

# Praca za granicą w 2020 roku

Wpływ pandemii na rynek  
pracy tymczasowej

Raport portalu  
**europa.jobs**

styczeń 2021





# wstęp

**“Praca za granicą w 2020. Wpływ pandemii na rynek pracy tymczasowej” jest przeglądem sytuacji na rynku pracy tymczasowej w dobie pandemii koronawirusa SARS Cov-2. Przygotowany został przez zespół specjalistów portalu europa.jobs w oparciu o analizę zebranych z portalu danych.**

Celem raportu jest analiza wpływu globalnej pandemii na zmiany na rynku pracy tymczasowej w minionym roku. Przedstawione zostały zależności pomiędzy stopniowo wprowadzaniem restrykcjami, a liczbą publikowanych ogłoszeń i liczbą aplikacji. Dzięki zebranych danym udało się zaprezentować jak w ciągu jednego roku rynek pracy tymczasowej potrafił diametralnie się zmienić i dość szybko wrócić do normy.

Raport jest kontynuacją corocznie wydawanych publikacji portalu europa.jobs. 2020 rok dla podmiotów działających w branży rekrutacyjnej zdecydowanie nie należał do najłatwiejszych. Wydarzenia minionego roku przyczyniły się do zmiany funkcjonowania niemal każdego sektora gospodarki na świecie i zmiany te nie ominęły również naszego portalu. Mimo wszelkich trudności, zespół europa.jobs wyszedł na wprost oczekiwaniom kandydatów oraz pracodawców i rekrutacje zagraniczne za pośrednictwem portalu mogły być kontynuowane.

**Mamy nadzieję, że lektura przygotowanego raportu dostarczy Państwu ciekawych spostrzeżeń na temat rynku pracy tymczasowej w roku 2020.**

# najważniejsze wnioski

Najpopularniejsze destynacje zarobkowe w 2020 roku to **Niemcy, Holandia oraz Belgia.**

**54% pracowników** zdecydowało się na wyjazd ze względu na utratę pracy lub czasowe zamknięcie zakładu pracy w Polsce.

**60% pracodawców** oferowało Polakom pracę stałą - wzrost o 4 pkt. procentowe w porównaniu do 2019.

**15,06 EUR** - średnia stawka godzinowa brutto, **2 785 EUR** - średnia stawka miesięczna brutto w 2020 roku w pracy za granicą w Europie.

Kandydaci najchętniej aplikowali na oferty związane z **branżą produkcyjną. Komisjoner** najpopularniejszym stanowiskiem.

**Ponad 48% pracodawców** oferowało lokalne kontrakty (umowy zagraniczne).

# Pandemia i czasowe zamknięcie granic

W związku z pandemią koronawirusa wiele sektorów gospodarki (a w szczególności rynek pracy) mocno ucierpiały. Czasowe zamknięcie granic spowodowało wzrost lokalnych ofert pracy, a liczba pracujących emigrantów drastycznie zmalała - rozpoczęły się masowe powroty Polaków do ojczyzny.

Planowanie wyjazdów do pracy za granicę nigdy nie było tak skomplikowane. Informacje odnośnie nowych restrykcji w poszczególnych krajach zmieniały się niekiedy co kilka godzin. Z zapartym tchem śledziliśmy najnowsze wiadomości i staraliśmy się przekazywać aktualne dane za pomocą naszej strony i mediów społecznościowych.

W 2020 roku można było prześledzić stopniową zmianę wszelkich priorytetów kandydata i pracodawcy. To bezpieczeństwo i zdrowie dla obu stron stało się priorytetem.

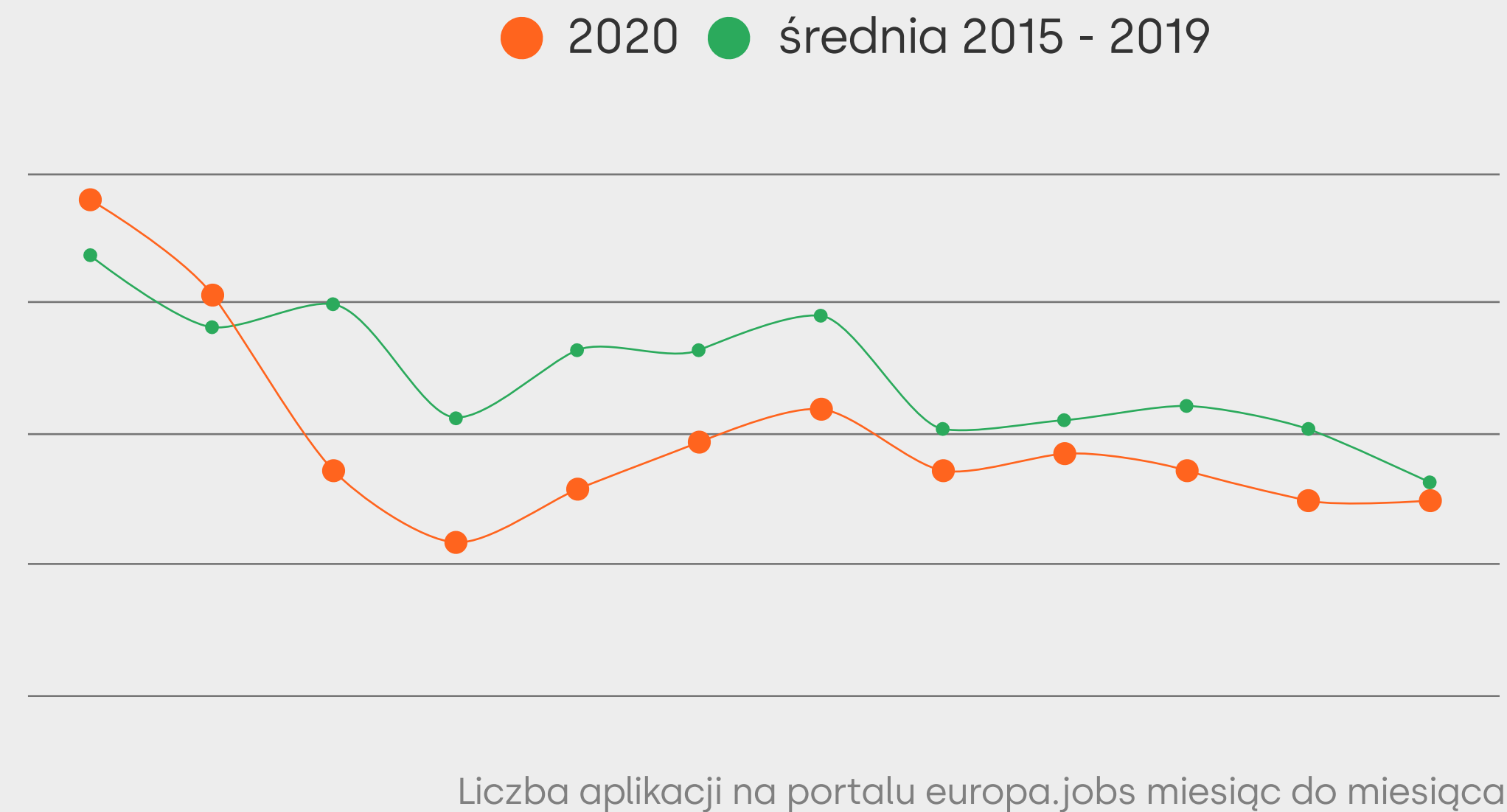
Zauważyliśmy znaczny wzrost oczekiwań kandydata wobec pracodawcy w kwestii **bezpiecznego dojazdu do miejsca pracy** oraz zapewnienia zasad higieny (maseczki, środki dezynfekujące) bezpośrednio na stanowisku pracy. Pracodawcy i agencje pośrednictwa pracy wskazywały jako główną zaletę oferty pracy - bezpieczeństwo dojazdu oraz zapewnione zakwaterowanie na czas kwarantanny.

# Marzec - spadek liczby aplikacji o 55%

Początek 2020 roku zapowiadał się obiecująco dla branży rekrutacyjnej. **W styczniu i lutym można było zaobserwować bardzo duże zainteresowanie wyjazdami do pracy za granicę - liczba aplikacji i odsłon serwisu była rekordowa.** Wszystkie statystyki dotyczące odwiedzin portalu wskazywały na bardzo dobrze zapowiadający się rok. Niestety informacja o zamknięciu granic sprawiła, że portal musiał skupić się na innych działaniach i dbać głównie o dostarczanie aktualnych i rzetelnych informacji.

Od połowy lutego (czyli od momentu pojawienia się pierwszych potwierdzonych informacji o koronawirusie) liczba aplikacji zaczęła stopniowo spadać. Najpierw

o 7%, później 16%. Rekordowy spadek liczby aplikacji przypadł na połowę marca - czyli okres pierwszego lockdownu (spadek liczby aplikacji o 55%).



# Oswojenie z sytuacją i ponowne wzrosty

Dopiero od połowy kwietnia, po częściowym zniesieniu obostrzeń i pierwszych sygnałach o otwieraniu granic, zainteresowanie pracą za granicą zaczęło rosnąć. Druga fala pandemii, która przypada na jesień, również zostawiła ślad w statystykach. Znowu można było prześledzić znaczny spadek ruchu na stronie wraz ze zmniejszeniem liczby aplikacji. Listopad - grudzień był okresem wzrostu, często podyktowany chęcią zarobienia dodatkowych pieniędzy przed Świętami Bożego Narodzenia.

Korelacji pomiędzy wprowadzaniem restrykcjami a liczbą aplikacji i publikowanych ofert pracy na naszym portalu nie da się nie zauważyć. Mimo we-

wnętrznych reorganizacji i zmiany trybu pracy na formę zdalną, portal europa.jobs bez znaczącej przerwy dostarczał niezbędne w tym czasie usługi. Między innymi: publikowanie aktualnych informacji na temat wprowadzanych restrykcji czy obowiązku odbywania kwarantanny w poszczególnych krajach, a także zapewnienie dotarcia do kandydatów i publikowanie ofert pracodawców, których rekrutacje były kontynuowane.

Zależało nam, aby kandydaci w tym trudnym czasie, nadal mieli możliwość znalezienia pracy zarobkowej, a pracodawcy kontynuowali rekrutacje.

# Nowości i udogodnienia dla pracodawców i pracowników na portalu europa.jobs

Portal europa.jobs stawia na innowacyjność i maksymalne ułatwienie procesu rekrutacyjnego. Rok 2020 nie wyglądał tak, jak sobie to zaplanowaliśmy, ale nie poddaliśmy się. Co więcej, dostosowaliśmy nasze usługi do panującej sytuacji. Przede wszystkim wprowadziliśmy możliwość dodania **tzw. pilnych rekrutacji**. Ta funkcja umożliwia znalezienie odpowiedniego kandydata do pracy z dnia na dzień. Jest to przydatna funkcja również dla pracowników, jeżeli poszukują zatrudnienia „na już”.

Wprowadziliśmy również opcję dodania **darmowego ogłoszenia dla branży medycznej**.

Stworzona została grupa na Facebooku **“Praca w czasach pandemii - pomoc dla Polaków w Polsce i za granicą”**, której głównym celem jest wymiana informacji pomiędzy pracownikami oraz możliwie szybkie i skuteczne udostępnianie ofert pracy oznaczonych jako “pilne”. Grupa służy pomocą dla wszystkich pracowników potrzebujących pomocy w czasie pandemii. Każdy może napisać post i podzielić się ważną informacją bądź prośbą.

W dalszym ciągu kontynuujemy informowanie i dzielenie się wiedzą za pomocą jakościowych artykułów, gdzie można znaleźć aktualne informacje ze sprawdzonych źródeł.

# Prognozy na rok 2021

## - szczepienia, ruch lotniczy

27 grudnia 2020 roku ruszył Narodowy Program Szczepień. Nadal jednak pozostaje otwarta dyskusja na temat przemieszczania się pracowników za granicę i ich szczepień. Obecnie nie ma nakazu szczepień, są one dobrowolne. W świetle prawa, pracodawca nie może wymagać od pracownika zaszczepienia się, jedynie zalecać. Wprowadzenie wymogu zaszczepienia się oznaczałoby nierówne traktowanie kandydatów.

Pracownik, który wyrazi chęć podjęcia pracy za granicą na razie musi się liczyć z obowiązującymi obostrzeniami. W większości krajów nadal obowiązuje kwarantanna po przyjeździe lub warunkiem wjazdu jest negatywny test na obecność COVID-19.

Linie lotnicze mają podzielone zdania na temat szczepień. Minimalizuje to ryzyko zarażenia się zarówno podróżujących jak i załogi, jednak szczepionka nie jest na razie ogólnodostępna. Niektóre linie zapowiadają stworzenie aplikacji mobilnych, dzięki którym załoga samolotu szybko i sprawnie będzie w stanie sprawdzić czy osoba posiada test na obecność COVID-19 bądź czy jest zaszczepiona.

Tak naprawdę, dopiero zaczynamy walczyć z pandemią. Rok 2021 zapowiada się jednak być zdecydowanie stabilniejszym od poprzedniego. Ofert pracy za granicą z pewnością nie zabraknie.





# wypowiedzi ekspertów



OTTO Work Force

## Patrycja Liniewicz

Managing Director International Recruitment  
w OTTO Work Force, jednej z największych międzynarodowych agencji pośrednictwa pracy w Europie.

Mimo pandemii, na europejskich rynkach pracy, jak Holandia czy Niemcy, wciąż jest duże zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych. W 2020 roku w Holandii mieliśmy **o 20% więcej ofert pracy niż w roku 2019**. Szczególnie wrażliwym sektorem gospodarczym jest logistyka spożywcza, ze względu na konieczność utrzymania ciągłości dostaw. Branżą, która

intensywnie się rozwija w czasie pandemii jest także e-commerce, co generuje **dodatkowy popyt na pracowników logistyki**. Stanowiska te są obsadzone przede wszystkim pracownikami tymczasowymi z Europy Wschodniej m.in. z Polski. W tej chwili w Holandii mieszka około 250 tysięcy Polaków. Wiosną, w obawie przed koronawirusem, znaczna część pracowników tymczasowych wróciła do swojego ojczystego kraju, rezygnując z pracy. Dlatego teraz pracodawcy podejmują działania, aby po pierwsze zatrzymać pracowników, a po drugie zminimalizować ryzyko zakażenia.

**W związku z epidemią wdrożyliśmy szereg działań, które mają chronić naszych pracowników tymczasowych**, zarówno tych pracujących już w Holandii, jak i tych, którzy dopiero aplikują do pracy. Ze względu na długi czas oczekiwania na wyniki testów realizowanych w ogólnodostępnych placówkach w Holandii uruchomiliśmy własne centra testowe Covid. Dzięki temu nasi pracownicy są obsługiwani w ciągu jednej godziny – tyle czasu zajmuje wypełnienie kwestionariusza, wykonanie testu i udostępnienie wyniku.

Co istotne z powodzeniem prowadzimy zdalną rekrutację pracowników. Już w 2015 roku wdrożyliśmy narzędzia, które pozwalały na całkowite przeniesienie procesów rekrutacyjnych do systemu online. Dzięki temu Covid-19 nie zachwiał pracy naszych biur rekrutacyjnych i nawet podczas pandemii możemy efektywnie realizować swoje zadania. Kiedy na początku pandemii wiele firm na szybko przenosiło swoje usługi do internetu my już tam byliśmy.

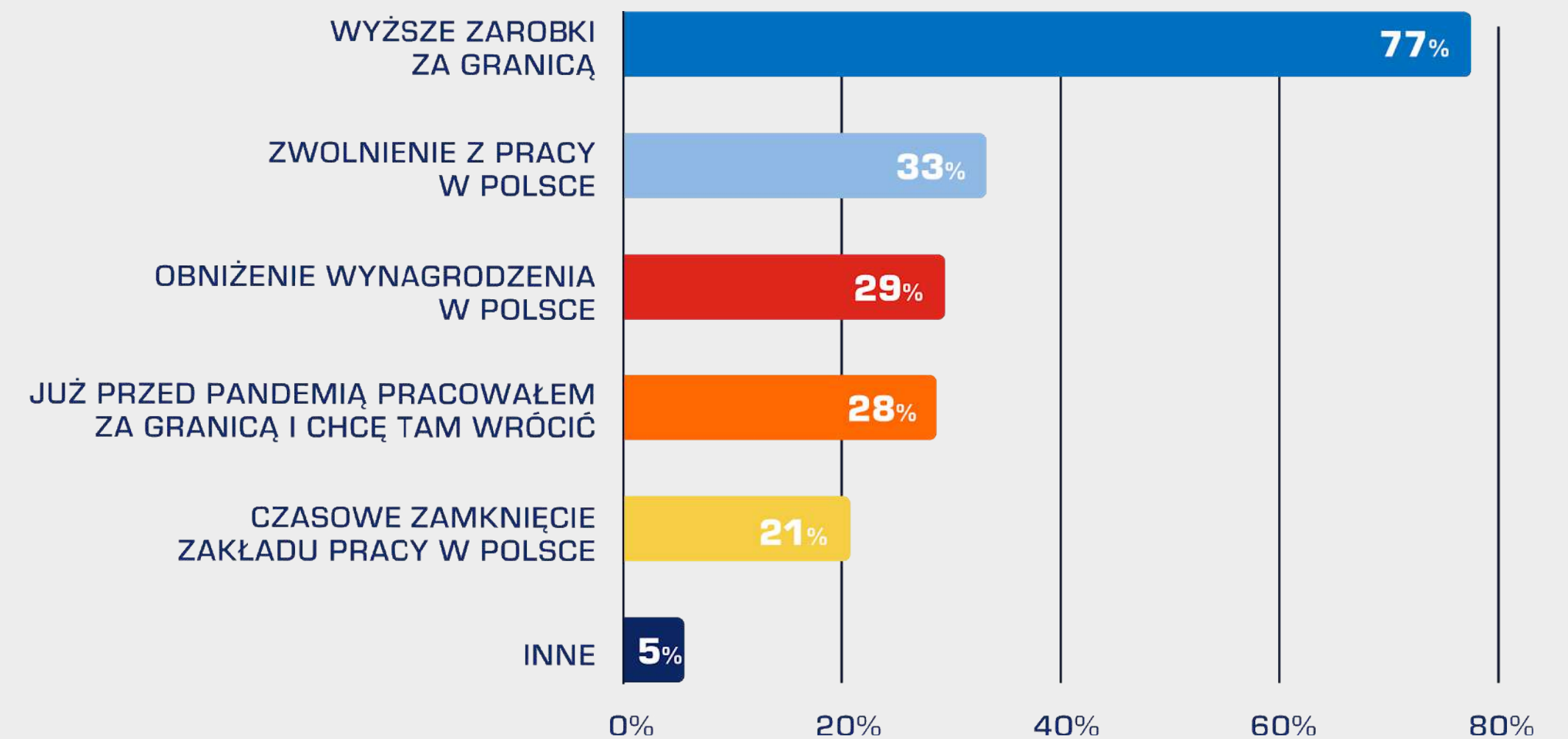
Mimo wciąż niepewnej sytuacji epidemiologicznej, **zainteresowanie Polaków wyjazdami do pracy do Holandii i Niemiec widocznie wzrasta**. Szacujemy, że chętnych do wyjazdu w 2020 roku było niemal o 30% więcej niż w roku 2019. Pracowników z Polski motywuje do wyjazdu niepewna sytuacja na rodzimym rynku pracy, a także atrakcyjne wynagrodzenie, które jest ok 3 razy wyższe niż w Polsce. Atrakcyjność pracy za granicą podnosi także wysoki kurs Euro.

Już po pierwszej fali pandemii przeprowadziliśmy w Polsce badanie, z którego wynika, że Covid-19 wpływa na wzrost zainteresowania Polaków pracą za granicą. Według opracowanego przez nas raportu, największą grupę wyjeżdżających do pracy za granicę stanowią osoby stosunkowo młode. Zdecydowana większość to **pracownicy w wieku od 18 do 25 lat** (45%) oraz od 26 do 35 lat (27%). Kolejną grupę stanowią osoby w wieku od 36 do 50 lat (22%) oraz powyżej 50 lat (6%). Do pracy tymczasowej w Holandii najczęściej wyjeżdżają mężczyźni (67%), posiadający średnie wykształcenie (72%).

Wśród osób, które wstępnie odpowiadają na nasze oferty pracy, aż 92% jest rzeczywiście zdecydowanych na wyjazd. Spowodowane jest to głównie chęcią odrobienia strat finansowych wynikających z redukcji miejsc pracy lub obniżki wynagrodzenia. Istotną grupę wśród wyjeżdżających stanowią studenci, którzy dzięki zajęciom w trybie online mogą pogodzić naukę z pracą zarobkową. Wielu z nich przedłużyło pracę wakacyjną ze względu na brak konieczności powrotu do Polski na studia.

Główną motywacją Polaków wyjeżdżających do pracy za granicę są uwarunkowania ekonomiczne. **77% badanych wskazało, że do wyjazdu zachęcają ich wyższe zarobki niż w ojczyźnie**. Spośród respondentów aż 33% wskazało, że powodem wyjazdu jest utrata zatrudnienia, a 29% chce wyjechać z powodu obniżki wynagrodzenia w Polsce.

### Co spowodowało, że chce Pan(i) podjąć pracę za granicą?



\* Ankieterzy mogli wskazać maksymalnie dwie odpowiedzi.  
Źródło: Migracja zarobkowa polskich pracowników w czasach Covid-19, lipiec 2020, OTTO Work Force.



Agencja pracy tymczasowej MR JOB

## Paweł Paprzycki

**Zamknięcie granic na początku pandemii. Domyślamy się, że wiele osób zrezygnowało z dnia na dzień z pracy - co było dla Państwa najtrudniejsze w tym okresie początku pandemii marzec/kwiecień?**

Zamknięcie granic było dla nas wszystkich bardzo dużym wyzwaniem zarówno z poziomu Administracji jak i Pracowników Tymczasowych. Jednym z głównych zadań jakie sobie postawiliśmy, było przekonanie Pracowników o pozostaniu na terenie Niemiec co wiązało się z dużym trudem w związku ze Świątami Wielkanocnymi.

Kolejnym wyzwaniem była walka z wszelkimi fake newsami pojawiającymi się w szczególności na portalach społecznościowych, które nie były

poparte żadnymi rozporządzeniami, jednak ludzie jak i nasi pracownicy bardzo szybko je przyswajali, co rodziło wiele pytań i obaw. Na szczęście w obu przypadkach spotkaliśmy się z dużym zrozumieniem, powagą sytuacji i obustronnie wyszliśmy z tych trudności obronną ręką mimo, że spadek Pracowników był zauważalny.

**Otwarcie granic - czy zauważyli Państwo od razu duży wzrost zainteresowania wyjazdami? Czy kandydaci jeszcze się obawiali? Jeśli tak to jakie najczęstsze obawy się pojawiały?**

Najgorszy był pierwszy miesiąc, bardzo mocno zauważalny był spadek aplikujących Kandydatów na niemal każde stanowisko. Pojawiało się wiele pytań podczas rozmów rekrutacyjnych. W kolejnym okresie z tygodnia na tydzień było co raz większe zainteresowanie. Nasi pracownicy są w pełni ubezpieczeni a opieka służby zdrowia na terenie Niemiec jest na wyższym poziomie niż w Polsce, co dało poczucie bezpieczeństwa Pracownikowi w razie zakażenia i konieczności hospitalizacji. To spowodowało, że obawy raczej były niewielkie.

**Czy wprowadzili Państwo jakieś zmiany w procesie rekrutacji i zatrudnienia (np. zdalna rekrutacja, darmowe testy)?**

Cały proces rekrutacji przestawiliśmy na działania zdalne i pracę Home Office. Wyjątek stanowił dział Kadr, który został praktycznie odseparowany od reszty firmy i mógł pracować stacjonarnie. Wdrożone rozwiązania IT umożliwiały obsługę całego procesu na wysokim poziomie. Z kolei w kwestii Testów to obowiązek ich wykonywania został wprowadzony jeszcze przed wprowadzeniem wszelkich obostrzeń w Niemczech.

### **Zatrudniają Państwo pracowników w różnych krajach/branżach - czy w którymś kraju procedury są dla Państwa łatwiejsze? Jak oceniają Państwo zainteresowanie kandydatów poszczególnymi kierunkami i branżami?**

Nasza firma deleguje Pracowników na rynek niemiecki. Obostrzenia, ich aktualizacje, różnice w poszczególnych krajach związkowych zmusiły nas do bieżącego pilnowania informacji z wiarygodnych źródeł. Same procedury i różnice, które obserwujemy są mocno skomplikowane i czasem nieodpasowane czy też niezrozumiałe dla wielu osób. Zainteresowanie pracą w Niemczech nadal jest spore, jedynie przybyło dodatkowych formalności, które przekładają się na czasochłonność procesu zatrudnienia i wymagania względem Pracownika.

### **Rok 2021 - mija już prawie rok od wybuchu pandemii. Jak oceniają Państwo zainteresowanie kandydatów wyjazdami obecnie?**

Zainteresowanie Kandydatów jest wysokie, różnica między wybuchem pandemii a okresem bieżącym jest kolosalna. Trudności i obawy nadal z nami pozostały, ponieważ część naszych Kontrahentów wstrzymało zatrudnienia a pozyskanie nowych jest zdecydowanie cięższe. Życzymy sobie jednak w 2021 dalszego rozwoju, powrotu do normalności, aby nowy rok okazał się zdecydowanie lepszym niż poprzedni.

### **Jakie najczęściej pytania i obawy mieli kandydaci podczas rozmów rekrutacyjnych? Czy zauważył Pan, że część osób obecnie lekceważy obostrzenia?**

W pierwszej kwestii pytań podczas rozmów rekrutacyjnych, pytali o sprawy związane z ubezpieczeniem, leczeniem w przypadku zarażenia i standardowo o tematy związane z testami ponieważ na rynku pojawiło się ich wiele i ludzie czasem się w tym wszystkim gubili. Dodatkowa kwestia to sprawa finansowa, nie każdy chce na start wydawać dodatkowe pieniądze na testy, a w sytuacji pozytywnego wyniku objęcia kwarantanną i brakiem wyjazdu do pracy co budzi wiele kontrowersji i obaw.

Co do drugiej kwestii, zgadza się – lekceważą i chcą omijać niektóre wymogi na co oczywiście my się nie zgadzamy i czasem kończy się to rezygnacją Kandydata na ostatnim etapie. Jednak wielu Pracowników podchodzi poważnie do sprawy, rozumie obie strony, zarówno nas jako APT jak i naszych Kontrahentów którzy się obawiają.



**Work Service**

## Katarzyna Wachowska

Kierownik Zespołu ds. Rekrutacji Zagranicznych w WorkService. Posiada ponad 6-letnie doświadczenie w pracy w obszarze Human Resources. Jej doświadczenie obejmuje pracę zarówno na rynku polskim, jak i na rynku zagranicznym w takich obszarach, jak: rekrutacja i selekcja pracowników, szkolenia, zarządzanie zespołem i zarządzanie zmianą.



**Zamknięcie granic na początku pandemii. Domyślamy się, że wiele osób zrezygnowało z dnia na dzień z pracy - co było dla Państwa najtrudniejsze w tym okresie początku pandemii marzec/kwiecień?**

Nadejście pandemii wiązało się z koniecznością szybkiego dostosowania naszej działalności do nowych realiów. Kluczowe było wprowadzenie niezbędnych procedur, zapewnienie bezpiecznych warunków pracy i dbałość o zdrowie pracowników, śledzenie informacji o obostrzeniach. Zapewnialiśmy ciągłość obsługi firm i kandydatów organizując dyżury w biurach naprzemiennie z pracą zdalną, cały czas byliśmy dostępni. Przystawienie się na ten model pracy nie stanowiło dla nas większej trudności, gdyż Work Service dysponował odpowiednim zapleczem i sprzętem, a elastyczność jest wpisana w specyfikę agencji pracy. Wyzwaniem była niepewność przyszłości. Nikt nie wiedział przecież jak potoczy się sytuacja. Zamknięcie granic, tak jak lockdown, pamiętamy wszyscy. Z dnia na dzień tysiące ludzi straciło pracę. Ucierpieli pracownicy transgraniczni, którzy na co dzień mieszkają w Polsce, a pracują w Czechach albo w Niemczech. Zatrudniające ich firmy musiały zmienić zasady funkcjonowania, często kontynuując działalność z mniejszą kadrą. Z wieloma trudnościami potrafiliśmy się uporać. Wiedząc kilka dni wcześniej o planowanym zamknięciu granic pomagaliśmy na przykład zapewnić zakwaterowanie dla części pracowników, aby nie musieli przekraczać granicy.

Sytuacja miała też wpływ na liczbę obcokrajowców pracujących w Polsce. Z Polski na początku pandemii wyjechało ponad 220 tys. pracowników z Ukrainy. Ta liczba byłaby jeszcze wyższa gdyby nie wprowadzono możliwości automatycznego przedłużenia zezwoleń na legalny pobyt i zatrudnienie. Jednocześnie konieczność odbycia kwarantanny oraz zatory w centrach wizowych sprawiły, że liczba nowych pracowników z Ukrainy spadła w stosunku do okresu z przed pandemią.

**Otwarcie granic - czy zauważyli Państwo od razu duży wzrost zainteresowania wyjazdami? Czy kandydaci jeszcze się obawiali? Jeśli tak to jakie najczęstsze obawy się pojawiały?**

Podczas pierwszego lockdownu wiele osób wróciło do kraju, jednak zainteresowanie pracą za granicą nie zniknęło. Liczba zapytań wzrosła kiedy pojawiła się informacja o otwarciu granic. Jednak swobodne podróżowanie nie zawsze było możliwe, choćby z powodu zawieszania międzynarodowych połączeń kolejowych i lotniczych. Powodem do obaw było wprowadzanie, często z dnia na dzień, zmian w obostrzeniach, co komplikowało proces rekrutacji, planowanie jej z wyprzedzeniem optymalnym dla firm i kandydatów.

Niezbędna była duża elastyczność i szybkość reakcji. Na przykład kiedy województwo śląskie zostało uznane przez czeski resort zdrowia za obszar o wysokim zagrożeniu epidemicznym, na granicy wymagane było przez pewien okres okazanie negatywnego wyniku testu na koronawirusa. Część osób miała też obawy dotyczące własnego zdrowia.

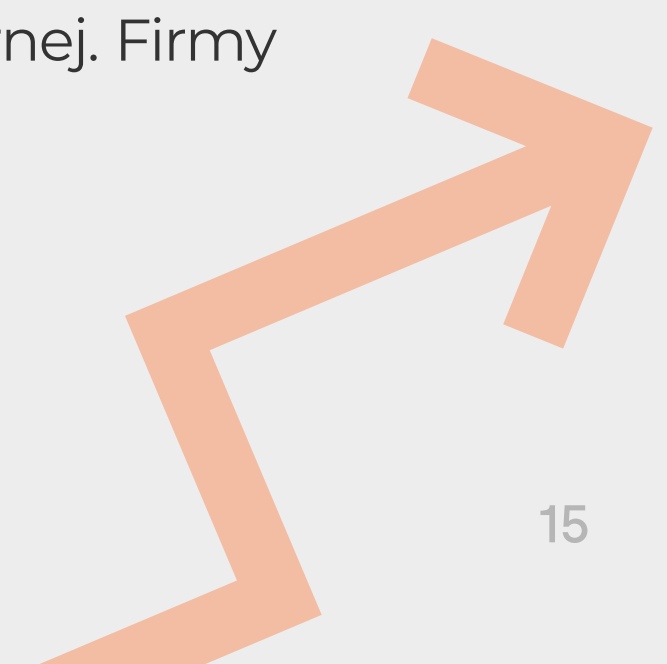
**Czy wprowadzili Państwo jakieś zmiany w procesie rekrutacji i zatrudnienia (np. zdalna rekrutacja, darmowe testy)?**

Pandemia sprawiła, że przeorganizowaliśmy sposób działania, zwiększając w pierwszej kolejności skalę rekrutacji zdalnej. Poradziliśmy sobie z tym szybko, gdyż wykorzystywaliśmy ten model już wcześniej. Jest efektywny także w przypadku rekrutacji wieloetapowej, która umożliwia pełną ocenę predyspozycji przyszłych pracowników i odpowiedzenie na wszystkie pytania kandydatów. Ten sposób rekrutacji daje też możliwość uczestnictwa w niej osobom, dla których dojazd do naszych oddziałów stanowiłby dużą trudność.

Ważnym elementem rekrutacji są testy na obecność Covid 19, czego wymagają np. pracodawcy z Czech. Cały czas dużą uwagę poświęcamy zasadom i procedurom związanym z ochroną zdrowia, informujemy kandydatów o warunkach pracy, wymogach sanitarnych związanych z aktualną sytuacją epidemiczną w danym regionie.

**Zatrudniają Państwo pracowników w różnych krajach/branżach - czy w którymś kraju procedury są dla Państwa łatwiejsze? Jak oceniają Państwo zainteresowanie kandydatów poszczególnymi kierunkami i branżami?**

Głównym kierunkiem wyjazdów zarobkowych są Niemcy, a także np. Czechy. W ostatnim okresie szczególnym zainteresowaniem cieszą się propozycje pracy w branży motoryzacyjnej, spożywczej i sanitarnej. Firmy cały czas liczą na pracowników z Polski.



Tuż po decyzji dotyczącej zamknięcia granic występowali z propozycjami ułatwień, w tym dopłat dla pracowników przygranicznych na pokrycie kosztów mieszkania w Niemczech. Pracodawcy z Czech nadal wymagają testów na obecność Covid 19. Badania nowoprzyjętych pracowników odbywają się w ciągu pięciu dni od momentu przyjazdu i są wykonywane co do zasady na koszt pracodawcy.

### **Rok 2021 - mija już prawie rok od wybuchu pandemii. Jak oceniają Państwo zainteresowanie kandydatów wyjazdami obecnie? Czy wciąż są jakieś obawy czy trudności?**

Zainteresowanie pracą za granicą nadal jest duże, co widzimy podczas rekrutacji i co wynika także z naszego Barometru Rynku Pracy, czyli badania, które regularnie przeprowadzamy. Zgłaszających się motywuje niestabilna sytuacja na rynku pracy, w szczególności zwolnienia w branżach bezpośrednio dotkniętych restrykcjami i niepewność co do perspektyw zatrudnienia w tych sektorach. Początek roku pokazuje, że ten trend może się utrzymać. Potrzeba zapewnienia źródeł dochodu bierze górę nad obawami. Tym bardziej, że ryzyko zarażenia się istnieje wszędzie. Poprawę może przynieść masowość szczepień i zmniejszenie liczby zarażeń.

### **Ogólne spostrzeżenia i przemyślenia - czy chcą się Państwo czymś podzielić?**

Wyjątkowy pod każdym względem okres pandemii nas wiele nauczył, w tym choćby sprawności pracy w niełatwych warunkach. Każdy dzień może przynieść zmianę, nowe ograniczenia lub szanse, które staramy się wykorzystać. Widzimy wzrost popularności elastycznych form zatrudnienia, które umożliwiają pracodawcom szybkie dostosowanie się do sytuacji

gospodarczej, a także zapewniają pracownikom utrzymanie źródeł dochodu. Widać też jak pandemia przyspiesza zmiany modeli pracy, zmiany technologiczne, wymusza optymalizację procesów i kosztów. Ufam, że zwiększy się mobilność społeczeństwa i skłonność do szukania pracy również poza miejscem stałego zamieszkania. Istotnym argumentem dla rozważających pracę za granicą może stać się sytuacja makroekonomiczna i opłacalność emigracji zarobkowej.







**Hörmannshofer Fassaden**

## Mariusz Bajorek

Personalmanager w firmie Hörmannshofer Fassaden oraz doradca do spraw zarządzania i rozwoju personelu, właściciel firmy BM Unternehmensberatung.

Początek pandemii wzbudził wiele zamieszania na rynku pracy i zarazem powstała wielka niewiadoma, bowiem nikt nie był w stanie określić, co dalej i w jakim kierunku dana sytuacja się rozwinie. **Niejasne było jak zareagują rządy Niemiec, Polski oraz innych krajów**, co wydarzy się z granicami i czy w ogóle powrót do Polski będzie możliwy i jeśli tak – to kiedy. W końcu w Polsce przebywają rodziny. Wiele osób zatrudnionych na terenie Niemiec podjęło szybka i być może nie do końca przemyślane decyzje ulegając negatywnemu wpływowi mediów rezygnując z pracy i powracając do kraju. **Najtrudniejsza dla naszego przedsiębiorstwa była ta „niewiadoma”**. Niemożliwość przewidzenia dalszego rozwoju sytuacji oraz jak zareagują nasi klienci, co wydarzy się z naszymi zaleceniami i jak zareagują nasi pracownicy. W pewnym sensie można powiedzieć niepewność i oczekiwanie co będzie dalej. Utrata zleceń? Utrata pracowników? Obawa przed zamknięciem granic a to się właśnie wydarzyło.

**Ponowne otwarcie granic na początku nie spowodowało nagłego wzrostu zainteresowania** przyjazdem do Niemiec. Mogę śmiało powiedzieć, że wręcz przeciwnie. Ta niepewność „co będzie dalej” spowodowała pewien zastój. Osoby zainteresowane chciały przeczekać rozwój wydarzeń aby być pewnym że po wyjeździe będą mogli wrócić z powrotem a także że w Niemczech nie „złapią” Covid na co wpływ miały także zaniepokojone rodziny obawiając się, że mężowi czy żonie może się coś niedobrego wydarzyć. W tym czasie Państwo Niemieckie pracowało nad programami

wsparcia dla przedsiębiorstw zatrudniających pracowników z zagranicy, a także nad programami zachęcającymi do powrotu do pracy.

Zmiany w procesie rekrutacji, które wprowadziliśmy to rozmowy kwalifikacyjne w mniejszym gronie a w momencie kiedy jest to możliwe opieramy się tylko na rekrutacji zdalnej jednak nie zawsze przynosi taka rekrutacja oczekiwany skutek. Osobiste zapoznanie się z kandydatem jeszcze przed podjęciem pracy jest bardzo istotne i jest czynnikiem budującym zaufanie, zarazem ułatwiającym „start” nie tylko w naszym ale i w każdym przedsiębiorstwie. **Testy na terenie Niemiec są darmowe. Kandydat lub nasz pracownik powracający z urlopu ma do wyboru zrobienie testu na miejscu lub na terenie Polski – wtedy jednak musi za takowy test zapłacić sporą kwotę.** W wyjątkowych sytuacjach zwracamy koszt testu wykonanego w Polsce. Jednak nic stoi na przeszkodzie aby takowy test zrobić w Niemczech, w terminie zorganizowanym przez nas. Jednocześnie skrócić okres kwarantanny i umożliwić szybszy powrót do pracy. Wykonywane są dwa testy.

Obostrzenia i procedury dotyczące granic, które stają się powoli standardem komplikują „życie” firm i zatrudnionych pracowników. Ograniczają możliwości zjazdów na weekendy czy na urlop i do rodzin. Przyjeżdżający pracownik musi wjechać z założeniem, że pozostanie tutaj na dłuższy okres i szybko nie przekroczy ponownie granicy. Miejsce odbycia kwarantanny musi być zapewnione. I nie tylko. Mamy też temat wyżywienia. Jest to naprawdę ogromne wyzwanie dla każdej firmy i nie każda jest w stanie

takiemu wyzwaniu sprostać. Co ciekawe, jednak ludzie przyzwyczaili się jednak do panującej sytuacji i zwiększyło się zainteresowanie zatrudnieniem w naszej firmie i ogólnie praca poza granicami Polski. **Coraz mniej osób zwraca uwagę na Covid nie widząc w nim już zagrożenia i podchodząc do niego jak do sezonowej grypy** uważając, że restrykcje są przesadzone. Innym powodem jest że na wiele firm restrykcje spowodowane pandemia miały „destrukcyjny wpływ”. I tutaj mam na myśli utratę zleceń. Spowodowało to zwolnienia i powrót wielu osób do kraju i te osoby poszukują możliwości ponownego wyjazdu. Do tego wszystkiego dochodzi polityka jaką prowadzi nasz rząd. I tutaj mieszkańcy w Polsce mają powoli „dość” i chcą z naszego kraju „uciekać”. Szukają każdej możliwości.

Na pewno znajdujemy się ciągle w sytuacji, w której nie wiemy co będzie dalej. Jak długo będą restrykcje trwały, czy będą nowe obostrzenia i ograniczenia. Chciałbym być tutaj optymistą jednak nie jest to łatwe. **Uważam, że będzie coraz mniej możliwości otrzymania pracy na terenie Niemiec. Przedsiębiorstwa ogłaszają insolwencje, zostaje ograniczona produkcja, ograniczona ilość zleceń i zamówień, przesunięcie zleceń w czasie.** Wiele branż „wyhamowuje”. Rynek będzie coraz bardziej nasycony osobami poszukującymi zatrudnienia. Pracownicy pracujący w Niemczech mają w Polsce rodziny i zaczną dostrzegać, że nie są w stanie przebywać na terenie Niemiec bez możliwości spotkania z najbliższymi, a ponowny powrót może nie być już taki łatwy. Firmy mogą powoli zakazywać wyjazdów tłumacząc się wprowadzanymi restrykcjami i grożąc zwolnieniem z pracy. **Kiedy nastąpi poprawa? Gdy Polska wróci do normalności i nie będzie należeć do krajów ryzyka.**



ForManWay

## Janina Tabernacka

Business Partner ForManWay

**Zamknięcie granic na początku pandemii. Domyślamy się, że wiele osób zrezygnowało z dnia na dzień z pracy - co było dla Państwa najtrudniejsze w tym okresie początku pandemii marzec/kwiecień?**

Marzec i kwiecień to przede wszystkim ogromna niepewność. Nie tylko dotycząca naszego własnego zdrowia, ale także zmian na rynku. Na samym początku pandemii nikt nie przewidywał jak długo będzie obowiązywał lockdown, jak odbije się on na gospodarce oraz na poszczególnych osobach.

Nasza branża jest uzależniona od sytuacji na rynku, a liczne zwolnienia w wielu firmach raczej nie sprzyjały pozyskiwaniu nowych pracowników. Cała branża doradztwa personalnego musiała się nieco przekształcić - znacznie większy nacisk nakłada się teraz na poszczególne jednostki, na pracowników i ich zdrowie psychiczne i fizyczne... ale to był proces. **Na samym początku większość firm zdecydowała się na redukcję kosztów oraz liczbę zatrudnionych, zamrożone zostały budżety na działania EB, na rekrutację, a skupiono się na zabezpieczeniu interesów firm w dłuższej perspektywie czasowej.** Nasi klienci także zwalniali pracowników co spowodowało, że my jako firma musieliśmy na nowo zaprojektować nasze usługi, zastanowić się nad ich adekwatnością oraz sprawić, by były jak najbardziej użyteczne dla naszych klientów. To nie było i nadal nie jest łatwe zadanie. Rynek pracy się zmienił i będzie ewoluował jeszcze co najmniej dwa-trzy lata zanim osiągniemy nieco większą stabilność.

To co nam zdecydowanie ułatwiło całą sytuację to nieustanna komunikacja z naszymi klientami - to dzięki nim możemy sprawnie reagować i realnie pomagać zarówno firmom, jak i poszczególnym kandydatom czy pracownikom. Samo zamknięcie granic na początku pandemii spowodowało, że część naszych projektów zostałaa zwieszona. Tam gdzie było to możliwe praca czy rekrutacja zostały przeniesione do świata online, ale w przypadku pracy fizycznej nie ma takiej możliwości i chyba ta gałąź naszej

działalności była na początku najbardziej zagrożona. W początkowej fazie zależało nam przede wszystkim, aby jak najszybciej wprowadzić procedury związane z zabezpieczeniem zdrowia naszych pracowników. Na szczęście dzięki połączeniu sił z naszymi klientami udało się nie tylko zabezpieczyć miejsca pracy, ale też wprowadzić procedury związane z samym wysyłaniem pracowników na kontrakty zagraniczne i chociaż proces ten trwa w tej chwili znacznie dłużej, to nadal jest opłacalny zarówno dla pracowników jak i pracodawców.

**Otwarcie granic - czy zauważyli Państwo od razu duży wzrost zainteresowania wyjazdami? Czy kandydaci jeszcze się obawiali? Jeśli tak to jakie najczęstsze obawy się pojawiały?**

Wzrost zainteresowania nastąpił, jednak nie jest on aż tak ogromny jak się spodziewaliśmy. Do tej pory są spore obawy związane z wyjazdami, ale o ile na początku dotyczyły one raczej niepewności co do miejsca pracy, o tyle w tej chwili większość kandydatów skupia się przede wszystkim na tym czy będzie mieć wsparcie na miejscu. Niewielu pracowników potrafi płynnie porozumiewać się w języku na przykład angielskim, dlatego bardzo szczegółowo wypytują o osoby kontaktowe na miejscu. Poza tym istotnym elementem są dalsze decyzje dotyczące zamykania granic - brak możliwości powrotu do domu to również istotna kwestia.

**Czy wprowadzili Państwo jakieś zmiany w procesie rekrutacji i zatrudnienia (np. zdalna rekrutacja, darmowe testy)?**

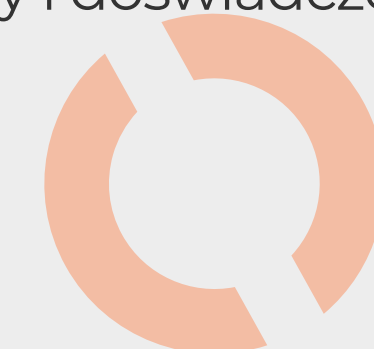
Zawsze staramy się podchodzić elastycznie do naszych kandydatów.

W zakresie rekrutacji i procesowania dokumentów również, ale w przypadku rekrutacji na stanowiska fizyczne ciężko mówić o pełnej digitalizacji - kiedy ktoś nie ma adresu email czy komputera, to ciężko mu dostarczyć dokumenty w formie elektronicznej. Oczywiście można się do nas zgłosić przez maila lub telefonicznie, ale również pomagamy osobom, które zdecydowały się na przyjazd do biura i przeniesienie odręcznie spisanego CV. Pomagamy przerobić taki dokument na formę elektroniczną, jak również uczestniczymy w wypełnianiu niezbędnych dokumentów urzędowych (np. wizy, pozwolenia na pracę itd).

**Zatrudniają Państwo pracowników w różnych krajach/branżach - czy w którymś kraju procedury są dla Państwa łatwiejsze? Jak oceniają Państwo zainteresowanie kandydatów poszczególnymi kierunkami i branżami?**

W naszym przypadku mówimy głównie o Belgii, Holandii i Niemczech, jeśli chodzi o branżę to specjalizujemy się w branży budowlanej i wykończeniowej. Zarówno te kierunki, jak i branże nie są łatwe. Te kraje mają sporo procedur, których trzeba przestrzegać, ale różnica nie dotyczy samego kraju, tylko kraju pochodzenia kandydata. W przypadku Polaków procedury są dosyć proste, jednak kiedy mówimy o pracownikach z np. Ukrainy, wtedy wymagana jest rzesza dodatkowych dokumentów.

W przypadku branży budowlanej i wykończeniowej największym wyzwaniem są kompetencje pracowników - nasi klienci mają określone normy do spełnienia w zakresie jakości prac, a także sposobu ich wykonania, dlatego przyszli pracownicy muszą mieć dosyć szeroki zasób wiedzy i doświadcze-



nia w zakresie prac, które mają wykonać.

**Rok 2021 - mija już prawie rok od wybuchu pandemii. Jak oceniają Państwo zainteresowanie kandydatów wyjazdami obecnie? Czy wciąż są jakieś obawy czy trudności?**

Chyba powoli wszyscy przyzwyczajamy się do „nowej rzeczywistości”. Po niemal roku nikogo nie dziwią długie procedury, kwarantanna czy konieczność wykonania testu na covid. Zarówno kandydaci jak i pracodawcy pochodzą też z większą elastycznością do siebie nawzajem - mamy nadzieję, że ta elastyczność już na dobre z nami zostanie :) Kandydaci nadal są zainteresowani pracą za granicą - to wciąż dla wielu szansa na lepszy zarobek i jedyną obawą jest tak na prawdę bariera językowa.





POLAND WORKFORCE

## Seweryn Leszczyński

**Zamknięcie granic na początku pandemii. Domyślamy się, że wiele osób zrezygnowało z dnia na dzień z pracy - co było dla Państwa najtrudniejsze w tym okresie początku pandemii marzec/kwiecień?**

W naszym przypadku była to raczej sytuacja w której nasi klienci masowo zaczęli podejmować decyzje o zamknięciu zakładów czy budów, a konsekwencją był zjazd pracowników do Polski. Oczywiście był to szok, gdzie nagle w ciągu kilku dni setki osób pracujących wracają do kraju. Właściwie w każdym obszarze musieliśmy się zmierzyć z niespotykaną do tej pory sytuacją.

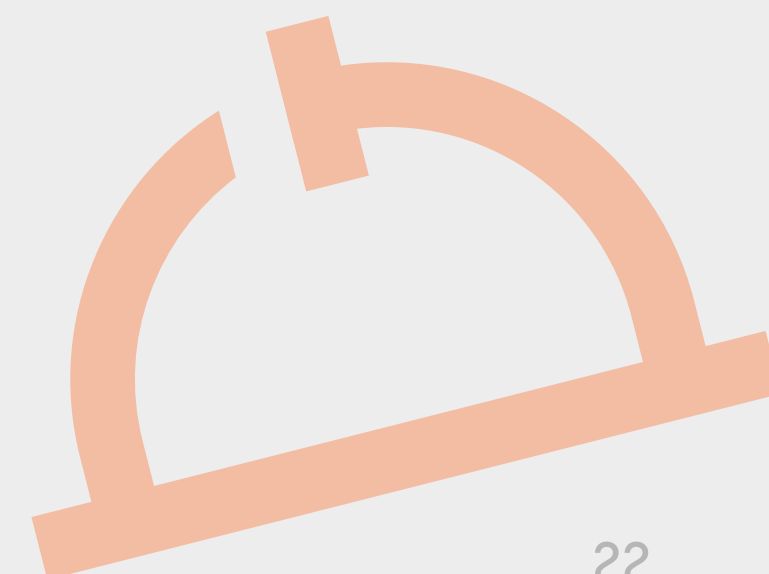
Począwszy od logistyki, gdzie wynajmujemy dziesiątki kwater, często w długim okresie, poprzez flotę samochodową, gdzie w pamiętnym okresie wynajmowaliśmy ok 50 pojazdów jednocześnie. Priorytetem było jednak to, aby pracownicy bezpiecznie wrócili do kraju. Kolejne tygodnie to właściwie wyczekiwanie co będzie dalej, śledzenie informacji oraz ukierunkowanie naszych biznesowych działań na rynek polski.

**Otwarcie granic - czy zauważyli Państwo od razu duży wzrost zainteresowania wyjazdami? Czy kandydaci jeszcze się obawiali? Jeśli tak to jakie najczęstsze obawy się pojawiały?**

Do gry wróciliśmy w połowie maja, wtedy firmy powoli zaczynały wznowiać działalność i rozpoczęliśmy delegować pierwszych pracowników. Obawy ze strony kandydatów oczywiście były i są dalej, z tą różnicą, że obecnie mamy o wiele więcej informacji czym jest COVID. W okresie maja/czerwca zauważyliśmy mniejsze zainteresowanie wśród kandydatów pracą za granicą. Panował przede wszystkim chaos informacyjny, ciągłe zmiany, blokady, lockdowny sprawiały, że ludzie woleli przeczekać ten niepewny czas i zostać w domu z bliskimi. Ten kto mógł przeczekać z pewnością nie szukał w tamtym okresie pracy za granicą.

**Czy wprowadzili Państwo jakieś zmiany w procesie rekrutacji i zatrudnienia (np. zdalna rekrutacja, darmowe testy)?**

W naszym przypadku zmiana była znacząca. Do tej pory, każda osoba ubiegająca się o pracę w naszej firmie obowiązkowo musiała odbyć spotkanie w jednym z naszych biur. Dodatkowo w wielu specjalizacjach przeprowadzaliśmy testy praktyczne, weryfikujące umiejętności kandydatów. Od wybuchu pandemii oczywiście ograniczyliśmy bezpośrednie spotkania a cały proces rekrutacji oraz zatrudniania odbywa się zdalnie.



**Zatrudniają Państwo pracowników w różnych krajach/branżach - czy w którymś kraju procedury są dla Państwa łatwiejsze? Jak oceniają Państwo zainteresowanie kandydatów poszczególnymi kierunkami i branżami?**

Działamy przede wszystkim na rynku francuskim oraz niemieckim. Porównując te dwa kraje, zdecydowanie więcej wymogów musi spełnić kandydat oraz pracodawca wysyłając pracownika do Niemiec. Wkrótce minie rok odkąd pojawił się COVID, każdy już wyrobił sobie zdanie na temat wirusa oraz potencjalnych zagrożeń. W związku z tym osoby poszukujące pracy raczej kierują się swoimi pierwotnymi preferencjami co do wyboru kraju lub branży w której chcą pracować.

**Rok 2021 - mija już prawie rok od wybuchu pandemii. Jak oceniają Państwo zainteresowanie kandydatów wyjazdami obecnie? Czy wciąż są jakieś obawy czy trudności?**

Po części odpowiedź jest wyżej. Trudności oczywiście dalej są. Musimy śledzić informację dotyczące potencjalnych ograniczeń w krajach do których delegujemy pracowników i często szybko reagować na te zmiany. Kandydaci, którzy dzwonią oczywiście też upewniają się jakie są aktualne procedury, czy muszą wykonać test, czy będą objęci kwarantanną albo czy w ogóle wyjazd w danym momencie jest możliwy.





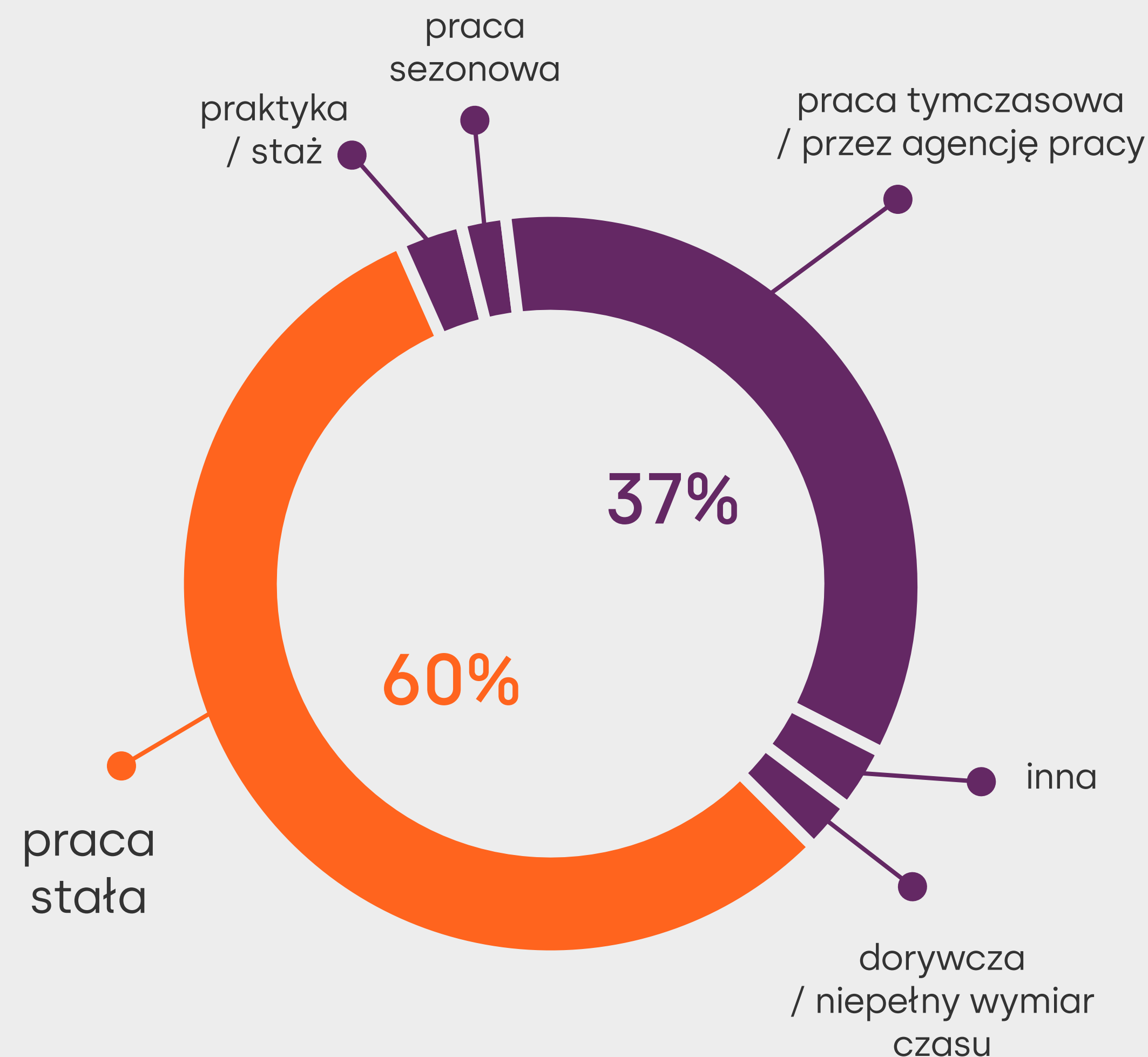
# analiza danych za rok 2020



# 60% firm oferuje Polakom długoterminowe umowy

W 2020 roku, mimo pandemii, w dalszym ciągu utrzymuje się trend na pracę stałą. Co więcej, zatrudnienie na dłuższy okres cieszy się coraz większym zainteresowaniem na portalu europa.jobs, oznacza to, że coraz więcej osób planuje swoją przyszłość na emigracji. **W porównaniu do 2019 roku, liczba ofert pracy stałej wzrosła o 4 punkty procentowe.** Na drugim miejscu niezmiennie pozostaje praca tymczasowa - 37%.

Coraz więcej Polaków decyduje się na stałą emigrację. Pracodawcy odpowiadają na ich potrzeby i ułatwiają im start w nowym kraju oferując stabilne zatrudnienie i bardzo często zakwaterowanie oraz transport do pracy.

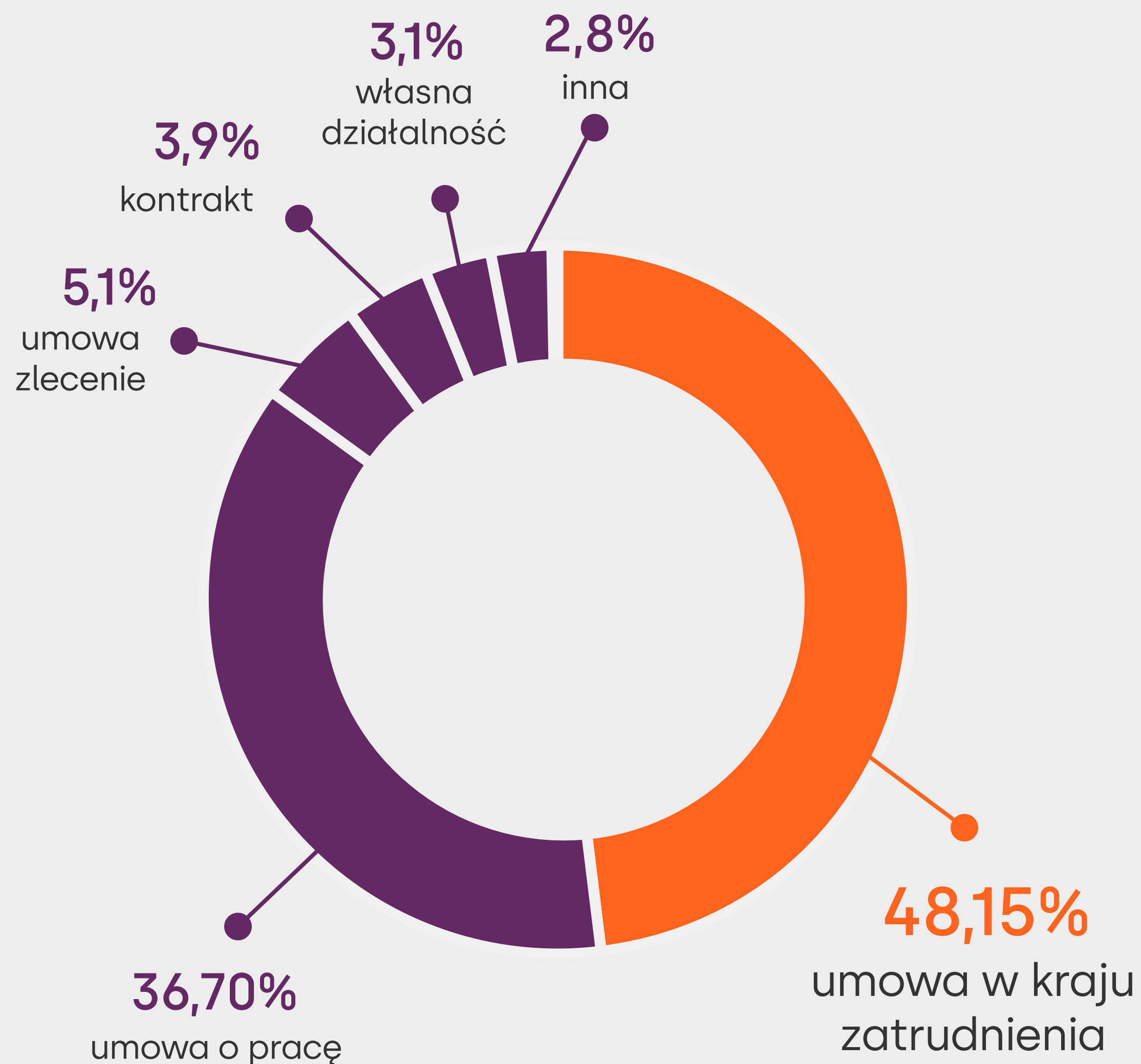


\* W odniesieniu do ogólnej liczby ofert wynoszącej 28 039.

# Umowa zagraniczna najpopularniejsza w 2020

Sytuacja dosyć mocno się zmieniła w porównaniu do 2019 roku, gdzie z dużą przewagą (ponad 56%) pracodawcy oferowali swoim pracownikom polską umowę o pracę tymczasową. W 2020 roku było to jedynie 36%. Skąd taka duża zmiana? Jest to bez wątpienia efekt trwającej pandemii - zamknięte granice, obowiązkowa kwarantanna i inne obostrzenia, które przez parę miesięcy bardzo utrudniły, a wręcz na jakiś czas sparaliżowały, działanie agencji pracy tymczasowych oraz swobodny przepływ pracowników transgranicznych. Umowa o pracę tymczasową jest główną formą zatrudnienia w przypadku tego rodzaju pracowników.

Wzrost oferowanych lokalnych form zatrudnienia w kraju pracy świadczy o zaufaniu zakładów pracy do polskich pracowników i o świadomości, że bez nich, prawdopodobnie nie udałoby się przetrwać okresów lockdownów.



\* W odniesieniu do ogólnej liczby ofert wynoszącej 28 039.

# Gdzie Polacy wyjeżdżali w 2020 roku?

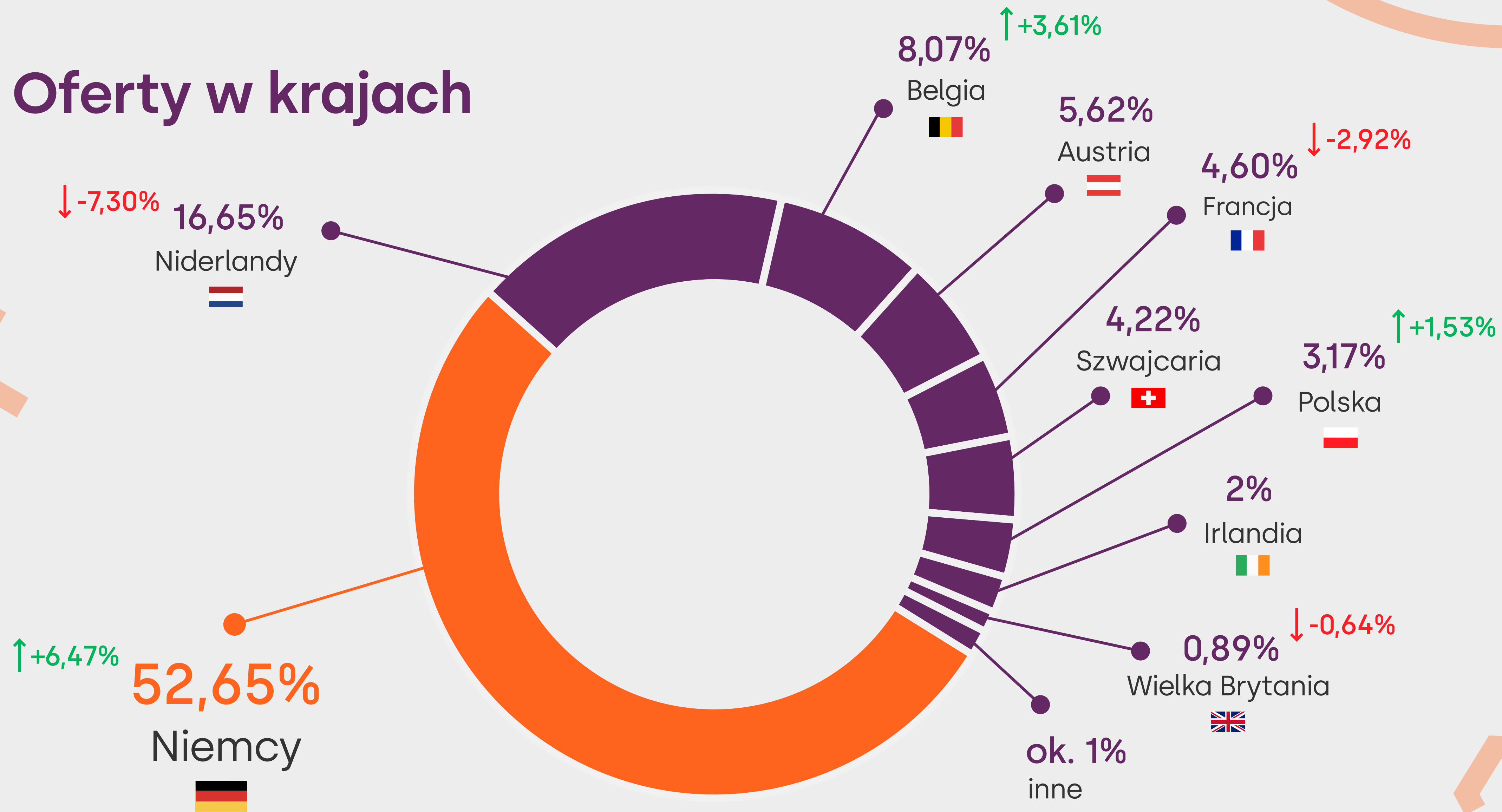
Podobnie do 2019 roku, liderem destynacji zarobkowych pozostają **Niemcy (52,65% w skali wszystkich ofert)**. Na drugim miejscu niezmiennie pozostają Niemcy, choć procent publikacji ogłoszeń z tego kraju zmalał (z 24% w 2019 r. do 16,65% w 2020 r.). Powodem bez wątpienia jest pandemia i zamknięcie granic. **Wjazd do Niemiec był łatwiejszy** i przez długi czas władze tego kraju nie zamykały całkiem granic dla polskich pracowników. Elastycznie podchodziły do kwestii tzw. pracowników transgranicznych.

Na trzecim miejscu znalazła się **Belgia**, w porównaniu do 2020 jest znaczny wzrost ofert w tym kraju (ok. 5% w 2019 do 8% w 2020 r.). Belgia również zrezygnowała z całkowitego zamknięcia granic, co przełożyło się na

zwiększenie liczby ogłoszeń na europa.jobs. Austria znajduje się na kolejnym miejscu z wynikiem ok. 5,6% opublikowanych ogłoszeń w 2020 roku (podobnie jak w 2019 r - 5,7%). Natomiast w 2020 r. **drastycznie zmalała liczba ofert z Francji**. Niestety sytuacja epidemiologiczna w tym kraju spowodowała zmniejszenie napływu emigrantów zarobkowych, w tym z Polski. Procent opublikowanych ogłoszeń z Francji w 2019 r - 7,52%, a w 2020 - ok. 4%. Pandemia oraz **wyjście Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej** wpłynęły na spadek liczby ogłoszeń z tego kraju (z 1,53% w 2019 r. do 0,9% w 2020 r.). Co ciekawe - praktycznie dwukrotnie zwiększyła się **liczba ofert z Polski**, co również zostało spowodowane częściowym zamknięciem granic i tym samym brakiem możliwości nawiązywania współpracy z zagranicznymi kontrahentami (z 1,64% w 2019 r. do 3,1% w 2020 r.).

Do mniej popularnych, choć nadal budzących zainteresowanie, destynacji należy zaliczyć: Islandię, Szwajcarię, Szwecję, Norwegię, Irlandię, Danię oraz Czechy.

# Oferty w krajach



\* W odniesieniu do ogólnej liczby ofert wynoszącej 28 039.

# Najczęściej wybierane branże

W 2020 roku kandydaci najchętniej aplikowali na oferty z branży produkcyjnej oraz tzw. prace na magazynie. Praca fizyczna, branża ogólnobudowlana oraz logistyka zamykają 5 najpopularniejszych branż 2020 roku. Sytuacja w porównaniu do 2019 roku nie uległa znaczącej zmianie, najpopularniejsze branże powtarzają się. Jednak należy zauważyć kilka oczywistych zależności.

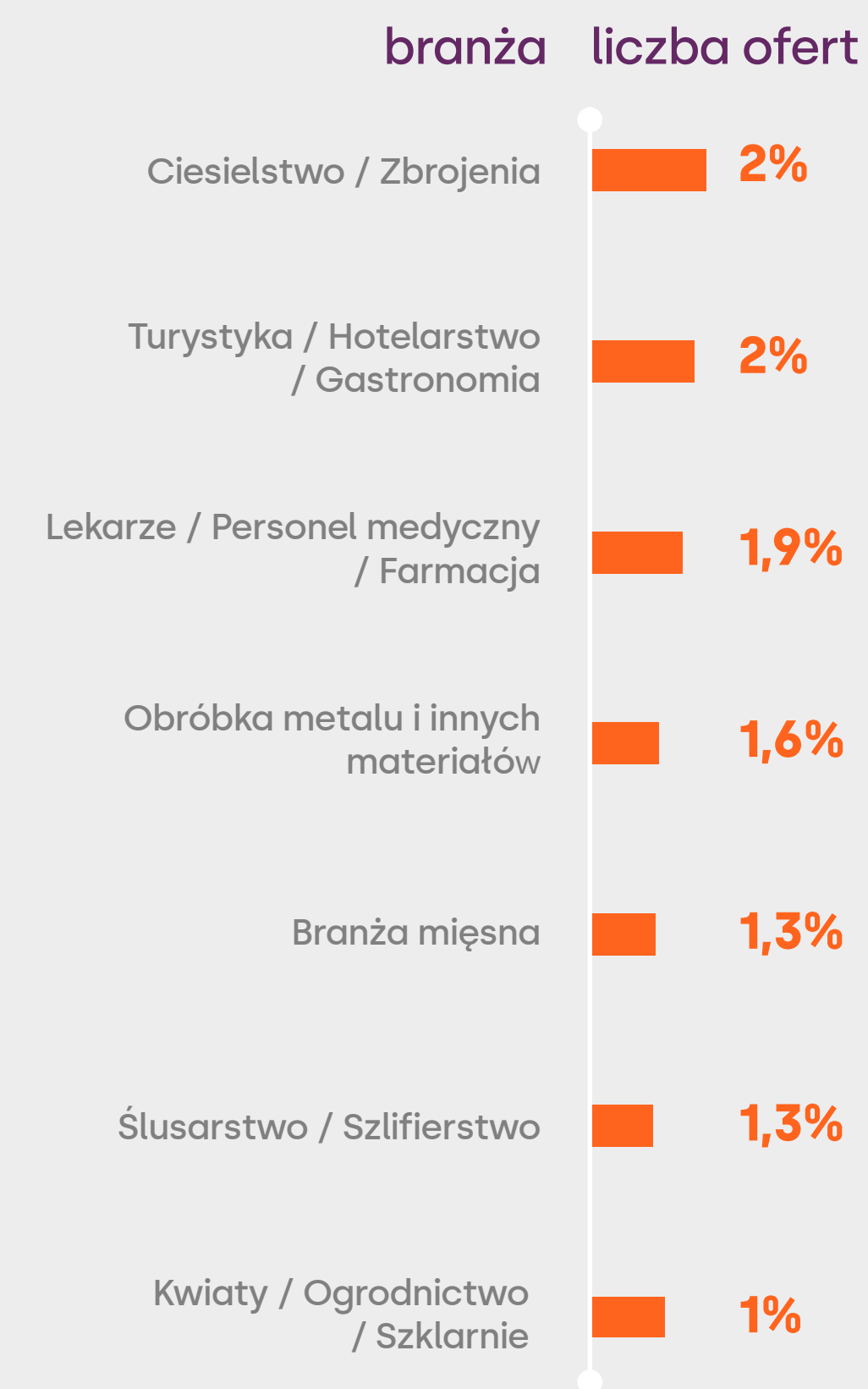
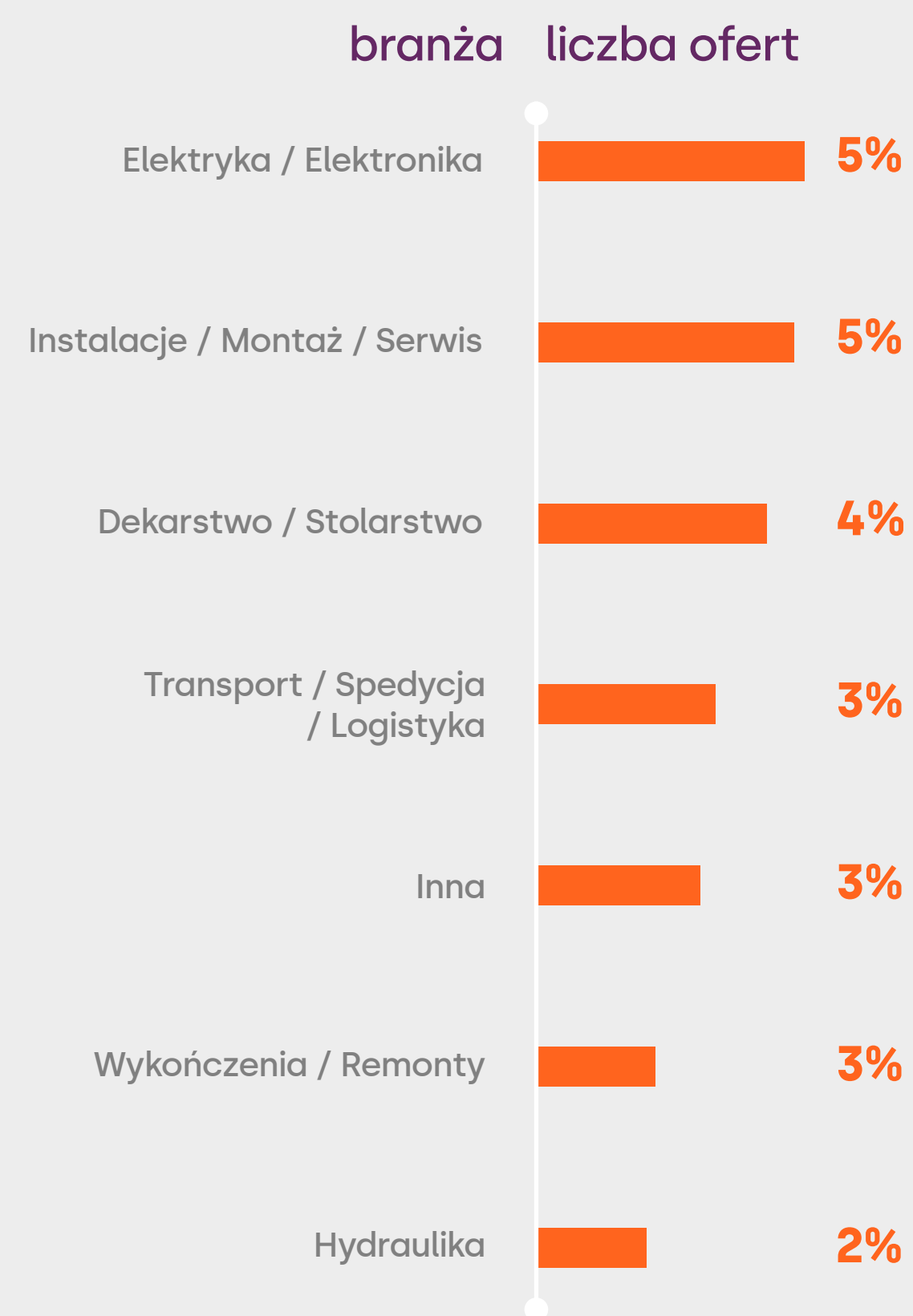
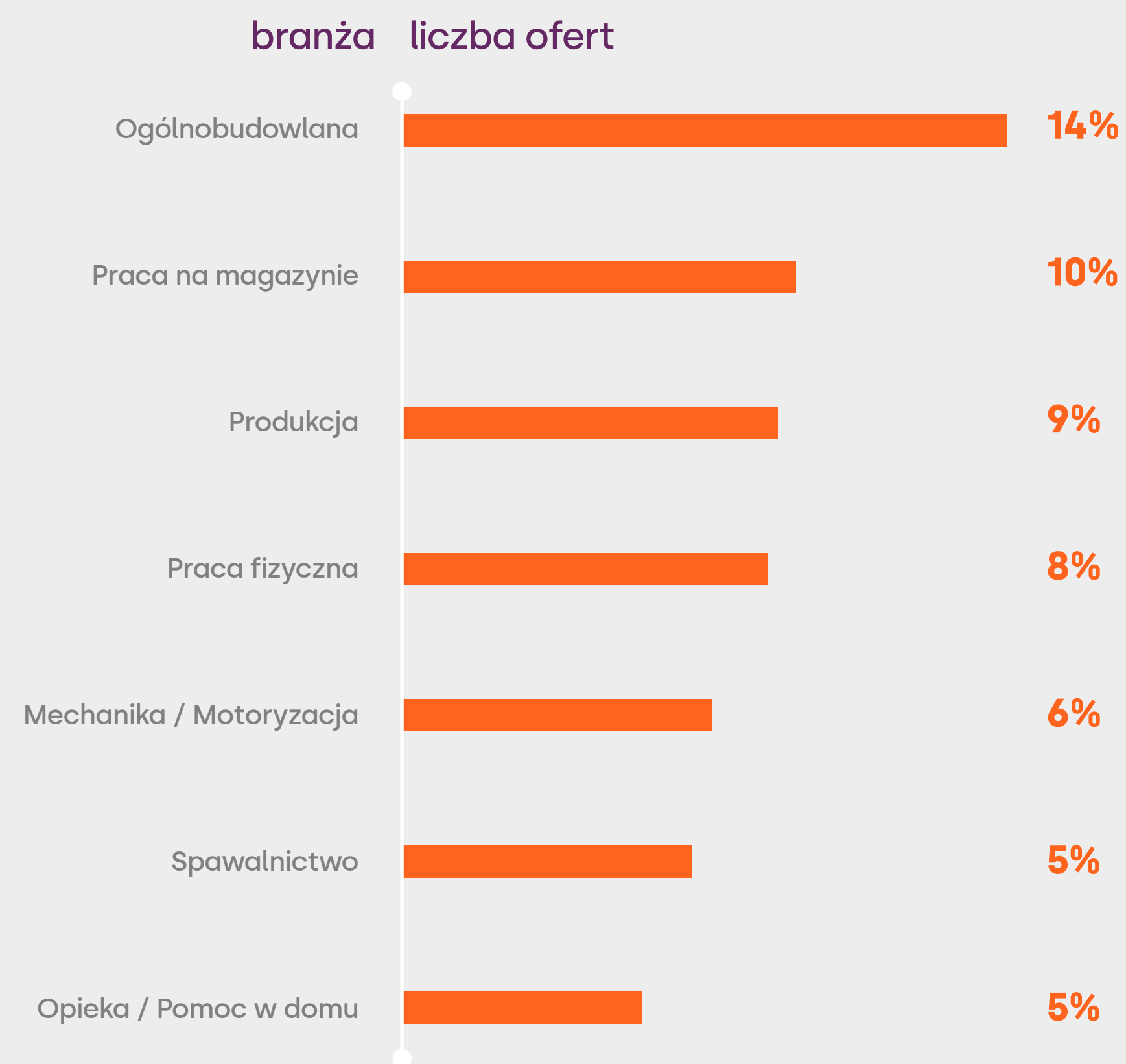
W 2020 roku, z oczywistych względów, znacząco zmniejszyła się liczba aplikacji oraz ofert w **branży turystycznej i gastronomicznej**. Pandemia odcisnęła swoje piętno także na branży opieki/pomocy w domu

oraz nieznaczne spadki dostrzega się także w ogrodnictwie oraz sadownictwie.

W branży medycznej można jednak zauważyć wzrost liczby aplikacji oraz opublikowanych ofert w porównaniu do zeszłego roku.

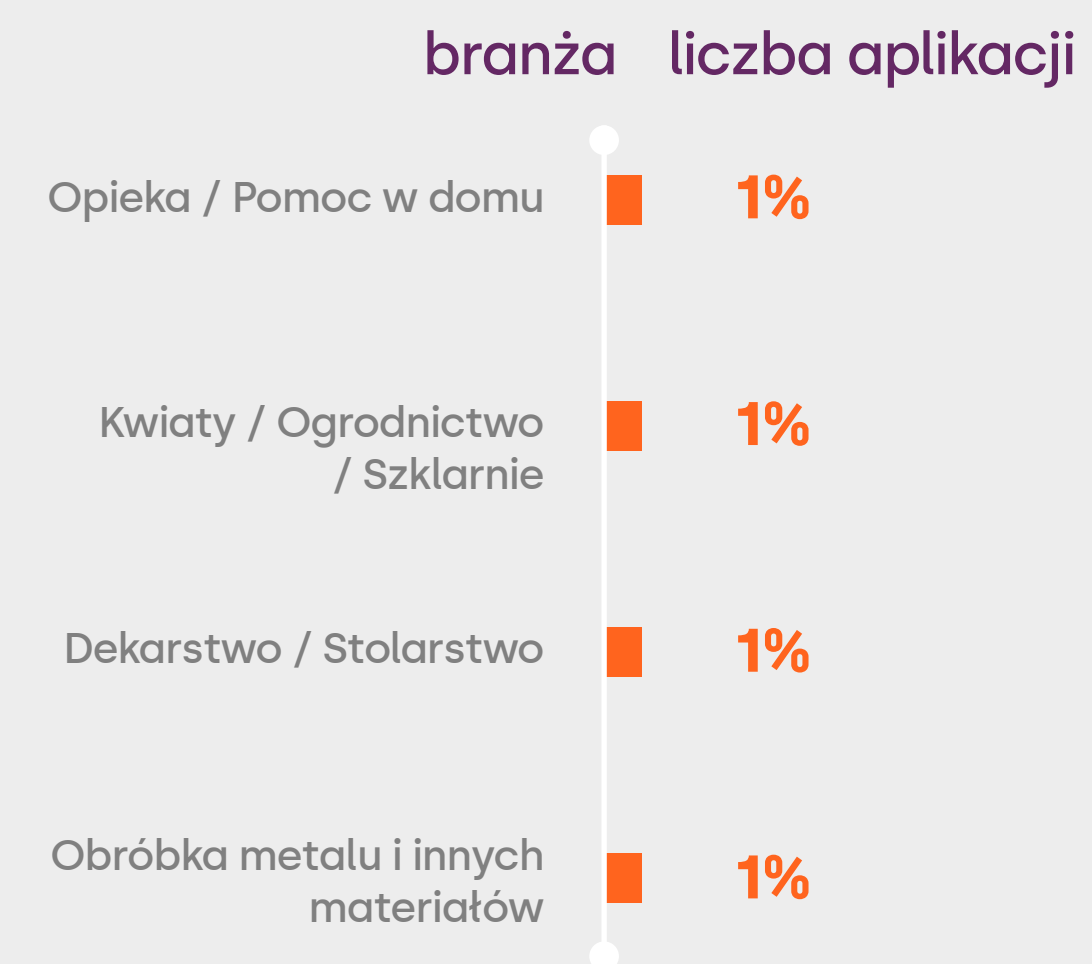
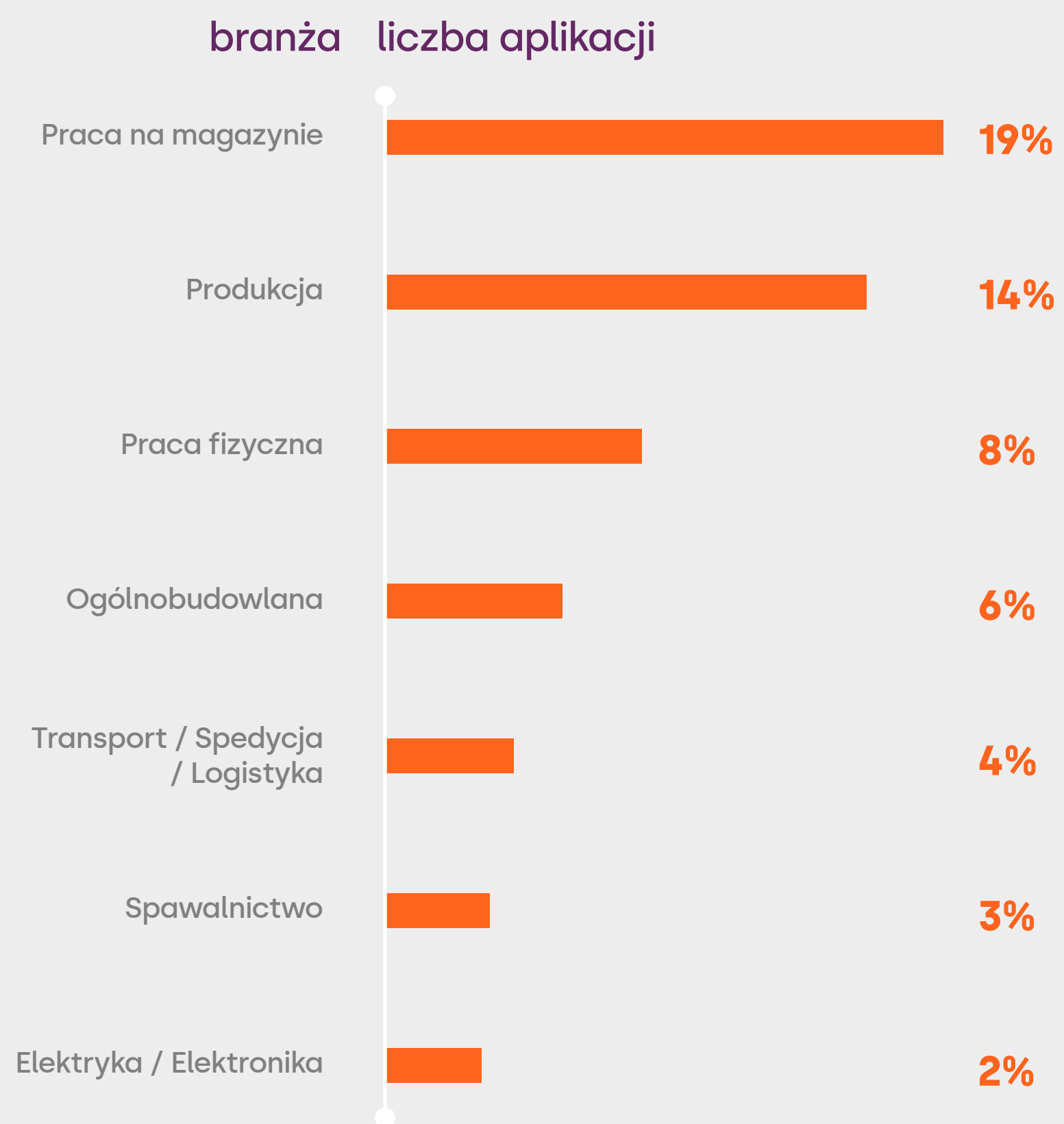
Ze względu na panującą sytuację na świecie, w 2020 roku zainteresowanie wyjazdami zagranicznymi było mniejsze, co przełożyło się na spadek liczby wysyłanych aplikacji. Pandemia i jej konsekwencje w postaci **trudności w przekraczaniu granic, redukcja etatów w firmach są głównymi powodami tych zmian**. Mało tego, pracodawcy położyli nacisk na tzw. wewnętrzne migracje w firmie. Wydarzenia zeszłego roku przyczyniły się do zmian w funkcjonowaniu niejednego przedsiębiorstwa w Europie.

# Oferty w najpopularniejszych branżach



Pozostałe dane obejmowały mniej niż 1% dodanych ofert.  
 \* W odniesieniu do ogólnej liczby ofert wynoszącej 28 039.

# Aplikacje w najpopularniejszych branżach



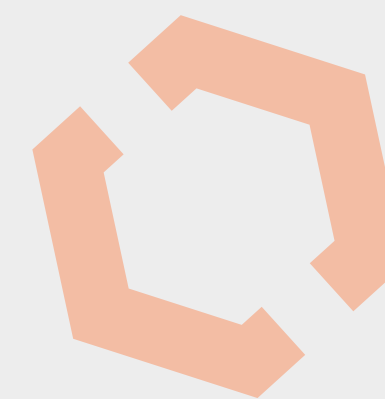
Pozostałe dane obejmowały mniej niż 1% złożonych aplikacji.  
 \* W odniesieniu do ogólnej liczby aplikacji wynoszącej 239 919.

## Zawody, w których nadal jest praca

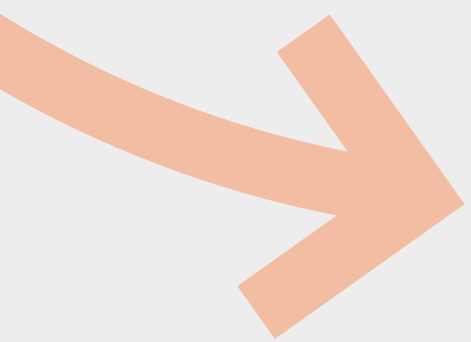
W 2020 roku kandydaci najchętniej aplikowali na stanowiska: komisjoner (10,2%), pracownik produkcji (9,5%), pakowacz (9%), pracownik fizyczny (7%) oraz magazynier (3%). Liderem z liczbą w ponad 24 tysiąca wysłanych aplikacji jest stanowisko komisjoner. Procent wysłanych aplikacji na pozostałe wyżej wspomniane stanowiska rozłożył się w miarę równomiernie.

Do rzadziej wybieranych, lecz nadal popularnych stanowisk w 2020 roku należy zaliczyć: operatora wózka widłowego, elektryka budowlanego, pracownika budowlanego, malarza budowlanego oraz spawacza.

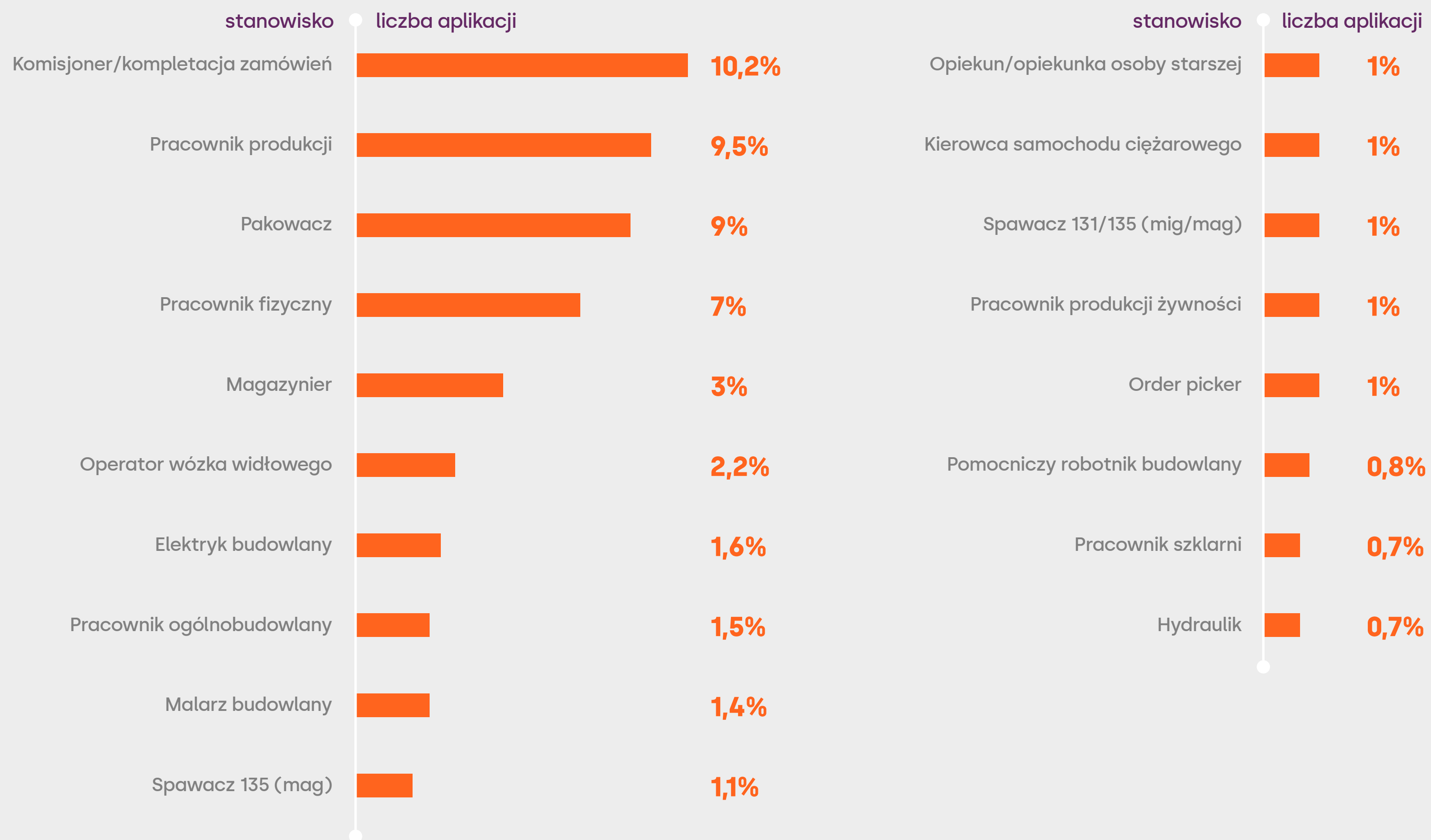
Warto zauważyć, że stanowisko opiekun osoby starszej w ciągu 2 poprzednich lat znajdowało się w czołówce publikowanych ofert. W 2020 roku liczba aplikacji (i ofert) na to stanowisko widocznie zmalała.







# Aplikacje na najpopularniejsze stanowiska



Pozostałe dane obejmowały mniej niż 1% złożonych aplikacji.

\* W odniesieniu do ogólnej liczby aplikacji wynoszącej 239 919.

# Zarobki w pracy za granicą




**W 2020 roku średnia stawka godzinowa średnio wynosiła 15,06 EUR brutto. Średnie miesięczne wynagrodzenie to ok. 2 785 EUR brutto.** Pod uwagę brane były najpopularniejsze branże m.in: ogólnobudowlana, produkcja, praca fizyczna, spawalnictwo, transport, mechanika/motoryzacja, opieka/pomoc w domu.

Poziom zarobków nieco się zmienił w porównaniu do poprzedniego roku, lecz w dalszym ciągu wyjazd do pracy za granicę oznacza kilkukrotnie wyższe zarobki. Zdecydowanie opłaca się wyjechać za granicę, nawet na kilka miesięcy.

Liderem wśród oferowanych zarobków jest Szwajcaria z średnią stawką - 29,65 EUR za godzinę brutto. Nieco mniej, ale wciąż sporo można zarobić w Irlandii - nawet 15,65 EUR za godzinę. Jak wygląda sytuacja w najpopularniejszych krajach wśród naszych rodaków?

W Niemczech średnia stawka godzinowa wynosi - 12,85 EUR za godzinę brutto, w Holandii - 10,25 EUR za godzinę brutto, a we Francji - 11,35 EUR za godzinę netto. Oprócz tego wysokie stawki są oferowane w Austrii - 13,45 EUR za godzinę brutto oraz w Belgii - 15,25 EUR za godzinę brutto.





# Oferowane wynagrodzenie za granicą



	średnia stawka godzinowa	dominanta - stawka godzinowa	średnia stawka miesięczna	dominanta - stawka miesięczna
<b>Niemcy</b>	12,85 EUR brutto	11 EUR brutto	2725 EUR brutto	2500 EUR brutto
<b>Holandia</b>	10,25 EUR brutto	10 EUR brutto	1960 EUR brutto	1550 EUR brutto
<b>Belgia</b>	15,25 EUR brutto	14 EUR brutto	2500 EUR brutto	2300 EUR brutto
<b>Austria</b>	13,45 EUR brutto	13,50 EUR brutto	2165 EUR brutto	2000 EUR brutto



# Oferowane wynagrodzenie za granicą

	średnia stawka godzinowa	dominanta - stawka godzinowa	średnia stawka miesięczna	dominanta - stawka miesięczna
<b>Francja</b>	11,35 EUR netto	11 EUR netto	1900 EUR netto	2000 EUR brutto
<b>Szwajcaria</b>	32 CHF (29,65 EUR) brutto	32 CHF (29,65 EUR) brutto	5900 CHF (5470 EUR) brutto	6000 CHF (5560 EUR) brutto
<b>Szwecja</b>	84 SEK (8,35 EUR) netto	70 SEK (6,95 EUR) netto	21 375 SEK (2115 EUR) netto	20 000 SEK (1980 EUR) netto
<b>Irlandia</b>	15,65 EUR brutto	15 EUR brutto	2565 EUR brutto	2460 EUR brutto

# O raporcie

Raport przedstawia dane pochodzące z analizy ofert pracy, jakie ukazały się na portalu europa.jobs w 2020 roku. Badaniu poddane zostały 28 039 ogłoszenia zamieszczone przez polskich i zagranicznych pracodawców. Portal skupia swą działalność głównie na branżach: produkcyjnej, ogólnobudowlanej, pracy fizycznej. Analizowano informacje dotyczące kraju pracy, branży, stanowisk oraz wynagrodzeń oferowanych przez pracodawców w Europie.

# O portalu europa.jobs

europa.jobs to platforma dla osób zainteresowanych tematyką pracy w Polsce oraz za granicą – zarówno pracodawców, jak i pracowników. Portal tworzony jest przez grono specjalistów od lat działających w branży rekrutacyjnej w Europie. Serwis dostarcza skuteczne narzędzia w międzynarodowej rekrutacji i co najważniejsze - pomaga znaleźć lepszą pracę. Dociera do osób planujących emigrację zarobkową i pracodawców oferujących zatrudnienie za granicą.

europa.jobs

- rekrutacja bez granic