

# Barometr **Polskiego** Rynku Pracy

2020





# spis treści

<b>wprowadzenie</b>	<b>4</b>	<b>z punktu widzenia pracownika</b>	<b>21</b>
<b>kluczowe wnioski</b>	<b>5</b>	<b><i>polski pracownik</i></b>	<b>23</b>
<b>z punktu widzenia pracodawcy</b>	<b>7</b>	ocena sytuacji na rynku pracy	24
ocena sytuacji na rynku pracy	9	automatyzacja	25
zatrudnienie i wynagrodzenia	10	stosunek do pracowników z Ukrainy	26
automatyzacja	11	obawy o utratę pracy i spadek wynagrodzeń	27
stosunek do pracowników z Ukrainy	12	<b><i>ukraiński pracownik</i></b>	<b>28</b>
zatrudnianie pracowników z Ukrainy	13	praca w Polsce	29
poszukiwanie pracowników z Ukrainy	14	szukanie pracy	30
wynagrodzenie pracowników z Ukrainy	15	zarobki i wydatki	31
trudności w rekrutacji Ukraińców i pożądane zmiany	16	stosunek do pracodawców i kolegów z pracy	32
odpływ pracowników z Ukrainy do Niemiec	17	świadczenia dodatkowe	33
pracownicy z Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Armenii	18	życie w Polsce na stałe	34
okiem eksperta	19	szukanie pracy poza Polską	35
		okiem eksperta	36
		metodologia badania	37



#barometrrp

# wprowadzenie



## Szanowni Państwo

z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce pierwszą edycję „Barometru Polskiego Rynku Pracy”, który stanowi rozszerzenie naszego dotychczasowego projektu, czyli „Barometru Imigracji Zarobkowej”. W tym raporcie przedstawiamy Państwu aktualne trendy na polskim rynku pracy z uwzględnieniem zagadnień związanych z migracją zarobkową z Ukrainy do Polski. W celu uchwycenia pełnego obrazu rynku pracy, jako jedyna firma prowadzimy badanie transgraniczne z trzech punktów widzenia: polskich pracowników, pracodawców w Polsce oraz obywateli Ukrainy, którzy w ciągu ostatnich pięciu lat pracowali w Polsce.

W naszym raporcie znajdą Państwo odpowiedzi m.in. na następujące pytania – jak pracodawcy oceniają sytuację swojej firmy, czy spodziewają się spowolnienia gospodarczego, będą zwalniać pracowników, a może dawać im podwyżki? Zapytaliśmy też o ich stosunek do obywateli Ukrainy, zatrudnianie kadry ze Wschodu oraz obawy o odpływ Ukraińców do Niemiec. Pracowników z Polski zapytaliśmy m.in. o to czy zamierzają zmieniać pracodawcę oraz czy boją się, że kadra ze Wschodu odbierze im pracę. Pracowników z Ukrainy zapytaliśmy natomiast m.in. o to, ile zarabiali będąc w Polsce, ile ich kosztowało miesięczne utrzymanie oraz czy szukają pracy w Niemczech. W raporcie uwzględniliśmy również wątek związany z automatyzacją, która wpłynie w znaczący sposób na rynek pracy.

Z naszego badania wynika, że zarówno pracownicy, jak i pracodawcy z optymizmem patrzą na 2020 rok. Aż 63% pracowników dobrze ocenia swoją sytuację na rynku pracy, dodatkowo 87% z nich jest spokojnych o swoje miejsce pracy i nie obawia się konkurencji ze strony pracowników

z Ukrainy. Pracodawcy natomiast wierzą, że sytuacja ich firmy będzie tak samo dobra jak w 2019 roku. Wyzwaniem będą na pewno rosnące koszty prowadzenia działalności, czego obawia się aż 3 na 4 przedsiębiorców. To nie powstrzyma jednak 17% firm przed zwiększaniem poziomu zatrudnienia. Co dziesiąty pracodawca zamierza poszukiwać pracowników z Ukrainy, a 36% wskazuje, że obawia się ich odpływu do Niemiec. Jest to uzasadnione, bo już 4 na 10 Ukraińców deklaruje, że rozglądało się za pracą w Niemczech w ostatnim czasie. Polska idzie też łeb w łeb z Niemcami w rankingu najbardziej atrakcyjnych miejsc emigracji zarobkowej. To wcale jednak nie oznacza masowego odpływu kadry ze Wschodu. Aż 61% Ukraińców planuje wrócić do Polski do pracy.

Okazuje się jednak, że pracodawcy są na bakier z automatyzacją. Aż 74% firm nie zamierza jej wdrażać, a co więcej, 68% jest zdania, że ich przedsiębiorstwo nie jest na to gotowe. Z większym optymizmem do automatyzacji podchodzą pracownicy. 51% z nich w tych technologiach widzi dla siebie szansę, ale aż 85% pracowników nie zakłada, że w przyszłości konieczne będzie przekwalifikowanie ze względu na postępującą automatyzację i robotyzację.

Te i inne ciekawe wnioski znajdą Państwo w pierwszej edycji „Barometru Polskiego Rynku Pracy”.

Życzę Państwu przyjemnej lektury.  
**Krzysztof Ingot**, Prezes Zarządu Personnel Service

# kluczowe wnioski

z punktu widzenia pracodawcy



52%

przedsiębiorstw spodziewa się, że sytuacja w ich firmie w 2020 roku będzie taka sama jak w poprzednim



75%

przedsiębiorstw zakłada, że największym wyzwaniem w 2020 roku będą wyższe koszty prowadzenia działalności



17%

firm planuje zwiększenie poziomu zatrudnienia



34%

dużych przedsiębiorców zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy



28%

polskich przedsiębiorców byłoby skłonnych płacić pracownikom z Ukrainy więcej niż polskim zatrudnionym



36%

przedsiębiorców obawia się odpływu kadry ze Wschodu do Niemiec

# kluczowe wnioski

z punktu widzenia pracownika



63%

pracowników z Polski dobrze ocenia swoją sytuację na rynku pracy



51%

pracowników z Polski w postępującej automatyzacji widzi dla siebie szansę



33%

pracowników z Polski boi się, że napływ Ukraińców hamuje tempo wzrostu wynagrodzeń



61%

pracowników z Ukrainy planuje ponownie przyjechać do Polski do pracy




40%

pracowników z Ukrainy rozglądało się ostatnio za pracą w Niemczech



32%

pracowników z Ukrainy zarabia ponad 3 tys. zł netto miesięcznie



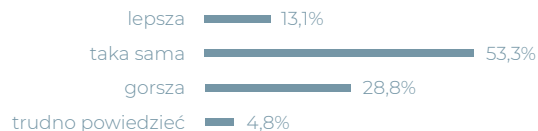
z punktu  
widzenia  
**pracodawcy**

**#barometr**rp

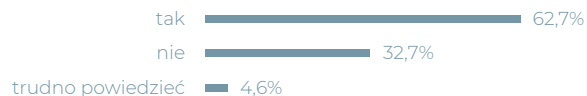


# ocena sytuacji na rynku pracy z punktu widzenia pracodawcy

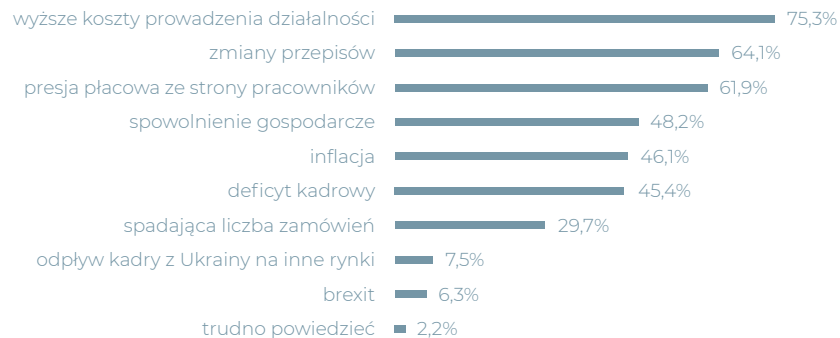
## Czy w Państwa odczuciu sytuacja w Państwa firmie w 2020 roku będzie:



## Czy obawiają się Państwo spowolnienia gospodarczego w Polsce w 2020 roku?



## Jakie będą największe wyzwania dla Państwa firmy w 2020 roku?



połowa przedsiębiorców liczy na stabilną sytuację ich firmy w 2020 roku. Jednocześnie spowolnienia gospodarczego obawia się 2 na 3 pracodawców

## Przedsiębiorcy spodziewają się spowolnienia gospodarczego w 2020 roku

Aż 63% przedsiębiorców obawia się spowolnienia gospodarczego w Polsce w 2020 roku, ale co trzeci jest spokojny o koniunkturę w ciągu kolejnych miesięcy. Dobrą informacją jest to, że pomimo obaw o spowolnienie gospodarcze, tylko 29% przedsiębiorców zakłada, że sytuacja ich firmy w 2020 roku będzie gorsza niż w poprzednim. Połowa liczy na brak zmian, a 13% spodziewa się poprawy wyników.

Przedsiębiorcy zapytani o główne wyzwania, z jakimi będą musieli się mierzyć w 2020 roku, wskazują na wyższe koszty prowadzenia działalności – obawia się tego aż 3 na 4 pracodawców. 64% za przeszkodę uznaje możliwe niekorzystne zmiany przepisów, a 62% obawia się konieczności mierzenia się z coraz silniejszą presją płacową. Niemal połowa firm za wyzwania na 2020 rok uznaje: spowolnienie gospodarcze, inflację oraz deficyt kadrowy. Należy jednak podkreślić, że obawy o brak dostępności pracowników są teraz słabsze niż jeszcze kilka miesięcy temu, kiedy większość przedsiębiorców oceniała ten czynnik za najbardziej zagrażający. Teraz firmom spędza sen z powiek nie dostępność pracowników, a rosnące koszty, w tym te związane z podwyżkami pensji.

# zatrudnienie i wynagrodzenia

## z punktu widzenia pracodawcy

17% firm w Polsce planuje wzrost poziomu zatrudnienia w 2020 roku. Zwalniać będzie 13% przedsiębiorstw

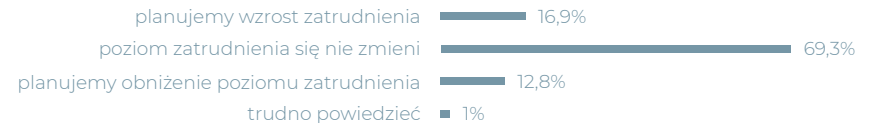


### Firmy hamują z zatrudnianiem, podwyżki głównie przez podniesienie pensji minimalnej

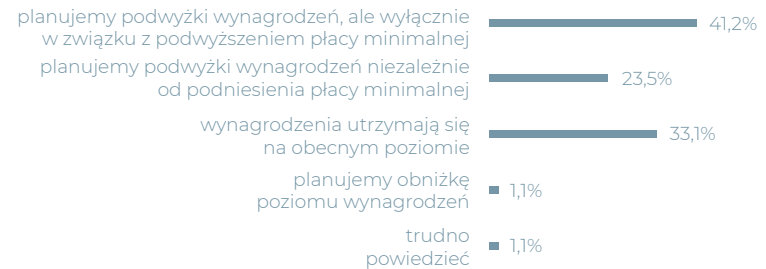
Tylko 17% firm planuje w 2020 roku zwiększanie zatrudnienia. Zdecydowana większość przedsiębiorców (69%) utrzyma liczbę miejsc pracy na tym samym poziomie, a redukcję planuje zaledwie 13% z nich. W kwestii wynagrodzeń na dobrą informację może liczyć mniej więcej co czwarty zatrudniony, bo 23% pracodawców planuje podwyżki. Dodatkowo, 4 firmy na 10 przyznały pracownikom podwyżki w związku z podwyższeniem płacy minimalnej. Utrzymanie poziomu płac spodziewa się co trzecia organizacja, a prawie żadna nie zamierza obniżyć wynagrodzeń.

Podniesienie płacy minimalnej to dobra informacja dla pracowników, ale dla 39% firm oznacza to redukcję w innych obszarach. Co drugi przedsiębiorca twierdzi, że podniesienie płacy minimalnej nie wpłynęło w żaden sposób na ograniczenie innych wydatków firmowych. Warto jednak podkreślić, że im mniejsza firma, tym większy wpływ podniesienia płacy minimalnej. Już 44% małych przedsiębiorstw przyznaje, że doszło do cięć innych wydatków w związku z obowiązkowymi podwyżkami, w porównaniu do 26% odpowiedzi tego typu w średnich firmach i 20% w dużych.

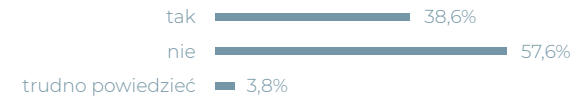
### Czego Państwa firma spodziewa się w 2020 roku w kwestii zatrudnienia?



### Czego Państwa firma spodziewa się w 2020 roku w kwestii wynagrodzeń?



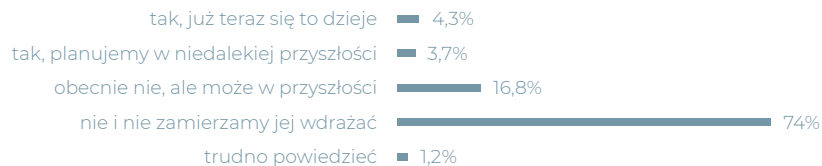
### Czy ze względu na podniesienie płacy minimalnej, w Państwa firmie ograniczono inne wydatki?



# automatyzacja

## z punktu widzenia pracodawcy

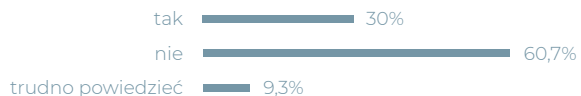
### Czy w Państwa firmie planuje się wdrożenie automatyzacji lub/i robotyzacji?



### Czy Państwa firma jest gotowa na automatyzację lub/i robotyzację?



### Czy w Państwa odczuciu automatyzacja lub/i robotyzacja w firmie przyczyni się do zmniejszenia poziomu zatrudnienia?



aż 3 na 4 firmy nie planują wdrożenia automatyzacji lub/i robotyzacji

### Przedsiębiorcy ostrożni z deklaracjami o automatyzacji lub/i robotyzacji

Aż 74% firm w Polsce nie zamierza wdrażać automatyzacji lub/i robotyzacji, a kolejne 17% przedsiębiorców nie planuje tego na razie, ale nie wyklucza takiej możliwości w przyszłości. W tym momencie, tylko co dziesiąte przedsiębiorstwo wdraża lub ma zamiar wdrażać rozwiązania związane z automatyzacją lub/i robotyzacją.

Co więcej, aż 68% przedsiębiorców jest zdania, że ich firma nie jest gotowa na automatyzację lub/i robotyzację. Spokojny o rewolucję technologiczną jest co czwarty pracodawca, który czuje, że jego przedsiębiorstwo jest przygotowane na zmiany, jakie czekają rynek pracy. Dla pracowników pozytywną informacją powinny być zapewnienia, że w ocenie aż 61% firm automatyzacja lub/i robotyzacja w firmie nie przyczyni się do zmniejszenia poziomu zatrudnienia. Przeciwnego zdania jest co trzeci przedsiębiorca. Warto jednak zwrócić uwagę, że w największych firmach zatrudniających ponad 250 pracowników, prawie połowa pracodawców twierdzi, że postępująca automatyzacja przyczyni się do obniżenia poziomu zatrudnienia. Tego zdania jest też 30% małych i 27% średnich przedsiębiorstw.

# stosunek do pracowników z Ukrainy

## z punktu widzenia pracodawcy

62% przedsiębiorców docenia pracowitość osób z Ukrainy

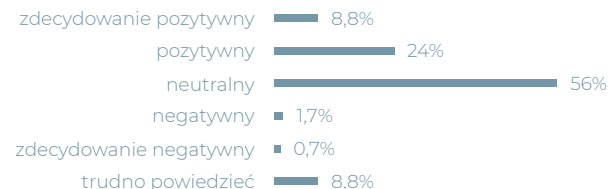


### Firmy lubią pracowników z Ukrainy i cenią ich pracowitość

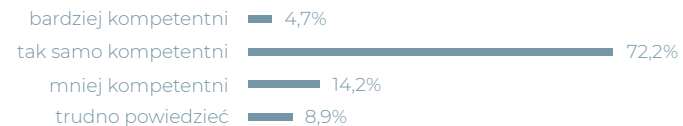
Co trzeci pracodawca ma pozytywny stosunek do pracowników z Ukrainy, co oznacza spadek o 10 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Zdecydowana większość firm twierdzi, że ma neutralny stosunek do Ukraińców, a negatywne nastawienie zgłasza zaledwie 2% przedsiębiorców. Eksperti Personnel Service wskazują, że przesuwanie się odpowiedzi w kierunku „neutralnie” może wskazywać na coraz większą asymilację pracowników z Ukrainy, którzy są traktowani tak samo jak Polacy. Na to wskazuje również deklaracja aż 72% pracodawców, którzy mówią, że Ukraińcy są tak samo kompetentni jak Polacy na tym samym stanowisku, a 5% firm twierdzi, że osoby z Ukrainy są bardziej kompetentne. Jedynie 14% jest zdania, że Ukraińcy ustępują pod względem umiejętności pracownikom z Polski.

Pracodawcy zapytani o to, za co najbardziej cenią kadrę ze Wschodu wskazują na: pracowitość (62%), sprawną adaptację (47%), szybką naukę języka (36%) oraz wiedzę (30%).

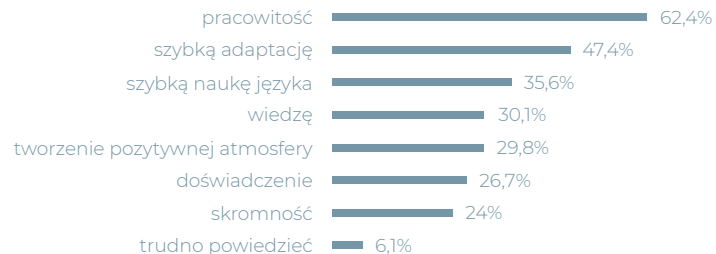
### Jaki jest stosunek Państwa firmy jako pracodawcy do pracowników z Ukrainy?



### Jak oceniają Państwo kompetencje pracowników z Ukrainy w porównaniu do Polaków pracujących na tym samym stanowisku?



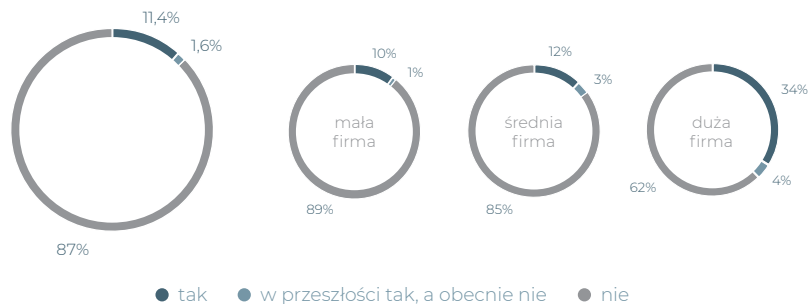
### Co przede wszystkim ceni Państwa firma w pracownikach z Ukrainy?



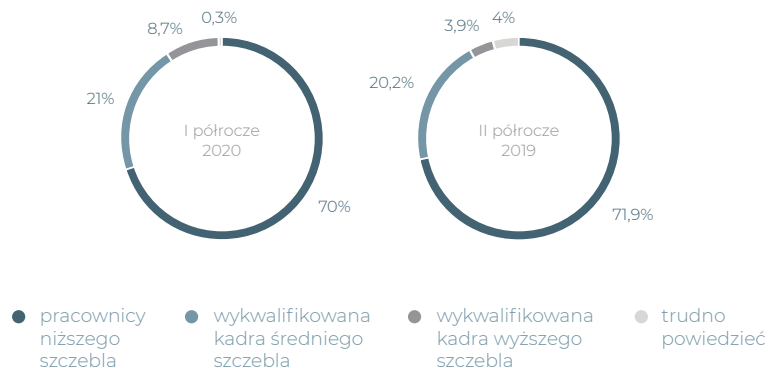
# zatrudnianie pracowników z Ukrainy

## z punktu widzenia pracodawcy

### Czy Państwa firma zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy?



### Na jakim stanowisku pracują lub pracowali obywatele Ukrainy w Państwa firmie?



w II półroczu 2019 roku pracowników z Ukrainy zatrudniało 18% firm

### Ukraińiec w co trzeciej dużej firmie, głównie na niższym szczeblu

Co dziesiąta firma w Polsce zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy – to spadek o 7 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Najwięcej pracowników z Ukrainy znajdziemy w firmach zatrudniających ponad 250 osób – już 34% z nich ma w załodze kadrę ze Wschodu. W przypadku średnich firm 12% deklaruje zatrudnianie Ukraińców, a w małych co dziesiąta.

Pracownicy z Ukrainy najczęściej są zatrudniani na stanowiskach niższego szczebla – wskazało tak 70% firm. To stała tendencja utrzymująca się od początku prowadzenia badania, która jest bezpośrednią konsekwencją ograniczeń uproszczonej procedury zatrudniania. Możliwość legalnej pracy tylko przez pół roku powoduje, że wielu firmom nie opłaca się inwestować w szkolenia kadry ze Wschodu na wyższy szczebel. W co piątej firmie zatrudnieni są pracownicy z Ukrainy na stanowiskach średniego szczebla, które wymagają odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Warto jednak zwrócić uwagę, że dwukrotnie zwiększył się odsetek firm zatrudniających Ukraińców jako wykwalifikowaną kadrę wyższego szczebla – 9% vs. 4% w poprzedniej edycji badania. To może wskazywać na przesuwanie się zapotrzebowania na pracowników z Ukrainy na coraz bardziej specjalistyczne stanowiska.

# poszukiwanie pracowników z Ukrainy

## z punktu widzenia pracodawcy

w II półroczu 2019 roku pracowników z Ukrainy poszukiwało 16% firm

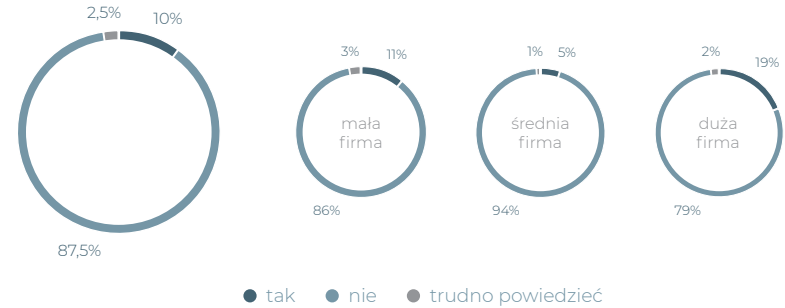


### Co dziesiąta firma poszukuje kadry ze Wschodu, najczęściej przez ich ukraińskich znajomych

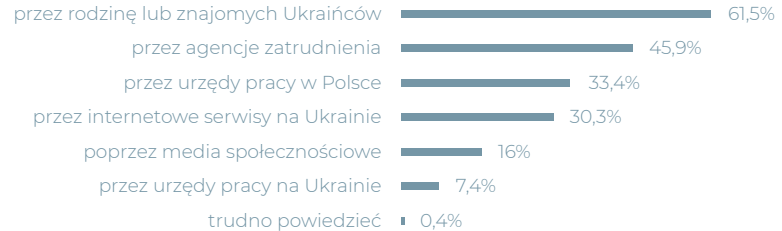
Już co dziesiąta firma w Polsce zamierza poszukiwać pracowników z Ukrainy w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Najczęściej deklarację poszukiwania Ukraińców składają przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 pracowników – 19% z nich chce rekrutować kadry ze Wschodu. W średnich firmach ten odsetek wynosi 5%, a w małych 11%. Jeżeli chodzi o branże, największy popyt na pracowników z Ukrainy obserwujemy w firmach z sektora przemysłowego – już co piąte przedsiębiorstwo planuje zatrudnić kadry ze Wschodu. Na drugim miejscu znajdują się firmy usługowe – 15% będzie zatrudniało pracowników z Ukrainy. To zmiana w porównaniu do poprzedniej edycji badania, kiedy przodowała branża usługowa. Sektor publiczny jest standardowo najmniej zainteresowany pracownikami z Ukrainy – chęć ich zatrudniania zgłasza niecały 1% firm.

Najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracowników zza wschodniej granicy jest korzystanie z pomocy Ukraińców, którzy już są w Polsce (61%). Na drugim miejscu, 46% firm wskazuje agencje zatrudnienia, a na trzecim urzędy pracy w Polsce (33%). Eksperti Personnel Service wskazują, że popularność profesjonalnych agencji zatrudnienia wynika głównie z tego, że przejmują one na siebie formalności administracyjne związane z legalizacją pracy cudzoziemca, a dodatkowo mają swoje przedstawicielstwa na Ukrainie, co znacznie ułatwia prowadzenie procesu naboru.

### Czy Państwa firma zamierza poszukiwać pracowników z Ukrainy?



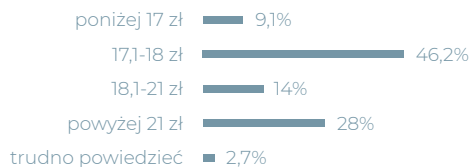
### W jaki sposób Państwa firma szuka lub zamierza poszukiwać pracowników z Ukrainy?



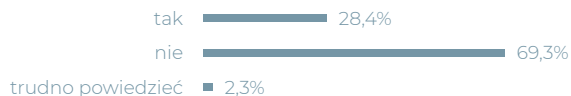
# wynagrodzenie pracowników z Ukrainy

## z punktu widzenia pracodawcy

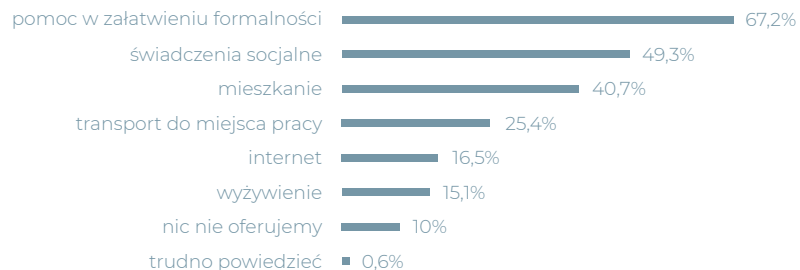
### Ile średnio płaci Państwa firma pracownikowi z Ukrainy za godzinę pracy brutto?



### Czy Państwa firma byłaby skłonna zapłacić pracownikowi z Ukrainy więcej „na rękę” niż polskiemu pracownikowi?



### Jakie dodatkowe świadczenia pozapłacowe oferuje Państwa firma pracownikom z Ukrainy?



28% firm jest skłonnych płacić Ukraińcom więcej niż Polakom na tym samym stanowisku

### Co piąty Ukrainiec ze stawką godzinową przekraczającą 21 zł brutto na godzinę

Prawie co druga firma oferuje pracownikom z Ukrainy stawkę od 17 do 18 zł brutto na godzinę. Zdecydowanie mniej, bo 14% firm płaci od 18 do 21 zł brutto na godzinę, a 28% decyduje się na zaoferowanie kadrze ze Wschodu ponad 21 zł brutto na godzinę. Warto też zwrócić uwagę, że w odniesieniu do poprzedniej edycji badania znacząco wzrósł odsetek pracodawców, którzy byliby skłonni płacić obywatelowi Ukrainy więcej „na rękę” niż Polakowi na tym samym stanowisku w związku z trudnościami rekrutacyjnymi. Taką możliwość zakłada aż 28% pracodawców, w porównaniu do 17% w drugiej połowie 2019 roku.

Ukraińcom oferuje się atrakcyjne benefity. Najczęściej pracodawcy decydują się na zapewnienie: pomocy w załatwieniu formalności (67%), świadczeń socjalnych (49%) oraz mieszkania (41%).

# trudności w rekrutacji Ukraińców i pożądane zmiany z punktu widzenia pracodawcy

84% pracodawców oczekuje ułatwienia formalności pozwalających ubiegać się o dłuższy pobyt pracownika z Ukrainy w Polsce

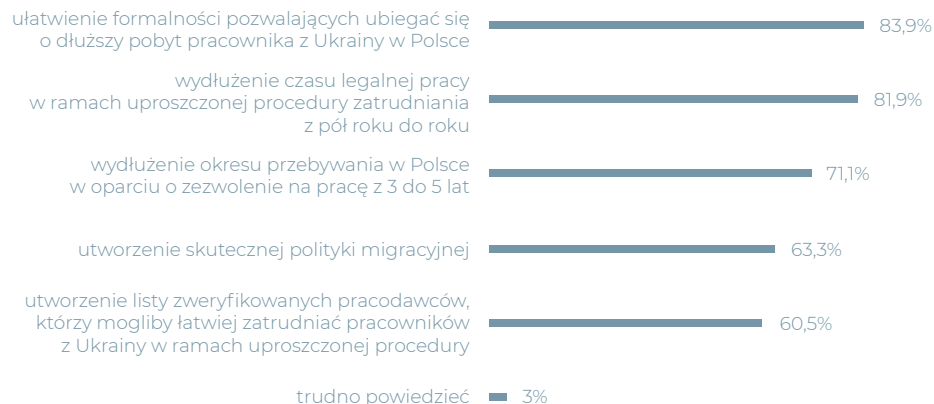


## Formalności największą barierą zatrudniania pracowników z Ukrainy

Dla firm największą trudnością w zatrudnianiu kadry ze Wschodu jest nadmierna biurokracja – aż 84% przedsiębiorców oczekuje ułatwień formalności pozwalających ubiegać się o dłuższy pobyt pracownika z Ukrainy w Polsce. Na drugim miejscu przedsiębiorcy wskazują maksymalny 6-miesięczny okres pracy w ciągu roku. Według aż 82% firm pracownicy z Ukrainy powinni pracować w Polsce w ramach uproszczonej procedury zatrudniania przez co najmniej rok. To o tyle istotne, że zarówno w Czechach, jak i na Węgrzech pozwolenie na pracę jest wydawane od razu na dwa lata, a to obok Niemiec, nasi główni konkurenci o pracowników z Ukrainy.

Już 3 na 4 pracodawców chciałoby wydłużenia okresu przebywania w Polsce w oparciu o zezwolenie na pracę z 3 do 5 lat, a 63% dostrzega potrzebę utworzenia skutecznej polityki migracyjnej. Personnel Service o konieczności nowelizacji przepisów migracyjnych apeluje już od kilku lat. Punktem wyjścia dla stworzenia takiego dokumentu powinien być test rynku pracy, który pozwoli zweryfikować te obszary, w których luki kadrowe są największe. Na tej podstawie należy szukać specjalistów i pracowników z zagranicy. Najlepszym rozwiązaniem byłoby przyciąganie młodych osób do 36 roku życia, które powinny mieć możliwość przenoszenia się do Polski z rodzinami na dłuższy czas lub na stałe. Według 60% przedsiębiorców powinna powstać lista zweryfikowanych pracodawców, którzy mogliby łatwiej zatrudniać pracowników z Ukrainy w ramach uproszczonej procedury zatrudniania.

## Jakich zmian w zakresie zasad zatrudniania pracowników z Ukrainy oczekuje Państwa firma?





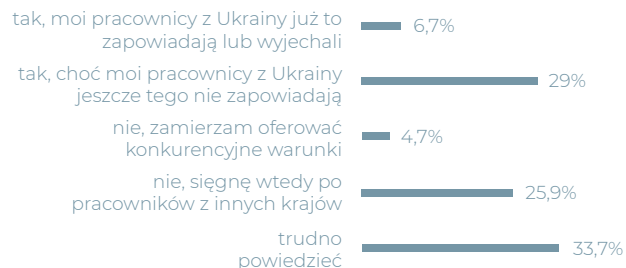
# odpływ pracowników z Ukrainy do Niemiec

## z punktu widzenia pracodawcy

### Czy z Państwa punktu widzenia obecnie jest trudniej o pracownika z Ukrainy?



### Czy Państwa firma obawia się odpływu pracowników z Ukrainy na niemiecki rynek pracy?



w poprzedniej edycji badania 46% firm dostrzegало trudności w rekrutacji pracowników z Ukrainy

### Co trzecia firma obawia się odpływu pracowników z Ukrainy na niemiecki rynek pracy

31% firm uważa, że obecnie jest trudniej rekrutować kadrę ze Wschodu, co oznacza spadek o 15 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. 36% pracodawców nie dostrzega zmian w tym zakresie, a co trzeci nie potrafi ocenić czy teraz jest trudniej niż wcześniej.

Odczuwane przez pracodawców trudności z rekrutacją Ukraińców to pochodna coraz większego otwarcia krajów Unii Europejskiej na kadrę ze Wschodu. W marcu Niemcy otworzyły się na wykwalifikowanych pracowników spoza UE. Co ważne, już teraz 7% pracodawców przyznało, że zatrudnieni w ich firmie pracownicy z Ukrainy deklarują, że wyjadą lub już wyjechali do Niemiec. Kolejne 29% firm, aż o 20 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania, obawia się odpływu pracowników z Ukrainy na niemiecki rynek pracy. W związku z tym prawie 5% pracodawców deklaruje, że zamierza oferować kadrze ze Wschodu konkurencyjne warunki, żeby uniknąć ich migracji do Niemiec, a 26% planuje sięgać po pracowników z innych krajów.

# pracownicy z Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Armenii z punktu widzenia pracodawcy

tylko 4% firm zatrudnia, a kolejne 4% planuje zatrudniać pracowników z Białorusi. To nie w tym kierunku będą patrzyli pracodawcy chcący zatrudniać kadrę spoza Polski

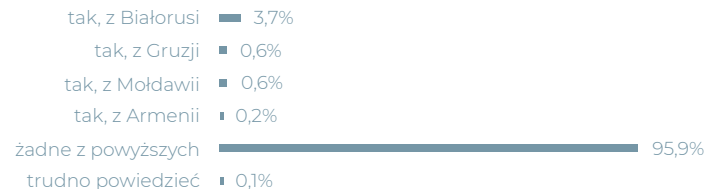


## Białorusini nie będą remedium na lukę po pracownikach z Ukrainy

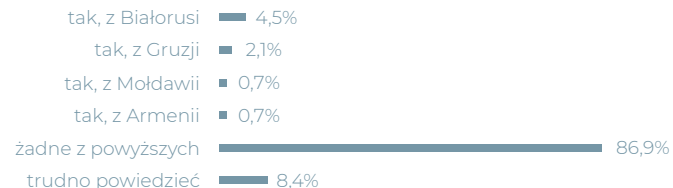
Pracowników z Białorusi zatrudnia obecnie tylko 4% przedsiębiorstw w Polsce, niewiele więcej deklaruje, że zamierza ich poszukiwać. Marginalny odsetek firm zatrudnia Gruzinów (tylko 0,6%), Mołdawian (0,6%) oraz Armeńczyków (0,2%). Niewiele więcej firm zamierza poszukiwać przedstawicieli tych narodowości. To oznacza, że nie w tym kierunku będą patrzeć pracodawcy, którzy planują łątać luki kadrowe pracownikami z zagranicy.

Eksperti Personnel Service wskazują, że na polskim rynku pracy będzie się popularizowało zatrudnianie pracowników z krajów azjatyckich, w tym głównie Indonezyjczyków, Wietnamczyków, Filipińczyków i Hindusów. W 2019 roku wydano ponad 69 tys. zezwoleń na pracę dla obywateli krajów azjatyckich. To o 18% więcej niż rok wcześniej. Najwięcej zezwoleń przyznano Nepalczykom (9,2 tys.), Hindusom (8 tys.) i Gruzinom (7,4 tys.). W sumie o pozwolenie na pracę w Polsce starali się obywatele ponad 40 krajów azjatyckich - wynika z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

## Czy Państwa firma zatrudnia obywateli z innych krajów, takich jak Białoruś, Gruzja, Mołdawia czy Armenia?



## Czy Państwa firma planuje zatrudniać obywateli z innych krajów, takich jak Białoruś, Gruzja, Mołdawia czy Armenia?



# rynek pracy w pigułce

## okiem eksperta

### Arkadiusz Pączka

Dyrektor Centrum  
Monitoringu Legislacji  
Pracodawców RP



Wyniki „Barometru Polskiego Rynku Pracy” pokazują, że nasz rynek pracy stoi przed wieloma wyzwaniami. W 2020 roku najważniejszym i najtrudniejszym jest z pewnością zbliżające się spowolnienie gospodarcze, którego obawia się 63% pracodawców. W obliczu wzrostu kosztów oraz problemów istniejących na rynku pracy, obawy przedsiębiorców są uzasadnione. Zresztą przedsiębiorcy za największe wyzwanie w 2020 roku uważają właśnie wzrost kosztów, a następnie niekorzystne zmiany przepisów oraz presję płacową. Ostatnie z wymienionych wyprzedziło nawet problem niedoboru kadry. Firmy przyzwyczyły się do permanentnego braku zasobów kadrowych, a rosnąca presja płacowa zwiększyła obszar niepewności otoczenia rynkowego działalności gospodarczej. Dominujące niepokoje pracodawców wstrzymują decyzje o zwiększeniu zatrudnienia, stąd większość firm utrzyma liczbę miejsc pracy na tym samym poziomie.

Innym, globalnym wyzwaniem rynkowym jest zmieniający się sposób wykonywania pracy. Postęp technologiczny wymusza zmiany w funkcjonowaniu przedsiębiorstw. Wiele gospodarek krajowych masowo przerzuca się na automatyzację i robotyzację procesów produkcji oraz świadczenia usług. Jednak przedsiębiorcy w Polsce są sceptyczni wobec tego zjawiska. Wyłącznie 17% firm planuje zautomatyzować swoje przedsiębiorstwa, z kolei aż 74% firm nie zamierza przeprowadzać takich działań. Wynik oznacza, że firmy w Polsce nie są gotowe na zmianę sposobu funkcjonowania i nie posiadają odpowiednich środków na przeprowadzenie inwestycji. Jednocześnie część pracodawców wskazuje, że automatyzacja i robotyzacja przyczyni się do obniżenia poziomu zatrudnienia.

Po raz kolejny wyniki badań potwierdzają, że pracownicy z Ukrainy są bardzo cenną grupą dla polskiego rynku pracy. Pracodawcy oceniają ich jako pracowitych i kompetentnych. Po raz kolejny przedsiębiorcy przyznali, że są skłonni odpowiednio wynagradzać pracowników zza wschodniej granicy. Jednak po raz pierwszy odnotowano spadek zatrudnienia pracowników z Ukrainy. Ten fakt wiąże się przede wszystkim z większymi przeszkodami w rekrutacji kadry ze Wschodu. Z kolei trudności te wynikają z otwierania rynków innych krajów na pracowników spoza UE. Niemcy i Czesi już realizują zapowiadane ułatwienia w zatrudnianiu cudzoziemców. Przykładowo Czesi na wstępie oferują pracownikom zagranicznym tzw. employee card, która umożliwi cudzoziemcowi pobyt i pracę przez okres nie dłuższy niż 2 lata.

Rynki naszych sąsiadów stają się zatem coraz atrakcyjniejsze dla cudzoziemców. Tymczasem w Polsce przedsiębiorcy wciąż czekają na wypracowanie polityki migracyjnej, która jest konieczna i borykają się z wieloma barierami administracyjnymi, które są największą trudnością w zatrudnianiu kadry ze Wschodu. Firmy apelują o wydłużenie okresu zezwoleń na pracę, a także o stworzenie listy zweryfikowanych pracodawców, którzy łatwiej mogliby zatrudniać pracowników z Ukrainy w ramach uproszczonej procedury zatrudniania. Pozostaje tylko mieć nadzieję, że w kolejnych edycjach „Barometru Polskiego Rynku Pracy” tego apelu przedsiębiorcy nie będą musieli już wygłaszać.

Pracowników z Ukrainy zatrudnia dziś co dziesiąty przedsiębiorca w Polsce. W istotnej większości przypadków, Ukraińcy zatrudniani są na stanowiskach niższego szczebla, niewymagających szczególnych kwalifikacji. Na stanowiskach tych obserwuje się przy tym istotną rotację, której przyczyn należy szukać m.in. w procedurach prawnych dotyczących zatrudniania cudzoziemców.

Od 2008 r. w polskim ustawodawstwie obowiązuje uproszczona procedura zatrudniania obywateli Ukrainy, Białorusi, Gruzji, Armenii, Mołdawii i Rosji. Aby przyjąć do pracy pracownika pochodzącego z tych krajów wystarczy złożyć oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Na podstawie takiego oświadczenia Ukraińiec może pracować w Polsce nie dłużej niż pół roku – podstawą jego pobytu w kraju jest wówczas najczęściej ruch bezwizowy lub wiza. Po upływie wskazanych wyżej 6 miesięcy, dalsza praca Ukraińca w Polsce musi zostać zalegalizowana. Wymaga to zwykle uzyskania zezwolenia na pracę (o ile obywatel Ukrainy posiada już podstawę legalnego pobytu w kraju) lub jednolitego zezwolenia na pobyt i pracę.

O ile system oświadczeń zakłada stosunkowo sprawną i odbiurokratyzowaną procedurę, legalizacja pracy i ewentualnie pobytu Ukraińca w Polsce na dłuższy czas wymaga podjęcia przez cudzoziemca i jego pracodawcę szeregu formalnych czynności, zgromadzenia odpowiedniej dokumentacji i stawienia się w urzędzie. Złożoność procedur powoduje istotne wydłużenie czasu oczekiwania na otrzymanie

zezwolenia. Z informacji podanej przez Najwyższą Izbę Kontroli w połowie 2019 r. wynika, że średni czas oczekiwania na załatwienie wniosku o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę wynosi aż 206 dni.

Jakkolwiek pobyt w Polsce obywatela Ukrainy, który złożył wniosek o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy, staje się legalny od momentu złożenia tego wniosku (co urząd wojewódzki stwierdza w paszporcie odpowiednim stemplem), wniosek ten nie w każdym przypadku legalizuje również jego pracę. Wówczas Ukraińiec, który – oczekując na uzyskanie zezwolenia na pobyt czasowy – chce nadal pracować, musi uzyskać odrębne zezwolenie na pracę.


Charakter powyższych procedur powoduje, że Ukraińcy przyjeżdżają do pracy w Polsce często (zwykle częściej niż jeden raz), ale na krótsze okresy i nie ubiegają się o pracę na wyższych stanowiskach, nawet mając w tym zakresie odpowiednie kwalifikacje.

Polska zdaje się jednak stopniowo dostrzegać powyższe ułomności systemu i ułatwiać zatrudnianie cudzoziemców na stanowiskach wyższego szczebla. Tytułem przykładu, dostrzegając istotne braki kadrowe w placówkach służby zdrowia, w resorcie zdrowia opracowano projekt ustawy, który ma ułatwić obywatelom spoza UE, posiadającym tytuł specjalisty, wykonywanie w Polsce zawodu lekarza i lekarza dentysty.



**Anna Gwiazda**

Partner, Szef Praktyki  
Prawa Pracy w Kocharński  
i Partnerzy

A photograph of three men sitting around a table in a meeting, looking at documents and a tablet. The image is overlaid with a semi-transparent green filter. The text is positioned in the upper left quadrant.

z punktu  
widzenia  
**pracownika**

**#barometr**rp

**polski**  
pracownik

**#barometr**rp

# ocena sytuacji na rynku pracy

## polski pracownik

2 na 3 Polaków dobrze ocenia swoją sytuację zawodową

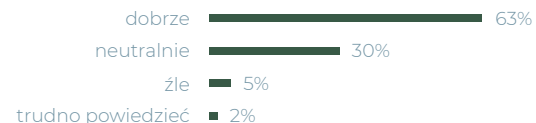


### Polacy z optymizmem o sytuacji na rynku pracy

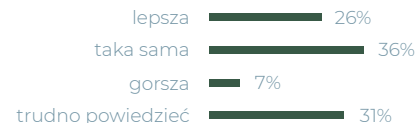
Dwóch na trzech Polaków ocenia swoją aktualną sytuację zawodową jako dobrą. Tylko 5% osób uważa, że jest ona zła. Optymizm widać również w prognozach dotyczących sytuacji na rynku pracy w 2020 roku. Według co trzeciego pracownika, ten rok będzie taki sam jak poprzedni, a co czwarty twierdzi, że nawet lepszy. Pogorszenia sytuacji spodziewa się 7% osób.

Dla 19% zatrudnionych powodem dobrej oceny sytuacji zawodowej są wyższe zarobki, do których przyczyniło się podniesienie płacy minimalnej. Dla większości (70%) ten fakt nie miał znaczenia. Co ważne, dobra ocena rynku pracy nie idzie w parze z decyzją o poszukiwaniu nowego pracodawcy. Tylko 15% osób deklaruje, że w pierwszych sześciu miesiącach roku zmieni firmę. Zdecydowana większość (83%) nie ma takiego zamiaru.

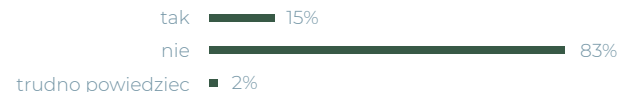
### Jaki oceniasz swoją aktualną sytuację na rynku pracy?



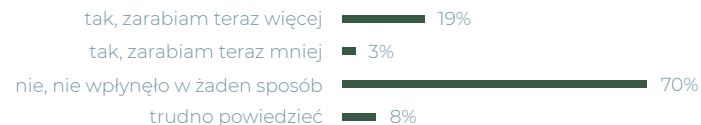
### Jaka Twoim zdaniem będzie sytuacja na rynku pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy?



### Czy w ciągu najbliższych 6 miesięcy planujesz zmianę pracy?



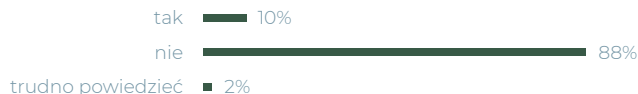
### Czy podniesienie płacy minimalnej wpłynęło na Twoją sytuację?



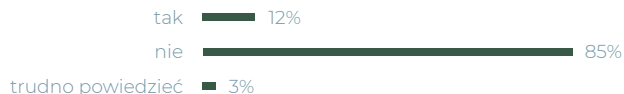
# automatyzacja

## polski pracownik

Czy obawiasz się, że wprowadzenie w firmie automatyzacji/robotyzacji może odebrać Ci pracę?



Czy w przyszłości, ze względu na wprowadzenie automatyzacji/robotyzacji myślisz, że będziesz musiał(-a) się przekwalifikować?



Czy w automatyzacji/robotyzacji widzisz dla siebie szansę czy zagrożenie?



połowa pracowników widzi dla siebie szansę w automatyzacji i robotyzacji, ale tylko 12% osób zamierza w związku z tym zdobywać nowe kwalifikacje

### Brak obaw o automatyzację, ale też brak chęci do przekwalifikowania

Z analizy OECD wynika, że ok. 14% zawodów i specjalności w 32 krajach, w tym w Polsce, jest mocno podatnych na automatyzację (70% prawdopodobieństwa). Dla kolejnych 32% stanowisk ryzyko automatyzacji wynosi 50-70%. Wydaje się jednak, że pracownicy w Polsce podchodzą do sprawy z dystansem. Aż 88% osób nie obawia się, że automatyzacja czy robotyzacja wprowadzona w firmie może odebrać im pracę. Strach odczuwa tylko co dziesiąty zatrudniony. Co więcej, 85% osób nie zakłada, że w przyszłości konieczne będzie przekwalifikowanie ze względu na postępującą automatyzację i robotyzację. To ciekawe, zwłaszcza że aż 51% pracowników w tych technologiach widzi dla siebie szansę.

Eksperti Personnel Service wskazują, że możliwości, jakie stwarza automatyzacja i robotyzacja, bez motywacji do zdobywania nowych kompetencji, będą trudne do wykorzystania. Na szczęście podejmowane są inicjatywy mające na celu dostosowanie kompetencji pracowników do zmieniających się potrzeb na rynku pracy. Reskilling Revolution, jedna z inicjatyw ogłoszonych na Światowym Forum Ekonomicznym w Davos, zakłada, że do 2030 roku miliard osób obejmą różnego rodzaju kursy i szkolenia, które pozwolą im zdobyć nowe umiejętności niezbędne do wykonywania pracy w przyszłości.



# stosunek do pracowników z Ukrainy

## polski pracownik

połowa Polaków twierdzi, że Ukraińcy pracują tak samo dobrze jak Polacy. Do niechęci do kadry ze Wschodu przyznaje się tylko 7% osób



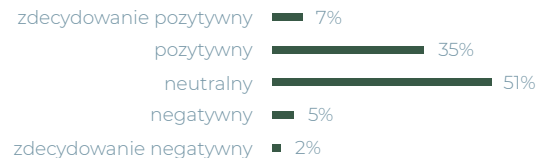
### Polacy lubią i cenią współpracowników z Ukrainy

Połowa polskich pracowników na pytanie o stosunek do kolegów z Ukrainy odpowiada, że jest on neutralny. Do pozytywnego stosunku przyznaje się 42% osób, co oznacza spadek o 4 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Niechęć zgłasza zaledwie 7% Polaków, taki sam odsetek jak pół roku wcześniej.

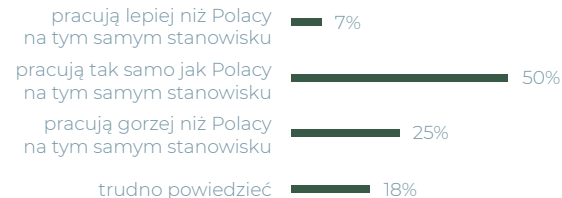
Neutralne i pozytywne nastawienie do osób z Ukrainy jest związane m.in. z tym, że doceniamy ich jako pracowników. Połowa polskich respondentów jest przekonana, że kadra ze Wschodu jest tak samo pracowita jak Polacy na tym samym stanowisku, a 7% przyznaje wręcz, że Ukraińcy pracują lepiej niż polscy pracownicy. Co piąta osoba wskazuje, że osoby z Ukrainy pracują gorzej niż Polacy na tym samym stanowisku.

Tylko 7% osób zrezygnowałoby z pracy wyłącznie z powodu zatrudniania wschodnich sąsiadów w zakładzie, dla 91% pracowników nie ma znaczenia czy w firmie są zatrudnione osoby z Ukrainy czy nie.

### Jaki jest Twój stosunek do pracowników z Ukrainy pracujących w Polsce?



### Jak oceniasz pracę osób z Ukrainy w Polsce?



### Czy zrezygnowałbyś(-ałabyś) z oferty pracy, bo w zakładzie są osoby z Ukrainy?



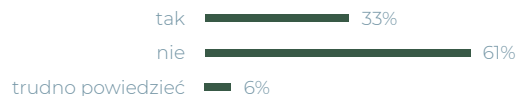
# obawy o utratę pracy i spadek wynagrodzeń

## polski pracownik

### Czy obawiasz się, że pracownicy z Ukrainy mogą zabrać Ci pracę?



### Czy obawiasz się, że napływ obywateli Ukrainy na polski rynek pracy zahamuje podwyżki wynagrodzeń?



87% Polaków jest spokojnych o swoje miejsca pracy, ale już co trzeci martwi się hamowaniem tempa wzrostu wynagrodzeń przez Ukraińców

### Polacy spokojni o zatrudnienie, ale mają obawy dotyczące tempa wzrostu wynagrodzeń

Pracownicy z Ukrainy nie odbierają Polakom zatrudnienia – tylko 11% osób ma taką obawę, a 87% jest przekonanych, że pracownicy z Ukrainy wypełniają tylko luki na rynku pracy. Strach związany z utratą zatrudnienia na rzecz Ukraińców jest najwyższy w najmłodszej grupie respondentów. Już 4 na 10 młodych ludzi od 18 do 24 roku życia obawia się utraty pracy na rzecz kadry ze Wschodu. Całkiem dużą niepewność widać również wśród badanych z podstawowym wykształceniem – 16% boi się, że pracownicy z Ukrainy stanowią dla nich zagrożenie, w porównaniu do zaledwie 4% wśród osób po studiach.

Aż 61% Polaków jest zdania, że Ukraińcy nie wpływają na tempo podwyżek w polskich firmach. Przeciwnego zdania jest co trzeci pracownik – taki sam odsetek jak w poprzedniej edycji badania. Obawy, że napływ pracowników ze Wschodu hamuje wzrost płac są najczęstsze wśród młodych respondentów. Aż 64% osób od 18 do 24 roku życia uważa, że Ukraińcy hamują wzrost wynagrodzeń w Polsce. Wśród 40-49-latków ten odsetek spada do 19%.

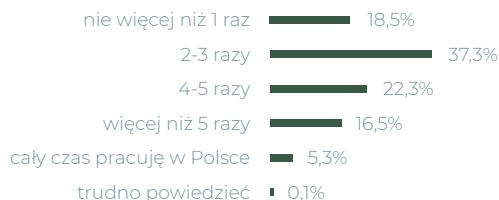
**ukraiński**  
pracownik

**#barometrpr**

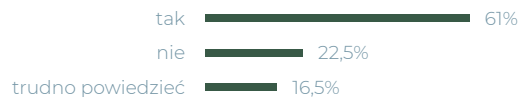
# praca w Polsce

## ukraiński pracownik

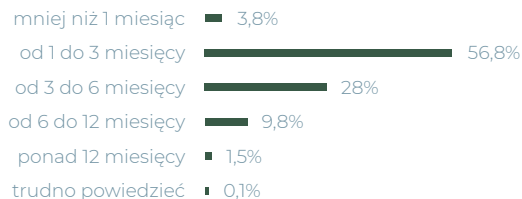
### Ile razy przyjeżdżałeś(-aś) do pracy w Polsce w ciągu ostatnich pięciu lat?



### Czy planujesz ponownie pojechać do Polski do pracy w najbliższym czasie?



### Jaka była średnia długość Twojego pobytu w Polsce?



tymczasowy charakter imigracji: 2 na 3 pracowników z Ukrainy spędza w Polsce maksymalnie 3 miesiące

### Pobyt w Polsce: częsty, ale krótkoterminowy i to się pewnie nie zmieni

Obywatele Ukrainy traktują pracę w Polsce jako sposób na szybkie podreperowanie domowego budżetu. Aż 61% osób spędza w kraju nad Wisłą maksymalnie 3 miesiące. Co czwarty przyjeżdża na okres od 3 do 6 miesięcy, a tylko co dziesiąty pracuje w Polsce od pół roku do roku. Ta tendencja obserwowana jest od początku prowadzenia badania, co pokazuje, że charakter imigracji zarobkowej z Ukrainy do Polski się nie zmienia. Wiele też wskazuje na to, że tak zostanie – 29% pracowników ze Wschodu chciałby w ramach uproszczonej procedury zatrudnienia pracować w Polsce maksymalnie 6 miesięcy, nieco więcej, bo 30% nie dłużej niż 12 miesięcy.

Zdecydowana większość pracowników z Ukrainy w ciągu ostatnich pięciu lat przyjechała do Polski do pracy więcej niż jeden raz – 37% zrobiło to 2-3 razy, 22% 4-5 razy, a 16% przyjechało więcej niż 5 razy. 61% pracowników z Ukrainy, czyli o 8 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania, planuje ponownie przyjechać do Polski do pracy.

2 na 3 Ukraińców szuka pracy w Polsce przez znajomych na Ukrainie, którzy mieli doświadczenia pracy w naszym kraju



### Ukraińcy szukają pracy w Polsce, bo mają blisko i są niezłe zarobki. W znalezieniu zatrudnienia pomagają im rodzina i znajomi

Większość pracowników z Ukrainy, szukając pracy w Polsce, korzysta z pomocy ukraińskiej rodziny i znajomych, którzy mieli okazję pracować w kraju nad Wisłą (65%). Aż 43% osób zgłasza się do swojej polskiej rodziny lub znajomych, a co czwarty Ukrainiec korzysta z agencji zatrudnienia działających w ich ojczyźnie.

Powody wyboru Polski jako miejsca imigracji zarobkowej pozostają niezmiennie: w pierwszej trójce znajdują się bliskość geograficzna i kulturowa (64%), zarobki (54%) oraz niska bariera językowa (53%). Dobrą informacją jest to, że zarobki zyskały na znaczeniu. W poprzedniej edycji badania 32% osób wskazało ten argument jako kluczowy, tym samym znalazł się on na trzeciej pozycji. W tym roku zarobki przekonały aż 54% osób i stały się drugim spośród głównych atutów Polski. Aż 4 na 10 Ukraińców docenia również obecność w Polsce członków rodziny i znajomych. Co więcej, dla 29% osób ma znaczenie w szukaniu pracy to, czy w danym miejscu pracują inne osoby z Ukrainy.

### Jak szukałeś(-aś) pracy w Polsce?



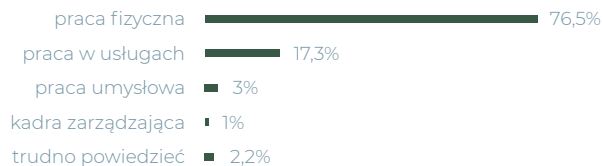
### Z jakich powodów wybrałeś(-aś) Polskę jako miejsce emigracji zarobkowej?



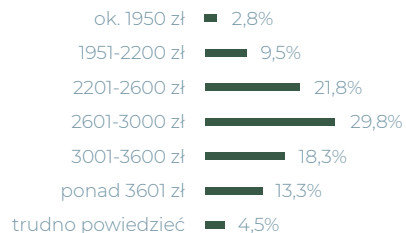
# zarobki i wydatki

## ukraiński pracownik

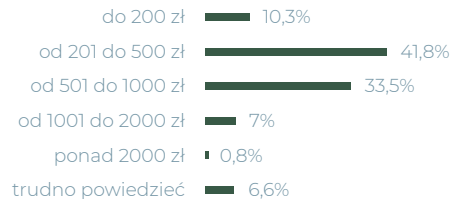
### Jakiego rodzaju pracę wykonywałeś(-aś) będąc w Polsce?



### Ile średnio wynosiła Twoja pensja w Polsce (netto, miesięcznie)?



### Ile średnio kosztowało Cię miesięczne utrzymanie w Polsce?



3 na 4 Ukraińców pracuje w Polsce fizycznie. Co trzeci zarabia ponad 3 tys. zł miesięcznie

### Ukraińcy pracują w Polsce fizycznie. Niezłe zarabiają, niewiele wydają

Pracownicy z Ukrainy wykonują w Polsce głównie pracę fizyczną – wskazuje tak aż 3 na 4 respondentów. 17% Ukraińców pracowało w usługach, 3% wykonywało pracę umysłową, a tylko 1% to kadra zarządzająca. Mimo wykonywania prac fizycznych, pracownicy z Ukrainy mogą liczyć na niezłe zarobki. Co piąta osoba przyznaje, że zarabiała na rękę od 2,2 do 2,6 tys. zł miesięcznie, 30% otrzymywało od 2,6 tys. do 3 tys. zł miesięcznie, a co trzeci pracownik z Ukrainy mógł liczyć na zarobki przekraczające 3 tys. zł miesięcznie.

Niezłe pensje nie idą w parze z rozrzutnością w Polsce. Ukraińcy są nastawieni na wysoki zarobek i chcą jak najwięcej pieniędzy zawieźć do rodziny na Ukrainie. Dlatego aż 42% osób na miesięczne wydatki przeznacza od 200 do 500 zł miesięcznie, a co trzeci od 500 do 1000 zł miesięcznie. Eksperti Personnel Service wskazują, że umożliwiają im to benefity w postaci m.in. darmowego zakwaterowania, transportu do pracy czy żywienia. Dzięki temu pracownik jest w stanie ograniczyć w znacznym stopniu wydatki.

# stosunek do pracodawców i kolegów z pracy

## ukraiński pracownik

połowa Ukraińców ma dobre zdanie o swoich szefach, 42% lubi współpracowników z Polski

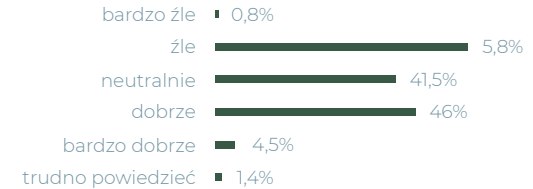


### Ukraińcy lubią zarówno swoich polskich kolegów z pracy, jak i szefów

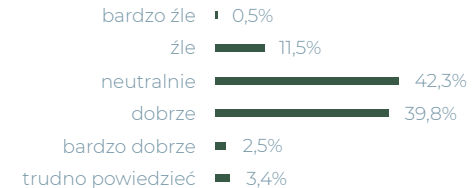
Pracodawcy w Polsce są dobrze oceniani przez większość ukraińskich pracowników. Połowa, o 7 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania, ma dobre lub bardzo dobre nastawienie do swoich szefów, a 41% neutralne. Do złego lub bardzo złego postrzegania pracodawcy w Polsce przyznaje się zaledwie 7% pracowników z Ukrainy, o 8 pp. mniej niż w poprzedniej edycji badania. Eksperti Personnel Service wskazują, że spadająca liczba negatywnych opinii o przedsiębiorcach w Polsce to dobry sygnał wskazujący na coraz silniejszą adaptację pracowników z Ukrainy.

Nastawienie pracowników z Ukrainy do ich polskich kolegów z pracy jest bardzo pozytywne. 42% ocenia Polaków, z którymi pracowała bardzo dobrze i dobrze, a kolejne 42% Ukraińców jest nastawiona neutralnie. Do negatywnego zdania wobec kolegów z pracy przyznaje się 12% pracowników z Ukrainy, o 5 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania.

### Jak ogólnie oceniasz polskich pracodawców?



### Jak ogólnie oceniasz polskich pracowników?



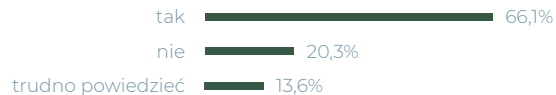
# Świadczenia dodatkowe

## ukraiński pracownik

### Jakie świadczenia dodatkowe oferował Ci pracodawca w Polsce?



### Czy podniesienie płacy minimalnej do 2,6 tys. zł brutto miesięcznie wpłynęło na atrakcyjność Polski jako miejsca emigracji zarobkowej?



aż 68% pracowników z Ukrainy ma w Polsce darmowe zakwaterowanie, co trzeci nie płaci za Internet

### Atrakcyjne świadczenia dodatkowe i pozytywny wpływ podniesienia płacy minimalnej

Koszty utrzymania w Polsce znacząco spadają, dzięki atrakcyjnym benefitom oferowanym przez firmy pracownikom z Ukrainy. Główne trzy dodatki to mieszkanie, które miało zapewnione 68% Ukraińców, 37% mogło liczyć na darmowy Internet, a 27% na transport do miejsca pracy. Również 27% zatrudnionych ze Wschodu miało zapewnione wyżywienie, a co piąty telefon komórkowy. Z doświadczeń Personnel Service wynika, że to właśnie dodatkowe benefity, oprócz oferowanej stawki godzinowej, są najlepszym sposobem na przyciągnięcie pracowników z Ukrainy.

Jednak to zarobki pozostają argumentem numer jeden w decyzji o podjęciu pracy za granicą. Dlatego aż 66% pracowników z Ukrainy uznało, że podniesienie płacy minimalnej do 2,6 tys. zł brutto miesięcznie, wpłynęło pozytywnie na atrakcyjność Polski jako miejsca emigracji zarobkowej. Nie zwróciło na to uwagi 20% Ukraińców – mogą być to osoby, które i tak zarabiali w Polsce więcej niż pensja minimalna.



# życie w Polsce na stałe

## ukraiński pracownik

tylko 8 na 100 Ukraińców planuje  
zostać w Polsce na stałe

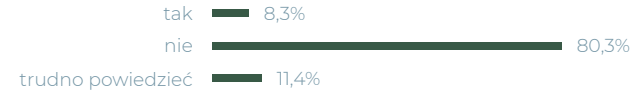


### Ukraińcy raczej nie myślą o pobycie w Polsce na stałe

Tylko 8% pracowników z Ukrainy, którzy mają doświadczenia pracy w Polsce, myśli o tym, żeby osiąść w naszym kraju na stałe – to taki sam odsetek jak w poprzedniej edycji badania. Warto jednak odnotować, że 11% osób nie wie jeszcze czy podejmie w przyszłości taką decyzję. Aż 80% Ukraińców pobyt w Polsce traktuje doraźnie, co oznacza, że po zakończonej pracy chcą wrócić do swojej ojczyzny.

O zakupie nieruchomości w Polsce w ciągu najbliższych kilku lat myśli 4% Ukraińców – o 2 pp. mniej niż w poprzedniej edycji badania, a kolejne 4% nie wie jeszcze czy w przyszłości zdecyduje się na taki zakup. O założeniu własnej działalności gospodarczej w naszym kraju myśli 3% naszych wschodnich sąsiadów, o 2 pp. mniej niż w drugiej połowie 2019 roku.

### Czy planujesz przeprowadzić się do Polski na stałe?



### Czy planujesz kupić mieszkanie lub dom w Polsce?



### Czy planujesz założyć działalność gospodarczą w Polsce?



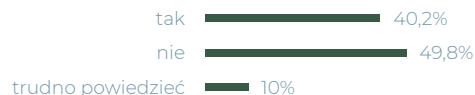
# szukanie pracy poza Polską

## ukraiński pracownik

### Czy planujesz wyjazd do pracy do innego kraju niż Polska?



### Czy w ostatnim czasie rozglądałeś(-aś) się za pracą w Niemczech?



### W którym kraju chciałbyś(-abyś) pracować najbardziej?



już 4 na 10 Ukraińców rozgląda się za pracą w Niemczech, choć nadal to Polska jest najatrakcyjniejszym kierunkiem migracji zarobkowej

### Ukraińców ciągnie do pracy do Niemiec

Aż 45% pracowników z Ukrainy na pytanie czy planują wyjechać za granicę do pracy do innego kraju niż Polska odpowiada, że tak. Co więcej, aż 4 osoby na 10 deklarują, że rozglądają się za pracą w Niemczech. To w przypadku większego otwarcia niemieckiego rynku pracy na osoby spoza Unii Europejskiej może oznaczać problemy dla Polski, bo nagle z naszego kraju może wyjechać wielu pracowników z Ukrainy. Od 1 marca w Niemczech mogą pracować tylko specjaliści ze znajomością języka niemieckiego, co ogranicza pulę zainteresowanych tym rozwiązaniem. Pocięające dla pracodawców w Polsce powinno być również to, że Polska znalazła się na pierwszym miejscu krajów, w których Ukraińcy chcieliby pracować najbardziej – wskazuje tak 34% osób. Niemniej jednak Niemcy depczą nam po piętach – 33% osób z Ukrainy przyznaje, że miejscem pierwszego wyboru są Niemcy. Podium zamykają Czechy, gdzie co piąty Ukraińiec chciałby pojechać do pracy.

# rynek pracy w pigułce

okiem eksperta

Z IAB Labour Market Barometer wynika, że popyt na wykwalifikowanych pracowników jest w Niemczech jednym z najwyższych w Europie. Widać to w wielu sektorach rynku, które są uzależnione od kadry z innych krajów mniej więcej od lat pięćdziesiątych. Nasi sąsiedzi z Włoch, Portugalii i Turcji pomagali niemieckiej gospodarce stać się numerem jeden w Europie. Później zaczęli do nas ściągać m.in. Polacy. Uproszczenie drogi do Niemiec pracownikom spoza Unii Europejskiej to kolejny krok. Wprowadzone z początkiem marca nowe prawo migracyjne, zakłada przyciąganie specjalistów spoza UE, którzy spełniają szereg wymogów, w tym m.in. posiadają odpowiednie kwalifikacje, środki na utrzymanie do momentu znalezienia pracy czy znają język niemiecki na poziomie co najmniej B1. Dodatkowo, kandydaci potrzebują ubezpieczenia zdrowotnego i adresu zakwaterowania. Po rozpoczęciu pracy, otrzymywane wynagrodzenie musi odpowiadać rynkowemu, a umowa

o pracę musi podlegać ubezpieczeniu społecznemu i obowiązywać na co najmniej 35 godzin tygodniowo.

Te założenia brzmią świetnie, ale dotyczą głównie bezpośredniego zatrudnienia w firmie, bez uwzględnienia pracy tymczasowej, co jest dużym błędem. Pracodawcy zwracają uwagę, że doświadczenie i wiedza dostawców usług personalnych mogłaby pomóc im w rekrutacji odpowiednich specjalistów spoza UE. Ponadto agencje pracy tymczasowej mogłyby oferować zatrudnienie specjalistom IT, na których jest duże zapotrzebowanie, ale często tylko w obszarze projektów, które mają ścisłe ramy czasowe. Legalne promowanie imigracji wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnym wykluczeniu sektora pracy tymczasowej, który jest do tego najbardziej odpowiedni, jest paradoksalne.



**Klaus Merckx**

Dyrektor Zarządzający  
Personnel Service GmbH

## Metodologia badania

Dane prezentowane w raporcie „**Barometr Polskiego Rynku Pracy – I półrocze 2020**” zostały przygotowane i opracowane na zlecenie Personnel Service S.A. przez dwa domy badawcze: Rating Group oraz Kantar Millward Brown.

### Rating Group – badanie na pracownikach z Ukrainy

**Badanie pracowników z Ukrainy** obejmowało osoby, które miały doświadczenia pracy w Polsce w ciągu ostatnich 5 lat. Byli to mieszkańcy czterech ukraińskich przygranicznych miast: Lwowa, Łucka, Tarnopola oraz Iwano-Frankowska. W sumie przebadano 400 respondentów metodą indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI). Maksymalny błąd pomiaru dla całej próby N=400 to +/- 4,9%. Wywiady z pracownikami zostały zrealizowane w terminie 1-11 lutego 2020 roku.

### Kantar Millward Brown – badanie na polskich pracodawcach i pracownikach

**Badanie pracodawców** zostało przeprowadzone metodą wspomaganą komputerowo wywiadów telefonicznych w ramach badania CATI Ad Hoc. Próbę pracodawców N=300 dobrano w kwotach dla wielkości zatrudnienia, po 100 wywiadów dla firm małych (10-49 pracowników), średnich (50-249 pracowników) oraz dużych (250+ pracowników), z uwzględnieniem województwa – miejsca prowadzenia działalności oraz branży firmy. Maksymalny błąd pomiaru dla całej próby N=300 to +/- 4,2%, a dla klas wielkości zatrudnienia N=100 +/- 10,2%. Wywiady z pracodawcami zrealizowano w okresie 4-17 lutego 2020 roku.

**Badanie pracowników** zostało przeprowadzone metodą wspomaganą komputerowo wywiadów telefonicznych (CATI) w ramach badania syndykatowego Kartezjusz. Próbę pracowników N=500 dobrano z ogólnopolskiej reprezentatywnej próby dorosłych Polaków (18+) N=1000. Próba bazowa odpowiadała strukturze populacji pod względem płci, wieku, wykształcenia oraz klasy wielkości i województwa miejsca zamieszkania – dzięki losowo-kwotowemu doborowi badanych oraz ważeniu wyników. Maksymalny błąd pomiaru dla całej próby pracujących N=500 to +/-4,47%. Wywiady z pracownikami zostały zrealizowane w terminie 3-5 lutego 2020 roku.

## Partnerzy raportu:



## Barometr Polskiego Rynku Pracy – I półrocze 2020

© 2020 Personnel Service S.A. Wszystkie prawa zastrzeżone.

Cytowanie danych za: „Barometr Polskiego Rynku Pracy. Raport Personnel Service”

### Redakcja:

Opacowanie merytoryczne: Monika Banyś, Rzecznik Prasowy Personnel Service

Korekta: Jakub Kuźnik i Klaudia Łoś, ZOOM bsc

Opracowanie graficzne: [www.PrezStudio.pl](http://www.PrezStudio.pl)

### Więcej informacji udziela:

Monika Banyś  
Rzecznik Prasowy Personnel Service  
m. +48 500 140 263  
e. [monika.banys@zoom-bsc.pl](mailto:monika.banys@zoom-bsc.pl)

**Personnel Service** to firma specjalizująca się w rekrutacji i zatrudnianiu pracowników z zagranicy na potrzeby pracodawców w Polsce. Współpracuje z przedsiębiorstwami z wielu sektorów, w tym głównie automotive, RTV/AGD i przemysłu ciężkiego. Za pośrednictwem Personnel Service zatrudnienie w Polsce znalazło już 50 tys. obywateli Ukrainy. Baza kandydatów liczy aż 250 tys. osób. Firma jest numerem jeden wśród przedsiębiorstw wyspecjalizowanych w rekrutacji obywateli zza wschodniej granicy Polski.



[www.barometrpp.pl](http://www.barometrpp.pl)