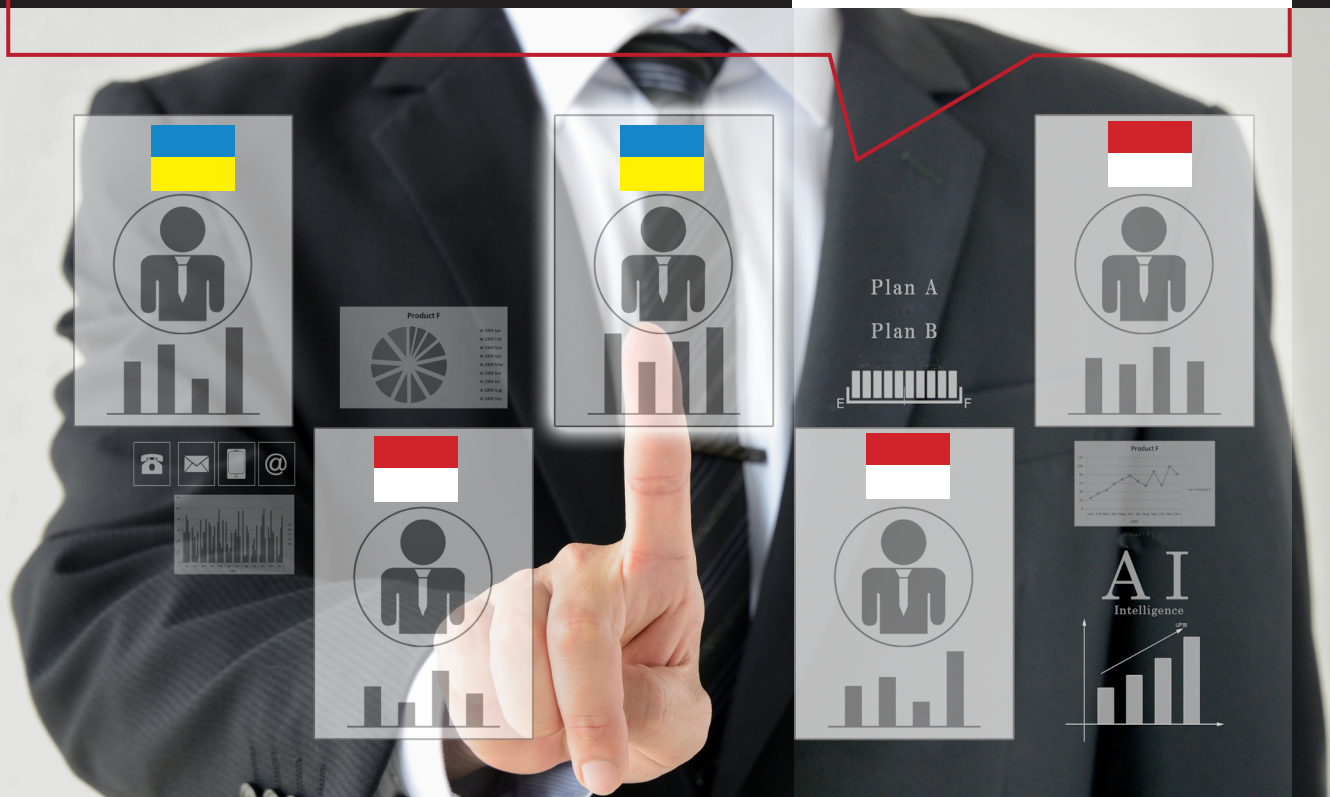


Skłonność przedsiębiorców do zatrudniania obcokrajowców

6 RAPORT

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



Skłonność przedsiębiorców do zatrudniania obcokrajowców

Parametry badania

- ▶ metoda: CAWI,
- ▶ $n > 150$,
- ▶ badanie ogólnopolskie.

Cele

- ▶ zbadanie skłonności przedsiębiorców do zatrudniania obcokrajowców;
- ▶ ocena cudzoziemców przez polskich przedsiębiorców;
- ▶ określenie powodów zatrudniania obcokrajowców.

Hipotezy badawcze

- ▶ polscy przedsiębiorcy wykazują wysoką skłonność do zatrudniania obcokrajowców;
- ▶ istnieją istotne powody zatrudniania obcokrajowców przez polskich przedsiębiorców;
- ▶ polscy przedsiębiorcy potrafią ocenić pracę zatrudnionych cudzoziemców.

W ciągu ostatnich 10 lat w istotny sposób zmieniła się w Polsce struktura ludności. Ciągłe utrzymująca się niska dzietność połączona z jednoczesnym zwiększeniem się populacji osób na emeryturze i rencie spowodowała, że realna liczba osób gotowych do podjęcia pracy nie zaspokaja potrzeb zatrudnieniowych pracodawców. Nałożyła się na to sytuacja związana z emigracją zarobkową, w wyniku której blisko 2,5 miliona Polaków przebywa i pracuje za granicą [GUS 2019]. Stało się więc oczywiste, że polscy przedsiębiorcy szukając siły roboczej, zaczęli po 2014 r. zatrudniać obcokrajowców na większą, niż dotychczas skalę. Dla części przedsiębiorców zatrudnianie obcokrajowców stało się jedynym rozwiązaniem problemów z niedoborami personelu.

Badanie skłonności do zatrudniania obcokrajowców jest niezwykle istotne z punktu widzenia utrzymania dotychczasowego poziomu sprzedaży w polskich firmach. Przede wszystkim zagadnieniem i wynikami badań powinny być zainteresowane instytucje, które zajmują się udzielaniem zezwoleń na pracę osobom będącym obywatelami innych krajów niż Polska. Kolejnym zainteresowanym powinien być rząd, który ma bezpośredni wpływ na kierunek zmian legislacyjnych, dotyczących zatrudniania obcokrajowców. Wyniki będą również przydatne dla samych przedsiębiorców, którzy albo już zatrudniają osoby innych narodowości, albo rozważają taką możliwość.

Wyniki tego badania wskazują potencjalne kierunki zmian legislacyjnych dotyczących rynku pracy w czasie trwania epidemii Covid-19. Powinny okazać się pomocne w modyfikacji lub stworzeniu nowych regulacji prawnych, mogących przyczynić się do usprawnienia funkcjonowania przedsiębiorstw.

Opis metody badawczej

Charakter stawianych pytań badawczych zdecydował o celowym doborze próby. Do wypełnienia ankiety zaproszono osoby z przedsiębiorstw, które były ich właścicielami lub piastowały stanowiska na szczeblu kierowniczym. Zaproszenie dystrybuowano m.in. za pośrednictwem poczty elektronicznej oraz w kanałach social media skierowanych m.in. dla menedżerów. Dane zbierano w dniach pomiędzy 18 stycznia, a 3 lutego 2021 roku. W procesie tym wykorzystano kwestionariusz ankiety CAWI umieszczony na stronie internetowej: badaniahr.pl.

Ankieta liczyła 15 pytań jednokrotnego i wielokrotnego wyboru. Uzyskano 183 wypełnień ankiety. Następnie dane poddano procesowi czyszczenia. Usunięto 30 odpowiedzi od respondentów, którzy nie zatrudniali pracowników lub nie zajmowali odpowiednio wysokiego stanowiska. Ze względu na nieprobabilistyczny dobór próby, wyników nie można przełożyć na całą populację wszystkich przedsiębiorstw w Polsce. Wyniki mogą być jednak podstawą do wyciągania wniosków jakościowych oraz poszukiwania prawidłowości, które mogą być weryfikowane w dalszych badaniach.

Opis uzyskanej próby

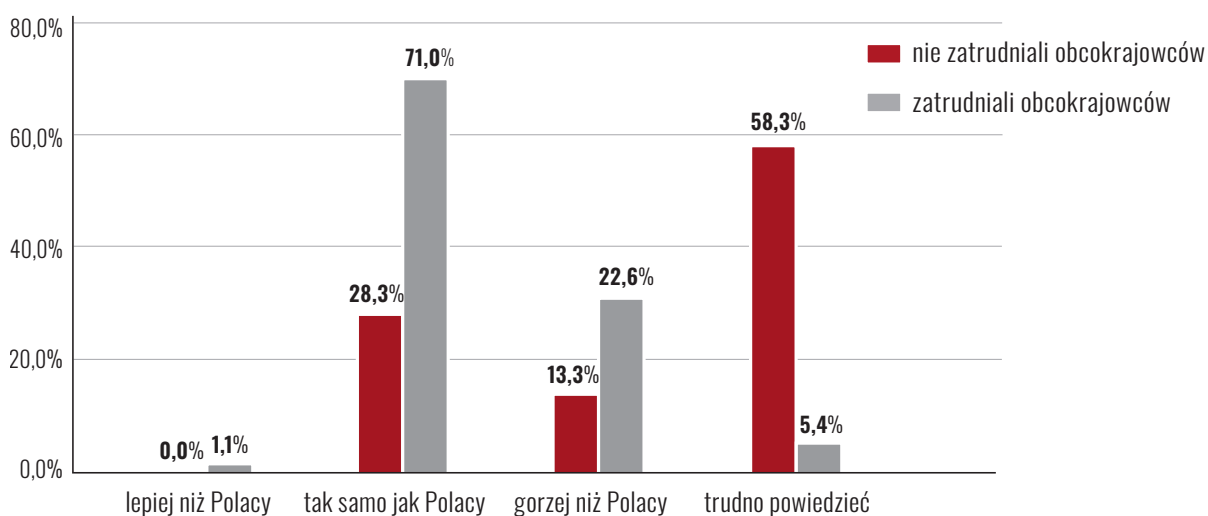
Po procesie czyszczenia w analizie uwzględniono odpowiedzi pochodzące od 153 respondentów. 51% badanych stanowili mężczyźni, 49% kobiety. 24% respondentów określiło swoją działalność jako handlową, 54% jako usługową, a 48% jako produkcyjną (istniała możliwość wskazania wielu typów działalności równocześnie). Największy udział badanych stanowiły osoby z następujących grup wiekowych: 31-40 lat (24%), 41-50 lat (38%) oraz 51-60 lat (23%). Respondenci proszeni byli również o wskazanie wielkości przedsiębiorstwa. 28% zadeklarowało zatrudnienie 49 osób lub mniejsze, 33% wskazało zatrudnienie na poziomie między 50 a 249 osób. 40% badanych pracuje w organizacjach zatrudniających powyżej 249 pracowników.



WNIOSKI Z BADAŃ

Umiejętności i kompetencje zawodowe

Odpowiednie umiejętności i kompetencje zawodowe kandydata do pracy są kluczowe w procesie rekrutacji. Zaraz obok entuzjazmu i zaangażowania, ponieważ te stanowią o dopasowaniu danej osoby do zadań stawianych na konkretnym stanowisku i wpływają na jakość wykonywanej pracy. Składają się na nie zarówno wiedza profesjonalna i doświadczenie, jak też sprawność i efektywność radzenia sobie z różnymi wyzwaniami zawodowymi.

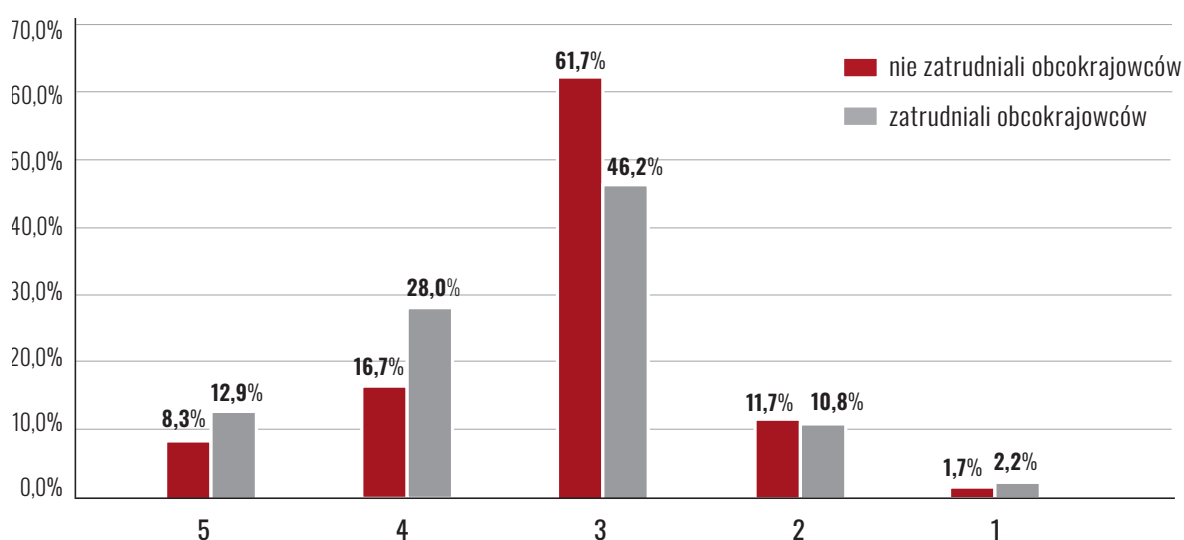


Wykres 1. Porównanie umiejętności i kompetencji zawodowych cudzoziemców i Polaków.

Aż 71% respondentów reprezentujących przedsiębiorstwa, które w ciągu ostatnich lat zatrudniały cudzoziemców, ocenia pracowników pochodzących spoza naszego kraju równie dobrze, jak pochodzących z Polski. Oznacza to, że 7 na 10 obcokrajowców spełniło oczekiwania pracodawców co do jakości i efektów ich pracy. Gorzej niż Polaków ocenia takich pracowników 22,6%, czyli niespełna ¼ respondentów. Jednocześnie blisko 60% badanych, którzy w swoich działaniach rekrutacyjnych ograniczali się wyłącznie do pozyskiwania kandydatów z rodzimego rynku, nie potrafi jednoznacznie określić, czy umiejętności i kompetencje zawodowe obcokrajowców są niższe czy wyższe niż Polaków. Wpływa na to brak punktu odniesienia i doświadczeń związanych z takimi działaniami. Jednak wysoka ogólna ocena cudzoziemców i ich kompetencji może potwierdzać, że na emigrację zarobkową w dużej mierze decydują się osoby dobrze wykształcone i posiadające konkretne umiejętności, ale także odważne i przebojowe, nie bojące się wyzwań związanych z pracą w międzynarodowym środowisku oraz funkcjonowaniem w odmiennym kręgu kulturowym.

	Umiejętności i kompetencje zawodowe			
	nie zatrudniali obcokrajowców		zatrudniali obcokrajowców	
	liczba	%	liczba	%
lepiej niż Polacy	0	0,0%	1	1,1%
tak samo jak Polacy	17	28,3%	66	71,0%
gorzej niż Polacy	8	13,3%	21	22,6%
trudno określić	35	58,3%	5	5,4%
	60	100,0%	93	100,0%

Tabela 1. Porównanie umiejętności i kompetencji zawodowych cudzoziemców i Polaków – rozkład odpowiedzi.



Wykres 2. Porównanie umiejętności i kompetencji zawodowych cudzoziemców i Polaków (skala 1-5; 5 oznacza ocenę najwyższą, 1 – najniższą).

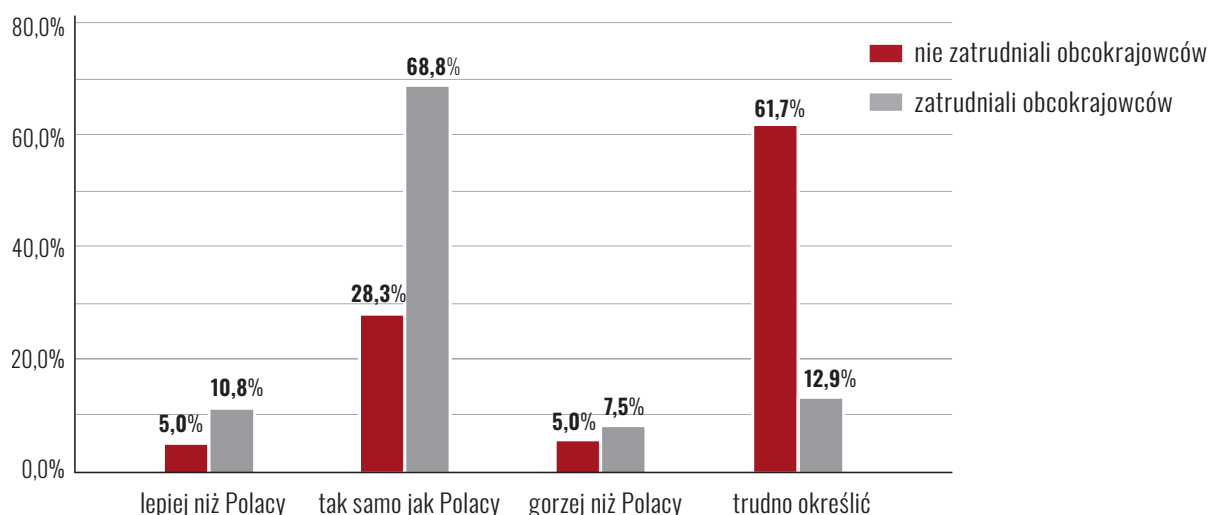
Badani, reprezentujący przedsiębiorstwa zatrudniające cudzoziemców, oceniają ich kompetencje zawodowe wyżej, niż ci, którzy nie mieli kontaktów zawodowych z pracownikami spoza Polski. Czterech na dziesięciu badanych oceniło je na poziomie bardzo dobrym (5) lub dobrym (4), a kolejne 46,2% na poziomie średnim. Jednocześnie ci, którzy nie mieli do czynienia z imigrantami zarobkowymi w swoich przedsiębiorstwach, najczęściej oceniają umiejętności obcokrajowców na średnim poziomie (aż 61,7% takich odpowiedzi) lub niskim oraz bardzo niskim (noty 2 oraz 1 przyznało łącznie 13,3% badanych). Może być to związane z ciągle obecnym w świadomości postrzeganiem obcokrajowców jako osób, które mogą być przydatne jedynie na stanowiskach z najmniejszymi wymaganiami co do poziomu umiejętności zawodowych. Jednak możliwość bezpośredniego kontaktu z kandydatami pochodzącymi z zagranicy pozytywnie zmienia postrzeganie ich kompetencji, co prowadzi do wniosku, że cudzoziemcy potrafią pracować na zadowalającym poziomie.

	Ocena kompetencji zawodowych			
	nie zatrudniali obcokrajowców		zatrudniali obcokrajowców	
	liczba	%	liczba	%
5	5	8,3%	12	12,9%
4	10	16,7%	26	28,0%
3	37	61,7%	43	46,2%
2	7	11,7%	10	10,8%
1	1	1,7%	2	2,2%
	60	100,0%	93	100,0%

Tabela 2. Porównanie umiejętności i kompetencji zawodowych cudzoziemców i Polaków (skala 1-5; 5 oznacza ocenę najwyższą, 1 – najniższą).

Zaangażowanie w pracę

Zaangażowanie pracownika w pracę jest bardzo cenione przez pracodawców. Często szefowie i właściciele przedsiębiorstw twierdzą, że wolą bardzo zaangażowanego pracownika, który ma niższe kompetencje zawodowe od takiego, który jest wprawdzie doświadczony i kompetentny, ale za to kompletnie niezaangażowany. Zaangażowanie przekłada się bowiem na lepsze efekty pracy, większą lojalność, chęć rozwoju i nauki, a także większą pomysłowość w kreowaniu rozwiązań w czasie wypełniania codziennych zadań.



Wykres 3. Zaangażowanie w pracę.

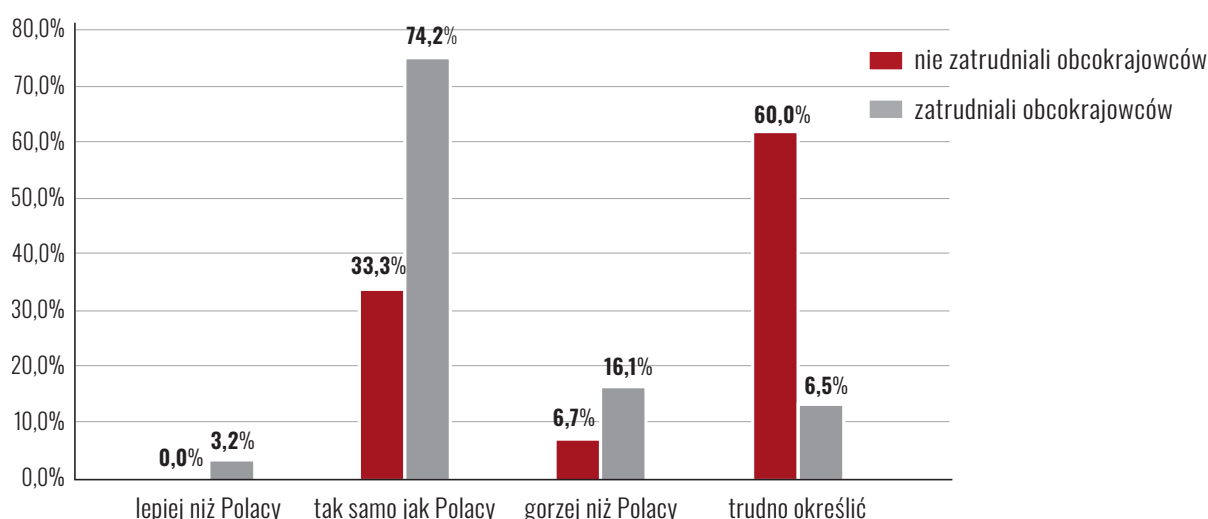
Obcokrajowcy są postrzegani przez zatrudniających ich przedsiębiorców jako osoby zaangażowane w pracę na takim samym poziomie, jak ich polscy koledzy (68,8% wskazań), a co dziesiąty badany ocenił to zaangażowanie na poziomie wyższym niż pracownika o narodowości polskiej. Takie opinie wynikające z własnych doświadczeń we współpracy zawodowej z obcokrajowcami potwierdzają, że emigranci zarobkowi przyjeżdżają do naszego kraju w konkretnym celu, którym jest wypracowanie wynagrodzenia pozwalającego realizować swoje osobiste plany życiowe, najczęściej związane z utrzymaniem rodziny. Stąd wysoki poziom zaangażowania w wykonywane obowiązki i chęć sprostania wymaganiom polskiego pracodawcy. Sześć na dziesięciu respondentów reprezentujących przedsiębiorcę niezatrudniającego obcokrajowców, nie potrafi ocenić potencjalnego poziomu zaangażowania takiego pracownika, co trzeci ocenia je na poziomie tożsamym zaangażowaniem pracownika z Polski, a po 5% badanych określa je jako wyższe oraz jako niższe niż Polaków.

	Zaangażowanie w pracę			
	nie zatrudniali obcokrajowców		zatrudniali obcokrajowców	
	liczba	%	liczba	%
lepiej niż Polacy	3	5,0%	10	10,8%
tak samo jak Polacy	17	28,3%	64	68,8%
gorzej niż Polacy	3	5,0%	7	7,5%
trudno określić	37	61,7%	12	12,9%
	60	100,0%	93	100,0%

Tabela 3. Zaangażowanie w pracę – rozkład odpowiedzi.

Jakość pracy

Zaangażowanie, umiejętności i kompetencje przekładać powinny się na odpowiednio wysoką jakość pracy. Składa się na nią sprawne i efektywne realizowanie stawianych przed pracownikiem zadań, a przede wszystkim wykonywanie ich z należytą starannością, która pozwala zmniejszyć do minimum liczbę ewentualnych błędów i poprawek oraz realizować cele zgodnie z harmonogramem.

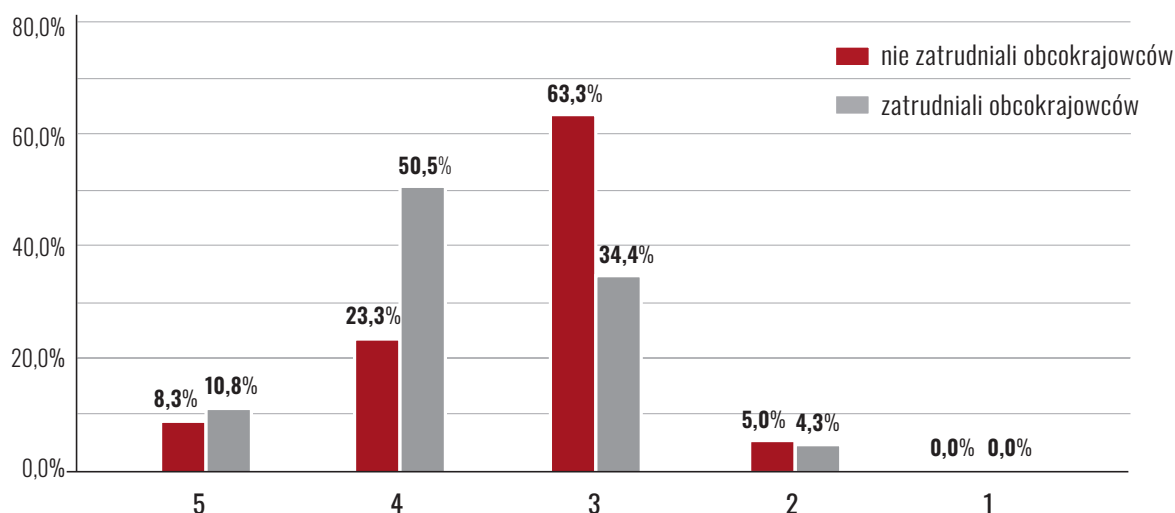


Wykres 4. Jakość wykonywanej pracy.

Jakość pracy obcokrajowców zatrudnianych przez przedsiębiorstwa reprezentowane przez respondentów, jest oceniana na takim samym poziomie, jak pracowników z Polski. Aż ¾ osób z tej grupy nie dostrzega różnicy pomiędzy Polakami a obcokrajowcami. Także w tym przypadku sześciu na 10 badanych pracujących w organizacjach zatrudniających osoby wyłącznie z naszego kraju, nie potrafiło jednoznacznie określić swoich wyobrażeń na temat potencjalnej jakości pracy obcokrajowców. Wśród tych, którzy wyrazili swoją opinię, przeważały wskazania o tym, że jakość ta jest taka sama, jak pracownika z rodzimego rynku.

	Jakość wykonywanej pracy			
	nie zatrudniali obcokrajowców		zatrudniali obcokrajowców	
	liczba	%	liczba	%
lepiej niż Polacy	0	0,0%	3	3,2%
tak samo jak Polacy	20	33,3%	69	74,2%
gorzej niż Polacy	4	6,7%	15	16,1%
trudno określić	36	60,0%	6	6,5%
	60	100,0%	93	100,0%

Tabela 4. Jakość wykonywanej pracy – rozkład odpowiedzi.



Wykres 5. Ocena jakości wykonywanej pracy (skala 1-5; 5 oznacza ocenę najwyższą, 1 – najniższą).

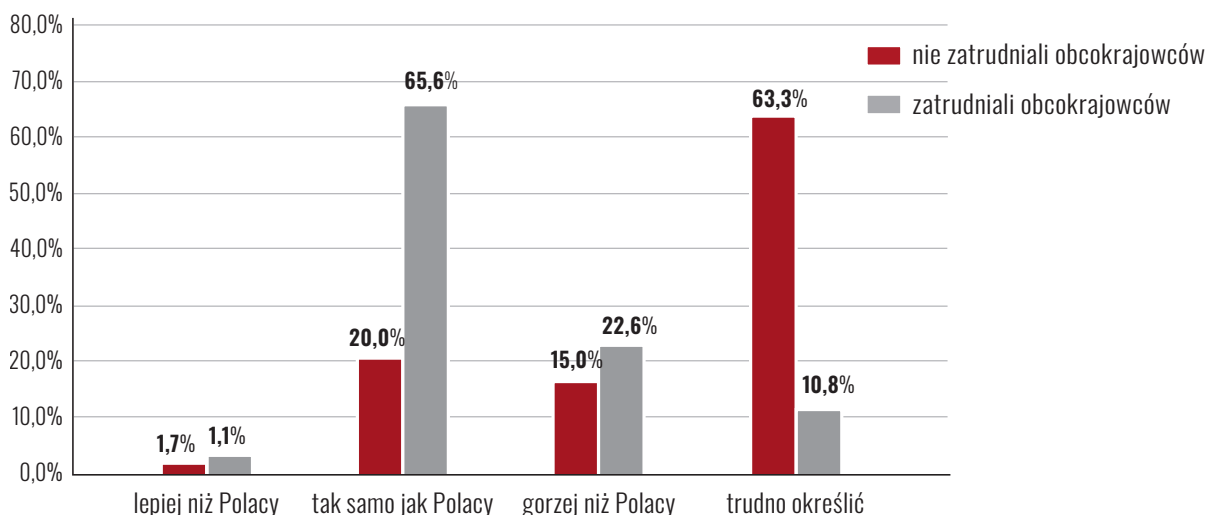
Podobnie jak w przypadku oceny kompetencji zawodowych, respondenci ocenili jakość pracy wykonywanej przez cudzoziemców, przyznając noty w skali od 1 (najniższa) do 5 (najwyższa). Badanie wykazało, że cudzoziemcy są wysoko oceniani przez zatrudniających ich przedsiębiorców – co dziesiąty badany z tej grupy przyznał notę bardzo dobrą, a połowa osób z tej grupy – dobrą. Przy czym tak jak w przypadku poprzednich pytań osoby, które reprezentowały organizacje niezatrudniające obcokrajowców, oceniają ich jakość pracy relatywnie niżej, niż badani, którzy zatrudniali imigrantów zarobkowych.

	Ocena jakości pracy			
	nie zatrudniali obcokrajowców		zatrudniali obcokrajowców	
	liczba	%	liczba	%
5	5	8,3%	10	10,8%
4	14	23,3%	47	50,5%
3	38	63,3%	32	34,4%
2	3	5,0%	4	4,3%
1	0	0,0%	0	0,0%
	60	100,0%	93	100,0%

Tabela 5. Ocena jakości wykonywanej pracy – rozkład odpowiedzi.

Umiejętność pracy w zespole

Praca zespołowa jest fundamentem przedsiębiorstwa i podstawową formą organizacji działań zatrudnionych w niej pracowników. Dzięki niej możliwe jest uzyskiwanie lepszych wyników i wyższej sprawności, a także uzyskiwanie efektu synergii, wynikającego z połączenia różnych doświadczeń, umiejętności, kompetencji i cech osobowościowych. Dzięki zróżnicowaniu grupa jest zdolna do rozwiązywania złożonych problemów. W sprawnej grupie często pojawiają się bardziej kreatywne rozwiązania. Warunkiem skuteczności pracy w takim trybie jest jednak zdolność członków zespołu do efektywnego współdziałania.



Wykres 6. Ocena umiejętności pracy w zespole.

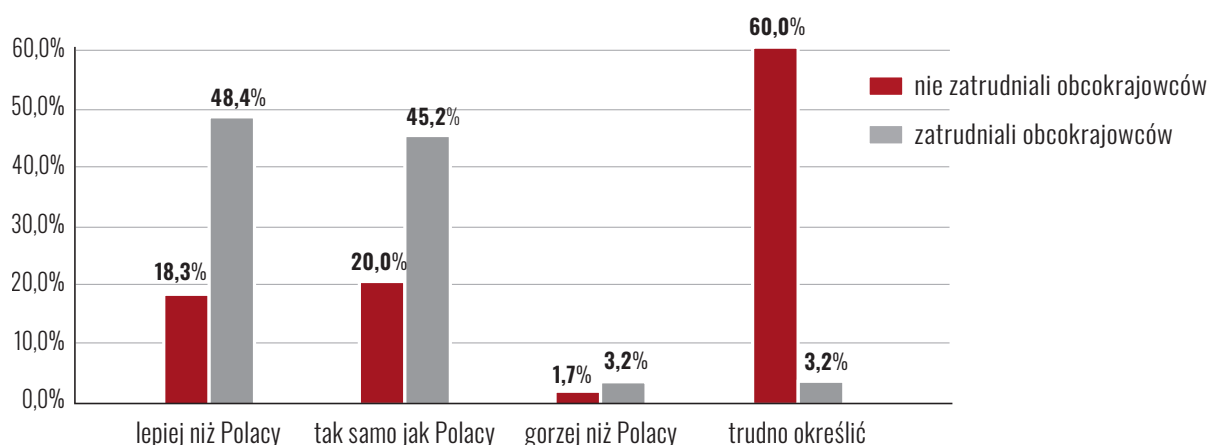
65,6% respondentów reprezentujących przedsiębiorców zatrudniających cudzoziemców wskazało, że pracują oni tak samo jak Polacy. 22,6% badanych ocenia pracę osób spoza kraju gorzej, niż Polaków. Tak jak w przypadku poprzednich pytań, tak i tu zdecydowana większość respondentów, którzy nie mieli zawodowej styczności z cudzoziemcami, nie była w stanie określić, jak wypada ich zdolność do pracy w zespole w porównaniu z pracownikami o polskiej narodowości. Może to wynikać z braku doświadczeń w tym obszarze.

	Umiejętność pracy w zespole			
	nie zatrudniali obcokrajowców		zatrudniali obcokrajowców	
	liczba	%	liczba	%
lepiej niż Polacy	1	1,7%	1	1,1%
tak samo jak Polacy	12	20,0%	61	65,6%
gorzej niż Polacy	9	15,0%	21	22,6%
trudno określić	38	63,3%	10	10,8%
	60	100,0%	93	100,0%

Tabela 6. Umiejętność pracy w zespole – rozkład odpowiedzi.

Dyspozycyjność

Zatrudnianie pracowników nieodłącznie wiąże się z ich gotowością do poświęcania czasu i energii na rzecz swojego pracodawcy. Teoretycznie podstawowy wymiar czasu pracy w Polsce wynosi 8 godz dziennie przez 5 dni w tygodniu. W zależności od rodzaju zajmowanego stanowiska, może jednak pojawić konieczność pracy w wymiarze wykraczającym ponad normę. Może być to związane np. z pilnym wyjazdem do klienta, uczestnictwem w targach branżowych, sezonowym wzrostem liczby zamówień itp. Z perspektywy pracodawcy jest więc istotne, czy w razie potrzeby pracownik jest gotowy zostać w pracy dłużej, nagle pojechać do klienta na drugi koniec kraju lub też poświęcić weekend na opracowanie projektu.



Wykres 7. Dyspozycyjność.

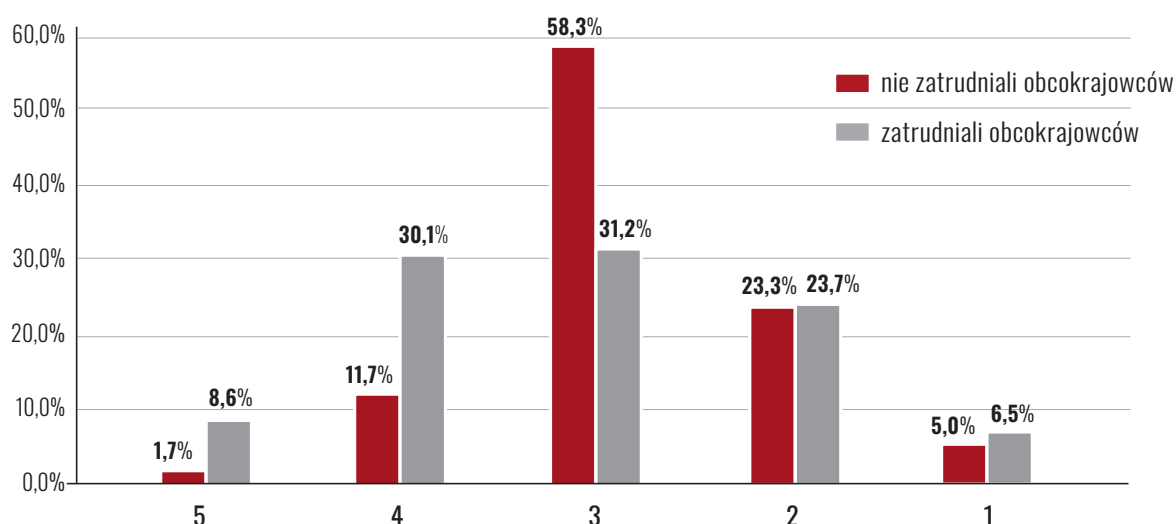
Blisko połowa bo aż 48,4% badanych reprezentujących przedsiębiorców zatrudniających cudzoziemców wskazało, że dyspozycyjność imigrantów zarobkowych jest większa niż Polaków. Najprawdopodobniej wiąże się to z faktem, iż osoby, które przyjechały do pracy w naszym kraju, są nastawione na pracę i zarabianie pieniędzy, które najczęściej są przeznaczone na utrzymanie rodziny pozostającej w kraju pochodzenia. W wielu przypadkach taka osoba okazuje się jedynym lub głównym żywicielem rodziny, stąd wysoki poziom zaangażowania, także w zakresie dyspozycyjności.

	Dyspozycyjność			
	nie zatrudniali obcokrajowców		zatrudniali obcokrajowców	
	liczba	%	liczba	%
lepiej niż Polacy	11	18,3%	45	48,4%
tak samo jak Polacy	12	20,0%	42	45,2%
gorzej niż Polacy	1	1,7%	3	3,2%
trudno określić	36	60,0%	3	3,2%
	60	100,0%	93	100,0%

Tabela 7. Dyspozycyjność – rozkład odpowiedzi.

Komunikacja

Trudno wyobrazić sobie przedsiębiorstwo, w którym nie funkcjonuje wewnętrzna komunikacja. Przepływ informacji wewnątrz organizacji pozwala na sprawny przebieg procesu uczenia się jej członków, utrzymywanie właściwego kierunku realizacji celów, a także na większy komfort pracy. W przedsiębiorstwie, w którym te procesy zostaną zakłócone, będą powstawały niepotrzebne napięcia między pracownikami a kierownictwem, wynikające z braku wiedzy na temat obecnej sytuacji w przedsiębiorstwie oraz jego krótko i długookresowej strategii. Dodatkowo cele, które wyznaczył zarząd, mogą być kompletnie niezrozumiałe i nieczytelne dla zespołu. Komunikację w organizacji mogą utrudniać różne czynniki, które wpływają na zaburzenie kanałów przepływu informacji. Wśród nich można wskazać np. nieefektywne procedury, brak kompetencji zarządczych, ale również bariery językowe pojawiające się w przypadku zatrudniania obcokrajowców (brak znajomości języka polskiego przez imigrantów lub brak znajomości języka angielskiego przez Polaków).



Wykres 8. Ocena zdolności komunikacji (skala 1-5; 5 oznacza ocenę najwyższą, 1 – najniższą).

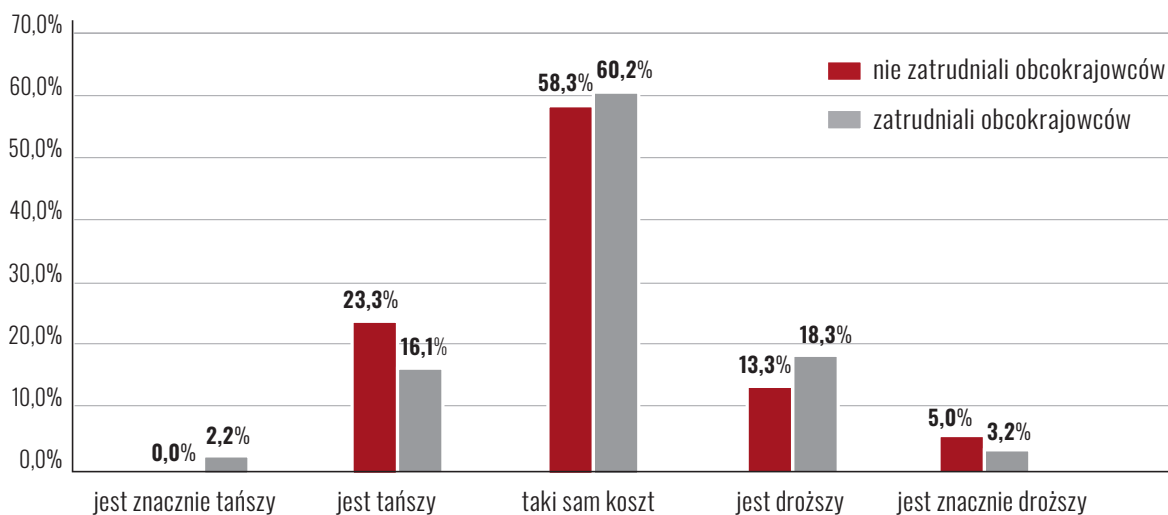
Osoby biorące udział w badaniu oceniły zdolność komunikacji cudzoziemców, porównując ich z Polakami. Respondenci reprezentujący przedsiębiorców zatrudniających obcokrajowców oceniają ich zdolność komunikacji znacznie lepiej niż ci, którzy nie mieli z nimi zawodowej styczności. Możliwe, że badani, którzy nie zatrudniali obcokrajowców przyjmują założenie, że osoby takie nie posługują się językiem polskim w stopniu wystarczającym na płynną komunikację lub nie znają go wcale. Z drugiej strony można zauważyć, iż ta grupa respondentów – z uwagi na brak punktu odniesienia do rzeczywistych doświadczeń – wybierała bezpieczną, środkową ocenę na poziomie 3, którą można interpretować jako neutralną czyli „ani dobrze, ani źle”.

	Ocena zdolności komunikacji			
	nie zatrudniali obcokrajowców		zatrudniali obcokrajowców	
	liczba	%	liczba	%
5	1	1,7%	8	8,6%
4	7	11,7%	28	30,1%
3	35	58,3%	29	31,2%
2	14	23,3%	22	23,7%
1	3	5,0%	6	6,5%
	60	100,0%	93	100,0%

Tabela 8. Ocena zdolności komunikacji – rozkład odpowiedzi.

Porównanie kosztów

Koszty wynagrodzeń są bardzo istotną pozycją w rachunku wyników przedsiębiorstw. Ważne jest zatem porównywanie jest porównanie kosztów zatrudnienia cudzoziemca z kosztami zatrudnienia Polaka na tym samym lub podobnym stanowisku.



Wykres 9. Porównanie kosztów.

Zarówno respondenci mający doświadczenia z zatrudnianiem obcokrajowców, jak i ci, którzy takich doświadczeń nie mają, są zgodni w twierdzeniu, że obie grupy pracowników są w większości tak samo kosztowne. Takie same stanowiska generują bowiem podobne koszty. Blisko ¼ badanych nie mających doświadczeń w zatrudnianiu obcokrajowców uważa, że pracownicy spoza kraju są tańsi niż Polacy. W przypadku drugiej grupy respondentów, odsetek takich osób jest mniejszy i wynosi 16,1%.

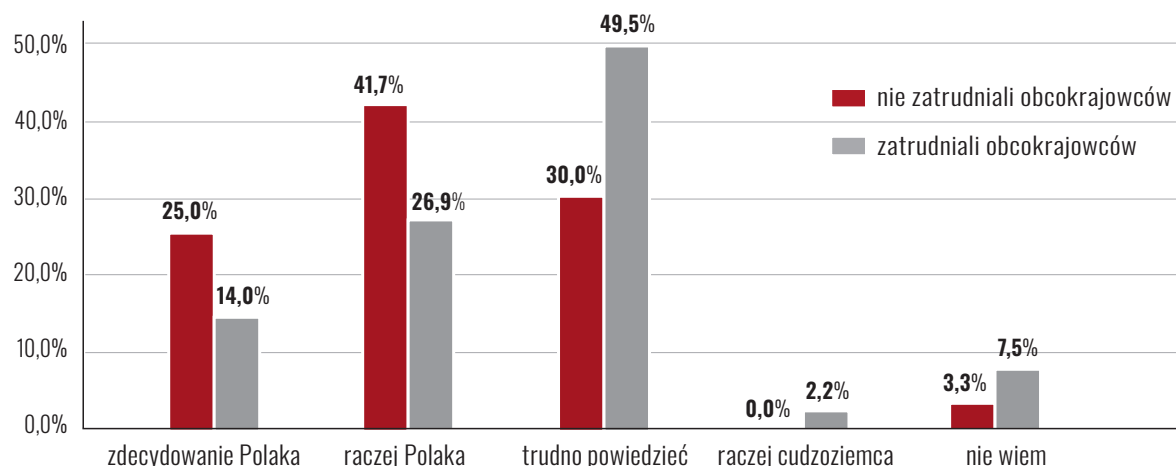
	Porównanie kosztów zatrudnienia obcokrajowca vs. Polaka (na tym samym lub podobnym stanowisku)			
	nie zatrudniali obcokrajowców		zatrudniali obcokrajowców	
	liczba	%	liczba	%
jest znacznie tańszy	0	0,0%	2	2,2%
jest tańszy	14	23,3%	15	16,1%
taki sam koszt	35	58,3%	56	60,2%
jest droższy	8	13,3%	17	18,3%
jest znacznie droższy	3	5,0%	3	3,2%
	60	100,0%	93	100,0%

Tabela 9. Porównanie kosztów – rozkład odpowiedzi.

Wybór – Polak czy cudzoziemiec

W idealnych dla przedsiębiorcy warunkach istnieje stały, wysoki popyt na pracę przy jednoczesnym odpowiednio wysokim poziomie bezrobocia. W takiej sytuacji nie ma problemów ze znalezieniem pracowników na rodzimym rynku i obsadzeniem wolnych etatów. Dostępna jest wówczas dowolna liczba wykwalifikowanych i gotowych podjąć pracę osób. Nie ma także konieczności poszukiwania kandydatów do pracy poza granicami kraju.

Obecna rzeczywistość na rynku pracy jest jednak zupełnie inna. Z jednej strony wielu przedsiębiorców (szczególnie w branży produkcyjnej, ale także usługowej) zmaga się z wyzwaniem pozyskania odpowiednich zasobów ludzkich na rynku krajowym. Z drugiej strony – zauważyć można wysokie zainteresowanie obcokrajowców Polską w kontekście destynacji zarobkowej. Wymaga to od pracodawców zmiany sposobu myślenia o kandydatach oraz podejmowania decyzji wcześniej nieobecnych w codziennym biznesie, a dotyczących zatrudniania osób z innych kręgów kulturowych. Wybór pomiędzy kandydatem z Polski oraz imigrantem wymaga rozważenia wielu kwestii zarówno formalnych, jak i organizacyjnych oraz związanych z adaptacją obcokrajowca w nowym dla niego środowisku.



Wykres 10. Wybór pracownika.

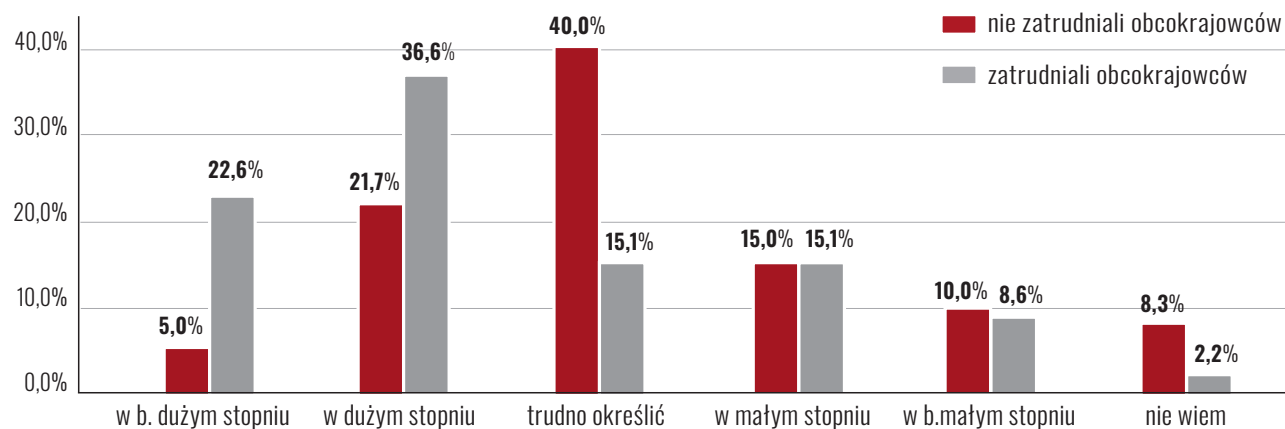
40,9% respondentów, reprezentujących przedsiębiorców zatrudniających cudzoziemców, w przypadku możliwości dokonania wyboru pracownika wybrałoby Polaka. Osobę o polskiej narodowości wybrałoby też aż 66,7% badanych z organizacji, które nie zatrudniały obcokrajowców. Ciekawe jest to, że blisko połowa (49,5%) badanych mających doświadczenia zawodowe z obcokrajowcami, nie jest w stanie określić na kogo by się zdecydowała, pomimo ogólnej raczej wysokiej oceny imigrantów zarobkowych, przyznanej w poprzednich pytaniach.

	Kogo wybrałby respondent mając do wyboru cudzoziemca lub Polaka			
	nie zatrudniali obcokrajowców		zatrudniali obcokrajowców	
	liczba	%	liczba	%
zdecydowanie Polaka	15	25,0%	13	14,0%
raczej Polaka	25	41,7%	25	26,9%
trudno powiedzieć	18	30,0%	46	49,5%
raczej cudzoziemca	0	0,0%	2	2,2%
nie wiem	2	3,3%	7	7,5%
	60	100,0%	93	100,0%

Tabela 10. Wybór pracownika – rozkład odpowiedzi.

Uproszczenie procedur

Przyjmuje się, że zatrudnianie cudzoziemców wiąże się z dużą biurokracją. Uzyskiwanie zgód odpowiednich instytucji na pracę dla osób spoza Polski, badania lekarskie, a także związane z tym kontrole mogą być traktowane przez przedsiębiorców jako procedura o wysokim stopniu skomplikowania, które jest również bardzo czasochłonna. W badaniu przyjęto hipotezę, że uproszczenie procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców mogłoby mieć wpływ na zwiększenie skłonności i chęci przedsiębiorców do zatrudniania osób spoza Polski.

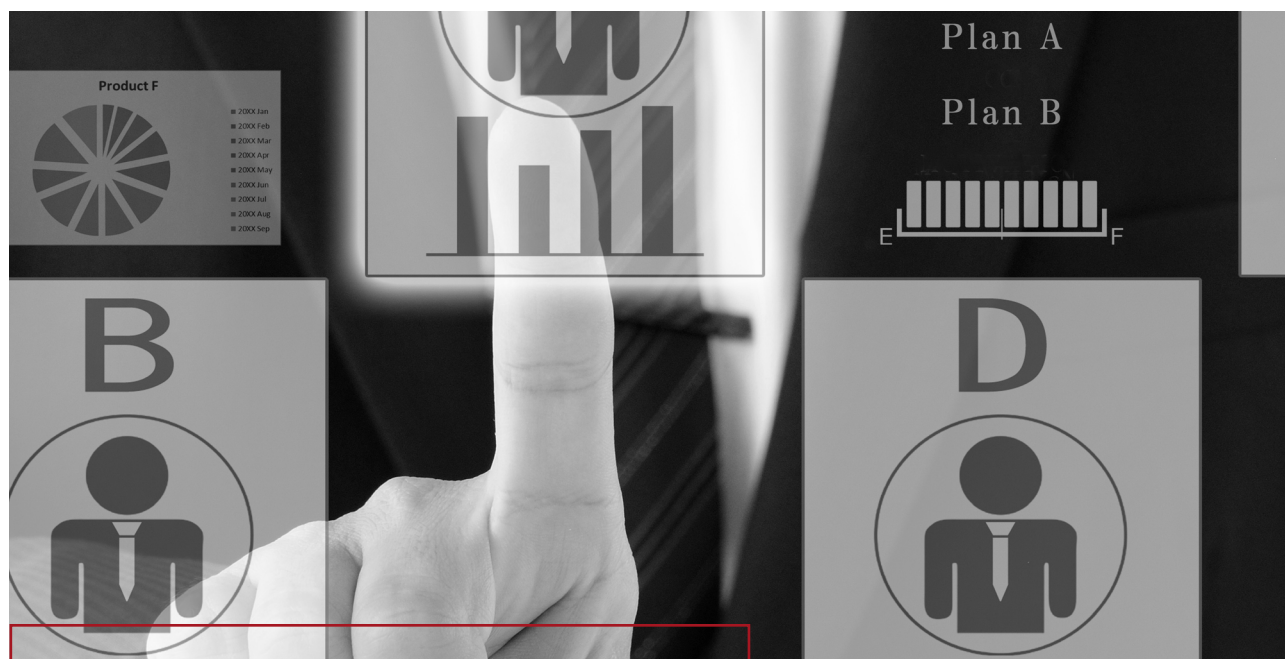


Wykres 11. Uproszczenie procedur dot. uzyskania pozwolenia na pracę a zwiększenie skłonności do zatrudniania cudzoziemców.

Ponad połowa (59,2%) badanych mających doświadczenia z imigrantami zarobkowymi wskazało, że uproszczenie procedur związanych z pozyskiwaniem pozwolenia na pracę wpłynie pozytywnie na zwiększenie skłonności przedsiębiorców do zatrudnienia obcokrajowców. Podstawą do takiej opinii są w tym przypadku zapewne własne doświadczenia związane z koniecznością wypełnienia wszelkich regulacji i wymagań dotyczących przyjęcia do pracy osoby spoza Polski. Można przypuszczać, że okazały się one skomplikowane, czasochłonne lub kosztowne.

	W jakim stopniu uproszczenie procedury uzyskiwania pozwolenia na pracę zwiększyłoby skłonność badanych do zatrudnienia cudzoziemca			
	nie zatrudniali obcokrajowców		zatrudniali obcokrajowców	
	liczba	%	liczba	%
w bardzo dużym stopniu	3	5,0%	21	22,6%
w dużym stopniu	13	21,7%	34	36,6%
trudno określić	24	40,0%	14	15,1%
w małym stopniu	9	15,0%	14	15,1%
w bardzo małym stopniu	6	10,0%	8	8,6%
nie wiem	5	8,3%	2	2,2%
	60	100,0%	93	100,0%

Tabela 11. Uproszczenie procedur dot. uzyskania pozwolenia na pracę a zwiększenie skłonności do zatrudniania cudzoziemców – rozkład odpowiedzi.



REKOMENDACJE

Z przeprowadzonego badania płynie jednoznaczny wniosek, że obcokrajowcy są wartościowymi pracownikami, których kompetencje zawodowe idą w parze z jakością pracy. Są dyspozycyjni i bardzo zaangażowani.

Warto zauważyć, że wśród respondentów reprezentujących przedsiębiorstwa niezatrudniające obcokrajowców, w każdym niemal pytaniu duża grupa nie potrafiła jednoznacznie wyrazić swoich opinii w danym temacie. Może to świadczyć o tym, że zmienia się pewien stereotyp obcokrajowca jako kandydata stworzonego tylko do prostych prac, nie wymagających wysokich kompetencji czy umiejętności. Oceny osób nie mających punktu odniesienia do własnych doświadczeń wydają się być bardziej zachowawcze niż byłyby zapewne jeszcze kilka lat temu.

Można uznać, że celowe byłoby wprowadzenie ułatwień proceduralnych dla przedsiębiorców chcących zatrudniać pracowników spoza kraju, wsparte kampanią informacyjną, mówiącą o efektywności i korzyściach płynących z zatrudniania obcokrajowców. Taka akcja mogłaby wpłynąć pozytywnie na dalszą zmianę nastawienia polskich przedsiębiorców.

RAPORT 6

Sklonność przedsiębiorców
do zatrudniania obcokrajowców

autor: **dr Krzysztof Matela**
602 438 747
krzysztof.matela@bcc.org.pl
Business Centre Club
Warszawa
wykonawca badań **Sedlak&Sedlak**