



CZY PRACOWNICY ZE WSCHODU SĄ RECEPTĄ NA USTABILIZOWANIE KADROWE POLSKICH PRZEDSIĘBIORSTW?



Autor tekstu:
Marcin Leśniewski

Dyrektor Strefy w firmie iCredit, trener w Kuźni Biznesu. Od kilkunastu lat związany z branżą finansową. Prowadzi badania i przygotowuje dysertację doktorską w zakresie zarządzania. Prywatnie pasjonat zabytkowej motoryzacji oraz ojciec dwójki dzieci.

marcinlesniewski@kuzniabiznesu.com.pl

W dobie chronicznego niedoboru „rąk do pracy”, zwłaszcza w sektorze produkcyjnym, następuje rozkwit w dziedzinie zatrudnienia pracowników zza wschodniej granicy. Prym wiodą tu migranci z Ukrainy. Stanowią oni około 90% wszystkich zatrudnionych w Polsce pracowników ze Wschodu.

Już na wstępie należy zaznaczyć, że przyjmowanie migrantów ze Wschodu nie jest uwarunkowane wyłącznie pilną potrzebą obsadzenia wakatów. Jak wskazują badania przeprowadzone przez Dariusza Klimka¹, zatrudnianie obywateli Ukrainy może być podyktowane również innymi pobudkami. Najczęstszą z nich jest **znaczące obniżenie kosztów pracy**. Ponadto respondenci wyżej wspomnianego badania podkreślają również **większą dyspozycyjność** migrantów w odniesieniu do reprezentantów rodzimego rynku pracy. Uczestnicy badania wskazywali także na **wysoką wydajność pracy**, jaka charakteryzuje zatrudnionych w ich firmach pracowników pochodzących zza wschodnich granic naszego kraju.

W następstwie tego stanu rzeczy następuje wyraźna ofensywa agencji pracy specjalizujących się w outsourcingu pracowników ze Wschodu. Na rynku dynamicznie wzrasta liczba podmiotów świadczących usługi w tej dziedzinie. Sporo przedsiębiorstw produkcyjnych powołuje specjalne komórki działające w ramach wewnętrznej struktury organizacji, odpowiedzialne za pozyskiwanie i obsługę pracowników z Ukrainy. Zauważalny jest także **wzrost zainteresowania migrantami wśród małych i średnich przedsiębiorstw**. Coraz wyraźniej ich napływ odczuwa się w sektorze usług.



1. Znaczenie migracji zarobkowej z Ukrainy dla gospodarki, przedsiębiorców i rynku pracy w Polsce, <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-621fcbcb-df39-4765-a533-bfd283e8da33>



Negatywną stroną napływu chętnych do pracy ze Wschodu jest **rozrost szarej strefy**. Jest to odczuwalne szczególnie w rolnictwie, gdzie stosunkowo wysokie wynagrodzenia oraz oferowane w pakiecie do zatrudnienia zakwaterowanie i wyżywienie przyciągają szerokie rzesze zainteresowanych. Pociąga to za sobą destabilizację na rynku pracy, zwłaszcza wśród rodzimej, niewykwalifikowanej kadry.

Rozważając tematykę pracowników z Ukrainy, należy zastanowić się, dlaczego to właśnie Polska jest najczęściej wybieranym przez nich kierunkiem migracji zarobkowej. Odpowiedź jest dość złożona i składa się na nią kilka składowych. Po pierwsze, polski rynek charakteryzuje się dużą chłonnością, więc stosunkowo łatwo i szybko można znaleźć tu zatrudnienie. Ponadto **wynagrodzenie jest satysfakcjonujące**, a liczba godzin, jakie można przepracować, przekłada się pozytywnie na jego wysokość. Istnieje jeszcze jedna ważna kwestia warunkująca atrakcyjność rodzimego rynku pracy dla migrantów ze Wschodu. Jest nią **bliskość kulturowa**, która znacząco ułatwia asymilację.

Czego oczekują pracownicy z Ukrainy? Na to pytanie postanowił odpowiedzieć gdański Urząd Pracy, przygotowując w tym zakresie badania realizowane przy współpracy z Pracodawcami Pomorza². Wyniki wspomnianych badań wskazują, że **najbardziej poszukiwane są wakaty w dużych miastach** z rozwiniętą infrastrukturą, choć dostęp do obiektów sportowych czy edukacji nie jest w tym wypadku istotny. Kluczową kwestią w wyborze miejsca nie jest jednak lokalizacja sama w sobie, a **wynagrodzenie**, jakie potencjalnie można uzyskać. Powyższe badanie przeprowadzono na grupie 1367 respondentów.

Według danych Departamentu Analiz Ekonomicznych **w naszym kraju pracuje około miliona obywateli Ukrainy**. Liczba ta okresowo może wzrastać do 1,2 mln. Dla przykładu, według danych „Pulsu Biznesu” aż do 10% wszystkich pracowników produkcyjnych zatrudnionych w polskim sektorze AGD może pochodzić ze Wschodu. Problem w tym, że wielu przedsiębiorców z powodzeniem zatrudniających migrantów z niepokojem patrzy w przyszłość. Jest to podyktowane **perspektywą otwarcia niemieckiego rynku pracy dla obywateli Ukrainy od 2020 r.** Choć blisko połowa ankietowanych obywateli Ukrainy pracujących obecnie na terenie naszego kraju deklaruje chęć pozostania tutaj na dłużej, to warto mieć na uwadze dysproporcję przeciętnego uposażenia występującą pomiędzy polskim a niemieckim rynkiem. Nie bez znaczenia jest także chłonność rynku pracy naszego zachodniego sąsiada. Według wycień Federalnej Agencji Pracy aż 800 tys. stanowisk pozostaje nieobsadzonych. To z kolei zmusiło niemieckiego ustawodawcę do złagodzenia uregulowań ustawy migracyjnej, co ma przełożyć się na ułatwienie dostępu do tamtejszego rynku pracy obywatelom krajów niezrzeszonych w Unii Europejskiej.

Choć do otwarcia niemieckiego rynku pracy zostało jeszcze kilka miesięcy, to **spowolnienie w zakresie napływu imigrantów**

zarobkowych jest w naszym kraju odczuwalne już od ubiegłego roku. Według „Rzeczpospolitej” rok 2018 był pierwszym od kilku lat okresem z zanotowanym w tym zakresie spadkiem. Problem jest jeszcze bardziej złożony. Wynika to po pierwsze z wyludnienia Ukrainy, które nastąpiło po wybuchu konfliktu z Federacją Rosyjską, prowadząc do głębokiego kryzysu demograficznego, a po drugie – ze stabilizacji hrywny, co znacząco wpłynęło na zmniejszenie migracji zarobkowej.

Zaskakujący może być jednocześnie **wzrost w zakresie napływu pracowników z Dalekiego Wschodu**. Od trzech lat wyraźnie wzrasta liczba pozwoleń na pracę wydawanych obywatelom Indii, Nepalu czy Bangladeszu. Choć raczej nie będą oni w stanie wypełnić potencjalnej luki, która może powstać w wyniku przeniesienia się pracowników ukraińskich na rynek niemiecki, to daje to pewien ogłód na temat potencjalnego kierunku, na jaki należy się otworzyć w kolejnych latach. Wspomniana kwestia jest szczególnie istotna z uwagi na prognozy dla dalszego wzrostu gospodarczego w naszym kraju. Jeśli chcemy utrzymać jego aktualne tempo, to do 2050 r. powinniśmy przyjąć około 5 mln migrantów. By stało się to realne, należałoby wprowadzić szereg ułatwień proceduralno-prawnych dla ubiegających się o pracę obcokrajowców spoza Unii Europejskiej.

Zatrudnienie pracownika z Ukrainy nie jest szczególnie skomplikowane pod kątem formalnym. Ułatwieniem może być **skorzystanie z usług agencji pracy**, która pomaga pozyskać kandydatów oraz wspiera zarówno klientów, jak i pracowników w załatwieniu formalności związanych z zatrudnieniem. Z reguły wspiera także w relokacji zatrudnionych oraz wstępnej asymilacji na miejscu.

Proces zatrudnienia ze strony pracodawcy powinien rozpocząć się od złożenia pisemnego oświadczenia we właściwym Urzędzie Pracy. Na podstawie oświadczenia pracodawcy oraz dokumentów złożonych przez kandydata wydawana jest **wiza robocza**, która jest niezbędna do legalnego zatrudnienia aplikującego do pracy i umożliwia zatrudnienie na okres 180 dni w ciągu roku kalendarzowego. Istnieje możliwość przedłużenia jej na podstawie **jednolitego zezwolenia na pobyt** wydawanego przez Wydział Spraw Cudzoziemców. By je uzyskać, pracownik musi złożyć stosowny wniosek we właściwym Urzędzie Wojewódzkim. Zatrudnienie odbywa się na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

Reasumując, w obecnych warunkach zatrudnienie pracowników ze Wschodu może pomóc w uzupełnieniu braków kadrowych. Ponadto może przyczynić się do obniżenia kosztów. Jednakże prognozy związane z otwarciem niemieckiego rynku pracy na migrantów spoza Unii Europejskiej oraz kryzys demograficzny na Ukrainie, będącej głównym źródłem napływu migrantów, w perspektywie mogą doprowadzić do poważnych trudności z utrzymaniem ciągłości pracy, zwłaszcza w zakresie produkcji i budownictwa. ■

2. Raport Zainteresowanie obywateli Ukrainy podjęciem zatrudnienia w Gdańsku oraz zapotrzebowanie lokalnych pracodawców na pracowników z Ukrainy, https://www.gup.gdansk.pl/pracodawcy_przedsiębiorcy/Raporty.html