

Warszawa, 22 marca 2018 r.

INFORMACJA PRASOWA

Zatrudnianie cudzoziemców a sytuacja na polskim rynku pracy

W KONFERENCJI UDZIAŁ WEZMA:

Jerzy Kwieciński – Minister Inwestycji i Rozwoju

Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Anna Rostocka – Dyrektor Biura Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji (IOM) w Warszawie

Marek Goliszewski – Prezes Business Centre Club

Katarzyna Lorenc – Ekspertka BCC ds. rynku pracy oraz zarządzania i efektywności pracy

Kamil Wyszkowski – Dyrektor Generalny Global Compact Network Poland

Anna Ochmańska – Ekspertka ds. prawa migracyjnego IOM, infolinia migrant.info

Michał Wysocki – Ekspert BCC ds. legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców w Polsce

AGENDA SPOTKANIA:

11.00 – 11.15 – *Otwarcie konferencji*

11.15 – 12.15 – *Migracje pracownicze do Polski a rozwój społeczno-gospodarczy*

12.15 – 12.30 – *Przerwa kawowa*

12.30 – 13.00 – *Nowelizacja przepisów dot. zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Prawo w praktyce – prezentacja ostatnich zmian prawnych, aplikacji oraz infolinii dla pracodawców.*

Anna Ochmańska, ekspertka IOM ds. prawa migracyjnego, infolinia migrant.info

13.00 – 14.15 – *Jak pracodawcy zachęcają cudzoziemskich pracowników o odpowiednich kwalifikacjach do podjęcia pracy i związania się na dłużej z firmą?*

Moderacja: Janina Owczarek, IOM

- Jolanta Jaworska, Dyrektor ds Publicznych i Regulacyjnych IBM Polska & Kraje Bałtyckie
- Olimpia Kicielińska , HR Business Partner, Groupon
- Katarzyna Lorenc, Ekspertka BCC ds. rynku pracy oraz zarządzania i efektywności pracy
- Aleksandra Oparka, Personnel Administration Specialist, Groupon
- Michał Wysłocki, Ekspert BCC ds. legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców w Polsce
- Kamil Wyszowski, Dyrektor Global Compact Network Poland

14.15 – 14.30 – *Powołanie grupy roboczej składającej się z przedstawicieli sektora biznesu w ramach Krajowej Platformy Współpracy na rzecz Integracji.*

W TRAKCIE SPOTKANIA PORUSZYMY M.IN. NASTĘPUJACE PROBLEMY:

- ✓ *polityka w obszarze migracji zarobkowych do Polski, w tym przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców,*
- ✓ *regulacje i procedury dotyczące zatrudniania cudzoziemców w Polsce – jak odpowiedzieć na potrzeby przedsiębiorców,*
- ✓ *etyczna rekrutacja i zatrudnianie,*
- ✓ *ułatwianie adaptacji i integracji cudzoziemskich pracowników,*
- ✓ *zarządzanie różnorodnością kulturową jako ważny aspekt efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi,*
- ✓ *wykorzystanie potencjału wielokulturowych zespołów dla rozwoju firmy,*
- ✓ *przeciwdziałanie dyskryminacji i ksenofobii.*

BADANIE ANKIETOWE BCC I IOM

Wyniki badania ankietowego przeprowadzonego przez Business Centre Club wśród firm członkowskich w marcu br. wskazują, że:

- ✓ **ponad połowa ankietowanych przedsiębiorstw zatrudnia cudzoziemców**
- ✓ **wszyscy ankietowani przedsiębiorcy odpowiedzieli, że firmy decydują się na zatrudnianie pracowników cudzoziemskich, ponieważ brakuje polskich pracowników o wymaganych kwalifikacjach**
- ✓ **ponad 2/3 firm jest zainteresowanych zatrudnianiem pracowników zza granicy na długi okres (powyżej 9 miesięcy)**

KOMENTARZ DO BADAŃ ANKIETOWYCH:



Anna Rostocka

Dyrektor Biura Międzynarodowej Organizacji do Spraw Migracji w Warszawie

Brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach powoduje, że firmy poszukują imigrantów do pracy. Dobitnie o tym świadczy prawie dwukrotny wzrost liczby zezwoleń na pracę wydanych w 2017 r. W tym samym okresie liczba zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi przekroczyła 1,8 mln.

Ten trend wyraźnie pokazują również wyniki badania ankietowego. Coraz więcej przedsiębiorców jest także zainteresowanych zatrudnieniem cudzoziemców na dłuższy okres. Potrzeby przedsiębiorców mogą wpływać na zmianę dotychczasowego charakteru imigracji pracowniczych do Polski. Do tej pory zdecydowanie dominowała imigracja krótkookresowa i cyrkulacyjna. Większość obywateli Ukrainy, którzy są najliczniejszą grupą imigrantów w Polsce, przyjeżdżała do pracy na krótko, przebywając w Polsce na podstawie wizy. W ostatnim czasie obserwuje się znaczny wzrost liczby zezwoleń na pobyt czasowy (do 3 lat). Według danych Urzędu ds. Cudzoziemców liczba tego typu zezwoleń wydanych dla obywateli Ukrainy przekroczyła 150 tys. Jest to trzykrotny wzrost w stosunku do roku 2015.

Główne problemy związane z zatrudnieniem cudzoziemców, na które wskazują przedsiębiorcy to niezmiennie skomplikowane procedury oraz długi czas oczekiwania na uzyskanie dokumentów niezbędnych do podjęcia legalnej pracy przez cudzoziemca. Niezatrudnienie pracowników na czas ma negatywny wpływ na prowadzenie biznesu. Konieczne jest zatem kompleksowe i spójne podejście do zarządzania migracjami, usprawnienie procedur oraz skrócenie czasu oczekiwania na uzyskanie dokumentów.

Wielu ankietowanych przedsiębiorców korzysta z usług agencji rekrutacyjnych oraz agencji pracy tymczasowej. Badania IOM z 2017 roku przeprowadzone wśród migrantów z Ukrainy mieszkających w Polsce wskazują, że aż 22% z nich padło ofiarą wykorzystania. Raport przygotowany niedawno przez Fundację Nasz Wybór mówi o częstych nadużyciach pośredników, z których usług korzystają migranci z Ukrainy poszukujący pracy w Polsce. W tym kontekście, konieczne jest podjęcie przez firmy i instytucje publiczne skutecznych działań w celu zapewnienia by proces rekrutacji i zatrudnienia migrantów był zgodny z etycznymi standardami.

Badania potwierdzają, iż ważną kwestią dla środowiska biznesu jest również wymiana wiedzy i doświadczeń w obszarze migracji między firmami i innymi podmiotami mającymi wiedzę ekspercką. Wychodząc naprzeciw tym potrzebom, IOM w partnerstwie z BCC oraz Global Compact Network Polska powołają podczas konferencji grupę roboczą dla sektora biznesu, która będzie służyła temu celowi.

PEŁNE WYNIKI BADANIA ANKIETOWEGO BCC I IOM

1. **Czy firma zatrudnia cudzoziemców?**
 - tak – **54,5%**
 - nie – **45,5%**

2. **Czy Państwa firma jest zainteresowana zatrudnianiem cudzoziemców na:**
 - długi okres (powyżej 9 miesięcy) – **68,2%**
 - nie jest zainteresowana zatrudnianiem cudzoziemców – **27,3%**
 - krótki okres (do 9 miesięcy) – **4,5%**

3. **Czy korzystają Państwo z usług agencji rekrutacyjnych oraz/lub agencji pracy tymczasowej?**
 - nie – **54,5%**
 - tak – **45,5%**

4. **Czy Państwa firma zapewnia/sprawdza, czy proces rekrutacji i zatrudnienia cudzoziemców spełnia etyczne standardy?**
 - tak – **63,6%**
 - nie dotyczy – firma ani nie zatrudnia ani nie wynajmuje cudzoziemskich pracowników – **31,8%**
 - nie – **4,6%**

5. **Czy delegują Państwo cudzoziemców za granicę?**
 - nie – **77,3%**
 - tak – **22,7%**

6. **Dlaczego firmy decydują się na zatrudnianie pracowników cudzoziemskich?**
[można było wskazać kilka odpowiedzi]
 - brakuje polskich pracowników o wymaganych kwalifikacjach – **100%**
 - inny powód, m.in. znajomość rynku kraju, z którego pochodzi pracownik oraz znajomość innych języków i kultur – **22,7%**
 - jest to tańszy pracownik – **18,2%**
 - taki pracownik efektywniej pracuje – **13,6%**
 - różnorodność sprzyja rozwojowi biznesu – **4,6%**

7. **Jakie są trudności związane z zatrudnianiem cudzoziemców?**
[można było wskazać kilka odpowiedzi]
 - skomplikowane procedury zatrudniania cudzoziemców – **68,2%**
 - znalezienie odpowiedniego pracownika – **59,1%**
 - czas oczekiwania na uzyskanie dokumentów umożliwiających podjęcie pracy przez cudzoziemca – **40,9%**

- niewystarczająca informacja na temat przepisów i procedur dotyczących zatrudniania cudzoziemców – **27,3%**
- relacje między polskimi i cudzoziemskimi pracownikami – **22,7%**
- uznanie kwalifikacji – **18,2%**
- nieznanostwo procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców – **9,1%**
- niewystarczająca znajomość obyczajów i kultury polskiej przez cudzoziemców – **9,1%**

8. Czy Państwa firma chciałaby zaangażować się 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 – **50%**
- promujące etyczne rekrutację pracowników cudzoziemskich i etyczne zatrudnianie cudzoziemskich pracowników – **43,8%**
- sprzyjające tworzeniu przyjaznego środowiska dla cudzoziemskich pracowników i ich rodzin, w tym przeciwdziałanie ksenofobii, sprzyjanie otwartości lokalnych społeczności na cudzoziemskich mieszkańców – **37,5%**
- ułatwiające pracownikom cudzoziemskim adaptację do życia w nowym kraju, w tym również w nowym środowisku pracy – **25%**
- na rzecz wykorzystania potencjału imigracji i imigrantów dla rozwoju gospodarczego miast, regionów i kraju – **18,8%**

9. Jakimi tematami szkoleń/warsztatów bylibyście Państwo/firma zainteresowani?

[można było wskazać kilka odpowiedzi]

- jak zatrudniać cudzoziemców – kwestie prawne – **68,4%**
- komunikacja międzykulturowa – **42,1%**
- jak wpisać migracje w CSR i strategię biznesowe firm – **31,6%**
- szkolenia dla cudzoziemskich pracowników mające na celu ułatwienie im adaptacji w nowym środowisku (kraju, mieście, miejscu pracy) – **15,8%**

10. Ilu pracowników zatrudnia firma?

- od 50 do 249 pracowników – **45,4%**
- od 250 do 1000 pracowników – **36,4%**
- od 10 do 49 pracowników – **9,1%**
- od 1 do 9 pracowników – **9,1%**

KONTAKTY DO EKSPERTÓW:

Anna Rostocka

Dyrektor Biura Międzynarodowej Organizacji do Spraw Migracji w Warszawie

tel. 22 538 91 03

e-mail: arostocka@iom.int

Katarzyna Lorenc

ekspertka BCC ds. rynku pracy oraz zarządzania i efektywności pracy

tel. 606 941 499

e-mail: katarzyna.lorenc@bcc.org.pl

Michał Wysłocki

ekspert BCC ds. legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców w Polsce

tel. 516 496 395

e-mail: michal.wyslowski@bcc.org.pl

KONTAKT DLA MEDIÓW:

Emil Muciński

rzecznik, Instytut Interwencji Gospodarczych BCC

tel. 22 58 26 113

e-mail: emil.mucinski@bcc.org.pl; instytut@bcc.org.pl

Międzynarodowa Organizacja do spraw Migracji (IOM) jest wiodącą światową organizacją w dziedzinie migracji, będącą częścią Organizacji Narodów Zjednoczonych. W skład IOM wchodzi 169 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

Global Compact Network Poland (GCNP) to jedna z krajowych sieci United Nations Global Compact (UNGC), inicjatywy sekretarza generalnego ONZ skierowanej do świata biznesu w celu współpracy przy realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju. Jej podstawowym celem jest promowanie i wdrażanie globalnych inicjatyw UNGC na terenie Polski oraz zachęcanie firm do przyjmowania i stosowania we wszystkich sferach działalności 10 fundamentalnych zasad z zakresu praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska, przeciwdziałania korupcji. Inicjatywy GCNP prowadzone są w oparciu o współpracę z biznesem, miastami, uczelniami wyższymi, administracją publiczną i organizacjami pozarządowymi. Więcej: www.ungc.org.pl

Business Centre Club istnieje od 1991 roku. Jest prestiżowym Klubem przedsiębiorców i największą w kraju, ustawową organizacją indywidualnych pracodawców. Grupa BCC składa się z Klubu BCC, Związku Pracodawców BCC i Studenckiego Forum BCC. Członkowie BCC zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, obroty firm sięgają 20 miliardów złotych. 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 prowadzi działania w blisko 250 miastach i 23 łóżach regionalnych na terenie całej Polski. Koncentruje się na działaniach na rzecz rozwoju gospodarki i pomocy przedsiębiorcom. BCC jest członkiem Rady Dialogu Społecznego. Koordynatorem wszystkich działań BCC jest Marek Goliszewski. Więcej: <http://www.bcc.org.pl> oraz: <http://www.facebook.com/pages/Business-Centre-Club/301754142096>