

BAROMETR POLSKIEGO RYNKU PRACY

Spis treści

01

Wprowadzenie	3
Kluczowe wnioski	4

Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCY **5**

- Otoczenie gospodarcze	6	- Stosunek do pracowników z Ukrainy	12
- Wyrzeczenia firm	7	- Wynagrodzenie pracowników z Ukrainy	13
- Zatrudnienie i wynagrodzenia	8	- Wojna a biznes	14
- Automatyzacja	9	- Zatrudnienie emerytów i osób 50+	15
- Technologia a zatrudnienie	10	- Benefity dla pracowników	16
- Zatrudnienie pracowników z Ukrainy	11	- Okiem eksperta	17

02

Z PUNKTU WIDZENIA PRACOWNIKA **18**

Polski pracownik	19	Ukraiński pracownik	26
- Ocena sytuacji na rynku pracy	20	- Przyjazdy do Polski do pracy	27
- Zmiana pracy i wynagrodzenia	21	- Praca w Polsce	28
- Automatyzacja	22	- Utrzymanie w Polsce	29
- Stosunek do pracowników z Ukrainy	23	- Szukanie pracy i benefity	30
- Przyszłość na emeryturze	24	- Stosunek do Polski i Polaków	31
- Benefity	25	- Życie w Polsce na stałe	32
		- Wpływ wojny na przyjazdy do Polski	33
		- Sytuacja na rynku pracy w Ukrainie	34
		- Plany migracyjne	35
		- Okiem eksperta	36
Metodologia badania	37		



Szanowni Państwo,

z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce piątą edycję „Barometru Polskiego Rynku Pracy”. To dla nas wyjątkowy projekt, w którym przyglądamy się najważniejszemu zjawiskom na rynku pracy z punktu widzenia jego uczestników. W celu uchwycenia pełnego obrazu, jako jedyna firma prowadzimy badanie transgraniczne na pracodawcach w Polsce, polskich pracownikach oraz pracownikach z Ukrainy, którzy w ciągu ostatnich pięciu lat pracowali w Polsce.

W naszym raporcie znajdują Państwo odpowiedzi m.in. na następujące pytania – jak pracodawcy oceniają sytuację gospodarczą, z czego musieli zrezygnować w swoich firmach ze względu na osłabienie koniunktury, czy będą zatrudniać a może zwalniać? Pracowników z Polski zapytaliśmy m.in. o to, czy zamierzają zmienić pracodawcę, czy obawiają się o swoją sytuację zawodową i jak zamierzają poprawić swój budżet domowy. Uwzględniliśmy również wątek związany z przyszłością na emeryturze oraz benefitami pracowniczymi. Pracowników z Ukrainy zapytaliśmy natomiast m.in. o to, jak zmieniła się sytuacja ich oraz ich bliskich na rynku pracy w Ukrainie po wybuchu wojny, dlaczego decydują się na emigrację do Polski oraz jak wygląda ich praca w naszym kraju pod względem wynagrodzenia czy zajmowanych stanowisk.

Z naszego badania wynika, że przedsiębiorcy nadal mają sporo obaw, ale ich nastroje nieco się poprawiają. W porównaniu do poprzedniej edycji badania o 5 pp. mniej firm uważa, że sytuacja ich przedsiębiorstwa się pogorszy. Największym wyzwaniem pozostaje inflacja i jej konsekwencje. Co ciekawe, pracodawcy bardziej boją się presji płacowej i rotacji niż braku dostępu do pracowników. Nieco więcej firm planuje zwolnienia niż rekrutacje – odpowiednio 28% vs. 25%. Ci pracodawcy, którzy chcą utrzymać poziom zatrudnienia muszą oferować podwyżki. Taki zamiar ma 39% firm. Plany związane z podwyżkami są zgodne z oczekiwaniami pracowników. Już 29% planuje pójść do aktualnego pracodawcy po podwyżkę. Większość pracowników spodziewa się, że ich sytuacja na rynku pracy się nie zmieni. Zwolnienia obawia się 18% osób. Widać jednak dużą ostrożność w deklaracjach pracowników. Zmianę miejsca zatrudnienia planuje 18% osób. Zatrudnieni mają jednak świadomość, że rynek pracy się zmienia. Niemal co czwarty dostrzegł w ciągu ostatnich dwóch lat przyspieszenie automatyzacji i w związku z tym 51% osób planuje zdobywać nowe umiejętności. Pracowników przeraża też wizja pracy na emeryturze. 55% z nas jest przekonanych, że zostanie na rynku pracy dłużej niż przewiduje to aktualny wiek emerytalny, a 77% Polaków obawia się, że ich świadczenie emerytalne będzie niskie.

Nieuchronność trendów demograficznych to wyzwanie także dla pracodawców. Aż 56% firm ma aktualnie w swojej załodze osoby w wieku emerytalnym. Pracodawcy deklarują, że bez problemu zatrudniliby osobę po 50. roku życia (wskazuje tak 72% firm). Przedsiębiorcy nie mają też problemu z oferowaniem pracy Ukraińcom. Kadrę ze Wschodu ma w swojej załodze niemal co druga firma. Pracodawcy cenią Ukraińców głównie za ich szybką adaptację, pracowitość i szybką naukę języka. Co ciekawe, mocno zwiększył się odsetek firm, które deklarują, że byłyby skłonne płacić Ukraińcom więcej niż Polakom na tym samym stanowisku. Sen z powiek 31% firm spędza możliwość wyjazdu pracowników z Ukrainy po zakończeniu wojny, natomiast 27% przedsiębiorców obawia się konkurencji ze strony ukraińskich firm na polskim rynku.

Ukraińcy z przygranicznych miejscowości, którzy przyjeżdżają do Polski nadal stosują model wahadłowy – zostają w Polsce maksymalnie 6 miesięcy, by później wrócić do swojej rodziny. Zarabiają w naszym kraju nieźle, bo 59% pracowników ze Wschodu dostaje od 3 do 6 tys. zł netto miesięcznie, ale żyją skromnie. 77% Ukraińców utrzymuje się w naszym kraju za maksymalnie 1000 zł miesięcznie, co jest możliwe dzięki benefitom oferowanym przez firmy. Wojna w znaczący sposób wpłynęła na postrzeganie Polski i Polaków. 82% Ukraińców ma pozytywne lub bardzo pozytywne nastawienie do Polski i Polaków, co jednak nie skłania ich do osiedlania się u nas na stałe. Taki plan ma 6% osób, taki sam odsetek planuje kupić w Polsce nieruchomości, a własną działalność gospodarczą w Polsce założą 7% osób. Kiedy zapytaliśmy Ukraińców, jak wojna wpłynęła na ich rodzimy rynek pracy już 51% wskazało, że obawia się o swoje zatrudnienie, a 32% myśli, że realny jest spadek wynagrodzenia. Dodatkowo, 42% Ukraińców zna kogoś, kto w wyniku wojny stracił pracę, 16% zna kogoś, kto był zmuszony ją zmienić. To pokazuje skalę wpływu rosyjskiej agresji na gospodarkę Ukrainy.

Te i inne ciekawe wnioski znajdują Państwo w piątej edycji „Barometru Polskiego Rynku Pracy”.

Życzę Państwu przyjemnej lektury.

Krzysztof Inglot

Ekspert rynku pracy, założyciel Personnel Service

Kluczowe wnioski

Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCY

48%

przedsiębiorców
obawia się
pogorszenia sytuacji
w 2023 roku

25%

firm planuje
zwiększanie poziomu
zatrudnienia

39%

firm planuje
podwyżki dla swoich
pracowników

49%

przedsiębiorców
zatrudnia
pracowników
z Ukrainy

31%

przedsiębiorców
jest skłonnych
płacić więcej
Ukraińcom niż
Polakom

56%

pracodawców ma
w swojej załodze
pracowników w wieku
emerytalnym

Z PUNKTU WIDZENIA PRACOWNIKA

19%

Polaków boi się
pogorszenia swojej
sytuacji na rynku
pracy

60%

Polaków nie
zamierza szukać
nowej pracy

29%

Polaków poprosi
aktualnego
pracodawcę
o podwyżkę

47%

Ukraińców planuje
przyjechać
ponownie do Polski
do pracy

82%

Ukraińców
ma pozytywne lub
bardzo pozytywne
nastawienie do
Polski i Polaków

52%

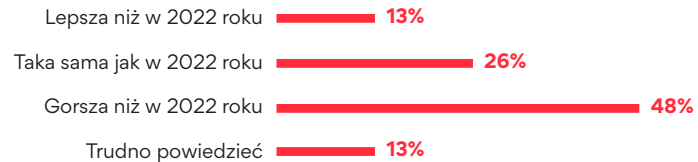
Ukraińców boi się
o swoje zatrudnienie
w Ukrainie

z punktu widzenia

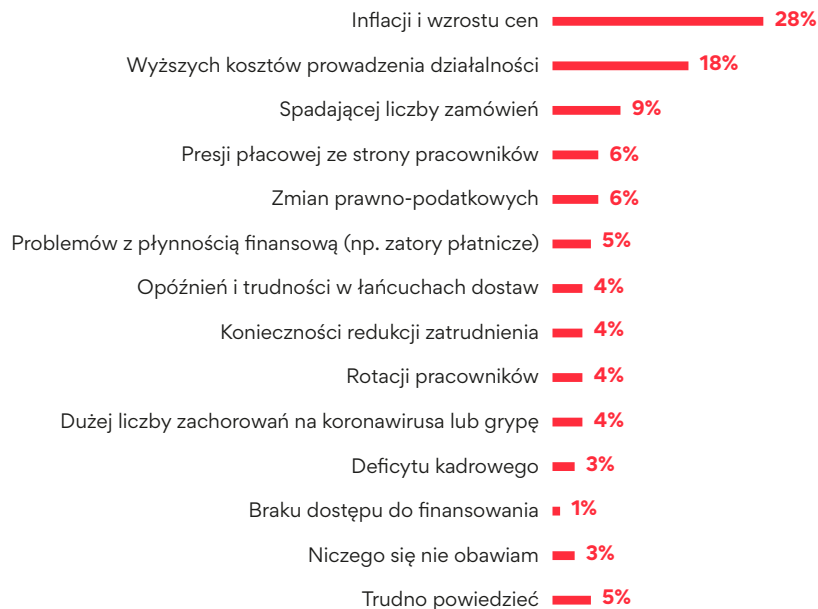
PRACODAWCY



Jaka w Twoim odczuciu będzie sytuacja Twojej firmy w 2023 roku?



Czego najbardziej obawia się Twoja firma w 2023 roku?



Przedsiębiorcy mają sporo obaw, ale nastroje się poprawiają. Główne wyzwanie to inflacja

W porównaniu do drugiej połowy ubiegłego roku, nieco spadł odsetek przedsiębiorców, którzy obawiają się, że sytuacja ich firmy w tym roku będzie gorsza niż w poprzednim. Takiej odpowiedzi udzieliło 48% respondentów. To o 5 pp. mniej niż w poprzedniej edycji badania (listopad 2022), ale też wciąż o 6 pp. więcej niż rok wcześniej. Obawy utrzymują się na wysokim poziomie we wszystkich firmach, bez względu na ich wielkość – wskazuje tak 47% najmniejszych przedsiębiorców, 45% średnich firm i 51% największych. Polepszenia sytuacji spodziewa się 13% firm, a utrzymania stanu z minionego roku oczekuje nieco więcej niż co czwarty przedsiębiorca (26%).

Pracodawcy zapytani o największe wyzwanie, z jakim przyjdzie im się zmierzyć w 2023 roku, na pierwszym miejscu wskazują inflację – uważa tak 28% firm. Na drugim miejscu wymieniane są wyższe koszty prowadzenia działalności (18%), spadająca liczba zamówień (9%) oraz presja płacowa ze strony pracowników (6%). Wszystkie te czynniki są ze sobą powiązane i dotyczą kosztów – tych ponoszonych ze względu na rosnące ceny, ale też mniejszych przychodów w związku z osłabieniem koniunktury i spadającą liczbą zamówień. W dalszej kolejności przedsiębiorcy wskazują na wyzwania związane ze zmianami prawno-podatkowymi (6%), zatorami płatniczymi (5%) czy problemami z łańcuchem dostaw (4%). Pracodawcom nieco odpuściły obawy o dostępność pracowników. Deficyt kadrowy pojawia się niemal na samym końcu (3%), nieco wyżej jest niepewność związana z ewentualną koniecznością zwolnień pracowników oraz ich rotacją (po 4% odpowiedzi).

48%

przedsiębiorców spodziewa się pogorszenia sytuacji swojej firmy w 2023 roku

Z jakich działań musiała zrezygnować Twoja firma ze względu na aktualną sytuację społeczno-gospodarczą?



Firmy wstrzymują zakupy i inwestycje w pracowników

Główne wyzwania firm przekładają się na sposób prowadzenia biznesu – przedsiębiorcy szukają oszczędności i w pierwszej kolejności rezygnują z inwestycji w środki trwałe (27%). Im mniejsza firma, tym częściej występują oszczędności tego typu – 31% małych przedsiębiorców nie planuje zakupu środków trwałych, w porównaniu do 28% średnich i 21% dużych. Patrząc jednak na kolejne dwie najczęściej udzielane odpowiedzi widać, że na aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej najbardziej tracą pracownicy. Firmy bowiem nie inwestują w nowe miejsca pracy (26%) oraz szkolenia (25%).

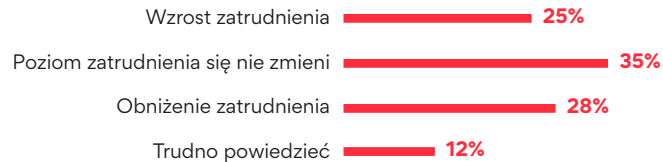
W 2023 roku ograniczona będzie również skłonność firm do wdrażania innowacji. Co piąty przedsiębiorca wskazuje, że zrezygnował z automatyzacji, a kolejne 18% nie rozszerzy biznesu o nowe produkty i usługi. Z automatyzacji najczęściej rezygnują średnie firmy (24% w porównaniu do 15% małych firm i co piątego dużego przedsiębiorstwa). Przedsiębiorstwa IT tylko w 6% deklarują rezygnację z wdrażania nowych produktów i usług.

Na liście „firmowych wyrzeczeń” są jeszcze inwestycje w nieruchomości związane z prowadzeniem działalności, jak choćby nowe hale produkcyjne czy siedziba firmy (15% wskazań). Po 14% przedsiębiorców zrezygnowało z ekspansji zagranicznej i inwestycji w badania i rozwój (R&D). W gronie szczęśliwców znajduje się 13% firm, które deklarują, że z niczego nie musiały zrezygnować pomimo pogorszenia się globalnej koniunktury i wzrostu cen.

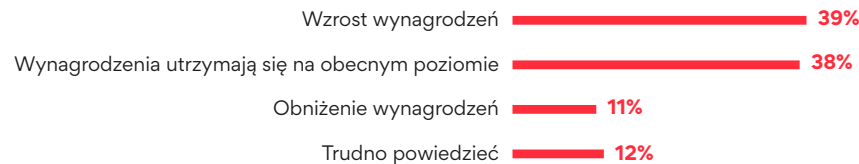
27%

firm zrezygnowało z inwestycji w środki trwałe

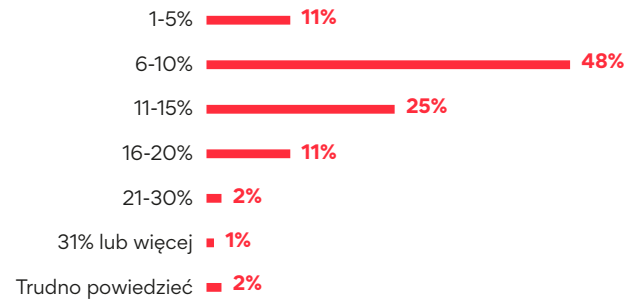
Jakie plany ma Twoja firma w 2023 roku w kwestii zatrudnienia?



Jakie plany ma Twoja firma w 2023 roku w kwestii wynagrodzeń?



Jak duże podwyżki wynagrodzeń planowane są w Twojej firmie w 2023 roku?



Rośnie odsetek firm planujących zwolnienia, ale niemal tyle samo chce zatrudnić

Oslabienie gospodarcze wpływa na plany rekrutacyjne firm. 28% pracodawców zakłada redukcję zatrudnienia. To wzrost o 6 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania, natomiast rok do roku wzrost wynosi 4 pp. Trzeba jednak od razu zwrócić uwagę, że wzrósł odsetek przedsiębiorców planujących nowe rekrutacje, który wynosi 25%, zatem o 3 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania i tyle samo co rok wcześniej. Utrzymanie poziomu zatrudnienia zakłada 35% firm, podczas gdy w poprzedniej edycji badania taki scenariusz zakładało 42% firm (38%, luty 2022). Patrząc szczegółowo na plany rekrutacyjne firm nie będzie zaskoczeniem, że wyróżniają się największe przedsiębiorstwa – 28% planuje rekrutacje w porównaniu do 23% w małych i średnich podmiotach.

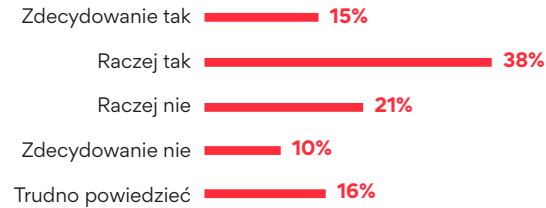
Utrzymanie pracowników, czyli najbardziej pożądanym scenariuszem dla firm, w aktualnych warunkach gospodarczych wiąże się z koniecznością oferowania podwyżek. Pracownicy ich oczekują, bo koszty życia ze względu na inflację rosną praktycznie z dnia na dzień. Patrząc na deklaracje firm, 39% pracodawców planuje podnieść pensje, podobny odsetek (38%) chce utrzymać wynagrodzenia na poziomie z 2022 roku, a 11% planuje obniżki. W przypadku zmniejszenia poziomu pensji widoczny jest wzrost o 3 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania.

Niemal co drugi pracodawca planujący podwyżki, podniesie wynagrodzenia o 6-10% (48%), co czwarty o 11-15%, a 11% da nawet 16-20% podwyżki swoim pracownikom.

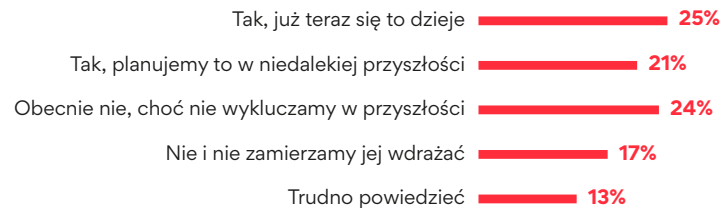
39%

firm planuje podwyżki dla swoich pracowników

Czy w Twojej ocenie firma jest aktualnie gotowa na automatyzację lub robotyzację?



Czy w Twojej firmie planuje się wdrożenie automatyzacji lub robotyzacji?



Firmy nie boją się automatyzacji

53% firm jest gotowych na wdrożenie automatyzacji. To o 2 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania. Na zdecydowany brak gotowości do wdrożenia automatyzacji wskazuje tylko co dziesiąta firma, spadek o 5 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Co piąty przedsiębiorca wskazuje, że firma raczej nie jest gotowa na wdrożenie automatyzacji lub robotyzacji.

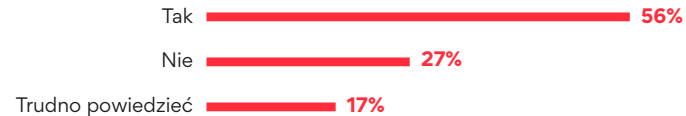
Kiedy przechodzimy do konkretów okazuje się, że działania związane z automatyzacją są aktualnie wdrażane w co czwartej firmie (w poprzedniej edycji badania ten odsetek wynosił 28%). Są to głównie średnie przedsiębiorstwa – 31% wskazuje na to, że automatyzacja już się dzieje, w porównaniu do 22% małych i dużych firm. Co ciekawe, w porównaniu do poprzedniej edycji badania mocno spadł odsetek dużych firm deklarujących wdrażanie automatyzacji – 22% aktualnie w porównaniu do 41% w listopadzie 2022 roku.

Przedsiębiorcy ze względu na trudne otoczenie gospodarcze pilnują wszystkich wydatków, ale 21% firm planuje działania związane z automatyzacją w niedalekiej przyszłości. Tutaj wyróżnia się branża budowlana, w której aż 38% firm wskazuje na konieczność wdrażania automatyzacji w niedalekiej przyszłości. Niemal co czwarty przedsiębiorca na razie nie planuje działań związanych z automatyzacją lub robotyzacją, ale nie wyklucza, że pojawią się w przyszłości. Sceptyków automatyzacji jest 17% wśród przedsiębiorców – to firmy, które nie wdrażają aktualnie i nie planują wdrażać automatyzacji w przyszłości.

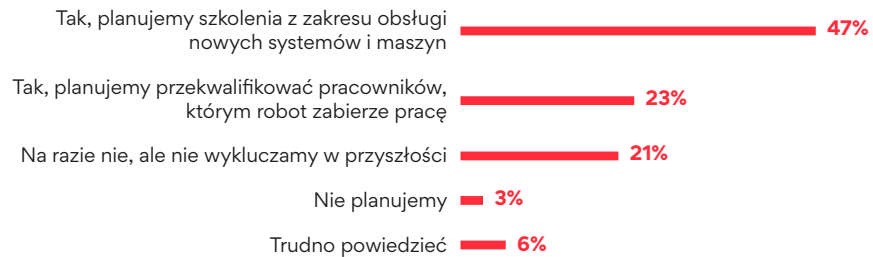
25%

firm w Polsce wdraża aktualnie automatyzację lub robotyzację

Czy w Twoim odczuciu automatyzacja lub robotyzacja wprowadzona w firmie przyczyni się do zmniejszenia poziomu zatrudnienia?



Czy w związku z możliwym wdrożeniem automatyzacji lub robotyzacji w Twojej firmie planowane są szkolenia dla pracowników i ich przekwalifikowanie?



Automatyzacja obniży poziom zatrudnienia

Powiększa się grupa przedsiębiorców, którzy spodziewają się, że automatyzacja lub robotyzacja wdrożona w firmie zmniejszy poziom zatrudnienia. Twierdzi tak 56% pracodawców – o 6 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania. Przekonane są o tym głównie firmy z takich sektorów jak produkcja (75%) oraz transport i spedycja (64%). Nie oznacza to wcale, że pracownicy nie będą już potrzebni, natomiast będą wykonywali zupełnie inne zadania. Robot przejmie powtarzalne czynności, a człowiek będzie tę pracę nadzorował i kontrolował.

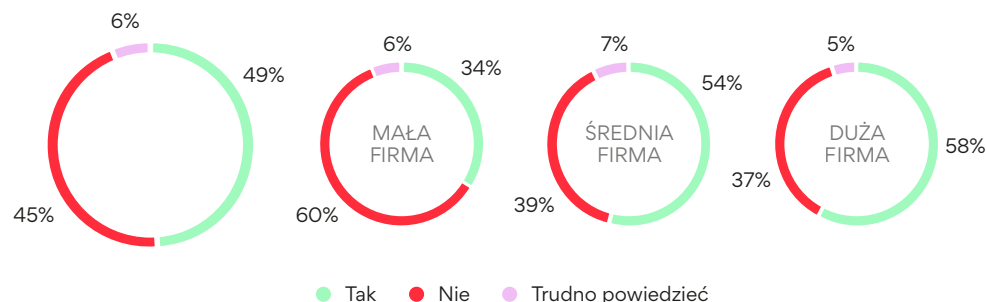
Tam, gdzie automatyzacja i robotyzacja będą coraz mocniej wkraczały na rynek pracy, kluczowe są szkolenia i zdobywanie nowych umiejętności przez pracowników. Firmy zdają sobie z tego sprawę. Szkolenia z zakresu obsługi nowych systemów i maszyn planuje 47% firm, o 4 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania. Dodatkowo, niemal co czwarty pracodawca przekwalifikuje osoby, którym robot zabierze pracę, a co piąta firma na razie nie planuje takich działań, ale nie wyklucza, że w przyszłości konieczne będą szkolenia dla pracowników lub ich przekwalifikowanie. Zupełny brak przygotowania kadry na wdrożenie automatyzacji lub robotyzacji zakłada tylko 3% firm, o połowę mniej niż w poprzedniej edycji badania.

56%

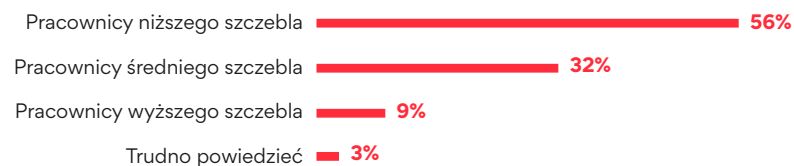
firm uważa, że automatyzacja w firmie zmniejszy poziom zatrudnienia

Zatrudnianie pracowników z Ukrainy

Czy Twoja firma zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy?



Na jakim stanowisku pracują lub pracowali obywatele Ukrainy w Twojej firmie?



Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Twoja firma zamierza poszukiwać pracowników z Ukrainy?



Ukraińiec w co drugiej firmie w Polsce, coraz częściej jako specjalista

Zatrudnienie Ukraińców w firmach w Polsce rośnie. Niemal co drugi przedsiębiorca deklaruje, że ma w swojej załodze kadrę ze Wschodu – to wzrost o 7 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania i o aż 15 pp. w porównaniu rok do roku. Najwięcej pracowników z Ukrainy znajdziemy w firmach zatrudniających ponad 250 osób – już 58% z nich ma w załodze kadrę ze Wschodu, w porównaniu do 54% średnich firm i 34% małych. Wzrost zatrudnienia Ukraińców jest spójny z rosnącymi statystykami dotyczącymi liczby ubezpieczonych cudzoziemców w ZUS. Z danych podsumowujących grudzień 2022 roku wynika, że 1 mln 63 tys. cudzoziemców odprowadza składki z legalnej pracy w Polsce, z czego ok. 738 tys. stanowią pracownicy z Ukrainy.

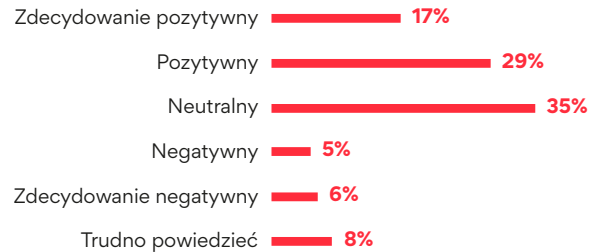
Pracownicy z Ukrainy najczęściej są zatrudniani na stanowiskach niższego szczebla – wskazało tak 56% firm. To stała tendencja utrzymująca się od początku prowadzenia badania. Warto jednak zaznaczyć, że rośnie odsetek Ukraińców na średnim szczeblu – już 32% pracowników z Ukrainy pracuje jako wykwalifikowana kadra średniego szczebla. To wzrost o 4 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Odrobinę wzrosło też zatrudnienie Ukraińców na wyższym szczeblu – 9%, o 1 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania.

30% firm planuje zatrudniać Ukraińców w ciągu najbliższych 12 miesięcy – to niemal tyle samo co w poprzedniej edycji badania (29%, listopad 2022).

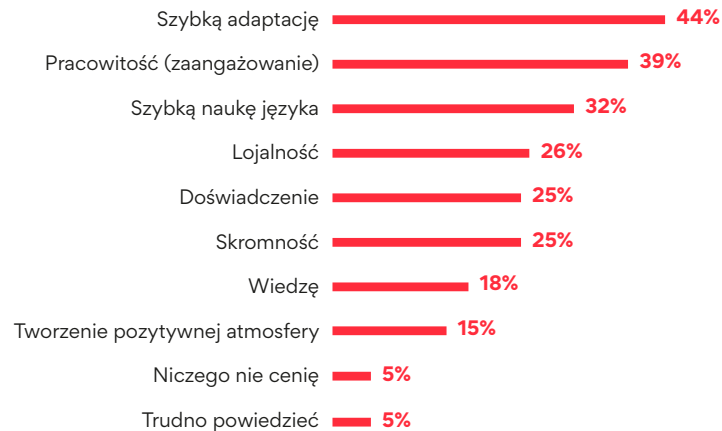
49%

firm zatrudnia pracowników z Ukrainy

Jaki jest stosunek Twojej firmy jako pracodawcy do pracowników z Ukrainy?



Co przede wszystkim ceni Twoja firma w pracownikach z Ukrainy?



Pracodawcy w Polsce cenią sobie Ukraińców

Niemal co drugi (46%) pracodawca ma pozytywny stosunek do pracowników z Ukrainy. Najlepsze zdanie o kadrze ze Wschodu mają największe firmy, gdzie 55% pracodawców wskazało, że ma zdecydowanie pozytywne lub pozytywne nastawienie w porównaniu do 44% średnich i 41% małych. Neutralne nastawienie do naszych wschodnich sąsiadów ma 35% firm, a negatywne zgłasza 11% przedsiębiorców, o 1 pp. mniej niż w poprzedniej edycji badania.

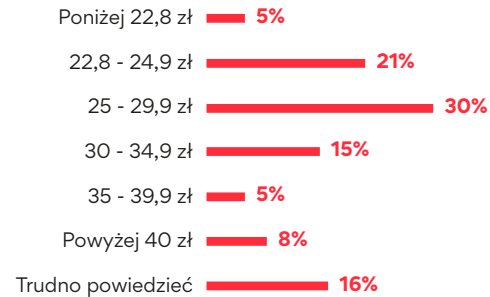
Pracodawcy zapytani o to, za co najbardziej cenią kadrę ze Wschodu, wskazują na szybką adaptację (44%), pracowitość (39%) oraz szybką naukę języka (32%). W porównaniu do poprzedniej edycji badania zmieniło się miejsce na podium, bo wtedy pracowitość była na pierwszym miejscu. Nadal jednak w pierwszej trójce utrzymują się te same czynniki jako kluczowe dla pracodawców. Już co czwarty przedsiębiorca wskazuje, że ceni pracowników z Ukrainy za lojalność, doświadczenie i skromność. Nieco mniej, bo 18% docenia wiedzę Ukraińców, a 15% wymieniło tworzenie pozytywnej atmosfery. Tylko 5% pracodawców wskazało, że nie ma nic, za co ceni pracowników z Ukrainy.

44%

przedsiębiorców docenia szybką adaptację pracowników z Ukrainy

Wynagrodzenie pracowników z Ukrainy

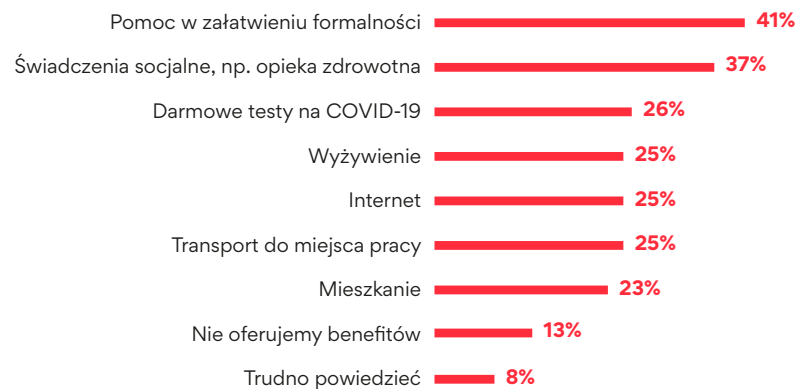
Ile średnio płaci Twoja firma pracownikowi z Ukrainy za godzinę pracy brutto?



Czy Twoja firma byłaby skłonna zapłacić Ukraińcowi więcej „na rękę” niż Polakowi?



Jakie dodatkowe świadczenia pozapłatowe oferuje Twoja firma pracownikom z Ukrainy?



Firmy oferują Ukraińcom niezłą stawkę godzinową i pakiet benefitów

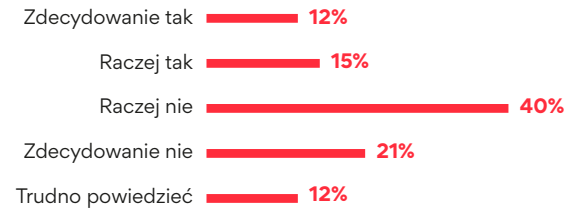
Nieco więcej niż co piąty pracownik z Ukrainy (21%) otrzymuje wynagrodzenie mieszczące się w przedziale 22,8-24,9 zł za godzinę brutto. Niemal co trzeci (30%) za godzinę pracy brutto otrzymuje od 25 zł do 29,9 zł. 15% pracodawców oferuje pracownikom ze Wschodu stawkę od 30 do 34,9 zł za godzinę pracy brutto, a 5% osób może liczyć na stawkę wynoszącą od 35 zł do 39,9 zł brutto za godzinę. W najwyższych widełkach płacowych, gdzie zarabia się ponad 40 zł za godzinę brutto znajduje się 8% Ukraińców. Co niepokojące, wzrósł odsetek pracodawców, którzy przyznają się do oferowania kadry ze Wschodu stawki poniżej minimalnego wynagrodzenia – 5% w porównaniu do 1% w poprzedniej edycji badania. Jednocześnie, mocno wzrósł odsetek pracodawców, którzy byliby skłonni płacić obywatelowi Ukrainy więcej „na rękę” niż Polakowi na tym samym stanowisku. Taką możliwość zakłada 31% firm, o 12 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania oraz o 15 pp. więcej w porównaniu rok do roku. To oznacza, że wróciliśmy do wyników notowanych w 2021 roku, kiedy co trzeci pracodawca zakładał taką możliwość.

Wynagrodzenie to jednak nie wszystko. Dużą rolę w zatrudnianiu pracowników z Ukrainy odgrywają benefity. Najczęściej pracodawcy decydują się na zapewnienie pomocy w załatwieniu formalności (41%), świadczeń socjalnych, w tym m.in. opieki zdrowotnej (37%). Co ciekawe, na trzecim miejscu pojawiły się darmowe testy na COVID-19 (26%), mimo że choruje mniej osób niż w szczycie pandemii. Co czwarty pracodawca zatrudniający Ukraińców oferuje benefity obniżające koszty życia, czyli wyżywienie, internet oraz transport do miejsca pracy. Na zakwaterowanie może liczyć 23% Ukraińców. Brak jakichkolwiek benefitów dla kadry ze Wschodu deklaruje 13% firm.

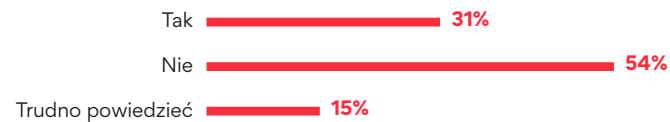
31%

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

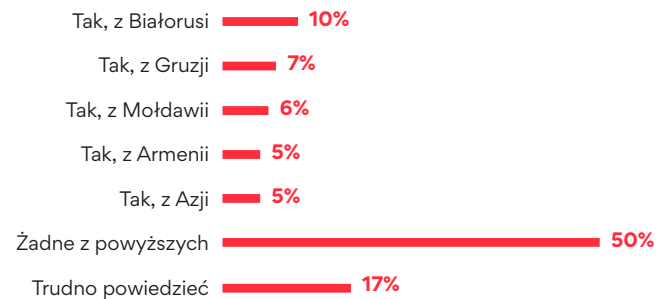
Czy obawiasz się konkurencji ze strony ukraińskich firm na polskim rynku?



Czy Twoja firma obawia się odpływu mężczyzn z Ukrainy po zakończeniu wojny?



Czy Twoja firma zatrudnia lub planuje zatrudnić obywateli z innych krajów?



Ukraińscy przedsiębiorcy coraz śmielej wkraczają na polski rynek

Wojna ma wiele konsekwencji społeczno-gospodarczych, które odczuwają przedsiębiorcy w Polsce. Zaczynając od tego, że już 27% firm przyznaje, że czuje rosnącą konkurencję ze strony ukraińskich firm działających w Polsce. A tych jest w naszym kraju coraz więcej. Z raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego „Ukraińskie firmy w Polsce po wybuchu wojny” wynika, że od stycznia do września 2022 roku obywatele Ukrainy przebywający w Polsce założyli w sumie ok. 14 tys. firm - 3,6 tys. spółek i 10,2 tys. jednoosobowych działalności gospodarczych. Firmy obawiają się również co się wydarzy po zakończeniu wojny. Niemal co trzeci przedsiębiorca (31%) wskazuje, że budzi w nim strach wizja odpływu pracowników z Ukrainy po zakończeniu rosyjskiej agresji.

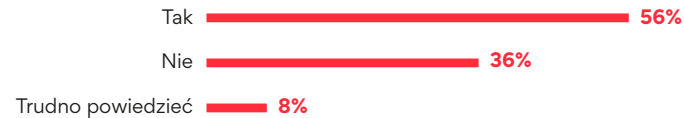
Konsekwencją wojny jest także wzrost zapotrzebowania na pracowników z innych krajów niż Ukraina, co wynika z braku możliwości opuszczania Ukrainy przez mężczyzn. MRiPS podaje, że wzrosła liczba zezwoleń na pracę dla obywateli innych krajów - w 2022 roku wydano 365 tys. zezwoleń na podjęcie zatrudnienia przez cudzoziemców, z czego zaledwie 85 tys. dla Ukraińców. Wśród obywateli Azji największą liczbę zezwoleń otrzymali mieszkańcy: Indii (41,6 tys.), Uzbekistanu (33,3 tys.), Turcji (25 tys.), Filipin (22,5 tys.) oraz Nepalu (20 tys.). Rośnie też odsetek pracodawców deklarujących zatrudnianie obywateli innych krajów, które obowiązuje uproszczona procedura - co dziesiąty zatrudnia lub zamierza zatrudnić Białorusinów, 7% Gruzinów, 6% Mołdawian oraz 5% Armeńczyków.

27%

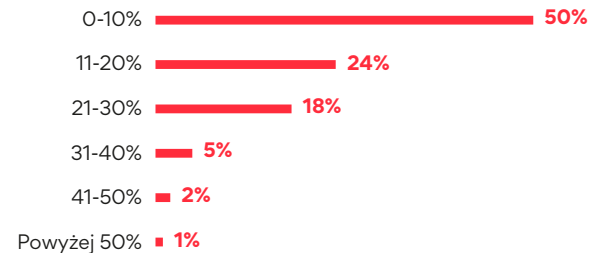
firm obawia się konkurencji ze strony ukraińskich firm na polskim rynku

Zatrudnienie emerytów i osób 50+

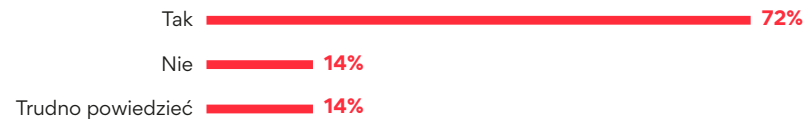
Czy Twoja firma ma w swojej załodze pracowników w wieku emerytalnym?



Jaki odsetek w Twojej firmie stanowią pracownicy w wieku emerytalnym?



Czy Twoja firma jest skłonna zatrudnić osobę powyżej 50 roku życia?



Przedsiębiorcy chętnie zatrudnią osobę 50+

Pogarszające się prognozy dotyczące demografii w Polsce skłaniają do refleksji o strukturze zatrudnienia w firmach i przedłużaniu aktywności zawodowej pracowników. Okazuje się, że zatrudnianie osób w wieku emerytalnym to rzeczywistość większości firm w Polsce. 56% pracodawców przyznaje, że ma w swojej załodze emerytów. Dotyczy to zwłaszcza największych firm – 64% w porównaniu do 60% średnich i 42% małych. Nie będzie też zaskoczeniem, że patrząc na sektory rynku największy udział emerytów dotyczy firm z sektora publicznego (71%), a najmniej IT (40%) oraz HoReCa (33%).

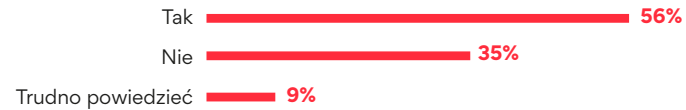
Aktualnie pracownicy w wieku emerytalnym w co drugiej firmie stanowią maksymalnie 10% załogi, ale już teraz w co czwartym przedsiębiorstwie emeryci to od 11 do 20% załogi, a w przypadku 18% firm to od 21 do aż 30% załogi. W sumie w 8% firm osoby w wieku emerytalnym stanowią ponad 30% załogi. Pracodawcy mają świadomość nieubłaganych trendów demograficznych, dlatego 72% z nich deklaruje, że zatrudniłoby pracownika powyżej 50 roku życia. 14% pracodawców przyznaje się do dyskryminacji ze względu na wiek i nie chce zatrudniać pięćdziesięciolatków.

56%

firm ma w swojej załodze pracowników w wieku emerytalnym

Benefity dla pracowników

Czy Twoja firma oferuje pracownikom benefity pozapłacowe?



Jakie benefity oferuje Twoja firma pracownikom?



Które z poniższych benefitów płacowych i pozapłacowych Twoja firma planuje wdrożyć?



Firmy oferują benefity, ale najchętniej dają gotówkę

Benefity pozapłacowe oferuje swoim pracownikom 56% firm. Najczęściej oferowanymi dodatkami do wynagrodzenia są paczki na święta (60%), karty sportowe (49%) oraz imprezy integracyjne (49%). Nieco mniej popularne są bony towarowe, karty przedpłacone czy rabaty (46%), prywatna opieka medyczna (44%) oraz szkolenia i kursy (44%). Najmniej rozpowszechnione benefity to szkolenia językowe (25%) oraz programy emerytalne (19%).

Kiedy pytamy pracodawców o to, jaki benefit płacowy i pozapłacowy najchętniej zaoferowałoby pracownikom w najbliższym czasie, na pierwszym miejscu wskazywana jest premia finansowa (30%). To pokazuje, jak duże zrozumienie mają pracodawcy względem potrzeb pracowników, którzy teraz najbardziej chcą wyrównania finansowego inflacji. Na kolejnych miejscach pojawiają się dodatkowe dni wolne (17%) oraz dofinansowanie dojazdów do pracy (16%). Po 15% firm oferuje pracę zdalną przez 2-3 dni w tygodniu oraz darmowe wyżywienie w pracy, które ze względu na wzrost cen nabrało na znaczeniu.

30%

firm zaoferuje pracownikom premie finansowe

Okiem eksperta



**Kamil
Sobolewski**

Główny Ekonomista
Pracodawców RP

Rynek pracy w pigułce

„Jedyną stałą rzeczą w życiu jest zmiana” – te słowa Heraklita z Efezu oddają atmosferę kryzysu i obniżonej twierdzy, która przygniotła w 2022 roku firmy, pracowników i konsumentów. Zostali oni dotknięci efektami pandemii, wojny, drożyzny i kryzysu energetycznego, ale też Polskiego Ładu i podwyżek stóp procentowych, które były potrzebne, ale mogły być komunikowane wcześniej – choćby od czerwca 2021 roku, gdyby Prezes Głapiński nie „chciał zaskoczyć”. Zaskoczenie, inaczej permanentna niepewność, to nowy, ale wydaje się, że stały element krajobrazu gospodarczego dla firm i gospodarstw domowych. To wróg, który paraliżuje planowanie i przygotowanie na zmianę, a spycha nas w gorączkę-bieżączkę. Jest ona toksyczna dla firm tnących inwestycje w środki trwałe, konsumentów walczących z drożyzną i pracowników, którzy jak już biorą zwolnienie lekarskie, to średnio na 30-40 dni w roku, bo problemy z kręgosłupem, sercem i psychiką, kiedy już się pojawiają, nie znikają po tygodniu leżenia w łóżku.

Problem wypalenia w takim samym stopniu dotyka przedsiębiorców, właścicieli firm, wśród których, obok krwiożerczych kapitalistów w cylindrach, znajdują się też ludzie skromni, sympatyczni, zainteresowani dobrobytem swoich pracowników i klientów, ale – uwaga – najczęściej przeciążeni ostatnimi doświadczeniami do granic możliwości. Świadczy o tym choćby fakt, że 1,35 mln płatników zalega ze składkami na ZUS, podczas gdy firm w Polsce jest 2,62 mln. W biznesie jak zawsze są też wygrani, np. inżynierowie zatrudnieni za podwójną stawkę przy projektach zdrowotnych i militarnych oraz takie firmy, dla których tarcze, zmiany cen czy lockdowny okazały się sprzyjające. Pojawiają się też nowi optymiści otwierający firmy, których w 2022 roku było ponad 150 tys. – oby ich optymizm został nagrodzony.

I oto przychodzi rok 2023, który zaczyna się od inflacji wynoszącej 18%, prognozowanego spadku PKB. Czego należy się spodziewać? Poprawy! Niczym u pacjenta, któremu obiecano życie do wtorku, choć wczoraj mówiono mu o poniedziałku. Zimę przetrwaliśmy, kolejne szoki, raczej nie sięgną skali wojny i pandemii. Inflacja spadnie i usłyszymy fanfary, a przedwyborcze obietnice odurzą nas pozwalając zapomnieć o długoterminowych, nieuchronnych wyzwaniach wymagających mądrej polityki państwa, oszczędności w budżetach domowych i strategicznego planowania w firmach. Czy rynek pracy odczuje to równie mocno jak 20 czy 30 lat temu, zmierzając w stronę 2-cyfrowego bezrobocia? Nie. Zmiany demograficzne, zresztą nie tylko w Polsce, ale na całym świecie, dają względny komfort zatrudnienia osobom uczciwie podchodzącym do obowiązków służbowych. Niestety, realne płace będą na razie spadać, czyli mimo coraz wyższych płac nominalnych inflacja zmusi nas do dalszego ograniczania realizacji naszych potrzeb. Jak zatem spadek PKB w pierwszym kwartale 2023 roku i słamazarna poprawa sytuacji w drugiej połowie roku będą widoczne na rynku pracy?

Sytuacja będzie zależała od specyfiki pracodawcy. Firmy ze środka rankingu będą redukować zatrudnienie w dużej mierze poprzez akceptację dobrowolnych odejść pracowników, bez presji na ich zastępowanie nowymi. O pracę szczególnie trudno może być młodym, mało doświadczonym osobom na mniejszych, lokalnych rynkach pracy, szczególnie jeśli nie będą chciały pracować fizycznie, oraz osobom w wieku dojrzałym o wysokich oczekiwaniach, co do charakteru pracy i wynagrodzenia. Trudny czas czeka mikroprzedsiębiorców: liczba zamkniętych firm przekroczy 100 tys. Spadnie zapotrzebowanie na pracowników w sektorze budowlanym, co obniży realne pensje szczególnie pracowników o niskich kwalifikacjach. Zatrudnienie w gospodarce spadnie w 2023 roku o 1-2%, ale zasób siły roboczej, zakładając brak gwałtownych migracji Ukraińców, skurczy się o ok. 1%, co oznacza lekki wzrost bezrobocia do niecałych 6% według polskiej metodologii i ok. 4% według metodologii UE.

z punktu widzenia

PRACOWNIKA

20

pracownik

POLSKI

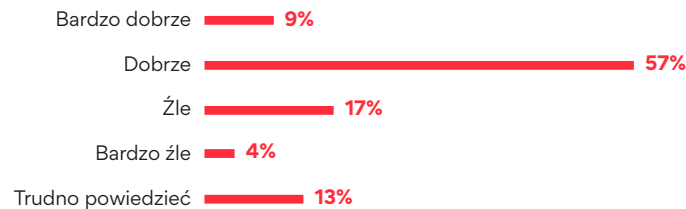


2

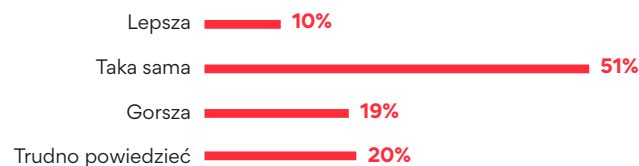
0

Ocena sytuacji na rynku pracy

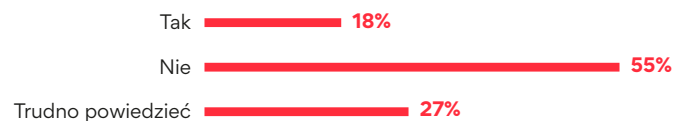
Jak oceniasz swoją sytuację na rynku pracy?



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



Czy obawiasz się w tym roku zwolnienia z powodu złej sytuacji gospodarczej?



Pracownicy nie spodziewają się, że ich sytuacja na rynku pracy będzie lepsza

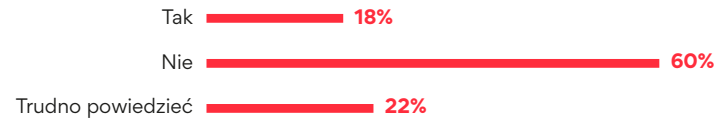
Polacy dobrze oceniają swoją aktualną sytuację na rynku pracy – 57% widzi ją jako dobrą, a 9% jako bardzo dobrą. Źle swoją zawodową pozycję postrzega 17% osób, a bardzo źle 4%. Najwięcej pesymistów oceniających swoją sytuację jako złą jest wśród osób od 18 do 24 roku życia (26%), natomiast najmniej pesymistyczni są 35-44-latkowie – 11% wskazuje, że ich sytuacja jest zła. Kiedy poprosiliśmy respondentów, żeby spojrzeli w przyszłość, ich oceny są raczej ostrożne. Tylko 10% osób spodziewa się, że w 2023 roku ich sytuacja na rynku pracy będzie lepsza niż w poprzednim, 51% obstawia, że nic się nie zmieni, a niemal co piąty pracownik spodziewa się pogorszenia swojej pozycji na rynku pracy. Odpowiedzi dotyczące poprawiania się sytuacji na rynku pracy zależą od wieku – 16% 18-24-latków spodziewa się, że w przyszłym roku ich pozycja zmieni się na lepszą oraz 19% 25-34-latków w porównaniu do zaledwie 5% 45-54-latków oraz 3% osób powyżej 55 roku życia.

Trudna sytuacja społeczno-gospodarcza powoduje, że 18% zatrudnionych obawia się zwolnienia w tym roku. Strach jest tym większy im młodszy jest respondent. 28% 18-24-latków boi się zwolnienia w tym roku w porównaniu do 12% osób powyżej 55 roku życia.

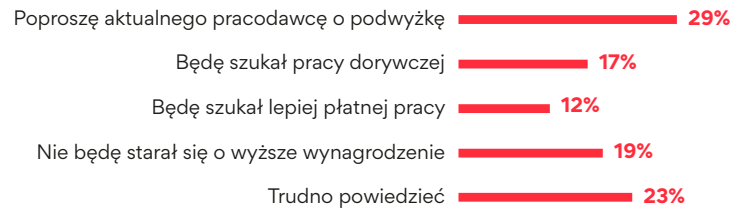
18%

pracowników boi się zwolnienia w tym roku

Czy w ciągu najbliższych sześciu miesięcy planujesz zmienić pracę?



Czy w 2023 roku będziesz starał się o wyższe wynagrodzenie?



Pracownicy nie chcą zmieniać pracy. Poproszą aktualnego pracodawcę o podwyżkę

Pracownicy raczej sceptycznie podchodzą do pomysłu zmiany pracy. Taki plan ma 18% osób, o 2 pp. więcej w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Większość, bo 6 na 10 pracowników chce zostać u aktualnego pracodawcy. Zmianę pracy najczęściej deklarują młode osoby od 18 do 24 roku życia – 43% w porównaniu do 22% 25-34-latków, 14% 35-44-latków, 13% 45-54-latków i zaledwie 7% osób powyżej 55 roku życia.

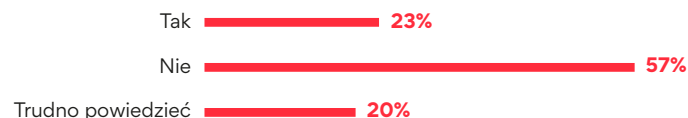
Ze względu na inflację, pracownicy boją się o kurczący się budżet domowy, stąd już 58% z nich ma plan, żeby postarać się o większe dochody. To niemal tyle samo co rok temu, ale o 18 pp. mniej niż w listopadzie 2022 roku. Największy odsetek pracowników poprosi aktualnego pracodawcę o podwyżkę – wskazuje tak 29% osób, podczas gdy w listopadzie 2022 roku ten odsetek wynosił 37%. Najczęściej o podwyżkę do aktualnego szefa pójdą osoby od 25 do 34 roku życia (37%) w porównaniu do 20% osób powyżej 55 roku życia.

Prośenie aktualnego pracodawcy o podwyżkę nie jest jedyną strategią zatrudnionych, żeby zwiększyć swój miesięczny dochód. 17% pracowników rozejrzy się za pracą dorywczą, a 12% poszuka lepiej płatnej pracy. Co piąta osoba nie podejmie żadnych działań mających na celu zwiększenie swojego wynagrodzenia. W poprzedniej edycji badania więcej osób chciało szukać lepiej płatnej pracy niż pracy dorywczej. Teraz kolejność jest odwrotna.

18%

pracowników planuje zmienić pracę w ciągu najbliższych 6 miesięcy

Czy w ciągu ostatnich dwóch lat przyspieszyła automatyzacja lub robotyzacja w Twojej firmie?



Czy znasz kogoś, kto w ostatnim roku w wyniku automatyzacji wdrożonej w firmie stracił pracę?



Czy w ciągu najbliższego roku planujesz zdobywać nowe kompetencje?



Automatyzacja przyspiesza, Polacy chcą zdobywać nowe kompetencje

Automatyzacja ma duży wpływ na rynek pracy, co dostrzegają pracownicy. Niemal co czwarty zatrudniony wskazuje, że w ciągu ostatnich dwóch lat przyspieszyła automatyzacja lub robotyzacja w ich firmie – to o 4 pp. mniej niż w poprzedniej edycji badania, ale o 7 pp. więcej niż rok wcześniej. Ponadto, 12% osób zna kogoś, kto w ciągu ostatniego roku w wyniku automatyzacji wdrożonej w firmie stracił pracę. To niemal taki sam odsetek jak w poprzedniej edycji badania (13%, listopad 2022). Doświadczenie utraty pracy na rzecz robota częściej na swoim koncie mają osoby młodsze – 19% 18-24-latków w porównaniu do 11% 45-54-latków oraz 7% osób powyżej 55 roku życia.

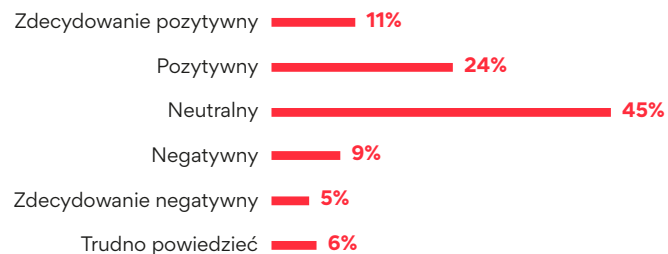
Przyspieszająca automatyzacja jest dla pracowników jednym z impulsów do zdobywania nowej wiedzy i kompetencji. Wskazuje też na dużą świadomość zatrudnionych, co do tego jak niezbędne jest ciągłe kształcenie się. W tej edycji badania 51% osób deklaruje, że planuje zdobywać nowe umiejętności, o 1 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania. Tylko 27% pracowników nie ma takiego zamiaru.

51%

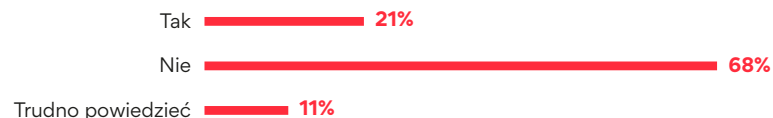
pracowników planuje zdobywać nowe kompetencje

Stosunek do pracowników z Ukrainy

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



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



Czy obawiasz się, że napływ obywateli Ukrainy na polski rynek pracy obniża tempo wzrostu wynagrodzeń w Polsce?



Polacy lubią Ukraińców i nie boją się, że ci zabierają im pracę

Prawie połowa pracowników (45%) ma neutralny stosunek do pracujących w Polsce Ukraińców. Do pozytywnego stosunku przyznaje się 35% osób, czyli o 3 pp. mniej niż w poprzedniej edycji badania. Negatywny stosunek ma 14% badanych, czyli o 4 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania. Pozytywne lub neutralne nastawienie do ukraińskich pracowników wiąże się z tym, że Polacy nie czują, że wschodni sąsiedzi zabierają im pracę. Takich obaw nie ma 68% pracowników, zatem tyle samo co w listopadzie 2022 roku. Za to w lutym 2022 roku 8 na 10 polskich pracowników nie czuło zagrożenia ze strony Ukraińców. Odsetek tych, którzy martwią się o swoją posadę i możliwość jej utraty na rzecz osoby z Ukrainy wynosi 21%, tyle samo co w listopadzie 2022 roku i o 8 pp. więcej w porównaniu rok do roku.

Obawa o utratę pracy na rzecz Ukraińców jest mniej nasilona niż strach, że napływ kadry ze Wschodu na krajowy rynek pracy obniża tempo wzrostu wynagrodzeń. 41% Polaków obawia się takiej sytuacji, o 3 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania. 36% osób uważa, że imigracja ze Wschodu nie jest zagrożeniem dla podwyżek. W wynikach widoczna jest zależność między wiekiem respondentów a poziomem obaw o obniżanie tempa wzrostu wynagrodzeń przez Ukraińców. 55% najmłodszych od 18 do 24 roku życia twierdzi, że dochodzi do takiego zjawiska, natomiast w najstarszej grupie wiekowej, czyli osób powyżej 55 roku życia, to samo twierdzenie popiera co czwarty badany.

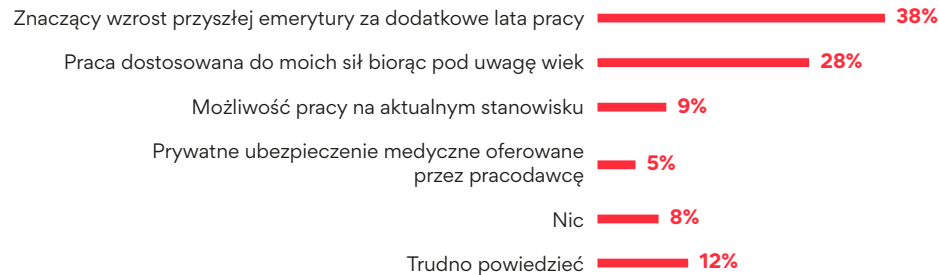
41%

Polaków obawia się, że Ukraińcy obniżają tempo wzrostu wynagrodzeń

Czy myślisz, że będziesz musiał zostać dłużej na rynku pracy niż przewiduje to aktualny wiek emerytalny?



Co zmobilizowałoby Cię do pozostania dłużej na rynku pracy?



Czy obawiasz się, że Twoje świadczenie emerytalne będzie niskie?



Polacy świadomi, że zostaną na rynku pracy dłużej, niż przewiduje to wiek emerytalny

Według prognozy GUS, liczba ludności w wieku 60 lat i więcej w Polsce ma w 2030 roku wzrosnąć do poziomu 10,8 mln, a w 2050 roku wyniesie 13,7 mln. To oznacza, że osoby te już za niecałe 30 lat będą stanowiły ok. 40% ogółu ludności Polski. Dlatego tak istotne jest zachęcanie osób powyżej 60 roku życia w przypadku kobiet i 65 roku życia w przypadku mężczyzn do aktywności zawodowej. Polacy mają świadomość realiów demograficznych, dlatego 55% przyznaje, że zdaje sobie sprawę, że będzie zmuszona do pracy dłużej niż przewiduje to wiek emerytalny. To o 5 pp. więcej niż rok temu.

Największą motywacją do pracowania dłużej dla 38% osób jest znaczący wzrost przyszłej emerytury za dodatkowe lata pracy. Szczególnie jest to istotne dla kobiet – 43% vs. 34% mężczyzn. Dla 28% pracujących kluczowe jest dostosowanie pracy do sił biorąc pod uwagę wiek. Trzecie miejsce, ale ze zdecydowanie mniejszą liczbą wskazań, zajmuje możliwość pracy na aktualnym stanowisku (9%), a dla 5% osób kluczowe jest prywatne ubezpieczenie medyczne oferowane przez pracodawcę. Aż 77% Polaków obawia się, że świadczenia emerytalne na jakie będą mogli liczyć w przyszłości będą niskie. Obawy dotyczą mocniej kobiet – 82% vs. 72% mężczyzn.

77%

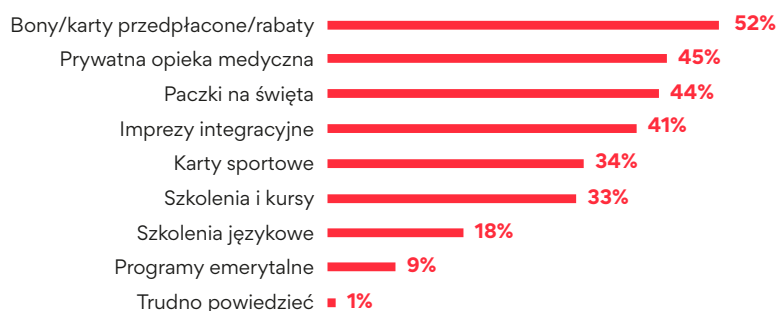
Polaków obawia się, że ich świadczenia emerytalne będą niskie

Polski pracownik Benefity

Czy Twoja firma oferuje Ci benefity pozapłacowe?



Jakie benefity pozapłacowe otrzymujesz?



Jakie benefity płatowe i pozapłacowe chciałbyś otrzymać?



Benefity dotyczą mniejszości pracowników. Najchętniej dostalibyśmy podwyżkę

Benefity pozapłacowe otrzymuje 30% pracowników. Większość, bo 64% nie dostaje tego typu dodatków. Najbardziej rozpowszechniony benefit to bony, karty przedpłacone i rabaty na produkty (52%), na drugim miejscu znajduje się prywatna opieka medyczna (45%), a na trzecim paczki na święta (44%). Tuż za podium znalazły się imprezy integracyjne (41%), a co trzecia osoba dostaje karty sportowe oraz szkolenia i kursy. Najmniej rozpowszechnioną formą benefitów są szkolenia językowe (18%) oraz programy emerytalne (9%).

Aktualna sytuacja ekonomiczna powoduje, że pracownicy nie chcą benefitów. Dużo większe znaczenie ma dla nich podwyżka wynagrodzenia, której chce 3 na 4 zatrudnionych, a 63% zadowoliliby premią. Co ciekawe, na trzecim miejscu dla co trzeciego pracownika najbardziej atrakcyjny benefit to 4-dniowy tydzień pracy. 29% liczy na dofinansowanie dojazdów do miejsca zatrudnienia, a co czwarty chce darmowego wyżywienia oraz dodatkowych dni wolnych. Aż cztery oczekiwania pracowników są związane wprost z pieniędzmi lub znacząco obniżają koszty życia – podwyżka i premia zasilają domowy budżet, a dofinansowanie dojazdów do pracy i darmowe wyżywienie go znacząco odciążają. Poza tym pracownicy chcą więcej czasu wolnego, co jest jedną z pochodnych pandemii.

30%

pracowników otrzymuje benefity

pracownik

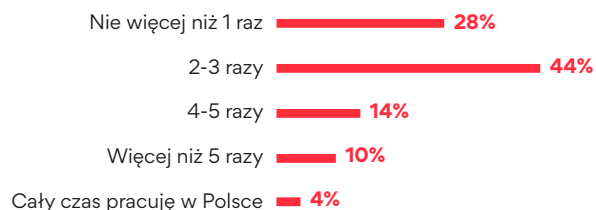
UKRAIŃSKI



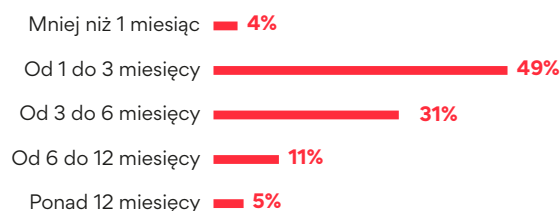
2

0

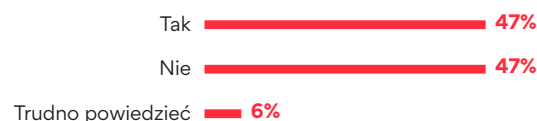
Ile razy przyjeżdżałeś do pracy w Polsce w ciągu ostatnich pięciu lat?



Ile trwał Twój najdłuższy pobyt w Polsce?



Czy planujesz ponownie przyjechać do Polski do pracy w najbliższym czasie?



Pobyt w Polsce częsty, ale wciąż krótkoterminowy

Wybuch wojny w Ukrainie spowodował, że do Polski napłynęła rzesza uchodźców. Ta nadzwyczajna sytuacja zmusza ich do pozostania w naszym kraju przez dłuższy czas, ale nadal wśród imigrantów zarobkowych z Ukrainy dominuje wahałowy typ migracji. 84% osób mieszkających w przygranicznych miejscowościach wskazuje, że spędza w Polsce maksymalnie 6 miesięcy, czyli tyle na ile do niedawna pozwalała uproszczona procedura zatrudniania. Więcej niż pół roku spędza w Polsce 16% osób.

Ukraińcy przyzwyczaili się do przyjazdów do Polski do pracy. Większość z nich w ciągu ostatnich pięciu lat była w naszym kraju częściej niż raz. Tylko 28% osób zdecydowało się na jednorazową emigrację zarobkową. 68% Ukraińców w ciągu ostatnich 5 lat co najmniej dwa razy odwiedziło Polskę, w tym 44% było u nas 2-3 razy, 14% 4-5 razy, a co dziesiąty częściej niż 5 razy. Dodatkowo, 4% osób pracuje w Polsce na stałe.

Pracownicy z Ukrainy, którzy mieli doświadczenia pracy w naszym kraju, planują powrót, choć nie tak licznie jak przed wybuchem wojny. Rok temu 64% Ukraińców deklarowało, że zamierza przyjechać ponownie do Polski do pracy. W listopadzie 2022 roku taką deklarację składało 43% osób, aktualnie o 4 pp. więcej (47%). Brak planu powrotu zakłada taki sam odsetek badanych jak w listopadzie 2022 roku, podczas gdy rok temu taką deklarację składało zdecydowanie mniej, bo 30% osób.

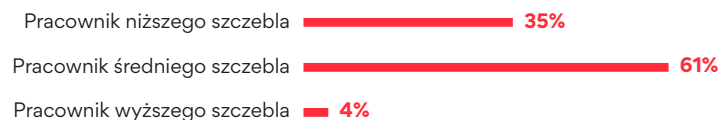
84%

pracowników z Ukrainy spędza w Polsce maksymalnie pół roku

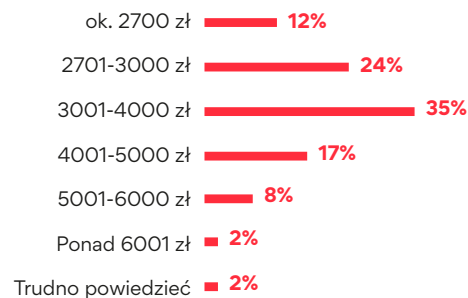
Ukraiński pracownik

Praca w Polsce

Jakiego rodzaju pracę wykonywałeś będąc w Polsce?



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



Praca Ukraińców w Polsce coraz częściej na średnim szczeblu

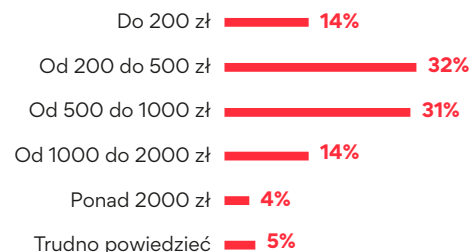
Do tej pory najwięcej Ukraińców pracowało w Polsce na niższym szczeblu. W listopadzie 2022 roku taką deklarację składały aż 3 na 4 osoby. Aktualnie Ukraińcy najczęściej wskazują pracę na średnim szczeblu w firmach w Polsce (61% w porównaniu do zaledwie 18% w poprzedniej edycji badania). Na niższym szczeblu pracuje 35% osób, a na wyższym szczeblu zaledwie 4%. Co ciekawe, nie do końca pokrywa się to z deklaracjami pracodawców, którzy twierdzą, że zatrudniają Ukraińców głównie jako kadrę niższego szczebla. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że rośnie wśród pracodawców odsetek deklaracji zatrudniania Ukraińców na średnim i wyższym szczeblu.

Pracownicy z Ukrainy mogą liczyć na atrakcyjne wynagrodzenia w Polsce. Minimalna pensja w Ukrainie wynosi aktualnie 6700 hrywien, czyli w przeliczeniu na złotówki to ok. 815 zł. Natomiast już co czwarty Ukrainiec zarabia od 2,7 do 3 tys. zł netto miesięcznie, a 35% otrzymuje od 3 do 4 tys. zł netto miesięcznie. Na wyższe wynagrodzenia może liczyć 17% osób, które zarabiają od 4 do 5 tys. zł netto miesięcznie, a 8% osób zarobi od 5 do 6 tys. zł netto miesięcznie. 12% osób godzi się na zatrudnienie za pieniądze, które są poniżej minimalnego wynagrodzenia w Polsce, a 2% dostaje ponad 6 tys. zł netto miesięcznie.

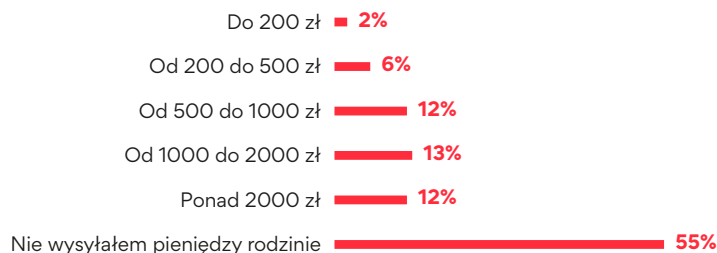
60%

pracowników z Ukrainy zarabia w Polsce od 3 do 6 tys. zł netto miesięcznie

Ile średnio kosztowało Cię miesięczne utrzymanie w Polsce?



Pracując w Polsce, ile średnio pieniędzy wysyłałeś co miesiąc rodzinie w Ukrainie?



Ukraińcy żyją skromnie w Polsce

Co trzeci pracownik z Ukrainy twierdzi, że wydaje w Polsce zaledwie od 200 do 500 zł miesięcznie. Tak skromne wydatki umożliwia często rozbudowany pakiet benefitów, który obejmuje m.in. wyżywienie, transport do pracy i zakwaterowanie. Są jednak osoby, które wydają więcej. 31% osób przeznaczają na ten cel od 500 do 1000 zł, a 14% na utrzymanie w każdym miesiącu wydaje od 1000 do 2000 zł. Skromniej żyją w Polsce kobiety, co jest zmianą w porównaniu do poprzedniej edycji badania. 46% kobiet wydaje miesięcznie maksymalnie 500 zł w porównaniu do 41% mężczyzn. W listopadzie 2022 roku 46% mężczyzn wydawało miesięcznie od 200 do 500 zł w porównaniu do 41% kobiet. Nie zmieniało się za to to, że większa rozrzutność charakteryzuje młodych. 44% osób w wieku 18-35 lat wydaje na swoje miesięczne utrzymanie maksymalnie 500 zł, w porównaniu do 46% 36-50-latków oraz 53% osób powyżej 51 roku życia.

Pracownicy z Ukrainy, którzy przebywają w Polsce, niekoniecznie przesyłają pieniądze do swojej rodziny. Najczęściej gromadzą kapitał, który później w całości zawożą do swojej ojczyzny, stąd 55% osób przyznaje, że w ogóle nie dokonuje transferów międzynarodowych. Chodzi głównie o kobiety – wśród pań 60% w ogóle nie przelewa pieniędzy swojej rodzinie, w porównaniu do 46% mężczyzn. Wśród tych, którzy dokonują regularnych transferów pieniężnych 12% osób przeznaczają na ten cel od 500 do 1000 zł, 13% co miesiąc przelewa swojej rodzinie od 1000 do 2000 zł, a 12% przeznaczają na ten cel ponad 2000 zł. Mniejsze kwoty od 200 do 500 zł przelewa na konto swojej rodziny co miesiąc w sumie 8% osób.

77%

Ukraińców utrzymuje się w Polsce za maksymalnie 1000 zł miesięcznie

Jak szukałeś pracy w Polsce?



Jakie świadczenia dodatkowe oferował Ci pracodawca w Polsce?



Ukraińcy otrzymują w Polsce atrakcyjne benefity

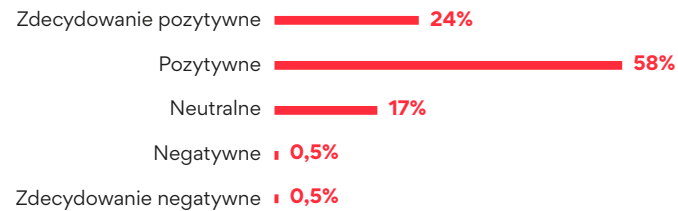
Pracownicy z Ukrainy szukają pracy w Polsce głównie przez swoich znajomych Ukraińców – taką opcję wybiera 60% osób, a 27% zgłasza się do swoich polskich znajomych i rodziny. Dopiero na trzecim miejscu pojawiają się portale z ogłoszeniami o pracy w Ukrainie, z których korzysta 11% osób, a 6% zgłasza się do agencji zatrudnienia działających w Polsce. 5% Ukraińców przegląda ogłoszenia w internecie w Polsce. Na kolejnych miejscach są wskazywane sposoby, z których korzysta mniej niż 5% osób. Są to agencje zatrudnienia działające w Ukrainie oraz social media (odpowiednio 4% i 3% wskazań).

Po znalezieniu pracy w Polsce Ukraińcy mogą liczyć na atrakcyjne benefity, które znacząco obniżają koszty życia. 66% zatrudnionych miało zapewnione zakwaterowanie, 41% mogło liczyć na darmowe wyżywienie, 37% na darmowy internet, a 35% miało zapewniony transport do miejsca pracy. Nieco mniej popularny, bo oferowany 17% pracowników jest benefit w postaci pomocy w załatwieniu formalności. Co dziesiąta osoba mogła liczyć na darmowe testy na COVID-19 oraz świadczenia socjalne, np. opiekę zdrowotną. Najmniej rozpowszechnione benefity to nauka języka polskiego (7%) oraz szkolenia zawodowe (4%). Mniejszość, bo 16% Ukraińców nie otrzymało żadnego benefitu.

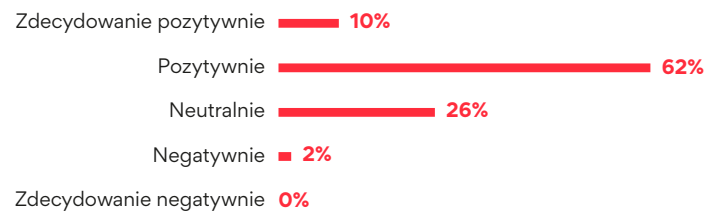
66%

pracowników z Ukrainy ma w Polsce darmowe zakwaterowanie

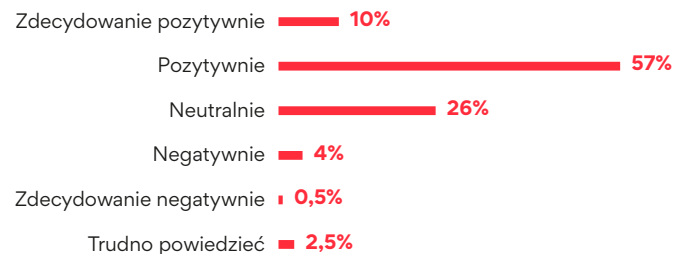
Jakie jest Twoje nastawienie do Polski i Polaków?



Jak oceniasz polskich pracodawców?



Jak oceniasz polskich pracowników, z którymi pracujesz?



Ukraińcy są pozytywnie nastawieni do Polaków

Ogromna pomoc Polski wobec Ukrainy i uchodźców nie pozostaje bez wpływu na opinię o Polsce i Polakach. Zdecydowana większość Ukraińców (82%) myśli o naszym kraju i naszych rodakach pozytywnie lub bardzo pozytywnie, choć warto odnotować, że to o 6 pp. mniej niż w poprzedniej edycji badania. 17% ma neutralne nastawienie, a tylko marginalny odsetek, czyli 1% wskazuje na negatywne lub bardzo negatywne postrzeżenie. Do pozytywnego i bardzo pozytywnego nastawienia względem Polski i Polaków przyznają się zwłaszcza kobiety – 86% vs. 77% mężczyzn. To nie jest zaskoczenie, jeżeli spojrzymy, że to głównie kobiety przekraczały granicę z Polską i szukały schronienia dla siebie i swoich bliskich.

Ukraińcy zapytani szczegółowo o swoje nastawienie do swoich szefów i kolegów z pracy mają nieco ostrożniejsze opinie. 72% Ukraińców dobrze ocenia swoich pracodawców, natomiast 67% myśli ciepło o swoich współpracownikach. Nieco większy jest też odsetek negatywnych opinii – 2% Ukraińców źle lub bardzo źle ocenia swoich szefów, natomiast 3% nie lubi swoich współpracowników.

82%

Ukraińców ma pozytywne lub bardzo pozytywne nastawienie do Polski i Polaków

Czy planujesz przeprowadzić się do Polski na stałe w ciągu najbliższych kilku lat?



Czy planujesz kupić dom lub mieszkanie w Polsce w ciągu najbliższych kilku lat?



Czy planujesz założyć własną działalność gospodarczą w Polsce w ciągu najbliższych kilku lat?



Ukraińcy raczej nie myślą o osiedlaniu się w Polsce na stałe

Zaledwie 6% Ukraińców zamierza w ciągu najbliższych kilku lat przenieść się do Polski na stałe. Plan osiedlania się tak samo często zgłaszają kobiety, jak i mężczyźni. Co ciekawe, zarówno w porównaniu do listopadowej edycji badania, jak i rok do roku spadł odsetek osób planujących zostanie w Polsce na stałe (odpowiednio spadek o 4 pp. oraz o 13 pp.). To pokazuje, że wojna choć skłania do tymczasowego wyjazdu, nie jest argumentem do opuszczenia ojczyzny na stałe. A to znowu oznacza, że obawy pracodawców co do odpływu Ukraińców po zakończeniu agresji rosyjskiej są uzasadnione.

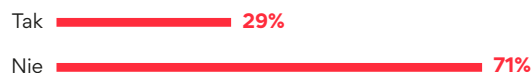
Z danych gethome.pl wynika, że Ukraińcy w 2021 roku kupili w Polsce ponad 10 tys. mieszkań. Te liczby ze względu na napływ uchodźców pewnie jeszcze się zwiększą. W naszym badaniu 6% osób deklaruje, że myśli o zakupie w Polsce nieruchomości. Są to najczęściej młode osoby od 18 do 34 roku życia. W tej grupie 8% osób myśli o zakupie mieszkania, w porównaniu do 4% 36-50-latków oraz 4% osób powyżej 51 roku życia. Jeżeli chodzi o zakładanie własnej działalności gospodarczej taki plan zgłasza 7% osób. Są to częściej mężczyźni 9%, w porównaniu do 6% kobiet, choć warto zwrócić uwagę, że w poprzedniej edycji badania zaledwie 2% kobiet chciało prowadzić działalność gospodarczą w Polsce. Ten odsetek wzrósł zatem trzykrotnie.

6%

Ukraińców ma plan osiedlenia się w Polsce na stałe

Wpływ wojny na przyjazdy do Polski

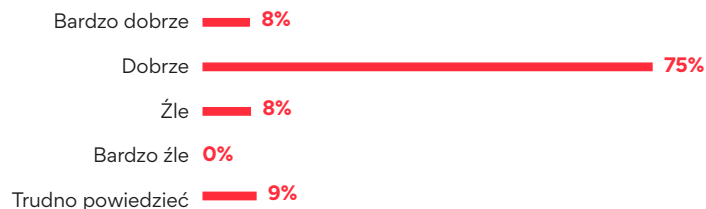
Czy wojna zmusiła Cię do przyjazdu do Polski?



Czy wojna zmusiła do przyjazdu do Polski osoby z Twojego bliskiego otoczenia?



Jak oceniasz sytuację na rynku pracy w Polsce?



Większość Ukraińców zna kogoś, kto szukał schronienia w Polsce po wybuchu wojny

Wojna zmusiła 29% Ukraińców z przygranicznych miejscowości do przyjazdu do Polski. Część szukała dla siebie bezpiecznej przystani, inni wiedzieli, że w Polsce zarobią na utrzymanie swoich rodzin. Ponadto, 67% Ukraińców ma w swoim bliskim otoczeniu osobę, która musiała przyjechać do Polski po wybuchu wojny. Dużo częściej taką odpowiedź wskazują kobiety – 71% w porównaniu do 62% mężczyzn oraz osoby powyżej 51 roku życia – 74% w porównaniu do 65% 36-50-latków oraz 66% osób od 18 do 34 roku życia. Ukraińcy wskazują, że osoby, które przyjechały do Polski po wybuchu wojny, raczej planują pobyt tymczasowo (52%). Zaledwie 12% osób wskazuje, że ich bliscy chcą zostać w Polsce na stałe.

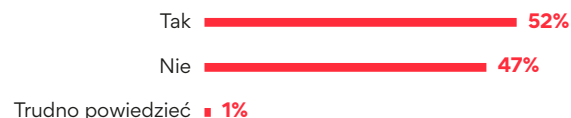
Po przyjeździe do Polski Ukraińcy nie musieli martwić się o znalezienie dla siebie pracy. Z danych podsumowujących 2022 rok wynika, że na mocy specustawy, aż 786 tys. osób z Ukrainy weszło na rynek pracy. To zapewne wpływa na bardzo dobrą i dobrą ocenę rynku pracy w Polsce przez Ukraińców. Wskazuje tak zdecydowana większość, bo 83% osób. Nie zgadza się z tym zaledwie 8% osób, które mają wątpliwości co do sytuacji na rynku pracy w Polsce.

83%

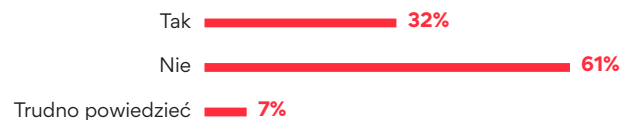
Ukraińców dobrze ocenia sytuację na rynku pracy w Polsce

Sytuacja na rynku pracy w Ukrainie

Czy obawiasz się o swoje zatrudnienie w Ukrainie?



Czy obawiasz się obniżenia swojego wynagrodzenia?



Czy osoby z Twojego bliskiego otoczenia odczuły negatywne skutki wojny na rynku pracy?



Trudna sytuacja na ukraińskim rynku pracy

Nieco ponad połowa Ukraińców obawia się o swoje zatrudnienie w Ukrainie w związku z trwającą tam agresją rosyjską. Częściej te obawy dotyczą kobiet – 59% vs. 41% mężczyzn. Ponadto, 32% Ukraińców wskazuje, że boi się spadku swojego wynagrodzenia. Tutaj również obawy mocniej dotyczą kobiet – 35% w porównaniu do 28% mężczyzn.

Ukraińcy widzą, że sytuacja na rynku pracy w ich ojczyźnie jest trudna, bo obserwują sytuację swoich bliskich. 45% osób zna kogoś, kto w wyniku agresji rosyjskiej stracił pracę. Im starszy respondent tym większe prawdopodobieństwo posiadania w swoim bliskim otoczeniu kogoś, kto stracił w ostatnim czasie zatrudnienie – wskazuje tak 47% osób powyżej 51 roku życia w porównaniu do 44% 18-35-latków. 17% zna kogoś, kto w wyniku wojny musiał zmienić swoje miejsce zatrudnienia, a 13% ma w swoim bliskim kręgu kogoś, kto przeszedł na część etatu. Najmniej rozpowszechniony scenariusz i konsekwencja aktualnej sytuacji to przejście na pracę zdalną – tylko 9% osób słyszało o takim rozwiązaniu w swoim bliskim otoczeniu. Mniej więcej co ósmy Ukrainiec nie zna nikogo, kogo wojna doświadczyła negatywnie na rynku pracy.

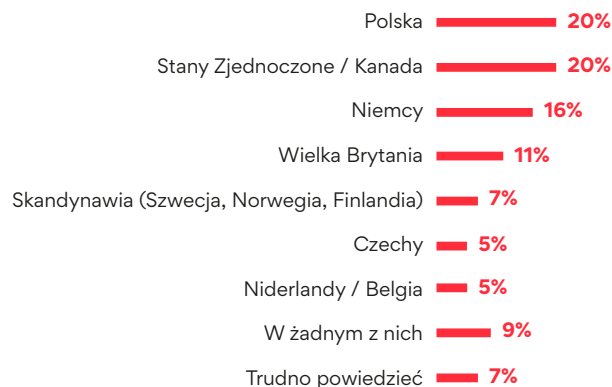
52%

Ukraińców boi się o swoje zatrudnienie w Ukrainie

Ukraiński pracownik

Plany migracyjne

W którym kraju najbardziej chciałbyś pracować?



Jaki jest główny powód wyboru Polski jako miejsca zatrudnienia?



Polska oraz USA i Kanada najpopularniejszymi kierunkami migracji dla Ukraińców

Nasz kraj, wraz ze Stanami Zjednoczonymi i Kanadą, pozostaje na pierwszym miejscu, jeżeli chodzi o docelową destynację dla Ukraińców planujących emigrację. Wybiera te kierunki co piąta osoba. Na kolejnych miejscach pojawiają się Niemcy (16%) oraz Wielka Brytania (11%). Mniej popularne kierunki, które wybiera mniej niż co dziesiąta osoba to Skandynawia (7%), Czechy (5%) czy Niderlandy oraz Belgia (5%).

Za popularnością Polski przemawia kilka kluczowych czynników. Niezmiennie od lat nasze główne przewagi w opinii Ukraińców to bliskość geograficzna i kulturowa (54%), niska bariera językowa (44%) oraz zarobki (27%). Taka sama kolejność powodów była wskazywana w poprzedniej edycji badania oraz rok temu. Co czwarta osoba przyznaje, że argumentem za wyborem Polski jest obecność tutaj członków rodziny lub znajomych, a niemal co piąty Ukrainiec docenia dużą liczbę ofert pracy. Dla 17% osób istotną jest postawa Polaków wobec Ukrainy po agresji Rosji na ten kraj. Co dziesiąty Ukrainiec docenia stabilną sytuację polityczno-gospodarczą Polski, a dla 8% ważną jest możliwość osiedlenia się w naszym kraju na stałe.

54%

Ukraińców wybiera Polskę ze względu na bliskość geograficzną i kulturową

Okiem eksperta



Maksym Chervinskyi

Współzałożyciel
WorkPort

Rynek pracy w pigułce

Minął już ponad rok od wybuchu wojny w Ukrainie. W tym czasie wydarzyło się mnóstwo ludzkich dramatów, które miały różne wymiary – rodzinny, społeczny, ale też gospodarczy. W wyniku wojny wielu Ukraińców straciło dom, bliskich, ale też niejednokrotnie środki do życia i pracę, co widać wyraźnie w wynikach „Barometru Polskiego Rynku Pracy”. Jak dowiedzieliśmy się z badania, połowa Ukraińców mieszkających niedaleko granicy z Polską obawia się o swoje zatrudnienie w Ukrainie, a 32% boi się spadku wynagrodzenia. Ukraińcy obserwują też wpływ wojny na swoich bliskich. 45% osób zna kogoś, kto w wyniku wojny stracił pracę, 16% wśród bliskich ma kogoś, kto musiał tę pracę zmienić, a 13% słyszało o konieczności przejścia ich bliskich na część etatu. Tylko 13% osób nie słyszało o tym, by wojna wpłynęła negatywnie na sytuację zawodową kogoś bliskiego. To realne konsekwencje, które są dotkliwie, bo pozbawiają środków do życia i wpływają na sytuację całych rodzin.

Wojna zmusiła też sporą część Ukraińców do przyjazdu do Polski. 29% osób wskazuje, że osobiście byli zmuszeni przekroczyć granicę z Polską w celu poszukiwania schronienia, a 67% ma w swoim bliskim otoczeniu kogoś, kto zdecydował się na taki krok. Ukraińcy, którzy trafili do Polski łatwo znajdowali tu pracę, co potwierdzają dane Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. W 2022 roku wydano 786 tys. powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy. To specjalny rodzaj pozwolenia wprowadzony na mocy specustawy, ułatwiającej uchodźcom dostęp do rynku pracy. Instrument okazał się niezwykle skuteczny, co potwierdzają też dane dotyczące pracodawców. Niemal co drugi przedsiębiorca deklaruje, że ma w swojej załodze kadrę ze Wschodu – to wzrost o 7 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania i o aż 15 pp. w porównaniu rok do roku. Najwięcej pracowników z Ukrainy znajdziemy w firmach zatrudniających ponad 250 osób – już 58% z nich ma w załodze kadrę ze Wschodu, w porównaniu do 54% średnich firm i 34% małych. Wzrost zatrudnienia Ukraińców jest spójny z rosnącymi statystykami dotyczącymi liczby ubezpieczonych cudzoziemców w ZUS. Z danych podsumowujących grudzień 2022 roku wynika, że 1 mln 63 tys. cudzoziemców odprowadza składki z legalnej pracy w Polsce. W stosunku do stycznia 2022 roku to wzrost o 191,7 tys. Co też istotne, większość legalnie odprowadzających składki do ZUS to Ukraińcy (738 tys.).

Rosnącą liczbę Ukraińców w Polsce, która aktualnie jest szacowana na ok. 2,3 mln, zobaczyliśmy też w naszej aplikacji Workport. Aktualnie kont zarejestrowanych użytkowników jest w sumie ok. 100 tys. Głównym celem naszej aplikacji jest pomoc w znalezieniu Ukraińcom pracy w Polsce. Jest to też miejsce, gdzie można otworzyć konto bankowe, wykonać darmowe przelewy międzynarodowe, kupić ubezpieczenie, doładować telefon, wysłać w wygodny i tańszy sposób paczkę do Ukrainy, zalegalizować swój pobyt oraz skorzystać z bezpłatnej opieki medycznej i kursów języka polskiego. Okazało się też, że po wybuchu wojny Workport odegrał jeszcze jedną rolę – stał się bezpieczną przystanią dla Ukraińców, bo wiedzieli, że to rozwiązanie stworzone właśnie dla nich.

Metodologia badania

Dane prezentowane w raporcie „**Barometr Polskiego Rynku Pracy I półrocze 2023**” zostały przygotowane i opracowane na zlecenie Personnel Service przez dwa domy badawcze: Rating Group oraz Ogólnopolski Panel Badawczy Ariadna.

Rating Group

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 30 stycznia-12 lutego 2023 roku.

Ogólnopolski Panel Badawczy Ariadna

Badanie pracowników i pracodawców w Polsce przeprowadzono na ogólnopolskim panelu badawczym Ariadna metodą CAWI (Computer-Assister Web Interview).

Pracownicy: Selekcja z ogólnopolskiej próby losowo-kwotowej wynoszącej N=1106 osób w wieku od 18-tu lat wzwyż. Kwoty łączne dla płci, wieku, wielkości miejscowości zamieszkania dobrane według reprezentacji w populacji pełnoletnich Polaków. Próba właściwa do analiz według kryteriów selekcyjnych wynosiła N=697 – osoby pracujące na dowolny rodzaj umowy lub prowadzące działalność gospodarczą. Badanie realizowane w dniach 6-10 lutego 2023 roku.

Pracodawcy: Próba ogólnopolska, która wynosi odpowiednio N=317 dla firm zatrudniających od 10 osób, N=105 dla firm zatrudniających od 10 do 49 osób, N=108 dla firm zatrudniających od 50 do 249 osób oraz N=104 dla firm zatrudniających ponad 250 osób. Badanie realizowane w dniach 6-9 lutego 2023 roku.

Partner raportu:



Pracodawcy RP

Barometr Polskiego Rynku Pracy I półrocze 2023

© 2023 Personnel Service S.A. Wszystkie prawa zastrzeżone.

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

Redakcja:

Opracowanie merytoryczne: Monika Banyś, Rzecznik Prasowy Personnel Service

Korekta: Sylwia Maj oraz Piotr Jasiński, ZOOM bsc

Opracowanie graficzne: Kinga Adrych



Potrzebujesz więcej informacji? Napisz do nas

Monika Banyś

Rzecznik Prasowy Personnel Service

m. +48 500 140 263

e. monika.banys@zoom-bsc.pl