

POPYT PRACODAWCÓW NA KOMPETENCJE CUDZOZIEMCÓW

ZATRUDNIONYCH NA TERENIE AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ



SPIS TREŚCI

- 3** O projekcie badawczym
- 6** Rekomendacje dla obcokrajowców
- 8** Rekomendacje dla przedsiębiorców
zatrudniających obcokrajowców
- 10** Rekomendacje dla instytucji rynku pracy
pośredniczących w zatrudnianiu obcokrajowców

O PROJEKCIE BADAWCZYM

W ramach projektu badawczego “Popyt pracodawców na kompetencje cudzoziemców zatrudnianych na terenie aglomeracji poznańskiej” przeprowadzono 420 wywiadów z przedstawicielami firm z terenu aglomeracji poznańskiej, tj. miasta Poznań i gmin powiatu poznańskiego. Zastosowano techniki wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI) oraz wywiadów internetowych (CAWI).

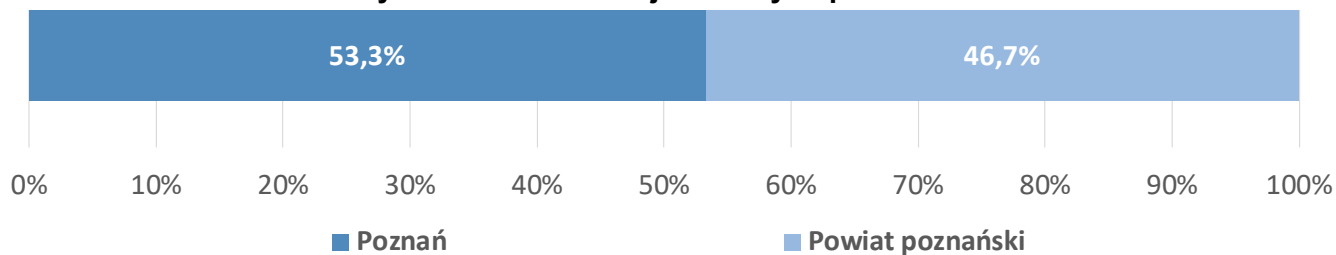
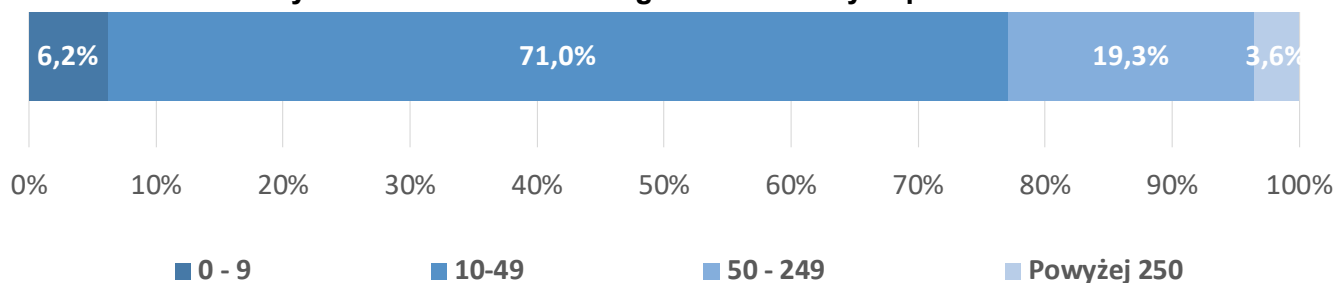
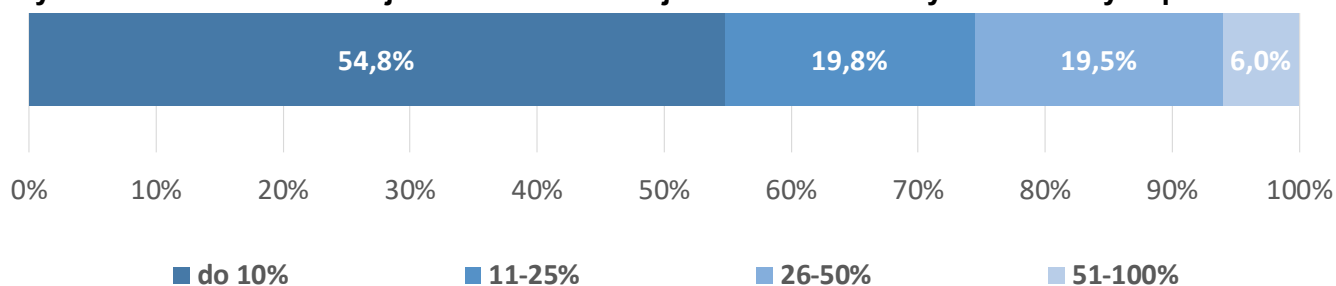
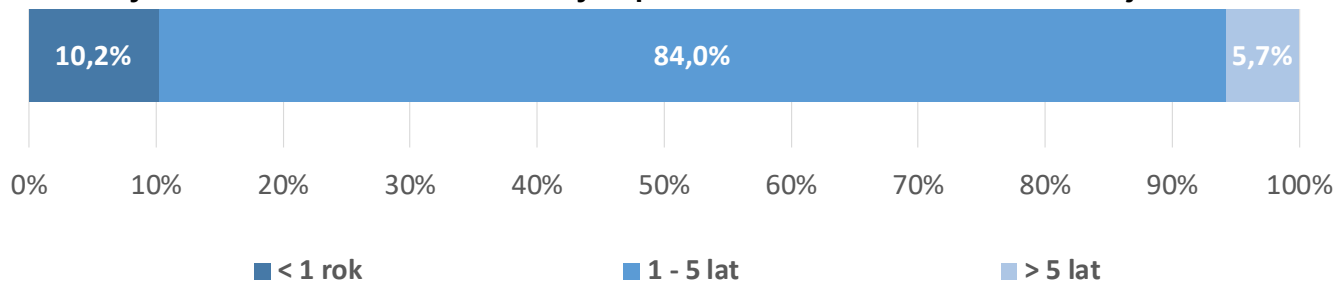
Firmy, które wzięły udział w badaniu, były zróżnicowane pod względem lokalizacji (nieznaczna przewaga podmiotów zlokalizowanych na terenie miasta Poznania), wielkości zatrudnienia ogółem (dominacja podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników), udziału obcokrajowców w zatrudnieniu (najwięcej podmiotów zatrudniających do 10% cudzoziemców, znikomy udział przedsiębiorstw z ponad 50% zatrudnieniem zagranicznej kadry) i doświadczenia w ich zatrudnianiu (dominacja firm zatrudniających obcokrajowców powyżej roku a poniżej 5 lat). Powyższe charakterystyki zaprezentowano szczegółowo na rysunkach 1-4.

Analizując branże, jakie reprezentowały badane przedsiębiorstwa, można zauważyć dominację przetwórstwa przemysłowego, budownic-

stwa oraz transportu i gospodarki magazynowej. Niższy był udział firm zajmujących się handlem hurtowym i detalicznym oraz reprezentujących branżę hotelarsko-gastronomiczną. Pozostałą działalnością usługową oraz informatyką i komunikacją zajmowało się znacząco mniej podmiotów. Udział podmiotów w podziale na główne branże według klasyfikacji PKD zaprezentowany został na rysunku 5.

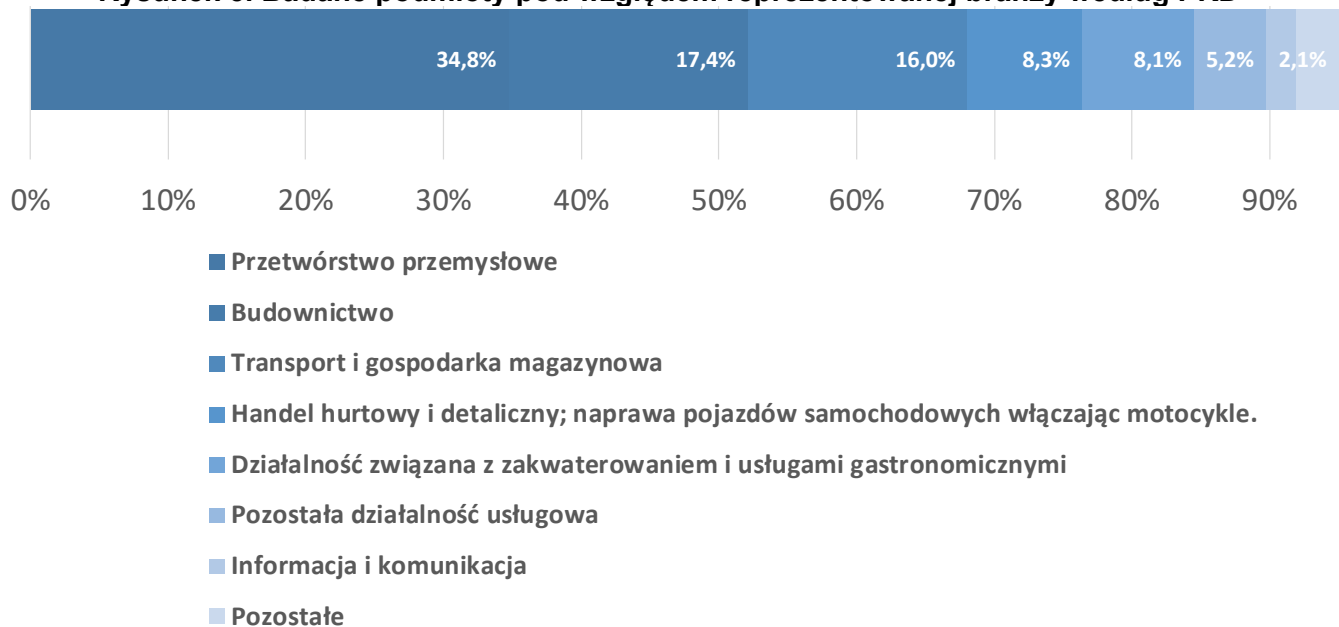
Wywiady prowadzone były od października do grudnia 2020 roku. Na podstawie analizy zgromadzonych w nich informacji opracowano raport badawczy, w którym podjęto próbę odpowiedzi na główne pytanie badawcze: Jak przedstawia się popyt pracodawców na kompetencje zatrudnianych cudzoziemców na terenie aglomeracji poznańskiej? Dokonano tego w oparciu o odpowiedzi na pytania szczegółowe, które dotyczyły 5 obszarów badawczych:

- przyczyny i bariery zatrudniania cudzoziemców,
- dopasowanie kompetencji cudzoziemców do potrzeb pracodawców,
- wsparcie cudzoziemców przez pracodawców,
- wpływ COVID-19 na zatrudnienie,
- plany pracodawców na przyszłość i polityka rynku pracy.

Rysunek 1. Lokalizacja badanych podmiotów**Rysunek 2. Zatrudnienie ogółem w badanych podmiotach****Rysunek 3. Udział obcokrajowców w całkowitej liczbie zatrudnionych w badanych podmiotach****Rysunek 4. Doświadczenie badanych podmiotów w zatrudnianiu obcokrajowców**

Źródło 1-4: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420

Rysunek 5. Badane podmioty pod względem reprezentowanej branży według PKD



Pozostałe: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (1,7%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (1,4%), edukacja (1,4%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (1,2%), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (0,7%), działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (0,7%), dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (0,5%) działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (0,5%).

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań, N=420.

REKOMENDACJE DLA OBCOKRAJOWCÓW

1.

Skorzystaj ze swoich znajomości, kontaktów z innymi obcokrajowcami lub Polakami w celu znalezienia zatrudnienia. Sprawdzaj też strony internetowe firm oraz ogłoszenia publikowane na portalach internetowych.

Polecenie ze strony innych pracowników zagranicznych to najczęściej wykorzystywany sposób rekrutowania pracowników spoza Polski. Na drugim miejscu znalazło się umieszczanie ogłoszeń w sieci Internet.

2.

Wielu pracodawców ma wciąż niewielkie doświadczenie w zatrudnianiu obcokrajowców. Wiąże się to z brakiem wiedzy na temat strony formalno-prawnej tego procesu. Warto zatem zgromadzić jak najwięcej informacji na temat procedury legalizacji pracy i pobytu zagranicznych pracowników w Polsce. Korzystaj z wiarygodnych źródeł informacji (np. <https://migrant.poznan.uw.gov.pl/>; <https://wuppozn.praca.gov.pl/cudzoziemcy>).

Zdaniem badanych pracodawców najwięk-

szymi barierami zatrudniania cudzoziemców są czasochłonne procedury legalizacji pracy oraz skomplikowane warunki formalno-prawne.

3.

Słaba znajomość języka polskiego nie zawsze stanowi przeszkodę do podjęcia pracy, ale może zadecydować np. o braku przedłużenia umowy czy też ograniczonych perspektywach awansu zawodowego w przyszłości. Dlatego warto samodzielnie rozwijać swoje kompetencje językowe. Wykorzystaj każdą możliwość, żeby poszerzać swój zapas słownictwa. Nie bój się popełniać błędów! Sprawdź ofertę darmowych kursów języka polskiego w Migrant Info Point (<http://migrant.poznan.pl/pl/kategorie/kursy-polskiego/>) lub poszukaj we własnym zakresie.

Możesz liczyć na wsparcie pracodawcy w kwestiach dotyczących załatwiania spraw urzędowych oraz pobytu w Polsce, natomiast inwestowanie w naukę języka polskiego leży głównie po stronie migrantów.

4.

Zanim przystąpisz do poszukiwania pracy, zdobądź podstawową wiedzę na temat zasad właściwego zachowania, savoir vivre, naucz się podstawowych zwrotów grzecznościowych obowiązujących w nowym kraju pobytu. Aby uniknąć niezręcznych sytuacji, warto także poznać wyrazy, które w Twoim ojczystym języku brzmią podobnie, ale oznaczają coś zupełnie innego w języku polskim. Porozmawiaj z kimś, kto ma większe doświadczenie w pracy w polskich firmach.

W opinii pracodawców aglomeracji poznańskiej kandydatom z zagranicy ubiegającym się o pracę najczęściej brakuje kompetencji językowo-kulturowych.

5.

Warto rozważyć oferty pracy przedsiębiorstw, które znajdują się poza Poznaniem (na terenie powiatu poznańskiego). W szczególności firmy z kapitałem zagranicznym będą w przyszłości potrzebowały pracowników spoza Polski.

Wzrost popytu na pracę migrantów w perspektywie najbliższych 3 lat najczęściej zgłaszały firmy z zagranicznym kapitałem. Wielkość zatrudnienia również miała znaczenie: wzrost popytu na pracę migrantów przewidywały

6.

Rzetelny stosunek do pracy, motywacja, otwartość na kontakty oraz dobre relacje z polskimi współpracownikami mogą Ci pomóc osiągnąć stabilną pozycję na rynku pracy.



REKOMENDACJE DLA PRZEDSIĘBIORCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH OBCOKRAJOWCÓW

1.

W budowaniu przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa, którym zarządzasz, skorzystaj z kompetencji zagranicznych pracowników związanych z krajem ich pochodzenia (m.in. język, znajomość rynków lokalnych) oraz doświadczenia zawodowego uzyskanego w innym państwie.

2.

Inwestycja w rozwój pracowników zagranicznych może przynieść trwałe korzyści dla Twojego przedsiębiorstwa, np. budując markę “pracodawcy przyjaznego cudzoziemcom” możesz w przyszłości doświadczyć mniejszych niedoborów kadrowych i łatwiej znaleźć nowych pracowników.

49% badanych wskazuje brak rodzimych pracowników o wymaganych kompetencjach a 6,4% wyższe bądź specyficzne kompetencje pracowników zagranicznych jako przyczynę zatrudniania obcokrajowców. Jednocześnie wielu pracowników zagranicznych świadczy pracę

poniżej swoich kwalifikacji. Firmy borykające się z niedoborem talentów mogą jednocześnie dysponować nieodkrytym potencjałem.

Aż 70,1% badanych firm deklarowało zatrudnianie obcokrajowców na podstawie umowy o pracę. Może to pozwolić na pełne włączenie ich w proces zarządzania talentami: ich odkrywanie i rozwój.

3.

Skorzystaj z zewnętrznych źródeł finansowania bądź dofinansuj kursy specjalistycznego języka polskiego dla cudzoziemców (skierowanych do poszczególnych grup zawodowych) oraz specjalistycznego języka obcego dla kadry zarządzającej pracownikami cudzoziemskimi.

4.

Wspieraj pracowników z zagranicy w obszarze integracji (ze współpracownikami, z lokalną społecznością) oraz rozumienia i akceptacji różnic kulturowych.

28,1% ankietowanych uznało bariery językowe i kulturowe za utrudniające zatrudnianie cudzoziemców. Jednocześnie 79,8% badanych nie podejmowało działań związanych z różnicami kulturowymi, a 71% nie planowało ich podjęcia w najbliższych miesiącach. 9,3% badanych podejmuje działania ułatwiające integrację zagranicznych pracowników, 3,7% oferuje im lekcje języka polskiego, a 3,0% lekcje języka polskiego związanego z wykonywaną pracą. Ułatwienia komunikacji przedstawicieli różnych kultur może wpłynąć pozytywnie na atmosferę w zespołach oraz jakość i tempo wykonywanej pracy.

5.

Przygotuj oferty pracy w językach innych niż polski oraz zaangażuj w proces rekrutacyjny i dalej - w proces wprowadzania na stanowisko - już pracujących dla Ciebie cudzoziemców.

Jako sposób rekrutacji obcokrajowców 39% ankietowanych wskazało polecenie od pracowników z zagranicy a 36% ogłoszenia w sieci Internet. Jednocześnie 18,6% preferuje kontakt bezpośredni z

przyszłym pracownikiem. Zaangażowanie w pierwsze etapy procesu kadrowego zadowolonego pracownika z kręgu językowo-kulturowego rekrutowanego, może przynieść korzyści obydwu stronom.

6.

Za pośrednictwem związków pracodawców i zrzeszeń branżowych lobbuj na rzecz rozwiązań ułatwiających cudzoziemcom podejmowanie pracy w Polsce, jak również uzyskanie polskich/uznanie zdobytych w kraju pochodzenia uprawnień zawodowych.

69% badanych wskazywało czasochłonne procedury legalizacyjne, a 53,1% skomplikowane warunki formalnoprawne jako bariery zatrudniania cudzoziemców przez lokalne przedsiębiorstwa. Określając czynniki zachęcające do zatrudniania obcokrajowców wskazywano na usprawnienie procedur formalnych związanych z legalizacją pobytu cudzoziemców (73,6%), wydłużenie okresu wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia (46,4%) oraz ograniczenie warunków formalnych, które muszą spełniać cudzoziemcy (40,5%).

REKOMENDACJE DLA INSTYTUCJI RYNKU PRACY POŚREDNICZĄCYCH W ZATRUDNIANIU OBCOKRAJOWCÓW

1.

Znajomość lub nawet bycie w trakcie nauki języka polskiego może ułatwić zatrudnienie i integrację w nowym miejscu pracy. Warto rozważyć przygotowanie oferty kursów językowych poświęconych przede wszystkim nauce słownictwa przydatnego w danej branży.

Pracodawcy bardzo rzadko wskazywali lekcje języka polskiego i języka polskiego specjalistycznego (odpowiednio 3,7%, tj. 10 wskazań i 3%, tj. 8 wskazań) jako formę wsparcia cudzoziemców. Z inwestycji tego typu, ponoszonych przez pracodawców, pracownicy będą mogli korzystać długofalowo, a nie wyłącznie w związku ze świadczeniem pracy dla konkretnego podmiotu.

2.

Cenne byłoby wdrożenie kompleksowych programów wsparcia nowo przybyłych migrantów zarobkowych. Chodzi tutaj przede wszystkim o kwestie prawne zatrudnienia, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych czy procedury uznawania kwalifikacji bądź nabycia uprawnień.

Wsparcie cudzoziemców dotyczące różnych aspektów życia w Polsce wydaje się pierwszym z wymienionych działań, które faktycznie mogły wspierać osobę zatrudnioną w jej funkcjonowaniu w nowym otoczeniu. Wiąże się to jednak z brakiem bezpośredniej korzyści dla pracodawcy. Dlatego też odpowiedź ta była wskazywana jedynie przez 33,5% ankietowanych pracodawców.

3.

Większe wsparcie dla pracowników z zagranicy w miejscu pracy dotyczące działań na rzecz integracji (np. kampanie informacyjne, szkolenia, spotkania przygotowujące rodzimych pracowników do pracy w wielokulturowym środowisku, umożliwienie cudzoziemcom nauki języka polskiego).

Ankietowani pracodawcy stosunkowo najrzadziej wskazywali działania integracyjne (9,3%, tj. 25 wskazań) dla pracowników z zagranicy. Ponadto zdecydowana większość firm (79,8%, tj. 335 podmiotów) zadeklarowała brak realizacji działań w zakresie różnic kulturowych, mniej niż co szósty badany twierdził odwrotnie (14,8%, tj. 62 podmiotów), niektórzy ankietowani też nie potrafili zająć stanowiska w omawianym temacie (5,5%, tj. 23 podmioty).

4.

Pracownicy-migranci mogą czuć się niepewnie w kontekście swoich dalszych losów zawodowych i panującej sytuacji związanej z pandemią. Jeżeli to możliwe, warto rozważyć ich angaż na mocy umów zapewniających stabilniejsze warunki zatrudnienia.

Prawdopodobieństwo zatrudnienia pracowników-migrantów jest ściśle związane z formą zatrudnienia. Tylko

tymczasową (umowa zlecenie lub umowa o dzieło) wiąże się z istotnie wyższym prawdopodobieństwem zatrudnienia niż jakikolwiek inny rodzaj kontraktu (umowa o pracę na czas nieokreślony, określony lub na zastępstwo). Sugeruje to ewolucję stosunków pracy w kierunku umów o charakterze nietrwałym w czasie szoku ekonomicznego. Pracodawcy zabezpieczają się w ten sposób przed potencjalnymi stratami, umożliwiając sobie możliwość szybkiej redukcji zatrudnienia.

5.

Warto pełniej wykorzystać potencjał zatrudnianych cudzoziemców w zakresie posiadanej przez nich wiedzy i umiejętności (doradztwo zawodowe, rozpoznawanie kompetencji, planowanie ścieżki rozwoju zawodowego, mobilność wewnętrzną).

6.

Warto inwestować w rozwój pracowników, także młodocianych. Chodzi tu zarówno o szkolenia umiejętności twardych, specyficzne dla danej branży, jak i umiejętności miękkich (np. komunikacja, rozwiązywanie problemów, kreatywność). Tego typu działania mogą przynieść trwałe korzyści dla przedsiębiorstw oraz samych pracowników w długoterminowej perspektywie.

Szanse na zatrudnienie pracowników-migrantów spadają wraz ze wzrostem postrzeganego przez pracodawców poziomu wie-

dzy cudzoziemców. Ten zaskakujący rezultat może wskazywać na to, że polscy przedsiębiorcy preferują tanią siłę roboczą. W rezultacie mogą oni oferować niższe wynagrodzenia kosztem kompetencji posiadanych przez ubiegającą się o zatrudnienie osobę. Pracownik z niższym poziomem kapitału ludzkiego może przyjąć gorsze warunki pracy i wynagrodzenia.

7.

Opracowanie rozwiązań ułatwiających uzyskanie przez cudzoziemców polskich uprawnień zawodowych (szczególnie w przypadku zawodów deficytowych).

Jako czynnik sprzyjający integracji cudzoziemców, ankietowani pracodawcy, na drugim miejscu wskazali kategorię „ułatwienie procedur uznawania kwalifikacji zawodowych, które zostały nabyte poza obszarem Unii Europejskiej”. Było to 31,9% wskazań.

8.

Podejmowanie działań zwiększających świadomość pracodawców na temat atutów cudzoziemców na rynku pracy i możliwości wykorzystania tych zasobów kadrowych.

Pracodawcy wskazują większą otwartość polskiego społeczeństwa na napływ imigrantów (28,6%), a także indywidualne cechy cudzoziemców (27,9%) jako czynniki sprzyjające integracji cudzoziemców na polskim rynku pracy.



Niniejsza broszura prezentuje rekomendacje opracowane na podstawie analiz materiału zgromadzonego w wywiadach, uzupełnione oraz przeformułowane tak, aby mogły stanowić użyteczne wskazówki dla przedstawicieli trzech grup odbiorców: pracodawców już zatrudniających, jak i rozważających zatrudnianie obcokrajowców, cudzoziemców pracujących na terenie aglomeracji poznańskiej bądź rozważających poszukiwanie pracy na jej terenie oraz dla instytucji pośredniczących: publicznych służb zatrudnienia i prywatnych agencji zatrudnienia.

*Pełny tekst raportu jest dostępny na stronie internetowej:
<https://www.cdzdm.pl/PL-H128/raporty-z-badan.html>*

Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej działa przy Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu. Celem OGiRPAP jest dostarczanie informacji na temat sytuacji społeczno-gospodarczej regionu oraz kondycji lokalnego rynku pracy instytucjom zajmującym się wyznaczaniem kierunków rozwoju edukacji i gospodarki, doradcom zawodowym, a także rodzimym przedsiębiorcom.

Autorzy: Olena Shelest-Szumilas, Marcin Woźniak, Dominik Zasada

Koncept broszury: Ewelina Szymańska

Skład broszury: Dominik Zasada

Zdjęcia: Canva.com