



***„Postrzegane bariery i szanse
powrotu migrantów zarobkowych
na regionalny rynek pracy w opinii
pracodawców”***

Raport z badania CATI

***Powrót do domu – psychospołeczne mechanizmy
adaptacyjne migrantów powrotnych z terenu województwa
warmińsko-mazurskiego***





Spis treści

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | Metodologia badania i próba w badaniu | 5 |
| 1.1. | Metodologia badania | 5 |
| 1.2. | Struktura próby w badaniu..... | 6 |
| 2. | Szczegółowe wyniki badania | 7 |
| 2.1. | Skala zjawiska migracji zarobkowych w percepcji pracodawców | 7 |
| 2.2. | Osoby migrujące zarobkowo w percepcji pracodawców | 13 |
| 2.2.1. | Cechy socjo-demograficzne osób migrujących do pracy w percepcji pracodawców | 13 |
| 2.2.2. | Cechy osobowościowe osób migrujących zarobkowo w percepcji pracodawców | 17 |
| 2.3. | Postrzegane szanse i bariery zatrudnienia osób migrujących zarobkowo jako potencjalnych pracowników..... | 21 |
| 2.3.1. | Istotność doświadczenia zdobytego przez pracowników zagranicą. 21 | |
| 2.3.2. | Bariery w zatrudnianiu osób migrujących zarobkowo | 23 |
| 2.3.3. | Szanse zatrudniania osób migrujących zarobkowo | 25 |
| 2.4. | Współpraca z urzędami pracy..... | 29 |
| 2.4.1. | Sposoby poszukiwania pracowników | 29 |
| 2.4.2. | Znajomość i korzystanie z programów organizowanych przez urzędy pracy | 31 |
| 3. | Wnioski i podsumowanie | 34 |





Spis wykresów

| | |
|--|----|
| Wykres 1. Odsetek przedsiębiorstw, w których obecnie pracują osoby, mające doświadczenia migracyjne..... | 8 |
| Wykres 2. Odsetek przedsiębiorstw, w których pracownicy zwalniali się lub brali bezpłatne urlopy, w celu migracji zarobkowej..... | 10 |
| Wykres 3. Odsetek przedsiębiorstw, w których pracownicy zwalniali się lub brali bezpłatne urlopy, w celu migracji zarobkowej za granicę do pracy sezonowej według typu głównej działalności firmy..... | 11 |
| Wykres 4. Cechy socjo-demograficzne migrantów w percepcji pracodawców..... | 15 |
| Wykres 5. Cechy osobowości migrantów w percepcji pracodawców..... | 18 |
| Wykres 6. Cechy osobowości migrantów w postrzeganiu pracodawców (analiza korespondencji)..... | 19 |
| Wykres 7. Preferencje pracodawców odnośnie pracowników z identycznymi kwalifikacjami, ale doświadczeniem zdobytym w kraju lub za granicą..... | 21 |
| Wykres 8. Branie przez pracodawców pod uwagę faktu, że pracownik pracował za granicą sezonowo lub przez dłuższy czas..... | 22 |
| Wykres 9. Potencjalne bariery w zatrudnianiu migrantów..... | 24 |
| Wykres 10. Szanse zatrudnienia poszczególnych typów migrantów w percepcji pracodawców (analiza korespondencji)..... | 25 |
| Wykres 11. Potencjalne zalety zatrudnienia migrantów..... | 27 |
| Wykres 12. Sposoby poszukiwania pracowników..... | 30 |





Spis tabel

| | |
|---|----|
| Tabela 1. Struktura próby ze względu na wielkość przedsiębiorstwa i powiat..... | 6 |
| Tabela 2. Powody niekorzystania z pomocy urzędu pracy podczas poszukiwania pracowników..... | 31 |
| Tabela 3. Znajomość i korzystanie przez pracodawców z programów urzędów pracy..... | 32 |





1. Metodologia badania i próba w badaniu

1.1. Metodologia badania

Badanie zostało zrealizowane metodą CATI (*Computer Assisted Telephone Interviews*). Badanie zostało zrealizowane z przedsiębiorstwami z obszaru województwa warmińsko-mazurskiego. Z badania zostały wyłączone firmy mikro, zatrudniające mniej niż 5 pracowników.

Przedsiębiorstwa objęte badaniem zostały podzielone na 3 kategorie wielkości:

- Przedsiębiorstwa małe – zatrudniające od 5 do 9 osób
- Przedsiębiorstwa średnie – zatrudniające od 10 do 49 osób
- Przedsiębiorstwa duże – zatrudniające co najmniej 50 osób

Dobór przedsiębiorstw do badania został przeprowadzony w oparciu o procedurę losowania warstwowego nieproporcjonalnego z bazy przedsiębiorstw HBI.

Warstwy zostały nałożone na próbę ze względu na:

- Wielkość firmy
- Powiat

Wywiady zostały zrealizowane z osobami odpowiedzialnymi w poszczególnych firmach za kwestie personalne (właściciele firm, specjaliści do spraw kadrowych, specjaliści do spraw administracji, dyrektorzy zarządzający, prezesi, kierownicy/ szefowie oddziałów/ zespołów/ wydziałów).





1.2. Struktura próby w badaniu

Wielkość próby w badaniu wyniosła $n=120$ wywiadów. Struktura próby ze względu na wielkość przedsiębiorstwa oraz powiat została przedstawiona w poniższej tabeli.

Tabela 1. Struktura próby ze względu na wielkość przedsiębiorstwa i powiat (przedstawiono liczbę wywiadów)

| Powiat | Ogółem | Małe przedsiębiorstwa | Średnie przedsiębiorstwa | Duże przedsiębiorstwa |
|--------------|--------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| Bartoszycki | 5 | 2 | 2 | 1 |
| Braniewski | 3 | 0 | 2 | 1 |
| Działdowski | 6 | 1 | 2 | 3 |
| Elbląski | 5 | 2 | 2 | 1 |
| Ełcki | 8 | 3 | 2 | 3 |
| Giżycki | 8 | 3 | 3 | 2 |
| Gołdapski | 3 | 0 | 1 | 2 |
| Iławski | 8 | 3 | 2 | 3 |
| Kętrzyński | 3 | 0 | 2 | 1 |
| Lidzbarski | 5 | 2 | 2 | 1 |
| M. Elbląg | 9 | 4 | 2 | 3 |
| M. Olsztyn | 9 | 4 | 2 | 3 |
| Mragowski | 7 | 2 | 3 | 2 |
| Nidzicki | 4 | 0 | 2 | 2 |
| Nowomiejski | 5 | 2 | 1 | 2 |
| Olecki | 6 | 2 | 3 | 1 |
| Olsztyński | 8 | 3 | 2 | 3 |
| Ostródzki | 8 | 2 | 3 | 3 |
| Piski | 3 | 1 | 1 | 1 |
| Szczygieński | 6 | 2 | 2 | 2 |
| Węgorzewski | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Ogółem | 120 | 39 | 41 | 40 |





2. Szczegółowe wyniki badania

2.1. Skala zjawiska migracji zarobkowych w percepcji pracodawców

Pośród badanych przedsiębiorstw około jedna czwarta przedsiębiorców zatrudnia obecnie osoby (i jest świadoma ich obecności w swoim przedsiębiorstwie), które pracowały za granicą sezonowo lub przez dłuższy czas (powyżej 4 miesięcy). Nieco rzadziej firmy zatrudniają obecnie osoby, które podejmowały migracje krajowe (wewnętrzne).

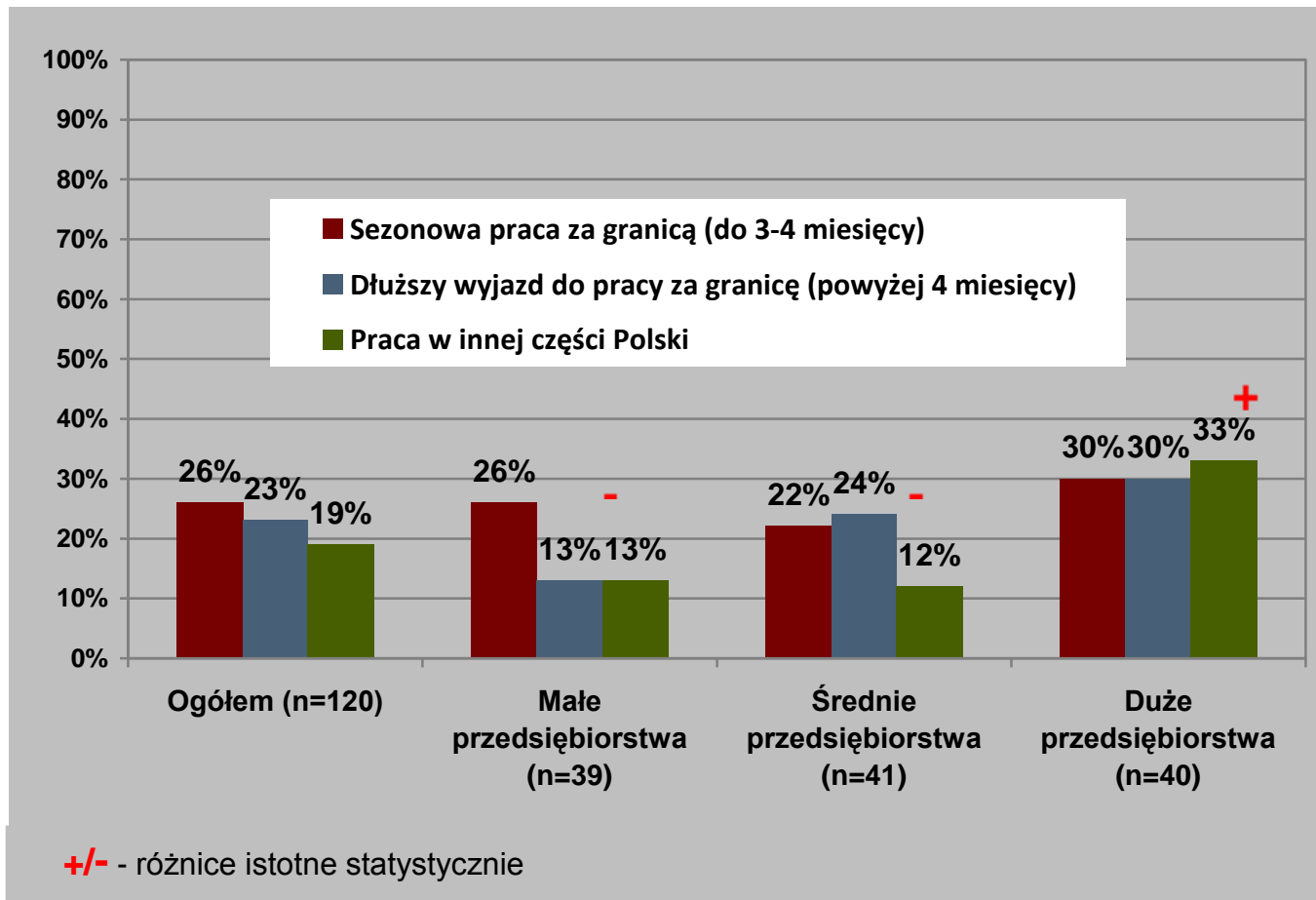
Spośród wszystkich typów migrantów, w małych firmach najczęściej zatrudnione są osoby, które pracowały sezonowo za granicą.

W przedsiębiorstwach średniej wielkości przeważają osoby, które pracowały za granicą (sezonowo lub przez dłuższy czas).

W przypadku największych firm można zaobserwować tendencję, iż mają one ogólnie największe doświadczenie z osobami, które pracowały za granicą (sezonowo lub przez dłuższy czas) lub w kraju w innych regionach. Zwłaszcza osoby, które migrowały wewnętrznie istotnie częściej są zatrudnione w dużych firmach.



Wykres 1. Odsetek przedsiębiorstw, w których obecnie pracują osoby, mające doświadczenia migracyjne



Badani przedsiębiorcy zostali zapytani, czy w ich przedsiębiorstwie miała miejsce sytuacja, kiedy osoby zwolniły się z pracy lub brały na przykład bezpłatny urlop żeby wyjechać do pracy sezonowej (na kilka miesięcy) za granicę, do pracy za granicę na dłuższy czas lub do pracy do innego województwa.

Pośród badanych firm w przypadku połowy z nich miała miejsce sytuacja zwolnienia się lub wzięcia bezpłatnego urlopu przez pracownika w celu wyjazdu za granicę do pracy sezonowej. Odsetek ten jest szczególnie wysoki w przypadku dużych przedsiębiorstw, gdzie trzy czwarte



pracodawców miało styczność z powyższym zjawiskiem. Najrzadziej pracownicy zwalniali się z pracy/ brali urlop w celu podjęcia pracy za granicą w przypadku małych przedsiębiorstw.

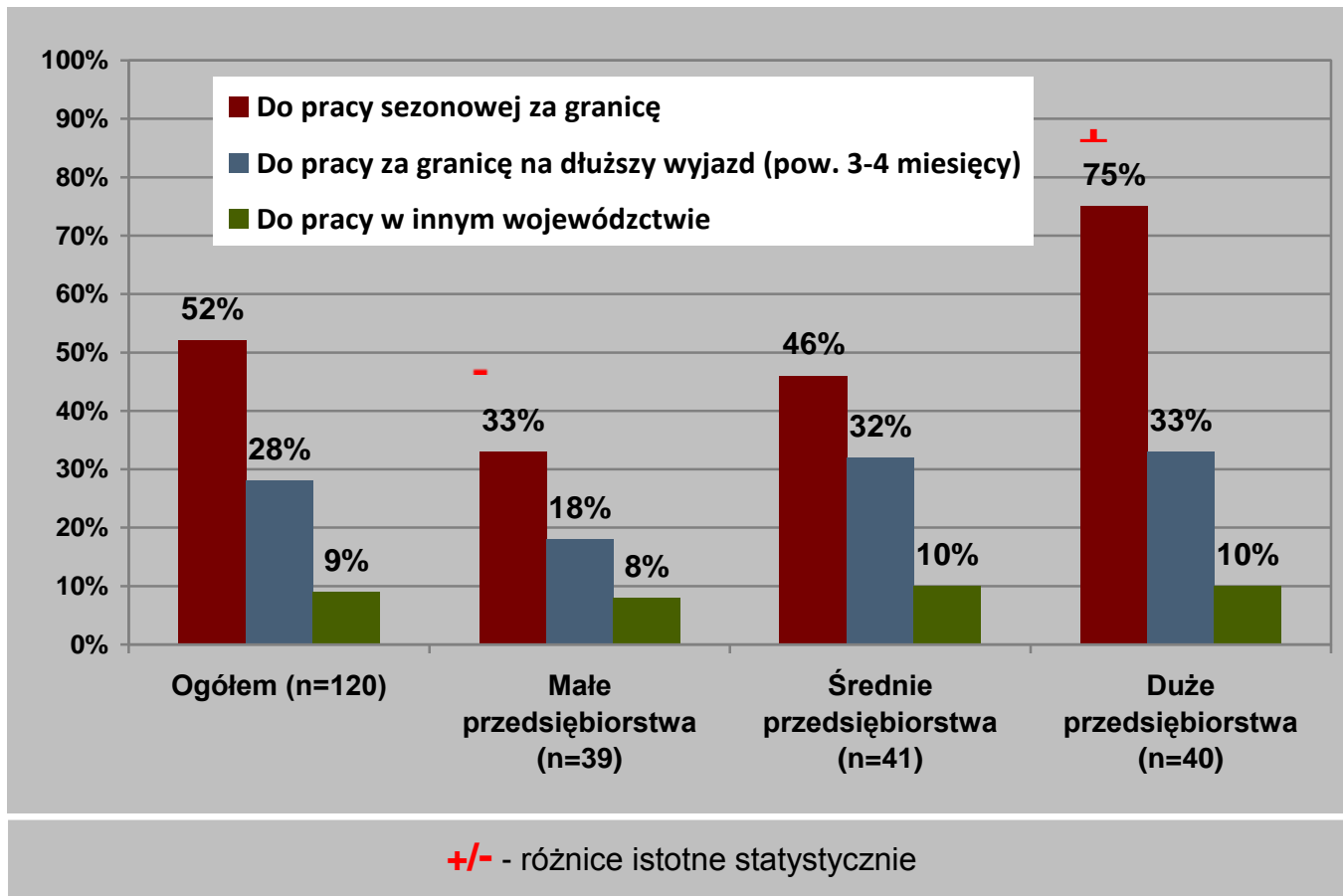
Patrząc na strukturę firm, których pracownicy biorą urlop lub zwalniają się z pracy w celu podjęcia sezonowej pracy za granicą, w stosunku do struktury wszystkich firm objętych badaniem, można zauważyć, tendencję, iż powyższa zjawisko jest najbardziej charakterystyczne dla firm z branży produkcyjnej.

Nieco rzadziej pracownicy zwalniali się/ brali bezpłatny urlop w celu dłuższego wyjazdu do pracy za granicę. W przypadku średnich i dużych przedsiębiorstw - w około jednej trzeciej firm miała miejsce powyższa sytuacja.

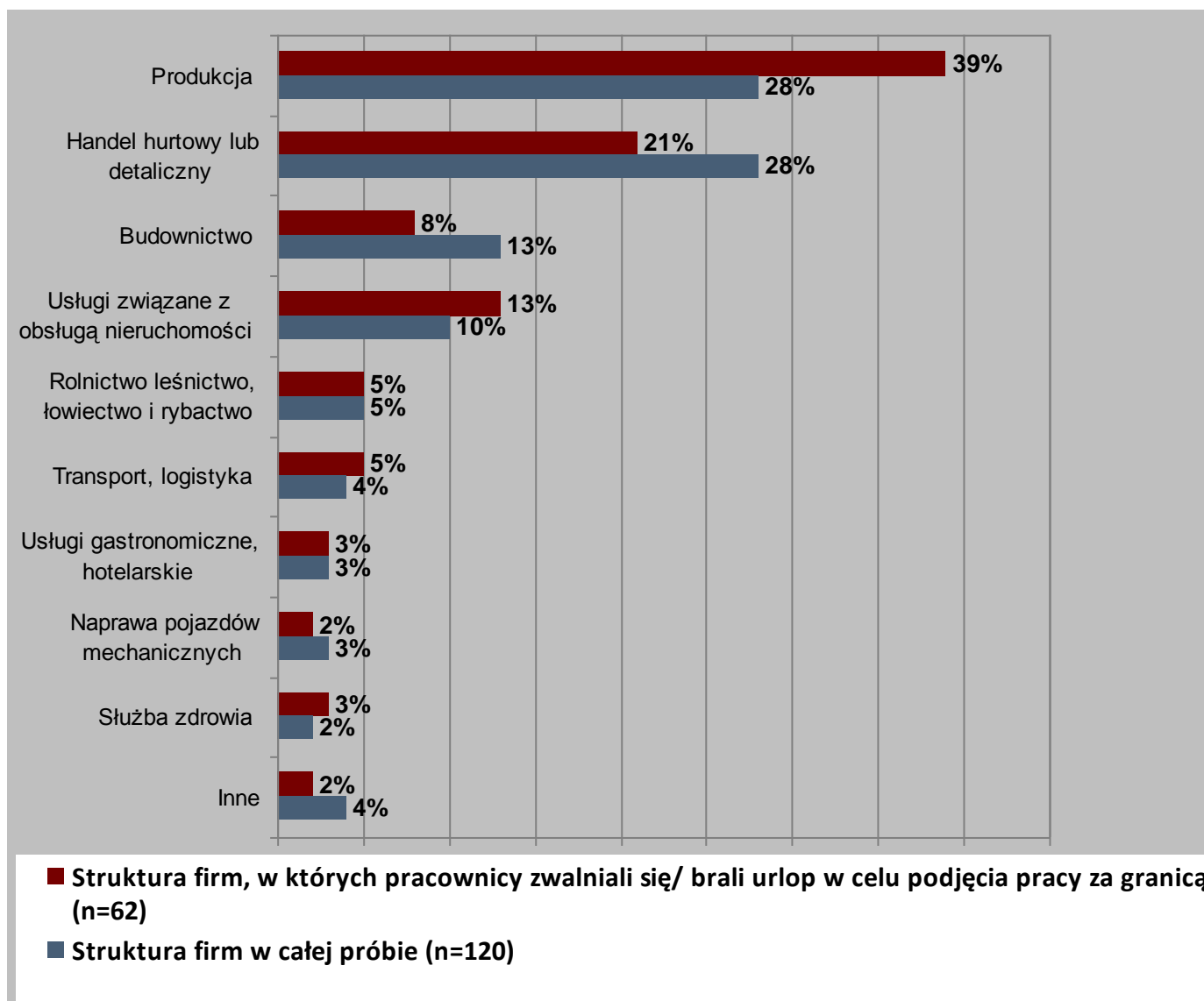
W porównaniu do wyjazdów za granicę, sytuacje zwalniania się z pracy/ brania urlopu w celu podjęcia pracy w innej części kraju (migracje wewnętrzne) są zdecydowanie rzadsze i miały miejsce w przypadku blisko co dziesiątej przebadanej firmy.



Wykres 2. Odsetek przedsiębiorstw, w których pracownicy zwalniali się lub brali bezpłatne urlopy, w celu migracji zarobkowej



Wykres 3. Odsetek przedsiębiorstw, w których pracownicy zwalniali się lub brali bezpłatne urlopy, w celu migracji zarobkowej za granicę do pracy sezonowej według typu głównej działalności firmy





Podsumowanie

- Większość pracodawców z województwa warmińsko-mazurskiego zetknęła się ze zjawiskiem migracji - obecnie bądź w przeszłości zatrudniała osoby, które pracowały za granicą lub migrowały wewnątrz do pracy.
- W przypadku około połowy przebadanych przedsiębiorstw miały miejsce sytuacje, kiedy pracownik zrezygnował z pracy lub brał urlop w celu podjęcia pracy za granicą bądź w innej części kraju.
- Skala zjawiska migracji jest największa w przypadku dużych firm zatrudniających co najmniej 50 osób.





2.2. Osoby migrujące zarobkowo w percepcji pracodawców

Badani przedsiębiorcy zostali zapytani o cechy, jakimi ich zdaniem wyróżniają się osoby migrujące zarobkowo w zakresie cech demograficznych (wiek, wykształcenie, sytuacja zawodowa przed wyjazdem) oraz w zakresie cech osobowości.

Pytanie to zostało zadane odrębnie dla trzech wyróżnionych w badaniu typów migrantów:

- Migrantów sezonowych zagranicznych
- Migrantów zagranicznych wyjeżdżających do pracy na dłużej
- Migrantów krajowych

2.2.1. Cechy socjo-demograficzne osób migrujących do pracy w percepcji pracodawców

Pracodawcy przypisują poszczególnym typom migrantów wyróżnionym ze względu na kierunek migracji (migracje krajowe i zagraniczne) oraz ze względu na długość migracji (migranci sezonowi i migranci wyjeżdżający na dłużej) odmienne cechy socjo-demograficzne:

1. Migranci zagraniczni sezonowi:

Podobnie jak w przypadku wszystkich typów migrantów pracodawcy najczęściej wskazywali na osoby młode, jednak w porównaniu z migrantami wyjeżdżającymi do pracy na dłużej, odsetek wskazań na młodsze osoby był istotnie niższy. Relatywnie częściej niż pozostałe dwa typy migrantów migranci sezonowi są postrzegani jako osoby w średnim wieku lub starsze.

Pod względem wykształcenia osoby wyjeżdżające do pracy sezonowej są przez pracodawców postrzegane jako mniej wykształcone. Częściej wskazywano w ich





przypadku wykształcenie podstawowe, zawodowe i średnie. Zdecydowanie rzadziej wyższe.

Odnośnie sytuacji zawodowej migrantów sezonowych przed wyjazdem do pracy zdania pracodawców są podzielone. Postrzegają oni migrantów sezonowych zarówno jako bezrobotnych, nie mogących znaleźć pracy jak i jako osoby mające pracę, ale chcące „dorobić”, zarobić więcej. Częściej niż w przypadku pozostałych typów migrantów, byli oni postrzegani jako osoby pracujące jedynie dorywczo.

2. Migranci zagraniczni wyjeżdżający na dłuższy czas

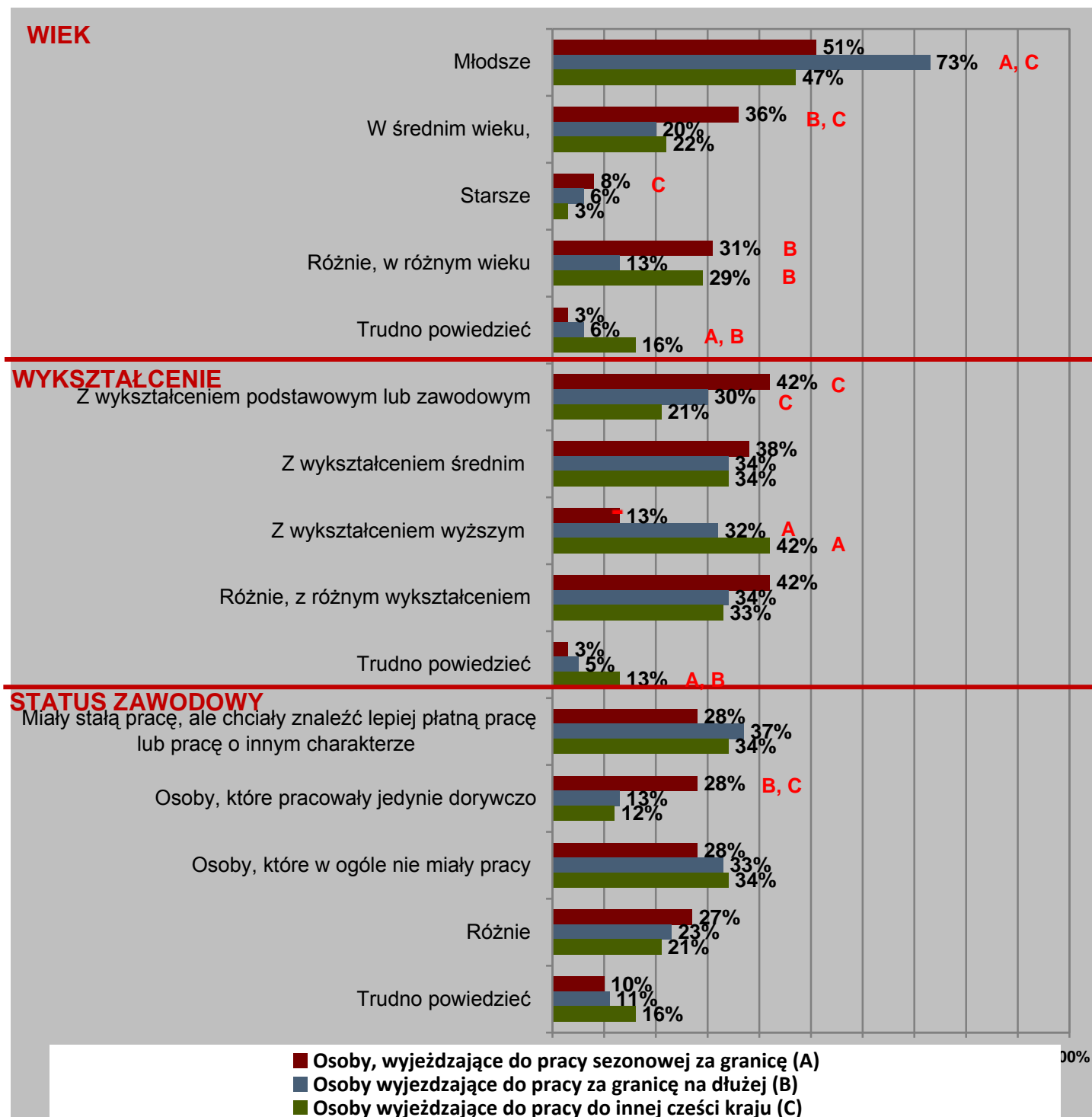
Cechą najbardziej charakterystyczną dla osób migrujących do pracy za granicę na dłuższy czas jest wiek. Większość pracodawców określiła osoby migrujące za granicę na dłuższy czas jako osoby młode.

W odniesieniu do wykształcenia osoby migrujące do pracy za granicę na dłużej są postrzegane różnie: od osób posiadających wykształcenie podstawowe/zawodowe do osób posiadających wykształcenie wyższe. W stosunku do osób, które migrują za granicę sezonowo, osoby migrujące do pracy na dłuższy czas, są postrzegane jako nieco lepiej wykształcone – rzadziej określano je jako posiadające wykształcenie podstawowe/ zawodowe, częściej jako posiadające wykształcenie wyższe.

Pod względem sytuacji zawodowej przed wyjazdem osoby migrujące za granicę na dłużej są postrzegane różnie: albo jako osoby, które przed wyjazdem pracowały na miejscu, ale chciały znaleźć lepiej płatną pracę lub pracę w innym charakterze lub jako osoby, które w momencie wyjazdu nie posiadały pracy.



Wykres 4. Cechy socjo-demograficzne migrantów w percepcji pracodawców



A,B,C - różnice istotne statystycznie (litera wskazuje w stosunku do którego typu migrantów wartość jest statystycznie istotnie wyższa)



3. Migranci krajowi (wewnętrzni)

Osoby, które podejmowały pracę w innej części kraju są postrzegane jako osoby zróżnicowane pod względem wieku, najczęściej jednak jako osoby młodsze i w średnim wieku.

Pracodawcy przypisują tej grupie migrantów średnie, bądź wyższe wykształcenie. W ich opinii osoby, które podejmowały pracę w innych częściach kraju, są postrzegane jako osoby najlepiej wykształcone. Najczęściej były oceniane jako posiadające wykształcenie podstawowe/ zawodowe; najczęściej jako osoby posiadające wykształcenie wyższe.

W odniesieniu do sytuacji zawodowej przed migracją, migranci wewnętrzni są postrzegani najczęściej jako:

- osoby, które miały pracę i migrowały aby znaleźć pracę lepiej płatną lub w innym charakterze lub jako
- osoby, które nie mogły znaleźć pracy w miejscu zamieszkania.





2.2.2. Cechy osobowościowe osób migrujących zarobkowo w percepcji pracodawców

Większość pracodawców pozytywnie wypowiadała się na temat cech osobowościowych migrantów. Najtrudniej było badanym wskazać cechy charakteru wyróżniające migrantów krajowych, którzy według pracodawców w najmniejszym stopniu wyróżniają się od przeciętnego kandydata do pracy.

Zarówno migranci krajowi jak i zagraniczni są oceniani jako (odpowiedzi spontaniczne):

- Zaradni
- Przedsiębiorczy
- Operatywni
- Pracowici
- Ambitni
- Konsekwentni
- Odporni na stres

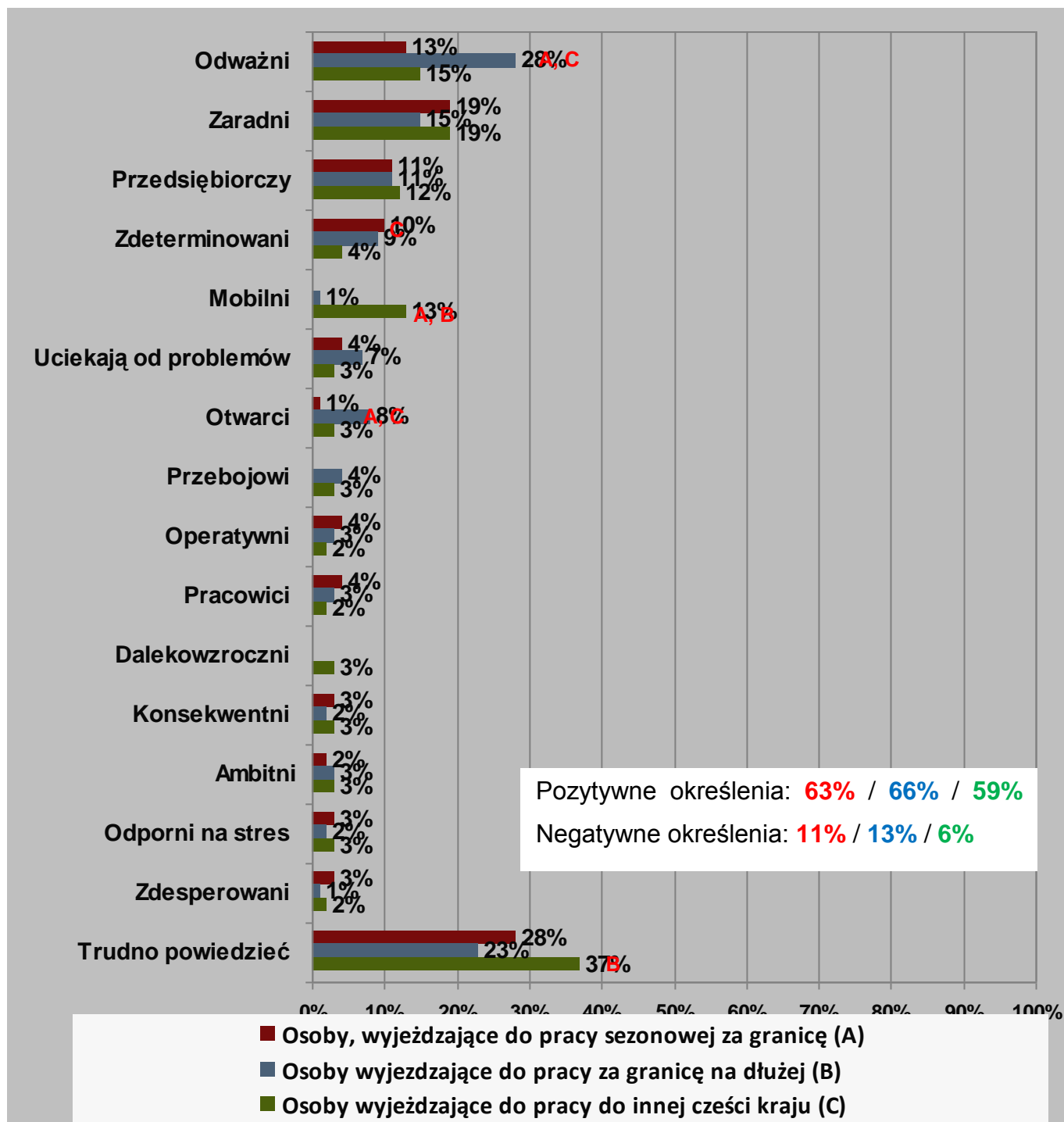
Wśród negatywnych określeń pojawiających się w stosunku do wszystkich typów migrantów pojawiały się następujące określenia:

- Uciekający od problemów (zwłaszcza w przypadku migrujących na dłużej za granicę)
- Zdesperowani

Warto jednak podkreślić, że negatywne cechy pojawiały się zdecydowanie rzadziej niż pozytywne w odniesieniu do wszystkich typów migrantów.



Wykres 5. Cechy osobowości migrantów w percepcji pracodawców



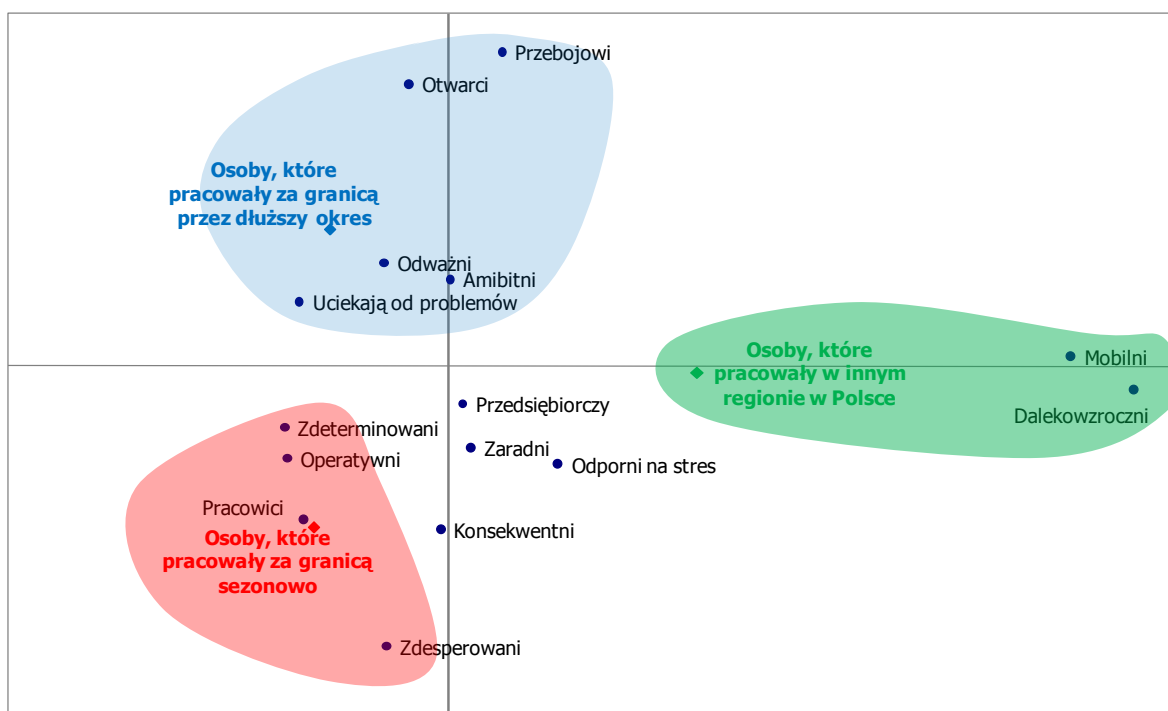
A, B, C - różnice istotne statystycznie (litera wskazuje w stosunku do którego typu migrantów wartość jest statystycznie istotnie wyższa)

Migranci krajowi są w większym stopniu niż pozostałe typy migrantów kojarzeni z mobilnością oraz dalekowzročnością. Rzadziej były im przypisywane takie cechy jak odwaga, zdeterminowanie, bycie otwartym czy też uciekanie od problemów.

Migranci sezonowi są postrzegani jako osoby w największym stopniu zdeterminowane. Są też postrzegani jako osoby pracowite oraz operatywne. Rzadziej z kolei przypisywano im cechy takie jak odwaga, przebojowość, otwartość.

Osoby, które wyjeżdżają do pracy zagranicę na dłużej są przede wszystkim kojarzone z odwagą, przebojowością oraz otwartością.

Wykres 6. Cechy osobowości migrantów w postrzeganiu pracodawców (analiza korespondencji)





Podsumowanie

- Pracodawcy pytani o opinie na temat osób migrujących do pracy czy to zagranicę czy to w obrębie kraju wyrażali się przeważnie pozytywnie na ich temat.
- Można zauważyć pewne różnice w postrzeganiu poszczególnych typów migrantów, ze względu na kierunek migracji (migracje wewnętrzne oraz krajowe) oraz długość wyjazdu migracyjnego.
- Najgorzej w percepcji pracodawców przedstawia się wizerunek migrantów sezonowych, którzy są częściej postrzegani jako osoby w średnim wieku lub starsze, posiadające relatywnie niższe wykształcenie, częściej pracujące jedynie dorywczo. Z drugiej strony kojarzeni są z takimi cechami jak zdeterminowanie i zdesperowanie.
- Osoby wyjeżdżające do pracy za granicę na dłużej w opinii pracodawców są to osoby młodsze oraz lepiej wykształcone niż migranci sezonowi. Postrzegani są jako aktywne, odważne osoby, które próbują poradzić sobie z sytuacją.
- Odrębną grupę stanowią migranci krajowi. Wielu pracodawców nie potrafiło scharakteryzować tej grupy osób migrujących i traktuje ich jak niczym nie wyróżniających się kandydatów do pracy.
- Migranci krajowi są postrzegani jako osoby młode lub w średnim wieku, lepiej wykształcone i patrzące na swoją przyszłość bardziej długofalowo.



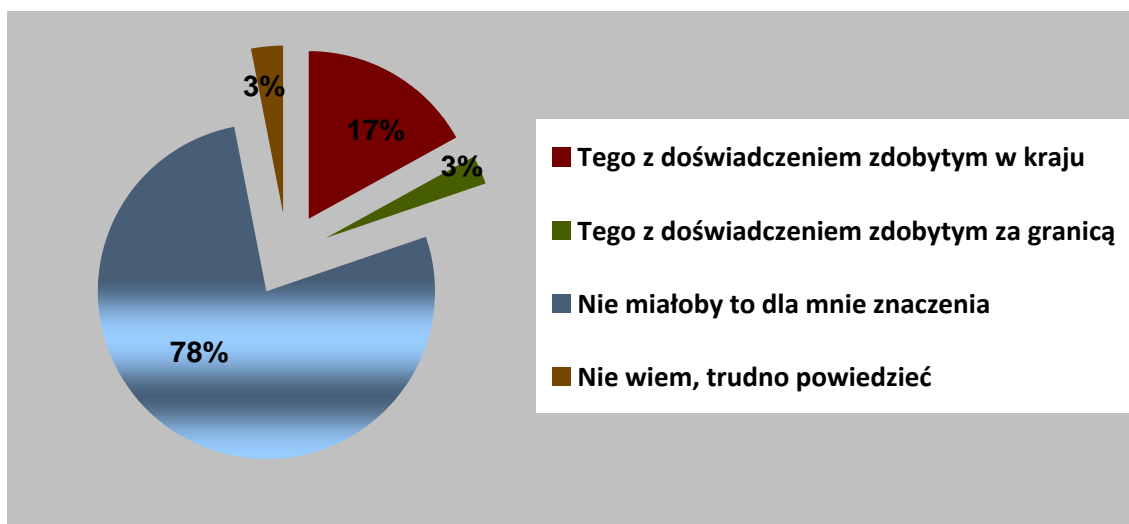
2.3. Postrzegane szanse i bariery zatrudnienia osób migrujących zarobkowo jako potencjalnych pracowników

2.3.1. Istotność doświadczenia zdobytego przez pracowników zagranicą

Pracodawcy zostali zapytani o to, kogo by zatrudnili mając do wyboru dwie osoby w podobnym wieku, o podobnym wykształceniu i doświadczeniu zawodowym, z czego jedna osoba zdobyła doświadczenie w kraju, zaś druga zagranicą.

Zdecydowana większość pracodawców zadeklarowała, że fakt miejsca zdobycia doświadczenia nie miałby dla nich znaczenia. Jednak pracodawcy, dla których miałoby to znaczenie, częściej wskazywali, że wybraliby pracownika, który zdobył doświadczenie w kraju.

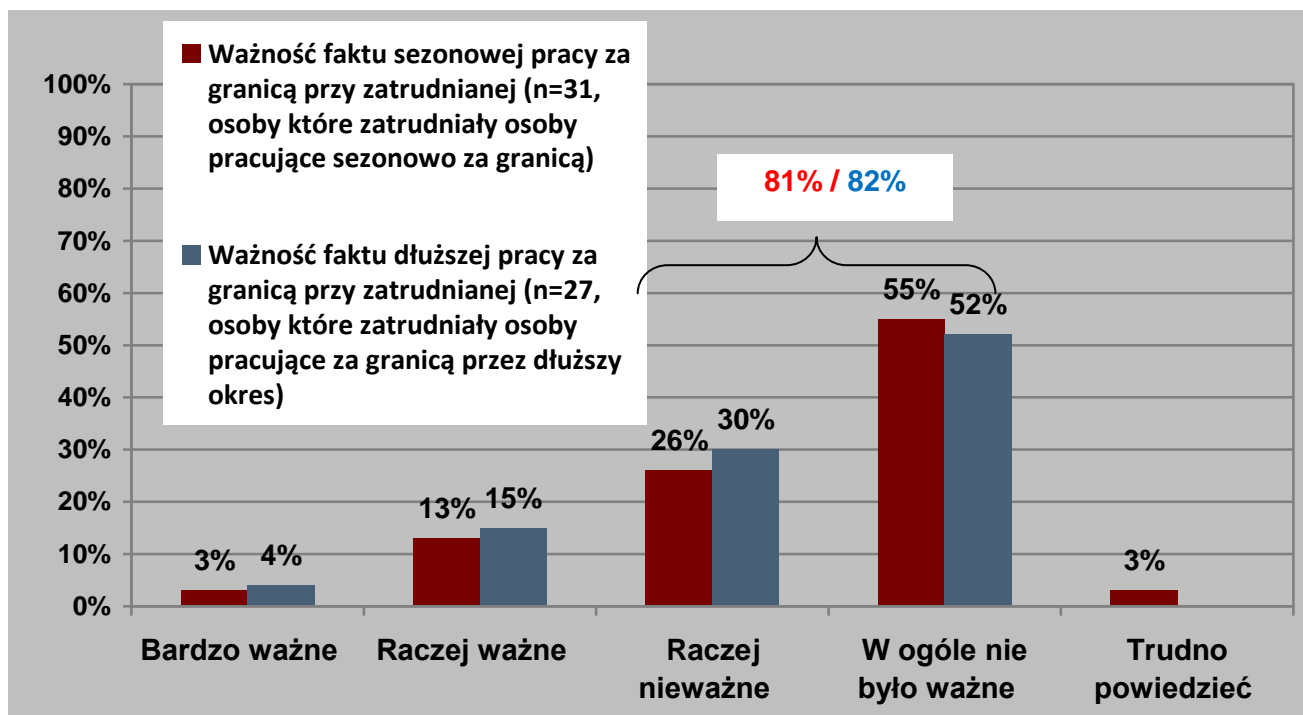
Wykres 7. Preferencje pracodawców odnośnie pracowników z identycznymi kwalifikacjami, ale doświadczeniem zdobytym w kraju lub za granicą



Pracodawcy, którzy mają doświadczenie w zatrudnianiu osób, które pracowały zagranicą sezonowo lub przez dłuższy czas, w zdecydowanej większości przypadków deklarują, że to, iż pracownik pracował za granicą nie było dla nich istotnym czynnikiem podczas zatrudniania

takiej osoby. Odnosi się to w równym stopniu do osób, które pracowały zagranicą sezonowo, jak i do tych, które pracowały zagranicą przez dłuższy czas.

Wykres 8. Branie przez pracodawców pod uwagę faktu, że pracownik pracował za granicą sezonowo lub przez dłuższy czas





2.3.2. Bariery w zatrudnianiu osób migrujących zarobkowo

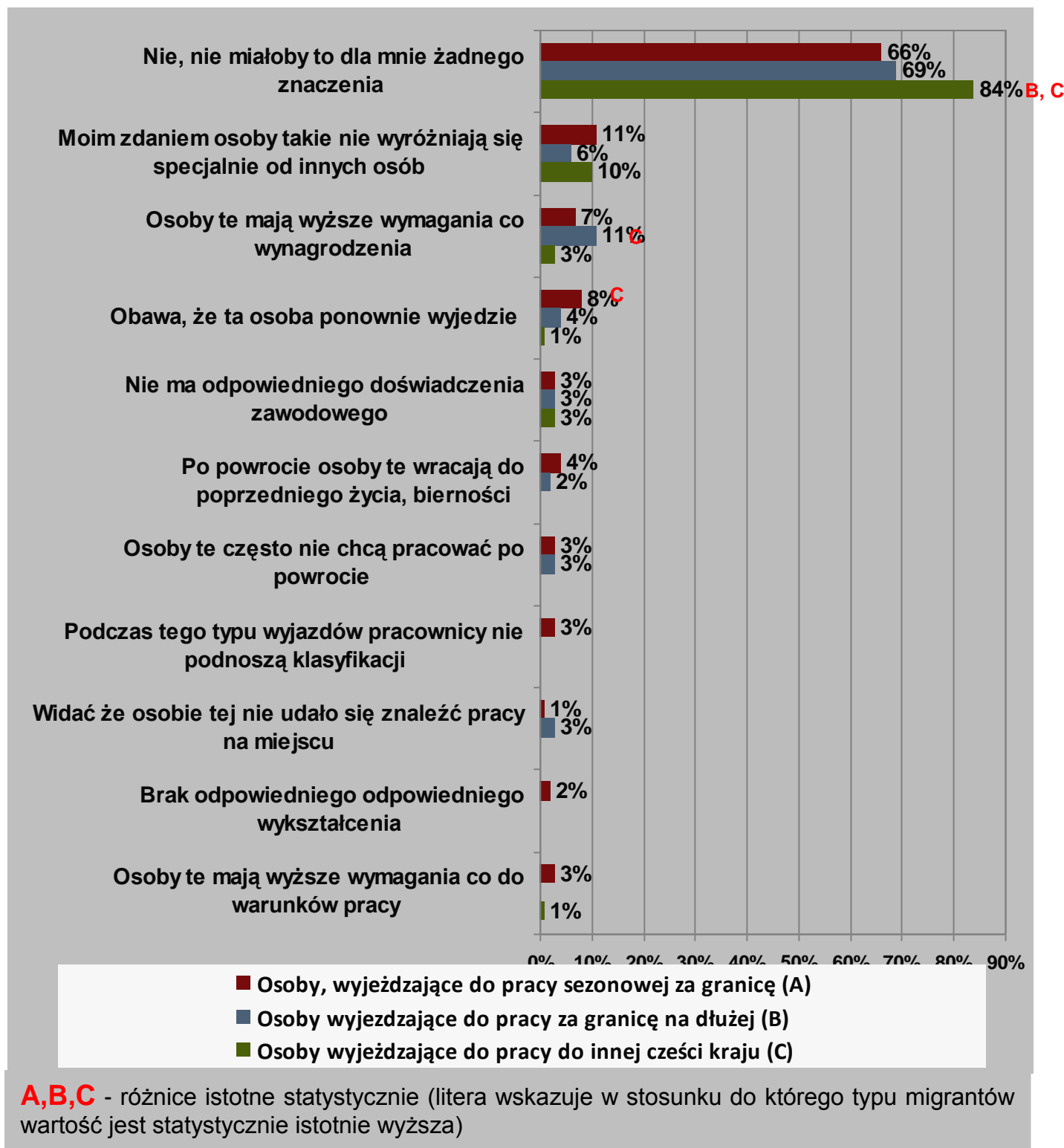
Pracodawcy pytani o ewentualne powody, dla których nie zatrudniliby osoby powracającej z migracji, najczęściej twierdzili, że fakt migracji nie miałby dla nich żadnego znaczenia i nie wpłynąłby negatywnie na decyzję o zatrudnieniu.

Powyższa postawa jest najbardziej charakterystyczna w odniesieniu do osób, które migrowały wewnątrz, w stosunku do których nie wskazano prawie żadnych powodów, niezatrudnienia takiej osoby.

W przypadku osób, które pracowały za granicą, również blisko 70% pracodawców twierdziło, że fakt ten nie miałby dla nich znaczenia. Jedynie pojedynczy pracodawcy wskazywali na takie przeszkody jak: wyższe oczekiwania finansowe oraz w przypadku migrantów sezonowych obawa przed kolejnymi wyjazdami.



Wykres 9. Potencjalne bariery w zatrudnianiu migrantów

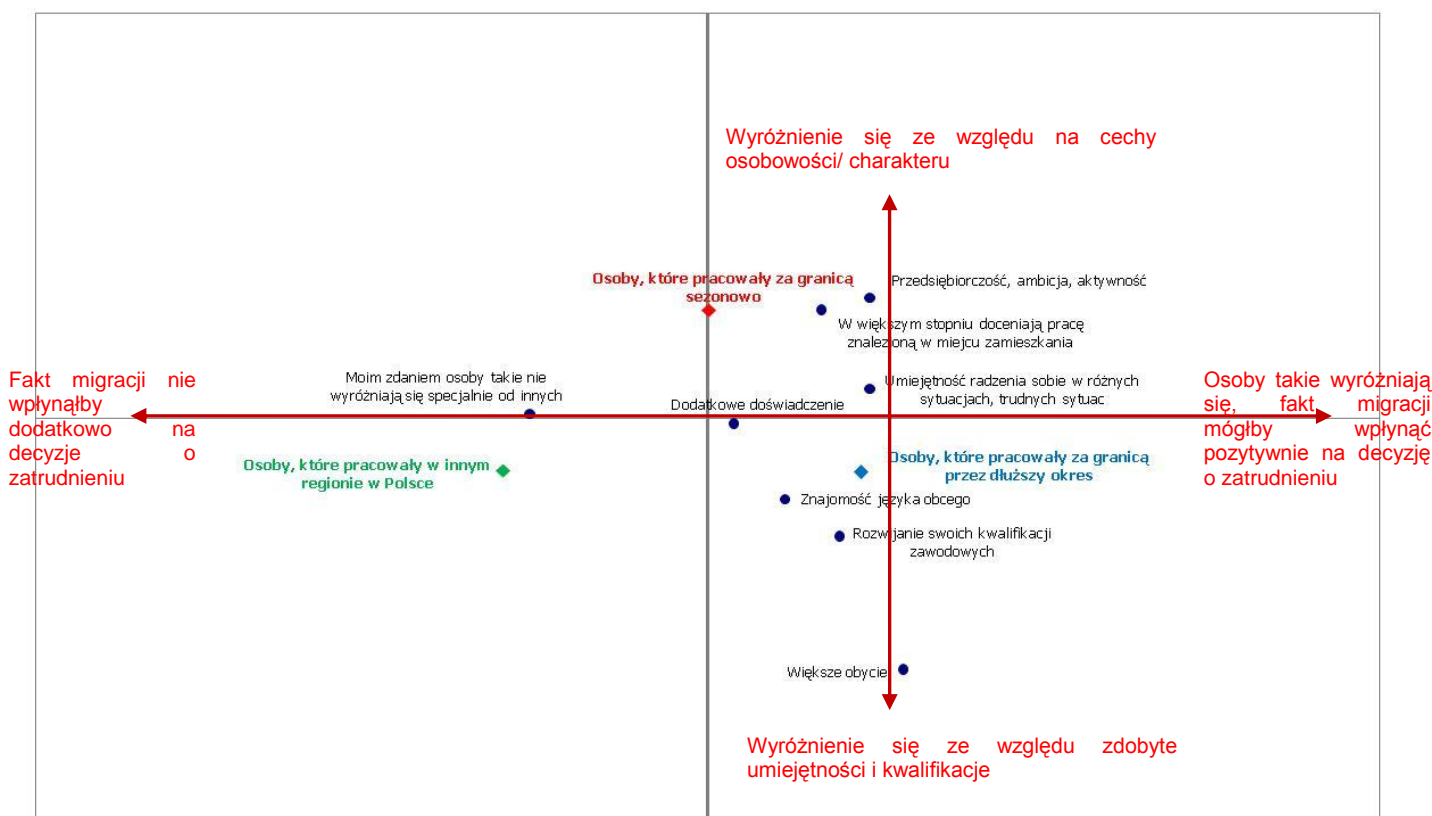


2.3.3. Szanse zatrudniania osób migrujących zarobkowo

Pracodawcy zostali również zapytani o wskazanie cech, które mogłyby ich zachęcić do zatrudnienia osób, które migrowały zarobkowo.

W najmniejszym stopniu pracodawców zachęciłby dodatkowo do zatrudnienia fakt migracji wewnętrznej. Pośród cech, które pracodawcy wymieniali jako zalety migrantów wewnętrznych znajdowało się zdobyte doświadczenie, jednak nie łączy się ono bezpośrednio z migracją i potwierdza fakt postrzegania migrantów wewnętrznych jako zwyczajnych kandydatów do pracy.

Wykres 10. Szanse zatrudnienia poszczególnych typów migrantów w percepcji pracodawców (analiza korespondencji)





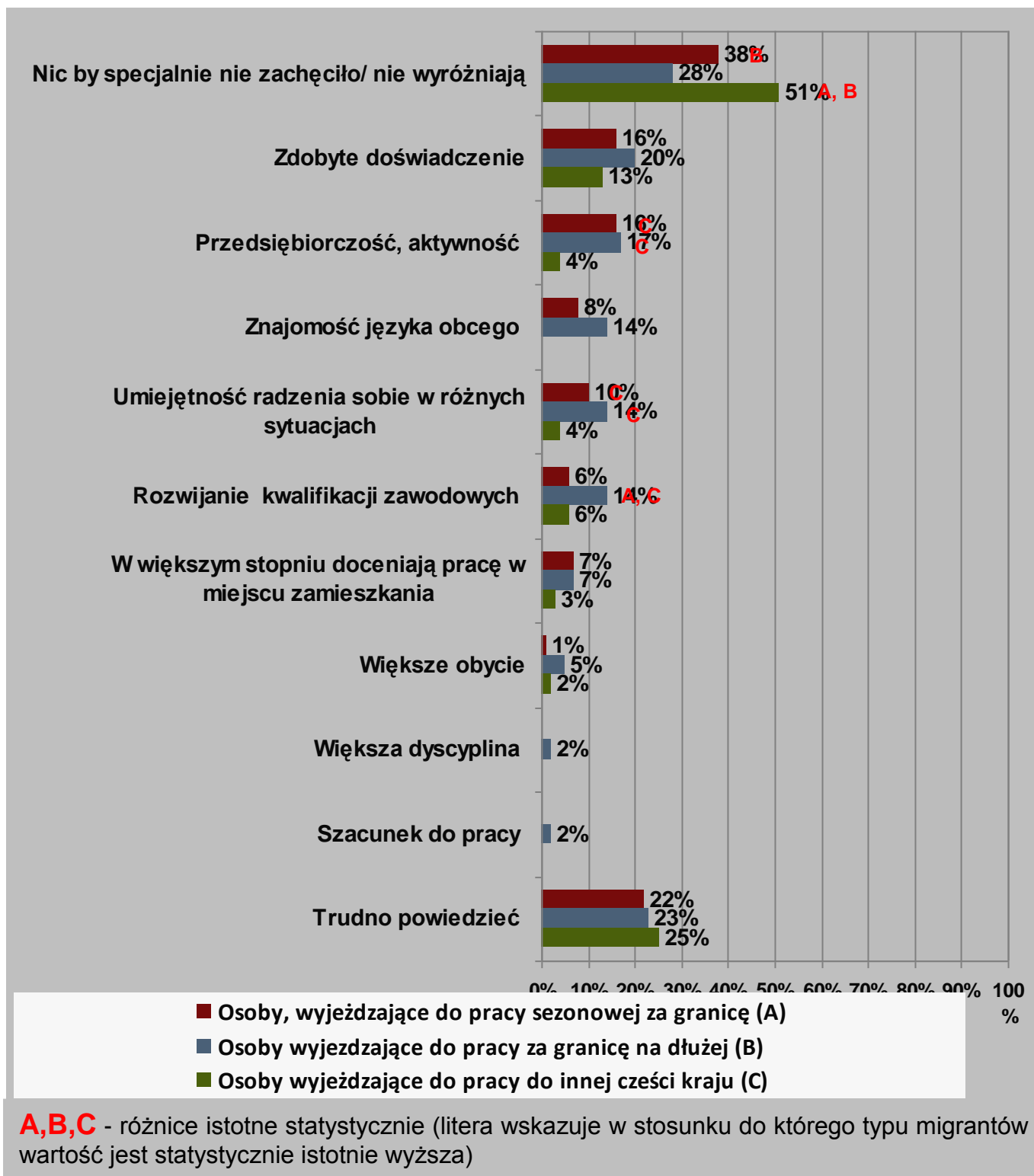
Osoby, które migrowały do pracy za granicę, czy to sezonowej czy też na dłuższy czas, są postrzegane przez pracodawców pozytywnie w zakresie ich cech osobowościowych, odnoszących się do przedsiębiorczości, aktywności i umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach.

W przypadku osób migrujących długookresowo za granicę, oprócz pozytywnych cech osobowości, które mogłyby wpłynąć pozytywnie na decyzję o zatrudnieniu, dodatkowo jako zalety i czynniki wpływające na zatrudnienie takiej osoby, pracodawcy wymieniali czynniki dotyczące bezpośrednio umiejętności i kwalifikacji, takie jak:

- zdobyte kwalifikacje zawodowe,
- oraz znajomość języka obcego.



Wykres 11. Potencjalne zalety zatrudnienia migrantów





Podsumowanie

- Pracodawcy deklarują, iż fakt migracji nie jest dla nich kluczowym czynnikiem, przy wyborze kandydata do pracy.
- Można jednak odnieść wrażenie, iż nieco częściej preferują oni migrantów krajowych, których nie traktują jako odrębnej grupy kandydatów do pracy w stosunku do ogółu kandydatów na lokalnym rynku pracy.
- Pracodawcy nie widzą istotnych barier, które mogłyby wpłynąć na zatrudnienie przez nich osoby, która migrowała. Jedynie w kilku przypadkach pracodawcy wskazywali na wyższe oczekiwania finansowe w przypadku migrantów długoterminowych zagranicznych oraz obawę przed kolejnymi wyjazdami w przypadku migrantów sezonowych.
- Dla części pracodawców fakt migracji, zwłaszcza zagranicznych, mógłby zostać oceniony pozytywnie w procesie rekrutacji ze względu na cechy osobowości przypisywane migrantom (przedsiębiorczość, aktywność, umiejętność radzenia sobie w różnych sytuacjach).
- Pomimo raczej pozytywnej oceny migrantów, nie zawsze jednak zdobyte przez nich doświadczenie wydaje się być brane pod uwagę i docenione. Pracodawcy częściej wyrażając się na temat migrantów odnosili się do ich cech osobowości.





2.4. Współpraca z urzędami pracy

2.4.1. Sposoby poszukiwania pracowników

Pracodawcy zostali zapytani, na jakie sposoby najczęściej szukają pracowników do swoich firm.

Większość pracodawców zadeklarowała, że poszukując pracowników zgłasza się do urzędów pracy (osobiście lub telefonicznie). Odsetek firm korzystających z urzędów pracy jest wysoki zwłaszcza w przypadku dużych firm, gdzie blisko 90% przedsiębiorstw zadeklarowało poszukiwanie pracowników przez urzędy pracy.

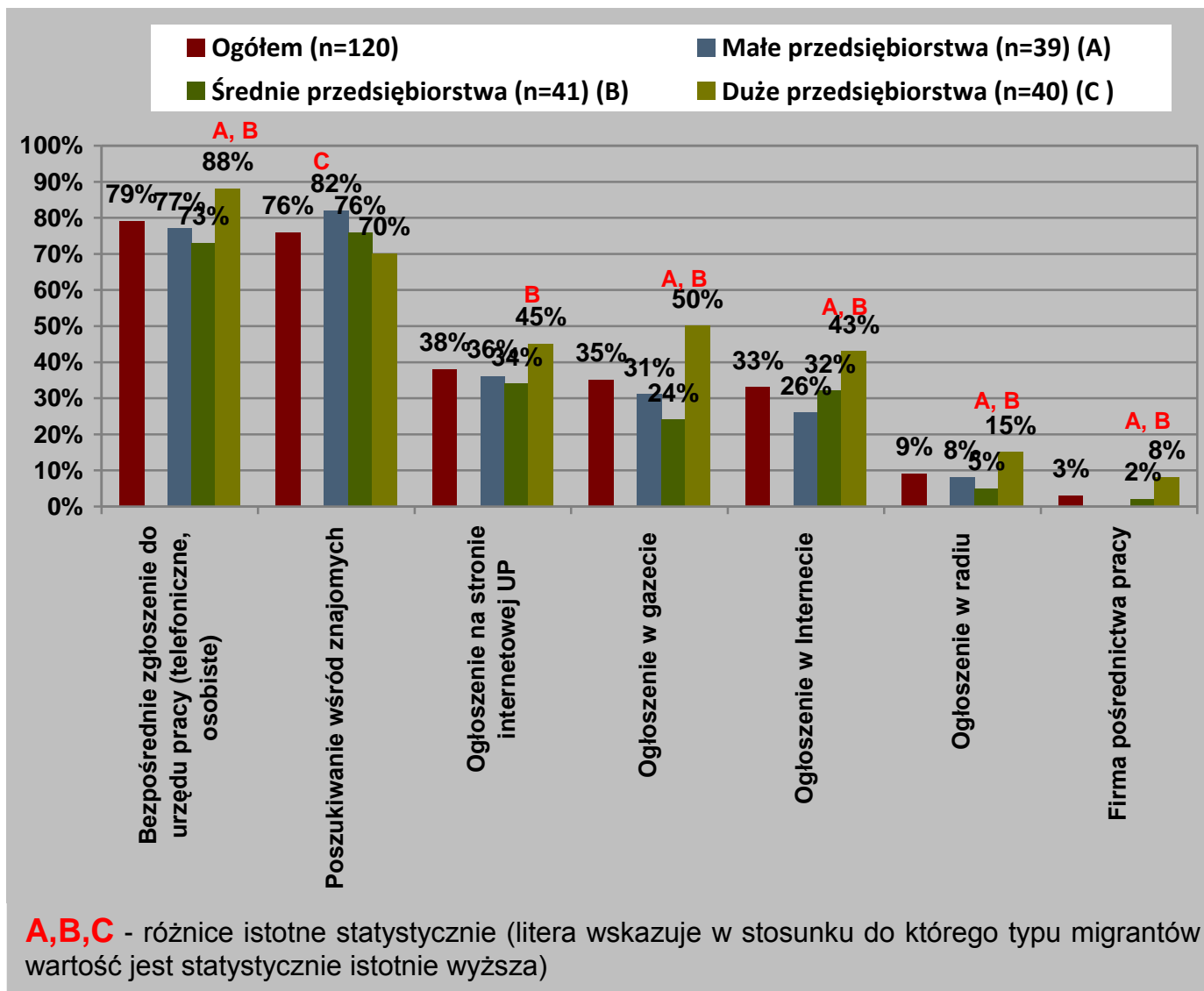
Duże firmy również częściej korzystają z takich sposobów poszukiwania pracowników jak:

- Umieszczanie ogłoszeń na stronie urzędów pracy,
- Ogłoszenie w gazecie, Internecie, radiu,
- Korzystanie z usług firm pośredniczących w poszukiwaniu pracowników.

W mniejszych i średnich firmach bardziej charakterystyczne jest poszukiwanie pracowników poprzez nieformalne kanały: pośród znajomych, „z polecenia”.



Wykres 12. Sposoby poszukiwania pracowników



Jedynie w przypadku 21% firm, które wzięły udział w badaniu przedsiębiorcy deklaruowali, że nie korzystają z usług urzędów pracy podczas poszukiwania pracowników. Poza powodami takimi jak brak potrzeby korzystania z usług urzędów pracy, przedsiębiorcy wymieniali takie powody jak przedstawianie przez urzędy pracy kandydatur pracowników niespełniających kryteriów stawianych przez pracodawców, złe poprzednie doświadczenia współpracy z urzędami pracy.



Tabela 2. Powody niekorzystania z pomocy urzędu pracy podczas poszukiwania pracowników

| Powody | Liczba wskazań |
|--|----------------|
| Nie mam takiej potrzeby | 7 |
| UP przysyłają niewykwalifikowanych pracowników, którzy nie spełniają naszych kryteriów | 6 |
| Preferuję osoby "sprawdzone", przez znajomych | 4 |
| Chętni do pracy sami się zgłaszają | 4 |
| Złe doświadczenia | 3 |
| Przeważnie osoby zgłaszające się poprzez UP nie są zainteresowane pracą | 2 |
| Trwa to zbyt długo | 1 |
| Baza (firmy niekorzystające z pomocy UP podczas poszukiwania pracowników) | 25 |

2.4.2. Znajomość i korzystanie z programów organizowanych przez urzędy pracy

Połowa przebadanych przedsiębiorców słyszała o programach organizowanych przez urzędy pracy, zaś blisko 40% z przedsiębiorstw korzystało z któregoś z programów.

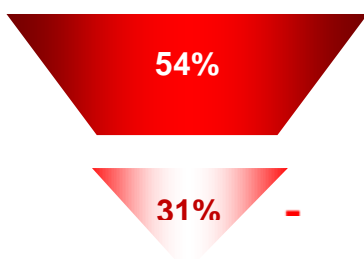
Najczęściej z programów organizowanych przez urzędy pracy korzystają duże firmy - zdecydowanie częściej niż małe i średnie przedsiębiorstwa.



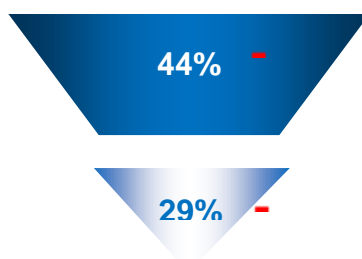
Tabela 3. Znajomość i korzystanie przez pracodawców z programów urzędów pracy



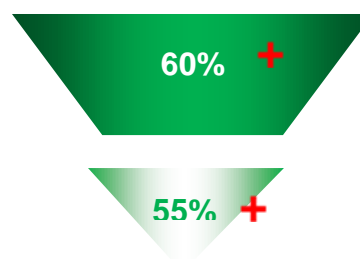
MAŁE PRZEDSIĘBIORSTWA
(n=39)



ŚREDNIE PRZEDSIĘBIORSTWA (n=41)



DUŻE PRZEDSIĘBIORSTWA (n=40)



+/- - różnice istotne statystycznie



Przedsiębiorcy najczęściej słyszeli o takich programach organizowanych przez urzędy pracy jak staż absolwencki, szkolenie kandydatów do pracy oraz pożyczki na zorganizowanie nowych miejsc pracy.

Powyższe trzy programy są również programami, z których pracodawcy korzystali najczęściej.

Podsumowanie

- Większość pracodawców deklaruje, że współpracuje z urzędami pracy, w celu znalezienia nowych pracowników. Jest to charakterystyczne zwłaszcza dla dużych firm.
- Mniejsze firmy częściej próbują dotrzeć do potencjalnych pracowników kanałami nieformalnymi.
- Ogółem w nieco ponad połowie przedsiębiorstw słyszano o programach urzędów pracy, najczęściej słyszano o nich w przypadku dużych przedsiębiorstw.
- Najbardziej popularnym programem, z którego korzystała blisko jedna czwarta pracodawców jest staż absolwencki.





3. Wnioski i podsumowanie

- Zjawisko migracji zarobkowych, jest czymś, z czym pracodawcy stykają się w swojej działalności. 43% pracodawców z obszaru województwa warmińsko-mazurskiego zatrudnia pracowników, którzy migrowali wewnątrz lub zagranicę.
- Istotnym zjawiskiem, zwłaszcza w przypadku dużych firm produkcyjnych jest zjawisko zwalniania się pracowników lub brania przez nich urlopów w celu podjęcia pracy za granicą, przeważnie sezonowej. Zjawisko z którym zetknęło się ogółem 52% procent przedsiębiorstw oraz 75% dużych przedsiębiorstw. Fakt ten wydaje się potwierdzać zjawisko sezonowych wyjazdów zagranicznych w celu „dorobienia” do pensji w Polsce.
- Wydaje się, że problem ze znalezieniem pracy przez migrantów powrotnych czy to z migracji wewnętrznej, czy to z migracji zagranicznej, nie jest wynikiem postrzegania migrantów przez pracodawców.
- W zdecydowanej większości pracownicy postrzegają wszystkie 3 typy migrantów pozytywnie.
- Pozytywne postrzeżenie migrantów w dużej mierze koncentruje się wokół cech osobowościowych migrantów, w mniejszym stopniu pracodawcy zdają się zauważać i zwracać uwagę na kwalifikację i doświadczenie zawodowe zdobyte przez migrantów podczas migracji zarobkowej.
- Może się to wiązać z ogólnym problemem nie brania pod uwagę w Polsce doświadczenia zdobytego zagranicą, zwłaszcza w sytuacji, gdy doświadczenie to nie jest bezpośrednio powiązane z wyuczonym zawodem (około 80% pracodawców, którzy obecnie zatrudniają migrantów zagranicznych deklaruje, iż podczas zatrudniania migrantów, nie brała pod uwagę doświadczenia zdobytego za granicą).





- W percepcji pracodawców zupełnie odrębną grupę stanowią migranci wewnętrzni, którzy często nie są postrzegani przez pracodawców jako migranci, lecz jako osoby, które po prostu „pracowały” na terenie Polski - nie wyróżniają się specjalnie w oczach pracodawców od przeciętnego kandydata do pracy poprzez sam fakt migracji wewnętrznej.
- W odróżnieniu od migrantów zagranicznych migranci sezonowi są częściej postrzegani jako osoby lepiej wykształcone, oraz patrzące na swoje życie bardziej długofalowo.
- Migranci zagraniczni sezonowi wydają się być w porównaniu z migrantami zagranicznymi długookresowymi postrzegani nieco gorzej, zwłaszcza w zakresie wykształcenia oraz sytuacji zawodowej przed wyjazdem. Częściej są kojarzeni z takimi cechami jak determinacja, desperacja, rzadziej z otwartością, odwagą. Może to w dużym stopniu zmniejszać ich atrakcyjność na rynku pracy.
- Nieco odmiennie przedstawia się sytuacja migrantów zagranicznych długookresowych. Wyróżniają się oni w oczach pracodawców głównie w zakresie cech osobowościowych, które skłoniły ich do podjęcia decyzji migracyjnej takich jak przebojowość, odwaga, otwartość. Nieco częściej niż w przypadku migracji sezonowych pracodawcy wskazywali również na zdobyte kwalifikacje oraz znajomość języków.
- Pracodawcy deklarują, iż w procesie poszukiwania pracowników współpracują z urzędami pracy (w przypadku 79% przedsiębiorstw ogółem oraz 88% dużych przedsiębiorstw).
- Mniejsze przedsiębiorstwa częściej szukają pracowników nieformalnymi kanałami, wśród znajomych, duże poprzez urzędy pracy oraz ogłoszenia w prasie, Internecie.
- Rzadziej niż z pośrednictwa w procesie rekrutacji, pracodawcy korzystają z programów przygotowanych przez urzędy pracy (ogółem 38% przedsiębiorstw).





-
- Najczęściej z programów korzystają duże przedsiębiorstwa (55%).
 - Niekorzystanie z programów urzędów pracy wynika w większości przypadków z braku świadomości na temat ich istnienia.
 - Spośród programów urzędów pracy przedsiębiorcy najczęściej są świadomi oraz najczęściej korzystają ze staży absolwenckich.

