Przyczyny – powody – szanse – zagrożenia – możliwości

Konferencja „Przyjazna Firma”, Bydgoszcz 2018-12-10

Dlaczego powinno nam zależeć na tworzeniu przyjaznych miejsc pracy dla pracowników z zagranicy?

Przyczyny - przeszłość, teraźniejszość i przyszłość gospodarki i rynku pracy w Polsce i UE.

- Dynamika rynku pracy jako wynik sytuacji gospodarczej i społeczno-politycznej UE i świata.
- Aktywność i reaktywność polskich i unijnych przedsiębiorców wobec wyzwań globalnej ekonomii.
- Przewidywalność i planowanie działań na rynku pracy w kontekście sytuacji makro i mikroekonomicznej.
- Zaniedbania i „grzechy" pracodawców wobec rodzimych pracowników
- Migracja ekonomiczna i jej kierunki w kontekście społecznym i ekonomicznym w UE
  - Gospodarka oparta na wiedzy (realnie: GB, DE, IT, FR, NOR, FI, SE, DK)
  - Gospodarka aspirująca (PL, SI, HR, PT, ES, CZ, …)
  - Gospodarka w transformacji lub kryzysie (RO, BG, HU, GR, IR …)
  - Czynniki demograficzne, społeczne i polityczne.

Powody - przeszłość, teraźniejszość i przyszłość rynku pracy w Polsce i UE.

Wnioski z przeszłości dla pracodawców i pracowników

- Dyktat w relacjach pracodawca-pracownik – droga donikąd
- Mobilność jako kluczowy czynnik rozwoju pracowników i …pracodawców.
- Czynniki higieny pracy a inwestycje w rozwój wiedzy i kompetencji firm i załóg
- Drenaż mózgów

Teraźniejszość w polityce rekrutacji i zatrudniania pracowników w polskich firmach

- Pracownicy rodzimi – oczekiwania a wydajność i efektywność
- Pracownicy cudzoziemscy – rozwiązanie tymczasowe = brak stabilności
- Zmiana paradygmatu pracy i zatrudnienia – konieczność dla firm i pracowników
- Czynniki motywacyjne – szanse i zagrożenia, czyli jak nie kasa to co?

Zagrożenia i słabe strony pozyskiwania i zatrudniania pracowników cudzoziemskich

Zagrożenia w rekrutacji i zatrudnianiu pracowników cudzoziemskich w polskich firmach

- Pracownicy rodzimi – nieufność, ksenofobia, rasizm, ostracyzm = konflikty, izolacja, odrzucenie.
- Pracownicy cudzoziemscy – mała motywacja pozafinansowa, odmienność kulturowa, izolacja społeczna = słaba wydajność i jakość pracy, mała stabilność zatrudnienia
- Konkurencja o pracowników ze strony innych państwa UE (nie tylko)
  - Specjalne programy zachęcające i promujące wprowadzane przez rządy np. Niemiec
  - Brexit jako skuteczna blokada przepływu pracowników (m.in. brak powrotów Polaków)
  - Drenaż mózgów i konkurencja płacowa o pracowników nie tylko spoza UE, ale także z PL
- Niedostatki wiedzy i umiejętności osób prowadzących rekrutację pracowników cudzoziemskich
- Niedoskonałe rozwiązania prawne i klimat polityczny w PL i krajach pochodzenia pracowników cudzoziemskich (np. sytuacja na Ukrainie).

Zagrożenia i słabe strony pozyskiwania i zatrudniania pracowników cudzoziemskich

„Szara strefa” i działania przestępcze wobec cudzoziemców szukających pracy w PL	„Pośrednicy” w kraju pochodzenia pracownika
	Agencje zatrudnienia (niektóre), pracodawcy (niektórzy) - działania nieetyczne, mobbing, działania nielegalne itd..
	Brak skutecznej ochrony i pomocy prawnej dla obywateli spoza UE przebywających i pracujących w PL
	Pracownicy z krajów niedemokratycznych i formy ich pracy w PL
	Negatywny „efekt Hallo” i czarny PR – zaburzona komunikacja i brak zaufania w relacjach pracownik-pracodawca
Zachowania wobec cudzoziemców i relacje z lokalnymi społecznościami	W środowisku pracy i relacjach prawno-społecznych
	Poza środowiskiem pracy – wpływ i znaczenie różnic kulturowych
	Bariery językowe, uprzedzenia i stereotypy, rasizm i ksenofobia

Szanse - teraźniejszość i przyszłość gospodarki i rynku pracy w Polsce i UE.

Szanse na przyszłość dla pracodawców i pracowników

- Partnerstwo w relacjach pracodawca-pracownik – droga stabilności i bezpieczeństwa
- Inwestycje w rozwój kompetencji kulturowych pracowników i firm – warunek przetrwania jednych i drugich
- Wielokulturowość jako źródło przewag konkurencyjnych w każdej branży (od sklepów spożywczych, przez producentów mebli po stocznie i firmy komputerowe)
- Rosnąca konkurencja o pracowników w innych krajach UE vs zastosowanie specjalnych programów adaptacyjnych dla pracowników cudzoziemskich (bliskość kulturowa np. z UKR)
- Programy lokalne i rządowe promujące rozsądną politykę osiedleńczą dla cudzoziemców w krajach sąsiadujących UE – można skopiować wybrane, dobre rozwiązania.

Stabilne zatrudnienie cudzoziemców na rynku pracy w Polsce - jak to zrobić?

Perspektywy dla pracodawców:

- Wzmocnienie pozycji rynkowej na rynku lokalnym jak i UE poprzez stabilne zatrudnienie zmotywowanych pracowników z różnych kręgów kulturowych – rozwój i innowacyjność.
- Otwarcie nie tylko na czasowe zatrudnienie pracowników cudzoziemskich ale ich stały pobyt i osiedlenie w Polsce i wspieranie tego procesu – konieczność ekonomiczna i społeczna.
- Skuteczna konkurencja o tych pracowników z innymi krajami UE poprzez:
    - Dedykowane programy adaptacyjne, wspierające decyzje pracowników o stałym pobycie w Polsce
    - Zmianę paradygmatu rekrutacji i zatrudnienia na partnerstwo w relacjach pracodawca/pracownik
    - Rozwój roli i zmiana zadań instytucji i firm działających na rynku pracy, w tym agencji zatrudnienia w kierunku kompleksowej oferty opieki nad pracownikami cudzoziemskimi (adaptacja i stały pobyt)
    - Współprace z ekspertami w zakresie budowania polityki zatrudnienia nakierowanej na wielokulturowość i stabilizację warunków zatrudnienia i pobytu cudzoziemców w Polsce.

Dedal consulting

Stabilne zatrudnienie cudzoziemców na rynku pracy w Polsce - jak to zrobić?

Perspektywy dla pracowników:

- System wynagrodzeń identyczny lub analogiczny jak dla pracowników polskich i takie same pozostałe warunki zatrudnienia
- Zwiększenie możliwości i szans na poprawę bytu ekonomicznego oraz zamieszkania w kraju UE zbliżonym kulturowo do kraju pochodzenia (dla UKR)
- Duże możliwości rozwoju zawodowego i kompetencji współpracy międzykulturowej i międzynarodowej poprzez szkolenia dedykowane dla tej grupy
- Darmowe lub dofinansowane kwatery/ mieszkania w dobrym standardzie (analog. do prac. polskich)
- Wsparcie od pracodawców w zakresie dalszej edukacji i planów osiedleńczych
- Opieka prawna i zdrowotna na wysokim poziomie , taka sama jak pozostałych pracowników
- Możliwość sprowadzenia bliskich i ułatwienia dla wyjazdów rozłąkowych
- Atrakcyjne aktywności poza zawodowe, w tym imprezy kulturalne, sportowe i integracyjne

Dedal consulting

Stabilne zatrudnienie cudzoziemców na rynku pracy w Polsce - jak to zrobić?

Możliwe narzędzia i propozycje dla pracodawców i pracowników

- Kursy językowe dla nowych pracowników cudzoziemskich
- Dofinansowanie lub pełne finansowanie zakwaterowania w standardzie odpowiadającym warunkom prac. rodzimych
- Udział w zdarzeniach kulturalnych dedykowanych kulturze kraju pracowników cudzoziemskich
- Działania integracyjne wspierane przez firmy, rodzimych pracowników i społeczności lokalne
    - Pikniki i festyny firmowe poświęcone wielokulturowości
    - Aktywność sportowa i rozrywkowa dedykowana integracji pracowników cudzoziemskich z polskimi
    - Działania społeczne i charytatywne dedykowane dla beneficjentów w kraju pochodzenia prac. cudzoziemskich i w PL
    - Imprezy świąteczne z uwzględnieniem tradycji z krajów pochodzenia prac. cudzoziemskich i polskich, itd.

Dedal consulting

Stabilne zatrudnienie cudzoziemców na rynku pracy w Polsce - jak to zrobić?

Możliwe narzędzia i propozycje dla pracodawców i pracowników –cd.

- Szkolenia z zakresu komunikacji międzykulturowej dla kadry kierowniczej i pracowników polskich
  - Mocne i słabe strony zespołów wielokulturowych – bariery i ich pokonywanie
  - Kształtowanie postaw otwartości i zaufanie wobec odmienności kulturowej
  - Udział pracowników cudzoziemskich w życiu firmy i społeczności lokalnych
- Szkolenia dla pracowników cudzoziemskich z zakresu:
  - Komunikacji i standardów pracy oraz aspektów prawnych (Prawo Pracy, BHP, opieka zdrowotna i ubezpieczenie itd.) w języku pracownika
  - Różnice kulturowe w życiu codziennym i pracy – bezpieczeństwo i komfort pobytu itp..
  - Adaptacja a nie asymilacja – wkład w rozwój firmy i życie społeczności lokalnych – możliwości i oczekiwania
- Udogodnienia w kontaktach z rodziną (przyjazdy do PL i wyjazdy rozłąkowe), transferze środków finansowych itp..
- Skuteczne i szybkie rozwiązywanie konfliktów i łagodzenie napięć wynikających z błędów komunikacyjnych lub dyskryminacji

Dedal consulting

Przyszłość zatrudnienia cudzoziemców na rynku pracy w Polsce i UE.

Polacy, którzy wyemigrowali do innych krajów UE z powodów ekonomicznych nie wrócą gremialnie do kraju w perspektywie najbliższych dziesięcioleci.

Wiele krajów „starej" UE zbudowało siłę swoich gospodarek także na imigrantach i ich wkład jest tam doceniany.

Kraje EU które zapraszały cudzoziemców do podejmowania pracy i osiedlania się na ich terytorium popełniły błędy i zaniedbania w obszarze kulturowym tj. adaptacji tych grup w swoim kraju (nie asymilacji).

Polscy pracodawcy mogą uniknąć błędów swoich kolegów i konkurentów z pozostałych krajów UE

Są dobre przykłady udanej adaptacji i współpracy zespołów wielokulturowych w środowiskach pracy i poza nimi w PL oraz innych krajach, jednak ważny jest efekt skali.

Warto przewidywać i planować swoje działania w tym zakresie z wyprzedzeniem.