

СПРОС РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА КОМПЕТЕНЦИИ ИНОСТРАНЦЕВ, РАБОТАЮЩИХ В ПОЗНАНЬСКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ



ОГЛАВЛЕНИЕ

- 3** Об исследовательском проекте
- 6** Рекомендации для иностранцев
- 8** Рекомендации для предпринимателей,
трудоустраивающих иностранцев
- 10** Рекомендации для организаций, занимающихся
посредничеством в вопросах трудоустройства
иностранцев

ОБ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОМ ПРОЕКТЕ

В рамках исследовательского проекта „Спрос работодателей на компетенции иностранцев, работающих в Познаньской агломерации” было проведено 420 интервью с представителями фирм, которые расположены в Познаньской агломерации, т.е. в Познани и гмин Познаньского повята. При этом использовались такие методы, как телефонный опрос с помощью компьютера (CATI) и интернет-интервью с помощью компьютера (CAWI).

Фирмы, принявшие участие в исследовании, были дифференцированы по месту расположения (незначительное преобладание фирм, расположенных в Познани), численности персонала (преобладание фирм с численностью сотрудников от 10 до 49 человек), доле иностранцев в общей численности персонала (в большинстве фирм доля иностранцев составляла 10%, только небольшая часть компаний имела более чем 50% иностранного персонала) и опыту сотрудничества с иностранными работниками (преобладание фирм с опытом от одного года и до пяти лет). Детально данные характеристики представлены на рисунках 1-4.

Анализируя отрасли, представленные опрошенными предприятиями, можно отметить преобладание перерабатывающей промышленности, строительства, а также

транспорта и складирования. Доля фирм, работающих в оптовой и розничной торговле, как и тех, что представляли гостиничный и ресторанный бизнес, была ниже. Значительно меньше было фирм, занимающихся сферой услуг, а также информацией и коммуникацией. Структура выборки с учётом основной отрасли деятельности фирмы представлена на рисунке 5.

Интервью с представителями фирм проводились в период с октября по декабрь 2020 года. На основе анализа собранной информации был подготовлен отчёт об исследовании, в котором авторы попытались ответить на главный вопрос: каков спрос работодателей на компетенции иностранцев, работающих в Познаньской агломерации? Осуществить эту цель помогли ответы на более конкретные вопросы, которые касались следующих аспектов:

- причины и барьеры трудоустройства иностранцев,
- соответствие компетенций иностранцев потребностям работодателей,
- поддержка иностранцев со стороны работодателей,
- влияние COVID-19 на трудоустройство иностранных работников,
- планы на будущее и политика работодателей, касающаяся трудоустройства иностранцев.

Рисунок 1. Месторасположение фирм, принявших участие в исследовании

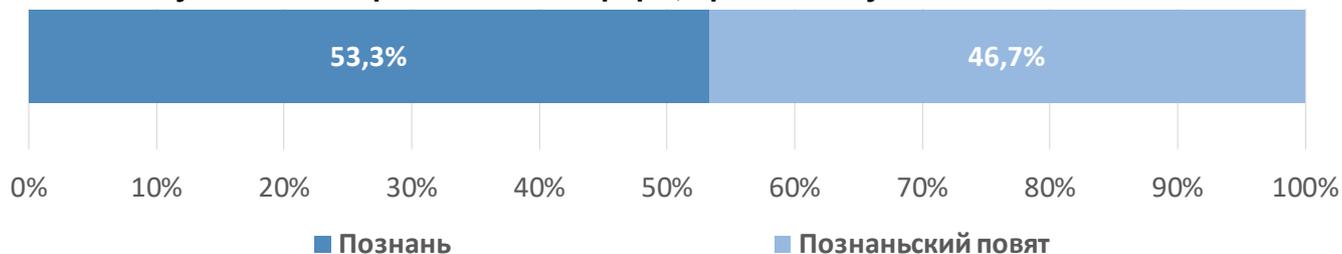


Рисунок 2. Структура фирм по численности персонала

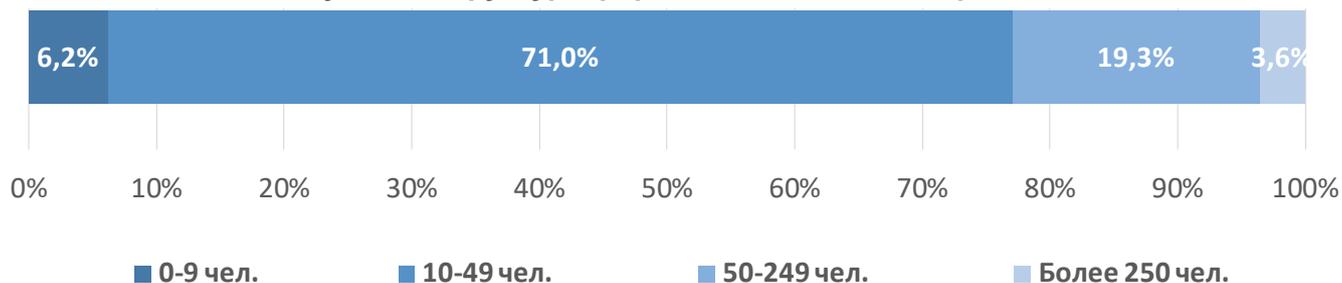


Рисунок 3. Доля иностранцев в общей численности персонала

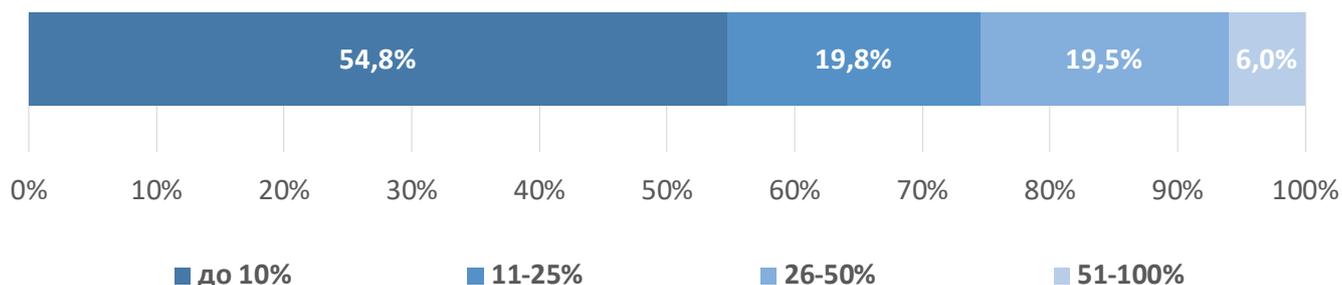
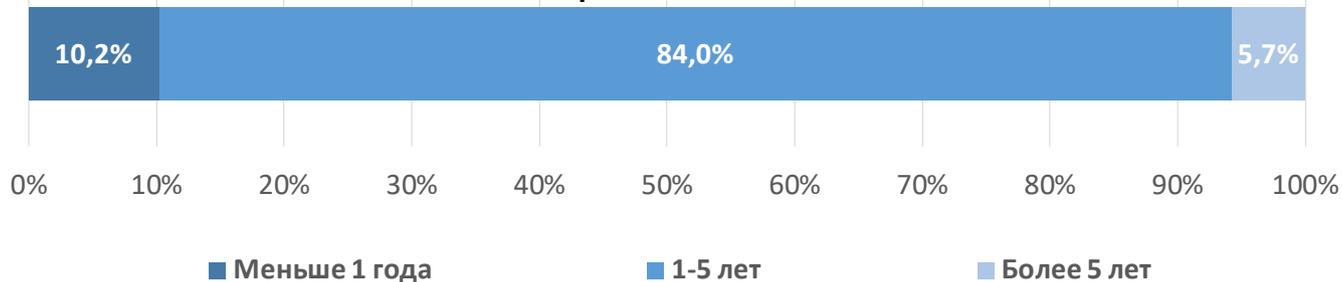
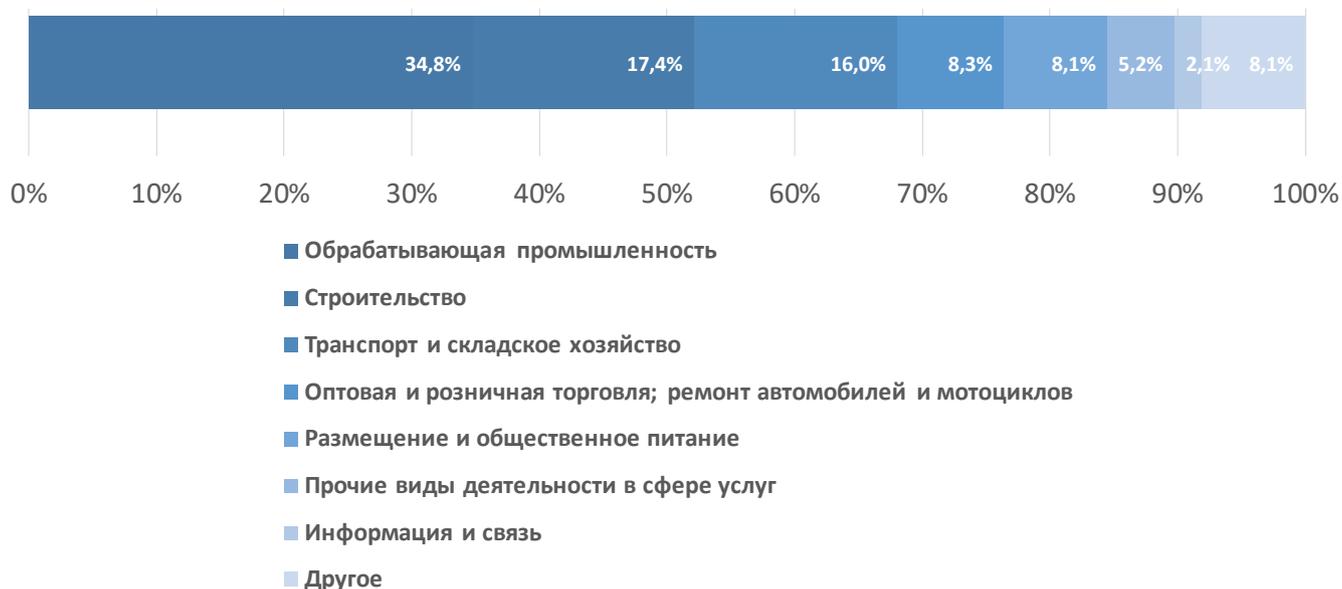


Рисунок 4. Структура фирм в зависимости от опыта сотрудничества с иностранными работниками



Источник 1-4: собственная разработка на основе результатов исследования

Рисунок 5. Структура опрошенных фирм в зависимости от основной отрасли



Другое: сельское хозяйство, лесоводство и рыболовство (1,7%); профессиональная, научная и техническая деятельность (1,4%); образование (1,4%); деятельность в сфере здравоохранения и социальных услуг (1,2%); снабжение электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом (0,7%); искусство, сфера развлечений и отдыха (0,7%); водоснабжение; системы канализации, удаление отходов и меры по восстановлению окружающей среды (0,5%); операции с недвижимым имуществом (0,5%).

Источник 5: составлено авторами на основе результатов опроса, объём выборки составляет 420 фирм.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ИНОСТРАНЦЕВ

1.

Используй свои знакомства, контакты с другими иностранцами или поляками с целью поиска работы. Проверь актуальную информацию на веб-сайтах фирм и объявления о вакансиях, публикуемые на интернет-порталах.

Рекомендации от других мигрантов являются наиболее часто используемым методом поиска иностранных работников. На втором месте – размещение объявлений о вакансиях в Интернете.

2.

Большинство работодателей имеет небольшой опыт в трудоустройстве иностранцев. Это связано с незнанием формальной и юридической стороны этого процесса. Поэтому стоит собрать как можно больше информации о процедуре легализации работы и пребывания в Польше. При этом пользуйся только надёжными источниками информации (например, полезными будут сайты <https://migrant.poznan.uw.gov.pl/>; <https://wuppoznan.praca.gov.pl/cudzoziemcy>).

По мнению опрошенных работодателей, самыми большими препятствиями для трудоустройства иностранцев являются длительные процедуры легализации работы и сложные формально-юридические условия.

3.

Слабое знание польского языка не всегда является препятствием для приёма на работу. Однако может сыграть решающую роль, например, в случае непродления трудового договора или ограничения перспектив профессионального продвижения в будущем. Именно поэтому стоит развивать свои языковые компетенции самостоятельно. Используй любую возможность, чтобы расширить свой словарный запас. Не бойся совершать ошибки! Ознакомься с предложением бесплатных курсов польского языка в Migrant Info Point (<http://migrant.poznan.pl/pl/kategorie/kursy-polskiego/>) или найди языковые курсы самостоятельно.

Можешь рассчитывать на поддержку работодателя в решении формальных

вопросов, связанных с пребыванием в Польше, но помни, что финансирование изучения польского языка в основном лежит на плечах мигрантов.

4.

Прежде чем приступить к поиску работы, собери базовую информацию о правилах соответствующего поведения в обществе, принципах делового этикета, выучи основные фразы (приветствие, прощание, вопросы, обращение к незнакомым людям). Чтобы избежать неловких ситуаций, стоит также знать наиболее распространённые слова, которые на родном языке звучат похоже, но на польском имеют совершенно другое значение. Поговори с тем, кто имеет опыт работы в польских фирмах.

По мнению работодателей Познань-ской агломерации, иностранным кандидатам чаще всего не хватает языковых и культурных компетенций.

5.

Обрати внимание на предложения о работе от фирм, которые находятся в Познаньском повяте, а не только в Познани. Кроме этого, стоит рассмотреть возможность работы в компаниях с иностранным капиталом, так как в будущем им в первую очередь понадобятся иностранные сотрудники.

Увеличение спроса на труд мигрантов в ближайшие 3 года чаще всего прогнозировали компании с иностранным капиталом. Размер фирмы (общее количество персонала) также имел значение: повышение спроса на иностранных сотрудников прогнозировали микропредприятия и крупные корпорации.

6.

Добросовестное отношение к работе, мотивация, открытость к новым контактам и хорошие отношения с польскими коллегами могут помочь добиться стабильного положения на рынке труда.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ, ТРУДОУСТРАИВАЮЩИХ ИНОСТРАНЦЕВ

1. С целью развития конкурентного преимущества твоей фирмы используй компетенции иностранных работников, связанные с их страной происхождения (например, язык, знание местных рынков), а также опыт работы, который они получили, работая в другой стране.

2. Инвестиции в профессиональное развитие иностранных работников могут принести долгосрочные выгоды твоему предприятию. Например, создание бренда „работодателя, добросовестного по отношению к иностранным работникам” позволит в будущем испытывать меньший дефицит кадров и легче находить новых сотрудников.

Почти половина респондентов (49%) среди причин трудоустройства иностранцев указывает отсутствие работников с необходимыми компетенциями на локальном рынке труда, а 6,4%

респондентов объясняет спрос на мигрантов тем, что они имеют более высокие или специфические компетенции. В то же время многие иностранцы работают ниже своей квалификации, тогда как фирмы, испытывающие нехватку талантов, могут располагать нераскрытым потенциалом.

Более 2/3 опрошенных (70,1%) фирм заключают со своими иностранными сотрудниками трудовые договора. Это может позволить мигрантам стать полноценными участниками процесса управления талантами в фирме: их раскрытия и развития.

3. Воспользуйся внешними источниками финансирования или субсидируй специализированные курсы польского языка для иностранцев (ориентированные на определенные

профессиональные группы) и специализированные курсы иностранного языка для руководящего персонала, управляющего иностранными работниками.

4.

Оказывай поддержку иностранным сотрудникам в области интеграции (с коллегами, с местным сообществом), а также в вопросах понимания и принятия культурных различий.

Для 28,1% респондентов языковые и культурные барьеры являются факторами, препятствующими трудоустройству иностранцев. В то же время 79,8% опрошенных фирм не предпринимало никаких действий, связанных с культурными различиями, а 71% не имели таких планов на ближайшие месяцы.

Только 9,3% участников исследования заявили, что осуществляют мероприятия, способствующие интеграции иностранных работников. При этом 3,7% респондентов предлагает мигрантам уроки польского языка, а 3,0% - уроки польского языка, связанные с выполняемыми обязанностями. Усовершенствование коммуникации между представителями разных культур может оказать положительное влияние на атмосферу в коллективе, качество и темп работы.

5.

Приготовь объявления о вакансиях не только на польском, но и на других языках. Стоит также привлекать иностранцев, которые уже работают в фирме, к участию в процессе рекрутации и позднее (например, в процессе адаптации новых работников).

Наиболее популярными способами поиска и набора иностранцев являются рекомендации от других мигрантов (39% опрошенных фирм) и размещение объявлений в интернете (36%). В то же время 18,6% фирм предпочитает прямой контакт с потенциальным работником. Участие в первых этапах процесса рекрутации лояльного сотрудника, который представляет ту же самую языковую и культурную среду, что и кандидат на работу, может принести пользу обеим сторонам.

6.

Через союзы работодателей и отраслевые ассоциации стоит лоббировать решения, облегчающие иностранцам трудоустройство в Польше, а также получение профессиональной квалификации или подтверждение квалификации, полученной в стране происхождения.



В качестве основных барьеров трудоустройства иностранцев для местных предприятий опрошенные фирмы назвали длительные процедуры легализации (69%) и сложные формально-юридические условия (53,1%). В то же время к факторам, способствующим трудоустройству иностранных работников, по мнению представителей фирм, относятся упрощение формальных процедур, связанных с легализацией пребывания иностранцев (73,6%), продление срока выполнения работы иностранцем на основании декларации (46,4%) и упрощение списка формальных условий, которые должны быть выполнены иностранцами (40,5%).

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ, ЗАНИМАЮЩИХСЯ ПОСРЕДНИЧЕСТВОМ В ВОПРОСАХ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНОСТРАНЦЕВ

1. Знание польского языка или даже нахождение в процессе его изучения может облегчить трудоустройство и интеграцию на новом рабочем месте. Стоит рассмотреть возможность организации языковых курсов, ориентированных на изучение лексики, полезной в той или иной отрасли.

Работодатели очень редко указывали на курсы общего польского языка и специализированные курсы польского языка как форму оказания поддержки мигрантам. Этот вид инвестиций, который финансируют работодатели, может использоваться иностранными работниками в долгосрочной перспективе, а не только в связи с выполнением служебных обязанностей и реализацией работ для конкретной фирмы.

2. Было бы целесообразно реализовать комплексные программы по поддержке вновь прибывших трудовых мигрантов. В основном это касается юридических вопросов трудоустройства, подготовки документов, необходимых для подачи заявки на вакансию, а также процедур признания квалификации.

Поддержка иностранцев в отношении различных аспектов жизни в Польше является одним из немногих декларируемых работодателями видов деятельности, который может реально помочь мигрантам лучше функционировать в новой среде. Однако это связано с отсутствием прямой выгоды для работодателя. Поэтому такой ответ выбрали лишь 33,5% опрошенных работодателей.

3.

Оказание большей поддержки иностранным работникам на рабочем месте в вопросах интеграции (например, информационные кампании, тренинги, встречи для польских работников с целью их подготовки к работе в мультикультурной среде, предоставление иностранцам возможности изучать польский язык).

Опрошенные работодатели редко декларировали организацию интеграционных мероприятий (9,3%) для иностранных работников. Более того, подавляющее большинство местных фирм (79,8%) заявили об отсутствии проведения каких-либо мероприятий, посвящённых культурным различиям. Лишь небольшая доля респондентов утверждала обратное (14,8%).

4.

Работники-мигранты могут чувствовать себя неуверенно в отношении трудоустройства в будущем, в целом, в связи с ситуацией пандемии COVID-19. Поэтому стоит рассмотреть возможность заключения с ними трудовых соглашений, обеспечивающих более стабильные условия труда.

Вероятность трудоустройства мигрантов тесно связана с формой занятости. Заключение временного трудового соглашения (договора поручения (*umowa zlecenie*) или договора подряда (*umowa o dzieło*)) связана со значительно более высокой вероятностью трудоустройства, чем в случае других типов соглашений (бессрочный трудовой договор, срочный трудовой договор или трудовой договор на время замещения временно отсутствующего работника). Это говорит об эволюции трудовых отношений в сторону менее стабильных соглашений во время экономических потрясений. Таким образом, работодатели, имея возможность быстро сократить численность персонала, защищают себя от возможных убытков.

5.

Необходимо эффективнее использовать потенциал работающих иностранцев с точки зрения их знаний и навыков (профориентация, признание компетенций, планирование развития карьеры, внутренняя мобильность).

6.

Стоит инвестировать в развитие персонала, включая молодых сотрудников. Это касается обучения не только твёрдым компетенциям, специфическим для данной отрасли, но и мягким (например, коммуникативные навыки, решение проблем, креативность и т.п.). Это может принести постоянную выгоду как предприятию, так и самим работникам в долгосрочной перспективе.

Шансы на трудоустройство мигрантов снижаются по мере того, как повышается оценка уровня их знаний в глазах работодателей. Этот неожиданный результат может свидетельствовать о том, что фирмы в Польше предпочитают дешёвую рабочую силу. В результате они могут предлагать более низкую заработную плату в ущерб компетенциям, которыми обладает претендент

на работу. Работник с более низким уровнем человеческого капитала может согласиться на худшие условия труда и заработную плату.

7.

Разработка решений, облегчающих процесс получения иностранцами разрешения на работу в данной профессии (особенно в случае дефицитных профессий).

В качестве фактора, благоприятствующего интеграции иностранцев, на втором месте (31,9%) опрошенные работодатели указали «упрощение процедур признания

8.

Проведение мероприятий, повышающих осведомленность работодателей о преимуществах иностранных работников на рынке труда и возможностях использования этого кадрового потенциала.

Среди факторов, благоприятствующих интеграции иностранцев на польском рынке труда, работодатели отмечают большую открытость польского общества по отношению к растущей численности иммигрантов (28,6%), а также индивидуальные черты и качества иностранцев (27,9%).



В данной брошюре представлены рекомендации, разработанные на основе анализа материалов, собранных в ходе интервью. Эти рекомендации дополнены и сформулированы таким образом, чтобы быть полезным практическим руководством для представителей трёх заинтересованных сторон: работодателей, нанимающих или рассматривающих возможность трудоустройства иностранцев; мигрантов, работающих в Познаньской агломерации или рассматривающих возможность поиска работы; организаций, занимающихся посредничеством в вопросах трудоустройства иностранцев: государственных служб занятости и частных агентств по трудоустройству.

Полный текст отчёта об исследовании можно найти на сайте:

<https://www.cdzdm.pl/PL-H128/raporty-z-badan.html>

Обсерватория экономики и рынка труда Познаньской агломерации (Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej) действует при Центре профессиональной ориентации для молодёжи в Познани. Целью обсерватории является предоставление информации о социально-экономической ситуации в регионе и на локальном рынке труда для учреждений, занимающихся определением направлений развития образования и экономики, специалистов по профориентации, а также местных предпринимателей.

Авторы: Olena Shelest-Szumilas, Marcin Woźniak, Dominik Zasada

Концепция и оформление брошюры: Ewelina Szymańska

Фотографии: Canva.com

POZnań*



OBSERWATORIUM
GOSPODARKI
I RYNKU PRACY
AGLOMERACJI
POZNAŃSKIEJ