

2021



**Wpływ pandemii COVID-19 na zapotrzebowanie na pracowników
(na zawody), w tym na pracowników-cudzoziemców oraz potrzeby
szkoleniowe pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim**

Raport z badania



**Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy**

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu
2021

Wpływ pandemii COVID 19 na zapotrzebowanie na pracowników (na zawody), w tym na pracowników-cudzoziemców oraz potrzeby szkoleniowe pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim

Raport z badania

Wykonawca:

MARKET RESEARCH WORLD

ul. Stanisława Mastalerza 26/13

44-100 Gliwice

Zamawiający:

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W TORUNIU

ul. Szosa Chełmińska 30/32

87-100 Toruń

Toruń 2021

Spis treści

1. Wstęp	3
2. Założenia metodologiczne badania	5
3. Prezentacja wyników badania	6
3.1. Wybrane dane społeczno-gospodarcze	6
3.2. Zapotrzebowanie na pracowników według branż i zawodów	16
3.3. Zapotrzebowanie na pracowników cudzoziemców	27
3.4. Pracodawcy zatrudniający cudzoziemców w województwie kujawsko-pomorskim	50
3.5. Zapotrzebowanie na kształcenie ustawiczne pracowników (szkolenia)	65
4. Wnioski i rekomendacje	70

1. Wstęp

Prezentowany raport jest efektem prac w ramach badania „Wpływ pandemii COVID 19 na zapotrzebowanie na pracowników (na zawody), w tym na pracowników-cudzoziemców oraz potrzeby szkoleniowe pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim” wykonanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu.

Badanie przeprowadziła firma Market Research World z siedzibą w Gliwicach w okresie od sierpnia do listopada 2021 roku. Obszarem realizacji prac badawczych były wszystkie podregiony województwa kujawsko-pomorskiego (bydgosko-toruński, włocławski, grudziądzki, inowrocławski i świecki).

Zasadniczym celem badania było uzyskanie informacji na temat wpływu pandemii COVID 19 na zapotrzebowanie na zawody do końca 2021 roku i do końca 2023 roku, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników – cudzoziemców. Cel ten został uszczegółowiony w postaci następujących zagadnień:

1. Zapotrzebowanie na pracowników według branż i zawodów (pandemia a polityka kadrowa podmiotów - utrzymanie, redukcja, wzrost zatrudnienia; wolne etaty - czy występują problemy z obsadzeniem stanowisk; zapotrzebowanie na pracowników (na zawody) podczas pandemii; luzowanie obostrzeń i czas po pandemii a zapotrzebowanie kadrowe - czy coś się zmieni); obszar i sposób pozyskiwania/rekrutacji pracowników (miejsce prowadzenia działalności/województwo/kraj/zagranica).
2. Zapotrzebowanie na pracowników cudzoziemców (zapotrzebowanie - rozkład geograficzny w województwie kujawsko-pomorskim, zapotrzebowanie według branż i zawodów/stanowisk, trudności w pozyskiwaniu/rekrutacji pracowników oraz trudności w zatrudnianiu pracowników z zagranicy (np. w odniesieniu do kwestii legalizacji pracy; jak pandemia wpłynęła na zatrudnianie cudzoziemców/na pracę cudzoziemców; luzowanie obostrzeń i czas po pandemii a zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców - czy coś się zmieni).
3. Potencjał pracowników-cudzoziemców a potrzeby kujawsko-pomorskiego rynku pracy (dopasowanie kwalifikacji/umiejętności cudzoziemców do potrzeb

regionalnego rynku pracy/miejsca pracy; zgodność deklarowanych kwalifikacji cudzoziemców

z faktycznymi oczekiwaniami pracodawców. Wpływ cudzoziemców - pracowników na wojewódzki rynek pracy (jak się zmienia).

4. Zapotrzebowanie na pracowników - oczekiwane kwalifikacje/umiejętności (dla 5 kluczowych stanowisk w firmie z uwzględnieniem stanowisk, na których zatrudniani są cudzoziemcy).
5. Pracodawcy zatrudniający cudzoziemców w województwie kujawsko-pomorskim (branża, wielkość podmiotu, zasięg działalności podmiotu, liczba pracowników- cudzoziemców zatrudnionych bezpośrednio przez pracodawcę oraz na podstawie umowy o pracę z agencjami zatrudnienia, stanowiska na jakich są zatrudnieni). Powody zatrudniania cudzoziemców przez pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim (czy pracownicy-cudzoziemcy uzupełniają lukę, czy brak polskich pracowników przyczynia się do zatrudniania obcokrajowców, czy pracownicy-cudzoziemcy stanowią tańszą alternatywę; stosunek pracodawców do zatrudniania obcokrajowców), warunki pracy oferowane cudzoziemcom (rodzaje umów, czas zatrudnienia, wysokość wynagrodzenia w stosunku do rodzimych pracowników, możliwości awansu). Postrzeganie cudzoziemców jako pracowników przez pracodawców, współpracowników, klientów. Czynniki wspierające/utrudniające integrację; rola pracodawcy w procesach adaptacji do środowiska pracy i życia w Polsce.
6. Zapotrzebowanie na kształcenie ustawiczne pracowników (szkolenia), w tym pracowników-cudzoziemców. Potrzeby a możliwości ich realizacji przez pracodawcę.

2. Założenia metodologiczne badania

Badanie oparto na analizie danych zastanych oraz ilościowych metodach pozyskiwania danych: telefonicznych wywiadach indywidualnych CATI oraz internetowych ankietach CAWI.

W ramach badania ilościowego wykonano 143 wywiady z przedstawicielami następujących podmiotów:

1. Podmioty gospodarcze (pracodawcy) z województwa kujawsko-pomorskiego – 100 osób.

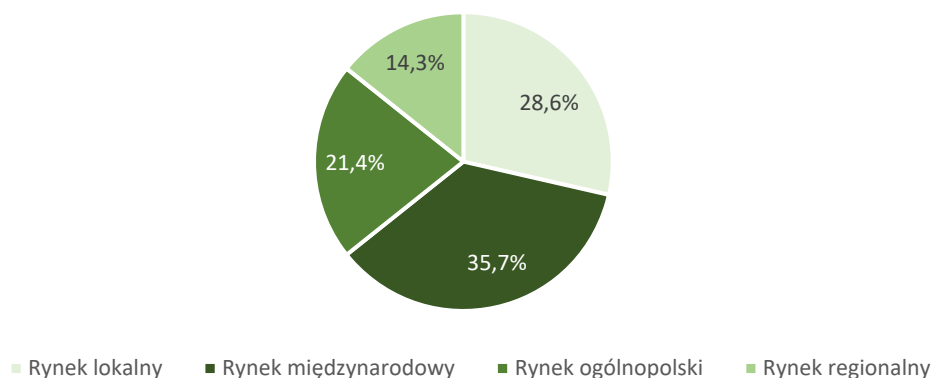
Branże, które zostały uwzględnione w próbie badawczej: przemysł elektroniczny, elektrotechniczny, elektromaszynowy, środków transportu, chemiczny, przetwórstwo tworzyw sztucznych, przemysł spożywczy, celulozowo-papierniczy, przetwórstwa drewna, produkcja mebli. W każdej z ww. branż wykonano 10 wywiadów.

2. Agencje zatrudnienia – 14 osób.

Do badania wylosowano podmioty z województwa kujawsko-pomorskiego spośród zarejestrowanych w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia.

Blisko 36,0% agencji zatrudnienia biorących udział w badaniu prowadzi rekrutację na rynek międzynarodowy, ponad 28,0% działa na rynku lokalnym, przeszło 21,0% ma zasięg ogólnopolski, a nieco ponad 14,0% - zasięg regionalny.

Wykres 1. Zasięg działania agencji zatrudnienia



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

3. Organizacje zrzeszające pracodawców lub działające na rzecz pracodawców – 4 osoby:
 - Związek Przedsiębiorców i Pracodawców Kujawsko-Pomorskie
 - Pracodawcy Pomorza i Kujaw
 - ZPP Kujawsko-Pomorskie
 - Kujawsko-Pomorska Organizacja Pracodawców Lewiatan
4. Pracownicy naukowcy z uczelni w województwie kujawsko-pomorskim – 5 osób.
5. Pracownicy powiatowych urzędów pracy – 20 osób.

Badanie wśród przedstawicieli PUP było realizowane na próbie wyczerpującej.

3. Prezentacja wyników badania

3.1. Wybrane dane społeczno-gospodarcze

Województwo kujawsko-pomorskie położone jest centralnie w północnej części Polski, zajmuje powierzchnię 17 972 km², co stanowi 5,7% powierzchni Polski. Pod tym względem plasuje się na 10. miejscu spośród wszystkich województw w kraju. Sąsiaduje z pięcioma województwami: pomorskim, warmińsko-mazurskim, mazowieckim, łódzkim i wielkopolskim. Zamieszkiwane jest przez 2 061 942 osób, tj. 5,4% mieszkańców kraju. W strukturze mieszkańców nieznacznie przeważają kobiety (51,6% wobec 48,4% mężczyzn).

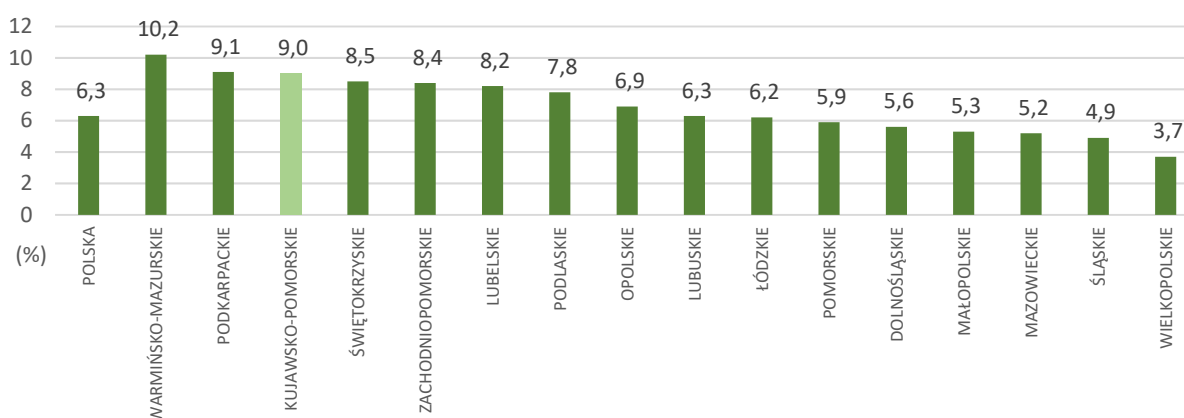
Tabela 1. Wybrane dane dotyczące województwa kujawsko-pomorskiego i podregionów

Obszar	Powierzchnia (km ²)	% województwa	Ludność (tys.) ¹	Ludność na km ²	Bezrobotni zarejestrowani (tys.) ² na koniec 2020 roku	Stopa bezrobocia rejestrowanego (%) ³ na koniec 2020 roku
Województwo kujawsko-pomorskie	17 972	100,0	2 061,9	116	73,5	9,0
Podregion bydgosko-toruński	2 917	16,2	772,7	266	16,2	4,8
Podregion grudziądzki	4 054	22,6	386,8	97	16,5	11,3
Podregion inowrocławski	4 005	22,3	359,9	91	15,5	12,0
Podregion świecki	3 340	18,6	187,8	57	6,3	9,4
Podregion włocławski	3 656	20,3	354,5	99	19,0	13,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy

Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie kujawsko-pomorskim jest wysoka na tle pozostałych województw – pod koniec roku 2020 wynosiła 9,0% (dla porównania średnia krajowa wynosiła wówczas 6,3%). Pod tym względem województwo kujawsko-pomorskie zajmowało 14. lokatę.

Wykres 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwach Polski na koniec 2020 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy, dane na dzień 31.12.2020 roku

W województwie kujawsko-pomorskim pod koniec roku 2020 było zarejestrowanych 209 750 podmiotów gospodarczych, co stanowiło 4,5% wszystkich firm w Polsce.

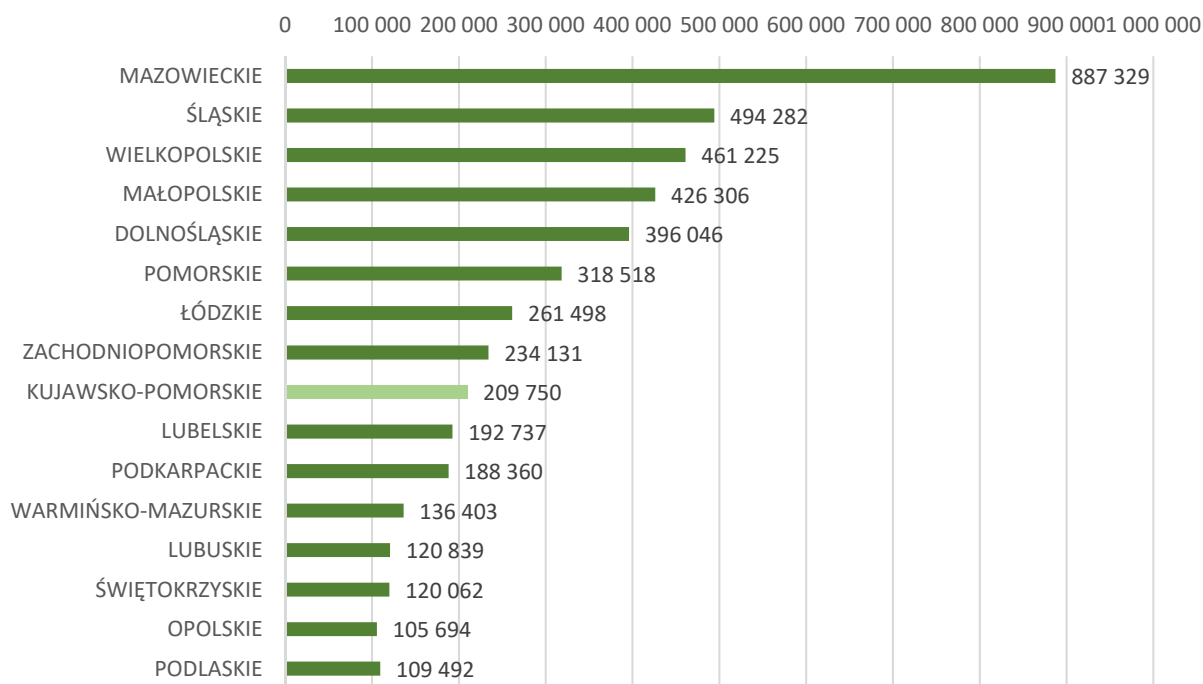
¹ Na podstawie danych BDL za rok 2020.

² Na podstawie danych BDL za rok 2020.

³ Na podstawie danych BDL za rok 2020.

Z takim wynikiem województwo kujawsko-pomorskie zajmowało 9. miejsce wśród wszystkich województw pod względem ogólnej liczby podmiotów gospodarczych.

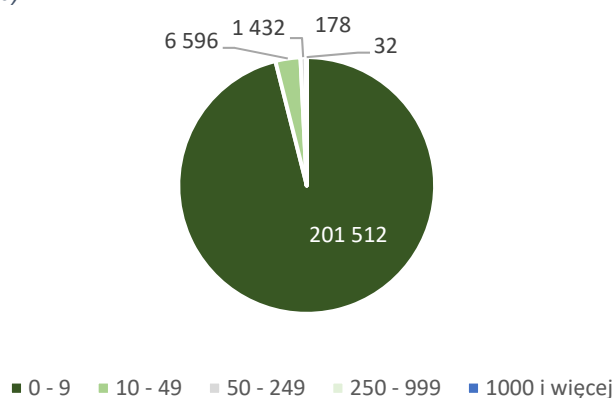
Wykres 3. Liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w bazie REGON w województwach Polski



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy, dane na dzień 31.12.2020 roku

W województwie kujawsko-pomorskim przeważały podmioty gospodarcze zatrudniające do 9 pracowników (96,1%).

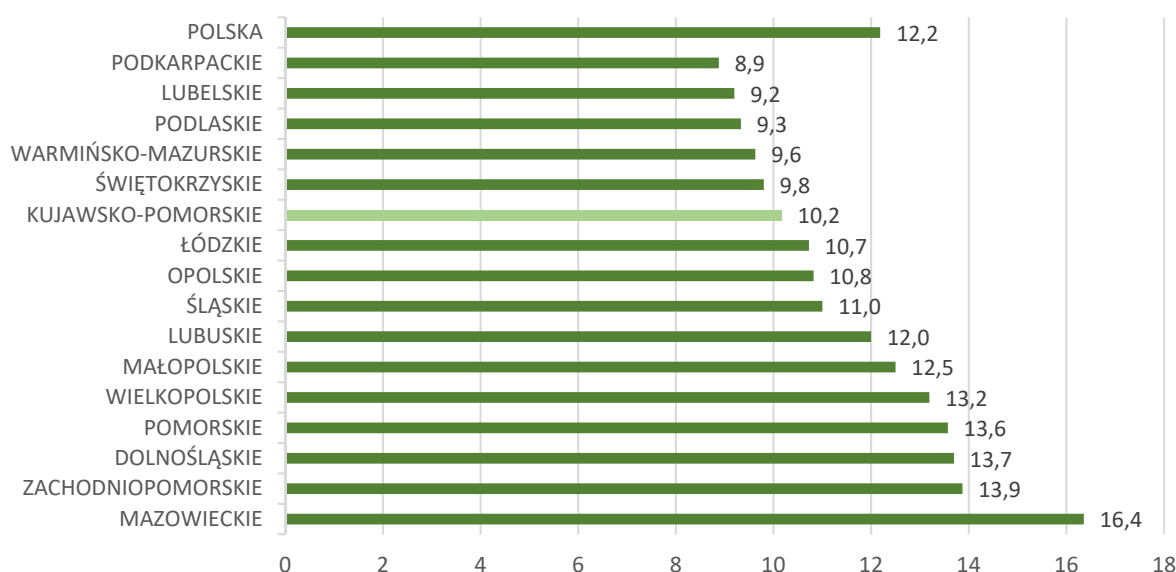
Wykres 4. Podmioty gospodarcze w województwie kujawsko-pomorskim z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia (liczba osób)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy, dane na dzień 31.12.2020 roku

Wskaźnik określający liczbę podmiotów gospodarczych przypadających na 100 mieszkańców w województwie kujawsko-pomorskim był niższy niż średnia krajowa, wynosząca 12,2. W omawianym województwie wskaźnik ten był równy 10,2. Najwyższy wskaźnik dotyczył województwa mazowieckiego (16,4), a najniższy – podkarpackiego (8,9).

Wykres 5. Liczba podmiotów gospodarczych przypadająca na 100 mieszkańców w 2020 roku według województw



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy, dane na dzień 31.12.2020 roku

Najwięcej podmiotów gospodarczych przypadających na 100 osób ma siedzibę w podregionie bydgosko-toruńskim. Liczba ta jest wyższa niż średnia w Polsce i wynosi 12,7. Najmniej w podregionie świeckim – 8,7.

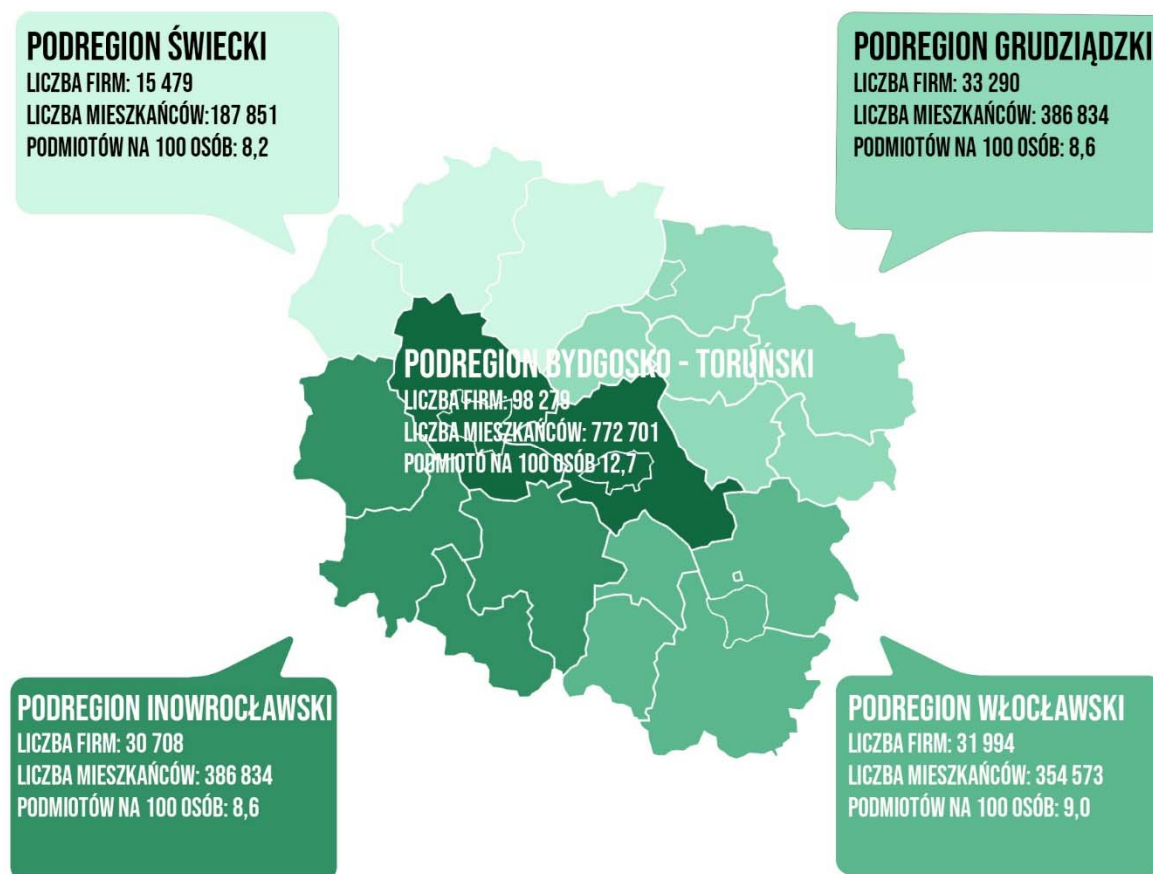
Tabela 2. Liczba podmiotów gospodarczych przypadająca na 100 mieszkańców w 2020 roku według podregionów

Podregion	Liczba podmiotów gospodarczych	Odsetek w województwie	Liczba ludności	Liczba podmiotów gospodarczych na 100 osób
Bydgosko-toruński	98 279	46,9%	772 701	12,7
Grudziądzki	33 290	15,9%	386 834	8,6
Inowrocławski	30 708	14,6%	359 983	8,5
Świecki	15 479	7,4%	187 851	8,2
Włocławski	31 994	15,3%	354 573	9,0
Woj. kujawsko-pomorskie	209 750	100%	2 061 942	10,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy, dane na dzień 31.12.2020 roku

W województwie kujawsko-pomorskim najwięcej podmiotów gospodarczych skoncentrowanych było w podregionie bydgosko-toruńskim (98 279, tj. 46,9% ogółu), najmniej natomiast – w podregionie świeckim (15 479, tj. 7,4%).

Rysunek 2. Liczba podmiotów gospodarczych w województwie kujawsko-pomorskim w podziale na podregiony



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy, dane na dzień 31.12.2020 roku

Zgodnie z liczbą pracujących według faktycznego miejsca pracy w województwie kujawsko-pomorskim na koniec 2018 roku było 749 206 pracujących⁴. W kolejnym roku liczba ta wzrosła. W 2019 roku przybyło 2748 pracujących, a w 2020 roku liczba ta spadła o – 8794. Spadek liczby pracujących w stosunku do roku wyjściowego (2018) wyniósł 1,2%.

Największą liczbę pracujących odnotowano w sekcjach:

C – Przetwórstwo przemysłowe,

⁴ Bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego oraz duchownych.

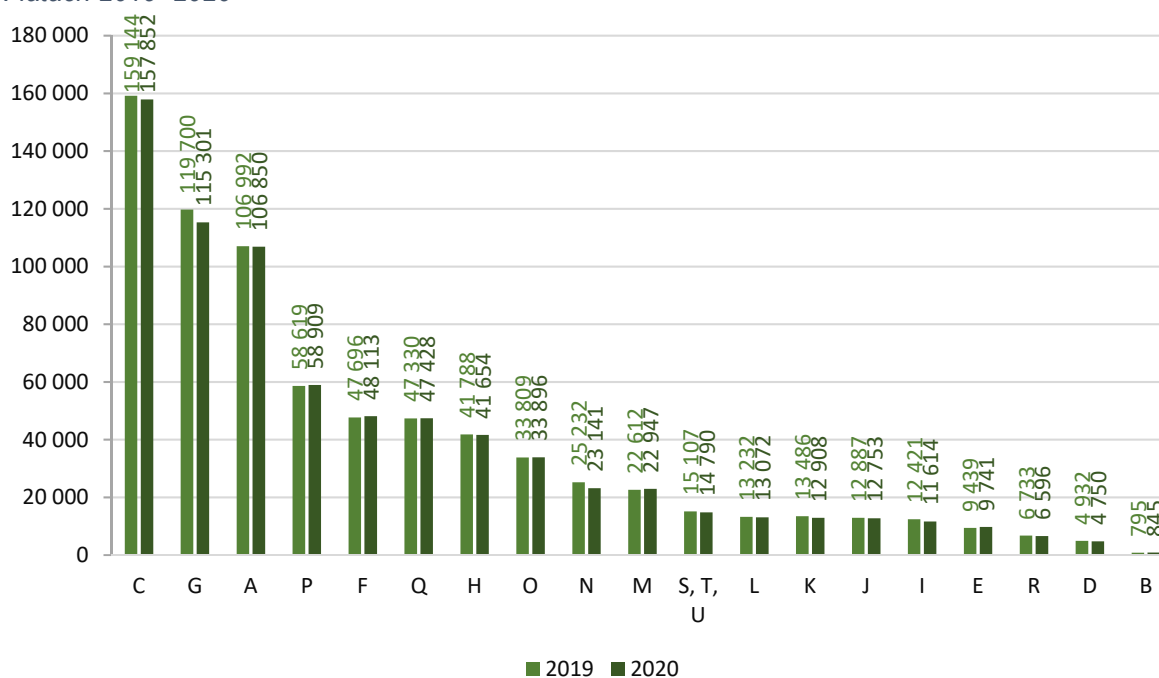
G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle,

A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo.

W sekcji C liczba pracujących na koniec roku 2020 wynosiła 157 852. W porównaniu z rokiem poprzednim nastąpił spadek – zmiana o 1292 pracujących. W sekcji G liczba pracujących pod koniec roku 2020 wynosiła 115 301, to mniej o 4399 niż w roku poprzednim. W sekcji A liczba pracujących pod koniec 2020 roku wynosiła 106 850 osób. W porównaniu z rokiem poprzednim zmiana jest nieznaczna – ubyło 142 pracujących.

Największy spadek liczby pracujących w porównaniu do roku poprzedniego nastąpił w sekcji C, G, a także N (Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 23 141 pracujących, 2091 osób mniej niż w 2019 roku). W pozostałych sekcjach dynamika zmian była nieznaczna.

Wykres 6. Pracujący w poszczególnych sekcjach PKD 2007 w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2019–2020



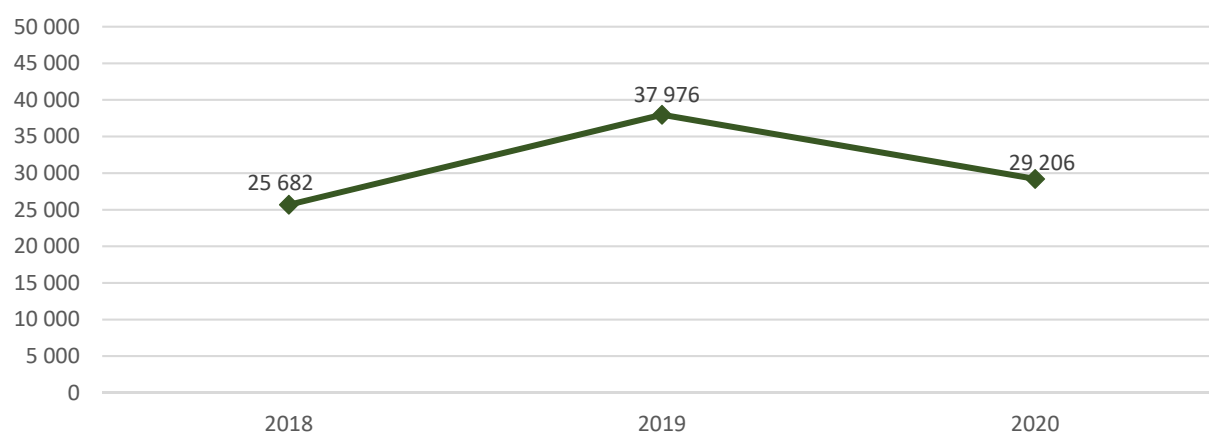
A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; B – Górnictwo i wydobywanie; C – Przetwórstwo przemysłowe; D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; F – Budownictwo; G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; H – Transport i gospodarka magazynowa; I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; J – Informacja i komunikacja; K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; P – Edukacja; Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna; R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; S – Pozostała działalność usługowa; T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby; U – Organizacje i zespoły eksterytorialne.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy, dane na dzień 31.12.2019 oraz 31.12.2020 roku

Do roku 2019 włącznie zauważalny był znaczny wzrost zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. Tendencja ta została również odnotowana na terenie województwa kujawsko-pomorskiego.

W roku 2019 odnotowano 37 976 zezwoleń na pracę cudzoziemców. Od początku pandemii tj. w roku 2020 liczba wydanych zezwoleń spadła i wyniosła 29 206.

Wykres 7. Zezwolenia na pracę dla cudzoziemców⁵



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej⁶

Podział zezwoleń na pracę ze względu na obywatelstwo cudzoziemca wskazuje na niemal całkowitą dominację pracowników z Ukrainy. Ponad 76% wszystkich zezwoleń na pracę w 2020 roku dotyczyło obywateli tego kraju. W 2019 roku obywatelom Ukrainy wydano ponad 80% zezwoleń, w 2018 roku – ponad 81%. W 2020 roku, w porównaniu do 2019 roku, ogólna liczba zezwoleń na pracę na terenie województwa kujawsko-pomorskiego zmniejszyła się o 8770 (23%).

Tabela 3. Państwa, których obywatele otrzymali najwięcej zezwoleń na pracę na terenie województwa kujawsko-pomorskiego w latach 2018-2020

Lp.	Państwa	Liczba wydanych zezwoleń na pracę		
		2018 r.	2019 r.	2020 r.
1	Ukraina	20 811	30 656	22 224
2	Białoruś	860	1645	1378
3	Uzbekistan	385	913	761
4	Gruzja	171	609	541
5	Mołdawia	167	66	477
6	Indie	559	573	453

⁵ Ustawa z 15 czerwca 2012 roku o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom nielegalnie przebywającym na terytorium Polski nie dotyczy obywateli Unii Europejskiej, państw EOG oraz Konfederacji Szwajcarskiej, zatem prezentowane analizy nie uwzględniają obywateli tych państw.

⁶ Na podstawie sprawozdania MRPiPS – 04

Lp.	Państwa	Liczba wydanych zezwoleń na pracę		
		2018 r.	2019 r.	2020 r.
7	Filipiny	45	277	408
8	Azerbejdżan	552	391	349
9	Kazachstan	131	247	311
10	Rosja	111	273	304
11.	Kujawsko-Pomorskie	25 682	37 976	29 206

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Znaczny wzrost zatrudnienia cudzoziemców w Polsce w ostatnich latach potwierdzają również dane dot. liczby wydanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom. W 2020 roku, pomimo utrudnień w zatrudnianiu cudzoziemców wynikających z sytuacji pandemicznej, wydano ponad 62 tys. takich dokumentów umożliwiających podjęcie zatrudnienia. W porównaniu do 2019 r. liczba oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom zmalała o 5469. Największy spadek odnotowano w podregionie bydgosko-toruńskim. Liczba oświadczeń zmalała także w podregionie inowrocławskim i włocławskim. W podregionie świeckim odnotowano znaczny wzrost – 3035. Oświadczenia w województwie kujawsko-pomorskim stanowią około 4,2% wszystkich wystawianych w Polsce

Wykres 8. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom

Lp.	Podregion	2019 r.	2020 r.	zmiana
1	Województwo kujawsko-pomorskie	67 527	62 058	-5469
2	podregion bydgosko-toruński	28 896	23 036	-5860
3	podregion świecki	8 022	11 057	3035
4	podregion grudziądzki	11 089	11 238	149
5	podregion inowrocławski	15 615	12 975	-2640
6	podregion włocławski	3 905	3 752	-153

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Centralnego Systemu Analityczno-Raportowego (CeSAR)

Analizując dane odnoszące się do wielkich grup zawodów według KZIS wyraźnie widać, że w roku 2020 w porównaniu do roku 2019, prawie we wszystkich grupach zmalała liczba wydanych zezwoleń na pracę. Wyjątek stanowią pracownicy wykonujący prace proste, gdzie rok do roku widoczny jest wzrost. Największy procentowy spadek liczby zezwoleń odnotowano wśród pracowników biurowych – ponad 50%. Najmniejszy wśród pracowników usług i sprzedawców wynoszący około 10%.

Tabela 4. Zezwolenia wydane na pracę cudzoziemcom według wielkich grup zawodów KZIS w latach 2018 - 2020

Okres / dynamika	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy wykonujący prace proste
2018 r.	23	142	355	547	327	97	15246	4124	4821
2019 r.	59	536	776	858	605	129	23392	5077	6544
2020 r.	36	308	499	398	548	84	15084	4243	8006
2020 względem 2018	13	166	144	-149	221	-13	-162	119	3185
2020 względem 2019	-23	-228	-277	-460	-57	-45	-8308	-834	1462
Dynamika 2020 względem 2018	56,5%	116,9%	40,6%	-27,2%	67,6%	-13,4%	-1,1%	2,9%	66,1%
Dynamika 2020 względem 2019	-39,0%	-42,5%	-35,7%	-53,6%	-9,4%	-34,9%	-35,5%	-16,4%	22,3%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

W 2020 roku najwięcej zezwoleń na pracę cudzoziemcom wydano w sekcji C (Przetwórstwo przemysłowe oraz F (Budownictwo). W odniesieniu do roku poprzedniego, spadek liczby zezwoleń widoczny był w większości sekcji PKD 2007. Największy dotyczył sekcji L (Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) oraz M (Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) – są to jednak branże, w których liczba wydanych zezwoleń w stosunku do ogółu w województwie kujawsko-pomorskim była dość niewielka. Największy wzrost miał miejsce w sekcji Q (Opieka zdrowotna i pomoc społeczna), gdzie wydano ponad 3 razy więcej zezwoleń niż w roku 2019.

Tabela 5. Zezwolenia wydane na pracę cudzoziemcom według sekcji PKD 2007

Sekcja PKD 2007	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2020 względem 2018	2020 względem 2019	dynamika 2020 względem 2018	dynamika 2020 względem 2019
A	102	70	78	-24	8	-24%	11%
B	0	0	0	0	0	ND	ND
C	6765	10763	9373	2608	-1390	39%	-13%
D	2	0	2	0	2	ND	ND
E	274	282	432	158	150	58%	53%
F	7247	13364	7872	625	-5492	9%	-41%
G	699	1184	710	11	-474	2%	-40%
H	2282	2532	2064	-218	-468	-10%	-18%

Sekcja PKD 2007	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2020 względem 2018	2020 względem 2019	dynamika 2020 względem 2018	dynamika 2020 względem 2019
I	332	715	526	194	-189	58%	-26%
J	5	228	131	126	-97	2520%	-43%
K	1	4	6	5	2	500%	50%
L	28	31	7	-21	-24	-75%	-77%
M	516	318	141	-375	-177	-73%	-56%
N	7294	8176	7175	-119	-1001	-2%	-12%
O	0	0	0	0	0	ND	ND
P	26	14	7	-19	-7	-73%	-50%
Q	17	140	463	446	323	2624%	231%
R	40	60	78	38	18	95%	30%
S	43	88	126	83	38	193%	43%
T	9	7	15	6	8	67%	114%
U	0	0	0	0	0	ND	ND

A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; B – Górnictwo i wydobywanie; C – Przetwórstwo przemysłowe; D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; F – Budownictwo; G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; H – Transport i gospodarka magazynowa; I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; J – Informacja i komunikacja; K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; P – Edukacja; Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna; R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; S – Pozostała działalność usługowa; T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby; U – Organizacje i zespoły eksterytorialne.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

3.2. Zapotrzebowanie na pracowników według branż i zawodów

31% pracodawców biorących udział w badaniu deklaruje plany zatrudnienia pracowników z Polski do końca 2021 roku. Dodatkowo, 8% badanych planuje zatrudnić pracowników z zagranicy. Dla 23% pracodawców, którzy zamierzają zwiększyć zatrudnienie w tym roku, pochodzenie pracowników nie jest istotne.

35% pracodawców biorących udział w badaniu deklaruje plany zatrudnienia pracowników z Polski w perspektywie do końca 2023 roku. Dodatkowo, 9% badanych planuje zatrudnić pracowników z zagranicy. Dla 30% pracodawców, którzy zamierzają zwiększyć zatrudnienie do końca 2023 roku pochodzenie pracowników nie jest istotne.

Znikomy odsetek respondentów deklaruje rotację na stanowiskach pracy – do końca 2021 roku 3%, a do końca 2023 roku 2%.

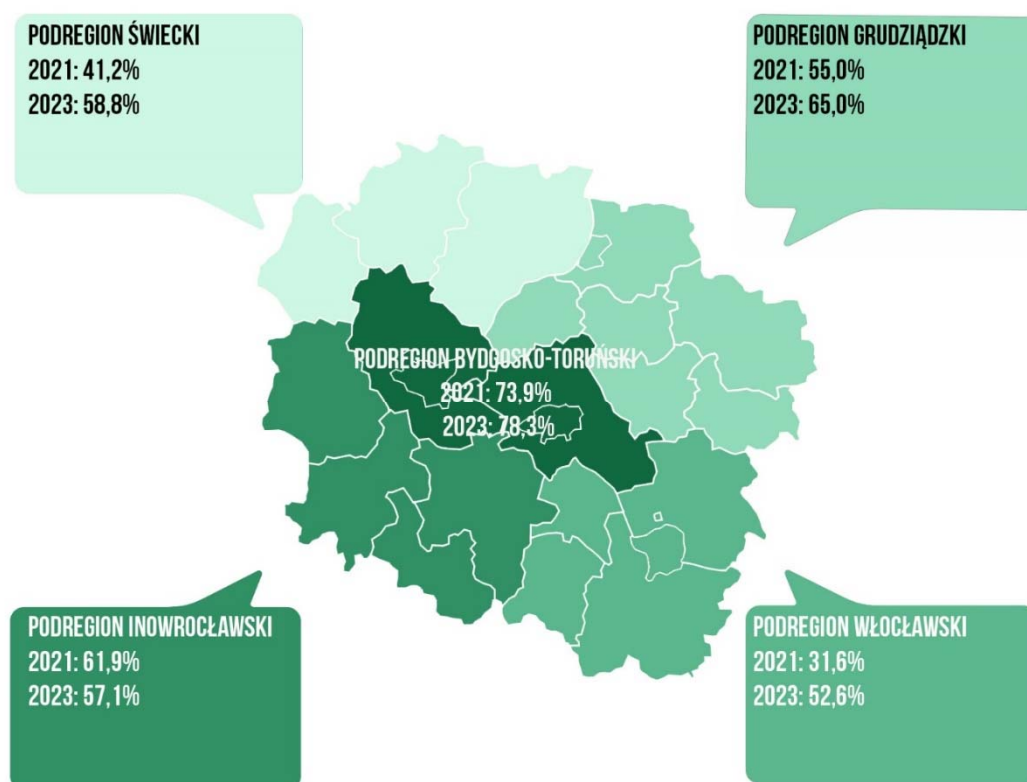
Tabela 6. Planowane zatrudnienie nowych pracowników w perspektywie do 2021 i 2023 roku – dane ogólne

Odpowiedzi	Do końca 2021 r.	Do końca 2023 r.
Tak, planujemy zatrudnienie pracowników - Polaków	31%	35%
Tak, planujemy zatrudnienie pracowników z zagranicy	8%	9%
Tak planujemy zatrudnienie pracowników, jednak ich pochodzenie nie jest dla nas ważne	23%	30%
Nie planujemy zatrudnienia nowych pracowników z zewnątrz – planujemy natomiast obsadzenie wolnych stanowisk pracownikami, których już zatrudniamy (rotacja na stanowisku pracy)	3%	2%
Nie planujemy zatrudnienia nowych pracowników	46%	37%

Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=100); pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie sumują się do 100

Biorąc pod uwagę wszystkie podregiony województwa kujawsko-pomorskiego, najczęściej planują zatrudniać przedsiębiorcy z podregionu bydgosko-toruńskiego (zarówno w perspektywie do końca 2021 roku jak i do końca 2023 roku). Z kolei najmniejsze plany zatrudnieniowe deklarują pracodawcy z podregionu włocławskiego (zarówno w perspektywie do końca 2021 roku jak i do końca 2023 roku).

Rysunek 3. Planowanie zatrudnienia nowych pracowników w perspektywie do 2021 i 2023 roku - dane z uwzględnieniem podregionów



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=100)

Wśród powodów planowanego zatrudnienia nowych pracowników w perspektywie do końca 2021 roku najczęściej wskazano: potrzebę uzupełniania stanowisk ze względu na odejście pracowników z pracy z powodu zmiany lub rezygnacji z pracy (55,6%), potrzebę uzupełniania stanowisk ze względu na odejścia na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne (44,4%), wzrost sprzedaży produktów/usług firmy (35,2%) oraz brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (29,6%).

Powody planowanego zatrudnienia nowych pracowników w perspektywie do końca 2023 roku są analogiczne jak powyżej: najczęściej wybrano potrzebę uzupełniania pracowników, którzy odejdą z powodu zmiany pracy/rezygnacji z pracy (55,6%) lub odejdą na emeryturę/rentę (44,4%). Kolejno wskazano powody związane ze wzrostem sprzedaży produktów/usług firmy (44,4%), rozszerzeniem działalności (27,0%), a także brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (27,0%)

Tabela 7. Powody planowanego zatrudnienia nowych pracowników

Powody	Do końca 2021 r.	Do końca 2023 r.
Inwestycje w modernizację firmy (nowe technologie, maszyny, urządzenia, np. Planowany zakup sprzętu wymagającego obsługi przez osoby o nowych umiejętnościach)	14,8%	23,8%
Rozszerzenie działalności (np. Wprowadzenie nowej linii produkcyjnej, rozszerzenie katalogu usług)	24,1%	27,0%
Poszerzenie rynków zbytu (np. Rozszerzenie działalności z rynku lokalnego na krajowy, wejście na rynki zagraniczne)	16,7%	20,6%
Wzrost sprzedaży produktów/usług firmy	35,2%	44,4%
Otwarcie nowego oddziału firmy	3,7%	3,2%
Zmiany w firmie (np. Zmiana struktury firmy)	7,4%	9,5%
Potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu zmiany lub rezygnacji z pracy)	55,6%	55,6%
Potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu odejścia na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne)	44,4%	44,4%
Brak pracowników w firmie o odpowiednich kwalifikacjach	29,6%	27,0%

Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=63); pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie sumują się do 100

W analizowanym województwie najwięcej pracodawców planujących zatrudnienie do końca 2021 roku chciałoby pozyskać specjalistów (39,5%)⁷, operatorów i monterów maszyn i urządzeń (32,6%) i robotników przemysłowych i rzemieślników (23,3%).

Z kolei w perspektywie do 2023 roku najwięcej pracodawców planujących zatrudnienie chciałoby pozyskać robotników przemysłowych i rzemieślników (57,6%) oraz techników i inny średni personel (35,6%).

Tabela 8. Zawody wg KZiS, w których planowane jest zatrudnienie w 2021 roku i 2023 roku

Wielka grupa zawodów zgodnie z KZiS ⁸	2021 r.	Odsetek	2023 r.	Odsetek
	N		N	
Specjaliści	17	39,5%	2	3,4%
Technicy i inny średni personel	5	11,6%	21	35,6%
Pracownicy biurowi	1	2,3%	7	11,9%
Pracownicy usług i sprzedawcy	5	11,6%	2	3,4%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1	2,3%	2	3,4%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	10	23,3%	34	57,6%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	14	32,6%	3	5,1%
Ogółem	53	-	71	-

Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=63); pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie sumują się do 100

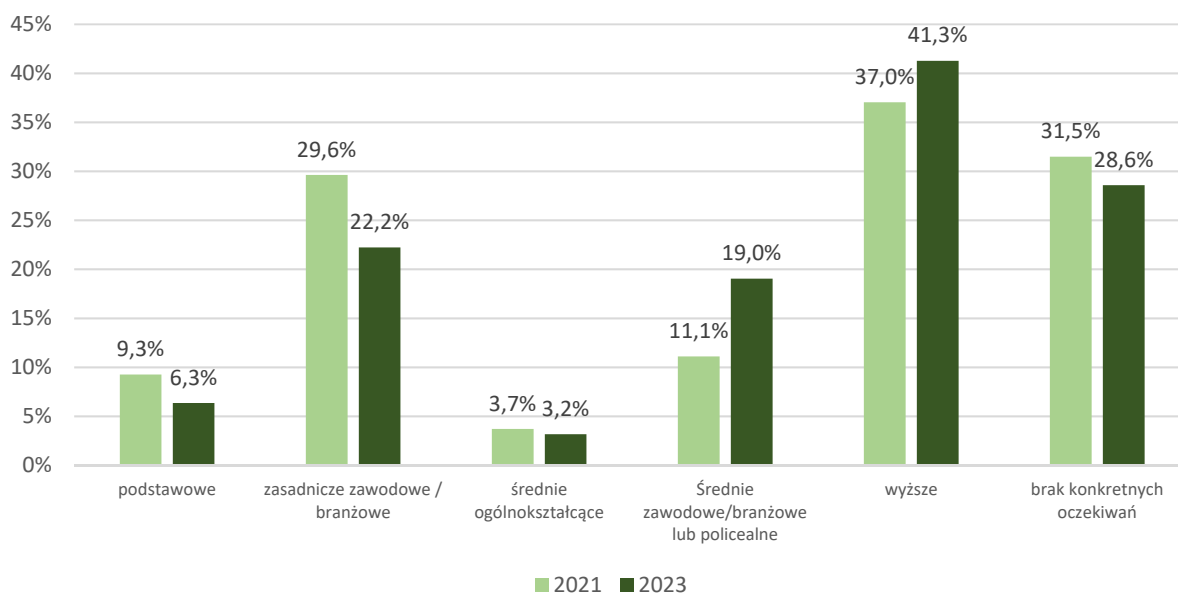
Poziom wykształcenia oczekiwanego od kandydatów jest zróżnicowany. W ujęciu ogólnym najbardziej pożądaną do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (37,0% wskazań

w perspektywie do końca 2021 roku; 41,3% wskazań w perspektywie do końca 2023 roku). Jednocześnie badani nie potrafili określić konkretnych oczekiwań w zakresie wymagań dotyczących wykształcenia w odniesieniu do 31,5% planowanych do zatrudnienia pracowników do końca 2021 roku i 28,6% - do końca 2023 roku.

⁷ Przykłady: Informatycy, graficy komputerowi, główny księgowy, kierownicy projektów

⁸ Klasyfikacja Zawodów i Specjalności (podstawa prawna: Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7.08.2014 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. 2014 r., poz. 1145 z późn. zm.).

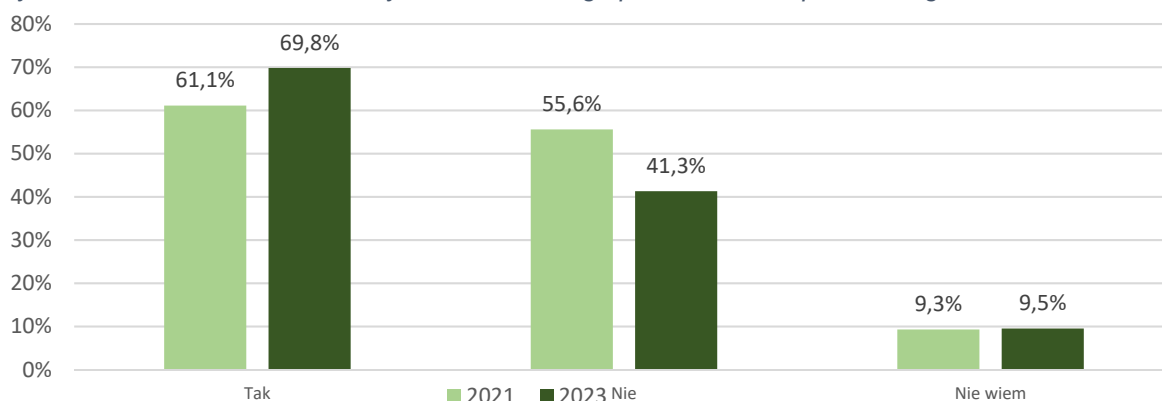
Wykres 9. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=63); pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie sumują się do 100

Oczekiwania dotyczące formalnego potwierdzenia posiadanego zawodu/kwalifikacji przez kandydatów respondenci określili w stosunku do 61,1% pracowników planowanych do zatrudnienia do końca 2021 roku oraz do 69,8% pracowników planowanych do zatrudnienia do końca 2023 roku.

Wykres 10. Oczekiwanie od kandydatów formalnego poświadczenia posiadanego zawodu/kwalifikacji



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=63); pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie sumują się do 100

Najbardziej oczekiwane przez pracodawców są posiadane uprawnienia (w perspektywie do 2021 roku 34,4%; w perspektywie do 2023 roku 37,85) i studia kierunkowe (w perspektywie do 2021 roku 31,3%; w perspektywie do 2023 roku 32,4%).

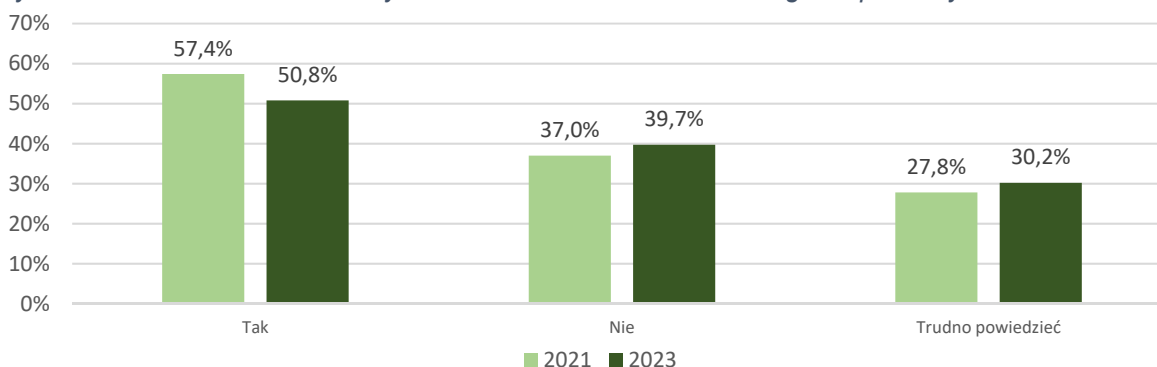
Tabela 9. Oczekiwanie od kandydatów formalnego potwierdzenia posiadanego zawodu/kwalifikacji

Formalne potwierdzenie posiadanego zawodu/kwalifikacji	w %	
	2021 r.	2023 r.
Posiadane uprawnienia	34,4	37,8
Studia kierunkowe	31,3	32,4
Świadectwo ukończenia szkoły zawodowej/branżowej	21,9	10,8
Ukończony kurs/szkolenie w tym zakresie	9,4	21,6
Tytuł technika	6,3	5,4
Inne	9,4	10,8

Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=63); pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie sumują się do 100

Ponad połowa respondentów oświadczyła, że oczekują od kandydatów do pracy doświadczenia zawodowego - 57,4% w perspektywie do końca 2021 roku i 50,8% w perspektywie do końca 2023 roku.

Wykres 11. Oczekiwanie od kandydatów doświadczenia zawodowego na podobnym stanowisku



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=63); pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie sumują się do 100

Najczęściej oczekiwane doświadczenie zawodowe wobec kandydatów do pracy w perspektywie do końca 2021 roku mieści się w przedziale od roku do dwóch lat, z kolei wobec kandydatów planowanych do końca 2023 roku wynosi mniej niż rok.

Wykres 12. Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów

Doświadczenie na podobnym stanowisku	w %	
	2021 r.	2023 r.
krótsze niż rok	26,9	40,7
od roku do 2 lat	53,8	33,3
od 2 lat do 5 lat	34,6	37,0
powyżej 5 lat	3,8	11,1

Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=26, N=32)

Podczas badania zweryfikowano również rodzaj kompetencji, jakie będą oczekiwane od kandydatów na wskazane stanowiska pracy. Przygotowano zestawienie kompetencji podzielonych na trzy grupy: osobiste, społeczne i menadżerskie.

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kompetencji osobistych – najbardziej oczekiwane są chęci do pracy – odpowiedź taką wskazywano znacznie częściej niż pozostałe (w perspektywie do końca 2021 roku 75,9%; w perspektywie do końca 2023 roku 81,0%). Dla pracodawców istotne są również odpowiedzialność i samodzielność (w perspektywie do końca 2021 roku odpowiednio 59,3% i 51,9%) oraz odpowiedzialność i pracowitość (w perspektywie do końca 2023 roku odpowiednio 58,7% i 57,1%).

Tabela 10. Kompetencje osobiste, które powinni posiadać kandydaci

	Kompetencje	2021 r.	2023 r.
Osobiste		%	
	chęć do pracy	75,9	81,0
	odpowiedzialność	59,3	58,7
	samodzielność	51,9	42,9
	chęć do nauki i rozwoju	50,0	50,8
	rzetelność	50,0	44,4
	pracowitość	46,3	57,1
	łatwość przyswajania informacji	42,6	30,2
	profesjonalizm	42,6	36,5
	uczciwość	40,7	44,4
	kreatywność	38,9	38,1
	odporność na stres	37,0	27,0
	analityczne myślenie	37,0	23,8
	dyspozycyjność	35,2	36,5
	lojalność	35,2	28,6
	wysoka kultura osobista	35,2	31,7
	cierpliwość	33,3	34,9
	zaradność	31,5	28,6
	dążenie do realizacji celów	29,6	20,6
	pozytywne myślenie	27,8	23,8
	inicjatywność	25,9	22,2
	elastyczność	14,8	27,0
	poczucie humoru	14,8	9,5

Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=63); pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie sumują się do 100

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy kompetencji społecznych – najbardziej oczekiwane są komunikatywność (w perspektywie do końca 2021 roku 79,6%; w perspektywie do końca 2023 roku 71,4%), umiejętność współpracy w grupie (w perspektywie do końca 2021 roku 66,7%; w perspektywie do końca 2023 roku 58,7%) oraz bezkonfliktowość (w perspektywie do końca 2021 roku 64,8%; w perspektywie do końca 2023 roku 52,4%).

Tabela 11. Kompetencje społeczne, które powinni posiadać kandydaci

	Kompetencje	2021 r.	2023 r.
Społeczne		%	
	komunikatywność	79,6	71,4
	umiejętność współpracy w grupie	66,7	58,7
	bezkonfliktowość	64,8	52,4
	otwartość na innych	31,5	30,2
	empatia	27,8	22,2
	asertywność	25,9	23,8
	umiejętność obsługi klienta	24,1	30,2
	umiejętność uczenia innych	14,8	12,7
	wywieranie wpływu	3,7	4,8

Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=63); pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie sumują się do 100

Wśród kompetencji menadżerskich oczekiwanych wobec kandydatów najważniejsze są zdolności organizacyjne (w perspektywie do końca 2021 roku 42,6%; w perspektywie do końca 2023 roku 39,7%), decyzyjność (odpowiednio 35,2% i 34,9%) oraz umiejętność zarządzania zespołem (odpowiednio 24,1% i 22,2%).

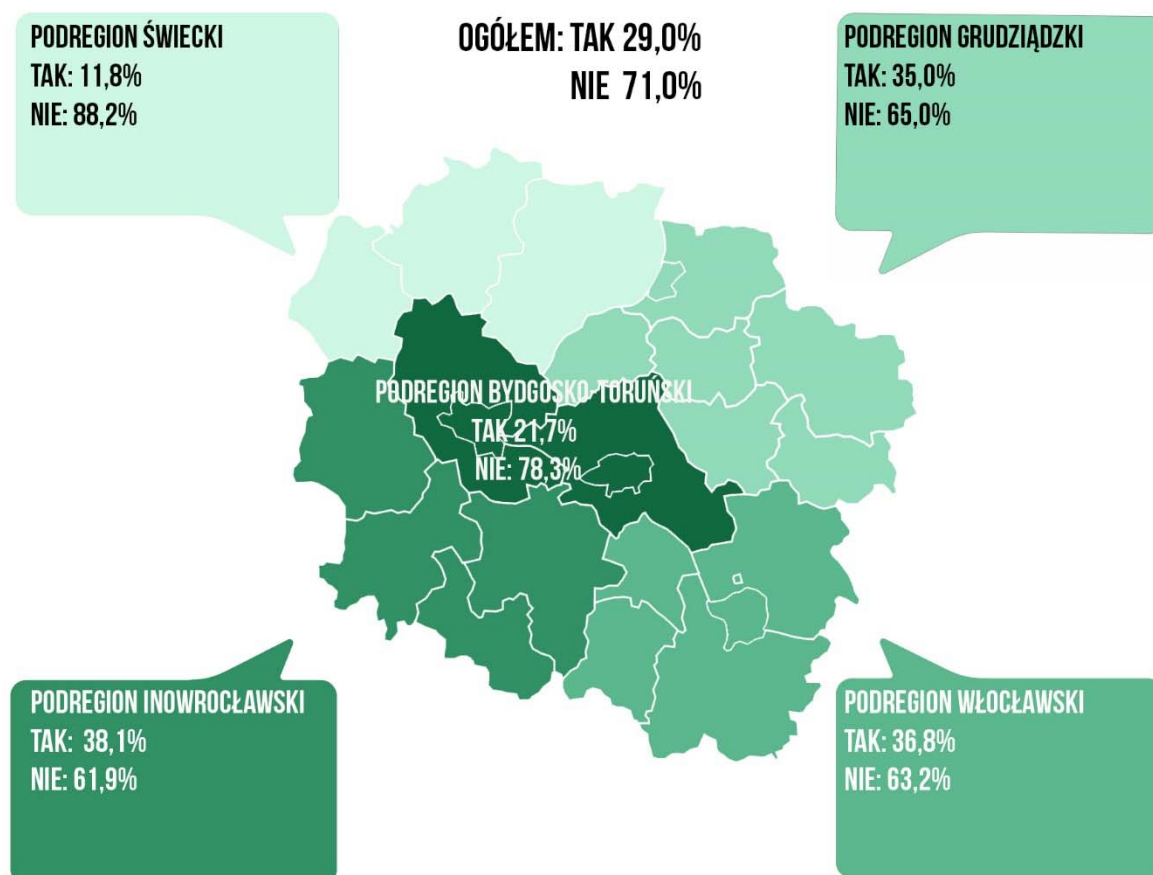
Tabela 12. Kompetencje menadżerskie, które powinni posiadać kandydaci

	Kompetencje	2021 r.	2023 r.
Menadżerskie		%	
	zdolności organizacyjne	42,6	39,7
	decyzyjność	35,2	34,9
	umiejętność zarządzania zespołem	24,1	22,2
	motywowanie	18,5	20,6
	rozwiązywanie konfliktów	18,5	28,6
	delegowanie zadań	14,8	11,1
	umiejętności przywódcze	7,4	11,1

Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=63); pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie sumują się do 100

Do redukcji zatrudnienia w okresie od początku roku 2021 doszło w 29,0% badanych przedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie przestrzenne największe przedsiębiorstw, w których dokonano zmniejszenia zatrudnienia zlokalizowanych jest w podregionie inowrocławskim (38,1%), a najmniej w podregionie świeckim (11,8%).

Rysunek 4. Odsetek przedsiębiorstw, w których doszło do redukcji zatrudnienia w 2021 roku – dane z uwzględnieniem podregionów



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=100)

Wśród najważniejszych powodów mających wpływ na zmniejszenie zatrudnienia w 2021 roku pracodawcy wymienili: brak odpowiednich kwalifikacji i umiejętności zawodowych u pracowników (41,4%), zbyt duże wymagania pracowników co do oferowanych warunków pracy i płacy (24,1%) oraz inne powody (31%).

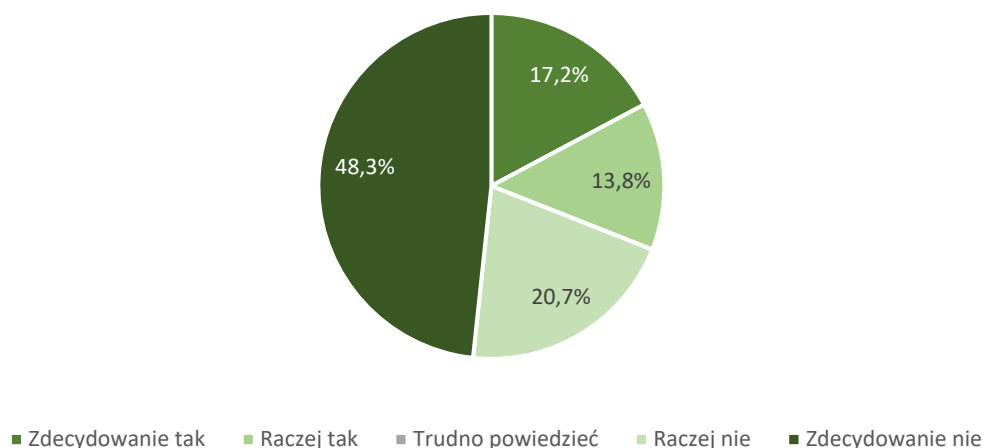
Wykres 13. Najważniejsze powody redukcji zatrudnienia w 2021 roku



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=29); pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie sumują się do 100

Zasadniczym celem badania przedsiębiorców była weryfikacja wpływu ograniczeń wynikających ze stanu pandemii COVID 19 na funkcjonowanie firm. Respondentów zapytano czy redukcja zatrudnienia była następstwem trwającej pandemii COVID 19. Twierdząco odpowiedziało 31% uprawnionych do odpowiedzi (w tym 17,2% w sposób zdecydowany). Blisko 70% pracodawców zaprzeczyło aby zmniejszenie zatrudnienia było wynikiem pandemii COVID 19 i obostrzeń z nią związanych.

Wykres 14. Redukcja zatrudnienia w związku z pandemią COVID 19



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=29)

Przedstawiciele przedsiębiorstw borykających się z problemami wynikającymi z pandemii COVID 19 w większości zaprzeczyli jakoby planowana była dalsza redukcja zatrudnienia (55,5% zarówno w perspektywie do końca 2021 roku, jak i do końca 2023 roku). Pozostali, nie potrafili jednoznacznie udzielić odpowiedzi na to pytanie.

Wykres 15. Dalsze plany redukcji zatrudnienia związane z pandemią COVID-19 w roku 2021 i 2023



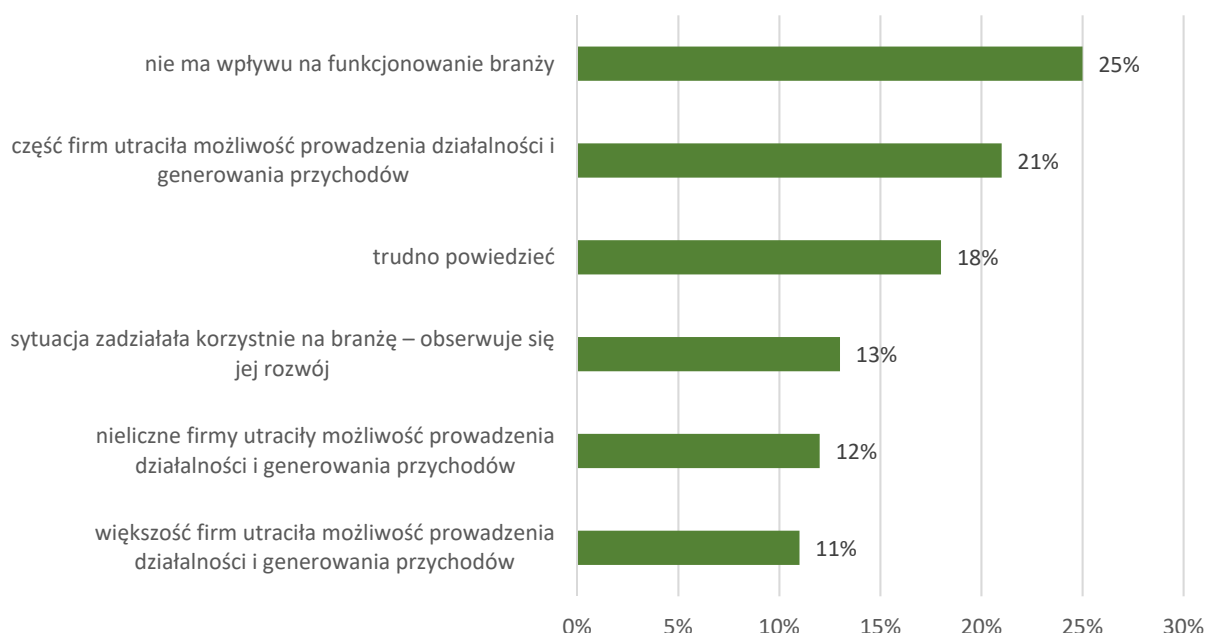
Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=9)

Respondenci ocenili również wpływ pandemii COVID 19 na sytuację rynkową branży. Co czwarty badany uznał, że pandemia nie ma wpływu na funkcjonowanie branży. 21% pracodawców jest zdania, że część firm utraciła możliwość prowadzenia działalności

i generowania przychodów, 12% uważa, że nieliczne firmy utraciły możliwość prowadzenia działalności i generowania przychodów, a 11% twierdzi, że większość firm utraciła możliwość prowadzenia działalności i generowania przychodów.

13% badanych uważa, że pandemia COVID 19 zadziałała korzystnie na branżę i obserwuje się jej rozwój. Natomiast 21% przedsiębiorców nie posiada jednoznacznej opinii na ten temat.

Wykres 16. Wpływ pandemii COVID-19 na sytuację rynkową w branży



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=100)

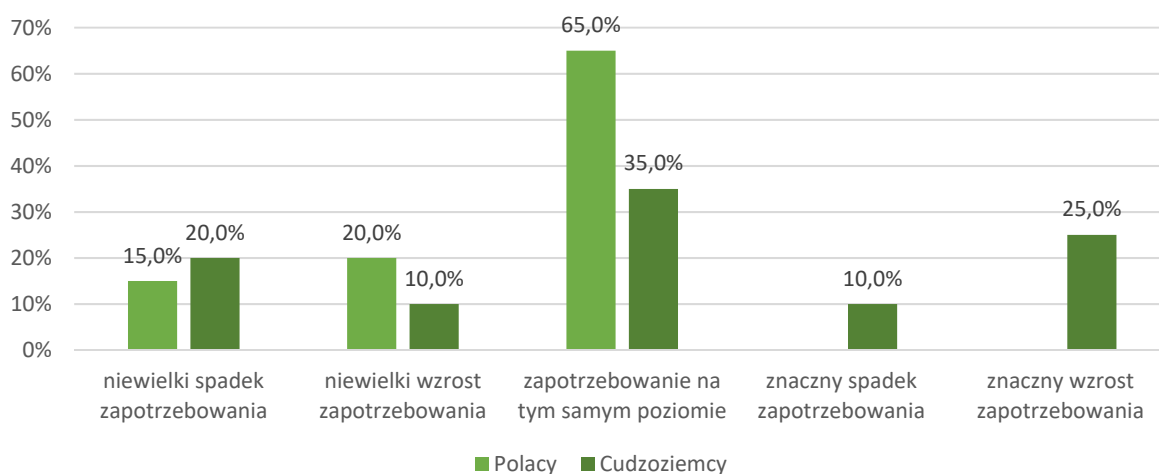
3.3. Zapotrzebowanie na pracowników cudzoziemców

Przedstawiciele PUP biorący udział w badaniu określili zapotrzebowanie na pracowników Polaków i cudzoziemców w odniesieniu do okresu sprzed pandemii COVID 19, czyli sprzed marca 2020 roku.

W przypadku zapotrzebowania na pracowników rodaków, zdecydowana większość odpowiedziała, że zapotrzebowanie pozostaje na tym samym poziomie co przed marcem 2020 roku (65,0%), co piąty respondent obserwuje niewielki wzrost zapotrzebowania (20,0%), a 15% - niewielki spadek zapotrzebowania na pracowników z Polski.

W przypadku zapotrzebowania na pracowników cudzoziemców, zdania respondentów są bardziej podzielone. 35% przedstawicieli PUP jest zdania, że zapotrzebowanie pozostaje na tym samym poziomie jak sprzed pandemii COVID 19, 30% twierdzi, że zapotrzebowanie spadło (w tym 10% obserwuje znaczny spadek), a 35% uważa, że zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy wzrosło (w tym 25% obserwuje znaczny wzrost).

Wykres 17. Skala zapotrzebowania na pracowników w stosunku do okresu sprzed pandemii (tj. sprzed marca 2020 roku)

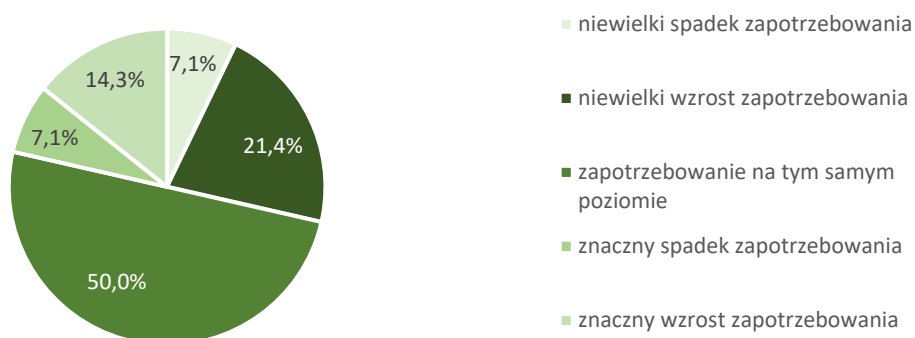


Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=20)

Przedstawiciele agencji zatrudnienia również odpowiedzieli na pytanie o to, jaka jest skala zapotrzebowania na pracowników z zagranicy w stosunku do okresu sprzed pandemii COVID 19, czyli sprzed marca 2020 roku.

Połowa ankietowanych uważa, że zapotrzebowanie pozostaje na tym samym poziomie jak sprzed pandemii. Ponad 35,0% respondentów uważa, że zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy wzrosło (w tym 14,3% obserwuje znaczny wzrost). W tym przypadku opinia przedstawicieli agencji zatrudnienia jest zbliżona do opinii pracowników PUP. Spadek zapotrzebowania na pracowników cudzoziemców obserwuje nieco ponad 14,0% badanych (w tym 7,1% wskazuje na znaczną tendencję).

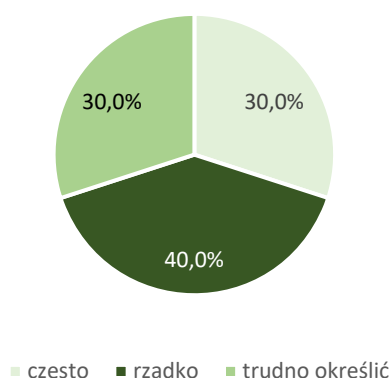
Wykres 18. Skala zapotrzebowania na pracowników z zagranicy w stosunku do okresu sprzed pandemii



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Zdania respondentów na temat miejsca pracy świadczonej przez pracowników cudzoziemców są podzielone. 30% przedstawicieli PUP deklaruje, że pracownicy ci często pracują na terenie powiatu obsługiwanego przez urząd, do którego przedsiębiorca złożył oświadczenie o powierzeniu wykonania pracy cudzoziemcowi. Z kolei 40% ankietowanych uważa przeciwnie. Pozostałym trudno jednoznacznie określić (30,0%).

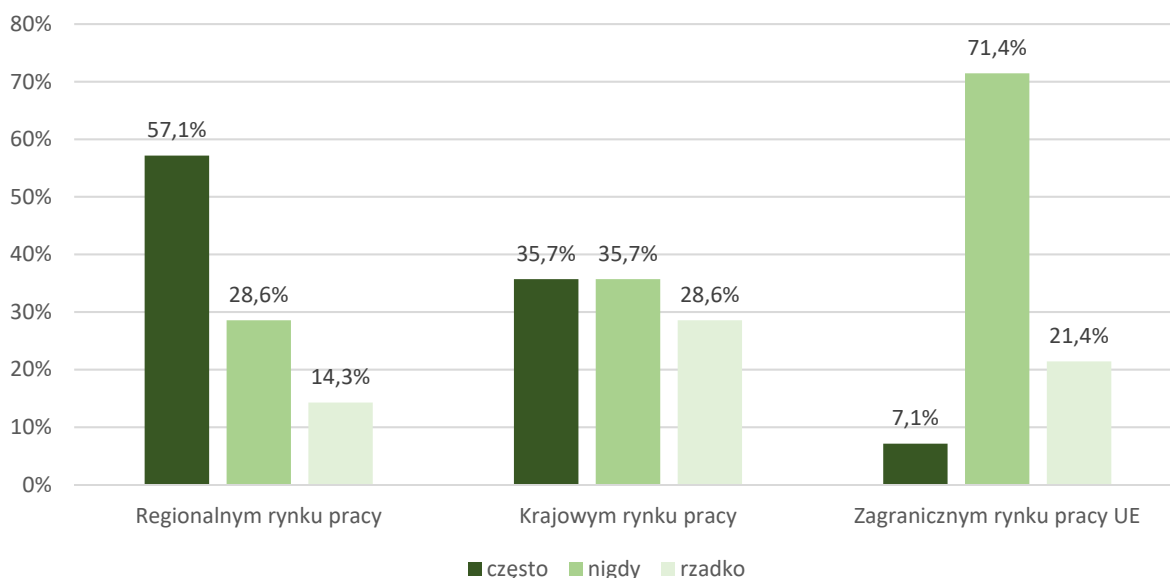
Wykres 19. Miejsce pracy świadczonej przez cudzoziemca na terenie powiatu obsługiwanego przez urząd pracy



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=20)

Przedstawiciele agencji zatrudnienia deklarują, że najczęściej pozyskiwani z zagranicy pracownicy świadczą pracę na regionalnym rynku pracy (57,1%), ewentualnie na krajowym rynku pracy (35,7%).

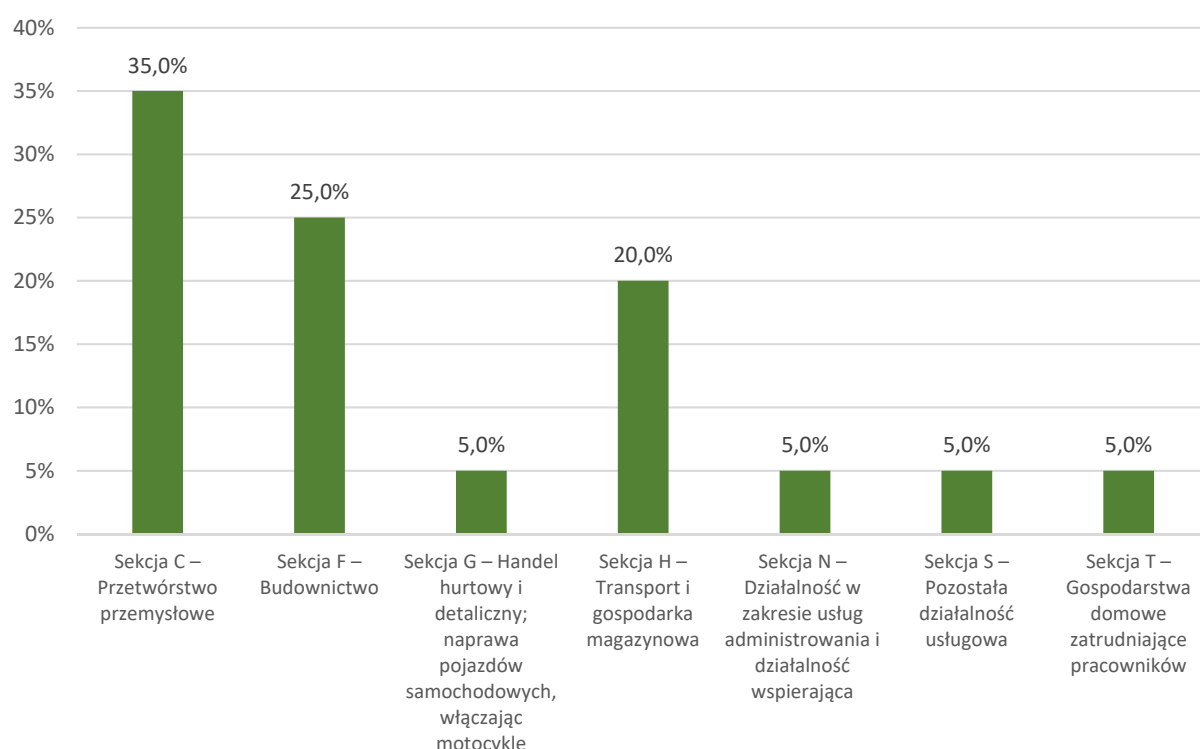
Wykres 20. Zasięg pracy świadczonej przez cudzoziemców



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

W opinii respondentów oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom najczęściej są składane przez przedstawicieli przedsiębiorstw z sekcji C – przetwórstwo przemysłowe (35,0%), sekcji F – budownictwo (25,0%) i sekcji H – transport i gospodarka magazynowa (20%). Zatem najczęściej cudzoziemcy są zatrudniani w sektorze przemysłowym.

Wykres 21 Przedsiębiorstwa, które najczęściej zatrudniają cudzoziemców wg sekcji PKD 2007

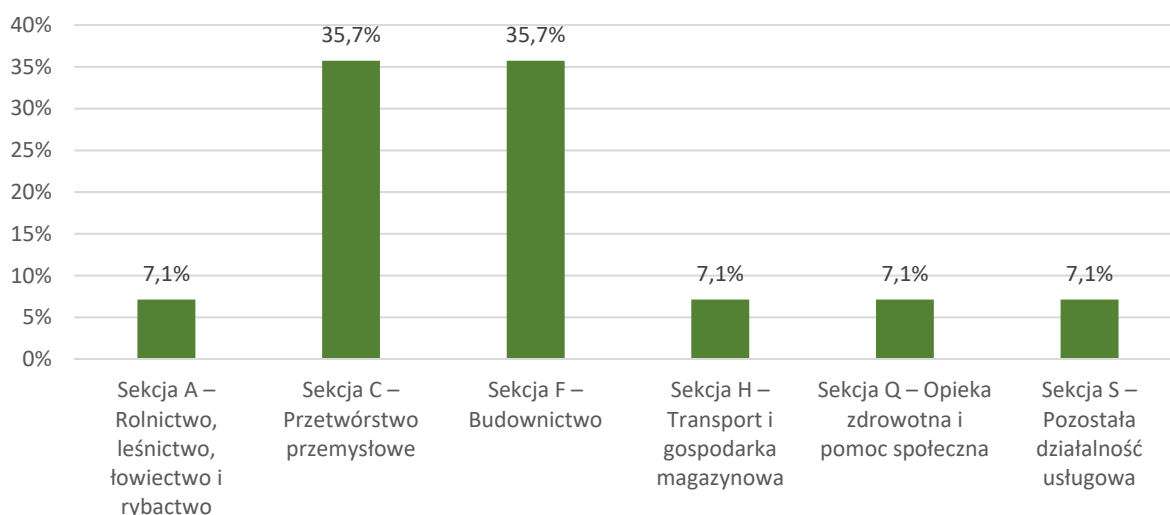


Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=20)

Opinię pracowników PUP potwierdzają odpowiedzi przedstawicieli agencji zatrudnienia – firmy, które najczęściej zatrudniają cudzoziemców działają w sekcji C – przetwórstwo przemysłowe (35,7%), sekcji F – budownictwo (35,7%). Pozostałe sekcje, wymienione przez pracowników agencji zatrudnienia to sekcja A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (7,1%), sekcja H – transport i gospodarka

magazynowa (7,1%), sekcja Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna (7,1%) oraz sekcja S – pozostała działalność usługowa (7,1%).

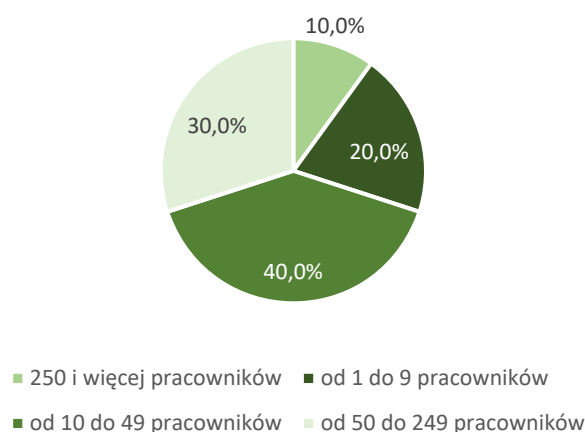
Wykres 22. Przedsiębiorstwa, które najczęściej zatrudniają cudzoziemców wg sekcji PKD 2007



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Według przedstawicieli PUP, pracowników z zagranicy najczęściej zatrudniają przedsiębiorstwa małe (40,0%) i średnie (30,0%).

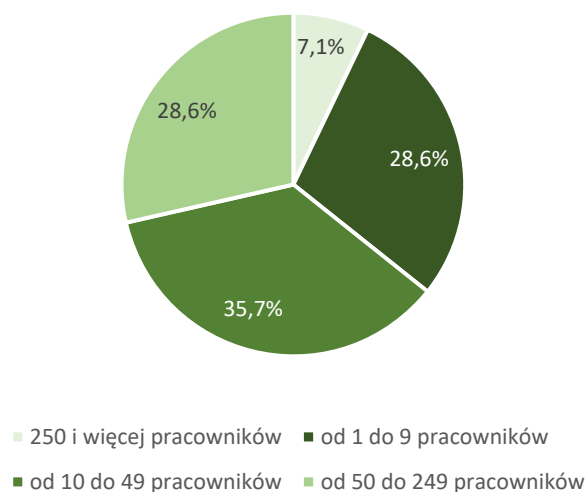
Wykres 23. Przedsiębiorstwa, które najczęściej zatrudniają cudzoziemców wg wielkości przedsiębiorstwa



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=20)

Zdania przedstawicieli agencji zatrudnienia na temat wielkości przedsiębiorstw, które zatrudniają cudzoziemców, są podzielone. Najwięcej z nich uważa, że najczęściej pracowników z zagranicy poszukują przedsiębiorstwa małe (35,7%), rzadziej firmy mikro i duże (po 28,6%).

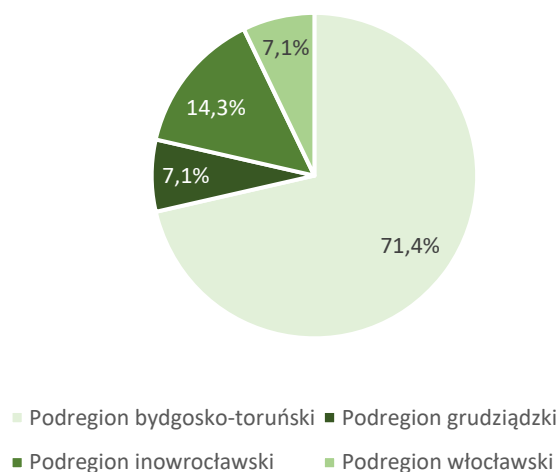
Wykres 24. Przedsiębiorstwa, które najczęściej zatrudniają cudzoziemców wg wielkości przedsiębiorstwa



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Pracownicy agencji zatrudnienia w przeważającej większości deklarują, że najczęściej cudzoziemców do pracy poszukują pracodawcy z podregionu bydgosko-toruńskiego (71,4%).

Wykres 25. Podregion województwa kujawsko-pomorskiego, z którego przedsiębiorcy najczęściej decydują się na zatrudnianie cudzoziemców

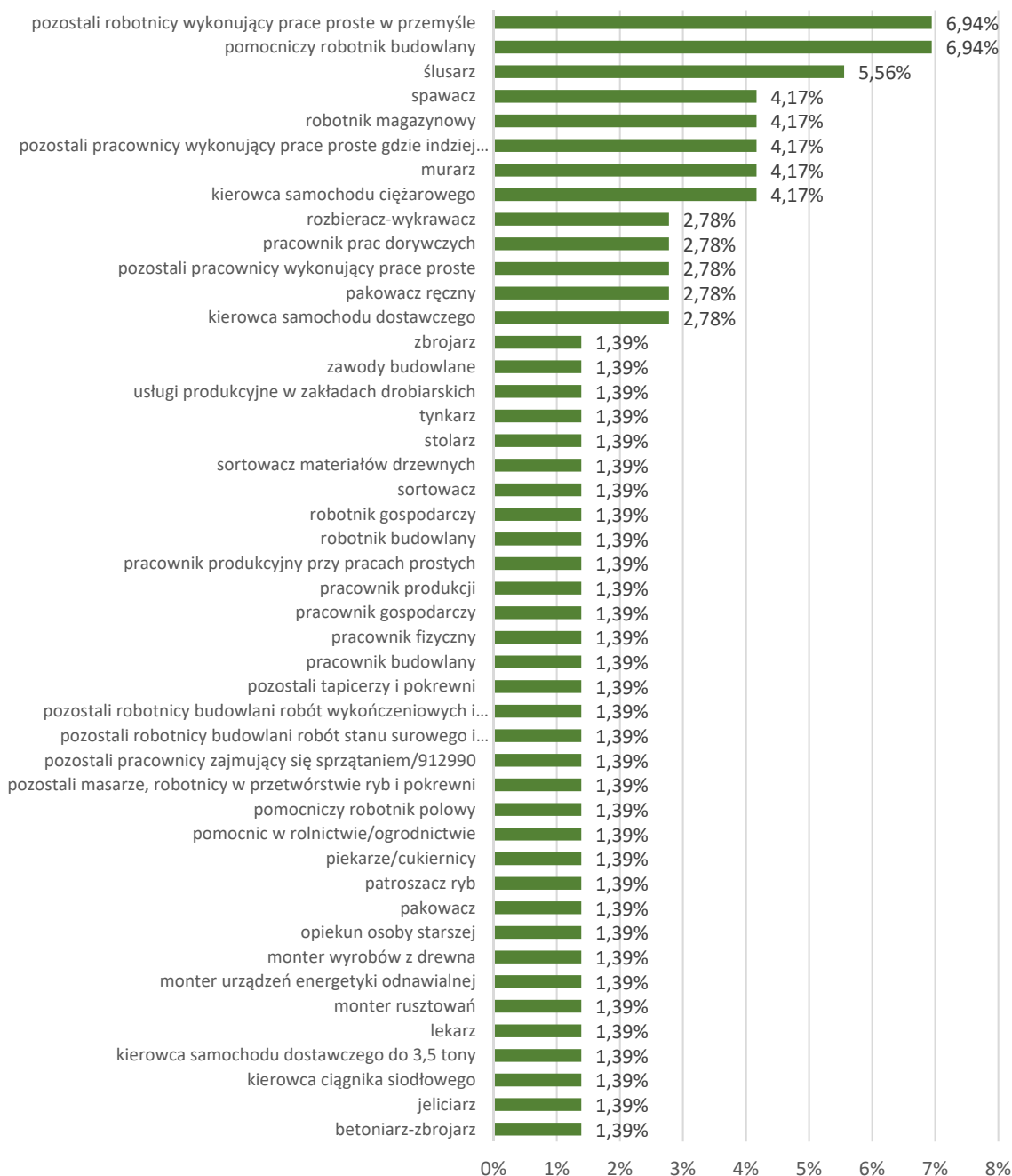


Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie na jakie stanowiska pracy są najczęściej poszukiwani pracownicy cudzoziemcy. Okazuje się, że najczęściej poszukiwani są

pomocniczy pracownicy budowlani, pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle i ślusarze.

Wykres 26. Zawody najczęściej poszukiwane przez pracodawców wg KZiS



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=46)

To samo pytanie dotyczące stanowisk, na jakie są zatrudniani pracownicy z zagranicy zostało zadane pracownikom agencji zatrudnienia. Z uwagi na niewielką liczbę respondentów – ich odpowiedzi zostały zaprezentowane w poniższej tabeli. Wśród

odpowiedzi znalazł się m.in. pracownik budowlany, pracownik produkcji czy ślusarz – czyli zawody najczęściej wymienione przez pracowników PUP.

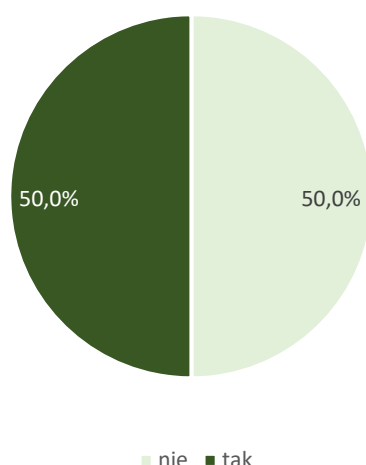
Tabela 13. Zawody najczęściej poszukiwane przez pracodawców

Zawód	
spawacz	operator wózków jezdniowych
murarz	ślusarz
pracownik budowlany	dekarz
opiekunka	tynkarz
pracownik produkcyjny	betoniarz
obsługa wtryskarek	lakiernik
specjalista funduszy unijnych	magazynier
operator urządzeń przemysłu tytoniowego	sortowacz
operator CNC	zbrojarz
pakowacz	monter podzespołów i zespołów elektronicznych

Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Pracownikom agencji zatrudnienia zadano pytanie, czy przedsiębiorcy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy z uwzględnieniem preferencji dotyczącej płci kandydatów. Połowa ankietowanych przyznała, że faktycznie pracodawcy poszukują pracowników określonej płci. Dodatkowo, wszyscy badani przedstawiciele agencji pracy uważają, że pracodawcy poszukują częściej mężczyzn niż kobiety.

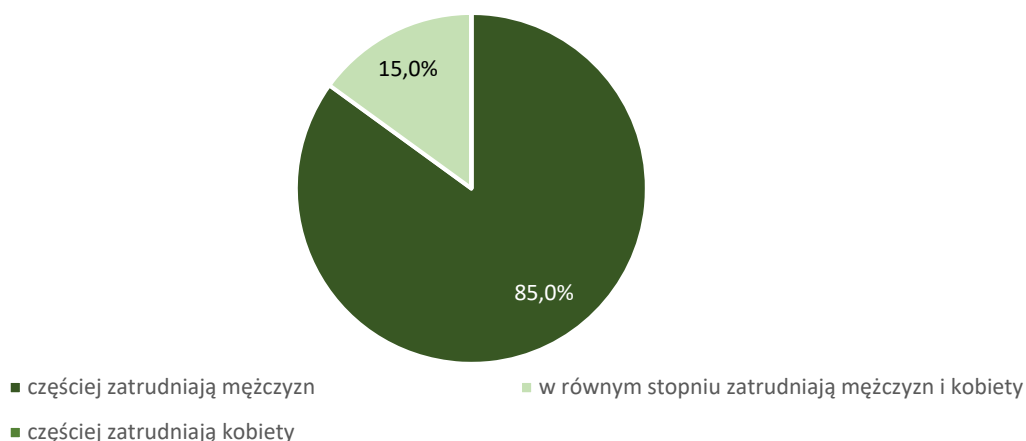
Tabela 14. Preferencje pracodawców w odniesieniu do zatrudnianych pracowników z względu na płeć



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Przedstawiciele PUP również przyznają, że pracodawcy składający oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, częściej zatrudniają mężczyzn (85,0%).

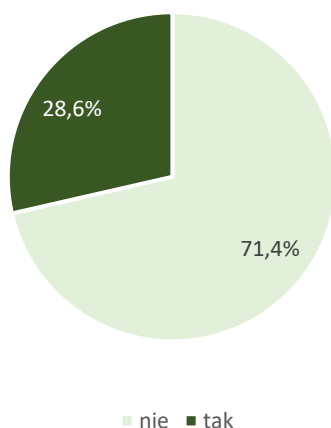
Wykres 27. Preferencje pracodawców w odniesieniu do zatrudnianych pracowników cudzoziemców



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=46)

Ponad 71,0% badanych pracowników agencji zatrudnienia jest zdania, że pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy z uwzględnieniem konkretnego wieku kandydatów.

Wykres 28. Zgłaszanie zapotrzebowania na pracowników z zagranicy ze względu na wiek przez przedsiębiorców



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Uwzględniając wiek pracowników cudzoziemców – najczęściej zatrudniane są osoby młode do 29. roku życia oraz w średnim wieku (30-49 lat). Osoby po 50. roku życia zatrudniane są rzadko.

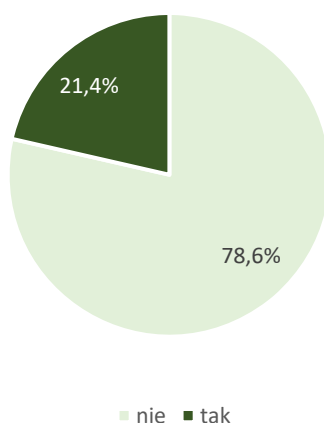
Wykres 29. Częstotliwość zatrudniania cudzoziemców ze względu na ich wiek

	Często	Rzadko	Wcale
Osoby młode do 29 lat	100%	0%	0%
Osoby w średnim wieku 30 – 49 lat	100%	0%	0%
Osoby w wieku 50 lat i więcej	0%	100%	0%

Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=20)

Blisko 80,0% respondentów twierdzi, że pracodawcy nie zgłaszają zapotrzebowania na pracowników cudzoziemców uwzględniając ich wykształcenie.

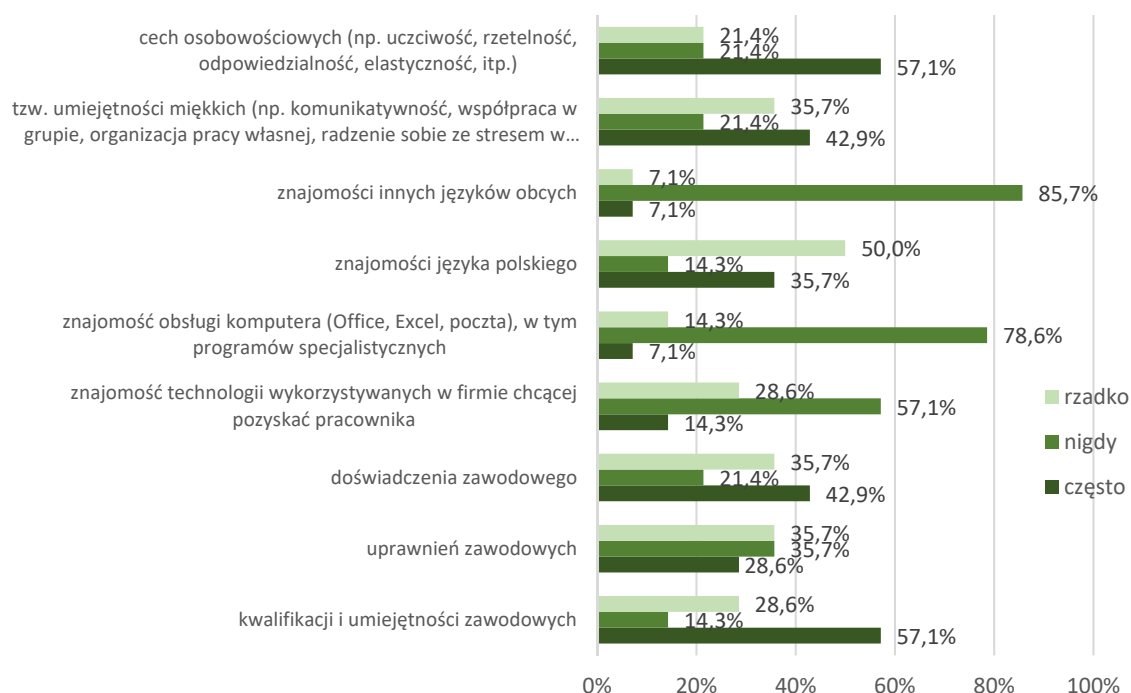
Wykres 30. Preferencje odnośnie wykształcenia pracowników z zagranicy



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Respondenci badania ilościowego wypowiedzieli się w kwestii wymagań pracodawców wobec kandydatów do pracy pochodzących z zagranicy. Najczęściej dotyczą one cech osobowości, takich jak: uczciwość, rzetelność, odpowiedzialność (57,1% odpowiedzi „często”) oraz kwalifikacji i umiejętności zawodowych (57,1% odpowiedzi „często”). Często przedsiębiorcy poszukują pracowników z doświadczeniem zawodowym (42,9% odpowiedzi „często”) oraz posiadających umiejętności miękkie, takie jak: komunikatywność, umiejętność współpracy w grupie, organizacja pracy własnej, itp. (42,9% odpowiedzi „często”).

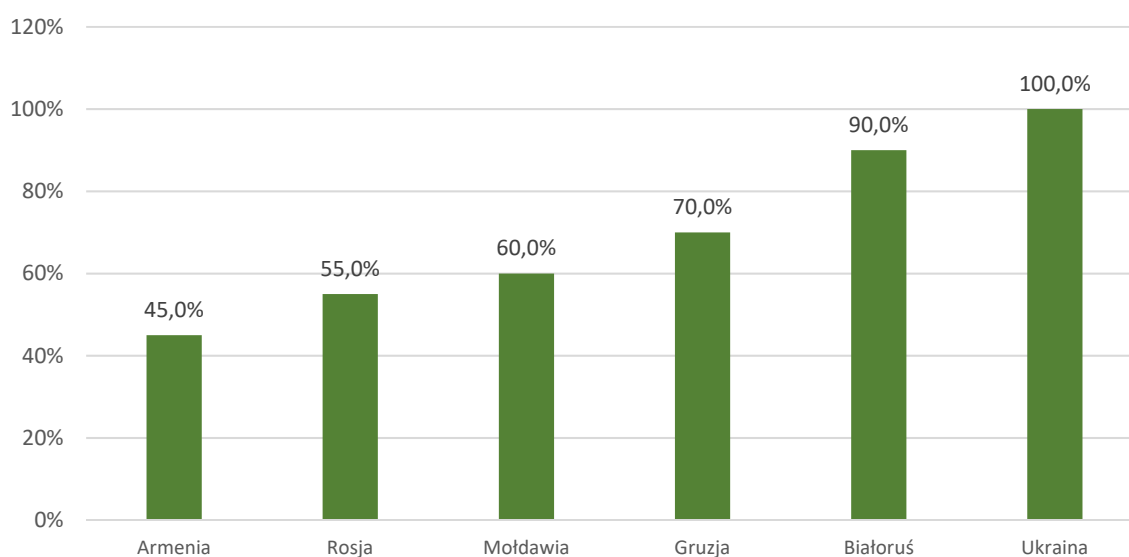
Wykres 31. Wymagania stawiane przez pracodawców wobec pracowników z zagranicy



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Cudzoziemcy zatrudniani przez pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego najczęściej pochodzą z Ukrainy, Białorusi i Gruzji.

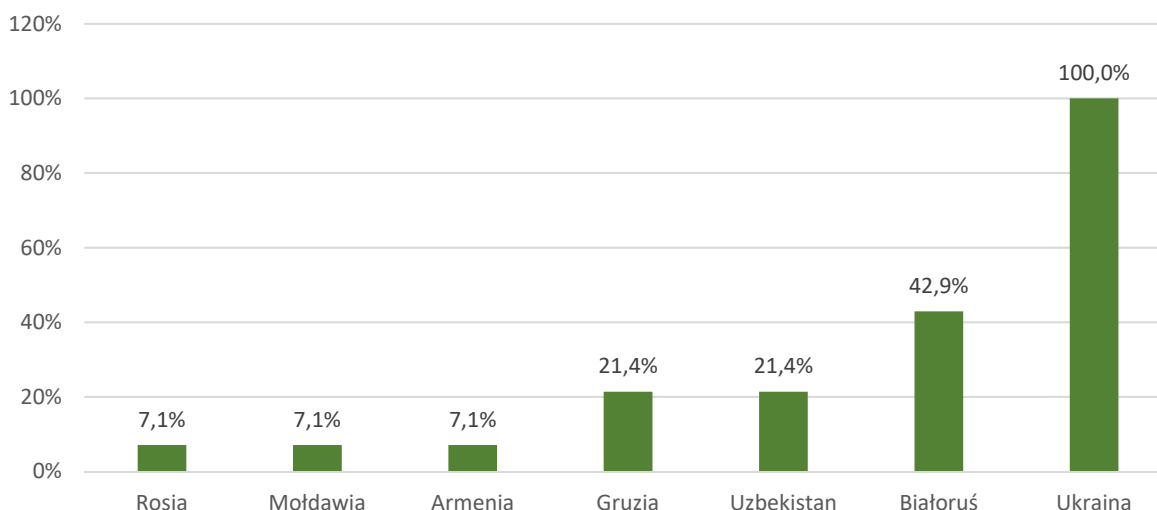
Wykres 32. Pochodzenie cudzoziemców najczęściej zatrudnianych przez pracodawców



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=20); pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie sumują się do 100

Podobnie jak pracownicy urzędów pracy, tak i przedstawiciele agencji zatrudnienia wskazują, że najczęściej zatrudniani są kandydaci z Ukrainy (100,0%). W mniejszym stopniu pracę znajdują pracownicy pochodzący z Białorusi (42,9%), Uzbekistanu (21,4%) czy Gruzji (21,4%).

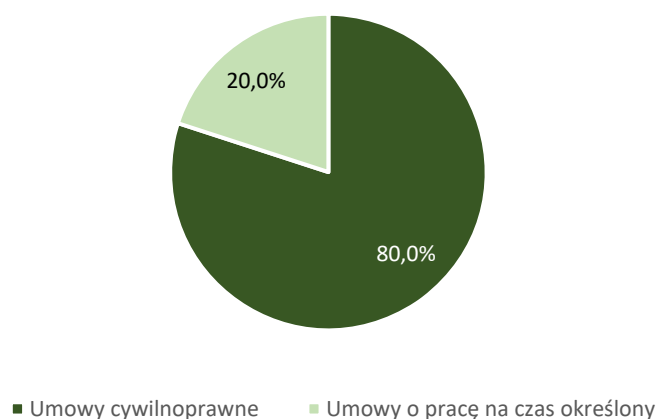
Wykres 33. Pochodzenie cudzoziemców najczęściej zatrudnianych przez pracodawców



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Cudzoziemcy najczęściej zatrudniani są na umowy cywilnoprawne (80,0%).

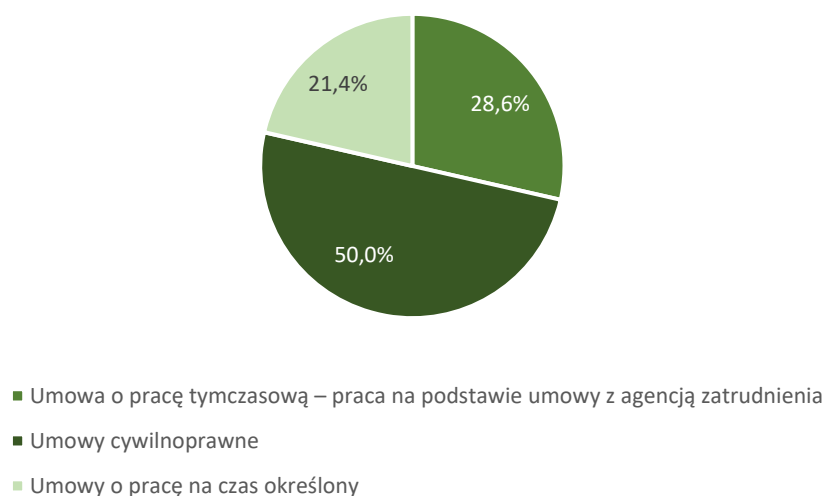
Wykres 34. Rodzaj umowy, na jaki zazwyczaj zatrudniani są cudzoziemcy



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=20)

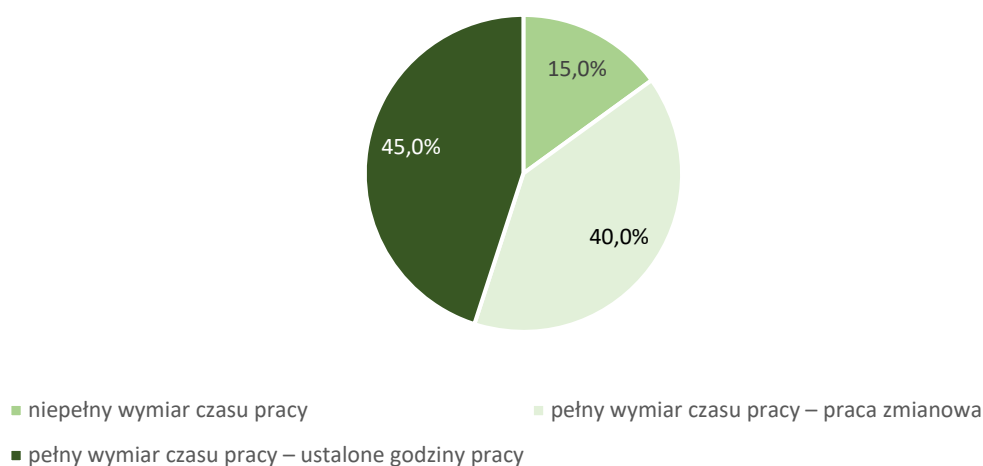
Powyższą opinię potwierdzają pracownicy agencji zatrudnienia – połowa z nich wskazała, że umowy cywilnoprawne są najczęstszą formą współpracy pracodawców z pracownikami z zagranicy.

Wykres 35. Rodzaj umowy, na jaki zazwyczaj zatrudniani są cudzoziemcy



Cudzoziemcy najczęściej zatrudniani są w pełnym wymiarze czasu pracy o ustalonych godzinach pracy (45,0%) lub w pełnym wymiarze czasu pracy w systemie zmianowym (40,0%).

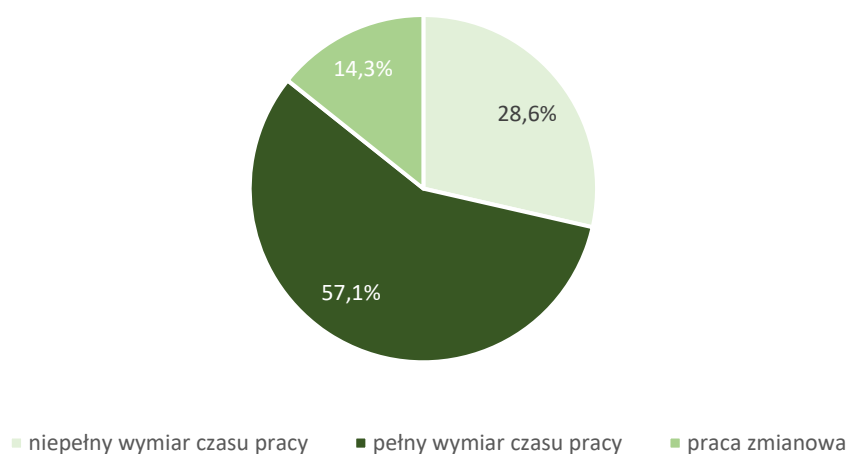
Wykres 36. Wymiar pracy, na który zazwyczaj zatrudniani są cudzoziemcy



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=20)

Przedstawiciele agencji pracy w większości przyznali, że cudzoziemcy najczęściej zatrudniani są na pełny wymiar czasu pracy (57,1%).

Wykres 37. Wymiar pracy, na który zazwyczaj zatrudniani są cudzoziemcy



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

W opinii pracowników PUP, pracownikom z zagranicy zatrudnianym przez przedsiębiorców składających oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcom, najczęściej oferowane jest minimalne wynagrodzenie za pracę (w przeliczeniu na pełen etat). Taką odpowiedź wskazało 95,0% respondentów.

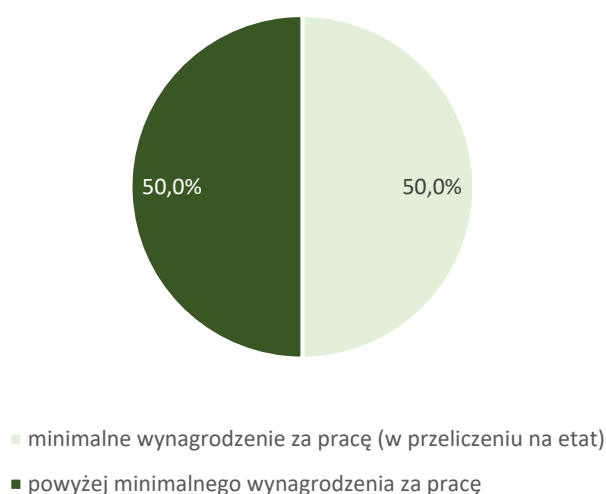
Wykres 38. Wynagrodzenie najczęściej oferowane cudzoziemcom



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=20)

Z kolei pracownicy agencji zatrudnienia mają w kwestii wynagrodzenia pracowników cudzoziemców podzielone zdania – połowa z nich uważa, że najczęściej oferowane jest minimalne wynagrodzenie za pracę (w przeliczeniu na etat), a druga połowa jest zdania, że oferowane cudzoziemcom wynagrodzenie jest najczęściej powyżej minimalnego wynagrodzenia za pracę (w przeliczeniu na etat).

Wykres 39. Wynagrodzenie najczęściej oferowane cudzoziemcom



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Przedstawiciele agencji zatrudnienia zapytani o poziom oferowanego pracownikom z zagranicy wynagrodzenia, w większości uznali, że jest ono na podobnym poziomie, co wynagrodzenie pracowników rodzimych na podobnych stanowiskach (64,3%). Blisko 29,0% ankietowanych twierdzi jednak, że wynagrodzenie cudzoziemców pozostaje na niższym poziomie niż to oferowane Polakom na podobnych stanowiskach pracy.

Wykres 40. Poziom wynagrodzenia cudzoziemców w odniesieniu do Polaków na podobnych stanowiskach

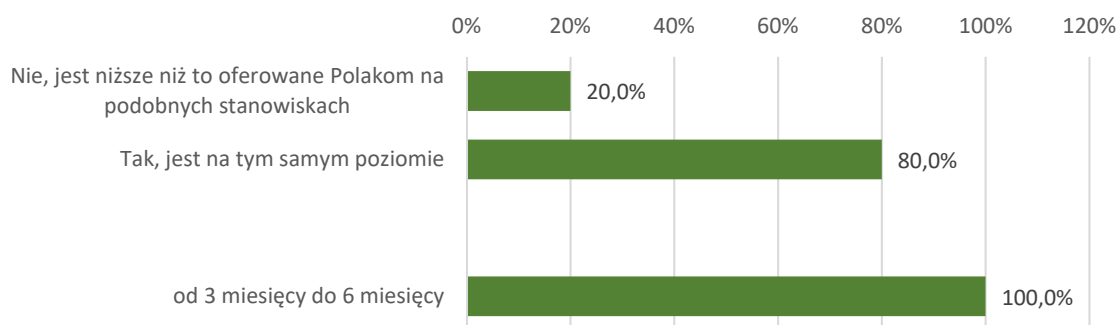


Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Respondenci będący pracownikami PUP, przyznali w przeważającej części, że wynagrodzenie oferowane cudzoziemcom jest na takim samym poziomie jak oferowane Polakom na podobnych stanowiskach (80,0%). Co piąty ankietowany jest zdania, że wynagrodzenie cudzoziemców jest niższe niż to, które otrzymują pracownicy z Polski na tożsamyh stanowiskach.

Przedstawiciele PUP zgodnie przyznali, że cudzoziemcy są zatrudniani przez przedsiębiorców składających oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcom, najczęściej na okres od 3 do 6 miesięcy.

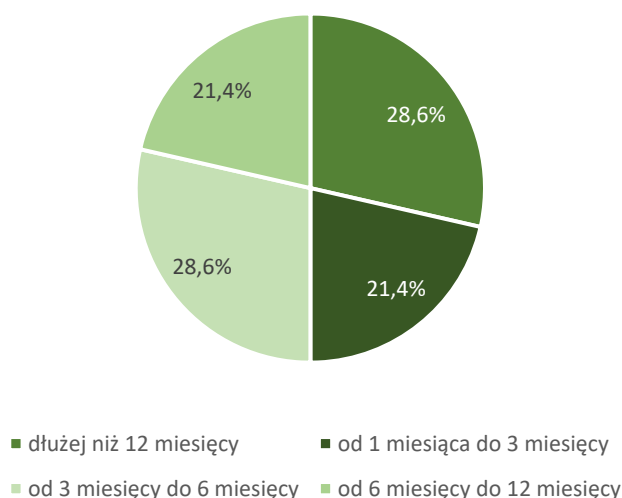
Wykres 41. Poziom wynagrodzenia cudzoziemców w odniesieniu do Polaków na podobnych stanowiskach oraz przeciętny okres zatrudniania cudzoziemców



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=20)

Odpowiedzi przedstawicieli agencji zatrudnienia na temat okresu zatrudnienia cudzoziemców wskazują, że w tej kwestii przedsiębiorcy są bardzo zróżnicowani – długość trwania umowy dostosowują do swoich potrzeb.

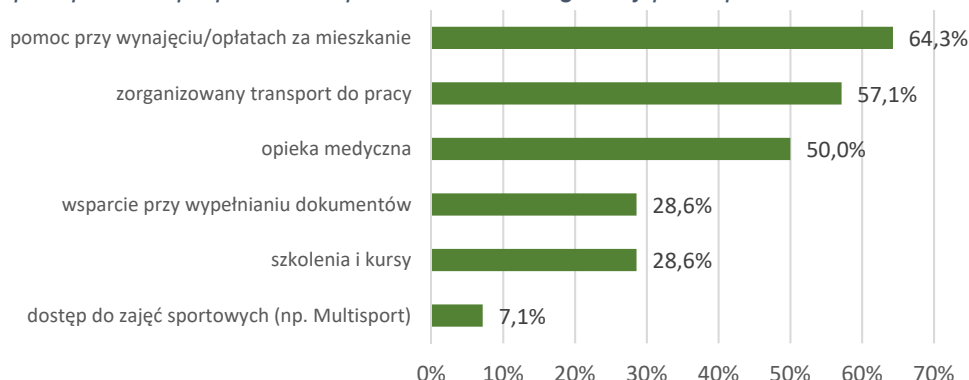
Wykres 42. Okres pracy, na jaki zazwyczaj zatrudniani są cudzoziemcy



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Weryfikując temat warunków pracy i wynagrodzenia pracowników z zagranicy zapytano respondentów o pozapłacowe benefity, jakie pracodawcy proponują cudzoziemcom. Okazuje się, że najczęściej jest to pomoc przy wynajęciu mieszkania lub partycypacja w opłatach za mieszkanie (64,3%), a w drugiej kolejności organizacja transportu do pracy (57,1%). Pracodawcy oferują również opiekę medyczną (50,0%), wsparcie przy wypełnianiu różnego rodzaju dokumentów związanych z zatrudnieniem i zamieszkaniem w Polsce (28,6%) oraz szkolenia i kursy podnoszące kwalifikacje i kompetencje (28,6%).

Wykres 43. Benefity pozapłacowe proponowane pracownikom z zagranicy przez pracodawców

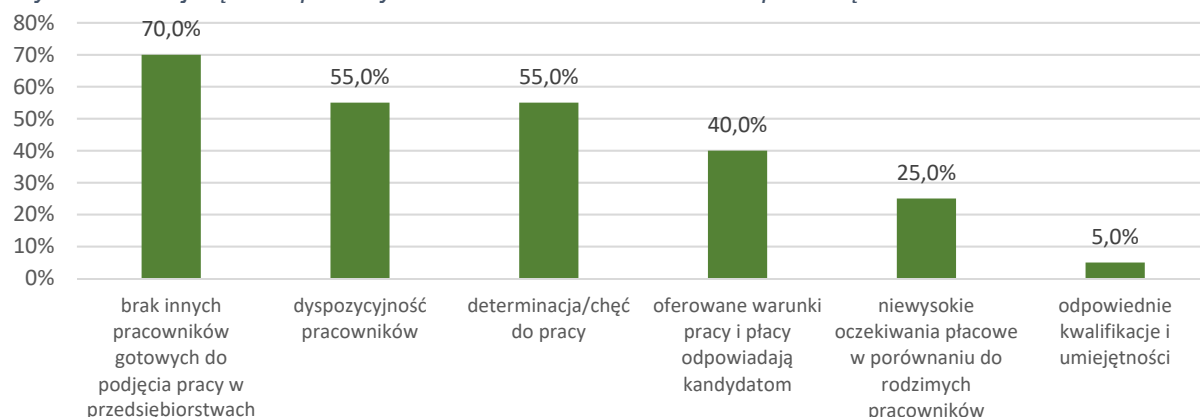


Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie najczęstszych powodów zatrudniania cudzoziemców przez przedsiębiorców. Do takich powodów należą:

- sytuacja braku innych pracowników gotowych do podjęcia pracy w przedsiębiorstwach (70,0%);
- dyspozycyjność pracowników z zagranicy (55,0%);
- zdeterminowanie, chęć do pracy prezentowane przez kandydatów cudzoziemców (55,0%);
- akceptacja oferowanych warunków pracy i płacy (40,0%).

Wykres 44. Najczęstsze powody zatrudniania cudzoziemców w przedsiębiorstwach

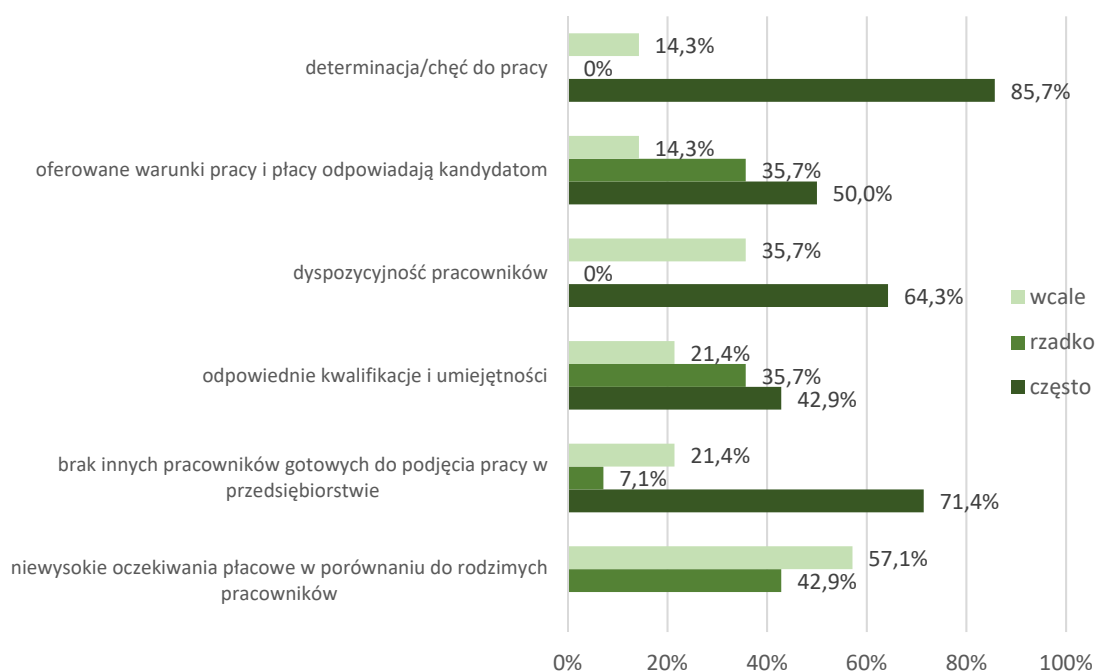


Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=20)

Przedstawiciele agencji zatrudnienia do najczęstszych powodów zatrudniania pracowników z zagranicy zaliczyli:

- zdeterminowanie, chęć do pracy prezentowane przez kandydatów cudzoziemców (85,7%);
- brak innych pracowników gotowych do podjęcia pracy w przedsiębiorstwach (71,4%);
- dyspozycyjność pracowników z zagranicy (64,3%).

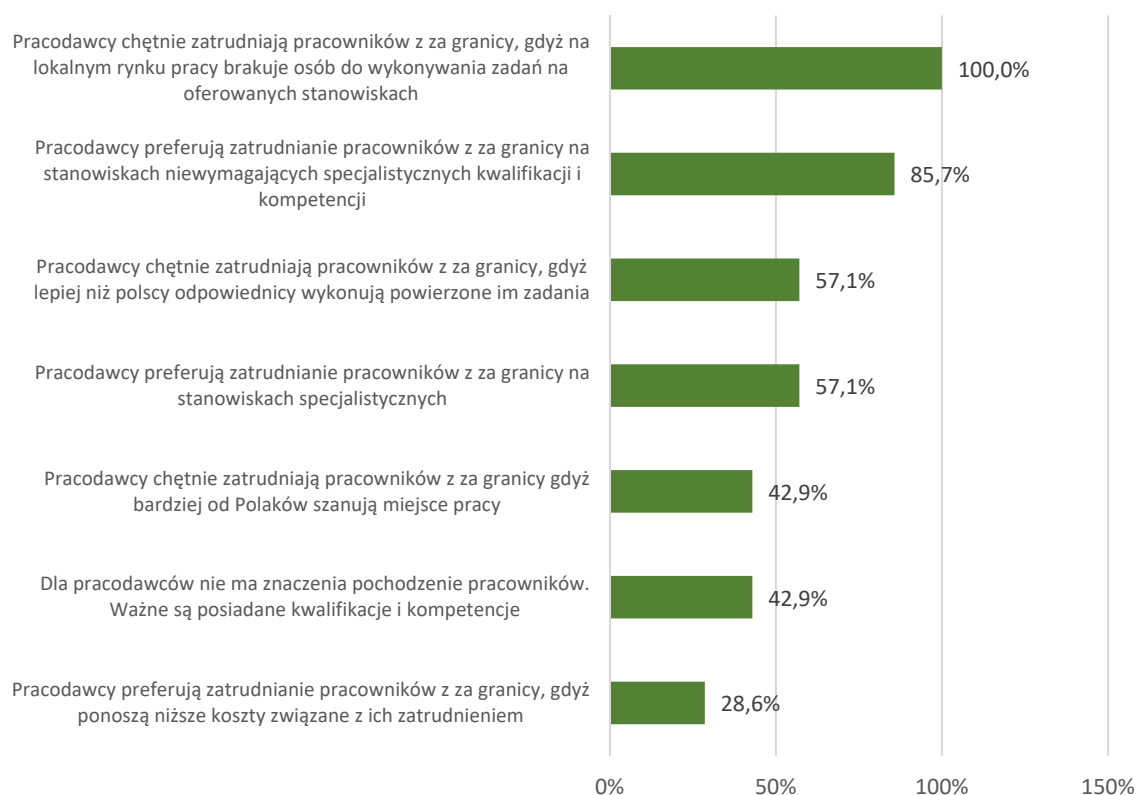
Wykres 45. Powody zatrudniania pracowników z zagranicy



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Przedstawiciele agencji zatrudnienia wypowiedzieli się na temat stosunku pracodawców do zatrudniania pracowników z zagranicy. Wszyscy respondenci zgodzili się ze stwierdzeniem, że przedsiębiorcy preferują zatrudnianie pracowników z zagranicy ponieważ na lokalnym rynku pracy brakuje osób do wykonywania zadań na oferowanych stanowiskach. Ponadto, zdecydowana większość ankietowanych (85,7%) uważa, że pracodawcy zatrudniają osoby z zagranicy na stanowiskach niewymagających specjalistycznych kwalifikacji i kompetencji. Ponad połowa badanych (po 57,1%) zgadza się ze stwierdzeniami, że pracodawcy chętnie zatrudniają cudzoziemców, gdyż lepiej niż Polacy wykonują swoje obowiązki oraz że pracodawcy preferują zatrudnianie obcokrajowców na stanowiskach specjalistycznych.

Wykres 46. Stosunek pracodawców do zatrudniania pracowników z zagranicy

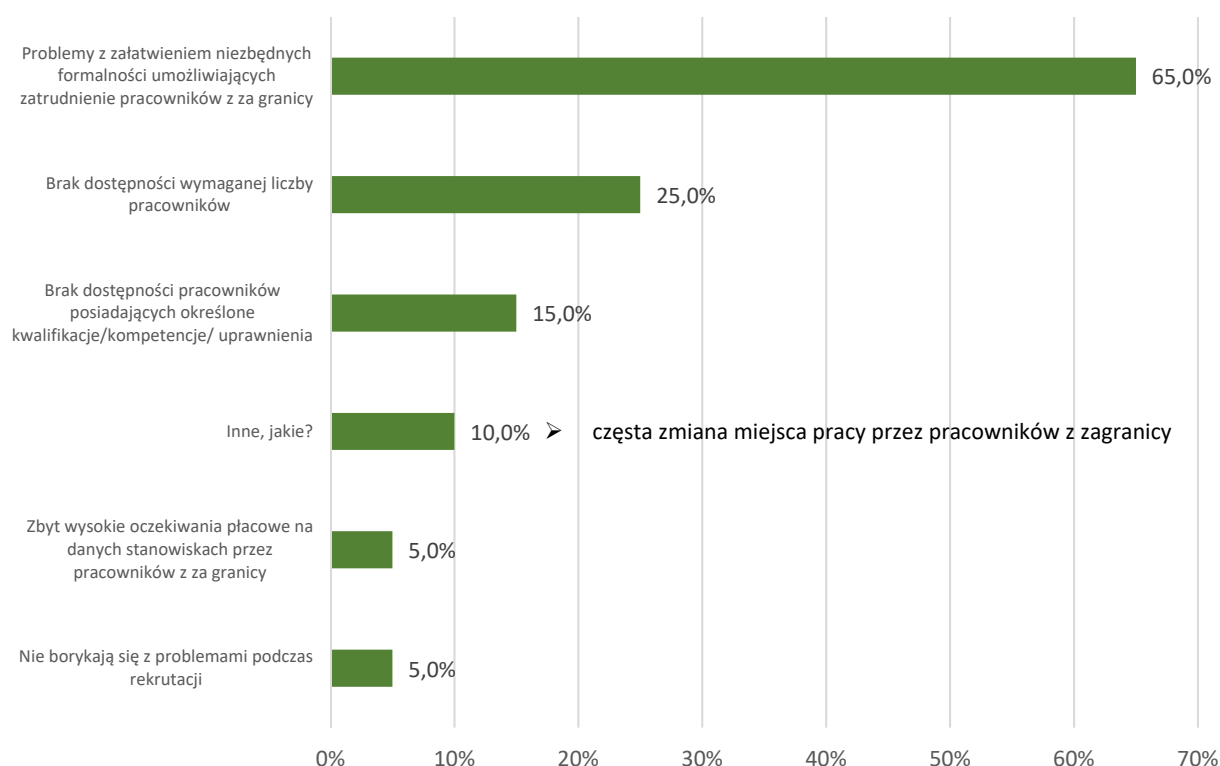


Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Kolejnym zagadnieniem poruszonym w badaniu były problemy pojawiające się podczas rekrutacji pracowników z zagranicy. Do najczęściej występujących problemów respondenci zaliczyli problemy z załatwianiem niezbędnych formalności

związanych z zatrudnieniem cudzoziemców. Taką odpowiedź wskazało 65,0% ankietowanych. Co czwarty biorący udział w badaniu przedstawiciel PUP, wskazał zbyt małą liczbę pracowników z zagranicy dostępnych na rynku pracy (25,0%). Kolejnym problem, który zasygnalizowano w badaniu jest brak dostępności pracowników posiadających określone kwalifikacje i kompetencje (15,0%). Wśród innych odpowiedzi wymieniono częstą zmianę miejsca zamieszkania przez pracowników z zagranicy.

Wykres 47. Problemy, z którymi borykają się pracodawcy podczas rekrutacji pracowników z zagranicy

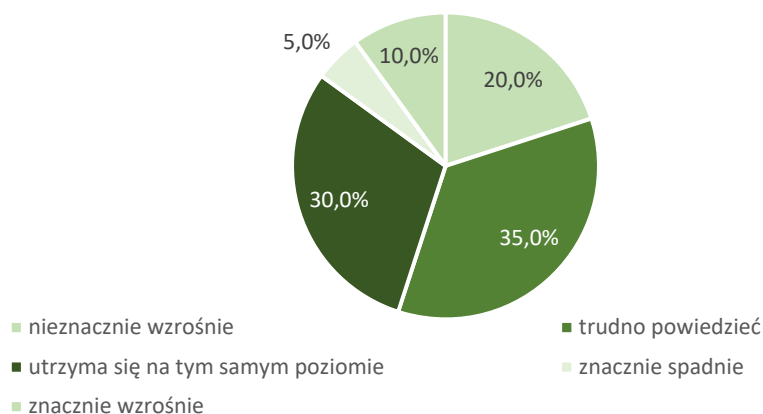


Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=20)

Przedstawiciele PUP biorący udział w badaniu zostali poproszeni o prognozę zapotrzebowania na pracowników z zagranicy do końca 2021 roku. Zdania respondentów na ten temat są podzielone. 30,0% z nich uważa, że zapotrzebowanie na pracowników cudzoziemców wzrośnie (w tym 10,0% przewiduje znaczny wzrost). 30,0% jest zdania, że zapotrzebowanie pozostanie na tym samym poziomie, natomiast

35,0% ankietowanych nie potrafi jednoznacznie powiedzieć. Zaledwie 5,0% jest zdania, że zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy spadnie znacząco.

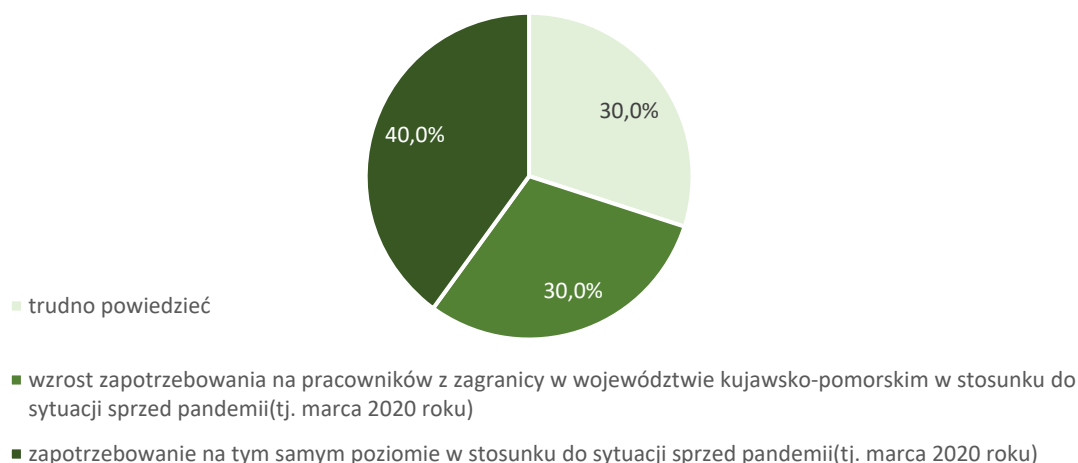
Wykres 48. Prognoza zapotrzebowania na pracowników z zagranicy



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=20)

Respondenci zaprognozowali również zmianę poziomu zapotrzebowania na pracowników z zagranicy na regionalnym rynku pracy w perspektywie do końca 2023 roku w stosunku do sytuacji sprzed pandemii COVID 19, tj. sprzed marca 2020 roku. Również w tym przypadku zdania ankietowanych są podzielone. 40,0% z nich uważa, że zapotrzebowanie pozostanie na zbliżonym poziomie. 30,0% przewiduje wzrost zapotrzebowania na pracowników cudzoziemców w omawianym czasie. Pozostali (30,0%) nie potrafili jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

Wykres 49. Prognoza poziomu zapotrzebowania na pracowników z zagranicy na regionalnym rynku pracy w perspektywie do końca 2023

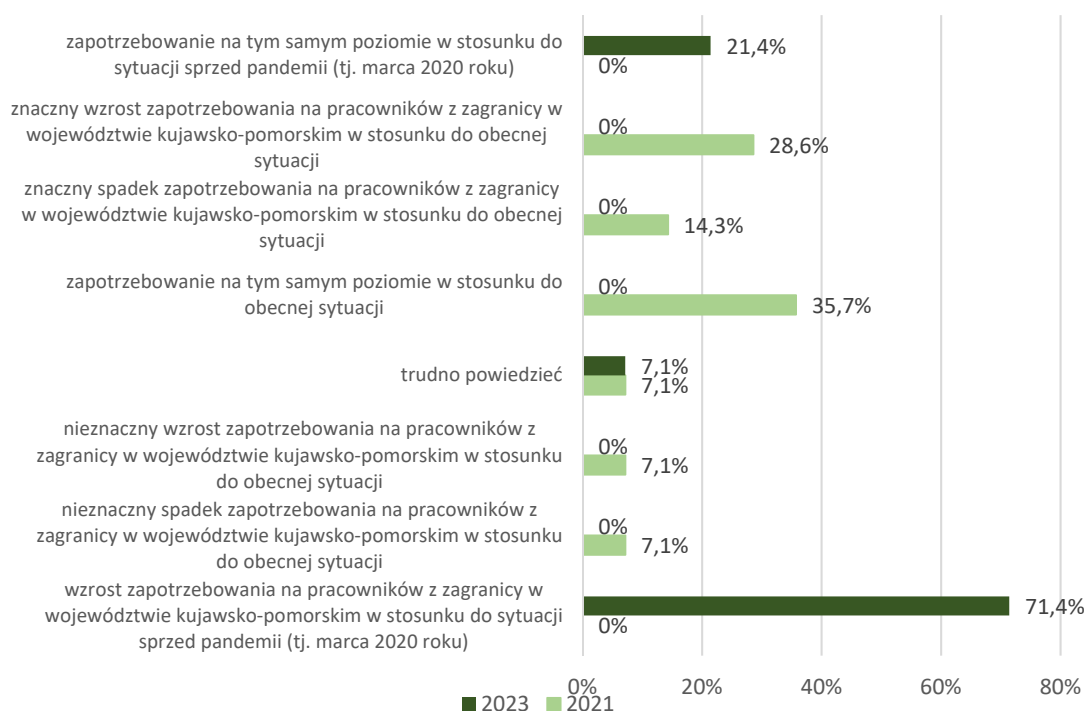


Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=20)

Przedstawiciele agencji pracy biorący udział w badaniu również zostali poproszeni o prognozę zapotrzebowania na pracowników z zagranicy do końca 2021 roku. Zdania respondentów na ten temat są podzielone. 35,7% z nich uważa, że zapotrzebowanie na pracowników cudzoziemców wzrośnie (w tym 28,6% przewiduje znaczny wzrost). 35,7% jest zdania, że zapotrzebowanie pozostanie na tym samym poziomie, natomiast 7,1% ankietowanych nie potrafi jednoznacznie powiedzieć. Z kolei 21,4% ankietowanych jest zdania, że zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy spadnie (w tym 14,3% znacząco).

Respondenci zaprognozowali również zmianę poziomu zapotrzebowania na pracowników z zagranicy na regionalnym rynku pracy w perspektywie do końca 2023 roku w stosunku do sytuacji sprzed pandemii COVID 19, tj. sprzed marca 2020 roku. Zdecydowana większość przewiduje wzrost zapotrzebowania na pracowników z zagranicy w województwie kujawsko-pomorskim (71,4%). Blisko 22,0% ankietowanych twierdzi, że zapotrzebowanie na pracowników cudzoziemców pozostanie na tym samym poziomie. Pozostali nie wskazali konkretnej odpowiedzi na to pytanie (7,1%).

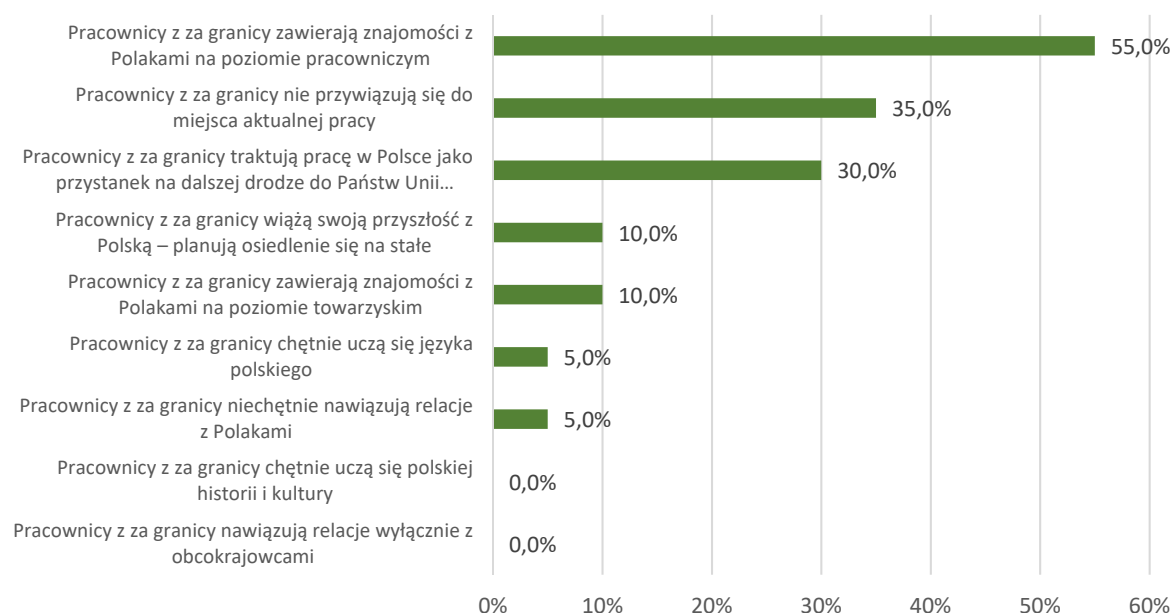
Wykres 50. Prognoza zapotrzebowania na pracowników z zagranicy w perspektywie do końca 2021 i 2023 roku



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

Ponad połowa uczestników badania jest zdania, że pracownicy z zagranicy zawierają znajomości z Polakami na poziomie pracowniczym (55,0%). 35,0% ankietowanych uważa, że cudzoziemcy nie przywiązują się do miejsca aktualnej pracy. Ponadto, 30,0% respondentów twierdzi, że pracownicy z zagranicy traktują pracę w Polsce jako przystanek na dalszej drodze do państw Unii Europejskiej. Co dziesiąty badany uważa, że pracownicy z zagranicy wiążą swoją przyszłość z Polską i planują się osiedlić na stałe (10,0%).

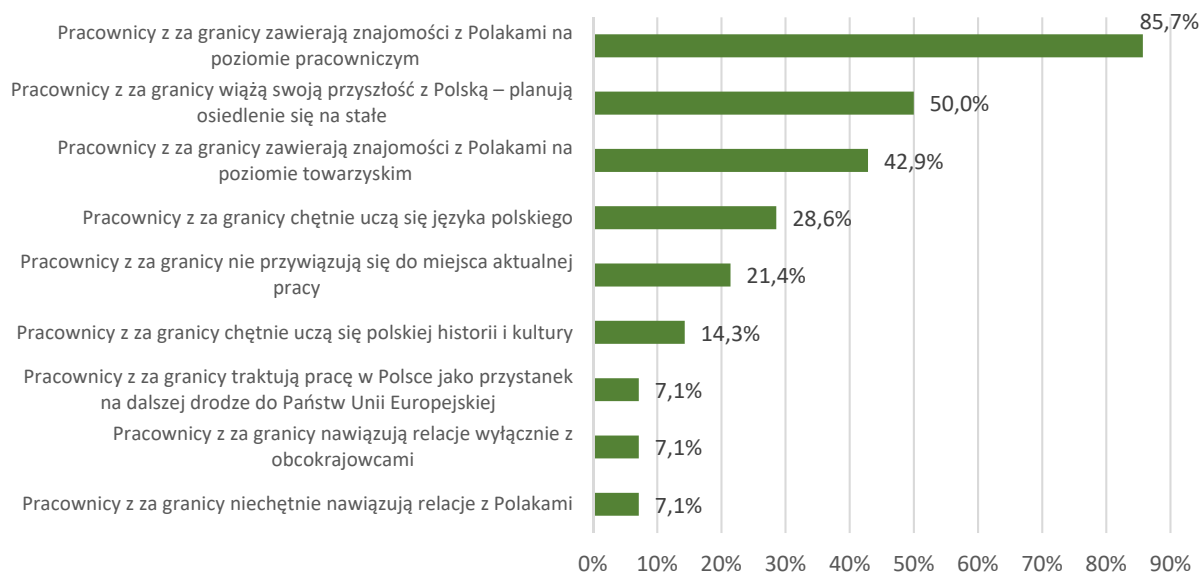
Wykres 51. Poziom integracji pracowników z zagranicy



Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (N=20)

Pracownicy agencji zatrudnienia wypowiedzieli się również w sprawie integracji pracowników z zagranicy. Ponad 85,7% jest zdania, że cudzoziemcy zawierają znajomości z Polakami tylko na poziomie pracowniczym. Połowa ankietowanych uważa, że pracownicy z zagranicy wiążą swoją przyszłość z Polską i planują osiedlić się tu na stałe.

Wykres 52. Poziom integracji pracowników z zagranicy z Polakami

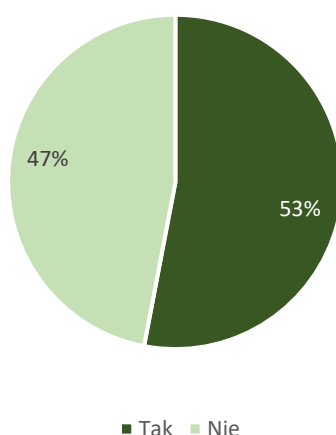


Źródło: opracowano na podstawie badania z przedstawicielami agencji zatrudnienia (N=14)

3.4. Pracodawcy zatrudniający cudzoziemców w województwie kujawsko-pomorskim

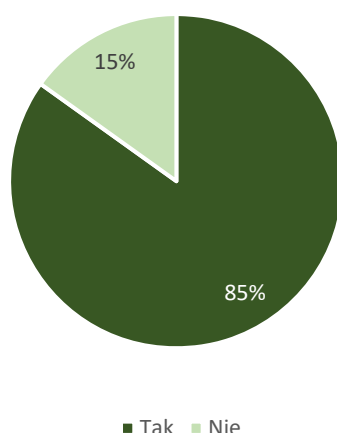
W czasie przeprowadzania badania, 53,0% przedsiębiorców zatrudniało pracowników z zagranicy. Spośród tej grupy 85,0% zatrudniało cudzoziemców również w okresie przed pandemią COVID 19, tj. przed marcem 2020 roku.

Wykres 53. Przedsiębiorstwa, które zatrudniają cudzoziemców



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=100)

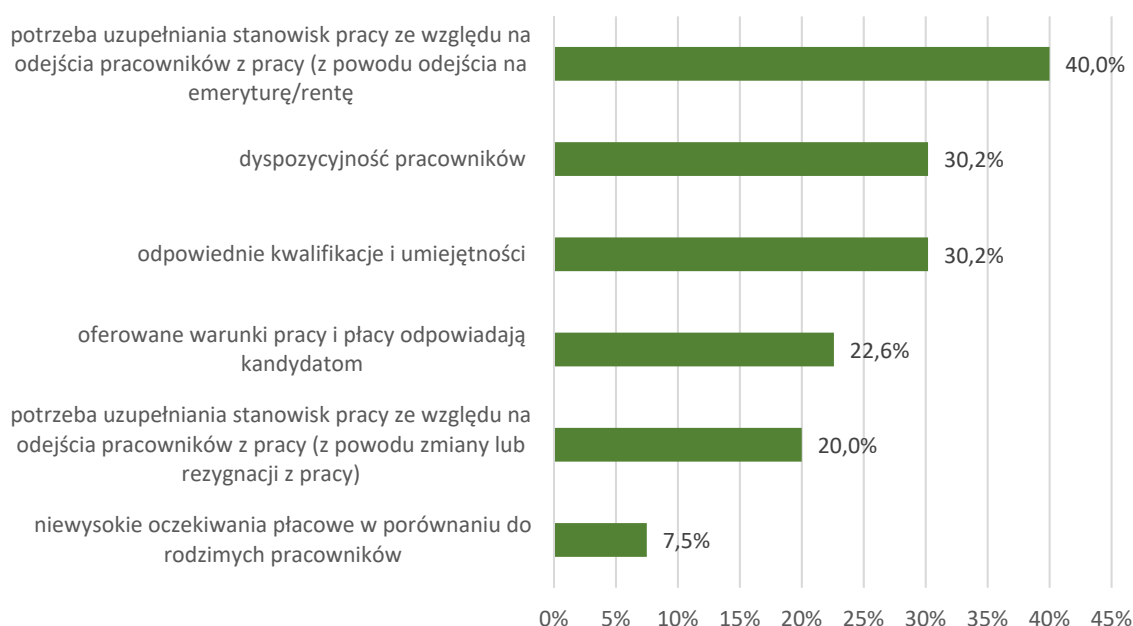
Wykres 54. Zatrudnianie cudzoziemców przed pandemią tj. marcem 2020 roku



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

Najważniejszymi powodami zatrudniania cudzoziemców w badanych przedsiębiorstwach są: potrzeba uzupełniania stanowisk ze względu na odejście innych pracowników na emeryturę/rentę (40,0%), dyspozycyjność pracowników z zagranicy (30,2%) oraz posiadanie przez nich odpowiednich kwalifikacji i umiejętności (30,2%).

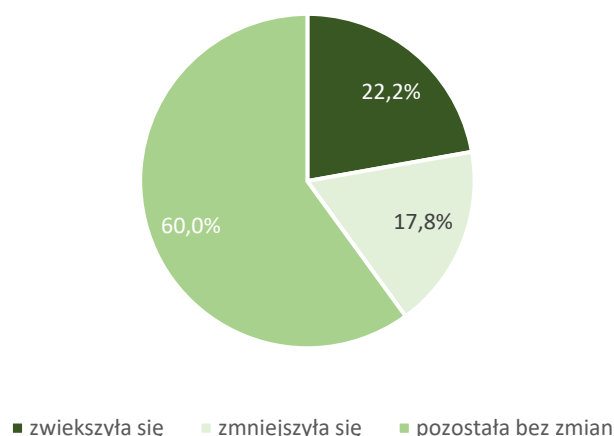
Wykres 55. Powody zatrudniania cudzoziemców w firmie



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

W większości przedsiębiorstw (60,0%) liczba zatrudnionych cudzoziemców pozostała bez zmian w porównaniu do okresu sprzed pandemii COVID 19, tj. sprzed marca 2020 roku. W przypadku 22,2% badanych podmiotów liczba ta wzrosła, natomiast u 17,8% - liczba pracowników z zagranicy zmalała.

Wykres 56. Zmiana liczby zatrudnionych cudzoziemców w porównaniu do okresu sprzed pandemii tj. marca 2020 roku

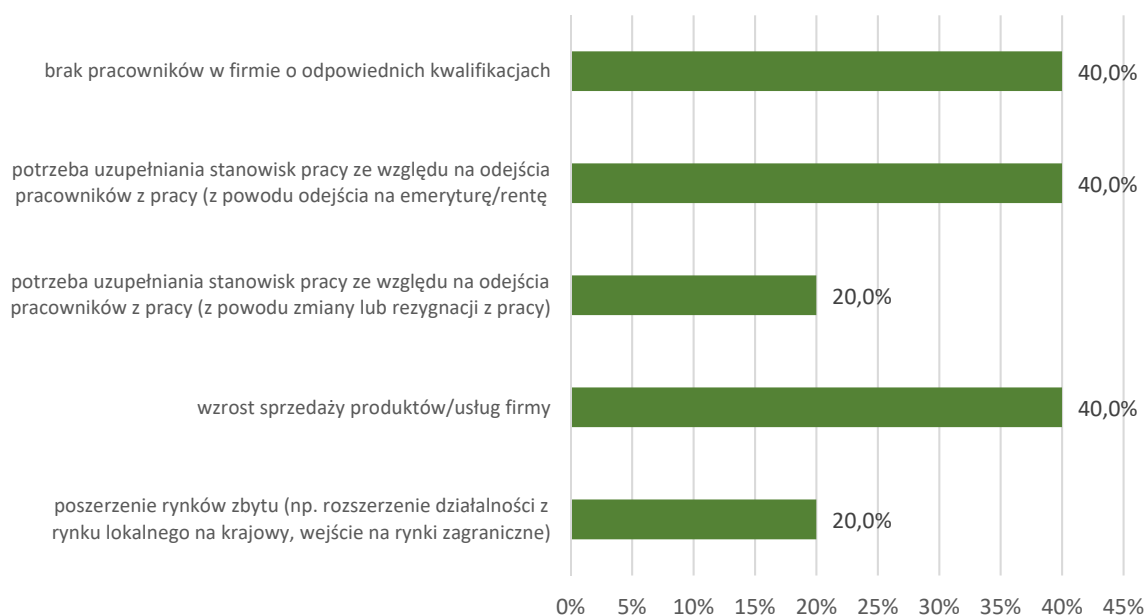


Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=45)

Do najważniejszych powodów zwiększenia zatrudnienia cudzoziemców, pracodawcy zaliczyli:

- brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach;
- potrzebę uzupełnienia stanowisk ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu odejścia na emeryturę/rentę);
- wzrost sprzedaży produktów/usług firmy.

Wykres 57. Powody mające wpływ na zwiększenie zatrudnienia cudzoziemców w firmach

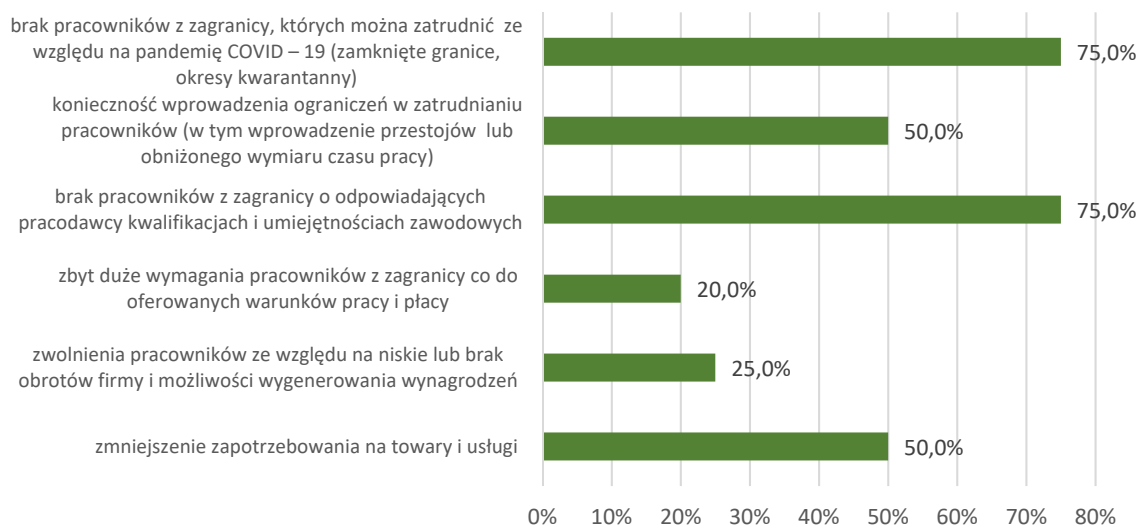


Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=10)

Jako główne powody mające wpływ na zmniejszenie zatrudnienia cudzoziemców w przedsiębiorstwach respondenci uwzględnili:

- brak pracowników z zagranicy, których można zatrudnić ze względu na pandemię COVID 19 (zamknięcie granic, kwarantanna, itp.);
- brak pracowników z zagranicy posiadających odpowiednie kwalifikacje i umiejętności zawodowe;
- konieczność wprowadzania ograniczeń w zatrudnianiu pracowników (w tym wprowadzenie przestojów lub obniżonego wymiaru czasu pracy);
- zmniejszenie zapotrzebowania na towary i usługi.

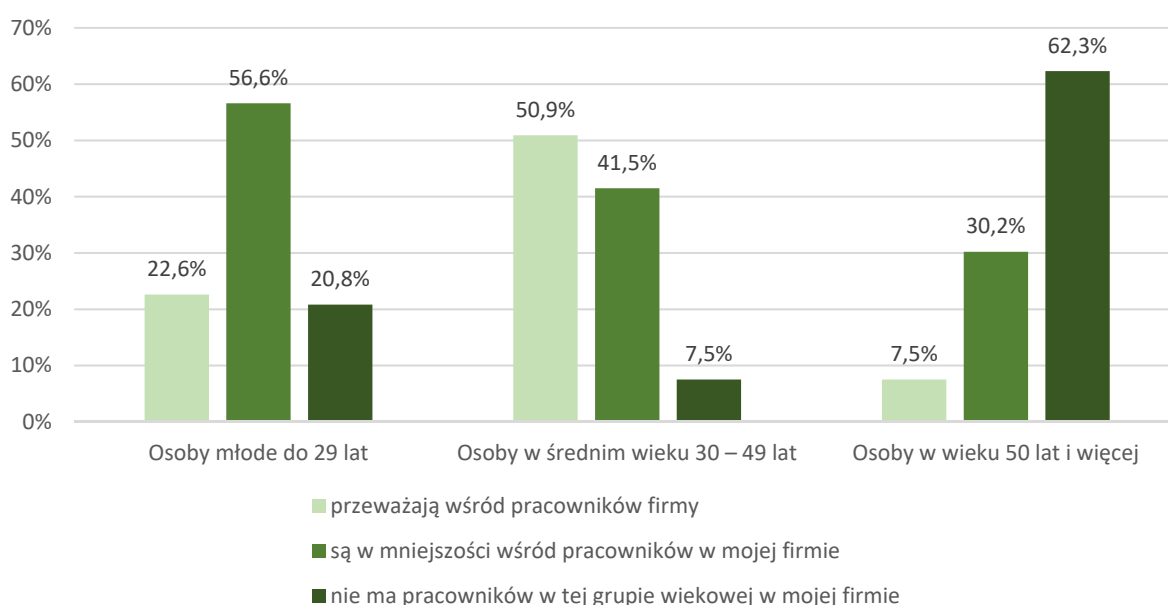
Wykres 58. Powody mające wpływ na zmniejszenie zatrudnienia cudzoziemców w firmach



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=8)

Pracodawcy zostali poproszeni o dokonanie charakterystyki zatrudnionych cudzoziemców. Biorąc pod uwagę wiek pracowników - w ponad połowie przedsiębiorstw przeważają osoby w średnim wieku (30-49 lat), w 22,6% przeważają osoby młode, które nie przekroczyły 29. roku życia. Osoby w wieku 50 lat i więcej są najrzadziej zatrudnianą grupą wiekową.

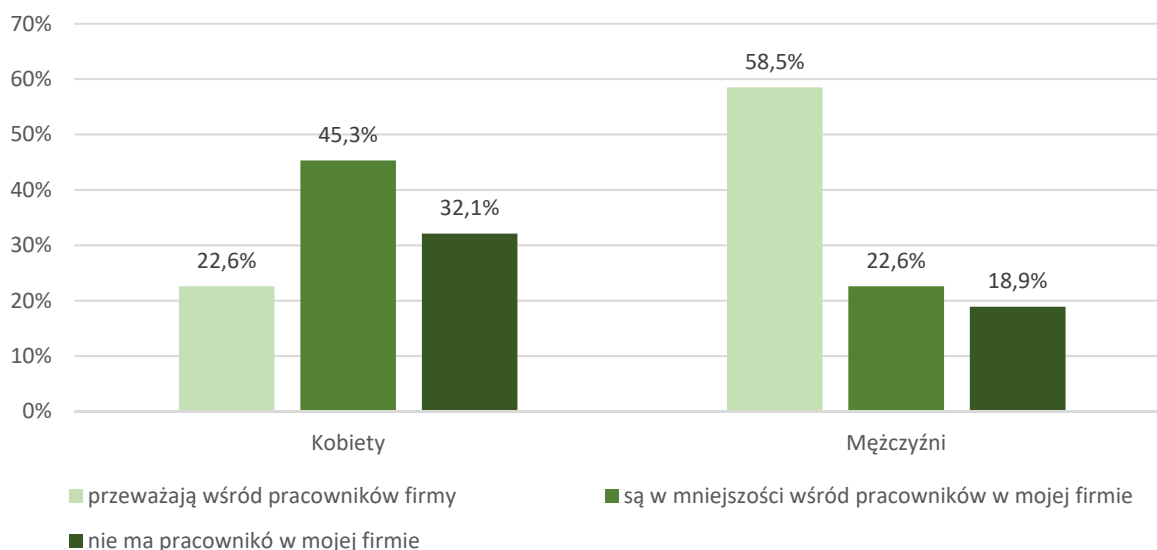
Wykres 59. Charakterystyka cudzoziemców zatrudnionych w firmach ze względu na wiek



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

Uwzględniając charakterystykę ze względu na płeć, w kujawsko-pomorskich firmach wśród zatrudnionych obcokrajowców przeważają mężczyźni (58,5%).

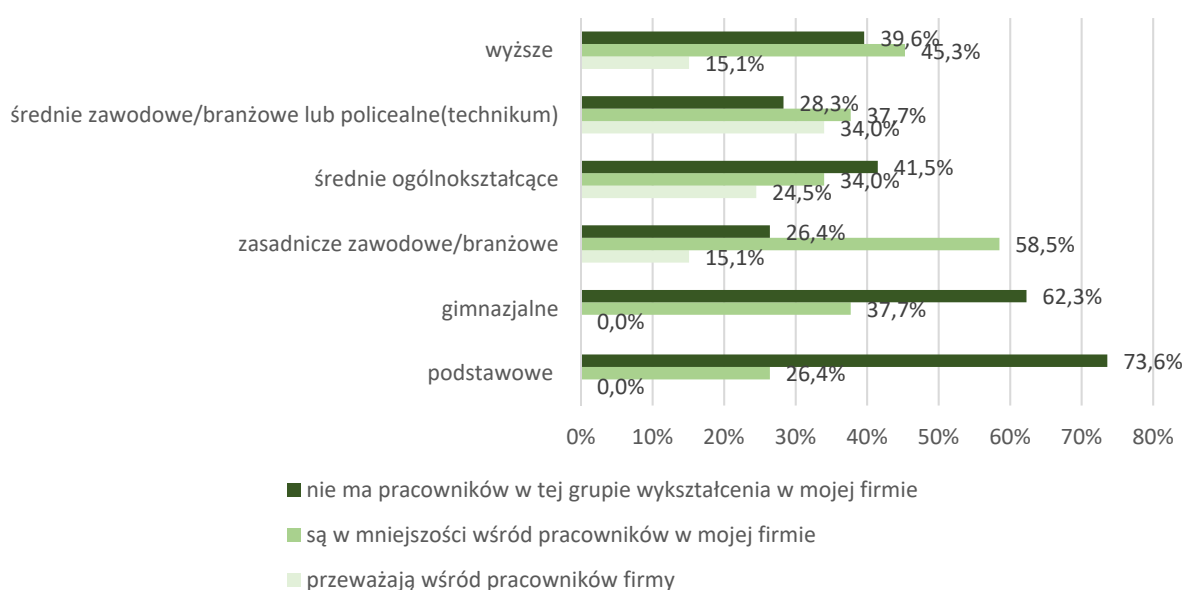
Wykres 60. Charakterystyka cudzoziemców zatrudnionych w firmach ze względu na płeć



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

Pracownicy z zagranicy są zróżnicowani ze względu na posiadane wykształcenie. Najczęściej, w badanych przedsiębiorstwach przeważają pracownicy z wykształceniem średnim zawodowym/branżowym lub policealnym (technikum) (34,0%) lub ze średnim ogólnokształcącym (24,5%).

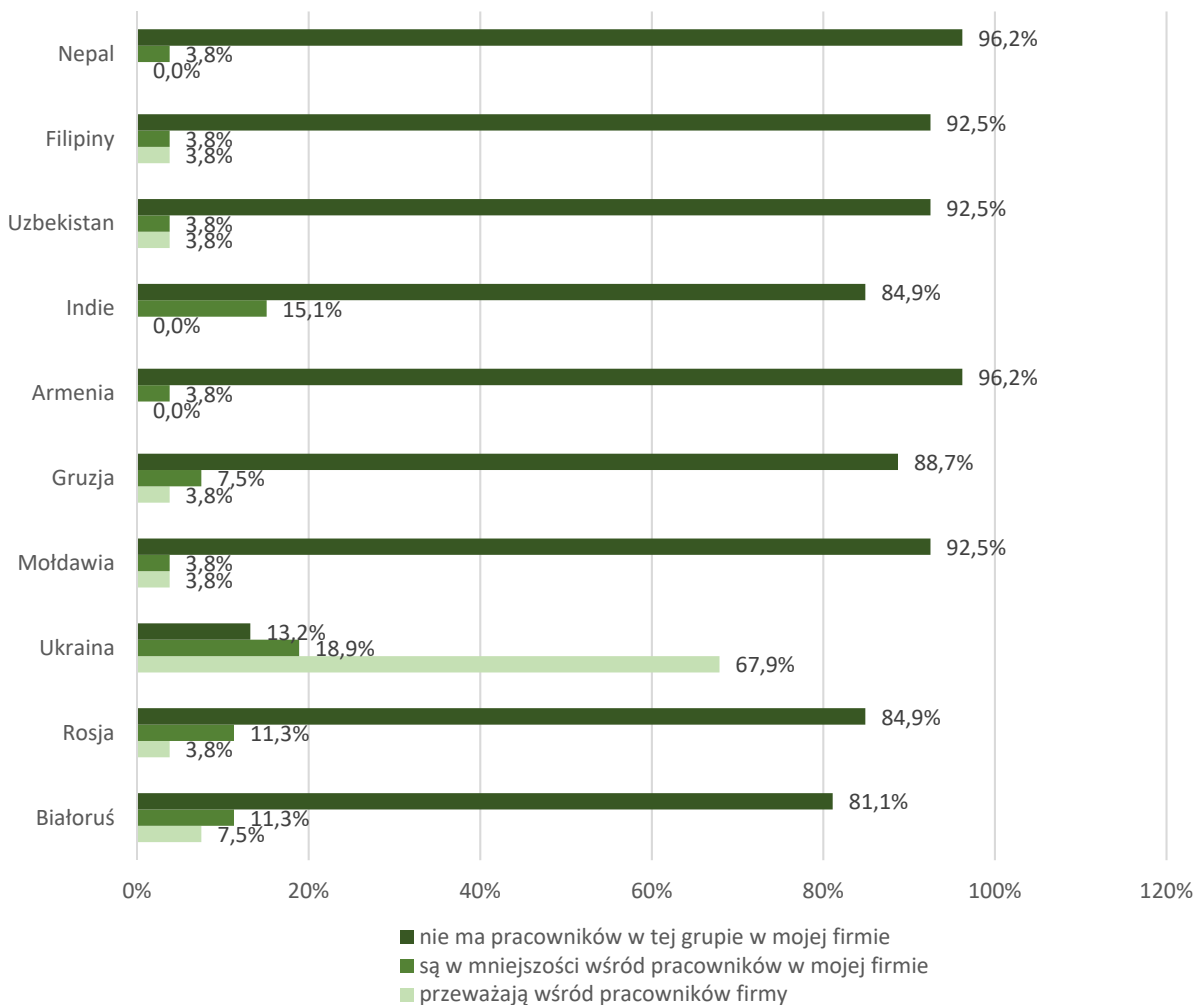
Wykres 61. Charakterystyka cudzoziemców zatrudnionych w firmach ze względu na wykształcenie



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

Pod względem narodowości, w zdecydowanej większości, w przedsiębiorstwach w województwie kujawsko-pomorskim zatrudnieni są pracownicy z Ukrainy (67,9%). W niewielkim stopniu w badanych przedsiębiorstwach zatrudnione są osoby z Białorusi (7,5%), a także Rosji, Mołdawii, Gruzji, Filipin, Uzbekistanu (po 3,8%).

Wykres 62. Charakterystyka cudzoziemców zatrudnionych w firmach ze względu na narodowość



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

W kolejnej części badania, ankietowani deklarowali swoje plany związane z zatrudnianiem cudzoziemców w swoich przedsiębiorstwach w perspektywie do końca 2021 roku oraz do końca 2023 roku.

W przypadku planów dotyczących bieżącego roku, ponad 45,0% zamierza zatrudniać cudzoziemców na podobną skalę jak dotychczas, ponad 26,0% planuje zatrudniać na większą skalę niż obecnie, a niecałe 8,0% chciałoby zmniejszyć skalę zatrudnienia cudzoziemców.

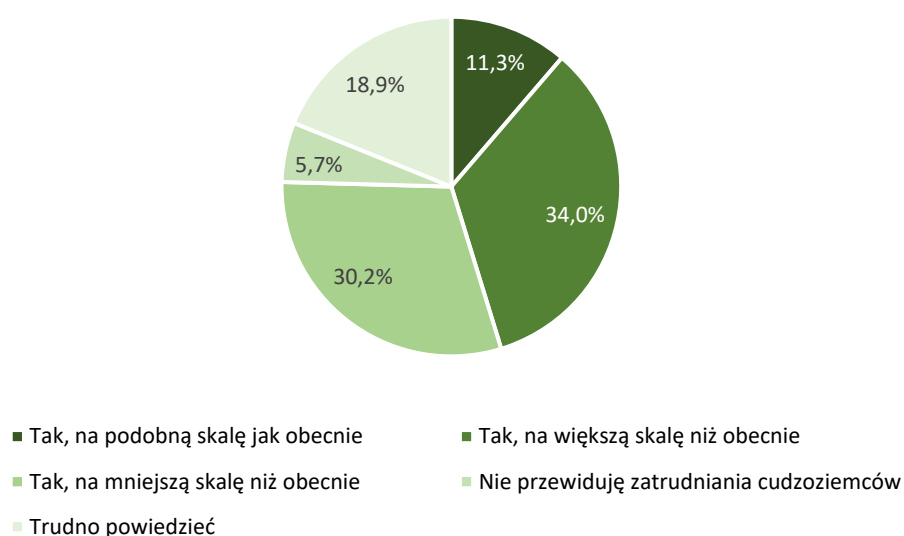
Wykres 63. Planowane zatrudnienie cudzoziemców w perspektywie do końca 2021 roku



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

W perspektywie kolejnych dwóch lat, tj. do końca 2023 roku, 34,0% ankietowanych pracodawców deklaruje zatrudnienie obcokrajowców na większą skalę niż przed pandemią COVID 19, 30,2% zamierza zatrudniać w mniejszym stopniu niż przed pandemią, a 11,3% zamierza zatrudniać cudzoziemców na podobną skalę jak przed marcem 2020 roku.

Wykres 64. Planowane zatrudnienie cudzoziemców w perspektywie do końca 2023 roku



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

W toku badania dokonano weryfikacji zapotrzebowania na pracowników z zagranicy według określonych zawodów w perspektywie do 2021 roku oraz w perspektywie do 2023 roku. Odpowiedzi na to pytanie zaprezentowano w dwóch poniższych tabelach.

Tabela 15. Zawody poszukiwane wśród obcokrajowców do końca 2021 roku

Zawody poszukiwane do 2021	
tapicer	szwaczka
magazynier	ślusarz
kierowca CE	pracownik transportu wewnętrznego
obsługa wtryskarek	pracownik kuchenny
operator wózka widłowego	operator CNC
kelner	automatyk serwisant
tokarz	wdrożeniowiec
spawacz	krawcowa
elektryk serwisant	pomoc kuchenna
programista	montaż szkieletów
lekarz	pracownik produkcyjny
pracownik produkcji spożywczej	tester
monter sieci telekomunikacyjnej	pracownik zmywalni pojemników
mechanik	handlowiec

Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

Tabela 16. Zawody poszukiwane wśród obcokrajowców do końca 2023 roku

Zawody poszukiwane do 2023	
tapicer	monter sieci telekomunikacyjnej
magazynier	kierownik magazynu
ślusarz	szwaczka
operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	spawacz
kierowcy CE	operator maszyn do obróbki skrawaniem
operator wózka widłowego	pracownik transportu wewnętrznego
kelner	pracownik kuchenny
tokarz	operator CNC
pracownik produkcyjny	automatyk serwisant
elektryk serwisant	wdrożeniowiec
programista	pielęgniarka
lekarz	krawcowa
szwaczka	pomoc kuchenna
pracownik produkcji spożywczej	monter szkieletów
pracownik naukowy	pracownik zmywalni pojemników

Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

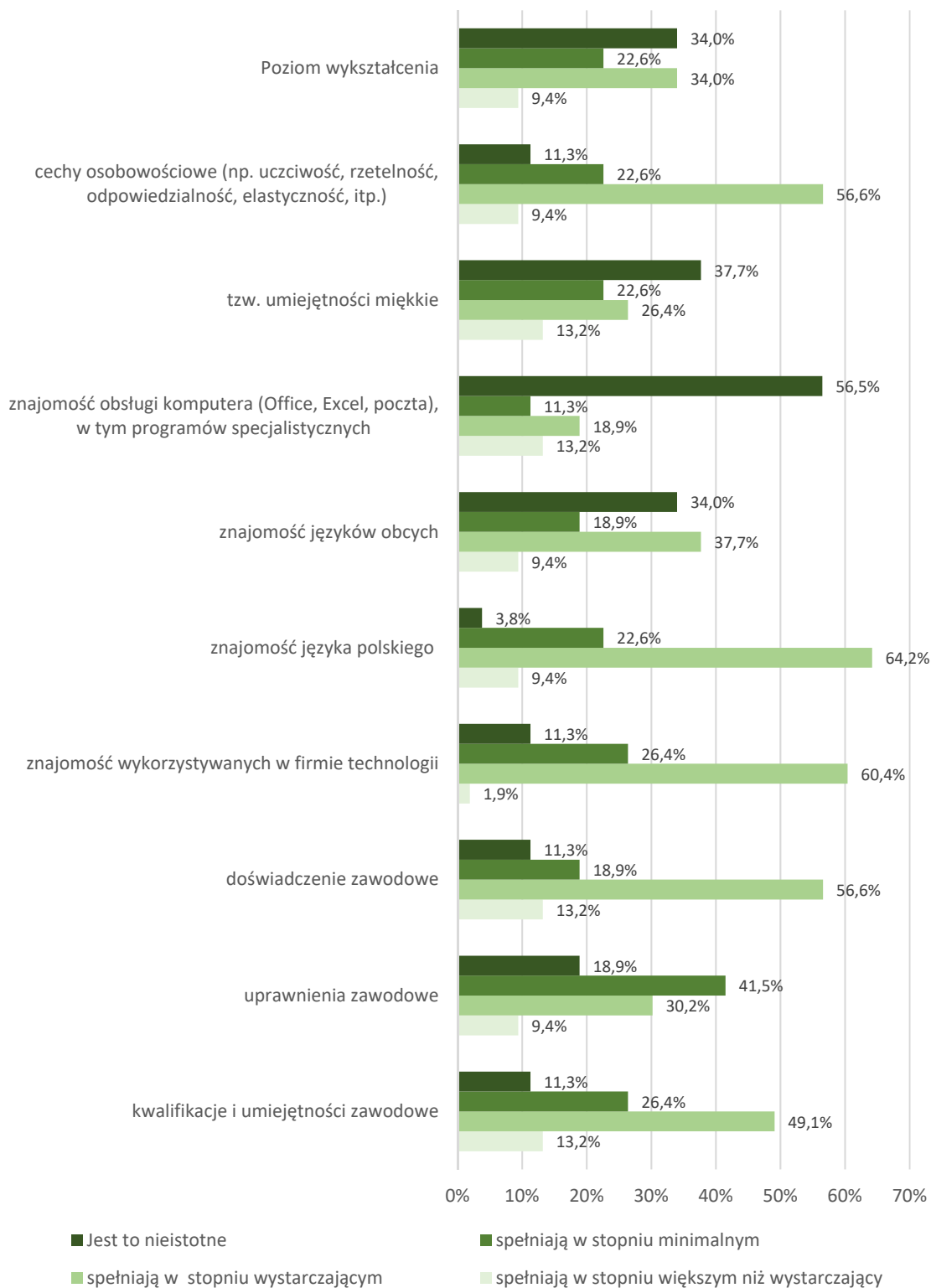
Podczas oceny spełnienia oczekiwań stawianych przez pracodawców ustalono, że cudzoziemcy najczęściej odpowiadają wymaganiom w stopniu wystarczającym, w tym w szczególności:

- wymagania dotyczące znajomości języka polskiego (64,2% w stopniu wystarczającym);
- znajomość wykorzystywanych w firmie technologii (60,4% w stopniu wystarczającym);
- posiadane cechy osobowości (np. uczciwość, rzetelność, odpowiedzialność) (56,6% w stopniu wystarczającym);
- posiadane doświadczenie zawodowe (56,6% w stopniu zadowalającym);
- posiadane kwalifikacje i umiejętności zawodowe (49,1% w stopniu zadowalającym).

Cudzoziemcy w stopniu minimalnym spełniają następujące oczekiwania:

- posiadane uprawnienia zawodowe (41,5% w stopniu minimalnym);
- kwalifikacje i umiejętności zawodowe (26,4% w stopniu minimalnym);
- znajomość wykorzystywanych w firmie technologii (26,4% w stopniu minimalnym).

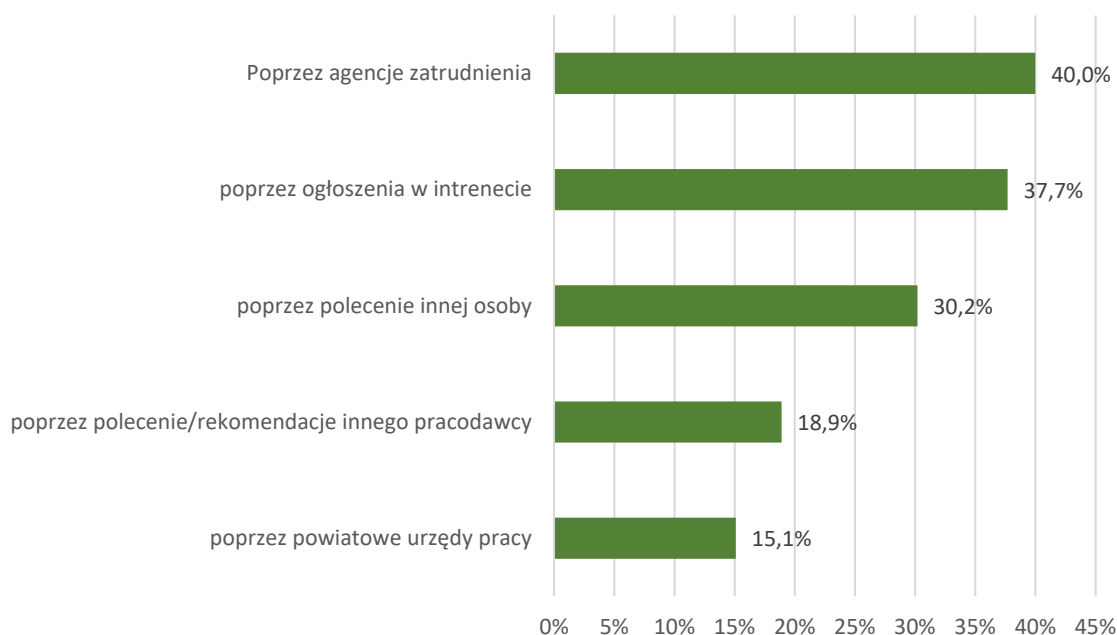
Wykres 65. Stopień zaspokojenia wymagań pracodawców przez cudzoziemców



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

Pracodawcy najczęściej poszukują pracowników z zagranicy poprzez agencje zatrudnienia - taką odpowiedź wskazało 40,0% ankietowanych. Nieco rzadziej kandydaci poszukiwani są przez zamieszczanie ogłoszeń o pracę w Internecie (37,7%). Ponad 30% respondentów podczas rekrutacji pracowników polega na poleceniach innych osób.

Wykres 66. Sposoby poszukiwania pracowników z zagranicy

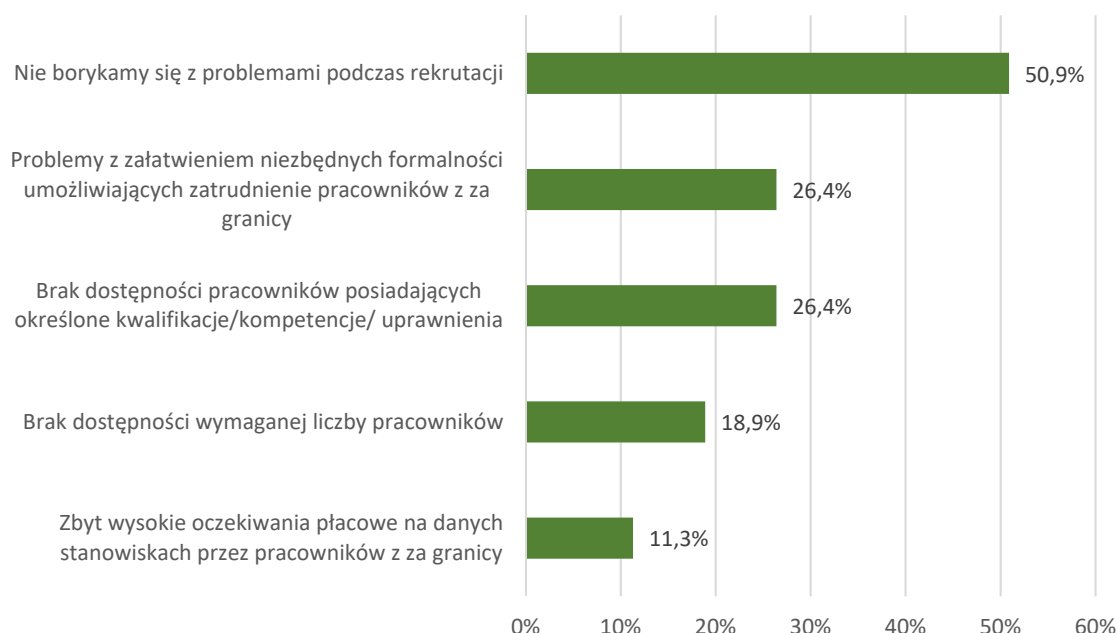


Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

Do najczęściej pojawiających się problemów z rekrutacją cudzoziemców pracodawcy zaliczyli trudności z załatwieniem niezbędnych formalności umożliwiających zatrudnienie pracowników z zagranicy oraz brak dostępności pracowników posiadających określone kwalifikacje i kompetencje (po 26,4%). Często problemem jest brak dostępności wymaganej liczby pracowników (18,9%).

Ponad połowa ankietowanych pracodawców nie deklaruje żadnych problemów z rekrutacją pracowników z zagranicy.

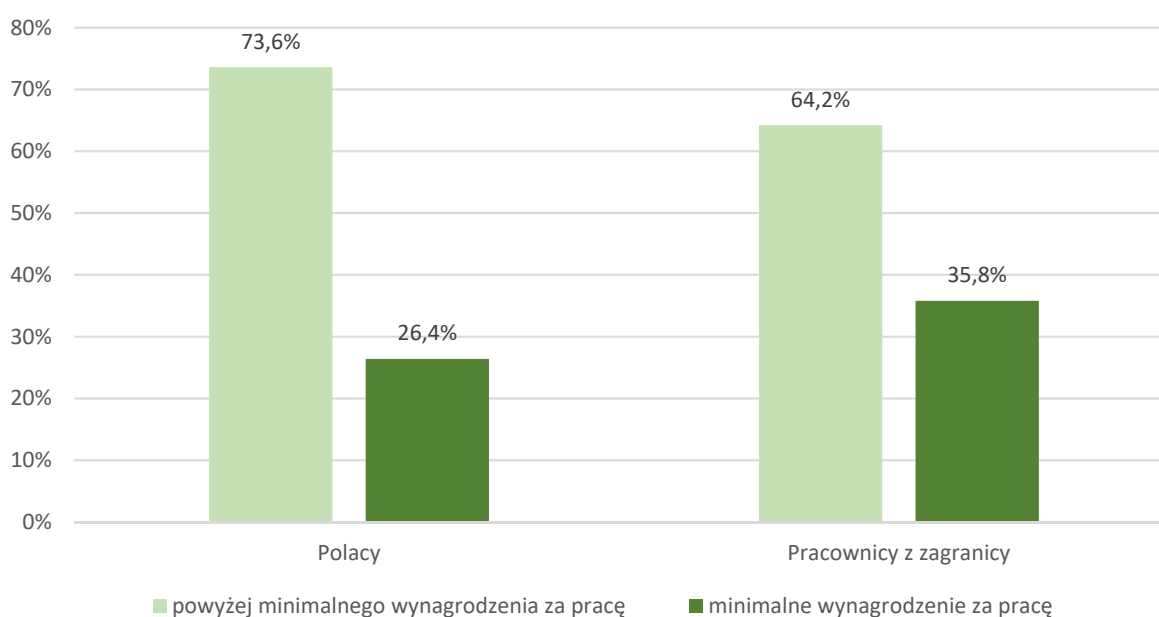
Wykres 67. Problemy napotymane przez pracodawców podczas rekrutacji pracowników z zagranicy



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

Odpowiedzi pracodawców wskazują, że pracownicy z zagranicy częściej niż zatrudnieni Polacy otrzymują minimalne wynagrodzenie za pracę (35,8% wobec 26,4%). Jednak najczęściej oferowane wynagrodzenie, zarówno dla cudzoziemców, jak i Polaków przewyższa minimalne wynagrodzenie za pracę (64,2% dla cudzoziemców, 73,6% dla Polaków).

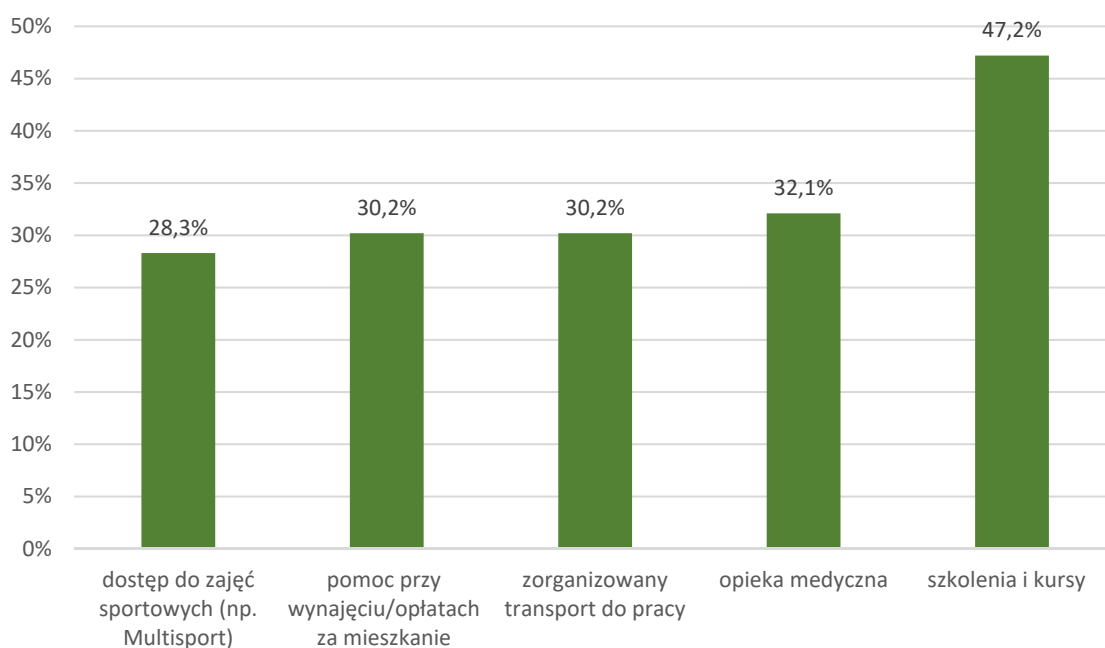
Wykres 68. Wynagrodzenie oferowane pracownikom w firmie



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

Blisko połowa ankietowanych oferuje swoim pracownikom – cudzoziemcom szkolenia i kursy (47,2%), a co trzeci opiekę medyczną (32,1%). Po 30,2% ankietowanych deklaruje pomoc przy wynajęciu/opłatach za mieszkanie i zorganizowany transport do pracy. Nieco rzadziej dodatkowym benefitem dla pracowników jest dostęp do zajęć sportowych (28,3%).

Wykres 69. Benefity pozapłacowe najczęściej oferowane pracownikom z zagranicy



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

W badanych podmiotach, najczęściej pracownicy z zagranicy mają takie same możliwości w zakresie podnoszenia kwalifikacji/kompetencji zawodowych jak Polacy (34,0%). Proponowane są również kierunkowe kursy i szkolenia (26,4%). Co piąty respondent deklaruje, że , proponuje obcokrajowcom kształcenie w zakresie zdobycia nowych uprawnień do wykonywania pracy na innych stanowiskach (18,9%).

W przypadku 11,3% badanych przedsiębiorstw nie ma wsparcia w zakresie podnoszenia kwalifikacji lub kompetencji zawodowych.

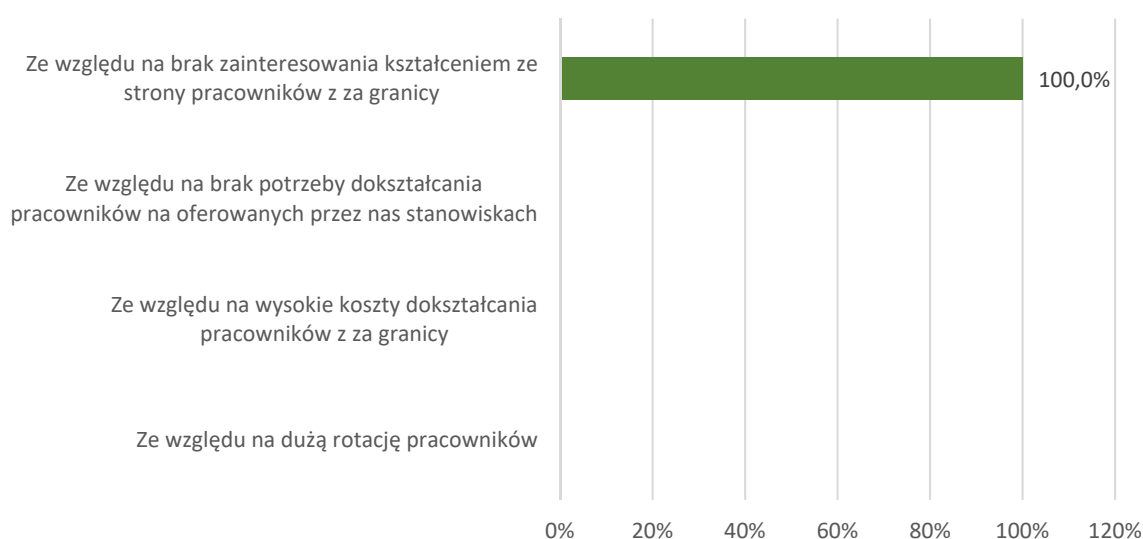
Wykres 70. Oferowanie cudzoziemcom wsparcia przez pracodawców, w zakresie podnoszenia kwalifikacji/kompetencji



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

Respondentów, którzy przyznali się do braku wsparcia szkoleniowego pracowników z zagranicy dopytano o powód – okazuje się, że brak jest zainteresowania kształceniem ze strony pracowników.

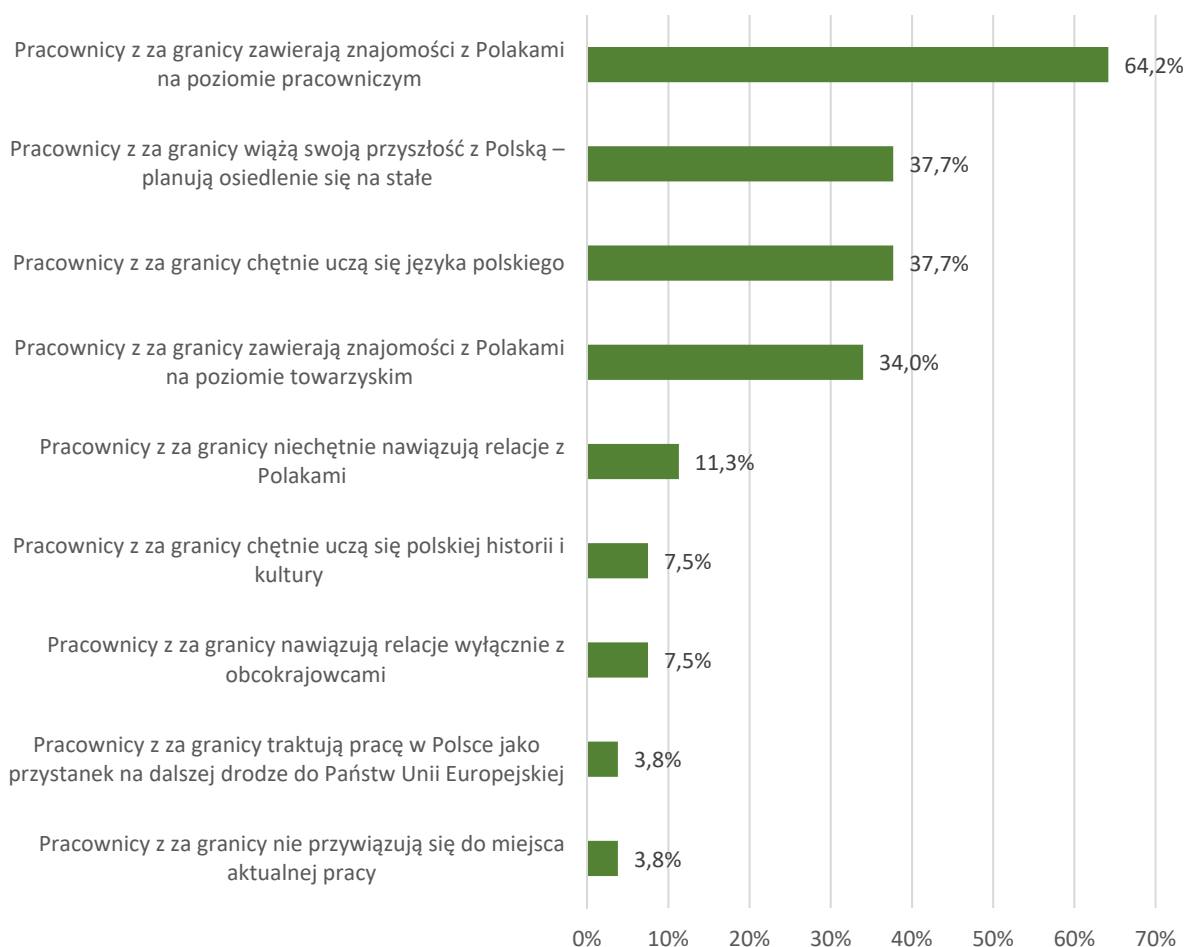
Wykres 71. Powody braku wsparcia cudzoziemców w zakresie podnoszenia kwalifikacji/kompetencji



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=6)

W opinii pracodawców pracownicy z zagranicy przeważnie zawierają znajomości z Polakami na poziomie pracowniczym (64,2%). O planach osiedlenia się cudzoziemców na stałe w Polsce informuje 37,7% badanych. Taki sam odsetek odpowiedzi dotyczy stwierdzenia, że cudzoziemcy chętnie uczą się języka Polskiego (37,7%).

Wykres 72. Poziom integracji pracowników w miejscu świadczonej pracy



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=53)

3.5. Zapotrzebowanie na kształcenie ustawiczne pracowników (szkolenia)

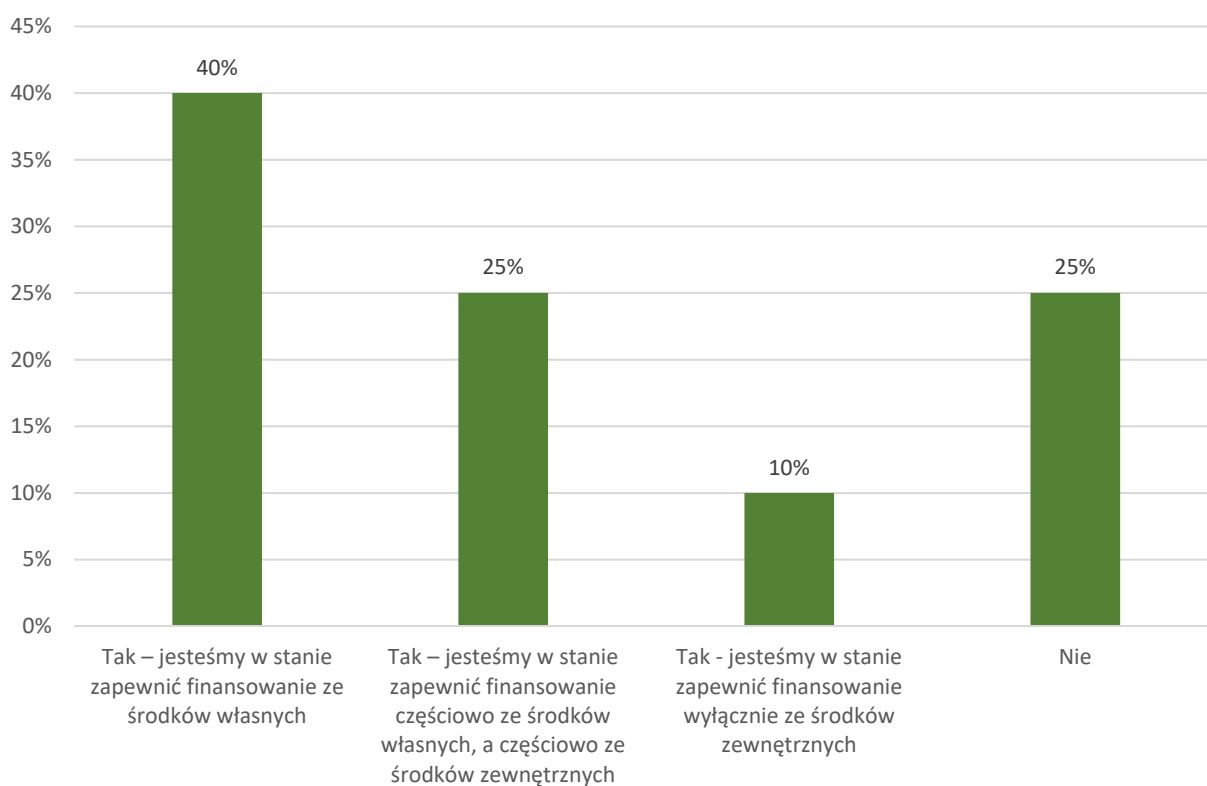
W kolejnej części badania zweryfikowano zapotrzebowanie pracodawców na kształcenie ustawiczne pracowników (szkolenia), w tym pracowników - cudzoziemców.

Trzech na czterech badanych przedsiębiorców potwierdza, że są w stanie zapewnić szkolenia dla pracowników odpowiadające ich potrzebom, w tym: 40% pracodawców

deklaruje, że są w stanie samodzielnie sfinansować szkolenia dla własnych pracowników; co czwarty badany deklaruje, że szkolenia dla pracowników finansowane są częściowo ze środków własnych, a częściowo ze środków zewnętrznych. Jeden na dziesięciu ankietowanych zapewnia, że szkolenia dla pracowników finansowane są wyłącznie ze środków zewnętrznych.

Co czwarty badany pracodawca nie jest w stanie samodzielnie zapewnić szkoleń dla pracowników.

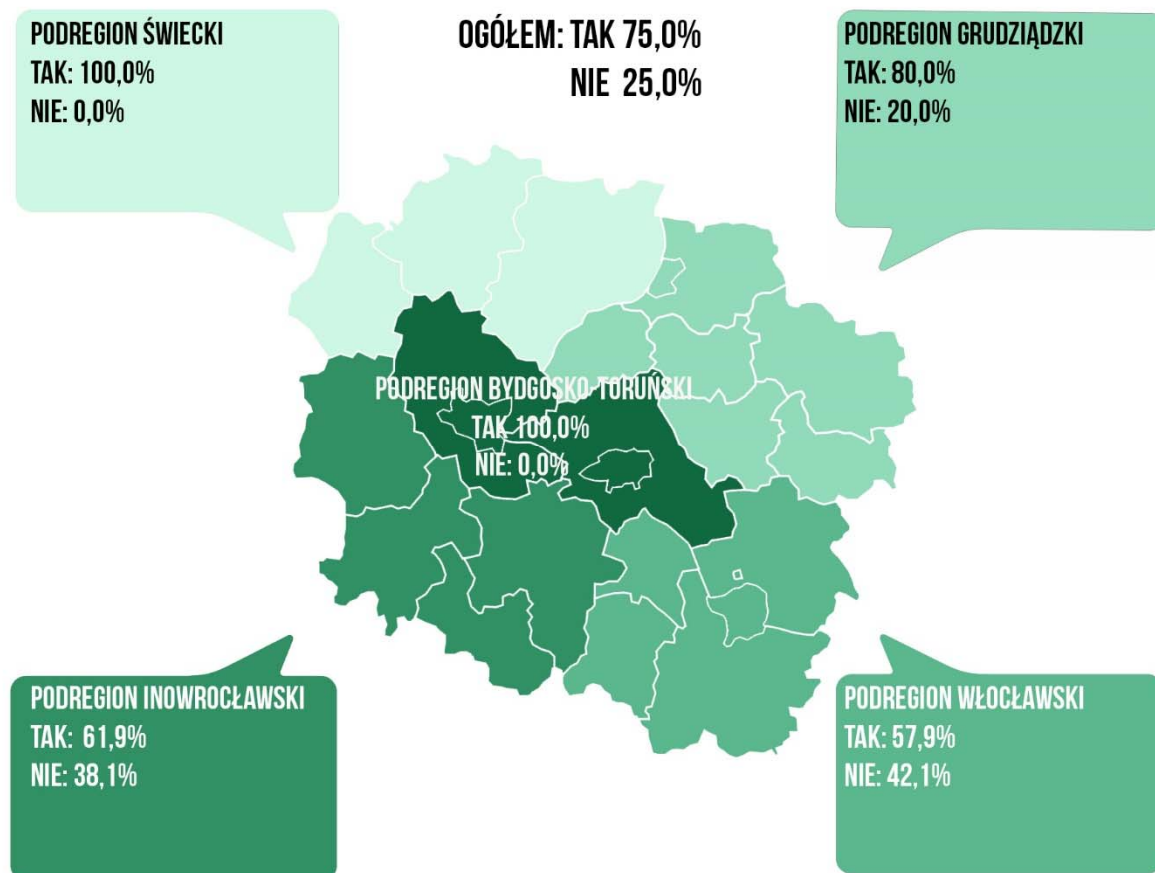
Wykres 73. Możliwość zapewnienia szkoleń dla pracowników



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=100)

Biorąc pod uwagę rozmieszczenie geograficzne przedsiębiorców, najwięcej z tych, którzy nie są w stanie zapewnić samodzielnie szkoleń dla pracowników zlokalizowanych jest w podregionie włocławskim (42,1%) i inowrocławskim (38,1%).

Rysunek 5. Możliwość zapewnienia szkoleń dla pracowników - dane z uwzględnieniem podregionów



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=100)

Przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie jakimi szkoleniami dla pracowników są zainteresowani. Udzielone odpowiedzi zagregowano i zaprezentowano w poniższej tabeli.

Tabela 17. Szkolenia, którymi przedstawiciele firm są zainteresowani

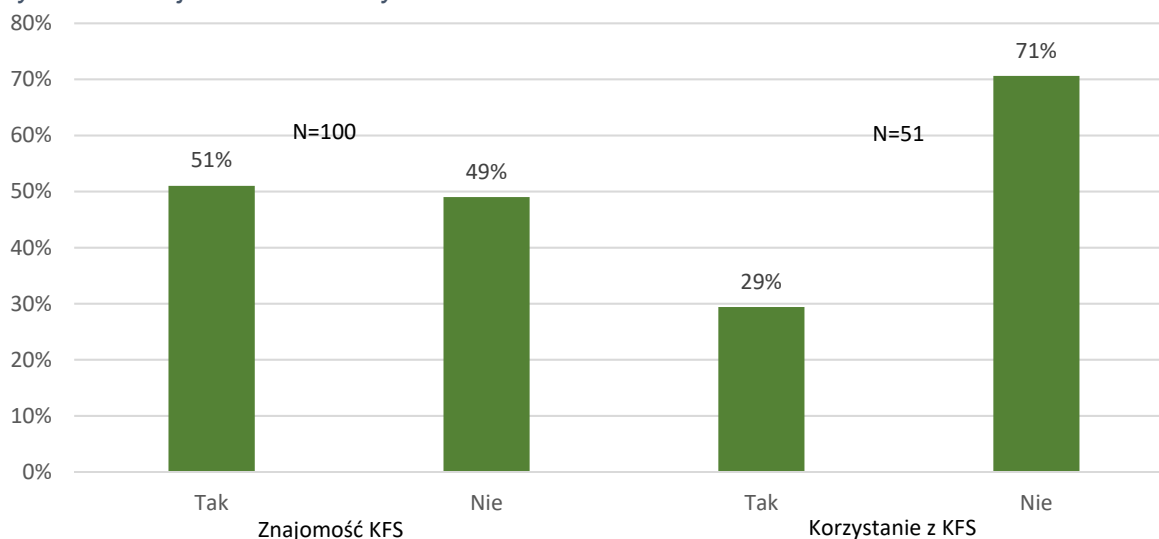
Rodzaj szkolenia	Rodzaj szkolenia
Szkolenia z obsługi programów informatycznych	Szkolenie związane z uzyskaniem uprawnień kierowcy zawodowego (różne kategorie)
Szkolenie w zakresie języków programowania	Szkolenia w celu uzyskania uprawnień np. spawacz, suwnice, wózki widłowe, sep
Szkolenia z zakresu umiejętności profesjonalnych (grafika/animacja)	Szkolenia na operatorów koparek, ładowarek jednoznaczyniowych
Szkolenia z zakresu projektowania CAD	Szkolenia dotyczące stawiania rusztowań
Szkolenia specjalistyczne cloud computing, business intelligence	Szkolenie odnośnie uprawnienia UDT
Szkolenia z zakresu księgowości	Szkolenia praktycznej nauki zawodów
Szkolenia ze zmian w podatkach	Szkolenia branżowe elektryczne

Rodzaj szkolenia	Rodzaj szkolenia
Szkolenia z zamówień publicznych	Szkolenia z zakresu bankowości, oceny zdolności kredytowej i sporządzania prognoz finansowych
Szkolenia dla pracowników działów personalnych w związku ze zmianami w przepisach	Szkolenia do obsługi podestów ruchomych
Szkolenia dla pracowników administracyjnych odnośnie nowego ładu	Szkolenia z zakresu podtrzymania posiadanych uprawnień
Szkolenia z języków obcych (w tym najczęściej języka angielskiego)	Szkolenia branżowe
Szkolenia z zakresu umiejętności sprzedaży	Szkolenia dotyczące stawiania rusztowań
Szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych	Szkolenia z zakresu zarządzania systemami jakości
Szkolenia w zakresie delegowania zadań	Szkolenia dla kucharzy
Szkolenia z zakresu zarządzania projektami, certyfikacje	Szkolenia dla stolarzy
Szkolenia odnośnie utrzymania i pozyskiwania pracowników	Szkolenia z zakresu krawiectwa
Szkolenia z zarządzania zespołem	Szkolenia podnoszące kompetencje w zakresie realizacji usług i instrumentów rynku pracy
Szkolenie dla kadry zarządzającej z zakresu umiejętności miękkich	Szkolenia z zakresu pełnomocnictwa w administracji publicznej
Rozwój kompetencji miękkich	Podwyższanie wiedzy i kompetencji w związku z zadaniami na stanowisku pracy
Szkolenia z zakresu planowania czasu własnej pracy	Służba przygotowawcza
Szkolenie na managera	Szkolenia z zakresu rozwoju zawodowego
Szkolenia wewnętrzne w zakresie bhp	Szkolenia z fizjoterapii po-covidowa
Szkolenia z zakresu obsługi klienta	

Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=100)

Znajomość Krajowego Funduszu Szkoleniowego deklaruje nieco ponad połowa badanych pracodawców (51%), spośród nich 29% korzystała z oferty KFS.

Wykres 74. Znajomość oraz korzystanie z KFS



Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=100, N=51)

Respondentów, którzy korzystali z oferty Krajowego Funduszu Szkoleniowego poproszono o jej ocenę, w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 5 oznacza „zdecydowanie się zgadzam”.

Najwięcej osób zgadza się ze stwierdzeniem, że pracownicy PUP odpowiedzialni za wdrożenie KFS zawsze pomagają w problematycznych sprawach (średnia ocen 4,40). Stwierdzenia, że „promocja KFS jest na wysokim poziomie – nie ma problemu z dostępem do informacji o KFS” oraz „procedury ubiegania się o KFS nie są czasochłonne” oceniono w przedziale powyżej 3,5 -3,7. Najniżej oceniono zdanie, że „procedury ubiegania się o środki w ramach KFS są klarowne i nieskomplikowane” (średnia ocen 3,33).

Tabela 18. Ocena oferty KFS

Oferta KFS	Średnia ocena
Procedury ubiegania się o środki w ramach KFS są klarowne i nieskomplikowane	3,33
Procedury ubiegania się o KFS nie są czasochłonne	3,53
Katalog szkoleń, które mogą być finansowane w ramach KFS jest szeroki – dostępne są szkolenia odpowiadające potrzebom naszej firmy	3,40
Pracownicy PUP odpowiedzialni za wdrożenie KFS zawsze pomagają w problematycznych dla nas sprawach	4,40
Promocja KFS jest na wysokim poziomie – nie mamy problemu z dostępem do informacji o KFS	3,67

Źródło: opracowano na podstawie badania przedsiębiorców (N=15)

4. Wnioski i rekomendacje

Przeprowadzone w toku badania analizy i opracowania pozwoliły na podsumowanie w postaci następujących wniosków:

1. Liczba osób pracujących (według faktycznego miejsca pracy) w województwa kujawsko-pomorskiego zmniejszyła się w porównaniu do okresu sprzed pandemii.
2. Największą liczbę pracujących w województwie kujawsko-pomorskim odnotowano w sekcjach C – Przetwórstwo przemysłowe, G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo. W roku 2020 nastąpił spadek liczby pracujących, największy spadek w porównaniu do roku poprzedniego w sekcji C i G.
3. Najwięcej zezwoleń na pracę cudzoziemcom wydano w roku 2020 w sekcji C (Przetwórstwo przemysłowe) oraz F (Budownictwo).
4. Liczba wydanych zezwoleń na pracę dla cudzoziemców w roku 2020 zmniejszyła się w porównaniu do okresu sprzed pandemii (29 206 w roku 2020 wobec 37 976 w roku 2019). Spadek liczby wydanych zezwoleń na pracę dla cudzoziemców dotyczył większości sekcji PKD.
5. Wzrost liczby wydanych zezwoleń zaobserwowano w sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (ponad 3-krotny w stosunku do roku poprzedniego) i E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją.
6. Na podstawie badania ilościowego z pracodawcami:
 - a. 54% przedsiębiorców planuje zwiększyć zatrudnienie w perspektywie do końca 2021 roku
 - b. 63% przedsiębiorców planuje zwiększyć zatrudnienie w perspektywie do końca 2023 roku
7. Na podstawie badania ilościowego z pracodawcami:
 - a. najwięcej pracodawców planujących zatrudnienie do końca 2021 roku chciałoby pozyskać specjalistów (39,5%), operatorów i monterów

maszyn i urządzeń (32,6%) i robotników przemysłowych i rzemieślników (23,3%).

- b. w perspektywie do 2023 roku najwięcej pracodawców planujących zatrudnienie chciałoby pozyskać robotników przemysłowych i rzemieślników (57,6%) oraz techników i inny średni personel (35,6%).
8. Na podstawie badania ilościowego z pracodawcami: Do redukcji zatrudnienia w okresie od początku roku 2021 doszło w 29,0% badanych przedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie przestrzenne najwięcej przedsiębiorstw, w których dokonano zmniejszenia zatrudnienia zlokalizowanych jest w podregionie inowrocławskim (38,1%), a najmniej w podregionie świeckim (11,8%).
9. Na podstawie badania ilościowego z pracodawcami: Na pytanie czy redukcja zatrudnienia była następstwem trwającej pandemii COVID 19 twierdząco odpowiedziało 31% uprawnionych do odpowiedzi (w tym 17,2% w sposób zdecydowany). Blisko 70% pracodawców zaprzeczyło aby zmniejszenie zatrudnienia było wynikiem pandemii COVID 19 i obostrzeń z nią związanych.
10. Na podstawie badania ilościowego z pracodawcami:
- a. Co czwarty badany uznał, że pandemia nie ma wpływu na funkcjonowanie branży.
 - b. 21% pracodawców jest zdania, że część firm utraciła możliwość prowadzenia działalności i generowania przychodów,
 - c. 12% uważa, że nieliczne firmy utraciły możliwość prowadzenia działalności i generowania przychodów,
 - d. 11% twierdzi, że większość firm utraciła możliwość prowadzenia działalności i generowania przychodów.
 - e. 13% badanych uważa, że pandemia COVID 19 zadziałała korzystnie na branżę i obserwuje się jej rozwój.
 - f. 21% przedsiębiorców nie posiada jednoznacznej opinii na ten temat.
11. Na podstawie badania ilościowego z pracodawcami:
- a. Do końca 2021 roku 31% pracodawców biorących udział w badaniu deklaruje plany zatrudnienia pracowników z Polski, 8% badanych planuje zatrudnić pracowników z zagranicy, a dla 23% pracodawców, którzy

zamierzają zwiększyć zatrudnienie w tym roku, pochodzenie pracowników nie jest istotne.

- b. Do końca 2023 roku 35% pracodawców biorących udział w badaniu deklaruje plany zatrudnienia pracowników z Polski, 9% badanych planuje zatrudnić pracowników z zagranicy, 30% pracodawców, którzy zamierzają zwiększyć zatrudnienie do końca 2023 roku pochodzenie pracowników nie jest istotne

12. Na podstawie badania ilościowego z pracodawcami: najwięcej planują zatrudniać przedsiębiorcy z podregionu bydgosko-toruńskiego (zarówno w perspektywie do końca 2021 roku jak i do końca 2023 roku). Z kolei najmniejsze plany zatrudnieniowe deklarują pracodawcy z podregionu włocławskiego (zarówno w perspektywie do końca 2021 roku jak i do końca 2023 roku).

13. Zapotrzebowanie na pracowników cudzoziemców:

- a. Wg opinii pracowników PUP: 35% uważa, że zapotrzebowanie pozostaje na tym samym poziomie jak sprzed pandemii COVID 19, 35% uważa, że zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy wzrosło (w tym 25% obserwuje znaczny wzrost), a 30% twierdzi, że zapotrzebowanie spadło (w tym 10% obserwuje znaczny spadek);
- b. Wg opinii pracowników agencji zatrudnienia: 50% uważa, że zapotrzebowanie pozostaje na tym samym poziomie jak sprzed pandemii COVID 19, ponad 35% uważa, że zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy wzrosło (w tym 14,3% obserwuje znaczny wzrost), a nieco ponad 14,0% badanych zauważa spadek zapotrzebowania (w tym 7,1% wskazuje na znaczną tendencję).

14. Wg opinii pracowników PUP: oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom najczęściej są składane przez przedstawicieli przedsiębiorstw z sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe (35,0%), sekcji F – Budownictwo (25,0%) i sekcji H – Transport i gospodarka magazynowa (20%).

15. Wg opinii pracowników agencji zatrudnienia – firmy, które najczęściej zatrudniają cudzoziemców działają w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe (35,7%), sekcji F – Budownictwo (35,7%). Pozostałe sekcje to: sekcja A –

Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (7,1%), sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa (7,1%), sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (7,1%) oraz sekcja S – Pozostała działalność usługowa (7,1%).

16. Wg opinii pracowników PUP: najczęściej poszukiwani są pomocniczy pracownicy budowlani, pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle i ślusarze. Wśród odpowiedzi przedstawicieli agencji zatrudnienia znalazł się m.in. pracownik budowlany, pracownik produkcji czy ślusarz – czyli zawody najczęściej wymienione przez pracowników PUP.
17. Problemy z rekrutacją cudzoziemców według opinii pracowników PUP: Do najczęściej występujących problemów respondenci zaliczyli problemy z załatwianiem niezbędnych formalności związanych z zatrudnieniem cudzoziemców (65,0% ankietowanych), co czwarty ankietowany wskazał zbyt małą liczbę pracowników z zagranicy dostępnych na rynku pracy (25,0%), Kolejnym problem, który zasygnalizowano w badaniu jest brak dostępności pracowników posiadających określone kwalifikacje i kompetencje (15,0%).
18. Prognozowane zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy w odniesieniu do sytuacji sprzed pandemii COVID 19:
 - a. Wg opinii pracowników PUP do końca 2021 roku: 30,0% z nich uważa, że zapotrzebowanie na pracowników cudzoziemców wzrośnie (w tym 10,0% przewiduje znaczny wzrost). 30,0% jest zdania, że zapotrzebowanie pozostanie na tym samym poziomie, natomiast 35,0% ankietowanych nie potrafi jednoznacznie powiedzieć. Zaledwie 5,0% jest zdania, że zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy spadnie (znacząco).
 - b. Wg opinii pracowników PUP do końca 2023 roku: 40,0% z nich uważa, że zapotrzebowanie pozostanie na zbliżonym poziomie. 30,0% przewiduje wzrost zapotrzebowania na pracowników cudzoziemców w omawianym czasie. Pozostali (30,0%) nie potrafili jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.
 - c. Wg opinii pracowników agencji zatrudnienia do końca 2021 roku: 35,7% z nich uważa, że zapotrzebowanie na pracowników cudzoziemców

wzrośnie (w tym 28,6% przewiduje znaczny wzrost). 35,7% jest zdania, że zapotrzebowanie pozostanie na tym samym poziomie, natomiast 7,1% ankietowanych nie potrafi jednoznacznie powiedzieć. Z kolei 21,4% ankietowanych jest zdania, że zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy spadnie (w tym 14,3% znacząco).

- d. Wg opinii pracowników agencji zatrudnienia do końca 2023 roku: . Zdecydowana większość przewiduje wzrost zapotrzebowania na pracowników z zagranicy w województwie kujawsko-pomorskim (71,4%). Blisko 22,0% ankietowanych twierdzi, że zapotrzebowanie na pracowników cudzoziemców pozostanie na tym samym poziomie. Pozostali nie wskazali konkretnej odpowiedzi na to pytanie (7,1%).

19. Na podstawie badania ilościowego z pracodawcami: Najważniejszymi powodami zatrudniania cudzoziemców w badanych przedsiębiorstwach są: potrzeba uzupełniania stanowisk ze względu na odejście innych pracowników na emeryturę/rentę (40,0%), dyspozycyjność pracowników z zagranicy (30,2%) oraz posiadanie przez nich odpowiednich kwalifikacji i umiejętności (30,2%).

20. Na podstawie badania ilościowego z pracodawcami: W większości przedsiębiorstw (60,0%) liczba zatrudnionych cudzoziemców pozostała bez zmian w porównaniu do okresu sprzed pandemii COVID 19, tj. sprzed marca 2020 roku. W przypadku 22,2% badanych podmiotów liczba ta wzrosła, natomiast u 17,8% - liczba pracowników z zagranicy zmalała.

21. Na podstawie badania ilościowego z pracodawcami, charakterystyka pracowników

z zagranicy:

- a. Biorąc pod uwagę wiek pracowników - w ponad połowie przedsiębiorstw przeważają osoby w średnim wieku (30-49 lat), w 22,6% przeważają osoby młode, które nie przekroczyły 29. roku życia. Osoby w wieku 50 lat i więcej są najrzadziej zatrudnianą grupą wiekową.
- b. Uwzględniając charakterystykę ze względu na płeć, w kujawsko-pomorskich firmach wśród zatrudnionych obcokrajowców przeważają mężczyźni (58,5%).

c. w badanych przedsiębiorstwach przeważają pracownicy z wykształceniem średnim zawodowym/branżowym lub policealnym (technikum) (34,0%) lub ze średnim ogólnokształcącym (24,5%).

d. pod względem narodowości, w zdecydowanej większości, w przedsiębiorstwach w województwie kujawsko-pomorskim zatrudnieni są pracownicy z Ukrainy (67,9%). W niewielkim stopniu w badanych przedsiębiorstwach zatrudnione są osoby z Białorusi (7,5%), a także Rosji, Mołdawii, Gruzji, Filipin, Uzbekistanu (po 3,8%).

22. Trzy czwarte badanych przedsiębiorców potwierdza, że są w stanie zapewnić szkolenia dla pracowników odpowiadające ich potrzebom, w tym: 40% pracodawców deklaruje, że są w stanie samodzielnie sfinansować szkolenia dla własnych pracowników; co czwarty badany deklaruje, że szkolenia dla pracowników finansowane są częściowo ze środków własnych, a częściowo ze środków zewnętrznych. Jeden na dziesięciu ankietowanych zapewnia, że szkolenia dla pracowników finansowane są wyłącznie ze środków zewnętrznych. Co czwarty badany pracodawca nie jest w stanie samodzielnie zapewnić szkoleń dla pracowników.

23. Najwięcej osób zgadza się ze stwierdzeniem, że pracownicy PUP odpowiedzialni za wdrożenie KFS zawsze pomagają w problematycznych sprawach (średnia ocen 4,40). Stwierdzenia, że „promocja KFS jest na wysokim poziomie – nie ma problemu z dostępem do informacji o KFS” oraz „procedury ubiegania się o KFS nie są czasochłonne” oceniono w przedziale powyżej 3,5 -3,7. Najniżej oceniono zdanie, że „procedury ubiegania się o środki w ramach KFS są klarowne i nieskomplikowane” (średnia ocen 3,33).

Rekomendacje:

1. W związku z przewidywanym wzrostem zapotrzebowania na pracowników z zagranicy przygotowanie konieczne wdrożenie w przedsiębiorstwach systemu integracji obcokrajowców w miejscu pracy oraz w miejscu pobytu
2. W celu ułatwienia procesu rekrutacji kandydatów z zagranicy wprowadzenie działań mających na celu zwiększenie świadomości pracodawców na temat wymagań formalno-prawnych związanych z zatrudnianiem obcokrajowców. Utworzenie narzędzia do bezpośredniej komunikacji pracodawców z urzędami pracy oraz agencjami pośredniczącymi w zatrudnieniu, na którym pracodawcy mogliby zgłaszać swoje potrzeby związane z zatrudnieniem i utrzymaniem miejsc pracy, a PUP i agencje zatrudnienia informować o zmianach legislacyjnych, proceduralnych a także bieżącej dostępności pracowników.
3. Przygotowanie bieżących szkoleń lub webinarów dla pracodawców na temat prowadzenia polityk kadrowych oraz możliwości uzyskania wsparcia w sytuacjach kryzysowych (np. pandemia COVID-19).
4. Prowadzenie monitoringu zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i kompetencje pracowników na poziomie lokalnym oraz w poszczególnych sekcjach PKD 2007 oraz przekazywanie tej wiedzy przedstawicielom PUP, agencjom zatrudnienia oraz jednostkom edukacyjnym i szkoleniowym
5. Przygotowanie akcji promującej możliwości podniesienia kwalifikacji i kompetencji pracujących w firmach w ramach środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Zapewnienie odpowiedniej jakości programów kształcenia dopasowanych do potrzeb i oczekiwań pracodawców.
6. Przyspieszenie procedur związanych z wydawaniem zezwoleń na pracę. Przygotowanie „cyklicznym” pracownikom kompletu dokumentacji tak aby pozwolenie na zgodę było wydane automatycznie po zadeklarowanym, powrocie do pracy w Polsce.
7. Przygotowanie opracowań na temat aktualnej podaży pracowników cudzoziemców ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk specjalistycznych.
8. Prowadzenie bieżącego monitoringu planów cudzoziemców w kontekście pracy w Polsce, a także ich planów osiedleńczych czy asymilacyjnych .

9. Utworzenie funduszu (w ramach przyszłego programowania KFS?) dla pracodawców, w ramach którego możliwe będzie zorganizowanie zajęć integrujących pracowników Polaków z cudzoziemcami.
10. Zweryfikowanie stosunku Polaków do cudzoziemców w różnych obszarach, w szczególności miejscach pracy czy sferze życia społecznego.
11. Kreowanie wizerunku Polski wśród zagranicznych społeczności lokalnych, jako miejsca dobrego do życia i osiedlenia się.