Informacja prasowa 21 lutego 2024, Gdańsk

**Dwa lata od wybuchu wojny – w firmach sporo zmian, część już nie pomaga uchodźcom**

**W ciągu dwóch lat od wybuchu wojny w Ukrainie w polskich firmach zaszło sporo zamian. 20 proc. przedsiębiorstw dostosowało wolne stanowiska pracy, obsadzane wcześniej przez mężczyzn, do kobiet. 23 proc. zaczęło rekrutować cudzoziemców z krajów innych niż Ukraina, również z odległych kierunków. Spora część – 78 proc. – ograniczyła środki przeznaczane początkowo w bardzo szerokim zakresie na pomoc uchodźcom z Ukrainy, wynika z badania Grupy Progres. Obecnie mogą oni liczyć na podstawowe wsparcie oferowane przez firmę, w której rozpoczynają pracę tj. zakwaterowanie, transport do i z pracy, kursy języka polskiego, czy pomoc w załatwieniu spraw urzędowych oraz formalności związanych z zatrudnieniem i pobytem w Polsce, jednak najczęściej muszą ponosić koszty takiego wsparcia.**

Według danych Straży Granicznej, ponad 18,8 mln osób z Ukrainy (głównie kobiety i dzieci) przekroczyło granicę polsko-ukraińską od 24 lutego 2022 roku do 9 lutego 2024 r. W tym samym czasie do Ukrainy wróciło łącznie 16,9 mln osób. Oznacza to, że w Polsce przebywa ok. 2 mln uchodźców ze Wschodu. Tylko część jest nad Wisłą od początku wojny, wiele osób przyjechało później i niebawem wróci do ojczyzny lub ruszy dalej. Nadal jednak to właśnie nasi wschodni sąsiedzi stanowią największą grupę cudzoziemców pracujących w Polsce. Na koniec 2023 r. liczba obywateli Ukrainy zgłoszonych do ubezpieczenia na polskim rynku pracy przekroczyła 759 tysięcy osób (dane ZUS i MRPiPS).

To, że Ukraińcy nadal są chętnie zatrudniani przez krajowych przedsiębiorców, potwierdzają też dane Grupy Progres, z których wynika, że od 1 marca 2022 do końca roku 2023 r. stanowili oni 57 proc. wszystkich pracowników tymczasowych. Wśród zatrudnionych zauważalna była dominacja kobiet – 66 proc. vs. 34 proc. mężczyzn. Panie z Ukrainy dominują też w analizach MRPiPS, według których aż 60 proc. powiadomień o powierzeniu pracy osobie z Ukrainy w 2023 r. dotyczyło właśnie kobiet. Najczęściej przyjmowały je firmy z sektora logistyki, handlu czy usług oraz przedsiębiorstwa produkcyjne dysponujące etatami, które nie wymagały np. dużej siły fizycznej. Mimo deklaracji „męskie” stanowiska do pań dostosowało jedynie 20 proc. przedsiębiorstw, wynika z badania Grupy Progres.

– *Na początku było sporo chęci, jeśli chodzi o zmianę struktury zatrudnienia i zwiększanie liczby zatrudnionych kobiet. Brakowało mężczyzn i przedsiębiorcy, którzy borykali się z problemami kadrowymi wynikającymi m.in. z niewystarczającej liczby panów gotowych do podjęcia pracy, po prostu musieli coś zrobić, żeby ratować firmę przed przestojem. Kierowała nimi też chęć pomocy uchodźcom –***mówi Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres.***– Z miesiąca na miesiąc okazywało się, że deklarowane zmiany są czasochłonne i na tyle drogie, że wielu organizacji nie stać na ich zrealizowanie. Zaczęto więc szukać innych rozwiązań np. zatrudniać cudzoziemców z innych kierunków. Obecnie stanowią oni 13 proc. pracowników tymczasowych. Większość – 62 proc. – to tak niezbędni na rynku pracy mężczyźni. Kobiet jest niemal o połowę mniej – 38 proc. –* **dodaje Magda Dąbrowska.**

W sumie 23proc. firm, zmagających się z brakiem mężczyzn ze Wschodu chętnych do podjęcia pracy po wybuchu wojny,zaczęło rekrutować cudzoziemców z krajów innych niż Ukraina, również z odległych kierunków**.** Otwartość na migrantów zarobkowych potwierdzają też dane MRPiPS, według których w 2023 r. odnotowano wzmożone zainteresowanie powierzaniem pracy obywatelom państw trzecich na podstawie zezwoleń na pracę z odległych regionów. W porównaniu do 2022 r. największy wzrost zezwoleń dotyczył państw tj. Bangladesz – z 13 539 do 27 896 (106 proc.), Zimbabwe – 815 vs. 5 017 (516 proc.), Kolumbia z 4 129 do 11 945 (189 proc.), Sri Lanka – 1 627 na 3 174 (95 proc.), Nepal 20 045 vs. 35 287 (76 proc.), Wietnam z 5 908 do 9 854 (67 proc.), Pakistan – 4 645 vs. 7 393 (59 proc.), Filipiny – 22 557 na 29 154 (29 proc.), Chiny – 2 233 vs. 2 618 (17 proc.), Kazachstan – z 8 883 do 10 298 (16 proc.), Indie – 41 640 vs. 45 998 (10 proc.) i Azerbejdżan – 7 769 na 8 206 (6 proc.).

Cudzoziemcy, również Ci, którzy zastąpili Ukraińców w 2023 roku, najczęściej pracowali i nadal pracują w branżach tj. przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (w tym agencje pracy tymczasowej) i budownictwo. Na ogół są zatrudniani jako pracownicy wykonujący prace proste, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, pracownicy biurowi, pracownicy usług i sprzedawcy.

*– Tylko niespełna 3 proc. cudzoziemców w Polsce było zatrudnionych na wyższych stanowiskach specjalistycznych często zgodnych z ich kompetencjami czy wykształceniem. Wojna z pewnością przyczyniła się do tej statystyki. Już od jej wybuchu obserwowaliśmy chaos i brak informacji dotyczących wykształcenia czy doświadczenia zawodowego uchodźców. Mimo deklaracji rządzących wtedy polityków, takie narzędzie nie powstało. Co więcej, Ukraińcy często przyjeżdżali tu beż żadnych dokumentów potwierdzających ich uprawnienia, ukończone kursy czy poprzednie stanowiska, które zajmowali, nie znali też języka polskiego czy angielskiego. To wszystko sprawiło, że znalezienie pracy w zawodzie i na wyższym stanowisku w wielu przypadkach okazywało się niemożliwe* – **mówi Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres.**

Brak systemu umożliwiającego szybkie sprawdzenie doświadczenia i wykształcenia cudzoziemca i określenie potencjału kadrowego uchodźców oraz skomplikowany proces uzyskiwania prawa do wykonywania zawodu, to jedne z najczęściej wskazywanych przez polskich przełożonych problemów związanych z przyjmowaniem cudzoziemców na etat. Pracodawcy skarżą się też na długotrwałe i skomplikowane procedury legalizacji zatrudnienia, niewystarczającą responsywność urzędów czy brak jakiejkolwiek polityki migracyjnej. Te problemy, to także – często wymieniane przez przedsiębiorców – kwestie zaliczane przez nich do porażek aparatu naszego państwa (działań, których mimo deklaracji nie zrealizowano przez dwa lata wojny w Ukrainie).

**Według Magdy Dąbrowskiej**, wydarzenia minionych dwóch lat, szczególnie związane z konfliktem w Ukrainie, były dla pracodawców niezwykle trudną szkołą życia.Wpływ wojny na nastroje gospodarcze i niepewność co do stabilności zatrudnienia stanowiły jedynie wierzchołek góry lodowej w stosunku do wyzwań, z którymi musieli się zmagać. Rozwijające się trudności z rekrutacją, obawy przed nagłym odejściem pracowników z Ukrainy lub ich powrotem do ojczyzny w celu obrony kraju, to tylko niektóre z problemów, które stały się codziennością dla wielu firm. Dodatkowo, rosnące koszty prowadzenia biznesu i zatrudniania, niepewna przyszłość oraz ogólne zmęczenie wojną jeszcze bardziej pogłębiały trudności. Wiele firm, które początkowo pomagały Ukrainie i uchodźcom podjęło decyzję o wstrzymaniu wsparcia w szerszym zakresie oraz zablokowaniu świadczeń, które wykraczały poza te podstawowe. W efekcie uchodźcom raczej już nie oferuje się bezpłatnych mieszkań dla nich i ich bliskich, zapomóg czy innych finansowych form wsparcia całej rodziny. Specjalnie dla tych zatrudnionych w danej firmie nie są tworzone zakładowe żłobki i przedszkola, nie są też oferowane pełne rodzinne pakiety na świadczenia w prywatnych sieciach medycznych.

Obecnie uchodźcy z Ukrainy rzadko mogą liczyć na wsparcie finansowe ze strony firmy, w której rozpoczynają pracę tj. zakwaterowanie, transport do i z pracy, kursy języka polskiego, szkolenia zawodowe, czy pomoc w załatwieniu spraw urzędowych oraz formalności związanych z zatrudnieniem i pobytem w Polsce. Czasem zdarza się, że niektóre firmy oferują pomoc w znalezieniu opieki zdrowotnej, szkoły dla dzieci czy też poradnictwo prawne. Z reguły jednak są to świadczenia odpłatne lub w formie benefitów, ale wówczas skierowane są one do wszystkich pracowników niezależnie od narodowości.

Większość wydatków związanych z pracą i pobytem uchodźcy z Ukrainy ponoszą sami. Muszą przeznaczyć na nie swoje oszczędności lub wynagrodzenie otrzymywane w Polsce za pracę. Według MRPiPS, które dokonało analizy 1 miliona 79 tys. powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelom Ukrainy, średnie wynagrodzenie dla pełnego etatu wynosiło 3 600,00 zł. W rzeczywistości mogło być nieco wyższe, bo zgodnie z obowiązującymi przepisami na dokumentach legalizujących pracę wskazana jest stawka minimalna. Umowy o pracę stanowiły 31 proc. ogółu powiadomień, zlecenia – 66 proc. Najlepiej płacono w województwach: kujawsko-pomorskim, warmińsko-mazurskim, mazowieckim, zachodniopomorskim, dolnośląskim oraz opolskim. Najgorzej w województwie lubelskim.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Holding Grupy Progres** jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat) Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.), Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.) czy Ambasador Polskiej Gospodarki BCC (2023 r.). Grupa Progres jest członkiem Stowarzyszenia We!come – zrzeszającego pracodawców zatrudniających cudzoziemców w Polsce, posiada też certyfikat Równości Płac przyznawany przez Business Center Club.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Biuro prasowe:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl

kom. +48 500 690 965