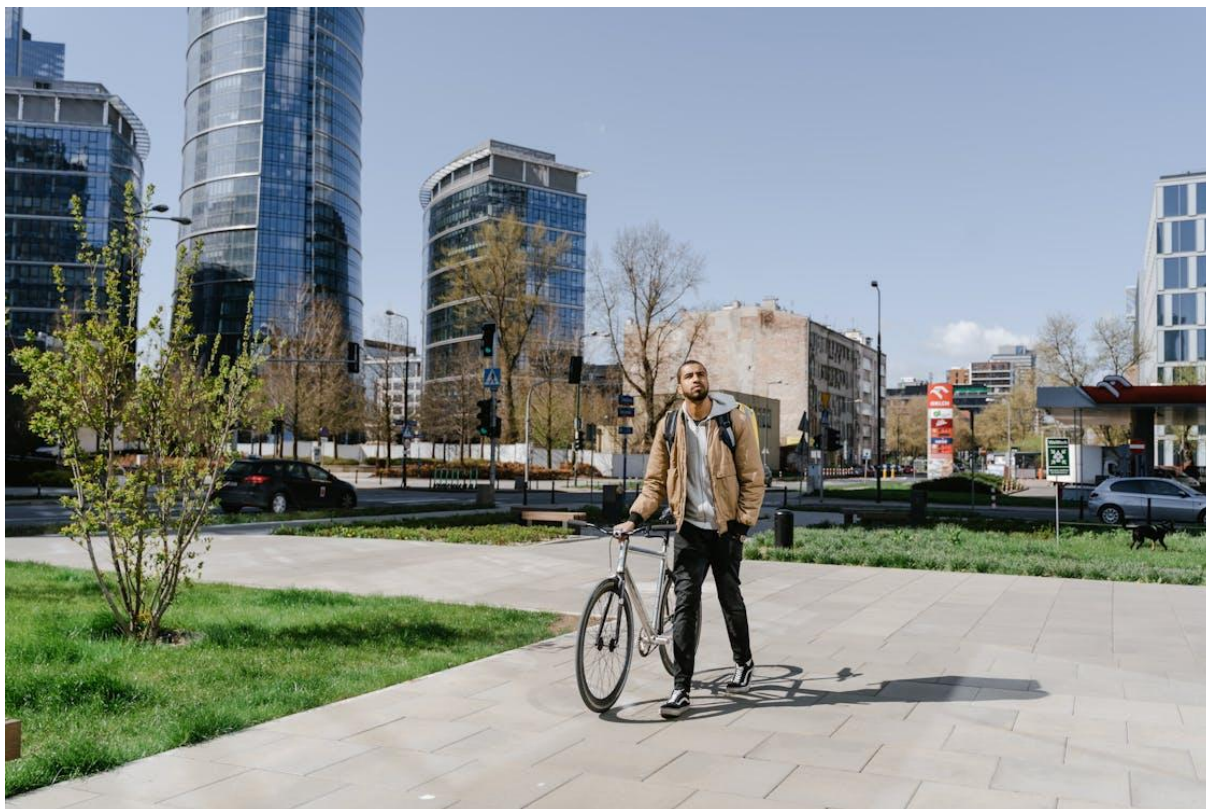




CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych
CASE – Center for Social and Economic Research

Pracownicy migrujący do Polski z innych państw członkowskich Unii Europejskiej

Bariery, utrudnienia i możliwe kierunki działań



Oskar Chmiel, Jan Bazyli Klakla, Agnieszka Kulesa, Mark Narbut

Warszawa, 01.12.2025

Spis treści

PRACOWNICY MIGRUJĄCY DO POLSKI Z INNYCH PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UNII EUROPEJSKIEJ	I
STRESZCZENIE	1
WYKAZ SKRÓTÓW.....	4
WSTĘP	6
Przegląd literatury.....	8
Statystyki	11
INSTYTUCJE ODPOWIEDZIALNE ZA REALIZACJĘ SPP	18
METODOLOGIA.....	24
Ankieta.....	24
Rekrutacja.....	24
Narzędzie badawcze.....	25
Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów	25
Wywiady	26
Rekrutacja.....	26
Narzędzie	27
Analiza.....	27
Ograniczenia badania.....	27
PRACA	29
Specyfika migracji z UE do Polski: cechy, sektory i bariery w opinii interesariuszy	29
Doświadczenia i warunki pracy	32
Ogląd ilościowy	32
Pogłębienie jakościowe	34
Bariery i przeszkody	38
Ogląd ilościowy	38

Pogłębienie jakościowe	42
ŻYCIE	47
Życie poza pracą: kluczowe wyzwania osób mobilnych w opinii interesariuszy	47
Życie codzienne i integracja	49
Ogląd ilościowy	49
Pogłębienie jakościowe	52
Plany i mobilność	56
Ogląd ilościowy	56
Pogłębienie jakościowe	59
BILANS MIGRACJI Z UE DO POLSKI W ŚWIETLE OPINII INTERESARIUSZY .61	
Skutki mobilności z UE	61
Znaczenie napływu pracowników z UE	63
Mobilność ze „starej” i „nowej” Unii.....	64
REKOMENDACJE	65
Rekomendacja 1: budowanie marki Polski jako miejsca atrakcyjnego do życia i pracy 66	
Obszar problemowy	66
Działanie 1.1: uruchomienie inicjatyw promocyjnych i informacyjnych	66
Działanie 1.2: wykorzystanie istniejących i zawieranie nowych partnerstw	68
Podsumowanie	69
Rekomendacja 2: uproszczenie i ujednolicenie komunikacji z obywatelami UE.....69	
Obszar problemowy	69
Działanie 2.1: wprowadzenie standardu obsługi w języku angielskim.....	70
Działanie 2.2: przygotowanie uporządkowanej i zrozumiałej informacji o instrumentach prawa pracy i zabezpieczenia społecznego	71
Działanie 2.3: stworzenie jednej strony i/lub aplikacji jako centralnego źródła informacji .	72
Podsumowanie	73
Rekomendacja 3: budowanie otwartości pracodawców na osoby z UE	74
Obszar problemowy	74
Działanie 3.1: Kampanie informacyjne i szkolenia dla pracodawców	75

Działanie 3.2: Wzmocnienie współpracy samorządów z pracodawcami	76
Działanie 3.3: Upowszechnianie pozytywnych przykładów i historii sukcesu	76
Podsumowanie	77
Rekomendacja 4: budowanie przyjaznego klimatu społecznego wokół mobilności	78
Obszar problemowy	78
Działanie 4.1: Promowanie pozytywnego wizerunku mobilnych pracowników w społeczeństwie	79
Działanie 4.2: Wspieranie integracji społecznej i obywatelskiej mobilnych pracowników	80
Podsumowanie	82
Podsumowanie rekomendacji	82
BIBLIOGRAFIA	86
ANEKS	89
A1. Lista instytucji	89
A2. Zanonimizowana lista migrantów i migrantek	90
A3. Scenariusz wywiadu z interesariuszami instytucjonalnymi	92
A4. Scenariusz wywiadu z migrantami i migrantkami	95
A5. Ankieta	98
A6. Dystrybucja ankiety	107
Grupy na portalu Facebook	107
Pozostałe przestrzenie online	108
Konsulaty i ambasady	108
Pozostałe instytucje	109

Streszczenie

Niniejszy raport został przygotowany przez CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych w 2025 roku na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS). Raport mówi o tym, **jak w praktyce funkcjonuje swoboda przepływu pracowników (SPP) w Polsce** z perspektywy mobilnych pracowników z państw członkowskich UE oraz instytucji i pracodawców. Powstał w oparciu o badanie, w którym wykorzystano metodologię mieszaną (*mixed methods*), obejmującą **ankietę** internetową (N=63) oraz pogłębione **wywiady** z mobilnymi pracownikami (N=22) i przedstawicielami instytucji i interesariuszy (N=21).

Kluczowe bariery i doświadczenia

Mobilność wewnątrzunijna do Polski jest nadal ograniczona i ma mniejszą skalę niż napływ z państw trzecich. Mimo formalnej równości prawnej i ogólnego zadowolenia z jakości życia w dużych miastach, badani pracownicy z UE napotykają na znaczące przeszkody, w szczególności:

- 1. Bariera językowo-informacyjna:** Jest to najczęściej wskazywana trudność (63,8% respondentów). Problemy dotyczą głównie zrozumienia przepisów, procedur i dokumentów (51,7%). Kluczowe sprawy formalne i prawne – takie jak dokumenty przy zatrudnieniu, korespondencja z ZUS czy urzędem skarbowym, a także informacje o benefitach pracowniczych (PPE/PPK) – są często dostępne **wyłącznie w języku polskim**, co zmusza cudzoziemców do polegania na pomocy partnerów, znajomych lub tłumaczy.
- 2. Brak ustandaryzowanej obsługi administracyjnej:** Utrudnienia w samodzielnym załatwianiu spraw w urzędach (np. PESEL, zameldowanie, sprawy bankowe), wynikające z braku obsługi w języku angielskim. Bariera jest też skomplikowany, prawniczo-urzędowy język pism, trudny do zrozumienia nawet dla osób znających podstawy polskiego.
- 3. Ograniczone wsparcie instytucjonalne:** Mobilni pracownicy rzadko korzystają z formalnych instytucji wsparcia, takich jak urzędy pracy, EURES czy organizacje pozarządowe. **Głównym źródłem pomocy w procesie adaptacji są pracodawcy** (którzy pomogli 39,7% w dostępie do usług państwowych) oraz nieformalne sieci i partnerzy pochodzenia polskiego.
- 4. Bariery na rynku mieszkaniowym i finansowym:** Cudzoziemcy napotykają trudności w wynajmie (np. ze względu na wymogi *najmu okazjonalnego* i brak lokalnych gwarantów) oraz

ostrzejsze warunki przy ubieganiu się o kredyt hipoteczny, co ogranicza ich możliwości trwałego osiedlenia.

5. Klimat społeczny: Choć większość badanych w środowisku korporacyjnym nie doświadcza bezpośredniej dyskryminacji ze względu na narodowość, to część zwraca uwagę na **pogorszenie klimatu społecznego** i narastającą niechęć wobec migrantów w przestrzeni publicznej. W niektórych miejscach pracy widoczny jest też **instrumentalny charakter zatrudnienia** (postrzeganie jako „nośnik języka” a nie pełnoprawny członek zespołu)

Znaczenie i wpływ migracji

W opinii interesariuszy, migracja z UE, choć niewielka liczebnie, ma **istotne znaczenie jakościowe** dla polskiej gospodarki. Mobilni pracownicy z UE uzupełniają niedobory w wysoce wyspecjalizowanych zawodach, wspierają rozwój sektorów IT, finansów i BSS/SSC, a także przyczyniają się do transferu technologii i profesjonalizacji kultury pracy.

Rekomendacje

Proponujemy cztery główne kierunki działań, mające na celu zwiększenie atrakcyjności Polski dla obywateli UE i poprawę ich integracji:

- 1. Budowanie marki Polski jako miejsca atrakcyjnego do życia i pracy:** Należy uruchomić inicjatywy promocyjne i informacyjne, aby obalić przestarzałe stereotypy i podnieść rozpoznawalność Polski jako nowoczesnego kraju z dobrymi warunkami zatrudnienia i wysoką jakością życia. Rekomenduje się stworzenie jednej, kompleksowej, wielojęzycznej strony internetowej (wspieranej przez MRPiPS, MSZ, Polską Organizację Turystyczną i inne podmioty).
- 2. Uproszczenie i ujednolicenie komunikacji z obywatelami UE:** Niezbędne jest wprowadzenie **minimalnego standardu obsługi w języku angielskim** w kluczowych instytucjach publicznych. Ponadto należy przygotować uporządkowaną i zrozumiałą informację (w prostym języku) o instrumentach prawa pracy i zabezpieczenia społecznego (PPK, PPE, świadczenia rodzinne) oraz stworzyć jedną centralną stronę lub aplikację jako źródło informacji „krok po kroku”.
- 3. Wspieranie pracodawców w integracji i rozwoju kompetencji międzykulturowych:** Zaleca się podjęcie działań edukacyjnych i promocyjnych, które pomogą pracodawcom dostrzec potencjał pracowników z UE oraz upowszechniać dobre praktyki (np. pakiety relokacyjne, *buddy programmes*).

4. Praca nad klimatem społecznym i narracją: W celu przeciwdziałania polaryzacji i postawom niechęci wobec migrantów, należy promować pozytywny wizerunek mobilnych pracowników w społeczeństwie oraz rozwijać kompetencje międzykulturowe i komunikację w miejscu pracy, angażując w te działania władze lokalne, szkoły i pracodawców.

Wykaz skrótów

BSS	Nowoczesne usługi biznesowe (<i>Business Support Services</i>)
DSZ	Departament Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego w MRPiPS
DPP	Departament Prawa Pracy w MRPiPS
DRP	Departament Rynku Pracy w MRPiPS
EESSI	System elektronicznej wymiany informacji o zabezpieczeniu społecznym (<i>Electronic Exchange of Social Security Information</i>)
EFTA	Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu (<i>European Free Trade Association</i>)
ELA	Europejski Urząd ds. Pracy (<i>European Labour Authority</i>)
EOG	Europejski Obszar Gospodarczy (<i>European Economic Area, EEA</i>)
EURES	Europejska Sieć Służb Zatrudnienia (<i>European Employment Services</i>)
GUS	Główny Urząd Statystyczny
HR	Zasoby ludzkie, zarządzanie zasobami ludzkimi
IOM	Międzynarodowa Organizacja do Spraw Migracji (<i>International Organization for Migration</i>)
IT	Technologia informacyjna
KAS	Krajowa Administracja Skarbowa
MKiDN	Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego
MRiT	Ministerstwo Rozwoju i Technologii
MRPiPS	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
MSZ	Ministerstwo Spraw Zagranicznych
NGO	Organizacja pozarządowa (<i>Non-governmental organisation</i>)
OHP	Ochotnicze Hufce Pracy
PAIH	Polska Agencja Inwestycji i Handlu
POT	Polska Organizacja Turystyczna
PPE	Pracownicze Programy Emerytalne
PIP	Państwowa Inspekcja Pracy
PPK	Pracownicze Plany Kapitałowe
PUP	Powiatowy urząd pracy

RPO	Rzecznik Praw Obywatelskich
SPP	Swoboda przepływu pracowników
SSC	Centrum Usług Wspólnych (<i>Shared Services Centre</i>)
TFUE	Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
TSUE	Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
UE	Unia Europejska
UDsC	Urząd do Spraw Cudzoziemców
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Wstęp

Ten raport powstał w oparciu o wyniki badania poświęconego sytuacji obywaterek i obywateli państw Unii Europejskiej (UE) pracujących w Polsce oraz barierom w pełnym korzystaniu z zasady swobody przepływu pracowników (SPP). Badanie zostało zrealizowane w 2025 roku przez CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych w Warszawie na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS). Celem projektu było opisanie, **jak w praktyce funkcjonuje SPP w Polsce z perspektywy mobilnych pracownic i pracowników z innych państw UE oraz instytucji i pracodawców**, którzy mają z nimi do czynienia na co dzień.

Punktem wyjścia projektu było założenie, że choć swoboda przepływu pracowników należy do podstawowych zasad integracji europejskiej, to jej wdrażanie odbywa się w konkretnych kontekstach krajowych, instytucjonalnych i lokalnych. Obywatele innych państw UE formalnie mają prawo do podejmowania pracy w Polsce na takich samych zasadach jak obywatelki i obywatele polscy. W praktyce mogą jednak napotykać bariery administracyjne i prawne, problemy informacyjne, ograniczenia językowe i kulturowe, a także niejednoznaczne praktyki na rynku pracy – od niejasno komunikowanych warunków zatrudnienia, przez trudności w uznawaniu kwalifikacji, po doświadczenia nierównego traktowania. Projekt miał zatem charakter zarówno diagnostyczny, jak i analityczny: chodziło o to, by uchwycić nie tylko skalę zjawisk, lecz także mechanizmy, które za nimi stoją.

Projekt koncentrował się na kilku kluczowych **pytaniach badawczych**:

- 1) jak wygląda profil mobilnych pracownic i pracowników z UE w Polsce (kraje pochodzenia, branże, poziom kwalifikacji, formy zatrudnienia, długość pobytu);
- 2) jakie bariery i utrudnienia napotykają oni na rynku pracy (np. brak informacji, niejasne procedury, problemy z uznawaniem kwalifikacji, nierówne traktowanie, opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń);
- 3) jak przebiega ich integracja społeczna, w tym znajomość języka polskiego, relacje z otoczeniem, korzystanie z usług publicznych i wsparcia instytucji;
- 4) jakie są doświadczenia instytucji publicznych, organizacji pozarządowych, agencji zatrudnienia i pracodawców w zakresie obsługi i zatrudniania obywateli UE;
- 5) jakie działania i zmiany regulacyjne mogą poprawić sytuację mobilnych pracowników oraz zwiększyć atrakcyjność Polski jako kraju docelowego.

W raporcie stosujemy parę podstawowych pojęć. Przez „mobilnych pracowników z UE” rozumiemy osoby posiadające obywatelstwo innego niż Polska państwa członkowskiego **UE (a także EOG i Szwajcarii)**, które podejmują pracę w Polsce niezależnie od formy prawnej zatrudnienia (umowa o pracę, umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie, praca tymczasowa). Swoboda przepływu pracowników oznacza prawo do podejmowania pracy w innym państwie członkowskim bez dyskryminacji ze względu na obywatelstwo, a także dostęp do szeregu praw socjalnych i pracowniczych na zasadach równych obywatelom danego kraju. W związku z tym nie koncentrujemy się też w tym raporcie na pracownikach delegowanych, gdyż ze względu na charakter tego zjawiska (zatrudnienie pozostaje w podmiocie zagranicznym) przynależy ono nie tyle do swobodnego przepływu pracowników, co do swobodnego przepływu usług. Pojęcie „bariery” rozumiemy szeroko: jako formalne ograniczenia (np. procedury, dokumenty, wymogi administracyjne), bariery informacyjne i językowe, praktyki instytucjonalne utrudniające korzystanie z praw, ale również doświadczenia nierównego lub nieprzyjaznego traktowania w pracy i w życiu codziennym. Odnosimy się także do kategorii „nowych” (które dołączyły w 2004 roku i później) oraz „starych” państw UE.

Swobodę przepływu pracowników (SPP) w UE określają przede wszystkim art. 45-48 TFUE oraz rozporządzenie (UE) nr 492/2011 o swobodzie przepływu pracowników, uzupełnione o rozporządzenia nr 883/2004 i 987/2009 dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz dyrektywę 2014/54/UE w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw mobilnych pracowników. Na poziomie krajowym kluczowe są: **Ustawa z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia**, Kodeks pracy oraz **Ustawa z 14 lipca 2006 r. o wjeździe, pobycie i wyjeździe obywateli UE i członków ich rodzin**; w tle pozostaje także reżim uznawania kwalifikacji (dyrektywa 2005/36/WE).

Projekt wykorzystywał **podejście mieszane** (*mixed methods*). Z jednej strony przeprowadzona została **ankieta internetowa** wśród obywaterek i obywateli UE pracujących w Polsce (część ilościowa), która stanowi kontekst dla zaprezentowanych w raporcie analiz. Z drugiej strony zrealizowano **wywiady pogłębione** z mobilnymi pracownikami i pracownikami oraz z przedstawicielami instytucji publicznych, organizacji pozarządowych, agencji zatrudnienia i pracodawców (część jakościowa), co umożliwiło wgląd w bardziej złożone mechanizmy i konteksty stojące za odpowiedziami ankietowymi.

Struktura raportu odzwierciedla tę logikę. We wstępie przedstawiamy dane statystyczne dotyczące mobilności obywateli UE do Polski oraz krótki przegląd literatury na temat swobody przepływu pracowników i migracji wewnątrzunijnej. Następnie prezentujemy mapę ekosystemu instytucjonalnego, wskazując głównych aktorów odpowiedzialnych za wdrażanie SPP i

wspieranie mobilnych pracowników. Kolejna część raportu zawiera zarys metodologii oraz opis wyników badań ankietowych i wywiadów, uporządkowanych wokół trzech głównych bloków tematycznych: praca, życie codzienne i integracja oraz plany i mobilność w przyszłości. Całość zamyka przedstawienie oglądu interesariuszy instytucjonalnych z szerszej perspektywy oraz zestaw rekomendacji skierowanych do Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, instytucji rynku pracy, organizacji społecznych i pracodawców.

Przegląd literatury

Istniejące badania dotyczące mobilnych pracowników z krajów UE migrujących do Polski **mają charakter fragmentaryczny i są przedstawiane w ograniczonym zakresie**. Ostatnie szersze analizy w tym obszarze **przeprowadzono około pięć lat temu** (np. Budyta-Budzyńska, 2020; Nowicka, 2021). Wyniki tych badań pokazały, że aspiracje migracyjne tej grupy są złożone i dynamiczne. Oprócz **czynników ekonomicznych** – takich jak poszukiwanie stabilnego zatrudnienia czy odpowiednich warunków pracy zgodnych z posiadanymi kwalifikacjami – oraz **czynników edukacyjnych** związanych z rozwojem nowych kompetencji i poszerzaniem umiejętności praktycznych poprzez zdobywanie doświadczeń edukacyjnych, istotną rolę odgrywają także **motywy pozaekonomiczne**. Należą do nich m.in. poszukiwanie partnera lub partnerki do założenia rodziny, dążenie do rozwoju osobistego, zdobywanie doświadczeń kulturowych czy poszukiwanie satysfakcjonującego stylu życia. Czynniki te podkreślają silne powiązania między wymiarami indywidualnymi, społecznymi i ekonomicznymi w procesie wyboru miejsca zamieszkania przez migrantów wewnątrzunijnych (Andrejuk, 2017a).

W literaturze przedmiotu wyróżnia się pięć typów migrantów z krajów UE przybywających do Polski (Budyta-Budzyńska, 2020):

a) pierwszy typ – obywatele krajów UE mający powiązania rodzinne z obywatelami Polski (małżonkowie, partnerzy), których decyzje migracyjne wynikają głównie z przesłanek rodzinnych lub ekonomicznych (Budyta-Budzyńska, 2020 s. 218);

b) drugi typ – młodzi, mobilni pracownicy z Europy Południowej, zwłaszcza z Hiszpanii i Włoch, którzy zaczęli stopniowo przybywać po globalnym kryzysie gospodarczym w 2008 roku. Ich migracje były motywowane zarówno względami ekonomicznymi, jak i chęcią zdobycia doświadczenia zawodowego. Wraz ze wzrostem znaczenia stabilności i bezpieczeństwa finansowego w tej grupie osłabła rola motywów pozaekonomicznych (Bartolini et al., 2017; Budyta-Budzyńska, 2020, s. 218);

c) trzeci typ – **ekspaci**, czyli wysoko wykwalifikowani specjaliści, menedżerowie, naukowcy i pracownicy funkcjonujący w przestrzeniach transnarodowych. Po akcesji Polski do UE w 2004 roku zaszły w tej grupie istotne zmiany: jeśli wcześniej ekspatami byli głównie specjaliści i menedżerowie delegowani przez korporacje, to po 2004 roku rośnie liczba przedsiębiorców i specjalistów, którzy świadomie wybierają Polskę jako miejsce pracy i życia. Do tej kategorii zalicza się również nauczycieli, pracowników organizacji pozarządowych oraz osoby, które po zakończeniu umowy o pracę zdecydowały się zostać w Polsce na stałe (Budyta-Budzyńska, 2020, s. 215–217);

d) czwarty typ – **absolwenci polskich uczelni**, zwłaszcza kierunków medycznych i weterynaryjnych, którzy po ukończeniu studiów decydują się kontynuować karierę zawodową w Polsce (Budyta-Budzyńska, 2020, s. 218);

e) piąty typ – **migranci stylu życia** (*lifestyle migrants*) (Benson & O'Reilly, 2009; Benson & O'Reilly, 2015; Andrejuk, 2017a), przybywający w poszukiwaniu lepszej jakości życia, samorealizacji i doświadczeń kulturowych. Ich aktywność zawodowa ma często charakter drugorzędny i służy przede wszystkim utrzymaniu, a nie rozwojowi kariery. W Polsce pracują m.in. jako nauczyciele języków obcych, artyści czy właściciele małych firm. Wielu z nich przyjeżdża po wcześniejszych doświadczeniach związanych z wymianami akademickimi, np. w ramach programu Erasmus+ (Budyta-Budzyńska, 2020, s. 217).

Jak pokazuje literatura dotycząca adaptacji i integracji migrantów z krajów UE w Polsce oraz barier towarzyszących tym procesom, **przebieg integracji ma charakter selektywny i fragmentaryczny**. Zależy on od kontekstu zawodowego i rodzinnego, a także od pochodzenia geograficznego migrantów. Na przykład wysoko wykwalifikowani migranci w Warszawie w dużym stopniu funkcjonują w ramach własnych przestrzeni ekspackich – międzynarodowych szkół, organizacji społecznych, kawiarni czy centrów handlowych. **Przestrzenie te umożliwiają budowanie sieci wsparcia i kontaktów**, ale nie sprzyjają głębszej integracji z lokalnym społeczeństwem. Relacje z mieszkańcami mają zazwyczaj charakter narzędziowy i ograniczają się do wybranych kontaktów, selektywnych pod względem czasu i przestrzeni (Piekut, 2013a; Piekut, 2013b). Kobiety-migrantki częściej budują lokalne i transnarodowe więzi, podczas gdy mężczyźni-migranci koncentrują się głównie na aktywności zawodowej, co wzmacnia tradycyjny podział ról w rodzinie (Piekut, 2013b).

W przypadku migrantów naukowych, głównie z Europy Środkowej i Wschodniej, **adaptacja przebiega zazwyczaj poprzez więzi zawodowe i rodzinne, podobieństwa kulturowe oraz wsparcie instytucjonalne**. Ich tożsamość jest silniej związana z rolą naukowca niż z polskim społeczeństwem, chociaż integracja zawodowa wzmacnia poczucie przynależności.

Jednocześnie **adaptację utrudniać mogą bariery językowe, administracyjne i mieszkaniowe**, ograniczone zasoby finansowe oraz peryferyjne położenie Polski w globalnym obiegu akademickim (Mucha & Łuczaj, 2017a; Mucha & Łuczaj, 2017b).

Znajomość języka polskiego jest kluczowym czynnikiem integracji migrantów z krajów UE, wpływającym na kontakty zawodowe, relacje z instytucjami państwowymi i funkcjonowanie w życiu codziennym. Badania pokazują, że **wielu obywateli UE przybywających do Polski zna język polski jedynie w stopniu podstawowym lub nie zna go w ogóle**, co prowadzi do trudności administracyjnych i mieszkaniowych. Praca w środowisku międzynarodowym oraz mentoring mogą jednak częściowo łagodzić te bariery (Nowicka, 2021). Mimo trudności migranci z UE zazwyczaj **czują się w Polsce bezpiecznie i komfortowo**, doceniają infrastrukturę miejską, dostęp do transportu i rozrywki, choć część z nich obawia się rosnącego nacjonalizmu (Nowicka, 2021).

Sytuację zawodową mobilnych pracowników z UE **można ogólnie określić jako sprzyjającą integracji**: przeważa zatrudnienie na pierwszorzędnym rynku pracy¹, stabilne warunki pracy oraz satysfakcjonujące wynagrodzenie. Dyskryminacja zawodowa występuje rzadko, choć niektórzy migranci dostrzegają ograniczone możliwości awansu. Poważniejsze trudności pojawiają się jednak na rynku mieszkaniowym oraz w kontakcie z publiczną służbą zdrowia, gdzie bariera językowa i skomplikowane procedury skłaniają wielu migrantów do korzystania z usług prywatnych (Nowicka, 2021).

Ważne są również różnice w strategiach adaptacji migrantów ze „starych” i „nowych” krajów UE. **Migranci ze „starych” krajów częściej łączą samozatrudnienie z pracą w międzynarodowych firmach** i korzystają z mobilności wewnątrzunijnej, traktując migrację jako element stylu życia. **Migranci z „nowych” krajów UE opierają się natomiast na lokalnej integracji, znajomości języka polskiego i sieciach etnicznych**; mimo formalnej równości praw pozostają w mniej korzystnej sytuacji społecznej i kulturowej (Andrejuk, 2017b).

Chociaż formalne bariery integracyjne w Polsce są stosunkowo niewielkie, brak spójnej polityki integracyjnej powoduje, że **pokonywanie trudności zależy w dużej mierze od indywidualnego podejścia urzędników oraz samych migrantów**. Do najczęściej wskazywanych problemów należą: bariera językowa, skomplikowane procedury administracyjne, trudności z zakwaterowaniem, częściowa dyskryminacja w przestrzeni publicznej (szczególnie wobec osób

¹ W ramach teorii segmentowego rynku pracy (Doeringer & Piore, 1971; Piore, 1979), **pierwszorzędny rynek pracy** (pierwotny) obejmuje stabilne i dobrze płatne miejsca pracy, zapewniające możliwość awansu oraz dobre warunki socjalne, podczas gdy **drugorzędny rynek pracy** (wtórny) charakteryzuje się niestabilnymi, nisko płatnymi stanowiskami z ograniczonymi perspektywami awansu i słabymi warunkami socjalnymi.

o ciemniejszej karnacji skóry) oraz ograniczony dostęp do informacji w języku angielskim (Nowicka, 2021; Budyta-Budzyńska, 2020). Mimo to migranci z krajów UE rzadko napotykają poważne problemy integracyjne, a **ich adaptacja ma charakter selektywny, pragmatyczny i częściowo transnarodowy**.

Systematyczne badania nad barierami, z jakimi spotykają się migranci z UE w Polsce, mają kluczowe znaczenie dla pełnego zrozumienia procesów ich adaptacji i integracji w różnych wymiarach społeczeństwa przyjmującego. Pozwalają one na identyfikację przeszkód, dokumentowanie ukrytych form dyskryminacji oraz uwzględnianie zróżnicowanych doświadczeń migrantów pochodzących zarówno ze „starych”, jak i „nowych” krajów UE.

Statystyki

W ciągu dwóch dekad od przystąpienia Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku krajowe procesy migracyjne przeszły głęboką transformację. Coraz częściej obserwuje się powroty polskich emigrantów z okresu poakcesyjnego, a jednocześnie narasta napływ imigrantów, głównie z państw trzecich (spoza UE). Zjawiska te przyczyniły się do ukształtowania **dodatniego salda migracji** (Okólski, 2021a; Okólski, 2021b). W konsekwencji coraz mniej uzasadnione staje się definiowanie Polski jako kraju „emigracji” (Okólski, 2011; Lesińska & Okólski, 2013), „emigracyjno-immigracyjnego” (Górny et al., 2010) czy „przyszłej migracji” (Górny & Kaczmarczyk, 2019), podczas gdy coraz więcej przesłanek skłania do określania jej mianem **„nowego kraju migracji”** (Brunarska et al., 2020).

Jednak pomimo istotnych przeobrażeń w procesach migracyjnych z i do Polski, mobilność wewnątrzunijna – zarówno z „nowych”, jak i „starych” państw członkowskich UE – choć **od 2020 roku znacząco wzrosła**, czyniąc Polskę jednym z głównych krajów docelowych i pozwalając jej wyprzedzić Austrię, Francję oraz Belgię (European Commission, 2024, p. 24) – pozostaje nadal ograniczona i ma zdecydowanie mniejszą skalę niż napływ z państw trzecich (Budyta-Budzyńska, 2020, s. 211; Nowicka, 2021, s. 92).

Jednocześnie statystyki dotyczące liczby obywateli państw UE w Polsce **pozostają niepełne i słabo zharmonizowane**, ponieważ różne instytucje gromadzą jedynie fragmentaryczne oraz trudno porównywalne dane². Tego rodzaju braki w ewidencji migrantów wewnątrzunij-

² Informacji na temat migracji z krajów UE do Polski udzielają takie instytucje i organizacje jak Urząd do Spraw Cudzoziemców, Główny Urząd Statystyczny, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Komisja Europejska, OECD, IOM i in.

nych poważnie utrudniają, a niekiedy wręcz uniemożliwiają, kompleksowe i rzetelne monitorowanie ich sytuacji w różnych wymiarach społeczeństwa – zarówno w skali kraju, jak i poszczególnych województw (Budyta-Budzyńska, 2020, s. 214; Nowicka, 2021, s. 92).

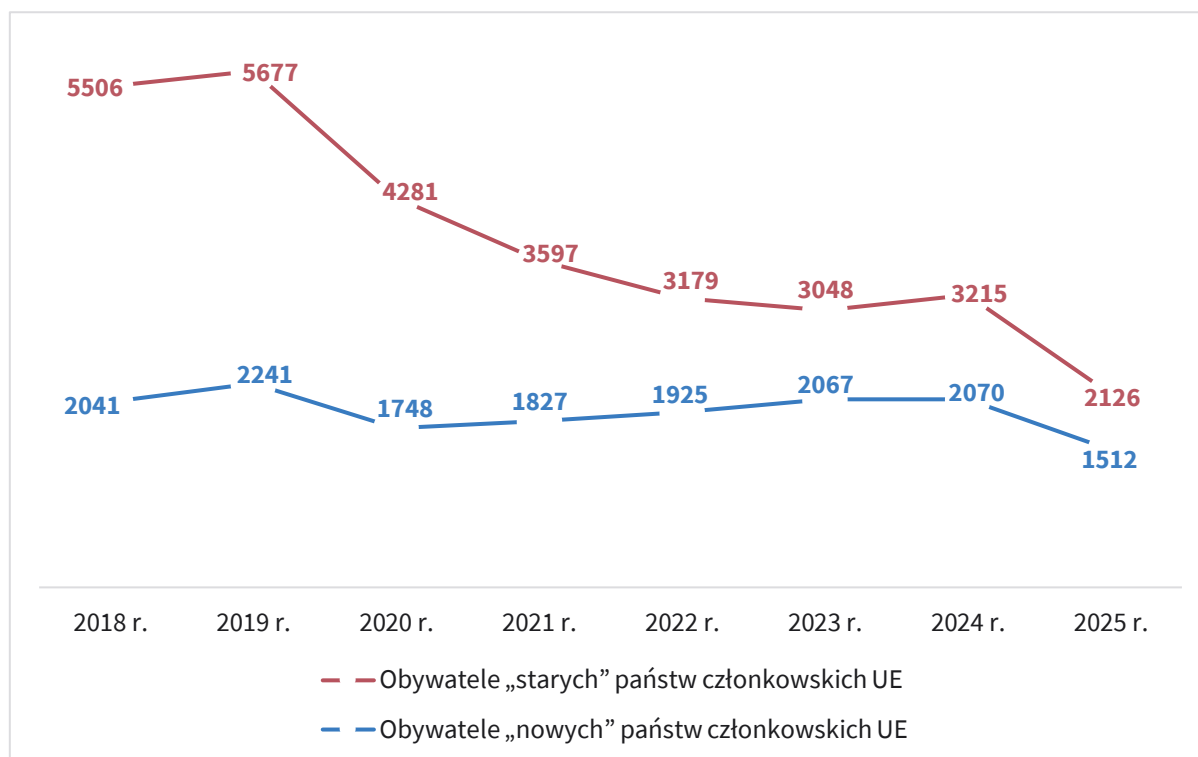
Istniejące rozbieżności między danymi statystycznymi dotyczącymi mobilnych pracowników z UE w Polsce, pochodzącymi z ogólnych źródeł UE (np. Eurostat), a państwowymi danymi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), Urzędu do Spraw Cudzoziemców (UdSC) i Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), wynikają przede wszystkim z różnic w definicjach oraz celach gromadzenia informacji. Dane Eurostatu, na których opierają się raporty Komisji Europejskiej, oraz dane GUS wspólnie odzwierciedlają liczbę rezydentów – osób faktycznie mieszkających w Polsce i zarejestrowanych jako mieszkańcy kraju. Natomiast ZUS obejmuje wszystkie osoby pracujące i zarejestrowane w systemie ubezpieczeń społecznych, w tym obywateli UE zatrudnionych na zasadach krótkoterminowych lub sezonowych. W związku z tym dane ZUS mogą być wyższe od danych demograficznych Eurostatu i GUS, ponieważ nie ograniczają się wyłącznie do osób stale zamieszkałych w Polsce. Dane UdSC z kolei odzwierciedlają procedury administracyjne, a nie rzeczywistą liczbę mieszkańców z krajów UE – pokazują one liczbę wydanych zezwoleń oraz złożonych wniosków. Różnice te prowadzą do systematycznych rozbieżności zarówno w wielkości, jak i w strukturze grup migrantów z państw członkowskich UE.

Z raportu Komisji Europejskiej o wewnątrzunijnej mobilności pracowników wynika, że w latach 2018–2023 **mediana liczby obywateli państw UE** mieszkających w Polsce wyniosła **około 25,5 tys. osób**. Na początku 2021 roku nastąpił jednak gwałtowny **wzrost do 61 tys. osób**, po którym odnotowano równie szybki spadek o 59%, co ponownie przybliżyło tę liczbę do wartości mediany (25 tys. osób) (European Commission, 2025, p. 147). W 2023 roku **struktura osób aktywnych zawodowo w Polsce** wyglądała następująco: 98,2% stanowili obywatele polscy, 1,6% – obywatele państw trzecich, a jedynie **0,1% – obywatele innych państw UE**. Dla porównania, średnio w całej UE obywatele innych państw członkowskich stanowią 4,3% aktywnych zawodowo. Oznacza to, że ich udział w Polsce był **aż 43 razy niższy niż unijna średnia**. W Polsce obywatele UE są też znacznie mniej liczni niż pracownicy z państw trzecich – **ich odsetek jest 16 razy mniejszy**. W skali całej Unii ta różnica jest dużo mniejsza i wynosi przeciętnie tylko około 2,4 raza (4,3% wobec 10,5%) (EURES, 2024).

Warto zauważyć, że w latach 2018–2025 liczba obywateli państw UE składających wnioski o rejestrację pobytu lub wymianę zaświadczenia o zarejestrowaniu pobytu w Polsce wykazuje **wyraźną tendencję spadkową** (wykres 1). Wśród obywateli „starych” państw UE liczba wniosków **zmniejszyła się** z 5506 w 2018 roku do 2126 w 2025 roku, czyli **o ponad**

60%. W przypadku obywateli „nowych” państw UE **spadek był mniejszy** – z 2041 do 1512 wniosków, co oznacza spadek o **około 26%** (UdSC, 2025a).

Wykres 1. Liczba obywateli UE, którzy w latach 2018–2025 złożyli wniosek o zarejestrowanie pobytu lub o wymianę zaświadczenia o zarejestrowaniu pobytu obywatela UE.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych (UdSC, 2025).

Na przykład, liczba wniosków złożonych przez obywateli Niemiec spadła z 1896 w 2018 roku do 466 w 2025 roku, przez Włochów – z 840 do 433, a przez Hiszpanów – z 547 do 246. Podobną tendencję można zaobserwować wśród obywateli „nowych” państw członkowskich UE. Liczba wniosków składanych przez Rumunów utrzymała się na niemal niezmiennym poziomie (526 w 2018 roku i 528 w 2025 roku), podczas gdy w przypadku Bułgarów odnotowano znaczący spadek – z 506 do 230 wniosków. Pomimo ogólnego spadku, we wszystkich analizowanych latach liczba wniosków składanych przez obywateli „starych” państw UE pozostaje wyższa niż liczba wniosków od obywateli „nowych” państw członkowskich UE. W poszczególnych latach występowały jednak pewne fluktuacje: w 2024 roku liczba wniosków złożonych przez obywateli „starej” UE wzrosła do 3215, a przez obywateli „nowej” UE do 2070 (UdSC, 2025a).

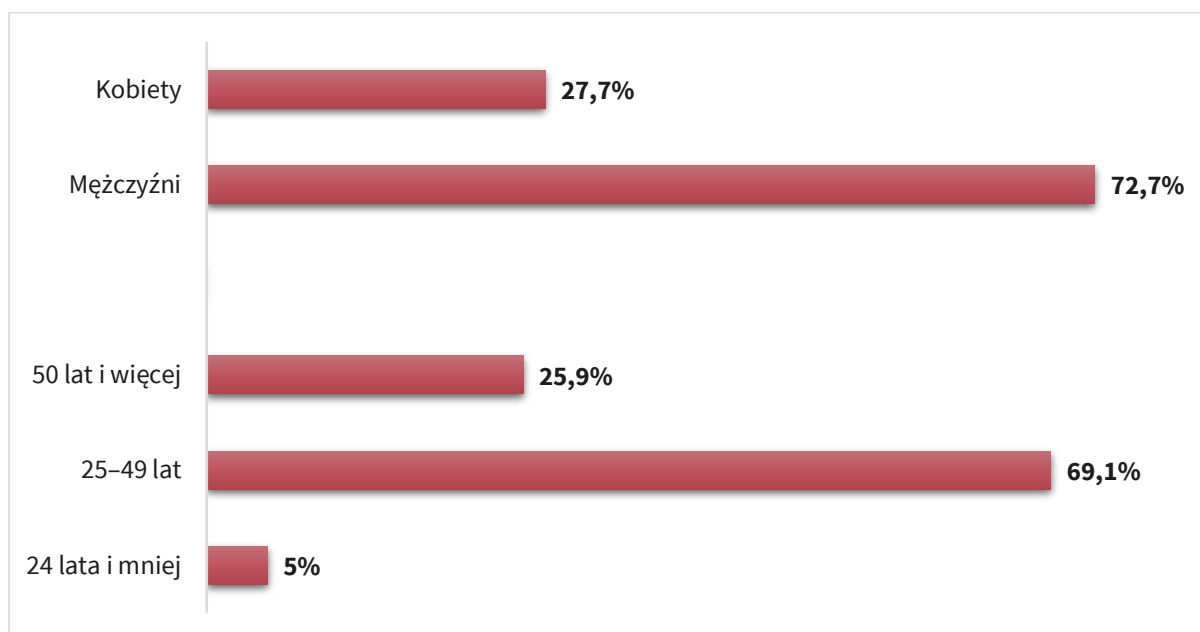
Według danych GUS, 1 stycznia 2024 roku liczba **obywateli państw UE z prawem pobytu w Polsce wyniosła około 62 tys. osób**, co stanowiło **3,3% ogółu zarejestrowanych**

migrantów (GUS, 2024). Z kolei UdSC oszacował ich **udział na 7%** przy zbliżonej liczbie osób (ok. 62 tys.) (UdSC, 2024). Natomiast według ZUS, na koniec czerwca 2025 roku w systemie ubezpieczeń społecznych figurowało **ponad 42 tys. pracowników** z państw UE, co odpowiadało 3,4% wszystkich cudzoziemców objętych ubezpieczeniem (ZUS, 2025a).

Cudzoziemcy pochodzący z państw członkowskich UE wykazują nieco **odmienną strukturę aktywności zawodowej** niż migranci spoza UE. Według danych z grudnia 2024 roku, osoby z krajów unijnych **częściej były zatrudnione na podstawie umowy o pracę** (65,2% wobec 57,1% wśród cudzoziemców z państw trzecich) oraz istotnie częściej prowadziły pozarolniczą działalność gospodarczą (17,3% wobec 5,8%) (ZUS, 2025b, s. 19). W ujęciu branżowym, według stanu na koniec 2024 roku, wśród migrantów z krajów UE dominowały sekcje Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD): działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (13,3%), informacja i komunikacja (13,2%) oraz handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, w tym motocykli (11,6%) (ZUS, 2025b, s. 26).

W strukturze płciowo-wiekowej pracowników mobilnych z innych krajów UE, zarejestrowanych na koniec 2024 r. w celu objęcia ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym, wyraźnie przeważali **mężczyźni (72,7%)**, podczas gdy kobiety stanowiły 27,3% (wykres 2) (ZUS, 2025b, s. 13).

Wykres 2. Struktura płciowo-wiekowa obywateli państw UE zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych (stan na koniec 2024 roku).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych (ZUS, 2025b, s. 13, 16).

W strukturze wiekowej dominowała grupa osób w **wieku 25–49 lat, obejmująca 72,3%** wszystkich zarejestrowanych obywateli innych krajów UE. Drugą pod względem liczebności była grupa w wieku 50 lat i więcej (21,9%), natomiast najmniej liczną grupę stanowili migranci w wieku 24 lata i młodszy (5,8%) (ZUS, 2025b, s. 16).

Z danych statystycznych UdSC dotyczących liczby cudzoziemców posiadających ważny dokument uprawniający do pobytu na terytorium RP wynika, że na koniec września 2025 roku łączna liczba obywateli UE w Polsce **wynosiła około 61 tys. osób** (tabela 1). Obywatele „starych” państw UE stanowią przy **tym około 68%** wszystkich obywateli UE zarejestrowanych lub posiadających stały pobyt w Polsce, podczas gdy obywatele „nowych” państw UE – **32%**. Ponadto wśród obywateli zarówno „starych”, jak i „nowych” krajów UE rejestracja w systemie ewidencji cudzoziemców jest znacznie bardziej powszechna niż posiadanie zezwoleń na pobyt stały, które wydawane są na innych podstawach prawnych. Warto zauważyć, że odsetek obywateli „nowych” krajów UE posiadających zezwolenia na pobyt stały jest nieco wyższy niż wśród obywateli „starych” krajów UE (**17,9% wobec 13,6%**) (UdSC, 2025b). Należy jednak zaznaczyć, że część tych zezwoleń mogła zostać wydana jeszcze przed rozszerzeniem UE w 2004 i 2007 r., w tym w formie zezwoleń na pobyt stały, co ogranicza możliwość wyciągania jednoznacznych wniosków dotyczących osiedleńczego charakteru migracji obywateli „nowych” krajów UE w Polsce.

Tabela 1. Liczba cudzoziemców posiadających ważny dokument uprawniający do pobytu na terytorium RP (stan na 30.09.2025).

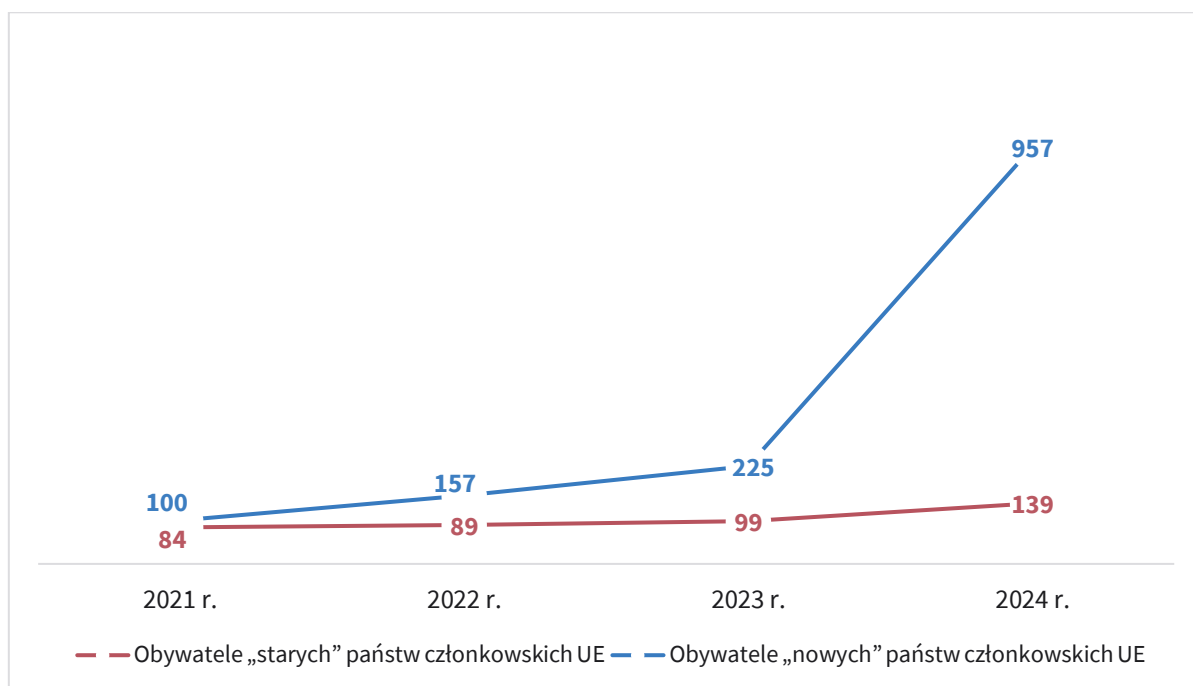
Obywatele „starych” państw członkowskich UE	Zarejestrowany pobyt Ob. UE	Pobyt stały Ob. UE	Suma
Austria	614	166	780
Belgia	795	169	964
Dania	494	154	648
Finlandia	636	45	681
Francja	3 928	442	4 370
Grecja	1 122	237	1 359
Hiszpania	4 211	309	4 520
Niderlandy	1 578	418	1 996
Irlandia	884	100	984
Luksemburg	7	0	7
Niemcy	12 271	1 313	13 584
Portugalia	1 930	184	2 114
Szwecja	1 347	195	1 542
Włochy	6 512	1 208	7 720
Suma	36329	4940	41269

Obywatele „nowych” państw członkowskich UE	Zarejestrowany pobyt Ob. UE	Pobyt stały Ob. UE	Suma
Bulgaria	3 676	892	4 568
Chorwacja	647	82	729
Cypr	95	6	101
Czechy	1 371	279	1 650
Estonia	307	19	326
Litwa	1 586	542	2 128
Łotwa	943	103	1 046
Malta	64	7	71
Rumunia	5 012	494	5 506
Słowacja	1 417	320	1 737
Słowenia	254	32	286
Węgry	1 439	228	1 667
Suma	16 811	3004	19 815

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych (UdSC, 2025b).

Dodatkowym wskaźnikiem statystycznym, który może świadczyć o rosnących aspiracjach migracyjnych o charakterze osiedleńczym wśród obywateli „nowych” państw członkowskich UE w Polsce, są dane dotyczące korzystania ze świadczeń rodzinnych w latach 2021–2024 (wykres 3). W tym okresie obserwuje się wyraźny wzrost liczby beneficjentów z państw UE, choć jego skala różni się w zależności od grupy państw. Wśród obywateli „starych” państw członkowskich EU liczba osób pobierających świadczenia wzrosła z 84 w 2021 roku do 139 w 2024 roku, co oznacza umiarkowany, stopniowy wzrost **o ponad 65%**. Znacznie bardziej **dynamiczna tendencja** widoczna jest natomiast w **przypadku obywateli „nowych” państw UE**: liczba osób korzystających ze świadczeń **wzrosła** ze 100 w 2021 roku do 957 w 2024 roku, a więc **niemal 10-krotnie** (MRPiPS, 2025).

Wykres 3. Liczba obywateli UE otrzymujących świadczenia rodzinne w latach 2021–2024.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych (MRPiPS, 2025).

Ponadto, w świetle danych ogólnopolskich, w strukturze migrantów w Polsce pochodzących ze „starych” państw członkowskich UE **największy udział** mają obywatele **Francji, Hiszpanii, Niemiec oraz Włoch**. Z kolei w grupie migrantów pochodzących z „nowych” państw członkowskich Unii wyraźnie **dominują obywatele Bułgarii, Litwy i Rumunii** (GUS, 2024; UdSC, 2024; ZUS, 2025). Jak pokazuje tabela 1, obywatele Niemiec stanowią 1/3 ogółu migrantów ze „starych” państw UE, podczas gdy Rumuni i Bułgarzy stanowią łącznie ponad połowę (51%) obywateli „nowych” państw UE w Polsce (UdSC, 2025b).

Instytucje odpowiedzialne za realizację SPP

Swobodny przepływ pracowników w UE wymaga zapewnienia **spójności w czterech głównych obszarach: dostępu do rynku pracy, koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, ochrony praw pracowniczych oraz zapewnienia równego traktowania**³. Za realizację tych zadań w Polsce odpowiada wiele instytucji działających na różnych poziomach – od szczebla centralnego, przez regionalny, po lokalny. Ich działania obejmują zarówno tworzenie ram prawnych, jak i praktyczne wsparcie dla obywateli i obywaterek innych państw UE podejmujących pracę w Polsce. W tej części raportu krótko charakteryzujemy najważniejsze z tych instytucji.

Centralnym organem administracji odpowiedzialnym za politykę rynku pracy, zatrudnienie, warunki pracy i koordynację zabezpieczenia społecznego, w tym za zapewnienie prawa do swobodnego podejmowania pracy w Polsce przez osoby posiadające obywatelstwo innych państw UE i EFTA, jest **Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS)**. W MRPiPS działają w tym zakresie następujące departamenty:

Departament Rynku Pracy (DRP) koordynuje kwestie zatrudnienia, migracji zarobkowych i funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia (PUP, WUP, EURES). W kontekście swobodnego przepływu pracowników odpowiada za: wdrażanie unijnych zasad dostępu obywateli UE do rynku pracy w Polsce; koordynację sieci EURES – systemu współpracy między służbami zatrudnienia państw UE/EFTA, który ułatwia mobilność pracowników i informuje o warunkach życia i pracy; opracowywanie i wdrażanie przepisów i strategii dotyczących migracji zarobkowych; udział w pracach unijnych gremiów ds. zatrudnienia oraz reprezentowanie Polski w strukturach Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia.

³ Zobacz: Art. 45 TFUE (<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12008E045:en:HTML>) oraz Rozporządzenie Parlamentu Europy (UE) NR 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 roku w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011R0492>).

Departament Prawa Pracy (DPP) zajmuje się harmonizacją polskiego prawa pracy z prawem UE i ochroną praw pracowników i pracowniczek, w tym osób mobilnych. W kontekście swobodnego przepływu pracowników: dostosowuje Kodeks pracy i inne akty prawne do dyrektyw UE dotyczących warunków zatrudnienia; uczestniczy w pracach organów UE nad przepisami dotyczącymi mobilności pracowników; analizuje orzecznictwo TSUE dotyczące praw pracowniczych; opracowuje stanowiska Polski wobec projektów aktów prawa UE w dziedzinie indywidualnego prawa pracy; wspiera wdrażanie unijnych zasad równego traktowania i bezpieczeństwa pracy.

Departament Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego (DSZ) zapewnia ciągłość praw socjalnych osób przemieszczających się między państwami UE – czyli aby osoba, która przenosi się z jednego kraju UE do drugiego, nie traciła praw do świadczeń (np. zasiłku dla bezrobotnych, świadczeń rodzinnych). W kontekście swobodnego przepływu osób DSZ: koordynuje stosowanie przepisów UE o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (rozporządzenia 883/2004 i 987/2009); pełni funkcję instytucji łącznikowej między Polską a innymi krajami UE w zakresie świadczeń dla bezrobotnych, rodzinnych i wychowawczych; nadzoruje realizację prawa UE przez ZUS, wojewodów i inne instytucje; bierze udział w pracach nad utrzymaniem i modernizacją Europejskiego Systemu Elektronicznej Wymiany Informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego ESSI oraz w pracach Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA); analizuje orzecznictwo TSUE w zakresie zabezpieczenia społecznego i przygotowuje propozycje zmian; pełni funkcję punktu kontaktowego w systemie SOLVIT – pomaga rozwiązywać transgraniczne problemy obywateli i obywaterek UE związane z naruszeniem prawa unijnego.

Inną instytucją na poziomie centralnym, która również pełni funkcje w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego – a konkretnie, świadczeń emerytalnych – jest **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS)**. ZUS wymienia informacje z instytucjami ubezpieczeniowymi innych krajów w systemie EESSI, wydaje także formularze A1 (dokumenty stwierdzające, któremu systemowi ubezpieczenia społecznego podlega dana osoba) oraz zajmuje się sumowaniem okresów ubezpieczenia z różnych państw przy ustalaniu prawa do emerytury, renty lub zasiłku; koordynuje również wypłatę świadczeń transgranicznych. W zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego współpracuje z MRPiPS.

Z perspektywy MRPiPS, głównym wyzwaniem w obszarze koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego jest niedostosowanie unijnych ram prawnych do współczesnych realiów. Obowiązujące rozporządzenia nie były nowelizowane od kilkunastu lat, mimo że mobilność pracowników, cyfryzacja usług i struktura świadczeń znacząco się zmieniły. To powoduje

trudności interpretacyjne – zarówno po stronie instytucji, jak i samych obywateli – oraz niepewność co do zakresu świadczeń objętych koordynacją. Dodatkowo, rozbieżności w podejściu państw członkowskich utrudniają osiągnięcie konsensusu w sprawach takich jak miejsce opłacania składek czy definicja przedsiębiorstwa. Na poziomie krajowym pojawiają się też problemy praktyczne: częsta rotacja kadr w urzędach obniża jakość obsługi, a sama tematyka koordynacji jest bardzo specjalistyczna i słabo rozumiana poza wyspecjalizowanymi komórkami. Mimo postępów w cyfryzacji (np. wdrożenie elektronicznego formularza A1), wiele procedur jest nadal złożonych, a zasoby instytucjonalne są ograniczone. Dobrze funkcjonuje współpraca ZUS z administracją innych państw UE.

Kolejną istotną instytucją jest **Państwowa Inspekcja Pracy (PIP)**, która wspiera realizację prawa do swobodnego przepływu pracowników w UE, zapewniając obywatelom i obywatelkom państw UE i EFTA oraz ich rodzinom bezpłatne porady prawne dotyczące zatrudnienia, warunków pracy, wynagrodzenia czy świadczeń socjalnych. Porady są udzielane we wszystkich jednostkach PIP osobiście, telefonicznie lub pisemnie. Ponadto PIP nadzoruje przestrzeganie zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji wobec osób mobilnych, prowadząc kontrole i działania prewencyjne. Prowadzi także działalność informacyjną i edukacyjną, promując równość w zatrudnieniu i praktyki antydyskryminacyjne. Obywatele UE korzystają z takich samych mechanizmów ochrony praw pracowniczych jak obywatele i obywatelki Polski. Skargi do PIP od osób mobilnych należą jednak do rzadkości i dotyczą przede wszystkim kwestii charakterystycznych dla wyższych stanowisk – takich jak rozliczanie nadgodzin, premie regulaminowe czy benefity pracownicze w dużych firmach – a nie podstawowych naruszeń prawa pracy. W praktyce główne obciążenie kontrolne i informacyjne PIP koncentruje się na zatrudnianiu obywateli państw trzecich.

W kontekście swobodnego przepływu osób w UE, **Rzecznik Praw Obywatelskich (RPO)** chroni także prawa obywateli i obywaterek innych państw Unii przebywających w Polsce, reagując na zgłoszone przypadki nierównego traktowania lub dyskryminacji. Zgłoszenia napływające od grupy osób mobilnych nie są liczne i mają zazwyczaj charakter społeczno-kulturowy lub organizacyjny, rzadziej *stricte* prawny. Dotyczą np. różnic w standardach komunikacji, nieporozumień wynikających z odmiennej niż znana kultury pracy, stereotypów narodowościowych, a także barier językowych w kontaktach z urzędami (np. oczekiwanie bardziej elastycznego i bezpośredniego podejścia ze strony administracji). W obszarze koordynacji świadczeń RPO identyfikuje powtarzane problemy, takie jak długotrwała wymiana informacji

między państwami UE i niespójna komunikacja, co prowadzi do powstania tzw. „luk świadczeniowych” – sytuacji, w których osoby mobilne tymczasowo nie otrzymują świadczeń, mimo że są do nich uprawnione.

Na poziomie centralnym, sieć **SOLVIT** pomaga obywatelom i firmom rozwiązywać problemy wynikające z błędnego stosowania prawa UE przez administrację państw członkowskich. Punkt sieci SOLVIT umiejscowiony jest w Ministerstwie Rozwoju i Technologii (MRiT). W obszarze SPP, zdecydowana większość pracy SOLVIT dotyczy wsparcia polskich obywateli i obywaterek napotykaających problemy administracyjne w innych krajach UE. Rzadko zdarzają się przypadki, w których obywatele UE zgłaszają naruszenia ich praw w Polsce – a jeśli już, dotyczą one głównie spraw pobytowych, administracyjnych oraz koordynacji zabezpieczenia społecznego (np. formularzy A1). Zgłoszenia te częściej wynikają z błędów formalnych lub niepełnej znajomości procedur niż rzeczywistych uchybień po stronie administracji.

Istotną rolę odgrywają wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy. **Wojewódzkie urzędy pracy** realizują działalność sieci EURES (Europejskich Służb Zatrudnienia, EUROpean Employment Services)⁴, która pomaga obywatelom i obywatelkom UE w podejmowaniu pracy w Polsce lub w innych państwach UE. Sieć udziela informacji o warunkach życia i pracy w krajach UE/EFTA, pomaga w znalezieniu zatrudnienia i wspiera pracodawców poszukujących pracowników z innych państw członkowskich. Jeśli chodzi o **powiatowe urzędy pracy**, to ich głównym zadaniem jest prezentowanie ofert pracy dostępnych w europejskiej bazie EURES oraz udzielanie informacji o możliwościach zatrudnienia w Polsce i innych krajach UE/EOG. Obywatele państw unijnych mogą zarejestrować się w PUP jako poszukujący pracy, a jeśli wcześniej pracowali w Polsce przez co najmniej 365 dni w ciągu ostatnich 18 miesięcy – także jako bezrobotni, zyskując takie samo wsparcie jak obywatele polscy (np. dostęp do ofert, szkoleń czy staży). W praktyce liczba obywateli UE zarejestrowanych w PUP-ach jest niewielka, podobnie jak zainteresowanie polskich pracodawców rekrutacją pracowników z UE za pośrednictwem urzędów pracy.

W systemie wspierania mobilności ważną rolę odgrywają także **Ochotnicze Hufce Pracy (OHP)**, które realizują zadania z zakresu rynku pracy i przeciwdziałania bezrobociu młodzieży. OHP prowadzą pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, a także współpracują w ramach sieci EURES przy wymianie informacji o ofertach pracy i warunkach zatrudnienia w krajach UE/EFTA. OHP wspierają jednak przede wszystkim mobilność osób młodych z Polski

⁴ Zobacz: <https://eures.praca.gov.pl/strona-glowna>

do innych państw UE. Dodatkowo, na polskim rynku działają **pośrednicy pracy i agencje zatrudnienia**, prowadzące działalność zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Należy też wspomnieć o tym, że każda osoba z UE, która przebywa w Polsce dłużej niż trzy miesiące, powinna zarejestrować swój pobyt. Wniosek o zarejestrowanie pobytu powinna złożyć do odpowiedniego wojewody (w urzędzie wojewódzkim)⁵. Dane o rejestracjach są przetwarzane w krajowym zbiorze rejestrów, ewidencji i wykazu w sprawach cudzoziemców, który tworzy oraz prowadzi w systemie teleinformatycznym Szef Urzędu do Spraw Cudzoziemców (tzw. system Pobyt). Nie ma sankcji za brak rejestracji i zapewne nie wszyscy cudzoziemcy z UE rejestrują swój pobyt w Polsce.

Tabela 2. Najważniejsze instytucje odpowiedzialne za organizację SPP na poziomie centralnym oraz regionalnym i lokalnym

POZIOM	NAZWA	ZADANIA
Centralny	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS)	Departament Rynku Pracy (DRP) - Rynek pracy - Koordinacja sieci EURES
		Departament Prawa Pracy (DPP) - Prawo pracy - Równe traktowanie
		Departament Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego (DSZ) Koordinacja zabezpieczenia społecznego (świadczenia rodzinne i na wypadek bezrobocia)
	Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS)	Koordinacja zabezpieczenia społecznego (świadczenia emerytalne)
	Państwowa Inspekcja Pracy (PIP)	- Poradnictwo prawne - Działania kontrolne i prewencyjne - Informacja i edukacja
	Rzecznik Praw Obywatelskich (RPO)	Równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji
	Wojewódzkie urzędy pracy	Koordinacja sieci EURES

⁵Zobacz: <https://www.gov.pl/web/uw-lodzki/zasady-pobytu-obywateli-unii-europejskiej-na-terytorium-rzeczypospolitej-polskiej>

Regionalny i lokalny	Sieć EURES	• Pomoc w podejmowaniu pracy • Informacja o warunkach życia i pracy • Łączenie pracodawców z pracownikami z innych państw UE
	Powiatowe urzędy pracy	• Prezentowanie ofert z bazy EURES • Udzielanie informacji o rynku pracy • Rejestracja bezrobotnych
	Oddziały terenowe ZUS	• Koordynacja zabezpieczenia społecznego (świadczenia emerytalne)
	PIP – Okręgowe Inspektoraty Pracy	• Poradnictwo prawne • Działania kontrolne i prewencyjne • Informacja i edukacja

Źródło: opracowanie własne.

Metodologia

Badanie obejmowało dwie, wzajemnie uzupełniające się części – ilościową, opartą o ankietę online, a także jakościową zawierającą wywiady z przedstawicielami instytucji, migrantami i migrantkami. W tej sekcji omawiamy narzędzia badawcze, sposoby rekrutacji badanych oraz proces analizy danych w odniesieniu do każdej z tych części.

Ankieta

Badanie ilościowe przeprowadzono metodą **sondażu online** z wykorzystaniem techniki ankiety internetowej. W badaniu uczestniczyli obywatele i obywatelki krajów Unii Europejskiej mieszkający i pracujący lub ostatnio pracujący w Polsce, niezależnie od długości pobytu i formy zatrudnienia.

Dobór uczestników badania miał charakter **celowy** i został przeprowadzony **metodą „rekrutacji ochotników”** (Batorski & Olcoń-Kubicka, 2006, s. 110–112) z dodatkowym zastosowaniem metody **„kuli śnieżnej”**, przy założeniu maksymalnego zróżnicowania socjo-demograficznego. Oznaczało to, że do udziału w badaniu zaproszono mobilnych pracowników i pracowniczki – obywatele UE posiadających doświadczenie zawodowe i pobytowe w Polsce, niezależnie od kraju pochodzenia, branży i sektora zatrudnienia, poziomu kwalifikacji, formy zatrudnienia, długości pobytu w Polsce oraz planów migracyjnych.

Rekrutacja

Proces rekrutacji obejmował zamieszczenie i rozpowszechnienie informacji o badaniu (w języku polskim i angielskim) wraz z linkiem do ankiety internetowej za pośrednictwem różnych kanałów. Głównymi z nich były **grupy na platformach społecznościowych** zrzeszające mobilnych pracowników z krajów UE mieszkających w Polsce. Ponadto informacje o badaniu rozesłano za pośrednictwem **organizacji pozarządowych, agencji zatrudnienia, ambasad, konsulatów oraz pracodawców** obywateli UE, którzy mają rzeczywisty kontakt z pracownikami mobilnymi. Dodatkowo rozpowszechnianie informacji odbywało się za pośrednictwem respondentów, którzy uczestniczyli w jakościowej części badania.

Sumarycznie ankieta umieszczona została w niemal **100 miejscach online** (grupy, fora), a także rozesłana do **ponad 100 instytucji**. Pełna lista kanałów, którymi dystrybuowana

była ankieta znajduje się w aneksie. Wprowadziliśmy także zachętę finansową – wśród wypełniających rozdyskrebowane zostały vouchery podarunkowe – oraz skorzystaliśmy z usług największej platformy internetowej łączącej badaczy z osobami chętnymi do udziału w badaniach online (prolific.com). Pomimo tak szeroko zakrojonych działań związanych z dystrybucją ankiety niestety wskaźnik odpowiedzi (zwrotność), który zwykle przy ankietach internetowych oscyluje w okolicach 25%, był niezwykle niski. Łączna liczba respondentów wyniosła $N = 63$.

Narzędzie badawcze

Narzędziem badawczym był kwestionariusz internetowy zaprojektowany z myślą o ułatwieniu dostępu do badania, dostępny w **sześciu wersjach językowych**: polskiej, angielskiej, włoskiej, francuskiej, hiszpańskiej i niemieckiej. Kwestionariusz składał się z czterech bloków tematycznych:

- socjodemograficznego (metryczka);
- doświadczenia migracyjnego i zatrudnienia w Polsce;
- integracji i kontaktu z instytucjami w Polsce;
- planów na przyszłość oraz ogólnej opinii na temat życia i pracy w Polsce.

Analiza danych zebranych w ramach sondażu online została przeprowadzona przy użyciu metod **statystyki deskryptywnej**, co umożliwiło usystematyzowanie i wizualizację informacji na temat doświadczeń zawodowych i życiowych respondentów w Polsce oraz identyfikację głównych trendów, rozkładów i różnic między uczestnikami badania.

Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów

W badaniu wzięło udział $N = 63$ mobilnych pracowników pochodzących z różnych państw UE, którzy obecnie mieszkają i pracują w Polsce. Najczęściej były to osoby z Europy Zachodniej i Południowej – przede wszystkim z Francji (22,4%), Włoch (22,4%) oraz Niemiec (15,5%).

Przeważającą część respondentów stanowili mężczyźni (82,8%), natomiast udział kobiet wyniósł 17,2%. Grupa miała wyraźnie zawodowy i dojrzały charakter – najliczniej reprezentowane były osoby w wieku 35–44 lata (37,9%) oraz 25–34 lata (31%). Respondenci cechowali się bardzo wysokim poziomem wykształcenia: łącznie ponad 84% posiadało dyplom uczelni wyższej, w tym 5,2% stopień doktora. Większość badanych była zatrudniona na podstawie umowy o pracę (77,6%), a 8,6% prowadziło działalność gospodarczą. Wśród branż, w których pracowali respondenci, przeważały sektory wymagające specjalistycznych kompetencji – przede wszystkim technologia i IT (32,8%) oraz inżynieria i produkcja (15,5%). W strukturze grup zawodowych najwięcej było specjalistów (31%) oraz kadry kierowniczej (24,1%).

Poziom wynagrodzenia uczestników badania był relatywnie wysoki. Najczęściej wskazywane przedziały to 8 000–9 999 zł brutto (22,4%) oraz 6 000–7 999 zł brutto (20,7%), przy czym 20,7% respondentów zarabiał 15 000 zł brutto lub więcej.

Wszyscy badani aktualnie mieszkają w Polsce, przy czym zdecydowana większość przebywa w kraju **od wielu lat**: 65,5% – ponad pięć lat, a 22,4% – od trzech do pięciu lat, co świadczy o trwałym charakterze ich mobilności. Najwięcej respondentów mieszkało w największych ośrodkach miejskich – przede wszystkim w Warszawie (43,1%), Krakowie (22,4%), Łodzi (6,9%) i Gdańsku (5,2%). Większość badanych mieszka w Polsce wraz z rodziną (72,4%).

Wywiady

Jakościowa część badania opierała się na **wywiadach pogłębionych (IDI)** z dwiema głównymi grupami respondentów. Łącznie przeprowadzono 43 wywiady pogłębione:

- **22 wywiady z pracownikami i pracownikami mobilnymi z UE** (różne kraje pochodzenia, branże, formy zatrudnienia, długość pobytu w Polsce),
- **21 wywiadów z przedstawicielami instytucji publicznych** (m.in. instytucje rynku pracy, instytucje kontrolne), **sieci EURES, organizacji społecznych oraz agencji zatrudnienia** (w dalszej części raportu: interesariusze).

Dobór respondentów miał charakter **celowy, uzupełniany metodą „śnieżnej kuli”**. W przypadku pracownic i pracowników mobilnych z UE starano się zapewnić możliwie dużą **różnorodność doświadczeń**, biorąc pod uwagę w szczególności:

- kraj pochodzenia,
- branżę i sektor zatrudnienia,
- poziom kwalifikacji,
- formę zatrudnienia,
- długość pobytu w Polsce oraz plany migracyjne.

Rekrutacja

Respondentów z pierwszej kategorii rekrutowano m.in. poprzez **media społecznościowe** (zob. opis rekrutacji osób do części ilościowej) oraz rekomendacje osób, które wzięły już udział w badaniu.

W przypadku przedstawicieli instytucji i pracodawców dobór koncentrował się na podmiotach:

- w obszarach kompetencji, których znajdują się sprawy z zakresu pracy i pobytu obywateli i obywaterek innych państw UE w Polsce,
- które stykały się z mobilnymi pracownikami z UE,
- reprezentujących różne poziomy działania (centralny, regionalny, lokalny).

Lista instytucji, z których przedstawicielami rozmawialiśmy na potrzeby niniejszego badania, jak również zanonimizowana lista migrantów i migrantek, którzy udzielili nam wywiadu, znajduje się w aneksie.

Narzędzie

Wywiady były prowadzone online na podstawie **częściowo ustrukturyzowanych scenariuszy** opracowanych osobno dla każdej z dwóch grup (scenariusze dostępne w aneksie). Rozmowy trwały przeciętnie **45–60 minut**. Prowadzone były głównie w **języku angielskim lub polskim**, w zależności od preferencji rozmówcy; w pojedynczych przypadkach korzystano z dodatkowego wsparcia językowego (wywiad przeprowadzony w j. włoskim). Za zgodą respondentek i respondentów wywiady były **nagrywane** (ten krok dotyczy tylko wywiadów z osobami mobilnymi), a następnie **transkrybowane** i na podstawie tych transkrypcji przygotowywane były zanonimizowane notatki analityczne.

Analiza

Dane zebrane w tych notatkach zostały przeanalizowane metodą **analizy tematycznej**, a więc metodą analizy danych jakościowych, która polega na **przeszukiwaniu zbioru danych w celu zidentyfikowania, przeanalizowania i przedstawienia powtarzających się wzorców (tematów)** (Braun & Clarke, 2006).

Proces analizy był **zespolowy**: kluczowe decyzje dotyczące struktury tematów i interpretacji wyników podejmowano na spotkaniach roboczych, podczas których konfrontowano wnioski poszczególnych badaczy i weryfikowano je na tle materiału empirycznego. Analiza jakościowa stanowiła następnie podstawę do **pogłębienia i zinterpretowania wyników ilościowych** z części ankietowej.

Ograniczenia badania

Ze względu na niewielki rozmiar próby, a także sposób jej doboru, w niniejszym raporcie wyniki ankiety traktujemy przede wszystkim **kontekstowo** – jako tło opisowe i punkt odniesienia dla materiału jakościowego – a nie jako podstawę do uogólnień statystycznych.

Przyczyn niskiego wskaźnika odpowiedzi można szukać zarówno w samej konstrukcji badania (ankieta była dość **rozbudowanym narzędziem**, informowaliśmy o 10–15 minutach potrzebnych na wypełnienie), jak i – co bardziej prawdopodobne – w sytuacji migrantów z państw UE w Polsce. Jednym z głównych motywatorów do wzięcia udziału w badaniu społecznym jest często **chęć zwrócenia uwagi na problemy**, które dotyczą respondentów. Stosunkowo pozytywny odbiór Polski jako miejsca do życia i pracy, jak również brak problemów, które badani określiliby jako bardzo dokuczliwe, nie stanowiły zachęty do wypełnienia ankiety i podzielenia się z nami swoimi doświadczeniami. **Niewielki rozmiar grupy badanej** dodatkowo utrudniał uzyskanie odpowiedzi (np. zdecydowana większość portali panelowych nie dysponowała respondentami kwalifikującymi się do badania, a na prolific.com ich liczba wyniosła zaledwie 20 osób).

Nie dotarliśmy w satysfakcjonującym stopniu do części **grup mobilnych pracowników z UE trudnych do rekrutacji** w kanałach online i przez sieci ekspackie – m.in. do pracowników **handlu i prostych usług** (np. część obywateli Rumunii czy Bułgarii), a także do osób **poza dużymi ośrodkami miejskimi**. W efekcie w ankiecie i – częściowo – w próbie jakościowej nadreprezentowane mogą być osoby lepiej wykształcone, funkcjonujące w środowiskach międzynarodowych (IT, BPO/SSC) i z dobrą znajomością angielskiego, a niedoreprezentowane – osoby o niższych kwalifikacjach, pracujące w sektorach o wyższej rotacji lub u mniejszych pracodawców.

Rekrutacja internetowa i poprzez sieci znajomych mogła sprzyjać selekcji osób bardziej zakorzenionych cyfrowo i społecznie; ponadto część wywiadów prowadzono w języku innym niż ojczysty język rozmówców, a następnie cytaty były tłumaczone na język polski przez zespół badawczy. To – mimo weryfikacji treści – może wpływać na **precyzję niuansów językowych** w relacjach.

Z tych powodów:

- wnioski ilościowe należy czytać jako **opis trendów w dostępnej próbie i informację kontekstową dla naszych rozważań**, a nie miarodajny obraz całej populacji mobilnych pracowników z UE w Polsce;
- wnioski jakościowe – mimo pogłębienia i spójności wątków – **nie mają charakteru reprezentatywnego**; ich rolą jest uchwycenie mechanizmów, wzorców doświadczeń i barier, które następnie konfrontujemy z literaturą, danymi zastanymi oraz kontekstem prawnym.

Praca

W niniejszym rozdziale przedstawiamy wyniki w trzech komplementarnych krokach. Najpierw syntetyzujemy **ogład z perspektywy interesariuszy instytucjonalnych** – jak administracja publiczna, pracodawcy i podmioty pośredniczące opisują profil migracji z UE do Polski, kluczowe sektory zatrudnienia i specyficzne cechy tej mobilności. Następnie przechodzimy do **doświadczeń i warunków pracy** widzianych oczami samych migrantek i migrantów: najpierw prezentujemy **kontekst ilościowy** (wyniki ankiety: powody przyjazdu, kanały poszukiwania pracy, formy wsparcia, długość pobytu, klarowność warunków i zgodność wynagrodzeń z umowami), a potem **pogłębienie jakościowe** (ścieżki wejścia na rynek, rola kompetencji językowych, formy i stabilność zatrudnienia, elementy kultury pracy). Trzecia część dotyczy **barier i przeszkód**: znów rozpoczynamy od **perspektywy ilościowej** (skalę i typy trudności sygnalizowanych w ankiecie), by następnie przejść do **analizy jakościowej**, w której rozwijamy wątki barier językowo-informacyjnych, proceduralnych i społecznych, różnic w traktowaniu oraz praktycznych ograniczeń w egzekwowaniu praw.

Specyfika migracji z UE do Polski: cechy, sektory i bariery w opinii interesariuszy

W opinii interesariuszy, migracja obywateli i obywaterek Unii Europejskiej do Polski wyróżnia się pod względem charakterystyki demograficznej oraz profilu zawodowego, kwalifikacji i kompetencji osób przyjezdnych. Zdecydowaną większość tego napływu stanowią **osoby młode** – w przedziale wiekowym 20–40 lat – które najczęściej nie mają zobowiązań rodzinnych, co sprzyja bardziej swobodnemu poszukiwaniu doświadczeń zawodowych i życiowych. Wśród osób przyjezdnych **przeważają mężczyźni**. Dominującą grupę zawodową stanowią **specjaliści oraz osoby wysoko wykwalifikowane**, podejmujące zatrudnienie w zawodach wymagających kompetencji językowych, technicznych czy analitycznych. Jeśli chodzi o sektory i branże zatrudnienia, to osoby mobilne pracują najczęściej w: 1) **sektorze BSS/SSC** (obsługa klienta w językach obcych, analityka danych, księgowość itp.); 2) **branżach wysokospecjalistycznych**, takich jak sztuczna inteligencja, programowanie, biotechnologia, energetyka jądrowa czy inżynieria materiałowa; 3) **edukacji i kulturze** jako nauczyciele języków, artyści, organizatorzy

wydarzeń kulturalnych oraz naukowcy. Migranci i migrantki z UE nie uzupełniają zatem strukturalnych niedoborów w zawodach fizycznych czy w usługach – zwykle nie podejmują pracy np. jako kierowcy, operatorzy maszyn czy pracownicy produkcyjni. To wyraźnie odróżnia tę grupę od osób migrujących z państw trzecich, które znajdują zatrudnienie zwykle w niższych segmentach rynku pracy.

Większość osób z UE, które pracują w Polsce, znajduje zatrudnienie w oparciu o **umowę o pracę**. Umowy cywilnoprawne są dla tej grupy mało zrozumiałe i wiążą się dla niej z brakiem stabilności i bezpieczeństwa. Wyjątkiem są specjaliści realizujący określone w czasie projekty, np. wdrożenie technologii czy restrukturyzacja, którzy mogą preferować formułę B2B lub kontrakty menedżerskie.

Motywacje obywateli i obywaterek UE do przyjazdu i podjęcia pracy w Polsce są zróżnicowane i wielowymiarowe. Choć **czynniki ekonomiczne** (wysokość wynagrodzenia) **nie są decydujące**, to interesariusze zwracali uwagę na rosnącą rolę poprawiającej się relacji płac do kosztów życia w kraju. Polska, szczególnie w przypadku pracy w sektorach o wyższych wynagrodzeniach (np. w IT, gdzie zarobki rzędu 10–15 tys. zł brutto, przy relatywnie niskich kosztach utrzymania, są już konkurencyjne), zyskuje na atrakcyjności nie tylko jako miejsce pracy, ale też życia. **Relacje prywatne i rodzinne** stanowią ważną motywację dla wielu przyjezdnych. Znaczną część osób mobilnych stanowią bowiem partnerzy, małżonkowie i członkowie rodzin obywaterek i obywateli RP; znaleźć można w tej grupie także osoby o polskich korzeniach. **Rozwój kariery i chęć zdobycia doświadczenia zawodowego** to kolejne istotne motywy. Przez niektórych młodych specjalistów Polska postrzegana jest jako etap na ścieżce kariery międzynarodowej (zwłaszcza w ramach kontraktów projektowych, wdrożeń systemów czy transferów technologii). Ważne są również **komfort życia, bezpieczeństwo i międzynarodowa atmosfera miast** – szczególnie Krakowa, Warszawy czy Wrocławia. Osoby mobilne doceniają infrastrukturę miejską, czystość miast oraz dostępność usług publicznych. Wyjątkową kategorię stanowią **absolwenci i absolwentki programu Erasmus+**, którzy po ukończeniu studiów w Polsce decydują się na kontynuację życia zawodowego lub powrót do kraju studiowania po jakimś czasie. W końcu, jak wskazywali interesariusze, w wyborze Polski jako miejsca pracy i życia nie bez znaczenia jest też element przypadkowości i losowości – historia każdej osoby jest inna.

Na początku duża część osób – oczywiście z wyjątkiem tych, które już związały się z Polską poprzez studia – traktuje pobyt tutaj raczej tymczasowo. Samo podjęcie studiów często wiąże się już z decyzją o pozostaniu w Polsce, bo to doświadczenie stanowi pewnego rodzaju „wersję demo” życia tutaj. Po tej „wersji demo” przychodzi moment refleksji: czy chcę zostać w Polsce na dłużej, czy rzeczywiście dobrze się tu czuję? Jeśli decyzja o pozostaniu się pojawia, to zwykle ma charakter długofalowy. (przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy)

Większość migrantów i migrantek z UE traktuje pracę i pobyt w Polsce jako **tymczasowe** (1–3 lata), często pozostawiając otwartość na przedłużenie pobytu w zależności od rozwoju sytuacji zawodowej i osobistej. Coraz liczniejsza grupa, zwłaszcza osoby po studiach w Polsce i te, które łączą z Polską relacje rodzinne, decyduje się na pobyt na stałe. W odniesieniu do osób, które studiowały w

Polsce, zauważalne są **pobyty „testowe”**, które mają na celu ocenę warunków życia i pracy przed podjęciem decyzji o długofalowej relokacji.

Źródłem napływu z UE do Polski są przede wszystkim **państwa południowej i zachodniej Europy** – takie jak Włochy, Hiszpania, Francja, Niemcy, Austria, Portugalia czy Holandia. W przypadku **regionów przygranicznych**, dodatkowym czynnikiem wspierającym mobilność są partnerstwa transgraniczne oraz lokalna współpraca gospodarcza – dlatego też osoby z Niemiec, Czech czy Słowacji częściej wybierają na miejsce pracy w Polsce Śląsk lub Dolny Śląsk. W opinii interesariuszy, pracę w Polsce rzadziej podejmują obywatele Rumunii, Bułgarii czy państw bałtyckich, wybierając inne kierunki migracji w UE. Jednocześnie, zgodnie z danymi przedstawionymi w rozdziale „Statystyki”, to właśnie obywatele i obywatelki tych państw stanowią w Polsce jedną z najliczniejszych grup osób mobilnych z „nowych” państw UE.

Osoby mobilne skupiają się przede wszystkim w dużych aglomeracjach miejskich – **Warszawie, Krakowie, Wrocławiu i Poznaniu** – gdzie koncentruje się działalność firm międzynarodowych, centrów usług wspólnych oraz instytucji badawczo-naukowych. Dodatkowo rośnie znaczenie **Trójmiasta**, szczególnie w kontekście rozwoju sektora IT i finansów, oraz **Katowic i Górnego Śląska**. Miasta średniej wielkości, jak **Lublin** czy **Łódź**, również przyciągają zagranicznych studentów, z których część decyduje się zostać w Polsce, także w tych miastach.

W opinii interesariuszy, migracja z UE do Polski napotyka **bariery strukturalne i dotyczące wizerunku Polski**. Należą do nich: 1) relatywnie niższy poziom wynagrodzeń w porównaniu do państw zachodnich; 2) słaba widoczność Polski – wciąż niska promocja ofert pracy, brak dostępnych informacji w językach obcych i niedostateczne kampanie wizerunkowe powodują, że wielu potencjalnych migrantów i migrantek z UE nie rozważa Polski jako celu

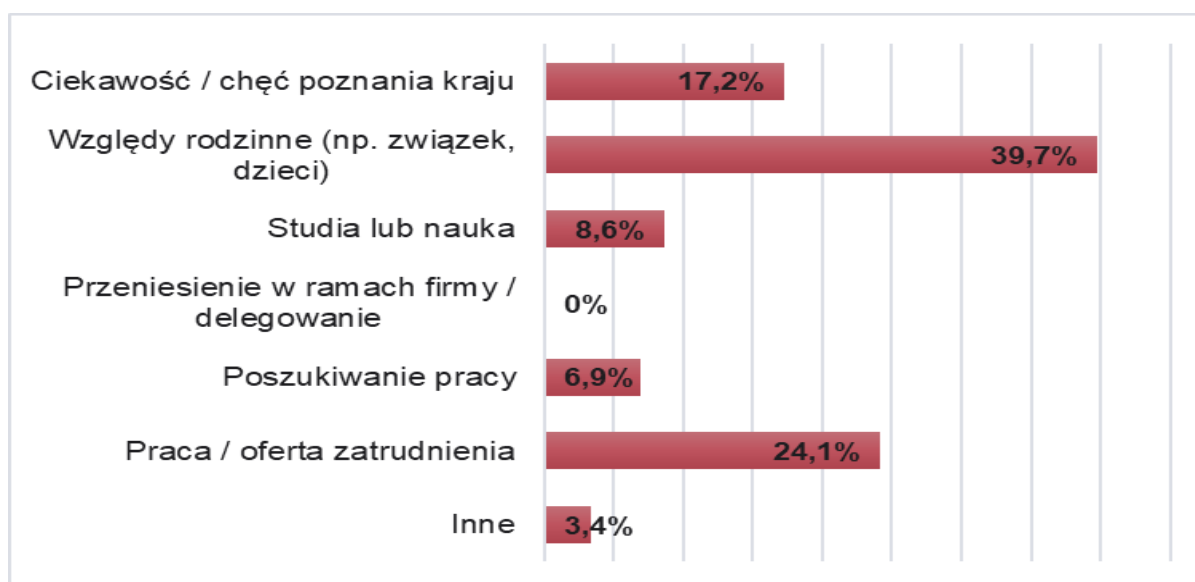
migracyjnego; 3) brak powszechności polityk relokacyjnych w firmach; 4) bariery językowe i kulturowe w MŚP oraz niechętnie nastawienie części pracodawców.

Doświadczenia i warunki pracy

Ogląd ilościowy

Wśród mobilnych pracowników z krajów UE uczestniczących w badaniu **najpopularniejszą przyczyną przyjazdu do Polski były sprawy rodzinne (39,7%)** (wykres 4). Następnie wskazywano pracę (24,1%) oraz chęć poznania kraju (17,2%). Rzadziej respondenci wskazywali naukę lub edukację (8,6%) oraz poszukiwanie pracy (6,9%).

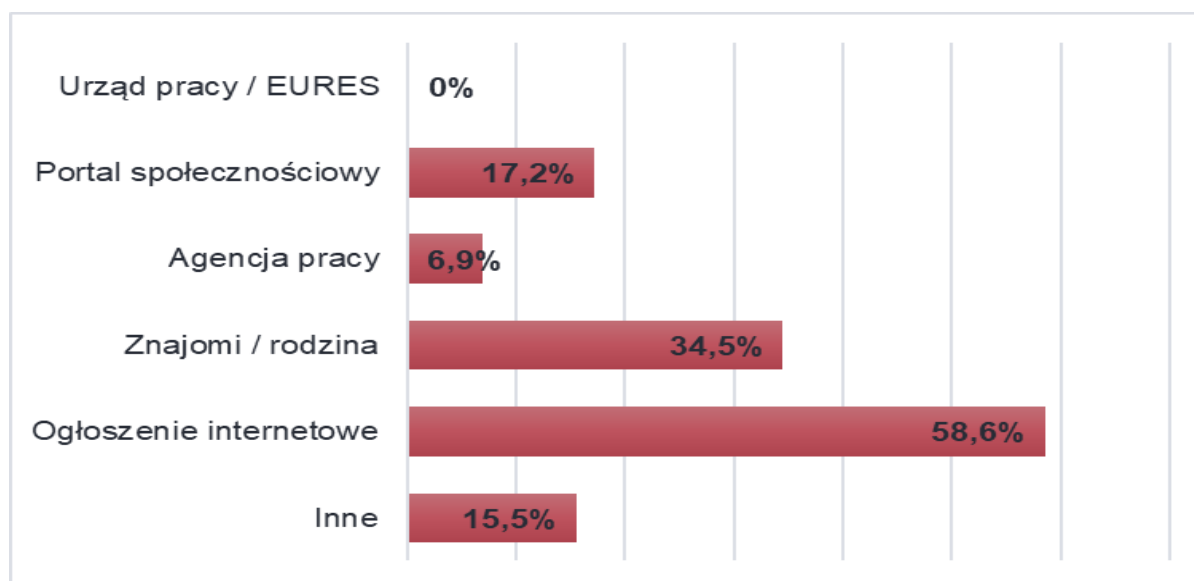
Wykres 4. Jaki był główny powód Pani/Pana przyjazdu do Polski?



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych N = 63 respondentów.

Przechodząc do pytania dotyczącego poszukiwania ofert pracy w Polsce, najpopularniejszymi źródłami informacji wśród respondentów były **ogłoszenia w Internecie (58,6%)** (wykres 5). Użyteczna okazała się wiedza nabyta poprzez kontakty osobiste, w tym od znajomych i rodziny (34,5%). Media społecznościowe były wykorzystywane rzadziej (17,2%), a agencje pracy jeszcze rzadziej (6,9%). Żaden z respondentów nie wspomniał o urzędach pracy ani o sieci EURES.

Wykres 5. Skąd dowiedział/a się Pani/Pan o możliwości pracy w Polsce?



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych N = 63 respondentów.

W momencie przeprowadzki uczestnicy badania dysponowali różnorodnym doświadczeniem związanym z podejmowaniem i poszukiwaniem pracy w Polsce: 48,3% respondentów miało pewność zatrudnienia dzięki podpisanej umowie lub otrzymanej ofercie pracy, natomiast 51,7% poszukiwało pracy już będąc w Polsce lub po powrocie do niej po pewnym czasie.

W ramach pytania o długość pobytu, zostały zebrane następujące dane dotyczące okresu pracy: większość uczestników (87,9%) pracowała w Polsce ponad dwa lata, od jednego do dwóch lat (6,9%), natomiast krócej niż sześć miesięcy (5,2%).

Respondenci byli proszeni o wskazanie ilości miejsc zatrudnienia w ciągu ich pobytu w Polsce. Większość z nich zmieniała miejsce pracy trzy razy lub więcej (39,7%), niektórzy dokonali tego dwa razy (25,9%), natomiast blisko jedna trzecia respondentów nigdy nie zmieniła miejsca zatrudnienia (34,5%).

Wchodząc w kwestię warunków zatrudnienia, dane przyjmują następującą formę: w swojej pierwszej pracy w Polsce większość respondentów **oceniała warunki jako „raczej jasne” lub „bardzo jasne” (72,4%)**, część jako „umiarkowanie jasne” (20,7%), inni jako „raczej niejasne” (5,2%). W obecnym miejscu pracy odsetek ocen „bardzo jasne” wzrósł (53,4%), niektórzy wybrali „raczej jasne” (13,8%), „umiarkowanie jasne” (6,9%), a „raczej niejasne” (1,7%). Ponadto w pierwszej pracy większość respondentów zaznaczyła zgodność wynagrodzenia z umową (91,4%), natomiast w obecnym miejscu pracy wskaźnik spadł do (70,7%).

Pogłębienie jakościowe

Wejście na rynek pracy

Doświadczenia badanych mobilnych pracowników z UE pokazują, że **nie istnieje jedna typowa ścieżka** wejścia na polski rynek pracy. Część osób przyjeżdżała do Polski z już podpisanym kontraktem lub po zaawansowanych rozmowach rekrutacyjnych, najczęściej w dużych korporacjach międzynarodowych lub instytucjach związanych z Unią Europejską. W ich przypadku proces rekrutacyjny odbywał się zdalnie, w oparciu o rozmowy telefoniczne, wideorozmowy i wymianę dokumentów drogą mailową. Inni respondenci przyjeżdżali do Polski bez zapewnionego zatrudnienia i szukali pracy dopiero na miejscu. W ich relacjach pojawia się zarówno obraz bardzo szybkiego znalezienia pierwszego zatrudnienia (czasem w ciągu kilku dni), jak i kilku miesięcy intensywnego szukania ofert i stopniowego rozpoznawania lokalnego rynku pracy.

Dominującym narzędziem w poszukiwaniu pracy były **portale internetowe** i samodzielne aplikowanie na ogłoszenia – zarówno w przypadku osób szukających pracy jeszcze przed przyjazdem, jak i tych, które zaczynały poszukiwania już w Polsce. Respondenci wskazywali na szerokie wykorzystanie popularnych serwisów z ogłoszeniami, formularzy rekrutacyjnych na stronach firm oraz bezpośrednich kontaktów mailowych z pracodawcami. Uzupełnieniem tych działań były **sieci kontaktów zawodowych i prywatnych** – część badanych znalazła pracę dzięki poleceniom znajomych, wcześniejszym kontaktom zawodowym lub niekiedy też wsparciu ze strony instytucji takich jak ambasady czy izby handlowe. Klasyczne agencje pośrednictwa pracy pojawiały się w tych narracjach znacznie rzadziej niż to ma miejsce w przypadku pracowników pochodzących spoza UE. Dla części respondentów ważnym kanałem wejścia na polski rynek pracy były także **programy mobilności UE** – m.in. Erasmus, Leonardo da Vinci czy European Voluntary Service. Umożliwiały one „miękkie lądowanie”: stopniowe poznanie kraju, zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych i nawiązanie kontaktów, które później ułatwiały podjęcie stałej pracy.

Istotną rolę w procesie wejścia na rynek pracy odgrywały również **relacje rodzinne i partnerskie**. W wielu przypadkach to polski partner lub partnerka byli kluczowym „tłumaczem systemu” – osobą, która pomagała w załatwieniu podstawowych formalności (uzyskanie numeru PESEL, otwarcie konta bankowego, kontakty z urzędami, szkołami, placówkami zdrowia). Choć wsparcie to nie zawsze dotyczyło bezpośrednio samego poszukiwania pracy, w praktyce stanowiło ważny warunek możliwości **stabilnego zatrudnienia i osiedlenia się**. Bez

takiego zaplecza część formalnych wymogów związanych z życiem w Polsce byłaby dla badanych dużo trudniejsza do spełnienia, co mogłoby opóźniać lub komplikować ich wejście na rynek pracy (zob. więcej w rozdziale „Życie”).

Istotnym zasobem u badanych mobilnych pracowników z UE okazywały się **kompetencje językowe i specjalistyczne**. Znajomość języka angielskiego na poziomie pozwalającym na swobodną komunikację w pracy była w praktyce warunkiem wejścia do wielu rekrutacji, zwłaszcza w sektorach IT oraz BPO/SSC, gdzie język angielski pełni rolę podstawowego języka roboczego. Dodatkowym atutem były **języki niszowe** z perspektywy polskiego rynku – takie jak węgierski czy holenderski – które umożliwiały zatrudnienie w wyspecjalizowanych zespołach obsługujących konkretne rynki narodowe i budowały pozycję pracownika jako osoby trudnej do zastąpienia. Respondenci, którzy mieli wcześniejsze doświadczenia w pracy lub edukacji w środowiskach międzynarodowych, relatywnie łatwo odnajdywali się w podobnych organizacjach w Polsce i szybciej przechodzili przez procesy rekrutacyjne.

Stabilność

W relacjach badanych wyraźnie widać, że w przypadku osób zatrudnionych w dużych, międzynarodowych firmach oraz centrach

usług wspólnych **dominującą formą zatrudnienia była umowa o pracę**.

Często po krótkim okresie próbnym proponowano umowę na czas nieokreślony, co z perspektywy respondentów stanowiło istotny element poczucia bezpieczeństwa i przewidywalności. Alternatywne formy – takie

Uznaliśmy, że spróbujemy z Polską i wtedy myślałem, że to będzie krótki epizod, bo gospodarka nie była w dobrym stanie. Kiedy przyjechaliśmy do Gdańska, bezrobocie wynosiło około 24%. Tymczasem przyjechaliśmy w czwartek, a we wtorek miałem już dwie oferty pracy w szkołach jako lektor angielskiego. Kilka miesięcy później znalazłem pracę w zawodzie. (KII9, Holender)

jak **samozatrudnienie** – pojawiały się przede wszystkim wśród osób, które świadomie wybierały bardziej niezależny model pracy (np. freelancerzy, tłumacze), a nie jako wymuszone rozwiązania. Jednocześnie ważną rolę w ścieżkach zawodowych badanych odgrywały różne formy „miękkiego wejścia” na rynek: staże, wolontariat europejski czy pierwsze, godzinowo rozliczane prace (np. nauczyciel języka obcego). Doświadczenia te pełniły funkcję przejściową – pozwalały poznać polski kontekst, zdobyć pierwsze kontakty i referencje, a następnie przejść do bardziej stabilnego zatrudnienia.

Ocena **stabilności zatrudnienia** była jednak ambiwalentna. Z jednej strony badani podkreślali, że w dużych, ustrukturyzowanych organizacjach czuli się relatywnie bezpiecznie, a sama konstrukcja umów i procesów HR sprzyjała przewidywalności. Z drugiej strony część rozmówców zwracała uwagę, że w Polsce łatwiej jest rozwiązać umowę o pracę niż w ich krajach pochodzenia, co obniżało poczucie długoterminowego bezpieczeństwa i zwiększało gotowość do myślenia o pracy w kategoriach „tymczasowego etapu” w karierze. W warstwie finansowej obraz był bardziej jednoznaczny: **wynagrodzenia w dużych firmach były w większości przypadków wypłacane terminowo i zgodnie z umową**, a procesy płacowe postrzegano jako zautomatyzowane i odporne na uznaniowość. Ewentualne problemy dotyczyły raczej zrozumienia struktury świadczeń i benefitów niż samej wypłaty wynagrodzenia.

W relacjach badanych widać też **mocne strony polskiej kultury pracy opartej na respektowaniu prawa pracy**. W dużych organizacjach standardem były przejrzyste, nierzadko dwujęzyczne umowy oraz przewidywalne, zautomatyzowane procesy kadrowo-płacowe, co przekładało się na terminowe i zgodne z kontraktem wypłaty, dodatki (np. za pracę nocą) i

We Włoszech jest taka kultura, że godziny pracy zapisane w umowie są bardziej sugestią. W Polsce to, co jest twoim prawem, naprawdę jest twoim prawem. Co więcej, ponad 50 tygodni urlopu rodzicielskiego, który można wziąć – [gdy o tym opowiadam] to zawsze jest szok. (KII7, Włoch)

rozliczanie czasu pracy. Rozmówcy podkreślali, że w Polsce normy dotyczące wymiaru i organizacji czasu pracy są bardziej konsekwentnie egzekwowane niż w części krajów Europy Południowej, a brak pracy w nadgodzinach nie jest przeszkodą w awansie. Silnie wybrzmiewały też

korzyści rodzinne – ponad 50 tygodni urlopu rodzicielskiego postrzegano jako atut systemu, często zaskakujący w porównaniach międzynarodowych. W sumie daje to obraz środowiska, w którym podstawowe standardy (czas pracy, urlopy, wynagrodzenie zgodne z umową) są czytelne i stosowane w praktyce, co sprzyja poczuciu stabilności zatrudnienia. Warto jednak zaznaczyć, że relacje to dotyczyły zwłaszcza pracy w sektorach korporacyjnych (IT, BPO/SSC).

Równe traktowanie

W relacjach badanych pracowników mobilnych stosunkowo rzadko pojawiały się problemy z samą wypłatą wynagrodzenia, natomiast częstym motywem były **luki informacyjne dotyczące benefitów pracowniczych**. Trudności dotyczyły przede wszystkim zrozumienia specyficznych dla polskiego systemu rozwiązań, takich jak pracownicze programy emerytalne (PPE/PPK),

platformy typu „multicafeteria” czy struktura prywatnych ubezpieczeń zdrowotnych. Informacje o tych świadczeniach były często przekazywane wyłącznie po polsku lub w ograniczonym zakresie po angielsku, a dokumentacja nie zawsze była dostępna w wersji zrozumiałej dla osób spoza Polski. W efekcie część respondentów deklarowała, że na początku po prostu z nich nie korzystała, mimo że mogły stanowić realną korzyść finansową czy socjalną.

Jeśli chodzi o **równe traktowanie w miejscu pracy**, większość rozmówców zatrudnionych w międzynarodowych korporacjach nie raportowała bezpośrednich doświadczeń dyskryminacji ze względu na narodowość. Na poziomie zespołów, codziennej współpracy i konstrukcji kontraktów badani zazwyczaj czuli się traktowani podobnie jak polscy współpracownicy. Ten obraz formalnej równości współistniał jednak z obserwacjami **napięć strukturalnych**. Respondenci zwracali uwagę, że wyższe stanowiska menedżerskie częściej obsadzone są przez Polaków, podczas gdy cudzoziemcy koncentrują się w rolach związanych z obsługą konkretnych rynków językowych. W niektórych miejscach pracy osoby z innych krajów UE mówiły o poczuciu, że są traktowane bardziej jako „nośnik języka” czy element „produktowej” oferty firmy niż pełnoprawni członkowie organizacji z realnym wpływem na decyzje.

Ciekawym wątkiem były też doświadczenia **„pozytywnej dyskryminacji”** wśród części respondentów z Europy Zachodniej. Osoby z Niemiec, Francji czy Holandii wskazywały, że ich pochodzenie bywało postrzegane jako atut – budziło zainteresowanie, ułatwiało nawiązywanie kontaktów, a niekiedy przekładało się na wrażenie lepszego traktowania niż w przypadku polskich pracowników.

Istotnym elementem doświadczeń badanych była obecność zarówno **formalnego, jak i nieformalnego wsparcia** w rozwoju kariery zawodowej w Polsce. Po stronie pracodawców wsparcie to obejmowało przede wszystkim stosowanie **dwujęzycznych umów (PL/EN)**, względnie przejrzyste procedury HR oraz – w części firm – finansowanie **kursów języka polskiego**. W dużych organizacjach międzynarodowych standardem były zautomatyzowane procesy rekrutacji i onboardingu, które – mimo wspomnianych ograniczeń językowych przy benefitach – ułatwiały wejście do firmy osobom z innych państw UE.

Duże znaczenie miały także **oddolne grupy zrzeszające migrantów** – przede wszystkim na portalach społecznościowych – gdzie osoby z danej społeczności narodowej wymieniały się informacjami o pracodawcach, mieszkaniach, lekarzach czy procedurach administracyjnych. W praktyce to właśnie ta mieszanek wsparcia instytucjonalnego i nieformalnego tworzyła dla mobilnych pracowników z UE zaplecze, które kompensowało braki w oficjalnych kanałach informacji i pomagało poruszać się po polskim rynku pracy oraz systemie instytucjonalnym.

Bariery i przeszkody

Ogląd ilościowy

Wśród najczęściej wymienianych trudności, z którymi mierzyli się respondenci po przeprowadzce do Polski, były: **brak znajomości języka polskiego (63,8%), problemy ze zrozumieniem przepisów i dokumentów (51,7%)** oraz brak wsparcia ze strony instytucji państwowych (36,2%) (wykres 6). Inne problemy obejmowały trudności z mieszkaniem i sprawy formalne (12,1%) oraz doświadczenie nieprzyjaznego traktowania (17,2%). Jednocześnie 17,2% respondentów nie napotkało żadnych trudności.

Wykres 6. Skąd dowiedział/a się Pani/Pan o możliwości pracy w Polsce?



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych N = 63 respondentów.

Pomoc w pokonywaniu różnych barier i trudności respondenci najczęściej otrzymywali od pracodawców: w kwestiach dostępu do usług państwowych (39,7%), w sprawach formalnych i rejestracji pobytu (34,5%) oraz w ramach działań integracyjnych (29,3%) (wykres 7). Wsparcie ze strony organizacji państwowych lub pozarządowych było rzadkie. Większość respondentów nie otrzymywała pomocy m. in. w poszukiwaniu pracy (87,9%), mieszkania (84,5%) ani wsparcia językowego (75,9%). W związku z tym **głównym źródłem wsparcia w procesie adaptacji byli pracodawcy.**

Wykres 7. Czy po przyjeździe do Polski otrzymał/a Pani/Pan wsparcie w którymkolwiek z poniższych obszarów?



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych N = 63 respondentów.

W zakresie korzystania z usług publicznych dominowało korzystanie ze służby zdrowia (85%) oraz administracji skarbowej i ZUS (83%). Edukacja dla siebie lub dzieci była wykorzystywana przez 37% badanych, natomiast urząd pracy i pomoc w znalezieniu pracy przez 10%. Nie korzystało z usług publicznych 5% respondentów (wykres 8).

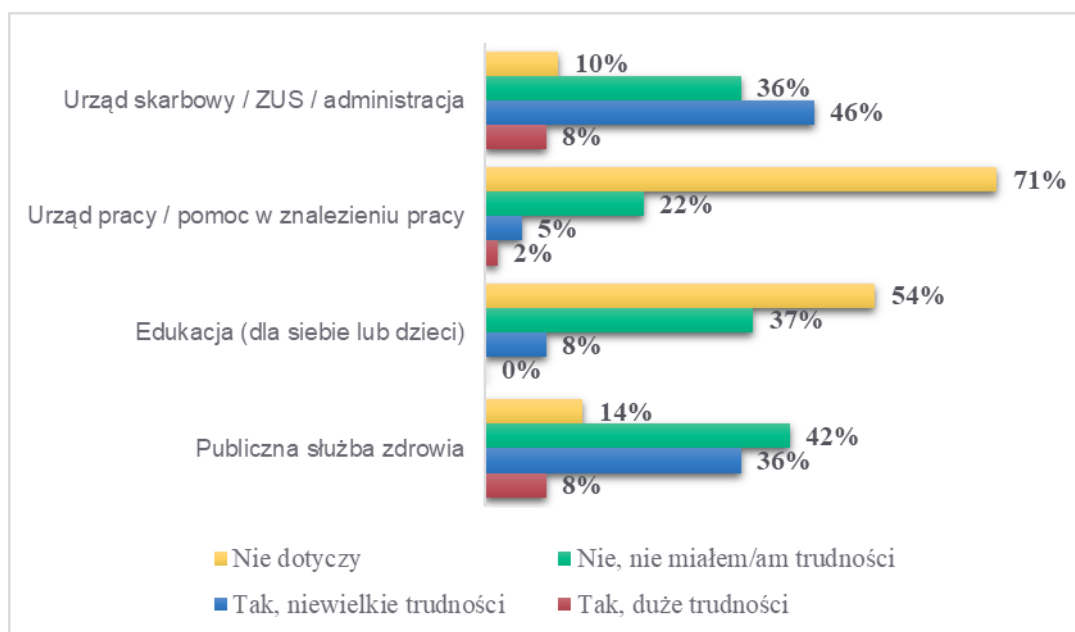
Wykres 8. Czy korzystał/a Pan/Pani w Polsce z poniższych usług publicznych?



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych N = 63 respondentów.

Respondenci uczestniczący w badaniu oceniali dostęp do usług publicznych w Polsce w zróżnicowany sposób. **Najwięcej trudności napotymano w publicznej służbie zdrowia oraz w kontaktach z urzędem skarbowym, ZUS i administracją.** W przypadku służby zdrowia 8% badanych wskazało duże trudności, 36% – niewielkie, 42% nie miało problemów, a 14% uznało usługę za nieistotną dla siebie. W przypadku urzędu skarbowego, ZUS i administracji 8% zgłosiło duże trudności, 46% – niewielkie, 36% nie napotkało żadnych problemów, a 10% uznało usługę za nieistotną. W odniesieniu do edukacji dla siebie lub dzieci respondenci relatywnie rzadko napotykali trudności – 54% oznaczyło, że kwestia nie dotyczyła ich sytuacji, 37% nie miało żadnych problemów, 8% zgłaszało niewielkie trudności, natomiast nikt nie wskazał dużych przeszkód. Dostęp do usług urzędu pracy lub pomocy w znalezieniu pracy był postrzegany jako stosunkowo łatwy: 71% respondentów stwierdziło, że problem ich nie dotyczył, 22% nie napotkało żadnych trudności, 5% wskazało niewielkie trudności, a 2% – duże trudności (wykres 9).

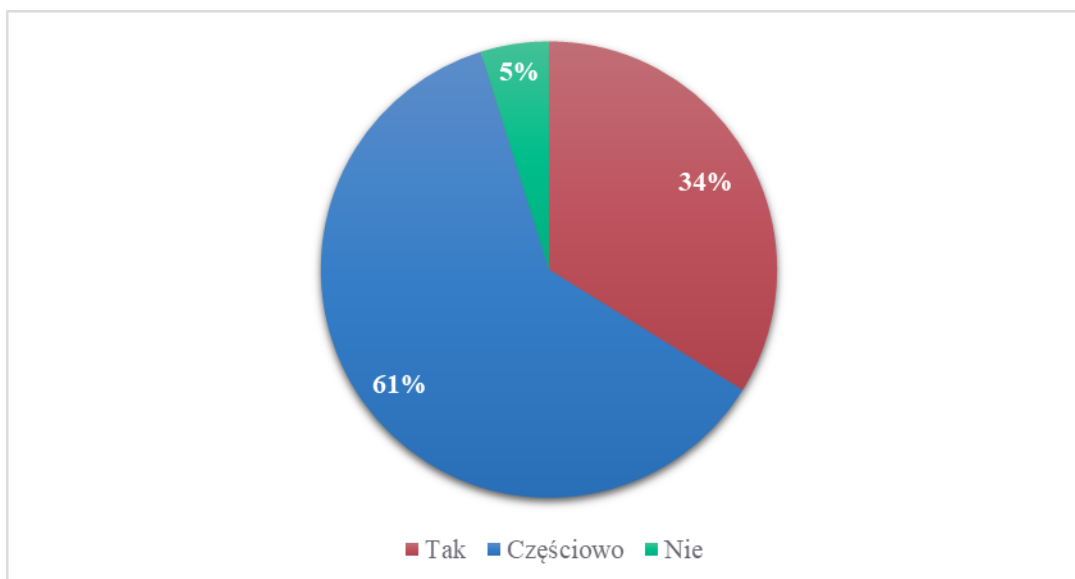
Wykres 9. Czy napotkał(a) Pan/Pani trudności w dostępie do poniższych usług?



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych N = 63 respondentów.

Jeśli chodzi o świadomość dostępnych źródeł wsparcia, **42% uczestników badania wiedziało, gdzie szukać pomocy** w pracy lub kontaktach z urzędami, 20% nie znało takich źródeł, a 37% było niepewnych. Odnosnie znajomości praw pracowniczych, 34% badanych czuło się w pełni poinformowanych, 61% częściowo, a 5% wcale (wykres 10).

Wykres 10. Czy czuje się Pani/Pan poinformowany/a o swoich prawach jako pracownika w Polsce?



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych N = 63 respondentów.

W sytuacjach problemowych związanych z pracą (np. brak umowy, opóźnienia w wynagrodzeniu, złe traktowanie) **zdecydowana większość respondentów (87%) nie miała potrzeby zgłaszania sprawy**. Nieliczni zgłaszali problem u pracodawcy (5%), w instytucji publicznej (2%) lub nie wiedzieli, gdzie się zgłosić (3%). Nikt nie korzystał z pomocy organizacji pozarządowej.

Pogłębienie jakościowe

Informacja

Jednym z najsilniej wybrzmiewających motywów w wywiadach była **bariera językowo-informacyjna**, szczególnie widoczna poza bezpośrednim środowiskiem pracy. Choć wielu badanych funkcjonowało zawodowo w języku angielskim, to wielokrotnie kluczowe sprawy formalne – związane z zatrudnieniem, pobytem, mieszkaniem czy zdrowiem – musieli załatwiać w praktyce po polsku. Dotyczyło to m.in. kontaktów z urzędami, bankami, notariuszami oraz publiczną służbą zdrowia. W sytuacjach, które miały poważne konsekwencje prawne lub finansowe, brak dostępu do informacji w zrozumiałym języku stawiał mobilnych pracowników z UE w pozycji silnej zależności od polskich partnerów, znajomych albo tłumaczy przysięgłych. Dla wielu osób oznaczało to, że formalnie przysługujące im prawa mogli realnie egzekwować tylko wtedy, gdy ktoś z otoczenia był gotów wziąć na siebie rolę pośrednika.

Szczególnie problematyczna była kwestia **dokumentów i umów dostępnych wyłącznie po polsku**. Respondenci opisywali sytuacje, w których podpisywali liczne dokumenty – przy zatrudnieniu, zmianie warunków współpracy, rozwiązaniu umowy czy w relacji z bankiem – bez pełnego zrozumienia ich treści. W części przypadków kończyło się to jedynie poczuciem dyskomfortu i braku kontroli nad sytuacją, ale zdarzały się także sytuacje, w których miało to **konkretne, negatywne skutki**, na przykład utratę części należnego urlopu czy zaakceptowanie niekorzystnych warunków rozstania z pracodawcą. Z perspektywy badanych problemem nie była wyłącznie sama bariera językowa, lecz fakt, że system instytucjonalny w praktyce zakłada

Pamiętam, że podpisywałem wiele dokumentów. Wszystko było po polsku. Nie wiesz, co podpisujesz. (KII8, Hiszpan)

pełną znajomość polskiego i nie przewiduje standardowych, bezpiecznych rozwiązań dla osób, które tej znajomości nie mają.

Istotnym elementem doświadczeń badanych była także **niejasność i ograniczona dostępność informacji o świadczeniach**

i prawach. Zwracali oni uwagę na skomplikowany, techniczny język korespondencji z instytucjami takimi jak ZUS czy urząd skarbowy oraz na brak tłumaczeń najważniejszych informacji – w tym dotyczących specyficznych instytucji polskiego rynku pracy, jak np. PPK – na inne języki

Nie przedłużono mi umowy po roku. Musiałem podpisywać dokumenty i załatwiać wszystko nie znając języka, to było dość ciężkie. Powiedziano mi, że mam jeszcze 20 dni urlopu do wykorzystania w tym roku. Podpisałem, bo nie znałem przepisów. I potem w tamtym roku nie miałem już żadnego urlopu. (KIII2, Francuz)

niż polski. Nawet osoby dobrze radzące sobie zawodowo i znające podstawy polszczyzny miały trudność ze zrozumieniem, jakie dokładnie prawa im przysługują, jakie obowiązki muszą wypełnić i jakie konsekwencje mają poszczególne decyzje (np. dotyczące formy rozliczenia, ubezpieczeń czy świadczeń rodzinnych). W praktyce prowadziło to do sytuacji, w której część mobilnych pracowników z UE **nie korzystała z dostępnych świadczeń** lub podejmowała decyzje na wyczucie, licząc na pomoc partnera, znajomych lub księgowego, zamiast na jasne i zrozumiałe komunikaty ze strony instytucji.

Procedury

Kolejnym obszarem trudności były **procedury administracyjne związane z organizacją po-**

bytu. Uzyskanie numeru PESEL, dopełnienie obowiązku zameldowania czy uporządkowanie statusu pobytowego okazywały się w praktyce procesami skomplikowanymi i czasochłonnymi, mimo że badani posiadali status obywateli UE. Respondenci relacjonowali konieczność wielokrotnych wizyt w róż-

Powiedziałam mu: 'Nie możesz po prostu zostać w Polsce w nieskończoność, nie informując nikogo'. A on na to: 'No wiesz... W zasadzie to jest okej, nawet jeśli to nie do końca legalne, bo nikt o to nie pyta. Jak jesteś z UE, to wszyscy zakładają, że możesz tu być'. (KIII7, Hiszpanka)

nych urzędach, niejednoznaczne informacje co do wymaganych dokumentów oraz rozbieżności w interpretacji przepisów pomiędzy poszczególnymi jednostkami administracji. W kilku przypadkach uregulowanie podstawowych kwestii (PESEL, meldunek, „poukładanie papierów”) rozciągało się na kilka lat, a formalna stabilizacja sytuacji życiowej następowała z wyraźnym opóźnieniem względem faktycznego pobytu i pracy w Polsce.

Równocześnie, obecne jest **przekonanie, że niedopełnienie pewnych obowiązków lub odkładanie ich przez wiele lat nie powoduje większego ryzyka.** Obecność osób z innych

krajów UE uznawana była za naturalną – zarówno przez je same, jak i przez osoby, z którymi się stykali.

Doświadczenia te były wzmacniane przez ogólny obraz **biurokratycznego i mało przyjaznego otoczenia instytucjonalnego**. Szczególnie w pierwszych latach członkostwa Polski w UE badani wskazywali na niemal całkowity brak możliwości załatwienia spraw urzędowych w języku innym niż polski i ograniczoną gotowość urzędników do wyjaśniania procedur cudzoziemcom. Część respondentów zauważała, że z czasem sytuacja stopniowo się poprawiała – pojawiały się pojedyncze materiały informacyjne po angielsku, a urzędnicy byli bardziej otwarci na pomoc – jednak wrażenie zasadniczo polskojęzycznego i mało elastycznego systemu utrzymywało się. W konsekwencji nawet osoby o ugruntowanej pozycji zawodowej czuły się w kontaktach z administracją jak „dzieci”, które mimo formalnej swobody przepływu pracowników muszą dopiero odnaleźć się w gąszczu lokalnych procedur.

Relacje w miejscu pracy

W wywiadach pojawiał się także wątek **instrumentalnego traktowania cudzoziemców** w określonych segmentach rynku pracy, przede wszystkim w call center oraz firmach o niższej kulturze organizacyjnej. W tych środowiskach mobilni pracownicy z UE byli często postrzegani przede wszystkim jako „**nośniki języka**” – osoby zatrudniane głównie po to, by obsługiwać linie w konkretnym języku narodowym, a nie jako pełnoprawni członkowie zespołu z potencjałem rozwoju i awansu. Przekładało się to na ograniczone możliwości negocjowania warunków pracy, słaby wpływ na kształt obowiązków oraz trudności w wyjściu poza wąsko zdefiniowaną rolę. Część rozmówców opisywała tego typu miejsca pracy jako przestrzeń wysokiej rotacji, w której cudzoziemcy są łatwo zastępowalni, a ich relacja z pracodawcą ma wyraźnie transakcyjny charakter – dopóki „dostarczają język”, są potrzebni, ale rzadko buduje się dla nich długoterminową ścieżkę kariery.

W wypowiedziach badanych pojawiały się także **bariery o charakterze społecznym**, które nie zawsze przyjmowały formę otwartej dyskryminacji, ale istotnie wpływały na poczucie zakorzenienia w Polsce. Większość rozmówców – w znacznej mierze biali Europejczycy z krajów UE – deklarowała, że nie doświadczała wprost wrogich zachowań czy jawnie dyskryminujących komentarzy. Jednocześnie część z nich opisywała poczucie **izolacji społecznej** oraz wyraźne **podziały narodowościowe w miejscach pracy**. Zespoły, szczególnie w dużych firmach, miały tendencję do dzielenia się na grupy według języka i pochodzenia, co utrudniało budowanie głębszych relacji z polskimi współpracownikami i sprzyjało pozostawaniu w „bańkach eks-

packich”. W relacjach badanych pojawiały się również obserwacje dotyczące sytuacji ich czarnoskórych znajomych lub osób o innym niż „typowo europejski” wyglądzie – to właśnie te osoby częściej miały problemy z wynajmem mieszkania, doświadczały nieufności w kontaktach codziennych czy czuły się mniej bezpiecznie w przestrzeni publicznej. Pokazuje to, że formalny status obywatela UE w praktyce nakłada się na **hierarchie etniczne i rasowe**, które różnicują doświadczenia poszczególnych grup.

Firma brała duży kontrakt i od zera budowała dział IT. Mocno niedoszacowali obciążenia, pracy było mnóstwo. Miałem popołudniówki do 22:00, a kazali wracać na 8:00. Zostawałem więc na noc w biurze. Zgłosiłem uwagi, ale spotkałem się z kompletnym niezrozumieniem. Napisałem więc mail do Państwowej Inspekcji Pracy – z pomocą tłumacza online. Dostałem oficjalne pismo ze stemplem; pokazałem je team leaderowi. Nie byli zachwyceni, ale po tym naruszenia czasu pracy ustały. Firma miała też bałagan z wypłatami – mnie akurat to nie dotknęło, gorzej było u kolegów. Powiedziałem im: ‘Idźcie do PIP. Wygląda na to, że to działa.’ (KII10, Węgier)

Niektórzy respondenci zwracali również uwagę na **pogorszenie klimatu społecznego w ostatnich latach**. Opisywali większą podejrzliwość wobec cudzoziemców, częstsze mylenie ich z innymi grupami migrantów (np. z Ukrainy) oraz rosnące napięcia w przestrzeni publicznej. Zmiany te łączono z sytuacją polityczną, polaryzacją debaty publicznej oraz konsekwencjami wojny w Ukrainie. Choć doświadczenia te nie zawsze przybierały formę bezpośrednich ataków czy konfliktów, to składały się na poczucie, że bycie osobą „z zewnątrz” stało się w Polsce bardziej widoczne i obarczone większym ryzykiem nieprzyjemnych sytuacji niż jeszcze kilka lat wcześniej. Dla części badanych było to dodatkowym czynnikiem ograniczającym chęć długoterminowego wiązania swojej przyszłości z Polską.

Naruszenia i dochodzenie swoich praw

Należy wspomnieć też przypadki **naruszeń praw pracowniczych w wybranych firmach**. Choć nie były one doświadczeniem większości badanych, istotnie pokazują, jak bariera językowo-informacyjna może wzmacniać asymetrię między pracownikiem a pracodawcą. W relacjach pojawiały się przykłady zbyt krótkiego odpoczynku między zmianami, chaotycznych grafików pracy, presji na nadgodziny, a także prób wymuszenia podpisania niekorzystnych dokumentów przy zmianie warunków zatrudnienia lub rozwiązywaniu umowy. Tam, gdzie pracownik znał swoje prawa i potrafił dotrzeć do instytucji takich jak Państwowa Inspekcja Pracy, interwencja okazywała się skuteczna i prowadziła do korekty praktyk pracodawcy. Wymagało to jednak **wysokiej proaktywności, determinacji i kompetencji językowych**, co sprawia, że

część mobilnych pracowników z UE pozostaje w praktyce mniej chroniona niż wynikałoby to z formalnych zapisów o swobodzie przepływu pracowników i równości traktowania.

W tle wielu opisanych doświadczeń widoczna była **ograniczona znajomość i wykorzystanie formalnych instytucji wsparcia**. Większość badanych podkreślała, że z codziennymi wyzwaniami – zarówno zawodowymi, jak i życiowymi – radziła sobie przede wszystkim dzięki pomocy partnerów, rodziny oraz nieformalnych sieci, w tym grup migranckich w mediach społecznościowych. To tam szukano informacji o procedurach, sprawdzonych pracodawcach, lekarzach, szkołach czy sposobach radzenia sobie z administracją. Z instytucji takich jak Państwowa Inspekcja Pracy korzystano dopiero w sytuacjach wyraźnego kryzysu, gdy naruszenia prawa pracy były już trudne do zignorowania. Ci, którzy zdecydowali się na taki krok, relacjonowali, że wsparcie bywało skuteczne, ale niejednokrotnie wymagało dobrej orientacji w systemie, umiejętności sformułowania skargi i determinacji w doprowadzeniu sprawy do końca. W wypowiedziach badanych praktycznie nie pojawiały się natomiast przykłady **proaktywnego, lokalnego wsparcia instytucjonalnego** – ze strony samorządów, NGO czy punktów informacyjnych dla cudzoziemców. Potencjał takich rozwiązań pozostawał w dużej mierze niewykorzystany, a ciężar nawigowania po systemie spoczywał głównie na samych pracownikach i ich najbliższym otoczeniu.

Życie

W tym rozdziale przedstawiamy wyniki dotyczące życia poza pracą w trzech powiązanych częściach. Najpierw syntetyzujemy **ogłąd z perspektywy interesariuszy instytucjonalnych** – jakie wyzwania (językowe, mieszkaniowe, zdrowotne, edukacyjne) dostrzegają wobec mobilnych obywateli i obywateli UE w codziennym funkcjonowaniu. Następnie przechodzimy do części „**Życie codzienne i integracja**”, w której najpierw pokazujemy **kontekst ilościowy** (najczęstsze trudności, źródła wsparcia, zakres korzystania z usług publicznych), a potem oferujemy **pogłębienie jakościowe** (strategie radzenia sobie, rola partnerów/„buddy”, sieci ekspackich, doświadczenia mieszkaniowe i zdrowotne, wpływ bariery językowej na relacje społeczne). Rozdział zamyka sekcja „**Plany i mobilność**” – znów w układzie: **kontekst ilościowy** (deklaracje czasu pobytu, zmiany pracy, skłonność do relokacji) oraz **pogłębienie jakościowe** (motywacje pozostania lub wyjazdu, warunki brzegowe stabilizacji w Polsce, czynniki ryzyka i „mobilność warunkowa”).

Życie poza pracą: kluczowe wyzwania osób mobilnych w opinii interesariuszy

Jak wskazano w poprzednim rozdziale, osoby mobilne najczęściej trafiają do środowiska pracy, które charakteryzuje się otwartością, stabilnością i dobrą organizacją. W życiu codziennym, w dużych miastach wzrasta możliwość komunikacji w języku angielskim, co ułatwia start zawodowy i społeczną adaptację. W opinii interesariuszy, integracja w pracy przebiega sprawnie, jednak życie poza biurem wiąże się z istotnymi **utrudnieniami** – przede wszystkim **językowymi**.

Brak znajomości języka polskiego jest jedną z głównych **przeszkód w kontaktach z administracją publiczną**. W dużych miastach coraz częściej można komunikować się w języku angielskim w punktach informacyjnych, za pośrednictwem infolinii czy bezpośrednio podczas wizyt w urzędach. Część instytucji prowadzi również **strony internetowe w kilku**

językach, a także korzysta z **cyfrowych translatorów** (również podczas bezpośredniej obsługi na miejscu). W mniejszych miejscowościach sytuacja wygląda inaczej, co może prowadzić do wykluczenia informacyjnego i zwiększenia zależności od polskojęzycznych partnerek lub partnerów, przyjaciół czy znajomych, o której też już była mowa. Takie

osoby, znające język polski, często towarzyszą przy załatwianiu urzędowych spraw czy podczas wizyt lekarskich, pełnią rolę tłumaczy – niezależnie od wielkości miejscowości zamieszkania osoby z UE.

Według interesariuszy, jednym ze szczególnie dotkliwych wyzwań dla cudzoziemek i cudzoziemców – w tym obywaterek i obywateli UE – jest znalezienie mieszkania. Problem nie dotyczy wyłącznie kosztów (choć te są wysokie), ale również **barier komunikacyjnych i uprzedzeń właścicieli mieszkań**. Osoby spoza Polski są postrzegane przez niektórych wynajmujących jako mniej wiarygodni najemcy – w szczególności, jeśli nie mówią po polsku. Część wynajmujących nie chce komunikować się w języku angielskim lub obawia się „zniknięcia” najemcy z zagranicy z dnia na dzień. W odpowiedzi na te trudności część firm wprowadza pakiety relokacyjne, obejmujące wsparcie w znalezieniu mieszkania, dopłaty do zakwaterowania lub korzystanie z wyspecjalizowanych usług typu *relocation services*. Zdarza się, że firmy biorą na swoje barki także negocjacje z właścicielami czy pokrycie kosztów pośrednictwa. Takie wsparcie udzielane jest jednak z reguły specjalistom najwyższej klasy.

W dostępie do **publicznego systemu ochrony zdrowia**, bariera językowa wciąż bywa poważnym utrudnieniem – szczególnie na pierwszej linii kontaktu (rejestracja, pielęgniarki, ratownicy). W przypadkach nagłych, np. interwencji pogotowia, brak możliwości komunikacji po angielsku może być kwestią krytyczną. Z kolei **prywatne przychodnie** – do których dostęp zapewniają pracodawcy w ramach systemu benefitów – zwykle oferują obsługę w językach obcych.

Jeśli chodzi o dostęp do systemu edukacji, to według interesariuszy nie jest on źródłem większych trudności. Relokacja całej rodziny dotyczy najczęściej kadry menedżerskiej. W takich przypadkach dzieci trafiają do szkół międzynarodowych lub placówek z nauczaniem dwujęzycznym – jednak poza największymi ośrodkami miejskimi, ich oferta jest ograniczona.

W wielu firmach działających w Polsce w zespołach już obecni są pracownicy z różnych krajów UE, co sprzyja otwartości i pozytywnemu nastawieniu wobec cudzoziemców. Polacy na ogół cieszą się z obecności osób z zagranicy i chętnie nawiązują kontakt. Dla wielu relokujących się właśnie ta otwartość i życzliwość była jednym z kluczowych powodów, by zostać w Polsce – poczucie, że ktoś chce rozmawiać, poznać, docenić doświadczenie osoby z innego kraju. (Przedstawiciel agencji zatrudnienia)

Niektóre firmy zatrudniające obywatelki i obywateli innych państw UE, oferują różne formy pomocy ukierunkowane na **aklimatyzację i adaptację kulturową** – w dużych, międzynarodowych korporacjach programy relokacyjne są często rozbudowane i obejmują elementy tzw. **onboardingu społeczno-kulturowego**. Nowozatrudnione osoby otrzymują wsparcie nie tylko przy wprowadzaniu do pracy, ale także w życiu codziennym. W wielu firmach funkcjonuje tzw. „buddy” (opiekun), który pomaga nowemu pracownikowi odnaleźć się nie tylko w organizacji, ale i w życiu społecznym. Rola takiej osoby wykracza poza kwestie zawodowe – ma ona również wprowadzać nową osobę w lokalne zwyczaje, zachęcać do uczestnictwa w życiu towarzyskim i we wspólnych aktywnościach po pracy. Celem takich działań jest ułatwienie integracji i ograniczenie poczucia izolacji, jakie mogą odczuwać cudzoziemki i cudzoziemcy po przyjeździe do nowego kraju.

Interesariusze wskazywali, że choć instytucje publiczne i inni aktorzy podejmują działania na rzecz lepszej obsługi cudzoziemek i cudzoziemców, **brakuje jednego, spójnego źródła informacji o życiu w Polsce**. Informacje są rozproszone i trafiają do osób migrujących przez wiele kanałów komunikacji. W tym kontekście, interesariusze wskazywali na potrzebę stworzenia zintegrowanego kompendium wiedzy o życiu w Polsce, które zawierałoby również materiały praktyczne, takie jak instrukcje, formularze, dane kontaktowe do instytucji, itd. – w wielu językach. Taki zestaw informacji powinien towarzyszyć każdej osobie przyjezdnej już na starcie, a według niektórych rozmówców – już na etapie podejmowania decyzji o wyjeździe.

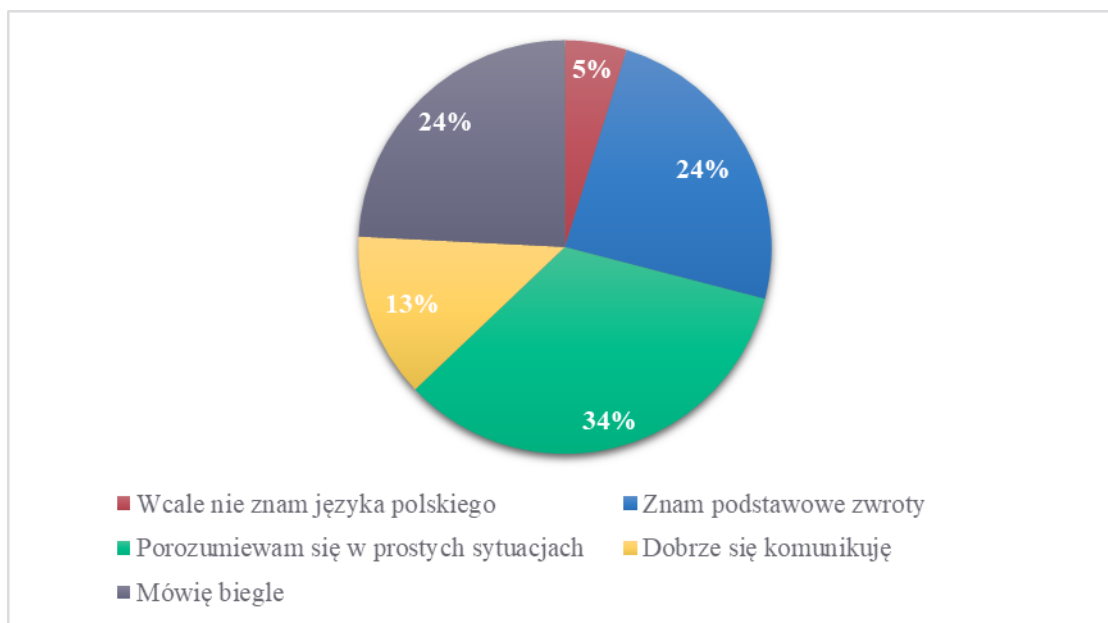
Niektórzy zwracali również uwagę na potrzebę udostępnienia **serwisu e-administracji „obywatel.gov.pl” w języku angielskim**, co ułatwiłoby osobom z innych państw UE załatwianie spraw urzędowych i korzystanie z usług publicznych bez konieczności znajomości języka polskiego. Podkreślano także znaczenie **szerszej oferty kursów języka polskiego oraz bardziej powszechnego zastosowania translatorów cyfrowych**, np. opiece medycznej przy wykonywaniu rutynowych czynności przed personel pielęgniarski.

Życie codzienne i integracja

Ogląd ilościowy

Wśród cudzoziemców uczestniczących w badaniu większość deklarowała **umiarkowaną lub dobrą znajomość języka polskiego** (wykres 11). 34% respondentów porozumiewało się w prostych sytuacjach, 24% mówiło biegle, 13% dobrze się komunikowało, 24% znało podstawowe zwroty, a 5% nie znało języka wcale.

Wykres 11. Jak ocenia Pani/Pan swoją znajomość języka polskiego?

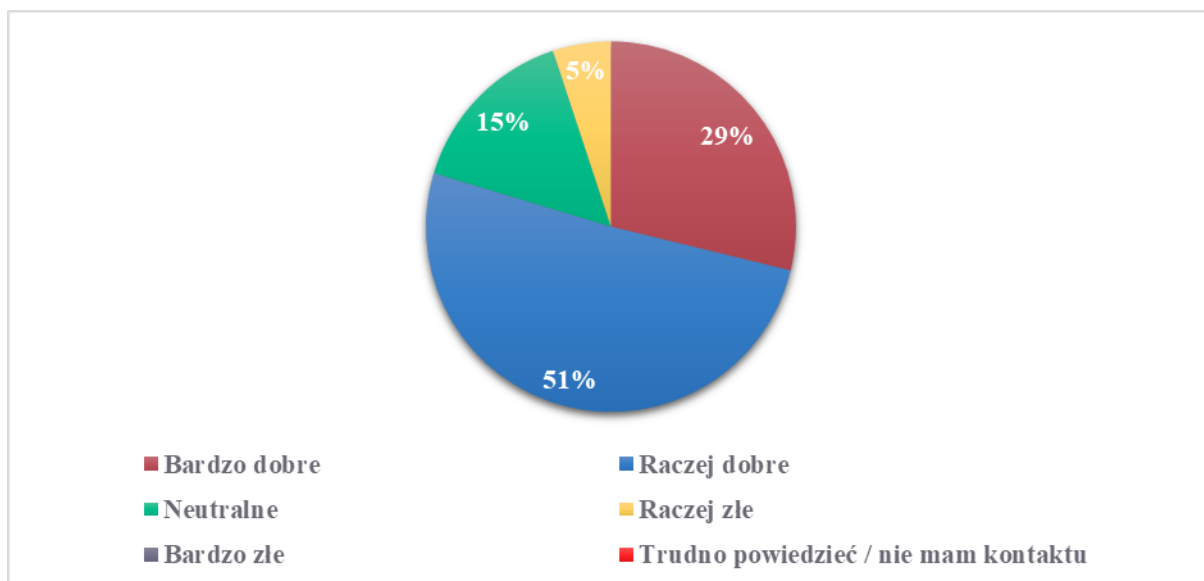


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych N = 63 respondentów.

W kontekście sposobów nauki języka polskiego najczęściej wskazywano **codzienne kontakty w pracy lub życiu prywatnym** (53%). Znaczącą rolę odgrywała również nauka samodzielna (40%), kursy językowe opłacone samodzielnie lub przez rodzinę (32%) oraz kursy finansowane przez pracodawcę (27%). Nauka w szkole lub na uczelni została wskazana przez 13% respondentów, a dzięki rodzinie, znajomym lub partnerowi/partnerce język poznawało 34% badanych. Rzadziej korzystano z bezpłatnych kursów organizowanych przez instytucje publiczne (2%) lub organizacje pozarządowe (3%), natomiast 5% respondentów nie znało języka w ogóle.

Oceniając relacje z Polkami i Polakami, większość uczestników badań deklarowała **pozytywne doświadczenia**: 29% określiło je jako bardzo dobre, a 51% jako raczej dobre (wykres 12). Neutralne relacje wskazało 15%, natomiast raczej złe 5%. Nikt nie zgłosił bardzo złych relacji ani braku kontaktu. Dodatkowo, odnosząc się do kontaktów społecznych, warto zaznaczyć, że większość respondentów zna inne osoby pochodzące z państw UE pracujące w Polsce – 61,3% ma wielu takich znajomych, a 32,3% zna kilka osób. Jedynie 6,5% nie zna żadnej osoby z tych państw pracującej w Polsce.

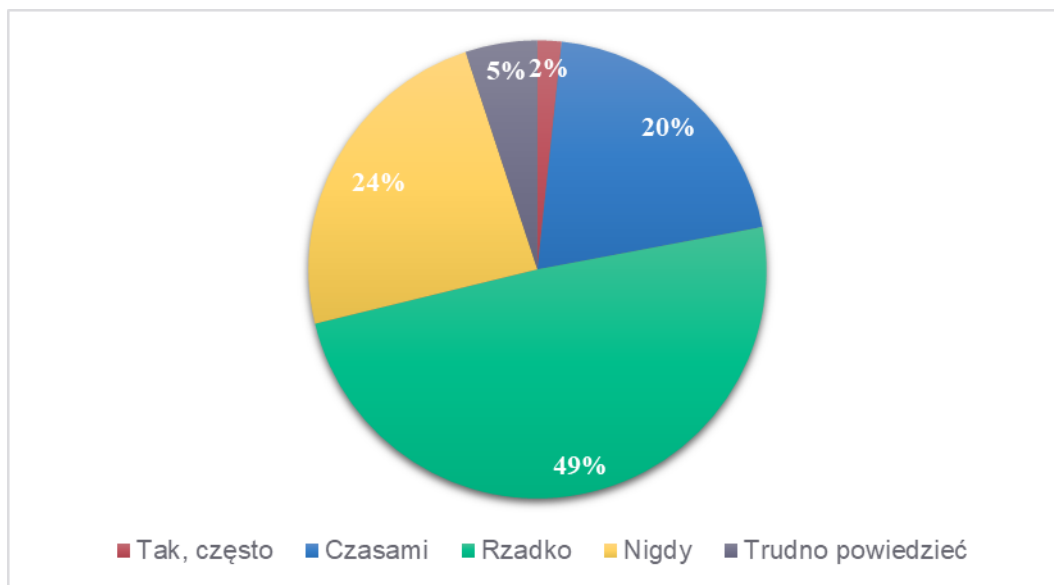
Wykres 12. Jak ocenia Pani/Pan swoje relacje z Polkami i Polakami?



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych N = 63 respondentów.

W odniesieniu do doświadczeń nierównego traktowania w Polsce, 49% respondentów przyznało, że zdarzało się to rzadko, 20% czasami, 2% często, 24% nigdy, a 5% nie potrafiło ocenić sytuacji (wykres 13). Najczęściej respondenci wskazywali, że doświadczyli nierównego traktowania w następujących sytuacjach lub obszarach życia społecznego: w urzędach i instytucjach publicznych (36%), w transporcie publicznym (22%), w kontaktach towarzyskich (20%), w sklepach i restauracjach (17%) oraz w miejscu pracy (15%). Inne wskazywane obszary obejmowały miejsce zamieszkania (9%) oraz Internet i media społecznościowe (9%). Jednocześnie 24% respondentów nie doświadczyło żadnych sytuacji nierównego traktowania, a 12% wskazało inne okoliczności.

Wykres 13. Czy jako cudzoziemiec/ka spotkał/a się Pan/Pani w Polsce z nierównym traktowaniem?



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych N = 63 respondentów.

Przechodząc do pytania dotyczącego wpływu różnych aspektów życia w Polsce, największy pozytywny wpływ respondenci wskazywali w zakresie **poczucia bezpieczeństwa (80%)**, **możliwości rozwoju zawodowego (50%)** oraz **doświadczeń kontaktów z ludźmi w Polsce (50%)**. Poziom wynagrodzeń oceniany był pozytywnie przez 41% uczestników, a dostępność stabilnego zatrudnienia przez 40%. Znajomość języka polskiego była czynnikiem pozytywnym dla 42,9% respondentów, natomiast kontakty z instytucjami publicznymi i wsparcie integracyjne oceniane były częściej negatywnie lub jako neutralne (odpowiednio 30% i 20% wskazań). Pozostałe aspekty, takie jak koszty życia, sytuacja mieszkaniowa czy równe traktowanie, były odbierane w sposób mieszany, z przewagą oceny neutralnej lub brak wpływu.

Pogłębienie jakościowe

Wielu badanych miało trudność w ocenieniu tego, czy są zintegrowani z polskim społeczeństwem. Choć odpowiedź na to pytanie zwykle brzmiała „raczej tak”, to jednak z pewnymi zastrzeżeniami. Wskazywali oni przy tym na **brak poczucia silnej więzi ze społeczeństwem, który najczęściej związany był z barierą językową**. W konsekwencji wielu rozmówców mó-

Poza moim kręgiem przyjaciół nie mam szczególnie silnych powiązań z, powiedzmy, polskim społeczeństwem w ogóle. (KIII, Francuz)

wiło o tym, że „żyją w swojej bańce”, czyli otoczeni grupą przyjaciół i znajomych, którzy nieko-

niecznie są z Polski, lecz raczej z innych państw, i to na tej społeczności skupiali oni swą uwagę. Jednocześnie wielu badanych mówiło, że czuje, iż polskie społeczeństwo jest na nich otwarte, a decyzja o nieangażowaniu się w sprawy społeczne należała do nich samych. Zwykle nie mieli więc oni poczucia, iż byliby przez społeczeństwo wykluczani. Ponadto często mieli oni bardziej pozytywne wrażenia w kontekście relacji ze społecznością lokalną i sąsiadami, jako że w tym obszarze chętniej nawiązywali kontakt z Polkami i Polakami, nawet jeśli przyznają, iż są to zazwyczaj powierzchowne relacje, co uniemożliwia budowanie autentycznej więzi i poczucia przynależności. Zwykle **badani nie korzystali ze wsparcia instytucji publicznych lub organizacji pozarządowych⁶, aby móc lepiej zintegrować się ze społeczeństwem.** Najczęściej **kluczową rolę w pierwszych tygodniach i miesiącach po przyjeździe odgrywają tu pracodawcy.** Jeśli firma, w której zaczyna się pracę zapewnia standardy dwujęzyczne (np. umowa i inne dokumenty są dostępne w języku angielskim), zapewnia wsparcie opiekuna i działu kadr w obsłudze formalności związanych z pobytem i podjęciem pracy, czy też oferuje kursy języka polskiego, to wówczas wejście do społeczeństwa jest łatwiejsze, a integracja postępuje płynnie. Niektóre osoby wskazały tu też na istotne wsparcie ambasad ich państw przy uzyskiwaniu niektórych informacji i organizowaniu pewnych spraw, np. przy zawarciu małżeństwa.

Warto przy tym zaznaczyć, że część z respondentów wskazała na **istotną rolę partnerów lub partnerek życiowych**, którzy pochodzą z Polski. To polscy partnerzy lub znajomi stają się wspomnianymi już „tłumaczami systemu”. Bycie w związku z Polką lub Polakiem znacząco pomagało też w głębszym poznawaniu polskiej kultury oraz nawiązywaniu szerszych kontaktów – chociażby poprzez relacje z rodziną i przyjaciółmi partnera lub partnerki. W tym kontekście wskazywano też na rolę szkół językowych, które oprócz nauki języka dostarczają informacji o życiu i kulturze w Polsce. W przypadku niektórych z respondentów, nawet po opuszczeniu murów uczelni przeszłe doświadczenia związane ze studiowaniem w Polsce również były pomocne w poradzeniu sobie z wieloma sprawami życia codziennego oraz w utrzymywaniu kontaktów – szczególnie na początkowych etapach pobytu w Polsce.

⁶ Wyjątek stanowią tu organizacje pozarządowe, w których niektórzy badani odbyli wolontariat, za sprawą którego przyjechali do Polski. One, podobnie jak pracodawcy, odgrywały kluczową rolę na pierwszym etapie pobytu.

Badani najczęściej wskazywali na brak poważnych trudności w codziennych sprawach i układaniu sobie życia w Polsce, choć niektórzy podnieśli problem **dostępu do mieszkań i finansowania zakupu nieruchomości**. Respondenci zwracali uwagę, że specyfika polskich rozwiązań prawnych –

Ogólnie rzecz biorąc, musisz pomyśleć: „OK, muszę iść do banku. Do którego banku mogę się udać, żeby ktoś mówił po angielsku?”. Ale przecież na to się zgodziłaś, przyjeżdżając do kraju, którego języka nie znasz, prawda? To samo dotyczy sytuacji, gdybyś pojechała do Portugalii. Nie uważam więc, żeby było to coś negatywnego, ponieważ jest to normalne. Negatywnym aspektem jest po prostu to, jak ludzie czasami cię traktują. (K1111, Portugalka)

zwłaszcza najmu okazjonalnego, w przypadku którego od najemcy oczekuje się wskazania konkretnego adresu, pod który przeprowadzi się w razie eksmisji – jest szczególnie trudna do spełnienia dla osób nowo przybyłych, bez rozbudowanej sieci kontaktów w Polsce. Dla mobilnych pracowników z UE, którzy nie mieli rodziny ani bliskich znajomych na miejscu, znalezienie osoby skłonnej formalnie udostępnić swój adres było często niewykonalne, co zawężyło dostępny rynek najmu. Co więcej, jedna z badanych zwróciła uwagę na to, że niektórzy wynajmujący wprost informują o tym, że nie chcą wynajmować mieszkań cudzoziemcom. Podobnie w przypadku kredytów hipotecznych, badani opisywali **ostrzejsze warunki stawiane cudzoziemcom**: wymóg kilku- lub kilkunastomiesięcznej historii wpływów wynagrodzenia na polskie konto, niechęć banków do kredytowania w euro oraz mniej korzystne oferty niż dla obywateli polskich. W praktyce oznaczało to, że nawet osoby dobrze zakorzenione zawodowo miały ograniczone możliwości trwałego związania się z Polską poprzez zakup mieszkania.

Na wiele obszarów życia codziennego rzutuje wspomniana już bariera językowa, która dla większości badanych stanowi największe wyzwanie. Brak możliwości porozumiewania się w języku angielskim w niektórych sytuacjach często oznacza ponoszenie dodatkowych kosztów (np. tłumaczenie przysięgłe), zwiększoną niepewność i większy nakład czasu. **Badani zwracali uwagę na to, że znajomość języka polskiego – nawet w stopniu podstawowym – może być pomocna w wielu sytuacjach i sprawia, że codzienne sprawy stają się dużo łatwiejsze, a kontakt z ludźmi miłszy.** Gdy sami nie znają języka, muszą zaś polegać na pomocy partnera lub partnerki, którzy władają tym językiem, lub na polskich znajomych. W przypadku badanych, którzy uczyli się języka polskiego, czasami kurs językowy był zapewniany i częściowo finansowany przez pracodawcę. Nie jest to jednak standardem, dlatego niektórzy z respondentów mówili też o tym, że uczyli się go na własną rękę – z aplikacji mobilnych w telefonie, automatycznych tłumaczeń przeglądarki czy narzędzi wykorzystujących sztuczną inteligencję. Część badanych mówiła też o tym, że uczy się języka poprzez rozmowy z polskimi

znajomymi; w wielu przypadkach są to też osoby, które są związane z osobą pochodzenia polskiego. W opinii niektórych z respondentów, to chęć porozumienia się z rodziną z Polski, czy też ze wspólnie wychowywanymi w Polsce dziećmi skłania ich do inwestycji w naukę języka.

Część respondentów przyznała, że nie uczy się języka polskiego, ponieważ nie ma na to czasu, jest on zbyt wymagający lub po prostu nie jest przekonana o tym, że w Polsce zostanie na dłużej. Badani ci zwracali też uwagę na to, że jeśli mieszka się w dużych polskich miastach, takich jak Warszawa czy Wrocław, to w życiu codziennym nie ma większych problemów, by komunikować się w języku angielskim. Jak już wspomniano, zwykle nie jest to jednak możliwe w urzędach i wówczas muszą zdawać się na pomoc znajomych, którzy znają język polski (nie zawsze są to Polacy). Problem ten pojawiał się również w kontekście kwestii związanych z wizytami w placówkach medycznych oraz z bankowością i kredytem na mieszkanie – tu też badani często mówili o tym, że musieli polegać na wsparciu osób mówiących po polsku.

Jak bardzo można poczuć się jak dziecko, kiedy idzie się do lekarza i nie potrafi się wyjaśnić, co boli?
(K1112, Francuz)

Respondenci często deklarowali **ogólne zadowolenie z jakości**

życia codziennego w Polsce. Zwracali uwagę na zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, a także na wysoki poziom jakości usług publicznych (w szczególności transportu publicznego). **Chwalony był też przez nich szeroki dostęp do wielu usług online i wykorzystanie innowacyjnych rozwiązań cyfrowych** w kontaktach z urzędami, co z kolei częściowo pomagało pokonywać barierę językową, ponieważ niektóre strony internetowe są dostępne w języku angielskim, a gdy tak nie jest, to mogli skorzystać z internetowych narzędzi do tłumaczenia zawartości stron i dokumentów.

Odmienne, **bardziej negatywne wrażenia dotyczyły przede wszystkim dostępu do usług medycznych i służby zdrowia**, głównie ze względu na barierę językową i te same trudności, z którymi mierzy się każdy w Polsce (także trudności w znalezieniu miejsca dla dziecka w żłobku). Wielu z badanych zdecydowało się na korzystanie z prywatnych placówek medycznych, do których mają oni nierzadko dostęp w ramach pakietów, które są im oferowane w miejscu pracy. **Kontakty z systemem ochrony zdrowia**, zwłaszcza publicznym, były znaczącym źródłem niepewności. Brak wystarczającej znajomości języka polskiego oraz ograniczona orientacja w zasadach funkcjonowania systemu przekładały się na poczucie bezradności i zależności od innych. W relacjach pojawiały się przykłady zbagatelizowanych urazów czy sytuacji, w których zgłaszane dolegliwości nie były traktowane z należytą powagą, a pacjent nie

miął narzędzi, by skutecznie domagać się wyjaśnień. Część respondentów opisywała te doświadczenia jako bycie „jak dziecko, które nie potrafi wytłumaczyć, co je boli” – w pełni zależnym od dobrej woli personelu i wsparcia osób trzecich. To poczucie braku kontroli nad tak podstawowym obszarem jak zdrowie dodatkowo osłabiało subiektywne poczucie bezpieczeństwa związanego z życiem i pracą w Polsce. **Do pogarszania się tego wrażenia o życiu w Polsce przyczynia się też coraz trudniejsza w ostatnich latach sytuacja związana z dostępnością mieszkań, mniej atrakcyjnym w ich percepcji rynkiem pracy (w szczególności, gdy chodzi o oferty pracy, w których głównym kryterium wyboru kandydata jest znajomość języka obcego), wzrastającymi kosztami życia, zbyt niskimi zarobkami oraz z niepewnością związaną z wojną w Ukrainie.**

Ogólnie rzecz biorąc, **badani mówili o braku poczucia dyskryminacji w życiu codziennym w Polsce z powodów związanych z ich pochodzeniem.** Wspominali o bardzo rzadko występujących przypadkach spotkania się z ksenofobią, które dotknęły ich samych. Jednakże część z nich wskazała, że niechęć może być większa w przypadku innych narodowości lub ze względu na wyznanie czy kolor skóry. Innymi słowy, choć sami nie doświadczyli zbyt wielu przykrych sytuacji, to mogli być świadkami tego, jak ich znajomi zostali w ten sposób potraktowani lub słyszeli o takich przypadkach. To z kolei może oznaczać, że **nawet jeśli te sytuacje nie dotyczą bezpośrednio ich samych, to mogą one wpływać na ich ogólną percepcję tego, jak traktowani są cudzoziemcy w Polsce.** Poza tym, kilkoro z badanych wspomniało też, że nie mogli oddać krwi, mimo że chcieli to uczynić, i że według nich stało się tak, bo byli cudzoziemcami. Jedna z badanych osób podniosła też problem braku możliwości stosowania znaków diakrytycznych ze swojego języka przy wypełnianiu formularzy w urzędach.

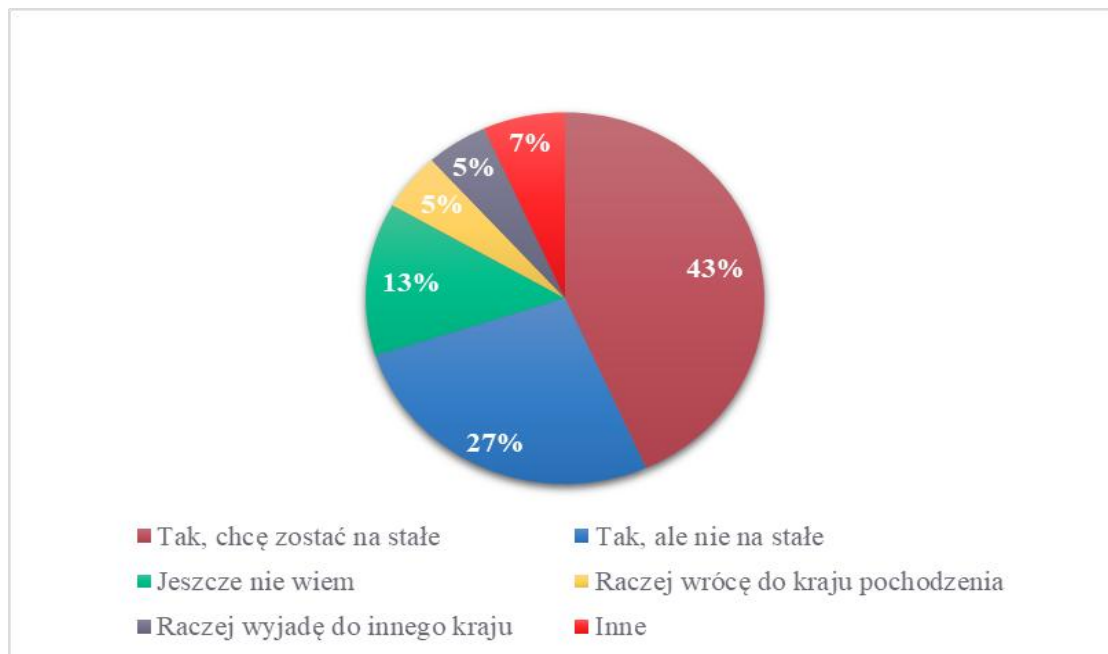
Plany i mobilność

Ogląd ilościowy

Wśród mobilnych pracowników z krajów UE uczestniczących w **badaniu 41,9% respondentów zadeklarowało chęć pozostania w Polsce na stałe**, 25,8% planuje zostać tymczasowo, a 12,9% jeszcze nie podjęło decyzji (wykres 14). Niewielka część badanych zamierza wrócić do kraju pochodzenia (4,8%) lub wyjechać do innego kraju (4,8%), natomiast 6,5% wskazało inne opcje. Biorąc pod uwagę pozostałe odpowiedzi, część respondentów deklaruje chęć pozostania, choć nie są pewni, czy będzie to na stałe. Niektórzy podkreślają konieczność powrotu do kraju z powodów emocjonalnych, społecznych lub rodzinnych, co wiąże się również ze zmianą

pracy. Inni chcieliby zostać, ale uzależniają swoją decyzję od możliwości dalszego zatrudnienia. Pojawiają się też wypowiedzi wskazujące, że decyzja o pozostaniu zależy od planów rodzinnych, m.in. chęci przeprowadzki do cieplejszego kraju po przejściu na emeryturę.

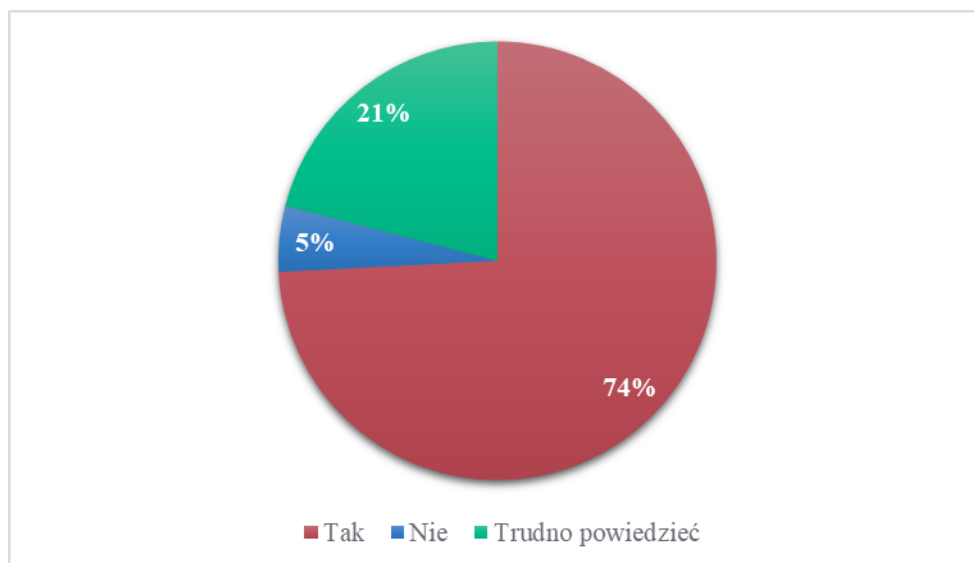
Wykres 14. Czy planuje Pani/Pan zostać w Polsce?



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych N = 63 respondentów.

Oceniając ogólne doświadczenia związane z życiem w Polsce, większość uczestników wyraziła opinię pozytywną – 41,9% zdecydowanie pozytywnie i 50% raczej pozytywnie. Podobny trend wystąpił w przypadku doświadczeń związanych z pracą: 46,8% zdecydowanie pozytywnie i 41,9% raczej pozytywnie. W odniesieniu do polecenia pracy w Polsce znajomym, 74,2% respondentów zadeklarowało, że poleciłoby pracę w Polsce, 4,8% odpowiedziało przecząco, a 21% wskazało, że trudno powiedzieć (wykres 15).

Wykres 15. Czy polecił(a)by Pan(i) pracę w Polsce swoim znajomym?



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych N = 63 respondentów.

Dodatkowe komentarze respondentów wskazują zarówno na pozytywne doświadczenia, jak i na wyzwania związane z życiem w Polsce. Respondenci podkreślali korzyści wynikające z rozwoju zawodowego i możliwości nabycia nieruchomości, przy czym wskazywano również na problemy z biurokracją, dostępnością mieszkań oraz ograniczoną pomoc ze strony instytucji państwowych. Kilka osób zaznaczyło, że znajomość języka polskiego znacząco ułatwia codzienne funkcjonowanie i kontakt z urzędami, a brak scentralizowanej informacji dla obcokrajowców utrudnia adaptację. Niektórzy uczestnicy wskazywali również wyzwania wynikające z kosztów życia i specyfiki lokalnego rynku mieszkaniowego, a także trudności w dostępie do wsparcia językowego lub edukacyjnego.

Pogłębienie jakościowe

Ogólnie czuję się w Polsce naprawdę dobrze. Myślę, że w Warszawie można świetnie pogodzić życie zawodowe z prywatnym. Ze względu na moją pracę musiałbym mieszkać w jednym z dużych miast lub stolic Unii Europejskiej. Powiedzmy w Paryżu, Madrycie, Lizbonie czy gdziekolwiek indziej. Ale myślę, że pod względem kosztów życia, bezpieczeństwa i transportu publicznego – a dość często podróżuję służbowo, więc jeżdżę do Belgii, Brukseli i tak dalej – mogę powiedzieć, że jest naprawdę dobrze. Jestem bardzo zadowolony z życia w Polsce. Widzę więc siebie tutaj na dłużej. (KII5, Francuz)

Badanym zwykle trudno było mówić o swoich zamierzeniach w perspektywie długoterminowej. Jednak w odpowiedzi na pytanie o plany na przyszłość często mówili, że **w krótkiej i średniej perspektywie nie zamierzają wyjeżdżać z Polski**. Wskazywali przy tym na różne powody stojące za tą decyzją, takie jak dobra praca (własna, ale też partnera lub partnerki), stosun-

kowo dobre, stabilne warunki zatrudnienia, sytuacja rodzinna (np. partner lub partnerka pochodzi z Polski i ma tu rodzinę; dzieci uczęszczające do szkoły w Polsce), czy też zakup domu lub mieszkania. Powody te były więc zazwyczaj związane z posiadaniem dobrej pracy i osiedleniem się w Polsce. Niektórzy badani zwracali też uwagę na brak perspektyw na dobrą pracę i godne życie w ojczyźnie oraz na to, że warunki pracy nadal nie są tam tak korzystne jak w Polsce, np. gdy mowa o stabilności zatrudnienia. Kilka osób wskazało też na inne powody, które zniechęcają je do powrotu do swojego kraju, jak chociażby pogorszająca się tam sytuacja społeczna i polityczna.

Przy pytaniu o decyzję o pozostaniu na dłużej w pytaliśmy też o porównanie jakości życia i warunków pracy w Polsce z tymi, które panują w krajach pochodzenia badanych. Według wielu z nich, **na tle tego porównania Polska wypada korzystniej**, np. gdy idzie o łatwość w znalezieniu pracy, równowagę między pracą a życiem prywatnym, stabilność zatrudnienia, poczucie bezpieczeństwa, koszty utrzymania czy jakość usług publicznych. I nawet jeśli w wielu wywiadach rozmówcy podnosili, że jakość życia i warunki pracy w Polsce pogarszają się w ostatnich latach (głównie ze względu na wzrastające koszty utrzymania i coraz trudniejszą w ich percepcji sytuację na rynku pracy), to zauważają przy tym, że podobnie ma się ta sytuacja w ich ojczyźnie, gdzie nie dostrzegają zmian na lepsze. W konsekwencji, **większość z badanych nie rozważała powrotu do ojczyzny w chwili obecnej**, a jeśli myśleli o wyjeździe z Polski, to zwykle w odleglejszej przyszłości i do innego państwa niż ich kraj pochodzenia.

Należy zwrócić uwagę na **otwartość badanych na mobilność i względny brak zakorzenienia**, uwzględniając fakt, że wypowiedzi części z nich nie wskazują na silny związek z

Polską jako krajem, lecz raczej z miejscem pracy. Wielu z nich już w poprzednich latach miało doświadczenie w przeprowadzaniu się za granicę i w konsekwencji dopuszczają możliwość, że mogliby zrobić to kolejny raz, choć zazwyczaj jest to zależne od okoliczności życiowych i zawodowych. W przypadku badanych, którzy mówili o tym, że rozważają wyprawkę z Polski, tłumaczono tę decyzję ciekawością świata, chęcią poznania nowych miejsc, lepszą pogodą w innych krajach lub chęcią powrotu do ojczyzny. **Zwykle nie wskazywano jednak na to, że w innych państwach żyje się lub zarabia lepiej, a powodem do wyjazdu z Polski mogłaby być raczej utrata pracy i niemożność znalezienia nowej.** Jeden z badanych, który już od kilkunastu lat mieszka w Polsce oszacował, że większość cudzoziemców, których zna i którzy wyprowadzili się z Polski, zrobiło to właśnie ze względu na utratę pracy lub zmianę jej warunków na takie, które były dla nich nie do przyjęcia. Inna osoba wspomniała też o tym, że po trzech latach mieszkania w Polsce nie dostrzega żadnych istotnych powodów osobistych lub zawodowych, żeby w niej zostać – poza wynagrodzeniem, którego wartość względna i tak spada, co dodatkowo osłabia jej motywację do pozostania. Niektórzy podnosili też takie kwestie jak niepewność związana z wojną w Ukrainie, a także problem wzrastającej niechęci do migrantów. **Nawet jeśli zdecydowana większość badanych stwierdziła, że generalnie nie czuje się w Polsce dyskryminowana ze względu na swoje pochodzenie, to wielu z nich uważało, że tego rodzaju traktowanie może spotykać innych cudzoziemców – zwłaszcza tych pochodzących spoza państw UE.** Zauważalny spadek życzliwości społeczeństwa polskiego nie przekłada się więc na dyskryminację w pracy, ale może obniżać komfort życia i działać jako bodziec mobilizujący do rozważania alternatyw.

Bilans migracji z UE do Polski w świetle opinii interesariuszy

Poniższy rozdział przedstawia **bilans migracji z UE do Polski wyłącznie w perspektywie interesariuszy** – bez domieszki danych ankietowych czy analiz administracyjnych. Najpierw syntetyzujemy **skutki mobilności** w trzech wymiarach: gospodarki (uzupełnianie kompetencji, transfer technologii i know-how), kultury pracy (wpływ na standardy zarządzania i komunikację wielojęzyczną) oraz życia społecznego w miastach (widoczność różnorodności, praktyki codzienne). Jednocześnie wskazujemy napięcia: ograniczoną skalę zjawiska, ryzyka stereotypizacji i lukę w spójnym przekazie publicznym. W drugiej części omawiamy **znaczenie swobody przepływu pracowników (SPP)**: jej obecny, „jakościowy” charakter przy niewielkiej skali napływu, luki informacyjne i brak systematycznych danych o wkładzie tej grupy, a także bariery wizerunkowe i strukturalne ograniczające dynamikę procesu. Trzeci segment porządkuje obraz **mobilności ze „starej” i „nowej” UE** – różnice w profilach, motywacjach i sektorach zatrudnienia – oraz proponuje bardziej użyteczne kryterium podziału oparte na relacji płac do kosztów życia i kondycji rynków pracy w poszczególnych państwach.

Skutki mobilności z UE

W opinii interesariuszy, wpływ migracji z innych państw UE do Polski jest wciąż **niewielki, ale coraz bardziej zauważalny**. Kluczowymi cechami, które ją wyróżniają, są **jakość** – silnie związana z kwalifikacjami, kompetencjami i doświadczeniem, „wnoszonymi” do Polski przez osoby mobilne – oraz **potencjał długofalowego oddziaływania**. W tym kontekście, ten typ migracji nie pozostaje bez **wpływu na gospodarkę, kulturę pracy oraz społeczeństwo**.

Ze względu na ich kwalifikacje i kompetencje, znaczenie obecności osób mobilnych na polskim rynku pracy jest istotne szczególnie w przypadku **rozwoju sektora IT, finansów czy centrów usług wspólnych**. Ponadto, obecność tych osób umożliwia firmom **przyspieszenie transferu technologii oraz know-how**, w szczególności w tych obszarach kompetencji, których polski system edukacji nie jest jeszcze w stanie samodzielnie wytworzyć (np. energetyka jądrowa). Zatrudnianie osób z doświadczeniem zdobytym w innych państwach członkowskich UE przyczynia się również do **profesjonalizacji działalności gospodarczej**. Interesariusze

wskazywali, że „lokalny insight” oraz znajomość innych rynków niż polski pozwalają na unikanie kosztownych błędów i lepsze dostosowywanie produktów i usług do potrzeb zagranicznych odbiorców.

Z punktu widzenia **kultury organizacyjnej**, obecność specjalistów z UE stanowi impuls do transformacji stylu pracy i zarządzania. Pracownicy ci często pełnią rolę nieoficjalnych „mentorów”, wprowadzających do firm praktyki znane z innych państw, m.in. nowoczesne metodyki zarządzania projektami, standardy komunikacji interpersonalnej i międzyzespołowej, normy raportowania i oceny jakości czy praktyki związane z pracą w wielojęzycznym środowisku. Stosowanie języka angielskiego jako roboczego, otwartość na różnorodność oraz większy nacisk na komunikację horyzontalną stają się – jak podkreślali rozmówcy – „nie wyjątkiem, lecz codziennością” w coraz większej liczbie firm. Tym samym osoby mobilne z UE modelują otoczenie pracy, dostosowując je do realiów rynków globalnych.

Osoby, które do nas przyjeżdżają, przywożą ze sobą część siebie – swoją kulturę, język i doświadczenia. To dla nas ogromna wartość. Taka wymiana kulturowa i językowa daje nam impuls, by spróbować czegoś nowego, spojrzeć na świat z innej perspektywy. My w Polsce mamy swoją utartą drogę – szkoła, studia, praca – a tymczasem te osoby pokazują nam inną stronę rzeczywistości, uczą otwartości i inspirują do rozwoju. (Przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy)

Obecność osób mobilnych generuje również konkretne **skutki społeczne**, zauważalne przede wszystkim w większych ośrodkach miejskich. Według rozmówców, w przestrzeni publicznej wzrasta widoczność innych kultur, manifestowana m.in. przez liczbę języków używanych w codziennych kontaktach, a to z kolei prowadzi do zwiększenia

otwartości mieszkańców i mieszkanek na różnorodność. Zjawisko to wzmacnia normalizację kontaktów międzykulturowych i przekłada się na większą gotowość lokalnych społeczności do współpracy i sąsiedzkiego współżycia z osobami z zagranicy. Interesariusze wskazują także, że obecność cudzoziemców i cudzoziemek w Polsce, w tym z państw UE, zachęca do nauki języków obcych oraz rozwijania kompetencji miękkich potrzebnych w pracy i życiu w środowisku międzynarodowym. Osoby mobilne nie ograniczają się też do roli pracowników – część z nich aktywnie uczestniczy w życiu społecznym i kulturalnym miast, wnosząc jednocześnie do Polski nowe wzorce stylu życia. Dla części społeczeństwa mogą one stanowić źródło inspiracji, a obserwowane na co dzień praktyki – z czasem zyskiwać na popularności (np. dojazdy rowerem do pracy, jogging).

Interesariusze zwracają też uwagę na **potencjalne negatywne skutki** wynikające z rosnącej widoczności cudzoziemców i cudzożemek we wciąż relatywnie homogenicznym polskim społeczeństwie. Skala migracji z UE nie jest masowa, ale osoby mobilne postrzegane są przez szerszy pryzmat migracji do Polski, również z państw trzecich. Pojawiają się lęki i stereotypy, w tym m.in. narracje o „zabieraniu miejsc pracy”, mimo że nie ma na to dowodów. Wskazano, że w przestrzeni publicznej brak jest spójnego komunikatu, który wyjaśniałby, kim są osoby mobilne z UE, dlaczego znajdują zatrudnienie w Polsce oraz jaką wartość wnoszą do gospodarki i lokalnych społeczności. W tym kontekście, interesariusze podkreślali potrzebę działań:

- informacyjnych (kampanie społeczne),
- edukacyjnych (szkoły, media),
- instytucjonalnych (rozwój kompetencji urzędników i doradców zawodowych),
- organizacyjnych na poziomie firm (wewnętrzne strategie komunikujące sens zatrudniania osób mobilnych).

Znaczenie napływu pracowników z UE

Napływ pracowników z innych państw UE ma dla Polski wciąż **ograniczone, ale stopniowo rosące znaczenie**. Obecnie to wciąż obywatele i obywatelki Polski chętniej wyjeżdżają do innych państw UE, podczas gdy napływ osób z innych państw UE do Polski utrzymuje się na niskim poziomie. Niedobory na rynku pracy w Polsce uzupełniane są przede wszystkim migracją z państw trzecich.

Należy podkreślić, że brakuje spójnych i systematycznie gromadzonych danych, które pozwoliłyby oszacować wkład osób mobilnych z UE do polskiej gospodarki. Pomimo niewielkiej skali, ten typ migracji ma dla Polski znaczenie „jakościowe”: pracownicy z innych państw członkowskich uzupełniają braki w wysoce wyspecjalizowanych zawodach, gdzie podaż kadr jest ograniczona.

W opinii interesariuszy, **znaczenie swobodnego przepływu pracowników do Polski może wzrastać, jednak nie będzie to wzrost dynamiczny**. Mimo braku formalnych czy administracyjnych przeszkód w zatrudnianiu osób z UE, istnieją bariery strukturalne i dotyczące wizerunku Polski, które wpływają na poziom zainteresowania podejmowaniem pracy w Polsce (zob. Rekomendacja 1).

Mobilność ze „starej” i „nowej” Unii

Jak już wskazano w tym raporcie, **osoby mobilne z państw „starej” UE**, takich jak Włochy, Hiszpania, Francja czy Niemcy, stanowią obecnie **najliczniejszą grupę** wśród obywateli i obywaterek UE przyjeżdżających do Polski. Są to zazwyczaj osoby młode i dobrze wykształcone. Jeśli chodzi o powody przyjazdów, dominują kwestie prywatne (relacje rodzinne lub partnerskie) i zawodowe (oferta dobrze płatnej pracy, chęć zdobycia międzynarodowego doświadczenia). Osoby z tej grupy rzadko wykonują pracę fizyczną, sezonową czy nisko płatną.

Z kolei **osoby z „nowej” Unii**, które są zainteresowane pracą tymczasową i szybkim zarobkiem (motywacja wyjazdów jest w większości czysto ekonomiczna), **rzadziej wybierają Polskę jako kierunek migracji**. Udają się do państw Europy Zachodniej (np. do Niemiec, Holandii), które oferują znacznie wyższe wynagrodzenia nawet w przypadku prac sezonowych lub niskokwalifikowanych. Oczywiście, osoby z państw „nowej” UE także pracują w Polsce na stanowiskach specjalistycznych, jednak nie są to liczne przypadki. Zdarza się, że obywatele i obywatelki niektórych państw „nowej” Unii wykonujący niskokwalifikowane prace tworzą zwarte i zamknięte środowiska (np. jeden z respondentów zidentyfikował grupę obywateli i obywaterek Bułgarii z okolic Radomia, która trudni się handlem targowiskowym).

W opinii interesariuszy, w kontekście migracji z UE do Polski **większy sens w wymiarze ekonomicznym ma średnio- lub długoterminowy pobyt**, a nie pobyt na krótki czas – zarówno dla osób mobilnych z państw „starej”, jak i „nowej” UE. Kluczową rolę ogrywa tu relacja między kosztami życia a dochodami, która – mimo relatywnie niższych płac w Polsce w porównaniu do państw Europy Zachodniej – może być dla osób mobilnych bardziej korzystna niż w kraju pochodzenia. Dla osób z niższych grup dochodowych z państw takich jak Włochy czy Hiszpania, które borykają się z wysokimi kosztami życia, dużym bezrobociem młodych i ograniczonym dostępem do stabilnego zatrudnienia, Polska może stanowić atrakcyjną alternatywę. Z tego też względu dla niektórych interesariuszy uproszczony podział na państwa „starej” i „nowej” UE – choć może mieć wartość porządkującą w kontekście historycznym i instytucjonalnym – nie jest adekwatny w kontekście omawiania realnych mechanizmów migracji zarobkowej i podejmowania decyzji o mobilności. Według nich, bardziej funkcjonalny jest **podział oparty na kondycji rynków pracy oraz relacji między wynagrodzeniami a kosztami życia w poszczególnych państwach UE**.

Rekomendacje

Ta, finalna część raportu prezentuje **zestaw rekomendacji** pogrupowanych według jednolitej logiki: **(a) obszar problemowy → (b) proponowane działania → (c) krótkie podsumowanie**. Taki układ pozwala najpierw zwięźle zdiagnozować źródła trudności ujawnione w badaniu, następnie wskazać konkretne, wykonalne kroki z przypisaniem odpowiedzialności instytucjonalnej, a na końcu podsumować spodziewane efekty i warunki powodzenia.

- **Rekomendacja 1** koncentruje się na **wizerunku Polski** jako miejsca do życia i pracy. Diagnozujemy niską rozpoznawalność i przestarzałe stereotypy, a w części „Działania” proponujemy m.in. kampanie informacyjne i partnerstwa (publiczne, akademickie, branżowe) oparte na istniejącej infrastrukturze i kanałach. Podsumowanie akcentuje efekt w postaci zwiększenia „leja napływu” kandydatów z UE.
- **Rekomendacja 2** dotyczy **uproszczenia i ujednolicenia komunikacji** z obywatelami UE. Punkt wyjścia to luka językowo-informacyjna, zaś działania obejmują: minimalny standard obsługi po angielsku w kluczowych urzędach, proste materiały o instrumentach prawa pracy i zabezpieczenia społecznego oraz **jeden centralny serwis/aplikację** „krok po kroku”. Podsumowanie podkreśla zasadę **prostego języka** (po polsku i angielsku) jako warunek skuteczności.
- **Rekomendacja 3** adresuje **praktyki i postawy pracodawców**: pokazuje „niewidoczność” obywateli UE w strategiach HR, a w działaniach proponuje szkolenia, case studies, wsparcie relokacyjne i współpracę z samorządami (kursy językowe, *buddy programmes*). Podsumowanie wskazuje na oczekiwany rezultat: przejście od ostrożności do proaktywnego włączania mobilnych pracowników UE.
- **Rekomendacja 4** dotyczy **klimatu społecznego i narracji**: w obszarze problemowym opisujemy ryzyko polaryzacji i jej „rozlewający się” wpływ na postrzeganie wszystkich migrantów, a w działaniach – pracę nad narracjami i kontaktami międzykulturowymi (na poziomie lokalnym, edukacyjnym, medialnym). Podsumowanie akcentuje zmniejszanie kosztów społecznych integracji i wzmacnianie zaufania.

W całym pakiecie rekomendacji przewijają się zasady **wykorzystania już istniejących zasobów**, precyzyjnego **przypisywania odpowiedzialności** (rząd–samorządy–instytucje centralne–pracodawcy–NGO), **współpracy z ambasadami i sieciami branżowymi** oraz **monitoringu wdrożenia**. Każdy blok kończy się krótkim podsumowaniem, które syntetyzuje sens proponowanych działań i wskazuje najważniejsze warunki sukcesu. Dzięki temu odbiorca może szybko zobaczyć, **co i dlaczego** należy zrobić oraz **kto konkretnie** powinien być za to odpowiedzialny.

Rekomendacja 1: budowanie marki Polski jako miejsca atrakcyjnego do życia i pracy

Obszar problemowy

Z naszych badań wynika, że **Polska często nie jest brana pod uwagę jako miejsce, które warto rozważyć jako kierunek emigracji**. Wiąże się to z tym, jak wygląda wizerunek Polski za granicą. **Większość badanych wspominała, że przed przyjazdem do Polski nie miała prawie żadnej wiedzy, ani wyobrażenia o warunkach życia i pracy**. Zdarza się też, że nadal pokutuje obraz kraju ubogiego i szarego – nie mającego nic szczególnego do zaoferowania. Nawet jeśli nasi rozmówcy sami nie dzielili tego sposobu postrzegania Polski, to zauważali, że osoby, które nigdy wcześniej nie odwiedziły Polski nadal mogą myśleć o niej stereotypowo lub kierować się informacjami na jej temat, które dawno są już nieaktualne. Oznacza to, że prawdopodobnie **Polska nadal nie ma dobrej marki za granicą**, choć to stopniowo się poprawia. To z kolei może przekładać się na zainteresowanie Polską jako krajem atrakcyjnym pod względem emigracji zarobkowej. Dlatego warto rozważyć działania, które mogłyby przyczynić się do poprawy jej wizerunku i w rezultacie zachęcić cudzoziemców do brania Polski pod uwagę przy poszukiwaniu pracy w innych państwach UE.

Działanie 1.1: uruchomienie inicjatyw promocyjnych i informacyjnych

Wiele osób, z którymi przeprowadziliśmy wywiady na potrzeby tego badania wskazało, że **po częściowo przyjechały do Polski w ramach wymiany studenckiej lub w celu wolontariatu**. Dopiero gdy dzięki tym doświadczeniom lepiej poznały Polskę i uświadomiły sobie możliwo-

ści, które mogą w niej znaleźć, zdecydowały się one na pozostanie na dłużej lub kolejny przyjazd do Polski w późniejszym czasie. **Stąd jednym z proponowanych działań jest promowanie stron internetowych, poświęconych nie tylko ofertom pracy, ale też jakości życia codziennego, nauce i kulturze w Polsce na portalach związanych z poszukiwaniem pracy w innych państwach UE oraz możliwościami realizacji studiów lub wolontariatu za granicą.** Zadanie to mogłoby być realizowane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej we współpracy z Ministerstwem Spraw Zagranicznych, Ministerstwem Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Polską Agencją Inwestycji i Handlu oraz z Polską Organizacją Turystyczną. Do takiej współpracy można by też zaprosić wiodące portale rekrutujące pracowników, a także uczelnie i organizacje pozarządowe. Działanie to wymagałoby **przygotowania jednej strony internetowej** (dostępnej po angielsku lub w kilku różnych językach), która w sposób kompleksowy i atrakcyjny przedstawiałaby realia związane z jakością życia w Polsce i warunkami pracy. Strona ta mogłaby stanowić część jednego, oficjalnego punktu wejścia z informacjami dla obywateli UE pracującymi lub planującymi pracę w Polsce (zob. szerzej Rekomendacja 2).

Portal taki miałby **nie tylko dostarczać tych podstawowych informacji, ale też przedstawiać Polskę jako atrakcyjne miejsce do życia i rozwoju kariery zawodowej.** W związku z tym, uważamy że mógłby on podkreślać takie walory jak np. stosunkowo długie urlopy macierzyńskie, stabilność zatrudnienia dzięki stosunkowo łatwej do uzyskania umowie o pracę na czas nieokreślony, relatywnie korzystne koszty życia w porównaniu do innych europejskich miast, czy często oferowana przez pracodawców prywatna opieka medyczna. Mógłby on łączyć to z szerzej pojętą promocją atrakcyjnych aspektów związanych z kulturą, turystyką, jakością życia, osiągnięciami w nauce i technologii oraz dynamicznym rozwojem gospodarczym kraju. Portal mógłby też oferować przewodniki po tym, jak zorganizować sobie przeprowadzkę do Polski i jak poradzić sobie z podstawowymi formalnościami. Przy tym można by rozważyć przedstawianie historii wybranych migrantów, pokazując na ich doświadczeniu, jak poradzili sobie z podjęciem pracy i zamieszkaniem w Polsce. Niektóre z tych funkcji spełniają już takie źródła informacji jak strona internetowa „CareersinPoland.com”, witryna rządowej strony „Seeking employment”⁷, czy też odpowiednie sekcje na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia. Jednak niewiele z badanych przez nas osób wspomniało o tym, żeby korzystały z tych lub z podobnych stron jako ze źródeł informacji – zarówno przed przyjazdem do Polski, jak i w trakcie pobytu. Zarówno to, jak i wspomniany brak wiedzy o życiu i pracy w Polsce przed przyjazdem do niej może świadczyć o tym, że konieczna jest szeroko zakrojona

⁷ Zob. <https://www.gov.pl/web/your-europe/seeking-employment>.

inicjatywa promocyjna w innych niż dotychczas wykorzystywanych kanałach dotarcia do odpowiednich grup docelowych. W tym celu mogłyby zostać wykorzystane istniejące i nowe partnerstwa.

Działanie 1.2: wykorzystanie istniejących i zawieranie nowych partnerstw

Wykorzystanie istniejących i zawieranie nowych partnerstw z organizacjami zajmującymi się łączeniem pracodawców (zagranicznych, ale też polskich lub filie firm w Polsce) z potencjalnymi pracownikami, stażystami czy wolontariuszami mogłoby przyczynić się do skuteczniejszego docierania do szerszej grupy potencjalnych pracowników mobilnych z UE. Warto przy tym rozważyć **czerpanie inspiracji z doświadczeń innych państw**, które starają się zachęcić pracowników migrujących do przybycia do ich kraju. Przykładem organizacji, która korzysta z tego rodzaju współpracy jest francuska agencja rządowa BusinessFrance, która zajmuje się nie tylko promocją eksportu i inwestycji, ale też prowadzi program *Volontariat international en entreprise* (V.I.E; program – pomimo swojej nazwy – nie jest wolontariatem, a raczej rodzajem misji w placówce francuskiej firmy za granicą i skierowany on jest wyłącznie do młodych ludzi). Innym interesującym przykładem jest „MiCenter”, czyli portal typu „one-stop-shop” prowadzony przez biuro Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji na Litwie we współpracy z wieloma interesariuszami (m.in. z litewskim Ministerstwem Zabezpieczeń Społecznych i Pracy), który dostarcza praktycznych informacji o życiu i pracy w tym kraju dla potencjalnym i już przybyłym migrantów. **Nawiązywanie współpracy w zakresie promowania Polski** jako kierunku atrakcyjnego dla emigracji z różnego rodzaju organizacjami i w ramach podobnych programów mogłoby być korzystne dla wzmacniania pod tym kątem jej wizerunku.

Czasami inicjatywy promujące kraj jako atrakcyjny cel migracji są prowadzone przez organizacje wyspecjalizowane w konkretnych sektorach. Za przykład takiej posłużyć może akcja promocyjna agencji „Luxembourg for Finance”⁸ prowadzona na jednym z wiodących międzynarodowych portali społecznościowych, skupiających się na ułatwianiu użytkownikom nawiązywania kontaktów zawodowo-biznesowych. Działanie to ma na celu zachęcenie cudzoziemców z doświadczeniem i umiejętnościami z zakresu sektora finansów do pracy w Luksemburgu poprzez promocję skupiającą się nie tylko na możliwościach rozwoju kariery, ale też podkreślaniu wysokiej jakości życia w tym kraju. Może ona stanowić inspirację do tego, jak

⁸ Zob. więcej na stronie internetowej agencji, www.luxembourgforfinance.com.

partnerstwo publiczno-prywatne – w tym przypadku, nawiązane między administracją rządową a luksemburską federacją branży finansowej – może umożliwiać łączenie sił dla osiągnięcia wspólnego celu, jednocześnie promując kraj, jako miejsce atrakcyjne do życia i pracy.

Podsumowanie

Polska jest rzadko rozważana jako kierunek emigracji w innych państwach UE, co w pewnej mierze może wynikać z utrwalonych stereotypów, niedostatecznej i nieaktualnej wiedzy, a nie-rzadko z braku jakiegokolwiek wyobrażenia o warunkach życia i pracy w kraju. Działania w zakresie promocji Polski jako miejsca atrakcyjnego prowadzone przez instytucje publiczne powinny mieć na celu osiągnięcie efektu w postaci zwiększenia „leja napływu” kandydatów z UE. Oznacza to konieczność pracy nad poprawą jej wizerunku jako kraju nowoczesnego, otwartego i atrakcyjnego. Potrzebna więc będzie **współpraca w ramach istniejących i nowych partnerstw, efektywne wykorzystanie dostępnych zasobów oraz dostosowanie kanałów komunikacji w taki sposób, aby skuteczniej docierały do grupy docelowej**. Pomocne w tym kontekście byłoby scentralizowanie źródeł informacji na temat życia i pracy w Polsce, o czym szerzej w kolejnej rekomendacji.

Rekomendacja 2: uproszczenie i ujednolicenie komunikacji z obywatelami UE

Obszar problemowy

Wyniki naszych badań wskazują, że **kluczową barierą dla mobilnych pracowników z UE w Polsce nie są przepisy, lecz język i dostęp do informacji**. Z formalnego punktu widzenia obywatele innych państw UE mogą stosunkowo łatwo podjąć pracę w Polsce, natomiast znacznie trudniejsze okazuje się samodzielne funkcjonowanie w otoczeniu instytucjonalnym i prawnym. Problemy pojawiają się na kilku etapach: przy kontakcie z urzędami (uzyskanie numeru PESEL, zameldowanie, kwestie podatkowe, ZUS), przy korzystaniu z usług publicznych (ochrona zdrowia, edukacja, świadczenia społeczne), przy próbie zrozumienia specyficznych dla Polski instrumentów rynku pracy i zabezpieczenia społecznego (PPK, PPE, świadczenia rodzinne, zasady ubezpieczeń), a także w sytuacjach wymagających podpisywania umów i innych dokumentów o skutkach prawnych (umowy o pracę, wypowiedzenia, aneksy, dokumenty bankowe).

Analizując te doświadczenia, można wyróżnić **dwa zasadnicze poziomy problemu językowego**:

1. **Brak obsługi i informacji w językach obcych** – gdy migranci nie mają realnej możliwości załatwienia sprawy w języku angielskim, ani tym bardziej w innym języku UE; formularze, instrukcje i wzory pism dostępne są wyłącznie po polsku, a pomoc w języku obcym zależy raczej od dobrej woli pojedynczych pracowników niż od przyjętych standardów.
2. **Forma używanego języka polskiego** – gdy tam, gdzie informacja była formalnie dostępna, przedstawiano ją często w skomplikowanym, prawniczo-urzędowym rejestrze, trudnym do zrozumienia nie tylko dla osób uczących się polskiego, ale nierzadko także dla samych Polek i Polaków.

W konsekwencji **formalna równość praw** gwarantowana przez zasadę swobody przepływu pracowników nie przekładała się na **realną równość w dostępie do informacji i usług**. Mobilni pracownicy z UE byli w praktyce zmuszeni opierać się na pomocy partnerek i partnerów, rodziny, znajomych lub odpłatnych tłumaczy, a możliwość samodzielnego, świadomego załatwiania spraw w polskim systemie była w dużej mierze ograniczona.

Działanie 2.1: wprowadzenie standardu obsługi w języku angielskim

Rekomendacja ta nie zakłada tworzenia całkowicie nowych instytucji, ale **wzmocnienie i ujednolicenie rozwiązań, które w Polsce już częściowo funkcjonują**. W wielu większych miastach działają punkty informacyjne dla cudzoziemców, centra wielokulturowe, miejskie portale w języku angielskim, a niektóre instytucje centralne dysponują już fragmentarycznymi materiałami w językach obcych. Problemem jest jednak brak **spójnego standardu i różny poziom dostępności** takich usług w zależności od miasta, urzędu i dobrej woli pojedynczych pracowników.

Dlatego na poziomie **centralnym** (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwo Finansów – przy wykorzystaniu Międzyresortowego Zespołu ds. Migracji), w porozumieniu zarówno z samorządami lokalnymi, jak i instytucjami takimi jak ZUS, KAS czy urzędy wojewódzkie, warto:

- opracować **ogólnokrajowe wytyczne** dotyczące minimalnego standardu obsługi w języku angielskim w instytucjach kluczowych z punktu widzenia pracowników mobilnych z UE,

- przygotować zestaw **dwujęzycznych wzorów podstawowych formularzy i pism** (PL/EN),
- uzupełnić już istniejące serwisy internetowe o **czytelne ścieżki w języku angielskim** skierowane do pracowników z innych państw UE.

Na poziomie **lokalnym** nie rekomendujemy tworzenia osobnych usług wyłącznie dla mobilnych pracowników z UE, ale raczej rozwój **uniwersalnych punktów wsparcia dla cudzoziemców**, w których wyraźnie zaznaczony jest moduł informacji **specyficznej dla obywateli UE** (inny status prawny, inne procedury niż w przypadku obywateli państw trzecich). Oznacza to wykorzystywanie istniejących miejskich punktów informacyjnych, centrów wielokulturowych i NGO jako **miejsca kontaktu** – z zadaniem udzielania informacji także w języku angielskim i kierowania dalej do właściwych instytucji. Równocześnie należy rozważyć zachęcanie samorządów (np. poprzez programy grantowe, konkursy dobrych praktyk) do **rozwijania lub formalizowania** takich punktów w miastach, gdzie liczba cudzoziemców – w tym obywateli UE – jest największa.

Warto pamiętać, że punkty informacyjne i kanały wsparcia są w tym ujęciu **wspólne dla wszystkich cudzoziemców**, ale zawierają wyraźnie oznaczoną ścieżkę lub sekcję „dla obywateli Unii Europejskiej”. Pozwala to uniknąć dublowania struktur, a jednocześnie uwzględnić specyfikę praw pracowników z UE. Brak dostrzeżenia ich jako odrębnej grupy był powtarzającym się w trakcie badania tematem, podnoszonym przez wielu migrantów, z którymi rozmawialiśmy.

Działanie 2.2: przygotowanie uporządkowanej i zrozumiałej informacji o instrumentach prawa pracy i zabezpieczenia społecznego

Rekomendujemy także przygotowanie **spójnego zestawu prostych materiałów informacyjnych** o polskim systemie rynku pracy i zabezpieczenia społecznego, adresowanych w pierwszej kolejności do pracowników mobilnych z UE, ale użytecznych także dla innych cudzoziemców i samych Polaków. Za koordynację tego zadania powinno odpowiadać przede wszystkim **Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**, we współpracy m.in. z **ZUS** czy **Państwową Inspekcją Pracy**.

Powinny one w prosty sposób wyjaśniać m.in.: zasady działania PPK i PPE, podstawowe reguły ubezpieczeń społecznych, katalog i warunki korzystania z najważniejszych świadczeń (np. urlopy rodzicielskie, zasiłki chorobowe i rodzinne) oraz minimalne standardy prawa pracy (czas pracy, nadgodziny, wypowiedzenie umowy, prawo do urlopu).

Istotne w tym kontekście byłoby **włączenie tych materiałów do swoich standardowych kanałów komunikacji** instytucji państwowych (PIP, ZUS i inne) – stron internetowych, infolinii, punktów obsługi – **udostępnienie ich pracodawcom** oraz **dbanie o ich aktualizację**. Ważne, by informacje były uporządkowane tak, aby pracownik mobilny z UE mógł łatwo zrozumieć nie tylko „co mu przysługuje”, ale także **jak w praktyce z danego instrumentu skorzystać**: jakie kroki podjąć, do jakiego urzędu się zgłosić, jakie dokumenty przygotować i w jakim czasie.

Działanie 2.3: stworzenie jednej strony i/lub aplikacji jako centralnego źródła informacji

Jak już to zostało wspomniane w ramach rekomendacji 1 w odniesieniu do zachęcania osób z UE do przyjazdu do Polski, także i w przypadku poprawy sytuacji osób już przebywających w niej rekomendujemy stworzenie **jednego, oficjalnego punktu wejścia z informacjami dla obywateli UE pracujących w Polsce**. Uważamy, że powinno to być jedno źródło skierowane zarówno do grupy osób rozważających przyjazd do Polski, jak i tych już przebywających w kraju – z informacjami dostosowanymi do specyfiki danej grupy.

Tak jak już wspominaliśmy w przypadku działania 1.1, powinna to być strona internetowa (z opcją rozszerzenia o prostą aplikację), osadzona w istniejącym ekosystemie administracji rządowej – np. jako wyraźnie oznaczona podstrona w ramach portalu **gov.pl**. Za jej przygotowanie i utrzymanie mogłoby odpowiadać **Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** jako instytucja wiodąca w obszarze rynku pracy i swobody przepływu pracowników, w ścisłej współpracy z m.in. **MSWiA, ZUS, KAS, PIP, Ministerstwem Zdrowia, urzędami wojewódzkimi** oraz wybranymi samorządami dużych miast.

Strona ta powinna pełnić funkcję **centralnego kompendium „krok po kroku”**, obejmującego m.in.: informacje o przyjeździe i pierwszych formalnościach (PESEL, meldunek, rejestracja ubezpieczenia), zasadach podejmowania pracy, podstawowych obowiązkach podatkowych i ubezpieczeniowych, prawach pracownika w Polsce oraz dostępnych ścieżkach pomocy w razie problemów (Państwowa Inspekcja Pracy, bezpłatne poradnictwo prawne, organizacje

pozarządowe, miejskie punkty wsparcia). Ważne, aby treści były pogrupowane **według życiowych scenariuszy**, a nie tylko według struktury instytucji – np. „pierwszy miesiąc w Polsce”, „mam problem z pracodawcą”, „choroba i opieka zdrowotna”, „szukam mieszkania / myślę o kredycie”.

Strona powinna być dostępna co najmniej w **języku polskim i angielskim**, z możliwością stopniowego dodawania kolejnych wersji językowych (np. niemiecki, francuski, hiszpański, włoski), szczególnie tam, gdzie dane grupy są liczniej reprezentowane. Za przygotowanie i aktualizację treści odpowiadałyby merytorycznie właściwe instytucje (np. ZUS w zakresie ubezpieczeń, KAS w zakresie podatków, PIP w zakresie praw pracowniczych), natomiast **MRPiPS** pełniłoby rolę koordynatora, dbającego o spójność, prostotę języka i użytkowy charakter informacji. W proces tworzenia i testowania strony warto włączyć także **NGO i przedstawicieli społeczności cudzoziemców**, aby upewnić się, że rozwiązanie odpowiada realnym potrzebom użytkowników.

Podsumowanie

Pozytywnych inspiracji w zakresie informowania pracowników mobilnych można szukać w innych państwach członkowskich UE. **Dobrym punktem odniesienia jest estońska strona „Work in Estonia”** z wbudowanym International House of Estonia (IHE). Centralny portal oferuje anglojęzyczne, praktyczne przewodniki „krok po kroku” dla obywateli UE (m.in. rejestracja adresu, ID-code, podatki, zdrowie), a IHE działa jako realny „one-stop shop”: w jednym miejscu i po angielsku można zarezerwować wizytę i załatwić nadanie osobistego ID-code, rejestrację adresu w Tallinnie (w tym pakiet „2-in-1”), skonsultować sprawy rynku pracy, nauki języka czy mobilności – usługi są bezpłatne i standardowo dostępne w języku angielskim. Tego typu zintegrowana, koordynowana i stale aktualizowana infrastruktura informacyjno-usługowa mogłaby stanowić bezpośrednią inspirację dla polskiej „jednej bramki” dla obywateli UE.

Niemcy prowadzą oficjalny serwis **„Make it in Germany”** – centralne kompendium dla osób chcących żyć i pracować w RFN (w tym moduły o prawach pracowniczych i podatkach). Dania ma portal **„New to Denmark”**, który porządkuje ścieżki dla pracujących i studiujących, z czytelnymi sekcjami według sytuacji użytkownika. Szwecja oferuje **„Informationsverige.se”** – państwowe, wielojęzyczne centrum informacji dla osób osiedlających się, z praktycznymi instrukcjami i adresami wsparcia lokalnego. Portal litewski, **micenter.lt**, prowadzony jest przez IOM.

Na koniec warto też podkreślić, że wszystkie powyższe działania będą skuteczniejsze przy wprowadzeniu zasady **prostego języka** jako standardu komunikacji z obywatelami UE –

zarówno w języku polskim, jak i angielskim. Oznacza to rezygnację – tam, gdzie to możliwe – ze skomplikowanego, prawniczo-urzędowego stylu na rzecz czytelnej struktury informacji, unikania żargonu oraz wyjaśniania niezbędnych pojęć na przykładach. W praktyce wymagałoby to opracowania – najlepiej przez administrację centralną – prostych wytycznych dotyczących języka (np. w formie krótkiego przewodnika dla instytucji pracujących z cudzoziemcami), a następnie stopniowego wdrażania ich w takich instytucjach jak ZUS, KAS, urzędy pracy, urzędy wojewódzkie, samorządy oraz – w miarę możliwości – u dużych pracodawców zatrudniających obywateli UE.

Podsumowując, proponowane rozwiązania nie wymagają zmiany podstawowych ram prawnych dotyczących swobody przepływu pracowników, lecz raczej **dostosowania sposobu działania instytucji do realiów mobilności wewnętrznej**. Wprowadzenie minimalnego standardu obsługi po angielsku, uporządkowanie i uproszczenie informacji o prawach pracowniczych i zabezpieczeniu społecznym oraz stworzenie jednego, czytelnego punktu wejścia z informacjami dla obywateli UE mogłoby znacząco zmniejszyć lukę między formalną a realną równością. Z perspektywy respondentów, z którymi rozmawialiśmy, nie chodzi o dodatkowe przywileje, lecz o możliwość korzystania z już istniejących praw w sposób samodzielny, zrozumiały i przewidywalny – bez konieczności stałego polegania na nieformalnych tłumaczach i pośrednikach.

Rekomendacja 3: budowanie otwartości pracodawców na osoby z UE

Obszar problemowy

Wielu polskich pracodawców wciąż nie postrzega obywateli i obywaterek innych państw UE jako istotnej grupy potencjalnych pracowników. Osoby te często nie są traktowane jako „cudzoziemcy wymagający wsparcia”, ale też nie są postrzegane jako część wspólnego rynku pracy, co w praktyce prowadzi do ich **niewidoczności systemowej**. Pracodawcy, zwłaszcza w mniejszych miejscowościach, nierzadko obawiają się zatrudniania osób z innych państw UE, wskazując na bariery językowe, formalne lub organizacyjne. Tymczasem, jak wskazują nasze badania, jest to grupa o wysokim potencjale – zwykle dobrze wykształcona i zdolna do szybkiej adaptacji zawodowej – która realnie może uzupełniać braki kadrowe w wielu branżach (i

tam, gdzie możemy konkurować relacją zarobków do kosztów życia). Zalecamy podjęcie **działań edukacyjnych i promocyjnych**, które pomogą pracodawcom „zobaczyć” obywateli UE jako grupę pracowników, zrozumieć ich potrzeby i potencjał oraz włączyć ich w działania integracyjne prowadzone w miejscu pracy i na poziomie lokalnym.

Działanie 3.1: Kampanie informacyjne i szkolenia dla pracodawców

Kluczową rolę w działaniach informacyjnych i szkoleniowych powinny odgrywać wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, samorządy, izby gospodarcze oraz organizacje pracodawców, które posiadają kontakt z biznesem i potrafią dotrzeć do firm o bardzo różnym profilu i skali działania.

Proponowane działania informacyjne powinny **prezentować rzetelny obraz osób mobilnych z UE** – ich kompetencji, kwalifikacji, doświadczenia oraz motywacji do podjęcia pracy w Polsce. Kluczowe jest również obalanie najczęściej powtarzanych stereotypów, które dotyczą m.in. problemów językowych, a które nie znajdują potwierdzenia w doświadczeniach firm już zatrudniających osoby z UE. Ważnym elementem tych działań powinno być **pokazywanie korzyści płynących z różnorodności w zespołach**: łatwiejszego dostępu do rynków zagranicznych, większej innowacyjności czy podnoszenia standardów pracy. Ze względu na to, że rynki pracy w Polsce różnią się w poszczególnych częściach kraju, rekomendujemy, aby takie działania prowadzić na poziomie wojewódzkim, ew. powiatowym, tak, aby maksymalnie dostosować przekaz do odbiorców. W działaniach wykorzystać można takie kanały komunikacji, jak media lokalne (np. materiały sponsorowane w prasie, na portalach internetowych) czy dedykowane spotkania informacyjne.

Dodatkowo, oprócz działań informacyjnych konieczne wydaje się **wypracowanie oferty szkoleń** adresowanych do pracodawców (szczególnie małych i średnich) i ich działów HR. Szkolenia te powinny w przystępny sposób wyjaśniać wszelkie wątpliwości formalno-prawne związane z zatrudnianiem obywateli i obywaterek UE (jeśli takowe wciąż się pojawiają), a także **przedstawiać praktyczne rozwiązania stosowane w firmach, które mają już doświadczenie w pracy z zespołami międzynarodowymi**. Szczególne znaczenie mają tu przykłady dobrych praktyk: pakiety relokacyjne obejmujące wsparcie w aklimatyzacji (z „pakietem minimum” adresowanym do małych i średnich firm), programy „buddy”, które pomagają nowym osobom odnaleźć się w firmie, jak i w życiu społecznych, czy elementy społeczno-kulturowego onboardingu, które spotykane są w dużych korporacjach, a które mogą zostać

wdrożone również w mniejszych firmach – często przy niewielkich nakładach finansowych. Dodatkowo, aby skutecznie wspierać pracodawców w zarządzaniu różnorodnymi zespołami i wzmacniać integrację mobilnych pracowników, warto rozważyć **opracowanie wytycznych szkoleniowych z zakresu kompetencji międzykulturowych** dla menedżerów i zespołów pracujących w środowisku międzynarodowym.

Działanie 3.2: Wzmocnienie współpracy samorządów z pracodawcami

W wielu miastach i regionach Polski zatrudnianie obywateli i obywaterek innych państw UE staje się coraz bardziej widoczne, jednak **współpraca między samorządami a pracodawcami w zakresie integracji tych osób nadal rozwija się fragmentarycznie i często pozostaje nieskoordynowana**. Rekomendujemy rozwijanie i pogłębianie tej współpracy. Samorządy dysponują zasobami, wiedzą oraz infrastrukturą instytucjonalną, która może efektywnie wesprzeć proces integracji, natomiast pracodawcy mają bezpośredni kontakt z osobami mobilnymi i dobrze znają ich codzienne potrzeby. Połączenie tych dwóch perspektyw pozwala tworzyć rozwiązania o charakterze „szytym na miarę”, odpowiadające specyfice lokalnych społeczności i sektorów gospodarki.

Jednym z kluczowych obszarów współpracy powinna być **organizacja kursów języka polskiego**. W praktyce oznacza to partnerskie działania samorządów i firm: udostępnianie sal szkoleniowych czy finansowanie zajęć w modelu mieszanym. Drugim istotnym komponentem są **inicjatywy międzykulturowe i integracyjne** – wspólne wydarzenia, spotkania, warsztaty czy festiwale, które nie tylko ułatwiają nowoprzybyłym budowanie relacji społecznych, lecz także pozwalają mieszkańcom lepiej zrozumieć obecność osób z innych państw UE (a także z państw trzecich) w ich otoczeniu. Ważnym elementem współpracy powinno być także **rozwijanie dostępu do informacji dla osób mobilnych na poziomie lokalnym**. Centra obsługi mieszkańców powinny mieć możliwość udzielania rzetelnej informacji tym osobom, a pracodawcy mogliby aktywnie współtworzyć takie punkty, np. poprzez konsultowanie zakresu potrzeb informacyjnych.

Działanie 3.3: Upowszechnianie pozytywnych przykładów i historii sukcesu

W dyskusji o zatrudnianiu obywateli i obywaterek innych państw UE w Polsce wciąż brakuje widocznych, konkretnych i przekonujących przykładów pokazujących, że ich zatrudnianie

może być dla firm realnym atutem. Upowszechnienie dobrych praktyk ma kluczowe znaczenie dla przełamania barier mentalnych i pokazania, że obecność pracowników i pracownic z innych państw UE nie jest wyzwaniem, lecz szansą. Dlatego rekomendujemy stworzenie **projektu promocji firm, które skutecznie wspierają integrację pracowników mobilnych** i czerpią z tego wymierne korzyści. Mogłoby to obejmować zarówno kampanie medialne, jak i współpracę z organizacjami pracodawców, które mogłyby wskazywać przedsiębiorstwa wyróżniające się pod względem jakości działań integracyjnych. Ważnym elementem tego działania byłaby także **publikacja materiałów w formie case studies, raportów, krótkich artykułów czy wywiadów z przedstawicielami firm i samymi osobami z UE**. Kluczowe jest, aby treści były oparte na autentycznych doświadczeniach firm – także tych mniejszych – i przedstawiały ich realne sukcesy oraz korzyści wynikające z różnorodności kulturowej w zespołach.

To działanie należałoby przeprowadzić na poziomie krajowym, niejako w uzupełnieniu oraz jako wzmocnienie działania 3.1. Wydaje się, że istotną rolę powinno odgrywać Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej (Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości), Ministerstwo Rozwoju i Technologii, MRPiPS, PAIH, a także organizacje pracodawców.

Podsumowanie

Celem przedstawionych działań jest zmiana postrzegania obywateli UE wśród polskich pracodawców – z grupy „niewidocznej” na grupę cennych pracowników oraz rozwój praktyk, które wspierają ich integrację i decyzje o pozostaniu w Polsce na dłużej. Chodzi o stopniowe budowanie kultury otwartości, różnorodności i współpracy międzykulturowej w miejscu pracy, a także wzmocnienie wizerunku Polski jako kraju przyjaznego i atrakcyjnego dla obywateli UE (zobacz: Rekomendacja 1). W dłuższej perspektywie proponowane działania mogą przyczynić się do zwiększenia gotowości firm do zatrudniania osób mobilnych, poprawy warunków integracji w miejscu pracy oraz tworzenia bardziej otwartego i konkurencyjnego środowiska biznesowego.

Rekomendacja 4: budowanie przyjaznego klimatu społecznego wokół mobilności

Obszar problemowy

Wyniki naszych badań wskazują, że pracownicy mobilni z krajów UE nie doświadczają ze strony członków społeczeństwa przyjmującego wyraźnych postaw niechęci, negatywnych stereotypów ani uprzedzeń wobec siebie ani wobec obywateli UE w ogóle.

Jednocześnie należy zauważyć, że po kryzysie migracyjnym w Europie w 2015 roku, a także w kontekście trwającego kryzysu na granicy polsko-białoruskiej oraz ogólnej niestabilności globalnej związanej z licznymi konfliktami, temat migracji pozostaje w dużym stopniu kwestią emocjonalnie i politycznie wrażliwą. To z kolei przyczynia się do wzrostu polaryzacji społecznej i politycznej w wielu krajach Unii Europejskiej.

Taka polaryzacja prowadzi do nasilania napięć i kontrastów w nastrojach społecznych w społeczeństwie przyjmującym, co potencjalnie może kształtować wśród pracowników mobilnych z krajów UE poczucie ogólnego klimatu niechęci wobec migrantów. Takie postrzeganie może z kolei stwarzać przeszkody w dalszym rozwoju zawodowym w kraju pobytu, zwiększać poczucie niepewności i zagrożenia, a także przyczyniać się do zniekształconego postrzegania rzeczywistości społecznej poprzez pryzmat negatywnych doświadczeń niektórych osób, które zetknęły się z dyskryminacją, nawet jeśli takie przypadki są rzadkie i mają charakter indywidualny.

Zapobieganie powstawaniu lub odwracanie klimatu niechęci wobec migrantów, w celu ograniczenia ewentualnych negatywnych skutków z tym związanych, wymaga skutecznej pracy nad postawami społeczeństwa przyjmującego oraz nad przepływami narracyjnymi. W oparciu o opisaną problematykę, proponujemy rekomendacje obejmujące konkretne działania (praktyki), które sprzyjałyby tworzeniu sprzyjającego klimatu opartego na wzajemnym szacunku, zaufaniu, otwartym dialogu oraz gotowości do wymiany kulturowej między migrantami a społeczeństwem przyjmującym. To z kolei przyczyni się do przeciwdziałania rozpowszechnianiu postaw niechęci wobec migrantów. Ważne jest podkreślenie, że proponowane rekomendacje mają charakter uniwersalny i są stosowalne wobec wszystkich grup migrantów, niwelując różnice między migrantami z krajów UE a migrantami z państw trzecich.

Nasze rekomendacje nie są rewolucyjne – opierają się na już istniejących skutecznych praktykach zarówno w kraju, jak i poza jego granicami. Niemniej jednak wartość ich wdrożenia

w bardziej skonsolidowanym i systemowym formacie w warunkach społecznej i politycznej polaryzacji znacznie wzrosła.

Działanie 4.1: Promowanie pozytywnego wizerunku mobilnych pracowników w społeczeństwie

Niniejsze działanie ma na celu wzmocnienie pozytywnego przekazu o mobilnych pracownikach w przestrzeni publicznej, w celu kształtowania zrównoważonego, opartego na faktach postrzegania mobilności pracowniczej w ramach UE oraz przeciwdziałania dezinformacji i emocjonalnym komunikatom, które wzmagają niechęć wobec migrantów.

Na poziomie krajowym i lokalnym prowadzone są już pojedyncze kampanie informacyjne lub działania podnoszące świadomość społeczną, szczególnie w dużych miastach. Jednak dotyczą one przede wszystkim migrantów z państw trzecich, a ich formy i jakość znacznie się różnią.

W związku z powyższym proponuje się, aby na poziomie krajowym i lokalnym – we współpracy z instytucjami centralnymi, władzami lokalnymi, organizacjami pozarządowymi oraz partnerami społecznymi – opracować kampanie społeczne w mediach tradycyjnych i cyfrowych, ukazujące mobilność pracowników jako naturalny element współczesnego europejskiego stylu życia. Szczególnie wartościowe jest **tworzenie materiałów narracyjnych i wizualnych opartych na prawdziwych historiach mobilnych pracowników**, którzy wspierają rozwój lokalnych społeczności poprzez innowacyjność, przedsiębiorczość lub działalność społeczną. Materiały te powinny być promowane zarówno w mediach tradycyjnych (prasa, radio, telewizja), jak i cyfrowych i społecznościowych (portale internetowe, YouTube, TikTok, Instagram). Za koordynację i realizację takich kampanii odpowiedzialne mogą być: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Edukacji Narodowej, urzędy wojewódzkie, lokalne urzędy pracy, organizacje pozarządowe działające w obszarze migracji i rynku pracy oraz partnerzy społeczni, w tym związki zawodowe i izby gospodarcze.

Równocześnie zaleca się opracowanie **działań prewencyjnych w odpowiedzi na dezinformację i manipulacyjny, antyimigrancki przekaz**. Kluczowe jest wprowadzenie mechanizmów szybkiej weryfikacji faktów, w tym publikacji sprostowań, komentarzy ekspertów, dyskusji na temat problematyki migracyjnej oraz materiałów analitycznych obalających fałszywe tezy. Działania te mogą być realizowane przez Rządowe Centrum Bezpieczeństwa, urzędy wojewódzkie, organizacje fact-checkingowe (np. Demagog, FakeHunter) oraz media

lokalne i regionalne. Niezbędne jest także zapewnienie narzędzi koordynacji między instytucjami, aby uniknąć powielania wysiłków i zapewnić skoordynowaną oraz skuteczną odpowiedź na fale dezinformacji.

Na poziomie lokalnym istotne jest **wzmacnianie inicjatyw sprzyjających kształtowaniu pozytywnego wizerunku różnorodności**.

Należą do nich działania integracyjne, dni różnorodności, międzynarodowe targi pracy oraz współpraca z placówkami edukacyjnymi. Angażowanie szkół i uczelni w projekty oraz wymiany młodzieżowe sprzyja kształtowaniu postaw otwartości, współpracy europejskiej i interakcji międzykulturowej. Za realizację tych działań odpowiedzialne mogą być sa-

morządy lokalne, szkoły i uczelnie, centra kultury, organizacje pozarządowe oraz lokalne izby gospodarcze.

Ważne jest podkreślenie, że, choć rekomendowane działania i praktyki są skierowane do szerokiej opinii publicznej, powinny one bezpośrednio uwzględniać udział mobilnych pracowników i ich wkład jako integralnej części społeczeństwa przyjmującego, aby odzwierciedlić ich rzeczywiste doświadczenie i znaczenie dla lokalnych społeczności.

Działanie 4.2: Wspieranie integracji społecznej i obywatelskiej mobilnych pracowników

Rekomendowane przez nas działania nie zakładają tworzenia nowych instytucji ani inicjatyw społecznych. Ich celem jest wzmocnienie i usystematyzowanie istniejących już praktyk promujących integrację społeczną i obywatelską mobilnych pracowników, realizowanych zarówno na poziomie krajowym, jak i lokalnym – zwłaszcza w dużych miastach, które przyciągają pracowników z różnych państw UE i spoza niej. W ostatnich latach w ramach różnorodnych inicjatyw integracyjnych rozwijane są projekty kulturalne, edukacyjne i społeczne, a także działania mające na celu ożywienie współpracy między migrantami a społecznością przyjmującą. Pomimo

Lokowanie tematów społecznych w przekazach medialnych, komunikacji czy systemie edukacji to praca u podstaw. Często podaję przykład tego, jak dawniej w serialach telewizyjnych pojawiały się wątki dotyczące ważnych kwestii społecznych. Dziś to już nie do końca działa, bo serialne nie mają takiej siły oddziaływania jak kiedyś – może z wyjątkiem tych dostępnych na platformach streamingowych. Czasami, trochę z uśmiechem, myślę sobie, że Netflix robi dziś więcej dla integracji społecznej i zrozumienia różnic kulturowych – zarówno w przestrzeni zawodowej, jak i społecznej – niż wiele innych inicjatyw, które zostały stworzone właśnie w tym celu. (Przedstawiciel międzynarodowej agencji zatrudnienia)

ich wartości wciąż brakuje jednak spójnej strategii oraz wystarczających mechanizmów systemowego angażowania mobilnych pracowników w życie lokalnych wspólnot.

W związku z tym uważamy za konieczne **skonsolidowanie wysiłków instytucji rządowych, organizacji pozarządowych, organów samorządowych oraz instytucji kulturalnych**, które – w sposób skoordynowany – powinny wspierać proces opracowywania i realizacji lokalnych programów integracyjnych.

Na poziomie krajowym wiodącą rolę mogłyby pełnić: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz Ministerstwo Edukacji Narodowej. Byłyby one odpowiedzialne za wyznaczanie strategicznych ram działania, wsparcie finansowe oraz udostępnianie samorządom narzędzi programowych. Z kolei na poziomie regionalnym i lokalnym kluczową rolę powinny odegrać urzędy marszałkowskie, gminne i miejskie, miejskie ośrodki pomocy społecznej, centra kultury, szkoły i uczelnie, a także organizacje pozarządowe realizujące projekty integracyjne i edukacyjne.

Gdyby władze miasta zwróciły się do mnie to z przyjemnością poświęciłbym na to [na rzecz grupy wsparcia dla cudzoziemców] swój czas jako wolontariusz. (KII9, Holender)

Programy integracyjne **powinny obejmować inicjatywy kulturalne i edukacyjne umożliwiające bezpośrednie kontakty między członkami społeczności przyjmującej a mobilnymi pracownikami**. Mogą to być cykliczne wydarzenia integracyjne, warsztaty i spotkania tematyczne organizowane przez centra kultury, biblioteki i lokalne organizacje, a także działania animacyjne w przestrzeni publicznej – takie jak pikniki sąsiedzkie, wspólne akcje społeczne czy projekty międzykulturowe w szkołach i przedszkolach.

Szczególnie **istotne jest również aktywne angażowanie mobilnych pracowników w inicjatywy obywatelskie**, m.in. projekty wolontariackie koordynowane przez lokalne centra wolontariatu, udział w konsultacjach społecznych organizowanych przez samorządy, wspólne działania sąsiedzkie czy inicjatywy ekologiczne realizowane przez lokalne grupy nieformalne. Tego typu aktywność tworzy realną przestrzeń do współdziałania, dialogu i wymiany doświadczeń, a jednocześnie buduje poczucie współodpowiedzialności za lokalną wspólnotę.

Kolejnym ważnym elementem rekomendowanych działań jest **promowanie mobilności w ramach UE jako wartości samej w sobie**. Służyć temu mogą kampanie edukacyjne, seminaria organizowane przez uczelnie, transnarodowe projekty młodzieżowe prowadzone przez organizacje pozarządowe oraz inicjatywy kulturalne realizowane we współpracy z europejskimi partnerami. Warto także wzmacniać zachęty do korzystania z programów transnaro-

dowych, takich jak Erasmus+, Europejski Korpus Solidarności czy partnerskie wymiany zawodowe, które sprzyjają nawiązywaniu międzynarodowych relacji i rozwijaniu kompetencji międzykulturowych.

W celu ułatwienia integracji mobilnych pracowników **rekomenduje się również rozwijanie działań edukacyjnych obejmujących naukę języka polskiego jako obcego, a także zajęcia poświęcone kulturze, zwyczajom i tradycjom Polski.** Powinny być one prowadzone przez centra edukacyjne, szkoły publiczne oraz organizacje społeczne. Tego rodzaju działania stanowią ważny element codzienności, ułatwiają orientację w realiach społecznych i zawodowych oraz umożliwiają bardziej świadome uczestnictwo w życiu lokalnych społeczności.

Podsumowanie

Należy podkreślić, że realizacja proponowanego przez nas zestawu działań powinna łączyć aspekty społeczne, edukacyjne i obywatelskie, tworząc w ten sposób trwałe więzi między mobilnymi pracownikami a społeczeństwem przyjmującym. Takie podejście pozwoli przeciwdziałać izolacji społecznej mobilnych pracowników, wzmocnić zaufanie społeczne i zmniejszyć napięcia międzykulturowe, co jest szczególnie ważne w warunkach rosnącej polaryzacji i wrażliwości tematu migracji.

Podsumowanie rekomendacji

Powyższe rekomendacje przedstawione są poniżej w formie tabeli, która jasno wskazuje grupy docelowe, uzasadnienie, proponowane kroki i interesariuszy, którzy powinni wziąć za nie odpowiedzialność.

	GRUPA DOCELOWA	UZASADNIENIE	PROPONOWANE KROKI	ZAANGAŻOWANI INTERESARIUSZE
<i>Działanie 1.1</i>	Osoby poszukujące pracy, przebywające w państwach UE	Polska często nie jest brana pod uwagę jako miejsce, które warto rozważyć jako kierunek emigracji. Wiąże się to z tym, jak wygląda wizerunek Polski za granicą.	Stworzenie w ramach centralnego źródła informacji portalu internetowego, promującego Polskę jako atrakcyjne miejsce do życia i rozwoju kariery zawodowej.	MRPiPS, MSZ, MKiDN, PAIH, POT

Działanie 1.2	Osoby poszukujące pracy, przebywające w państwach UE	Skuteczne dotarcie do kandydatów wymaga wykorzystania istniejących sieci rekrutacyjnych i wiarygodnych pośredników, którzy już mają dostęp do właściwych grup odbiorców.	Wykorzystanie istniejących i zawieranie nowych partnerstw w celu promowania Polski jako atrakcyjnego miejsca do życia i rozwoju kariery zawodowej	Organizacje zajmujące się łączeniem pracodawców (zagranicznych, ale też polskich lub filie firm w Polsce) z potencjalnymi pracownikami, stażystami czy wolontariuszami; partnerstwa publiczno-prywatne
	Migranci z państw UE przebywający w Polsce	Brak standardów obsługi w j. angielskim przekłada się na realną nierówność w dostępie do usług i utrudnia samodzielne załatwianie spraw.	Opracowanie standardów obsługi administracyjnej w j. angielskim	MRPiPS, MSWiA, MF, Międzyresortowy Zespół ds. Migracji, samorządy lokalne
	Migranci z państw UE przebywający w Polsce	Niespójne i trudne językowo informacje o PPK/PPE, ubezpieczeniach i świadczeniach zniechęcają do korzystania z przysługujących praw.	Opracowanie informacji o instrumentach prawa pracy i zabezpieczenia społecznego	MRPiPS, ZUS, PIP
	Migranci z państw UE przebywający w Polsce	Rozproszone kanały powodują chaos informacyjny i podwyższają koszty czasowe po stronie użytkowników.	Stworzenie centralnego źródła informacji	MRPiPS, MZ, ZUS, PIP, KAS
	Pracodawcy (szczególnie mali i średni)	Niska świadomość potencjału pracowników z UE; obawy dotyczące języka, formalności i organizacji pracy; niewidoczność systemowa grupy.	Kampanie informacyjne o kompetencjach pracowników mobilnych, szkolenia, opracowanie wytycznych szkoleniowych z kompetencji międzykulturowych.	WUPy, PUPy, samorządy, izby gospodarcze, organizacje pracodawców, samorządy
Działanie 3.1				

Działanie 3.2

Działanie 3.3

Działanie 4.2

Działanie 4.3

Pracodawcy (szczególnie mali i średni)	Istnieje potrzeba wsparcia akceptacji i integracji osób mobilnych po stronie pracodawców, a po stronie pracowników – również wsparcia językowego.	Organizacja kursów języka polskiego; organizacja wydarzeń integracyjnych oraz tworzenie lokalnych punktów integracyjnych.	Samorządy, pracodawcy, NGO, PUPy.
Pracodawcy	Konieczność wzmocnienia pozytywnych narracji związanych z obecnością osób z UE w Polsce.	Kampanie promujące dobre praktyki, publikowanie treści o sukcesach.	Ministerstwa, PAIH, organizacje pracodawców.
Społeczeństwo	Rosnąca dezinformacja i brak pozytywnej narracji o mobilności pracowników utrudniają budowanie zaufania i integracji.	Kampanie medialne promujące mobilność jako element życia w UE; materiały oparte na prawdziwych historiach mobilnych pracowników; mechanizmy szybkiego fact-checkingu i publikacji sprostowań; koordynacja działań między instytucjami.	MRPiPS, MEN, urzędy wojewódzkie i pracy, NGO, partnerzy społeczni, RCB, organizacje fact-checkingowe, media lokalne.
Społeczeństwo	Istniejące działania integracyjne są rozproszone i nieskoordynowane; brakuje spójnej strategii oraz stałego włączania mobilnych pracowników w życie lokalne.	Konsolidacja działań rządu, samorządów i NGO; lokalne programy integracyjne (wydawnictwa, warsztaty, projekty kulturalne); włączenie mobilnych pracowników w inicjatywy obywatelskie i wolontariat; wsparcie mobilności europejskiej (projekty, seminaria); nauka języka polskiego i zajęcia o kulturze.	MRPiPS, MKiDN, MEN, samorządy, MOPS, centra kultury, szkoły, NGO, centra wolontariatu.

Przedstawione rekomendacje tworzą **spójny, systemowy pakiet** – ich siła polega na wzajemnym uzupełnianiu się. Można je wdrażać etapami, to nie jest logika „wszystko albo nic”, ale **selektywne wdrożenie pojedynczych działań wymaga starannego przemyślenia**

powiązań i kompensacji brakujących elementów. Przykładowo: standard obsługi po angielsku bez równoległego uporządkowania treści w prostym języku oraz bez centralnego kompendium informacji będzie działał fragmentarycznie; z kolei kampanie wizerunkowe bez realnych ułatwień instytucjonalnych podniosą oczekiwania, ale nie usuną barier na etapie załatwiania spraw.

Relacje między rekomendacjami są funkcjonalne: (1) wizerunek i informacja przyciągają migrantów, (2) standardy obsługi i proste narzędzia utrzymują ich w Polsce, (3) wsparcie pracodawców i samorządów umożliwia zakorzenienie, a (4) praca nad narracjami społecznymi stabilizuje warunki długofalowej integracji. **Odejście od któregoś z ogniw osłabia cały łańcuch.**

Skuteczność pakietu zależy także od **polityk horyzontalnych** niewymierzonych bezpośrednio w mobilnych pracowników z UE: mieszkalnictwa, ochrony zdrowia, edukacji, transformacji cyfrowej.

Wreszcie, na doświadczenia obywateli UE w Polsce istotnie wpływa **klimat społeczny i dyskurs o migracji ogółem**. Działania i narracje dotyczące osób spoza UE „rozlewają się” na wszystkich cudzoziemców. Dlatego rekomendacje adresowane do mobilnych pracowników z UE powinny być **zsynchronizowane z politykami i komunikacją skierowaną do innych grup migrantów**, tak by wzmacniać spójny przekaz: Polska jest miejscem przewidywalnym, zrozumiałym i przyjaznym – w praktyce, nie tylko w deklaracjach.

Bibliografia

- Andrejuk, K. (2017a). Czy istnieje zjawisko lifestyle migration do Polski? O badaniu przyczyn mobilności migrantów wewnątrzunijnych mieszkających w RP. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 1(163), 259–283.
- Andrejuk, K. (2017b). Self-employed migrants from EU Member States in Poland: Differentiated professional trajectories and explanations of entrepreneurial success. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(4), 560–577.
- Bartolini, L., Gropas, R., & Triandafyllidou, A. (2017). Drivers of highly skilled mobility from Southern Europe: Escaping the crisis and emancipating oneself. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(4), 652–673.
- Batorski, D., & Olcoń-Kubicka, M. (2006). Prowadzenie badań przez Internet – podstawowe zagadnienia metodologiczne. *Studia Socjologiczne*, 3, 99–132.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Brunarska, Z., Kaczmarczyk, P., & Piekut, A. (2020). Postawy wobec imigrantów w „starych” i „nowych” krajach migracyjnych. Czy historia imigracji ma znaczenie? W: P. Sztabiński, D. Przybysz, & F. Sztabiński (Red.), *Polska–Europa. Wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego 2002–2018/19* (s. 92–112). Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Budyta-Budzyńska, M. (2020). Imigranci z UE/EFTA w Polsce. Instytucjonalizacja swobodnego przepływu pracowników – realizacja, problemy, bariery. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 4(178), 209–238.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, MA: DC Heath.
- EURES (EUropean Employment Services). (2024). *Informacje o rynku pracy: Polska*. https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-poland_pl#dolno%C5%9Bl%C4%85skie
- European Commission (Gasperini, M., Cinova, D., Petracco, C., Geraci, M., Truc, M., & Carletti, G.). (2025). *2024 Annual report on intra-EU labour mobility*. Brussels: European Commission (DG EMPL).

- European Commission (Hassan, E., Siöland, L., Akbaba, B., Cinova, D., Gasperini, M., & Geraci, M.). (2024). *2023 Annual report on intra-EU labour mobility*. Brussels: European Commission (DG EMPL).
- Górny, A., & Kaczmarczyk, P. (2019). European migration transition in the context of post-enlargement migration from and into Central and Eastern Europe. W: C. Inglis, W. Li, & B. Khadira (Eds.), *The Sage handbook of international migration* (s. 358–375). London: Sage.
- Górny, A., Grabowska-Lusińska, I., Lesińska, M., & Okólski, M. (Red.). (2010). *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj imigracji*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- GUS. (2024). *Rocznik demograficzny 2024*. https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5515/3/18/1/rocznik_demograficzny_2024.pdf
- Lesińska, M., & Okólski, M. (2013). Wstęp. W: M. Lesińska & M. Okólski (Red.), *Współczesne polskie migracje: Strategie – skutki społeczne – reakcja państwa* (s. 7–16). Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- MRPiPS. (2025). *Dane statystyczne dotyczące świadczeń rodzinnych w latach 2021–2024*.
- Mucha, J., & Łuczaj, K. (2017a). The lives of foreign academics in Poland: Their motivations and adaptation in Kraków, a “Polish Silicon Valley.” *NAUKA*, 2, 57–84.
- Mucha, J., & Łuczaj, K. (2017b). Developing the academic careers of foreign scholars in Poland: The case of Krakow. *Central and Eastern European Migration Review*, 6(2), 141–162.
- Nowicka, M. (2021). Transformacja czy stabilizacja? Bariery w integracji imigrantów wewnątrzunijnych żyjących w Polsce. W: *Zmiana społeczna, pandemia, kryzys: Konteksty empiryczne i teoretyczne* (s. 91–116). Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Okólski, M. (2011). Modernizacyjna rola migracji. *CMR Working Papers*, 46(104). Ośrodek Badań nad Migracjami UW.
- Okólski, M. (2021b). Przejście migracyjne w Polsce. *Studia Śląskie*, 88–89, 239–257.
- Piekut, A. (2013a). Wysoko wykwalifikowani imigranci z Unii Europejskiej w Warszawie – w przestrzeni społecznej czy w transnarodowej przestrzeni przepływów. Warszawa: OBM UW.
- Piekut, A. (2013b). You’ve got Starbucks and Coffee Heaven... I can do this! Spaces of social adaptation of highly skilled migrants in Warsaw. *Central and Eastern European Migration Review*, 1, 113–134.

- Piore, M. J. (1979). *Birds of passage: Migrant labour and industrial societies*. New York: Cambridge University Press.
- Rozporządzenie Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011R0492>
- UdSC. (2024). *Mapy i dane statystyczne. Imigranci i służby migracyjne Polski*. <https://migracje.gov.pl/>
- UdSC. (2025a). *Liczba obywateli UE, którzy w latach 2018–2025 złożyli wniosek o zarejestrowanie pobytu lub o wymianę zaświadczenia o zarejestrowaniu pobytu obywatela UE*.
- UdSC. (2025b). *Liczba cudzoziemców posiadających ważny dokument uprawniający do pobytu na terytorium RP (stan na 30.09.2025)*.
- ZUS. (2025a). *Obywatele cudzoziemscy zgłoszeni do ubezpieczeń społecznych wg wybranych grup na 30.06.2025*. https://psz.zus.pl/documents/493365/532847/PL_Obywatele+cudzoziemscy+zg%C5%82oszeni+do+ubezpiecze%C5%84+-+spo%C5%82ecznych_wg_wybranych_grup_06_2025.xlsx/a1e1eae1-7fd1-e390-11da-ac16f8c9b2a3?t=1753437773929
- ZUS. (2025b). *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych 2024*. https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych_2024.pdf/cd967177-14c1-e5ad-7af2-a272696b20e6?t=1747742055902

Aneks

A1. Lista instytucji

Poniżej znajduje się lista instytucji – publicznych i prywatnych – z których przedstawicielami rozmawialiśmy na potrzeby niniejszego badania. Niekiedy wywiady prowadzone były z więcej niż jedną osobą z danej instytucji.

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
- Państwowa Inspekcja Pracy
- Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni
- Powiatowy Urząd Pracy w Katowicach
- Grodzki Urząd Pracy w Krakowie
- Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu
- Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich
- Wojewódzki Urząd Pracy we Wrocławiu
- Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
- Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
- Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie /filia w Radomiu
- Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
- Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
- European Labour Mobility Institute (ELMI)
- Centrum Solvit Polska
- Ministerstwo Rozwoju i Technologii
- OPZZ
- Polskie Forum HR
- Ahoy Career
- Randstad Polska
- HRK
- Otto Work Force

A2. Zanonimizowana lista migrantów i migrantek

Poniższa lista została zanonimizowana i pozbawiona szczegółów mogących umożliwić lub ułatwić rozpoznanie naszych rozmówców.

KOD	NARODO- WOŚĆ	PLEĆ	ZAWÓD/BRANŻA	ROK PRZY- JAZDU	MIASTO
KII1	Francuz	M	BSS/SSC	2015	Warszawa
KII2	Francuz	M	BSS/SSC	2017	Warszawa
KII3	Francuz	M	Nieruchomości	2015	Warszawa
KII4	Francuz	M	BSS/SSC	2019	Wrocław
KII5	Francuz	M	Doradztwo prawne/IT	2022	Warszawa
KII6	Włoszka	K	Instytucje UE	2022	Warszawa
KII7	Włoch	M	BSS/SSC	2015	Kraków
KII8	Hiszpan	M	IT	2018	Kraków
KII9	Holender	M	IT	2002	Kraków
KII10	Węgier	M	IT	2009	Kraków
KII11	Portugalka	K	BSS/SSC	2020	Wrocław
KII12	Francuz	M	Obsługa klienta	2009	Pruszków
KII13	Niemiec	M	Szkolnictwo wyższe	2005	Wrocław
KII14	Włoch	M	Edukacja	2008	Warszawa
KII15	Niemka	K	Szkolnictwo wyższe	2005	Wrocław
KII16	Greczynka	K	Edukacja	2024	Warszawa
KII17	Hiszpanka	K	BSS/SSC	2021	Warszawa/Łódź
KII18	Niemiec	M	Obsługa klienta	2020	Warszawa
KII19	Francja	M	Obsługa klienta	2022	Olsztyn

KII20	Niemcy	M	Tłumaczenia	2010	Warszawa
KII21	Niemcy	M	Business Consultancy	2014	Warszawa
KII22	Niemcy	M	Travel Agency	2020	Warszawa

A3. Scenariusz wywiadu z interesariuszami instytucjonalnymi

SCENARIUSZ WYWIADU POGŁĘBIONEGO (IDI) Z PRZEDSTAWICIELAMI INSTYTUCJI I PRACODAWCÓW

Cel wywiadu

Pozyskanie pogłębionej wiedzy na temat barier, z jakimi mierzą się mobilni pracownicy i pracownicy z UE w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem doświadczeń instytucji publicznych i pracodawców, którzy mają kontakt z tą grupą.

Grupa respondentów

- przedstawiciele instytucji odpowiedzialnych za wdrażanie zasad SPP (np. MRPiPS, EURES, PIP, ZUS, urzędy pracy),
- przedstawiciele pracodawców zatrudniających obywateli UE,
- przedstawiciele agencji zatrudnienia lub HR.

INSTRUKCJE DLA OSOBY PROWADZĄCEJ WYWIAD

- Wywiad ma charakter pogłębiony i półustrukturyzowany – pytania można modyfikować w zależności od kontekstu wypowiedzi rozmówczyny/rozmówcy.
- Zachęcaj do dzielenia się przykładami i konkretnymi sytuacjami.
- Jeśli respondent nie ma wiedzy na temat danego zagadnienia, pominię pytanie i przejdź dalej.
- Czas trwania wywiadu: ok. 60 minut.
- Przed rozpoczęciem wywiadu upewnij się, że respondentka/respondent wyraził zgodę na udział oraz (jeśli dotyczy) na nagranie rozmowy.

METRYCZKA RESPONDENTKI/RESPONDENTA (wypełniana przez osobę prowadzącą)

1. Typ instytucji / rodzaj pracodawcy:
2. Stanowisko:

PYTANIA GŁÓWNE

1. Ogólne wprowadzenie

- Jakie doświadczenie rozmówca / instytucja / firma ma / miała we współpracy z obywatelami UE pracującymi w Polsce?

- [3 kategoria] Jak ocenia Pan/Pani znajomość i stosowanie przepisów unijnych i krajowych związanych ze swobodą przepływu pracowników w praktyce działania Państwa instytucji / firmy?

2. Kto i w jakim charakterze przyjeżdża do Polski?

- Jakie są – z Pana/Pani perspektywy – główne trendy migracji zarobkowej z innych państw UE do Polski?
- Z jakich krajów najczęściej pochodzą obywatelki i obywatele UE podejmujący pracę w Polsce?
- W jakich branżach, zawodach, sektorach najczęściej są zatrudniani?
- Jak wygląda poziom ich kwalifikacji i zarobków? Czy są to osoby wysoko wykwalifikowane czy raczej pracujące na stanowiskach niższego szczebla?

3. Warunki pracy i integracja

- Jakie formy prawne zatrudnienia dominują w przypadku obywaterek i obywateli UE (umowa o pracę, umowa-zlecenie, samozatrudnienie, delegowanie)?
- [3 kategoria] Czy napotykają Państwo trudności związane z językiem lub różnicami kulturowymi? Jak wpływają one na zatrudnienie i integrację?
- Jakie są doświadczenia związane z integracją mobilnych pracowniczek i pracowników z UE z lokalnymi społecznościami lub zespołami pracowniczymi?
- Czy pracownice i pracownicy z UE korzystają z usług publicznych w Polsce (służba zdrowia, edukacja, mieszkalnictwo)? Jak oceniają Państwo ich dostępność i jakość?
- Czy znane są Państwu informacje o długości pobytu takich osób w Polsce? Czy planują pozostanie na dłużej, czy raczej traktują pracę w Polsce tymczasowo?

4. Skutki migracji zarobkowej

- Jakie – z Państwa perspektywy – są społeczne i gospodarcze skutki obecności obywaterek i obywateli UE na polskim rynku pracy?
- Jak wygląda migracja pracowniczek i pracowników z Polski do innych państw UE na tle migracji o odwrotnym kierunku (z UE do Polski)?
- Czy zauważają Państwo różnice w doświadczeniach pracowników pochodzących z tzw. „starej” i „nowej” UE? Jeśli tak, to jakie?
- Czy znane są Państwu dobre praktyki z innych krajów UE w zakresie ułatwiania korzystania z SPP?

5. Bariery i rekomendacje

- Jakie konkretne bariery, utrudnienia lub nieuzasadnione ograniczenia napotykają – według Państwa wiedzy – obywatelki i obywatele UE pracujący w Polsce? (proszę o przykłady)
- Jakie działania mogłyby – zdaniem Pana/Pani – poprawić sytuację obywaterek i obywateli UE na rynku pracy w Polsce?
- Jakie rozwiązania prawne lub instytucjonalne warto by wprowadzić, aby zwiększyć obecność obywaterek i obywateli UE w Polsce jako pracowników?
- Jakie są Państwa przewidywania lub scenariusze na temat przyszłości migracji zarobkowej z UE do Polski?

Zakończenie

- Jak jest Pana/Pani zdaniem znaczenie swobody przepływu pracowników (SPP) w kontekście rynku pracy w Polsce?
- Czy jest coś jeszcze, co Pana/Pani zdaniem warto uwzględnić w naszych badaniach?
- Czy może Pan/Pani polecić inne osoby lub instytucje, które warto byłoby zaprosić do udziału w tym badaniu?

A4. Scenariusz wywiadu z migrantami i migrantkami

SCENARIUSZ WYWIADU POGŁĘBIONEGO (IDI) Z PRACOWNICAMI I PRACOWNIKAMI MOBILNYMI Z UE

Cel wywiadu

Zebranie pogłębionych informacji na temat doświadczeń obywaterek i obywateli UE pracujących w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem ich sytuacji na rynku pracy, napotykanym barier, relacji z instytucjami oraz planów osiedleńczych.

Grupa respondentów

Osoby posiadające obywatelstwo państwa UE (lub EOG/Szwajcarii), które obecnie pracują lub niedawno pracowały w Polsce, niezależnie od formy zatrudnienia i sektora.

INSTRUKCJE DLA OSOBY PROWADZĄCEJ WYWIAD

- Wywiad ma charakter pogłębiony i półstrukturyzowany – dostosuj pytania do sytuacji rozmówcy/rozmówcy.
- Zachęcaj do swobodnych wypowiedzi, przykładów, historii osobistych.
- Unikaj żargonu administracyjno-prawnego – mów prostym językiem.
- Czas trwania: ok. 75-90 minut.
- Upewnij się, że rozmówcy/rozmówca wyraził zgodę na udział i ewentualne nagrywanie.

METRYCZKA RESPONDENTA (dla prowadzącego)

1. Kraj pochodzenia:
2. Wiek:
3. Płeć:
4. Wykształcenie:
5. Branża/zawód wykonywany w Polsce:
6. Forma zatrudnienia (umowa o pracę, zlecenie, działalność, inna):
7. Od kiedy przebywa w Polsce:
8. Czy mieszka sam/a, z rodziną, ze współlokatorami?
9. Główne powody przyjazdu do Polski:

PYTANIA GŁÓWNE

1. Ogólne wprowadzenie – migracja i pierwsze kroki

- Czy może Pan/Pani opowiedzieć, jak doszło do decyzji o przyjeździe do Polski?
- Czy przed przyjazdem miał/a Pan/Pani jakąkolwiek wiedzę o pracy i życiu w Polsce?
- Jak wyglądały pierwsze tygodnie/miesiące po przyjeździe? Co było najtrudniejsze?

2. Praca w Polsce – doświadczenia i warunki

- Jak znalazł/a Pan/Pani obecną pracę? Czy korzystał/a Pan/Pani z jakiegoś pośrednictwa (agencje, portale, znajomi)?
- Jakie były formalności przy zatrudnieniu? Czy były jakieś trudności?
- Jak wygląda Pana/Pani forma zatrudnienia? Czy jest stabilna? Czy otrzymuje Pan/Pani wynagrodzenie zgodnie z umową?
- Czy czuje się Pan/Pani traktowany/a na równi z polskimi pracownikami?

3. Bariery i przeszkody

- Czy spotkał/a się Pan/Pani z jakimiś trudnościami wynikającymi z bycia obywatelem innego kraju UE?
- Czy było coś, co wydawało się niejasne, skomplikowane, nieuczciwe?
- Czy kiedykolwiek czuł/a się Pan/Pani dyskryminowany/a (np. ze względu na narodowość, język)?
- Jakie instytucje lub organizacje wspierały Pana/Panią w procesie zatrudnienia lub integracji?

4. Życie codzienne i integracja

- Czy mieszka Pan/Pani w Polsce sam/a, z rodziną, partnerem/partnerką?
- Jakie są Pana/Pani relacje z polskim społeczeństwem? Czy czuje się Pan/Pani częścią lokalnej społeczności?
- Czy zna Pan/Pani język polski? Jeśli tak, jak się Pan/Pani go uczył/a?
- Czy korzysta Pan/Pani z usług publicznych w Polsce (przychodnie, szkoły, urząd pracy)? Czy napotkał/a Pan/Pani trudności?

5. Plany i mobilność

- Jak długo planuje Pan/Pani zostać w Polsce?

- Czy rozważa Pan/Pani przeprowadzkę do innego kraju lub powrót do kraju pochodzenia?
- Czy myśli Pan/Pani o osiedleniu się w Polsce na stałe (np. zakup mieszkania, sprowadzenie rodziny, założenie działalności)?

6. Porównania i szersza perspektywa

- Czy pracował/a Pan/Pani wcześniej w innym kraju UE? Jakie były różnice w porównaniu do Polski?
- Czy ma Pan/Pani kontakt z innymi osobami z UE pracującymi w Polsce? Czy ich doświadczenia są podobne?

7. Rekomendacje i sugestie

- Co powinno się zmienić, żeby pracownikom takim jak Pan/Pani było łatwiej pracować i mieszkać w Polsce?
- Co Pana/Pani zdaniem, mogłoby zachęcić większą liczbę obywateli/obywatelek Unii Europejskiej do podjęcia pracy w Polsce?
- Gdyby miał/a Pan/Pani dać jedną radę osobie z UE, która chce pracować w Polsce – co by to było?
- Czy jest coś, co chciał(a)by Pan/Pani dodać – coś, co według Pana/Pani powinno się znaleźć w naszym raporcie?

Zakończenie

- Dziękuję za rozmowę. Czy możemy się z Panem/Panią skontaktować ponownie, jeśli będziemy mieli dodatkowe pytania?
- Czy zna Pan/Pani inne osoby, które mogłyby wziąć udział w takim wywiadzie?

A5. Ankieta

Poniżej znajduje się wersja ankiety w języku polskim. W badaniu wykorzystano także wersje w językach angielskim, hiszpański, włoskim, francuskim i niemieckim – tłumaczone z pierwotnej wersji polskiej.

ANKIETA DLA OBYWATELI I OBYWATELEK UE PRACUJĄCYCH W POLSCE

INSTRUKCJA DLA RESPONDENTA

Szanowna Pani / Szanowny Panie,

Ta ankieta jest częścią badania realizowanego przez CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych dla Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Celem badania jest lepsze poznanie doświadczeń obywateli i obywaterek Unii Europejskiej pracujących w Polsce, w tym wszelkich barier i trudności, z jakimi mogą się spotykać na rynku pracy i w życiu codziennym.

Udział w badaniu jest **całkowicie anonimowy i dobrowolny**. Zebrane odpowiedzi zostaną wykorzystane wyłącznie do celów naukowych i statystycznych – nie będą w żaden sposób łączone z konkretną osobą.

Wypełnienie ankiety zajmie około **10–15 minut**.

Dziękujemy za poświęcony czas i zaangażowanie!

Zespół projektu

CZĘŚĆ I – METRYCZKA

1. Kraj obywatelstwa:

lista rozwijana

2. Płeć:

- ☐ Kobieta
- ☐ Mężczyzna
- ☐ Inna odpowiedź: _____
- ☐ Wolę nie odpowiadać

3. Wiek:

- ☐ poniżej 25 lat
- ☐ 25–34
- ☐ 35–44
- ☐ 45–54
- ☐ 55+

4. Wykształcenie:

- ☐ Podstawowe lub gimnazjalne
- ☐ Średnie lub policealne
- ☐ Wyższe (licencjat/inżynier)
- ☐ Wyższe (magister lub równoważne)
- ☐ Doktorat lub wyższe
- ☐ Inne: _____
- ☐ Wolę nie odpowiadać

5. Czy mieszka Pani/Pan obecnie w Polsce?

- ☐ Tak
- ☐ Nie (proszę zakończyć ankietę – dziękujemy za udział)

6. Od ilu lat/miesięcy mieszka Pani/Pan w Polsce?

- ☐ mniej niż 6 miesięcy
- ☐ 6–12 miesięcy
- ☐ 1–2 lata
- ☐ 3–5 lat
- ☐ ponad 5 lat

7. W jakim województwie obecnie Pani/Pan mieszka?

lista województw

8. W jakim mieście obecnie Pani/Pan mieszka?

Pole otwarte

9. Z kim mieszka Pani/Pan w Polsce:

- ☐ Sam/a
- ☐ Z rodziną (partner/ka, dzieci)
- ☐ Ze współlokatorami / znajomymi
- ☐ Inne: _____

10. Jaki jest Pana/Pani obecny status zawodowy w Polsce?

- ☐ Zatrudniony/a na umowę o pracę
- ☐ Zatrudniony/a na umowę zlecenia / o dzieło
- ☐ Samozatrudniony/a (działalność gospodarcza)
- ☐ Oddelegowany/a z innego kraju
- ☐ Szukam pracy / tymczasowo bezrobotny
- ☐ Pracuję nieformalnie (bez umowy)
- ☐ Inne: _____

11. W jakiej branży Pani/Pan obecnie pracuje (lub ostatnio pracował/a)?

Pole otwarte

12. Do jakiej grupy zawodowej Pani/Pan należy (lub ostatnio należał/a)?

- ☐ Kadra kierownicza
- ☐ Specjaliści
- ☐ Technicy i średni personel

- ☐ Pracownicy biurowi
- ☐ Pracownicy usług i sprzedawcy
- ☐ Wykwalifikowani pracownicy rolni, leśni i rybacy
- ☐ Rzemieślnicy i robotnicy wykwalifikowani
- ☐ Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
- ☐ Pracownicy wykonujący prace proste
- ☐ Siły zbrojne

13. Jakie jest (lub było) Pani/Pana miesięczne wynagrodzenie „na rękę” (czyli po odliczeniu podatków i składek) z ostatniej pracy w Polsce?

- ☐ Mniej niż 3 000 zł
- ☐ 3 000–3 999 zł
- ☐ 4 000–5 999 zł
- ☐ 6 000–7 999 zł
- ☐ 8 000–9 999 zł
- ☐ 10 000–14 999 zł
- ☐ 15 000 zł lub więcej
- ☐ Trudno powiedzieć / nie pamiętam
- ☐ Wolę nie odpowiadać

CZĘŚĆ II – DOŚWIADCZENIA MIGRACYJNE I ZA-TRUDNIENIE W POLSCE

14. Jaki był główny powód Pani/Pana przyjazdu do Polski?

- ☐ Praca / oferta zatrudnienia
- ☐ Poszukiwanie pracy
- ☐ Przeniesienie w ramach firmy / delegowanie
- ☐ Studia lub nauka
- ☐ Względy rodzinne (np. związek, dzieci)
- ☐ Ciekawość / chęć poznania kraju
- ☐ Inne: _____

15. Skąd dowiedział/a się Pani/Pan o możliwości pracy w Polsce? (można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ Ogłoszenie internetowe
- ☐ Znajomi / rodzina
- ☐ Agencja pracy
- ☐ Portal społecznościowy
- ☐ Urząd pracy / EURES
- ☐ Inne: _____

16. Czy przed przyjazdem do Polski podpisał/a Pani/Pan umowę lub otrzymał/a ofertę pracy?

- ☐ Tak
☐ Nie

17. Jakie były główne trudności, z jakimi spotkał/a się Pani/Pan po przyjeździe do Polski – przy szukaniu pracy lub organizacji życia codziennego? (można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ Brak znajomości języka polskiego
- ☐ Trudności ze zrozumieniem przepisów, procedur lub dokumentów
- ☐ Brak pomocy lub informacji ze strony instytucji publicznych
- ☐ Problemy z uznaniem kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego
- ☐ Trudności w znalezieniu pracy zgodnej z moimi kwalifikacjami
- ☐ Trudności z wynajęciem mieszkania, otwarciem konta bankowego lub załatwianiem spraw urzędowych
- ☐ Doświadczyłem/am nieprzyjaznego traktowania lub nierównego traktowania z powodu mojego obywatelstwa lub pochodzenia
- ☐ Inne: _____
- ☐ Nie napotkałem/am trudności

18. Czy po przyjeździe do Polski otrzymał/a Pani/Pan wsparcie w którymkolwiek z poniższych obszarów? Jeśli tak, proszę zaznaczyć, od kogo pochodziło to wsparcie. (Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź w wierszu)

	Instytucja publiczna	Organizacja pozarządowa (NGO)	Pracodawca	Inna organizacja	Nie otrzymałem/am wsparcia
Znalezienie pracy	☐	☐	☐	☐	☐
Załatwienie spraw urzędowych / rejestracja pobytu	☐	☐	☐	☐	☐
Pomoc językowa / tłumaczenie dokumentów	☐	☐	☐	☐	☐
Pomoc prawna / doradztwo	☐	☐	☐	☐	☐
Uzyskanie dostępu do usług publicznych (np. zdrowie, edukacja)	☐	☐	☐	☐	☐
Pomoc w znalezieniu mieszkania / zakwaterowania	☐	☐	☐	☐	☐
Udział w działaniach integracyjnych (np.	☐	☐	☐	☐	☐

kursy językowe, spotkania, adaptacja)					
---------------------------------------	--	--	--	--	--

19. Biorąc pod uwagę cały czas pobytu, jak długo pracuje Pani/Pan w Polsce?

- ☐ Mniej niż 3 miesiące
☐ 3–6 miesięcy
☐ 7–12 miesięcy
☐ 1–2 lata
☐ Ponad 2 lata

20. Ile miejsc pracy miał/a Pan/Pani w Polsce (łącznie)?

- ☐ 1
☐ 2
☐ 3 lub więcej

21. Jak ocenia Pan/Pani jasność przedstawienia warunków zatrudnienia przed rozpoczęciem swojej pierwszej pracy w Polsce i aktualnej pracy? (w przypadku pracy w Polsce wyłącznie u jednego pracodawcy w polu aktualna/ostatnia praca w Polsce należy zaznaczyć “nie dotyczy”)

	Bardzo niejasne	Raczej niejasne	Umiarkowanie jasne	Raczej jasne	Bardzo jasne	Nie dotyczy
Pierwsza praca w Polsce	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Aktualna/ostatnia praca w Polsce	☐	☐	☐	☐	☐	☐

22. Czy otrzymuje (lub otrzymywał/a) Pan/Pani wynagrodzenie zgodne z umową lub ustaleniami? (w przypadku pracy w Polsce wyłącznie u jednego pracodawcy w polu aktualna/ostatnia praca w Polsce należy zaznaczyć “nie dotyczy”)

	Zgodne	Częściowo	Niezgodne	Nie dotyczy
Pierwsza praca w Polsce	☐	☐	☐	☐
Aktualna/ostatnia praca w Polsce	☐	☐	☐	☐

CZEŚĆ III – INTEGRACJA I KONTAKT Z INSTYTUCJAMI W POLSCE

23. Jak ocenia Pani/Pan swoją znajomość języka polskiego?

- ☐ Wcale nie znam języka polskiego
- ☐ Znam podstawowe zwroty
- ☐ Porozumiewam się w prostych sytuacjach
- ☐ Dobrze się komunikuję
- ☐ Mówię biegle

24. Skąd zna Pani/Pan język polski? Gdzie i w jaki sposób się go Pani/Pan nauczył(a)? (Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ Kurs językowy opłacony przez pracodawcę
- ☐ Kurs językowy opłacony samodzielnie (lub przez rodzinę)
- ☐ Kurs bezpłatny organizowany przez instytucję publiczną (np. urząd pracy, gmina)
- ☐ Kurs bezpłatny organizowany przez organizację pozarządową
- ☐ Nauka języka w szkole lub na uczelni (w Polsce lub za granicą)
- ☐ Nauka języka samodzielna (np. z książek, aplikacji, internetu)
- ☐ Nauka przez codzienne kontakty w pracy lub życiu prywatnym
- ☐ Rozmawiam po polsku dzięki rodzinie, znajomym lub partnerowi/partnerce
- ☐ Inne (jakie?): _____
- ☐ Nie znam języka polskiego

25. Jak ocenia Pani/Pan swoje relacje z Polkami i Polakami?

- ☐ Bardzo dobre
- ☐ Raczej dobre
- ☐ Neutralne
- ☐ Raczej złe
- ☐ Bardzo złe
- ☐ Trudno powiedzieć / nie mam kontaktu

26. Czy jako cudzoziemiec/ka spotkał/a się Pan/Pani w Polsce z nierównym traktowaniem?

- ☐ Tak, często
- ☐ Czasami
- ☐ Rzadko
- ☐ Nigdy
- ☐ Trudno powiedzieć

27. Jeśli jako cudzoziemiec/ka kiedykolwiek poczuł/a się Pani/Pan potraktowany/a w sposób nierówny, to w jakich sytuacjach lub obszarach życia społecznego miało to miejsce? (można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ W miejscu pracy
- ☐ W urzędach lub instytucjach publicznych
- ☐ W szkole lub na uczelni

- ☐ W miejscu zamieszkania (np. sąsiedztwo, osiedle)
- ☐ W środkach transportu publicznego
- ☐ W sklepach, restauracjach lub innych miejscach usługowych
- ☐ W Internecie lub mediach społecznościowych
- ☐ W kontaktach towarzyskich (np. sąsiedzi, znajomi, przypadkowe osoby)
- ☐ Nie doświadczyłem(am) takich sytuacji
- ☐ Inne: _____

28. Czy korzystał/a Pan/Pani w Polsce z poniższych usług publicznych? (można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ Publiczna służba zdrowia
- ☐ Edukacja (dla siebie lub dzieci)
- ☐ Urząd pracy / pomoc w znalezieniu pracy
- ☐ Urząd skarbowy / ZUS / administracja
- ☐ Inne (jakie?): _____
- ☐ Nie korzystałem/am

29. Czy napotkał(a) Pan/Pani trudności w dostępie do poniższych usług? (Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź w każdym wierszu)

	Tak, duże trudności	Tak, niewielkie trudności	Nie, nie miałem/am trudności	Nie dotyczy
Publiczna służba zdrowia	☐	☐	☐	☐
Edukacja (dla siebie lub dzieci)	☐	☐	☐	☐
Urząd pracy / pomoc w znalezieniu pracy	☐	☐	☐	☐
Urząd skarbowy / ZUS / administracja	☐	☐	☐	☐

30. Czy wie Pani/Pan, gdzie szukać pomocy lub informacji, jeśli napotka Pani/Pan problemy w pracy lub w kontaktach z urzędami?

- ☐ Tak
- ☐ Nie
- ☐ Nie jestem pewien/pewna

31. Czy czuje się Pani/Pan poinformowany/a o swoich prawach jako pracownika w Polsce?

- ☐ Tak
- ☐ Częściowo
- ☐ Nie

32. Czy w razie problemów związanych z pracą (np. brak umowy, opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia, złe traktowanie) zgłaszał/a Pani/Pan skargę lub szukał/a pomocy? (Można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ Tak – u pracodawcy

- ☐ Tak – w instytucji publicznej (np. PIP, urząd pracy)
- ☐ Tak – w organizacji pozarządowej / społecznej
- ☐ Nie – nie wiedziałem/am, gdzie się zgłosić
- ☐ Nie – nie chciałem/am zgłaszać
- ☐ Nie miałem/am takich problemów

CZĘŚĆ IV – PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ I OGÓLNE OPINIE O ŻYCIU I PRACY W POLSCE

33. Czy planuje Pani/Pan zostać w Polsce?

- ☐ Tak, chcę zostać na stałe
- ☐ Tak, ale nie na stałe
- ☐ Jeszcze nie wiem
- ☐ Raczej wrócę do kraju pochodzenia
- ☐ Raczej wyjadę do innego kraju
- ☐ Inna odpowiedź: _____

34. Jak ocenia Pani/Pan wpływ poniższych aspektów na Pani/Pana życie w Polsce?

(Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź w każdym wierszu)

	Pozytywny wpływ	Neutralny / brak wpływu	Negatywny wpływ	Trudno powie- dzieć
Poziom wynagrodzeń w Polsce	☐	☐	☐	☐
Koszty życia w Polsce	☐	☐	☐	☐
Dostępność stabilnego zatrudnienia	☐	☐	☐	☐
Możliwości rozwoju zawodowego	☐	☐	☐	☐
Poczucie bezpieczeństwa	☐	☐	☐	☐
Doświadczenia kontaktów z ludźmi w Polsce	☐	☐	☐	☐
Znajomość języka polskiego	☐	☐	☐	☐
Doświadczenia w kontaktach z in- stytucjami publicznymi	☐	☐	☐	☐
Doświadczenia związane z uznawa- niem kwalifikacji	☐	☐	☐	☐
Dostępność wsparcia integracyj- nego	☐	☐	☐	☐
Doświadczenia równego lub nierów- nego traktowania	☐	☐	☐	☐
Sytuacja mieszkaniowa	☐	☐	☐	☐

Odległość od kraju pochodzenia / łatwość podróżowania	☐	☐	☐	☐
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

35. Czy zna Pani/Pan inne osoby z UE pracujące w Polsce?

- ☐ Tak, mam wielu takich znajomych
☐ Tak, znam kilka takich osób
☐ Nie

36. Jak ogólnie ocenia Pani/Pan swoje doświadczenia związane z życiem w Polsce?

- ☐ Zdecydowanie pozytywnie
☐ Raczej pozytywnie
☐ Ani pozytywnie, ani negatywnie
☐ Raczej negatywnie
☐ Zdecydowanie negatywnie

37. Jak ogólnie ocenia Pani/Pan swoje doświadczenia związane z pracą w Polsce?

- ☐ Zdecydowanie pozytywnie
☐ Raczej pozytywnie
☐ Ani pozytywnie, ani negatywnie
☐ Raczej negatywnie
☐ Zdecydowanie negatywnie

38. Czy polecił(a)by Pan(i) pracę w Polsce swoim znajomym?

- ☐ Tak
☐ Nie
☐ Trudno powiedzieć

39. Czy chciał(a)by Pani/Pan dodać coś od siebie – opinię, komentarz, sugestię?

Pole otwarte

ZAKOŃCZENIE

Dziękujemy za udział w badaniu!

Jeśli chcieliby Państwo otrzymać podsumowanie wyników badania lub wziąć udział w drugiej części badania i porozmawiać z nami o doświadczeniach życia i pracy w Polsce, prosimy podać swój adres e-mail:

Adres e-mail (opcjonalnie): _____

A6. Dystrybucja ankiety

Poniżej znajdują się kanały – przestrzenie online oraz instytucje – którymi prowadzona była dystrybucja ankiety.

Grupy na portalu Facebook

1. Professionals in Krakow- The international community in Krakow
2. Expats in Warsaw, Poland
3. Foreigners in Poland PL
4. Foreigners in Poland
5. Foreigners living in Krakow
6. Espanoles en varsovia
7. Expats foreigners in Poland warsaw cracow gdansk sopot poznań zakopane
8. Foreigners in Warsaw, Poland
9. Italiani a varsavia
10. ITALIANI A CRACOVIA
11. Expats in Warsaw, Poland (inna)
12. Expats in Krakow
13. Italiani in Polonia
14. Foreigner in Warsaw Poland
15. LUBLIN OGŁOSZENIA
16. Foreigners in Łódź
17. Łódź for foreigners
18. Grupa Kocham Czechy
19. Praca Kraków - oferty pracy w Krakowie
20. Foreigners in Bydgoszcz
21. Tri-City Poland Expats Gdynia Sopot Gdansk
22. Foreigners in Lodz
23. Slovaci v Polsku
24. Lublin Expats
25. Foreigners in Lublin
26. Rzeszów
27. KATOWICE EXPATS, FOREIGNERS & GLOBAL MINDS
28. Language Exchange Club Gdansk (Trojmiasto)
29. Cesi prace v Polsku - Czesi praca w Polsce
30. cudzoziemcy.gdynia
31. Lublin!!
32. Spotted: Gdańsk (Grupa)
33. Slovenci na Poljskem
34. Chorwat - Zajdenica Hrvata u Poljskoj
35. Foreigners in Katowice, Poland
36. Spotted: Lublin (Grupa)
37. Language Exchange Club Warsaw
38. Słowacki/Czeski - praca Kraków/Job with Slovak/Czech in Krakow
39. Chorwacki - praca w Krk
40. Slovaci, praca v Polsku - Słowacy praca w Polsce
41. Language Exchange Club Krakow
42. Language Exchange Krakow
43. Language Exchange Club Wrocław
44. Polish for english speakers
45. Expat Social Networking Małopolska

46. The Real Krakow Expats
47. Българи в Полша
48. Romani in Polonia / Rumuni w Polsce / Poland
49. Romani in Polonia
50. Greeks in Poland / Έλληνες στην Πολωνία
51. Language Jobs Poland
52. Expats & Foreigners in Poland PL
53. Katowice Internationals Community
54. Expats Poland PL
55. Work in Poland!
56. Job Hiring in Poland
57. Work in Poland for Foreigners
- 70.

Pozostałe przestrzenie online

1. Reddit (r/askPoland)
2. Reddit (r/Polish)
3. Reddit (r/warsaw)
4. Reddit (r/learnpolish)
5. Reddit (r/krakow)
6. Reddit (r/gdansk)

Konsulaty i ambasady

1. Austrian Embassy
2. Austrian Consulate in Kraków
3. Belgian Embassy
4. Bulgarian Consulate in Warsaw
5. Bulgarian Embassy in Warsaw
6. Bulgarian Consulate in Kraków
7. Croatian Embassy in Warsaw
8. Croatian Consulate in Kraków
9. Croatian Consulate in Poznan

58. Work in PolandPL | Foreigners in Poland | Job Offers 2025 | Job Search Hub
59. Foreigner in Warsaw Poland
60. Migrant Workers in Poland
61. La French Zone en Pologne (fb)
62. Italiani in Polonia (fb)
63. Français à Varsovie
64. International Poznan friends
65. Expats & Foreigners in Poland PL
66. Españoles y Latinoamericanos en Polonia
67. Profesores de español en Polonia
68. Expats in Poland (Grupa Prywatna)
69. Deutsche in Polen

7. Reddit (r/expats)
8. Reddit (r/poland)
9. expat.com (Poland forum)
10. justlanded.com (classifieds thread)
11. justlanded.com (Poland forum)

10. Croatian Consulate in Białystok
11. Croatian Consulate in Bydgoszcz
12. Croatian Consulate in Opole
13. Cypriot Embassy in Warsaw
14. Cypriot Centre for the Promotion of Trade in Warsaw
15. Consulate of Czechia in Warsaw
16. Czech Embassy in Warsaw
17. Danish Embassy in Warsaw

18. Danish Consulate in Kraków
19. Estonian Embassy in Warsaw
20. Estonian Consulate in Kraków
21. Finnish Consulate in Kraków
22. Finnish Embassy in Warsaw
23. French Embassy in Warsaw
24. French Consulate in Kraków
25. German Embassy in Warsaw
26. German Consulate in Kraków
27. German Consulate in Wrocław
28. German Consulate in Gdańsk
29. German Consulate in Opole
30. German Consulate in Olsztyn
31. German Consulate in Bydgoszcz
32. German Consulate in Gliwice
33. German Consulate in Kielce
34. German Consulate in Lublin
35. German Consulate in Poznań
36. German Consulate in Rzeszów
37. Greek Consulate in Warsaw
38. Greek Embassy in Warsaw
39. Hungarian Embassy in Warsaw
40. Hungarian Consulate in Kraków
41. Irish Consulate
42. Italian Embassy in Warsaw
43. Italian Consulate in Kraków
44. Latvian Embassy in Warsaw
45. Latvian Consulate in Kraków
46. Lithuanian Embassy in Warsaw
47. Lithuanian Consulate in Kraków

48. Luxembourg Embassy in Warsaw
49. Luxembourg Consulate in Kraków
50. Maltese Embassy in Warsaw
51. Maltese Consulate in Kraków
52. Maltese Consulate in Wrocław
53. Maltese Consulate in Gdynia
54. Maltese Consulate in Białystok
55. Dutch Embassy in Warsaw
56. Dutch Consulate in Kraków
57. Portuguese Embassy in Warsaw
58. Romanian Embassy in Warsaw
59. Romanian Consulate in Kraków
60. Slovakian Embassy in Warsaw
61. Slovakian Consulate in Poland (various cities)
62. Slovakian Consulate in Wrocław
63. Slovenian Embassy in Warsaw
64. Spanish Embassy in Warsaw
65. Spanish Consulate in Kraków
66. Swedish Embassy in Warsaw
67. Swedish Consulate in Kraków
68. Swedish Consulate in Gdańsk
69. Swedish Consulate in Wrocław
70. Swedish Consulate in Szczecin
71. Icelandic Embassy in Warsaw
72. Norwegian Embassy in Warsaw
73. Norwegian Consulate in Szczecin
74. Norwegian Consulate in Kraków
75. Swiss Embassy in Warsaw

Pozostałe instytucje

1. Fundacja Ocalenie
2. Stowarzyszenie Interwencji Prawnej

3. Caritas Polska
4. Fundacja Polskie Forum Migracyjne

5. Migrant Info Point
6. Patchwork
7. Fundacja „Polska Gościnność”
8. Institute of Migrant Rights
9. Accent Language School
10. Glossa Language School
11. Varia Language School
12. Klub Dialogu Language School
13. EUROPE DIRECT Kraków
14. EUROPE DIRECT Warszawa
15. EUROPE DIRECT Gdańsk
16. EUROPE DIRECT Poznań
17. EUROPE DIRECT Wrocław
18. EUROPE DIRECT Łódź
19. EUROPE DIRECT Katowice
20. EUROPE DIRECT Szczecin
21. EUROPE DIRECT Podlaskie
22. EUROPE DIRECT Lublin
23. EUROPE DIRECT Bydgoszcz
24. EUROPE DIRECT Toruń
25. Instytut Francuski (Kraków)
26. Instytut Francuski (Warszawa)
27. Instytut Cervantesa
28. Goethe Institut (Kraków)
29. Goethe Institut (Warszawa)
30. International Relations Office UJ
31. Center for International Cooperation at UJ
32. Department for International Students AGH
33. International Relations Office UW
34. International Organisation for Migration
35. Nomada
36. European Labour Mobility Institute