





Ten dokument jest skrótem informacji o projekcie badawczym. Tytuł projektu to „Zatrudnianie cudzoziemców ze Wschodu a potrzeby uzupełnienia niedoborów podaży pracy w województwie łódzkim”. Projekt zlecił Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi. Wykonała go firma doradcza IBC Advisory S.A. Projekt odbył się w okresie lipiec – listopad 2022 r. Celem była odpowiedź na pytanie gdzie i jak zatrudniać przybyszów zza wschodniej granicy, którzy mieszkają w województwie łódzkim.

W firmach na terenie Polski pracuje coraz więcej osób zza granicy. Podobnie jest w województwie łódzkim. W Łódzkiem najczęściej pracują obywatele Ukrainy. Wojewoda Łódzki wydał dla nich w 2021 roku ponad 32 tys. zezwoleń na pracę.

Dnia 24 lutego 2022 roku Rosja uderzyła na Ukrainę. Wpłynęło to na migracje, czyli zmianę miejsca zamieszkania ludzi. Widać duży napływ osób uciekających przed wojną. Do 5 czerwca tego roku granicę z Polską przekroczyło ponad 3,8 miliona osób. Były to głównie kobiety i dzieci. Z drugiej strony wielu obywateli Ukrainy (mężczyzn) wyjechało. Pracowali oni na polskim i łódzkim rynku pracy. Teraz wrócili na Ukrainę w celu obrony ojczyzny. Musimy szybko zapełnić zwolnione przez nich miejsca pracy w województwie łódzkim. Na dłuższy dystans będziemy musieli znaleźć sposób, aby wykorzystać zasób pracy i umiejętności obywateli Ukrainy. Firmy czekają ogromne zmiany. Będą musiały wprowadzić szereg usprawnień oraz zatrzymać pracowników z Ukrainy w województwie łódzkim. Ten dokument wskazuje jakie działania można zaplanować i wykonać w opisanej sytuacji.

W ramach badania chcieliśmy dowiedzieć się jaki potencjał zawodowy mają osoby zza wschodniej granicy. Osoby te są obecne na łódzkim rynku pracy. Chcieliśmy również:

* Opisać umiejętności zawodowe pracowników zza granicy. Zestawić je z potrzebami rynku pracy województwa łódzkiego. Sprawdzić na ile umiejętności pracowników pasują do zakresów obowiązków zawodów w Polsce.
* Ocenić posiadane umiejętności zawodowe pracowników zza wschodniej granicy.
* Przygotować analizę SWOT[[1]](#footnote-0) sytuacji obywateli Ukrainy na rynku pracy województwa łódzkiego. Poznać i opisać trudności w ich zatrudnieniu. Mogą do nich należeć:
  + brak znajomości języka polskiego,
  + zatrudnienie osób powołanych do wojska,
  + godzenie pracy z opieką nad dziećmi,
  + dopuszczenie zawodów medycznych,
  + obecność przedstawicieli zawodów związanych z opieką nad dziećmi.
* Dowiedzieć się jak uzupełnić brak pracowników, którzy wyjechali na Ukrainę z powodu wojny pracownikami innych narodowości,
* Pozyskać opinie pracowników z polski jak współpracuje się z pracownikami zza granicy.

## Pracownicy zza wschodniej granicy na wojewódzkim rynku pracy

Obywatele Ukrainy to największa grupa w województwie łódzkim, która przyjechała aby zarobić pieniądze. Osoby zza granicy mają dobry wpływ na polską gospodarkę. Ukraińcy najczęściej wykonują proste prace. Pracują jako robotnicy i rzemieślnicy. Często też kierują maszynami lub je montują. Zatrudniają się też w rolnictwie. Do 24 lutego 2022 r. przyjeżdżali do Polski z własnej woli, ze względów ekonomicznych. Ukraińcy łatwo nawiązują kontakty z Polakami i szybko uczą się języka polskiego. Mają opinię odpowiedzialnych i rzetelnych pracowników. Z łatwością znajdują pracę w Polsce. Przyjeżdżają do Polski ze względu na łatwość w nauce języka, bliskość krajów i wysokie zarobki. Często mają rodziny lub bliskich, którzy już pracują w Polsce. Według naszych analiz na lokalnych rynkach pracy województwa łódzkiego pracują głównie obywatele Ukrainy.

## Popyt na wojewódzkim rynku pracy

## W latach 2018-2022 w województwie łódzkim nie wiadomo było które zawody są nadwyżkowe. Zawody nadwyżkowe to zawody do których zgłasza się więcej osób, niż jest ofert na rynku. W tym samym czasie do wielu innych zawodów brakowało pracowników. Było za mało elektryków, elektromechaników i elektromonterów, fizjoterapeutów i masażystów, kierowców dużych samochodów i ciągników, krawców i pracowników produkcji. Zauważyliśmy braki pracowników do prac sezonowych w rolnictwie i budownictwie. Niedobory te zmniejsza zatrudnianie pracowników zza granicy. Często dzięki nim mogą funkcjonować lokalne przedsiębiorstwa. Zagraniczni pracownicy zazwyczaj zajmują niższe stanowiska. Pracują w przemyśle, budownictwie, rolnictwie lub w gospodarstwach domowych. Zwykle wykonują prace do których nie potrzeba specjalnych umiejętności. Umiejętności te są przekazywane i nabywane w krótkim czasie.

## Umiejętności pracowników zza wschodniej granicy

## Badanie wykazało, że pracownicy ze Wschodu są ważni na polskim rynku pracy. Uzupełniają braki pracownicze tam, gdzie nie potrzeba dużych umiejętności. Pracownicy zza granicy często wykonują prace nie pasujące do ich wykształcenia i doświadczenia zdobytego na Ukrainie. Wybierają zawody, w których brakuje rąk do pracy. Często dokumenty, które zdobyli w swoim kraju nie są ważne w Polsce ze względów prawnych. Do takich dokumentów należą: uprawnienia do montażu rusztowań, kierowania wózkiem widłowym, SEP[[2]](#footnote-1), książeczki zdrowia do celów sanitarno-epidemiologicznych, uprawnienia do pracy z osobami niepełnosprawnymi), prawo wykonywania zawodu (lekarza, pielęgniarki, nauczyciela). Kobiety, które uciekły do Polski przez wojną mają podobne problemy. Często nie znają języka polskiego oraz muszą jednocześnie pracować i zajmować się dziećmi. Wydaje się jednak, że skutki przybycia dużej ilości pracowników zza granicy dobrze wpłynie na branże usługowe. Mogą się także przyczynić do zwiększenia aktywności zawodowej kobiet z Ukrainy. Możemy spodziewać się większej ilości Ukrainek w edukacji, opiece zdrowotnej, pomocy społecznej, handlu, czy pozostałych usługach. Może osłabnąć presja na zwiększenie wynagrodzeń w tych sektorach.

## Możliwości uzupełnienia braku pracowników z Ukrainy pracownikami innych narodowości

Dostęp obywateli Ukrainy do polskiego rynku pracy regulują Ustawy[[3]](#footnote-2) [[4]](#footnote-3) wraz z dyrektywami. Obywatele Ukrainy, którzy przybyli do Polski po 24 lutego 2022 r. oraz ci, którzy przebywają w niej obecnie mogą pracować na ich podstawie. Przepisy te otworzyły rynek pracy dla obywateli Ukrainy. Ich sytuacja prawna jest korzystniejsza niż sytuacja pracowników z innych krajów. Sprawia to, że stają się atrakcyjniejsi od innych pracowników zza granicy na rynku pracy.

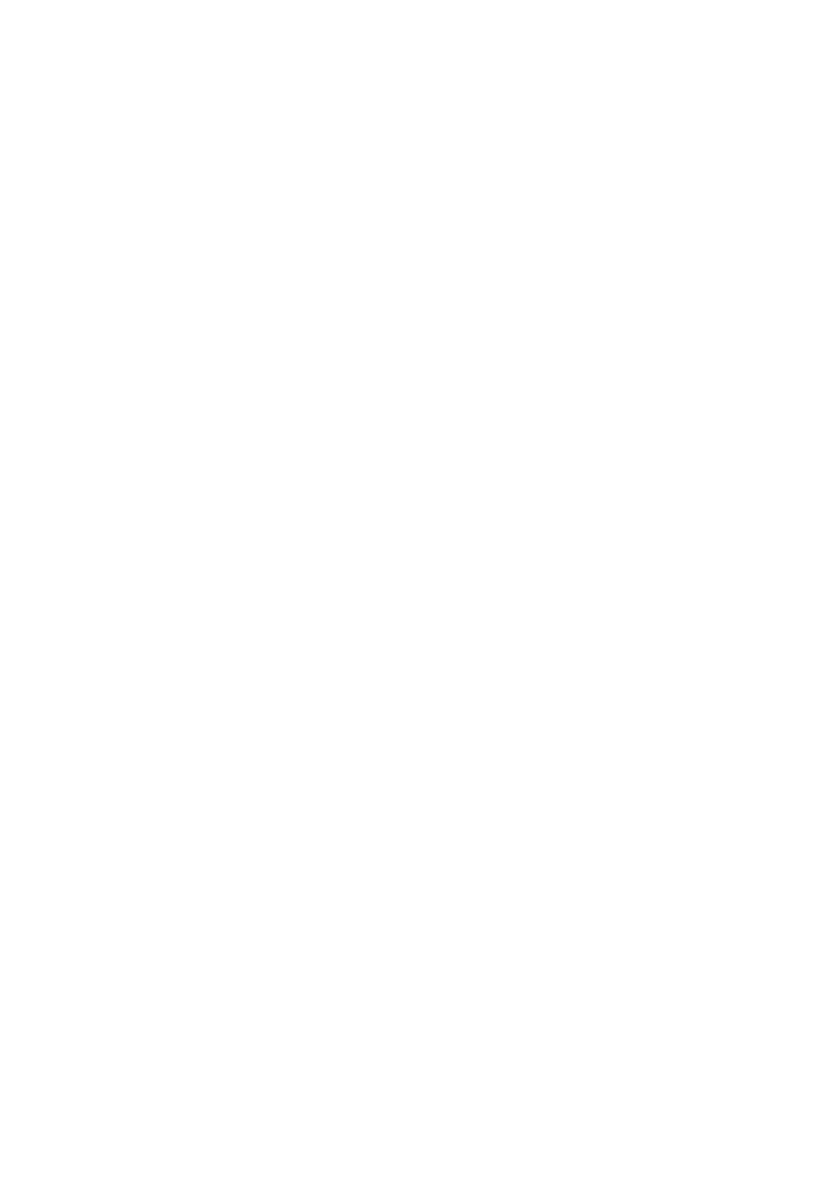
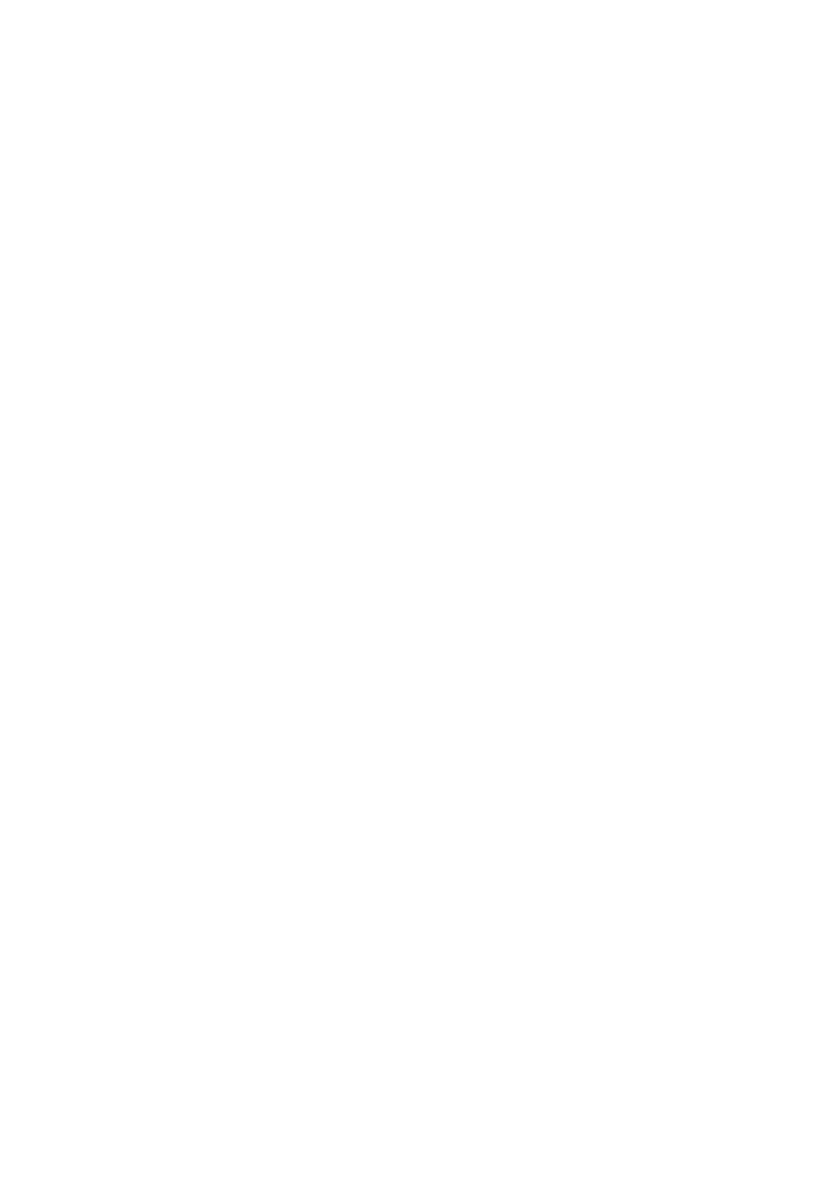
Ukraińcy wybierają pracę w Polsce także ze względów rodzinnych. Wielu z nich ma krewnych lub znajomych w naszym kraju. Emigranci często mogą liczyć na ich pomoc po przyjeździe do Polski. Ukraińcy nie są łatwą do zastąpienia grupą pracowników w Polsce. Mają podobną kulturę, szybko uczą się języka polskiego i łatwo wtapiają w polskie otoczenie. Wyjazd części ukraińskich pracowników na wojnę stanowi ryzyko dla rozwoju branży budowlanej, przemysłu i transportu. Są to dziedziny, które od dawna cierpiały na niedobory kadrowe. Zatrudniały one 30% pracujących w Polsce obywateli Ukrainy. Problemy z brakami pracowników pojawiły się też w sektorze rolnictwa. Wynikiem opisanych zmian może być oczekiwanie wyższego wynagrodzenia oraz podwyżki cen owoców. Finalnie sytuacja może wpływać na poziom inflacji.

## Opinia o pracownikach zza wschodniej granicy

Pracodawcy i pracownicy w województwie łódzkim raczej dobrze wyrażają się o pracownikach zza wschodniej granicy. Mówią o ich zapale do pracy i chęci rozwoju. Umiejętności zawodowe pracowników z Ukrainy i innych wschodnich krajów są na podobnym poziomie. Pracodawcy zatrudniają osoby, które nie posiadają wymaganych umiejętności. Powodem tego jest niski koszt i krótki czas przygotowania pracownika jego pracy.

Poniższa tabela przedstawia główne wnioski z badania oraz zalecane działania. Mają one na celu lepsze wykorzystanie potencjału i szans dla województwa łódzkiego w związku z migracją z Ukrainy.

| **Wnioski** | **Rekomendacje** |
| --- | --- |
| Barierą w znalezieniu pracy jest brak znajomości języka polskiego w pierwszym okresie pobytu w Polsce. | Pracownicy bez znajomości języka polskiego uzupełnią wiedzę w ciągu ok. 3-6 miesięcy. W tym czasie podejmują pierwsze prace. Nie znają języka, więc na początku wybierają proste prace. Proponujemy zapewnić możliwość bezpłatnej nauki języka polskiego. Lekcje powinny być dostosowane do potrzeb nowych imigrantów - kobiet młodych i w wieku średnim. Zalecamy rozwiązania zdalne, oparte na e-learningu[[5]](#footnote-4). Odpowiednie będą też metody łączone w formule blended-learning[[6]](#footnote-5). |
| Uchodźcy, którzy przybyli do Polski po wybuchu wojny często muszą opiekować się małymi dziećmi. Przez to nie mogą podjąć pracy. | Niepewna sytuacja mieszkaniowa części migrantów utrudnia im znalezienie stałego zatrudnienia. Należy zapewnić im możliwość najmu mieszkań na dłuższy okres czasu. Proponujemy wprowadzić dodatki finansowe i inne ułatwienia dla właścicieli mieszkań, którzy zgodzą się zawrzeć z Ukraińcami korzystniejsze umowy. Umowy mogą gwarantować długi okres najmu (rok lub dłużej) oraz niezmienną cenę. Inne proponowane korzyści to zniżki na parking i na wstęp do obiektów z zakresu kultury i sportu w ramach Karty Dużej Rodziny. |
| Na rynku pracy cenione są nie tylko umiejętności zawodowe i miękkie. Pracodawcy poszukują głównie osób z doświadczeniem. Wiele Ukrainek posiada wysoki poziom wykształcenia, ale nie ma doświadczenia w zawodzie. | Zalecamy wzmocnić działania w ramach aktywnej polityki rynku pracy (na poziomie Powiatowych Urzędów Pracy). Ma to posłużyć nabyciu doświadczenia zawodowego na polskim (wojewódzkim) rynku pracy. Proponujemy wprowadzenie straży opłacanych ze środków Funduszu Pracy. Takie rozwiązania działają już na rynku. |
| Pierwsza praca jest najważniejsza dla przyszłego rozwoju zawodowego migranta. Awansuje on w zakresie branży i firmy, którą wybrał. Wykształcenie i doświadczenie zawodowe nie mają takiego wpływu. | Zalecamy stosowanie doradztwa zawodowego. Miałoby ono miejsce na etapie rejestracji w Urzędzie Pracy. Będzie polegać na zgromadzeniu informacji o kompetencjach i uprawnieniach migranta. Następnie zostaną mu przekazane informacje o możliwych aktualizacjach uprawnień. Dowie się też jakie możliwości na rynku dają mu posiadana wiedza i umiejętności. Doradztwo obejmie pierwsze zatrudnienie i kolejne etapy kariery. |
| Obecnie ludność ukraińska łatwo wtapia się w polskie otoczenie. Pomimo tego może pojawić się niechęć między polskimi i ukraińskimi pracownikami. Sprzyjać temu mogą niekorzystna sytuacja i wzrost konkurencji na rynku pracy.  Ilość ludności ukraińskiej w Polsce się powiększa. Występuje ryzyko stopniowego zamykania się tej społeczności. Tego typu sytuacja miała już miejsce w przypadku migrantów z Bliskiego Wschodu i Afryki w krajach Europy Zachodniej. | Działania integracyjne należy kierować do dzieci i młodzieży. Należy zbudować relację pomiędzy narodowościami, aby nie doszło do zamykania się mniejszości w grupie. Dzieci i młodzież z Ukrainy należy wprowadzać do polskich klas. Nie należy tworzyć klas „polskich” i „ukraińskich”. |
| Rynek pracy województwa łódzkiego zmienia się. W przyszłości będzie potrzebna mniejsza ilość pracowników o niskich umiejętnościach. Spowoduje to wypychanie migrantów,, którzy zajmują stanowiska niskiego i średniego szczebla. Zmiany na wojewódzkim rynku pracy polegają na zmniejszaniu się mało wydajnych sektorów i rozwoju tych zaawansowanych. Pojawią się możliwości dla wykształconych migrantów. | Zalecamy rozwiązania, które pozwolą pracownikom zza granicy na pracę zgodną z posiadanym wykształceniem i umiejętnościami. Władze państwowe powinny podjąć działania, które pozwolą uznać ważność dyplomów i egzaminów posiadanych przez migrantów. |
| Nierówna procedura opisu pracowników w Kartach bezrobotnego. Trudno jest zbadać potencjał tej grupy pracowników w zakresie znajomości języków, wykształcenia, rodzaju zawodu. | Należy przekazać Powiatowym Urzędom Pracy nowe procedury uzupełniania Karty bezrobotnego migranta. Procedura powinna skupiać się na sposobie wypełniania pól: znajomość języków obcych, wykształcenie, zawód wyuczony i zawód wykonywany. |



1. SWOT to popularna technika służąca do porządkowania i analizy informacji. Nazwa pochodzi od angielskich słów określających cztery elementy składowe analizy. Strengths – silne strony, Weaknesses – słabe strony, Opportunities – szanse, okazje i Threats – zagrożenia. [↑](#footnote-ref-0)
2. SEP to uprawnienia elektryczne, energetyczne lub gazowe. [↑](#footnote-ref-1)
3. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2022 r. poz. 690. [↑](#footnote-ref-2)
4. Ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, Dz.U. z 2022 r. poz. 583. [↑](#footnote-ref-3)
5. E-larning - wspomaganie nauki za pomocą komputerów osobistych, smartfonów, tabletów i Internetu. [↑](#footnote-ref-4)
6. Blended-learning mieszana metoda kształcenia. Łączy tradycyjne metody nauki (bezpośredni kontakt z prowadzącym) z aktywnościami prowadzonymi zdalnie za pomocą komputera. [↑](#footnote-ref-5)