

Jak pozyskać potencjał polskich absolwentów studiów zagranicznych na rzecz rozwoju społeczno-gospodarczego Polski

WPROWADZENIE

Na progu trzeciej dekady XXI wieku, Polskę czeka wyzwanie stworzenia innowacyjnego modelu gospodarki opartej o najnowsze technologie. Jest to wyzwanie kluczowe z perspektywy utrzymania pozycji lidera wzrostu gospodarczego w naszym regionie. Aby taka transformacja polskiej gospodarki nastąpiła, należy zadać sobie fundamentalne pytania o zasoby naszego kapitału intelektualnego i sposoby, w jaki można go wytworzyć, poszerzyć i wykorzystać.

Jednym z wyzwań stojących na drodze do tego celu jest kwestia zachęcenia tysięcy polskich absolwentów zagranicznych uczelni do powrotu do kraju. Z wyników ankiety przeprowadzonej wśród polskich studentów zagranicznych uczelni na potrzeby niniejszej rekomendacji wynika, że większość Polaków kształcących się poza ojczyzną rozważa swoją przyszłość na obcych rynkach pracy.

Gdzie wyobrażasz sobie swoją przyszłość w ciągu najbliższych 3 lat?

Zagranica, sektor prywatny	66.7%
Polska, sektor prywatny	45.3%
Zagranica, ścieżka akademicka	42.7%
Zagranica, sektor publiczny	24.0%
Polska, własna działalność	22.7%
Zagranica, własna działalność	18.7%
Polska, sektor publiczny	12.0%
Polska, ścieżka akademicka	8.0%

Wyniki ankiety zwracają również uwagę na lukę informacyjną wynikającą z braku połączenia polskiego rynku pracy ze studentami uczelni zagranicznych. Zaledwie 20.8% ankietowanych uważa, że zna polski rynek lepiej niż rynki zagraniczne.

Doświadczenie zagranicznych absolwentów w międzynarodowym środowisku może pomóc w zwiększeniu konkurencyjności polskiej gospodarki.

Decyzje o powrocie do kraju dla absolwentów uczelni zagranicznych są decyzjami strategicznymi i bardzo często wiążą się z głębokimi przemyśleniami na temat obecnych, jak i przyszłych warunków życia w kraju i za granicą. Ilustrują to wyniki niniejszego sondażu:

Które z poniższych czynników będą dla Ciebie najistotniejsze przy podejmowaniu decyzji zawodowych?	
Godne zarobki	88.0%
Rozwój zawodowy	77.3%
Jakość życia	70.7%
Udane życie osobiste	53.3%
Kultura pracy	28.0%
Udział w projektach na dużą skalę	25.3%
Duża odpowiedzialność na stanowisku pracy	20.0%

Nasza rekomendacja skupia się na barierach oraz szansach dwóch kluczowych ścieżek kariery – w sektorze publiczno-prywatnym oraz sektorze naukowym w Polsce.

WYZWANIA

Do głównych wyzwań stojących przed sektorem prywatnym oraz publicznym należą:

- Zrównywanie różnic w wynagradzaniu absolwentów wyższych uczelni krajowych i zagranicznych** na przykład poprzez wprowadzenie preferencyjnych programów dla powracających studentów. Z przeprowadzonych badań wynika, że kwestie ekonomiczne są dla polskich studentów uczelni zagranicznych priorytetowe w kontekście wyboru kraju zamieszkania po ukończeniu studiów.

Barьеры

- Zdecydowanie się na niższy próg zarobkowy skutkuje często problemami ze spłatą kredytu studenckiego zaciągniętego na ukończenie studiów za granicą. Stopa oprocentowania jest równa stopie inflacji mierzonej przez brytyjski indeks cen detalicznych (obecnie 2.6%) powiększonej o 3 punkty procentowe.
- Wynagrodzenia w Polsce w wielu sektorach są wciąż niższe niż ich odpowiedniki w krajach zachodnich. Jest to różnica, której nie da się zniwelować poprzez bezpośrednie działania.

Szanse

- Koszty życia w Polsce są nieporównywalnie niższe do tych na Zachodzie. W wielu aspektach kompensuje to różnice w wynagrodzeniu. Przykładem tego są ceny na rynku mieszkaniowym. Stosunek dochodu do cen mieszkań wypada dużo korzystniej w Polsce, niż w konkurencyjnych Niemczech czy Wielkiej Brytanii¹.

¹ <https://www.statista.com/statistics/1106669/house-price-to-income-ratio-europe/>

Rekomendujemy:

- Skonstruowanie preferencyjnego modelu spłaty kredytu studenckiego dla osób wykształconych za granicą w kluczowych dla gospodarki obszarach. Modelowo polegałoby to na spłaceniu długu w całości przez Skarb Państwa, a następnie bezodsetkową spłatą tego kredytu w postaci dodatku do podatku dochodowego (na wzór brytyjski). Alternatywą dla powyższego rozwiązania byłby system podatkowy, które od podstawy opodatkowania odejmowałoby koszty związane z obsługą kredytu studenckiego.
- Mając na uwadze relatywnie niskie ceny mieszkań, tego typu rozwiązanie mógłby funkcjonować równoległe wraz preferencyjną ofertą kredytu hipotecznego dla powracających studentów. Wówczas preferencyjne zasady spłaty kredytu studenckiego wiązałyby się z zakupem mieszkania w Polsce, a co za tym idzie, długoterminowym planowaniem kariery w tym kraju.
- Opracowanie systemu świadczeń społecznych/socjalnych dedykowanych dla rodzin absolwentów studiów zagranicznych, którzy osiedlają się w Polsce.

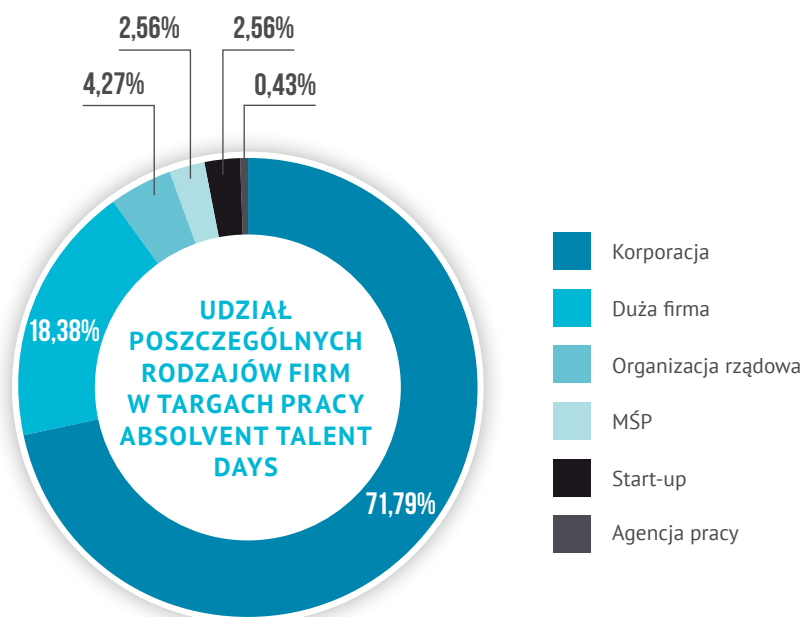
2. Trudności w pozyskiwaniu informacji o aktualnych ofertach pracy na polskim rynku

Oferty pracy i staży kierowane do studentów oraz absolwentów w Polsce najczęściej pojawiają się na rodzimych uczelniach lub targach pracy. Te dotyczące sektora publicznego publikowane są często jedynie na stronie BIP. Z kolei polscy pracodawcy rzadko kierują oferty pracy do polskich studentów studiujących zagranicą. To utrudnia dotarcie do studentów zagranicznych oraz utrudnia dotarcie studentom zagranicznym na rodzime targi pracy.

Jeszcze głębszy problem dotyka sektora MŚP oraz startupów. Według analizy największych targów pracy skierowanych dla studentów, Absolwent Talent Days 2020, spośród 234 pracodawców, którzy zadeklarowali swój udział w targach, aż 71,79% stanowiły korporacje międzynarodowe. Tymczasem start-upy i firmy z sektora MŚP stanowiły jedynie 5,12% wszystkich firm biorących udział w targach. Ogranicza to możliwość pozyskiwania przez mniejsze firmy talentów, które mogłyby zwiększyć konkurencyjność polskiej gospodarki.

Bariery

- Oferty pracy rozpowszechniane są za pomocą kanałów uczelnianych oraz podczas targów pracy w Polsce nie są dostępne dla studentów studiujących za granicą.
- Brak znajomości polskiego rynku pracy, w tym portali z ogłoszeniami wśród studentów studiujących za granicą. Tworzy to „lukę informacyjną” pomiędzy polskimi przedsiębiorstwami a grupą zagranicznych studentów.
- Oferty pracy w sektorze publicznym nie są promowane wśród studentów. Może to być jeden z powodów, dlaczego studenci nie decydują się na taką ścieżkę kariery.
- Koszty udziału w przeznaczonych dla studentów targach pracy są bardzo wysokie – na lokalnych targach pracy w Łodzi koszt wystawienia stoiska wynosi 13 000 PLN netto, w przypadku targów o większej rozpoznawalności koszty te są zapewne jeszcze wyższe. To stwarza barierę dla firm we wczesnych fazach rozwoju, które przede wszystkim ograniczają koszty.



Rekomendujemy:

- Rozwiązanie tego problemu mogłaby przynieść szeroka platforma internetowa, której misją byłaby popularyzacja polskiego rynku pracy wśród studentów kształcących się za granicą. Budowanie takiej platformy wiązałoby się z otwarciem na sektor publiczny oraz prywatny, nie wykluczając żadnej grupy firm. Stworzyłoby to szeroki ekosystem umożliwiający łatwy dostęp do informacji, co zachęciłoby studentów do poszukiwania pracy na polskim rynku.
- Szeroka współpraca z organizacjami studenckimi za granicą w celu współrealizacji projektów promujących zatrudnienie w Polsce oraz efektywnego rozreklamowania platformy i zgromadzenia pod jej parasolem zainteresowanych absolwentów.
- Wprowadzenie przez zagraniczne organizacje studenckie, których członkami są Polacy funkcji ambasadorów reprezentujących sektorowych pracodawców z Polski.
- Zapewnienie tańszych sposobów reklamowania się dla małych firm poprzez wyżej wspomnianą platformę, przez co oferta polskiego rynku z perspektywy zagranicznego studenta poszerzyłaby się o tysiące nowych miejsc pracy, również w wysoce innowacyjnych sektorach.

3. Oferty staży i pracy kierowane są głównie do studentów IV i V roku studiów, brak elastycznego podejścia pracodawców.

Bariery:

- Z doświadczeń studentów wynika, iż znalezienie oferty stażowej dla osób poniżej III roku studiów w Polsce jest dużym wyzwaniem. Często wymagana jest dyspozycyjność (obecność w biurze) przez pełne 3-4 dni, co nie sposób pogodzić z planem zajęć na studiach, nawet przy niewielkiej liczbie zajęć.

- Polska charakteryzuje się jednym z niższych indeksów elastyczności zatrudnienia wśród państw OECD. Jednocześnie warto zauważyć, iż w wielu krajach europejskich większa elastyczność nie oznacza mniejszego bezpieczeństwa pracowników. Przykładem takiego kraju jest Dania, która jest liderem pod względem elastyczności, a jednocześnie gwarantuje swoim obywatelom wysoki poziom ochrony praw pracownika.

Szanse:

- Dane wskazują na niższe oczekiwania pracowników poniżej 24 roku życia co do typu umów.
- Wzrost popularności elastycznych form pracy jak job sharing² czy praca na własny rachunek (freelancing).
- Przykład duńskiego modelu flexicurity³, który polega na połączeniu elastyczności zatrudnienia, bezpieczeństwa oraz aktywnej polityki dotyczącej rynku pracy. Może to zachęcić pracodawców do zatrudniania młodszych pracowników na bardziej elastycznych warunkach, przez co otworzą się również na zagranicznych absolwentów.

Rekomendujemy:

- Dostosowanie ofert pracy i staży do możliwości czasowych studentów, szczególnie poprzez zaoferowanie im elastycznego modelu pracy opartego na zarządzaniu poprzez cele i zadania.
- Wprowadzenie zmian idących w kierunku duńskiego modelu flexicurity, zapewniającego jednocześnie bezpieczeństwo oraz dużą elastyczność pracy. Modelowym przykładem takich zmian byłoby zredukowanie obciążeń dla przedsiębiorców prowadzących praktyki i staże kierowane do polskich studentów uczelni zagranicznych.
- Kampanię kreującą bardziej elastyczne podejście szkół wyższych do pogodzenia realizacji programu nauczania z rozwojem zawodowym.

² **Job sharing** - rodzaj zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Polega on na podzieleniu jednego stanowiska pracy (etatu) na dwóch lub więcej pracowników.

³ **Flexicurity** – współczesny model rynku pracy, łączący w sobie idee bezpieczeństwa i elastyczności w zatrudnieniu uwzględniający jednocześnie wymogi współczesnej gospodarki oraz nieustanne zmiany technologiczne.