



Business Centre
Club



RAPORT **8**

Badanie rynku pracy
w Polsce

Przyczyny zatrudniania cudzoziemców







Wprowadzenie

Migracja wojenna postawiła polski rynek pracy przed ogromnym wyzwaniem wyłączenia do niego pracowników z Ukrainy. Stała się równocześnie szansą na uzupełnienie niedoborów kadrowych w wielu przedsiębiorstwach. Polskie firmy od lat zatrudniają pracowników cudzoziemskich, wypełniając braki kadrowe wynikające z luki demograficznej oraz niedostępności fachowców.

Poprzednie badania BCC przeprowadzane przed marcem 2022 wykazały, że polscy pracodawcy nadal preferują zatrudnianie rodzimych pracowników. Zatrudnianie osób innych narodowości traktują głównie, jako „zastępstwo” pracowni-

ków lokalnych. Aktualne badanie ma przybliżyć przyczyny decyzji o zatrudnieniu cudzoziemców w obecnie zaistniałej sytuacji i uzupełnić wcześniej uzyskane wyniki.

Celem badania było ustalenie przesłanek, które decydują w opinii polskich pracodawców o przyjęciu pracownika cudzoziemskiego do pracy. Sprawdzenie, czy pracodawcy przygotowują się do zatrudniania pracowników cudzoziemskich. Jeśli tak, to czy podjęte działania mają znaczenie dla szybkiej adaptacji pracowników i satysfakcji pracodawców z nowoprzyjętych osób. Ważne było również, by odpowiedzieć na pytania dotyczące kryteriów rekrutacyjnych oraz procesu selekcji kandydatów.

W badaniu zapytano o:

- doświadczenia i satysfakcję z zatrudniania pracowników cudzoziemskich,
- wpływ wojny na Ukrainie na decyzje personalne,
- działania przystosowawcze w związku z zatrudnianiem cudzoziemców,
- plany dotyczące zatrudniania i działań przystosowawczych,
- główne kryteria przyjęcia do pracy,
- formę rekrutacji.

Niniejsze opracowanie ma odpowiedzieć na pytania:

- Na jakie potrzeby firm odpowiada zatrudnianie pracowników cudzoziemskich?
- Jakich działań podejmują się polskie przedsiębiorstwa na rzecz organizacji pracy w międzynarodowych zespołach?

Poniżej znajdą Państwo wyniki badania ich analizę oraz odpowiedzi na zadane pytania.

Opis metody badawczej

Badanie przeprowadzono metodą wywiadu telefonicznego, na losowej próbie 120 firm, zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Jako operat losowania wybrano bazę Bisnode. Podjęto kontakt



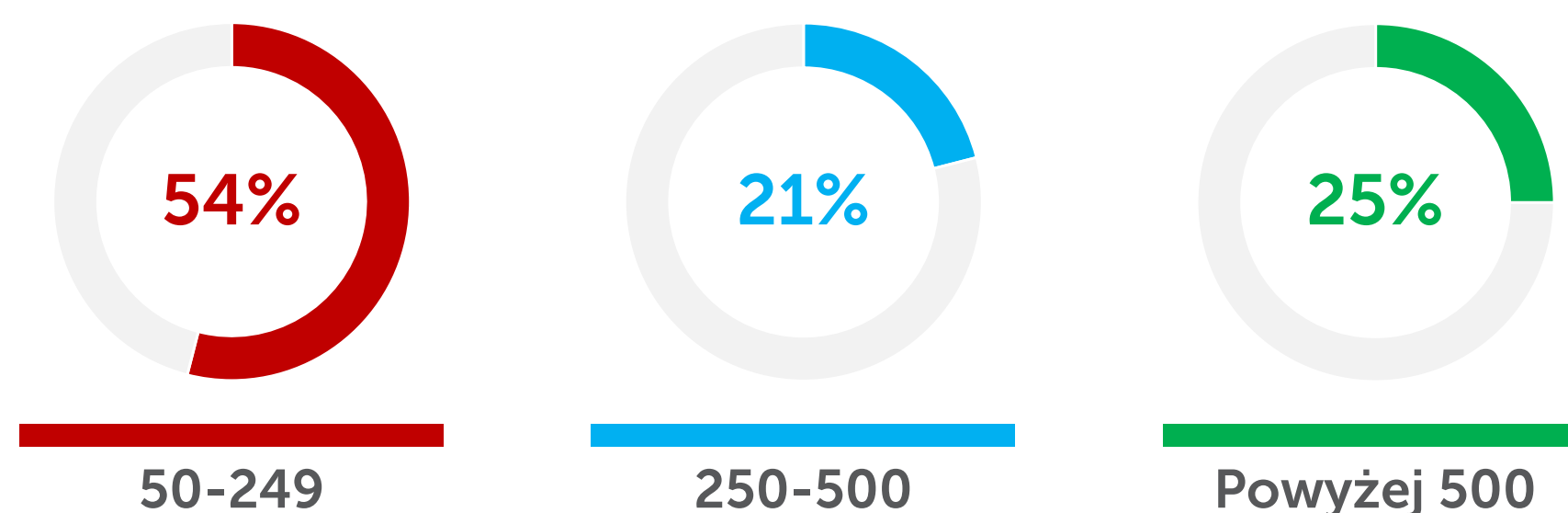
z 765 podmiotami, z których 16% zdecydowało się na udział w badaniu. Łącznie wykonano 1083 połączeń telefonicznych. Ze względu na charakter pytań, w rozmowie proszono, aby podczas wywiadu firmę reprezentował właściciel, zarząd, starszy rangą menedżer lub przedstawiciel działu personalnego.

Badanie realizowano pomiędzy 22.08.2022 a 02.09.2022.

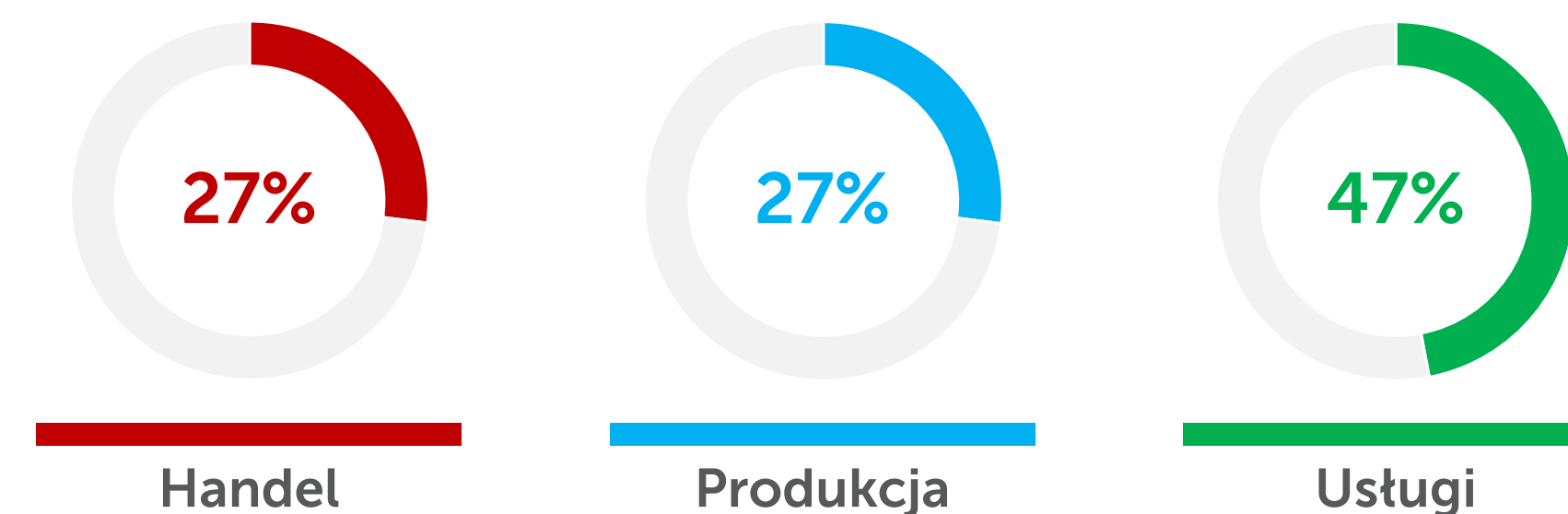
Opis uzyskanej próby

Wśród badanej próby 54% przedsiębiorstw zatrudniało pomiędzy 50 a 249 pracowników, 21% pomiędzy 250 a 500. Co czwarta firma zatrudniała powyżej 500 osób. Respondentów proszono również, aby wskazali dominującą działalność firmy. 27% badanych zadeklarowało, iż w przypadku ich przedsiębiorstwa jest to handel, 27% pochodziło z firm produkcyjnych, a 47% reprezentowało firmy usługowe.

Jakie jest obecne zatrudnienie w Twojej firmie?

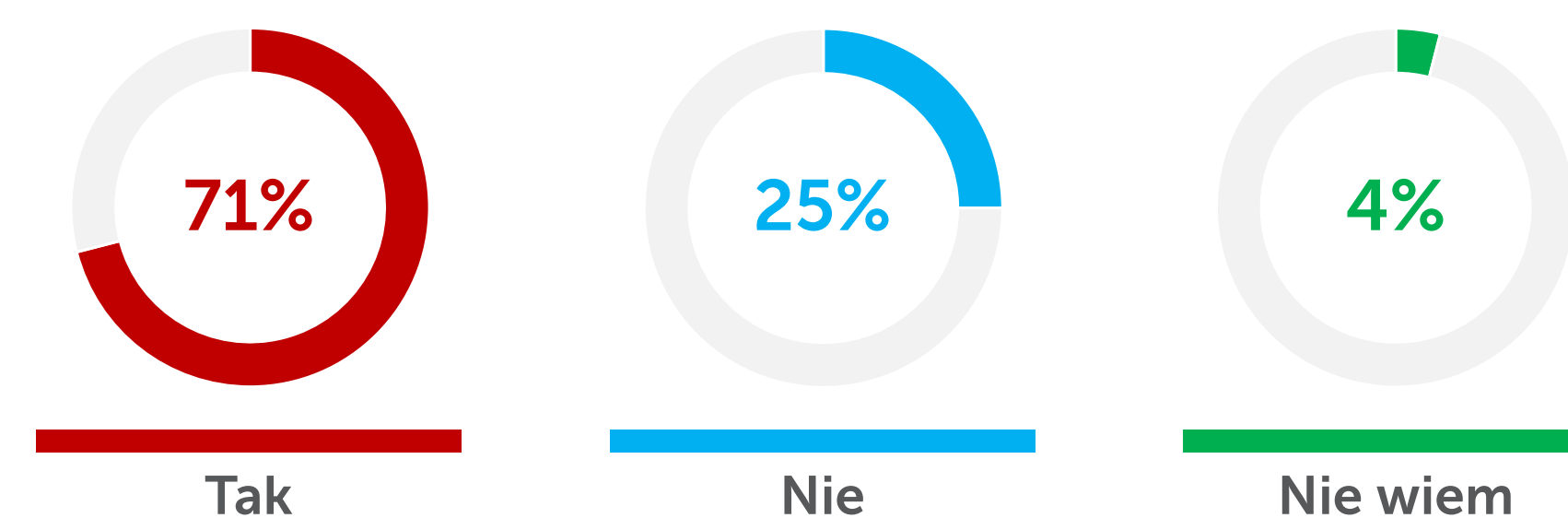


Jaki jest dominujący rodzaj działalności Państwa firmy?



Zatrudnienie i satysfakcja z zatrudniania cudzoziemców

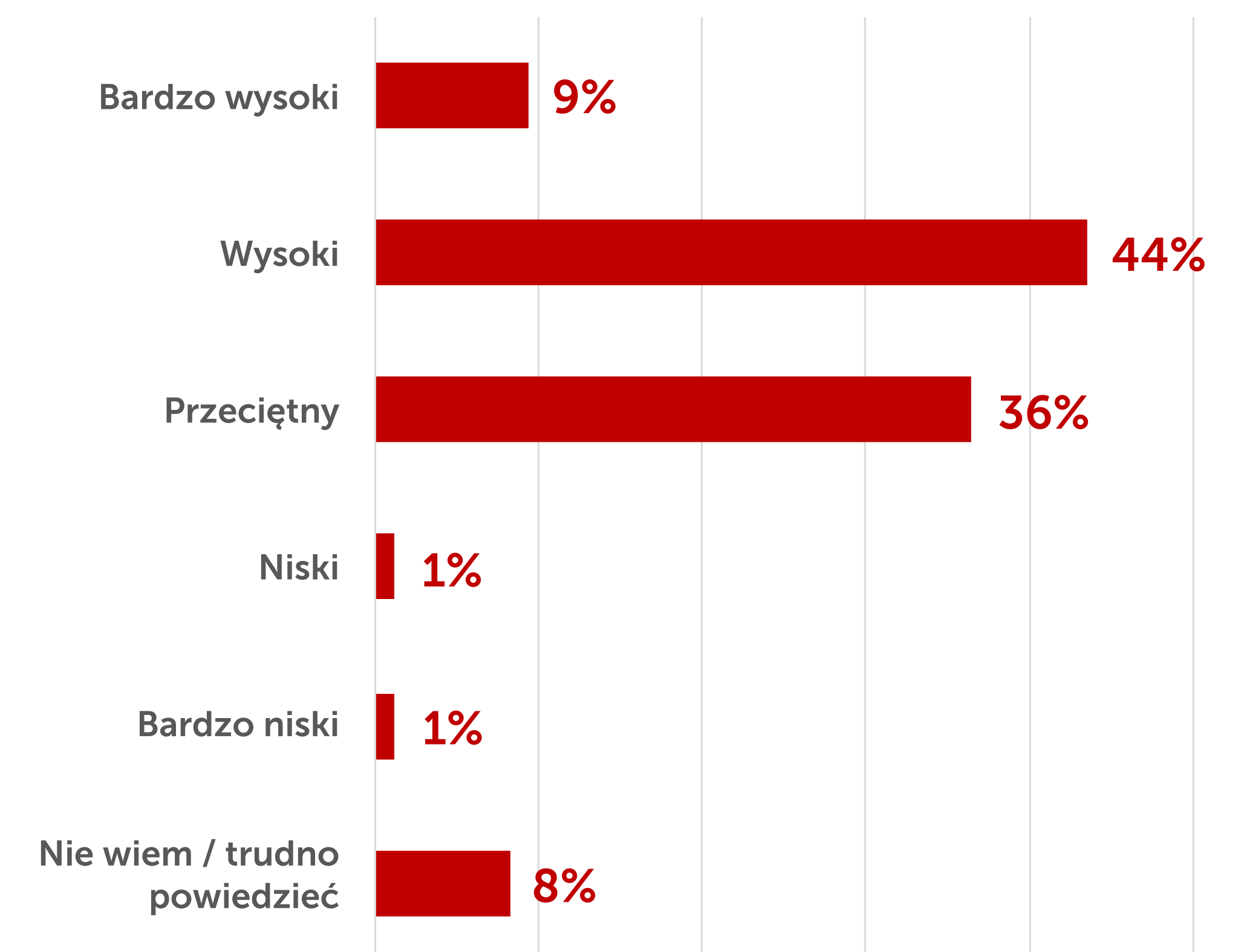
Czy Pana/Pani firma zatrudnia cudzoziemców?



Wg badania, w Polsce 71% pracodawców średnich i dużych firm, zatrudnia pracowników cudzoziemskich. Oznacza to, że w ostatnich 10-ciu latach, sytuacja budowania międzynarodowych zespołów stała się powszechną praktyką w przedsiębiorstwach.

Pracodawcy z zespołami między 50-249 pracowników zatrudniali cudzoziemców nieco częściej, bo w 73%, niż firmy do 500 osób i większe. Najwięcej pracodawców zadeklarowało zatrudnianie cudzoziemców w produkcji - 81%, nieco mniej w firmach handlowych - 75%, a 62% w usługowych.

Proszę ocenić poziom satysfakcji z decyzji o zatrudnieniu cudzoziemców?



Wśród firm zatrudniających cudzoziemców respondenci w 53%, wskazali na bardzo wysoką i wysoką satysfakcję z tej decyzji, a w 36% na prze-

ciętną. Niski lub bardzo niski poziom satysfakcji, to zaledwie 2%. Najwyższą satysfakcję z zatrudnienia, powyżej 57%, deklarują firmy produkcyjne i usługowe oraz firmy zatrudniające w przedziale 250 - 499 osób - 64,7%. Najniższa satysfakcja została odnotowana w firmach średnich. Równocześnie w organizacjach zatrudniających powyżej 250 pracowników, nie było ani jednej oceny negatywnej.

Doświadczenie polskich firm w zatrudnianiu cudzoziemców można zatem określić jako pozytywne i nie dziwi w związku z tym, chęć prowadzenia dalszych rekrutacji wśród obcokrajowców.

Czy w najbliższych 6 miesiącach Pana/Pani organizacja planuje zatrudnić cudzoziemców?



Aż 62% firm będzie nadal poszukiwać pracowników z innych krajów. Tylko 13% jest pewna, że nie będzie zatrudniała cudzoziemców. O pracowników zza granicy najczęściej będą poszerzać zespoły firmy produkcyjne w 78%, a najrzadziej usługowe w 48%. Kolejne zatrudnienia obcokra-

jowców deklarują firmy duże do 499 pracowników w 76% i największe w 60%.

Przedsiębiorcy zostali zapytani, jaki wpływ na decyzje o zatrudnieniu, miały działania wojenne za naszą wschodnią granicą.

Jaki był wpływ wojny w Ukrainie na zatrudnienie w Pani/Pana organizacji?



Wojna na Ukrainie miała istotny wpływ na zmiany kadrowe w firmach. 43% firm przyjęło nowych

pracowników z tego kraju, a 18% utraciło dotychczasowych. 28% przedsiębiorstw oczekiwało na zatrudnienie kolejnych osób. 23% pracodawców przygotowało pomoc dla pracowników z Ukrainy, a kolejne 23% traktowało zatrudnienie, jako formę pomocy. 11% przedsiębiorców w zatrudnieniu Ukraińców, upatrywało szansę na obsługę w języku narodowym dotychczasowych i przyszłych klientów. W tym samym czasie 13% firm zatrudniło obywateli innych krajów, prawdopodobnie zastępując tych, którzy wyjechali.

Przystosowanie organizacji do zatrudniania pracowników cudzoziemskich

Pracodawcy decydując się na zatrudnianie pracowników cudzoziemskich najczęściej, bo w 47%, dokonują przeglądu stanowisk, które mogłyby być przez nich zajmowane. Ogłoszenia o pracę w językach obcych daje 38% firm. Należy wspomnieć, że kluczowe portale oraz niektóre Urzędy Pracy m.in. warszawski, zamieszczają ogłoszenia o pracy w języku ukraińskim lub udostępniają tłumaczenia ofert pracy. 33% firm korzysta z agencji wyspecjalizowanych w rekrutacjach obcokrajowców. Często zapewniają one obsługę prawną procesu, która nadal ma znaczenie dla cudzo-



ziemców z innych krajów niż Ukraina. W przypadku Ukraińców przepisy zostały uproszczone na tyle, że usługi prawne w typowych sytuacjach mogą okazać się zbędne. By ułatwić pracę cudzoziemcom, 32% pracodawców dopasowało stanowiska, np. poprzez instrukcje w językach ojczystych lub bazujące na ikonografikach. 25% firm korzysta z agencji pracy tymczasowej, nie przejmując w pełni obowiązków pracodawcy, a jedynie organizatora pracy. Również jedna czwarta pracodawców, postawiła na szkolenia wdrożeniowe w języku obcym. Najrzadziej, bo tylko co dziesiąta firma, decyduje się szkolić przetożonych pracowników cudzoziemskich w zakresie języka obcego. Nie są również powszechne i występują jedynie w 13% przedsiębiorstwach, działania integracyjne dla pracowników polskich i obcokrajowców oraz komunikacja wielojęzyczna. Może

to mieć znaczenie przy długookresowym zatrudnieniu. Na bazie różnic kulturowych, nieporozumień komunikacyjnych lub jej braku mogą się bowiem w zakładzie rodzić konflikty. Warto zauważyć, że 13% pracodawców zatrudniających pracowników cudzoziemskich nie podjęło żadnych działań, by przystosować firmy do nowej sytuacji.

Pracodawcy, którzy dopiero planują dalsze zatrudnianie pracowników zza granicy dużo rzadziej, bo jedynie w 4%, nie podejmują się działań przystosowawczych. Ponad dwukrotnie częściej niż pracodawcy z doświadczeniem w zatrudnianiu obcokrajowców, bo w 23% planują szkolenia językowe dla kadry menedżerskiej. Również inne działania związane ze znajomością języków w tej grupie pracodawców są planowane częściej jak: rekrutacja w języku obcym czy kursy

Jakie działania podjęła Twoja organizacja, by zatrudnić pracowników cudzoziemskich?



językowe dla pracowników. Częściej niż u pracodawców zatrudniających już pracowników z innych krajów, bo 18% przypadków, pojawiły się plany działań integracyjnych dla zespołów. Podobnie ma się sprawa współpracy z agencja-

DZIAŁANIA NA RZECZ ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW		
	REALIZACJA	PLAN
Przegląd stanowisk, które mogłyby być wykonywane bez lub z ograniczoną znajomością języka polskiego	47%	43%
Ogłoszenia o pracę w językach obcych	38%	38%
Współpraca z firmami rekrutującymi cudzoziemców	33%	38%
Przystosowanie stanowisk do osób z ograniczoną znajomością języka polskiego (instrukcje obrazkowe, tłumaczenia)	32%	36%
Współpraca z agencjami pracy tymczasowej nastawionymi na obcokrajowców	25%	34%
Szkolenie wdrożeniowe na stanowisko w języku obcym	25%	30%
Dopasowana metoda rekrutacji	23%	32%
Opracowanie dokumentów zatrudnienia w języku obcym	23%	30%
Kursy języka polskiego dla pracowników obcojęzycznych	23%	28%
Szkolenia z komunikacji międzykulturowej	18%	19%
Rekruterzy wewnętrzni znający języki potencjalnych kandydatów	17%	20%
Wielojęzyczna komunikacja w firmie	14%	16%
Integracje pracowników przybliżające kraje pochodzenia pracowników z zagranicy	13%	18%
Żadne	13%	4%
Szkolenie menedżerów z języków obcych	10%	23%

mi pracy tymczasowej – 34% i firmami rekrutacyjnymi – 38%. Planujący zatrudnienie widzieli też o 9 pkt. procentowych częściej sens w dopasowaniu procesu rekrutacji do pracowników

cudzoziemskich. Więcej działań przewidywanych w firmach planujących dopiero zatrudnienie osób z zza granicy, może świadczyć o bardziej świadomym podchodzeniu do tego procesu i wyciągania wniosków z doświadczeń innych organizacji. Prawdopodobne jest również, że respondenci byli w swoich ocenach zbyt optymistyczni i przeszacowywali realne możliwości działania na rzecz dostosowania warunków pracy przy zatrudnianiu obcokrajowców.

Najwięcej działań dostosowawczych podjęły firmy duże do 500 zatrudnionych, najmniej firmy średnie. Liczba podjętych działań, współgra z kolejnymi planami rozwoju personelu poprzez zapraszanie do rekrutacji cudzoziemców. Nie występuje natomiast istotna korelacja między liczbą działań a satysfakcją z zatrudnienia. Wskazuje to na to, że decydujące znaczenie ma dopasowanie działań do specyfiki firmy i pożądaných kandydatów.

Kryteria przyjmowania pracowników cudzoziemskich

Głównym powodem zatrudniania cudzoziemców jest uzupełnienie luk kompetencyjnych związanych z praktycznymi umiejętnościami 63%. Poparte doświadczeniem zawodowym w 55%

Jakie kryteria decydują o przyjęciu do pracy pracownika cudzoziemskiego? (wielokrotny wybór)

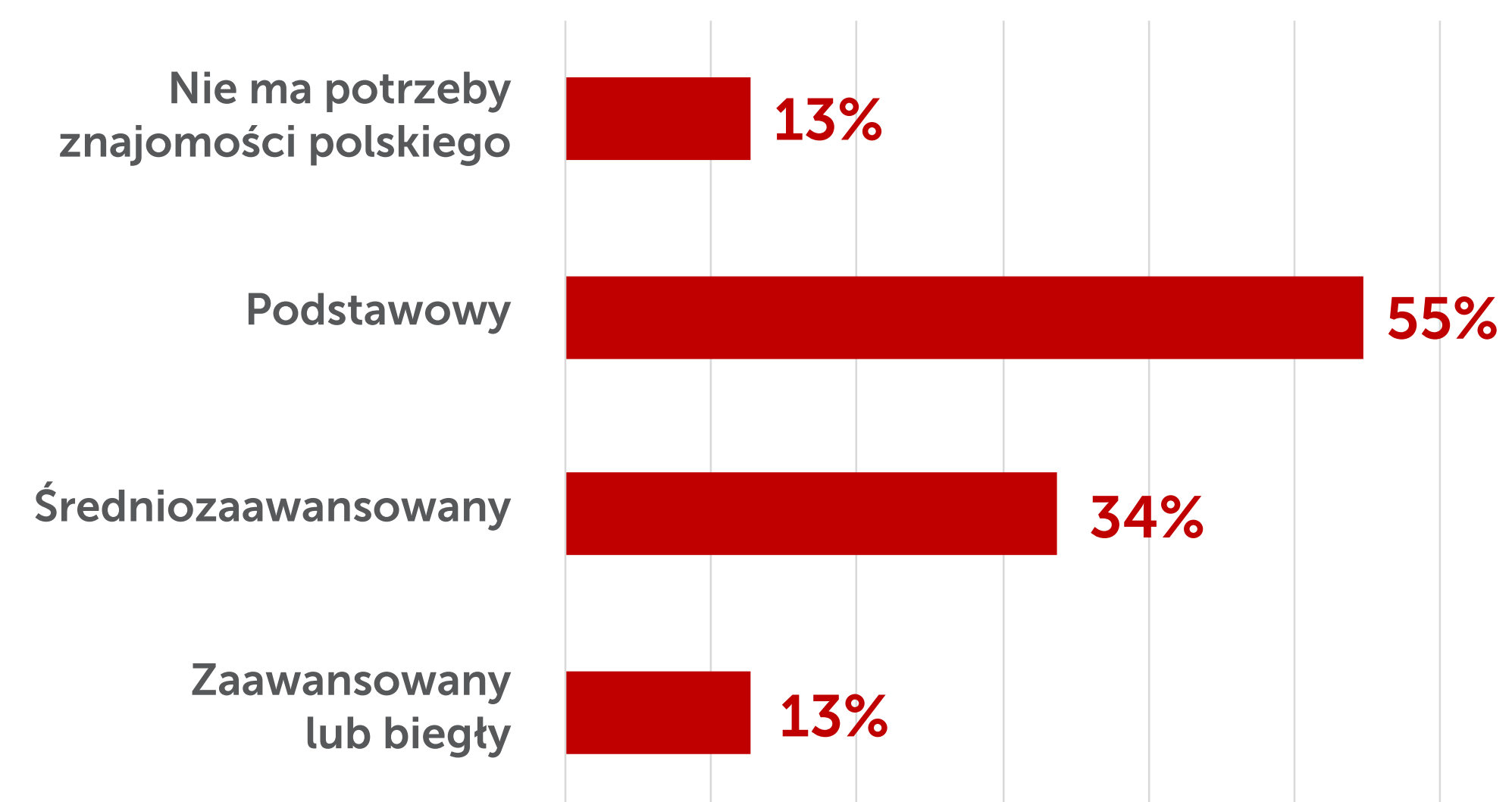


i wykształceniem w 42%, stanowią podstawowe kryteria przyjęć do pracy cudzoziemców. Warto podkreślić, że kryteria te są tożsame z tymi, jakich pracodawcy oczekują od polskich pracowników. Podkreśla to pragmatyczne podejście przedsiębiorców do zatrudniania, dalekie od uprzedzeń. Pracodawcy, dwa razy częściej zwracają uwagę na kulturę osobistą, bo w 37%, niż bliskość kulturową (13%), czy wyznaniową (12%). Determinacja do pracy była ważna dla 41% pracodawców, a umiejętności językowe dla 36%.

Kwestie znajomości języka zostały szerzej zbadane w kolejnym pytaniu. Dla 23% zatrudniających ważne było, czy pracownik chce zostać w Polsce na dłużej. Umiejętności społeczne brało pod uwagę 20% pracodawców. 18% pracodawców, jako kryterium zwracało przy wyborze uwagę na sytuację ekonomiczną pracownika. Potwierdza to informacje o zatrudnianiu jako formie pomocy.

Najczęściej kryteria zawodowe, jak doświadczenie, wykształcenie lub umiejętności praktyczne współwystępują z kompetencjami językowymi i oczekiwaniami dotyczącymi kultury osobistej. W przypadku kultury osobistej i znajomości języków, motywem przewodnim może być dbałość o harmonijną współpracę i ograniczanie konfliktów oraz nieporozumień.

Jaki poziom znajomości języka polskiego jest wymagany od pracowników cudzoziemskich?



Pracodawcom w 55% przypadków wystarcza podstawowy poziom znajomości języka polskiego. 34% wymaga poziomu średniozaawansowanego, a 13% zaawansowanego. Równocześnie w 13% firm cudzoziemcy nie potrzebują znajomości polskiego do wykonywania swoich zadań. Wyniki uzyskane w tym pytaniu są zbieżne z informacjami otrzymanymi w pytaniu o działania przygotowawcze, dotyczące kwestii komunikacji w językach narodowych pracowników.

Firmy największe, zatrudniające powyżej 500 osób, najrzadziej, bo w 29%, wskazywały zapotrzebowanie na język polski, jako potrzebny do wykonywania zadań. Równocześnie ci sami pra-

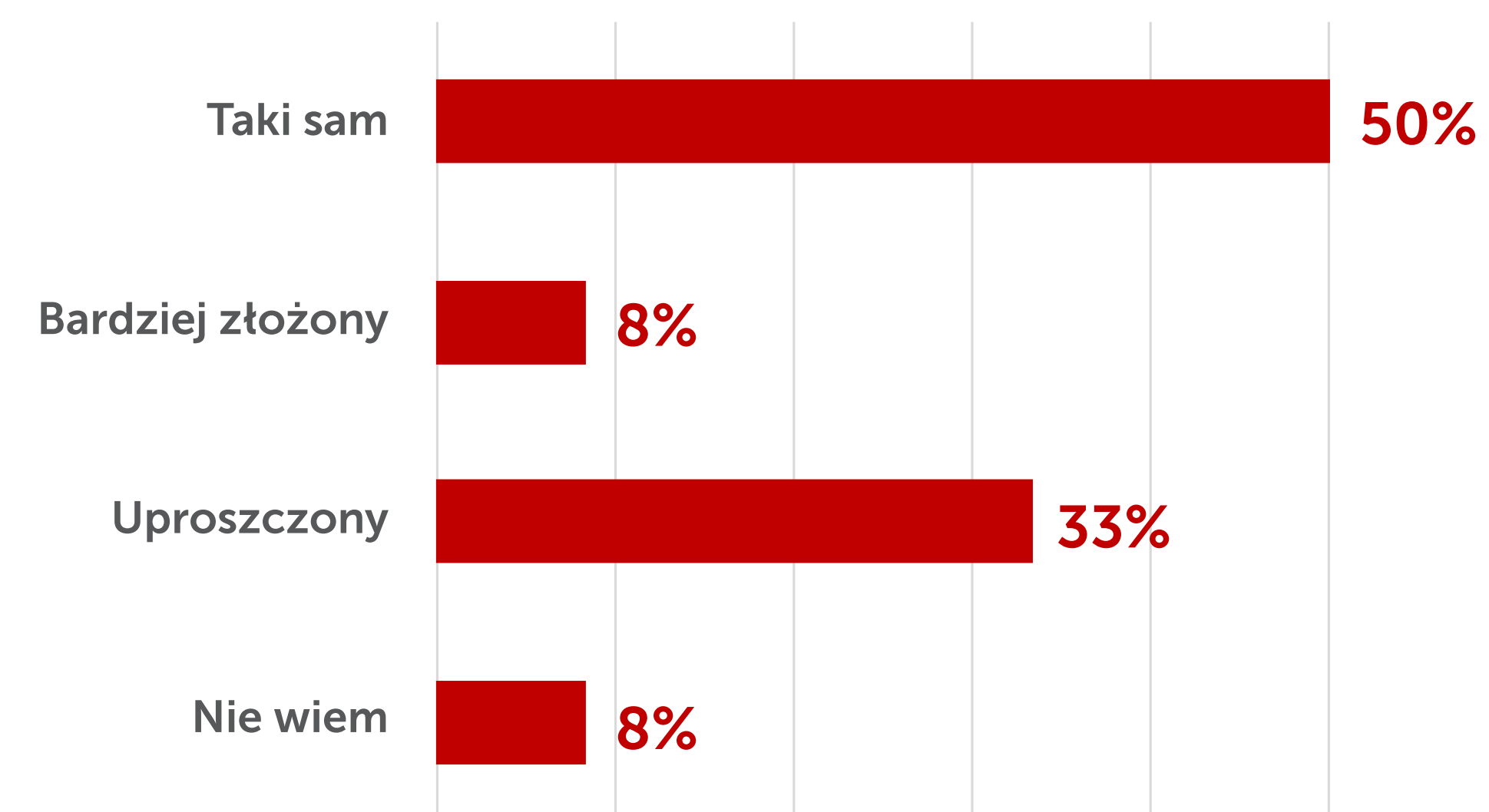


codawcy najczęściej wykazywali zainteresowanie poziomem zaawansowanym, bo w 19%. W firmach zatrudniających między 250 a 500 osób w 74% wystarczała podstawowa znajomość polskiego. Firmy usługowe najczęściej, bo w 19%, potrzebowały poziomu zaawansowanego i najrzadziej obywateli się bez znajomości podstaw językowych (8%). Największe zapotrzebowanie na poziom średniozaawansowany widoczny jest w firmach produkcyjnych i wynosi 46%. Mniejsze oczekiwania co do języka, mają firmy handlowe. W 19% nie potrzebują w ogóle znajomości polskiego, a 56% wystarczy tam poziom podstawowy.

Mimo niewygórowanych na ten moment wymagań dotyczących znajomości języka polskiego, można założyć, że pracownicy cudzoziemscy będą zwiększać swoje kompetencje języko-

we, rozszerzając swoje możliwości zawodowe i zwiększając swoją wartość w oczach pracodawców. Bardzo wysoki popyt na szkolenia językowe z polskiego może być potwierdzeniem zarówno ambicji zawodowych cudzoziemców jak i chęci pozostania w naszym kraju na dłużej.

Jaki powinien być proces oceny kandydata w przypadku cudzoziemców, w porównaniu do polskiego pracownika?



Połowa pracodawców nie różnicuje procesu rekrutacyjnego dla polskich i zagranicznych pracowników. Jednakże dla 8% firm proces selekcji jest bardziej złożony, a 33% pracodawców decyduje się upraszczać standardową procedurę dla pracowników cudzoziemskich. Uproszczone ścieżki rekrutacyjne prawdopodobnie są preferowane w przypadku prostych stanowisk.

Częstotliwość ich występowania może być oznaką determinacji menedżerów w uzupełnianiu luk kadrowych. Dla zachowania poczucia sprawiedliwości wśród pracowników, nieróżnicowanie procesu rekrutacji byłoby najbardziej pożądane.

Główne wnioski z badania

Wyniki pokazują dużą chłonność rynku oraz postrzeganie pracowników cudzoziemskich, jako atrakcyjnego źródła uzupełniania luki demograficznej i kompetencyjnej. Dobre doświadczenia z poprzednich lat powodują, że w większości polskich średnich i dużych firm funkcjonują zespoły międzynarodowe. 61% organizacji będzie aktywnie rekrutować kolejnych cudzoziemców do swoich zespołów. Polscy pracodawcy i pracownicy, wbrew powszechnym opiniom dotyczącym ksenofobii, wykazali się w środowisku pracy otwartością i umiejętnością współpracy międzynarodowej. Ta postawa, mogła się szczególnie ujawnić w sytuacji wojny na Ukrainie. Polscy pracodawcy zaangażowali się w pomoc, zatrudnianie oraz poradzili sobie z dużą rotacją związaną z powrotami części Ukraińców do ojczyzny. Bilans tych działań wskazuje, że więcej firm zatrudniło, niż utraciło pracowników. Powody zatrudniania pracowników cudzoziemskich, oprócz tych związanych z pozyskaniem lub uzupełnieniem kom-

petencji, miały w ostatnim czasie również źródło w humanitarnych pobudkach, bądź łączeniu jednych i drugich.

Pracodawcy w 87% podjęli i ponieśli koszty działań dostosowawczych na rzecz adaptacji nowych pracowników z zagranicy. Z jeszcze większą atencją do tematu zatrudniania osób z innych krajów podchodzą pracodawcy, którzy dopiero planują rekrutacje wśród pracowników cudzoziemskich w 96% przypadków przygotowując działania dostosowawcze na rzecz skutecznej rekrutacji i adaptacji. Liczba działań przygotowawczych wskazuje na wysoką świadomość potrzeby dopasowania organizacji pracy do nowych pracowników. Być może dlatego pracodawcy rzadko, bo tylko w 2% zgłaszają niską lub bardzo niską satysfakcję z zatrudniania osób z zagranicy. Dominują oceny związane z wysoką i bardzo wysoką satysfakcją.

Głównym powodem zatrudniania cudzoziemców jest nadal uzupełnienie luk kompetencyjnych związanych z praktycznymi umiejętnościami (63%). Na większości stanowisk w Polsce oferowanym cudzoziemcom, wystarczy podstawowa znajomość języka polskiego. Połowa pracodawców nie różnicuje procesu rekrutacyjnego dla polskich pracowników i zagranicznych. Uproszczenia w procedurze dotyczą zwykle prostych stanowisk.



Dopóki polski rynek pracy będzie zmagat się z niedoborami kadrowymi oraz strukturalnymi lukami kompetencyjnymi, dopóty pracownicy cudzoziemcy, będą stałą grupą w strukturach naszych organizacji.

Ponieważ zarówno kształcenie branżowe w wielu zawodach nie przynosi oczekiwanych rezultatów, a luka demograficzna nie została nadal skompensowana przez rozwój technologii, nie należy spodziewać się zmian w zapotrzebowaniu na pracowników cudzoziemskich.

Ważnym wskazaniem dla władz krajowych i samorządowych jest rozwój działań integracyjnych w społecznościach lokalnych, by uniknąć negatywnych efektów emigracji zarobkowej doświadczonej w państwach Europy Zachodniej. Jak wynika z badania, pracodawcy, tylko w niewielkim wymiarze, będą brali na siebie działania integracyjne, a jeśli je podejmą, to głównie na terenie swoich przedsiębiorstw. Aktywność samorządów i rozwiązań krajowych, w tym również legislacyjnych, stanie się w najbliższych latach kluczowa dla zapewnienia stabilności polskiego rynku pracy.

RAPORT 8

Katarzyna Lorenc
Ekspert BCC ds. rynku pracy
i efektywności zarządzania
 606 941 499
 katarzyna.lorenc@bcc.pl
Business Centre Club
 Warszawa, 2022 r.
 wykonawca badań: **Sedlak&Sedlak**

Badanie realizowane w ramach projektu:
Badanie dotyczące rynku pracy - wsparcie działalności Związku Pracodawców Business Centre Club w dialogu społecznym