub korzystanie ze wsparcia agencji pracy tymczasowej (w badaniu brali również udział pracodawcy użytkownicy oraz podmioty outsourcingujące niektóre obszary swojej działalności).



Wykres 6. Formy, w jakich zatrudniani są cudzoziemcy.

Badanie pokazuje również, że istnieją istotne różnice w preferowanych formach zatrudnienia cudzoziemców przez respondentów w zależności od ich wielkości zatrudnienia. Większe podmioty preferują zatrudnienie w postaci umowy o pracę, natomiast mniejsze podmioty w większym zakresie korzystają z cywilnoprawnych form zatrudnienia.

Stan zatrudnienia	Na podstawie umów o pracę	Na podstawie umów zlecenia	Inne (z odpowiedzi na pytanie otwarte wynika, że były to: zatrudnienie przez agencje pracy, outsourcing usług oraz podmioty będące agencjami pracy i zatrudniające na podstawie umów o pracę tymczasową)
1-9	67%	33%	0%
10-49	78%	22%	0%
50-249	74%	23%	3%
250-500	70%	5%	20%
Powyżej 500	89%	8%	3%

Tabela 2. Formy zatrudnienia cudzoziemców przez respondentów w zależności od wielkości przedsiębiorstw.

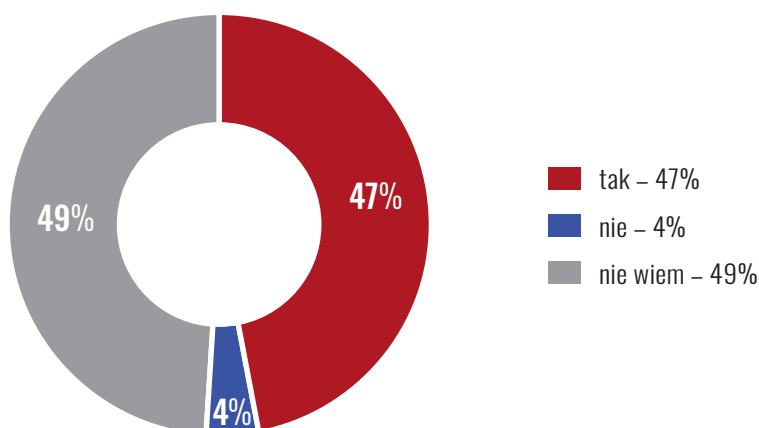
10. Tendencja przedsiębiorców do zatrudniania cudzoziemców w najbliższej perspektywie czasowej

Badani przedsiębiorcy poproszeni zostali o deklarację, czy w najbliższej perspektywie czasowej, tj. 6 miesięcy od badania, zamierzają zatrudniać cudzoziemców (w przypadku tych, którzy w dniu udziału w badaniu nie zatrudniali cudzoziemców), lub czy zamierzają zwiększyć zatrudnienie (w przypadku tych przedsiębiorców, którzy w dniu badania zatrudniali już personel cudzoziemski).

Spośród tych respondentów, którzy nie zatrudniali w dniu udziału w badaniu cudzoziemców, aż 81% zamierza ich zatrudniać (niektórzy ponownie). Natomiast spośród tych, którzy zatrudniali cudzoziemców w dniu udziału w badaniu, 47% deklaruje zwiększenie wolumenu tego zatrudnienia, 49% nie było w stanie określić, czy dojdzie do zwiększenia zatrudnienia, a tylko 4% w ogóle tego nie przewiduje.

Pomimo trudnej sytuacji rynkowej wielu przedsiębiorców planuje zwiększyć zatrudnienie cudzoziemców. Z drugiej strony, równie wielu z nich nie wie, czy będzie zwiększało ten wolumen.

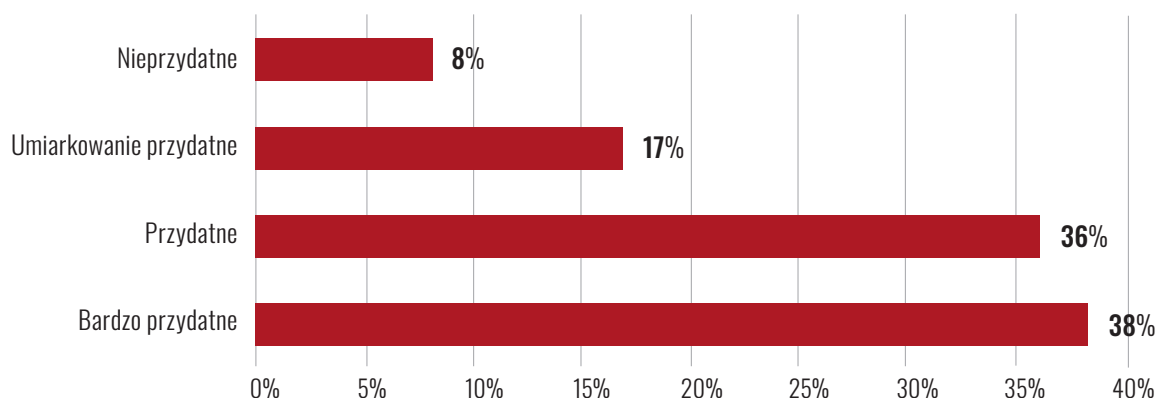
Ankietowani pytani o to, gdzie zamierzają rekrutować cudzoziemców, w większości wskazywali na rynek polski (62%), co pokazuje, że być może w przyszłości cudzoziemcy, którzy utracili pracę, będą poszukiwani przez pracodawców na rynku wtórnym bez zagranicznych źródeł rekrutacji. Również 62% respondentów zwróciłoby się w pierwszej kolejności do personelu, który zatrudniali uprzednio.



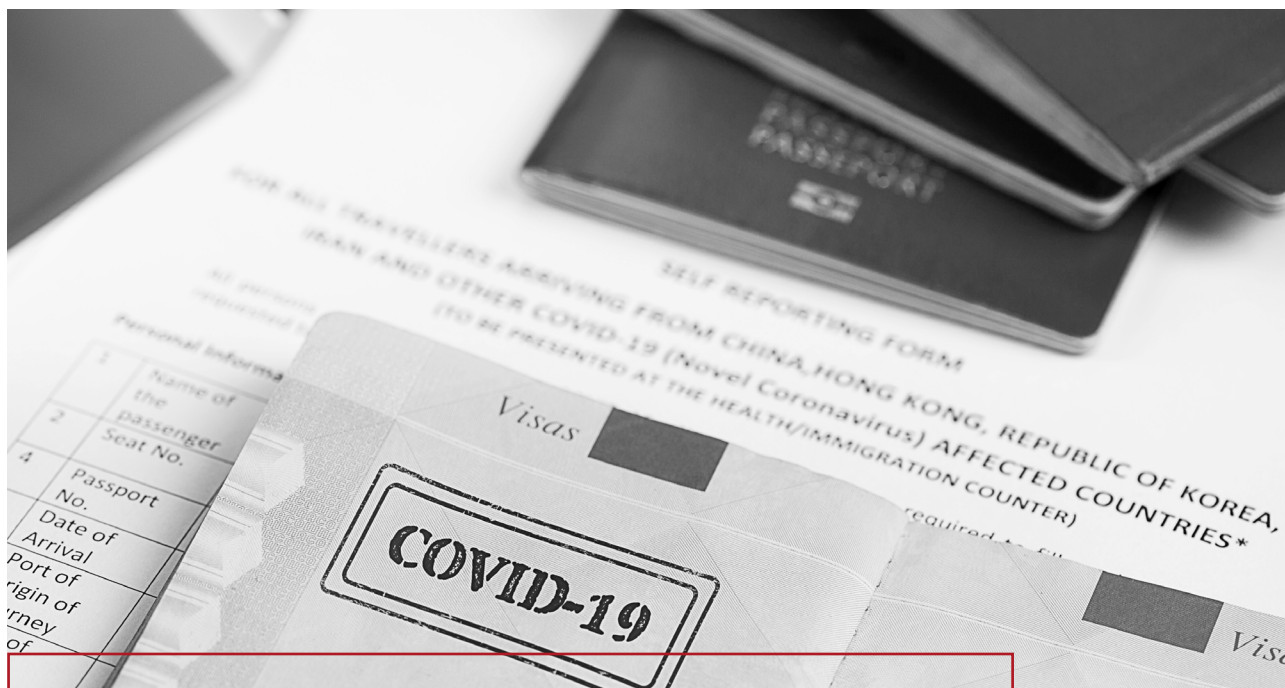
Wykres 7. Tendencje w zatrudnianiu cudzoziemców – czy zamierzasz w przyszłości zwiększyć liczbę zatrudnianych cudzoziemców?

Odnośnie przyszłych rekrutacji, istotne znaczenie miały odpowiedzi respondentów na pytanie, na jakie stanowiska w dobie pandemii najtrudniej jest zrekrutować polskich pracowników. Na pierwszym planie wśród deficytowych pracowników na polskim rynku pracy pozostają pracownicy fizyczni. Poszukiwani są głównie pracownicy produkcji (operatorzy maszyn, operatorzy produkcji), ale również przedstawiciele takich zawodów, jak spawacze, operatorzy wózków widłowych, lakiernicy, ślusarze. Z odpowiedzi ankietowanych wynika również znaczne zapotrzebowanie na pracowników działów IT. Część badanych wskazała na problem z rekrutacją na wykwalifikowane stanowiska, tzw. inżynierskie. W kontekście zawodów deficytowych nie bez znaczenia jest to, że 87% respondentów uważa, iż przydatnym dla nich narzędziem byłaby lista zawodów, w jakich cudzoziemcy mogliby pracować na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy bez względu na swoją narodowość. Jest to czytelny sygnał dla właściwej władzy, że należy wykorzystać możliwość, jaką obecnie dają przepisy, do wydania rozporządzenia zawierającego taką listę zawodów.

Kolejnym wyzwaniem, jakie należy podjąć w związku ze zmianami na rynku pracy w odniesieniu do cudzoziemców (a być może również w odniesieniu do obywateli polskich), jest stworzenie systemu przekwalifikowania, tak aby przygotować osoby, które utraciły pracę, do wykonywania innej pracy. Aż 74% respondentów uważa stworzenie takiego systemu za przydatne (w tym 38% uważa je za bardzo przydatne, a 36% za przydatne).



Wykres 8. Przydatność systemu przekwalifikowania cudzoziemców, aby mogli wykonywać inne prace.



11. PODSUMOWANIE BADAŃ

Podsumowując wyniki przeprowadzonego badania, dotyczącego kwestii związanych z zatrudnieniem cudzoziemców, należy wskazać, iż:

- Pandemia COVID-19 wpływa co do zasady negatywnie na kondycję przedsiębiorców i ma wpływ na funkcjonowanie większości zakładów pracy. Relatywnie niewielu przedsiębiorców odnotowało wzrost zapotrzebowania na oferowane usługi/produkty, a w przypadku znacznej większości zapotrzebowanie to zmniejszyło się.
- Dotychczas, pomimo spadku zapotrzebowania na usługi/produkty, stosunkowo niewielka grupa przedsiębiorców dokonywała obniżenia kosztów poprzez redukcję zatrudnienia.
- Spadek popytu nie zawsze przekłada się na problemy związane z zatrudnieniem cudzoziemców. Dla 57% respondentów spadek ten jest problematyczny w kontekście legalnego zatrudnienia cudzoziemców. Przedsiębiorcy, którzy zostali zmuszeni do dokonania redukcji zatrudnienia, w większości zwalniali proporcjonalnie tylu samo pracowników polskich i cudzoziemskich, jednak 31% ankietowanych zwalniało proporcjonalnie więcej cudzoziemców niż Polaków.

- Dokonywanie zwolnień pracowników zagranicznych w większej liczbie, aniżeli w przypadku polskich pracowników, stawia przed ustawodawcą i właściwymi organami nowe wyzwanie, jak w przyszłości regulować dostęp cudzoziemców do rynku pracy. Zauważyć należy, że w opinii 68% ankietowanych wszyscy pracownicy powinni mieć równy dostęp do rynku pracy bez względu na posiadane obywatelstwo.
- Podczas badania zweryfikowano również, do jakich grup należeli zwalniani pracownicy. Zdecydowanie największą grupę zwalnianych osób stanowili pracownicy produkcyjni (53%). Na drugim miejscu znaleźli się pracownicy sektora usługowego (27%).
- Ci respondenci, u których proporcjonalnie zwolniono więcej cudzoziemców aniżeli pracowników polskich, wskazują jako przyczynę tego stanu rzeczy przede wszystkim fakt, że w obszarach, w których konieczna była redukcja zatrudnienia, zatrudniali w większości osoby z zagranicy. Kolejno wskazywano, że zwolnienie pracowników cudzoziemskich jest najłatwiejsze [co ciekawe ich zatrudnienie respondenci oceniają jako trudne]. Trzecią grupę przyczyn wiązać należy z problemem opóźnień przy wprowadzeniu regulacji prawnych, pozwalających na przedłużenie legalnego pobytu cudzoziemców na terenie Polski, oraz faktem, że zwalnianą grupą byli pracownicy tymczasowi.
- Niezależnie od wielkości badanych przedsiębiorstw zatrudnienie cudzoziemców wśród ankietowanych pozostaje nadal na wysokim poziomie. Ogółem 85% ankietowanych przedsiębiorców obecnie zatrudnia cudzoziemców. Nieliczna grupa respondentów wskazała, że zatrudniała w okresie pandemii cudzoziemców, ale już ich nie zatrudnia (4%).
- Duża grupa respondentów wskazuje na przyczynę niezwiązaną co do zasady z pandemią COVID-19, a mianowicie zbyt trudne, ich zdaniem, procedury zatrudniania cudzoziemców (46%). W dalszej kolejności główne przyczyny podawane przez respondentów mają najprawdopodobniej związek z pandemią COVID-19, a są nimi: spadek popytu na usługi/produkty (23%), łatwość znalezienia pracowników na polskim rynku (15%), trudności z mobilnością takich pracowników w okresie pandemii.
- Na pierwszym miejscu pod względem liczby zatrudnianych obcokrajowców w badanych firmach plasują się pracownicy narodowości ukraińskiej, kolejno są to obywatele Białorusi, Rosji i Turcji. Aż 78% badanych wskazuje, że zatrudnia cudzoziemców na podstawie umowy o pracę, znacznie mniejszy odsetek, bo 17%, preferuje cywilnoprawną formę zatrudnienia, jaką jest umowa zlecenia. Na inną formę wskazało 5% badanych, przy czym najczęściej były nimi outsourcing usług lub korzystanie ze wsparcia agencji pracy tymczasowej.
- Badanie pokazuje również, że istnieją istotne różnice w preferowanych formach zatrudnienia cudzoziemców przez respondentów w zależności od ich wielkości. Większe podmioty decydują się na zatrudnienie w postaci umowy o pracę, natomiast te mniejsze w większym zakresie korzystają z cywilnoprawnych form zatrudnienia. Z tego powodu, w odniesieniu do danych podanych w pkt. 9, należy brać pod uwagę, że w badaniu uczestniczyło wiele dużych przedsiębiorców i przy zmianie proporcji pod względem ich wielkości można by otrzymać inne wyniki.
- Pomimo trudnej sytuacji wielu przedsiębiorców zamierza zatrudnić cudzoziemców lub zwiększyć to zatrudnienie w przyszłości. Spośród tych respondentów, którzy nie zatrudniali w dniu udziału w badaniu cudzoziemców, aż 81% zamierza ich zatrudniać (niektórzy ponownie). Z kolei 47% badanych, którzy zatrudniali cudzoziemców w dniu udziału w badaniu, przewiduje zwiększenie wolumenu tego zatrudnienia, 49% jeszcze nie wie, czy dojdzie do zwiększenia zatrudnienia, a tylko 4% w ogóle tego nie przewiduje. Badanie pokazuje też tendencję do poszukiwania personelu na rynku wtórnym.

- Na pierwszym planie wśród deficytowych pracowników na polskim rynku pracy pozostają pracownicy fizyczni. Poszukiwani są głównie pracownicy produkcji (operatorzy maszyn, operatorzy produkcji), ale również przedstawiciele takich zawodów jak spawacze, operatorzy wózków widłowych, lakiernicy, ślusarze. Z analizy odpowiedzi ankietowanych wynika też zapotrzebowanie na pracowników działów IT. Część badanych wskazała, że zauważa problem z rekrutacją na wykwalifikowane stanowiska, tzw. inżynierskie. W kontekście zawodów deficytowych znaczenie ma fakt, że dla 87% respondentów przydatnym narzędziem byłaby lista zawodów, w których cudzoziemcy mogliby pracować na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy bez względu na swoją narodowość.
- W okresie kryzysu gospodarczego przed organami kontrolnymi, ustawodawcą i właściwymi władzami jaskrawym problemem stało się nielegalne zatrudnianie cudzoziemców. Aż 70% respondentów wskazało, że jest dla nich problematyczne nielegalne zatrudnianie cudzoziemców przez inne firmy, które dzięki temu mogą oferować tańsze usługi/produkty (dla 43% respondentów stanowi to duży problem, a dla 17% stanowi to średni problem). Podmioty te zagrażają pozycji legalnie działających przedsiębiorców, bo te nie utrzymają się na rynku, jeżeli będą zmuszone konkurować z nieuczciwymi konkurentami. Z drugiej strony, sytuacja wymaga również uczulenia ze strony tych kontrahentów, którzy kupują usługi realizowane z wykorzystaniem nielegalnie zatrudnionego personelu, z racji odpowiedzialności, którą mogą ponosić z tego tytułu.
- Kolejnym wyzwaniem, jakie należy podjąć w związku ze zmianami na rynku pracy w odniesieniu do cudzoziemców (a być może również w odniesieniu do obywateli polskich), jest stworzenie systemu przekwalifikowania, tak aby przygotować osoby, które zostały zwolnione, do wykonywania innej pracy. Aż 74% respondentów uważa stworzenie takiego systemu za przydatne (w tym 38% uważa je za bardzo przydatne, a 36% za przydatne).

RAPORT 7

autor: adw. **Joanna Torbé**
792 244 012
joanna.torbe@bcc.org.pl
Business Centre Club
Warszawa

wykonawca badań **Sedlak&Sedlak**

Badanie zmian zapotrzebowania
na pracę cudzoziemców
w poszczególnych obszarach
i zachowań przedsiębiorców
w zakresie polityki zatrudniania
cudzoziemców