|  |
| --- |
| 03.06.2024 |
| informacje dodatkowe: Mateusz Żydek |
| telefon: +48 665 305 902 |
| e-mail: mateusz.zydek  @randstad.pl |
|  |

6 na 10 pracowników z zagranicy wiąże swoją przyszłość zawodową z Polską – to więcej niż przed rokiem

**59 proc. obcokrajowców zatrudnionych w Polsce wiąże swoją przyszłość zawodową z naszym krajem, a kolejne 33 proc. nie podjęło jeszcze decyzji, co do dalszych planów. Po fali wyjazdów obywateli Ukrainy z Polski dalej na zachód Europy, wśród pracodawców pojawiły się obawy o odpływ części kadr pozyskanych w ostatnich latach. Najnowsze badania przynoszą jednak uspokajające sygnały** – **wynika z raportu “Kierunek Polska. Pracownicy z zagranicy na polskim rynku pracy” przygotowanego przez Randstad we współpracy z agencją badawczą SW Research, w którym uczestniczyli m.in. obcokrajowcy z Ukrainy, Białorusi, Gruzji, Rosji i Nepalu. Bardziej perspektywicznie o pracy w Polsce myślą przede wszystkim najmłodsi pracownicy. Wyraźnie zmieniają się aspekty, które obcokrajowcy biorą pod uwagę, poszukując pracy. Choć wciąż dominuje znaczenie wynagrodzenia, to rośnie też rola rozwoju zawodowego i atmosfery w miejscu pracy.**

Według danych Eurostatu z lutego 2024, Polska, znajduje się na drugim miejscu w Europie pod względem liczby migrantów z Ukrainy, z populacją niespełna 1 miliona osób. Na pierwszym miejscu są Niemcy, w których żyje dziś prawie 1,3 mln migrantów. Jednocześnie pod względem liczby migrantów w przeliczeniu na 1000 mieszkańców, wśród liderów znajdują się Czechy (35,6), Polska (26) i Estonia (25,8). Notowane w ostatnim roku trendy migracyjne wpływają na obawy pracodawców z Polski, szczególnie z sektorów, dla których według 48. edycji badania Plany Pracodawców Randstad, poszukiwanie nowych pracowników jest obecnie największym wyzwaniem, czyli budownictwa, produkcji, logistyki i niektórych branży specjalistycznych. Fakt, że w badaniu “Kierunek Polska” w porównaniu z poprzednim rokiem wzrósł odsetek respondentów, którzy chcą związać swoją zawodową przyszłość z Polską (z 55 proc. do 59 proc.), może sygnalizować zmniejszenie tych obaw. Częściej taką gotowość zgłaszają osoby z wykształceniem zawodowym oraz obcokrajowcy pracujący dziś w Polsce zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. Co trzeci pracownik zagraniczny odpowiada, że jeszcze nie wie, czy chce zostać w naszym kraju na dłużej.

**Większa satysfakcja zawodowa obcokrajowców**

Na to, że obcokrajowy chętniej wiążą przyszłość zawodową z Polską, wpływać może fakt, że deklarują coraz wyższą satysfakcję z pracy. 94 proc. uczestników badania jest zadowolona ze swoich obecnych warunków zatrudnienia. Pracodawcy bardziej precyzyjnie odpowiadają na potrzeby i oczekiwania pracowników – nie tylko w kwestii wynagrodzeń, ale także formy zatrudnienia, w tym elastyczności, która umożliwia dominującym w grupie migrantów kobietom opiekę nad dziećmi lub seniorami.

**Priorytety pozostają niezmienne, ale rośnie znaczenie rozwoju i atmosfery**

Dla 2/3 pracowników z zagranicy najważniejszym czynnikiem, który biorą pod uwagę przy wyborze oferty jest wynagrodzenie. Zdecydowanie częściej wskazują je osoby z wyższym wykształceniem. Jednocześnie jego znaczenie maleje na rzecz innych czynników – w ubiegłorocznej edycji badania wynagrodzenie jako priorytet wskazało 91 proc. respondentów. Pozostałe najważniejsze dla pracowników aspekty – płatny urlop (53 proc. wskazań) i preferowany rodzaj umowy (48 proc.) – zajmują te same miejsca, co przed rokiem, ale odsetek wskazań także się zmniejszył.

Czynniki szczególnie istotne dla utrzymania się w nowym kraju, takie jak poziom wynagrodzenia, oferowane dodatki i benefity, czy możliwość dorobienia do podstawowej pensji, w miarę stabilizowania się sytuacji życiowej migrantów, tracą na znaczeniu.

– *Choć wynagrodzenie, płatny urlop i rodzaj podpisanej umowy to najważniejsze czynniki zatrudnienia wskazywane przez obcokrajowców pracujących w Polsce, to budując oferty pracy, które mają być atrakcyjne dla tej grupy zawodowej, warto pamiętać też o innych elementach. Według naszego badania są to m.in.: atmosfera w pracy (47 proc.), możliwości rozwoju zawodowego (35 proc.), możliwość pracy w nadgodzinach (31 proc.) i wynagrodzenie za czas choroby (29 proc.). To właśnie obecność w ofercie tych nieco mniej priorytetowych, ale wciąż bardzo istotnych aspektów zatrudnienia, może być decydująca o wyborze danego pracodawcy. Zwłaszcza w branżach, w których o tych samych pracowników zagranicznych konkuruje wiele organizacji* – wyjaśnia **Joanna Biederman, dyrektor zespołu Cross Border Staffing w Randstad Polska**.

26 proc. uczestników badania wskazuje także, że od pracodawców oczekuje dostępu do darmowej opieki zdrowotnej, tyle samo potrzebuje bezpłatnego transportu do firmy. 25 proc. docenia pomoc koordynatorów rekrutacji w formalnościach związanych z zatrudnieniem, w tym z jego legalizacją, a 19 proc. zwraca uwagę na wsparcie w miejscu pracy ze strony koordynatorów, posługujących się tym samym językiem, co zatrudniani.

**Wyzwaniem pozostaje rozdźwięk pomiędzy kompetencjami i doświadczeniem a wykonywaną pracą**

Co drugi pracownik z zagranicy może pochwalić się ponad pięcioletnim doświadczeniem zawodowym. Obcokrajowcy z wykształceniem wyższym to najliczniejsza grupa wśród uczestników badania (44 proc.). Niemal 30 proc. respondentów posiada wykształcenie zawodowe, a średnie – blisko co piąty badany. Poziom zajmowanego stanowiska często wiąże się z poziomem wykształcenia. Przed przybyciem do naszego kraju osoby z wyższym wykształceniem – częściej niż te z zawodowym i średnim – były managerami, team leaderami, zarządzały firmą lub zajmowały pozycje specjalistyczne. W ogólnej grupie badanych osoby, które przed przybyciem do Polski były specjalistami, stanowią 40 proc., a wykonujące pracę fizyczną – 31 proc. 17 proc. respondentów pełniło funkcję liderów zespołów lub kierowników, 7 proc. asystentów, a 5 proc. było w kadrze zarządzającej lub prowadziło własny biznes. Ponad połowa pracowników z zagranicy twierdzi, że praca, którą wykonywali w kraju ojczystym, była zgodna z ich kwalifikacjami zawodowymi. Natomiast 48 proc. osób pracuje dziś w Polsce poniżej swoich kwalifikacji zawodowych. 18% badanych znalazło pracę zgodną z ich z kwalifikacjami, a 6% – powyżej ich kwalifikacji.

Barierą w podejmowaniu zadań zgodnych z doświadczeniem i kompetencjami mogą być kwestie komunikacyjne.

– *Zadowolenie z warunków zatrudnienia, jakie daje Polska i jednoczesna gotowość obcokrajowców do dłuższego pobytu tutaj, to dobra prognoza dla polskich przedsiębiorstw. Warto zauważyć, że więcej niż co czwartego zagranicznego pracownika do zmiany pracy motywuje rozwój, chęć nauki i podnoszenia kwalifikacji, więc jego kompetencje będą coraz wyższe, także jeśli chodzi o znajomość języka, która przychodzi z czasem. To wszystko daje nadzieję, że polskie firmy również w dłuższej perspektywie będą mogły uzupełnić braki kadrowe istniejące w wielu sektorach gospodarki* – podsumowuje **Marzena Milinkiewicz, Operational Talent Solutions Director w Randstad Polska**.

**Bariera komunikacyjna przeszkodą do spełnienia zawodowego**

Niewystarczająca znajomość języka polskiego to główna przyczyna pracy poniżej kwalifikacji dla co drugiego zagranicznego pracownika. Trzy najważniejsze powody pracy poniżej kwalifikacji zawodowych pozostają takie same, jak te z ubiegłorocznego badania Randstad obejmującego ukraińskich pracowników w Polsce. Obok kwestii znajomości języka, wskazywanej przez 50 proc. badanych, to także niehonorowanie certyfikatów, dyplomów i uprawnień, uzyskanych w ojczyźnie (28 proc.) oraz brak dostępnych ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami (27 proc.). Warto zwrócić jednak uwagę, że niewystarczającą znajomość języka polskiego w najnowszym badaniu deklaruje o 10 p.p. mniej respondentów (60 proc. przed rokiem). Ponad połowa (56 proc.) obcokrajowców pracujących w Polsce zna język polski na poziomie początkującym lub podstawowym (A1–A2). Najwięcej osób posługujących się językiem polskim na poziomie zaawansowanym lub biegłym znajdziemy wśród najmłodszych pracowników (18–24 lata) oraz osób z wykształceniem wyższym. To jednak wciąż niewiele, bo zaledwie 9 proc. i 5 proc. osób w każdej z tych grup.

Mniej niż połowa (43 proc.) respondentów posługuje się językiem angielskim na poziomie początkującym lub podstawowym, a co dziesiąty ocenia swoją biegłość w tym języku jako co najmniej średniozaawansowaną. Tu, podobnie, jak w przypadku języka polskiego, najlepszą znajomość angielskiego deklarują najmłodsi pracownicy oraz absolwenci uczelni wyższych.

Barierą dla budowania przyszłości zawodowej w Polsce mogą być też dla pracowników wyzwania związane z życiem prywatnym. Według raportu Randstad 44 proc. badanych przyjechała do Polski z dziećmi lub rodzicami. Są to osoby, które przybyły do naszego kraju krótko po wybuchu wojny w Ukrainie, kiedy to granicę polsko-ukraińską przekroczyło bardzo dużo kobiet, dzieci i osób starszych. Pracownicy ci mają zatem dodatkowe zobowiązania, związane z opieką nad swoimi bliskimi. Dla nich, podobnie jak dla polskich pracowników w takiej sytuacji, znaczenie może mieć elastyczność czasu pracy, możliwość wyboru zmian w systemie zmianowym i pewnej swobody w deklarowaniu dostępności w grafiku, czy możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin.

Druga edycja badania **Kierunek Polska. Pracownicy z zagranicy na polskim rynku pracy** została zrealizowana za pomocą metody CAWI, kwestionariusza online, wśród 700 respondentów, głównie narodowości ukraińskiej, białoruskiej, gruzińskiej, rosyjskiej i nepalskiej, w systemie ankietowym Opinie Randstad dostarczonym przez agencję badawczą SW Research. Badanie zostało zrealizowane w dniach 6-27 października 2023 roku.

**Randstad Polska** jest częścią Randstad N.V. – największej na świecie firmy zajmującej się pozyskiwaniem talentów dla organizacji. Jesteśmy zaufanym partnerem biznesowym dla naszych klientów. Dążymy do zapewnienia pracownikom równych szans w znalezieniu zatrudnienia bez względu na pochodzenie i ułatwiamy im zachowanie istotnej roli w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy. Doskonale rozumiemy rynek zatrudnienia i pomagamy klientom w budowaniu wysokiej klasy, zróżnicowanej i dopasowanej do potrzeb kadry pracowniczej, która jest w stanie skutecznie wspierać organizacje w rozwoju. Każdego dnia na całym świecie 46 000 pracowników Randstad wspiera poszukujących pracy w realizacji ich pełnego potencjału zawodowego. W 2022 roku w Randstad Polska 18 000 osób pomogliśmy znaleźć zatrudnienie odpowiadające ich potrzebom i kwalifikacjom. Nasi eksperci udzielili fachowego wsparcia doradczego 1500 pracodawcom działającym na polskim rynku pracy. W Randstad działamy globalnie, ale i lokalnie. Na co dzień z naszymi specjalistami spotkać się można w jednym z ponad 100 biur w Polsce.

Więcej informacji: www.randstad.pl