



Manpower®

PLANY MIGRACYJNE PRACOWNIKÓW Z UKRAINY



Szanowni Państwo,

z przyjemnością oddaję w Państwa ręce pierwszy raport firmy Manpower „Plany migracyjne pracowników z Ukrainy”, w którym przedstawiamy opinie obywateli Ukrainy na temat pracy w naszym kraju. Jest to zagadnienie niezwykle ważne z uwagi na obecne trudności w pozyskaniu pracowników z za wschodniej granicy i planowane otwarcie się rynku pracy w Europie Zachodniej. Ponadto, borykająca się z niedoborem na rynku pracy Polska potrzebuje potencjału ukraińskiej społeczności, dlatego też dla dobra gospodarki oraz samych migrantów zdecydowaliśmy się poznać odpowiedź na to, czy czerpią oni satysfakcję z wyjazdu do naszego kraju.

W celu uchwycenia pełniejszego obrazu planów migracyjnych pracowników z Ukrainy, skupiliśmy się również na ich potrzebach wobec polskiego rynku pracy i perspektywach zawodowych. Pracowników pytaliśmy o ich powody wyjazdu z Polski, plany zatrudnienia, warunki i propozycje zmian w zakresie pracy w Polsce, a także o argumenty świadczące za pozostaniem w naszym kraju.

Z naszego badania wynika napawający optymizmem wniosek wskazujący, że trzech na czterech obywateli Ukrainy chce pozostać w Polsce. Powodem tej decyzji jest satysfakcja z wykonywanej pracy, na co wskazała prawie połowa osób badanych. Obywateli Ukrainy do Polski przyciąga także obecność rodzin i przyjaciół oraz bliskość kulturowa krajów i podobieństwo naszych języków. Natomiast osoby, które planują wyjazd poza granice naszego kraju, liczą na wyższe wynagrodzenie, podwyższenie standardu życia oraz znalezienie pracy zgodnej z ich kompetencjami. W obliczu tych ostatnich warto zastanowić się nad rozwiązaniami promującymi potencjał pracowników z Ukrainy i znaleźć elementy, które będą umacniały dalszą współpracę. To jedynie część wniosków, wynikających z naszego badania. Odpowiedzi na resztę istotnych pytań znajdują Państwo w naszym raporcie. Serdecznie zapraszam do lektury.



Iwona Janas
Dyrektor generalna
ManpowerGroup w Polsce



SPIS TREŚCI

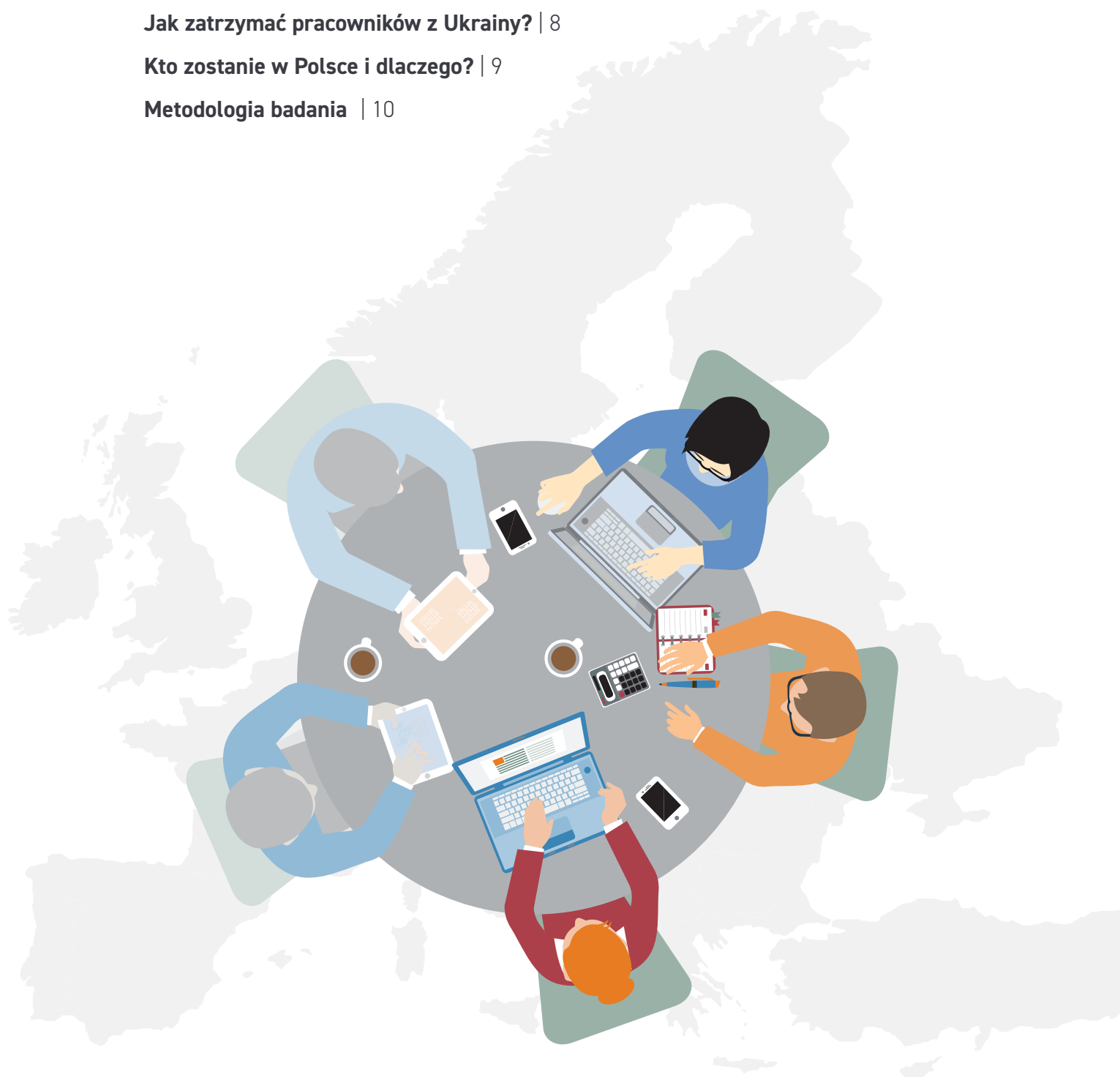
Plany migracyjne pracowników z Ukrainy | 4

Powody wyjazdu z Polski | 5

Jak zatrzymać pracowników z Ukrainy? | 8

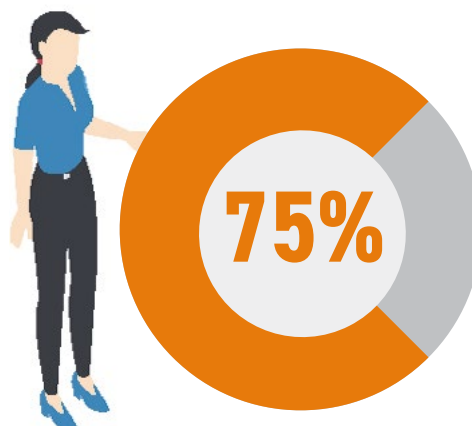
Kto zostanie w Polsce i dlaczego? | 9

Metodologia badania | 10



PLANY MIGRACYJNE PRACOWNIKÓW Z UKRAINY

75% pracujących w Polsce obywateli Ukrainy w pierwszej połowie 2019 roku planuje kontynuować zatrudnienie nad Wisłą. Wyjazd z Polski do innego kraju w celach zawodowych planuje 25% przedstawicieli Ukrainy. W tej grupie wśród kierunków migracji zarobkowej najczęściej wskazań uzyskały Niemcy (69%) oraz Czechy (15%). Co dziesiąty badany, który chce opuścić Polskę rozważa inne rynki – Wielką Brytanię (3% w grupie respondentów planujących wyjazd z Polski), Włochy (2%), USA (2%) oraz kraje skandynawskie (2%). Badani wskazywali również na Kanadę i Hiszpanię. 1% planuje powrót do Ukrainy.

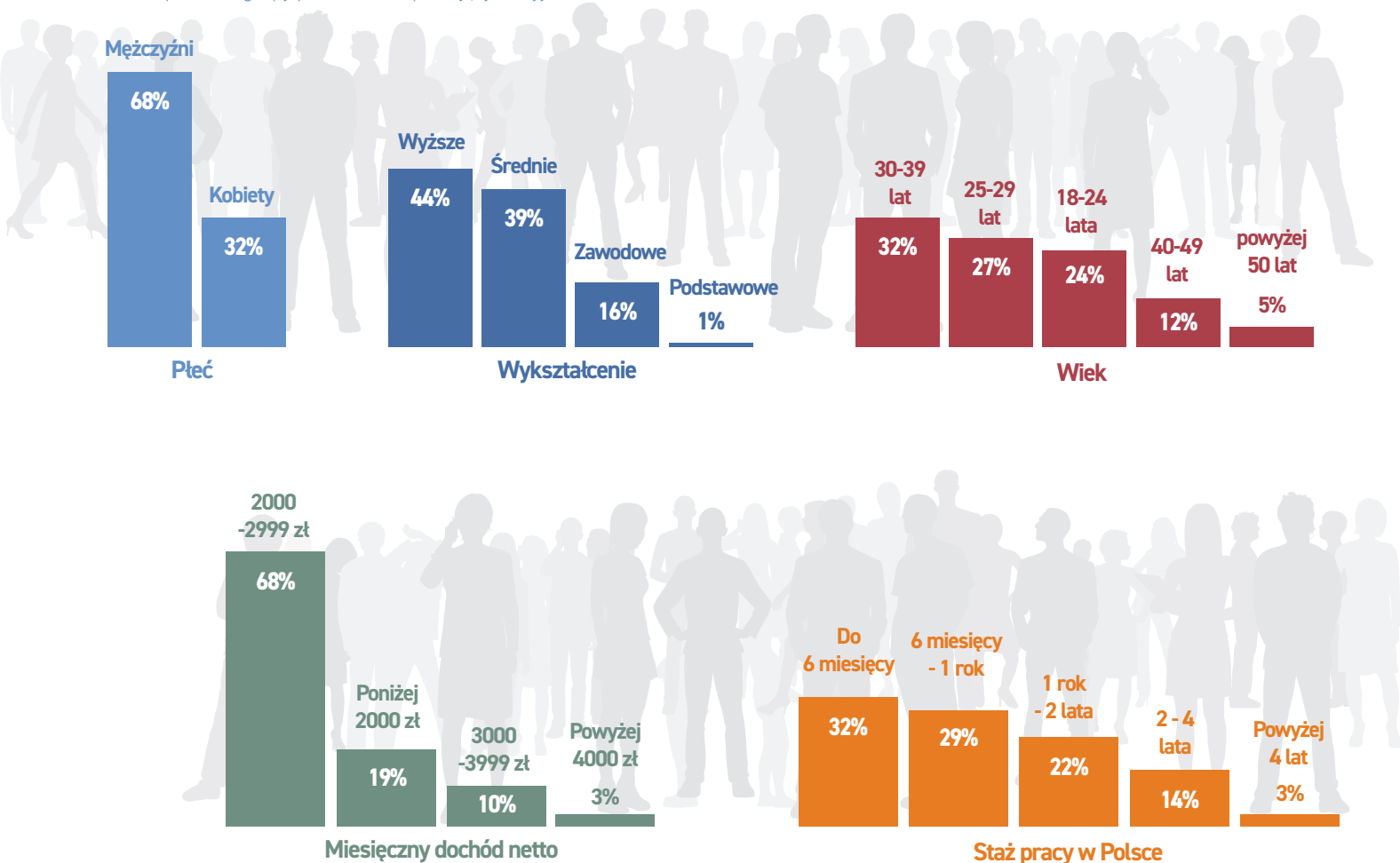


obywateli Ukrainy pracujących w Polsce planuje kontynuować zatrudnienie nad Wisłą.

Z zebranych w ramach badania danych wyłania się również obraz pracownika, który w najbliższym czasie chce wyjechać do innego kraju w celach zarobkowych. Chęć opuszczenia Polski zdecydowanie częściej deklarowali mężczyźni niż kobiety – 68% vs. 32% wskazań. Biorąc pod uwagę inne cechy demograficzne respondentów, w grupie planującej migrację z Polski do innego kraju jest najczęściej osób z wykształceniem wyższym, w wieku 30-39 lat, zarabiających miesięcznie od 2000 do 2999 zł netto, a także mieszkających w Polsce nie dłużej niż 6 miesięcy.

Kto opuści Polskę?

Dane w proc. dla grupy pracowników planujących wyjazd.



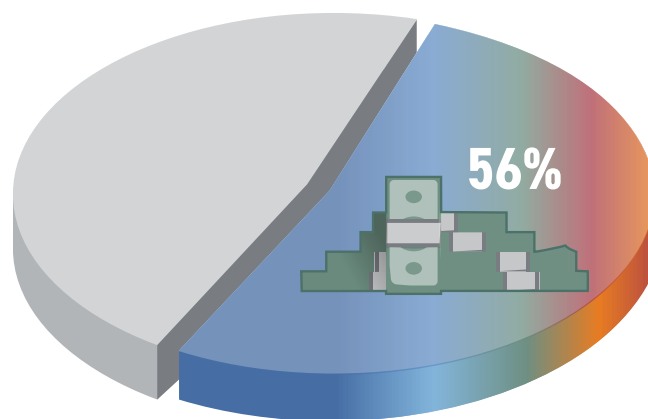
Najwięcej obywateli Ukrainy po opuszczeniu Polski chce podjąć zatrudnienie w sektorze produkcji przemysłowej (27%), w logistyce (16%) oraz w budownictwie (16%) i branży IT (15%). Najmniej pracowników wyraża chęć pracy w służbie zdrowia (3%), opiece nad osobami starszymi i dziećmi (6%) oraz w branży finansowej (7%).



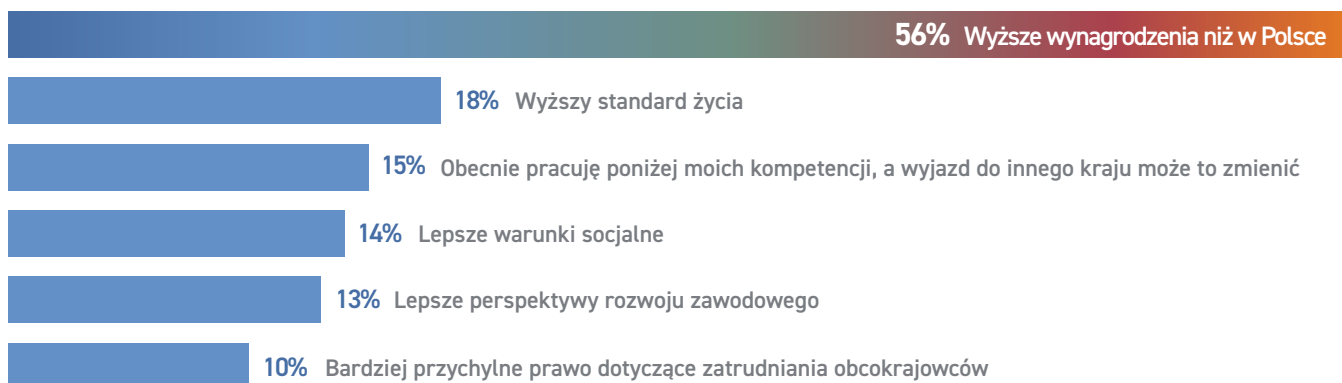
Respondenci mieli możliwość wskazania do 3 odpowiedzi.

POWODY WYJAZDU Z POLSKI

Główną przyczyną wyjazdu z Polski jest chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia, co potwierdza 56% badanych. Ponadto respondenci wskazywali na potrzebę pracy w kraju o wyższym standardzie życia (18%) oraz wiarę w to, że wyjazd z Polski pozwoli im podjąć zatrudnienie zgodne z ich kompetencjami (15%).



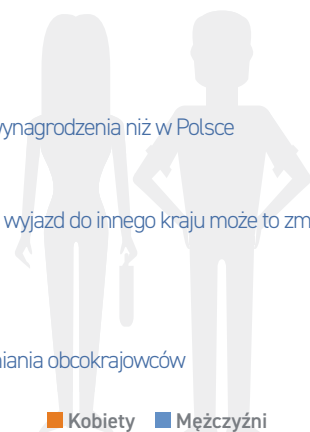
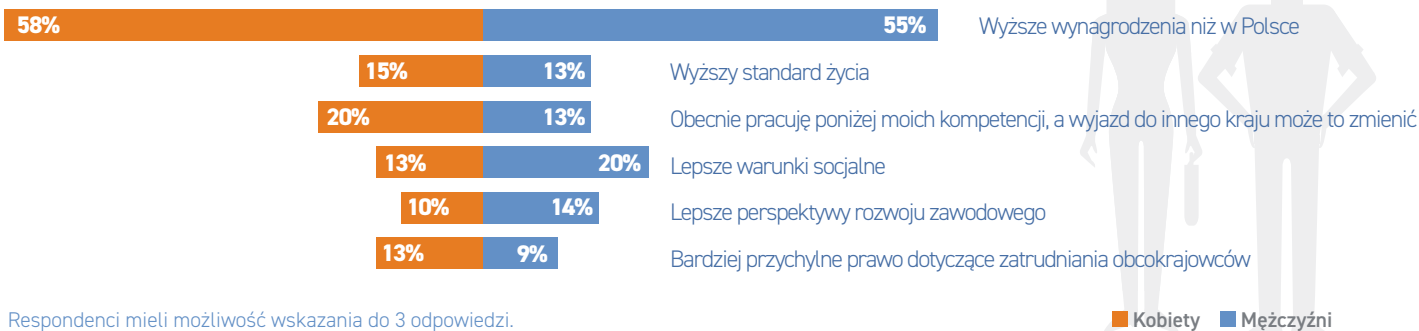
Z jakiego powodu chce Pan/i wyjechać z Polski?



Respondenci mieli możliwość wskazania do 3 odpowiedzi.

Z jakiego powodu chce Pan/i wyjechać z Polski?

Dane w proc., w podziale na płeć.



Z jakiego powodu chce Pan/i wyjechać z Polski?

Dane w proc., w podziale na wiek.

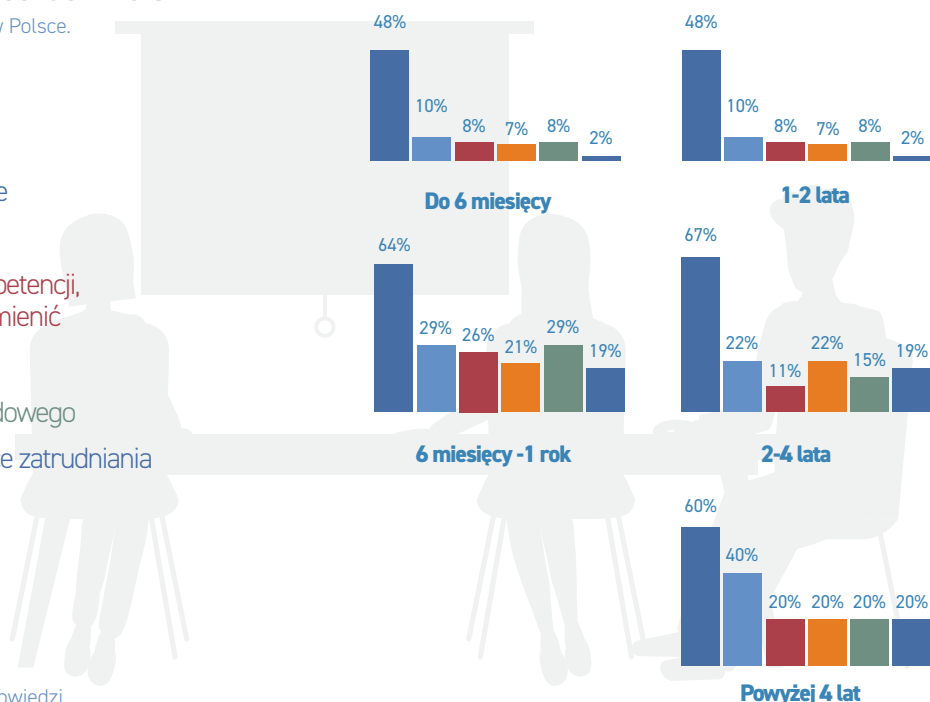
	18-24	25-29	30-39	40-49	50+
Wyższe wynagrodzenia niż w Polsce	43%	53%	67%	70%	40%
Wyższy standard życia	16%	14%	20%	35%	0%
Obecnie pracuję poniżej moich kompetencji, a wyjazd do innego kraju może to zmienić	23%	16%	13%	9%	10%
Lepsze warunki socjalne	11%	14%	12%	30%	0%
Lepsze perspektywy rozwoju zawodowego	11%	10%	13%	26%	0%
Bardziej przychylne prawo dotyczące zatrudniania obcokrajowców	9%	10%	10%	13%	10%

Respondenci mieli możliwość wskazania do 3 odpowiedzi.

Z jakiego powodu chce Pan/i wyjechać z Polski?

Dane w proc., w podziale na długość stażu pracy w Polsce.

- Wyższe wynagrodzenia niż w Polsce
- Wyższy standard życia
- Obecnie pracuję poniżej moich kompetencji, a wyjazd do innego kraju może to zmienić
- Lepsze warunki socjalne
- Lepsze perspektywy rozwoju zawodowego
- Bardziej przychylne prawo dotyczące zatrudniania obcokrajowców

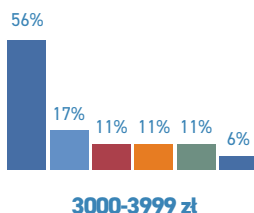
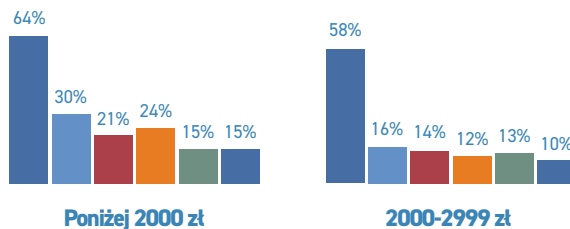


Respondenci mieli możliwość wskazania do 3 odpowiedzi.

Z jakiego powodu chce Pan/i wyjechać z Polski?

Dane w proc., w podziale na wysokość miesięcznego dochodu netto.

- Wyższe wynagrodzenia niż w Polsce
- Wyższy standard życia
- Obecnie pracuję poniżej moich kompetencji, a wyjazd do innego kraju może to zmienić
- Lepsze warunki socjalne
- Lepsze perspektywy rozwoju zawodowego
- Bardziej przychylne prawo dotyczące zatrudniania obcokrajowców



Respondenci mieli możliwość wskazania do 3 odpowiedzi.

Karolina Rząsa, Crossborder Recruitment Manager w Manpower

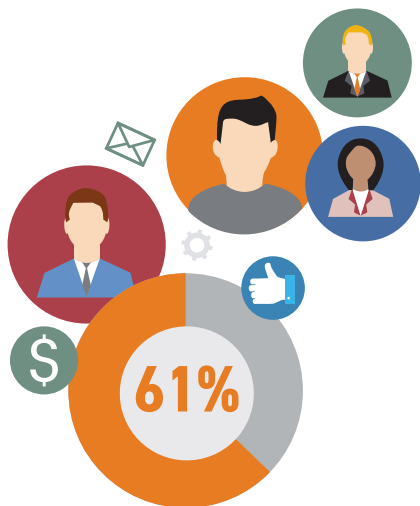
Migracja obywateli Ukrainy do innych krajów dotknie w znacznym stopniu branżę automotive, AGD, IT oraz branżę spożywczą. Problemy z niedoborem pracowników odnotują polskie przedsiębiorstwa, które zatrudniają pracowników fizycznych, a szczególnie pracowników produkcji, magazynierów, pakowaczy czy operatorów wózków widłowych.

Sposobem na wypełnienie przewidywanej luki kadrowej jest zatrudnianie kandydatów z Dalekiego Wschodu i Azji. Polski rynek pracy otwiera się na pracowników z Nepalu, Indii, Bangladeszu i Filipin. Wielu przedsiębiorców docenia pracę osób z zagranicy, mając świadomość, że kluczem do sukcesu organizacji jest wielokulturowość. Polska jest dla wszystkich, którzy pomagają rozwijać gospodarkę i pozytywnie wpływają na rozwój przedsiębiorstw.

Firmy wciąż czekają jednak na ułatwienia procedur w zatrudnianiu osób z krajów azjatyckich i dalekowschodnich. Obecnie, w porównaniu do uproszczonej procedury zatrudniania Ukraińców, proces zatrudniania obywateli z rynku dalekowschodniego i azjatyckiego w oparciu o zezwolenia wojewódzkie typu „A” może być wydłużony o miesiąc lub nawet o pół roku. Jeśli pracownik zmienia pracodawcę, procedury trwają około 1,5 miesiąca, jeśli natomiast stara się o uzyskanie wizy do Polski, pracodawca musi czekać na kandydata około 5–6 miesięcy. Plussem tego jest gwarancja, że pracownik nie zmieni pracy z dnia na dzień, ponieważ formalności na to nie pozwalają. W przypadku osób z Ukrainy pracownik może zmienić pracę już po 10 dniach.

Obawy dotyczące odpływu cudzoziemców z Ukrainy pogłębiła decyzja niemieckiego rządu, który ogłosił projekt ustawy otwierającej rynek pracy dla imigrantów spoza Unii Europejskiej. Ustawa będzie obowiązywała jednak dopiero od 2020 roku i dotyczy będzie wykwalifikowanych pracowników znających minimum podstawy języka niemieckiego. W praktyce oznacza to barierę dla wielu pracowników fizycznych, która uniemożliwia nagle podjęcie decyzji o wyjeździe do krajów zachodnich.

Komunikat o otwarciu granic niemieckich w wielu przypadkach może nie zmienić planów obywateli Ukrainy co do wyjazdu z Polski. Wizy krajowe, karty pobytu, jak również paszporty biometryczne już wcześniej umożliwiały pracownikom z Ukrainy wyjazdy zagraniczne, a jednak znacząca część z nich postanowiła pozostać w Polsce. Ich chęć kontynuacji zatrudnienia w kraju nad Wisłą została podyktowana bliskością kulturową i terytorialną oraz łatwością nauki języka polskiego. Ponadto wielu obywateli Ukrainy wybiera nasz kraj jako miejsce idealne do pracy i życia z uwagi na stabilność zatrudnienia czy wsparcie w procesie legalizacji pobytu. Jeśli odpowiednio docenimy chęć pozostania obywateli Ukrainy i ich pracę w Polsce, będziemy mieć gwarancję, że porzucą ewentualne plany migracyjne i będą wspierać nasz rynek.



z grupy planującej wyjazd
zostanie w Polsce,
 jeśli **wzrośnie ich**
wynagrodzenie



JAK ZATRZYMAĆ PRACOWNIKÓW Z UKRAINY?

Pracownicy z Ukrainy, którzy wskazali na chęć opuszczenia Polski zostali również zapytani o to, co mogłoby ich zatrzymać nad Wisłą. Prawie dwie trzecie badanych w tej grupie (61%) zostanie w Polsce, jeśli wzrośnie ich wynagrodzenie. Na drugim miejscu we wskazaniach respondentów znalazło się ułatwienie w uzyskaniu pozwolenia na pobyt stały w Polsce (27%), a na trzecim złagodzenie prawa, które umożliwi im dłuższy pobyt w Polsce celem poszukiwania pracy (21%).

Justyna Józwiak, HR Director w ManpowerGroup

Pracodawcy, którym zależy na jak najdłuższym zatrzymaniu pracowników z Ukrainy mają szereg sposobów na to, aby zwiększyć szansę na długofalową współpracę pracownika z firmą i zmniejszyć prawdopodobieństwo jego wyjazdu z Polski.

Sprawa podstawowa to pomoc lub całościowe przejście kwestii formalnych związanych z legalizacją pobytu oraz relokacją. Mówiąc o legalizacji pobytu, warto zaznaczyć, że chodzi nie tylko o pomoc w tym zakresie w momencie zatrudnienia, lecz także później, przy przedłużaniu pobytu i w trakcie jego trwania. Istotna jest również pomoc lub pełne wsparcie w zapewnieniu lokum, organizacja transportu, a także opieka już na miejscu, w Polsce.

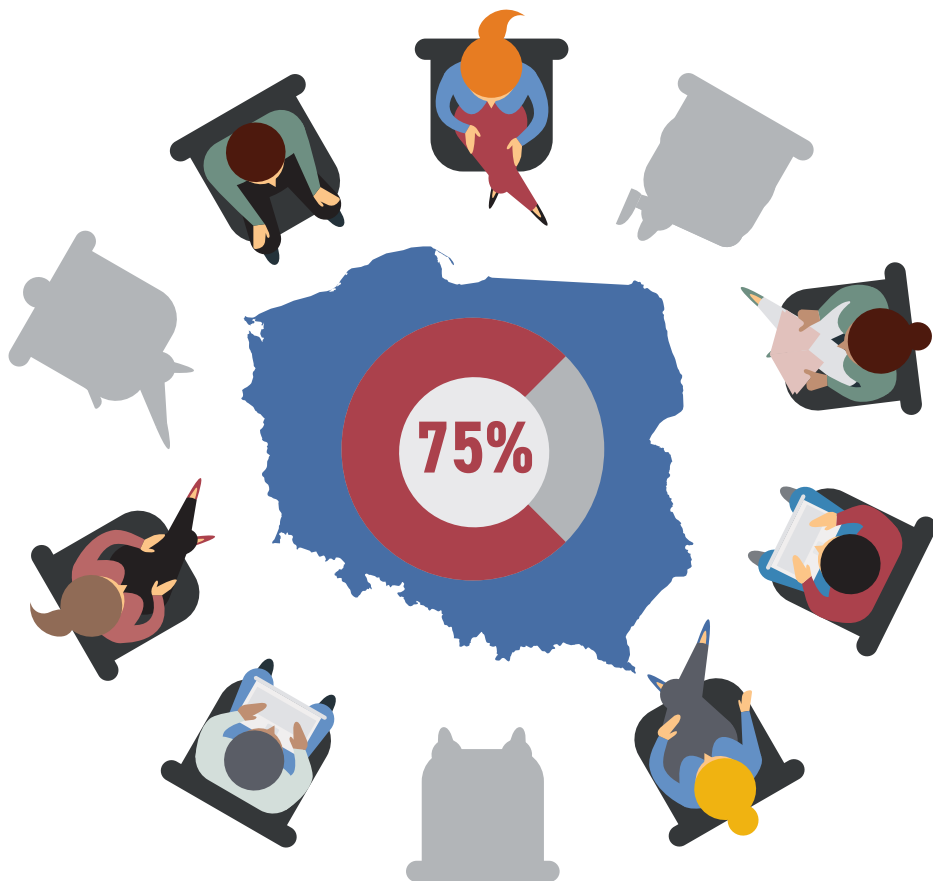
Inną formą zatrzymania pracowników z Ukrainy w Polsce jest zagwarantowanie kontynuacji zatrudnienia. Pracownik ma wtedy poczucie stabilizacji i jest spokojny,

że współpraca z nim zostanie przedłużona. Można to zrobić za pomocą listu intencyjnego czy kontraktu z odpowiednimi zapisami. Warto rozważyć również objęcie pracowników z Ukrainy rozszerzonym pakietem ubezpieczeniowym, by w pełni zadbać o bezpieczeństwo zatrudnionych.

Warto podkreślić również, że jednym z najtrudniejszych aspektów życia na emigracji jest rozłąka z rodziną. I tu też powstaje przestrzeń dla pracodawców, aby proponować zatrudnienie dla członków rodziny pracownika. Wiele firm aktywnie zachęca do rekomendacji rodzin czy znajomych poprzez systemy płatnych poleceń, gratyfikując je dodatkami finansowymi. Niektóre z firm pomagają również w organizacji zaproszeń dla rodzin, w tym dzieci pracowników, wspierając jednocześnie logistykę ich relokacji.

Poza powyższymi, ważnym aspektem wpływającym na chęć pozostania w obcym kraju jest stopień asymilacji w nowym miejscu. Z pewnością poza uwarunkowaniami legislacyjnymi i bliskością geograficzną, Polska jest dla osób z Ukrainy dobrą destynacją również ze względu na podobieństwa językowe i kulturowe. Jeśli pracodawca poprzez określone działania dodatkowo wpłynie pozytywnie na proces asymilacji pracownika, zwiększa się szansa, że będzie on skłonny pozostać w naszym kraju, jak również w dotychczasowym miejscu zatrudnienia. Jak to zrobić? Z jednej strony poprzez zapewnienie zatrudnionym dostępu do informacji w ich ojczystym języku. Informacji dotyczących nie tylko kwestii formalnych, ale również tych związanych z komunikacją wewnętrzną w organizacji, czyli na przykład zapewnienie tłumaczeń newsletterów i innych form komunikacji wewnętrznej w języku ukraińskim. Na pozytywną współpracę z pracownikiem wpływa również dostępność koordynatora, lidera czy po prostu osoby ukraińskojęzycznej w firmie czy przedsiębiorstwie, która zadba o sprawną komunikację, co również da poczucie bezpieczeństwa i zapewni komfort pracy. A myśląc już zupełnie długofalowo, warto rozważyć dofinansowania do nauki języka polskiego. Takie działanie pozwala zwiększyć prawdopodobieństwo pozostania w Polsce na dłużej lub na stałe. Warto mieć na względzie, że często pracownik z za granicy, nieznający języka polskiego, decyduje się na pracę poniżej własnych kwalifikacji. Zatem nauka języka daje mu możliwość zmiany stanowiska na takie, które odpowiada jego kwalifikacjom.

Warto dodać na koniec, że poza wszystkimi działaniami ponadstandardowymi należy zabezpieczyć te podstawowe, takie jak traktowanie pracowników z za granicy na równi z polskimi pracownikami na każdym polu, w tym również poprzez zapewnienie równego dostępu do świadczeń socjalnych czy benefitów.



KTO ZOSTANIE W POLSCE I DLACZEGO?

Trzech na czterech pracowników z Ukrainy zdecyduje się pozostać w Polsce. Głównym powodem takiej decyzji jest satysfakcja z obecnie wykonywanej pracy, na co wskazuje blisko połowa respondentów (45%). Co piąty z nich nie opuści Polski (21%), ponieważ tutaj mieszkają członkowie jego rodziny oraz przyjaciele, tyle samo obywateli Ukrainy zrobi to z powodu bliskości kulturowej naszych krajów.

Tomasz Walenczak, Manpower Brand Director

Wbrew obiegowym opiniom Ukraińcom pracuje się i żyje w Polsce naprawdę dobrze i większość z nich wiąże z naszym krajem długofalowe plany. Nie jesteśmy więc zaskoczeni wynikami przeprowadzonego przez nas badania, które pokazało, że aż trzech na czterech pracowników z Ukrainy chce pozostać w Polsce. Głównym powodem takiej decyzji jest satysfakcja z obecnie wykonywanej pracy, na co wskazuje blisko połowa respondentów. Co piąty z nich nie opuści Polski, ponieważ tutaj mieszkają członkowie jego rodziny oraz przyjaciele, tyle samo obywateli Ukrainy zrobi to z powodu bliskości kulturowej naszych krajów. Nie tak łatwo i szybko też zresztą będzie dane obywatelom z Ukrainy podjąć pracę na rynku niemieckim. To wszystko sprawia, że rok 2019 będzie stał pod znakiem kolejnego napływu pracowników z Ukrainy. Oczywiście ich oczekiwania rosną. Zarówno względem samego wynagrodzenia, mieszkania i innych benefitów. Polscy pracodawcy wciąż cierpią na brak zasobów do pracy. Czas pokaże, czy sytuacja zmieni się w kolejnych miesiącach w związku z niepokojącymi danymi płynącymi z niemieckiej gospodarki, od której jesteśmy dość mocno uzależnieni. Zresztą już grudniowe dane dotyczące naszego lokalnego rynku były poniżej oczekiwań ekspertów. To wszystko sprawia, że część firm już wieszczy, że rok 2019 będzie czasem optymalizacji i oszczędności. To w konsekwencji może wygenerować mniej inwestycji, zmniejszyć dynamikę rynku pracy. Nie wydaje się jednak na tyle, by w sposób zasadniczy zmniejszyły się potrzeby pracodawców względem zatrudnienia.

Obecnie firmy w Polsce powinny potraktować zatrudnianie obcokrajowców jako naturalne, jeśli chcą podtrzymać efektywność i dynamikę rozwoju, a w niektórych branżach wręcz swój biznesowy byt. Pracodawcy coraz częściej więc, tworząc strategie zatrudnienia, przestają dokonywać podziałów na pracowników z Polski i obcokrajowców, a bardziej oceniają łącznie potencjał danego rynku.

Zamknięcie się polskich firm na pracowników z zagranicy w wielu branżach doprowadziłoby nawet do katastrofy, nie tylko związanej z brakiem realizacji celów biznesowych, lecz także niejednokrotnie z funkcjonowaniem w ogóle.

METODOLOGIA BADANIA

Badanie zrealizowane przez Manpower obejmowało pracowników z Ukrainy zatrudnionych obecnie w polskich przedsiębiorstwach. Badaniem objęto 744 osób aktywnych zawodowo w przedziale wiekowym 18–60.

Dane zbierane były w okresie 01.12.2018–15.01.2019 metodą jakościową z wykorzystaniem ankiety. Pytanie o plany wyjazdu z Polski było pytaniem jednokrotnego wyboru. Pozostałe były pytaniami wielokrotnego wyboru.

Celem badania było poznanie planów migracji zarobkowej obywateli Ukrainy zatrudnionych w Polsce.



ManpowerGroup™



ManpowerGroup™
Solutions



Experis™
ManpowerGroup



Manpower®



Right
Management®
ManpowerGroup

O MANPOWERGROUP

ManpowerGroup® (NYSE: MAN) to wiodąca spółka oferująca rozwiązania w zakresie zatrudniania pracowników na całym świecie, które pomagają organizacjom przekształcać się w szybko zmieniającym się świecie pracy dzięki odnajdywaniu, ocenianiu, rozwijaniu i zarządzaniu talentami. Znajdujemy innowacyjne rozwiązania dla ponad 400 000 klientów oraz pomagamy ponad 3 milionom ludzi znaleźć, stałą pracę w szerokim zakresie różnych branż i umiejętności. Nasze specjalistyczne marki (Manpower®, Experis®, Right Management® i ManpowerGroup® Solutions) od niemal 70 lat tworzą znacznie większą wartość dla naszych kandydatów i klientów spośród 80 krajów i terytoriów. W 2019 r. po raz siedemnasty ManpowerGroup znalazł się w rankingu najbardziej podziwianych organizacji, przygotowanym przez Fortune. Potwierdza to pozycję organizacji, która cieszy się największym zaufaniem i szacunkiem w branży. Więcej informacji o tym, jak ManpowerGroup™ pomaga wzmocnić przyszłość pracy można znaleźć na stronie:

www.manpowergroup.com