

Analiza i przegląd rozwiązań zwiększających zatrudnienie oraz mobilność pracowniczą w Polsce, Czechach oraz w Niemczech



Żeneta Jaworska

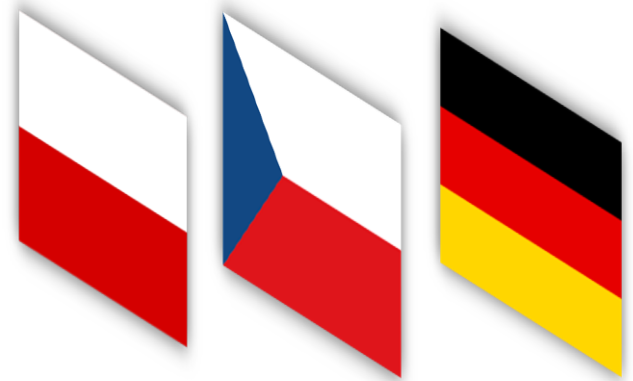
Agnieszka Pietrus-Rajman

Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

Wrocław, 22 maja 2018

Agenda

- Ekspertyza „Transgraniczny rynek pracy dziś i jutro”
- Mobilność zatrudnieniowa w UE
- Analiza rynku pracy w Czechach, Niemczech i Polsce
- Czynniki zwiększające i ograniczające mobilność transgraniczną
- Rekomendacje dla pracodawców, instytucji pracy i partnerów społecznych



Geneza

- Ekspertyza opracowana na zlecenie związku Dolnośląscy Pracodawcy w październiku 2017r.
- Projekt: *EURES TriRegio*
- Cele ekspertyzy
- Adresaci ekspertyzy
- Źródła informacji: badania desk research

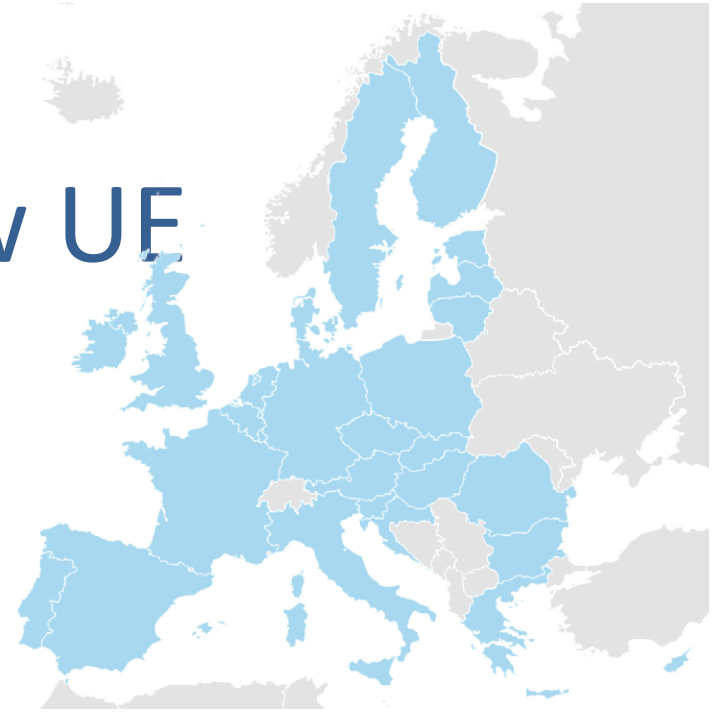


Struktura ekspertyzy

- analiza roli kluczowych instytucji rynku pracy i partnerów społecznych
- analiza uregulowań dotyczących mobilności pracowników i transgranicznych rynków pracy
- analiza działań prowadzonych w ramach sieci EURES
- analiza instrumentów rozwoju kadr w przedsiębiorstwach
- identyfikacja mocnych stron rozwiązań stosowanych na transgranicznym rynku pracy w trójkącie trzech krajów i rekomendacje

Mobilność w UE

- Mobilność w UE w liczbach:
 - **6,9 mln** obywateli UE mieszka i pracuje **w innym kraju UE**
 - **ponad 1,1 mln pracowników** mieszka w jednym kraju UE, a pracuje w innym (pracownicy transgraniczni)



Migranci

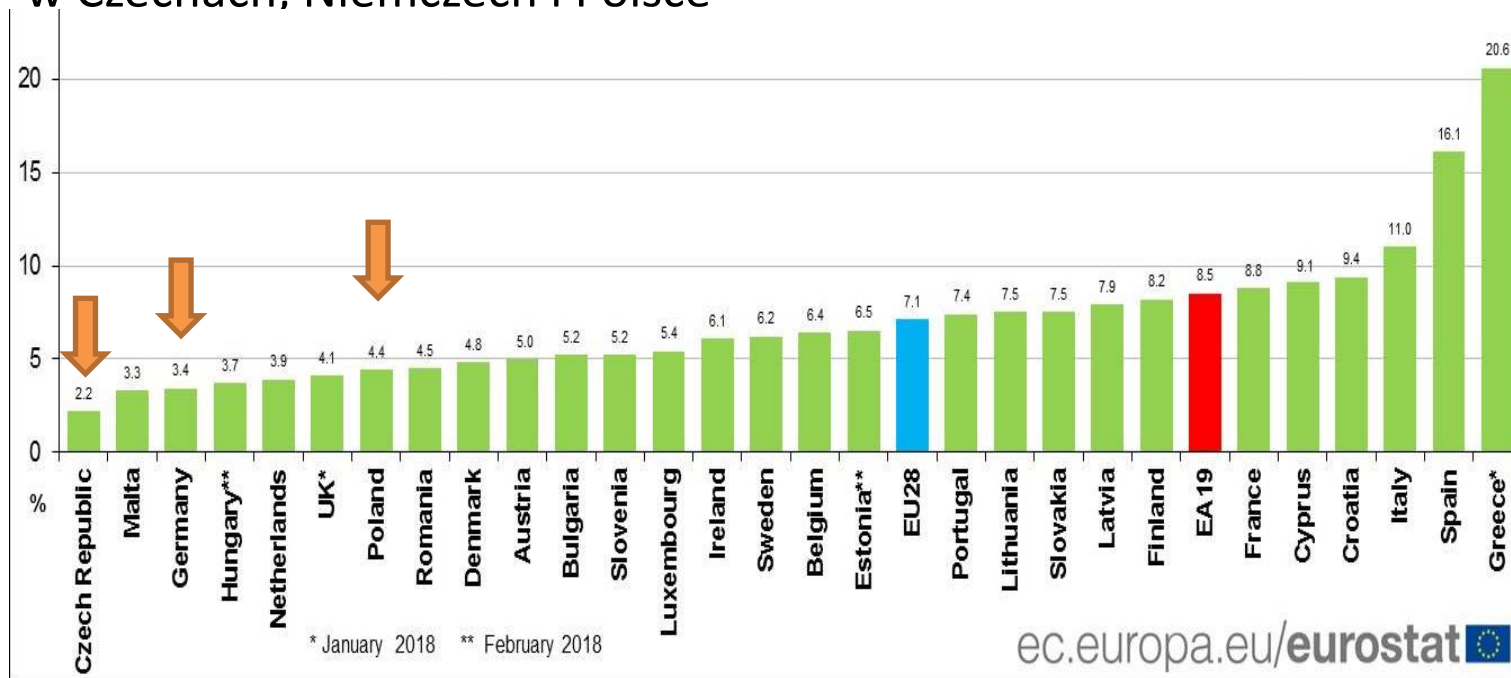
Udział obywateli mieszkających na terenie innych krajów UE w stosunku do ogólnej liczby ludności:

- Polska – 6,2% (2,36 mln)
- Czechy – 1% (0,11 mln)
- Niemcy – 1% (0,85 mln)



Transgraniczny rynek pracy

- coraz większe trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników wynikające m.in. ze zmian demograficznych oraz niskiej stopy bezrobocia w Czechach, Niemczech i Polsce



Stopa bezrobocia (%) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, marzec 2018

Źródło: Eurostat



Rynek pracy w Czechach

- 190 000 wolnych miejsc pracy (wrzesień 2017 r.)
- najniższy poziom bezrobocia wśród wszystkich krajów UE (2,2%)
- liczba wolnych miejsc pracy jest zbliżona do liczby bezrobotnych (!)



Rynek pracy w Czechach

- Wzrost wynagrodzeń (II kw. 2017 – 11,1%, III kw. 2017 – 6,6%)
- Średnie wynagrodzenie: 5 248 zł brutto (10-12.2017)
- Deficyt pracowników w branżach: motoryzacyjnej, produkcyjnej, optycznej, elektrotechnicznej
- Deficytowe zawody: informatyk, handlowiec, sprzedawca, kucharz, kelner, górnik, hutnik, lekarz
- Dodatkowo: zakwaterowanie, dojazdy, dotowane posiłki



Rynek pracy w Niemczech

- 1,1 mln wolnych miejsc pracy (II kwartał 2017 r.)
- stopa bezrobocia: 3,4%
- większość przedsiębiorstw (69%) nie mogła znaleźć odpowiedniego pracownika w czasie krótszym niż 2 miesiące, natomiast prawie jedna trzecia poszukuje pracowników ponad 6 miesięcy
- Saksonia – 38 000 wolnych miejsc pracy



Rynek pracy w Niemczech

- minimalne wynagrodzenie: 1 536 EUR (ok. 6600 zł)
- deficyt pracowników w branżach: technicznej, transportowej, logistycznej, informatycznej
- poszukiwane zawody: inżynierowie budowy maszyn, konstruktorzy, ślusarze budowlani, spawacze, mechanicy samochodowi, lakiernicy, stolarze, cieśle, malarze, pielęgniarze, rolnicy, piekarze, fryzjerzy, przedstawiciele zawodów gastronomicznych i hotelarskich, pracownicy sezonowi



Rynek pracy w Polsce

- duże trudności w znalezieniu pracowników
- wzrost wynagrodzeń (II kw. 2017 – 8,7%, III kw. 2017 – 5,1%)
- średnie wynagrodzenie: 4 517 zł brutto (10-12.2017)
- niska stopa bezrobocia – 4,4%



Rynek pracy w Polsce

- w sierpniu 2017 r. pracodawcy zgłosili do powiatowych urzędów pracy 15426 wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
- zawody deficytowe: informatyk, inżynier produkcji, specjalista ds. rachunkowości i finansów, pracownik do prac prostych w produkcji i w budownictwie, inżynier elektryk, spawacz, ślusarz, ekspedient, pielęgniarka, kierowca, inżynier budownictwa



Zwiększenie zatrudnienia – współpraca (DE)



Rysunek 5. Działania na rzecz mobilności pracowników na transgranicznym rynku pracy w Niemczech – współpraca instytucji rynku pracy i partnerów społecznych

Źródło: opracowanie własne

Czynniki wpływające na zwiększenie zatrudnienia i mobilności transgranicznej

- bliska odległość
- zatrudnienie adekwatne do posiadanych kwalifikacji i kompetencji
- zatrudnienie atrakcyjne pod wzg. finansowym i ze wzg. na perspektywę rozwoju zawodowego



Czynniki wpływające na zwiększenie zatrudnienia i mobilności transgranicznej

- działania i inicjatywy transgraniczne
- podobne uwarunkowania kulturowe i podobny język
- duże zapotrzebowanie na pracowników



Czynniki ograniczające mobilność transgraniczną

- bariera językowa
- dysproporcje w wysokości wynagrodzenia
- ewentualna konieczność oficjalnego potwierdzenia kwalifikacji zawodowych i związane z tym koszty



Czynniki ograniczające mobilność transgraniczną

- konieczność dalszych dojazdów do pracy (w przypadku pracowników transgranicznych) oraz koszty z tym związane
- specyficzne uprzedzenia i stereotypy
- niedostatecznie rozwinięta kooperacja transgraniczna w obszarze mobilności pracowników na rynku pracy



Mobilność transgraniczna - przedsiębiorstwa

POZYSKANIE PRACOWNIKÓW

1. inwestowanie w następne pokolenia

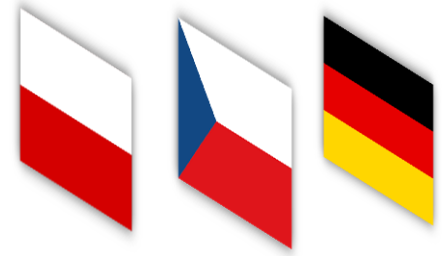
2. promowanie mobilności pracowników krajowych i zagranicznych

ZATRZYMANIE PRACOWNIKÓW

3. usługi dla przedsiębiorstw

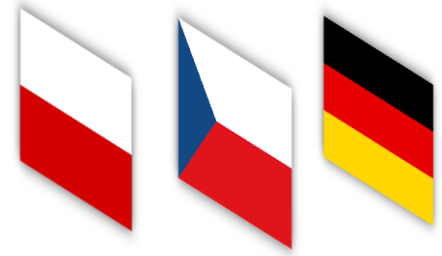
ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

4. doskonalenie i podnoszenie umiejętności i kwalifikacji - inwestycje długofalowe



Rekomendacje – przedsiębiorstwa (wybór)

- wprowadzenie tzw. dnia otwartych drzwi dla potencjalnych pracowników-obcokrajowców
- prowadzenie indywidualnego doradztwa i mentoringu dla pracowników-obcokrajowców
- stworzenie możliwości nauki lub doskonalenia stopnia znajomości języka dla celów zawodowych



Rekomendacje – przedsiębiorstwa (wybór)

- rozważenie możliwości wprowadzenia premii mobilnościowej;
- promowanie postawy otwartości i poszanowania odmienności kulturowej wśród pracowników



Rekomendacje – instytucje pracy (wybór)

- powołanie do życia zespołów roboczych i grup do zadań specjalnych w celu poszukiwania i proponowania rozwiązań istniejących problemów i inicjowania nowych działań na rzecz transgranicznego rynku pracy
- przygotowanie i udostępnienie informacji dotyczących formalności na transgranicznym rynku pracy np. w formie przewodnika „krok po kroku” i udostępnienie go w trzech językach (polskim, niemieckim, czeskim)



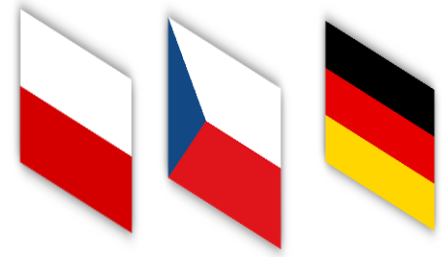
Rekomendacje – instytucje pracy (wybór)

- prowadzenie łatwo dostępnego doradztwa na rzecz pracodawców i potencjalnych pracobiorców np. w formie linii telefonicznej
- tworzenie sieci powiązań i współpracy w trójkącie trzech krajów Polska-Niemcy-Czechy
- promowanie postawy otwartości i poszanowania odmienności kulturowej



Rekomendacje – partnerzy społeczni (wybór)

- powołanie do życia zespołów roboczych i grup do zadań specjalnych w celu poszukiwania i proponowania rozwiązań istniejących problemów i inicjowania nowych działań na rzecz transgranicznego rynku pracy
- propagowanie wiedzy o transgranicznym rynku pracy oraz uwarunkowaniach rynku pracy w kraju sąsiadującym



Rekomendacje – partnerzy społeczni (wybór)

- stworzenie możliwości odbywania zagranicznych praktyk i staży w rejonie transgranicznym
- prowadzenie doradztwa na rzecz pracodawców i pracobiorców zainteresowanych transgranicznym rynkiem pracy
- promowanie postawy otwartości i poszanowania odmienności kulturowej



Pełna treść ekspertyzy do pobrania:
[Transgraniczny rynek pracy dziś i jutro](#)

(www.dolnoslascypracodawcy.pl → Działalność
→ Stanowiska, opinie, ekspertyzy)

Zapraszamy do lektury!



Dziękujemy za uwagę

Dobrye Kadry. Centrum badawczo - szkoleniowe Sp. z o.o.
ul. Jęczmienna 10/1, 53-507 Wrocław
tel. 71 343 77 73 – 74
www.dobrekadry.pl