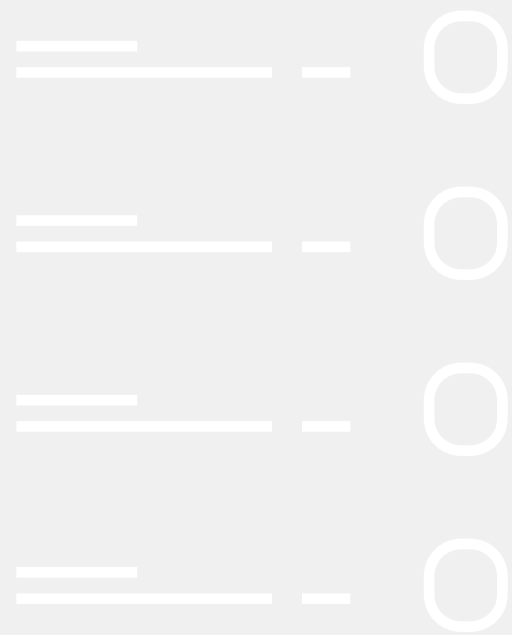




Barometr Polskiego
Rynku Pracy
2021



wstęp	3	z punktu widzenia polskiego pracownika	19
		ocena sytuacji na rynku pracy	20
kluczowe wnioski	4	automatyzacja	21
		stosunek do pracowników z Ukrainy	23
z punktu widzenia pracodawcy	6	praca w pandemii i benefity	24
wyzwania firm w 2021 roku	7		
zatrudnienie i wynagrodzenia	8	z punktu widzenia ukraińskiego pracownika	25
szczepienia na COVID-19	9	praca w Polsce	26
automatyzacja	10	praca w pandemii	27
benefity pracownicze	12	szukanie pracy	28
zatrudnienie pracowników z Ukrainy	13	zarobki i wydatki	29
stosunek do pracowników z Ukrainy	14	stosunek do pracodawców i kolegów z pracy	30
wynagrodzenie pracowników z Ukrainy	15	świadczenia dodatkowe	31
przedłużenie pobytu Ukraińców w pandemii	16	szukanie pracy poza Polską	32
okiem ekspertów	17	oczekiwane zmiany w prawie	33
		metodologia badania	34

spis treści



wstęp

Szanowni Państwo

z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce drugą edycję „Barometru Polskiego Rynku Pracy”. Mieliśmy wielkie szczęście, bo poprzednie badanie zrealizowaliśmy tuż przed wybuchem epidemii koronawirusa w Polsce. Aktualna wersja pokazuje sytuację w rok po jej trwaniu, dzięki czemu możemy uchwycić najważniejsze zmiany. Już teraz wiemy, że wiele elementów rynku pracy już nigdy nie będzie takich samych – przyspieszyła automatyzacja, zmieniły się benefity, bezpieczeństwo zyskało na znaczeniu, a w decyzjach pracowników i pracodawców przebija się ostrożność. W poniższym opracowaniu przedstawiamy Państwu najważniejsze trendy na polskim rynku pracy z uwzględnieniem zagadnień związanych z migracją zarobkową z Ukrainy do Polski.

W celu uchwycenia pełnego obrazu rynku pracy, jako jedyna firma prowadzimy badanie transgraniczne z trzech punktów widzenia: polskich pracowników, pracodawców w Polsce oraz obywateli Ukrainy, którzy w ciągu ostatnich pięciu lat pracowali w Polsce. W naszym raporcie znajdą Państwo odpowiedzi m.in. na następujące pytania – jak pracodawcy oceniają sytuację gospodarczą, na ile zaawansowane jest wdrożenie automatyzacji w ich firmach oraz jak podejdu do tematu szczepień pracowników? Zapytaliśmy też o ich stosunek do obywateli Ukrainy oraz chęć zatrudniania kadry ze Wschodu w aktualnych warunkach. Pracowników z Polski zapytaliśmy m.in. o to, czy zamierzają zmienić pracodawcę oraz czy boją się, że automatyzacja zabierze im pracę. Pracowników z Ukrainy zapytaliśmy natomiast m.in. o to, ile zarabiali będąc w Polsce oraz jak zmieniło się ich podejście do emigracji.

Z naszego badania wynika, że pracodawców cechuje aktualnie duża ostrożność i sceptycyzm. Niemal co druga firma obawia się, że sytuacja gospodarcza w tym roku będzie gorsza niż rok wcześniej. Stąd nie planuje się zwiększania poziomu zatrudnienia ani podwyżek. Przyspieszyła za to automatyzacja. Już co trzecia firma wdraża lub planuje w niedalekiej przyszłości wdrażać automatyzację lub/i robotyzację. To wpłynie na sytuację

pracowników, którzy będą musieli się przekwalifikować. Jeszcze rok wcześniej zatrudnieni nie mieli takiego zamiaru. Teraz już 44% pracowników planuje zdobywać nowe kompetencje. Chcą też podjąć się dodatkowych zajęć, żeby podreperować domowy budżet i odłożyć pieniądze na czarną godzinę.

Niepokojące są dane wskazujące, że już 45% polskich pracowników uważa, że w aktualnych warunkach do naszego kraju powinno przyjeżdżać mniej migrantów zarobkowych z Ukrainy i innych krajów. Nadal jednak nie wierzymy w to, że Ukraińcy zabierają nam pracę, co wskazuje na dużą świadomość dotyczącą komplementarnego charakteru migracji ze Wschodu do Polski. Na szczęście dla pracodawców, Ukraińcy nie zamierzają rezygnować z przyjazdu do naszego kraju. Większość, bo 65% planuje przyjechać do nas ponownie, choć 38% przyznaje, że obostrzenia związane m.in. z koniecznością odbycia kwarantanny, odkładają ten przyjazd w czasie.

Czuję się też usatysfakcjonowany móc Państwu przekazać, że aż 46% firm wskazuje, że zatrudnieni u nich pracownicy z Ukrainy skorzystali z zapisu tarczy antykryzysowej, o który wspólnie z Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej walczyliśmy. Dzięki niemu pracownicy z Ukrainy, którym kończyła się wiza, mieli ją automatycznie odnawianą na cały czas obowiązywania stanu epidemicznego i 30 dni po jego zakończeniu. Dzięki temu w Polsce zatrzymaliśmy nawet do 0,5 mln pracowników z Ukrainy, co pokazuje, jak realnie jako firma wpływamy na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce.

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

Życzę Państwu przyjemnej lektury.

Krzysztof Inglot, Prezes Zarządu Personnel Service S.A.



kluczowe wnioski

z punktu widzenia pracodawcy

45%

przedsiębiorców obawia się, że spowolnienie gospodarcze w 2021 roku będzie większe niż rok wcześniej

57%

pracodawców zamierza zachęcać pracowników do szczepienia na COVID-19

24%

firm planuje redukcję poziomu zatrudnienia

28%

firm zatrudnia aktualnie pracowników z Ukrainy

46%

pracodawców przyznaje, że Ukraińcy skorzystali z zapisu tarczy antykryzysowej, który przedłuża wizę na czas trwania stanu epidemicznego i 30 dni po jego zakończeniu

68%

pracodawców jest przekonanych, że wdrożenie w firmie automatyzacji lub/i robotyzacji przyczyni się do zmniejszenia poziomu zatrudnienia

kluczowe wnioski

z punktu widzenia pracownika



18%

Polaków zna kogoś, kto w wyniku automatyzacji wdrożonej w firmie stracił pracę

38%

Ukraińców zrezygnowało lub opóźniło swój przyjazd do Polski ze względu na obostrzenia związane z koronawirusem

44%

Polaków pod wpływem pandemii planuje zdobywać nowe kompetencje

26%

Ukraińców zarabia w Polsce od 2,6 do 3 tys. zł netto miesięcznie

64%

Polaków w związku z pandemią jest skłonnych znaleźć dodatkową pracę, by mieć zabezpieczenie finansowe

62%

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

1

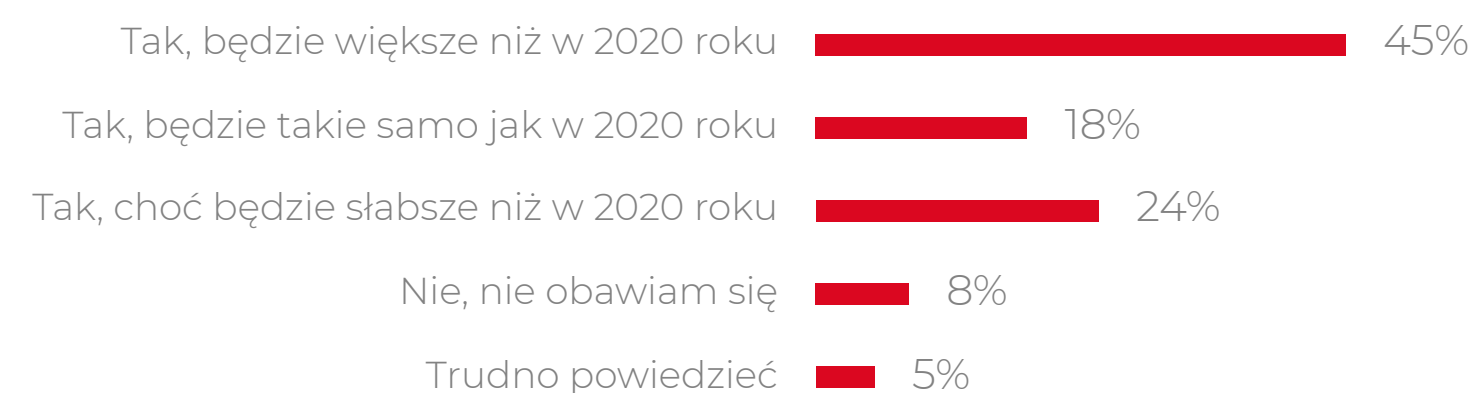
z punktu
widzenia
pracodawcy



Wyzwania firm w 2021 roku

z punktu widzenia pracodawcy

Czy obawiają się Państwo spowolnienia gospodarczego w Polsce w 2021 roku?



Jakie będą największe wyzwania dla Państwa firmy w 2021 roku?



Przedsiębiorcy mierzą się z niepewnością

Zdecydowana większość przedsiębiorców boi się spowolnienia gospodarczego w 2021 roku. Tylko 8% firm nie ma tego typu obaw. Reszta w różnym stopniu spodziewa się osłabienia gospodarki. Aż 45% przedsiębiorców jest zdania, że spowolnienie gospodarcze w 2021 roku będzie jeszcze większe niż rok wcześniej, 18% twierdzi, że utrzyma się sytuacja z 2020 roku, a co czwarty liczy na poprawę.

Przedsiębiorcy zapytani o główne wyzwania, z jakimi będą musieli się mierzyć w 2021 roku, na pierwszym miejscu wskazują utrzymującą się niepewność związaną z koronawirusem. Na drugim miejscu wymieniane są wyższe koszty prowadzenia działalności, a na trzecim spowolnienie gospodarcze. Co trzeci przedsiębiorca obawia się kolejnych obostrzeń rządowych związanych z koronawirusem. Na kolejnych miejscach pojawia się spadająca liczba zamówień oraz inflacja. Warto jednak odnotować, że w aktualnych warunkach pracodawcy przestali się obawiać deficytu kadrowego – wskazuje na to tylko mniej więcej co ósma firma. Podobnie niewielki odsetek martwi się możliwością odpływu kadry z Ukrainy. Nadal jednak co czwarty pracodawca uważa, że największym wyzwaniem w tym roku będzie utrzymująca się od wielu lat presja płacowa ze strony pracowników.



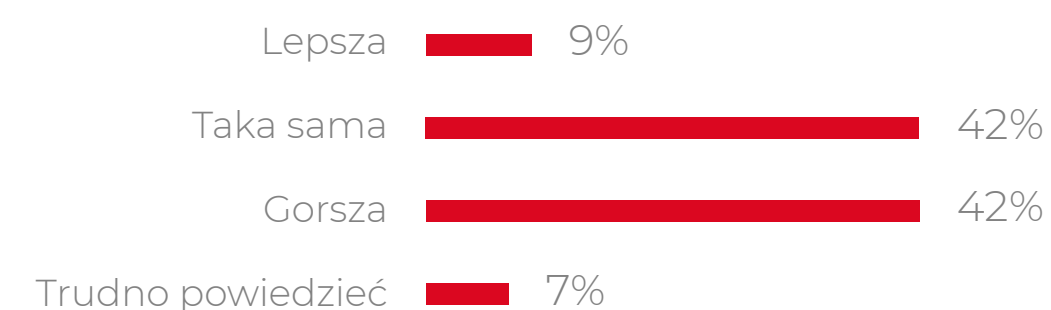
45%

firm obawia się, że spowolnienie gospodarcze w 2021 roku będzie większe niż rok wcześniej

Zatrudnienie i wynagrodzenia

z punktu widzenia pracodawcy

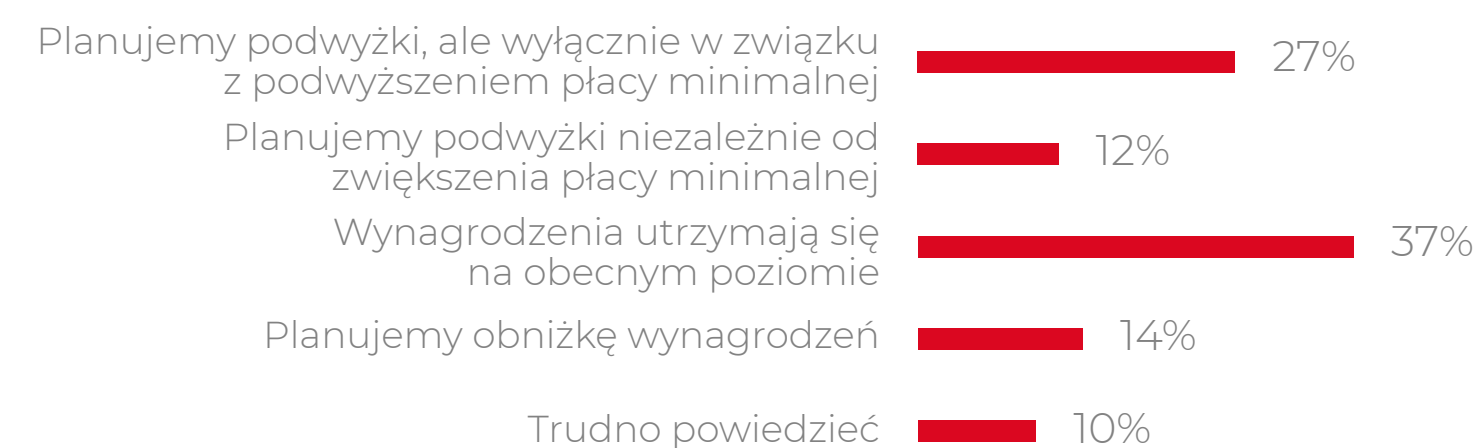
Czy w Państwa odczuciu sytuacja w Państwa firmie w 2021 roku będzie:



Czego Państwa firma spodziewa się w 2021 roku w kwestii zatrudnienia?



Czego Państwa firma spodziewa się w 2021 roku w kwestii wynagrodzeń?



Firmy planują zwolnienia, podwyżki głównie przez podniesienie płacy minimalnej

Tylko 9% firm spodziewa się, że sytuacja ich przedsiębiorstwa w 2021 roku będzie lepsza niż rok wcześniej. 42% obawia się pogorszenia, taki sam odsetek wskazuje na utrzymanie się warunków z zeszłego roku. Mały optymizm firm przekłada się na ich ostrożne deklaracje dotyczące zatrudnienia i podwyżek. Tylko 9% firm planuje w 2021 roku zwiększanie zatrudnienia. Niemal połowa przedsiębiorców utrzyma liczbę miejsc pracy na tym samym poziomie. Niepokojąca jest deklaracja aż 24% firm, które planują redukcję etatów, co może mieć związek z kończącym się obowiązywaniem działania tarcz anty kryzysowych. To oznacza ryzyko zwolnień dla wielu pracowników.

W kwestii wynagrodzeń również nie należy spodziewać się wzrostów. Na dobrą informację może liczyć tylko 12% zatrudnionych, bo tyle firm planuje zwiększanie poziomu wynagrodzeń. Dodatkowo, 27% firm przyznało pracownikom podwyżki w związku z podwyższeniem płacy minimalnej. Utrzymanie poziomu wynagrodzeń spodziewa się 37% firm, a 14% planuje obniżkę. W poprzedniej edycji badania plan zmniejszania płac miało tylko 1% przedsiębiorstw, co pokazuje jak silne piętno odcisnęła pandemia na rynku pracy w Polsce.



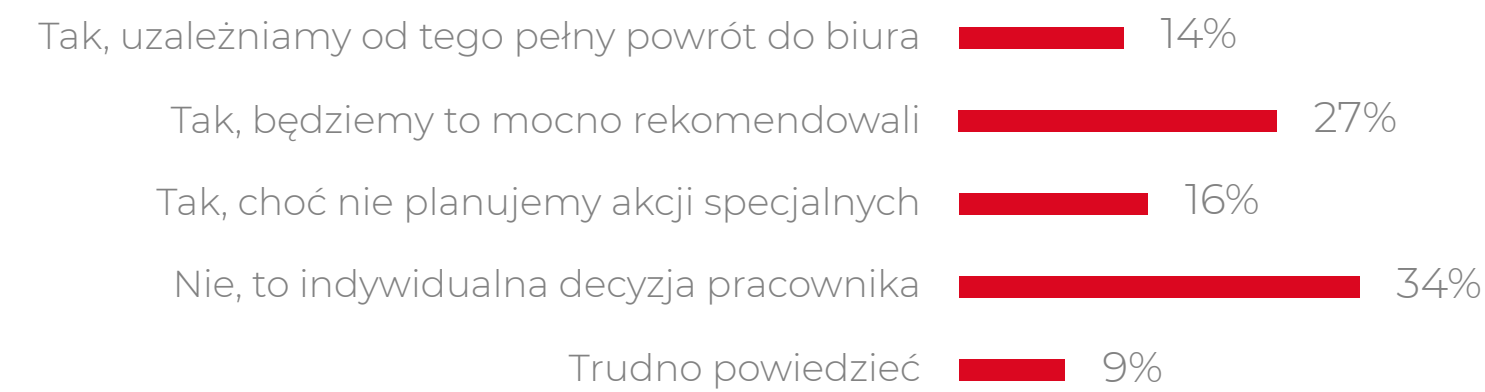
24%

firm planuje zwolnienia.
Nie ma co liczyć na
podwyżki

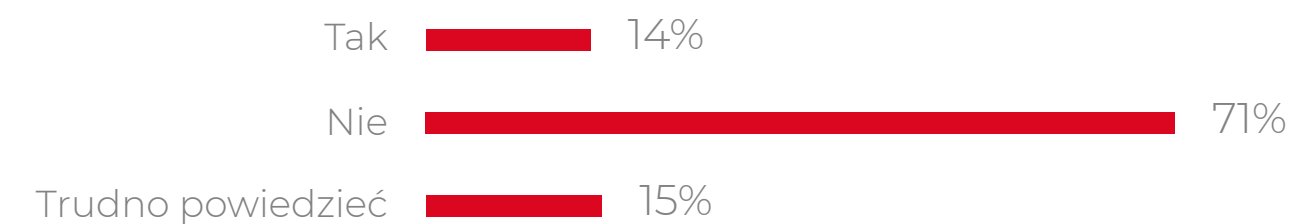
Szczepienia na COVID-19

z punktu widzenia pracodawcy

Czy w Państwa firmie planuje się zachęcanie pracowników do szczepień na COVID-19?



Czy na terenie Państwa firmy planowane jest utworzenie mobilnego punktu szczepień na COVID-19?



Większość pracodawców będzie zachęcać do szczepień na COVID-19

Obecnie nie ma przepisu w prawie pracy mówiącego o tym, że pracownik jest zobowiązany do zaszczepienia się. Nie oznacza to jednak, że pracodawca nie może zachęcać i informować, a nawet umożliwić szczepienia w miejscu pracy. Takie działania, które mają rekomendować szczepienie na COVID-19 planuje większość pracodawców. 14% firm od zaszczepienia załogi uzależnia pełny powrót do biura, 27% planuje akcje informacyjne z rekomendacją szczepień na COVID-19, a 16% będzie zachęcać do szczepień, choć bez wdrażania akcji specjalnych. Natomiast według co trzeciego pracodawcy szczepienie to indywidualna kwestia każdego pracownika i nie zamierza w tę decyzję ingerować. Informowanie to jednak co innego niż akcja szczepień na terenie zakładu. Pracodawcy nie zamierzają tworzyć mobilnych punktów szczepień na COVID-19 w swoich firmach. Taki plan ma tylko 14% firm.

W kontekście szczepień warto zwrócić uwagę na pracowników z Ukrainy. Zgodnie z zapowiedziami szefa kancelarii premiera i pełnomocnika rządu do spraw szczepień na COVID-19 Michała Dworczyka, darmowe szczepienia będą dostępne dla osób bez polskiego obywatelstwa, w tym Ukraińców, ale cudzoziemiec musi przebywać legalnie w Polsce i mieć uregulowany pobyt posiadając np. kartę czasowego lub stałego pobytu. Warto jednak pamiętać, że od wielu lat w niektórych województwach na wyrobienie tych dokumentów czeka się nawet 12 miesięcy, co wyklucza osoby czekające z procesu szczepień. Dodatkowo, spora grupa pracowników z Ukrainy przebywa w Polsce na podstawie tzw. procedury uproszczonej. Z aktualnie obowiązujących przepisów wynika, że tych osób szczepienia nie obejmą, choć to pracownicy, którzy ramię w ramię pracują z Polakami i ryzyko zarażenia koronawirusem dotyczy ich w takim samym stopniu.



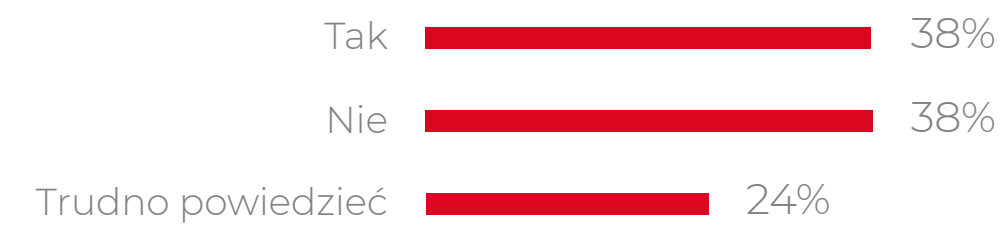
57%

firm planuje zachęcać pracowników do szczepienia na COVID-19

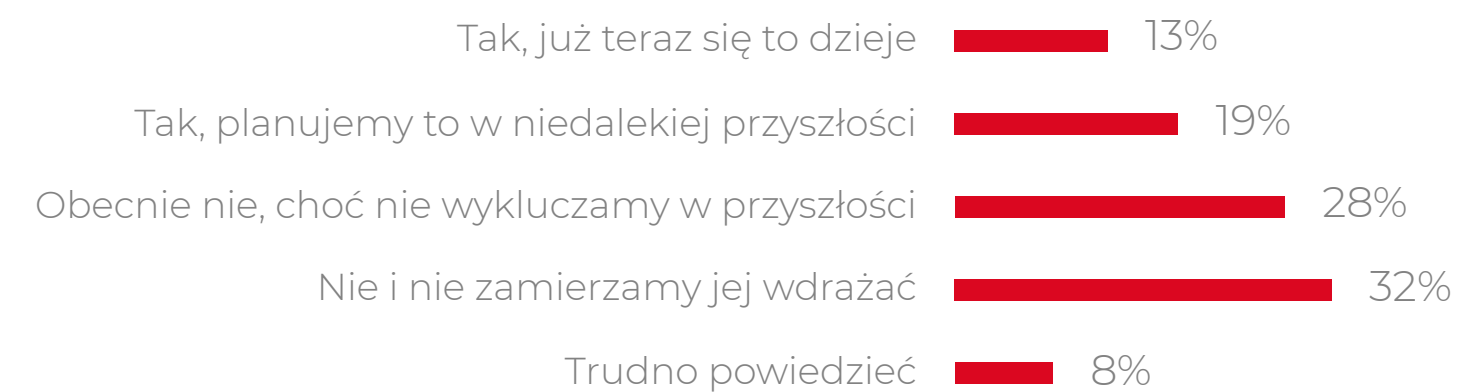
Automatyzacja

z punktu widzenia pracodawcy

Czy pandemia przyspieszyła automatyzację lub/i robotyzację w branży, w której działa Państwa firma?



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



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



Pandemia przyspieszyła automatyzację w firmach

W ciągu roku od wybuchu epidemii koronawirusa zaszły poważne zmiany w sposobie naszej pracy, ale też w funkcjonowaniu firm. Już 38% przedsiębiorców zaobserwowało, że w ich branży przyspieszyła automatyzacja lub/i robotyzacja. Przeciwnego zdania jest taki sam odsetek firm, a 24% jeszcze nie wie, jaki był wpływ pandemii w zakresie wdrażania automatyzacji lub/i robotyzacji w ich branży.

Widać jednak, że rewolucja technologiczna przyspieszyła. Rok temu, na początku 2020 roku, zdecydowana większość, bo aż 3 na 4 firmy w Polsce nie zamierzały wdrażać automatyzacji lub/i robotyzacji. Teraz, na początku 2021 roku, taką deklarację składa tylko 32% przedsiębiorców. Co więcej, trzykrotnie wzrósł odsetek tych firm, które aktualnie wdrażają automatyzację lub/i robotyzację – 13% w IH2021 vs. 4,3% w IH2020. Już 44% przedsiębiorców jest też zdania, że ich firma jest gotowa na automatyzację lub/i robotyzację, podczas gdy rok wcześniej ten odsetek wynosił tylko 25%. Nadal jednak istnieje spore grono sceptyków, którzy twierdzą, że ich firma nie jest jeszcze gotowa na zmiany, które przyniesie automatyzacja lub/i robotyzacja. Takich przedsiębiorców jest niemal połowa, bo aż 46%.



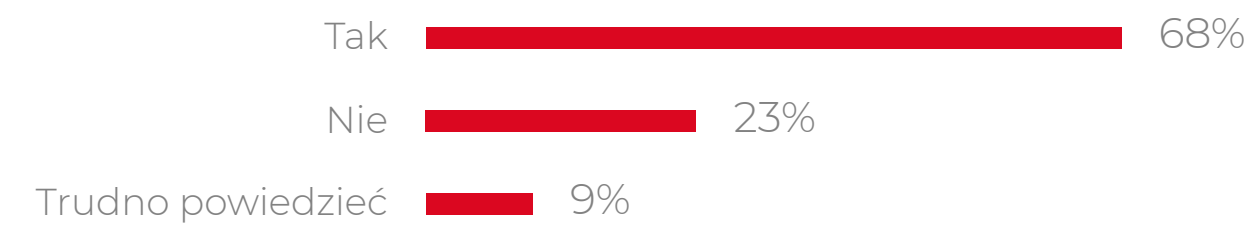
13%

firm aktualnie wdraża automatyzację lub/i robotyzację. To niemal 3-krotny wzrost w porównaniu rok do roku

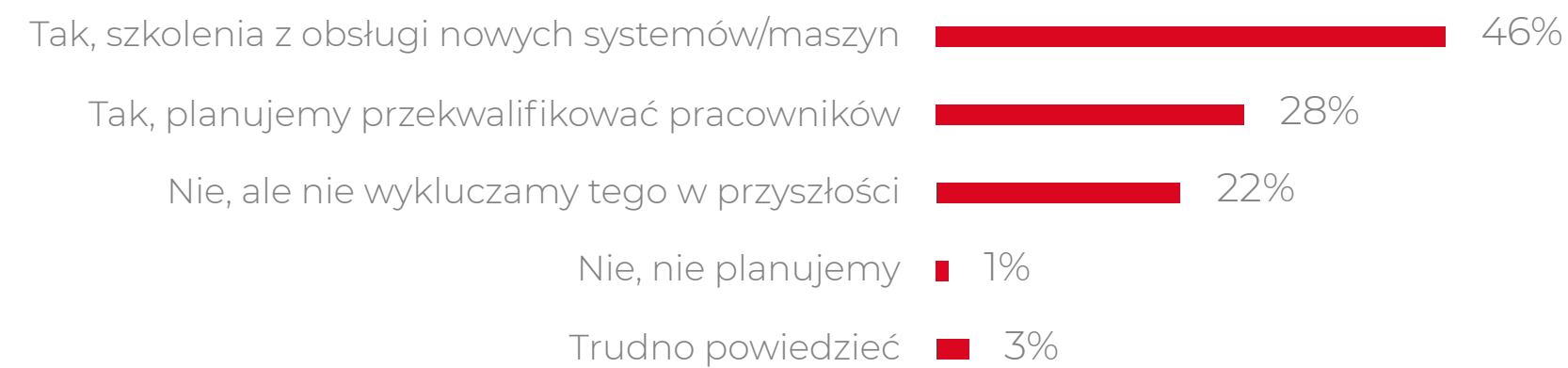
Automatyzacja

z punktu widzenia pracodawcy

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



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



Kto w Państwa opinii powinien odpowiadać za przekwalifikowanie pracowników w związku z wprowadzeniem automatyzacji lub/i robotyzacji w firmach?



Automatyzacja oznacza redukcję miejsc pracy

W ciągu roku od wybuchu epidemii koronawirusa w Polsce zmieniły się przewidywania firm co do wpływu automatyzacji lub/i robotyzacji na poziom zatrudnienia. Dla pracowników negatywną informacją będzie to, że w ocenie aż 68% firm automatyzacja lub/i robotyzacja wdrożona w przedsiębiorstwie przyczyni się do zmniejszenia poziomu zatrudnienia. Przeciwnego zdania jest niemal co czwarty przedsiębiorca. Warto zwrócić uwagę, że w poprzedniej edycji badania te proporcje były odwrotne. 61% firm zakładało, że automatyzacja lub/i robotyzacja w firmie nie wpłynie na poziom zatrudnienia, a 30% było przeciwnego zdania.

Pocieszeniem dla pracowników powinno być to, że już 46% firm planuje szkolenia dla swojej kadry z obsługi nowych urządzeń oraz systemów, a 28% chce przekwalifikować część załogi. Firmy spodziewają się jednak, że w kwestii przekwalifikowania pracowników będą mogły liczyć na wsparcie rządu – wierzy w to niemal co drugi pracodawca. Niewielu przedsiębiorców, bo zaledwie 13% twierdzi, że przekwalifikowanie to wyłącznie obowiązek rządu, a 23%, że to zadanie tylko firm.



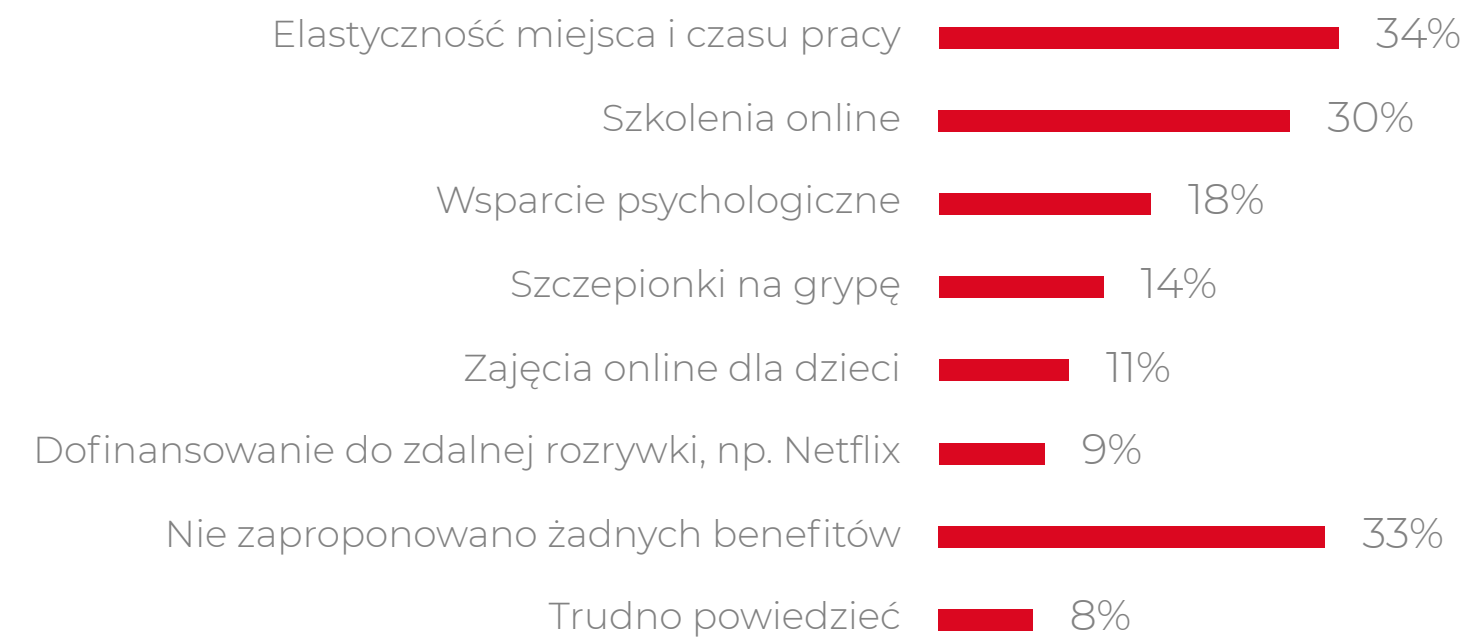
68%

firm jest przekonanych, że wdrożenie w firmie automatyzacji/lub i robotyzacji przyczyni się do zmniejszenia poziomu zatrudnienia

Benefity pracownicze

z punktu widzenia pracodawcy

Jakie benefity od początku pandemii zaproponowano pracownikom w Państwa firmie?



Z jakich benefitów dla pracowników zrezygnowano od początku pandemii w Państwa firmie?



Nowa rzeczywistość wymaga nowego podejścia do benefitów

W pandemicznej rzeczywistości dotychczasowe podejście do benefitów runęło jak domek z kart. Coś, co wcześniej było atrakcyjnym dodatkiem do wynagrodzenia, stało się mało użyteczne, jak np. karty multisport do zamkniętych siłowni, czy karty lunchowe do stołówek, na których pracownicy przestali bywać. Dlatego od marca już 67% pracodawców zaproponowało swoim pracownikom nowe benefity. Najwięcej firm zdecydowało się na elastyczne podejście do miejsca i czasu wykonywania pracy (34%). Podobny odsetek, bo 30%, zaoferowało szkolenia online. Nieco mniej, bo 18% wprowadziło w firmie wsparcie psychologiczne dla pracowników, a 14% szczepienia na grypę. Co dziesiąty pracodawca pomyślał też o zajęciach online dla dzieci oraz dofinansowaniu do zdalnej rozrywki, jak np. Netflix.

Dodatkowe benefity to rekompensata dla pracowników za te dodatki, z których firmy musiały zrezygnować. Tylko 26% firm deklaruje, że nie zrezygnowało z żadnych benefitów. Najwięcej przedsiębiorców ze względu na sytuację wycofało się z organizacji imprez firmowych oraz szkoleń, a co czwarty nie oferuje już kart multisport. Ponadto, 17% firm nie proponuje już kart lunchowych, a 16% prywatnej opieki medycznej. Co dziesiąty pracodawca nie organizuje owocowych dni tygodnia, choć niektóre firmy decydują się w zamian na wysyłanie owoców do domów swoich pracowników.



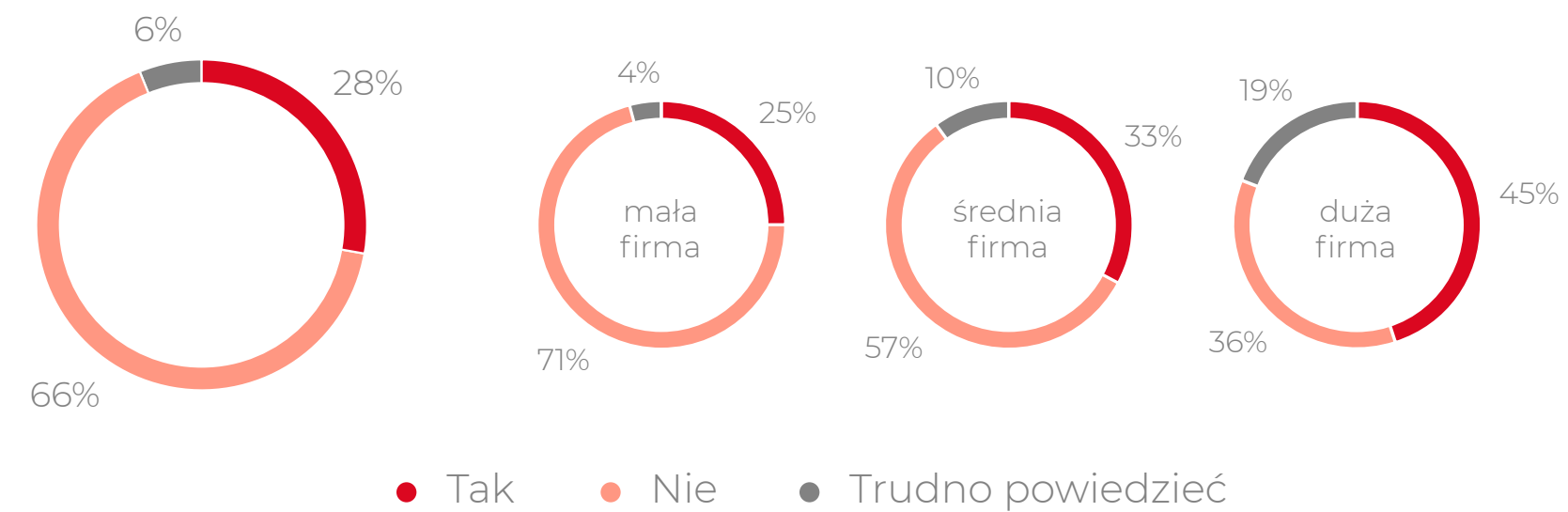
74%

firm zrezygnowało z części benefitów dla pracowników od początku trwania pandemii

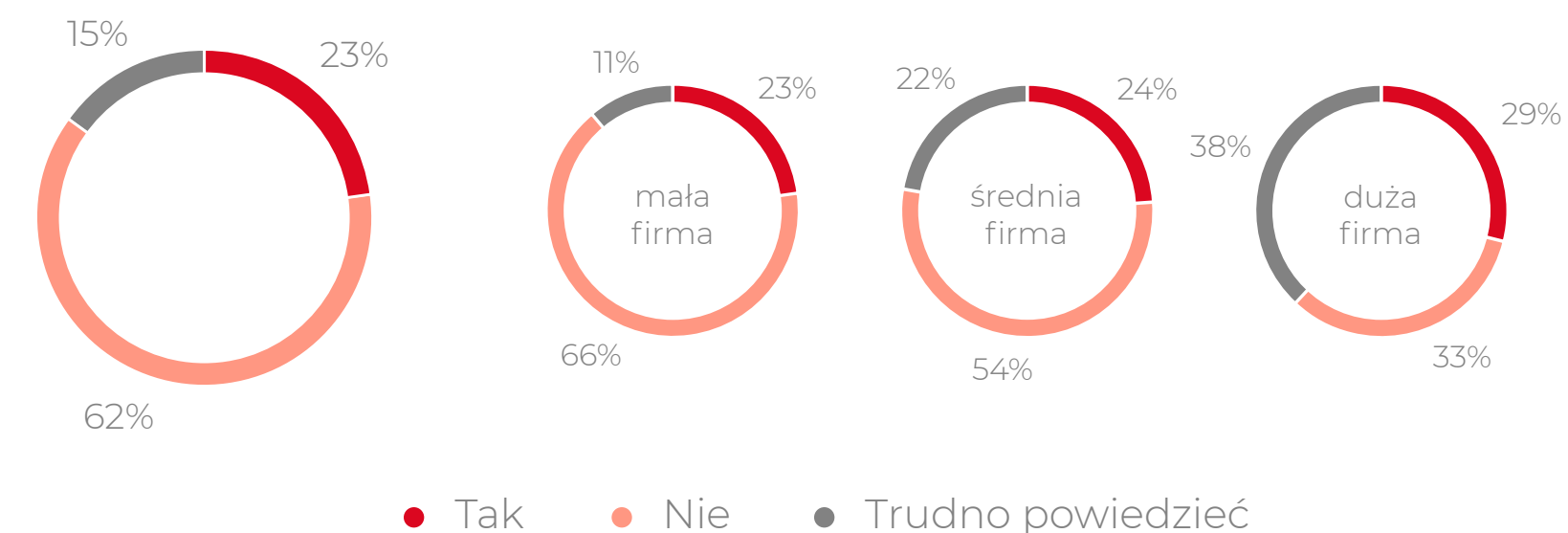
Zatrudnianie pracowników z Ukrainy

z punktu widzenia pracodawcy

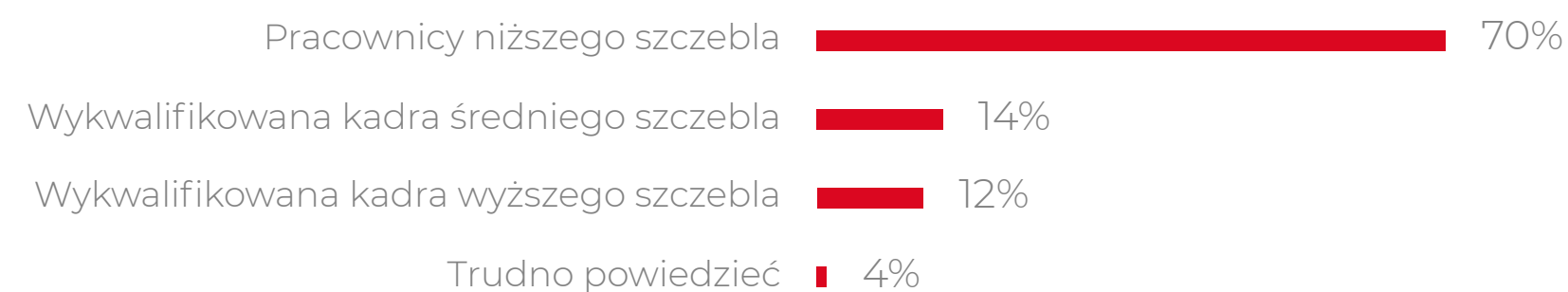
Czy Państwa firma zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy?



Czy Państwa firma zamierza poszukiwać pracowników z Ukrainy?



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



Ukraińiec w niemal co drugiej dużej firmie, głównie na niższym szczeblu

Więcej niż co czwarta firma w Polsce zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy – to duży wzrost, o aż 17 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Najwięcej pracowników z Ukrainy znajdziemy w firmach zatrudniających ponad 250 osób – już 45% z nich ma w załodze kadrę ze Wschodu. W przypadku średnich firm co trzecia deklaruje zatrudnianie Ukraińców, a w małych co czwarta. Również niemal co czwarta firma w Polsce zamierza rekrutować Ukraińców w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Największe zapotrzebowanie na pracowników z Ukrainy obserwujemy w firmach z sektora przemysłowego – już co trzecie przedsiębiorstwo planuje zatrudnić kadrę ze Wschodu. Na drugim miejscu znajdują się firmy z sektora handlu – 27% będzie zatrudniało pracowników z Ukrainy, a w branży usługowej 20%.

Pracownicy z Ukrainy najczęściej są zatrudniani na stanowiskach niższego szczebla – wskazało tak 70% firm. To stała tendencja utrzymująca się od początku prowadzenia badania, która jest bezpośrednią konsekwencją ograniczeń uproszczonej procedury zatrudniania. Możliwość legalnej pracy tylko przez pół roku powoduje, że wielu firmom nie opłaca się inwestować w szkolenia kadry ze Wschodu na stanowiska wyższego szczebla. Warto jednak zwrócić uwagę, że systematycznie od kilku lat zwiększa się odsetek firm zatrudniających Ukraińców jako wykwalifikowaną kadrę wyższego szczebla – 12% w IH2021 vs. 9% w IH2020 vs. 4% w IIH2019.



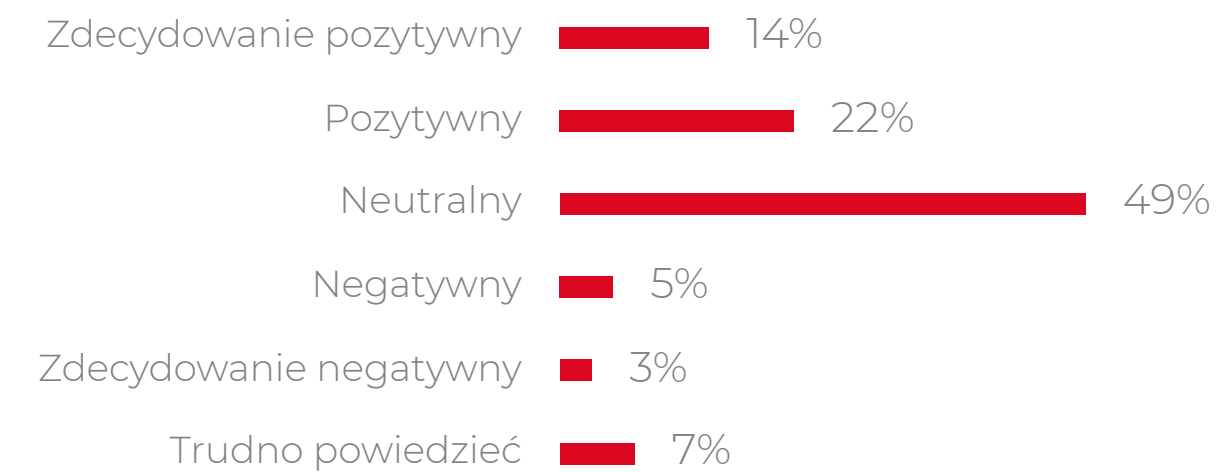
28%

firm w Polsce zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy. Rok temu było to 11%

Stosunek do pracowników z Ukrainy

z punktu widzenia pracodawcy

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



Co przede wszystkim ceni Państwa firma w pracownikach z Ukrainy?



Firmy lubią pracowników z Ukrainy i cenią ich pracowitość

Co trzeci pracodawca ma pozytywny stosunek do pracowników z Ukrainy, co oznacza wzrost o 3 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Zdecydowana większość firm twierdzi, że ma neutralne nastawienie do Ukraińców, co wskazuje na asymilację kadry ze Wschodu, która jest traktowana tak samo jak Polacy. Negatywne nastawienie zgłasza tylko 8% przedsiębiorców.

Pracodawcy zapytani o to, za co najbardziej cenią kadrę ze Wschodu, wskazują w pierwszej kolejności na: pracowitość, doświadczenie oraz szybką adaptację. Wszystkie te czynniki są istotne z punktu widzenia sprawnego wdrożenia pracownika. Podobnie jak mała bariera językowa, która pozwala szybko przeprowadzić proces tzw. onboardingu. To w przypadku zatrudniania pracownika tylko na 6 miesięcy jest niezwykle istotne, a nadal większość Ukraińców przyjeżdża do Polski w ramach tzw. procedury oświadczeniowej. Warto dodać, że już 3 na 10 pracodawców wskazało, że ceni pracowników z Ukrainy za lojalność. Co czwarty dostrzega łatwość i sprawność nauki języka polskiego. Natomiast co piąty widzi skromność oraz wiedzę pracowników z Ukrainy, a 15% tworzenie pozytywnej atmosfery. Tylko 3% pracodawców wskazało, że nie ma nic, za co cenią pracowników z Ukrainy.



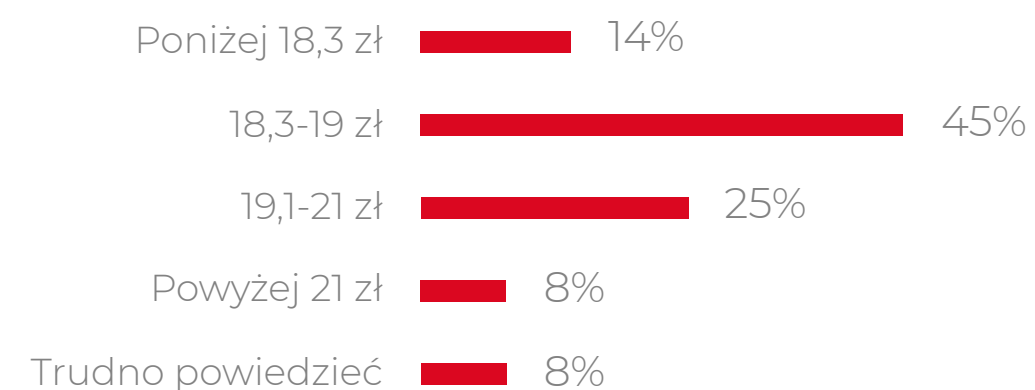
42%

przedsiębiorców
docenia pracowitość
osób z Ukrainy

Wynagrodzenie pracowników z Ukrainy

z punktu widzenia pracodawcy

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



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



Jakie dodatkowe świadczenia pozapłacowe oferuje Państwa firma pracownikom z Ukrainy?



Co trzeci Ukrainiec ze stawką godzinową przekraczającą 19 zł brutto na godzinę

14% pracodawców decyduje się na oferowanie kadrze ze Wschodu stawki, która jest poniżej minimalnego wynagrodzenia. Niemal co druga firma płaci od 18,3 do 19 zł brutto na godzinę, a co czwarta decyduje się na zaoferowanie ukraińskiemu pracownikowi od 19,1 do 21 zł brutto na godzinę. Warto też zwrócić uwagę, że 8% pracodawców płaci Ukraińcom ponad 21 zł brutto na godzinę. W porównaniu do poprzedniej edycji badania wzrósł odsetek pracodawców, którzy byliby skłonni płacić obywatelowi Ukrainy więcej „na rękę” niż Polakowi. Taką możliwość zakłada co trzeci pracodawca, w porównaniu do 28% w pierwszej połowie 2020 roku.

Ukraińcom oferuje się atrakcyjne benefity. Najczęściej pracodawcy decydują się na zapewnienie: pomocy w załatwieniu formalności, mieszkania oraz świadczeń socjalnych, takich jak np. opieka zdrowotna. Dodatkowo, już co piąta firma oferowała zakwaterowanie na czas kwarantanny oraz test na obecność COVID-19, co w aktualnych warunkach było ważną kartą przetargową w procesie rekrutacji pracowników z Ukrainy.



32%

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

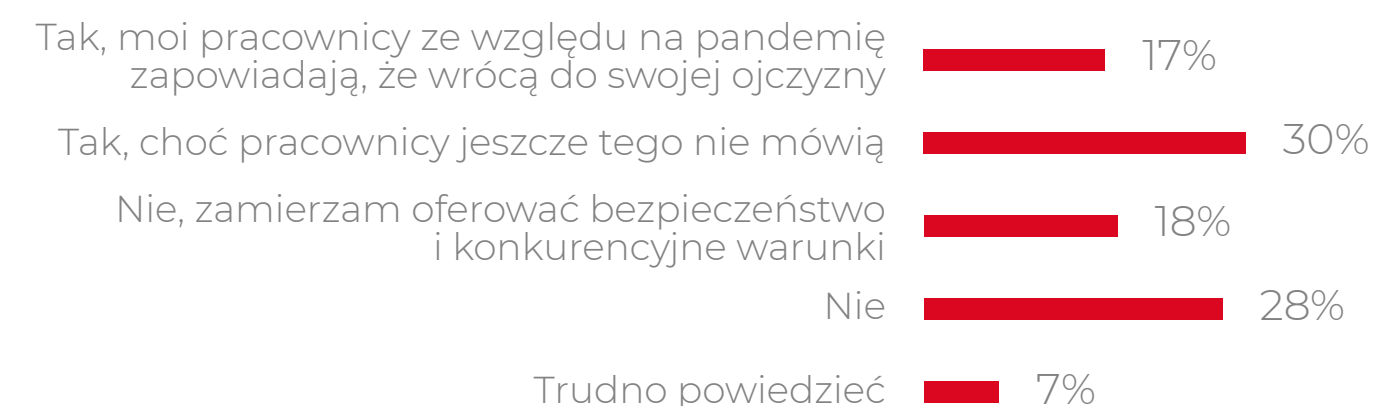
Przedłużenie pobytu Ukraińców w pandemii

z punktu widzenia pracodawcy

Czy z Państwa punktu widzenia od początku pandemii jest trudniej o pozyskanie pracownika z Ukrainy?



Czy Państwa firma obawia się odpływu pracowników z Ukrainy?



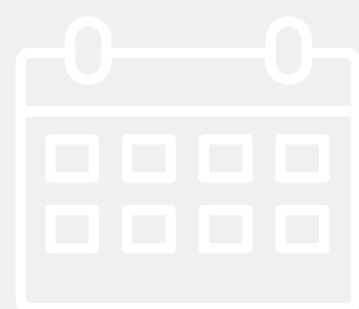
Czy pracownicy z Ukrainy zatrudnieni w Państwa firmie skorzystali z możliwości przedłużenia ważności wizy w ramach tarczy antykryzysowej?



Połowa firm dostrzega, że jest trudniej zrekrutować kadrę ze Wschodu

Pandemia zamknęła granice i utrudniła emigrację zarobkową. Trudności w rekrutacji kadry ze Wschodu dostrzega aktualnie aż 54% pracodawców. Co więcej, już 17% firm wskazuje, że ich pracownicy z Ukrainy ze względu na pandemię zapowiadają powrót do ojczyzny, a 30% obawia się tego, że straci kadrę ze Wschodu, choć na razie pracownicy nie zgłaszają, że mają plan powrotu.

Dzięki zapisowi tarczy antykryzysowej udało się uniknąć masowego odpływu pracowników z Ukrainy z polskiego rynku pracy. Zapis, o który Personnel Service walczył wspólnie z Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej, gwarantował osobom posiadającym wizę, która kończy się w trakcie trwania stanu epidemicznego, że mogą legalnie pozostać i pracować w Polsce przez cały czas obowiązywania stanu epidemicznego oraz 30 dni po jego zakończeniu. Z tej możliwości skorzystali pracownicy z Ukrainy w niemal co drugiej firmie. Dzięki temu zatrzymano w Polsce nawet do 0,5 mln imigrantów ze Wschodu.



46%

pracodawców deklaruje, że ich pracownicy skorzystali z możliwości przedłużenia wizy w ramach tarczy antykryzysowej

Rynek pracy w pigułce

okiem eksperta



Paweł Wojciechowski

Główny Ekonomista
Pracodawcy RP

Wyniki kolejnego „Barometru Polskiego Rynku Pracy” pokazują, że rynek pracy mimo pandemii przechodzi przez fazę konsolidacji i przygotowania do „nowej normalności”. Na uwagę zasługują przede wszystkim opinie pracodawców dotyczące zmian technologicznych (automatyzacja, robotyzacja, cyfryzacja) w zestawieniu z danymi makroekonomicznymi. Z jednej strony mamy rekordowo niskie bezrobocie, ale z drugiej nadal niską stopę zatrudnienia i dużą segmentację rynku pracy.

Z danych Eurostatu za 2020 rok wynika, że Polska po raz pierwszy w historii miała najniższą stopę bezrobocia w UE. Wynosiła ona 3,1%, wobec 7,3% na poziomie całej UE. Nadal jednak wśród państw UE Polska charakteryzuje się przeciętnym poziomem aktywności zawodowej. A także niską wydajnością pracy, dużą segmentacją rynku z jednym z największych udziałów umów czasowych oraz nietypowych form zatrudnienia, takich jak umowy cywilno-prawne i działalność gospodarcza.

Stopniowo na rynku pracy dochodzi też do konsolidacji. Pod wpływem pandemii rynek zmienił się z rynku pracownika w rynek pracodawcy, co widać z danych pokazujących popyt na pracę. Według danych GUS liczba nieobsadzonych miejsc pracy zmalała w IV kwartale 2020 roku o 7,4% w porównaniu do wcześniejszych miesięcy. Jednocześnie, mimo mniejszego popytu na pracę, nie dochodzi do masowej likwidacji miejsc zatrudnienia. W IV kwartale 2020 roku zniknęło bowiem w Polsce 53,9 tys. miejsc pracy. Było to mniej o 13,6% niż w III kwartale 2020 roku i o 12,1% niż w analogicznym okresie 2019 roku. Można także zaobserwować zjawisko konsolidacji na rynku pracy, związane z wyczekiwaniem na pomyślne efekty szczepień i zasadniczo lepsze czasy po pandemii.

Główne wyzwania przed jakimi stoją firmy dotyczą niepewności związanej nie tylko z koronawirusem (47%), ale też spowolnieniem gospodarczym (37%), czy obostrzeniami rządowymi wymuszonymi przez epidemię (33%).

Wśród istotnych czynników niepewności wymieniane są także wyższe koszty prowadzenia działalności (43%), co zapewne wynika z rosnącej presji fiskalnej na poszukiwanie nowych dochodów budżetowych.

Z badań „Barometru Polskiego Rynku Pracy” widać wyraźnie, że zniknęły obawy o niedobór pracowników. Zaledwie co ósma firma obawia się deficytu kadrowego. Przełomowe jest również zdecydowanie bardziej pozytywne myślenie o wdrażaniu automatyzacji czy też robotyzacji. Choć w tej materii nadal utrzymują się wyraźne obawy dotyczące negatywnego wpływu nowych technologii na poziom zatrudnienia. W porównaniu do poprzedniego badania, trzykrotnie wzrosła liczba firm wdrażających automatyzację bądź robotyzację (13%). Prawie połowa z nich jest już na to gotowa. Jednak aż 68% respondentów jest przekonanych, że wdrożenie w firmie nowych technologii przyczyni się do zmniejszenia poziomu zatrudnienia. Mimo to 64% Polaków nie obawia się, że wprowadzenie automatyzacji może odebrać im pracę, 30% respondentów w automatyzacji widzi zaś dla siebie szansę.

Podsumowując, wyraźnie widać, że dochodzi do konsolidacji na rynku pracy. Pracodawcy mimo pandemii są pozytywnie nastawieni do wdrażania nowych technologii. Dowodzą tego dane statystyczne GUS, które pokazują, że prawie dwukrotnie wzrosła liczba pracowników wykonujących zdalnie swoje obowiązki.

Mimo obecnych trudności i obaw widać nadzieję, że rynek pracy po pandemii szybko wróci do formy. Nie lekceważąc wyrażanych w badaniu obaw, że spowolnienie gospodarcze w 2021 roku będzie jeszcze większe niż rok wcześniej (45% respondentów), sądzę, że z dużym optymizmem należy oczekiwać drugiej połowy roku.

Rynek pracy w pigułce

okiem eksperta



Yurii Hulets

Prezes
WorkPort

Wyniki „Barometru Polskiego Rynku Pracy” pokazują, że zapotrzebowanie na pracowników z Ukrainy nie tylko utrzymuje się, ale stale rośnie. Obecnie kadrę ze Wschodu zatrudnia 28% firm, co oznacza wzrost o aż 17 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Co więcej, niemal co czwarty przedsiębiorca planuje rekrutować Ukraińców w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Tego wzrostu nie zatrzymała pandemia, choć oczywiście pojawiła się fala odpływu pracowników z Ukrainy. Straż Graniczna podała, że w marcu 2020 roku z Polski wyjechało ok. 250 tys. osób ze Wschodu. Wielu jednak postanowiło zostać i skorzystać z zapisów tarczy antykryzysowej. Umożliwiły one przedłużenie wizy na cały czas obowiązywania stanu epidemicznego i 30 dni po jego zakończeniu. Dzięki temu z Polski nie wyjechało ok. 0,5 mln obcokrajowców. To była świetna informacja dla wielu pracodawców, którzy nadal potrzebowali pracowników. Chodzi tu głównie o takie sektory jak m.in. produkcja spożywcza, przemysł, budowlanka czy logistyka i magazyny.

Nie słabnące zainteresowanie przyjazdem do Polski do pracy potwierdza też rosnąca liczba użytkowników naszej aplikacji, czyli Workport. To narzędzie zapewnia pracownikom z Ukrainy dostęp do wszystkich niezbędnych usług, takich jak poszukiwanie pracy, wynajem mieszkań, otwarcie konta bankowego, darmowe przelewy międzynarodowe, ubezpieczenia, doładowanie telefonu, a nawet legalizacja pobytu. To również platforma kontaktu na linii pracodawca-pracownik. Z aplikacji mobilnej może korzystać nawet 2 mln użytkowników z Ukrainy, taki jest jej pełen potencjał. Natomiast w tym momencie aplikacji używa ok. 120 tys. osób. Te wszystkie osoby rozglądają się za pracą w Polsce i część z nich jest w stanie zdecydować się na podjęcie zatrudnienia praktycznie od razu.

Oczywiście niezmiennie największą zachętą dla Ukraińców do pracy w naszym kraju są zarobki. Niemal połowa firm oferuje kadrze ze Wschodu

stawkę od 18,3 do 19 zł brutto na godzinę, co czwarta płaci od 19,1 do 21 zł, a już 8% zapewnia powyżej 21 zł brutto za godzinę pracy. Te stawki często niemal 3-krotnie przekraczają wynagrodzenia oferowane na Ukrainie. Co ciekawe, już co trzeci pracodawca deklaruje, że jest skłonny płacić Ukraińcowi więcej, niż Polakowi na tym samym stanowisku. Natomiast aktualna sytuacja epidemiczna wymusza poszukiwanie nowych rozwiązań w zakresie benefitów. Dlatego pracodawcy, oprócz standardowych udogodnień takich jak pomoc przy formalnościach, zapewnienie mieszkania czy świadczeń socjalnych, oferują m.in. zakwaterowanie na czas kwarantanny po przyjeździe do Polski czy darmowy test na obecność koronawirusa.

Nadal jest tak, że przedsiębiorcy najchętniej rekrutują imigrantów na stanowiska niższego szczebla. Widać jednak, że ta tendencja powoli, lecz systematycznie się zmienia. Pracodawcy coraz chętniej oferują Ukraińcom pracę na wysokich stanowiskach. Dla porównania, w badaniu sprzed dwóch lat robiło tak zaledwie 4%, w zeszłorocznej edycji 9%, a w obecnej ten odsetek sięgnął już 12%. Tę zmianę potwierdzają też doświadczenia naszej firmy. Zaobserwowaliśmy coraz więcej rekrutacji na stanowiska wyższego szczebla. Zmienia się też świadomość samych kandydatów – coraz więcej Ukraińców, zamiast pracować poniżej swoich kompetencji, szuka pracy w zawodach odpowiadających ich doświadczeniu i wykształceniu.

Muszę też podkreślić, że zarówno sytuacja Ukraińców na polskim rynku pracy, jak i ich postrzeganie w świadomości przedsiębiorców stale się polepsza. Firmy oferują im korzystne warunki zatrudnienia oraz atrakcyjne benefity, co przekłada się na nie słabnący wzrost popularności naszego kraju jako miejsca emigracji zarobkowej.

2

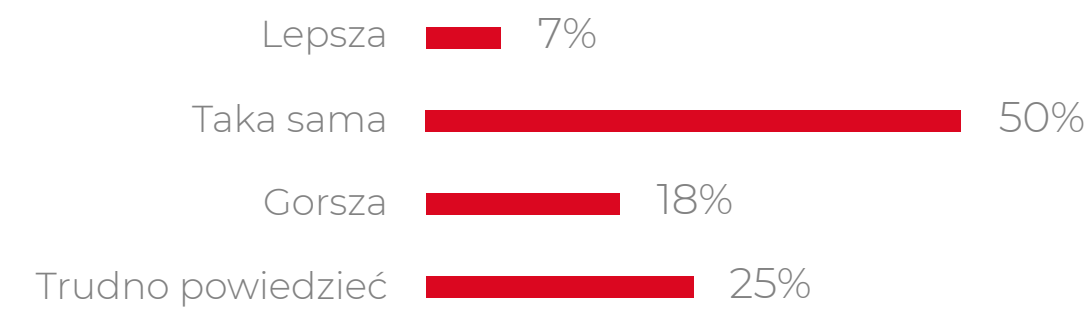
z punktu
widzenia
**polskiego
pracownika**



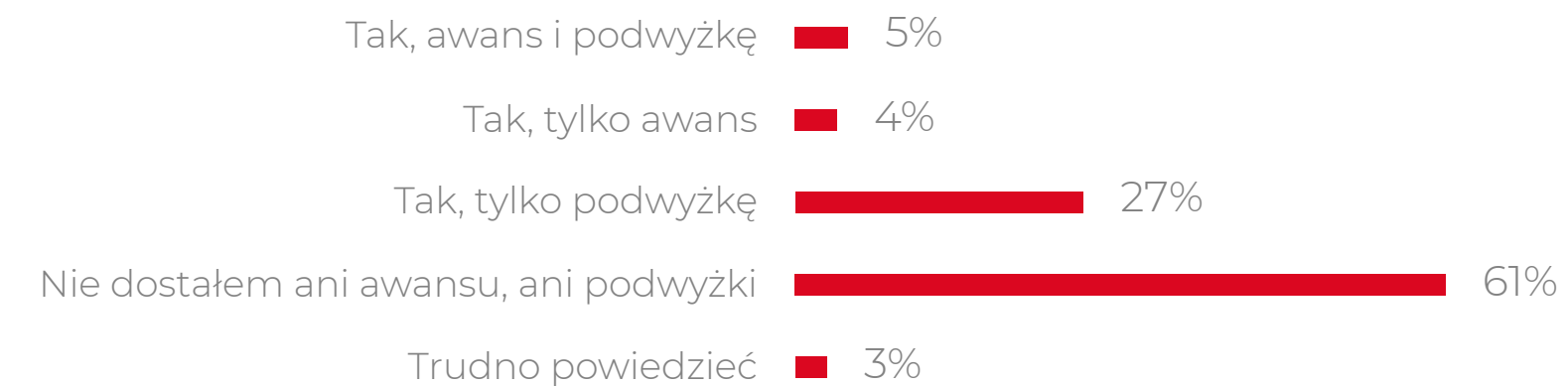
Ocena sytuacji na rynku pracy

z punktu widzenia polskiego pracownika

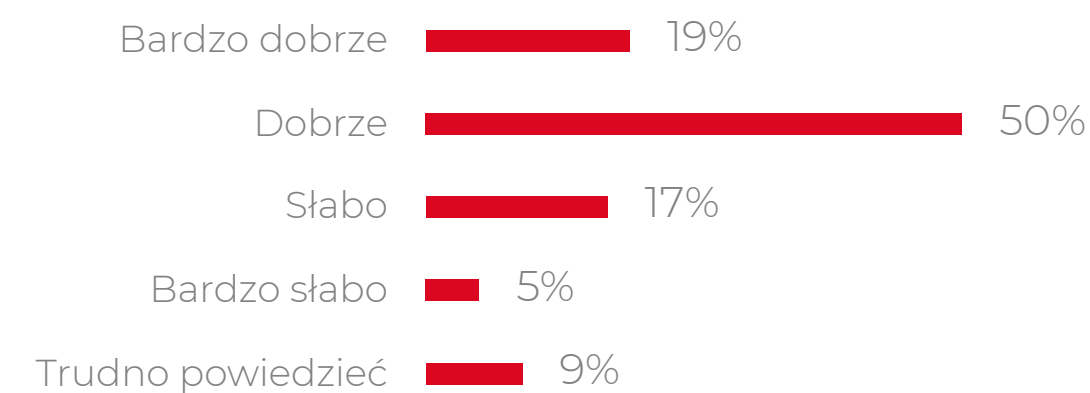
Jaka Twoim zdaniem będzie sytuacja na rynku pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy?



Czy w 2020 roku dostałeś awans lub podwyżkę?



Jak poradził sobie Twój pracodawca z prowadzeniem biznesu w czasie pandemii?



Duża niepewność i stagnacja na rynku pracy

Polacy z rezerwą podchodzą do tego, co może się wydarzyć na rynku pracy w 2021 roku. Połowa uważa, że ich sytuacja się nie zmieni, a prawie co piąty obawia się, że będzie gorsza niż rok temu. Jedynie 7% pracowników patrzy na kolejne miesiące z nadzieją na poprawę.

Poprzedni rok nie rozpieszczał pracujących. Wyższe wynagrodzenie otrzymało 27% pracowników, awans jedynie 4%, a zarówno wyższe stanowisko, jak i pensję 5%. Mimo tego, aż 6 na 10 pracowników nie planuje zmieniać pracy w ciągu najbliższych 6 miesięcy.

Przywiązanie do aktualnego miejsca pracy może wynikać z tego, że już niemal 7 na 10 Polaków twierdzi, że ich pracodawca dobrze lub bardzo dobrze poradził sobie z prowadzeniem biznesu w czasie pandemii. Tylko 17% pracowników twierdzi, że firma poradziła sobie słabo, a 5%, że bardzo słabo. Stąd może wynikać lojalność pracowników, którzy obawiają się, że zmiana pracy w aktualnych warunkach rynkowych może wiązać się z większą niepewnością, czy nowy pracodawca tak samo sprawnie będzie sobie radził z wyzwaniami, jakie stawia przed firmami COVID-19.



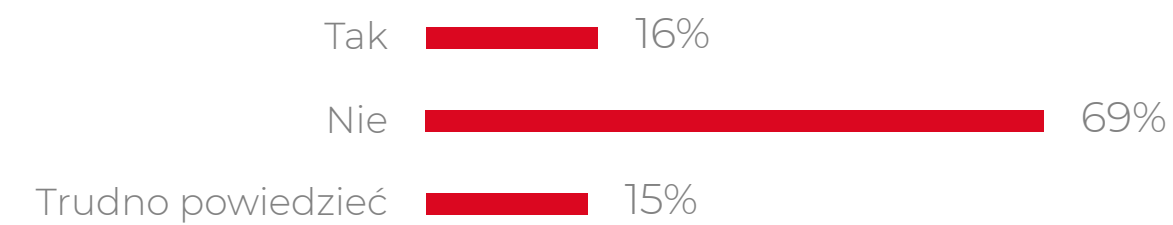
50%

Polaków bez nadziei na zmiany na rynku pracy w 2021 roku

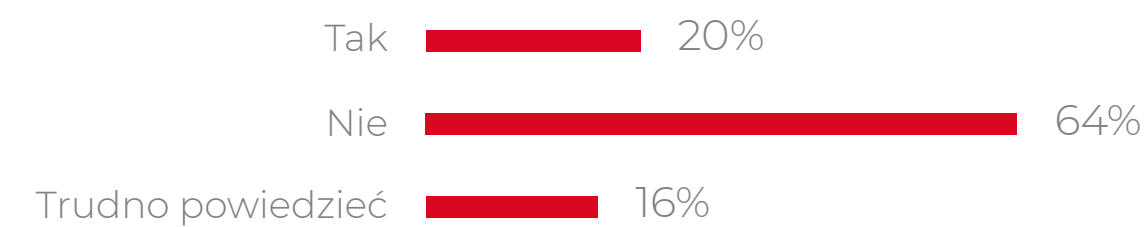
Automatyzacja

z punktu widzenia polskiego pracownika

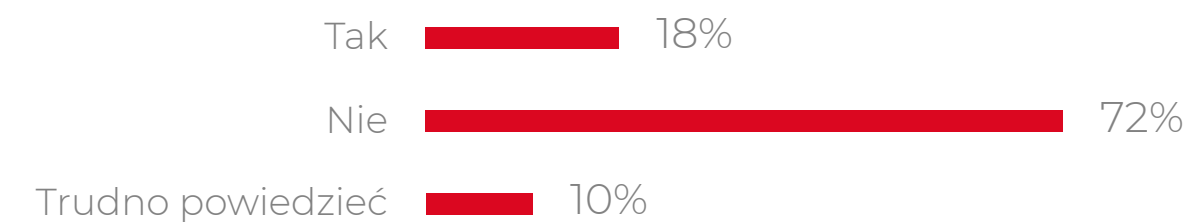
Czy od początku pandemii przyspieszyła automatyzacja lub robotyzacja w Twojej firmie?



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



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



Polacy nie obawiają się robotyzacji, bo (jeszcze) nie odbiera im zatrudnienia

Jak wynika z raportu World Economic Forum (WEF), automatyzacja lub/i robotyzacja przyczyni się do likwidacji aż 85 mln etatów w ciągu najbliższych 5 lat. Tymczasem 64% Polaków nie obawia się, że jej wprowadzenie może odebrać im pracę. To tym bardziej zaskakujące, że aż 68% firm widzi we wprowadzonej automatyzacji lub/i robotyzacji zagrożenie w postaci likwidacji miejsc pracy. Mimo to martwi się o to jedynie co piąty pracownik. Dodatkowo, już 18% pracowników przyznaje, że zna kogoś, kto w ostatnim roku stracił pracę na skutek wdrożonej w firmie automatyzacji lub/i robotyzacji.

To, że pandemia przyspieszyła wdrażanie automatyzacji lub/i robotyzacji w firmach, dostrzega tylko 16% pracowników. Według obserwacji 69% Polaków, takie mechanizmy w ich miejscu pracy nie zaszły. Pracownicy muszą się jeszcze oswoić z myślą, że wdrożona w firmie automatyzacja lub/i robotyzacja może dla nich oznaczać zmianę pracy lub konieczność przekwalifikowania się.



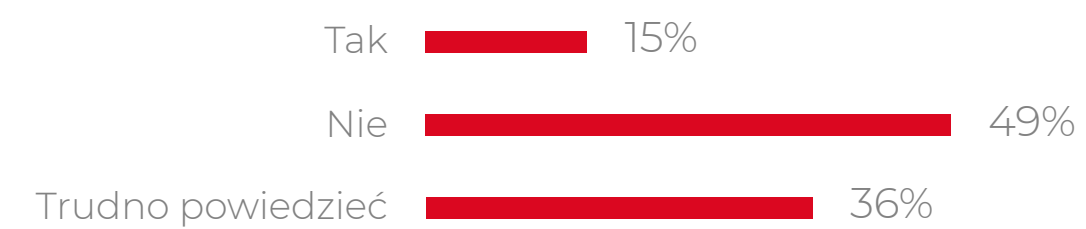
18%

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

Automatyzacja

z punktu widzenia polskiego pracownika

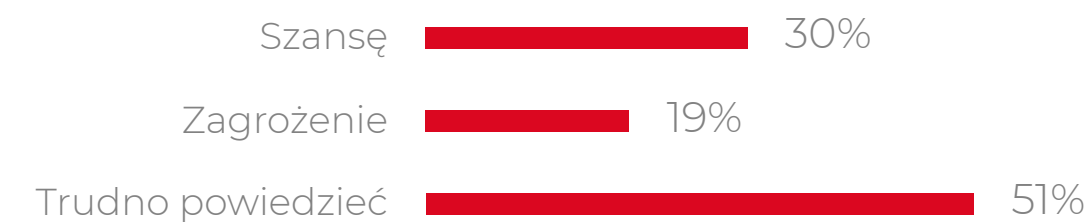
Czy w przyszłości, ze względu na wprowadzenie automatyzacji lub/i robotyzacji myślisz, że będziesz musiał się przekwalifikować?



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



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



Pandemia mobilizuje do zdobywania nowych kompetencji

Połowa Polaków zakłada, że w przyszłości nie będzie musiała się przekwalifikować ze względu na postępującą automatyzację lub/i robotyzację. Tę konieczność dostrzega jedynie 15% pracowników (połowa z nich to osoby z podstawowym wykształceniem), a 36% nie ma wyrobionej opinii na ten temat. Warto zauważyć natomiast, że 30% Polaków w automatyzacji lub/i robotyzacji widzi dla siebie szansę. Obawia się jej co piąty ankietowany, natomiast połowa Polaków nie wie, czy automatyzacja lub/i robotyzacja jest dla nich szansą, czy zagrożeniem.

Pandemia dokonała istotnych zmian w świadomości pracowników, przyczyniając się do zwiększenia ich motywacji do rozwoju. Już 44% z nich pod wpływem doświadczeń ostatniego roku planuje w 2021 roku zdobywać nowe kompetencje. Szczególnie mocno nastawiona jest na to najmłodsza grupa respondentów w wieku 18-24 lata oraz osoby po studiach licencjackich (po 60%).



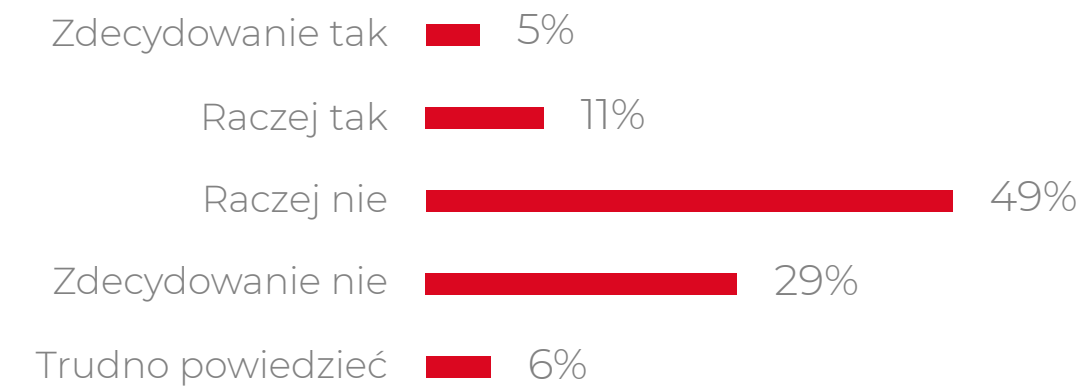
44%

pracowników pod wpływem doświadczeń pandemii planuje zdobywać nowe kompetencje

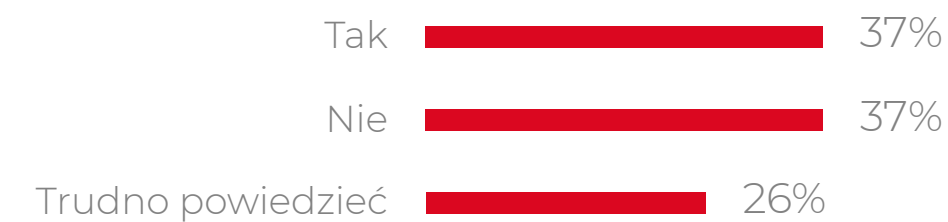
Stosunek do pracowników z Ukrainy

z punktu widzenia polskiego pracownika

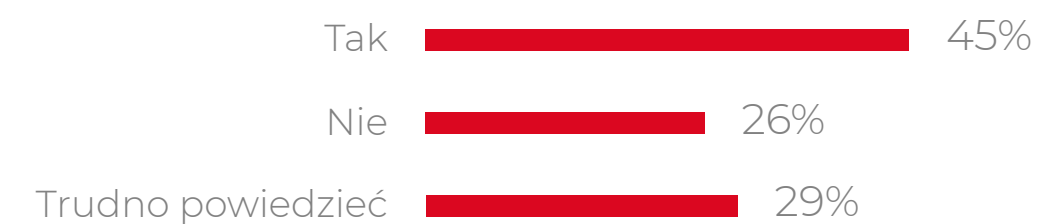
Czy obawiasz się, że pracownicy z Ukrainy mogą Ci zabrać pracę?



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



Czy według Ciebie w aktualnej sytuacji epidemicznej do Polski powinno przyjeżdżać mniej imigrantów zarobkowych?



Niemal połowa Polaków uważa, że aktualnie do Polski powinno przyjeżdżać mniej imigrantów

Prawie połowa pracowników ma neutralny stosunek do pracujących w Polsce Ukraińców. Do pozytywnego stosunku przyznaje się 36% osób, co oznacza spadek o 6 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Negatywny stosunek ma 13% badanych, co stanowi wzrost o 6 pp. Przewaga pozytywnego nastawienia do ukraińskich pracowników wiąże się z brakiem obaw o to, że imigranci mogą odebrać Polakom pracę. Prawie 8 na 10 polskich pracowników uważa, że Ukraińcy nie są dla nich zagrożeniem na rynku pracy. Jedynie 16% obawia się, że pracownicy ze Wschodu mogą zabrać im miejsca pracy.

W kwestii tego, czy napływ obywateli z Ukrainy na krajowy rynek pracy obniża tempo wzrostu wynagrodzeń w Polsce, zdania są podzielone. Taki sam odsetek badanych (37%) obawia się takiej sytuacji, co uważa, że imigracja ze Wschodu nie jest zagrożeniem dla podwyżek. Pandemia zmieniła jednak nastawienie do imigrantów zarobkowych. W obliczu aktualnej sytuacji, niemal co drugi badany uważa, że do Polski powinno przyjeżdżać mniej pracowników z zagranicy.



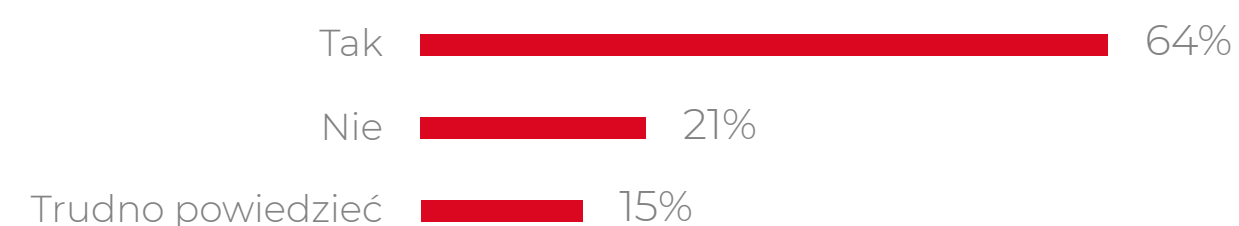
78%

Polaków nie obawia się, że Ukraińcy zabiorą im pracę

Praca w pandemii i benefity

z punktu widzenia polskiego pracownika

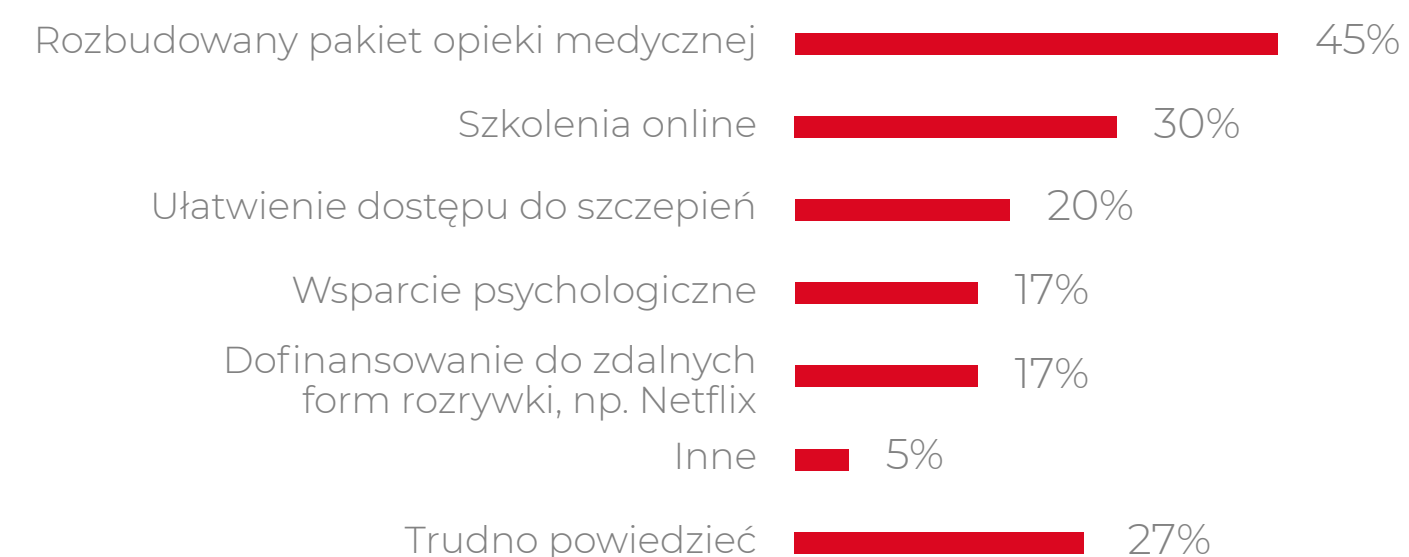
Czy w związku z pandemią byłbyś bardziej skłonny podjąć się pracy dorywczej?



Czy od początku pandemii zmieniło się Twoje podejście do benefitów firmowych?



Jakich benefitów oczekujesz teraz od pracodawcy?



Polacy myślą zapobiegawczo i chcą benefitów związanych z ochroną zdrowia

Pandemia udowodniła nam, że konieczne jest posiadanie zabezpieczenia finansowego na wypadek pogorszenia sytuacji na rynku pracy. W związku z tym już 64% Polaków byłoby bardziej skłonnych podjąć się pracy dorywczej. Część z nas zmieniła też podejście do benefitów – 14% oczekuje, że tego typu dodatki ulegną zmianie, a 15% przestało traktować pracę zdalną jako benefit. Najwięcej pracowników, bo aż 45% chciałoby rozbudowanego pakietu opieki medycznej. 3 na 10 byłoby zadowolonych ze szkoleń online, a co piąty z ułatwionego dostępu do szczepień. Pracownicy oczekują też benefitów w postaci wsparcia psychologicznego oraz dofinansowania do zdalnych form rozrywki, np. Netflix (po 17%). Wsparcie psychologiczne jest tym istotniejsze, że praca w czasie pandemii wiąże się z dużą nieprzewidywalnością. W konsekwencji 46% Polaków odczuwało w ciągu ostatnich miesięcy większy stres w pracy, towarzyszył on szczególnie kobietom (54%).



64%

Polaków jest skłonnych podjąć się dodatkowej pracy, by mieć zabezpieczenie finansowe

3

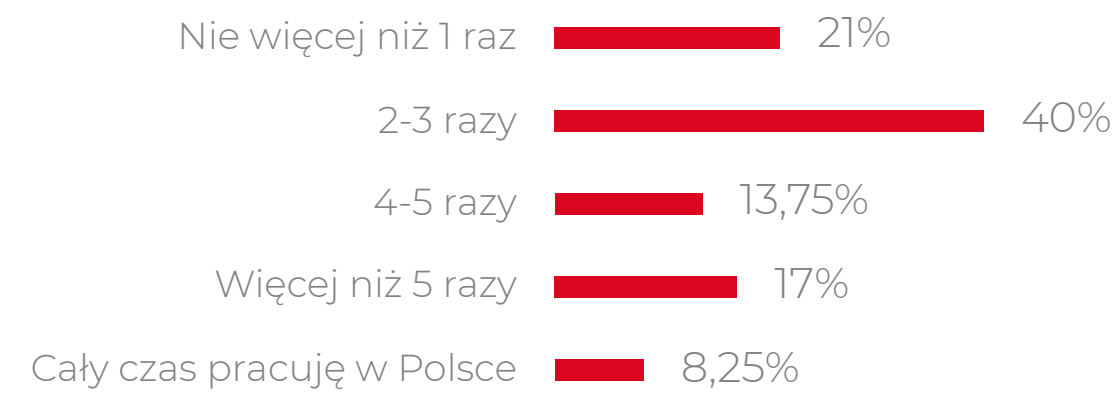
z punktu
widzenia
**ukraińskiego
pracownika**



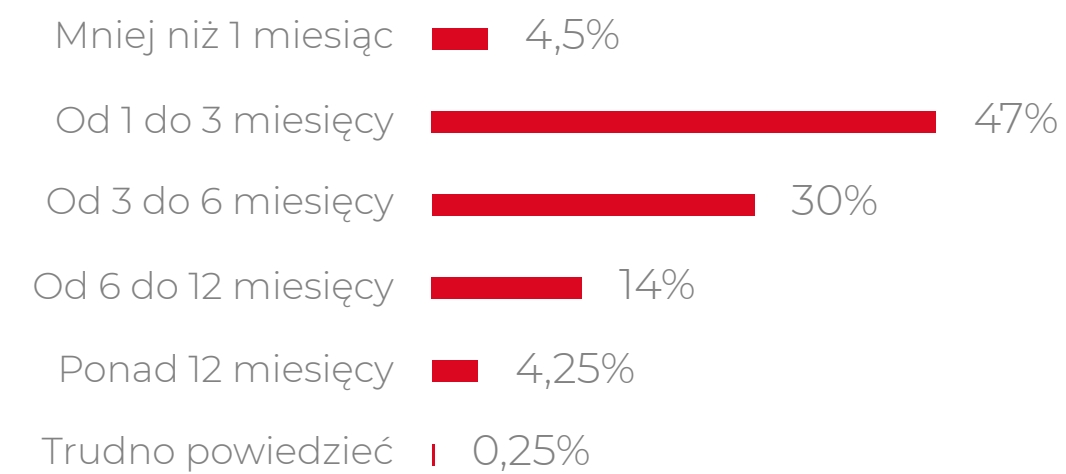
Praca w Polsce

z punktu widzenia ukraińskiego pracownika

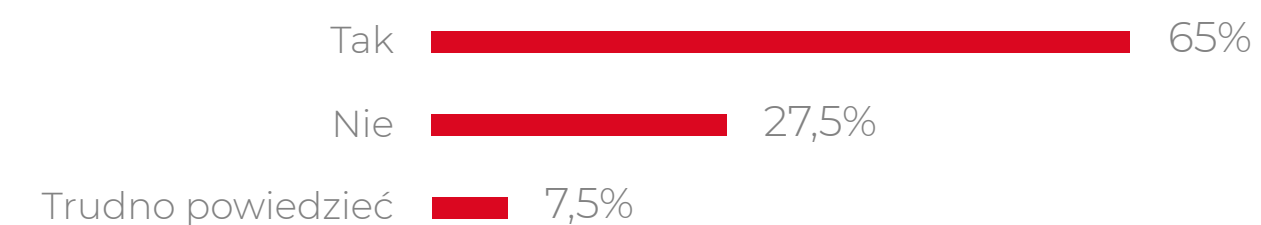
Ile razy przyjeżdżałeś do pracy w Polsce w ciągu ostatnich pięciu lat?



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 traktują pracę w Polsce jako sposób na szybkie podreperowanie domowego budżetu i możliwość zarobienia kilkakrotnie więcej niż w swojej ojczyźnie. Z danych State Statistic Service wynika, że średnie wynagrodzenie na Ukrainie w styczniu 2021 roku wyniosło 12,3 tys. UAH, czyli ok. 1,7 tys. zł. To ponad trzykrotnie mniej niż średnia krajowa w Polsce, która w tym samym miesiącu przekroczyła 5,5 tys. zł. Co więcej, przy obecnej dynamice wzrostu wynagrodzeń na Ukrainie, nasz wschodni sąsiad do poziomu polskiej średniej krajowej dobiłby dopiero za... 12 lat. Dlatego Ukraińcy tak chętnie przyjeżdżają do Polski do pracy, choć zatrzymują się tutaj tylko na chwilę. Niemal połowa imigrantów zarobkowych z Ukrainy spędza u nas maksymalnie 3 miesiące, a 30% przyjeżdża na okres od 3 do 6 miesięcy. Ponad pół roku pracuje w Polsce co piąty pracownik z Ukrainy. Ta tendencja obserwowana jest od początku prowadzenia badania, co pokazuje, że charakter imigracji zarobkowej z Ukrainy do Polski się nie zmienia.

Widać jednak, że Ukraińcy przyzwyczaili się do przyjazdów do Polski po zarobek, dlatego większość z nich w ciągu ostatnich pięciu lat była w naszym kraju częściej niż raz. Już 7 na 10 Ukraińców w ciągu ostatnich 5 lat co najmniej dwa razy odwiedziło Polskę, a 8% mieszka tutaj na stałe. Co więcej, 65% Ukraińców deklaruje, że zamierza przyjechać ponownie do Polski do pracy, co pokazuje, że nasz kraj oferuje pracownikom z Ukrainy unikalne korzyści, które ich przyciągają. Do najważniejszych, oprócz zarobków, należą bliskość geograficzna i kulturowa oraz niska bariera językowa.



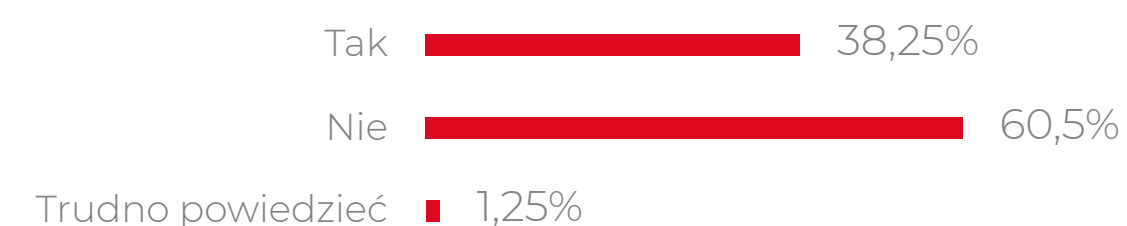
47%

pracowników
z Ukrainy spędza
w Polsce maksymalnie
3 miesiące

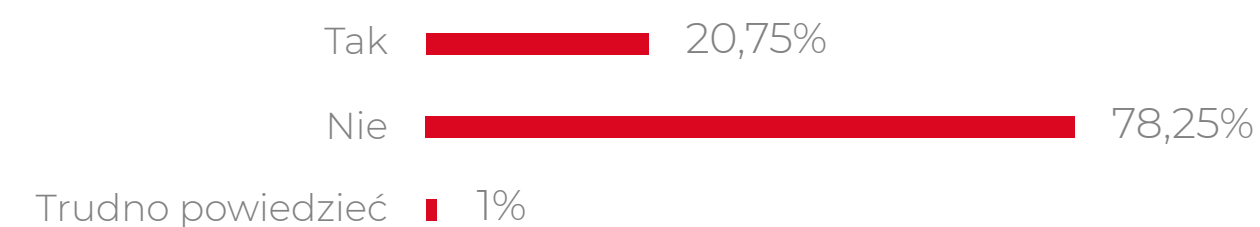
Praca w pandemii

z punktu widzenia ukraińskiego pracownika

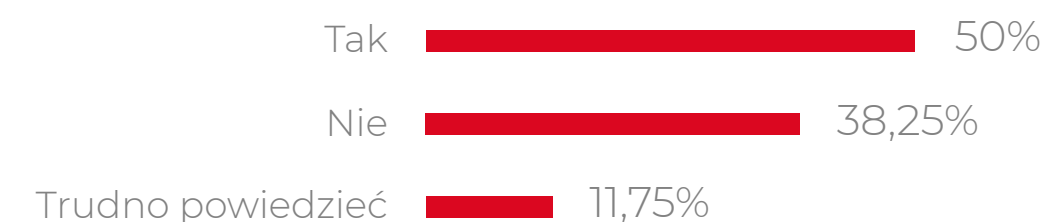
Czy wprowadzone obostrzenia, np. kwarantanna zniechęciły Cię do przyjazdu do Polski lub go opóźniły?



Czy w wyniku pandemii zmieniłeś w 2020 roku pracę albo branżę w Polsce?



Czy szukając pracy w Polsce ma dla Ciebie znaczenie to, że w firmie nie było przypadków zarażenia koronawirusem?



Obostrzenia zniechęcają do przyjazdu do Polski

Już 38% pracowników z Ukrainy ze względu na wprowadzone w Polsce obostrzenia związane z koronawirusem zrezygnowało lub opóźniło swój przyjazd do naszego kraju. Tego typu przeszkód nie zaobserwowało 60% pracowników. W tej grupie znajdują się zapewne osoby, którym pracodawca zapewnił miejsce do odbycia kwarantanny. Zmiany dotknęły również tych, którzy cały czas przebywali w Polsce – co piąty pracownik zmienił w 2020 roku branżę lub pracę. Personnel Service wskazuje, że na początku epidemii spora część kadry ze Wschodu została oddelegowana do pracy w tych sektorach rynku, które nadal zgłaszały zapotrzebowanie na pracowników, w tym m.in. logistyka czy produkcja spożywcza. Mniej osób do pracy potrzebowały za to m.in. usługi, hotelarstwo czy gastronomia.

W obawie o własne bezpieczeństwo, Ukraińcy unikają zatrudnienia w miejscach, gdzie występowały liczne przypadki zakażenia koronawirusem. Zwraca na to uwagę już co drugi pracownik. Z szacunków Personnel Service wynika, że kandydatów do pracy w miejscach, gdzie zaobserwowano liczne przypadki COVID-19 jest nawet 11-krotnie mniej niż w firmach, gdzie do takich zakażeń nie doszło lub były one nieliczne.



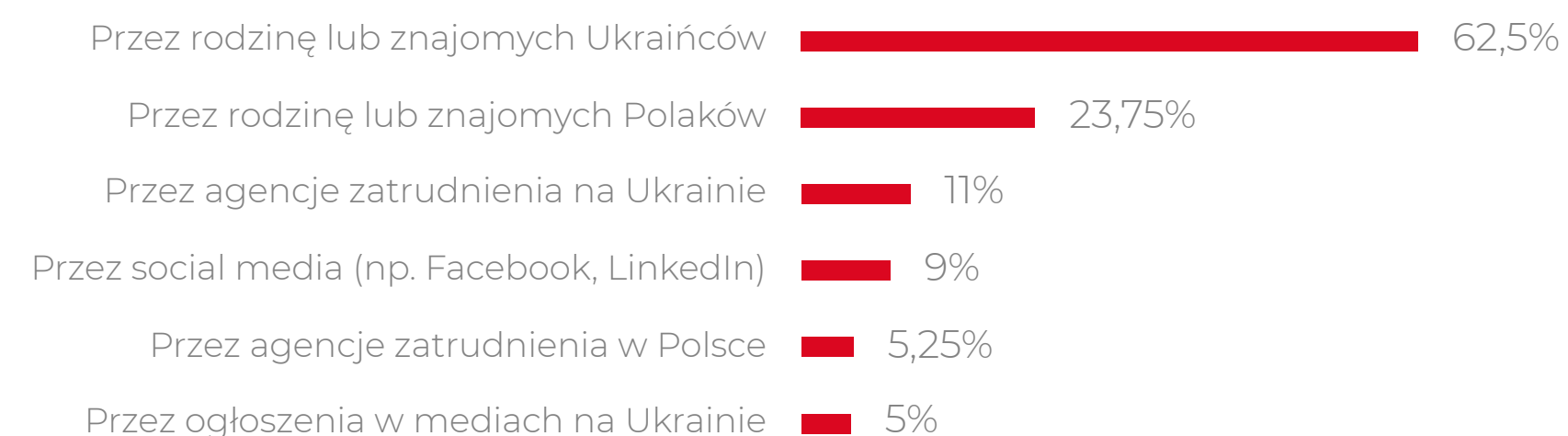
38%

pracowników z Ukrainy zrezygnowało lub opóźniło swój przyjazd do Polski ze względu na obostrzenia związane z koronawirusem

Szukanie pracy

z punktu widzenia ukraińskiego pracownika

Jak szukałeś pracy w Polsce?



Z jakich powodów wybrałeś Polskę jako miejsce emigracji zarobkowej?



Ukraińcy szukają pracy w Polsce, bo mają blisko, rozumieją język i są niezłe zarobki

Większość pracowników z Ukrainy, szukając pracy w Polsce, korzysta z pomocy ukraińskiej rodziny i znajomych, którzy mieli okazję pracować w kraju nad Wisłą. Co czwarta osoba zgłasza się do swojej polskiej rodziny lub znajomych, a co dziesiąty Ukraińiec korzysta z agencji zatrudnienia działających w ich ojczyźnie. Mniej popularne opcje to kanały social media oraz agencje pracy działające w Polsce.

Powody wyboru Polski jako miejsca imigracji zarobkowej pozostają niezmiennie: w pierwszej trójce znajdują się bliskość geograficzna i kulturowa, niska bariera językowa oraz zarobki. Warto zwrócić uwagę, że wynagrodzenie jako argument za przyjazdem do Polski straciło na znaczeniu. W obliczu pandemii zyskała za to bliskość geograficzna i kulturowa oraz niska bariera językowa. Ten pierwszy czynnik jest istotny z punktu widzenia ewentualnej łatwości odwiedzenia swojej rodziny lub konieczności powrotu do ojczyzny. Natomiast niska bariera językowa zapewnia bezpieczeństwo m.in. na wypadek zachorowania na COVID-19 i konieczności dogadania się z lekarzem. Duże znaczenie dla przyjeżdżających do Polski Ukraińców ma również fakt, że przebywają tutaj ich znajomi lub rodzina.



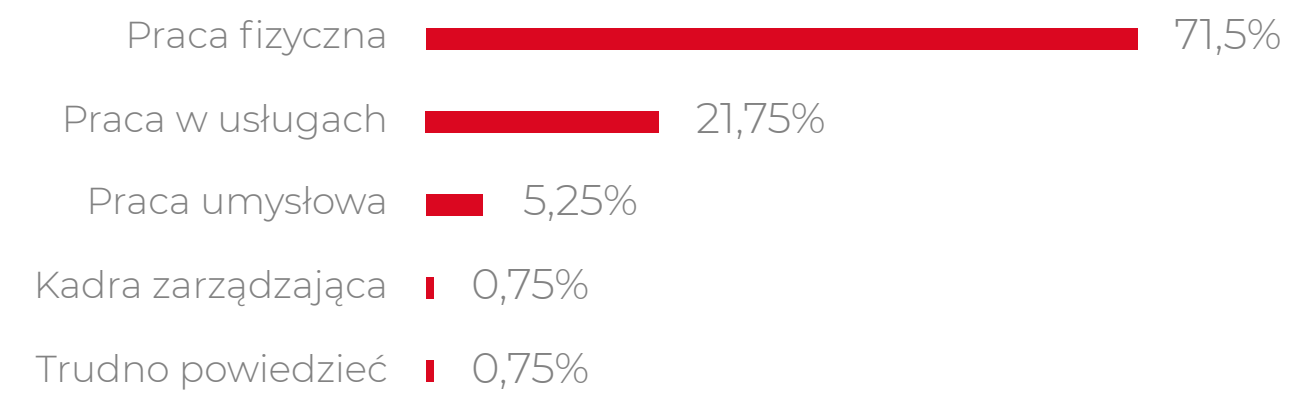
62%

Ukraińców poszukuje pracy w Polsce przez znajomych na Ukrainie, którzy wcześniej migrowali do naszego kraju

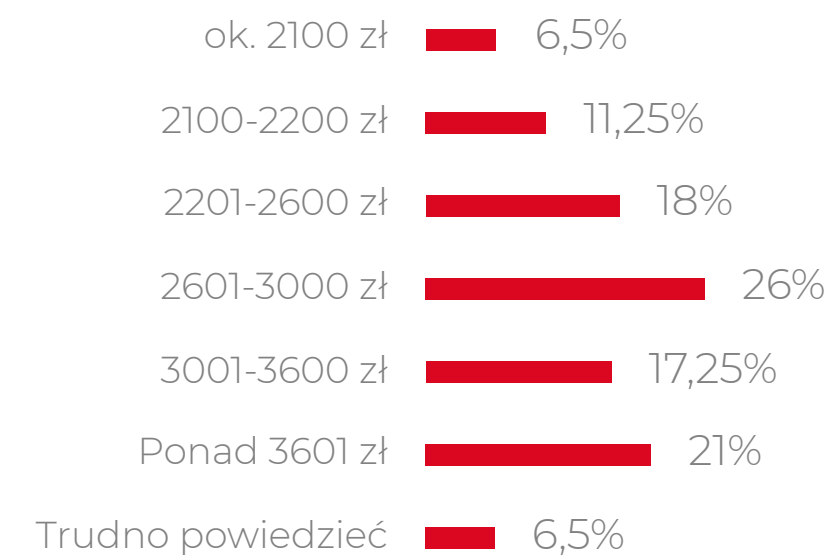
Zarobki i wydatki

z punktu widzenia ukraińskiego pracownika

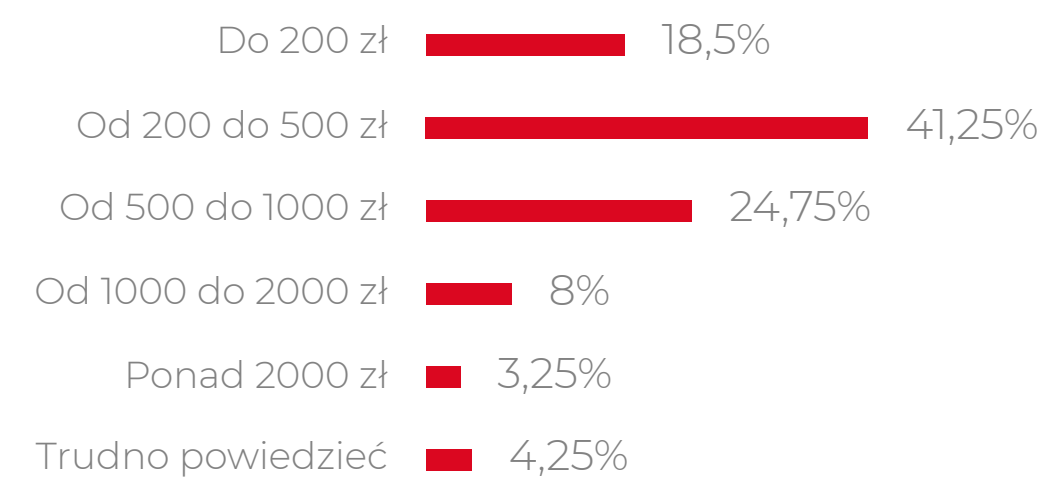
Jakiego rodzaju pracę wykonywałeś będąc w Polsce?



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



Ile średnio kosztowało Cię miesięczne utrzymanie w Polsce?



Ukraińcy pracują w Polsce fizycznie. Niezłe zarabiają, niewiele wydają

Pracownicy z Ukrainy wykonują w Polsce głównie pracę fizyczną – wskazuje tak aż 71% respondentów. Co piąty Ukrainiec pracował w usługach, 5% umysłowo, a tylko niecały 1% to kadra zarządzająca. Mimo wykonywania prac fizycznych, pracownicy z Ukrainy mogą liczyć na niezłe zarobki. Co czwarta osoba przyznaje, że zarabiała na rękę od 2,6 do 3 tys. zł netto miesięcznie, 17% otrzymywało od 3 do 3,6 tys. zł netto miesięcznie, a co piąty pracownik z Ukrainy mógł liczyć na zarobki przekraczające 3,6 tys. zł netto miesięcznie.

Niezłe pensje nie idą w parze z rozrzutnością w Polsce. Ukraińcy są nastawieni na wysoki zarobek i chcą jak najwięcej pieniędzy zawieźć do rodziny na Ukrainie. Dlatego aż 41% osób na miesięczne wydatki przeznaczają od 200 do 500 zł, a co czwarty od 500 do 1000 zł. Umożliwiają im to benefity w postaci m.in. darmowego zakwaterowania, transportu do pracy czy wyżywienia. Dzięki temu pracownik jest w stanie ograniczyć w znacznym stopniu miesięczne wydatki.



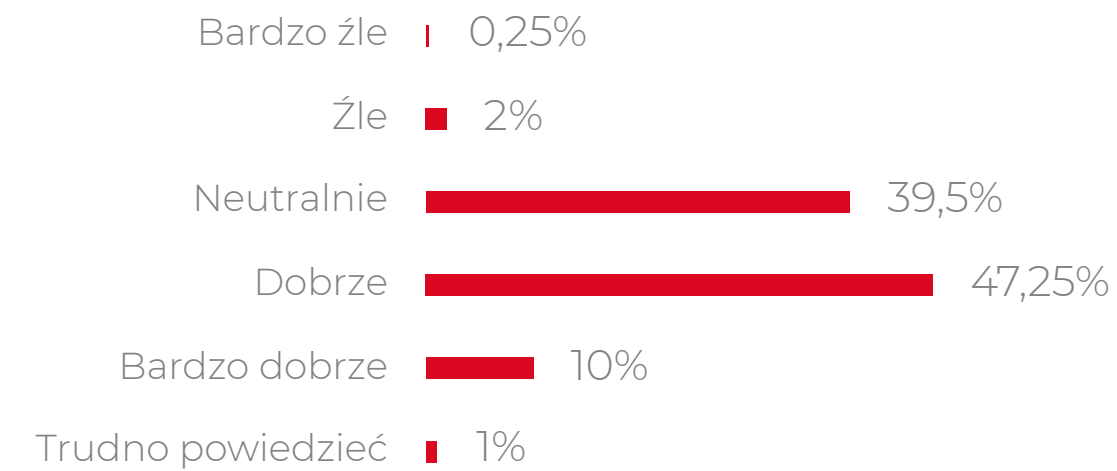
71%

Ukraińców pracuje w Polsce fizycznie, tylko 5 na 100 osób wykonuje pracę umysłową

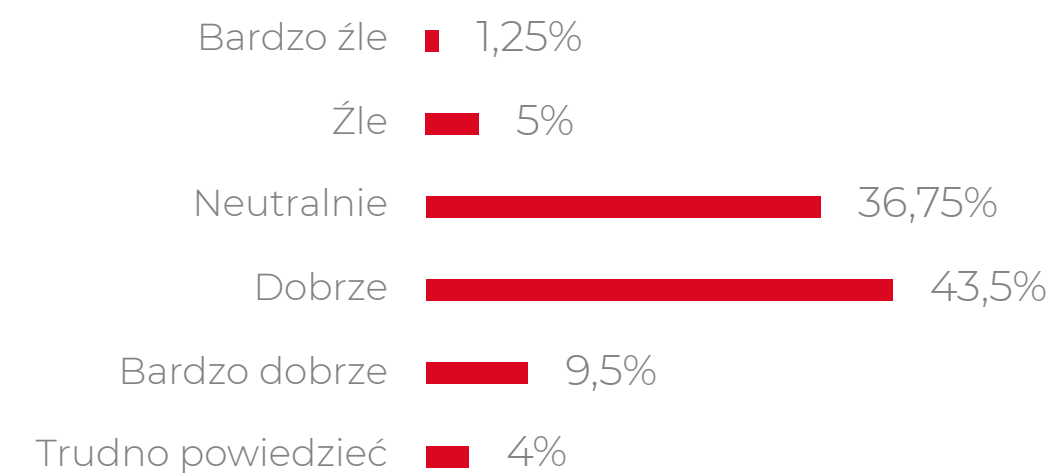
Stosunek do pracodawców i kolegów z pracy

z punktu widzenia ukraińskiego pracownika

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. 57% osób, o 7 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania, ma dobre lub bardzo dobre nastawienie do swoich szefów, a 39% neutralne. Do złego lub bardzo złego postrzegania pracodawcy przyznaje się zaledwie 2% pracowników z Ukrainy, o 5 pp. mniej niż w poprzedniej edycji badania. Spadająca liczba negatywnych opinii o przedsiębiorcach w Polsce to dobry sygnał wskazujący na coraz silniejszą adaptację pracowników z Ukrainy, ale też w aktualnych warunkach jest to znak dobrego przygotowania polskich firm do walki z pandemią.

Nastawienie pracowników z Ukrainy do ich polskich kolegów z pracy jest bardzo pozytywne. 53% ocenia Polaków, z którymi pracowała bardzo dobrze i dobrze, co oznacza wzrost o aż 11 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Kolejne 37% Ukraińców jest nastawionych neutralnie. Do negatywnego zdania wobec kolegów z pracy przyznaje się 6% pracowników z Ukrainy, o 6 pp. mniej niż w poprzedniej edycji badania. Zatem tutaj również widać tendencję wskazującą na lepszą asymilację kadry ze Wschodu.



57%

Ukraińców ma dobre zdanie o swoich pracodawcach

Świadczenia dodatkowe

z punktu widzenia ukraińskiego pracownika

Jakie świadczenia dodatkowe oferował Ci pracodawca w Polsce?



Atrakcyjne świadczenia dodatkowe i pozytywny wpływ podniesienia płacy minimalnej

Koszty utrzymania w Polsce znacząco spadają dzięki atrakcyjnym benefitom oferowanym przez firmy pracownikom z Ukrainy. Główne trzy dodatki to mieszkanie, które miało zapewnione już 6 na 10 pracowników z Ukrainy, 38% mogło liczyć na darmowy transport do miejsca pracy, a 37% na internet. Co trzeci zatrudniony ze Wschodu miał zapewnione wyżywienie, a co piąty telefon komórkowy. Z doświadczeń Personnel Service wynika, że dodatkowe benefity są ważnym argumentem przy rekrutacji pracowników z Ukrainy. Dlatego w większości przypadków pracownikom z Ukrainy oferuje się m.in. mieszkanie, a ostatnio również miejsce do odbycia kwarantanny czy darmowy test na obecność COVID-19.

W pandemii bezpieczeństwo nabrało ogromnego znaczenia dla pracowników decydujących się na emigrację zarobkową. Nadal jednak zarobki pozostają argumentem numer jeden. Dlatego aż 67% pracowników z Ukrainy uznało, że podniesienie płacy minimalnej do 2,8 tys. zł brutto miesięcznie wpłynęło pozytywnie na atrakcyjność Polski jako miejsca emigracji zarobkowej. Mało istotne było to dla co czwartego pracownika – najprawdopodobniej są to osoby, które już przed podniesieniem płacy minimalnej mogły liczyć na wyższe zarobki.



60%

pracowników z Ukrainy ma w Polsce darmowe zakwaterowanie

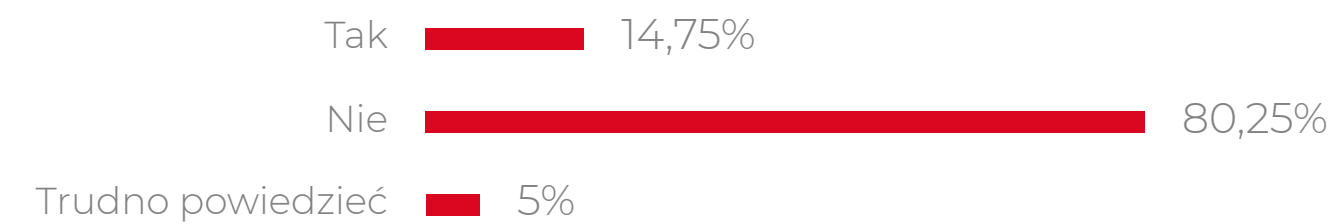
Czy podniesienie płacy minimalnej do 2,8 tys. zł brutto miesięcznie wpłynęło na atrakcyjność Polski jako miejsca emigracji zarobkowej?



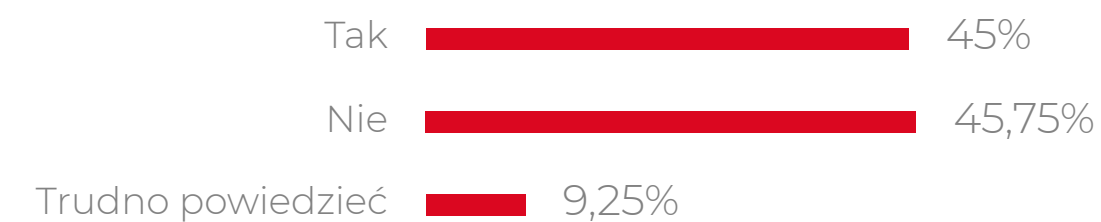
Szukanie pracy poza Polską

z punktu widzenia ukraińskiego pracownika

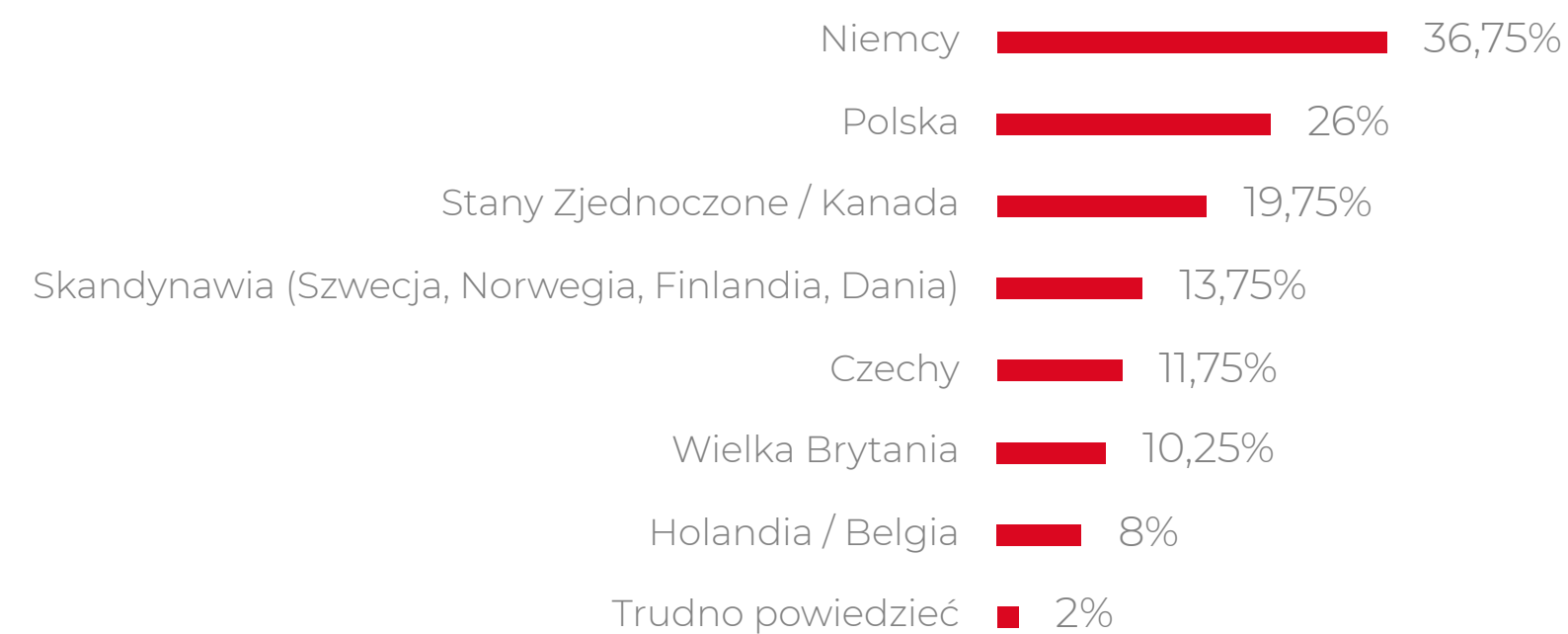
Czy planujesz przeprowadzić się do Polski na stałe?



Czy planujesz wyjazd do pracy do innego kraju niż Polska?



W którym kraju chciałbyś pracować najbardziej?



Coraz więcej Ukraińców chce się osiedlać w Polsce, ale Niemcy też ich kuszą

Już 15% pracowników z Ukrainy, którzy mają doświadczenia pracy w Polsce, myśli o tym, żeby osiąść w naszym kraju na stałe – to aż o 7 pp. więcej niż w poprzedniej edycji badania. Ten rosnący odsetek tych, którzy chcą się przenieść do Polski na stałe jest dobrą informacją, zwłaszcza, że o kadrę ze Wschodu musimy konkurować z innymi krajami. Już 45% pracowników z Ukrainy przyznaje, że planuje wyjazd do pracy do innego kraju niż Polska.

Na szczycie listy najbardziej pożądanego kierunku emigracji zarobkowej znajdują się Niemcy – aż 37% pracowników z Ukrainy traktuje ten kraj jako miejsce pierwszego wyboru. Dopiero na drugiej pozycji znajduje się Polska. Kolejne miejsce w rankingu przypada Stanom Zjednoczonym oraz Kanadzie, gdzie przebywa liczna mniejszość ukraińska. W samej Kanadzie szacuje się, że przebywa ok. 1,3 mln osób o pochodzeniu ukraińskim – wynika z danych opublikowanych na portalu cicnews.com. Ukraińców ciągnie również do krajów skandynawskich oraz Czech. W przypadku naszych sąsiadów z południa warto podkreślić, że w ramach oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy, Ukraińcy mogą pracować legalnie przez 2 lata, a nie pół roku, jak w Polsce.



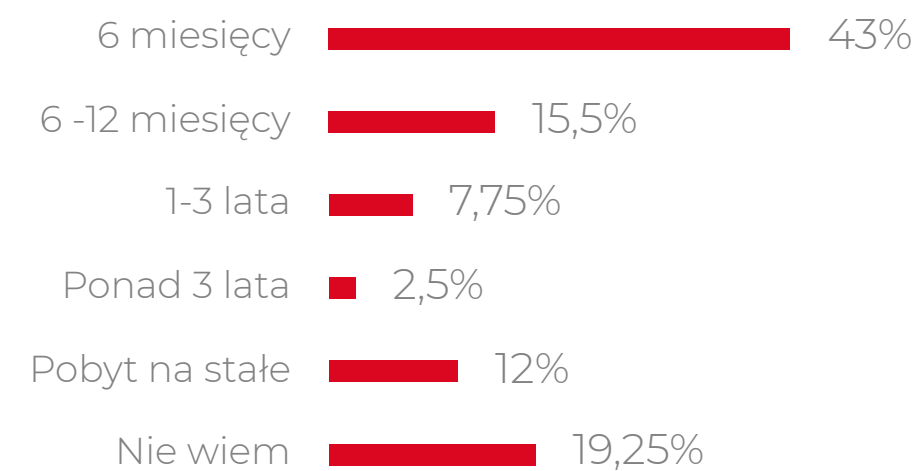
15%

Ukraińców planuje przeprowadzić się do Polski na stałe

Oczekiwane zmiany w prawie

z punktu widzenia ukraińskiego pracownika

Przez jaki czas chciałbyś pracować w Polsce?



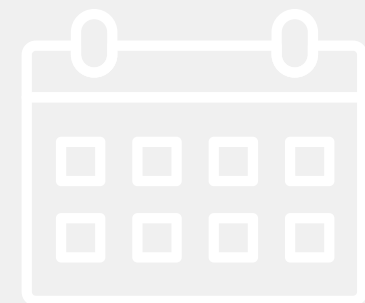
Co według Ciebie jest najtrudniejsze w pracy w Polsce?



Ukraińcy chcą pracować w Polsce dłużej niż pół roku

Już 43% pracowników z Ukrainy uważa, że pół roku to optymalny czas jaki chcą spędzić pracując w Polsce. Jednak dla wielu ten okres mógłby być dłuższy – już co piąta osoba wskazuje, że chciałaby pracować w Polsce przez co najmniej rok, a 12% wręcz na stałe.

Ukraińców do dłuższego przebywania w Polsce mogłoby zmobilizować pokonanie największych trudności, z jakimi się zmagają na emigracji. Na pierwszym miejscu wskazywana jest długotrwała rozłąka z rodziną, co ze względu na odległość między Polską a Ukrainą można zniwelować m.in. poprzez weekendowe powroty. Na kolejnych miejscach znajdują się długie godziny pracy oraz trudne warunki jej wykonywania. Tutaj jednak warto podkreślić, że pracownicy z Ukrainy często dobrowolnie decydują się na dłuższe godziny pracy, które są dodatkowo płatne i pozwalają na większy zarobek. Ukraińców zniechęcają również administracyjne formalności przy załatwianiu dokumentów. Ten problem można rozwiązać poprzez wdrożenie automatyzacji działań, co usprawni funkcjonowanie urzędów.



22%

Ukraińców chce pracować w Polsce przez co najmniej rok

Dane prezentowane w raporcie „**Barometr Polskiego Rynku Pracy 2021**” 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 10-21 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).

Próbę pracowników o liczebności N=665 dobrano z ogólnopolskiej reprezentatywnej próby Polaków w wieku od 18-tu lat wzwyż. Próba wyjściowa odpowiadała strukturze populacji m.in. pod względem płci, wieku i wielkości miejscowości zamieszkania w kwotach łącznych. Termin realizacji: 12-16 lutego 2021 roku.

Próbę pracodawców o liczebności N=319 dobrano w podziale na strukturę zatrudnienia – n=110 firm małych (10-49 pracowników), n=108 firm średnich (50-249 pracowników) oraz n=101 firm dużych (250+ pracowników) – z uwzględnieniem województwa (miejsca prowadzenia działalności) oraz branży. Termin realizacji: 12-21 lutego 2021 roku.

Partner raportu:



Barometr Polskiego Rynku Pracy 2021

© 2021 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, ZOOM bsc

Opracowanie graficzne: PrezStudio

Masz pytania?

Monika Banyś

Rzecznik Prasowy Personnel Service

m. +48 500 140 263

e. monika.banys@zoom-bsc.pl

