

BAROMETR POLSKIEGO RYNKU PRACY

Spis treści

01

Wprowadzenie	3
Kluczowe wnioski	4

Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCY **5**

- Otoczenie gospodarcze	6	- Wynagrodzenie pracowników z Ukrainy	12
- Zatrudnienie i wynagrodzenia	7	- Ukraińcy a obywatele innych krajów	13
- Automatyzacja	8	- Benefity dla pracowników	14
- Technologia a zatrudnienie	9	- Model pracy	15
- Zatrudnienie pracowników z Ukrainy	10	- Zalety i wady pracy hybrydowej	16
- Stosunek do pracowników z Ukrainy	11	- Okiem eksperta	17

02

Z PUNKTU WIDZENIA PRACOWNIKA **18**

Polski pracownik	19	Ukraiński pracownik	27
- Ocena sytuacji na rynku pracy	20	- Przyjazdy do pracy w Polsce	28
- Zmiana pracy i wynagrodzenia	21	- Praca w Polsce	29
- Automatyzacja	22	- Utrzymanie w Polsce	30
- Stosunek do pracowników z Ukrainy	23	- Stosunek do Polski i Polaków	31
- Benefity	24	- Życie w Polsce na stałe	32
- Model pracy	25	- Powroty do Ukrainy lub wyjazdy do Europy Zachodniej	33
- Zalety i wady pracy hybrydowej	26	- Okiem eksperta	34

Metodologia badania	35
----------------------------	-----------



Dzień dobry,

czytasz właśnie siódmą edycję „Barometru Polskiego Rynku Pracy”, za co dziękujemy. To dla nas wyjątkowy projekt, w którym przyglądamy się najważniejszym zjawiskom na rynku pracy z punktu widzenia jego uczestników. W celu uchwycenia pełnego obrazu, jako jedyna firma prowadzimy badanie transgraniczne na pracodawcach w Polsce, polskich pracownikach oraz pracownikach z Ukrainy, którzy w ciągu ostatnich pięciu lat pracowali w Polsce.

W naszym raporcie znajdziesz odpowiedzi m.in. na następujące pytania – jak pracodawcy oceniają sytuację gospodarczą, czego się obawiają, czy będą zatrudniać a może zwalniać? Jakich benefitów mogą spodziewać się pracownicy i czy pracodawcy utrzymają hybrydowy model pracy? Pracowników z Polski zapytaliśmy m.in. o to, jak się czują na rynku pracy, czy zamierzają zmienić pracodawcę albo starać się o podwyżkę. Uwzględniliśmy również wątek związany z zaletami i wadami home office oraz oczekiwanymi benefitami. Pracowników z Ukrainy zapytaliśmy natomiast m.in. o to, czy zamierzają wrócić do Polski czy może jechać dalej na Zachód, jak oceniają polskich szefów oraz jak wygląda ich praca w naszym kraju pod względem zajmowanych stanowisk czy wynagrodzenia.

PRACODAWCY. Z naszego badania wynika, że w ciągu roku znacząco spadł odsetek firm, które obawiają się, że ich sytuacja się pogorszy. Takiej odpowiedzi udzieliło 23% respondentów, o 25 pkt proc. mniej niż rok temu. Nastroje się poprawiają, choć firmy nadal mają sporo obaw, głównie o inflację. To jednak nie powstrzymuje ich przed rekrutacjami. Planuje je 28% przedsiębiorców. Wyzwaniem jest spadająca podaż Ukraińców, co powoduje wzrost zapotrzebowania na pracowników z innych krajów. W sumie 43% firm deklaruje zatrudnianie obywateli m.in. Białorusi, Mołdawii czy innych krajów azjatyckich. Dobrą informacją dla pracowników będą deklarowane podwyżki, które zakłada 43% przedsiębiorstw. Okazuje się też, że kiedy pytamy firmy o to, jaki benefit płacowy i pozapłacowy najchętniej zaoferowałyby pracownikom w najbliższym czasie, na pierwszym miejscu wskazywana jest premia (32%). Zapytaliśmy pracodawców również o AI i automatyzację. Ponad połowa firm jest gotowa na ich wdrożenie, a 37% przedsiębiorców w ostatnim roku zwolniło co najmniej jedną osobę po wdrożeniu robota czy sztucznej inteligencji.

POLSCY PRACOWNICY. Polacy słabiej niż rok temu oceniają swoją sytuację na rynku pracy, dlatego też sceptycznie podchodzą do pomysłu zmiany pracy. Taki plan ma 18% osób, tyle samo co rok wcześniej. Pójdziemy za to po wyższe wynagrodzenia – w sumie 60% pracowników ma plan, żeby zwiększyć swoją miesięczną pensję. Największy odsetek zatrudnionych poprosi aktualnego pracodawcę o podwyżkę (30%), inni zmienią pracę na lepiej płatną lub znajdą zajęcie dorywcze. Boimy się też tego, co niesie ze sobą rewolucja technologiczna. Już 12% osób zna kogoś, kto z powodu wdrożenia sztucznej inteligencji czy automatyzacji stracił pracę. Na szczęście jednak chcemy się uczyć – 55% osób deklaruje, że planuje zdobywać nowe umiejętności, o 4 pkt proc. więcej niż rok temu. Jeżeli chodzi o pracę zdalną, pracownicy są jej entuzjastami. Doceniają, że nie tracą czasu na dojazdy, choć brakuje im interakcji z innymi. Najchętniej spędzamy 2 lub 3 dni w biurze, resztę na home office.

UKRAIŃSCY PRACOWNICY. Jeszcze długo Ukraińcy nie zapomną Polakom pomocy podczas agresji Rosji. Zdecydowana większość naszych wschodnich sąsiadów (70,3%) myśli o Polsce pozytywnie lub bardzo pozytywnie, choć warto odnotować, że to o 13 pkt proc. mniej niż w poprzedniej edycji badania. Widać też, że Ukraińcy w sporej części traktują nasz kraj jako tranzytowy. Aż 86,8% osób zna kogoś, kto opuścił Polskę i pojechał dalej na zachód, np. do Niemiec. Kiedy jednak Ukraińcy decydują się na pracę w Polsce, szukają jej głównie przez swoich znajomych Ukraińców (61,3% wskazań) lub Polaków (28,8%). Wynagrodzenia Ukraińców w Polsce są całkiem atrakcyjne. Po styczniowej podwyżce minimalna pensja w Ukrainie wynosi 7100 hrywien (ok. 750 zł), a w kwietniu dojdzie do poziomu 8000 hrywien (ok. 845 zł). Natomiast w Polsce więcej niż co drugi Ukrainiec zarabia od 3,2 do 4 tys. zł netto miesięcznie, a 30,3% otrzymuje od 4 do 5 tys. zł netto miesięcznie. Na wyższe wynagrodzenia może liczyć 6,8% osób, które zarabiają od 5 do 6 tys. zł netto miesięcznie. Co dziesiąty Ukrainiec zamierza w ciągu najbliższych kilku lat przenieść się do Polski na stałe. Jest to wzrost o 5,5 pkt proc. w porównaniu do edycji z zeszłego roku.

Te i inne ciekawe wnioski znajdziesz w siódmej edycji „Barometru Polskiego Rynku Pracy”. Życzę przyjemnej lektury.

Krzysztof Inglot

Ekspert rynku pracy, założyciel Personnel Service

Kluczowe wnioski

Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCY

28%

przedsiębiorców planuje nowe rekrutacje w 2024 roku

43%

firm planuje podwyżki dla swoich pracowników

24%

przedsiębiorców wdraża aktualnie automatyzację lub robotyzację

37%

firm zwolniło co najmniej jedną osobę na rzecz robotyzacji lub AI

43%

firm zatrudnia pracowników z Ukrainy

42%

pracodawców chce częstszych wizyt pracowników w biurze

Z PUNKTU WIDZENIA PRACOWNIKA

47%

Polaków dobrze lub bardzo dobrze ocenia swoją sytuację na rynku pracy

30%

Polaków poprosi pracodawcę o podwyżkę

56%

Polaków docenia pracę w domu, bo to oszczędza ich czas

87%

Ukraińców zna kogoś kto wyjechał z Polski i pojechał dalej do Europy Zachodniej

30%

Ukraińców zarabia w Polsce od 4 do 5 tys. zł netto miesięcznie

11%

Ukraińców planuje przenieść się do Polski na stałe

z punktu widzenia

PRACODAWCY



Jaka w Twoim odczuciu będzie sytuacja Twojej firmy w 2024 roku?



Czego najbardziej obawia się Twoja firma w 2024 roku?



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

W porównaniu do 2023 roku, znacząco spadł odsetek przedsiębiorców, którzy obawiają się, że sytuacja ich firmy w tym roku będzie gorsza niż w poprzednim. Takiej odpowiedzi udzieliło 23% respondentów, o 25 pkt proc. mniej niż rok temu. Obawy utrzymują się na podobnym poziomie we wszystkich firmach, bez względu na ich wielkość – wskazuje tak 26% najmniejszych przedsiębiorców, 25% średnich firm i 19% największych. Polepszenia sytuacji spodziewa się 21% firm, o 8 pkt proc. więcej niż rok temu. Natomiast utrzymania stanu z minionego roku oczekuje 41% firm (26% w 2023 roku).

Pracodawcy zapytani o największe wyzwanie, z jakim przyjdzie im się zmierzyć w 2024 roku, na pierwszym miejscu wskazują inflację oraz wyższe koszty prowadzenia działalności (po 14% wskazań), a na kolejnych miejscach ex aequo wrócił dawano niewidziany na podium problem związany z deficytem pracowników oraz obawa o spadającą liczbę zamówień (po 11% wskazań). Ze względu na zmiany polityczne w naszym kraju na kolejnym miejscu największych obaw przedsiębiorców znalazły się zmiany prawno-podatkowe (8%), a następnie rotacja pracowników (6%). Po 5% wskazań zdobyły: zatory płatnicze, konieczność redukcji zatrudnienia oraz problemy z łańcuchem dostaw. Najmniej firmy obawiają się braku dostępu do finansowania (3%).

23%

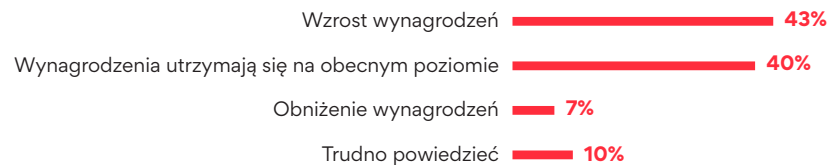
przedsiębiorców spodziewa się pogorszenia sytuacji swojej firmy w 2024 roku

Zatrudnienie i wynagrodzenia

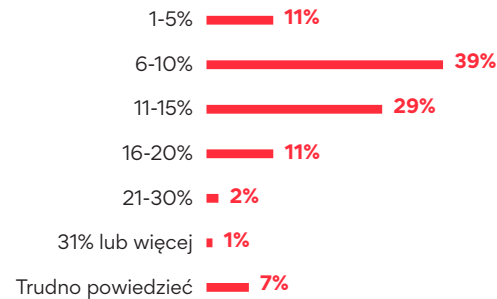
Jakie plany ma Twoja firma w 2024 roku w kwestii zatrudnienia?



Jakie plany ma Twoja firma w 2024 roku w kwestii wynagrodzeń?



Jak duże podwyżki wynagrodzeń planowane są w Twojej firmie w 2024 roku?



Firmy planują zatrudniać i dawać podwyżki

Spada odsetek firm planujących redukcję zatrudnienia. Taki scenariusz zakłada 16% przedsiębiorców, o aż 12 pkt proc. mniej niż rok temu. Przy tym wzrósł odsetek przedsiębiorców planujących nowe rekrutacje, który wynosi 28%, zatem o 3 pkt proc. więcej niż w poprzedniej edycji badania. Im większa firma, tym więcej rekrutacji – planuje je 38% największych podmiotów, 25% średnich i 22% małych. Utrzymanie poziomu zatrudnienia zakłada niemal co druga firma (48%), podczas gdy w poprzedniej edycji badania taki scenariusz brało pod uwagę 35% firm (o 13 pkt proc. mniej).

Utrzymanie pracowników, czyli najbardziej pożądany scenariusz dla firm, w aktualnych warunkach gospodarczych wiąże się z koniecznością oferowania podwyżek. Pracownicy ich oczekują, bo koszty życia ze względu na inflację mocno wzrosły. Patrząc na deklaracje firm, 43% pracodawców planuje podnosić pensje, o 4 pkt proc. więcej niż rok temu. Podobny odsetek (40%) chce utrzymać wynagrodzenie na poziomie z 2023 roku, a zaledwie 7% planuje obniżki. W przypadku zmniejszenia poziomu pensji widoczny jest spadek o 4 pkt proc. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Podwyżki będą całkiem atrakcyjne. Niemal 4 na 10 pracodawców podniesie wynagrodzenia o 6-10% (39%), więcej niż co czwarty (29%) o 11-15%, a 11% da nawet 16-20% podwyżki swoim pracownikom.

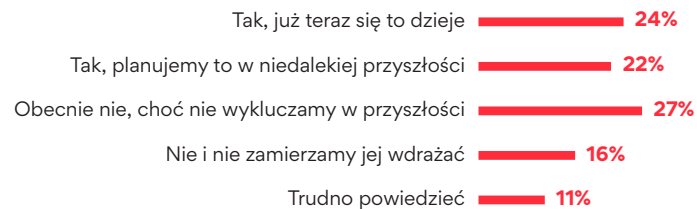
43%

firm planuje podwyżki dla pracowników

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



Czy w Twojej firmie planuje się wdrożenie automatyzacji lub robotyzacji?



Firmy nie boją się automatyzacji

55% firm jest gotowych na wdrożenie automatyzacji. To o 2 pkt proc. więcej niż w 2023 roku. Na zdecydowany brak gotowości do wdrożenia automatyzacji wskazuje tylko co dziesiąta firma, tyle samo co rok temu. Co piąty przedsiębiorca (21%) wskazuje, że aktualnie firma raczej nie jest gotowa na wdrożenie automatyzacji lub robotyzacji.

Kiedy przechodzimy do konkretów okazuje się, że działania związane z automatyzacją są aktualnie wdrażane w co czwartej firmie (24%). Są to głównie największe przedsiębiorstwa – 32% wskazuje na to, że automatyzacja już się dzieje, w porównaniu do 20% średnich i 19% małych firm.

Przedsiębiorcy ze względu na to, że wciąż najbardziej boją się inflacji, pilnują wydatków i kosztorysu. Mimo to 22% firm planuje działania związane z automatyzacją w niedalekiej przyszłości. Tutaj wyróżnia się branża TSL, w której aż 41% firm wskazuje na konieczność wdrażania automatyzacji w niedalekiej przyszłości oraz handel (37%). Więcej niż co czwarty przedsiębiorca (27%) na razie nie planuje działań związanych z automatyzacją lub robotyzacją, ale nie wyklucza, że pojawią się w przyszłości. Sceptyków automatyzacji jest 16% wśród przedsiębiorców – to firmy, które nie wdrażają aktualnie i nie planują wdrażać automatyzacji w przyszłości.

24%

firm wdraża aktualnie automatyzację lub robotyzację

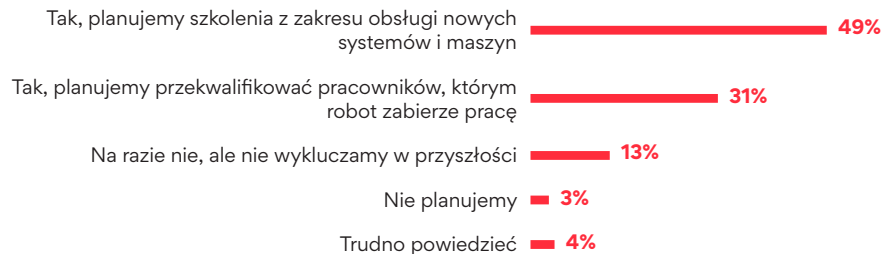
Czy w Twoim odczuciu automatyzacja lub AI wprowadzona w firmie przyczyni się do zmniejszenia poziomu zatrudnienia?



Czy w związku z wdrożeniem automatyzacji lub AI w Twojej firmie w ciągu ostatnich 12 miesięcy został zwolniony co najmniej jeden pracownik?



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



Automatyzacja obniża poziom zatrudnienia

Niemal połowa firm uważa, że automatyzacja lub AI wdrożone w firmie zmniejszą poziom zatrudnienia. Twierdzi tak 48% pracodawców – o 8 pkt proc. mniej niż w 2023 roku. To oznacza, że pracodawcy, którzy planują coraz więcej rekrutacji, na razie nie widzą rosnącego zagrożenia dla pracowników. Fakty mówią jednak co innego. Roboty i AI już teraz zabierają ludziom pracę. W sumie 37% firm zwolniło co najmniej jedną osobę po wdrożeniu robotyzacji lub sztucznej inteligencji w ostatnim roku. W listopadzie 2023 roku takiej odpowiedzi udzieliło 30% firm, co pokazuje, że ten odsetek rośnie i to w całym szybkim tempie.

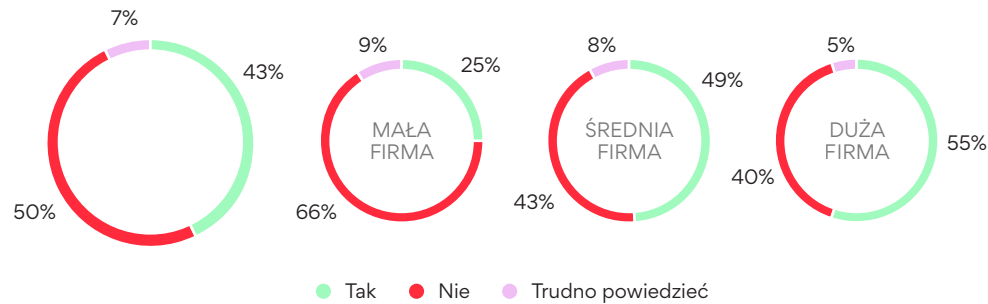
Tam, gdzie automatyzacja i robotyzacja będą coraz mocniej wkraczały na rynek pracy, kluczowe są szkolenia i zdobywanie nowych umiejętności przez pracowników. Firmy zdają sobie z tego sprawę. Szkolenia z zakresu obsługi nowych systemów i maszyn planuje 49% firm, o 2 pkt proc. więcej niż rok temu. Dodatkowo, niemal co trzeci pracodawca (31%) przekwalifikuje osoby, którym robot zabierze pracę, a co ósma (13%) na razie nie planuje takich działań, ale nie wyklucza, że w przyszłości konieczne będą szkolenia dla pracowników lub ich przekwalifikowanie. Zupełny brak przygotowania kadry na wdrożenie automatyzacji lub robotyzacji zakłada tylko 3% firm, tyle samo co rok temu.

37%

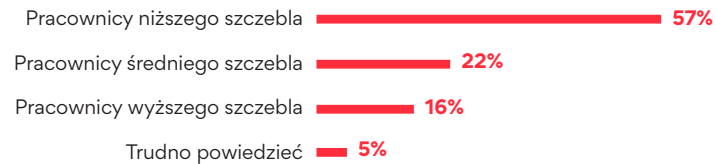
firm zwolniło co najmniej jedną osobę na rzecz robotyzacji lub AI

Zatrudnianie pracowników z Ukrainy

Czy Twoja firma zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy?



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



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



Spada udział Ukraińców w firmach w Polsce

Zatrudnienie Ukraińców w firmach w Polsce spada. W 2023 roku niemal co drugi przedsiębiorca miał w swojej załodze kadrę ze Wschodu (49%). Na początku 2024 roku taką deklarację składa 43% pracodawców. Najwięcej pracowników z Ukrainy znajdziemy w firmach zatrudniających ponad 250 osób – już 55% z nich ma w załodze kadrę ze Wschodu, w porównaniu do 49% średnich firm i co czwartej małej. Spadek zatrudnienia Ukraińców jest spójny z malejącymi statystykami ZUS. Z danych podsumowujących grudzień 2023 roku wynika, że 1,128 mln cudzoziemców było ubezpieczonych w ZUS. W ciągu 12 miesięcy przybyło ich w zusowskim systemie niemal 64,5 tys., co oznacza wzrost o 6,1%. Co ciekawe, to nie Ukraińców przybyło w zeszłym roku najwięcej. Ich liczba zwiększyła się o 13,4 tys., natomiast na pierwszym miejscu znaleźli się Białorusini. Liczba osób z tego kraju wzrosła aż o 21,3 tys. Nadal spośród 1,128 mln zarejestrowanych w ZUS Ukraińcy to 759,4 tys. Stanowią zatem większość, ale ich udział przed rosyjską agresją sięgał 74%, a teraz to 67%.

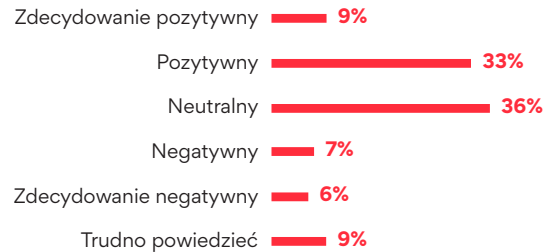
Pracownicy z Ukrainy najczęściej są zatrudniani na stanowiskach niższego szczebla – wskazało tak 57% firm. To stała tendencja utrzymująca się od początku prowadzenia badania. Odsetek Ukraińców na średnim szczeblu wynosi 22%, o aż 10 pkt proc. mniej niż rok temu. To może być związane z częstym zjawiskiem odpływu kadry ze Wschodu do Europy Zachodniej, gdzie za kompetencje płaci się więcej. Wzrosło za to znacznie zatrudnienie Ukraińców na wyższym szczeblu – 16%, o 9 pkt proc. więcej niż rok temu. Plan zatrudnienia Ukraińców w przyszłym roku ma 27% firm, o 3 pkt proc. mniej niż w 2023 roku.

43%

firm zatrudnia pracowników z Ukrainy

Stosunek do pracowników z Ukrainy

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



Co przede wszystkim ceni Twoja firma w pracownikach z Ukrainy?



Pracodawcy w Polsce cenią sobie Ukraińców

42% pracodawców ma pozytywny stosunek do pracowników z Ukrainy, o 4 pkt proc. mniej niż rok temu. Najlepsze zdanie o kadrze ze Wschodu mają średnie firmy, gdzie 47% pracodawców wskazało, że ma zdecydowanie pozytywne lub pozytywne nastawienie w porównaniu do 44% dużych i 34% małych. W przypadku branż wyróżnia się IT, gdzie już 56% osób wskazało na zdecydowanie pozytywne lub pozytywne zdanie o pracownikach z Ukrainy oraz produkcja (50%). Neutralne nastawienie do naszych wschodnich sąsiadów ma 36% firm, a negatywne zgłasza 13% przedsiębiorców, o 2 pkt proc. więcej niż w poprzedniej edycji badania.

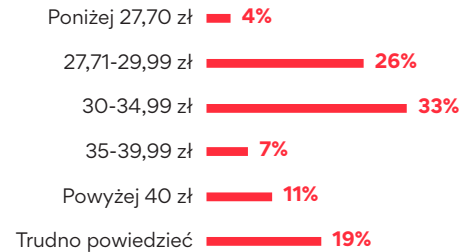
Pracodawcy zapytani o to, za co najbardziej cenią kadrę ze Wschodu, wskazują na szybką adaptację (42%), pracowitość (34%) oraz szybką naukę języka (30%). W porównaniu do zeszłorocznej edycji badania nic się nie zmieniło, jeżeli chodzi o kolejność. W pierwszej trójce utrzymują się te czynniki, które ułatwiają wdrożenie pracownika do pracy. Już co czwarty przedsiębiorca wskazuje, że ceni pracowników z Ukrainy za doświadczenie, a co piąty za skromność, tworzenie pozytywnej atmosfery i lojalność. Nieco mniej, bo 14% docenia wiedzę Ukraińców. Co warto odnotować, zdecydowanie więcej, bo 17% pracodawców wskazało, że nie ma nic, za co ceni pracowników z Ukrainy. To o 12 pkt proc. więcej niż rok temu.

42%

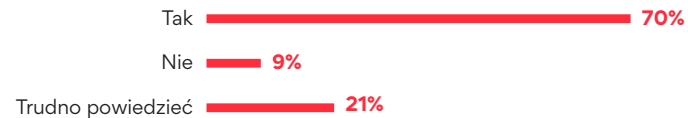
przedsiębiorców docenia szybką adaptację pracowników z Ukrainy

Wynagrodzenie pracowników z Ukrainy

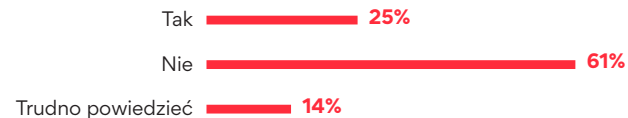
Ile średnio płaci Twoja firma pracownikowi z Ukrainy za godzinę pracy brutto?



Czy w Twojej ocenie wzrosły oczekiwania finansowe Ukraińców?



Czy Twoja firma odczuwa odpływ pracowników z Ukrainy?



Firmy oferują Ukraińcom najczęściej do 35 zł brutto za godzinę

Nieco więcej niż co czwarta firma płaci pracownikom z Ukrainy (26%) wynagrodzenie mieszczące się w przedziale 27,7-29,9 zł za godzinę brutto. Co trzeci przedsiębiorca za godzinę pracy brutto oferuje od 30 zł do 34,9 zł. W sumie 18% pracodawców wypłaca pracownikom ze Wschodu stawkę przekraczającą 35 zł za godzinę pracy brutto. Odsetek pracodawców, którzy przyznają się do oferowania kadrze ze Wschodu stawki poniżej minimalnego wynagrodzenia utrzymuje się mniej więcej na tym samym poziomie co rok temu – 4% vs. 5% w 2023 roku. Jednocześnie, aż 70% pracodawców dostrzegło rosnące oczekiwania finansowe Ukraińców. Takiego zjawiska nie widzi tylko 9% firm. Ten trend jest tym większy im większa jest firma udzielająca odpowiedzi. Wyższe oczekiwania finansowe Ukraińców dostrzega 72% największych firm vs. 70% średnich i 63% małych.

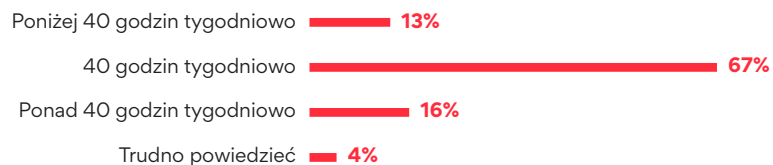
Wojna wciąż trwa, co oznacza, że firmy nadal mierzą się z niedoborem mężczyzn z Ukrainy na polskim rynku pracy. Coraz częściej też Ukraińcy wybierają bogatsze kraje Europy Zachodniej i to tam migrują. Zjawisko odpływu kadry ze Wschodu dostrzega co czwarta firma. Większość nie zaobserwowała takiego trendu (61%). Najmocniej spadek podaży Ukraińców odczuwają najwięksi przedsiębiorcy – 30% wobec 24% średnich oraz zaledwie 15% małych.

70%

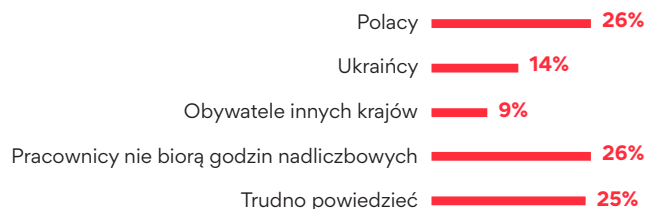
firm dostrzega wzrost oczekiwań finansowych Ukraińców

Ukraińcy a obywatele innych krajów

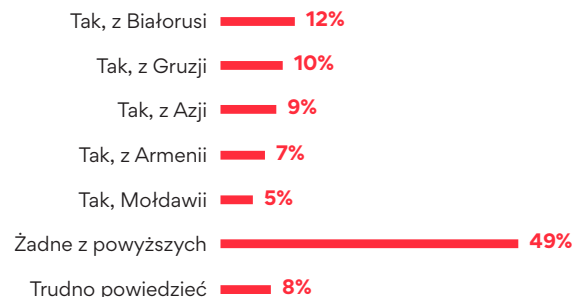
Ile średnio godzin tygodniowo pracują zatrudnieni w Twojej firmie Ukraińcy?



Kto w Twojej firmie bierze więcej godzin nadliczbowych?



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



Pracodawcy śmielej sięgają po obywateli innych krajów

Ukraińcy, cenieni przez pracodawców za pracowitość, szybką adaptację i naukę języka, najczęściej pracują w standardowym wymiarze czasu pracy wynoszącym 40 godzin tygodniowo (67%). Nadgodziny dotyczą 16% zatrudnionych, a 13% pracuje w mniejszym wymiarze etatu. Patrząc na odpowiedzi pracodawców dotyczące godzin nadliczbowych to najczęściej albo nie ma ich w firmie (26%) albo dotyczą pracujących w danym miejscu Polaków (26%). Jeżeli chodzi o Ukraińców to pracodawcy deklarują, że 14% z nich bierze godziny nadliczbowe. W przypadku obywateli innych krajów praca ponad standardowe 40 godzin tygodniowo dotyczy mniej niż co dziesiątego zatrudnionego (9%).

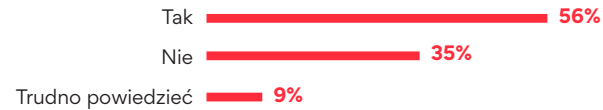
Spadająca podaż Ukraińców na rynku pracy w Polsce powoduje wzrost zapotrzebowania na pracowników z innych krajów. MRiPS podaje, że w 2023 roku wydano 320 tys. zezwoleń na podjęcie zatrudnienia przez cudzoziemców. Widoczne było wzmożone zainteresowanie powierzaniem pracy obywatelom państw trzecich: Indie (46 tys.), Nepal (35,2 tys.), Filipiny (29,1 tys.), Bangladesz (27,8 tys.), Turcja (26 tys.), Kolumbia (12 tys.), Kazachstan (8,8 tys.) czy Wietnam (9,8 tys.). W naszym badaniu w sumie 43% pracodawców zadeklarowało chęć zatrudnienia obywatela innego kraju niż Ukraina – co ósma firma zatrudnia lub zamierza zatrudnić Białorusinów, co dziesiąta Gruzinów lub Azjatów, 7% Armeńczyków, a 5% Mołdawian.

43%

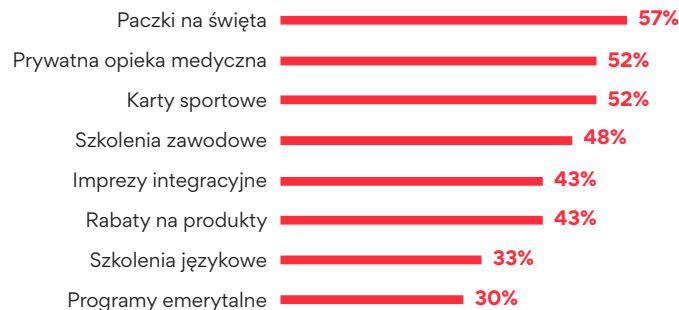
pracodawców zmierza zatrudniać obywateli innych krajów niż Ukraina

Benefity dla pracowników

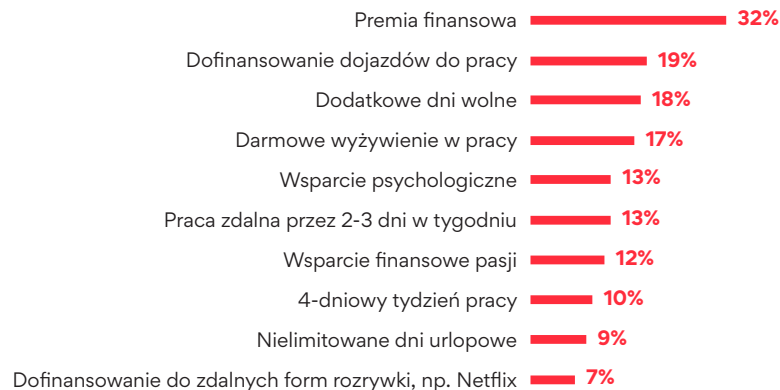
Czy Twoja firma oferuje pracownikom benefity pozapłacowe?



Jakie benefity oferuje Twoja firma pracownikom?



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



Pracodawcy oferują benefity pozapłacowe, ale planują dawać gotówkę

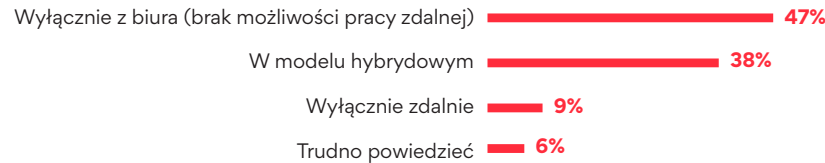
Benefity pozapłacowe oferuje swoim pracownikom 56% firm. Najczęściej oferowanymi dodatkami do wynagrodzenia są paczki na święta (57%), prywatna opieka medyczna (52%) oraz karty sportowe (52%). Nieco mniej popularne są szkolenia zawodowe (48%), imprezy integracyjne oraz bony towarowe/karty przedpłacone czy rabaty (po 43%). Na szkolenia językowe mogą liczyć pracownicy co trzeciej firmy, a 30% pracodawców oferuje programy emerytalne.

Kiedy pytamy pracodawców o to, jaki benefit płacowy i pozapłacowy najchętniej zaoferowałiby pracownikom w najbliższym czasie, na pierwszym miejscu wskazywana jest premia finansowa (32%). To pokazuje, jak duże zrozumienie mają pracodawcy względem potrzeb pracowników, którzy teraz najbardziej chcą wyrównania finansowego inflacji. Na kolejnych miejscach pojawiają się dofinansowanie dojazdów do pracy (19%) oraz dodatkowe dni wolne (18%).

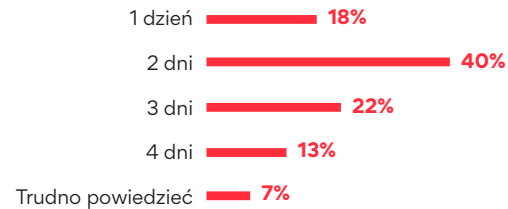
32%

firm zaoferuje pracownikom premie finansowe

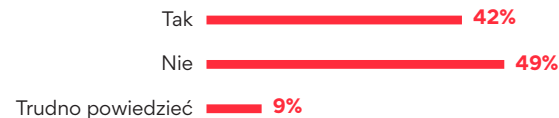
W jakim modelu głównie pracują zatrudnieni w Twojej firmie pracownicy?



Ile dni pracy zdalnej w tygodniu mają zatrudnieni w Twojej firmie pracownicy?



Czy chcesz, żeby pracownicy pracowali częściej z biura?



Pracodawcy oferują hybrydowy model pracy, ale woleliby przewagę pracy w biurze

Niemal połowa firm (47%) nie oferuje pracownikom możliwości pracy zdalnej. Wyłącznie z domu pracuje zaledwie co dziesiąte przedsiębiorstwo (9%). Hybrydowy model pracy obowiązuje w 38% firm. „Hybrydę” najczęściej oferują duzi przedsiębiorcy (43%), w porównaniu do 36% małych i 35% średnich firm.

Pracodawcy, którzy oferują pracownikom home office najczęściej dopuszczają dwa dni pracy z domu (40%), na drugim miejscu jest model pracy z 3 dniami home office (22%). Na tylko jeden dzień pracy zdalnej pozwala 18% firm, a najmniej popularny model to aż 4 dni pracy zdalnej w tygodniu (13%).

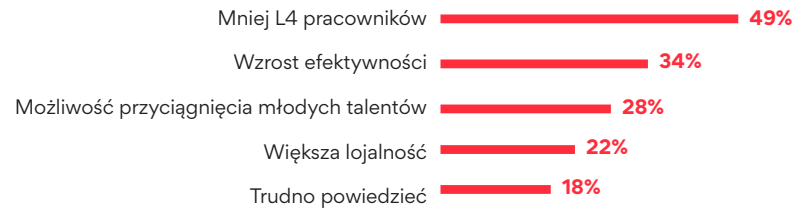
Patrząc na deklaracje pracodawców widać, że spora część z nich wolałaby, żeby pracownicy więcej czasu spędzali w biurze – wskazuje tak 42% firm. W przypadku niemal co drugiego pracodawcy (49%) nie ma to znaczenia i pracownicy mogą spędzać tyle czasu, ile spędzają na home office.

42%

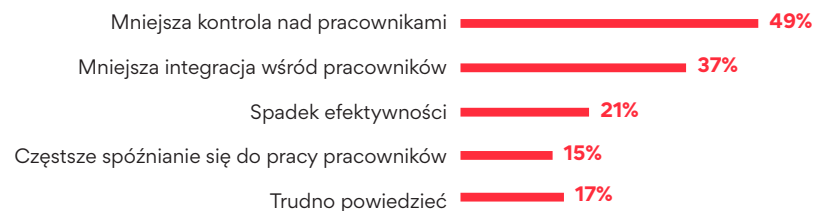
firm chce częstszych wizyt pracowników w biurze

Zalety i wady pracy hybrydowej

Jakie są według Ciebie główne zalety pracy hybrydowej?



Jakie są według Ciebie główne wady pracy hybrydowej?



Mniej chorób, ale też mniej kontroli – wady i zalety home office

Niemal połowa firm (49%) wskazuje, że główną zaletą home office to mniej zwolnień chorobowych pracowników. To nie jedyny benefit. Co trzeci pracodawca dostrzega wzrost efektywności, a 28% docenia możliwość przyciągnięcia młodych talentów, bo to najczęściej młodzi zwracają uwagę na aspekt pracy zdalnej rekrutując się do pracy. Ponadto więcej niż co trzecia firma dostrzega zwiększoną lojalność pracowników, którzy mają możliwość pracy z domu.

Praca hybrydowa ma jednak dwie strony medalu. Niemal połowa pracodawców (49%) wskazuje, że ma mniejszą kontrolę nad pracownikami, którzy są w domu. Ten aspekt okazał się ważniejszy niż mniejsza integracja pracowników, na który wskazało 37% pracodawców. Na przeciwnym biegunie co trzeciego pracodawcy, który dostrzega wzrost efektywności w hybrydowym modelu pracy znajdują się ci, którzy dostrzegają raczej... jej spadek. Taką opinię wyraża 21% firm. Dla 15% pracodawców wadą home office jest częstsze spóźnianie się pracowników, którzy np. później siadają przed komputerem czy elastycznie podchodzą do swojego czasu pracy będąc w domu. To znowu łączy się z najtrudniejszym według pracodawców elementem, czyli mniejszą kontrolą nad pracującym na home office pracownikiem.

49%

firm boi się zmniejszonej kontroli nad pracownikami na home office

Okiem eksperta



Kamil Sobolewski

Główny Ekonomista
Pracodawców RP

Rynek pracy w pigułce

Jeśli nowy wielki kryzys, taki jak Lehman, pandemia, wojna czy Polski Ład, nie wybuchł od roku, to znaczy że żyjemy w dobrych czasach. Warto skupić się na szansach, zaplanować przyszłość. Tylko 23% badanych firm spodziewa się pogorszenia swojej sytuacji biznesowej w najbliższym roku, rok wcześniej było to 48%. W ślad za optymizmem biznesowym idą rekrutacje: zwiększać zatrudnienie chce 28% firm (rok temu 25%), a obniżyć 16% firm (rok temu 28%). Te plany brutalnie zderzą się z rzeczywistością, bo na koniec 2023 roku liczba pracujących w kraju osiągnęła wieloletnie maksimum na poziomie 17,4 mln osób. Trudno liczyć na dalszy wyraźny wzrost zatrudnienia.

Firmy dostrzegają ten problem: wśród czynników rodzących największe obawy wprawdzie nadal pierwszą rolę odgrywa inflacja i galopada kosztów, ale liczba wskazań tego czynnika obniżyła się w sumie z 46% do 28%. Na trzecie miejsce awansowały zaś deficyty kadrowe, które wskazało 11% firm, podczas gdy rok temu było to 3% wskazań i jedenaste miejsce wśród obaw. To niesamowite, że stoimy na progu 30-letniego kryzysu demograficznego, a już teraz jest on tak bolesny dla biznesu.

Napięcia na rynku pracy mogą częściowo wynikać z odpływu pracowników z Ukrainy, zatrudnia ich już „tylko” 43% badanych firm (rok temu 49%). Najbardziej obniżył się odsetek przedsiębiorców deklarujących zatrudnienie ukraińskich pracowników średniego szczebla, co można wiązać z ich migracją na zachód. W pracownikach z Ukrainy firmy niezmiennie cenią zdolność adaptacji i doświadczenie, poprawiła się ocena ich wpływu na atmosferę w zespole, co pozytywnie świadczy o postępie integracji, ale pogorszyły się oceny ich lojalności, wiedzy i pracowitości.

Rośnie apetyt pracodawców na pracowników z Białorusi, Gruzji czy Armenii, a szczególnie z dalekiej Azji, choć nadal połowa firm nie zatrudnia i nie zamierza zatrudnić pracowników z tych krajów. Mimo trudnego rynku pracy skłonność firm do automatyzacji nie upowszechnia się, plany wdrożenia deklaruje niezmiennie 46% firm, gotowość na automatyzację 55% (rok temu 53%). Automatyzacja to coraz bardziej sposób na wykorzystanie pracy ludzi w inny sposób, niż na ograniczenie zatrudnienia.

Ankietowane firmy czują konieczność podwyższania płac. Podwyżkę o średnio do 10% planuje 50% firm (rok temu 59%), zaś wzrost płac o 11-20% planuje 40% firm (rok temu 36%). Przyzwyczajiliśmy się do inflacji, oczekiwania płacowe pracowników są wysokie, utrzymuje się dynamika płac w przedsiębiorstwach (rzędu 12%), która w tym roku przewyższy wzrost cen (rzędu 6%).

Narasta też gotowość firm do zaoferowania dodatkowych zachęt do pracy: premii, darmowych dojazdów i wyżywienia, dodatkowych dni wolnych, rozrywki. 9% pracodawców jest gotowych zatrudnić pracowników w trybie całkowicie zdalnym, a 39% hybrydowo – w tym przypadku upowszechnia się model 2 dni pracy zdalnej w tygodniu. W pracy zdalnej firmy widzą raczej sposób na poprawę (34%) niż na pogorszenie efektywności (21%), wyższą frekwencję i lojalność pracowników. Wśród zagrożeń wynikających z pracy w domu firmy wskazują brak kontroli i gorsze funkcjonowanie zespołów.

z punktu widzenia

PRACOWNIKA

20

pracownik

POLSKI

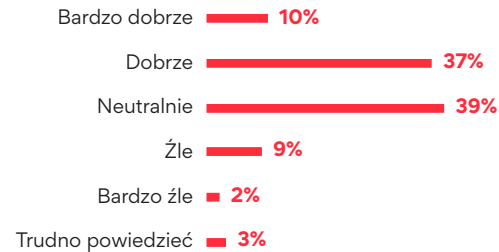


2

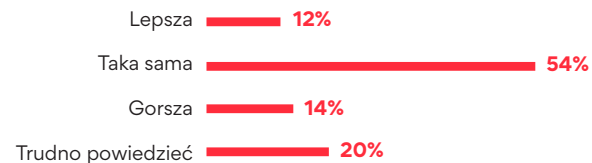
0

Ocena sytuacji na rynku pracy

Jak oceniasz swoją sytuację na rynku pracy?



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



Pracownicy na rynku pracy czują się dobrze, ale lepiej nie będzie

Niemal połowa Polaków dobrze lub bardzo dobrze ocenia swoją aktualną sytuację na rynku pracy (47%). To spory spadek w porównaniu rok do roku, kiedy aż 66% pracowników miało taką opinię (57% widziało ją jako dobrą, a 9% jako bardzo dobrą). Źle swoją zawodową pozycję postrzega 11% osób i w tym aspekcie jest lepiej niż rok wcześniej. Na początku 2023 roku w sumie 21% osób źle oceniało swoje zawodowe położenie (17% osób źle, a 4% bardzo źle).

Kiedy poprosiliśmy respondentów, żeby spojrzeli w przyszłość, ich oceny są raczej ostrożne. Tylko 12% osób spodziewa się, że w 2024 roku ich sytuacja na rynku pracy będzie lepsza niż w poprzednim. Rok temu również dominował sceptycyzm, co do polepszenia własnej sytuacji na rynku pracy, który wyrażało 10% respondentów. Odpowiedzi dotyczące poprawiania się sytuacji na rynku pracy zależą od wieku – aż 40% 18-24-latków spodziewa się, że w przyszłym roku ich pozycja zmieni się na lepszą w porównaniu do zaledwie 9% 45-54-latków oraz 6% osób powyżej 55 roku życia.

W 2024 roku 54% osób obstawia, że nic się nie zmieni, a 14% spodziewa się pogorszenia swojej pozycji na rynku pracy. Obawy w tym roku są mniejsze niż w poprzednim, kiedy 19% osób obawiało się pogorszenia.

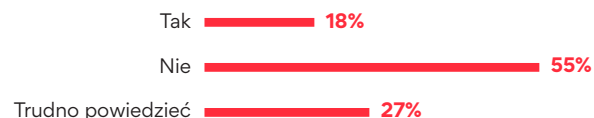
47%

pracowników dobrze lub bardzo dobrze ocenia swoją sytuację na rynku pracy

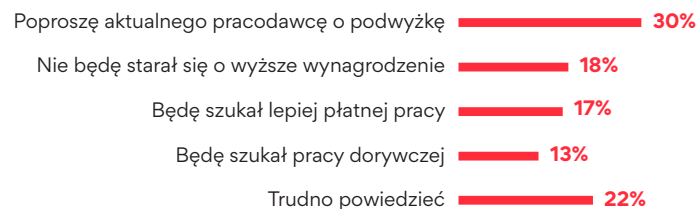
Z punktu widzenia polskiego pracownika

Zmiana pracy i wynagrodzenie

Czy w ciągu najbliższych 6-ciu miesięcy planujesz zmienić pracę?



Czy w 2024 roku będziesz starał się o wyższe wynagrodzenie?



Pracownicy nie są skorzy do zmiany pracy, ale poproszą o podwyżkę

Pracownicy raczej sceptycznie podchodzą do pomysłu zmiany pracy. Taki plan ma 18% osób, tyle samo co rok wcześniej. 55% pracowników chce zostać u aktualnego pracodawcy, choć warto zwrócić uwagę na wysoki odsetek odpowiedzi „Trudno powiedzieć”, co oznacza, że zatrudnieni czują niepewność związaną z przyszłością na rynku pracy. Zmianę pracy najczęściej deklarują młode osoby od 18 do 24 roku życia – 32% w porównaniu do 23% 25-34-latków, 18% 35-44-latków, 17% 45-54-latków i zaledwie 9% osób powyżej 55 roku życia.

Ze względu na wciąż wysokie ceny w sklepach pracownicy boją się o kurczący się budżet domowy. W sumie 60% osób ma plan, żeby postarać się o większe dochody. To o 2 pkt proc. więcej niż rok temu. Największy odsetek pracowników poprosi aktualnego pracodawcę o podwyżkę – wskazuje tak 30% osób. Dużo częściej taką strategię wykorzystają mężczyźni niż kobiety – 33% vs. 26%.

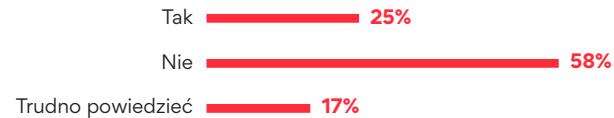
Prośenie aktualnego pracodawcy o podwyżkę nie jest jedyną strategią zatrudnionych, żeby zwiększyć swój miesięczny dochód. 17% pracowników poszuka lepiej płatnej pracy, a 13% rozejrzy się za pracą dorywczą. Niemal co piąta osoba (18%) nie podejmie żadnych działań mających na celu zwiększenie swojego wynagrodzenia.

30%

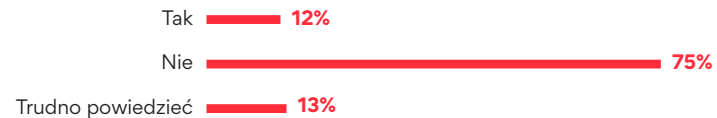
pracowników poprosi pracodawcę o podwyżkę

Automatyzacja

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



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



Czy w ciągu najbliższego roku planujesz zdobywać nowe kompetencje?



Automatyzacja przyspiesza, Polacy chcą zdobywać nowe kompetencje

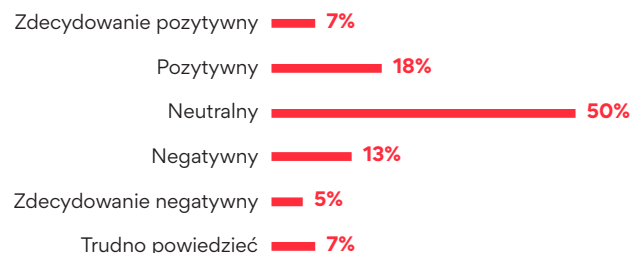
Automatyzacja ma duży wpływ na rynek pracy, co dostrzegają pracownicy. Co czwarty zatrudniony wskazuje, że w ciągu ostatnich dwóch lat przyspieszyła automatyzacja lub robotyzacja w ich firmie – to o 2 pkt proc. więcej niż w 2023 roku. Ponadto, 12% osób zna kogoś, kto w ciągu ostatniego roku w wyniku automatyzacji wdrożonej w firmie stracił pracę. To tyle samo co rok temu. Doświadczenie utraty pracy na rzecz robota częściej na swoim koncie mają osoby mieszkające w małych miastach (do 20 tys. mieszkańców) – 22% w porównaniu do 14% mieszkańców średnich (od 20 do 99 tys. mieszkańców) oraz 9% mieszkańców dużych miast (od 100 do 500 tys. mieszkańców).

Przyspieszająca automatyzacja jest dla pracowników jednym z impulsów do zdobywania nowej wiedzy i kompetencji. Wskazuje też na dużą świadomość zatrudnionych, co do tego jak niezbędne jest ciągłe kształcenie się. W tej edycji badania 55% osób deklaruje, że planuje zdobywać nowe umiejętności, o 4 pkt proc. więcej niż rok temu. Tylko 22% pracowników nie ma takiego zamiaru, o 5 pkt proc. mniej niż rok temu.

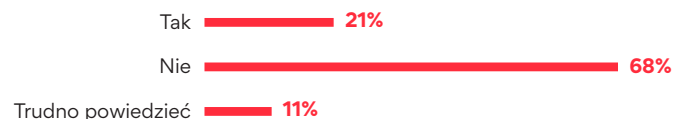
55%

pracowników planuje zdobywać nowe kompetencje

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?



Sentyment Polaków względem Ukraińców spada

Połowa pracowników ma neutralny stosunek do pracujących w Polsce Ukraińców, wzrost o 5 pkt proc. w porównaniu rok do roku. Pozytywny stosunek ma co czwarta osoba, o aż 10 pkt proc. mniej niż rok temu. Negatywne nastawienie ma 18% badanych, czyli o 4 pkt proc. więcej niż w 2023 roku. To pokazuje na utrzymujący się od jakiegoś czasu spadek sentymentu Polaków do Ukraińców. Wpływa to również na ich postrzeganie na rynku pracy. Co prawda 68% pracowników nie ma obaw, że Ukraińcy mogą zabrać im pracę, tyle samo co rok temu. Strach przed utratą pracy na rzecz Ukraińca dotyczy 21% osób. Najczęściej wskazują tak najmłodszy – 32% osób 18-24 lata w porównaniu do 23% 25-34-latków, 24% 35-44-latków, 25% 45-54-latków i 9% osób powyżej 55 roku życia.

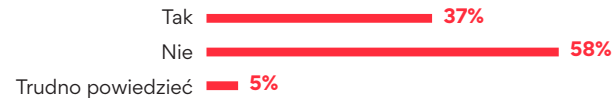
Obawa o utratę pracy na rzecz Ukraińców jest mniej nasiloną niż strach, że napływ kadry ze Wschodu na krajowy rynek pracy obniża tempo wzrostu wynagrodzeń. 41% Polaków obawia się takiej sytuacji, tyle samo co rok wcześniej. 32% osób uważa, że imigracja ze Wschodu nie jest zagrożeniem dla podwyżek. Tutaj również widoczna jest zależność między wiekiem respondentów a poziomem obaw o obniżanie tempa wzrostu wynagrodzeń przez Ukraińców. 49% najmłodszych od 18 do 24 roku życia twierdzi, że dochodzi do takiego zjawiska, natomiast w najstarszej grupie wiekowej, czyli osób powyżej 55 roku życia, to samo twierdzenie popiera 26% badanych.

41%

Polaków obawia się, że Ukraińcy obniżają tempo wzrostu wynagrodzeń

Benefity

Czy Twoja firma oferuje Ci benefity pozapłacowe?



Jakie benefity pozapłacowe otrzymujesz?



Jakie benefity płacowe i pozapłacowe chciałbyś otrzymać?



Benefity dotyczą mniejszości pracowników. Najchętniej dostalibyśmy podwyżkę

Benefity pozapłacowe otrzymuje 37% pracowników, o 7 pkt proc. więcej niż rok temu. 58% osób nie dostaje tego typu dodatków. Najbardziej rozpowszechniony benefit to paczki na święta (48%), na drugim miejscu znajduje się prywatna opieka medyczna (43%), a na trzecim imprezy integracyjne (42%). Tuż za podium znalazły się bony towarowe do różnego typu sklepów oraz karty sportowe typu Multisport (po 39% wskazań). 36% pracowników może liczyć na szkolenia. Najmniej rozpowszechnioną formą benefitów są programy emerytalne (22%) oraz szkolenia językowe (14%).

Kiedy zapytaliśmy pracowników nie o to co otrzymują, a co najbardziej chcieliby otrzymać od swoich pracodawców okazuje się, że pracujemy, żeby zarabiać. 62% pracowników chce podwyżki wynagrodzenia, a 56% premii. Na trzecim miejscu dla 31% pracowników najbardziej atrakcyjny benefit to dofinansowanie dojazdów do pracy. Dopiero na czwartym miejscu znajduje się benefit niezwiązany wprost z finansami. To 4-dniowy tydzień pracy, który jest atrakcyjny dla 30% zatrudnionych. Dla 28% pracowników tak samo atrakcyjne jest darmowe wyżywienie w pracy, jak i dodatkowe dni wolne. To oznacza, że oczekiwania pracowników są związane wprost z pieniędzmi lub znacząco obniżają koszty życia – podwyżka i premia zasilają domowy budżet, a dofinansowanie dojazdów do pracy i darmowe wyżywienie go znacząco odciążają. Poza tym pracownicy chcą więcej czasu wolnego, co jest jedną z pochodnych pandemii.

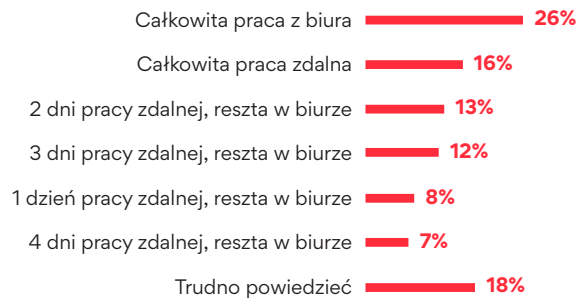
37% pracowników otrzymuje benefity

Model pracy

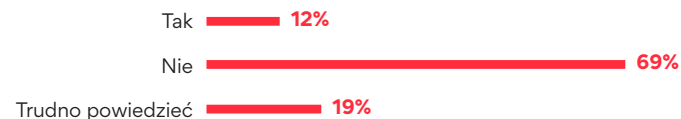
Czy na Twoim stanowisku możesz pracować zdalnie?



W jakim modelu najbardziej chciałbyś pracować?



Czy brak możliwości pracy hybrydowej byłby dla Ciebie powodem odrzucenia oferty pracy?



Pracownicy przywiązani do pracy w biurze, wcale nie chcą ciągłej pracy zdalnej

Możliwość pracy zdalnej dotyczy mniejszości pracowników, a dokładnie 31% osób. Większość, bo 65% zatrudnionych nie może wykonywać swoich obowiązków w trybie home office. Okazuje się też, że nie tęsknimy jakoś mocno za czasem pracy spędzonym wyłącznie w domu, bo całkowitą pracę zdalną wybiera tylko 16% osób. Więcej, bo 26% nie ma nic przeciwko ciągłej pracy z biura. Natomiast dla 40% pracowników optymalny styl pracy to hybryda – 13% osób uważa, że optymalna jest praca 2 dni z domu, resztę z biura. 12% woli w domu spędzić 3 dni, resztę w przestrzeni biurowej. Jeden dzień pracy zdalnej zadowoli 8% osób, a 7% chce aż 4 dni pracy zdalnej. Ciekawie przedstawia się ten rozkład ze względu na wiek – największy odsetek młodych osób 18-24 lata wskazało, że chce pracować całkowicie zdalnie (24%). Natomiast wśród osób 25-34 lata, 35-44 lata, 45-54 lata oraz 55+ najczęściej osób wskazywało całkowitą pracę w biurze (odpowiednio 17%, 25% 31% oraz 40%).

Pracodawców powinien uspokoić fakt, że tylko dla 12% osób brak możliwości pracy hybrydowej byłby powodem odrzucenia oferty pracy.

31%

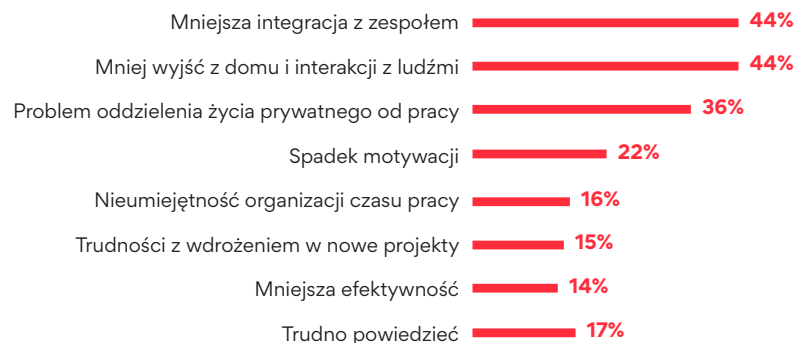
pracowników ma możliwość pracy zdalnej

Zalety i wady pracy hybrydowej

Jakie są główne zalety pracy hybrydowej?



Jakie są główne wady pracy hybrydowej?



Dwie strony home office: mniejsza integracja z zespołem, ale więcej czasu i swobody

Ponad połowa Polaków (56%) wskazuje, że główną zaletą pracy hybrydowej to brak starty czasu na dojazd do siedziby firmy. 45% pracowników uważa, że ten rodzaj pracy jest atrakcyjny z powodu możliwości wykonywania jej z dowolnego miejsca. Podium zamyka możliwość swobodnego dostosowywania planu dnia do potrzeb i przyzwyczajajeń. Mniej istotne dla pracowników, choć nadal wskazywane przez niemal co czwartą osobę, czynniki to: większa efektywność oraz brak zmartwienia o dress code w miejscu pracy. Najmniej zyskał lepszy work-life balance, bo tylko co piąty pracownik uważa ten czynnik za atrakcyjny.

Drugą twarzą pracy hybrydowej są jej wady. Pierwszymi obawami Polaków (po 44%) są ex aequo mniejsza integracja z zespołem oraz mniej wyjść z domu i interakcji z ludźmi. Więcej niż co trzeci pracownik widzi problem z oddzieleniem życia prywatnego od pracy. Jednak tylko 16% wiąże pracę hybrydową z nieumiejętnością organizacji czasu pracy, 15% z trudnościami podczas wraźnia nowych projektów i 14% z mniejszą efektywnością.

56%

pracowników docenia pracę w domu, bo oszczędzają dzięki niej czas

pracownik

UKRAIŃSKI



2

0

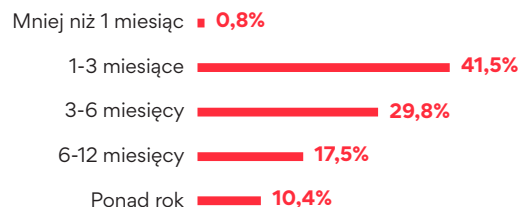
Z punktu widzenia ukraińskiego pracownika

Przyjazdy do Polski do pracy

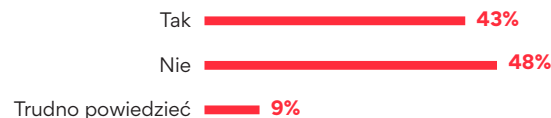
Jaki był główny powód wyboru Polski jako miejsca zatrudnienia?



Ile trwał Twój najdłuższy pobyt w Polsce?



Czy planujesz ponownie przyjechać do Polski do pracy?



Pobyt w Polsce krótkoterminowy, ale wciąż w planach na przyszłość

Wybuch wojny spowodował, że do Europy napłynęła ogromna rzesza uchodźców. Nasze główne przewagi w opinii Ukraińców to bliskość geograficzna i kulturowa (49,5%), niska bariera językowa (44,5%) oraz zarobki (32,8%). Więcej niż co czwarta osoba przyznaje też, że argumentem za wyborem Polski jest obecność tutaj członków rodziny lub znajomych (27,5%). Tylko 12% osób docenia, że w naszym kraju jest duża liczba ofert pracy, to spadek o 10 pkt proc. w stosunku do zeszłorocznej edycji.

Mimo że sytuacja zmusza Ukraińców do pozostania w naszym kraju przez dłuższy czas, to wśród imigrantów niezmiennie dominuje wahadłowy typ migracji. 71% osób mieszkających w przygranicznych miejscowościach wskazuje, że spędza w Polsce maksymalnie 6 miesięcy i jest to spadek o 13 pkt proc. w ujęciu rocznym. Wzrósł natomiast odsetek tych, którzy zostawali w naszym kraju dłużej. Więcej niż pół roku spędza w Polsce 17% osób, natomiast ponad 12 miesięcy już co dziesiąty Ukraińiec (to wzrost o połowę rok do roku).

Z roku na rok po wybuchu wojny, maleje ochota powrotu do pracy w Polsce wśród pracowników ukraińskich. 43% planuje ponownie przyjechać do nas w celach zarobkowych, to o 4 pkt proc. mniej niż w zeszłym roku i aż 21 pkt proc. w porównaniu do edycji z 2022 r.

72%

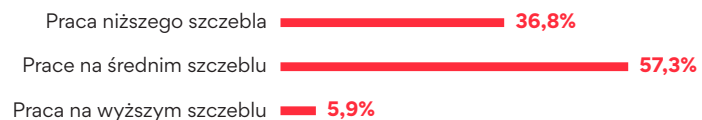
pracowników z Ukrainy spędza w Polsce maksymalnie pół roku

Praca w Polsce

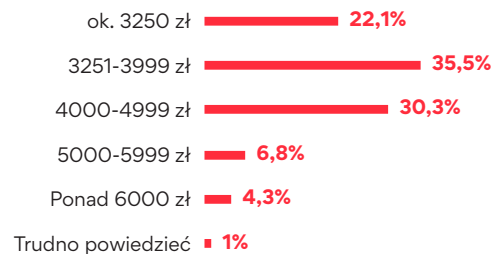
Jak szukałeś pracy w Polsce?



Jakiego rodzaju pracę wykonywałeś będąc w Polsce?



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



Praca w Polsce przez znajomych i na średnim szczeblu

Pracownicy z Ukrainy szukają pracy w Polsce głównie przez swoich znajomych Ukraińców (61,3% wskazań), a 28,8% zgłasza się do swoich polskich znajomych i rodziny. Podium zamykają portale z ogłoszeniami o pracy w Ukrainie, z których korzysta 10,3% osób. Natomiast 6,3% pracowników zgłasza się do ukraińskich agencji zatrudnienia. Na kolejnych miejscach są wskazywane sposoby, z których korzysta mniej niż 5% osób. W porównaniu z poprzednimi edycjami widzimy wyraźny spadek udziału ogłoszeń w internecie i agencji zatrudnienia działających w Polsce (odpowiednio 4% i 3,8%). Social media oraz aplikacje uplasowały się tradycyjnie na końcu zestawienia (odpowiednio 3,3% i 1% wskazań).

W 2023 roku aż 3 na 4 Ukraińców było pracownikami niższego szczebla. Aktualnie Ukraińcy najczęściej wskazują pracę na średnim szczeblu w firmach w Polsce (57,3%). Na niższym szczeblu pracuje 36,8% osób, a wyższe stanowiska obejmuje prawie 6% pracowników.

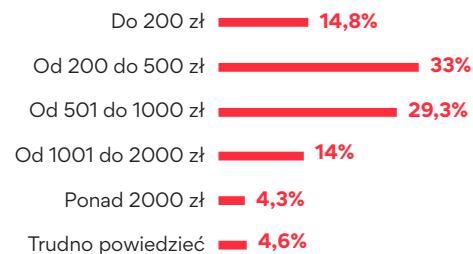
Pracownicy z Ukrainy mogą liczyć na atrakcyjne wynagrodzenia w Polsce. Po styczniowej podwyżce minimalna pensja w Ukrainie wynosi 7100 hrywien (ok. 750 zł), a w kwietniu dojdzie do poziomu 8000 hrywien (ok. 845 zł). Natomiast w Polsce więcej niż co trzeci Ukrainiec zarabia od 3,2 do 4 tys. zł netto miesięcznie, a 30,3% otrzymuje od 4 do 5 tys. zł netto miesięcznie. Na wyższe wynagrodzenia może liczyć 6,8% osób, które zarabiają od 5 do 6 tys. zł netto miesięcznie, a 4,3% osób zarobi ponad 6 tys. zł netto miesięcznie.

88%

pracowników z Ukrainy zarabia w Polsce max. 5 tys. zł netto miesięcznie

Utrzymanie w Polsce

Ile średnio kosztowało Cię miesięczne utrzymanie w Polsce?



Jakie świadczenia dodatkowe oferował Ci pracodawca w Polsce?



Prawie co drugi Ukrainiec wydaje 500 zł miesięcznie na swoje utrzymanie

Najwięcej, bo 47,8% pracowników z Ukrainy utrzymuje się w Polsce za maksymalnie 500 zł miesięcznie. 29,3% osób przeznacza na ten cel od 500 do 1000 zł, 14% osób na utrzymanie wydaje od 1000 do 2000 zł. A na ponad 2000 zł wydatków pozwala sobie tylko 4,3% Ukraińców. Widać wyraźne różnice w odpowiedziach kobiet i mężczyzn – ogólnie 34% Panów vs. 25% Pań wydawała w Polsce od 501 do 1000 zł. Kobiety w większości widać skromniej dysponowały swoimi wydatkami, aby jak najwięcej zaoszczędzić.

Dzięki atrakcyjnym benefitom pracowniczym oferowanym przez firmy, koszty utrzymania w Polsce znacząco spadają. 6 na 10 zatrudnionych osób miało zagwarantowane zakwaterowanie, po 39% wyżywienie oraz transport do miejsca pracy. Nieco mniej, bo 37,3% Ukraińców mogło liczyć na darmowy dostęp do internetu. Mniej popularne benefity, bo oferowane 16% i 15% pracowników, to pomoc w załatwieniu formalności oraz otrzymanie telefonu komórkowego. Na świadczenia socjalne mogło liczyć 6,5% zatrudnionych Ukraińców, 5,8% otrzymało naukę języka polskiego, a 5,3% szkolenia zawodowe. Coraz mniej pracowników ze wschodu nie otrzymuje benefitów 13,5% vs. 16% w zeszłym roku.

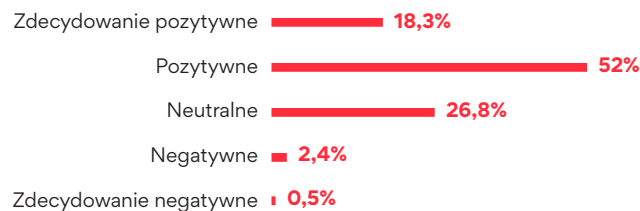
77%

Ukraińców utrzymuje się w Polsce za maksymalnie 1000 zł miesięcznie

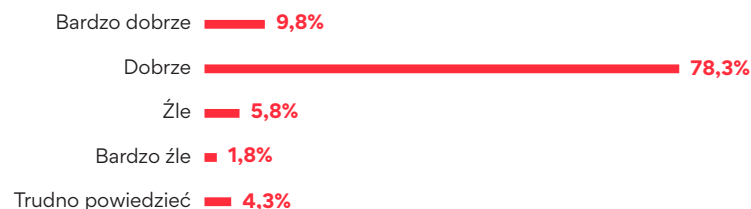
Z punktu widzenia ukraińskiego pracownika

Stosunek do Polski i Polaków

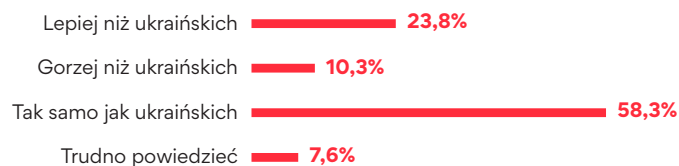
Jakie jest Twoje nastawienie do Polski i Polaków?



Jak oceniasz sytuację na rynku pracy w Polsce?



Jak oceniasz polskich szefów?



Ukraińcy nadal pozytywnie nastawieni do Polaków

Jeszcze długo Ukraińcy nie zapomną Polakom pomocy podczas wybuchu wojny, co ma odzwierciedlenie w wynikach badania. Zdecydowana większość Ukraińców (70,3%) myśli o naszym kraju i rodakach pozytywnie lub bardzo pozytywnie, choć warto odnotować, że to o 13 pkt proc. mniej niż w poprzedniej edycji badania. Dużo lepsze nastawienie mają kobiety – 77% myśli dobrze lub bardzo dobrze w porównaniu do 62% mężczyzn. 26,8% ma neutralne nastawienie i jest to wzrost o prawie 10 pkt proc. w porównaniu z wynikami sprzed roku. Negatywny lub bardzo negatywny stosunek do Polaków ma niecałe 3% Ukraińców.

Polska przez niemal cały 2023 rok miała jeden z najniższych wskaźników bezrobocia w całej Europie, co zapewne wpływa na bardzo dobrą i dobrą ocenę rynku pracy w Polsce przez Ukraińców. Wskazuje tak zdecydowana większość, bo 88,1% osób (to o 5,1 pkt proc. więcej niż rok wcześniej). Niecałe 8% osób uważa, że sytuacja na rynku pracy w Polsce jest zła lub bardzo zła.

Ukraińcy zapytani o ocenę swoich polskich szefów w większości stawiają ich na równi z tymi ukraińskimi (58,3% wskazań). 23,8% pracowników uważa, że ma lepszego szefa u nas w kraju, a co dziesiąty Ukrainiec wskazuje, że gorszego.

88%

Ukraińców dobrze lub bardzo dobrze ocenia sytuację na rynku pracy w Polsce

Życie w Polsce na stałe

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



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



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



Większość Ukraińców nie myśli o osiedlaniu się w Polsce na stałe

Co dziesiąty Ukraińiec zamierza w ciągu najbliższych kilku lat przenieść się do Polski na stałe. Co ciekawe, że jest to wzrost o 5,5 pkt proc. w porównaniu do edycji z zeszłego roku. To pokazuje, że trwająca od dwóch lat wojna jest argumentem za opuszczeniem ojczyzny na stałe.

Z danych Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w 2022 roku Ukraińcy kupili co najmniej 6,2 tys. mieszkań w Polsce. Te liczby ze względu na napływ uchodźców rosną z roku na rok. W naszym badaniu 9% osób deklaruje, że myśli o zakupie w Polsce nieruchomości. Im młodsza osoba tym częściej deklaruje chęć zakupu u nas mieszkania – 13% osób w wieku 18-35 lat w porównaniu do 8% 36-50-latków oraz 3% osób powyżej 51 roku życia.

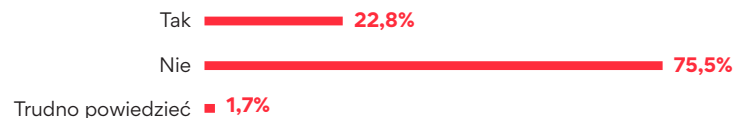
Jeżeli chodzi o zakładanie własnej działalności gospodarczej taki plan zgłasza 7,3% osób. Dużo częściej są to mężczyźni – 10% wobec 5% kobiet. Dryg do zakładania własnej firmy częściej mają też młodszy – 13% osób w wieku 18-35 lat w porównaniu do 4% 36-50-latków oraz 2% osób powyżej 51 roku życia.

11%

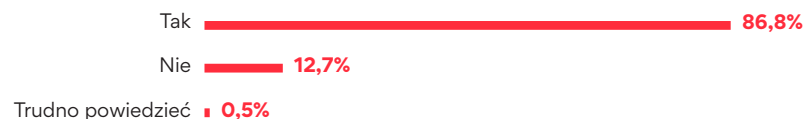
Ukraińców ma plan osiedlenia się w Polsce na stałe

Powroty do Ukrainy lub wyjazdy do Europy Zachodniej

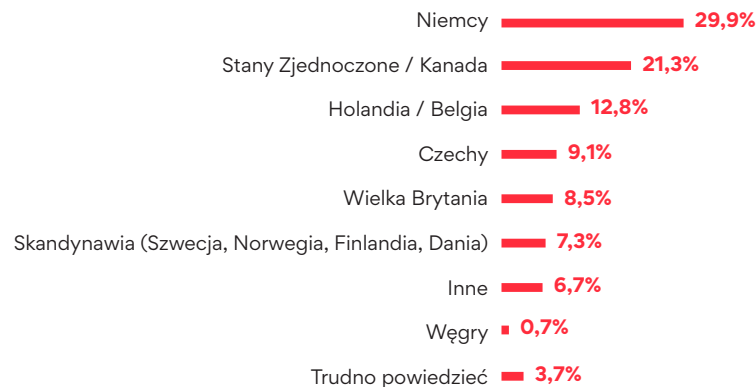
Czy znasz kogoś, kto wrócił z Polski do Ukrainy ze względu na lepsze możliwości na rynku pracy w Ukrainie?



Czy znasz kogoś kto wyjechał z Polski i pojechał dalej, np. do Niemiec czy Skandynawii?



Do jakiego kraju poza Polską planujesz wyjechać?



Część Ukraińców wraca do kraju, bo mają tam lepsze możliwości

22,8% ukraińskich pracowników zna kogoś, kto wrócił do Ukrainy ze względu na lepsze możliwości na rynku pracy. Jednak zdecydowana większość, bo 75,5% ankieterów, nie słyszała o takim zjawisku.

Zgodnie z danymi Rady Europejskiej ponad 4,2 mln uchodźców z Ukrainy korzysta z tymczasowej ochrony w UE (statystyka na listopad 2023 roku). Najwięcej, bo 1,2 mln Ukraińców przebywa w Niemczech. Zatem nie powinno nikogo dziwić, że aż 86,8% Ukraińców zna kogoś, kto opuścił nasz kraj i pojechał dalej na zachód, przykładowo do Niemiec. Więcej niż co dziesiąty Ukrainiec nie ma w znajomych takich osób.

Trzy miesiące temu w Niemczech został uruchomiony rządowy program „Job turbo”, który ma na celu przyspieszyć integrację uchodźców na rynku pracy. Ten program wraz z dużo atrakcyjniejszym wsparciem socjalnym od polskiego może kusić Ukraińców do wyjazdu właśnie na zachód. Na pytanie o plany wyjazdowe do innego kraju poza Polską, aż 29,9% pracowników odpowiedziało, że uda się do Niemiec. Na drugim miejscu uplasowała się Kanada i Stany Zjednoczone (21,3% wskazań). A podium zamyka Belgia z Holandią (12,8% wskazań). Mniejszym zainteresowaniem cieszą się Czechy (9,1%), Wielka Brytania (8,5%) czy Skandynawia (7,3%).

87%

Ukraińców zna kogoś kto wyjechał z Polski i pojechał dalej do Europy Zachodniej

Okiem eksperta



Anna Ligieza

Członek Zarządu
Polskiego
Stowarzyszenia
Outsourcingu

Rynek pracy w pigułce

Firmy w Polsce potrzebują pracowników. W tym aspekcie, pomimo doniesień związanych z rewolucją technologiczną, niewiele się zmienia. To pochodna trendów demograficznych, ale też wyzwań związanych z migracją.

Zacznijmy od najważniejszych wskaźników. W Polsce w różnych formach pracuje ponad 17,4 mln osób, co w obecnych warunkach wydaje się apogeum. W ostatnim kwartale 2023 roku osoby aktywne zawodowo stanowiły 58,9% ludności w wieku 15-89 lat. Wskaźnik ten był wyższy niż w trzecim kwartale 2023 r. o 0,4 pkt proc. i o 0,2 pkt proc. wyższy w porównaniu rok do roku. Liczba wolnych miejsc pracy przekracza 111 tys., a stopa bezrobocia w styczniu 2024 roku wyniosła 5,4% – o 0,3 pkt proc. więcej niż w grudniu 2023 r. i o 0,1 pkt proc. mniej niż w styczniu 2023 roku. Rynek pracy jest więc nagrany, a firmy zgodnie z wynikami raportu „Barometr Polskiego Rynku Pracy” coraz mocniej dostrzegają problem z deficytem kadrowym, który dla co dziesiątej firmy jest największym wyzwaniem.

W Polsce mamy też do czynienia ze spadającą podażą Ukraińców, którzy w części potraktowali nasz kraj jako tranzytowy i docelowo znajdują się na rynkach pracy w bogatych krajach Europy Zachodniej. W Niemczech jest ich ponad 1 milion, a w Kanadzie, Wielkiej Brytanii i innych krajach Europy może być to nawet 3,5 miliona. To powoduje wzmożone zainteresowanie pracodawców w Polsce powierzaniem pracy obywatelom państw trzecich. Z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPIPS) wynika, że wzrosły dotyczyły takich krajów jak: Indie (46 tys.), Nepal (35,2 tys.), Filipiny (29,1 tys.), Bangladesz (27,8 tys.), Turcja (26 tys.), Kolumbia (12 tys.), Kazachstan (8,8 tys.) czy Wietnam (9,8 tys.). W badaniu „Barometr Polskiego Rynku Pracy” w sumie 43% pracodawców zadeklarowało chęć zatrudnienia obywatela innego kraju niż Ukraina – co ósma firma zatrudnia lub zamierza zatrudniać Białorusinów, co dziesiąta Gruzinów lub Azjatów, 7% Armeńczyków, a 5% Mołdawian.

Z punktu widzenia łatwości integracji, bliskości językowej i kulturowej wdrożenie pracownika z Azji nie będzie to tak łatwe, jak wdrażanie Ukraińców. Pracodawcy zapytani o to, za co najbardziej cenią kadrę ze Wschodu, wskazują na szybką adaptację (42%), pracowitość (34%) oraz szybką naukę języka (30%). W pierwszej trójce są zatem czynniki, które ułatwiają wdrożenie pracownika do pracy. Wiemy, że konieczność ściągania pracowników z tak wielu rynków jeszcze wzmocni zapotrzebowanie na usługi outsourcingu. W tym celu powstało Polskie Stowarzyszenie Outsourcingu, którego zadaniem jest reprezentowanie interesów firm outsourcingowych, dostawców usług, inwestorów oraz innych podmiotów związanych z branżą outsourcingu. Chcemy rozwijać sektor outsourcingu usług biznesowych, procesów biznesowych i innych dziedzin związanych z outsourcingiem w Polsce i na świecie poprzez prowadzenie działań edukacyjnych i podnoszenia kompetencji branży, promowanie dobrych praktyk, ułatwienie współpracy między firmami outsourcingowymi a instytucjami kontrolnymi, czy też stworzenie warunków do rozwoju przedsiębiorstw outsourcingowych i poprawy konkurencyjności tego sektora.

Metodologia badania

Dane prezentowane w raporcie „**Barometr Polskiego Rynku Pracy I półrocze 2024**” zostały przygotowane i opracowane na zlecenie Personnel Service przez dwa domy badawcze: Rating Group oraz Ogólnopolski Panel Badawczy Ariadna.

Rating Group

Badanie pracowników z Ukrainy obejmowało osoby, które miały doświadczenia pracy w Polsce w ciągu ostatnich 5 lat. Byli to mieszkańcy czterech ukraińskich przygranicznych miast: Lwowa, Łucka, Tarnopola oraz Iwano-Frankowska. W sumie przebadano 400 respondentów metodą wywiadów face-to-face. Maksymalny błąd pomiaru dla całej próby N=400 to +/- 4,9%. Wywiady z pracownikami zostały zrealizowane w terminie 23-31 stycznia 2024 roku.

Ogólnopolski Panel Badawczy Ariadna

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

Pracownicy: Selekcja z ogólnopolskiej próby losowo-kwotowej dla osób w wieku od 18-tu lat wzwyż. Kwoty łączne dla płci, wieku, wielkości miejscowości zamieszkania. Próba właściwa do analiz według kryteriów selekcyjnych wynosiła N=1065 – osoby pracujące na dowolny rodzaj umowy lub prowadzące działalność gospodarczą. Badanie realizowane w dniach 24 stycznia-1 lutego 2024 roku.

Pracodawcy: Próba ogólnopolska wynosząca N=329 firm (przedsiębiorstwa małe zatrudniające do 10 osób, przedsiębiorstwa średnie zatrudniające od 10 do 49 osób oraz przedsiębiorstwa duże zatrudniające od 50 do 249 osób). Badanie realizowane w dniach 29 stycznia-8 lutego 2024 roku.

Partner raportu:



Pracodawcy RP

Barometr Polskiego Rynku Pracy I półrocze 2024

© 2024 Personnel Service S.A. Wszystkie prawa zastrzeżone.

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

Redakcja:

Opracowanie merytoryczne: Monika Banyś, Rzeczniczka Prasowa Personnel Service

Korekta: Marta Pietras i Luiza Rosłon, ZOOM bsc

Opracowanie graficzne: Kinga Adrych



Potrzebujesz więcej informacji? Napisz do nas

Monika Banyś

Rzeczniczka Prasowa

m. +48 500 140 263

e. monika.banys@zoom-bsc.pl