

**ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW
– WYZWANIA I PERSPEKTYWY
ROZWOJU DLA PRZEDSIĘBIORCÓW
AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ**
raport podsumowujący wyniki badania

Edycja 2024



Centrum
Doradztwa
Zawodowego
dla Młodzieży

POZnań*

Opracowanie zostało sfinansowane ze środków Urzędu Miasta Poznania.

Redaktor

Bogna Frąszczak

Autorzy

dr Magdalena Głowacka

dr Liubov Krupnyk

dr Marta Łuczak

Recenzenci

prof. dr hab. Aleksandra Gawęł

dr hab. Natalia Bloch, prof. UAM

Spis treści

WSTĘP	3
CUDZOZIEMCY W AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ NA TLE SYTUACJI KRAJOWEJ – KLUCZOWE WSKAŹNIKI MAKROEKONOMICZNE	5
STANOWISKA OFEROWANE CUDZOZIEMCOM ORAZ DOPASOWANIE KOMPETENCJI CUDZOZIEMCÓW DO POTRZEB PRACOWDAWCÓW	7
STANOWISKA, NA KTÓRYCH PRACOWALI CUDZOZIEMCY	7
POZIOM PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO CUDZOZIEMCÓW	9
WYMAGANIA PRZEDSIĘBIORCÓW A PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE PRACOWNIKÓW	11
DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ CUDZOZIEMCÓW W CELU LEPSZEGO DOPASOWANIA SWOJEGO PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO NA DANYM STANOWISKU PRACY	14
WYMAGANIA PRZEDSIĘBIORCÓW W ZAKRESIE KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH A LUKI W ZASOBACH CUDZOZIEMCÓW	17
OFERTA PRZEDSIĘBIORCÓW A ICH ZDANIE O OCZEKIWANIACH CUDZOZIEMCÓW	19
WARUNKI ZATRUDNIENIA	19
OCZEKIWANIA PŁACOWE I POZAPŁACOWE CUDZOZIEMCÓW	20
WSPARCIE OFEROWANE CUDZOZIEMCOM	21
STAN OBECNY I PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ	24
KRYZYSY GLOBALNE A ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW	24
PRZYCZYNY ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW	24
ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACĘ CUDZOZIEMCÓW W PRZYSZŁOŚCI	25
REKOMENDACJE	28
BIBLIOGRAFIA	31

WSTĘP

SYNTEZA METODOLOGII BADANIA

Zespół analityków Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej działający przy Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu po raz drugi postanowił zwrócić uwagę na wyzwania, z którymi mierzą się lokalni przedsiębiorcy decydujący się na nawiązanie stosunku pracy z obywatelami innych państw. W raporcie uwzględniono kwestie dotyczące barier zatrudniania cudzoziemców, oczekiwań płacowych i pozapłacowych obcokrajowców oraz dopasowania ich kompetencji i kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Istotne były również informacje na temat działań podejmowanych zarówno przez cudzoziemców, jak i przedsiębiorców w celu rozwoju zawodowego osób przybyłych zza granicy.

W badaniu zastosowano losowy dobór próby z uwzględnieniem dwóch warstw: lokalizacji przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. Dzięki temu można mówić o reprezentatywności, tj. zbadane podmioty z uwagi na te cechy odzwierciedlają ogół przedsiębiorstw prowadzących działalność na terenie aglomeracji poznańskiej, a wyniki badania można odnieść do całej populacji przedsiębiorców.

W badaniu wzięło udział 600 przedsiębiorstw spośród niemal 210 000 zarejestrowanych na terenie aglomeracji poznańskiej. Taka liczba respondentów pozwoliła określić, że wyniki badania z 95% prawdopodobieństwem są prawdziwe (tzw. przedział ufności), a największa wartość błędu uzyskanych wyników wyniosła 4% w każdą stronę (tzw. maksymalny błąd pomiaru).

Badanie było prowadzone od sierpnia do września 2024 roku przez zewnętrznego wykonawcę przy wykorzystaniu technik wywiadu telefonicznego i wywiadu internetowego wspomaganego komputerowo. Następnie wyniki zostały opracowane przez zespół analityków Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej (CDZdM, 2024b).

CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW BADANIA

W badaniu wzięli udział przedstawiciele przedsiębiorstw zlokalizowanych w Poznaniu (62,7%) i powiecie poznańskim (37,3%). Najczęściej działały one w obszarach: edukacji (15%), przetwórstwa przemysłowego (13,5%) oraz handlu hurtowego i detalicznego oraz naprawy pojazdów samochodowych (10,3%) i budownictwa (10,3%). Najmniej podmiotów funkcjonowało w obszarze górnictwa i wydobywania (0,5%).

Zdecydowaną większość badanych przedsiębiorstw stanowiły te zatrudniające maksymalnie 9 osób (84,8%). W badaniu uczestniczyli także przedstawiciele podmiotów, które zatrudniały: 10-49 osób

(10%), 50-249 osób (3%) oraz co najmniej 250 osób (2,2%). Pod względem liczby zatrudnionych, struktura populacji generalnej¹ nie jest tożsama ze strukturą próby – zdecydowano się zaprezentować opinię większej liczby podmiotów o większym zapotrzebowaniu na pracownika (CDZdM, 2023).

Co ważne, większość badanych przedsiębiorstw nie prowadziła importu lub eksportu ani nie miała swoich oddziałów poza Polską (74,2%). Większość podmiotów nie posiadała również udziałów osób zagranicznych, tj. osób fizycznych lub prawnych zamieszkałych za granicą lub zarejestrowanych za granicą (84,2%).

CUDZOZIEMCY W AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ – CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW, O KTÓRYCH MÓWILI UCZESTNICY BADANIA

Wśród badanych przedsiębiorców zatrudniających cudzoziemców w 2024 roku, zdecydowaną większość stanowili zatrudniający Ukraińców (76,5%). Rzadziej zatrudniane były osoby z obywatelstwem państw Unii Europejskiej (23,5%) czy Białorusi (11%). Względnie liczne były także przypadki osób pochodzących z Gruzji (5%). Najmniej podmiotów deklarowało zatrudnianie obywateli Mołdawii i Armenii (odpowiednio po 1,7%). Zatrudnianie osób pochodzących spoza wymienionych krajów deklarowało 2,8% badanych przedsiębiorców². Cudzoziemscy pracownicy zamieszkiwali częściej Poznań (39,5%) niż powiat poznański (33,8%). Co ciekawe, częściej niż jeden na czterech pracowników (26,6%) mieszkał poza aglomeracją poznańską, ale wciąż na terenie województwa wielkopolskiego. Respondenci nie mieli dużego doświadczenia w zatrudnianiu cudzoziemców. 76% z nich zatrudniało cudzoziemców od 5 lat lub krócej. 31,5% deklarowało, że osoby cudzoziemskiego pochodzenia otrzymało pracę w ich firmach w przeciągu ostatnich dwóch lat – prawdopodobnie w związku z pojawieniem się na rynku pracy uciekinierów wojennych z Ukrainy. Jednocześnie warto pamiętać, że Polska jest relatywnie nowym krajem docelowym dla poszukujących zatrudnienia (nie tylko przez mieszkańców sąsiadujących krajów) – do 2018 roku była zdecydowanie częściej eksporterem pracowników na europejskie rynki pracy (Helak, Szyszkowski, 2022., s.13).

¹ Pod koniec czerwca 2024 roku w aglomeracji poznańskiej (zarówno na terenie miasta Poznania, jak i powiatu poznańskiego) 97% przedsiębiorstw zatrudniało do 9 osób, 2,4% pomiędzy 10 a 49, firmy duże (50-249 pracowników) stanowiły 0,5% a zatrudniające ponad 250 osób – 0,1% (GUS, 2024b).

² Wskazania nie sumują się do 100%, możliwe były odpowiedzi wielokrotne.

CUDZOZIEMCY W AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ NA TLE SYTUACJI KRAJOWEJ – KLUCZOWE WSKAŹNIKI MAKROEKONOMICZNE

DEMOGRAFIA

Według raportu Miasta Poznania w 2024 roku wzrosła liczba zameldowanych cudzoziemców – 10 341 osób posiadało obce obywatelstwo. Było ich o 349 więcej niż rok wcześniej. W związku z brakiem obowiązku meldunkowego, dane te nie mogą być podstawą do szacowania faktycznej liczby cudzoziemców mieszkających w Poznaniu. Obcokrajowcy mieszkający w Poznaniu to przede wszystkim uciekinierzy z Ukrainy oraz osoby, które pracowały tymczasowo na podstawie oświadczeń pracodawców o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom lub zezwoleń na pracę sezonową. Można szacować, że ich liczba dochodziła do 70 000 (WRMiWM UMP, 2024).

Cudzoziemcy zameldowani w Poznaniu w 2024 roku byli obywatelami ponad 110 państw. Zdecydowana większość obcokrajowców pochodziła z Europy (83%), w tym 10,5% z krajów Unii Europejskiej. Spośród zameldowanych cudzoziemców przybyłych z innych kontynentów dominowali obywatele państw azjatyckich (1 156 osób, tj. 11,2%). Stosunkowo niewielu cudzoziemców pochodziło z Ameryki Północnej (1,2%), Ameryki Południowej (0,4%) oraz Australii i Oceanii (0,1%). Około 0,7% stanowiły osoby o nieustalonym obywatelstwie (WRMiWM UMP, 2024).

Najliczniejszą grupą cudzoziemców (37%) stanowili Ukraińcy (3 793 osoby). Kolejną najbardziej znaczącą liczebnie społecznością obcokrajowców byli Białorusini (29%, 3 015 osób). Następnymi grupami, ale już zdecydowanie mniej licznymi, byli: Rosjanie (376 osób), Turcy (241 osób), Niemcy (188 osób), Hindusi (149 osób), Chińczycy (126 osób), Włosi (124 osoby), Kazachowie (114 osób) i Francuzi (104 osoby). Małe społeczności stanowili obywatele Unii Europejskiej pochodzący z Hiszpanii (98 osób), Rumunii (75 osób), Niderlandów (67 osób). Nieliczne grupy cudzoziemców z innych części świata pochodziły z: Wielkiej Brytanii (92 osoby), Nigerii (76 osób), Korei Południowej (67 osób) oraz Stanów Zjednoczonych (66 osób). Mieszkańcami Poznania byli także obywatele m.in. Togo, Tanzanii, Nowej Zelandii, Gambii, Ekwadoru, Boliwii, Singapuru (WRMiWM UMP, 2024).

EKONOMIA

Na koniec czerwca 2024 roku, rejestr REGON obejmował 211 651 podmiotów gospodarki narodowej z siedzibą w aglomeracji poznańskiej. Na terenie miasta Poznań i powiatu poznańskiego zarejestrowanych było 41,4% podmiotów z województwa wielkopolskiego. 97% ogółu jednostek ujętych w rejestrze REGON stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (GUS, 2024b).

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w okresie styczeń-wrzesień 2024 roku wyniosło 9 056 zł, tj. o 11,6% więcej niż przed rokiem. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie

brutto w Poznaniu było wyższe o 22,7% od średniej płacy w województwie wielkopolskim (US w Poznaniu, 2024).

BEZROBOCIE

W czerwcu 2024 roku zanotowano stopę bezrobocia w województwie wielkopolskim na poziomie 2,9%, natomiast w skali kraju wyniosła ona 4,9% (MRPiPS, 2024a). Na terenie samego miasta Poznania wartość tego wskaźnika wyniosła już tylko 1,1% (3 633 osób bezrobotnych), z kolei w powiecie poznańskim 1% (2 157 osób bezrobotnych). Łączna liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne na terenie aglomeracji poznańskiej tj. miasta Poznania i gmin powiatu poznańskiego wyniosła 5 790, a stopa bezrobocia dla tego obszaru 1% (CDZdM, 2024a). W aglomeracji poznańskiej sektorami o największym zapotrzebowaniu na siłę roboczą były handel i transport. Liczni pracownicy byli potrzebni również w budownictwie (zarówno pracownicy fizyczni, jak i kadra techniczna i kierownicza) (CDZdM, 2024c).

ZATRUDNIENIE OBCOKRAJOWCÓW W POLSCE

Niska stopa bezrobocia i niedobory kadrowe spowodowały, że Polska zmieniła się z jednego z kluczowych eksporterów siły roboczej w Europie na głównego jej importera. Do pewnego czasu luki kadrowe na polskim rynku pracy były w dużej mierze wypełniane przez pracowników z Ukrainy. Obecnie obywatele tego państwa zaczęli być stopniowo zastępowani przez osoby pochodzące z Azji i Ameryki Południowej, głównie z Filipin i Kolumbii. Liczba zezwoleń na pracę dla obywateli Kolumbii wydanych w Polsce w I półroczu 2024 roku wyniosła 15 780, w tym w województwie wielkopolskim – 2 458. Z kolei liczba zezwoleń dla obywateli Filipin w tym okresie wyniosła 20 337, w Wielkopolsce 2 260 (MRPiPS, 2024b). Udział Filipińczyków wśród pracujących cudzoziemców w Polsce w czerwcu 2024 roku wyniósł 1,2% (GUS, 2024a).

Na koniec czerwca 2024 roku udział obcokrajowców w ogólnej liczbie wykonujących pracę sięgał 6,7%. Liczba cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce wyniosła nieco ponad 1 000 000. W tej liczbie prawie 400 000 obcokrajowców realizowało umowy zlecenia i pokrewne. Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce pochodzili z ponad 150 państw. Na polskim rynku pracy zatrudnieni byli przede wszystkim obywatele Ukrainy (67,6%) oraz Białorusi (11,5%). Najwięcej cudzoziemców pracowało w województwach mazowieckim, dolnośląskim i wielkopolskim. W czerwcu 2024 roku pracę w Wielkopolsce wykonywało 41 500 mężczyzn oraz 69 400 kobiet (GUS, 2024a).

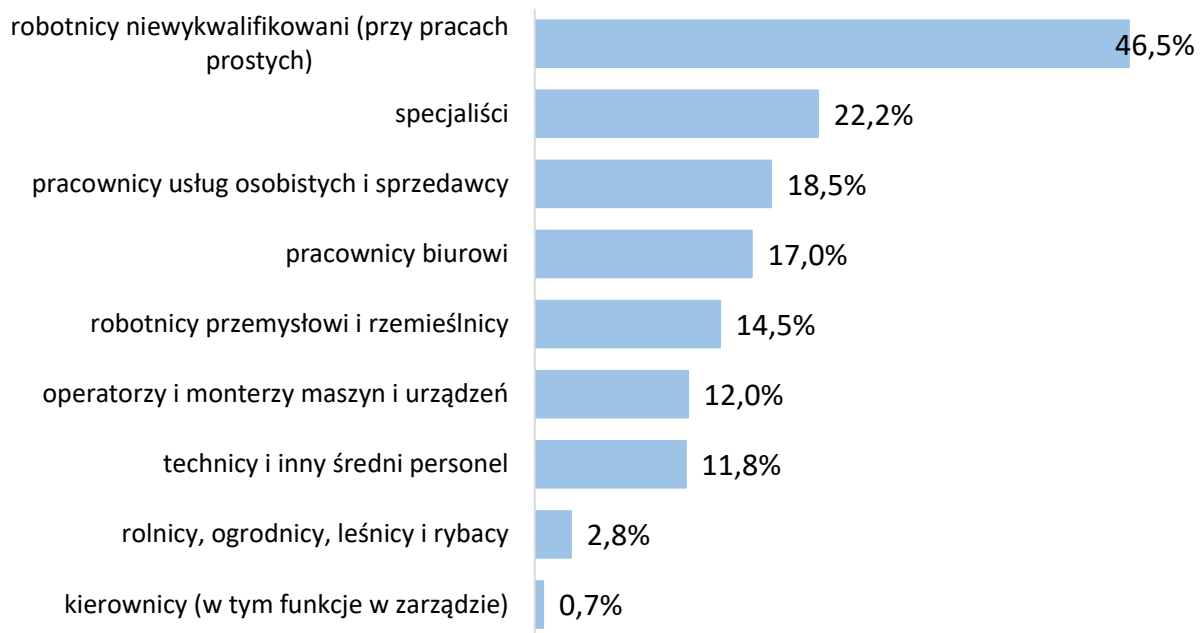
STANOWISKA OFEROWANE CUDZOZIEMCOM ORAZ DOPASOWANIE KOMPETENCJI CUDZOZIEMCÓW DO POTRZEB PRACOWDAWCÓW

STANOWISKA, NA KTÓRYCH PRACOWALI CUDZOZIEMCY

Problem ze znalezieniem pracy adekwatnej do poziomu posiadanych kwalifikacji w obcym kraju był często poruszany w badaniach dotyczących rynku pracy. Odsetek Polaków pracujących poniżej kwalifikacji na rodzimym rynku pracy wyniósł nieco poniżej 20% i był zbliżony do średniej unijnej (20,8%). Z kolei w przypadku obywateli krajów trzecich pracujących w Polsce w 2023 roku odsetek ten sięgał 48% (Wincewicz, 2024). W Polsce wskazany problem dotyczył przede wszystkim uciekinierów wojennych z Ukrainy. Osoby, które przybyły po lutym 2022 roku, częściej niż migranci przedwojenni podejmowały pracę poniżej swoich kwalifikacji. Wśród migrantów wojennych odsetek pracujących w Polsce poniżej kwalifikacji wyniósł w 2022 roku 46% (32% w przypadku migrantów przedwojennych) (NBP, 2023a). Warto zaznaczyć, że migranci z Ukrainy były osobami dobrze wykształconymi: wykształcenie wyższe deklarowało 42% migrantów przedwojennych oraz 48% osób przybyłych do Polski w związku z wojną (NBP, 2023b).

Dane te po części znalazły swoje potwierdzenie w wynikach badania przeprowadzonego wśród przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej. W 2024 roku 46,5% respondentów wskazało, że cudzoziemcy pracowali najczęściej na stanowiskach robotników niewykwalifikowanych (przy pracach prostych) (Wykres 1). W badaniu dotyczącym cudzoziemców przeprowadzonym przez CDZdM w 2021 roku odsetek przedsiębiorców, którzy wskazali na te stanowiska pracy, wyniósł nieznacznie więcej, tj. 52,1% (Shelest-Szumilas i in., 2021).

Wykres 1: Stanowiska najczęściej oferowane cudzoziemcom zatrudnionym w 2024 roku



Źródło: badanie własne (n=600).

Kolejnymi stanowiskami najczęściej wskazywanymi przez ankietowanych w 2024 roku byli specjaliści (22,2%) oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (18,5%). Te wyniki z kolei różniły się od przytoczonych wcześniej wniosków ze statystyk publicznych, jak i wyników badania z 2021 roku. W badaniu dotyczącym cudzoziemców przeprowadzonym przez CDZdM w 2021 roku, przedsiębiorcy stwierdzili, że najczęściej obcokrajowcy byli zatrudniani na stanowiskach operatorów i monterów maszyn i urządzeń (22,6%) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (18,6%). Na stanowiskach specjalistów cudzoziemcy pracowali w 13,6% firm, a jako pracownicy usług osobistych i sprzedawcy w 3,6% badanych przedsiębiorstwach (Shelest-Szumilas i in., 2021).

Częstsze zatrudnianie cudzoziemców na stanowiskach specjalistów oraz pracowników usług osobistych i sprzedawców mogło wynikać z faktu, że migranci wojenni z Ukrainy przybyli do aglomeracji poznańskiej w 2022 roku, różnili się zasobami kompetencyjnymi od rodaków przybyłych przed wybuchem otwartego konfliktu zbrojnego. Migracja przedwojenna miała przede wszystkim charakter ekonomiczny i charakteryzowała się wyraźnie rosnącym w czasie udziałem mężczyzn (Mrugała, Kowalska, Kilichowski 2024). Z kolei po lutym 2022 roku do Polski przyjechały przede wszystkim kobiety, które szukały w Polsce bezpiecznego schronienia przed wojną. Przybycie kobiet prawdopodobnie przyczyniło się do zmiany rodzaju stanowisk, na których byli zatrudniani cudzoziemcy w aglomeracji poznańskiej w 2024 roku.

W odniesieniu do udziału stanowisk robotników niewykwalifikowanych w strukturze zatrudnienia obcokrajowców nie odnotowano jednak znaczącej zmiany. Badacze wskazywali, że jedną z przyczyn tej

sytuacji mógł być fakt, że cudzoziemcy często nie podejmowali procedury nostryfikacji swoich dyplomów i nie znali języka polskiego na poziomie pozwalającym im podjąć pracę na stanowiskach średniego lub wyższego szczebla (Dębowska i in., 2024b). Potwierdzeniem tej tezy mogły być dane dotyczące wydanych dokumentów legalizujących zatrudnienie cudzoziemców (zezwolenia na pracę, oświadczenia oraz powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelom Ukrainy) w zawodach deficytowych. W 2023 roku zostało wydanych ponad 660 000 takich dokumentów, w tym tylko niespełna 3% z nich dotyczyło wykonywania pracy w zawodach deficytowych wymagających wysokich kwalifikacji (Dębowska i in., 2024b). Warto zaznaczyć, że nostryfikacja dyplomów jest procesem czaso- i kosztochłonnym wymagającym dużego nakładu pracy.

Rekomendacja:

Brak uznania dyplomów pracowników cudzoziemskich skutkuje wymuszeniem zatrudniania niekiedy wysoko wykwalifikowanych osób na stanowiska poniżej ich kompetencji. Przyczynia się to do słabszego wykorzystania ich pracy dla rozwoju lokalnej gospodarki. W związku z tym rekomendowane jest podjęcie działań nakierowanych na współpracę z poznańskimi uczelniami w zakresie ułatwień w nostryfikacji dyplomów, a także utworzenie studiów zaocznych dla cudzoziemców pracujących w aglomeracji poznańskiej. Studia takie, prowadzone w języku polskim, mogłyby wesprzeć pracowników zagranicznych w podnoszeniu kompetencji językowych w specjalistycznych obszarach.

POZIOM PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO CUDZOZIEMCÓW

Przedsiębiorcy, którzy wzięli udział w badaniu w 2024 roku, zostali poproszeni o ocenę przygotowania zawodowego obcokrajowców zatrudnionych w ich firmach w odniesieniu do wymagań na danym stanowisku pracy. Prawie 56% respondentów stwierdziło, że poziom przygotowania zawodowego cudzoziemców był adekwatny do wykonywanej pracy. Te odpowiedzi ankietowanych wydają się być spójne w powiązaniu z faktem, że najczęściej cudzoziemcy zajmowali najniższe pozycje w strukturze przedsiębiorstw. Przedsiębiorców, którzy ocenili, że poziom przygotowania zawodowego zatrudnionych cudzoziemców był wyższy od wymaganego na danym stanowisku pracy było 8,5%. Większość badanych, którzy w ten sposób postrzegali zasoby cudzoziemców (56,9%) zadeklarowała, że w takiej sytuacji podejmowała określone działania. Prawie połowa z nich (48,3%) rozszerzała pracownikom zakres obowiązków. Nie zawsze wiązało się to z podwyżką, lub premią, stosowanie gratyfikacji finansowej deklarowało 41,4% respondentów. Awansowanie pracownika było działaniem podejmowanym przez 31% ankietowanych.

Rozszerzenie zakresu obowiązków pracownikom deklarowały częściej firmy z Poznania (55,6%). Natomiast firmy zlokalizowane w powiecie poznańskim częściej twierdziły, że stosowały gratyfikację

finansową (45,5%) niż rozszerzenie zakresu obowiązków (36,4%). Rozszerzenie pracownikom zakresu obowiązków deklarowały częściej firmy m.in. nieposiadające udziałów zagranicznych (55,6%) oraz zatrudniające cudzoziemców poniżej 5 lat (54,5%). Z kolei gratyfikację finansową deklarowały częściej firmy m.in. posiadające udziały zagraniczne (54,5%) oraz zatrudniające cudzoziemców dłużej niż 5 lat (71,4%). Ponadto warto zaznaczyć, że wszystkie małe i średnie firmy stwierdziły, że w tej sytuacji awansowały swoich pracowników. Te podmioty nie stosowały gratyfikacji finansowej ani nie rozszerzały zakresu obowiązków swoim pracownikom cudzoziemskim.

Przedsiębiorców, którzy ocenili, że poziom przygotowania zawodowego zatrudnionych cudzoziemców był niższy od wymaganego na danym stanowisku pracy było 25,8%. Większość z nich (63,2%) zadeklarowała, że podejmowała w tej sytuacji działania. Przeważająca część przedsiębiorców (76,5%) potwierdziła, że zapewniała cudzoziemcom szkolenia wewnętrzne (szkolenia wewnętrzne były najpopularniejszą formą wspierania także polskich pracowników) (CDZdM, 2023). Z kolei szkolenia zewnętrzne oferowało 21,4% badanych.

Przesunięcie na inne stanowisko wskazało 27,6% firm. Z kolei przydzielenie osoby wpięrającej zadeklarowało 2% badanych. Oba rozwiązania nie funkcjonowały w firmach małych, średnich i dużych; stosowano je jedynie w mikroprzedsiębiorstwach.

Warto zwrócić uwagę, że 20% firm nie podejmowało żadnych działań w sytuacji niższego od wymaganego na danym stanowisku pracy przygotowania zawodowego zatrudnionych cudzoziemców. Połowę z nich stanowiły średnie firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników. Z kolei firmy o tej wielkości, które podejmowały działania, oferowały jako jedyne dwie formy wsparcia (szkolenia wewnętrzne oraz szkolenia zewnętrzne). Firmy o innym poziomie zatrudniania stosowały zazwyczaj jedną formę wsparcia.

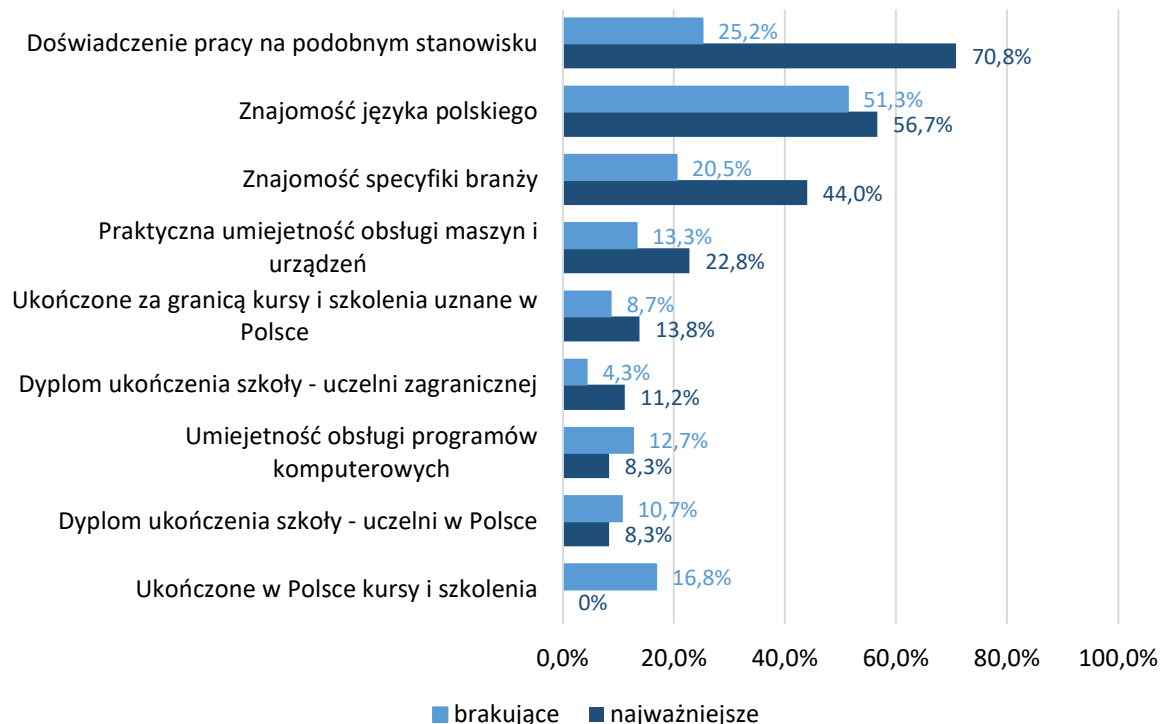
Rekomendacja:

Wybieranie przez przedsiębiorców przede wszystkim szkoleń wewnętrznych jako formy wsparcia cudzoziemców, może wynikać z niższych kosztów takiego rozwiązania oraz większej efektywności takiego sposobu doskonalenia umiejętności pracowników. Być może warto rozważyć wdrożenie mechanizmu dofinansowywania szkoleń wewnętrznych, organizowanych i przeprowadzonych bezpośrednio w firmie. Szkolenia takie mogłyby obejmować zarówno kwalifikacje i umiejętności zawodowe, jak i przygotowanie językowe, gdyż brak znajomości języka jest często wskazywany jako utrudnienie w rozwoju zawodowym cudzoziemców na lokalnym rynku pracy. Taka forma mogłaby wzmocnić system wsparcia nie tylko pracowników cudzoziemskich, ale i rodzimych.

WYMAGANIA PRZEDSIĘBIORCÓW A PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE PRACOWNIKÓW

W trakcie badania przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie najważniejszych elementów przygotowania zawodowego cudzoziemców. Dla zdecydowanej większości badanych przedsiębiorców (70,8%) najważniejszym elementem było doświadczenie pracy na podobnym stanowisku (Wykres 2). Równocześnie 25,2% respondentów wskazało, że cudzoziemcom zatrudnionym w ich firmach najczęściej brakowało właśnie tej kompetencji.

Wykres 2: Porównanie najważniejszych elementów przygotowania zawodowego cudzoziemców zatrudnionych w 2024 roku z elementami przygotowania zawodowego brakującymi cudzoziemcom zatrudnionym w 2024 roku



Źródło: badanie własne (n=600).

Drugim najczęściej wybieranym przez ankietowanych (57%) najważniejszym elementem przygotowania zawodowego cudzoziemców była znajomość języka polskiego. Warto zauważyć, że respondenci zapytani o najczęstsze luki kompetencyjne zatrudnionych w swoich przedsiębiorstwach cudzoziemców, wskazali właśnie na braki w umiejętnościach językowych (51,3%) (Wykres 2).

Znajomość języka polskiego była częściej uznana za najważniejszy element przygotowania zawodowego przez respondentów z firm:

- średnich i dużych (ponad 72% przedsiębiorców zatrudniających od 50 do 249 osób oraz ponad 84% przedsiębiorców zatrudniających więcej niż 250 pracowników);
- nieprowadzących działalności poza granicami Polski (prawie 60% przedsiębiorców);
- niemających udziałów zagranicznych (ponad 58% przedsiębiorców);
- z udziałem cudzoziemców nieprzekraczającym 10% wszystkich zatrudnionych (prawie 60% przedsiębiorców);

- oferujących cudzoziemcom umowę o pracę (ponad 62% przedsiębiorców).

Znaczna liczba respondentów (44%) wskazała, że najważniejszym elementem przygotowania zawodowego była znajomość specyfiki branży. Warto zwrócić uwagę, że 20,5% ankietowanych stwierdziło, że najczęstszą luką kompetencyjną cudzoziemców zatrudnionych w ich firmach była właśnie nieznanostwo specyfiki branży (Wykres 2).

Wymagania stawiane przez przedsiębiorstwa aglomeracji poznańskiej pracownikom zagranicznym nie różnią się od tych stawianych rodzimym pracownikom. W badaniu pn. „Potrzeby kadrowe aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu. Diagnoza, prognoza, monitoring” przeprowadzonym w 2023 roku, przedstawiciele firm wskazali, że najważniejszymi elementami przygotowania zawodowego były doświadczenie zawodowe oraz znajomość specyfiki branży (CDZdM, 2023). W przypadku pracowników cudzoziemskich kluczowym elementem była znajomość języka polskiego. Tę kompetencję wybrali przede wszystkim przedstawiciele firm: działających na terenie Polski i niemających udziałów zagranicznych, w których liczba zatrudnionych cudzoziemców nie przekraczała 10%, oferujących umowę o pracę. Z tych danych można wywnioskować, że były to firmy oferujące stabilne zatrudnienie, w których większość kadry stanowili Polacy i stąd język polski był obowiązującym językiem komunikacji.

Badacze z innych ośrodków także zwracali uwagę, że kluczowym elementem w procesie zatrudnienia była znajomość języka polskiego. W badaniach przeprowadzonych przez NBP stwierdzono, że wskaźnik zatrudnienia dla migrantów wojennych z Ukrainy znających język polski wynosił 82%, a w przypadku nieznaających języka był o 32 punkty procentowe niższy (NBP, 2023b). Ponadto zauważono, że brak znajomości języka państwa przyjmującego był jednym z kluczowych czynników zwiększających prawdopodobieństwo wykluczenia społecznego i braku akceptacji cudzoziemców w miejscu pracy. Bariera językowa była jedną z głównych przeszkód utrudniających odnalezienie się w nowej rzeczywistości, w tym podjęcie pracy (NBP, 2023b).

Analizując wyniki tegorocznego badania, warto także zauważyć, że formalne kwalifikacje pracowników z zagranicy miały znaczenie tylko dla niewielkiej liczby przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej: ukończone w Polsce kursy i szkolenia były najważniejsze dla 16,8% przedsiębiorców, dyplom ukończenia szkoły albo uczelni w Polsce dla 10,7% badanych, ukończone za granicą kursy i szkolenia uznane w Polsce dla 8,7% firm, dyplom ukończenia szkoły – uczelni zagranicznej dla 4,3% podmiotów. Takie odpowiedzi badanych mogły świadczyć o tym, że dla przedsiębiorstw znacznie ważniejsze były praktyczne umiejętności nabyte podczas pracy u poprzedniego pracodawcy, które niekoniecznie musiały być potwierdzone dokumentami wydanymi przez instytucje edukacyjne. Jeżeli te dane zostaną zestawione z najczęściej zajmowanymi stanowiskami przez cudzoziemców – robotników

niewykwalifikowanych przy pracach prostych, to dokumenty potwierdzające kwalifikacje, rzeczywiście mogły nie być najważniejsze dla pracodawców.

Rekomendacja:

Doświadczenie zawodowe jest kluczowe w pozyskaniu zatrudnienia przez cudzoziemców. W związku z tym ważne jest ukierunkowanie działań na tworzenie cudzoziemcom możliwości zdobycia takiego doświadczenia. Dotyczy to przede wszystkim osób młodych, które dopiero wchodzi na rynek pracy i dotychczas miały ograniczone możliwości zatrudnienia w swojej ojczyźnie. Organizacja przez samorządy terytorialne praktyk i staży dla młodych cudzoziemców, np. w ramach sieci Zaulek Rzemiosła, mogłaby okazać się ważnym wsparciem dla osób, które ukończyły kształcenie w swoim kraju pochodzenia, ale nie miały możliwości uzyskania doświadczenia na rynku pracy.

Rekomendacja:

Brak odpowiednich kompetencji językowych wśród pracowników napływających z zagranicy na lokalny rynek pracy jest utrudnieniem dla odpowiedniego dopasowania się przez nich do zastanych wymogów dotyczących oferowanych stanowisk. W związku z tym rekomendowane jest skłonienie otoczenia biznesowego do przygotowania w językach obcych przeznaczonych dla obcokrajowców rzetelnych informacji o najczęstszych oczekiwaniach na stanowiskach pracy.

Rekomendacja:

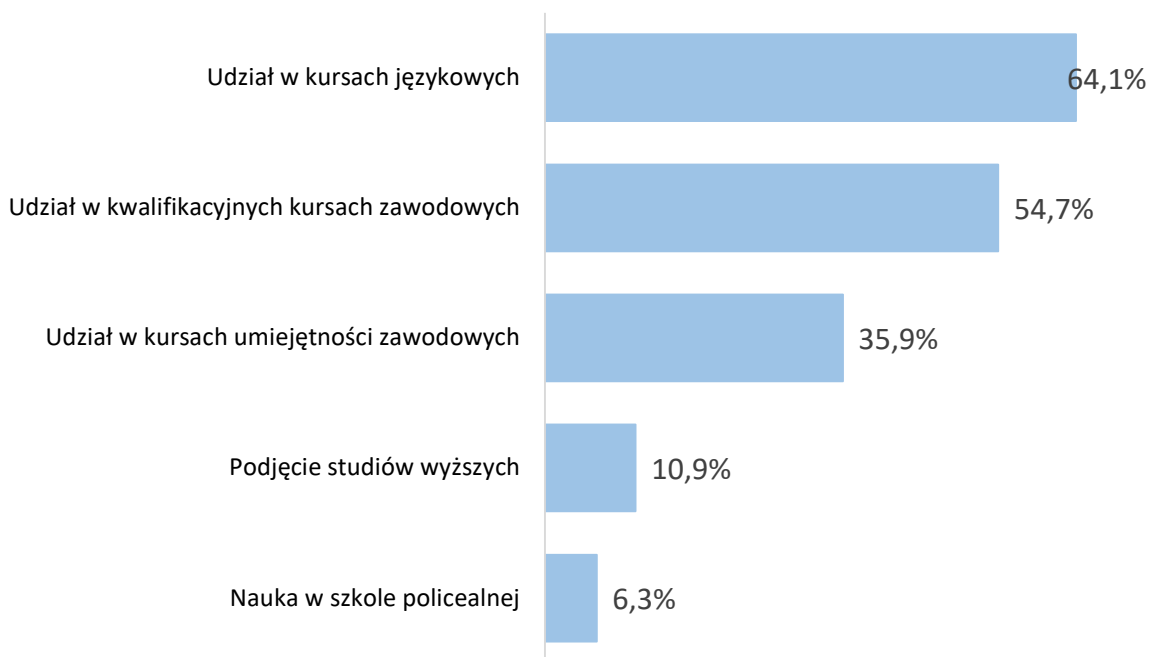
W związku z kluczowym znaczeniem kompetencji językowych zarówno w komunikacji w miejscu pracy, jak i pozostałych obszarach życia, pracownicy cudzoziemscy mogą uzyskiwać pomoc ze strony kół naukowych Wydziału Neofilologii lub Filologii Polskiej UAM. Wsparcie to może objąć również pracodawców, aby ułatwić im organizację szkoleń pracowniczych czy samokształcenie w zakresie języków, którymi posługują się zatrudniani cudzoziemcy.

Również przedstawiciele trzeciego sektora mogą we współpracy ze swoimi wolontariuszami rekrutowanymi spośród studentów kierunków filologicznych, oferować wsparcie pracownikom i pracodawców zainteresowanych rozwijaniem kompetencji językowych.

DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ CUDZOZIEMCÓW W CELU LEPSZEGO DOPASOWANIA SWOJEGO PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO NA DANYM STANOWISKU PRACY

Ponad 30% badanych uznało, że zatrudnieni w ich firmach cudzoziemcy podejmowali działania w celu lepszego dopasowania swojego poziomu przygotowania zawodowego na danym stanowisku pracy. Większość z przedsiębiorców, którzy potwierdzili działania obcokrajowców (łącznie 64 podmioty) wskazała, że ich pracownicy brali udział w kursach językowych (64,1%) i kwalifikacyjnych kursach zawodowych (54,7%) (Wykres 3).

Wykres 3: Rodzaje działań podejmowanych w celu dopasowania swojego poziomu przygotowania zawodowego przez zatrudnionych cudzoziemców w opinii pracodawców, którzy takie działania dostrzegali.



Źródło: badanie własne (n=64).

Wyniki te pokazały, że preferowaną przez cudzoziemców formą lepszego dopasowania swojego przygotowania zawodowego były kursy ukierunkowane na rozwijanie umiejętności językowych i uzupełnienie kwalifikacji zawodowych wymaganych na polskim rynku pracy. Forma kursów zakłada działania krótkoterminowe, pozwalające na szybkie nabycie umiejętności i wykorzystanie ich w nowym kraju pobytu. Ponadto taka forma, w przypadku niektórych zawodów, mogła okazać się łatwiejszym sposobem potwierdzenia kwalifikacji niż nostryfikacja dyplomów. Prawdopodobnie wybór tych sposobów lepszego dopasowania swojego przygotowania zawodowego wynikał m.in. z tego, że migranci wojenni, którzy wykazywali silną awersję do ryzyka, unikali inwestowania w długoterminowy rozwój zawodowy lub edukację z obawy przed niepewnością związaną z przyszłym zatrudnieniem w obecnym kraju pobytu (Dustmann i in., cyt. za Zyzik i in., 2023).

Rekomendacja:

Wydaje się zasadne dalsze rozwijanie przez Miasto Poznań i Powiat Poznański oferty kwalifikacyjnych kursów zawodowych, skierowanych nie tylko do polskich obywateli, ale także do cudzoziemców oraz ukierunkowanej nie tylko na najmłodszych odbiorców – absolwentów branżowych szkół I stopnia, ale również na uczestników starszych, mających różnorodne doświadczenie edukacyjne i zawodowe.

Inną krótką formą umożliwiającą w miarę szybkie nabycie nowych kwalifikacji wymaganych na lokalnym rynku pracy jest oferta szkół policealnych. W badaniu 6,3% przedsiębiorców, którzy potwierdzili, że ich cudzoziemscy pracownicy podejmowali działania, wskazało na szkoły policealne. Wydaje się, że potencjał szkół policealnych nie jest wystraszająco wykorzystywany przez cudzoziemców i samorządy terytorialne. Miasto Poznań prowadzi 12 takich szkół (WO, 2025), Powiat Poznański – 4, natomiast Samorząd Województwa Wielkopolskiego - 2 szkoły (RSOP, 2025). Zgodnie z danymi z Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych w placówkach publicznych w aglomeracji poznańskiej można było podjąć kształcenie w zawodach np. technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik administracji, technik archiwista, technik ochrony fizycznej osób i mienia, technik elektroniki i informatyki medycznej, asystentka stomatologiczna, higienistka stomatologiczna, technik dentystyczny, asystent osoby niepełnosprawnej, opiekun medyczny, ortoptystka, technik farmaceutyczny, technik masażysta, terapeuta zajęciowy, technik elektroradiolog, technik usług kosmetycznych, florysta, technik sterylizacji medycznej, podolog (RSOP, 2025).

Rekomendacja:

Konieczne może okazać się zintensyfikowanie współpracy pomiędzy samorządami terytorialnymi, a szkołami policealnymi oraz innymi podmiotami wspierającymi cudzoziemców, jak i pracodawców w celu promowania tej formy kształcenia wśród cudzoziemców. Atutem tego sposobu kształcenia oprócz krótkoterminowości, jest możliwość uzyskania kwalifikacji w zawodach potrzebnych na rynku pracy, a niedostępnych w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych np. w branży medycznej charakteryzującej się znacznymi deficytami kadry, w zawodach takich jak asystentka stomatologiczna, technik dentystyczny, opiekun medyczny, technik sterylizacji medycznej. Jednocześnie należy mieć na uwadze najnowsze rozwiązania prawne dotyczące cudzoziemców. Zgodnie z procedowanymi projektami ustaw świadectwo ukończenia szkoły policealnej ma zostać wyłączone z katalogu dokumentów potwierdzających znajomość języka polskiego w procesach ubiegania się o zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE i uzyskania obywatelstwa polskiego (Ojczyk, 2025). Świadectwo ukończenia szkoły policealnej miałoby wówczas szansę stać

się faktycznym potwierdzeniem kwalifikacji zawodowych nabytych w nowym kraju pobytu wyłącznie do celów adaptacji do rynku pracy w Polsce.

Rekomendacja:

Zapewnienie oferty edukacyjnej dla cudzoziemców będzie jednak działaniem niewystarczającym, jeżeli nie zostanie ona powiązana z organizacją i dofinansowaniem praktyk i staży zawodowych. Jak pokazują opinie przedsiębiorców zebrane w tegorocznym badaniu, najważniejszym elementem przygotowania zawodowego jest doświadczenie na danym stanowisku pracy. Umożliwienie cudzoziemcom odbycia praktyki w nowej dla niego dziedzinie zawodowej może okazać się skutecznym sposobem wejścia na rynek pracy i udogodnieniem dla pracodawców poszukujących pracowników z doświadczeniem zawodowym.

Ponad 42% badanych przedsiębiorców stwierdziło, że zatrudnieni w ich firmach cudzoziemcy nie podejmowali działań w celu lepszego dopasowania swojego poziomu przygotowania zawodowego na danym stanowisku pracy. Połowa przedsiębiorców, która tak stwierdziła, oferowała swoim pracownikom cudzoziemskim umowę o pracę. Ta forma zatrudnienia mogła świadczyć o tym, że byli to obcokrajowcy, którzy nie pracowali dorywczo i krótkoterminowo. Z kolei 26,7% respondentów (w tym wszystkie duże firmy) nie było w stanie odpowiedzieć czy ich cudzoziemscy pracownicy podejmowali jakieś działania w celu lepszego dopasowania swojego poziomu przygotowania zawodowego do zajmowanego stanowiska pracy.

Badani przedsiębiorcy być może nie mieli wiedzy o działaniach podejmowanych przez swoich pracowników poza czasem pracy albo cudzoziemcy faktycznie w tego typu aktywnościach nie brali udziału. Przyczyną awersji cudzoziemców do podejmowania inicjatyw edukacyjnych mogła być wspomniana wcześniej niechęć do podejmowania ryzyka inwestowania w długoterminowy rozwój zawodowy związany z niepewnością pobytu w Polsce. Potwierdzeniem tej tezy mogą być wyniki badania NBP, wskazujące, że w przypadku osób deklarujących chęć jak najszybszego powrotu, zanikało przekonanie o konieczności nauki języka polskiego (NBP, 2023b), co może z kolei potwierdzać przekonanie o tymczasowości pobytu w Polsce.

Analizując wyniki tej edycji badania należy wziąć także pod uwagę fakt, że w przypadku migrantów wojennych z Ukrainy, stanowiących większość cudzoziemców w aglomeracji poznańskiej, często były to osoby z wyższym wykształceniem. Konieczność zmiany ścieżki zawodowej i podejmowania pracy na niższym niż dotychczas stanowisku, mogło wpływać na ich postawy wobec dostosowania się do nowej sytuacji i planowania długoterminowego. Fakt, że poziom ich umiejętności był niżej wyceniany niż w ich kraju pochodzenia, mógł prowadzić do braku chęci inwestowania w dalszy rozwój zawodowy (Zyzik i in., 2023).

Rekomendacja:

Warto, aby Centra Integracji Cudzoziemców oraz organizacje pozarządowe działające na rzecz obcokrajowców przygotowały ofertę zarządzania rozwojem osobistym i zawodowym skierowaną do tej grupy osób. Jej celem winno być motywowanie cudzoziemców do podejmowania działań bez względu na długość planowanego pobytu w Polsce. Nawet pobyt tymczasowy może być wykorzystany w sposób efektywny, a czas zainwestowany w rozwój swoich kompetencji zawodowych może przydać się w innym miejscu pobytu lub przełożyć się na kontynuowanie współpracy z polskimi przedsiębiorcami po powrocie do kraju pochodzenia.

Rekomendacja:

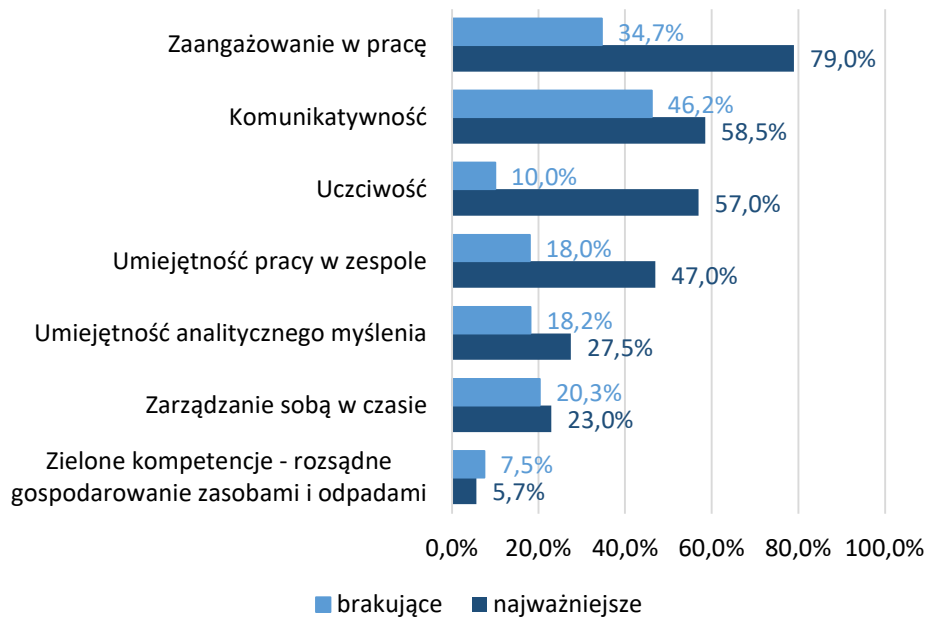
Warto śledzić zmiany w prawie dotyczące uznawania i potwierdzania kwalifikacji. Zgodnie z kierunkami polskiej strategii migracyjnej zostanie dokonany przegląd regulacji w tym zakresie. Działania te będą miały na celu ograniczenie negatywnych konsekwencji niepełnego wykorzystywania potencjałów zawodowych pracowników cudzoziemskich (Rada Ministrów, 2024).

WYMAGANIA PRZEDSIĘBIORCÓW W ZAKRESIE KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH A LUKI W ZASOBACH CUDZOZIEMCÓW

Ponad połowa badanych przedsiębiorców (54,5%) stwierdziła, że cudzoziemcy mieli wymagany poziom kompetencji społecznych w porównaniu do tego, który był konieczny na danym stanowisku pracy. Z kolei ponad 27% ankietowanych wskazało, że poziom kompetencji społecznych cudzoziemców był niewystarczający.

Dla zdecydowanej większości respondentów (79%) najważniejszą kompetencją społeczną zatrudnionych cudzoziemców było zaangażowanie w pracę. Jednocześnie prawie 35% badanych uznało, że zatrudnionym obcokrajowcom właśnie tej kompetencji brakowało (Wykres 4).

Wykres 4: Porównanie najważniejszych kompetencji społecznych cudzoziemców zatrudnionych w 2024 roku z brakującymi kompetencjami społecznymi cudzoziemców zatrudnionych w 2024 roku



Źródło: badanie własne (n=600).

Drugą najczęściej wskazywaną przez przedsiębiorców najważniejszą kompetencją społeczną była komunikatywność (58,5%). Równocześnie 46,2% badanych stwierdziło, że to tej kompetencji najczęściej brakowało cudzoziemcom zatrudnionym w ich przedsiębiorstwie.

Trzecią najczęściej wskazywaną najważniejszą kompetencją społeczną była uczciwość. Prawie 60% ankietowanych uznało ją za najważniejszą. Jednocześnie tej kompetencji brakowało cudzoziemcom pracującym w 10% badanych firmach.

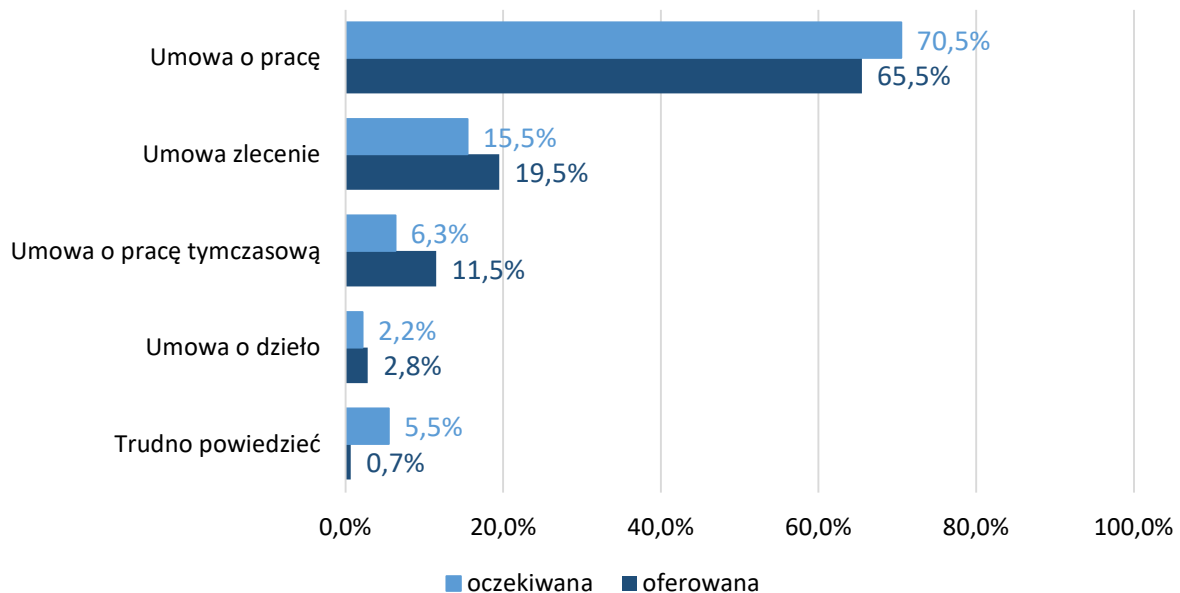
Prawie połowa badanych (47%) wskazała, że najważniejszą kompetencją społeczną zatrudnionych cudzoziemców była umiejętność pracy w zespole. Tej kompetencji brakowało obcokrajowcom zatrudnionym w 18% firm.

OFERTA PRZEDSIĘBIORCÓW A ICH ZDANIE O OCZEKIWANIACH CUDZOZIEMCÓW

WARUNKI ZATRUDNIENIA

Większość badanych firm (65,5%) zadeklarowała, że najczęściej oferowała cudzoziemcom umowę o pracę. Trochę więcej przedsiębiorców (70,5%) stwierdziło, że obcokrajowcy najczęściej chcieli wykonywać swoje obowiązki na podstawie tego rodzaju umowy. Z kolei umowę zlecenie oferowało swoim pracownikom niecałe 20% badanych. Zgodnie z deklaracjami 15,5% respondentów taki rodzaj umowy był oczekiwany przez przybyszów z zagranicy (Wykres 5).

Wykres 5: Porównanie form zatrudnienia oferowanych przez pracodawców a form ich zdaniem oczekiwanych przez zatrudnianych cudzoziemców



Źródło: Badania własne (n=600).

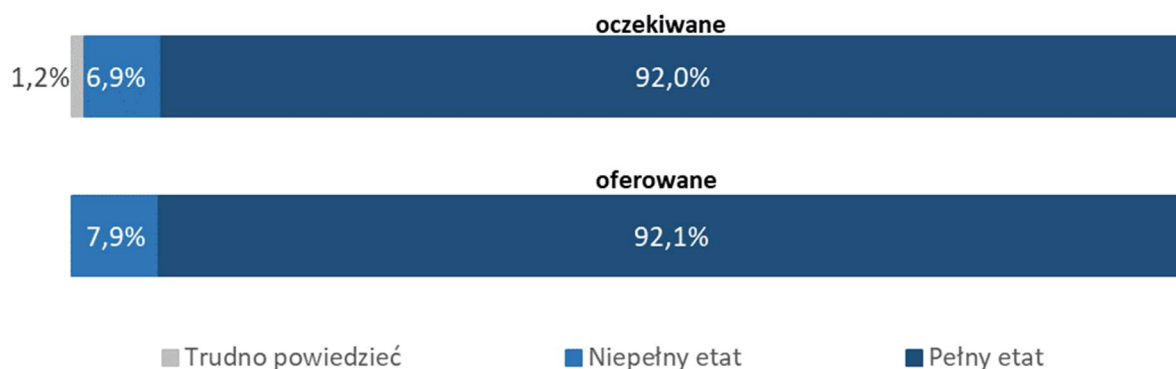
Zauważono, że duże firmy chętniej niż mikroprzedsiębiorstwa deklarowały, że zatrudniały cudzoziemców na umowę o pracę (84,6% vs. 64%). Podmioty liczące do 9 osób wyraźnie chętniej niż te mające powyżej 250 pracowników, zatrudniały obcokrajowców na podstawie umowy zlecenia (20,2% vs. 7,7%). Wyniki badania pokazały, że duże firmy częściej niż firmy mikro było stać na oferowanie stabilnych warunków zatrudnienia gwarantowane przez umowę o pracę. Z kolei mniejsze podmioty mogły zapewnić tymczasowe rozwiązanie, pozwalające im szybko reagować na zmieniające się okoliczności (np. wzrost kosztów pracy i potrzebę oszczędności w firmie).

Warunki zatrudnienia oferowane przez przedsiębiorstwa, według deklaracji respondentów, były w miarę dobrze rozpoznane przez przybyszów z zagranicy. Wyniki badania pokazały, że im niższy poziom zatrudnienia w danej firmie, tym rzadziej cudzoziemcy oczekiwali umowy o pracę. Na przykład 92,3%

dużych podmiotów stwierdziło, że obcokrajowy chcieli być zatrudnieni na umowę o pracę. Natomiast taką opinię miało 69,2% mikrofirm.

Przedsiębiorcy potwierdzili zgodność swojej oferty z oczekiwaniami cudzoziemców w zakresie wymiaru etatu. Zdecydowana większość badanych przedsiębiorców (92%) potwierdziła, że obcokrajowcy najczęściej wykonywali swoje obowiązki w pełnym wymiarze czasu pracy. Tyle samo respondentów (92%) stwierdziło, że cudzoziemcy najczęściej chcieli wykonywać swoje obowiązki w ramach pełnego etatu (Wykres 6).

Wykres 6. Porównanie wymiaru czasu pracy oferowanego przez pracodawców a ich zdaniem oczekiwanego przez zatrudnianych cudzoziemców



Źródło: Badania własne (n=600).

Wyniki uzyskane podczas badania w 2024 roku były podobne do tych otrzymanych przez CDZdM w 2021 roku. Wówczas prawie połowa badanych przedsiębiorców (49,1%) wskazała, że najczęściej zawierali z cudzoziemcami umowę o pracę na czas określony w wymiarze pełnego etatu. Drugą najczęściej wskazywaną formą zatrudnienia była umowa zlecenie. Ten rodzaj umowy wybrało nieco ponad 17% badanych. Trzecią najczęściej oferowaną formą była umowa o pracę na pełen etat zawarta na czas nieokreślony (15,5%) (Shelest-Szumilas i in., 2021).

Rekomendacja:

Warto zwrócić uwagę na potrzebę stabilizacji zatrudniania cudzoziemców poprzez oferowanie im umowy o pracę. Takiej formy zatrudnienia oczekiwali obcokrajowcy zatrudnieni głównie w dużych przedsiębiorstwach.

OCZEKIWANIA PŁACOWE I POZAPŁACOWE CUDZOZIEMCÓW

Zdecydowana większość badanych przedsiębiorców (74,8%) stwierdziła, że oczekiwania płacowe cudzoziemców były porównywalne do tych, które mieli polscy pracownicy. Tyle samo przedsiębiorców (74,8%) uznało, że oczekiwane przeciętne wynagrodzenie brutto cudzoziemca zatrudnianego w wymiarze pełnego czasu pracy było porównywalne do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Większość przedsiębiorców (70,8%) potwierdziła, że oczekiwania pozapłacowe cudzoziemców były porównywalne do tych, jakie mają polscy pracownicy. Najwięcej respondentów było zdania, że cudzoziemcy oczekiwali: dojazdu do pracy (29,7%), prywatnej opieki medycznej (26%) i zakwaterowania (24,7%). Dane uzyskane w badaniu pokazały, że kwestie, który były ważne dla obcokrajowców, wiązały się z zapewnieniem im podstawowych warunków życiowych (godziwe wynagrodzenie, dojazd do pracy, zakwaterowanie, opieka zdrowotna). Sprawy dotyczące własnego rozwoju zawodowego (dofinansowanie do udziału w szkoleniach) były na dalszym planie (20,8%). Natomiast kwestie związane na przykład z relaksem i czasem wolnym (karta sportowa) okazały się mało istotne (6,2%).

Z drugiej strony analizując wyniki badania, zauważono, że średnio co piąty przedsiębiorca wskazał, że cudzoziemcy mieli niższe oczekiwania płacowe lub pozapłacowe. Na przykład 22,2% firm, które oferowały umowę inną niż umowę o pracę, twierdziło, że oczekiwania płacowe cudzoziemców były niższe od tych, jakie mają polscy pracownicy. Tyle samo firm (22,2%), które oferowały umowę inną niż umowę o pracę, uznało, że oczekiwania płacowe były niższe od przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Podobny odsetek firm (19,8%), które oferowały umowę inną niż umowę o pracę twierdziło, że oczekiwania pozapłacowe cudzoziemców były niższe od tych, jakie mają polscy pracownicy. Z kolei firmy, które zatrudniały cudzoziemców na umowę o pracę, częściej wskazywały, że ich pracownicy mieli oczekiwania: (1) płacowe porównywalne do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (81,2%), (2) płacowe porównywalne do tych, jakie mieli polscy pracownicy (78,6%), (3) pozapłacowe porównywalne do polskich pracowników (77,1%), (4) związane z dofinansowaniem udziału w szkoleniach (24,4%).

Rekomendacja:

Warto, aby firmy zadbały o regularne przeprowadzanie diagnozy potrzeb swoich pracowników w zakresie oczekiwań pozapłacowych, z uwzględnieniem ich obywatelstwa i przyczyn pobytu w aglomeracji poznańskiej. Stworzona na jej podstawie oferta mogłaby przyczynić się do zwiększenia dobrostanu pracowników, a tym samym zachęcić ich do pozostania w firmie i być może osiedlenia się na stałe w aglomeracji poznańskiej.

WSPARCIE OFEROWANE CUDZOZIEMCOM

Z zebranych podczas badania danych wynika, że 43,5% przedsiębiorców zadeklarowało, że nie oferowało zatrudnionym cudzoziemcom jakiegokolwiek formy wsparcia w 2024 roku. Ponad 24% badanych miało trudność w udzieleniu odpowiedzi na to pytanie. Z kolei ponad 32% potwierdziło, że taka pomoc była oferowana. W grupie udzielającej wsparcia było:

- 40% przedsiębiorstw, które prowadziły działalność poza granicami kraju,

- 49,5% podmiotów, które posiadały udziały zagraniczne,
- 40,2% firm, w których ponad 10% kadry stanowili obcokrajowcy.

Oznacza to, że wsparcie było oferowane w firmach, które dysponowały większym doświadczeniem w kontaktach międzynarodowych i w związku z tym mającymi wypracowane ścieżki wsparcia dla pracowników-obcokrajowców.

Respondenci, którzy oferowali pomoc swoim cudzoziemskim pracownikom, wskazywali przede wszystkim na pomoc w załatwianiu spraw urzędowych (69,9%) i umożliwienie udziału w szkoleniach (41,5%). Oznacza to, że wsparcie dotyczyło obszarów związanych bezpośrednio z wykonywaniem pracy: legalizacją zatrudnienia oraz dostarczeniem wiedzy i doskonaleniem umiejętności związanych z funkcjonowaniem na stanowisku pracowniczym.

Warto zwrócić uwagę na kwestię dotyczącą oferowania udziału w lekcjach języka polskiego zadeklarowaną przez 31,6% firm. Zajęcia tego typu były zapewnione przez 45,2% podmiotów, które zdecydowały się na prowadzenie aktywności także poza granicami Polski oraz przez 42,6% przedsiębiorstw z udziałami osób zagranicznych. Firmy zatrudniające powyżej 250 osób nie oferowały tego typu wsparcia. Być może wynikało to z faktu, że w tych podmiotach oczekiwano znajomości innych języków obcych lub cudzoziemcy zajmowali stanowiska, które nie wymagały bardzo dobrej znajomości języka polskiego.

Kwestie związane z organizowaniem i finansowaniem kursów języka polskiego i znajomości polskiej kultury zostały uwzględnione w krajowej strategii migracyjnej. Zaplanowano stworzenie zachęt dla pracodawców podejmujących działania na rzecz włączania i integracji cudzoziemców (Rada Ministrów, 2024). Oznacza to, że dla pracujących obcokrajowców pracodawca po raz kolejny staje się kluczową osobą w procesie ich adaptacji do życia w nowym kraju pobytu. Warto przypomnieć, że już w badaniu przeprowadzonym wśród migrantów ekonomicznych z Ukrainy w 2021 roku zauważono, że kluczową osobą (główną osobą kontaktową) w nowym kraju pobytu był pracodawca. Badani cudzoziemcy nie otrzymali i nie oczekiwali wsparcia od urzędników lub organizacji pozarządowych. Z wypowiedzi uczestników badania wynikało, że pracodawca: zapewniał bezpieczeństwo ekonomiczne (tj. oferował pracę i wypłacał wynagrodzenie), zapewniał bezpieczeństwo pobytu (tj. pomagał przy wypełnianiu dokumentów dotyczących legalizacji zatrudnienia i pobytu), aktywnie uczestniczył w procesie łączenia rodzin (np. pomagał w znalezieniu pracy dla męża/żony) oraz w stabilizacji życia całej rodziny (pomagał w przyjęciu dziecka do szkoły), zapewniał bezpieczeństwo bytowe (pomagał w wynajęciu mieszkania/pokoju, czasami oferował zakwaterowanie i zapewniał przedmioty pierwszej potrzeby), motywował do pracy, do nauki języka polskiego i do podwyższania kwalifikacji, oferując awans, pozwalał na osiągnięcie wyższej pozycji społeczno-ekonomicznej i wpływał na wyższą samoocenę

migranta. Ponadto pracodawca wprowadzał do miejsca pracy i angażował w wykonywanie zadań zawodowych, a tym samym: wspierał profesjonalny rozwój cudzoziemca, umożliwiał wejście do polskiej kultury i systemu społecznego (cudzoziemiec poznawał zwyczaje panujące w zespołach pracowniczych, które były główną przestrzenią jego kontaktu z Polakami i komunikacji w języku polskim), pełnił ważną rolę w integracji z polskim społeczeństwem (w mikroskali: zespołem pracowników) poprzez sprawiedliwy podział obowiązków pomiędzy członkami zespołu, równe traktowanie i wynagrodzenie pracowników (CDZdM, 2021).

Rekomendacja:

Szereg zadań do wykonania związanych ze wsparciem cudzoziemców jest nakładanych na pracodawców. Warto zastanowić się w jaki sposób możliwe jest udzielenie pomocy przedsiębiorcom w sprostaniu nowym obowiązkom. Być może dobrym rozwiązaniem byłoby przeprowadzenie diagnozy potrzeb pracodawców w tym obszarze, która z jednej strony uświadomiłaby im ich kluczową rolę we wspieraniu cudzoziemców w integracji z polskim społeczeństwem, a z drugiej strony zaktywizowałaby ich do podejmowania przemyślanych działań wobec pracowników z zagranicy. Realizacją tych działań mogłyby zająć się publiczne służby zatrudnienia, regionalne obserwatoria terytorialne, wydziały działalności gospodarczej miast i gmin, organizacje przedsiębiorców etc.

STAN OBECNY I PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ

KRYZYSY GLOBALNE A ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW

Zmiany na polskim rynku pracy związane ze wzrastającą liczbą cudzoziemców były konsekwencją m.in. kryzysów globalnych. W badaniu CDZdM w 2024 roku za kryzysy globalne uznano sytuacje nagłego załamania, grożące negatywnymi konsekwencjami w wymiarze międzynarodowym, które wymagały podjęcia niezwłocznego działania. Przejawiały się one w następujących obszarach: gospodarka, rynki finansowe, migracje, zmiany klimatu, pandemia, konflikty zbrojne, stan psychiczny społeczeństwa. Ponad 50% badanych pracodawców stwierdziło, że kryzysy globalne nie wpłynęły na zatrudnianie cudzoziemców w ich przedsiębiorstwach w 2024 roku. Prawie 20% badanych nie było w stanie odpowiedzieć na to pytanie, a 30% udzieliło odpowiedzi pozytywnej.

Wśród firm, które potwierdziły taki wpływ, prawie 78% z nich wskazało, że w konsekwencji tych kryzysów zwiększyła się liczba zatrudnianych cudzoziemców. Analizując przyczyny zatrudniania pracowników z zagranicy zauważono, że dla 28,3% respondentów powodem przyjęcia cudzoziemców do zespołu w 2024 roku była chęć wsparcia osób dotkniętych konsekwencjami kryzysów globalnych. Ten powód był częściej wskazywany przez przedsiębiorstwa, które posiadały udziały zagraniczne (36,8%) oraz te, które prowadziły działalność poza Polską (30,3%). Ponadto zauważono, że firmy zatrudniające do 9 osób częściej niż duże przedsiębiorstwa wskazywały tę przyczynę zatrudniania obcokrajowców (30,1% vs. 7,7%).

PRZYCZYNY ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW

Jednak główną przyczyną zatrudniania cudzoziemców w 2024 roku, wskazaną przez 50,5% respondentów, była niewystarczająca liczba polskich kandydatów do pracy. Na luki kadrowe wskazywały dane statystyczne zebrane dla województwa wielkopolskiego (GUS, 2023). Z kolei przyczyną niezatrudniania cudzoziemców w 2024 roku, wskazywaną przez lokalne firmy, była wystarczająca liczba pracowników (82,3%).

Informację dotyczącą motywacji zatrudniania obcokrajowców pozyskaną od przedsiębiorców z aglomeracji poznańskiej zestawiono z wynikami badania ogólnopolskiego przeprowadzonego przez Gi Group. W tym badaniu przedsiębiorcy wskazali, że powodem zatrudniania cudzoziemców była chęć rozwijania swoich zespołów poprzez zatrudnianie pracowników o odmiennym doświadczeniu kulturowym, edukacyjnym i zawodowym, którzy mogą wnieść nową wiedzę i kompetencje do organizacji (37%). Taką motywacją kierowały się przede wszystkim średnie i duże przedsiębiorstwa, zatrudniające poniżej 1 000 osób, działające przede wszystkim w sektorze usługowym, gdzie innowacyjność miała kluczowe znaczenie dla budowania przewagi konkurencyjnej. Brak kandydatów

na lokalnym rynku był natomiast wskazywany przez 32% badanych firm w Polsce. Tę przyczynę wskazywały głównie największe przedsiębiorstwa z sektora przemysłowego i handlowego, gdzie zapotrzebowanie na pracowników było duże. Badani przedsiębiorcy, którzy chcieli wzbogacić swoje zespoły o nowe perspektywy i kompetencje, zatrudniali głównie cudzoziemców pochodzących z krajów Unii Europejskiej (62%). Firmy przyjmujące do pracy przede wszystkim pracowników z Ukrainy i innych państw byłego bloku wschodniego oraz krajów Afryki i Azji, kierowały się częściej chęcią uzupełniania braków kadrowych (Gi Group, 2024).

ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACĘ CUDZOZIEMCÓW W PRZYSZŁOŚCI

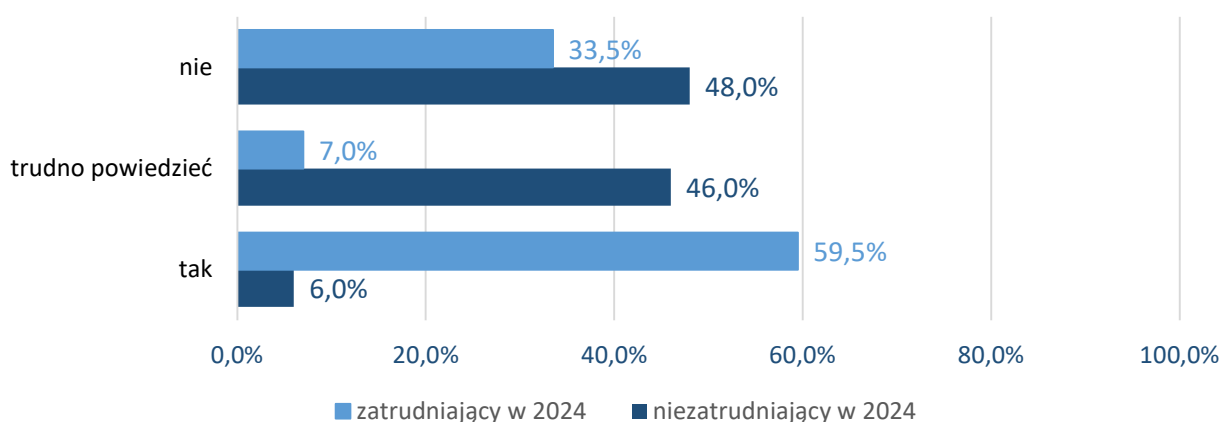
W badaniu CDZdM przedsiębiorcy z aglomeracji poznańskiej zostali zapytani również o plany dotyczące dalszego zatrudniania pracowników z zagranicy. Większość firm (59,5%), które miały w swojej kadrze cudzoziemców w 2024 roku, zadeklarowała, że ma taki zamiar także w kolejnym roku. Zatrudnienie cudzoziemców w 2025 roku częściej planowały firmy, które:

- prowadziły dotychczas działalność poza granicami kraju (71,6%),
- miały udziały zagraniczne (80%),
- zatrudniały obcokrajowców dłużej niż 5 lat (69,4%),
- miały więcej niż 10% obcokrajowców w swojej kadrze (67,8%).

Natomiast wiele firm niezatrudniających cudzoziemców w 2024 roku, nie planowało tego zrobić także w 2025 roku (48%) lub nie miało jasno sprecyzowanych planów w tej kwestii (46%).

Zauważono, że podmioty, które zatrudniały obcokrajowców w 2024 roku, zdecydowanie częściej deklarowały, że nadal zamierzają ich zatrudniać. Natomiast te, które nie zatrudniały cudzoziemców w 2024 roku, znacząco rzadziej mówiły o zmianie planów w tym obszarze (Wykres 7).

Wykres 7: Zamiar zatrudniania cudzoziemców w 2025 roku – w grupach zatrudniających i niezatrudniających cudzoziemców w 2024 roku



Źródło: badanie własne (zatrudniający n=600, niezatrudniający n=100).

Prawie 42% badanych przedsiębiorców zatrudniających obcokrajowców w 2024 roku przewidywało, że zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w ich firmach w 2025 roku pozostanie bez zmian. Takiego zdania byli najczęściej przedstawiciele mikro i małych firm (odpowiednio 42,8% i 43,3%). Ankietowani ze średnich firm (zatrudniających od 50 do 249 osób) przewidywali, że zapotrzebowanie zwiększy się (44,4%). Natomiast prawie 70% respondentów z dużych firm (zatrudniających powyżej 250 osób) odpowiedziało, że trudno przewidzieć jakie będzie zapotrzebowanie w kolejnym roku. Warto zauważyć, że 26% badanych nie było w stanie przewidzieć, jak zmieni się zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w perspektywie kolejnego roku.

W przypadku firm, które nie zatrudniały cudzoziemców w 2024 roku: 48% uznało, że zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w ich firmach w 2025 roku pozostanie bez zmian, a 39% nie było w stanie tego przewidzieć.

W porównaniu z wynikami badania przeprowadzonego przez CDZdM w 2021 roku wzrosła liczba przedsiębiorców, którzy mieli trudność w udzieleniu jednoznacznej odpowiedzi na pytanie dotyczące kolejnego roku. W 2021 roku 21,9% badanych udzieliło odpowiedzi trudno powiedzieć (Shelest-Szumilas i in., 2021). Taki wynik potwierdził fakt, że rzeczywistość stała się coraz bardziej trudna do przewidzenia, a przedsiębiorcy po doświadczeniach kryzysów w ostatnich latach (m.in. pandemia COVID-19, wybuch pełnoskalowej wojny w Ukrainie) stali się coraz bardziej zachowawczy w swoich przewidywaniach.

Dla porównania w badaniu ogólnopolskim przeprowadzonym w listopadzie 2024 roku, również zwrócono uwagę na wysoki odsetek firm, które nie podjęły jeszcze jednoznacznej decyzji dotyczącej planów zwiększenia zatrudnienia cudzoziemców w kolejnym roku (35%). Jednocześnie wielu respondentów zadeklarowało, że nie zamierzało zwiększyć liczby zatrudnionych obcokrajowców (30%). Zauważono jednak, że plany zmniejszenia aktualnej liczby zatrudnianych cudzoziemców zadeklarował niewielki odsetek ankietowanych firm (6,5%), co zdaniem autorów badania mogło wskazywać, że badani pracodawcy wciąż chcieli zatrudniać obcokrajowców, ale woleli poczekać na nowelizację ustawy dotyczącej zatrudniania cudzoziemców (Gi Group, 2024).

Odpowiedzi przedsiębiorców w badaniu CDZdM w 2024 roku na temat zapotrzebowania na pracę cudzoziemców w perspektywie najbliższych 3 lat było kolejnym potwierdzeniem, że przewidywanie przyszłości stało się coraz trudniejsze dla pracodawców. Prawie 38% respondentów zatrudniających obcokrajowców w 2024 roku oraz 45% badanych, którzy nie mieli w swojej kadrze cudzoziemców w 2024 roku, stwierdziło, że trudno powiedzieć, co przyniosą kolejne 3 lata. Dla porównania firmy, które nie były w stanie jednoznacznie odpowiedzieć, co przyniosą kolejne 3 lata, było w 2021 roku 30,2% (Shelest-Szumilas i in., 2021).

Wyniki badania przeprowadzonego przez CDZdM warto także porównać do przewidywań Polskiego Instytutu Ekonomicznego. Badania typu *foresight* przeprowadzone przez PIE pokazały, że najważniejszymi czynnikami oddziałującymi na zatrudnianie wykwalifikowanych cudzoziemców w perspektywie do 2035 roku były: uwarunkowania społeczne, ekonomiczne oraz prawne. Spośród nich za najbardziej niestabilne uznano otoczenie polityczne i sytuację legislacyjną – ten drugi czynnik był szczególnie często podkreślany przez przedstawicieli biznesu. Badania ukazały, że szczegółowymi czynnikami, które charakteryzowały się niską przewidywalnością były: ryzyko wystąpienia wojny w Polsce, sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców, klarowność przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, dostępność programów zachęcających wykwalifikowanych cudzoziemców do osiedlania się i zatrudnienia w Polsce oraz kompleksowość polskiej polityki migracyjnej (Dębowska i in., 2024b).

Nowe kierunki rozwoju rynku pracy w zakresie zatrudniania cudzoziemców wyznaczyła także polska 5-letnia strategia migracyjna opublikowana w październiku 2024 roku. Autorzy dokumentu przyjęli zasadę przeciwdziałania konsekwencjom zmian demograficznych i społecznych na rynku pracy za pomocą m.in.: aktywizacji zawodowej grup defaworyzowanych, wydłużania czasu aktywności zawodowej bez konieczności podnoszenia wieku emerytalnego, automatyzacji produkcji i świadczonych usług. Uznano, że instrumenty polityki migracyjnej nie mają być ukierunkowane na zapełnianie luk kadrowych na rynku pracy. W związku z tym nie zaplanowano działań mających na celu zachęcanie pracodawców do zatrudniania obcokrajowców. Polska zamierza dopuszczać do polskiego rynku pracy osoby z zagranicy, które uzupełnią niedobory na rynku pracy w zawodach deficytowych. Umożliwienie cudzoziemcom wejścia na polski rynek pracy w specjalnej procedurze będzie uzależnione od spełnienia kilku warunków m.in. obywatelstwo kraju OECD, posiadanie unikatowych, wysokospecjalistycznych umiejętności lub brak możliwości znalezienia pracownika o potrzebnych oraz unikatowych umiejętnościach w Polsce, zapewnienie pracodawcy o otrzymywaniu wynagrodzenia miesięcznego co najmniej porównywalnego z pracownikami polskimi w danej branży (Rada Ministrów, 2024).

REKOMENDACJE

DLA WŁADZ SAMORZĄDOWYCH

Wybieranie przez przedsiębiorców przede wszystkim szkoleń wewnętrznych jako formy wsparcia cudzoziemców, może wynikać z niższych kosztów takiego rozwiązania oraz większej efektywności takiego sposobu doskonalenia umiejętności pracowników. Być może warto rozważyć wdrożenie mechanizmu dofinansowywania szkoleń wewnętrznych, organizowanych i przeprowadzonych bezpośrednio w firmie. Szkolenia takie mogłyby obejmować zarówno kwestie związane z specyfiką profesji, jak i przygotowanie językowe, gdyż brak znajomości języka jest często wskazywany jako utrudnienie w rozwoju zawodowym cudzoziemców na lokalnym rynku pracy. Taka forma mogłaby wzmocnić system wsparcia nie tylko pracowników cudzoziemskich, ale i rodzimych.

Doświadczenie zawodowe jest kluczowe w pozyskaniu zatrudnienia przez cudzoziemców. W związku z tym ważne jest ukierunkowanie działań na tworzenie cudzoziemcom możliwości zdobycia takiego doświadczenia. Dotyczy to przede wszystkim osób młodych, które dopiero wchodzi na rynek pracy i dotychczas miały ograniczone możliwości zatrudnienia w swojej ojczyźnie. Organizacja przez samorządy terytorialne praktyk i staży dla młodych cudzoziemców, np. w ramach sieci Zaułek Rzemiosła, mogłaby okazać się ważnym wsparciem dla osób, które ukończyły kształcenie w swoim kraju pochodzenia, ale nie miały możliwości uzyskania doświadczenia na rynku pracy.

Wydaje się zasadne dalsze rozwijanie przez Miasto Poznań i Powiat Poznański oferty kwalifikacyjnych kursów zawodowych, skierowanych nie tylko do polskich obywateli, ale także do cudzoziemców oraz ukierunkowanej nie tylko na najmłodszych odbiorców – absolwentów branżowych szkół I stopnia, ale także na uczestników starszych, mających różnorodne doświadczenie edukacyjne i zawodowe.

Konieczne może okazać się zintensyfikowanie współpracy pomiędzy samorządami terytorialnymi a szkołami policealnymi oraz innymi podmiotami wspierającymi cudzoziemców, jak i pracodawców w celu promowania tej formy kształcenia wśród cudzoziemców. Atutem tego sposobu kształcenia oprócz krótkoterminowości, jest możliwość uzyskania kwalifikacji w zawodach potrzebnych na rynku pracy, a niedostępnych w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych np. w branży medycznej charakteryzującej się znacznymi deficytami kadry, w zawodach takich jak asystentka stomatologiczna, technik dentystyczny, opiekun medyczny, technik sterylizacji medycznej. Jednocześnie należy mieć na uwadze najnowsze rozwiązania prawne dotyczące cudzoziemców. Zgodnie z procedowanymi projektami ustaw świadectwo ukończenia szkoły policealnej ma zostać wyłączone z katalogu dokumentów potwierdzających znajomość języka polskiego w procesach ubiegania się o zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE i uzyskania obywatelstwa polskiego (Ojczyk, 2025). Świadectwo ukończenia szkoły policealnej miałoby wówczas szansę stać się faktycznym

potwierdzeniem kwalifikacji zawodowych nabytych w nowym kraju pobytu wyłącznie do celów adaptacji do rynku pracy w Polsce.

Zapewnienie oferty edukacyjnej dla cudzoziemców będzie jednak działaniem niewystarczającym, jeżeli nie zostanie ona powiązana z organizacją i dofinansowaniem praktyk i staży zawodowych. Jak pokazują opinie przedsiębiorców zebrane w tegorocznym badaniu, najważniejszym elementem przygotowania zawodowego jest doświadczenie na danym stanowisku pracy. Umożliwienie cudzoziemcom odbycia praktyki w nowej dla niego dziedzinie zawodowej może okazać się skutecznym sposobem wejścia na rynek pracy i udogodnieniem dla pracodawców poszukujących pracowników z doświadczeniem zawodowym.

Szereg zadań do wykonania związanych ze wsparciem cudzoziemców jest nakładanych na pracodawców. Warto zastanowić się w jaki sposób możliwe jest udzielenie pomocy przedsiębiorcom w sprostaniu nowym obowiązkom. Być może dobrym rozwiązaniem byłoby przeprowadzenie diagnozy potrzeb pracodawców w tym obszarze, która z jednej strony uświadomiłaby im ich kluczową rolę we wspieraniu cudzoziemców w integracji z polskim społeczeństwem, a z drugiej strony zaktywizowałaby ich do podejmowania przemyślanych działań wobec pracowników z zagranicy. Realizacją tych działań mogłyby zająć się publiczne służby zatrudnienia, regionalne obserwatoria terytorialne, wydziały działalności gospodarczej miast i gmin, organizacje przedsiębiorców etc.

DLA UCZELNI

Brak uznania dyplomów pracowników cudzoziemskich skutkuje wymuszeniem zatrudniania niekiedy wysoko wykwalifikowanych osób na stanowiska poniżej ich kompetencji. Przyczynia się to do słabszego wykorzystania ich pracy dla rozwoju lokalnej gospodarki. W związku z tym rekomendowane jest podjęcie działań nakierowanych na współpracę z poznańskimi uczelniami w zakresie ułatwień w nostryfikacji dyplomów, a także utworzenie studiów zaocznych dla cudzoziemców pracujących w aglomeracji poznańskiej. Studia takie, prowadzone w języku polskim, mogłyby wesprzeć pracowników zagranicznych w podnoszeniu kompetencji językowych w specjalistycznych obszarach.

W związku z kluczowym znaczeniem kompetencji językowych zarówno w komunikacji w miejscu pracy, jak i pozostałych obszarach życia, pracownicy cudzoziemscy mogą uzyskiwać pomoc ze strony kół naukowych Wydziału Neofilologii lub Filologii Polskiej UAM. Wsparcie to może objąć również pracodawców, aby ułatwić im organizację szkoleń pracowniczych czy samokształcenie w zakresie języków, którymi posługują się zatrudniani cudzoziemcy.

DLA PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH

Brak odpowiednich kompetencji językowych wśród pracowników napływających z zagranicy na lokalny rynek pracy jest utrudnieniem dla odpowiedniego dopasowania się przez nich do zastanych wymogów dotyczących oferowanych stanowisk. W związku z tym rekomendowane jest skłonienie otoczenia biznesowego do przygotowania w językach obcych przeznaczonych dla obcokrajowców rzetelnych informacji o najczęstszych oczekiwaniach na stanowiskach pracy.

Warto śledzić zmiany w prawie dotyczące uznawania i potwierdzania kwalifikacji. Zgodnie z kierunkami polskiej strategii migracyjnej zostanie dokonany przegląd regulacji w tym zakresie. Działania te będą miały na celu ograniczenie negatywnych konsekwencji niepełnego wykorzystywania potencjałów zawodowych pracowników cudzoziemskich (Rada Ministrów, 2024).

Warto zwrócić uwagę na potrzebę stabilizacji zatrudniania cudzoziemców poprzez oferowanie im umowy o pracę. Takiej formy zatrudnienia oczekiwali głównie obcokrajowy pracujący w dużych przedsiębiorstwach.

Warto, aby firmy zadbały o regularne przeprowadzanie diagnozy potrzeb swoich pracowników w zakresie oczekiwań pozapłacowych, z uwzględnieniem ich obywatelstwa i przyczyn pobytu w aglomeracji poznańskiej. Stworzona na jej podstawie oferta zatrudnienia mogłaby przyczynić się do zwiększenia dobrostanu pracowników, a tym samym zachęcić ich do pozostania w firmie i być może osiedlenia się na stałe w aglomeracji poznańskiej.

DLA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

Warto, aby Centra Integracji Cudzoziemców oraz organizacje pozarządowe działające na rzecz obcokrajowców przygotowały ofertę zarządzania rozwojem osobistym i zawodowym skierowaną do tej grupy osób. Jej celem winno być motywowanie cudzoziemców do podejmowania działań bez względu na długość planowanego pobytu w Polsce. Nawet pobyt tymczasowy może być wykorzystany w sposób efektywny, a czas zainwestowany w rozwój swoich kompetencji zawodowych może przydać się w innym miejscu pobytu lub przełożyć się na kontynuowanie współpracy z polskimi przedsiębiorcami po powrocie do kraju pochodzenia.

Kompetencje językowe pracowników cudzoziemskich mogą być uzupełniane dzięki wsparciu przedstawicieli trzeciego sektora w ramach współpracy np. ze studentami kierunków filologicznych.

BIBLIOGRAFIA

CDZdM (2021). *Wpływ pandemii na pozycję cudzoziemców na rynku pracy dużej aglomeracji miejskiej*. <https://www.cdzdm.pl/PL-H131/broszury.html>

CDZdM (2023). *Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-ekonomicznego rozwoju regionu. Diagnoza, prognoza, monitoring. Raport z badań. Analiza ilościowa*. <https://www.cdzdm.pl/PL-H128/raporty-z-badan.html>

CDZdM (2024a). *Flesz, czerwiec*. <https://www.cdzdm.pl/PL-H134/flesz.html>

CDZdM (2024b). *Zatrudnianie cudzoziemców – wyzwania i perspektywy rozwoju dla przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej. Metodologia badań ilościowych*. Niepublikowane.

CDZdM (2024c). *Dane własne zebrane przy pomocy aplikacji Jobserver*. Niepublikowane.

Dębkowska, K., Kłosiewicz-Górecka, U., Szymańska, A., Wejt-Knyżewska, A., Zybortowicz, K. (2024a). *Polacy o cudzoziemcach na rynku pracy – fakty, mity, opinie*. Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa. <https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/06/Polacy-o-cudzoziemcach.pdf>

Dębkowska, K., Kłosiewicz-Górecka, U., Szymańska, A., Wejt-Knyżewska, A., Zybortowicz, K. (2024b). *Wykwalifikowani cudzoziemcy w Polsce – scenariusze zatrudniania w perspektywie 2035 r.* Polski Instytut Ekonomiczny. Policy Paper, 1. <https://pie.net.pl/tylko-1-proc-pozwolen-na-prace-dla-cudzoziemcow-dotyczy-zawodow-deficytowych-wymagajacych-wysokich-kwalifikacji/>

Gi Group (2024). *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce. Wyzwania i szanse*. https://pl.gigroup.com/dla-pracodawcow/raporty-rynkowe/zatrudnienie_cudzoziemcow_2024/

GUS (2023). *Popyt na pracę w województwie wielkopolskim w 2023 r.* <https://poznan.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/praca-wynagrodzenie/popyt-na-prace-w-województwie-wielkopolskim-w-2023-r-,4,13.html>

GUS (2024a). *Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce w czerwcu 2024 roku*. <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/cudzoziemcy-wykonujacy-prace-w-polsce-w-czerwcu-2024-roku,15,19.html>

GUS (2024b). *Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON, czerwiec*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/miesieczna-informacja-o-podmiotach-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-czerwiec-2024,4,86.html>

Helak, M., Szyszkowski, A. (2022). Migranci w Polsce. Warszawa https://schuman.pl/wp-content/uploads/sites/8/2024/06/Europolis-2022_Migranci-w-Polsce_raport.pdf

MRPiPS (2024a). *Bezrobocie rejestrowane. Raport miesięczny 6/2024.* <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane>

MRPiPS (2024b). *Zezwolenia na pracę cudzoziemców – I półrocze 2024.* https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce/-/asset_publisher/MDNO4TyL2uZj/content/8180075-zezwolenia-na-prace-cudzoziemcow?p_r_p_assetEntryId=8180079

Mrugała G., Kowalska K., Kilichowski A., 2024. *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych 2023*, Warszawa, Zakład Ubezpieczeń Społecznych. https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych_2023.pdf

NBP (2023a). *Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów z Ukrainy w Polsce – wpływ pandemii i wojny na charakter migracji w Polsce. Raport z badania ankietowego.* https://nbp.pl/wp-content/uploads/2023/04/Sytuacja-zyciowa-i-ekonomiczna-migrantow-z-Ukrainy-w--Polsce_raport-z-badania-2022-r.pdf

NBP (2023b). *Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów z Ukrainy w Polsce w 2023 roku. Wyniki badania ankietowego.* https://nbp.pl/wp-content/uploads/2024/01/raport_migranci_z-Ukrainy_2023.pdf

Ojczyk, J. (2025). *W Polsce jak w USA? Sejm bierze na tapetę ustawy o cudzoziemcach.* „Business Insider”, 23 styczeń. <https://businessinsider.com.pl/prawo/praca/cudzoziemcy-na-celowniku-sejm-0-nowych-zasadach-pobytu-i-pracy/lgylkpc>

Rada Ministrów (2024). *Odzyskać kontrolę. Zapewnić bezpieczeństwo. Kompleksowa i Odpowiedzialna Strategia Migracyjna Polski na lata 2025-2030. Załącznik do uchwały nr 120 Rady Ministrów z dnia 15 października 2024 r.* <https://www.gov.pl/web/premier/odzyskac-kontrolę-zapewnic-bezpieczenstwo---strategia-migracyjna-na-lata-2025---2030>

RSPO (2025). *Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych.* <https://rspo.gov.pl/>

Shelest-Szumilas, O., Woźniak, M., Zasada, D. (2021). *Popyt pracodawców na kompetencje cudzoziemców zatrudnianych na terenie aglomeracji poznańskiej. Raport z badań.*

<https://www.cdzdm.pl/PL-H128/raporty-z-badan.html>

US w Poznaniu (2024). *Biuletyn statystyczny Poznania, 3 kwartał.*

<https://poznan.stat.gov.pl/opracowania-biezace/komunikaty-i-biuletyny/inne-opracowania/biuletyn-statystyczny-poznania-3-kwartal-2024,4,55.html>

WO (2025). *Dane własne Wydziału Oświaty Urzędu Miasta Poznania.* Niepublikowane.

Wincewicz, A. (2024). *Odsetek cudzoziemców pracujących w Polsce poniżej kwalifikacji jest wyższy niż średnia w UE.* Tygodnik Gospodarczy PIE, 32, s. 4-5. [https://pie.net.pl/wp-](https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/08/Tygodnik-PIE_32-2024.pdf)

[content/uploads/2024/08/Tygodnik-PIE_32-2024.pdf](https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/08/Tygodnik-PIE_32-2024.pdf)

WRMiWM UMP (2024). *Cudzoziemcy zameldowani w Poznaniu.* [https://badam.poznan.pl/wp-](https://badam.poznan.pl/wp-content/uploads/2024/08/Cudzoziemcy-zameldowani-w-Poznaniu-w-2024-r.pdf)

[content/uploads/2024/08/Cudzoziemcy-zameldowani-w-Poznaniu-w-2024-r.pdf](https://badam.poznan.pl/wp-content/uploads/2024/08/Cudzoziemcy-zameldowani-w-Poznaniu-w-2024-r.pdf)

Zyzik, R., Baszczak, Ł., Rozbicka, I., Wielechowski, M. (2023). *Uchodźcy z Ukrainy na polskim*

rynku pracy: możliwości i przeszkody. [https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/01/Uchodzcy-z-](https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/01/Uchodzcy-z-Ukrainy-.pdf)

[Ukrainy-.pdf](https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/01/Uchodzcy-z-Ukrainy-.pdf)