

Warszawa, 4 października 2017 r.

## **BADANIE ANKIETOWE BCC I IOM**

### **Przedsiębiorcy o zatrudnianiu cudzoziemców**

Z roku na rok dynamicznie rośnie liczba cudzoziemców mieszkających w Polsce. Znaczną ich część stanowią migranci przyjeżdżający w celu podjęcia pracy lub studiów. Jednocześnie, zjawisku temu towarzyszy rosnące zapotrzebowanie firm na pracowników. W związku z tym temat migracji w coraz większym stopniu dotyczy sektora biznesu.

**Business Centre Club, we współpracy z Międzynarodową Organizacją do spraw Migracji (IOM), przeprowadził pod koniec sierpnia badanie ankietowe wśród przedsiębiorców – członków BCC, aby poznać perspektywę pracodawców związaną z zatrudnianiem pracowników zza granicy.**

#### Wnioski:

- Coraz częściej firmy decydują się na zatrudnienie cudzoziemców. Obecnie niemal 40% ankietowanych przedsiębiorców zatrudnia pracowników zza granicy, a blisko 60% zamierza zatrudniać cudzoziemców.
- Główny powód, dla którego pracodawcy decydują się na zatrudnienie pracownika zza granicy to brak polskich pracowników o wymaganych kwalifikacjach – 88,2%.
- Liczba zatrudnianych pracowników cudzoziemskich w ankietowanych firmach waha się od kilku do nawet 200 osób. Średnia to kilkadziesiąt osób.
- Przeważają pracownicy z Ukrainy, lecz nie brakuje również pracowników narodowości białoruskiej, kazachskiej, bułgarskiej, włoskiej.
- Lista branż, które będą w coraz większym stopniu rekrutować pracowników z zagranicy, będzie się stale zwiększać.
- Główne trudności, związane z zatrudnianiem cudzoziemców, na które wskazują pracodawcy to skomplikowana procedura oraz wydłużający się czas oczekiwania na dokumenty umożliwiające podjęcie pracy przez cudzoziemca.
- Znacznie rzadziej firmy wskazują na większą efektywność pracy czy niższy koszt jako powód podjęcia decyzji o zatrudnianiu cudzoziemców.
- Coraz więcej firm dostrzega potrzebę realizacji kompleksowych działań, które sprzyjają tworzeniu przyjaznego środowiska dla cudzoziemskich pracowników i ich rodzin.



**Anna Rostocka**

Dyrektor Biura Międzynarodowej Organizacji do Spraw Migracji w Warszawie

**Coraz częściej firmy w Polsce decydują się na zatrudnienie cudzoziemców.** Zjawisko to dotyczy zarówno małych i średnich, jak i dużych przedsiębiorstw. Najbardziej liczna grupa cudzoziemców w Polsce, w tym również cudzoziemskich pracowników, to obywatele Ukrainy. Jako główny powód zatrudniania cudzoziemców pracodawcy podają brak polskich pracowników o wymaganych kwalifikacjach. Biorąc pod uwagę dane na temat spadającego bezrobocia, które w wielu aglomeracjach osiągnęło poziom strukturalny, wydłużający się średni czas poszukiwania pracownika oraz prognozy demograficzne, możemy przewidywać z dużym prawdopodobieństwem, że jeszcze więcej firm będzie zatrudniało cudzoziemców. Dynamikę zjawiska potwierdzają również głosy środowiska biznesu na temat konieczności poszukiwania pracowników już nie tylko na Ukrainie, ale i w innych krajach.

**Znacznie rzadziej firmy wskazują na większą efektywność pracy czy niższy koszt jako powód podjęcia decyzji o zatrudnianiu cudzoziemców.**

Wyniki ankiety pokazują także, że polscy pracodawcy stosunkowo niską wagę przywiązują do różnorodności kulturowej jako czynnika sprzyjającego rozwojowi biznesu. Niewielu pracodawców bierze pod uwagę ten aspekt decydując się na zatrudnienie cudzoziemców. Potencjał różnorodności dla rozwoju biznesu pozostaje zatem wciąż do odkrycia przez polskich pracodawców. Różnorodność kulturowa w zespole może pomóc przy tworzeniu innowacyjnych rozwiązań, przy współpracy z zagranicznymi partnerami biznesowymi, a także przy wchodzeniu na rynki, szczególnie krajów, z których pochodzą cudzoziemscy pracownicy. Warto jednak zwrócić uwagę, że warunkiem optymalnego wykorzystania tego potencjału jest odpowiednie zarządzanie przez firmę różnorodnością kulturową oraz nabycie kompetencji międzykulturowych zarówno przez kadrę zarządzającą, jak i przez pracowników.

**Główne trudności, związane z zatrudnianiem cudzoziemców, na które wskazują pracodawcy to skomplikowana procedura oraz wydłużający się czas oczekiwania na dokumenty umożliwiające podjęcie pracy przez cudzoziemca.** Niezatrudnienie pracowników na czas może z kolei wpływać negatywnie na sytuację firm i ich rozwój. Niektórzy przedsiębiorcy mogą w takiej sytuacji decydować się na zatrudnianie migrantów w szarej strefie, co z jednej strony zwiększa podatność migrantów na wykorzystanie, z drugiej ma negatywny wpływ na konkurencyjność. Badania przeprowadzone na zlecenie IOM wśród migrantów z Ukrainy wykazały, że co piąty z nich pracuje bez umowy, a 22% padło ofiarą wykorzystania. Konieczne jest zatem podjęcie działań, przez właściwe resorty rządowe, mających na celu usprawnienie procedur oraz skrócenie czasu oczekiwania na dokumenty.

**Coraz więcej firm dostrzega potrzebę realizacji kompleksowych działań, które sprzyjają tworzeniu przyjaznego środowiska dla cudzoziemskich pracowników i ich rodzin,** między innymi przeciwdziałanie ksenofobii, sprzyjanie otwartości lokalnych społeczności na cudzoziemskich mieszkańców, działania na rzecz wykorzystania potencjału imigracji i imigrantów dla rozwoju gospodarczego. Biorąc pod uwagę fakt, że zatrudnianie cudzoziemców przez polskie firmy jest stosunkowo nowym zjawiskiem, ważną kwestią dla środowiska biznesu jest również wymiana wiedzy i doświadczeń w wyżej wymienionych obszarach między firmami i innymi podmiotami posiadającymi ekspercką wiedzę. Postaramy się, aby w ramach Krajowej Platformy na rzecz Integracji stworzyć odpowiednią przestrzeń dla takiej wymiany.



**Joanna Torbe**

ekspertka BCC ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

Wyniki przeprowadzonego badania potwierdzają obserwowane od kilku lat zjawisko **zwiększenia zainteresowania przedsiębiorców zatrudnieniem cudzoziemców**. Obecnie, wydaje się, że trudno wyobrazić sobie funkcjonowanie niektórych branż – takich jak np. przetwórstwo owocowo-warzywne, budownictwo, czy gastronomia – bez korzystania z pracy cudzoziemców. Co więcej można prognozować, że **w przyszłości lista branż, które będą w coraz większym stopniu rekrutować pracowników z zagranicy, będzie się stale zwiększać**. Jako przyczyny takiego trendu należy wskazać rosnące u polskich pracodawców potrzeby kadrowe, za którymi nie podąża jednak podaż pracowników. Przeprowadzone badanie potwierdza również, że wskazana nierównowaga jest najczęściej „rozwiązywana” poprzez zatrudnianie pracowników zza wschodniej granicy, zwłaszcza z Ukrainy, czy Białorusi. I choć zastosowanie tego modelu wiąże się z pewnymi utrudnieniami wynikającymi z konieczności przejścia procedur legalizacji zatrudnienia cudzoziemca, co przedłuża proces rekrutacji, to jednak pracodawcy decydują się na to, ponieważ w ten sposób udaje im się pozyskać wykwalifikowanego i efektywnie pracującego pracownika, którego oczekiwania finansowe są nierzadko mniejsze aniżeli pracownika z Polski.

Dodatkowo, z badania wynika również, że choć obecnie cudzoziemcy są zatrudniani głównie w celu wykonywania pracy w Polsce, to **pracodawcy – w związku ze zwiększeniem skali prowadzonej przez siebie działalności – coraz częściej chcą delegować tych pracowników za granicę**, w szczególności do Niemiec, które pozostają najważniejszym partnerem gospodarczym Polski. Aby umożliwić polskim przedsiębiorcom realizację tego celu, należy postulować zmiany przepisów prawa polskiego oraz unijnego, by ułatwić cudzoziemcom, zwłaszcza tym pochodzącym spoza krajów Unii Europejskiej, dostęp do rynku pracy. Obecnie obowiązujące procedury są skomplikowane i czasochłonne.

Kontakt do ekspertów:

**Anna Rostocka**

Dyrektor Biura Międzynarodowej Organizacji do Spraw Migracji w Warszawie

tel. 22 538 91 03

e-mail: [arostocka@iom.int](mailto:arostocka@iom.int)

**Joanna Torbé**

ekspertka BCC ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

tel. 792 244 012

e-mail: [joanna.torbe@bcc.org.pl](mailto:joanna.torbe@bcc.org.pl)

Emil Muciński

rzecznik, Instytut Interwencji Gospodarczych BCC

tel. 602 571 395, 22 58 26 113

e-mail: [emil.mucinski@bcc.org.pl](mailto:emil.mucinski@bcc.org.pl); [instytut@bcc.org.pl](mailto:instytut@bcc.org.pl)

## Wyniki badania ankietowego BCC i IOM

### 1. Czy firma zatrudnia cudzoziemców?

- nie – **60,7%**
- tak – **39,3%**

### 2. Czy firma planuje zatrudnić cudzoziemców?

- tak – **57,9%**
- nie – **42,1%**

### 3. Czy delegują Państwo cudzoziemców za granicę?

- nie – **92,9%**
- tak – **7,1%**

### 4. Dlaczego firmy decydują się na zatrudnianie pracowników cudzoziemskich?

[można było wskazać kilka odpowiedzi]

- brakuje polskich pracowników o wymaganych kwalifikacjach – **88,2%**
- taki pracownik efektywniej pracuje – **41,2%**
- różnorodność sprzyja rozwojowi biznesu – **23,5%**
- jest to tańszy pracownik – **17,7%**
- inny powód, m.in. znajomość rynku kraju, z którego pochodzi pracownik oraz znajomość innych języków i kultur – **17,7%**

### 5. Jakie są trudności związane z zatrudnianiem cudzoziemców? [można było wskazać kilka odpowiedzi]

- skomplikowane procedury zatrudniania cudzoziemców – **76%**
- znalezienie odpowiedniego pracownika – **76%**
- czas oczekiwania na uzyskanie dokumentów umożliwiających podjęcie pracy przez cudzoziemca – **52%**
- nieznaną procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców – **20%**
- uznanie kwalifikacji – **8%**
- niewystarczająca znajomość obyczajów i kultury polskiej przez cudzoziemców – **4%**
- relacje między polskimi i cudzoziemskimi pracownikami – **4%**
- inne – **4%**

**6. Czy firma chciałaby się zaangażować w następujące działania:**

[można było wskazać kilka odpowiedzi]

- wymianę wiedzy i doświadczeń w wyżej wymienionych obszarach z innymi firmami oraz innymi podmiotami posiadającymi ekspercką wiedzę we wskazanym zakresie – **46,7%**
- sprzyjające tworzeniu przyjaznego środowiska dla cudzoziemskich pracowników i ich rodzin, w tym przeciwdziałanie ksenofobii, sprzyjanie otwartości lokalnych społeczności na cudzoziemskich mieszkańców – **40%**
- na rzecz wykorzystania potencjału imigracji i imigrantów dla rozwoju gospodarczego miast, regionów i kraju – **40%**
- promujące etyczną rekrutację pracowników cudzoziemskich i etyczne zatrudnianie cudzoziemskich pracowników – **33,3%**
- ułatwiające pracownikom cudzoziemskim adaptację do życia w nowym kraju, w tym również w nowym środowisku pracy – **26,7%**

**7. Jakimi tematami szkoleń/warsztatów byłoby Państwo/firma zainteresowani?**

- jak zatrudniać cudzoziemców – kwestie prawne – **75%**
- szkolenia dla cudzoziemskich pracowników mające na celu ułatwienie im adaptacji w nowym środowisku (kraju, mieście, miejscu pracy) – **30%**
- jak wpisać migracje w CSR i strategię biznesowe firm – **20%**
- komunikacja międzykulturowa – **20%**

**8. Ilu pracowników zatrudnia firma?**

- od 50 do 249 pracowników – **32,1%**
- od 250 do 1000 pracowników – **28,6%**
- od 10 do 49 pracowników – **28,6%**
- powyżej 1000 pracowników – **7,1%**
- od 1 do 9 pracowników – **3,6%**

**Międzynarodowa Organizacja do spraw Migracji (IOM)** jest wiodącą światową organizacją w dziedzinie migracji, będącą częścią Organizacji Narodów Zjednoczonych. W skład IOM wchodzi 166 państw członkowskich, w tym Polska od 1992 roku. Misją IOM jest promowanie uporządkowanej migracji z poszanowaniem praw człowieka, dla dobra wszystkich. IOM wspiera kraje w sprostaniu wyzwaniom operacyjnym i społeczno-gospodarczym związanym z migracjami, pomaga migrantom, chroni ich prawa. IOM podkreśla wzajemny związek między migracją a rozwojem ekonomicznym, społecznym i kulturowym. IOM realizuje również działania skierowane bezpośrednio do sektora biznesu. Więcej na [www.iom.pl](http://www.iom.pl)

---

**Business Centre Club** istnieje od 1991 roku. Liczba członków Grupy BCC składającej się z Klubu BCC, Związku Pracodawców BCC i Studenckiego Forum BCC wynosi ok. 2000. Wśród członków BCC znajdują się największe korporacje krajowe i zagraniczne. Członkami Klubu są także uczelnie wyższe, wydawnictwa, szpitale, prawnicy, dziennikarze, naukowcy, lekarze, wojskowi i studenci. BCC koncentruje się na działaniach na rzecz rozwoju gospodarki i pomocy przedsiębiorcom. BCC jest członkiem Rady Dialogu Społecznego. Działa w 250 miastach i 24 lożach regionalnych na terenie całej Polski. Koordynatorem wszystkich działań BCC jest Marek Goliszewski.  
Kontakty prasowe: <http://www.bcc.org.pl/Eksperci.244.0.html>  
Więcej: <http://www.bcc.org.pl> oraz: <http://www.facebook.com/pages/Business-Centre-Club/301754142096>