

# BAROMETR POLSKIEGO RYNKU PRACY 2022

# Spis treści

## 01

<b>Wprowadzenie</b>	<b>3</b>
<b>Kluczowe wnioski</b>	<b>4</b>

### **Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCY** **5**

- Wyzwania firm w 2022 roku	6	- Zatrudnianie pracowników z Ukrainy	11
- Zatrudnienie i wynagrodzenia	7	- Stosunek do pracowników z Ukrainy	12
- Szczepienia na COVID-19	8	- Wynagrodzenie pracowników z Ukrainy	13
- Automatyzacja	9	- Nowelizacja ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców	14
- Pracownicy 50+	10	- Okiem eksperta	15

## 02

### **Z PUNKTU WIDZENIA PRACOWNIKA** **16**

<b>Polski pracownik</b>	<b>17</b>	<b>Ukraiński pracownik</b>	<b>25</b>
- Ocena sytuacji na rynku pracy	18	- Praca w Polsce	26
- Wynagrodzenie	19	- Utrzymanie w Polsce	28
- Praca w pandemii i benefity	20	- Szukanie pracy i benefity	29
- Emerytura	21	- Stosunek do pracodawców i kolegów z pracy	30
- Plany migracyjne	22	- Życie w Polsce na stałe	31
- Automatyzacja	23	- Pożądane kierunki emigracji zarobkowej	32
- Stosunek do pracowników z Ukrainy	24	- Powody emigracji zarobkowej	33
		- Aktualna sytuacja w Ukrainie	34
		- Okiem eksperta	35

<b>Metodologia badania</b>	<b>36</b>
----------------------------	-----------



## Szanowni Państwo,

z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce trzecią edycję „Barometru Polskiego Rynku Pracy”. W naszym badaniu przyglądamy się najważniejszym zjawiskom na rynku pracy z punktu widzenia jego uczestników. W poniższym opracowaniu przedstawiamy Państwu najważniejsze trendy związane m.in. z zatrudnieniem, wynagrodzeniami, szczepieniami czy automatyzacją. W celu uchwycenia pełnego obrazu rynku pracy, jako jedyna firma prowadzimy badanie transgraniczne z trzech punktów widzenia: pracodawców, pracowników z Polski oraz pracowników z Ukrainy, którzy w ciągu ostatnich pięciu lat pracowali w Polsce. Ta ostatnia perspektywa, w obliczu wojny w Ukrainie, wydaje się kluczowa. Nie pozostajemy obojętni na to, co dzieje się u naszych sąsiadów i wspieramy tych, którzy walczą o swoją ojczyznę.

Wróćmy jednak do naszego raportu, w którym znajdują Państwo odpowiedzi m.in. na następujące pytania – jak pracodawcy oceniają sytuację gospodarczą, jakie w ich ocenie są największe wyzwania w 2022 roku, czy są za obowiązkowymi szczepieniami na COVID-19 oraz czy zatrudniliby osobę powyżej 50 r.ż.? Zapytaliśmy też o ich stosunek do obywateli Ukrainy oraz chęć zatrudniania kadry ze Wschodu w kontekście nowelizacji ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców. Pracowników z Polski zapytaliśmy m.in. o to, czy zamierzają zmienić pracodawcę, czy mają plany związane z emigracją oraz czy boją się, że automatyzacja zabierze im pracę. Pracowników z Ukrainy zapytaliśmy natomiast m.in. o to, ile zarabiali będąc w Polsce oraz czy planują zostać u nas na stałe.

Z naszego badania wynika, że nastroje pracodawców się pogorszyły i spodziewają się oni raczej, że sytuacja ich firmy będzie gorsza w 2022 roku niż w 2021 roku. Najmocniej obawy wzbudza inflacja oraz zmiany prawno-podatkowe związane z Polskim Ładem. Nie odpuszcza też pandemia oraz czyhająca możliwość zachorowania części kadry na koronawirusa, a jak się okazuje tylko 4 na 10 przedsiębiorców wie, czy ma pracowników zaszczepionych na COVID-19. Wielu za to popiera obowiązkowe szczepienia – taką deklarację złożyło 45% firm. Przystopował entuzjazm pracodawców związany z automatyzacją – jest ona wdrażana, ale tempo nie jest tak szybkie jak mogłoby się wydawać. Dlatego to, czego najbardziej potrzebują pracodawcy, to pracownicy – zarówno z Polski, jak i z Ukrainy. Tych drugich znajdujemy już w co trzeciej firmie w Polsce. Co piąta planuje ich rekrutować. Pracodawcy deklarują też, że chętnie zatrudniliby osobę po 50 r.ż. Jednak praktyka rynkowa pokazuje, że na deklaracjach może się niestety kończyć.

Ukraińcy czują się w Polsce dobrze i nadal znajdujemy się w pierwszej trójce najbardziej pożądanym kierunków do emigracji zarobkowej. Wyjątkowo duży odsetek, bo aż 19% Ukraińców deklaruje, że zamierza osiedlić się w Polsce na stałe w ciągu najbliższych kilku lat. W poprzedniej edycji badania ten wskaźnik był na poziomie 15%, a jeszcze rok wcześniej 8%. To wszystko dlatego, że nasi wschodni sąsiedzi zadomowili się u nas, lubią swoich szefów i współpracowników oraz dodatkowo, dobrze oceniają zarówno wprowadzenie nowelizacji ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców, jak i podniesienie płacy minimalnej. Do emigracji skłania ich również aktualna sytuacja w ich ojczyźnie. Już niemal połowa osób wskazuje, że wojna powoduje, że rozważają oni czasową lub stałą emigrację do innego kraju.

Polscy pracownicy czują się dobrze na rynku pracy i nie obawiają się o swoją sytuację. Planują za to więcej zarabiać. Część poprosi o podwyżkę aktualnego pracodawcę, część zmieni miejsce pracy, a jeszcze inni poszukają pracy dodatkowej. Bez względu jednak na strategię pewne jest, że z powodu obecnej sytuacji makroekonomicznej chęć do zarabiania więcej będzie wśród pracowników duża. Nie wzrosły ani nie spadły obawy Polaków związane z automatyzacją, za to utrzymała się na wysokim poziomie chęć poszerzania swoich kompetencji. A te mogą się przydać nie tylko w Polsce. Polacy ze względu na niskie zarobki, wysoką inflację i złą sytuację polityczną deklarują gotowość do migracji – wskazuje tak 21% osób.

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

Życzę Państwu przyjemnej lektury.

**Krzysztof Ingot**

Ekspert ds. rynku pracy, założyciel Personnel Service S.A.

# Kluczowe wnioski

## Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCY

42%

przedsiębiorców obawia się pogorszenia sytuacji w ich firmie w 2022 roku

24%

firm planuje wzrost zatrudnienia

45%

firm popiera obowiązkowe szczepienia pracowników na COVID-19

21%

przedsiębiorstw wdraża aktualnie w firmie automatyzację lub robotyzację

34%

firm zatrudnia aktualnie pracowników z Ukrainy

35%

pracodawców słyszało o nowelizacji ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców

## Z PUNKTU WIDZENIA PRACOWNIKA

45%

Polaków dobrze ocenia swoją sytuację na rynku pracy

31%

Polaków straciło na Polskim Ładzie

49%

Polaków jest przekonanych, że zostanie dłużej na rynku pracy niż przewiduje to aktualny wiek emerytalny

49%

Ukraińców zarabia w Polsce od 3 do 5 tys. zł netto miesięcznie

44%

Ukraińców utrzymuje się w Polsce za maksymalnie 500 zł miesięcznie

45%

Ukraińców ze względu na wojnę myśli o wyjeździe z kraju

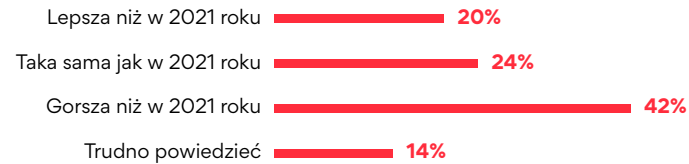
**z punktu widzenia**

**PRACODAWCY**

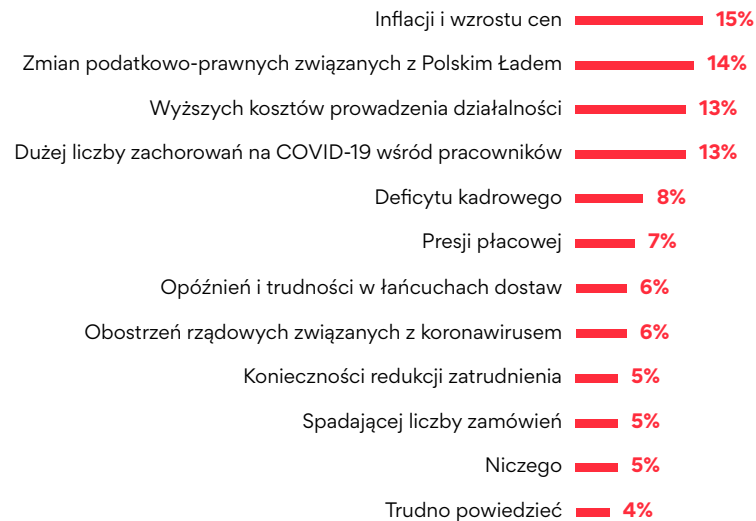


# Wyzwania firm w 2022 roku

### Jaka w Twoim odczuciu będzie sytuacja w Twojej firmie w 2022 roku?



### Czego najbardziej obawia się Twoja firma w 2022 roku?



### Przedsiębiorcy boją się pogorszenia sytuacji firmy. Winowajcy to inflacja i Polski Ład

42% przedsiębiorców boi się, że sytuacja ich firmy w 2022 roku będzie gorsza niż w 2021 roku. Obawy spadają wraz z wielkością firmy – połowa najmniejszych przedsiębiorców boi się gorszej sytuacji w 2022 roku vs. 44% średnich firm i 34% największych. Polepszenia sytuacji w firmie spodziewa się co piąty prowadzący przedsiębiorstwo, a utrzymania sytuacji z minionego roku oczekuje 24% firm.

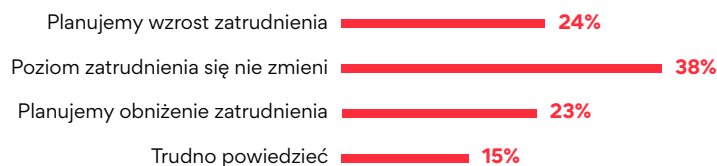
Przedsiębiorcy zapytani o główne obawy i wyzwania, z jakimi będą musieli się mierzyć w 2022 roku, na pierwszym miejscu wskazują inflację i związany z tym wzrost cen (15%). Na drugim miejscu wymieniane są zmiany podatkowo-prawne związane z Polskim Ładem (14%), a na trzecim i czwartym ex aequo wyższe koszty prowadzenia działalności oraz duża liczba zachorowań na COVID-19 wśród pracowników (po 13% wskazań). Dopiero w dalszej kolejności pojawiają się wyzwania kadrowe związane z pozyskaniem odpowiednich pracowników oraz presją płacową, która wiąże się z inflacją w naszym kraju (odpowiednio 8% i 7% wskazań). Przedsiębiorcy dostrzegają też trudności w łańcuchach dostaw (dotyczy to zwłaszcza branży przemysłowej) oraz obawiają się obostrzeń rządowych związanych z koronawirusem (po 6% wskazań). Na samym dole obaw przedsiębiorców znajdują się konieczność redukcji zatrudnienia (najbardziej obawia się tego branża handlowa i produkcyjna) oraz spadająca liczba zamówień (po 5% wskazań).

# 42%

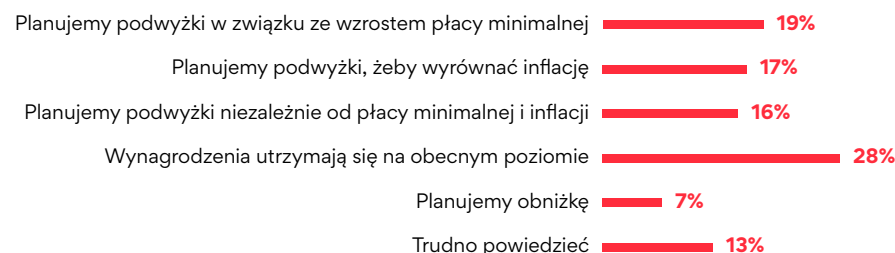
przedsiębiorców spodziewa się pogorszenia  
sytuacji swojej firmy w 2022 roku

# Zatrudnienie i wynagrodzenia

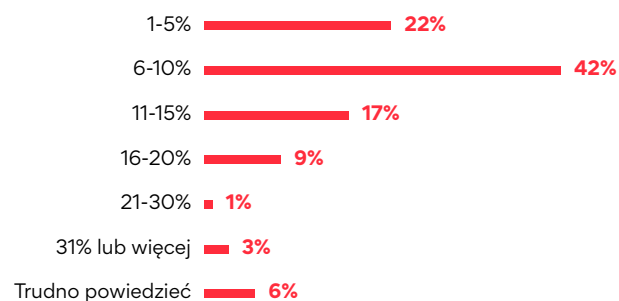
### Czego spodziewa się Twoja firma w 2022 roku w kwestii zatrudnienia?



### Czego spodziewa się Twoja firma w 2022 roku w kwestii wynagrodzeń?



### Jak duże podwyżki wynagrodzeń planowane są w Twojej firmie w 2022 roku?



### Firmy planują zatrudniać i lepiej płacić

Firmy wiedzą, że czeka ich rok deficytów kadrowych na rynku pracy. A plany rekrutacyjne są ambitne. Zatrudnianie nowych osób planuje 24% przedsiębiorców. Im większa firma tym więcej rekrutacji – w najmniejszych szukanie pracowników planuje 16% firm, w średnich 20%, za to w największych aż 35%. Firm poszukujących nowej kadry jest niemal tyle samo, co tych, które planują redukcję. Już niemal co czwarty przedsiębiorca spodziewa się zwolnień i tutaj znowu wyróżniają się najwięksi. Okazuje się bowiem, że im większa firma tym mniej zwolnień – planuje je 16% największych przedsiębiorstw, 28% średnich i 25% małych.

Deficyty kadrowe oraz inflacja oznaczają dużą presję płacową. Jak o pracownika jest trudno, to najłatwiej go przyciągnąć oferując mu atrakcyjne warunki wynagrodzenia. Dlatego już 52% firm wskazuje, że planuje podnosić pensje, choć wśród nich 19% planuje podwyżki wyłącznie w związku z podniesieniem płacy minimalnej, 17% chce wyrównać inflację, a 16% deklaruje, że podniesie pensje bez względu na inflację i wyższy poziom płacy minimalnej. W przypadku 28% pracodawców jest plan, żeby wynagrodzenia się nie zmieniły, a zaledwie 7% planuje obniżkę. Im mniejsza firma tym większa szansa na niższą pensję – tylko 2% największych przedsiębiorstw planuje obniżkę wynagrodzeń vs. 8% średnich i 11% małych. Pytając pracodawców o szczegóły okazuje się, że najczęściej firm planuje podwyżki o 6-10%, co czwarta o 1-5%, a 17% chce zwiększyć wynagrodzenia o aż 11-15%. Tylko 13% zatrudnionych może liczyć na wzrost pensji przekraczający 16% aktualnego wynagrodzenia.

**52%** firm planuje podwyżki

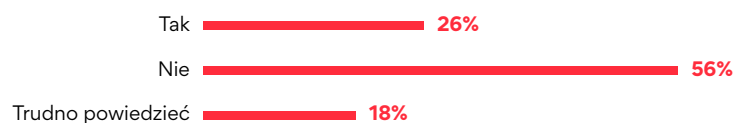
Czy Twoja firma wie ile jej pracowników jest zaszczepionych na COVID-19?



Czy Twoja firma popiera obowiązkowe szczepienia pracowników na COVID-19?



Czy wiedza o tym, czy pracownik jest zaszczepiony jest kluczowa dla ciągłości pracy w Twojej firmie?



**Pracodawcy nie do końca wiedzą, który z pracowników jest zaszczepiony**

Obecnie nie ma przepisu w prawie pracy mówiącego o tym, że pracownik jest zobowiązany do zaszczepienia się. Rząd 18 stycznia br. ocenił jednak pozytywnie poselski projekt ustawy o weryfikacji covidowej. Oznacza to, że pracodawca może żądać od pracownika lub osoby pozostającej w stosunku cywilnoprawnym z tym pracodawcą okazania informacji o wykonaniu szczepienia przeciwko COVID-19, posiadaniu ważnego negatywnego wyniku testu diagnostycznego w kierunku SARS-CoV-2 lub informacji o przebytej infekcji wirusa SARS-CoV-2. Okazuje się jednak, że pracodawcy nie do końca z tej możliwości korzystają. Wiedzę o tym, który pracownik jest zaszczepiony na COVID-19 posiada 40% firm. Najczęściej taką informację posiadają przedsiębiorcy z sektora budownictwa (59%), produkcji (48%) oraz nowoczesnych technologii (44%), a najrzadziej z przemysłu (17%). Odsetek firm, które nie mają dostępu do wiedzy o szczepieniach pracowników na COVID-19 wynosi 40%.

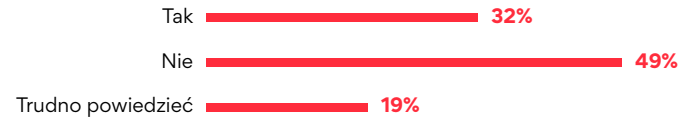
Pracodawcy w większości chcieliby, żeby ich pracownicy byli zaszczepieni na koronawirusa. Obowiązkowe szczepienia popiera 45% firm, co trzecia jest przeciwko, a co czwarty przedsiębiorca nie wie jakie ma stanowisko w tej sprawie. Oddanie pałeczki pracownikom w kwestii szczepień może wynikać z tego, że aż 56% firm twierdzi, że wiedza o tym, czy pracownik jest zaszczepiony nie jest kluczowa z punktu widzenia ciągłości prac w ich przedsiębiorstwie. Przeciwnego zdania jest 26% firm, dla których ta wiedza jest niezbędna.

# 45%

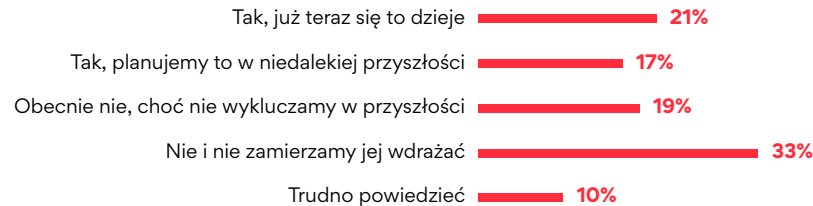
**firm popiera obowiązkowe szczepienia na COVID-19 wśród pracowników**



Czy w Twoim odczuciu pandemia przyspieszyła automatyzację w branży, w której działa Twoja firma?



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



Czy w związku z planem wdrożenia automatyzacji lub/i robotyzacji w Twojej firmie planowane są szkolenia dla pracowników lub ich przekwalifikowanie?



Co trzecia firma uważa, że pandemia przyspieszyła automatyzację w przedsiębiorstwach

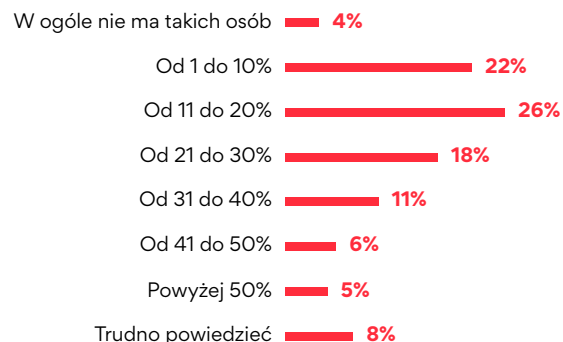
Od wybuchu pandemii mówiono o tym, że przyspieszy automatyzacja. Widać jednak, że to zjawisko nie jest tak nasilone jak mogłoby się wydawać. Podczas gdy rok temu 38% przedsiębiorców uważało, że w ich branży przyspieszyła automatyzacja, już w tym roku taką opinię wyraża 32% firm, a co druga jest przekonana, że takie zjawisko nie występuje. Co ciekawe, średnie przedsiębiorstwa są najbardziej przekonane, że automatyzacja przyspieszyła - 38% wskazań vs. 29% małych i 28% dużych.

Kiedy pytamy firmy o faktyczne działania związane z automatyzacją, co piąta przyznaje, że aktualnie w przedsiębiorstwie wdrażane są rozwiązania z zakresu automatyzacji lub/i robotyzacji, 17% planuje to w niedalekiej przyszłości, a 19% aktualnie nie planuje, ale nie wyklucza tego w kolejnych latach. Jakiegokolwiek planu automatyzowania działań w firmie nie ma 33% przedsiębiorców. Należy jednak docenić świadomość pracodawców, jeżeli chodzi o konieczność przekwalifikowania pracowników i wyposażenia ich w nowe umiejętności. Szkolenia z zakresu obsługi nowych systemów i maszyn planuje 44% firm, a 21% przekwalifikuje osoby, którym robot zabierze pracę. Dodatkowo, co piąta firma na razie nie planuje takich działań, ale nie wyklucza, że w przyszłości konieczne będą szkolenia dla pracowników lub ich przekwalifikowanie.

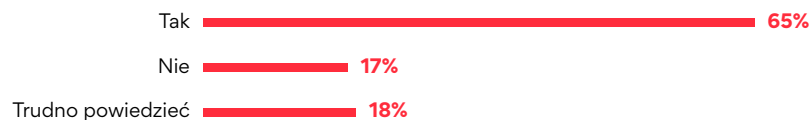
# 21%

firm aktualnie wdraża automatyzację. Co druga wierzy, że wpłynie to na zmniejszenie poziomu zatrudnienia

### Jaki odsetek pracowników w Twojej firmie stanowią osoby powyżej 50 r.ż.?



### Czy Twoja firma zatrudniłaby osobę powyżej 50 r.ż.?



### Czy wprowadzenie ulg podatkowych wobec osób powyżej 50 r.ż., tak jak w przypadku uczących się do 26 r.ż., zwiększyłoby szanse na zatrudnianie takich osób w Twojej firmie?



### Pracodawcy nie przyznają się do ageizmu

W niemal połowie firm osoby powyżej 50 r.ż. nie stanowią więcej niż 20% załogi. W 18% firm osoby powyżej 50 r.ż. to od 21 do nawet 30% zatrudnionej kadry, a w przypadku 22% firm osoby, które osiągnęły piątą dekadę życia to ponad 30% załogi. Biorąc pod uwagę jak nieubłagane są trendy demograficzne, wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 50 r.ż. będzie rósł. Z danych Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021 wynika, że w ciągu dekady w Polsce przybyło ponad 1,8 mln osób w grupie wieku 60/65 i więcej, a tym samym już ponad co piąty mieszkaniec Polski ma ponad 60 lat. Natomiast już w 2050 r. osoby powyżej 70 r.ż. mają stanowić aż 24% ogółu społeczeństwa.

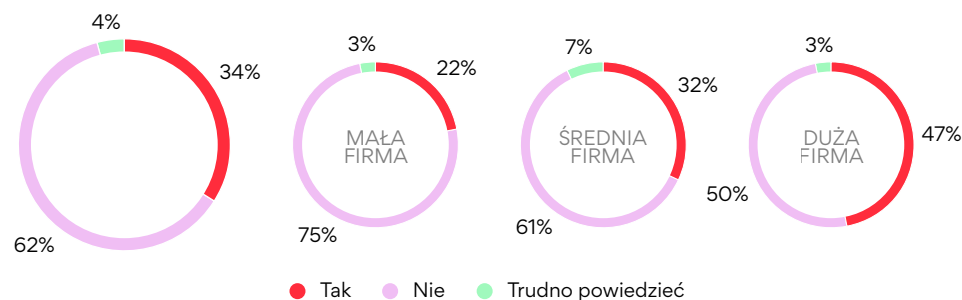
Pracodawcy nie przyznają się jednak do ageizmu na rynku pracy. Z ich deklaracji wynika, że są oni otwarci na zatrudnianie pracowników powyżej 50 r.ż. Wskazuje tak aż 65% firm. Jednak jak pokazuje eksperyment Polskiego Instytutu Ekonomicznego, rzeczywistość nie jest taka kolorowa. Młodszy kandydaci poniżej 30 lat otrzymywali zaproszenie na rozmowę rekrutacyjną średnio 2 razy częściej niż starsi powyżej 50 lat. Tym co mogłoby zachęcić pracodawców do zatrudniania pracowników powyżej 50 r.ż. mogłoby być wprowadzenie ulg analogicznych jak tych dla uczących się do 26 r.ż. Tego typu rozwiązanie wprowadzono w Polskim Ładzie dla emerytów. Doświadczeni seniorzy, którzy mimo nabycia uprawnień do emerytury czasowo zrezygnują z jej pobierania i pozostaną aktywni zawodowo, będą mogli skorzystać z PIT-0 dla seniora. Seniorzy nie będą płacić podatku od przychodów z pracy na etacie, zleceniu lub działalności gospodarczej – do kwoty 85 528 zł rocznie.

# 65%

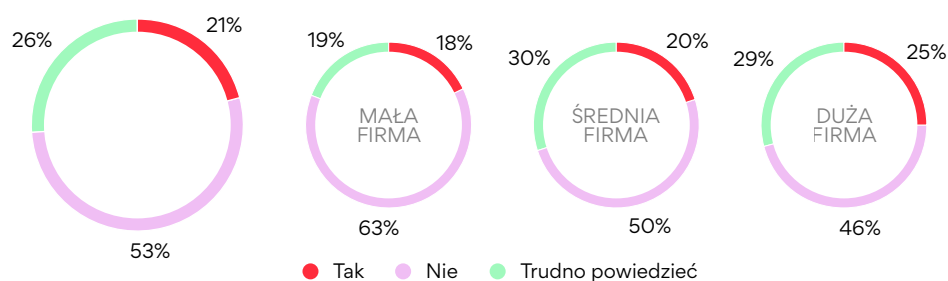
firm deklaruje, że zatrudniłoby  
pracownika powyżej 50 r.ż.

# Zatrudnianie pracowników z Ukrainy

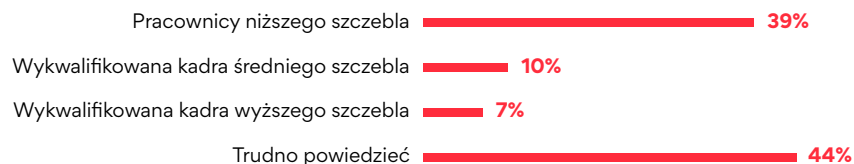
## Czy Twoja firma zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy?



## Czy Twoja firma zamierza poszukiwać pracowników z Ukrainy?



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



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

Zatrudnienie Ukraińców w firmach w Polsce rośnie. Już co trzecia deklaruje, że ma w swojej załodze kadrę ze Wschodu – to wzrost o 6 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Najwięcej pracowników z Ukrainy znajdziemy w firmach zatrudniających ponad 250 osób – już 47% z nich ma w załodze kadrę ze Wschodu. W przypadku średnich firm co trzecia deklaruje zatrudnianie Ukraińców, a w małych 22%. Wzrost zatrudnienia Ukraińców jest spójny z rosnącymi statystykami dotyczącymi liczby oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. W 2021 r. w urzędach pracy wpisano do ewidencji niemal 2 mln tego typu oświadczeń. Najwięcej dokumentów wystawiano oczywiście dla pracowników z Ukrainy – aż 1,63 mln. Na drugim miejscu byli Gruzini (129 tys.), a podium domykają Białorusini (98 tys.).

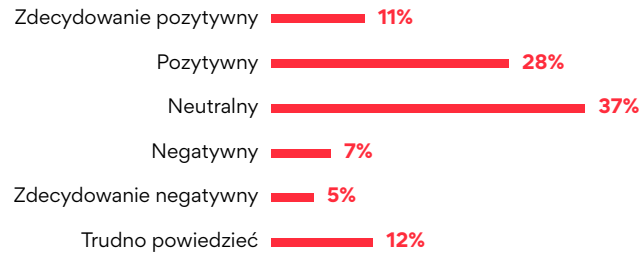
Pracownicy z Ukrainy najczęściej są zatrudniani na stanowiskach niższego szczebla – wskazało tak 39% firm. To stała tendencja utrzymująca się od początku prowadzenia badania, która do tej pory była konsekwencją ograniczeń uproszczonej procedury zatrudniania. Nowelizacja ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców ma jednak szansę to zmienić, bo oświadczenia zostały wydłużone do 24 miesięcy. Co dziesiąty pracownik z Ukrainy zatrudniany jest na średnim szczeblu, a 7% na wyższym szczeblu.

Zamiar zatrudniania pracowników z Ukrainy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zgłasza co piąta firma w Polsce. Największą chęć sięgania po kadrę ze Wschodu w najbliższych miesiącach obserwujemy w firmach z sektora HoReCa – już 60% planuje zatrudniać Ukraińców. Na drugim miejscu znajdują się firmy z sektora usługowego – już co trzecia chce zatrudniać kadrę ze Wschodu. Następnie firmy z sektora produkcji (28%) oraz budownictwa (18%). Co istotne, w tych sektorach, które najbardziej chcą zatrudniać Ukraińców łatwo znajdą pracę kobiety, które teraz ze względu na wojnę przekraczają granicę z Polską.

# 34%

firm w Polsce zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy. Rok temu było to 28%

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



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



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

Więcej niż co trzeci pracodawca ma pozytywny stosunek do pracowników z Ukrainy (39%). Najlepsze zdanie o kadrze ze Wschodu mają największe firmy, gdzie aż 17% osób wskazało, że ma zdecydowanie pozytywne nastawienie vs. 9% średnich i 8% małych. W przypadku branż wyróżniają się usługi, gdzie już co czwarta osoba wskazała, że ma zdecydowanie pozytywne zdanie o pracownikach z Ukrainy. Neutralne nastawienie do naszych wschodnich sąsiadów ma 37% firm, a negatywne zgłasza 12% przedsiębiorców, co oznacza wzrost o 4 pp. w porównaniu rok do roku.

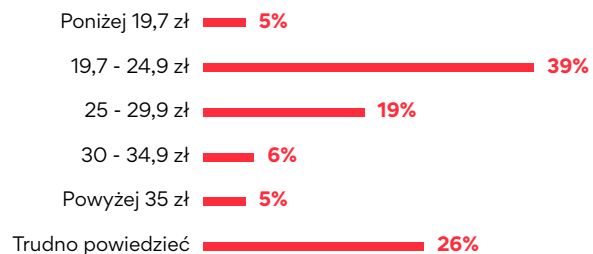
Pracodawcy zapytani o to, za co najbardziej cenią kadrę ze Wschodu, wskazują w pierwszej kolejności na: pracowitość, szybką adaptację oraz szybką naukę języka. W porównaniu do poprzedniej edycji badania na znaczeniu straciło doświadczenie, które rok temu było w pierwszej trójce, a teraz spadło na piąte miejsce w rankingu. Natomiast wszystkie wskazane przez pracodawców czynniki w TOP3 są istotne z punktu widzenia sprawnego wdrożenia pracownika. Już co piąty pracodawca wskazuje, że ceni pracowników z Ukrainy za skromność, a 18% za ich doświadczenie. Lojalność kadry ze Wschodu docenia 15% firm, 14% wiedzę, a 12% tworzenie pozytywnej atmosfery. Tylko 7% pracodawców wskazało, że nie ma nic, za co ceni pracowników z Ukrainy.

# 54%

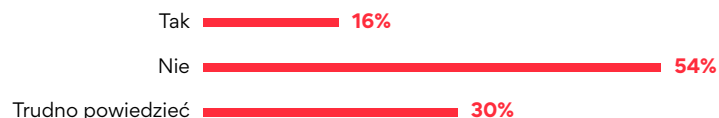
przedsiębiorców docenia  
pracowitość osób z Ukrainy

# Wynagrodzenie pracowników z Ukrainy

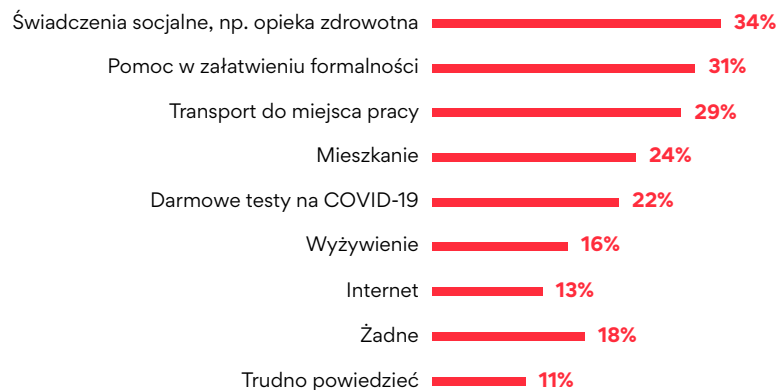
Ile średnio płaci Twoja firma pracownikowi z Ukrainy za godzinę pracy brutto?



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



Jakie dodatkowe świadczenia pozapłacowe oferuje Twoja firma pracownikom z Ukrainy?



3 na 10 Ukraińców ze stawką godzinową przekraczającą 25 zł brutto za godzinę

Zaledwie 5% pracodawców przyznaje się do tego, że oferowało kadry ze Wschodu stawkę, która jest poniżej minimalnego wynagrodzenia. 39% firm płaci od 19,7 do 24,9 zł brutto na godzinę, a co piąty decyduje się na zaoferowanie ukraińskim pracownikom od 25 do 29,9 zł brutto na godzinę. Warto też zwrócić uwagę, że co dziesiąty pracodawca płaci Ukraińcom ponad 30 zł brutto na godzinę. W porównaniu do poprzednich edycji badania spadł zdecydowanie odsetek pracodawców, którzy byliby skłonni płacić obywatelowi Ukrainy więcej „na rękę” niż Polakowi. Taką możliwość zakłada 16% firm, podczas gdy w 2021 roku był to co trzeci pracodawca, a w 2020 roku taką deklarację składało 28% firm.

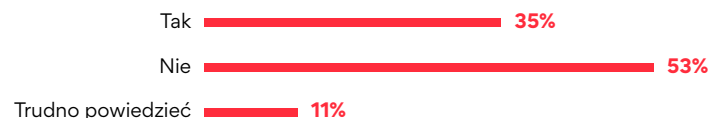
Wynagrodzenie to jednak nie wszystko. Pracownikom z Ukrainy oferuje się benefity. Najczęściej pracodawcy decydują się na zapewnienie: świadczeń socjalnych, w tym m.in. opieki zdrowotnej, pomocy w załatwieniu formalności oraz transportu do miejsca pracy. Na zaoferowanie mieszkania decyduje się co czwarta firma, a co piąta oferuje darmowe testy na COVID-19. Mniej popularne jest darmowe wyżywienie, na które może liczyć 16% zatrudnionych w Polsce Ukraińców. Jeszcze mniej, bo 13% dostaje darmowy Internet. Brak jakichkolwiek dodatków dla kadry ze Wschodu deklaruje 18% firm.

# 16%

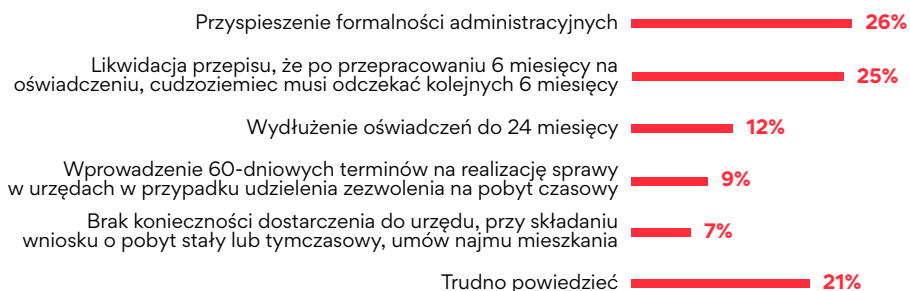
firm jest skłonnych płacić Ukraińcom więcej niż Polakom na tym samym stanowisku

# Nowelizacja ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców

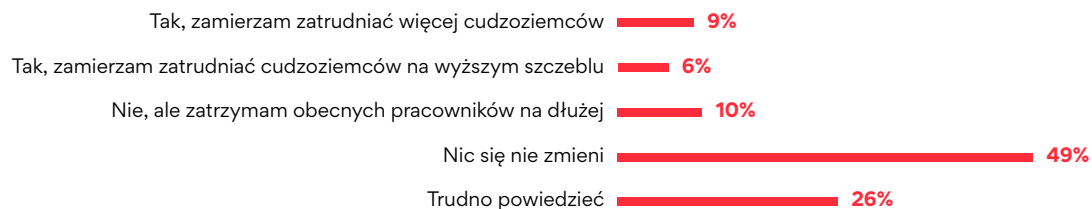
### Czy słyszałeś o wprowadzonej nowelizacji ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców w Polsce?



### Co jest dla Twojej firmy najważniejszą zmianą wprowadzoną w nowelizacji?



### Czy nowelizacja sprawi, że Twoja firma będzie chętniej zatrudniać pracowników z Ukrainy?



### Przyspieszenie formalności administracyjnych najważniejszą zmianą w nowelizacji

Już co trzeci pracodawca zapoznał się z nowelizacją ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców, która wprowadziła kilka ważnych zmian. Według pracodawców kluczowe jest przyspieszenie formalności administracyjnych (26%), co było ich bolączką wskazywaną od początku prowadzenia naszego badania. Na drugim miejscu wskazano likwidację przepisu mówiącego o tym, że po przepracowaniu 6 miesięcy na oświadczeniu, cudzoziemiec musi wrócić do swojej ojczyzny i odczekać kolejnych 6 miesięcy. Podium kluczowych zmian zamyka wydłużenie długości trwania oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy z 6 do 24 miesięcy.

Pracodawcy zapytani o to, jak nowelizacja wpłynie na ich zachowania odpowiadali, że tak naprawdę nic się nie zmieni (49%). Co dziesiąty wskazał, że zatrzyma teraz aktualnych pracowników na dłużej, 9% zamierza zatrudniać więcej cudzoziemców, a 6% planuje zatrudniać cudzoziemców na wyższym szczeblu. Ta ostatnia zmiana może być kluczowa dla polskiego rynku pracy m.in. w kontekście zatrzymywania pracowników z Ukrainy w Polsce na dłużej i skłaniania ich do osiedlania się w naszym kraju.

# 35%

pracodawców słyszało o nowelizacji ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców

# Okiem eksperta



**Kamil Sobolewski**

Główny Ekonomista Pracodawców RP

Najnowszy „Barometr Polskiego Rynku Pracy” z wysoką rozdzielczością pokazuje obraz, jaki wynika też z danych makroekonomicznych. Koniunktura zbliża się do przegrzania. Do rangi największego zagrożenia dla 15% pracodawców urosła inflacja (wzrost cen, kosztów i płac), a dla 8% firm najbardziej niepokojący jest deficyt kadr. Problemem pracodawców jest wykorzystanie szans i elastyczne reagowanie na wzmożony popyt, a nie sama obecność popytu. Tylko 5% firm obawia się najbardziej spadającej liczby zamówień, podczas gdy w poprzedniej edycji badania 28% wskazywało ten czynnik jako jedno z najważniejszych wyzwań.

Nałożmy na ten obraz zbliżającą się do 10% inflację, spadające poniżej 3% bezrobocie (dane BAEL) oraz niską stopę inwestycji (17%), która nie daje nadziei na szybki wzrost potencjału wytwórczego. Wtedy coś przestaje się zgadzać i pojawia się pytanie: dlaczego firmy nie inwestują? Na pytanie czy pandemia przyspieszyła automatyzację, tylko 32% firm przyznaje, że tak się wydarzyło, choć rok wcześniej taką odpowiedź wskazywało 38% firm.

Z badania możemy wyciągnąć cząstkowe, ale ciekawe wnioski o podstawowej przyczynie deficytu inwestycji: chodzi o niepewność. Już tylko co czwarta firma obawia się najbardziej pandemii (zachorowania pracowników, przerwane łańcuchy dostaw, obostrzenia rządowe). Rok temu niemal co druga firma wskazywała koronawirusa, a co trzecia obostrzenia rządowe jako jedno z najważniejszych wyzwań. Według wyników „Barometru Polskiego Rynku Pracy” generatorem niepewności stała się zmiana przepisów: Polski Ład to powód do największego niepokoju dla co siódmej z badanych firm.

Raport Personnel Service to kopalnia wiedzy o pracy Ukraińców w Polsce, których zatrudnia już 32% pracodawców. Rok temu było to 28%, a przyrost dotyczy głównie małych firm: deficyt pracowników najszybciej odczuwają firmy mogące im najmniej zaoferować. Rok temu 70% Ukraińców pracowało jako pracownicy niższego szczebla, obecnie to 39%. Apetyt na nowych pracowników z Ukrainy ostygł (z 23 do 21%) wraz ze wzrostem ich płac – droższa praca pożera rentowność firm, zmusza do hamowania rozwoju, choć biznes coraz bardziej ceni pracowników z Ukrainy, m.in. w 54% za pracowitość (rok temu 42%), w 39% za szybką adaptację (rok temu 32%), w 32% za szybką naukę języka (rok temu 26%).

Napaść Rosji na Ukrainę zmienia sytuację na rynku pracy, który w początku 2022 roku był hamulcem dla dalszego rozwoju gospodarczego, zwiększania eksportu, poprawy konkurencyjności gospodarki. Chroniczny deficyt pracowników ustępuje pod naporem rzeszy uchodźców, którzy najpierw będą potrzebowali naszego wsparcia, odpoczynku, opieki zdrowotnej czy psychologicznej, ale przejdą szybką adaptację i w perspektywie kilku miesięcy powiększą zasób siły roboczej. W jakim stopniu? Około 40% uchodźców to dzieci i młodzież, a 10% z nich to osoby starsze. Zakładając partycypację zawodową osób w wieku produkcyjnym rzędu 60%, przy 2 milionach uchodźców ok. 600 tys. osób będzie gotowych do pracy do wakacji. Czy to dużo, skoro według statystyk mamy niecałe 200 tys. wakatów?

„Barometr Polskiego Rynku Pracy” i demografia dostarczają nam tutaj cennych odpowiedzi. Z raportu wynika, że firmy poszukując pracowników napotykać na ograniczoną dostępność. Firma, która ogłosiła 10 wakatów i nie jest w stanie ich obsadzić, nie będzie ogłaszać kolejnych, nie będzie przyjmować zamówień przekraczających obecne zdolności produkcyjne. Czy kiedy dostępni pracownicy się pojawią, zapotrzebowanie wzrośnie dwukrotnie czy trzykrotnie? Trudno tu o precyzyjną odpowiedź. Z demografii wynika rokroczny ubytek z polskiego rynku pracy 200 tys. osób w wieku produkcyjnym.

O ile pracodawcom uda się elastycznie zareagować na wzrost cen surowców, kosztów kredytu i niepewności, wykorzystać szanse związane z nowymi pracownikami, nieobecnością dostaw z Rosji i Białorusi na cywilizowanych rynkach, osłabieniem złotego, obecnością 2 milionów nowych konsumentów w kraju, to 2 miliony uchodźców znajdzie w Polsce bezpieczny nowy dom i nie będzie obciążać systemu opieki społecznej, bo chętni znajdą tu pracę bez wypychania z rynku polskich pracowników.

**z punktu widzenia**

**PRACOWNIKA**



**20**



polski

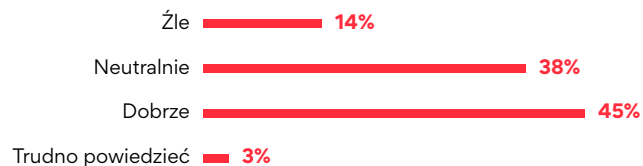
**PRACOWNIK**



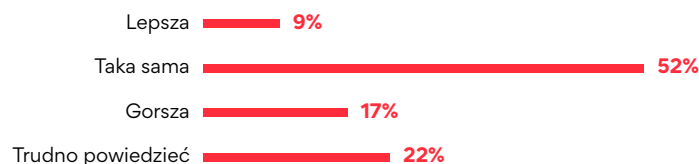
20

# Ocena sytuacji na rynku pracy

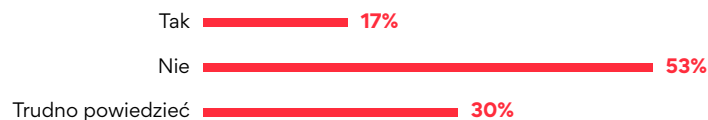
### Jak oceniasz swoją sytuację na rynku pracy?



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



### Czy w ciągu najbliższych 6 miesięcy planujesz zmienić pracę?



### Pracownicy bez obaw o swoją sytuację i gotowi do zmian

Polacy, po dwóch latach funkcjonowania w pandemii, zdążyli się do niej przyzwyczaić. Niepewność nie spędza im snu z powiek, zwłaszcza, że wskaźniki makroekonomiczne, takie jak m.in. niskie bezrobocie czy rekordowa aktywność zawodowa mówią wprost, że polska gospodarka potrzebuje teraz pracowników. Dlatego już 45% zatrudnionych dobrze ocenia swoją sytuację na rynku pracy, 38% widzi ją jako neutralną, a zaledwie 14% osób wskazuje, że jest źle. Co więcej, już 6 na 10 osób jest przekonanych, że ich sytuacja zawodowa w 2022 roku będzie taka sama lub wręcz lepsza niż w poprzednim. Pogorszenia spodziewa się niemal co szósty pracownik.

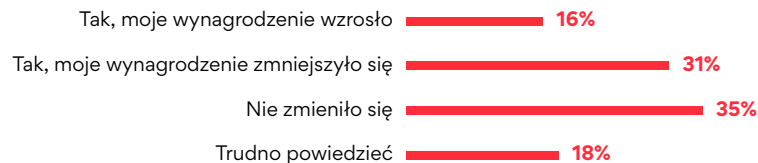
Dobre nastawienie do własnej sytuacji na rynku pracy idzie w parze z gotowością do szukania nowego miejsca zatrudnienia. 17% osób wskazuje, że w ciągu najbliższych 6 miesięcy planuje zmienić pracodawcę, a dodatkowe 30% zatrudnionych jeszcze nie wie czy podejmie taką decyzję w najbliższym czasie. Wahanie może wynikać z tego, że pracownicy nie wiedzą jeszcze czy uda im się wynegocjować odpowiednią podwyżkę u obecnego pracodawcy, bo w obliczu aktualnego wzrostu cen spowodowanego inflacją, wysokość pensji jest dla zatrudnionych kluczowa.

# 45%

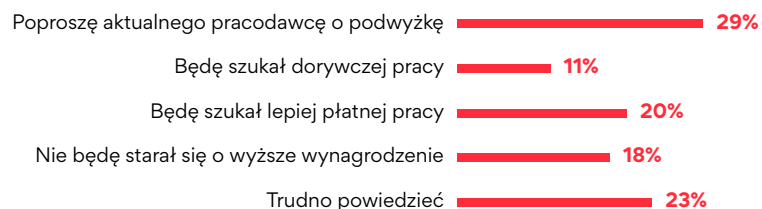
pracowników dobrze ocenia swoją  
sytuację na rynku pracy

# Wynagrodzenie

### Czy zmiany podatkowe związane z Polskim Łądem miały wpływ na Twoje wynagrodzenie wypłacane na rękę?



### Czy w 2022 roku będziesz starał się o wyższe wynagrodzenie?



### Pracownicy tracą na Polskim Łądzie, a chcą zarabiać więcej

Zgodnie z zapowiedziami rządowymi Polski Łąd to realny zysk dla 18 mln Polaków. Okazuje się jednak, że wiele osób nie zauważyło, żeby ich wynagrodzenie wzrosło. Dla 35% osób Polski Łąd nie miał wpływu na ich wynagrodzenie wypłacane na rękę, a 31% pracowników twierdzi, że teraz ich miesięczna pensja jest mniejsza niż jeszcze w zeszłym roku. Podwyżkę zaobserwowało 16% zatrudnionych.

Niższa pensja lub brak podwyżki to w obliczu rosnących cen duży problem dla Polaków, którzy aktualnie mają dodatkową motywację, żeby zarabiać więcej. Dlatego już 60% osób deklaruje, że będzie się starało o podwyżkę swojego wynagrodzenia. Największy odsetek pracowników poprosi aktualnego pracodawcę o podwyżkę – wskazuje tak 29% osób. Nie jest to jednak jedyna strategia zatrudnionych, żeby zwiększyć swój miesięczny dochód. 20% pracowników poszuka lepiej płatnej pracy, co znowu rodzi ryzyko rotacji. Co dziesiąty pracownik rozejrzy się za pracą dorywczą, a co piąty jeszcze nie wie czy podejmie w tym roku działania mające na celu zwiększenie wynagrodzenia.

# 31%

pracowników straciło  
na Polskim Łądzie

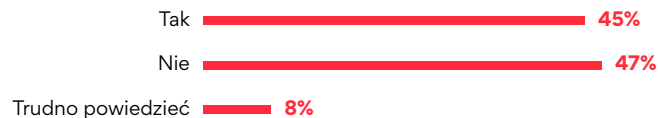
Czy od początku pandemii Twój pracodawca zaoferował pracownikom jakiś nowy benefit, którego nie było wcześniej?



Które z poniższych benefitów chciałbyś, żeby wprowadził Twój pracodawca?



Czy od początku pandemii odczuwasz większy stres w pracy?



Polacy w pandemii mają więcej stresu, dlatego chcą benefitów zdrowotnych

Niemal połowa, bo 45% pracowników przyznaje, że od początku pandemii odczuwa zwiększony stres w pracy. Okazuje się jednak, że firmy nie rekompensują pracownikom tego zwiększonego stresu przez oferowanie dodatkowych benefitów pozapłacowych. A te zatrudnionych bardzo interesują. Widać, że priorytetem jest zdrowie. Już 35% osób przyznaje, że chciałoby rozbudowanego pakietu opieki medycznej. Atrakcyjna dla Polaków jest też wizja krótszego tygodnia pracy. 29% osób opowiada się za 4-dniowym tygodniem pracy jako atrakcyjną opcją. Co więcej, coś co kiedyś wydawało się niemożliwe do wprowadzenia, teraz zaczyna stawać się rzeczywistością. Nordic Consulting and Development Company, polsko-duńskie przedsiębiorstwo zajmujące się tworzeniem oprogramowania i dostarczaniem usług IT dla firm ubezpieczeniowych, wprowadziło model 4-dniowego tygodnia pracy, bez obniżania poziomu wynagrodzenia.

Poza wsparciem zdrowia i 4-dniowym tygodniem pracy, 28% pracowników zadowoliliby się dodatkowymi dniami wolnymi w roku, a 23% za optymalne uznaje skrócenie dnia pracy o jedną godzinę dziennie. Praca zdalna wcale nie jest w naszym kraju zjawiskiem powszechnym. Home office w wymiarze co najmniej jednego dnia w tygodniu wykonuje ok. 20% pracowników. Ich oczekiwania co do pracy zdalnej są jednak większe. 15% osób przyznaje, że chciałoby home office przez 2-3 dni w tygodniu, a 13% oczekuje szkoleń online. Co dziesiąta osoba ucieszyłaby się z dofinansowania zdalnych form rozrywki jak np. Netflix oraz z doradztwa podatkowego w zakresie Polskiego Ładu.

**35%** pracowników liczy na rozbudowany pakiet opieki medycznej

# Emerytura

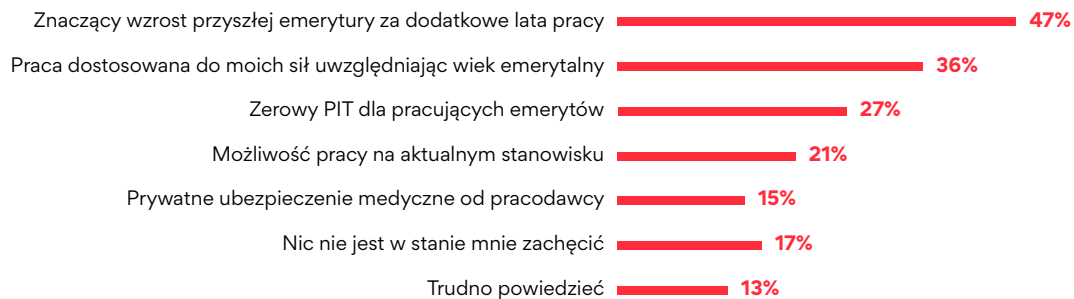
Czy chciałbyś pracować dłużej niż przewiduje to Twój wiek emerytalny?



Jak Ci się wydaje – czy będziesz zmuszony pracować dłużej niż przewiduje to Twój wiek emerytalny biorąc pod uwagę zjawisko starzenia się społeczeństwa?



Co skłoniłoby Cię do pozostania na rynku pracy dłużej, niż przewiduje to wiek emerytalny?



Znaczący wzrost przyszłej emerytury argumentem za pozostaniem dłużej na rynku pracy

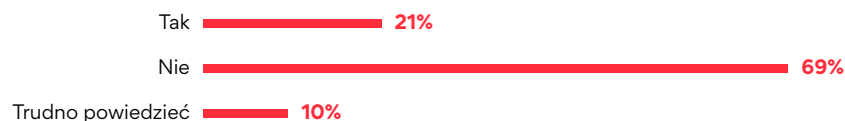
Według prognozy GUS, liczba ludności w wieku 60 lat i więcej w Polsce ma w 2030 roku wzrosnąć do poziomu 10,8 mln, a w 2050 roku wyniesie 13,7 mln. To oznacza, że osoby te już za niecałe 30 lat będą stanowiły ok. 40% ogółu ludności Polski. Dlatego tak istotne jest zachęcanie osób powyżej 60 r.ż. do aktywności zawodowej. Chęć pracy dłużej niż przewiduje to wiek emerytalny zgłasza co czwarta osoba, a dla niemal co drugiej jest to scenariusz trudny do zaakceptowania. Znamy jednak realia i problemy demograficzne, dlatego połowa Polaków przyznaje, że zdaje sobie sprawę, że będzie zmuszona do pracy dłużej niż przewiduje to wiek emerytalny. Największą motywacją do pracowania dłużej dla 47% osób jest znaczący wzrost przyszłej emerytury za dodatkowe lata pracy, a dla co trzeciego pracującego kluczowe jest dostosowanie pracy do sił biorąc pod uwagę wiek emerytalny. Trzecie miejsce zajmuje zerowy PIT dla pracujących emerytów, jako zachęta do dłuższej aktywności na rynku pracy. Dla co piątej osoby argumentem za pozostaniem dłużej aktywnym zawodowo byłaby praca na aktualnym stanowisku. 15% osób zostałoby na rynku pracy, gdyby pracodawca oferował prywatne ubezpieczenie medyczne.

# 49%

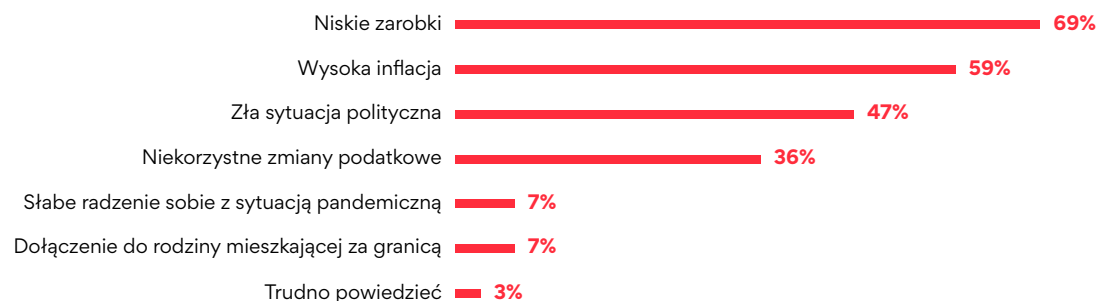
Polaków przekonanych, że zostanie na rynku pracy dłużej niż przewiduje to wiek emerytalny

# Plany migracyjne

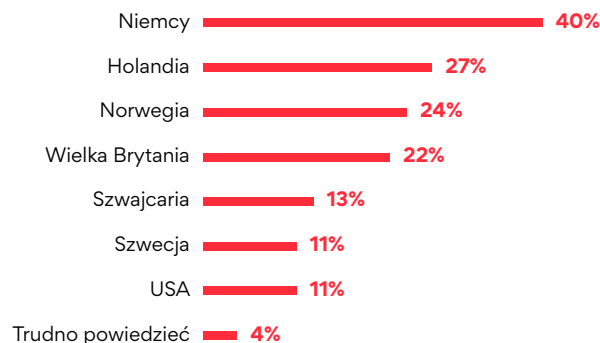
### Czy myślisz o wyjeździe do pracy do innego kraju?



### Z jakich powodów myślisz o wyjeździe do pracy do innego kraju?



### Jakie kraje bierzesz pod uwagę do wyjazdu do pracy?



### Co piąty Polak myśli o emigracji. Chcemy głównie wyższych zarobków i niższej inflacji

Aktualna sytuacja w Polsce, w tym m.in. wysoka inflacja czy zmiany podatkowe, skłania do myślenia o wyjeździe do pracy za granicę. Emigrację zarobkową rozważa co piąta osoba. Dla 69% pracowników główna motywacja to wyższe zarobki za granicą, a na drugim miejscu znajduje się wysoka inflacja w naszym kraju (wskazuje tak 59% osób). Podium powodów do wyjazdu za granicę zamyka zła sytuacja polityczna (47%). Dla co trzeciej osoby emigracja byłaby konsekwencją niekorzystnych zmian podatkowych. Co ważne, Polacy dobrze oceniają nasze radzenie sobie z sytuacją pandemiczną – to jako powód emigracji wskazuje tylko 7% osób.

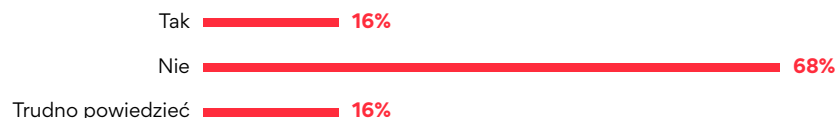
Polacy, którzy planują wyjazd za granicę do pracy najchętniej wybraliby się do Niemiec (40%). Na drugim miejscu znajduje się Holandia (27%), a podium domyka Norwegia (24%). W związku z Brexitem popularność Wielkiej Brytanii spadła i widzimy ją dopiero na czwartym miejscu w rankingu. Nieco więcej niż co dziesiąty potencjalny migrant zarobkowy wybrałby Szwajcarię, Szwecję i USA.

# 59%

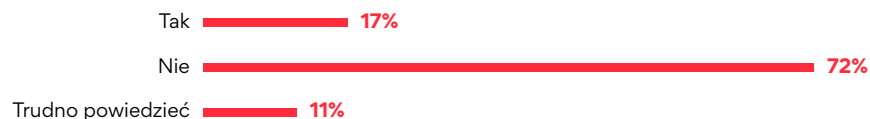
Polaków chciałoby uciec od wysokiej inflacji w Polsce do innego kraju

# Automatyzacja

Czy od początku pandemii przyspieszyła automatyzacja lub robotyzacja w Twojej firmie?



Czy znasz kogoś kto w ciągu ostatniego roku w wyniku automatyzacji wdrożonej w firmie stracił pracę?



Czy pod wpływem doświadczeń pandemii planujesz w ciągu najbliższego roku zdobywać nowe kompetencje?



**Polacy chcą zdobywać nowe kompetencje, choć automatyzacja zbyt nie przyspieszyła**

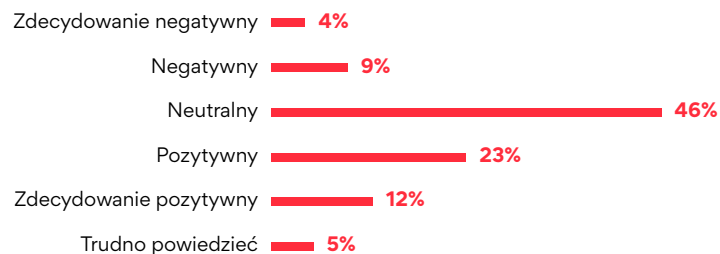
Automatyzacja ma ogromny wpływ na rynek pracy i poszukiwane kompetencje. Pandemia sprawiła, że firmy zaczęły mocniej rozglądać się za rozwiązaniami, które będą w stanie zastąpić pracę ludzką. Okazuje się jednak, że od roku niewiele się zmieniło. W poprzedniej edycji badania, podobnie jak w tej, zaledwie 16% osób zauważyło, że w ich firmie przyspieszyła automatyzacja czy robotyzacja. Dodatkowo, 17% zatrudnionych zna kogoś, kto w ciągu ostatniego roku w wyniku automatyzacji wdrożonej w firmie stracił pracę. To całkiem spory odsetek, ale nadal 3 na 4 osoby nie zetknęły się z taką sytuacją.

Pandemia, która nieco przyspieszyła rozwój technologiczny i wiele zmieniła na rynku pracy, skłania pracowników do refleksji i motywuje ich do zdobywania nowych kompetencji. Już 44% osób deklaruje, że pod wpływem pandemii i jej doświadczeń planuje zdobywać nowe umiejętności, a co czwarty jeszcze nie wie czy w przyszłości zdobędzie się na taki krok. Brak motywacji do zdobywania nowej wiedzy i umiejętności ma 30% zatrudnionych.

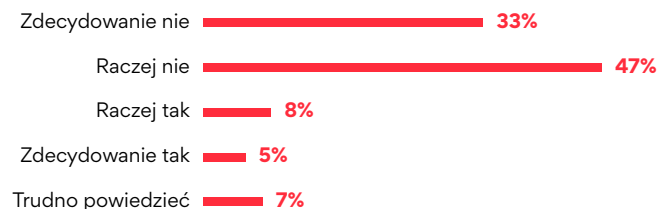
# 17%

**pracowników zna kogoś, kto w ostatnim roku stracił pracę na skutek wdrożonej w firmie automatyzacji**

### 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 spokojni o swoją pracę i pozytywnie nastawieni do Ukraińców

Prawie połowa pracowników ma neutralny stosunek do pracujących w Polsce Ukraińców. Do pozytywnego stosunku przyznaje się 35% osób, czyli niemal tyle samo co rok temu. Negatywny stosunek ma 13% badanych, czyli podobnie jak w poprzedniej edycji badania. Przewaga neutralnego i pozytywnego nastawienia do ukraińskich pracowników wiąże się z brakiem obaw o to, że imigranci mogą odebrać Polakom pracę. 8 na 10 polskich pracowników uważa, że Ukraińcy nie są dla nich zagrożeniem na rynku pracy. Jedynie 13% obawia się, że pracownicy ze Wschodu mogą zabrać im miejsca pracy. Najmocniej te obawy dotyczą osób z zasadniczym wykształceniem (21%).

W kwestii tego, czy napływ obywateli z Ukrainy na krajowy rynek pracy obniża tempo wzrostu wynagrodzeń w Polsce, zdania są podzielone. Niemal taki sam odsetek badanych (37%) obawia się takiej sytuacji, co uważa, że imigracja ze Wschodu nie jest zagrożeniem dla podwyżek (36%). Jest to jednak stała tendencja od początku prowadzenia badania i utrzymuje się na niemal tym samym poziomie.

# 37%

Polaków uważa, że pracownicy z Ukrainy obniżają tempo wzrostu wynagrodzeń w Polsce

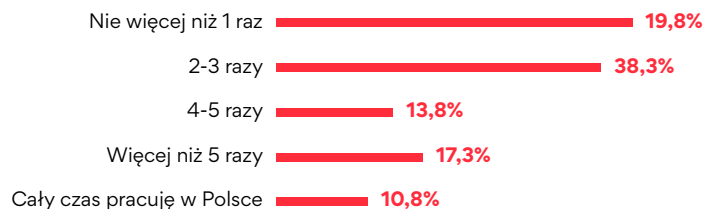


ukraiński

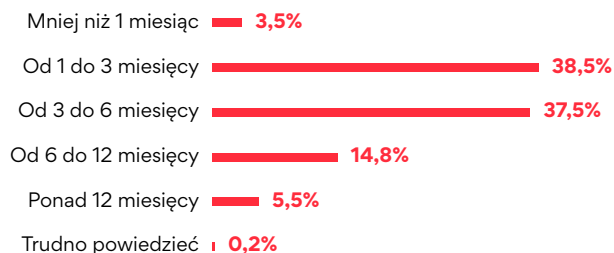
**PRACOWNIK**

# Praca w Polsce

### 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 i krótkoterminowy

Obywatele Ukrainy chętnie przyjeżdżają do Polski do pracy, choć zatrzymują się tutaj tylko na chwilę. Aż 80% imigrantów zarobkowych z Ukrainy spędza u nas maksymalnie 6 miesięcy, czyli tyle, na ile do tej pory pozwalała uproszczona procedura zatrudniania. Więcej niż pół roku spędza w Polsce co piąta osoba z Ukrainy. Widać jednak, że nasi wschodni sąsiedzi przyzwyczaili się do przyjazdów zarobkowych do Polski, dlatego większość z nich w ciągu ostatnich pięciu lat była w naszym kraju częściej niż raz. Zaledwie co piąta osoba zdecydowała się na jednorazową emigrację zarobkową. A niemal 7 na 10 Ukraińców w ciągu ostatnich 5 lat co najmniej dwa razy odwiedziło Polskę, w tym 38% było u nas 2-3 razy, 14% 4-5 razy, a 17% częściej niż 5 razy. Dodatkowo, już 11% osób mieszka i pracuje w Polsce na stałe.

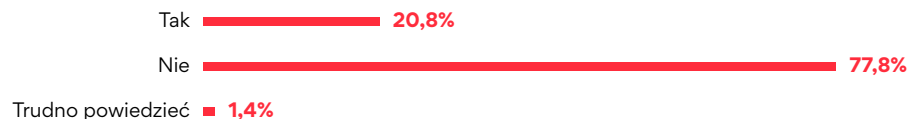
Pracownicy z Ukrainy, którzy mieli doświadczenia pracy w naszym kraju, planują powrót. 64% Ukraińców deklaruje, że zamierza przyjechać ponownie do Polski do pracy, przeciwne plany ma 30% osób. Co ciekawe, częściej to kobiety deklarują chęć powrotu do Polski do pracy. Takie deklaracje składa już 70% pań w porównaniu do 61% panów. Jeżeli chodzi o wiek to najczęściej chęć emigracji do Polski wyrażają pracownicy powyżej 51 r.ż. Zdecydowana większość, bo 82% planuje powrót do Polski do pracy, w przypadku osób od 36 do 50 r.ż. ten odsetek wynosi 60%, a w najmłodszej grupie od 18 do 35 r.ż. 62%.

# 80%

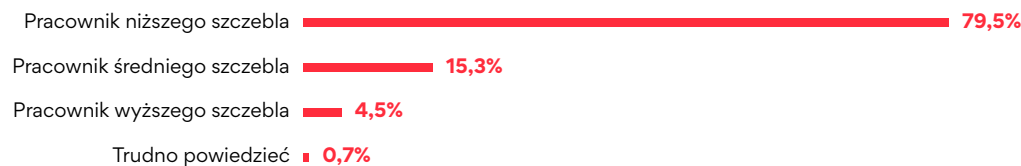
pracowników z Ukrainy spędza w Polsce  
maksymalnie pół roku

# Praca w Polsce

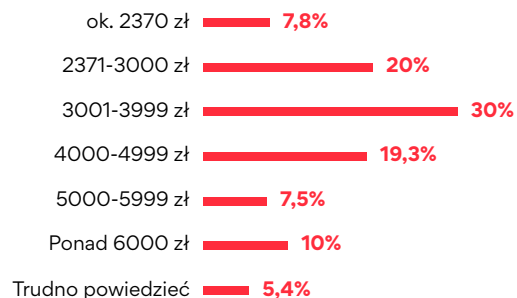
### Czy pandemia uniemożliwiła Ci przyjazd do Polski do pracy w 2021 roku?



### Jakiego rodzaju pracę wykonywałeś będąc w Polsce?



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



### Praca na niższym szczeblu, ale z niezłą pensją

Pandemia pokrzyżowała plany 21% pracowników z Ukrainy, którzy zamierzali podjąć pracę w Polsce. Jednak dla większości aktualna sytuacja związana z koronawirusem nie miała znaczenia (78%). Ci, którzy przyjechali do naszego kraju do pracy najczęściej pracowali na niższym szczeblu – wskazuje tak 79% osób, 15% deklaruje, że pracowało na średnim szczeblu, a 4%, że na wyższym szczeblu. Kobiety częściej niż mężczyźni pracują na niższym szczeblu – wskazało tak 85% pań vs. 77% panów.

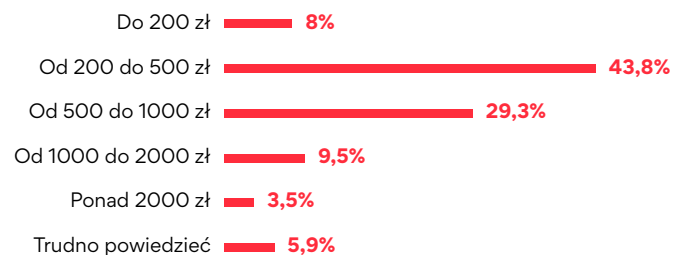
Jeżeli chodzi o zarobki to pomimo pracy na niższym szczeblu pracownicy z Ukrainy mogą liczyć na atrakcyjne wynagrodzenia. Minimalna pensja w Ukrainie wynosi aktualnie 6500 hrywien, czyli w przeliczeniu na złotówki to ok. 910 zł. Natomiast już połowa pracowników z Ukrainy otrzymuje w Polsce od 3 do 5 tys. zł netto miesięcznie. To od 3 do nawet 5 razy więcej. Co piąta osoba zarabia od 2,4 tys. do 3 tys. zł netto miesięcznie. Na zarobki przekraczające 5 tys. zł netto miesięcznie może liczyć 17% osób. A tylko 8% osób godzi się na zatrudnienie za pieniądze, które są poniżej minimalnego wynagrodzenia w Polsce.

# 49%

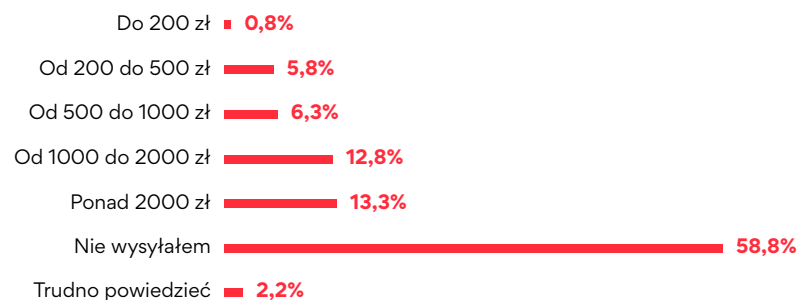
pracowników z Ukrainy zarabia w Polsce  
od 3 do 5 tys. zł netto miesięcznie

# Utrzymanie w Polsce

### 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

Najwięcej, bo 44% pracowników z Ukrainy utrzymuje się w Polsce za maksymalnie 500 zł miesięcznie. 29% osób przeznaczają na ten cel od 500 do 1000 zł, a co dziesiąta osoba na utrzymanie wydaje od 1000 do 2000 zł. Dużo skromniej żyją w Polsce kobiety z Ukrainy. 47% pań wydaje miesięcznie od 200 do 500 zł w porównaniu do 42% panów. Większa rozrzutność charakteryzuje młodych. Co trzeci wydaje na swoje miesięczne utrzymanie od 500 do 1000 zł, w porównaniu do 29% 36-50-latków oraz zaledwie co piątej osoby powyżej 51 r.ż.

Pracownicy z Ukrainy, którzy przebywają w Polsce niekoniecznie przysyłają pieniądze do swojej rodziny. Najczęściej gromadzą kapitał, który później w całości zawożą do swojej rodziny w Ukrainie. Już 59% osób przyznaje, że w ogóle nie dokonuje transferów międzynarodowych. Chodzi głównie o kobiety – wśród pań 69% w ogóle nie przelewa pieniędzy swojej rodzinie, w porównaniu do 54% mężczyzn. Wśród tych, którzy dokonują regularnych transferów pieniężnych 13% osób co miesiąc przelewa swojej rodzinie od 1000 do 2000 zł, a kolejne 13% przeznaczają na ten cel ponad 2000 zł. Mniejsze kwoty od 200 do 1000 zł przelewa swojej rodzinie co miesiąc w sumie 12% osób – w tym niecałe 6% od 200 do 500 zł, a kolejne 6% od 500 do 1000 zł miesięcznie.

# 44%

**Ukraińców utrzymuje się w Polsce  
za maksymalnie 500 zł miesięcznie**

# Szukanie pracy w Polsce i benefity

### Jak szukałeś pracy w Polsce?



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



### Praca w Polsce przez znajomych, a do tego atrakcyjne świadczenia dodatkowe

Pracownicy z Ukrainy szukają pracy w naszym kraju głównie przez swoich znajomych zarówno w ojczyźnie, jak i w Polsce – taką opcję wybiera odpowiednio 63% i 23% osób. Dopiero na trzecim miejscu pojawiają się agencje zatrudnienia, z których usług korzysta co dziesiąty Ukraińiec. Warto jednak zwrócić uwagę, że już 6% osób wskazuje, że korzysta z aplikacji takich jak m.in. Workport, które pozwalają w jednym miejscu nie tylko znaleźć pracę, ale również wynająć mieszkanie, kupić ubezpieczenie, bilet komunikacji miejskiej czy doładowanie do telefonu.

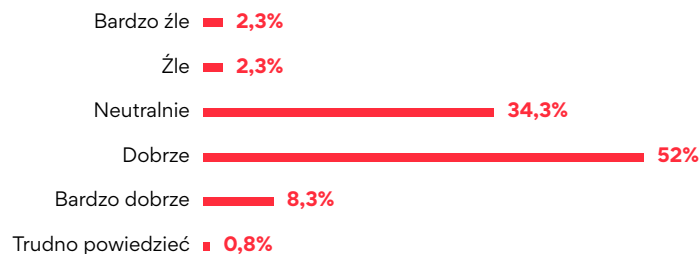
Koszty utrzymania w Polsce znacząco spadają dzięki benefitom oferowanym przez firmy pracownikom z Ukrainy. Główne trzy dodatki to mieszkanie, które miało zapewnione już 58% zatrudnionych, 38% mogło liczyć na darmowy transport do miejsca pracy, a 31% na Internet. Niemal co trzeci zatrudniony ze Wschodu miał zapewnione wyżywienie, a 15% telefon komórkowy.

# 58%

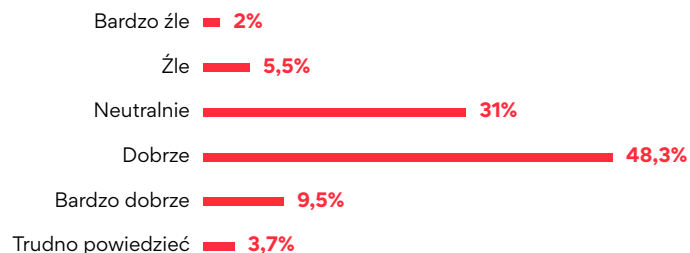
pracowników z Ukrainy ma w Polsce darmowe zakwaterowanie

# Stosunek do pracodawców i kolegów z pracy

### Jak ogólnie oceniasz polskich pracodawców?



### Jak ogólnie oceniasz polskich pracowników?



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

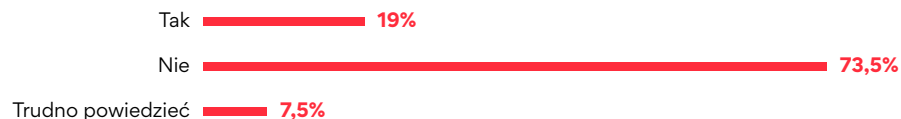
Pracodawcy w Polsce są dobrze oceniani przez większość ukraińskich pracowników. 60% osób, o 3 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania, ma dobre lub bardzo dobre nastawienie do swoich szefów, a 34% neutralne. Do złego lub bardzo złego postrzegania pracodawcy przyznaje się 5% pracowników z Ukrainy, o 3 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania. Utrzymywanie się na bardzo niskim poziomie negatywnego nastawienia pracowników z Ukrainy do swoich szefów to stała tendencja notowana od początku prowadzenia badania.

Nastawienie pracowników z Ukrainy do ich polskich kolegów z pracy jest tak samo dobre, jak w przypadku szefów. Ponad połowa, bo 58% ocenia swoich polskich współpracowników dobrze lub bardzo dobrze, co oznacza wzrost o 5 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Kolejne 31% Ukraińców jest nastawionych neutralnie. Do negatywnego zdania wobec kolegów z pracy przyznaje się 7% pracowników z Ukrainy, o 1 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania.

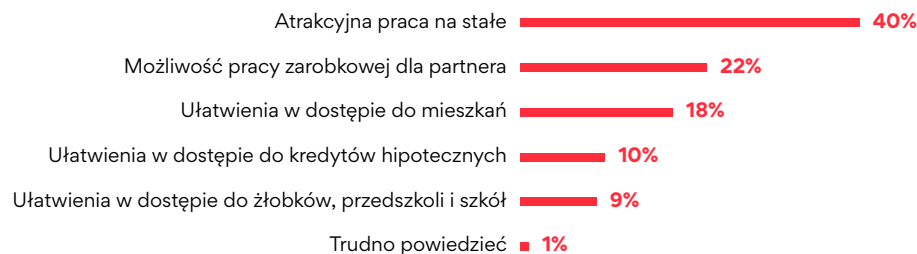
# 60%

Ukraińców ma dobre zdanie  
o swoich pracodawcach

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



### Co skłoniłoby Cię najbardziej do przeprowadzki do Polski na stałe?



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



### Co piąty Ukrainiec myśli o przeprowadzce do Polski na stałe

Co piąta osoba, która miała doświadczenia pracy w Polsce myśli o tym, żeby przenieść się do naszego kraju na stałe w ciągu najbliższych kilku lat. Takiego planu nie zgłaszają 3 na 4 osoby, a 8% nie wie jeszcze czy podejmie w przyszłości taką decyzję.

Kiedy zapytaliśmy Ukraińców o to, co mogłoby ich skłonić do przeniesienia się do Polski na stałe, najważniejszym argumentem wskazywanym przez 40% osób była atrakcyjna praca na stałe, czyli najpewniej w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony. Dla 22% Ukraińców kluczowe byłoby zapewnienie pracy dla partnera lub partnerki, a 18% osób chciałoby ułatwień w dostępie do mieszkań. Co dziesiąta osoba doceniłaby ułatwienia w dostępie do kredytów hipotecznych oraz do szkół, przedszkoli i żłobków dla dzieci. Możliwość ubiegania się o mieszkanie oraz ułatwienia w dostępie do kredytów hipotecznych są ważnym argumentem. Ukraińcy mają plany kupowania nieruchomości w Polsce. 16% osób deklaruje, że planuje kupić dom lub mieszkanie w naszym kraju w ciągu najbliższych kilku lat. Plany zakupu nieruchomości mają zwłaszcza młodzi ludzie od 18 do 34 r.ż. – już co piąty chce kupić w Polsce mieszkanie lub dom vs. 10% 36-50-latków oraz 16% osób powyżej 50 r.ż.

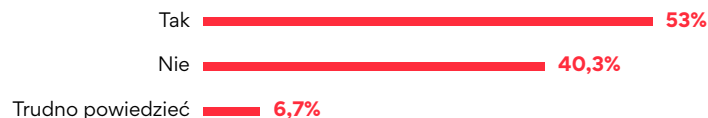
# 19%

Ukraińców planuje przeprowadzić się do Polski na stałe w ciągu najbliższych kilku lat

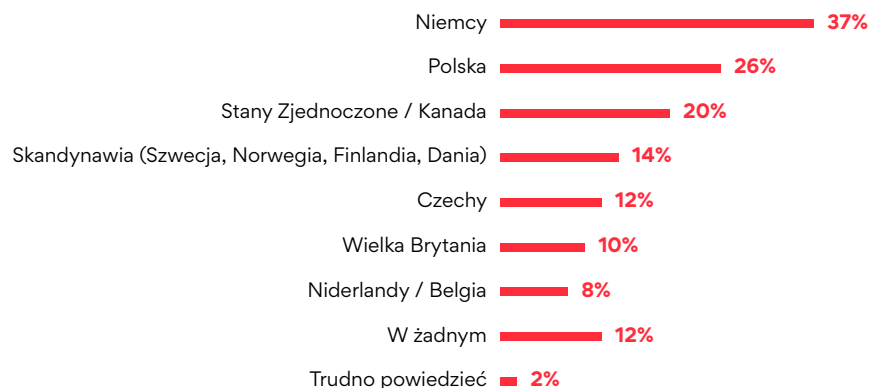
## Z punktu widzenia ukraińskiego pracownika

# Pożądane kierunki emigracji zarobkowej

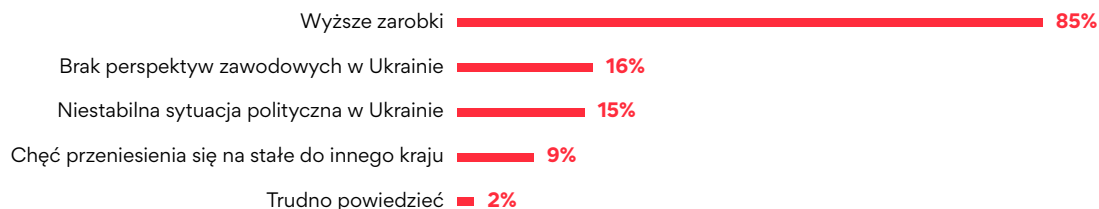
### Czy planujesz wyjazd do pracy do innego kraju niż Polska?



### W którym kraju chciałbyś pracować najbardziej?



### Co jest dla Ciebie główną motywacją do wyjazdu z kraju?



### Polska w TOP3 najchętniej wybieranych kierunków emigracji

Ponad połowa pracowników z Ukrainy, którzy mieli doświadczenia pracy w Polsce planuje poszukiwać pracy w jakimś innym kraju. Częściej zgłaszają to mężczyźni (59%) niż kobiety (40%) oraz młodszy pracownicy – 55% osób w wieku 18-34 lata, 57% osób w wieku 35-50 lat oraz zaledwie 33% osób w wieku przekraczającym 51 r.ż.

Nasz kraj jest w pierwszej trójce najczęściej wybieranych destynacji. Spośród krajów, w których Ukraińcy chcieliby pracować najbardziej na pierwszym miejscu są Niemcy (wskazuje tak 37% osób), Polska uplasowała się na drugim miejscu (26%), a podium domykają Stany Zjednoczone i Kanada, gdzie najbardziej chce pracować co piąty skłonny do emigracji Ukraińiec. Tuż za pierwszą trójką uplasowały się kraje skandynawskie (Szwecja, Norwegia, Finlandia, Dania), gdzie chciałoby pracować 14% Ukraińców, a w Czechach 12%. Brexit odbił się na popularności Wielkiej Brytanii, gdzie do pracy chciałoby wyjechać 10% Ukraińców. Jeżeli chodzi o powody emigracji najważniejsze to: wyższe zarobki (85%), brak perspektyw zawodowych w Ukrainie (16%) oraz niestabilna sytuacja polityczna w Ukrainie (15%).

# 53%

## Ukraińców planuje emigrację do innego kraju niż Polska



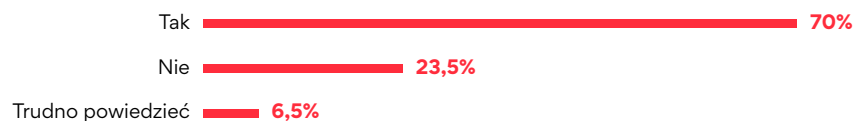
## Z punktu widzenia ukraińskiego pracownika

# Powody emigracji zarobkowej

### Jaki jest dla Ciebie główny powód wyboru Polski jako miejsca emigracji?



### Czy nowelizacja ustawy i wydłużenie oświadczenia do 24 miesięcy wpływa na atrakcyjność Polski jako miejsca emigracji?



### Czy podniesienie płacy minimalnej w Polsce do 3010 zł brutto miesięcznie wpłynęło na atrakcyjność tego kraju jako miejsca emigracji zarobkowej?



### Unikalne przewagi Polski jako miejsca emigracji zarobkowej dla Ukraińców

Polska znajduje się w pierwszej trójce najbardziej pożądanых miejsc emigracji zarobkowej. Nasze główne przewagi w opinii Ukraińców to bliskość geograficzna i kulturowa (54%), niska bariera językowa (48%) oraz zarobki (34%). Co czwarta osoba przyznaje też, że argumentem za wyborem Polski jest obecność członków rodziny lub znajomych w Polsce, a 22% osób docenia, że w naszym kraju jest większa liczba ofert pracy niż w innych krajach. To znajduje potwierdzenie w statystykach – w trzecim kwartale 2021 r. w gospodarce było ponad 150 tys. nieobsadzonych miejsc pracy. Ostatnim argumentem jest stabilna sytuacja polityczno-gospodarcza w Polsce (taką odpowiedź dało 15% respondentów).

Dla Ukraińców ważna jest też nowelizacja ustawy i wydłużenie oświadczenia do 24 miesięcy – aż 70% wskazało, że jest to istotne. Dodatkowo, dla 66% osób na atrakcyjność naszego kraju wpłynęło też podniesienie płacy minimalnej w Polsce do 3010 zł brutto miesięcznie.

# 54%

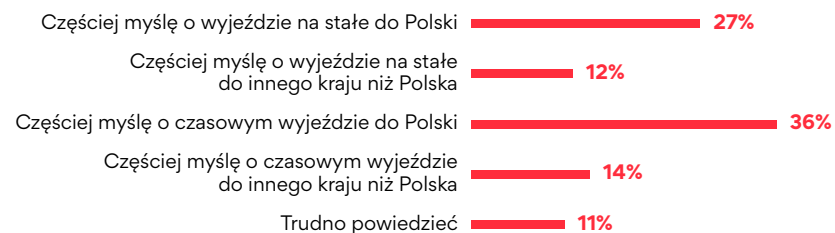
Ukraińców wybiera Polskę jako miejsce emigracji zarobkowej ze względu na bliskość geograficzną i kulturową

# Aktualna sytuacja w Ukrainie

### Czy aktualna sytuacja w Ukrainie powoduje, że częściej myślisz o wyjeździe z kraju?



### Czy myślisz o wyjeździe z kraju tymczasowo czy na stałe?



### Aktualna sytuacja w Ukrainie mobilizuje do myślenia o wyjeździe

Już 45% osób przyznaje, że wojna z Rosją powoduje, że częściej myślą oni o wyjeździe z kraju. Chętniej taką deklarację składają kobiety – 55% vs. 41% mężczyzn. Również młodzi są bardziej zmotywowani do wyjazdu – połowa osób w wieku 18-35 lat, 40% osób w wieku 36-50 lat oraz 39% osób w wieku powyżej 51 r.ż.

Połowa osób wskazuje, że myśli raczej o tymczasowym wyjeździe, do momentu aż sytuacja w Ukrainie się uspokoi – 36% osób wskazuje, że częściej myśli o czasowym wyjeździe do Polski, a 14% myśli o czasowym wyjeździe do innego kraju niż Polska. O stałym wyjeździe do Polski w związku z aktualną sytuacją w Ukrainie myśli 27% osób, a o wyjeździe na stałe do innego kraju niż Polska myśli 12% osób.

# 45%

Ukraińców ze względu na wojnę z Rosją częściej myśli o wyjeździe z kraju

# Okiem eksperta



**Yurii  
Hulets**

Prezes  
Workport

Wyniki „Barometru Polskiego Rynku Pracy” pokazują, że zapotrzebowanie na pracowników z Ukrainy z roku na rok rośnie. Obecnie kadrę ze Wschodu zatrudnia 34% firm, to wzrost o 6 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Co więcej, co piąty przedsiębiorca planuje rekrutować Ukraińców w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Tylko w zeszłym roku w urzędach pracy wpisano do ewidencji niemal 2 mln oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, z czego aż 1,63 mln przyznano Ukraińcom. Ten wskaźnik wtedy robił wrażenie, a teraz odpowiada liczbie uchodźców, którzy od 24 lutego do 10 marca br. przekroczyli granicę z Polską, żeby szukać u nas schronienia ze względu na wybuch wojny w ich ojczyźnie.

Polskie społeczeństwo stanęło na wysokości zadania oferując pomoc osobom z mojego kraju. Oczywiście w pierwszym momencie uchodźcy potrzebują pomocy związanej z transportem, zakwaterowaniem i po prostu bezpieczeństwem dla siebie samych i bliskich. Kolejnym krokiem dla części z nich będzie znalezienie pracy, która da im namiastkę normalności i zapewni byt w nowych, nieprzewidzianych okolicznościach. Naprzeciw potrzebom poszukujących pracy, jak i przedsiębiorców, którzy będą ich zatrudniać, została przyjęta specustawa, która wprowadza szybką i uproszczoną ścieżkę procesu zatrudniania. Dzięki niej każdy obywatel Ukrainy, który po 24 lutego br. wjechał legalnie do Polski i chce w niej zostać, może przebywać w naszym kraju przez 18 miesięcy. Legalny pobyt daje też możliwość podjęcia zatrudnienia bez dodatkowych wymogów np. rejestracji oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy czy zezwolenia na pracę. To duże ułatwienie, a także zachęta do podejmowania pracy przez Ukraińców w Polsce. Potrzebne są jednak skoordynowane działania. Do Polski przyjeżdżają przede wszystkim kobiety z dziećmi, a ofert pracy dla nich jest mniej niż dla mężczyzn. Dodatkową, ważną kwestią jest także zapewnienie opieki dzieciom, których mamy idą do pracy. Żeby odpowiedzieć na te wyzwania, postanowiliśmy wykorzystać naszą, przeznaczoną dla Ukraińców, aplikację Workport. Udostępniliśmy ją za darmo dla biznesu i wszystkich użytkowników indywidualnych. Wchodząc w aplikację od razu widzimy kafelek „Potrzebuję pomocy” oraz „Pomagam”. Dzięki temu parujemy tych, którzy mają oferty pracy, oferty zakwaterowania czy miejsce w żłobku z tymi, którzy tej pomocy potrzebują. Do tej pory zanotowaliśmy 0,5 mln pobrań. W szczytowych momentach w ciągu 30 minut z aplikacji korzysta co najmniej 500 osób. Jeżeli chodzi o oferty pracy, które pojawiają się w naszej aplikacji, to dotyczą one m.in. zatrudnienia w centrach logistycznych do obsługi e-commerce czy w szpitalach na stanowiskach pomocniczych. Pojawiły się też oferty z sektora HoReCa oraz turystyki.

Bez względu na sposób, w jaki Ukraińcy znajdą pracę w Polsce, mogą liczyć na atrakcyjne zarobki. 39% firm oferuje kadrze ze Wschodu stawkę od 19,7 do 24,9 zł brutto na godzinę, co piąty płaci od 25 do 29,9 zł brutto na godzinę, a już co dziesiąty pracodawca proponuje ponad 30 zł brutto na godzinę. Najczęściej Ukraińcy zatrudniani są na stanowiska niższego szczebla – wskazało tak 39% firm. Co dziesiąty pracuje na średnim szczeblu, a 7% na wyższym szczeblu. Te wyniki w tym roku mają szansę się poprawić dzięki nowelizacji ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców, która wydłuża oświadczenia do 24 miesięcy. To spowoduje, że pracodawcy będą chętniej wspierać awanse pracowników, gdyż będą wiedzieć, że ich rozwój na polskim rynku pracy to długoterminowa inwestycja, która może szybko się zwrócić.

# Metodologia badania

Dane prezentowane w raporcie „**Barometr Polskiego Rynku Pracy 2022**” zostały przygotowane i opracowane na zlecenie Personnel Service S.A. 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 7-16 lutego 2021 roku.

## Ogólnopolski Panel Badawczy Ariadna

Badanie pracowników i pracodawców w Polsce przeprowadzono na ogólnopolskim panelu badawczym Ariadna metodą CAWI (Computer-Assister Web Interview) w terminie 8-12 lutego 2022 roku.

**Próbę pracowników** dobrano metodą selekcji z ogólnopolskiej próby losowo-kwotowej N=1000 osób w wieku od 18-tu lat wzwyż, gdzie kwoty łączne dla kategorii płeć x wiek x wielkość miejscowości zamieszkania dobrane według reprezentacji w populacji pełnoletnich Polaków, z czego wyselekcjonowana została próba właściwa do analiz, tj. osoby pracujące na dowolny rodzaj umowy lub prowadzące działalność gospodarczą.

**Próbę pracodawców** o liczebności N=300 dobrano w podziale na strukturę zatrudnienia – n=100 firm małych (10-49 pracowników), n=100 firm średnich (50-249 pracowników) oraz n=100 firm dużych (250+ pracowników) – z uwzględnieniem województwa (miejsca prowadzenia działalności) oraz branży.

## Partner raportu:



Pracodawcy RP



## **Barometr Polskiego Rynku Pracy 2022**

© 2022 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: Klaudia Łoś i Piotr Jasiński, ZOOM bsc  
Opracowanie graficzne: PrezStudio

### **Masz pytania?**

Monika Banyś  
Rzecznik Prasowy Personnel Service  
m. +48 500 140 263  
e. monika.banys@zoom-bsc.pl