

Daria* (21) uczestniczy w kursie projektowania stron internetowych
finansowanym przez Save the Children Polska.

*imię zmienione

2025

RISE (Integracja uchodźców poprzez wsparcie i zatrudnienie):

rola usług wsparcia w zwiększaniu zatrudnienia i samozatrudnienia
wśród uchodźców z Ukrainy w Polsce



Save the Children

Spis treści

Przedmowa	4
Podziękowania	5
Krótki opis	5
Wprowadzenie	6
Metodologia i cele badania	9
Cel ogólny	9
Metodologia i ograniczenia	10
Uchodźcy z Ukrainy prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą (samozatrudnieni)	12
Profil uczestników	12
Sektory działalności gospodarczej	12
Typy działalności gospodarczej	13
Orientacja na klienta	13
Przedsiębiorczość z konieczności oraz z wyboru	13
Czas prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce	13
Kluczowe wnioski	14
Zasoby do prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce	14
Wcześniejsze doświadczenie w prowadzeniu firmy	14
Zamiana hobby w biznes	15
Przejście od zatrudnienia do samozatrudnienia	16
Motywacja	17
Rola kapitału społecznego i sieci kontaktów	21
Rola sieci kontaktów i wzajemnego wsparcia	22
Lokalne zasoby	23
Grupa docelowa oraz niezaspokojone potrzeby biznesowe	23
Trwałość przedsiębiorstw prowadzonych przez uchodźców w Polsce	24
Zidentyfikowane bariery i niezaspokojone potrzeby związane z prowadzeniem działalności w Polsce	25
Zawiłości systemu podatkowego i ubezpieczeń społecznych	25
Bariera językowa	25
Różnice w procedurach między Polską a Ukrainą (sytuacje, w których doświadczenie bywa zarówno zasobem, jak i przeszkodą)	26
Strategia marketingowa i docieranie do klientów	27
Utrzymanie bieżącej działalności a rozwój – wsparcie finansowe i pozafinansowe	27
Strategia zatrudniania	29
Rola wsparcia: Zakładanie, utrzymanie i rozwój działalności gospodarczej	30
Wsparcie rządowe	30
Wsparcie pozarządowe	30

Program dotacji na działalność gospodarczą IRC	30
Wsparcie rozwoju biznesu po przyznaniu grantu	31
Wsparcie rozwoju biznesu	32
Młodzież uchodźcza z Ukrainy	33
Młodzież uchodźcza z Ukrainy: zatrudnienie, edukacja i wsparcie	33
Bariery w zatrudnieniu	33
Subiektywne budowanie kariery	34
Profil uczestników	34
Kluczowe wnioski	35
Edukacja	35
Wsparcie (rządowe i pozarządowe)	36
Wsparcie ze strony instytucji rządowych	36
Wsparcie ze strony organizacji pozarządowych	37
Przydatność otrzymanego wsparcia	37
Poszukiwanie zatrudnienia	38
Umiejętności niezbędne do zatrudnienia	38
Wiedza na temat poszukiwania pracy	39
Bariery w poszukiwaniu pracy	39
Potrzeby oraz możliwości wsparcia	41
Czy także pracodawcy mogą wspierać młodych uchodźców?	42
Przyszłość w Polsce	43
Plany rozwoju kariery	43
Postrzegane tendencje na rynku pracy	44
Pracodawcy	45
Profil uczestników	45
Kluczowe wnioski	46
Młodzi ludzie jako pracownicy	46
Umiejętności i szkolenie młodych uchodźców z Ukrainy	46
Szkolenia – możliwości i luki	47
Rekomendacje	47
Ankieta internetowa	49
Metodologia	49
Profil uczestników	50
Zatrudnienie respondentów	52
Bezrobotni respondenci	53
Wnioski	56
Kluczowe wnioski	56
Kolejne kroki	56
Literatura wykorzystana w raporcie	58

Przedmowa

Dyrektorzy Krajowi International Rescue Committee oraz Save the Children w Polsce

Ponad trzy lata od rozpoczęcia pełnoskalowej wojny w Ukrainie, kwestia skutecznego wspierania długofalowej integracji osób przymusowo przemieszczonych w Polsce pozostaje kluczowa, by umożliwić im odbudowę życia i podejmowanie świadomych decyzji o swojej przyszłości. Blisko milion uchodźców z Ukrainy wciąż przebywa w Polsce, próbując rozpocząć życie od nowa, podczas gdy wojna nie wykazuje oznak ustania. W obliczu przedłużającego się konfliktu zbrojnego organizacje humanitarne łączą siły, by wspierać społeczność uchodźczą w budowaniu ścieżek ku samodzielności, godności i poczuciu przynależności.

Niniejszy raport RISE – Integracja Uchodźców poprzez Wsparcie i Zatrudnienie jest wspólnym przedsięwzięciem International Rescue Committee (IRC) oraz Save the Children International (SCI), mającym na celu lepsze zrozumienie doświadczeń, wyzwań i aspiracji uchodźców z Ukrainy, którzy starają się (ponownie) wejść na polski rynek pracy. Raport ukazuje zarówno ścieżki zatrudnienia, jak i samozatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży uchodźczej oraz przedsiębiorców – głosów, które często są pomijane w strategiach odbudowy gospodarczej.

Wnioski zawarte w raporcie opierają się na szerokim zestawie danych: wywiadach, ankietach i warsztatach weryfikacyjnych. Ukazują one nie tylko bariery w dostępie do satysfakcjonującej pracy, ale również niewykorzystany potencjał, zaradność i determinację. Raport podkreśla rolę uchodźców jako osób wnoszących pozytywną zmianę. Jak pokazują najnowsze dane UNHCR, uchodźcy z Ukrainy przyczynili się do wygenerowania 2,4% polskiego PKB w 2024 roku. Nasze dane dodatkowo wskazują na ich istotny wkład w polską gospodarkę i życie lokalnych społeczności.

” 3 lata temu Daria* wraz z rodziną uciekła do Polski z ogarniętej wojną wschodniej Ukrainy. Ich miasto zostało całkowicie zniszczone. Musieli zacząć od zera - w nowym kraju, z bagażem niepewności. Dziś Daria* uczęszcza na finansowany przez nas indywidualny kurs projektowania stron internetowych. Robi ogromne postępy - uczy się kodowania, projektowania UX, budowania portfolio. Wierzy, że dzięki tym umiejętnościom będzie mogła nie tylko znaleźć wymarzoną pracę, ale też poczuć, że znowu ma wpływ na swoje życie.

Jesteśmy głęboko wdzięczni wszystkim osobom, które podzieliły się z nami swoimi historiami, ze społeczom badawczym za rzetelne i empatyczne podejście do pracy terenowej oraz Komitetowi ds. Sytuacji Kryzysowych (Disasters Emergency Committee, DEC), którego wsparcie finansowe umożliwiło realizację tego projektu. Przede wszystkim jesteśmy dumni z partnerstwa między naszymi organizacjami, łączącego komplementarne kompetencje i wspólną wiarę w siłę ludzi do odbudowy własnej przyszłości.

Zachęcamy do lektury tego raportu nie tylko jako zbioru danych, ale jako wezwania do działania. Niech jego wnioski inspirują do kształtowania polityk, programów i budowania sprawiedliwej oraz równej przyszłości dla wszystkich, którzy dziś nazywają Polskę swoim domem.

Dariusz Ziętek
Country Director
International Rescue Committee Poland

Celina Kretkowska-Adamowicz
Acting Response Director
Save the Children Poland

Podziękowania

Raport został przygotowany i napisany przez Olenę Oleksyienko (Koordynatorke ds. Monitorowania i Oceny) i Daszę Nosova (Oficera ds. Monitorowania i Oceny), którzy prowadzili badanie z pomocą Kateryny Chumakovej (Menedżerke programu technicznego ds. Zapewniania środków do życia) i Sandry Colin (Menedżerki ds. Monitorowania i Oceny) z Save the Children, Zespołu IRC Polska i Zespołu Save the Children Polska. W szczególności wielkie podziękowania należą się zespołowi IRC Poland ds. ERD, w tym Joannie Surwillo (Koordynatorke ds. Odzyskania i rozwój ekonomiczny) za wkład w raport, Yuliyi Misyuta (Specjalistce ds. ERD) za skontaktowanie się i zaplanowanie wywiadów, Aleksandrze Magdziarz (Menedżerke ds. Wzmocnienia pozycji ekonomicznej) za wsparcie przy warsztatach walidacyjnych i finalizacji raportu, Tetianie Mindak (specjalistce ds. Zapewniania środków do życia) i Zofii Mencwel (pracowniczce socjalnej ds. Zapewniania środków do życia) za ich zaangażowanie w warsztaty walidacyjne, Kamili Garnczarskiej (specjalistki ds. logistyki) za pomoc w wydrukowaniu raportu, oraz zespołowi Save the Children Polska, w tym Darynie Kushch (specjalistce ds. Zapewniania środków do życia) za skontaktowanie się z uczestnikami i zorganizowanie wywiadów. Dziękujemy również Rebecce Wilkey (doradczyni technicznej ds. wzmocnienia pozycji ekonomicznej w IRC), Joannie Nagorskiej (Zastępcy Dyrektora Globalnego Działu Public Relations i Komunikacji), Tarasa Maslova (Starszego Specjalisty ds. Zarządzania Informacją), i programom krajowym IRC i Save the Children w Polsce oraz kluczowym informatorom, którzy hojnie poświęcili swój czas i wnieśli swój wkład. Co najważniejsze, bardzo dziękujemy ukraińskim uchodźcom i migrantom, którzy poświęcili swój czas i rozmawiali z nami tak szczerze.



Marek Nemierski nagrywa film instruktażowy w języku migowym w ośrodku „Migam”.

Krótki opis

Niniejszy raport przedstawia wyniki projektu badawczego RISE (Integracja uchodźców poprzez wsparcie i zatrudnienie), w ramach którego przeanalizowano rolę usług wsparcia w promowaniu zatrudnienia i samozatrudnienia wśród uchodźców z Ukrainy w Polsce.

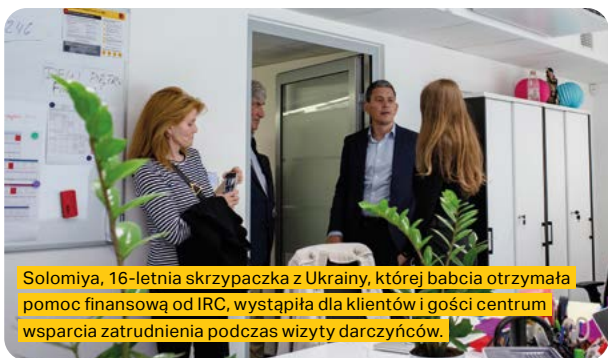
Badanie zostało przeprowadzone w Polsce przez Międzynarodowy Komitet Ratunkowy (IRC) i organizację Save the Children International (SCI) w okresie od lutego do marca 2025 roku. Projekt został sfinansowany przez Komitet ds. Sytuacji Kryzysowych (DEC) w ramach programu Wspólnych Inicjatyw.

Raport składa się z czterech rozdziałów, z których każdy koncentruje się na innym aspekcie doświadczeń uchodźców na polskim rynku pracy. Są to:

- Sytuacja samozatrudnionych uchodźców z Ukrainy
- Sytuacja młodych uchodźców z Ukrainy
- Postrzeganie obywateli Ukrainy przez pracodawców
- Aktualny status zawodowy oraz aspiracje zatrudnionych i bezrobotnych uchodźców z Ukrainy w Polsce

Każdy rozdział zawiera odrębną analizę, a jednocześnie stanowi część szerszej narracji ukazującej proces integracji uchodźców z Ukrainy na polskim rynku pracy. Chociaż wiele wyzwań i sukcesów jest wspólnych dla różnych grup demograficznych, każda z tych grup mierzy się również z odmiennymi okolicznościami i potrzebami.

Wprowadzenie



Zgodnie z danymi UNHCR ochroną czasową w Polsce objętych jest aktualnie 994 175 uchodźców z Ukrainy. Szacuje się jednak, że łączna liczba uchodźców z Ukrainy w Polsce to 1 903 100.

Podczas gdy na początku konfliktu większość uchodźców z Ukrainy deklarowała chęć powrotu do kraju, po trzech latach trwania wojny odsetek ten zmalał. 71% uczestników przeprowadzonego w 2024 r. badania SEIS wskazywało, że zamierza pozostać w Polsce przez co najmniej kolejne 12 miesięcy. Większość uchodźców z Ukrainy to osoby przebywające w Polsce od dłuższego czasu – wyniki Monitoringu sytuacji uchodźców z Ukrainy (IRC Protection Report) i innych badań przeprowadzonych w Polsce wskazują, że największa grupa uchodźców przybyła do Polski tuż po wybuchu konfliktu. W związku z powyższym coraz większego znaczenia nabierają wszechstronna integracja, która obejmie zarówno aspekty społeczne, jak i ekonomiczne, a także potrzeba zapewnienia uchodźcom dostępu do trwałych i stabilnych źródeł utrzymania.

Uchodźcy napotykają liczne, zarówno niezależne, jak i wzajemnie powiązane, bariery w znalezieniu trwałego zatrudnienia w kraju przyjmującym. Bariery te obejmują m.in. brak znajomości języka, obowiązki opiekuńcze, niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, ograniczone procedury uznawania kwalifikacji lub ich brak, niewystarczająca wiedza na temat polityki zatrudnienia, a także brak kapitału społecznego i finansowego oraz inne systemowe, wielopoziomowe bariery (raport IRC Protection Monitoring i raport CARE na temat ukraińskich pracowników domowych w Polsce).

Uchodźcy napotykają liczne, zarówno niezależne, jak i wzajemnie powiązane, bariery w znalezieniu trwałego zatrudnienia w kraju przyjmującym. Bariery te obejmują m.in. brak znajomości języka, obowiązki opiekuńcze, niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, ograniczone procedury uznawania kwalifikacji lub ich brak, niewystarczająca wiedza na temat polityki zatrudnienia, a także brak kapitału społecznego i finansowego oraz inne systemowe, wielopoziomowe bariery (raport IRC Protection Monitoring i raport CARE na temat ukraińskich pracowników domowych w Polsce).

Inicjatywy monitorujące (w tym także inne niż IRC i SCI Poland) wskazują, że większość uchodźców z Ukrainy posiada wyższe lub co najmniej pomaturalne wykształcenie i była aktywna zawodowo w Ukrainie. Podczas gdy niektóre bariery częściej dotyczą kobiet i są dla nich bardziej specyficzne (np. łączenie pracy zarobkowej z obowiązkami opiekuńczymi), inne mają charakter bardziej powszechny i w podobnym stopniu dotyczą wszystkich płci.

W 2022 r., w odpowiedzi na potrzeby związane z trwałym dostępem do źródeł utrzymania oraz po przeprowadzeniu oceny rynku pracy, IRC rozpoczął w Polsce realizację programów poświęconych tej kwestii (początkowo były one finansowane wyłącznie przez DEC, potem poszerzono zakres źródeł finansowania). Wsparcie oferowane ukraińskim uchodźcom w Polsce obejmowało doradztwo

zawodowe, pośrednictwo pracy i rozwijanie umiejętności osób poszukujących zatrudnienia. Osoby zainteresowane założeniem własnej działalności gospodarczej w Polsce mogły skorzystać ze szkoleń tematycznych oraz grantów na rozpoczęcie działalności.

W 2024 r. SCI Poland uruchomiło pilotażowy projekt dotyczący źródeł utrzymania skierowany do uczestników innego projektu SCI – Cash for Rent, który stanowi odpowiedź na potrzeby zgłaszane przez uchodźców z Ukrainy podczas konsultacji społecznych oraz w ankietach monitorujących. Respondenci wskazywali, że znalezienie odpowiedniego zatrudnienia w Polsce uwarunkowane jest m.in. dostępem do szkoleń zawodowych, kursów języka polskiego oraz szkoleń z zakresu umiejętności miękkich. Celem projektu jest wsparcie osób przymusowo przesiedlonych w osiągnięciu samodzielności i podjęciu pracy zarobkowej poprzez udostępnienie konsultacji zawodowych oraz opracowanie indywidualnych planów rozwoju, a także pokrycie kosztów kursów językowych i krótkoterminowych szkoleń zawodowych. Ankieta przeprowadzona wśród uczestników projektu Cash for Rent ujawniła, że jedynie 34% respondentów pracowało i nie poszukiwało innego zatrudnienia. 36% ankietowanych podawało, że planuje znaleźć lepszą pracę (oferującą wyższe wynagrodzenie, lepsze warunki itp.), a 23% było osobami bezrobotnymi, aktywnie poszukującymi pracy. Poza barierą językową jedna czwarta respondentów wskazała na nieadekwatność swojego wykształcenia i doświadczenia zawodowego względem potrzeb polskiego rynku pracy.

Z informacji zwrotnych uzyskanych przez IRC podczas badań fokusowych przeprowadzonych w Katowicach i Warszawie w marcu 2025 r. wynika, że dla przedsiębiorców-uchodźców zapewnienie wsparcia finansowego (takiego jak bezzwrotne dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej) pozostaje jednym z kluczowych warunków podjęcia decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej w Polsce. Utrzymanie działalności i osiągnięcie sukcesu zależy od wielu bardzo złożonych czynników. Z pogłębionych wywiadów przeprowadzonych przez IRC w Polsce wynika, że większość uchodźców z Ukrainy, którzy otrzymali dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej w ramach „Apelu o wsparcie humanitarne dla Ukrainy” finansowanego przez DEC, to tzw. przedsiębiorcy z konieczności. Są to często osoby, które nie miały wystarczająco dużo czasu, odpowiednich zasobów ani stosownego kapitału kulturowego i społecznego, by odpowiednio przygotować się do prowadzenia działalności gospodarczej. W związku z tym, a także częściowo z powodu utrudnień związanych z ograniczonym kapitałem społecznym (relacje społeczne uchodźców nierzadko ograniczają się do ich własnej grupy), przedsiębiorcy-uchodźcy zgłaszali potrzebę uzyskania wsparcia dla rozwoju biznesu, które pomogłoby im skutecznie prowadzić działalność gospodarczą oraz docierać do klientów z lokalnej społeczności. Z drugiej strony, po osiągnięciu sukcesu i zwiększeniu skali działalności przedsiębiorcy-uchodźcy mogą dalej rozwijać swoje mikroprzedsiębiorstwa i tworzyć miejsca pracy odpowiednie zarówno dla uchodźców, jak i dla członków społeczności przyjmującej.

W 2001 roku w raporcie Global Entrepreneurship Monitor po raz pierwszy wyróżniono dwa rodzaje przedsiębiorczości: przedsiębiorczość z konieczności i przedsiębiorczość z wyboru. Zgodnie z tym podejściem osoby podejmujące samozatrudnienie z powodu braku innych możliwości na rynku pracy to tzw. przedsiębiorcy z konieczności, natomiast osoby prowadzące działalność gospodarczą z własnej inicjatywy i wewnętrznej motywacji, to tzw. przedsiębiorcy z wyboru.

Mimo że w kontekście przedsiębiorczości uchodźczej wskazuje się, że samozatrudnienie jest najczęściej pochodną konieczności, niektórzy autorzy podkreślają, że pewne grupy uchodźców wybierają przedsiębiorczość świadomie, a nie z braku innych możliwości (Zreik i in., 2021).

Przedsiębiorcy z konieczności zwykle zakładają mikrofirmy nie po to, by wykorzystać luki na rynku, lecz dlatego, że oficjalne ścieżki zatrudnienia są dla nich niedostępne lub niestabilne (Acs, 2006; Vivarelli, 2013). Problem ten jest szczególnie widoczny w przypadku uchodźców, którzy zmagają się zarówno z wykluczeniem prawnym, jak i instytucjonalnym z krajowych rynków pracy (Newman i in., 2023).

Jak zauważa Nikiforou (2019), przedsiębiorczość z konieczności jest następstwem długotrwałego bezrobocia oraz erozji kapitału społecznego, zasobów finansowych i tożsamości zawodowej. Wa-

runki te są szczególnie dotkliwe dla osób przesiedlonych, których ścieżki zatrudnienia kształtują nie tylko czynniki ekonomiczne, ale także trauma przymusowej migracji i niemożność bezpiecznego powrotu do kraju pochodzenia.

Od stycznia 2022 r. do grudnia 2024 r. obywatele Ukrainy założyli w Polsce około 77 700 jednoosobowych działalności gospodarczych, co stanowi 9% wszystkich nowych firm zarejestrowanych w tym okresie. Do 2024 roku Ukraińcy prowadzili 12% wszystkich nowo zarejestrowanych jednoosobowych działalności gospodarczych w Polsce oraz 84% spośród tych założonych przez cudzoziemców. Odsetek zamkniętych działalności gospodarczych (4%) oraz zawieszonych działalności (9%) utrzymywał się na poziomie zgodnym z krajowymi trendami (Wejt-Knyżewska, 2025).

Spośród wszystkich jednoosobowych działalności gospodarczych założonych przez Ukraińców w latach 2022–2024 37% stanowiły przedsiębiorstwa założone przez kobiety. Niemal co trzecia firma założona przez kobiety działała w sektorze usług osobistych, a w 2024 r. 87% z nich koncentrowało się na usługach fryzjerskich i kosmetycznych. Kobiety były także silnie reprezentowane w sektorach rolnictwa, edukacji oraz opieki zdrowotnej. Z kolei przedsiębiorstwa prowadzone przez mężczyzn z Ukrainy były aktywne głównie w branżach budowlanej, informatycznej i komunikacyjnej, transportowej oraz przetwórstwa przemysłowego, przy czym w tych czterech sektorach działało niemal 75% wszystkich firm zakładanych przez mężczyzn (Wejt-Knyżewska, 2025). Te podziały ze względu na płeć odzwierciedlają zarówno segmentację rynku pracy, jak i ograniczony zakres opcji dostępnych uchodźcom.

Struktura sektorowa ukraińskich przedsiębiorstw pozostaje w dużej mierze stabilna, przy czym najwięcej firm działa w branży budowlanej (23%), informatycznej i komunikacyjnej (18%) oraz w sektorze usług (13%). Często jednak firmy aktywne w tych sektorach zawężają swoją działalność do specyficznych usług lub produktów. Przykładowo, 79% ukraińskich firm z branży ICT specjalizuje się w tworzeniu oprogramowania, a 82% przedsiębiorstw z sektora usług osobistych świadczy usługi związane z dbaniem o urodę (Wejt-Knyżewska, 2025). Tego rodzaju przedsiębiorczość z konieczności, zwłaszcza w przypadku kobiet, ma zwykle niewielką skalę, nie wymaga dużych nakładów i jest podatna na wstrząsy rynkowe. Mimo że krótkoterminowo może ona zapewnić niezależność ekonomiczną, uwypukla ona także problemy towarzyszące integracji społeczno-ekonomicznej w środowisku naznaczonym niepewnością prawną, barierami instytucjonalnymi oraz ograniczonym dostępem do wsparcia infrastrukturalnego.

Biorąc pod uwagę powyższą sytuację, zidentyfikowane potrzeby oraz dostępne dane i literaturę, organizacje IRC i SCI Poland przeprowadziły badanie łączące dwie perspektywy: 1) perspektywę uchodźców z Ukrainy, w tym młodzieży, dotyczącą barier w i czynników sprzyjających zatrudnieniu lub rozpoczęciu i utrzymaniu działalności gospodarczej w Polsce (w ramach realizowanego przez IRC projektu finansowanego przez DEC), w tym także zatrudniania innych uchodźców oraz 2) perspektywę firm lokalnych i międzynarodowych działających w Polsce dotyczącą barier uniemożliwiających zatrudnianie uchodźców z Ukrainy, w tym młodzieży, oraz możliwych sposobów ich przezwyciężenia (na podstawie dotychczasowych projektów).

Ponadto, w celu weryfikacji wyników badania przeanalizowano perspektywę uchodźców zatrudnionych oraz bezrobotnych (szczególnie z województw mazowieckiego, małopolskiego oraz śląskiego), aby lepiej zrozumieć ich plany związane z podjęciem pracy lub założeniem jednoosobowej działalności w Polsce.

W badaniu przyjęto podejście uwzględniające perspektywę płci, aby zapewnić rozpoznanie i uwzględnienie specyficznych barier, wyzwań oraz okoliczności, z którymi mierzą się uchodźczynie.

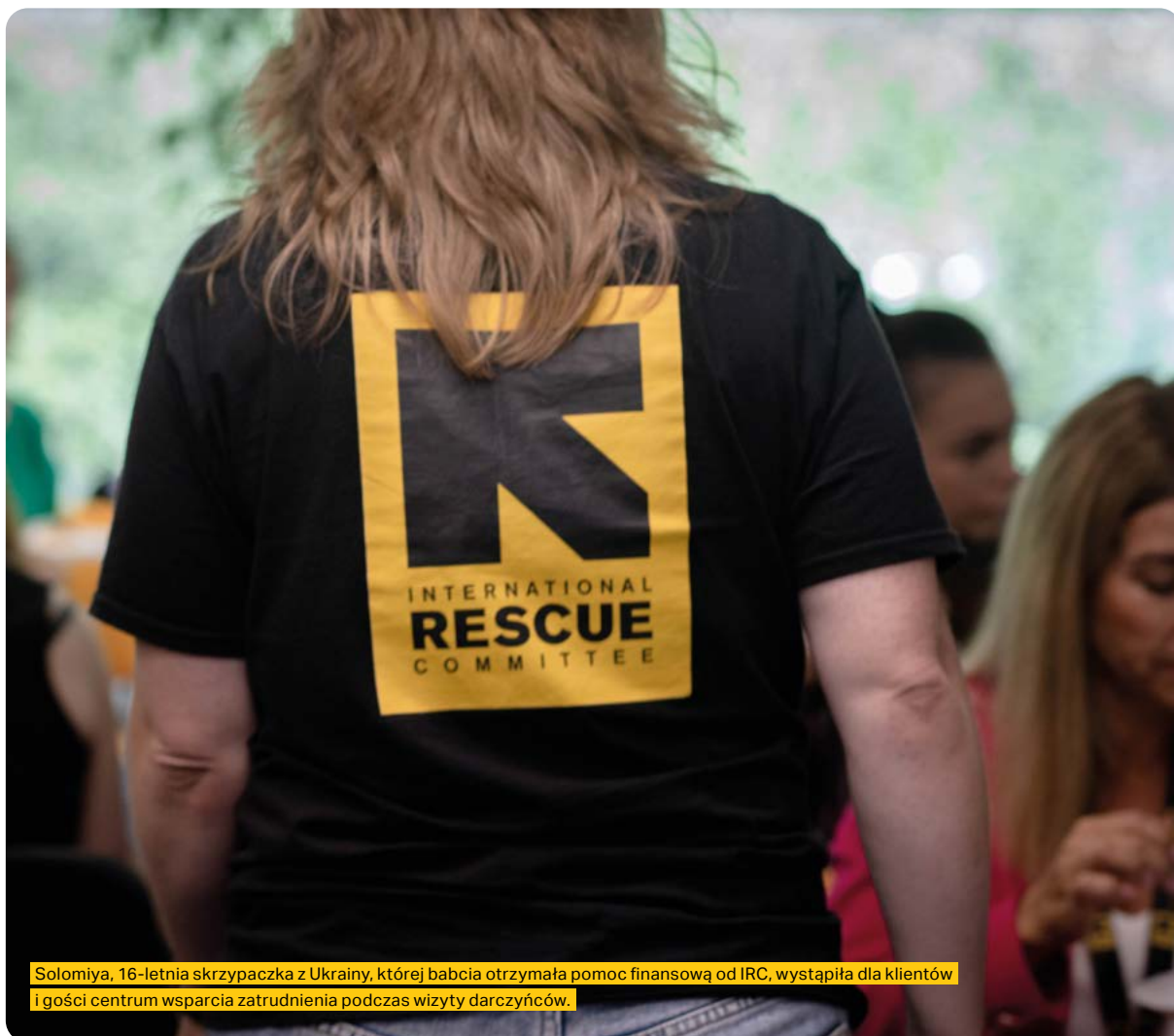
Metodologia i cele badania

Cel ogólny

Ogólnym celem przedmiotowej inicjatywy była ocena barier i sposobów, w jakie uchodźcy z Ukrainy mogą uzyskać dostęp do trwałych i stabilnych źródeł utrzymania w Polsce – zarówno poprzez zatrudnienie, jak i prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Badanie przeprowadzono metodami mieszanymi, z uwzględnieniem perspektywy płci oraz marginalizowanych i znajdujących się w niekorzystnej sytuacji grup uchodźców.

Celem IRC i SCI było połączenie perspektyw przedsiębiorców samozatrudnionych, społeczności osób poszukujących pracy oraz lokalnych i międzynarodowych firm, a co za tym idzie uspołecznienie, zweryfikowanie i scalenie różnych aspektów wiedzy, które obecnie są rozproszone w istniejącej literaturze oraz ekosystemie badawczym.

Rekomendacje i wnioski wynikające z tego badania mogą być przydatne dla szerokiego grona podmiotów działających w obszarze pomocy humanitarnej i rozwoju w Polsce – od organizacji pozarządowych, przez podmioty lokalne, aż po władze samorządowe i instytucje takie jak izby gospodarcze. Wyniki badania mogą być wykorzystywane przy opracowaniu programów i dokumentów strategicznych, a także mogą zostać rozszerzone lub powielone w innych regionach Polski lub w krajach, w których występują podobne uwarunkowania.



Solomiya, 16-letnia skrzypaczka z Ukrainy, której babcia otrzymała pomoc finansową od IRC, wystąpiła dla klientów i gości centrum wsparcia zatrudnienia podczas wizyty darczyńców.

Metodologia i ograniczenia

Metodologia:

W badaniu wykorzystano metody mieszane, łączące podejście jakościowe z ilościowym. Wyniki zostały zatwierdzone podczas partycypacyjnych warsztatów walidacyjnych, co zapewniło prawidłowe odzwierciedlenie głosów społeczności.

Komponent jakościowy

Część jakościowa obejmowała wywiady z kluczowymi informatorami (IDI) z trzema kluczowymi grupami

- Ukraińskimi przedsiębiorcami-uchodźcami, zarówno tymi, którzy otrzymali wsparcie rozwoju biznesu (BDS), jak i tymi, którzy nie otrzymali takiego wsparcia przed rozpoczęciem działalności w Polsce. Wywiady koncentrowały się na barierach, możliwościach i zasobach osobistych, takich jak wykształcenie i doświadczenie zawodowe.
- Lokalnymi pracodawcami, którzy obecnie zatrudniają lub planują zatrudnić ukraińskich uchodźców, ze szczególnym uwzględnieniem młodych ludzi.
- Młodymi uchodźcami, ze szczególnym naciskiem na zbadanie ich doświadczeń, wyzwań i rodzajów wsparcia, które otrzymali lub nadal potrzebują, aby zbudować udaną karierę w Polsce.

Zebrane dane zostały poddane analizie tematycznej w celu identyfikacji wątków i motywów powtarzających się w wywiadach.

Ograniczenia:

- Celowy, jakościowy dobór próby – wyniki nie powinny być uogólniane na całą populację.
- Ograniczony zasięg geograficzny.

Skalowalność i replikacja:

Zaproponowane narzędzia do częściowo ustrukturyzowanych wywiadów (opracowane w języku angielskim, polskim i ukraińskim) są dostępne na żądanie i mogą być dostosowane oraz wykorzystywane w podobnych projektach badawczych.

Komponent ilościowy

Anonimowa ankieta internetowa została rozpowszechniona wśród ukraińskich uchodźców w całej Polsce. Badano w niej

- Preferencje dotyczące pracy i biznesu (np. lokalne wakaty, samozatrudnienie, firmy prowadzone przez uchodźców).
- Bariery w zatrudnieniu i samozatrudnieniu.
- Pomysły na pokonanie tych barier.

Do uczestników badania dotarto za pośrednictwem kanałów komunikacji IRC Poland, SCI Poland i lokalnych partnerów, w tym mediów społecznościowych i sieci klientów (zgodnie z wymogami RODO). Zebrane dane zostały przeanalizowane przy użyciu analizy częstotliwości, statystyk opisowych i tabel krzyżowych.

Ograniczenia:

- Udział w ankiecie był dobrowolny i został przeprowadzony wyłącznie online, co ograniczyło zasięg i mogło zniekształcić próbę w kierunku osób mających już kontakt z organizacjami humanitarnymi.
- Odpowiedzi były umiarkowane, co prawdopodobnie wynika ze zmęczenia badaniami wśród uchodźców.

Skalowalność i replikacja:

Proponowane narzędzie ankietowe, przygotowane w programie Kobo Toolbox w trzech wersjach językowych: angielskiej, polskiej i ukraińskiej, jest przesyłane na życzenie w formacie Excel, i może być udostępniane, modyfikowane oraz wykorzystane przez inne organizacje do podobnych inicjatyw badawczych.

Cele szczegółowe i pytania badawcze:

Cel szczegółowy 1

Cel: Ocena barier oraz ocena znaczenia usług rozwoju biznesu (Business Development Services, BDS), świadczonych na rzecz ukraińskich przedsiębiorców-uchodźców w ramach programu wsparcia dostępu do źródeł utrzymania w Katowicach, w województwie śląskim w Polsce.

Cel szczegółowy 2

Cel: Ocena barier oraz strategii rozwoju biznesu ukraińskich przedsiębiorców prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, którzy nie korzystają ze wsparcia w zakresie usług rozwoju biznesu.

Cel szczegółowy 3

Cel: Zbadanie potrzeb i luk w zakresie konkretnych umiejętności życiowych oraz wiedzy, które są niezbędne zarówno dla młodych uchodźców z Ukrainy w Polsce, w celu zwiększenia ich odporności, jak i dla polskich oraz międzynarodowych pracodawców.

Cel szczegółowy 4

Cel: Ocena planów i preferencji, barier oraz czynników wpływających na zatrudnienie i samozatrudnienie uchodźców z Ukrainy (osób poszukujących pracy, jak i tych, które chcą rozpocząć działalność gospodarczą) w Polsce.

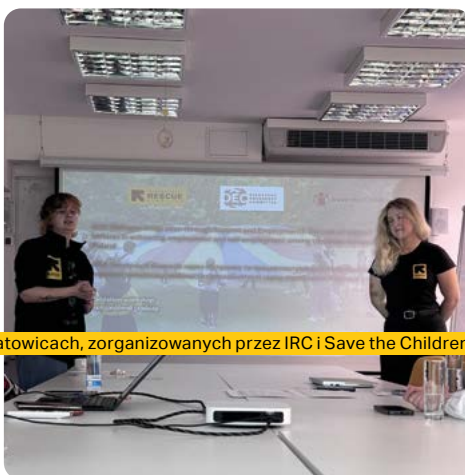
Warsztat walidacyjny

Aby upewnić się, że wyniki ankiety dokładnie odzwierciedlają doświadczenia społeczności, zorganizowaliśmy warsztaty walidacyjne w Warszawie i Katowicach. Te interaktywne sesje były otwarte zarówno dla uczestników badania, jak i innych osób, które chciały podzielić się swoimi poglądami.

W warsztatach wzięło udział łącznie 26 uczestników (6 w Katowicach, 20 w Warszawie), w tym 3 zewnętrznych facylitatorów. Warsztaty pozwoliły na rzeczową dyskusję, wyjaśnienie wniosków i sfinalizowanie rekomendacji. Koszty podróży i uczestnictwa zostały pokryte w celu zapewnienia równego dostępu dla wszystkich.



Zdjęcia z warsztatów walidacji wyników w Katowicach, zorganizowanych przez IRC i Save the Children.



Uchodźcy z Ukrainy prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą (samozatrudnieni)

Profil uczestników

IRC i Save the Children przeprowadziły **33 wywiady** z uchodźcami z Ukrainy prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą, w tym:

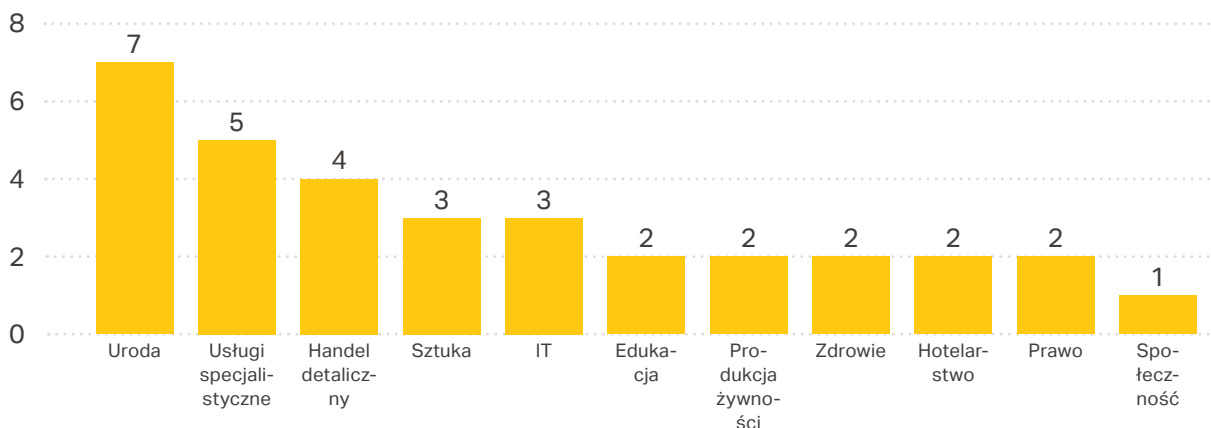
- 16 wywiadów z beneficjentami programu z zakresu źródeł utrzymania, finansowanego przez DEC w Katowicach, którzy otrzymali mikrogranty na rozpoczęcie działalności gospodarczej w Polsce;
- 17 wywiadów przeprowadzono z uchodźcami z Ukrainy prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą w Krakowie (9), Warszawie (7) i Katowicach (1), którzy nie byli uczestnikami programu w zakresie źródeł utrzymania finansowanego przez DEC w Polsce.

Sektory działalności gospodarczej

Reprezentowane branże działalności gospodarczej:

- Usługi kosmetyczne i pielęgnacyjna (7 wywiadów)
- Usługi specjalistyczne (np. naprawa odzieży/sprzętu elektronicznego, inżynieria) (5 wywiadów)
- Handel detaliczny (4 wywiady)
- Sztuka (sztuka klasyczna i sztuki włókiennicze) (3 wywiady)
- Branża IT (3 wywiady)
- Usługi prawne (2 wywiady)
- Gastronomia (bary/kawiarnie) (2 wywiady)
- Produkcja żywności (JDG) (2 wywiady)
- Edukacja (2 wywiady)
- Zdrowie (2 wywiady)
- Działalność społeczna (organizacja wydarzeń, networking) (1 wywiad)

Liczba osób ankietowanych według sektora biznesowego



Typy działalności gospodarczej

Spośród badanych właścicieli firm w momencie przeprowadzania wywiadu 9 uczestników zatrudniało pracowników, a 24 prowadziło jednoosobową działalność gospodarczą. Spośród tych ostatnich 16 uczestników zgłosiło chęć zatrudnienia pracowników w przyszłości, natomiast 4 osoby nie były zainteresowane taką opcją. 1 uczestnik prowadzi jednoosobową działalność w modelu B2B.



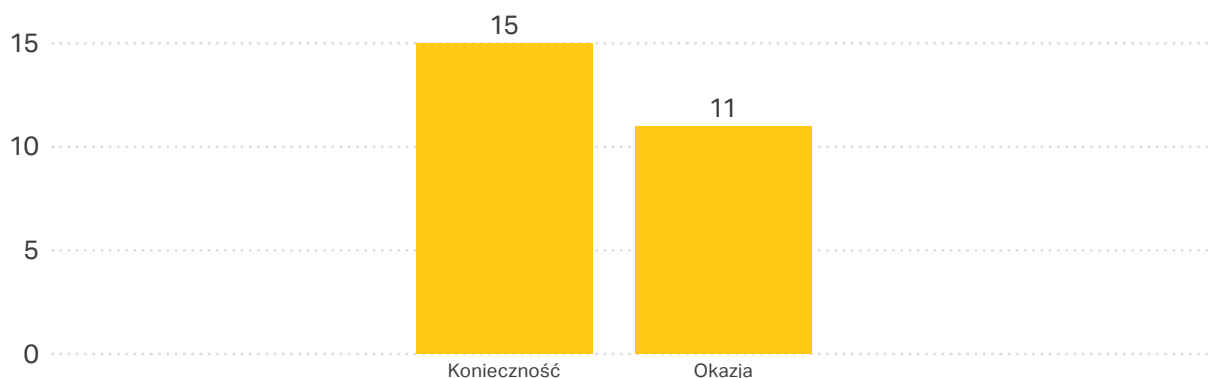
Orientacja na klienta

10 firm adresowało swoje usługi do klientów z Ukrainy (z czego 5 wyraźnie wskazało, że świadczy usługi w języku ukraińskim lub rosyjskim), 19 firm nie określiło preferowanej grupy klientów (z czego 5 zauważyło, że pomimo tego większość ich klientów to osoby z Ukrainy), 2 firmy były ukierunkowane na klientów lokalnych (z kraju przyjmującego) (z czego 1 miała głównie ukraińskich klientów, ale planowała ekspansję na rynek lokalny). 2 firmy współpracowały z międzynarodowymi firmami z branży IT w modelu B2B.

Przedsiębiorczość z konieczności oraz z wyboru

Zgodnie z teorią przedsiębiorczości z konieczności i z wyboru (szczegółowo omówioną w dalszej części raportu) 15 uczestników wykazywało cechy przedsiębiorców z konieczności a 11 uczestników reprezentowało przedsiębiorczość z wyboru.

Liczba osób ankietowanych według motywacji



Czas prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce

Średni czas funkcjonowania firm w Polsce wynosił od 12,5 miesiąca (najkrótszy okres prowadzenia działalności: 1 miesiąc, najdłuższy: 2 lata). Większość respondentów prowadzi działalność w Polsce od ponad roku (9 z 14 respondentów wskazało dokładnie, jak długo działa ich firma).

Kluczowe wnioski

Zasoby do prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce

Choć założenie i prowadzenie własnej firmy w Polsce wiąże się dla uchodźców z licznymi trudnościami, bardzo istotną kwestią jest dostrzeżenie cennych zasobów, które wnoszą oni do polskiej gospodarki. Zgodnie z wynikami badania zasoby te obejmują m.in. wcześniejsze doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej w Ukrainie lub za granicą, odpowiednie umiejętności zawodowe oraz osobiste wartości i motywacje, które napędzają przedsiębiorczość.

Pierwszy rozdział raportu przedstawia kluczowe typy zasobów, którymi dysponowali uczestnicy rozpoczynając swoją przygodę z przedsiębiorczością. Wśród tych zasobów wymienić można np. konkretne doświadczenie zawodowe, pasje, hobby czy od dawna pielęgnowane aspiracje, które znajdują nowy wyraz w odmiennym środowisku.

Choć przymusowe przesiedlenie wiązało się z licznymi trudnościami, dla części uchodźców z Ukrainy stało się także impulsem do zmiany lub przededefiniowania ścieżki zawodowej.

Wcześniejsze doświadczenie w prowadzeniu firmy

Większość uczestników badania zadeklarowała, że przed założeniem firmy w Polsce miała doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej w Ukrainie – często w tej samej branży.

Na przykład dwie uczestniczki prowadzące salony kosmetyczne w Katowicach (Śląsk), obie będące beneficjentkami grantów finansowanych przez DEC, opisały swoją działalność jako kontynuację wcześniejszej pracy zawodowej:

„W Ukrainie byłam właścicielką salonu kosmetycznego (stylizacja brwi i rzęs). Rozpocząłam ten sam rodzaj działalności kosmetycznej w Polsce. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

„Prowadziłam działalność w Ukrainie, więc otworzyłam salon fryzjerski również w Polsce. Byłam właścicielką salonu fryzjerskiego w Ukrainie, jako fryzjerka pracuję od 12 lat, nie znam innej pracy. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Inny uczestnik, również wcześniej samozatrudniony w Ukrainie, wykorzystał grant DEC, aby zmienić specjalizację i lepiej dostosować swoje umiejętności do potrzeb rynku w Polsce:

„Miałem zarejestrowaną działalność gospodarczą w Ukrainie, zajmowałem się głównie naprawą laptopów i telefonów. Teraz naprawiam głównie sprzęt AGD”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Niektórzy uczestnicy podkreślali, że zarejestrowana działalność gospodarcza, umożliwia im elastyczne świadczenie usług. Model ten jest szczególnie często stosowany w branży IT. Jeden z beneficjentów grantu DEC opowiedział o tym, że po przeprowadzce do Polski kontynuował świadczenie usług dla kilku swoich klientów:

„W Ukrainie miałem firmę informatyczną, była to jednoosobowa działalność gospodarcza. Świadczyłem usługi jako wykonawca. Zawsze starałem się działać w ramach swojej firmy. Pracowałem jako kierownik projektu w pięciu różnych firmach. Zacząłem pracować w 2008 roku. Po 24.02.22 r., przez pierwsze dwa lata po przyjeździe do Polski, świadczyłem usługi w ramach działalności, którą miałem w Ukrainie”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Nie wszyscy przedsiębiorcy-uchodźcy otrzymali wsparcie organizacyjne. Jeden z uczestników z Krakowa (Małopolska) zbudował swoją firmę samodzielnie, bazując na wieloletnim doświadczeniu przedsiębiorcy i umiejętności podejmowania decyzji na podstawie obserwowanego popytu. Obecnie zajmuje się przede wszystkim prowadzeniem szkoleń w zakresie wykorzystania sztucznej inteligencji:

„Ogólnie rzecz biorąc, mam 25 lat doświadczenia w prowadzeniu własnej firmy w Ukrainie w różnych branżach – od produkcji po show-biznes.” (Osoba samozatrudniona, Kraków)

Niektórzy uczestnicy całkowicie zmienili branże po przyjeździe do Polski. Na przykład jedna osoba, która przez wiele lat działała w sektorze systemów monitorowania bezpieczeństwa, zajęła się sprzedażą ręcznie robionej odzieży i biżuterii.

Inny przedsiębiorca-uchodźca mieszkający w Warszawie (Mazowsze) obecnie oferuje usługi naprawy odzieży. Uczestnik ten został wewnętrznie przesiedlony w Ukrainie:

„W 2014 roku wyjechałem z rodziną z Doniecka (wschodnia Ukraina). Przeprowadziłem się do obwodu czernihowskiego (północna Ukraina), gdzie otworzyłem swój pierwszy biznes. Rozpocząłem działalność bez wsparcia, ale po roku otrzymałem dotację na rozwój od niemieckiego banku. Kupiłem za te pieniądze sprzęt i prowadziłem działalność aż do wybuchu wojny na pełną skalę”. (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

Odporność i motywacja wykazywane przez uczestników kształtowały się nie tylko pod wpływem takich doświadczeń, jak przesiedlenia, ale także pod wpływem innych kryzysów, np. pandemii COVID-19. Wiele uczestników przyznało, że prowadziło w Ukrainie działalność usługową, która mocno ucierpiała z powodu lockdownów i ograniczeń. Te wydarzenia jeszcze bardziej wzmocniły ich wytrwałość i zdolność do adaptacji.



Anna jest klientką IRC, uczęszczała na kursy języka polskiego w centrum wsparcia zatrudnienia IRC. Otrzymała również mikrogrant od IRC na swoją piekarnię.

Zamiana hobby w biznes

Niektórzy uczestnicy zbudowali swoje firmy w oparciu o swoje zainteresowania, a nie formalne doświadczenie zawodowe. Trzech z nich skoncentrowało się na przedsięwzięciach związanych z żywnością, jeden specjalizował się w produktach rzemieślniczych, takich jak mydła i świece, jeden zajmował się naprawą sprzętu technicznego, a inny przekształcił w biznes swoje hobby związane z rękodziełem włókienniczym.

Jeden z uczestników z Katowic, który otrzymał dotację na biznes, opowiadał, jak zamienił wieloletnią karierę w strukturach rządowych na pracę w zupełnie innej branży:

„Nie prowadziłem biznesu na Ukrainie. Przez 17 lat pracowałem w administracji rządowej, głównie na stanowiskach kierowniczych. Nie miałem doświadczenia zawodowego w innych branżach. Robienie deserów z pianek marshmallow było moim hobby i nie stanowiło głównego źródła dochodu.” (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Podobnymi historiami o przekształceniu kulinarnego hobby w pełnoprawny biznes dzielili się także inni uczestnicy badania:

„Przez pięć lat piekłam ciasta w domu dla prywatnych klientów. Można powiedzieć, że to była praca na pół etatu. Przede wszystkim pracowałam jednak w fundacji wspierającej dzieci wymagające leczenia onkologicznego. W Polsce otworzyłam swoją pierwszą prawdziwą piekarnię, chociaż to wszystko zaczęło się jakiś czas temu jako hobby”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Niektórzy uczestnicy rozwijali swoje kreatywne pasje, które już w Ukrainie zaczęły przynosić im nie-wielkie dochody. Jedna z uczestniczek badania przekształciła rodzinną tradycję ręcznego wyrabia-nia mydła i świec w małe przedsiębiorstwo:

„Przez osiem lat pracowałam w banku. Kiedy straciłam pracę, zaczęłam pomagać mojej mamie przy produkcji mydła i świec w domu, to było takie hobby. W pewnym momencie jedna z przyjaciółek mojej mamy zaproponowała jej, żeby spróbowała sprzedawać swoje wyroby na targu, a ja dołączyłam do niej. Zajmowaliśmy się tym w weekendy. Podobało się nam to, że nieźle zarabiamy. Postanowiłyśmy uczestniczyć w jarmarku okolicznościowym, dwa razy w roku, w Nowy Rok i w Dzień Kobiet (8 marca). Nadal było to hobby, ale miałyśmy już sklepy i klientów, którzy składali u nas zamówienia. Zaczęło nam brakować czasu. Znalazłam inną pracę na pełny etat, przez co moja mama nie była w stanie sama wszystkiego ogarnąć. W pewnym momencie musiałyśmy po prostu postawić na ten biznes.” (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

Powyższe historie pokazują, jak osobiste zainteresowania i twórcze pasje, początkowo będące dodatkowym źródłem zarobku, mogą stanowić punkt wyjścia dla nowych przedsięwzięć bizneso-wych, zwłaszcza w szczególnej sytuacji przesiedlenia i konieczności adaptacji do nowego środo-wiska. Transformacja hobbysty-amatora w przedsiębiorcę jest nie tylko wyrazem niezwyklej od-porności danej osoby, ale także świadczy o umiejętności dostrzegania i wykorzystywania szans w obliczu zmian.

Przejście od zatrudnienia do samozatrudnienia

Innym przykładem przedsiębiorczości jest rozwijanie biznesu w tym samym sektorze, w opar-ciu o dotychczasową karierę zawodową w Ukrainie.

Jeden z uczestników badania opowiadał o tym, jak zdołał przekuć swoje doświadczenie w branży architektonicznej w trwałą karierę projektanta mebli:

„Ukończyłem Wyższą Szkołę Budownictwa i Architektury z wyróżnieniem. Można powiedzieć, że to nie był przypadkowy wybór, ale prawdziwe powołanie. Po ukończeniu studiów pracowałem w państwowym biurze projektowym, ale bardzo mało tam zarabiałem. Jeden z przyjaciół zachęcił mnie do spróbowania swoich sił w projektowaniu mebli. Miałem pewne wątpliwości przez brak doświadczenia w tej dziedzinie, ale postanowiłem spróbować i nie żałuję. Przez pięć lat nieprzerwanie zajmowałem się projektowaniem mebli. Rok przed wybuchem wojny w Ukrainie przeprowadziłem się do Kijowa i zacząłem nową pracę.” (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Dwóch innych uczestników miało doświadczenie w dziedzinie kształcenia, a konkretnie w udziela-niu korepetycji. Osoby te zamierzały sformalizować swoje usługi w ramach działalności gospodar-czej jeszcze w Ukrainie, ale udało im się to zrobić dopiero po przeprowadzce do Polski.

Jeszcze inna osoba reprezentuje tzw. **przedsiębiorczość etniczną**, w której wspólne doświadcze-nia narodowościowe i migracyjne wpływają na modele biznesowe i relacje z klientami. Chodzi tu o prawnika pracującego wcześniej dla ukraińskiego rządu, który obecnie świadczy usługi legaliza-cyjne i administracyjne dla innych cudzoziemców w Polsce.

Przedsiębiorczość etniczna dotyczy działalności gospodarczej podejmowanej przez członków mniejszości etnicznych, często kształtowanej przez tożsamość kulturową, sieci społecznościo-we i doświadczenia migracyjne. Przedsiębiorcy tego rodzaju zazwyczaj wykorzystują swój kapitał społeczny i kulturowy do zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, często obsługując klientów z własnej grupy etnicznej lub rynki niszowe (Light i in., 2000).

Pewna uczestniczka z Krakowa opisała, jak udało jej się wykorzystać wcześniejsze doświadczenie kierownika sprzedaży i specjalisty ds. rynku w ukraińskiej firmie do otwarcia oddziału tej samej firmy w Polsce. Pozwoliło jej to nie tylko utrzymać dotychczasową ścieżkę kariery, lecz także po-mogło jej pracodawcy rozszerzyć działalność na nowy rynek.

Choć wcześniejsze doświadczenie zawodowe było w takim przypadku niewątpliwym atutem, wielu przedsiębiorców podkreślało, że ich główną siłą napędową była **motywacja wewnętrzna**. Motywację tę można odczytywać przez pryzmat przedsiębiorczości „z wyboru” jako przeciwieństwa przedsiębiorczości „z konieczności”. Dotyczy ona tego, czy dana osoba zakłada firmę, by wykorzystać szanse dostępne na rynku, czy też z braku alternatyw, np. w obliczu przymusowego przesiedlenia.

Motywacja

”*Lubię poczucie niezależności. To lepsze niż praca od 9 do 17*”.
I (Osoba samozatrudniona, Kraków)

”*Nie miałam doświadczenia w prowadzeniu działalności. Chciałem tylko dostać to, co zarobiłam*.” (Osoba samozatrudniona, Kraków)

Uchodźcy zajmują również wyjątkową pozycję w szerszym spektrum migracyjnym. W przeciwieństwie do dobrowolnych migrantów, którzy często przybywają do nowego kraju z jasno określonymi celami i w pewnym stopniu przygotowani, uchodźcy trafiają do krajów przyjmujących nagle, nie mając praktycznie żadnego wpływu na swoją sytuację, i często zmagają się ze stereotypami oraz niepewnym statusem prawnym (De Coninck, 2018; Ossipow i in., 2019).

Te napięcia społeczne są szczególnie wyraźne w przypadku kobiet, mierzących się z wyzwaniami intersekcyjnymi, związanymi z ich płcią oraz ze statusem uchodźcy. Uchodźczynie często muszą łączyć obowiązki opiekuńcze z koniecznością zapewnienia bezpieczeństwa ekonomicznego swojej rodzinie, a jednocześnie poruszają się w ramach restrykcyjnych i złożonych systemów biurokratycznych. W rezultacie wiele z nich decyduje się na działalność, która nie wymaga dużych nakładów, prowadzoną w domu lub nieformalną, taką jak fryzjerstwo, opieka nad dziećmi, przygotowywanie posiłków lub drobny handel (Peroni i in., 2016; Guerrero, 2020).

Działalność ta może zapewniać pewien stopień niezależności finansowej i być źródłem poczucia upodmiotowienia, ale charakteryzuje się również ograniczonym potencjałem rozwoju (niewielką skalowalnością), podatnością na wyzysk i ograniczonym dostępem do ochrony socjalnej.

Jak zauważają Elo (2015) oraz Newman i in. (2023), przedsiębiorcy-uchodźcy działają w warunkach znacznych strukturalnych nierówności – często bez dostępu do kredytów, sieci kontaktów biznesowych czy infrastruktury rynkowej, dostępnych dla innych samozatrudnionych osób. Co więcej, polityka kraju przyjmującego może zaostrzać lub łagodzić te ograniczenia, w zależności od poziomu wsparcia instytucjonalnego, istnienia programów integracyjnych oraz postaw społeczeństwa wobec uchodźców.

Aby jednak nie wpaść w pułapkę analizowania tak złożonego zjawiska, jakim jest przedsiębiorczość, wyłącznie przez pryzmat motywacji (lub jej braku), lub jako mechanizmu radzenia sobie w sytuacji kryzysowej, badacze proponują ujęcie tego tematu w sposób wielowymiarowy, oparty na różnych typach definicji. Mamy więc:

1. ujęcie zawodowe, w ramach którego przedsiębiorcę definiuje się jako osobę, która rozwija nową działalność gospodarczą i potencjalnie tworzy miejsca pracy.
2. ujęcie behawioralne, zgodnie z którym przedsiębiorca postrzegany jest jako osoba, która aktywnie poszukuje okazji mogących prowadzących do osiągnięcia korzyści ekonomicznych, i gotowa podjąć ryzyko w celu osiągnięcia zysku.
3. ujęcie oparte na rezultacie – w tym przypadku przedsiębiorczość z wyboru postrzegana jest jako kluczowa dla wzrostu gospodarczego, podczas gdy wpływ przedsiębiorczości z konieczności uważany jest za stosunkowo nieznaczący (Bratu i in., 2009)

Większość przedsiębiorców z wyboru zidentyfikowanych w niniejszym badaniu zadeklarowała, że kieruje się wewnętrzną motywacją związaną z osobistymi celami, co mieści się w zakresie ujęcia behawioralnego. Rozpoczęcie działalności gospodarczej nie stanowiło dla nich sposobu na prze-

trwanie – nie rozważali oni żadnych innych opcji. Ich podejście jest już jednak nieco odmienne, jeśli chodzi o konieczność zapewnienia sobie dochodu. Jedna z beneficjentek grantu, uczestnicząca w badaniu w Katowicach, wspomniała:

„Ogólnie uważam, że własna działalność jest najlepszą opcją ze względu na wolność, jaką daje. Mogę tak powiedzieć, ponieważ od dłuższego czasu prowadzę działalność w Ukrainie. Na początku było ciężko. Ale generalnie, gdy biznes się rozwija, pojawia się stabilność i dochód, których nie zawsze można się spodziewać w przypadku pracy na etacie.” (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Inny przedsiębiorca, który rozpoczął działalność bez wsparcia jakichkolwiek organizacji, powiedział:

„Mógłbym pracować dla kogoś i nie martwić się o czynsz (za lokal), rekrutację pracowników, wyszukiwanie informacji na temat prowadzenia firmy, ale stwierdziłem, że nawet jeśli jest to trudniejsza droga, pozwala ona na **samorealizację**.”

„Samozatrudnienie, rozwój osobisty, coś nowego. (Chciałem spróbować swoich sił) – kiedy się kręci, to kręci się dobrze.” (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

Oprócz elastyczności, jaka wiąże się z prowadzeniem firmy, wielu uczestników podkreślało również, że własna działalność daje im poczucie komfortu i kontroli, a także umożliwia poruszanie się w znanych rewirach, a co za tym idzie pomaga im radzić sobie ze stresem związanym z przymusowym przesiedleniem.

„To była moja decyzja, wyłącznie moja decyzja. Nie mogłam sobie wyobrazić, że nie będę mogła tego zrobić. Mogłam wyobrazić sobie tylko to. Mój grafik w ogóle nie jest elastyczny. Pracuję cały czas, ale nie wyobrażam sobie innego życia – lubię to. Ta praca to nie tylko źródło dochodu, ale też sposób by uwolnić się od wszystkich myśli, które miałam w 2022 roku. To jak hobby na całe życie. Daje dobry dochód. Nie wyobrażam sobie pracować dla kogoś innego, chociaż nie mam nic przeciwko temu. Po prostu wolę kierować innymi” (Osoba samozatrudniona, Kraków)

Innym istotnym aspektem była chęć kontynuowania pracy w wybranym zawodzie lub branży. Jak powiedziała jedna z uczestniczek, beneficjentka grantu z Katowic:

„Nie wyobrażałam sobie, że mogłabym robić coś innego. Z wykształcenia jestem ekonomistką, ale czuję, że bycie fryzjerką to moja pasja. Mam wrażenie, że ten zawód wybrał mnie. Marzę o tym, żeby być rozchwytywanym fachowcem w swojej dziedzinie i robię wszystko, co w mojej mocy, aby się rozwijać, uczyć i świadczyć usługi na najwyższym poziomie”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Inna uczestniczka z Warszawy, która rozpoczęła działalność bez wsparcia grantowego, dodała:

„Muzyka od zawsze jest moim życiem. Oczywiście mogłam zająć się udzielaniem prywatnych lekcji gry na pianinie. Kiedy zorientowałam się, że ludzie są gotowi za to płacić, zaczęłam szukać różnych opcji na legalne prowadzenie działalności. Nigdy nie porzuciłam muzyki – nawet gdy pracowałam na etacie w Polsce, po pracy dawałam prywatne lekcje gry na pianinie.” (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

Uczestnicy badania zwracali także uwagę na kwestię, jaką było ich zainteresowanie rozszerzeniem działalności na polski lub europejski rynek, jeszcze przed wyjazdem z Ukrainy. To potwierdza tezę o silnej motywacji wewnętrznej i prowadzeniu działalności w oparciu o dostępne możliwości (a także zdolności ich dostrzegania).

Przedsiębiorcy z konieczności to nie tylko osoby, które nigdy nie były zainteresowane założeniem własnej działalności, ale również ci, którzy postrzegają prowadzenie działalności gospodarczej w kategoriach konieczności. Wiele z tych osób cechuje jednak duża potrzeba samodzielności i niezależności, a także przekonanie, że prowadzenie działalności to dobry, choć niekoniecznie preferowany, sposób na zarabianie pieniędzy.

Dla niektórych z tych przedsiębiorców główną motywacją stanowiła potrzeba uzyskania jakiegokolwiek dochodu i uzyskania samowystarczalności oraz konieczność utrzymania rodziny. Jak powiedział jeden z beneficjentów grantu z Katowic:

„Uważałem, że pomoc dla Ukraińców nie będzie trwać wiecznie, musiałem zbudować coś samodzielnie. Zacząłem myśleć o tym, jak znaleźć jakieś źródło dochodu tutaj.”
(Osoba samozatrudniona, Katowice)

Inny uczestnik, który rozpoczął działalność w Krakowie bez żadnego wsparcia instytucjonalnego, dodał:

„Cóż, zasadniczo chodziło o jasne cele i priorytety oraz świadomość, że jestem jedyną osobą, która może utrzymać rodzinę, więc miałem motywację, żeby szukać jakiegoś rozwiązania”. (Osoba samozatrudniona, Kraków)

Jedna z uczestniczek przedstawiła również temat wyzysku na rynku pracy, w tym zaległych wypłat, jako motywację do uzyskania większej niezależności w ramach własnej działalności gospodarczej. Niesprawiedliwe traktowanie przez pracodawcę stało się dla niej impulsem do podjęcia próby zapewnienia sobie godziwego wynagrodzenia poprzez samozatrudnienie.

Podobną historię opowiedziała inna uczestniczka, która otrzymała zaległe wynagrodzenie dopiero po długich negocjacjach z byłymi pracodawcami. Ostatecznie wypłacona kwota została przez nią wykorzystana jako kapitał początkowy na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Choć uczestniczka ta nigdy nie marzyła o założeniu firmy ani nie była przedsiębiorcą z wyboru, do realizacji projektu „własna działalność” przystąpiła z dużym zaangażowaniem i determinacją.

Wyniki podobnego badania przeprowadzonego przez Polski Instytut Ekonomiczny dowodzą, że kobiety z Ukrainy są dyskryminowane już na wczesnych etapach rekrutacji, szczególnie w przypadku stanowisk nie wymagających wysokich kwalifikacji. W przypadku identycznych podań o pracę, pracodawcy oddzwaniali do 27,6% kandydatek z Polski i tylko do 19,5% aplikujących z Ukrainy, co stanowi statystycznie istotną różnicę. W przypadku stanowisk wymagających specjalistycznych kwalifikacji różnice były mniejsze (12,1% dla Polek i 9,1% dla Ukrainek) i statystycznie nieistotne, choć nadal sugerowały nierówne traktowanie (Zyzik i in., 2023).

Powyższe wyniki ukazują, że uchodźczynie, zwłaszcza te poszukujące pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji, napotykają systemowe bariery na polskim rynku pracy. Chociaż badanie obejmowało wyłącznie pierwszy etap procesu rekrutacyjnego, potwierdziło ono istnienie problemu szeroko zakrojonego wykluczenia z rynku pracy.

Te strukturalne nierówności i utrudniony dostęp do formalnego zatrudnienia spowodowały, że wiele ukraińskich uchodźców, zwłaszcza kobiet, zaczęło zwracać się ku samozatrudnieniu jako strategii przetrwania. Zwrot ten nie ma związku z wyborem pewnego stylu życia ani nie jest wyrazem aspiracji przedsiębiorczych, lecz stanowi reakcję na ekonomiczne wykluczenie. Uchodźcy często poruszają się po nieznanym sobie rynkach pracy, na których ich kwalifikacje nie są uznawane, i na których występują znaczne bariery językowe, a sieci społeczne niezbędne do dostępu do zatrudnienia są ograniczone (Peroni i in., 2016; Guerrero, 2020). W takich warunkach przedsiębiorczość staje się nie tyle sposobem na „łapanie okazji”, co odpowiedzią na konieczność.

Podobnie uważają zwolennicy tzw. hipotezy zablokowanej mobilności, zgodnie z którą imigranci często wybierają samozatrudnienie w reakcji na bariery systemowe, takie jak „szklane sufity”, które ograniczają ich szanse na awans zawodowy. Z uwagi na takie problemy, jak nieuznawanie kwalifikacji czy dyskryminacja na tle etnicznym, możliwości dostępne uchodźcom na rynku pracy często są rozbieżne z ich kompetencjami. Fakt ten potwierdza m.in. badanie przeprowadzone przez Rajman i Tiendę (2000), które udowodniły, że omawiana hipoteza sprawdza się w przypadku koreańskich imigrantów, którzy mają tendencję do postrzegania samozatrudnienia w kategoriach „ceny,” jaką pierwsze pokolenie musi zapłacić za imigrację (Rajman i in., 2000).

Dyskryminacja ze strony pracodawców może przybierać dwie główne formy (Parker, 2006). Po pierwsze, może ona przejawiać się jako ograniczenie dostępu przedstawicieli mniejszości do samego rynku pracy. Po drugie, może ona wiązać się z zamykaniem dostępu do lepiej płatnych stanowisk, co skłania migrantów do podejmowania samozatrudnienia jako ucieczki od niskopłatnych i niestabilnych miejsc pracy. Dodatkowo dyskryminacja może prowadzić do obniżania wynagrodzeń migrantów w porównaniu z płacami pracowników niebędących migrantami. Różnica płac zwiększa stosunkową atrakcyjność ekonomiczną własnej działalności gospodarczej, zwłaszcza gdy porównać ją do pracy najemnej: w ten sposób samozatrudnienie staje się bardziej opłacalną i pociągającą alternatywą.

Zgodnie z przedstawionym powyżej podejściem teoretycznym najczęstszą motywacją do rozpoczęcia działalności gospodarczej wśród osób klasyfikowanych jako „przedsiębiorcy z konieczności” była niemożność znalezienia zatrudnienia lub niezadowolenie z oferowanego wynagrodzenia. Samozatrudnienie w tym przypadku było odpowiedzią na potencjalne bezrobocie i brak odpowiednich możliwości zatrudnienia.

„Łatwo jest znaleźć pracę w magazynie lub jako kasjer. Ale trudno o pracę w zawodzie. Ja na przykład nie mam kwalifikacji do wykonywania wszystkich rodzajów napraw. Składałem podania również na inne stanowiska. Wysłałem swoje CV do dużych firm motoryzacyjnych, ale powiedziano mi, że mają wielu innych kandydatów z wyższymi kwalifikacjami, większą wiedzą i dłuższym doświadczeniem. Znalezienie pracy przy naprawie laptopów i telefonów komórkowych było praktycznie niemożliwe, bo małe punkty naprawcze rzadko kogoś zatrudniają.” (Osoba samozatrudniona, Katowice)

„Mam wykształcenie medyczne, umiem i chcę wykonywać poważne zabiegi. Próbowałam pracy w salonach kosmetycznych, do których skierował mnie Urząd Pracy, ale oni potrzebowali kogoś innego – kogoś do prostych zabiegów kosmetycznych. Musiałam więc otworzyć swoją własną praktykę, aby wykorzystać swój potencjał”. (Osoba samozatrudniona, Kraków)

„Na początku szukałem pracy, ale z każdym dniem pensja... cóż, była coraz niższa. Jeśli na początku (za pracę) w fabryce dostawało się 30 zł za godzinę, to następnego dnia było to już 29 zł, potem 28 i tak dalej. Dlatego postanowiliśmy spróbować (otworzyć firmę)”. (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

Mówiąc o swojej decyzji o podjęciu samozatrudnienia inni uczestnicy używali jeszcze dosadniejszych określeń, jak np. „jedyne sposoby na przetrwanie”. Jedna z uczestniczek powiedziała wprost:

„Bo albo sprzątasz toalety, albo robisz to, co możesz. Nie było wyboru. W pewnym momencie zrozumiałam, że nie możemy wrócić, więc zostaliśmy w Polsce”. (Osoba samozatrudniona, Kraków)

„A tu, w Krakowie, mój biznes zrodził się z rozpacz. Salon, w którym teraz jesteśmy, został zamknięty. Straciłam pracę w miejscu, w którym wcześniej wynajmowałam fotel. Wokół tego miejsca zbudowałam swoje życie. (Salon) został zamknięty i zaczęłam szukać nowego miejsca, ale nie było dobrych ofert. Długo się wahałam i w końcu postanowiłam otworzyć swój własny salon. Nie tylko wynająć fotel, ale mieć coś swojego. To nie był biznes dla samego biznesu. To było – wiedziałam, że jakoś muszę przetrwać i to było moje wyjście z tej sytuacji”. (Osoba samozatrudniona, Kraków)

W porównaniu do przedsiębiorców z wyboru opisywaną grupę motywowały przede wszystkim czynniki zewnętrzne i ekonomiczne – założenie własnej działalności było podyktowane nie tyle wewnętrzną motywacją, czy dążeniem do samorealizacji, co koniecznością zapewnienia sobie podstawowych środków do życia „tu i teraz”. Nie oznacza to jednak, że osoba będąca przedsiębiorcą z konieczności nie może postrzegać prowadzenia małej firmy w kategoriach pozytywnego i wzbogacającego doświadczenia.

Niezależnie od początkowej motywacji, dla wielu osób – szczególnie dla kobiet uciekających z dziećmi – samozatrudnienie stało się sposobem na łączenie obowiązków opiekuńczych z pracą zarobkową.

Wszyscy respondenci, którzy wspominali o potrzebie elastyczności, zazaczyli, że najpierw próbowali znaleźć pracę, jednak nie znaleźli ofert, które umożliwiałyby im godzenie obowiązków opiekuńczych z zawodowymi. Jedna z beneficjentek grantu w Katowicach wspominała:

„Kiedy przyjechałam z dwójką dzieci, miałam możliwość podjęcia pracy za 2700 zł. Wydawało się jednak, że pracodawcy oczekują, że nie będziesz mieć dzieci ani rodziny, że będziesz pracować dla nich po 12 godzin. Gdy zapytano mnie, co zrobię, jeśli dziecko zachoruje, powiedziałam, że zajmę się nim sama. Usłyszałam wtedy, że nie nadaję się do tamtej pracy. Bo oni chcieli pracownika, który przyjdzie do pracy na 12 godzin. (Podjęcie samozatrudnienia) umożliwiło mi zarabianie na życie, spędzanie czasu z dziećmi i sprawowanie opieki nad nimi, np. gdy zachorują”.
(Osoba samozatrudniona, Katowice)

Podczas warsztatu walidacyjnego w Katowicach jedna z wcześniej ankietowanych uczestniczek, prowadząca jednoosobową działalność, wspominała, że pierwsze pytanie zadawane na każdej rozmowie kwalifikacyjnej dotyczyło tego, czy ma dzieci. Jej kandydatura była odrzucana, gdy przyznawała, że jest samotną matką, która w razie problemów musiałaby sama zająć się dziećmi.

Motywacja i doświadczenie to pierwszy krok do osiągnięcia celu, jakim jest zostanie przedsiębiorcą. Ale co dalej? W kolejnym rozdziale raportu podsumowano tematy, które najczęściej przewijały się podczas wywiadów z przedsiębiorcami. Pokazują one, jak ważne są takie kwestie, jak dobry pomysł na biznes/ model działalności, szeroka sieć kontaktów i znalezienie odpowiednich partnerów.

Rola kapitału społecznego i sieci kontaktów

Z przeprowadzonych badań wynika, że uchodźcy często nie dysponują odpowiednią siecią kontaktów społecznych (Wauters i in., 2008). Co więcej, w porównaniu z migrantami, którzy przy podejmowaniu decyzji o przeprowadzce do innego kraju kierowali się bardziej racjonalnymi względami i przekonaniem o dostępności sieci wsparcia, uchodźcy często znajdują się w sytuacji skumulowanych niedogodności: mają ograniczone sieci społeczne, utrudniony dostęp do zasobów zarówno w kraju pochodzenia, jak i w kraju przyjmującym, problem ze znalezieniem pracy; nierzadko zmagają się także z psychologiczną traumą będącą następstwem przymusowego przesiedlenia. W porównaniu z migrantami i przedstawicielami społeczności przyjmującej uchodźcom zwykle trudniej jest rozpocząć i rozwijać własną działalność gospodarczą.

Tego rodzaju spostrzeżenia zgłaszali choćby uczestnicy warsztatów walidacyjnych w Warszawie, którzy wskazywali, że migranci i uchodźcy to dwie odrębne grupy. Mówili oni między innymi o swoich doświadczeniach z migrantami, którzy przyjechali do Polski zanim rozpoczęła się pełnoskalowa inwazja. Kilku uczestników stwierdziło, że owi „wcześniejsi” migranci nie zawsze potrafili wykazać się empatią lub mieli skłonności do bagatelizowania trudności, z jakimi zmuszeni byli mierzyć się przesiedleńcy. Prowadziło to do poczucia izolacji oraz braku solidarności w szerszej społeczności migrantów.

Porównawcze badanie IRC dotyczące sytuacji osób dotkniętych wojną w Ukrainie, przeprowadzone w Ukrainie, w Polsce i w Niemczech, wykazało, że we wszystkich badanych grupach – zarówno wśród osób, które pozostały w Ukrainie, jak i tych które zostały przesiedlone wewnątrz samej Ukrainie lub za granicę – najważniejszą rolę odgrywają sieci bliskich relacji społecznych. To właśnie one pomagają podejmować kluczowe decyzje, stanowią strukturę wsparcia i oparcie w trudnych chwilach.

Budowanie sieci społecznych od podstaw jest dla uchodźców ogromnym wyzwaniem. W efekcie część osób szuka pracy lub zakłada działalność w ramach tzw. enklaw etnicznych – co może być szybszą drogą do awansu społecznego i zabezpieczeniem przed dyskryminacją. Jednak otoczenie, które początkowo stanowi bezpieczną przestrzeń dla wspólnoty, może z czasem przekształcić się w środowisko, w którym dochodzi do nadużyć, trudniejsze do uregulowania niż oficjalna gospodarka (Portes i in., 1989).



Kobiety i dziewczęta odwiedzające centrum IRC „Vchasno” słuchają mentora podczas warsztatów opowiadania historii.



Nadia* (18 lat) uczestniczy w intensywnym kursie języka angielskiego dzięki wsparciu organizacji Save the Children Polska.
*imię zmienione

Rola sieci kontaktów i wzajemnego wsparcia

Wielu uczestników badania podkreślało, jak ważne dla owocnego prowadzenia działalności jest wzajemne wsparcie i wymiana doświadczeń między przedsiębiorcami. Co ciekawe, najczęściej wskazywali oni, że najbardziej przydatne okazały się dla nich kontakty z innymi przedsiębiorcami z Ukrainy. Kontakty z polskimi partnerami były wymieniane rzadziej, a ich ocena nie zawsze była pozytywna. Jedna z uczestniczek, prowadząca klinikę dentystyczną w Warszawie, opisała jednak swoje pozytywne doświadczenia:

„Często zasięgałam porady osób prywatnych i firm, niektóre z tych konsultacji były darmowe, inne płatne. Odwiedziłam nawet klinikę stomatologiczną prowadzoną przez Polaka. I uzyskałam odpowiedzi, jakich potrzebowałam – okazało się, że otwarcie kliniki stomatologicznej w Polsce jest możliwe”. (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

Poniżej przytoczono kilka przykładowych wypowiedzi dotyczących korzyści płynących z posiadania sieci kontaktów. Beneficjentka projektu finansowanego przez DEC w Katowicach wspomniała:

„W mieście jest wielu Ukraińców. Dostałam wsparcie od wielu osób, które otworzyły ukraińskie firmy. Te osoby mówiły, że „skoro im się udało, to mnie też się uda”. Niedługo zaczyna się sezon ślubów, więc będę przygotowywać „słodkie stoły” na wesela. Współpracujemy z ukraińskimi firmami, utworzyliśmy pewnego rodzaju koalicję, dzięki czemu możemy oferować kompleksowe usługi weselne”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Organizatorka wydarzeń w Krakowie dodała:

„Przede wszystkim chodzi o organizację wydarzeń – trudno znaleźć przestrzeń, nasz budżet jest ograniczony. Na szczęście w Krakowie są ukraińskie firmy, które rozumieją siłę sieci kontaktów, a niektóre z nich nawet nie biorą od nas pieniędzy”. (Osoba samozatrudniona, Kraków)

W ramach projektu grantowego finansowanego przez DEC uczestnikom, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą z pomocą dotacji, zapewniono wsparcie w zakresie rozwoju działalności gospodarczej. Częścią tego wsparcia była możliwość nawiązywania kontaktów i budowania sieci wśród uczestników programu. Oprócz networkingu uczestnicy wymieniali inne zalety takich wydarzeń, jak np. możliwość zapoznania się z dostępnymi programami grantowymi, uzyskania i zaoferowania wsparcia oraz zwrócenia się o pomoc do różnych organizacji.

Jak ujęła to jedna z uczestniczek spotkań:

„Rozmawialiśmy z innymi ludźmi, poznawaliśmy się nawzajem w grupie i nie było już tak strasznie, bo każdy się boi, każdy nie wie, od czego zacząć. A my otrzymaliśmy wsparcie”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Lokalne zasoby

Nawiązując do tego, jak ważne jest wsparcie ze strony społeczności, uczestnicy często podkreślali kluczowe znaczenie pomocy uzyskiwanej od osoby obeznanej z zawiłościami polskiego systemu.

Księgowi, zwłaszcza mówiący po ukraińsku i znający specyfikę polskiego prawa, byli wielokrotnie wskazywani jako jeden z najważniejszych zasobów potrzebnych do prowadzenia udanego biznesu w Polsce. Niektórzy rozmówcy wspominali, że celowo poszukiwali księgowych mówiących po ukraińsku. **Mogło to mieć związek z barierą językową napotykaną nieraz w przypadku współpracy z polskim księgowym (bariera językowa jest jedną z przeszkód najczęściej wymienianych przez respondentów). Jak podsumowała jedna z uczestniczek z Krakowa:**

„Każda konsultacja z księgowym polega na bardzo złożonej komunikacji”.
| (Osoba samozatrudniona, Kraków)

Uczestniczka z Katowic, która rozpoczęła działalność bez wsparcia organizacji, powiedziała:

„Znalazłam Ukraińców, którzy mają firmę księgową – z nimi jest łatwo, oni wszystko wiedzą. Trzeba tylko zapłacić.” (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Inni uczestnicy z Krakowa dodali:

„Kiedy planowaliśmy otworzyć działalność, znaleźliśmy ukraińskiego księgowego. Skontaktowałam się z nim dzięki rekomendacji w grupie na Facebooku. Księgowy opowiedział mi o możliwych formach działalności i wspólnie wybraliśmy odpowiednią”. (Osoba samozatrudniona, Kraków)

Inna osoba dodała:

„Szukałam ludzi, którzy już przez to przeszli (otworzyli działalność), konsultowałam się z księgowymi, płaciłam za informacje – tak zdobyłam wiedzę.” (Osoba samozatrudniona, Kraków)

Grupa docelowa oraz niezaspokojone potrzeby biznesowe

Trzech rozmówców wskazało, że ich działalność skierowana jest do konkretnych grup klientów, m.in. osób i dzieci z niepełnosprawnościami.

Jedna z uczestniczek opisała swój model działalności jako odpowiadający potrzebom klientów wymagających szczególnego traktowania i ograniczony do obszaru Katowic:

„Wielu klientów nie może przyjść do salonu. Ja odwiedzam ich w domu i tam świadczę usługi. Często są to osoby niepełnosprawne, rodziny z dziećmi, emeryci... Niektórzy są na wózkach – jest im wygodniej, gdy ktoś przyjeżdża do nich. Tak samo z dziećmi”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Inni przedsiębiorcy wyróżniają się innowacyjnym podejściem do istniejących produktów i usług. Uczestniczka z Warszawy, sprzedająca ręcznie robione świece i mydła, wyjaśniła, że jej firma wpadła na pomysł wykonywania produktów w różnych kształtach, według życzenia klienta. Takie wyroby mogą być opatrywane indywidualnym logo i nadają się na prezent firmowy. Także inni uczestnicy – a wśród nich osoby zajmujące się opracowywaniem programów nauczania dla dzieci, tworzeniem szkoleń dla młodych ludzi rozpoczynających swoją przygodę z biznesem, czy też projektowaniem dekoracji ogrodowych na zamówienie wspólnot religijnych – dopasowywali swoje usługi do potrzeb konkretnych klientów. Podejście zorientowane na klienta było wskazywane jako jeden z kluczowych czynników sukcesu.

Niektóre osoby wspominały również o ekspansji poza granice Polski, przy czym dla jednych oznacza to nawiązywanie partnerstw poza Polską, a dla innych badanie nowych rynków, na których może istnieć popyt na ich usługi. Czasami chodziło też o znalezienie nieoczywistej niszy. Jak zauważyła jedna z beneficjentek z Katowic, mieszkająca blisko granicy z Czechami:

„ Obecnie poszerzam zakres usług – współpracuję z polskim prawnikiem, który pomaga w obsłudze spraw sądowych, a także z prawnikiem z Czech, który pomaga Ukraińcom brać śluby bezpośrednio w Pradze. Poszerzamy zakres usług również tutaj, w Polsce”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Trwałość przedsiębiorstw prowadzonych przez uchodźców w Polsce

Wszyscy uczestnicy badania angażują się w działalność swoich firm zarówno finansowo, jak i emocjonalnie. Część z nich podkreśla jednak, że rozważa możliwość powrotu do Ukrainy po zakończeniu wojny. Dla wielu z nich chęć prowadzenia działalności nie stanowiła bowiem głównej motywacji przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe do Polski. Poza tym wiele firm jest także mocno zorientowanych na klienta ukraińskiego.

Pytanie o trwałość przedsięwzięć biznesowych przedstawionych w niniejszym raporcie pozostaje na razie bez odpowiedzi, a w niniejszym rozdziale podsumowano najważniejsze refleksje uczestników na ten temat.

Wielu uczestników, zwłaszcza ci pochodzący z obecnych terytoriów niekontrolowanych przez Ukrainę (NGA) lub z regionów bliskich linii frontu, z ciężkim sercem podjęło decyzję, by nie wracać do Ukrainy i budować swoją przyszłość w Polsce.

„ Jestem z Mariupola, a to teraz terytorium niekontrolowany. Moje biuro jest zniszczone, mój dom, w którym mieszkalam, jest zniszczony. Nie ma nawet fundamentów, na których można by coś odbudować. Dokąd mam wracać? A na terytoriach kontrolowanych przez Ukrainę nie mam niczego”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Dla innych uczestników głównym czynnikiem wpływającym na decyzję o pozostaniu w Polsce stała się edukacja ich dzieci. Niektórzy wspominali, że początkowo podejmowano próby kontynuowania kształcenia według ukraińskiego programu, jednak ostatecznie dzieci zaczęły uczęszczać do polskich szkół. Inni uczestnicy wspominają, że mają nastoletnich synów i dopóki trwa wojna i mobilizacja, nie zamierzają wracać na Ukrainę.

Jednak osobiste decyzje to tylko jeden z elementów tej układanki. Uczestnicy badania często wyrażali niepewność co do swojego statusu prawnego, szczególnie w związku z obawami, że mechanizm ochrony czasowej nie zostanie przedłużony. Część z nich rozważa już złożenie wniosku o pobyt na podstawie samozatrudnienia, inni uważnie śledzą sytuację prawną. W momencie zbierania danych tylko jeden uczestnik stwierdził, że w przypadku nieprzedłużenia ochrony czasowej nie będzie kontynuować działalności w Polsce.

Na rozwój firm prowadzonych przez obywateli Ukrainy wpływają także postawy lokalnych społeczności w Polsce. Niektórzy uczestnicy wspominali, że od czasu do czasu stykają się z dyskryminacją ze względu na narodowość lub wyzyskiem w miejscu pracy. Jak już wspomniano wcześniej, dla części osób negatywne doświadczenia z pracodawcami stały się impulsem do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Dla innych oznaczają one utratę części klientów:

„ Zdarzyło mi się być dyskryminowaną przez klientów z powodu ukraińskiego pochodzenia, ale to rzadkość. Takie sytuacje zdarzają się raz czy dwa, bo taki klient już nie wraca. Jeśli mam polskich klientów, to zazwyczaj są to dobrzy ludzie. Większość z nich jest miła”. (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

Podczas warsztatów walidacyjnych w Warszawie uczestnicy zauważyli również, że od czasu przeprowadzenia wywiadów, w krajobrazie społeczno-politycznym społeczności, które ich przyjęły, zaszły pewne zmiany. Nawiązując do majowych wyborów prezydenckich, kilku uczestników zauważyło, że komunikaty przekazywane w ramach kampanii niektórych kandydatów wpłynęły negatywnie na sposób postrzegania uchodźców przez opinię publiczną, co przełożyło się bezpośrednio na ich codzienne życie.

Zidentyfikowane bariery i niezaspokojone potrzeby związane z prowadzeniem działalności w Polsce:

W niniejszym rozdziale podsumowano główne wyzwania i potrzeby wskazywane przez samozatrudnionych uchodźców z Ukrainy.

Zawiłości systemu podatkowego i ubezpieczeń społecznych

Wielu respondentów podkreślało, że składki na ZUS są zbyt wysokie, zwłaszcza dla małych firm. Opinie te potwierdzono również podczas warsztatów walidacyjnych w Katowicach i Warszawie. Wysokie koszty prowadzenia działalności, w połączeniu z podatkami, zniechęcają do zatrudniania pracowników, a w niektórych przypadkach prowadzą wręcz do zamykania działalności.

Jedna z uczestniczek musiała zawiesić firmę z powodu nagłego zachorowania, które uniemożliwiło jej pracę i opłacanie składek. Uczestniczka z Krakowa podsumowała swoje doświadczenie mówiąc:

„*Myślę, że prowadzenie działalności ma sens tylko wówczas, gdy pozwala człowiekowi zarobić na tyle, że może pozwolić sobie na różne rzeczy. A teraz pracuję tylko po to, żeby zapłacić czynsz i zaspokoić podstawowe potrzeby*”. (Osoba samozatrudniona, Kraków)

Wielu właścicieli małych firm nie było przygotowanych na pełne składki ZUS po zakończeniu początkowego 6-miesięcznego okresu preferencyjnego.

„*Na początku mieliśmy zniżkę, ale teraz (koszty) stale rosną. Doświadcza tego każda firma, nie tylko moja*”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

W związku z zapowiedzianymi przez rząd dalszymi podwyżkami składek ZUS część uczestników boi się, że utraci możliwość kontynuowania działalności. Niektórzy z nich rozważają nawet całkowitą rezygnację z samozatrudnienia

„*„Zawsze chodzi o pieniądze. Moje oszczędności nie były wystarczające, by utrzymać firmę. Płacę podatki i składki ZUS. Po opłaceniu czynszu nic nie zostaje. W przyszłym roku składki ZUS znów wzrosną. Już wiem, że nie będę w stanie ich zapłacić, chyba że zarobię więcej. Pewnie zawieszę działalność i poszukam jakiejś pracy*”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Choć wielu uczestników chciałoby rozwijać swoje firmy i zatrudniać pracowników, koszty prowadzenia działalności są zbyt wysokie, by było to możliwe. Jeden z katowickich przedsiębiorców bez ogródek określił koszty zatrudnienia jako „marnowanie pieniędzy”.

Właścicielka salonu kosmetycznego z Krakowa podała konkretny przykład:

„*Rok temu wynajęłam dodatkowy lokal i zatrudniłam dwie osoby na zmiany. Zainwestowałam w reklamę, miałam klientów, ale zysk nie był wystarczający. Byłam zmuszona rozstać się z pracownikami, ale jeszcze przez kilka miesięcy ogarniałam ich dokumentację, m.in. zeznania podatkowe. Bardzo trudno zatrudniać pracowników w tym sektorze. Może i coś zarobią, ale właściciel nie ma żadnego zysku z prowadzonej działalności. Może gdyby człowieka było stać na zatrudnienie 20 osób i zwiększenie skali działalności, wtedy zysk równoważyłby koszty podatków i składek. Ale w przypadku małej firmy? Nie, zatrudnianie innych osób nie ma sensu*.” (Osoba samozatrudniona, Kraków)

Bariera językowa

Bariera językowa stanowi poważne wyzwanie dla samozatrudnionych uchodźców, często ograniczając ich zdolność do pozyskiwania klientów z kraju przyjmującego. Dla części uczestników bada-

nia trudności językowe były wręcz impulsem do założenia własnej działalności, ponieważ utrudniały znalezienie pracy na tradycyjnym rynku zatrudnienia.

Przedsiębiorczynie z Warszawy podzieliła się swoim doświadczeniem:

” *Próbowałam szukać pracy w Polsce. Ze względu na mój wiek i nieznajomość języka nie udało mi się. Jestem pewna, że nie tylko ja mam takie doświadczenia*”. (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

Chociaż większość uczestników deklarowała chęć świadczenia usług dla szerokiego grona klientów, zarówno Ukraińców, jak i Polaków, brak biegłej znajomości języka polskiego wciąż pozostaje dla nich przeszkodą. Często problem ten pogłębia niemożność zatrudnienia dodatkowych pracowników, zmuszająca przedsiębiorców do samodzielnego zarządzania wszystkimi aspektami działalności gospodarczej.

Niemniej, jedna z uczestniczek z Warszawy dostrzegła strategiczną wartość zatrudnienia polskojęzycznego menedżera, który mógłby pomóc w kontaktach z lokalnymi klientami:

” *Myślę, że polscy klienci mogą być niechętni współpracy z kimś, kto nie mówi po polsku, z kimś, kto nie jest Polakiem. Dlatego chcemy zatrudnić lokalnego menedżera do kontaktów z klientami*”. (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

Różnice w procedurach między Polską a Ukrainą (sytuacje, w których doświadczenie bywa zarówno zasobem, jak i przeszkodą)

Chociaż w wielu przypadkach wcześniejsze doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej w Ukrainie może być bardzo pomocne, zdarza się, że bywa ono przeszkodą. Osoba, która założy, że prowadzenie działalności w każdym kraju wygląda tak samo, może boleśnie przekonać się o różnicach i nie docenić zasobów potrzebnych do osiągnięcia sukcesu.

Uczestnicy badania wskazywali na następujące główne różnice:

- Pozwolenia i regulacje – mimo że charakter świadczonych usług się nie zmienia, w Polsce wymagane są dodatkowe zezwolenia, w tym również specyficzne dla danej branży (np. w transporcie międzynarodowym, produkcji żywności).
- Skomplikowane procedury biurokratyczne związane z uzyskiwaniem zezwoleń, rejestracją pracowników czy składaniem wymaganych dokumentów.
- Bardziej złożony system podatkowy i ubezpieczeń społecznych – dla osób nieznających języka polskiego jeszcze trudniejszy do zrozumienia.
- Inne sposoby korzystania z mediów społecznościowych w celu promowania działalności i pozyskiwania klientów, np. większy zasięg Facebooka w Polsce w porównaniu do Instagrama, który jest popularniejszy w Ukrainie

Dla zilustrowania powyższych problemów przytaczamy kilka wypowiedzi uczestników badania:

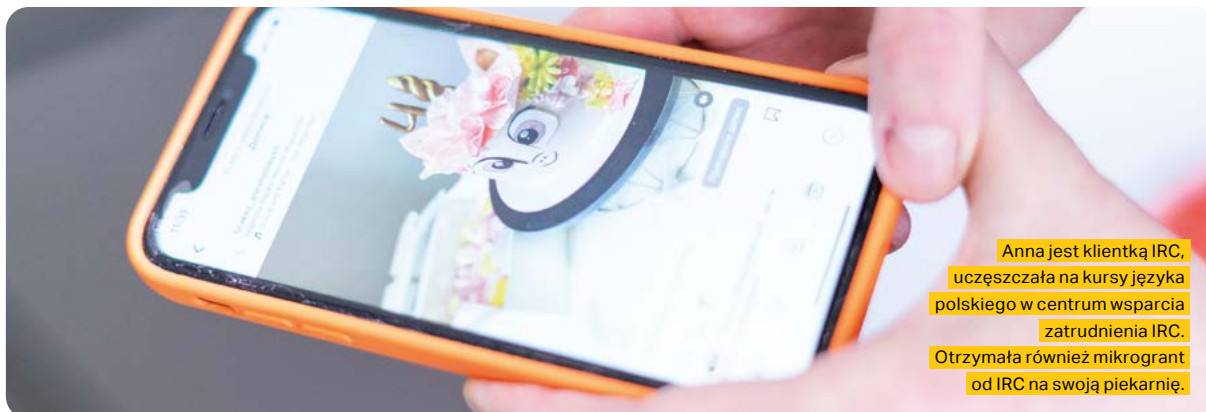
” *Kwestie księgowe są bardziej skomplikowane – w Ukrainie mogłam prowadzić księgowość sama, tutaj muszę korzystać z usług księgowych. Bardziej restrykcyjne przepisy podatkowe. Może nie są aż tak bardzo skomplikowane, tylko jeszcze ich nie rozumiem. Tak czy inaczej nie wygląda to łatwo*”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

” *Kolejną (przeszkodą) było przygotowanie dokumentacji. I ta biurokracja – jak zarejestrować firmę, jakie dokumenty są potrzebne, jak zatrudnić ludzi, jak napisać umowę o pracę, jak obliczyć podatki. Zawsze pojawiają się nowe pytania, nie jest łatwo. Trzeba wiedzieć, jak rozwiązać problemy, a człowiek tego nie wie. Musi chodzić, pytać, dzwonić, żeby się dowiedzieć*”. (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

Strategia marketingowa i docieranie do klientów

Większość uczestników przyznała, że nie ma czasu ani zasobów kadrowych, aby prowadzić działania marketingowe, czy to w formie cyfrowej, czy tradycyjnej.

„Mam tyle pracy, że nie mam czasu na reklamę. Nie mam czasu na publikowanie swoich prac w mediach społecznościowych, nie mam czasu na rozdawanie ulotek na ulicy. Jeśli ktoś do mnie przychodzi, oczywiście dam mu ulotkę, ale po prostu nie mam czasu, żeby rozdawać je na ulicy”. (Osoba samozatrudniona, Warszawa)



Kolejną przeszkodą jest ograniczony budżet na promocję i reklamę. Dla wielu przedsiębiorców taka inwestycja jest zbyt dużym obciążeniem. Dodatkowo, jak już wcześniej wspomniano, reklamowanie się w obcym języku przy ograniczonej jego znajomości utrudnia dotarcie do klientów spoza społeczności ukraińsko- lub rosyjskojęzycznej.

Uczestnicy przyznawali również, że początkowo przyłożyli błędne założenia odnośnie do docelowej grupy klientów:

„Myślałem, że będę mieć klientów ze wszystkich grup wiekowych, od 18- po 60-latków, ale większość mojej klienteli to osoby w wieku od 50 do 70 lat. Młodzi nie naprawiają sprzętów domowych, natomiast starsze osoby, bardziej przywiązane do swoich urządzeń, są też gotowe sporo zapłacić za naprawę”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

„Planowałam, że (moimi klientami) będą głównie Polacy, chciałam wejść na polski rynek. Przekazywałam swoje prace Polakom w prezencie i wszyscy chętnie je przyjmowali, ale nikt nie chciał ich kupić. Wszyscy mówią, że są świetne, ale nie kupują. A nasi (Ukraińcy) nie mają pieniędzy na zakupy”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

„Myśleliśmy, że klienci będą w stanie więcej zapłacić. Byliśmy pewni, że będzie to dobra cena dla Europejczyków. Okazało się jednak, że kiedy zaczęliśmy sprzedawać nasze produkty, powiedziano nam, że nasze są zbyt drogie. W Ukrainie trafiliśmy w niszę, ale tutaj w UE jest duża konkurencja. Bardzo duża”. (Osoba samozatrudniona, Kraków)

Utrzymanie bieżącej działalności a rozwój

– wsparcie finansowe i pozafinansowe

Większość respondentów zgłaszała potrzebę uzyskania wsparcia finansowego na kontynuowanie i rozwijanie działalności. Potrzeby zgłaszane w tym zakresie są różne – od pokrycia kosztów prowadzenia księgowości do pomocy w zapłacie części składek na ubezpieczenie społeczne (ZUS) lub podatków. Niektóre osoby chcą poszerzać swoją działalność – otwierać nowe lokalizacje lub inwestować w narzędzia. Uczestnicy podkreślali, że wsparcie finansowe jest kluczowe w pierwszym roku prowadzenia działalności, jednak programy pomocowe (np. dotacje) często są udzielane tylko na start lub dostępne dopiero po roku prowadzenia działalności.

Podczas obu warsztatów walidacyjnych uczestnicy prowadzący działalność gospodarczą zgodnie stwierdzili, że największą barierą są składki na ubezpieczenie społeczne (ZUS), które mają wzrosnąć w przyszłym roku, co wśród samozatrudnionych wzbudza duży niepokój o przyszłość ich działalności.

Część uczestników otrzymała już wsparcie finansowe i rozwojowe, takie jak dotacje DEC na rozpoczęcie działalności czy coaching biznesowy. Jednak bezpośrednie wsparcie w postaci mikrograntów jest ograniczone, a usługi wsparcia rozwoju biznesu nie zawsze są dostępne dla Ukraińców w takim samym stopniu, w jakim zapewniają je organizacje bezpośrednio wspierające uchodźców, w tym np. IRC, SCI, choć wiele z nich dostosowuje obecnie swoje działania do potrzeb tej grupy. IRC i SCI nadal wspierają rozwój kompetencji BDS, aby zwiększyć ich dostępność dla aspirujących ukraińskich przedsiębiorców. Jeden z uczestników powiedział:

„Wielu moich znajomych pytało, gdzie znalazłem tę dotację. W tym czasie program był już jednak zamknięty. Myślę, że tego rodzaju inicjatywy są bardzo potrzebne. Nie tylko wsparcie finansowe, ale również konsultacje z ekspertami mieszkającymi w Polsce, którzy mogą udzielić porad, są niezwykle ważne – pomagają zrozumieć, czy w ogóle możliwe jest otwarcie danej działalności. To bardzo dobry program, gdyby było ich więcej, byłaby to świetna szansa na założenie działalności dla nowych utalentowanych przedsiębiorców. Lub dla osób, które chcą rozszerzyć istniejącą działalność”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Uczestnicy, którzy nie mogli skorzystać z takiego wsparcia, mieli jednak inne doświadczenia:

„Nie mogłam otrzymać dotacji rządowej przez umowę najmu (jednym z kryteriów było posiadanie podpisanej umowy najmu mieszkania na 2 lata). Dlatego niestety nie (dostałam żadnego finansowania). A bardzo bym chciała, bo takie wsparcie jest ważne z wielu powodów. Nawet jeśli liczba klientów jest niestabilna, trzeba opłacać podatki”. (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

„Jeśli chodzi o kwestie finansowe, nie dostaliśmy żadnej pomocy. Wszystko zrobiliśmy sami, wszystko opłaciliśmy z własnych pieniędzy. Ale może gdybyśmy dostali dotację, albo mieli inwestora lub coś w tym rodzaju, wszystko potoczyłoby się sprawniej. Nie liczyliśmy na żadną pomoc w Polsce ze strony organizacji unijnych, nikt też się do nas nie zwracał. Ale teraz mamy plany, mamy plany uzyskania dotacji unijnych, ponieważ chcemy rozwijać się w Polsce i Europie”. (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

„Powiedzmy sobie szczerze – z powodu naszego obywatelstwa nie mamy równych szans wobec banków, organizacji itd. Dostęp do instrumentów finansowych jest ograniczony. Wiemy, co robić, ale chcielibyśmy mieć więcej pieniędzy na rozwój. Poza własnymi oszczędnościami nie mamy żadnego wsparcia. Nasze zasoby są ograniczone, podobnie jak możliwości”. (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

W pewnym stopniu bezwarunkowe, ale też celowane wsparcie finansowe w formie dotacji jest szczególnie ważne w świetle ograniczeń strukturalnych, o których wspominali uczestnicy.

„Nie dostaniesz kredytu w banku bez zezwolenia na pobyt”.
(Osoba samozatrudniona, Katowice)

„Od pół roku staram się o pożyczkę z banku. Do tej pory dostałem odmowę od trzech banków, ponieważ moja firma działa krócej niż rok, a mam za dużo wydatków i za mało zysków. Nie mam też zezwolenia na pobyt, a jedynie status ochrony czasowej” (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

Niezależnie od tego, czy uczestnicy otrzymali wsparcie finansowe czy nie, większość z nich wskazywała, że brakuje im kompleksowego doradztwa – od kwestii prawnych (np. „jak niechcący nie naruszyć przepisów”), przez księgowość, po budowanie marki.

Wiele osób miało wcześniejsze doświadczenia z prowadzeniem firmy, ale w zupełnie innych realiach. Niektóre z nich postanowiły realizować w Polsce swoje pasje i marzenia, jednak wszystkie musiały tu zmierzyć się z warunkami prowadzenia jednoosobowej działalności, które znacznie różnią się od tych w Ukrainie. Wydaje się, że zapewniane przez organizacje wsparcie rozwoju biznesu często nie odpowiada ich indywidualnym potrzebom, konieczne jest więc wypracowanie doradztwa „skrojonego na miarę”.

Strategia zatrudniania

Biorąc pod uwagę inne wcześniej wspomniane bariery, nie dziwi fakt, że uczestnicy badania nie planują w najbliższym czasie zatrudniać pracowników. Niektórzy z nich opracowali już jednak strategię, albo przynajmniej mają ogólną wizję, jak mogłaby wyglądać taka rekrutacja.

Auster i Aldrich (1984) podkreślają, że kluczową cechą działalności gospodarczej prowadzonej przez imigrantów są struktury społecznościowe oraz sposób, w jaki przedsiębiorcy mobilizują zasoby za ich pośrednictwem. Społeczności te dają prowadzącym biznes podwójną przewagę: w ujęciu przestrzennym pozwalają lepiej odpowiadać na etniczne preferencje klientów w porównaniu do firm głównego nurtu, konceptualnie zaś stanowią coś więcej niż fizyczne miejsca – funkcjonują jako „sieci solidarności wspólnotowej” (Auster i in., 1984).

Duża grupa uczestników wspomniała, że planuje zatrudniać głównie lub wyłącznie Ukraińców. Wśród powodów wymieniają takie kwestie, jak:

- łatwiejsza komunikacja właściciela z pracownikami,
- zorientowanie na ukraińskich klientów,
- chęć wspierania innych Ukraińców

Niektóre osoby podkreślały jednak, że narodowość potencjalnego pracownika nie jest dla nich kryterium przy rekrutacji – kluczowe są jego umiejętności i kompetencje.

Poniżej przytoczono kilka wypowiedzi ilustrujących podejście przedsiębiorców do kwestii zatrudniania pracowników:

” Cóż, myślę tylko o zatrudnianiu Ukraińców. Chcę wspierać mój naród... Usługi tworzone przez Ukraińców dla Ukraińców. Może, jeśli będziemy się rozwijać, zastanowię się nad zatrudnieniem osoby stąd. Prawda jest taka, że Ukraińcy wolą strzyc się u ukraińskich fryzjerów, to kwestia konkretnej estetyki”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

” Dlaczego Ukraińcy? Może dlatego, że łatwiej mi się z nimi porozumieć, nic nie mam przeciwko Polakom, ale jest mi po prostu łatwiej. I rozumiem, że Ukraińcy nie mają łatwo za granicą, więc dlaczego nie stworzyć dla nich ofert pracy”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

” Ponieważ nasza działalność jest skierowana do klientów z Ukrainy, tak (zatrudnialibyśmy Ukraińców). Rozumiemy też jednak, że nasi klienci mogą mówić po angielsku albo że zdarzy się nam organizować (wydarzenia) dla Polaków. Na razie mamy wśród klientów najwięcej Ukraińców, ale planujemy rozszerzyć się na inne grupy docelowe”. (Osoba samozatrudniona, Kraków)

” Jesteśmy bardzo dumni z tego, że od czasu rozpoczęcia pełnoskalowej inwazji wspieramy osoby z Ukrainy, dając im pracę. Naszym priorytetem są ukraińscy lekarze, którzy tymczasowo przyjechali do Europy lub ci, którzy postanowili tu zamieszkać. Ukraińskim lekarzom, którzy przychodzą do nas pracować, oferujemy konkurencyjne wynagrodzenie od samego początku i świetne środowisko pracy. (...) Naszym priorytetem są klienci ukraińskojęzyczni, to 80-90% naszej bazy. To nasza strategia, ponieważ nasi lekarze również są Ukraińcami. Dlatego kierujemy naszą ofertę do klientów z Ukrainy”. (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

Niektórzy uczestnicy wywiadów przyznali, że jeśli mieliby mieć „pracowników”, to byłoby to na zasadzie współpracy w modelu B2B. Wiązałoby się to najpewniej z kolejną przeszkodą

w zatrudnianiu – brakiem wiedzy na temat procedur oraz kosztów dla pracodawcy. Bez znajomości tych kwestii przedsiębiorcom trudno jest planować konkurencyjne wynagrodzenia. Sami zresztą zgłaszają, że nie są w stanie spełnić finansowych oczekiwań kandydatów.

Rozwijanie nowych umiejętności i kwalifikacji

Niektórzy uczestnicy wspominali, że brak środków na finansowanie kosztów szkoleń i rozwijania umiejętności – zarówno bezpośrednio związanych z ich branżą, usługami wspierającymi (np. księgowość), jak i znajomością języka – stanowi barierę w rozwoju lub nawet utrzymaniu działalności. Trudno jest im również pogodzić rozwój z codziennymi obowiązkami, dlatego preferują bardziej elastyczne formy kształcenia, np. kursy online, prowadzone w tempie dostosowanym do ich możliwości, które jednak rzadko są oferowane bezpłatnie.

Rola wsparcia: Zakładanie, utrzymanie i rozwój działalności gospodarczej

Wsparcie rządowe

Świadomość istnienia rządowego wsparcia finansowego dla małych przedsiębiorstw była niska wśród uczestników badania. Programy grantowe były opisywane jako trudno dostępne ze względu na niejasne kryteria kwalifikacyjne oraz ograniczone fundusze.

Jeden z uczestniczek z Krakowa opowiedziała o swojej próbie ubiegania się o grant z urzędu pracy:

„Chciałam uzyskać dotację z urzędu pracy, było to około 5000 EUR, czyli 20000 PLN. Ale w 2022 roku wymogiem było uzyskanie poręczenia ze strony dwóch obywateli polskich. Teraz warunki są inne, może to być jedna osoba, nawet Ukrainiec, jeśli posiada dochód.” (Osoba samozatrudniona, Kraków)

Uczestnicy, którzy zamierzali aplikować o podobny grant, wspominali także, że warunkiem otrzymania wsparcia było posiadanie umowy najmu mieszkania na 2 lata.

Inny uczestnik z Warszawy dodał, że z jego obserwacji wynika, iż:

„Większość dotacji jest przeznaczona dla kobiet. Były też różne dotacje z UE, ale większość z nich była przeznaczona dla firm związanych z technologiami”. (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

Wsparcie pozarządowe

Program dotacji na działalność gospodarczą IRC

Aspekt finansowy (inne kwestie niż posiadanie kapitału na rozpoczęcie działalności)

Większość rozmówców wskazała, że dotacje pomogły im w rozpoczęciu działalności. Jeden z uczestników wspominał, że bez tego rodzaju wsparcia nie mógłby prowadzić działalności i byłby zmuszony nadal nieoficjalnie świadczyć usługi.

Wszyscy uczestnicy, którzy otrzymali grant finansowany przez DEC, podkreślali, że był on bardzo ważny na starcie, choć niektórzy zauważali też, że otrzymane środki nie wystarczyły na pokrycie wszystkich wydatków.

„Dzięki temu projektowi dowiedziałem się prawie wszystkiego na temat prowadzenia biznesu. Za otrzymane środki kupiłem sprzęt. Pomogły mi zacząć działalność, (bez nich) bym sobie nie poradził.” (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Inny uczestnik dodał:

„Dla mnie to był impuls, bo myślałem o tym już od jakiegoś czasu. Mimo że kwota grantu nie wystarczyła na pokrycie wszystkich kosztów, było to jednak wsparcie, którego potrzebowałem i dzięki niemu byłem spokojniejszy. Jeśli nie musisz dużo inwestować w firmę, to (ta kwota) wystarczy. (...) Ogólnie rzecz biorąc, to świetny pomysł, żeby łączyć szkolenie ze wsparciem finansowym, bo sama dotacja ma sens dopiero wtedy, gdy dana osoba wie, co robić.” (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Uczestnicy bardzo wysoko oceniali szkolenia z zakresu rozwoju biznesu, w których udział był warunkiem ubiegania się o granty. Co więcej, niektóre osoby przyznawały, że dzięki temu projektowi otrzymały „przy okazji” wsparcie psychospołeczne:

„Wypełniłam różne testy, ich wyniki były bardzo pomocne. Nie byłam zbyt pewna siebie, czasami się bałam, ale ten test potwierdził, że dobrze myślę, pomógł uporządkować wiedzę. Pomógł mi uwierzyć w siebie, dzięki temu mamy to, co mamy”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

„Szczerze mówiąc, to było ważne. To nie była tylko kwestia finansowania, ale także nauki. Dowiedziałem się, jakie są moje mocne i słabe strony”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Jeśli chodzi o cotygodniowy kurs rozwoju biznesu, uczestnicy wskazywali:

„Raz w tygodniu uczestniczyliśmy w szkoleniu, podczas którego tworzyliśmy nasz biznesplan. Otrzymaliśmy dużo informacji, które były jasne i przystępne. Wszystko mi się podobało. Dowiedziałem się wielu nowych rzeczy. Teraz wiem, jak sporządzić biznesplan i zaplanować budżet. Jeśli zechcę rozwijać działalność, wiem jak to zrobić. (...) Świetnie, że ludzie mają możliwość sprawdzenia się, i że są zachęceni do działania. To bardzo ważne, ponieważ myślę, że ten strach jest obecny w każdym z nas”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

„Podobało mi się to, że mieliśmy szkolenie z zakresu na prowadzenia księgowości i wystawiania faktur. Dowiedzieliśmy się, jak napisać biznesplan. W przyszłości mogę wykorzystać tę wiedzę, aby się rozwijać. Dostaliśmy duży zastrzyk wiedzy, jak pracować, jak rozwijać biznes. Kto chciał, prawdopodobnie wiele zyskał na tym wsparciu. (...) Jestem bardzo wdzięczny za wsparcie. Jestem bardzo wdzięczny darczyńcom za umożliwienie mi rozpoczęcia działalności. Zdobyta wiedza bardzo się przydaje, a prowadzący byli bardzo mili”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Pojawiły się też nieco bardziej krytyczne komentarze, uczestnicy wskazywali obszary wymagające poprawy:

„Może zabrakło podstaw rachunkowości, nie miałem pojęcia, o ile wzrosną składki ZUS, mieliśmy szczęście, znaleźliśmy bardzo taniego księgowego, ale były niuanse, których nie rozumieliśmy”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

„Lepsze byłyby szkolenia z marketingu, z promocji biznesu, bo nie każdy wie, jak się za to zabrać. Dobrze by było, gdyby ktoś zaserwował nam taką wiedzę w formie przystępnej dla laików”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Wsparcie rozwoju biznesu po przyznaniu grantu

Działalność gospodarcza, zwłaszcza na początku, jest nieprzewidywalna, dlatego zorganizowane wsparcie rozwojowe w formie szkoleń, nawet jeśli prowadzone są one w niestandardowych godzinach, może być postrzegane jako niewygodne.

„Szkolenia dla branży kosmetycznej powinny odbywać się rano, a nie po południu”.
| (Osoba samozatrudniona, Katowice)

” (Pytanie o udział w spotkaniach z ekspertami) *Nie, nie mam czasu. Te spotkania odbywają się w czasie, gdy mam klientów, musiałabym odwołać trzy wizyty*”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Uczestnicy komentowali również formę sesji szkoleniowych:

” *Tak, brałam (w nich) udział, kiedy tylko mogłam. Szczerze mówiąc, biorąc pod uwagę, że prowadzę taką działalność, wolałbym coś bardziej spersonalizowanego. Było trudno – ogólne informacje są w porządku, ale chciałbym dowiedzieć się więcej na temat kwestii związanych z moim biznesem*.” (Osoba samozatrudniona, Katowice)

” *Byłam tylko na pierwszym spotkaniu. Wyglądało ono tak, że każdy uczestnik zadawał swoje pytanie, a zaproszeni eksperci odpowiadali na nie. Każdy miał jakieś pytanie. (...) Czułam, że marnuję czas i pieniądze. Musiałam zdecydować, gdzie iść i jak spędzić czas, a te spotkania wydawały mi się niezbyt przydatne. Nie chciałam słuchać o problemach innych osób, nie miałam na to czasu*”. (Osoba samozatrudniona, Katowice)

Wsparcie rozwoju biznesu

Systemy wsparcia oferowane uchodźcom z Ukrainy zainteresowanym samozatrudnieniem nie ograniczają się jednak wyłącznie do płatnych usług. Niektórzy uczestnicy wspominali, że szukali wsparcia niefinansowego w organizacjach pozarządowych oraz ukraińskich hubach biznesowych za granicą.

” *Kilka razy prosiłem o konsultacje w Diia Business w Warszawie. Niedawno poszedłem tam po pomoc prawną, mają tam teraz eksperta prawnego. Potrzebowałem pomocy w rozwiązaniu problemu z klientem. Byłem uczestnikiem Inkubatora Przedsiębiorczości. Wsparcie polegało głównie na przekazywaniu informacji, ale miło było spotkać innych ludzi, opowiedzieć o sobie i poznać ich. Dowiedzieć się, co mogę im zaoferować jako właściciel firmy, co mogę od nich uzyskać*” (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

” *Jedną z takich organizacji była „Right to Protection”, gdzie miałem mentora, z którym spotykałem się raz w tygodniu przez 4 miesiące. Wspierał mnie, prowadził, dyskutowaliśmy o pomysłach na rozwój biznesu, było to bardzo pomocne”. Następna była „Foundation Empowerment”. Brałem również udział w mentoringu i szkoleniach dla właścicieli firm. Mieliśmy chyba 8 spotkań. Otrzymaliśmy certyfikat ukończenia szkolenia. To było wsparcie dla mojej działalności. Obecnie jestem w trakcie projektu „Youth Business Poland”. To również nauka i indywidualny mentoring, od czasu do czasu spotykam się z moim mentorem, rozmawiamy o dalszym rozwoju. Odwiedzam też Diia Business, wcześniej jeszcze zanim zacząłem działalność, teraz również – można tam skorzystać z konsultacji, ja korzystałem z kilku, brałem też udział w ich wydarzeniach. I Ukraiński Dim. Konsultowałem się z nimi w kwestii legalizacji. Chodzę tam nawet wtedy, jak mam problemy z legalizacją*”. (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

” *Diia prowadziła seminaria biznesowe. Uzyskałam wiele przydatnych informacji. Jest wiele organizacji, które prowadzą seminaria; niektóre pobierają opłatę około tysiąca złotych rocznie, inne oferują bezpłatne sesje oraz mentoring*”. (Osoba samozatrudniona, Warszawa)

” (Pytanie o niemożność uzyskania pomocy) *Brałem w Warszawie udział w programie, w którym środki były przeznaczone na usługi (a nie na bezpośrednie finansowanie działalności gospodarczej). ... Zapytałem, czy mogliby opłacić księgowego z tych pieniędzy i rozmawialiśmy (o tym) przez 9 miesięcy, a oni powiedzieli, że mogą zapłacić za kursy SMM, księgowości itp., ale nie miałem na to czasu. Mimo że zdobyłem grant, nie otrzymałem go*”. (Osoba samozatrudniona, Katowice).

Młodzież uchodźcza z Ukrainy

Młodzież uchodźcza z Ukrainy: zatrudnienie, edukacja i wsparcie

Niniejszy rozdział poświęcony jest sytuacji młodych uchodźców z Ukrainy, którzy napotykają złożone i wielowarstwowe bariery w dostępie do edukacji i zatrudnienia w Polsce. Są to zarówno wyzwania, z którymi mierzą się także ich polscy rówieśnicy, jak i specyficzne problemy, wynikające z doświadczenia migracji i przymusowego przesiedlenia.

Bariery w zatrudnieniu

Jeszcze przed migracją młodzi uchodźcy z Ukrainy często zmuszeni byli przerwać kształcenie, a po przyjeździe do Polski mierzą się z trudnościami związanymi z kontynuowaniem nauki i osiąganiu sukcesów akademickich. Wielu z nich zmagają się również z problemami zdrowotnymi, pogorszeniem samopoczucia i funkcjonowania psychicznego, często w związku z traumą, której doświadczyli w ojczyźnie oraz po przyjeździe do Polski. Obowiązki opiekuńcze, takie jak wspieranie rodziców, opieka nad rodzeństwem czy dokładanie się do budżetu domowego, dodatkowo utrudniają im podjęcie stabilnego zatrudnienia. **Podczas warsztatów walidacyjnych w Warszawie uczestnicy reprezentujący młodzież potwierdzili, że to właśnie na nich najczęściej spoczywa obowiązek utrzymania rodziny, a nie odwrotnie – są oni postrzegani jako ci, którzy szybciej się adaptują do nowego otoczenia niż starsi członkowie rodziny.** Dodatkowo, młodzież uchodźcza doświadcza zarówno strukturalnej, jak i interpersonalnej dyskryminacji.

Młodzi Ukraińcy mierzą się także z wyzwaniami typowymi dla całego pokolenia: nielinearnym przechodzeniem z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia, presją zdobycia wyższego wykształcenia oraz coraz częściej występującymi zjawiskami, takimi jak niepełne zatrudnienie lub niestabilne formy pracy. Podobnie jak dorośli uchodźcy młodzież napotyka takie przeszkody, jak ograniczona znajomość lokalnego języka, słabe sieci społeczne oraz brak dostępu do informacji o rynku pracy i wsparcia doradczego.

Kwestia izolacji społecznej młodych uchodźców była istotnym tematem poruszonym podczas warsztatu walidacyjnego w Warszawie. Uczestnicy podzielili się doświadczeniami, z których wynika, że wielu młodych uchodźców zmagają się z trudnościami natury psychicznej, będącymi skutkiem problemów z nawiązywaniem głębokich i znaczących relacji, zarówno z przedstawicielami społeczności przyjmującej, jak i, w niektórych przypadkach, wewnątrz nawet społeczności uchodźców lub szerszych społeczności migrantów. **Uczestnicy często mówili o poczuciu wyalienowania i samotności, potęgowanym prawdopodobnie przez bariery kulturowe i językowe, a także różne doświadczenia życiowe.**

Kilku uczestników podkreślało, że próby nawiązania relacji z członkami społeczności przyjmującej nie zawsze były w pełni udane. W wielu przypadkach więzi były nawiązywane jedynie wtedy, gdy istniał konkretny, wspólny cel – na przykład udział w programach wymiany językowej lub zorganizowanych działaniach kulturowych. Tego rodzaju warunkowe, ograniczone czasowo zaangażowanie, choć w pewnym stopniu pomocne, było postrzegane jako niewystarczające do budowania głębszych, autentycznych relacji. Uczestnicy podkreślali, że trudności te można napotkać w każdym kraju lub społeczności, ale doświadczenie uchodźcze wzmacnia poczucie izolacji od społeczeństw w kraju przyjmującym.

Subiektywne budowanie kariery

Kariera to nie tylko pewien ciąg ról zawodowych, lecz głęboko osobista narracja, kształtowana przez aspiracje, tożsamość oraz ograniczenia środowiskowe. Savickas (2012) podkreśla wagę subiektywnego doświadczenia w rozwoju kariery: jednostki konstruuja swoje ścieżki zawodowe na podstawie znaczenia, jakie przypisują przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Jednak te wybory są często kształtowane – a czasem ograniczane – przez czynniki zewnętrzne. Koncepcja adaptacyjnych preferencji autorstwa Sena zwraca uwagę na to, że aspiracje mogą być przekształcane przez społeczne oczekiwania, co prowadzi do sytuacji, w której młodzi uchodźcy dostosowują swoje ambicje do tego, co wydaje im się osiągalne, a nie do tego, co naprawdę pragną osiągnąć (Picard i in., 2015).

Orientacja zawodowa wśród młodych uchodźców wykazuje szeroki zakres motywacji i trajektorii. Wywiady ujawniły, że niektórzy młodzi ludzie kierują się wyraźnym poczuciem powołania, wyrażając zainteresowanie konkretnymi dziedzinami zawodowymi, podczas gdy inni są motywowani czynnikami wewnętrznymi, takimi jak chęć bycia użytecznym, pomagania innym lub ogólny entuzjizm dla produktywności. W niektórych przypadkach motywacja zawodowa jest kształtowana przede wszystkim przez konieczność strukturalną, wynikającą z potrzeby zarabiania pieniędzy, uzyskania niezależności lub wspierania członków rodziny w kraju lub za granicą. Jednocześnie wielu młodych ludzi, z którymi przeprowadzono wywiady, wyraziło trudności w sformułowaniu konkretnych ścieżek kariery. Zamiast wymieniać konkretne zawody lub umiejętności, często wypowiadali się w sposób ogólny.

Znaczna liczba respondentów stwierdziła, że obecnie pracuje lub szuka pracy, która nie jest związana z ich wykształceniem lub długoterminowymi planami zawodowymi. Tendencja ta odzwierciedla deficyt miejsc pracy zorientowanych na młodzież i powszechny problem tak zwanej „pułapki doświadczenia” na rynkach pracy dla młodzieży. Stanowiska dla początkujących, które mają być pierwszym krokiem na rynku pracy, paradoksalnie często wymagają wcześniejszego doświadczenia, co jest szczególnie trudne dla młodych ludzi z przesiedlonych wewnętrznie lub zmarginalizowanych grup.

Dla wielu młodych uchodźców bezpłatne staże lub wolontariat są jedynym dostępnym sposobem na zdobycie doświadczenia. Opcja ta była jednak szeroko krytykowana podczas warsztatów walidacyjnych. Uczestnicy podkreślali, że udział w nieodpłatnej pracy jest po prostu niemożliwy dla większości z nich ze względu na bezpośrednią presję finansową, aby utrzymać siebie i, w wielu przypadkach, swoje rodziny. Te realia ekonomiczne zmuszają młodych ludzi do podejmowania nisko wykwalifikowanej, niestabilnej pracy, która nie odpowiada ich kwalifikacjom lub aspiracjom, co utrudnia długoterminowy rozwój kariery i wzmacnia cykle zatrudniania, które z większym prawdopodobieństwem są poniżej poziomu kwalifikacji tej osoby.

Profil uczestników

IRC i Save the Children przeprowadziły 11 pogłębionych wywiadów z młodzieżą uchodźczą z Ukrainy (9 kobiet, 2 mężczyzn) w Krakowie i województwie małopolskim. Średni wiek uczestników wynosił 20 lat. Większość uczestników ukończyła szkołę średnią na Ukrainie; dwoje posiadało tytuł licencjata, a jedna osoba miała wykształcenie zawodowe. Czterech uczestników było w trakcie studiów wyższych w Polsce w czasie przeprowadzania wywiadów.

Kluczowe wnioski

Jak wspomniano wcześniej w rozdziale dotyczącym doświadczeń ukraińskich przedsiębiorców, niektórzy młodzi uczestnicy mieli już doświadczenie zawodowe w Polsce. Pomimo różnic wiekowych ich podejście do poszukiwania pracy i napotykanne trudności były bardzo podobne. Niektórzy młodzi respondenci, którzy jeszcze nie opanowali języka polskiego, celowo szukali pracy, która nie wymagała jego znajomości. Prace, które podejmowali uczestnicy, obejmowały niskopłatne stanowiska w handlu detalicznym, sprzątanie w niepełnym wymiarze godzin, opiekę nad dziećmi oraz pracę w branży gastronomicznej. Niektórzy uczestnicy, szczególnie ci mieszkający w małych miejscowościach lub na obszarach wiejskich, zwracali również uwagę na ograniczoną dostępność miejsc pracy.

Dla części respondentów praca była sposobem na uzyskanie dodatkowego dochodu, dla innych – koniecznością, pozwalającą na zaspokojenie podstawowych potrzeb własnych lub – jak podkreślali uczestnicy warsztatów walidacyjnych – potrzeb ich rodzin. Jedna z osób wspomniała również o kontynuowaniu działalności gospodarczej zarejestrowanej wcześniej na Ukrainie i świadczeniu usług online.

Istotna różnica polegała na tym, że – w odróżnieniu od dorosłych uchodźców z Ukrainy – wielu młodych uchodźców nie traktowało poszukiwania pracy priorytetowo, ponieważ wciąż uczęszczali do szkoły średniej, zawodowej lub na studia wyższe i to edukacja stanowiła ich główne zajęcie. Doświadczenia edukacyjne – zdobyte na Ukrainie lub w Polsce – odgrywają kluczową rolę w długoterminowym planowaniu kariery zawodowej. Omówiono je w kolejnym rozdziale raportu.

Edukacja

Większość uczestników ukończyła szkołę średnią w Ukrainie, a dwie osoby ukończyły szkołę średnią w Polsce. 4 uczestników studiuje obecnie na studiach licencjackich w Polsce, 1 osoba studiuje na studiach online na uniwersytecie w Ukrainie, a 1 osoba miała już dyplom uniwersytecki w Ukrainie w momencie przyjazdu do Polski.

Nie do końca wiadomo, czy zakończenie kształcenia na danym etapie wynikało z zaplanowanej decyzji, czy raczej było konsekwencją przymusowego przesiedlenia.

Zapytani o wykształcenie, niektórzy uczestnicy warsztatów walidacyjnych wskazywali, że rozpoczęli studia w Polsce, aby lepiej zintegrować się ze społeczeństwem. Większość jednak przyznała, że na pewnym etapie musieli przerwać naukę, aby utrzymać siebie lub swoją rodzinę.

Niektórzy uczestnicy podzielili się pozytywnymi doświadczeniami związanymi z polskim systemem edukacji, mówili, że czuli się mile widziani i dobrze przyjęci. Jedna z uczestniczek warsztatów w Krakowie opisała swoją historię w następujący sposób:

” W marcu 2022 roku przyjechałam z rodzicami do Polski. Najpierw mieszkaliśmy w małym miasteczku pod Krakowem, potem udało nam się wynająć lokum w Krakowie. Zrobiłam sobie rok przerwy, a później dostałam się na stosunki międzynarodowe na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie. Uczęszczam na seminarium z wykładowym językiem ukraińskim. Pierwsze egzaminy zdawałam dopiero w tym miesiącu. Wszystko jest w porządku, studia są bardzo interesujące. Nie dostałam stypendium, bo mój tata pracuje, więc tak to wygląda. Nie mam żadnego konkretnego planu. Chciałabym skończyć trzyletnie studia. Ale myślę też o pracy dorywczej”. (Młodzież, Kraków)

Warto zauważyć, że uczestniczka wspomniała o roku przerwy w edukacji, co może wskazywać, że jej pierwotne plany zostały zakłócone przez wybuch wojny.

Swoją historią podzieliła się także inna uczestniczka, która w chwili wybuchu wojny była studentką ostatniego roku studiów licencjackich na uniwersytecie w Ukrainie. Mimo że planowała kontynuować naukę na studiach magisterskich, po przyjeździe do Polski zmuszona była skupić się na pracy zarobkowej, aby się utrzymać:

” Wciąż studiowałam, kiedy zaczęła się wojna, to był ostatni rok mojego programu. Uczyliśmy się online i w 2023 roku udało mi się ukończyć studia w trybie zdalnym. Studiowałam język angielski i arabski. Myślałam o kontynuacji studiów, ale zdecydowałam się szukać pracy”. (Młodzież, Kraków)

Inna uczestniczka, która przyjechała do Polski w wieku 15 lat, mówiła o tym, że musiała często zmieniać szkoły w Krakowie, zanim znalazła liceum oferujące odpowiedni poziom kształcenia. Powiedziała, że w jednej ze szkół „po prostu zebrano dzieci z Ukrainy razem, żeby się nie włóczyły po mieście”, a w innej panowała toksyczna atmosfera, do czego w dużej mierze przyczynili się pracownicy szkoły, w tym dyrektor, i brakowało podstawowej infrastruktury, takiej jak sala gimnastyczna czy pielęgniarka szkolna.

Niestety, nie jest to odosobniona historia. Polskie szkoły nie były przygotowane na przyjęcie tak dużej liczby dzieci z Ukrainy, co sprawiło, że wielu młodych Ukraińców straciło cenne miesiące nauki. Jak opowiadał inny uczestnik:

” Przyjechałem do Polski na początku wojny i od razu poszedłem do polskiej szkoły. Mogę powiedzieć, że miałem tylko klasę przygotowawczą w liceum, ale problem polegał na tym, że przez cztery miesiące uczyliśmy się tylko języka, a nie za wiele innych przedmiotów”. (Młodzież, Kraków)

Inny uczestnik, który nie chciał rezygnować z jakościowej edukacji, zdecydował się wrócić do stosunkowo bezpiecznej części Ukrainy, aby tam dokończyć liceum, a dopiero potem przyjechał do Polski, by dołączyć do innych członków rodziny i kontynuować naukę na studiach wyższych.

Biorąc pod uwagę te często niełatwe okoliczności i utratę części szans edukacyjnych, zarówno dalsze kształcenie, jak i znalezienie zatrudnienia mogą być dla młodych uchodźców problematyczne. Kolejny rozdział niniejszego opracowania koncentruje się na wsparciu, jakie młodzi ludzie otrzymali od instytucji rządowych i pozarządowych w obszarze budowania kariery zawodowej w Polsce. Warto zauważyć, że podobnie jak w przypadku uchodźców prowadzących jednoosobową działalność, którzy byli uczestnikami programu IRC i zostali objęci badaniem, Save the Children (SCI) również rekrutowało uczestników swojego programu młodzieżowego w Krakowie spośród osób objętych inicjatywą LLH. W związku z tym o organizacjach i otrzymanym wsparciu częściej mówili uczestnicy rekrutowani z baz klientów niż osoby spoza tych programów.

Wsparcie (rządowe i pozarządowe)

Wsparcie ze strony instytucji rządowych

Podobnie jak w przypadku uchodźców prowadzących działalność gospodarczą, bardzo niewielu młodych uczestników szukało pomocy w zakresie doradztwa zawodowego u instytucji rządowych. Taką postawę wśród ukraińskich uchodźców można tłumaczyć niskim poziomem zaufania do instytucji państwowych, którego jedną z możliwych przyczyn jest brak informacji, nawet w języku polskim, o dostępnym wsparciu ze strony państwa.

Młodzi uczestnicy najczęściej wspominali o wsparciu w formie dostępu do bezpłatnych kursów języka polskiego, ale zauważyli, że nie były one zbyt skuteczne w pomaganiu im w integracji i znalezieniu pracy.

Jedna osoba wspomniała o udziale w sesjach doradztwa zawodowego w urzędzie pracy, które opisała w następujący sposób:

„Miałam dwa spotkania, doradzono mi, abym zastanowiła się nad swoimi umiejętnościami i kwalifikacjami, przemyślała, jak ma wyglądać moja kariera, i zastanowiła się, jakie zawody mają teraz największe wzięcie. Nie wiem, czy to się liczy, ale miałam też kilka spotkań z psychologiem w tym samym biurze pracy. Uczestniczyłam również w spotkaniu omawiającym różne rodzaje zatrudnienia w Polsce, plusy i minusy każdego z nich. Dowiedziałam się, czego mogę się spodziewać i na co powinnam zwrócić uwagę. Doradca zawodowy zasugerował mi, gdzie szukać pracy i w jaki sposób”. (Młodzież, Kraków)

Ta uczestniczka była jedną z nielicznych osób, które skorzystały z rządowego wsparcia i jedyną, która uznała je za przydatne.

Inny uczestnik, który brał udział w podobnym spotkaniu także w Krakowie, miał odmienne zdanie:

„Myślę, że to nie było wsparcie, to był po prostu test, który ujawnił twoje mocne strony, sektory, do których możesz się nadawać”. (Młodzież, Kraków)

Wsparcie ze strony organizacji pozarządowych

Przydatność otrzymanego wsparcia

Uczestnicy wymieniali różne formy pomocy, które otrzymali od Save the Children w ramach programu LLH w Krakowie, takie jak warsztaty rozwijające kompetencje miękkie, obejmujące zarządzanie stresem, przygotowanie do pracy oraz szkolenia zawodowe.

Dla niektórych uczestników szkolenia te były wystarczające, by rozpocząć poszukiwanie pracy i nauczyć się radzić sobie ze stresem:

„Szkolenie z zarządzania stresem pomogło mi pozbyć się tego problemu. Żyję teraz najlepiej, jak się da. Po drugie, komunikacja – w większości przekazywano nam informacje, które były mi znane, więc nie mogę powiedzieć, że były bardzo przydatne. Bardzo dobre było szkolenie z zarządzania czasem, teraz potrafię zaplanować swój grafik. Już wiem, jak wykorzystać te umiejętności, jeśli będą mi potrzebne w pracy. 10/10. (Młodzież, Kraków)

Inni uczestnicy wspominali, że choć szkolenia były interesujące i przydatne w niektórych aspektach, to jednak nie były one wystarczające:

„Uczestniczyłem w kursach kompetencji miękkich organizowanych przez Save the Children. To było jedyne wsparcie, jakie tu otrzymałem. Podobały mi się informacje, atmosfera, w której dzieliliśmy się doświadczeniami, bardzo mi to pomogło, mam nawet notatki i korzystam z tych umiejętności na co dzień. Chciałbym jednak więcej, bo to nie wystarczy, aby otworzyć firmę, znaleźć pracę”. (Młodzież, Kraków)

Inny uczestnik, który otrzymał dofinansowanie na zdobycie kwalifikacji zawodowych, zaznaczył, że choć szkolenie było wystarczające do celu, który sobie wyznaczył, to krótkoterminowe kursy oferowane najczęściej przez organizacje pozarządowe mogą okazać się nieodpowiednie dla osób bez wcześniejszego doświadczenia w danej dziedzinie:

„Wziąłem udział w szkoleniach dzięki waszej organizacji (Save the Children), dostałem środki na kurs tatuażu, udało mi się go zrobić. To była w 100% skuteczna pomoc, bo dalej pracuję w tej branży, ale czy była ona wystarczająca? Dla mnie tak, ale dla kogoś innego... miałem już wcześniejsze, choć niewielkie, doświadczenie w robieniu tatuaży, więc dla mnie taka pomoc to dużo, ale dla osoby, która dopiero zaczyna, może ona nie wystarczyć. Tak myślę”. (Młodzież, Kraków)

Inny uczestnik również wyraził pozytywną opinię na temat doradztwa zawodowego oferowanego przez Save the Children. W porównaniu do uczestnika, który korzystał z podobnej usługi w urzędzie pracy, osoba ta wydawała się bardzo zadowolona z indywidualnego wsparcia i sposobu prowadzenia doradztwa:

„ Skorzystałem z doradztwa zawodowego (prowadzonego przez Save the Children). Wcześniej, gdy byłem jeszcze w szkole, mieliśmy spotkania z doradcą zawodowym, który bardziej pomagał nam w wyborze kierunku kariery (sektora pracy) niż konkretnego zawodu”. (...) To było dobre spotkanie. Wcześniej zrobiłem kilka testów, zapoznałem się z jakimiś tam przykładami, ale dopiero podejście pani prowadzącej doradztwo było niesamowite. Wcześniej myślałem, że nie będę wiedział, co zrobić, że nie będę w stanie wybrać kariery, ale było wręcz przeciwnie. To była bardzo zabawna i interesująca metoda, mogłem sprawdzić, czego tak naprawdę potrzebuję”. (Młodzież, Kraków)

Jedną z barier wskazywanych przez uczestników badania był brak wiedzy o tym, gdzie szukać wsparcia, inną – bariera psychiczna:

„ Z jednej strony szukałam pracy głównie online, na pracuj.pl, raczej nie chodziłam do potencjalnych pracodawców i nie pytałam o pracę. Z natury jestem introwertyczką, więc czasem trudno mi zacząć rozmowę. Czasami przeszkadzają też mniej istotne rzeczy”. (Młodzież, Kraków)

■ Poszukiwanie zatrudnienia

Umiejętności niezbędne do zatrudnienia

Poszukiwanie pracy to złożony proces, obejmujący między innymi identyfikację swoich mocnych i słabych stron oraz zrozumienie znaczenia konkretnych umiejętności. **Większość uczestników wymieniała jedynie umiejętności miękkie potrzebne do poszukiwania pracy, takie jak „umiejętność pracy w zespole”, i nie zwracała większej uwagi na merytoryczne szkolenia zawodowe czy techniczne. Wyjątkiem była znajomość języka polskiego, jeden z uczestników zwrócił także uwagę na umiejętności cyfrowe (obsługę komputera).**

Choć wielu uczestników warsztatów walidacyjnych potrafiło określić swoje preferowane ścieżki kariery, niewielu z nich było w stanie wskazać konkretne twarde umiejętności, które chcieliby zdobyć, lub wyrazić jasne oczekiwania związane z wybranymi zawodami. Dyskusje na temat celów zawodowych często opierały się na ogólnikach i koncentrowały na zainteresowaniach oraz rozwijaniu umiejętności miękkich, takich jak komunikacja, elastyczność czy praca zespołowa.

Ten brak konkretów może świadczyć zarówno o ograniczonym doświadczeniu w branżach interesujących uczestników, jak i niepewności co do wyboru jednej ścieżki kariery. Mimo że przedstawiciele lokalnej społeczności również mogą mieć trudności z określeniem konkretnej drogi zawodowej, u niektórych uczestników nieznajomość rynku pracy w kraju przyjmującym oraz wczesny etap badania możliwości budowania kariery dodatkowo potęgowały tę niepewność. Odpowiedzi uczestników pokazują, że poszukiwanie pracy i rozwijanie konkretnych umiejętności zawodowych w dużej mierze zależy od tego, jak postrzegają oni wymagania lokalnego rynku pracy.

U niektórych uczestników nieznajomość rynku pracy w kraju przyjmującym oraz wczesny etap badania możliwości budowania kariery dodatkowo potęgowały tę niepewność. **Jeden z uczestników wyraził te odczucia mówiąc, że „porażka i zaczynanie od nowa” byłoby szczególnie trudne w obcym kraju.**

Jeden z uczestników wywiadów powiedział:

„ Nie jestem pewna czy wiem, które umiejętności są bardziej pożądane... Może obsługa komputera, umiejętność pracy w Excelu lub podobnych programach, bo często widzę te wymagania w ofertach pracy”. (Młodzież, Kraków)

Co ciekawe, osoba, która wymieniła konkretne umiejętności, opierała swoją ocenę na analizie wymagań rynku pracy.

Co nie jest zaskoczeniem, w kontekście poszukiwania pracy za granicą wszyscy uczestnicy podkreślali, że umiejętności językowe są kluczowe dla zatrudnienia. Ponadto ważne jest nie tylko samo mówienie w danym języku, ale również zdolności komunikacyjne oraz umiejętność dostosowania się do odbiorcy.

Jeden z uczestników zwrócił uwagę, że według niego ważne jest nie tylko mówienie po polsku, ale także posiadanie certyfikatu potwierdzającego znajomość języka:

”Oczywiście chodzi mi przynajmniej o jakąkolwiek znajomość języka polskiego, moim zdaniem trzeba umieć radzić sobie na swoim poziomie języka polskiego. I trzeba ukończyć jakieś kursy, ponieważ bez certyfikatu trudno jest znaleźć pracę”. (Młodzież, Kraków)

Współpraca, praca zespołowa i umiejętność komunikowania się z różnymi grupami ludzi były również wymieniane jako kluczowe kompetencje dla znalezienia zatrudnienia.

”Potrafię już komunikować się nie tylko z ludźmi poniżej 30. roku życia, jak wcześniej, bo na Ukrainie pracowałem tylko z młodzieżą. Teraz pracuję z osobami w wieku 50, 55 lat, nauczyłem się budować z nimi dobry kontakt”. (Młodzież, Kraków)

Uczestnicy wymieniali także takie umiejętności miękkie, jak **elastyczność, zdolność adaptacji i odpowiedzialność**. Poniższe wypowiedzi pokazują, jak młodzi uchodźcy z Ukrainy rozumieją te kompetencje:

”Przez cały czas, odkąd jestem w Polsce, musiałam się dostosowywać. Nowe zespoły, nowe twarze, nowe zadania, bo nawet w przypadku prac dorywczych, takich, jak sprzątanie itp., wszystko było dla mnie nowe. Teraz cały czas dostosowuję się na uczelni, jest tu wiele nowych rzeczy, nowe materiały”. (Młodzież, Kraków)

”Oczywiście, punktualność, bycie odpowiedzialnym. Ogólnie rzecz biorąc, bycie odpowiedzialnym. Nigdy nie pracowałam na poważnych stanowiskach, więc mogę sobie tylko wyobrazić (jakie umiejętności są tam potrzebne)”. (Młodzież, Kraków)

Wiedza na temat poszukiwania pracy

W jakim stopniu młodzi ludzie są przygotowywani do faktycznego poszukiwania pracy?

Przed wszystkim ich podejście jest dość tradycyjne i prawdopodobnie nie różni się wiele od podejścia stosowanego przez lokalną młodzież. Żaden z uczestników nie wspomniał jednak o korzystaniu ze wsparcia sieci bliskich czy dalszych znajomych w poszukiwaniu pracy.

Najczęściej wymieniane podejścia to:

1. Przeglądanie lokalnych platform z ofertami pracy (pracuj.pl, olx.pl)
2. Przeglądanie stron internetowych wybranych pracodawców
3. Korzystanie z mediów społecznościowych (głównie ukraińskojęzycznych grup na Facebooku) oraz zamieszczanie tam postów z prośbą o polecenie pracy
4. Proaktywne kontaktowanie się z pracodawcami, szczególnie w branży gastronomicznej – odwiedzanie lokali i zostawianie CV u potencjalnego pracodawcy

Bariery w poszukiwaniu pracy

Bariery wymienione przez młodzież uczestniczącą w przedmiotowym badaniu są w dużej mierze zgodne z ujawnionymi w innych badaniach przeprowadzonych wśród uchodźców z Ukrainy w Polsce. Młodsze osoby wskazywały jednak na wyraźnie większe poczucie niepewności co do swojej przyszłej kariery i dokonywanych wyborów, czego nie zaobserwowano u starszych uczestników wcześniejszych ankiet.

„Trzeba wybrać, jaka to będzie praca. Zanim dostaniesz coś poważnego, najpierw trzeba zrobić coś mniej prestiżowego. Ale najtrudniejsze jest to, że jest sporo osób i nie jestem pewien, czy mnie wybiorą. Wszystko będzie zależeć od CV, którego w tej chwili go nie mam”. (Młodzież, Kraków)

„Może wybór branży, w której zacząć pracę. Na Ukrainie jest łatwiej – kończysz naukę i zaczynasz szukać odpowiedniej pracy. Boję się, że jeśli tutaj, w Polsce, spróbuję czegoś i mi się nie uda, będę musiał zaczynać od nowa. Mój dyplom może nie być uznawany w Polsce. Niepewność, że nie można zmienić pracy, jest przerażająca w Polsce”. (Młodzież, Kraków)

Inne wymieniane bariery to dyskryminacja ze względu na narodowość, bariery językowe, brak odpowiednich ofert pracy i/lub brak doświadczenia w poszukiwaniu pracy.

Poniżej zaprezentowano kilka wypowiedzi ilustrujących problemy, z jakimi mierzą się młodzi uchodźcy:

Dyskryminacja:

„Najtrudniejsze jest to, że musisz szukać pracy. Jeśli znajdziesz dobrą ofertę, to pracodawcy i tak szukają tylko Polaków. Raz przyszedłem do pracy na okres próbny, znam język wystarczająco, żeby się porozumieć, a mimo to zatrudnili Polaka, choć sprzedawał mnie ode mnie”. (Młodzież, Kraków)

Niedostateczna znajomość języka polskiego:

„Może spróbuję znaleźć pracę, która wymaga tylko znajomości angielskiego, byłoby mi łatwiej niż po polsku. Nie jestem pewien swojej znajomości polskiego mimo że ukończyłem kursy językowe. To mnie ogranicza (przy wyborze pracy). A może nie ogranicza – po prostu częściej sprawdzam (oferty pracy w języku angielskim), a tych jest mniej”. (Młodzież, Kraków)

Jednocześnie brak biegłości w porozumiewaniu się w języku polskim był wymieniany jako przeszkoda w zdobywaniu innych umiejętności, np. ukończeniu kursów potrzebnych do znalezienia i utrzymania zatrudnienia.

Brak ofert pracy w okolicy:

„Jest dużo dobrych ofert, ale za daleko od miejsca mojego zamieszkania, około 10 km”. (Młodzież, Kraków)

Brak doświadczenia zawodowego lub możliwości jego potwierdzenia – była to jedna z największych barier wymienianych przez uczestników warsztatów walidacyjnych:

„Myślę, że najtrudniejsze jest zdobycie jakiegoś doświadczenia, bo na Ukrainie miałeś doświadczenie lub certyfikaty, ale nie masz tych dokumentów, więc nie możesz tego legalnie potwierdzić i może być trudno ze znalezieniem pracy”. (Młodzież, Kraków)

„Nie mam doświadczenia zawodowego, a prawie w każdej ofercie pracy wymagają doświadczenia, i to jest mój problem. A kiedy odpowiadałem na oferty, które nie wymagały doświadczenia, nie miałem szczęścia. (...) I doświadczenie w pracy. Żeby zdobyć doświadczenie, musisz zacząć pracować, to jak błędne koło, z którego trudno się wydostać”. (Młodzież, Kraków)

Niektórzy uczestnicy wspominali również o strachu przed odrzuceniem. Obawy tego rodzaju częściej zgłaszały przedstawicielki młodszych grup wiekowych, rzadziej osoby dorosłe:

” Myślę, że tak jest wszędzie, ale gdy wysłałem swoje CV i dostałem odpowiedź, że nie zostałem przyjęty, źle się z tym czułem. Potrzebowałem jakiegoś uzasadnienia. Dobrze by było wiedzieć, czy inni kandydaci mieli większą wiedzę. Dobrze byłoby znać powód. Człowiek źle się z tym czuje, jak wie, że ktoś spojrzał na jego CV i je odrzucił. Może moje CV było kiepskie, a może nie spełniałem jakichś kryteriów, o których nie wiedziałem”. (Młodzież, Kraków)

” Trudno powiedzieć, bo zdarzyło mi się, że odrzucono moje podanie, ale myślę, że generalnie, gdy szukasz pracy, usłyszysz wiele odmów, bo nie wszyscy potrzebują pracownika takiego jak ty. Nie uważam, że ten problem dotyczy tylko Polski, myślę, że tak jest wszędzie”. (Młodzież, Kraków)

” Nie byłem pewna, czy dostanę pracę, więc nie chciałam próbować. Jeśli wiem, że na pewno mnie nie zatrudnią, to nie próbuję. Coś powstrzymuje mnie przed znalezieniem pracy, nawet jeśli tego chcę. Przez ostatnie 4 miesiące myślałam o znalezieniu pracy, ale jedyne miejsce, w którym mogłabym pracować, to restauracja lub praca w charakterze baristy. Nawet nie wiem, jakich umiejętności bym potrzebowała, więc nie mogę próbować”. (Młodzież, Kraków)

W podobnym tonie niektórzy uczestnicy wspominali także swoje negatywne doświadczenia związane z brakiem wsparcia lub informacji zwrotnej po zatrudnieniu, co prowadziło do wypalenia i wyczerpania psychicznego i fizycznego.

Mając to wszystko na uwadze, nie dziwi fakt, że młodzi ludzie stoją w obliczu znacznej niepewności, próbując poruszać się w nowych warunkach społecznych, kulturowych i ekonomicznych. Wyzwanie to staje się jeszcze bardziej widoczne w niestabilnym politycznie środowisku, takim jak obecny polski rynek, gdzie zmieniająca się polityka, ograniczone wsparcie instytucjonalne i rosnące napięcia społeczno-polityczne mogą dodatkowo komplikować ich wysiłki na rzecz ustanowienia stabilności i poczucia przynależności.

Sytuacja ta podkreśla pilną potrzebę ustrukturyzowanego doradztwa i mechanizmów poradnictwa dostosowanych specjalnie do potrzeb młodych migrantów i uchodźców. Ponadto istnieje szersza i ciągła potrzeba aktywnych działań na rzecz ochrony praw i godności wszystkich migrantów i uchodźców, ze szczególnym uwzględnieniem młodych ludzi. Promowanie polityki integracyjnej, zwalczanie ksenofobii i dyskryminacji oraz zapewnianie równego dostępu do usług powinno być również głównym elementem każdej strategii mającej na celu wspieranie tych populacji.

Powinno to zostać zidentyfikowane jako krytyczny obszar wymagający bardziej ukierunkowanego, skoordynowanego i trwałego wsparcia - nie tylko ze strony instytucji państwowych, ale także organizacji społeczeństwa obywatelskiego, instytucji edukacyjnych i partnerów międzynarodowych.

Potrzeby oraz możliwości wsparcia

” Najtrudniej jest zacząć, więc gdyby ktoś pomógł człowiekowi na samym początku, byłoby mu łatwiej”. (Młodzież, Kraków)

Jedną z najczęściej poruszanych kwestii była potrzeba informacji i konsultacji. Jakie tematy interesują młodych uchodźców i jakiego wsparcia oczekują od rządu i podmiotów pozarządowych?

- Poszukiwanie wiarygodnych ofert pracy
- Prawne i podatkowe aspekty zatrudnienia
- Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej
- Znajomość zagadnień finansowych

Pozostałe niezaspokojone potrzeby dotyczyły już nie tyle informacji, co konieczności zdobycia umiejętności i odbycia szkoleń. Młodzi uczestnicy chcą rozwijać swoje zainteresowania lub zdoby-

wać kwalifikacje, które postrzegają jako przydatne z punktu widzenia przyszłego zatrudnienia. Jak powiedział jeden z nich:

„Może to być kurs księgowości, coś praktycznego, coś, co można wykorzystać, jeśli chcę się bardzo szybko znaleźć pracę. Wszyscy szukają księgowych, tymczasem ja nie posiadam odpowiednich umiejętności. Chcę ukończyć kurs, znaleźć firmę i zająć się księgowością. Albo po prostu zrobić kurs z zakresu praktycznych umiejętności życiowych. Moją pierwszą myślą była księgowość”. (Młodzież, Kraków)

Podczas warsztatów walidacyjnych zapotrzebowanie młodych ludzi na informacje oraz szkolenia/umiejętności zostało również potwierdzone

Niektórzy uczestnicy wskazywali z kolei na możliwość założenia własnej małej firmy i wykorzystania w tym celu dotacji biznesowej.

Szkolenia z umiejętności miękkich, organizacja wydarzeń oraz szanse rozwoju pozazawodowego to kolejne istotne formy wsparcia wymieniane przez respondentów. W tym kontekście uczestnicy często wspominali o wcześniejszych szkoleniach organizowanych przez Save the Children. Jeden z nich wyjaśnił, w jaki sposób tego rodzaju aktywności można połączyć z bardziej praktycznymi ćwiczeniami:

„Chodzi na przykład o kursy tworzenia i ulepszania CV dla osób, które poszukują pracy, tak, aby CV wyglądało dobrze, nawet jeśli dana osoba ma trudności z jego napisaniem. Dyscyplina, jak już wspominałem w moim przypadku, ale poza tym, jest to wystarczające wsparcie. Może dodam jeszcze, że przydałoby się więcej szkoleń z wystąpień publicznych, pozwalających rozwijać umiejętności przywódcze. Dla mnie to może nie jest aż tak istotne, ale dla innych osób może być ważne. Niektóre osoby mogłyby być świetnymi liderami, ale nie mają umiejętności ani pewności siebie, więc dobrze by było, gdyby Save the Children wzięło to pod uwagę – choćby w podstawowym zakresie”. (Młodzież, Kraków)

Ogółem wydaje się, że potrzeba wsparcia młodych uchodźców w znalezieniu stabilnego zatrudnienia i dostosowaniu się do wymogów polskiego rynku pracy pozostaje wysoka, gdyż wielu z nich wciąż napotyka na istotne bariery utrudniające im pełne uczestnictwo w aktywności zawodowej, a wśród najbardziej zauważalnych problemów jest ograniczony dostęp do rzetelnych i aktualnych informacji zarówno na temat możliwości zatrudnienia, jak i różnych form wsparcia, które mogą być dla nich dostępne.

Czy także pracodawcy mogą wspierać młodych uchodźców?

Niektórzy uczestnicy przyznawali, że niezwykle pomocne mogą być praktyki zawodowe lub płatne staże (jako inna forma nauki przez pracę), mentoring rówieśniczy lub system wsparcia ze strony lokalnego pracodawcy:

„Ogólnie rzecz biorąc, pracodawcy mogliby oferować jakieś kursy językowe – są stąd, znają lokalne realia, więc łatwiej im znaleźć coś odpowiedniego w swoim kraju, mogą też sprawdzić, czy dany kurs się nadaje. Nie muszą to być nawet darmowe szkolenia – wystarczy, że pracodawca poleci swoim pracownikom firmę, która prowadzi dobre kursy. Przydałoby się też może jakaś pomoc prawna. Wielu pracodawców pomaga w sprawach podatkowych i w uzyskaniu pozwolenia na pobyt, ale te sprawy nie dzieją się automatycznie (chodzi mi o to, że sami dobrze rozumieją te kwestie, ale miewają trudności z wyjaśnieniem szczegółów). Kiedy pracownicy zwracają się do nich, to dlatego, że im ufają i po prostu proszą o pomoc. Byłoby wspaniale, gdyby pracodawca mógł opowiedzieć więcej o tych sprawach. Również o księgowości. Z tego, co słyszę od innych osób, kwestie podatkowe są nadal niejasne. Chciałbym wiedzieć, jaki procent mojego dochodu jest opodatkowany, jak podatki są zwracane, jak to działa. Dobrze by było, gdyby pracodawcy przekazywali pracownikom tego rodzaju informacje.” (Młodzież, Kraków)

Ponadto młodzi uczestnicy oczekują od pracodawcy możliwości rozwijania umiejętności i wiedzy, i uczestnicy warsztatów walidacyjnych w Warszawie również podzielali ten pogląd. Warto jednak zauważyć, że wielu wyraziło pogląd, że byłoby to dobre, ale czasami jest nierealne, szczególnie w przypadku niektórych stanowisk początkowych.

Chcieliby również, aby pracodawcy byli przejrzysti co do swoich intencji związanych z zatrudnianiem, np. aby byli otwarci, jeśli nie są zainteresowani zatrudnieniem Ukraińca, i aby dawali nowym pracownikom czas na dostosowanie się. Ponadto, jak wspomniano wcześniej, aby pracodawcy udzielali informacji zwrotnych podczas procesu rekrutacji lub w trakcie pracy, aby zapewnić danej osobie możliwość rozwoju.

Oto wypowiedzi młodych ludzi z Ukrainy na ten temat:

„Jeśli ktoś taki jak ja przychodzi (do pracy) i nie zna jeszcze dobrze polskiego, to liczy się wyrozumiałość. Oczywiście, nie dotyczy to sytuacji, gdy jesteś kelnerem, gdzie musisz dużo rozmawiać z ludźmi, tłumaczyć... Ale jeżeli praca nie wymaga rozmów z klientami, to dobrze okazać wyrozumiałość, dać szansę, i jeżeli dana osoba potrafi wykonywać swoją pracę i się dostosować, to świetnie. Chodzi o to, żeby nie dyskryminować Ukraińców”. (Młodzież, Kraków)

„Cóż, myślę, że... trudno jest spojrzeć na to z perspektywy pracodawcy i zrozumieć, dlaczego cię nie przyjęli. Gdyby napisali przynajmniej jedno zdanie na temat selekcji kandydatów, gdyby jaśniej określili, jakich umiejętności szukają...” (Młodzież, Kraków)

„Myślę, że coś, co zapewni jakieś, powiedzmy, wsparcie. Miałam taką sytuację, że chciałam pracować w kwaciarni, podobało mi się tam i robiłam sobie nadzieję, ponieważ podpisałam umowę na 3 miesiące. Ta umowa nie została przedłużona, pracodawca nawet mnie nie poinformował, że jej nie przedłuży, co tylko świadczy o braku profesjonalizmu i niedbałości. Człowiek chciałby mieć pewność, że nawet jeśli nie dostanie pracy, to chociaż zostanie o tym poinformowany. Nawet jeśli nie ma się takich przywilejów jak niektórzy bardziej „oficjalni” pracownicy.” (Młodzież, Kraków)

„Moim zdaniem pracodawcy mogliby być bardziej otwarci na młodych ludzi, uważam, że jeśli młoda osoba nie ma doświadczenia w jakiejś dziedzinie, ale chce się uczyć, świadczy to o dużej determinacji. Trzeba przełamać ten stereotyp, że jeśli nie masz doświadczenia, to nic nie potrafisz robić. Pracodawcy powinni być bardziej otwarci na młodzież.” (Młodzież, Kraków)

■ Przyszłość w Polsce

Plany rozwoju kariery

Respondenci wspominają o różnych ścieżkach kariery, którymi chcą podążać, w tym w sferze IT i sztuki. Jedna z osób uczestniczących w wywiadzie przyznała, że nie jest pewna swojej ścieżki zawodowej w przyszłości. **8 z 11 uczestników wywiadów nie czuje się gotowych na realizację wybranego kierunku kariery, z czego 2 osoby obecnie studiują na uniwersytecie.**

Uczestnicy zazwyczaj interesują się długoterminowymi ścieżkami zawodowymi, które mają związek z ich pasjami i zainteresowaniami.

Niektórzy uczestnicy mają jasne i konkretne pomysły, na przykład odkryli pasję do nauki języków obcych i chcieliby zostać tłumaczami, albo interesują się projektowaniem grafiki czy gier komputerowych. Osoby te często zdobyły już odpowiednie umiejętności lub ukończyły szkolenia – formalnie lub w ramach hobby – dlatego mają dość jasne wyobrażenie na temat tego, co chciałyby robić.

Inni wciąż badają różne możliwości, ale wyraźnie kierują się swoimi zainteresowaniami i pasjami:

” Myślałem o własnym biznesie. Lubię kawiarnie, takie jak te w Ukrainie. Większość tutejszych kawiarni wygląda bardziej jak tradycyjne kafejki. Albo coś związanego ze zwierzętami, lubię się nimi opiekować. Coś w rodzaju schroniska”. (Młodzież, Kraków)

Niektórzy uczestnicy wskazywali również, że chcieliby rozwijać umiejętności miękkie:

” Praca czy kariera... To dla mnie trudne pytanie. Może coś związanego z komunikacją, bo jestem osobą, która nie potrafi usiedzieć w miejscu. Myślę, że kontakt z innymi ludźmi da mi siłę, żeby się rozwijać, zamiast tkwić w biurze. (...) (Zapytany, czy jest gotowy podążać wybraną ścieżkę zawodową) Myślę, że w 80% tak. Robiłem już wiele rzeczy, mam doświadczenie w różnych dziedzinach i jestem psychicznie gotowy na podjęcie wyzwań w każdej pracy”. (Młodzież, Kraków)

Niektóre osoby nie miały jeszcze sprecyzowanej wizji czy marzenia, ale kierowały się racjonalnym osądem i analizą:

” Myślę, że na 100% branża IT, testowanie – łatwo zdobyć taką pracę, a ja mam już odpowiednie umiejętności. Myślę, że testowanie to dla mnie dobra opcja”. (Młodzież, Kraków)

” ...Trudno powiedzieć, ale sama rozwijam umiejętność korzystania z Excela, uczę się też podstaw kodowania, bo to są umiejętności często poszukiwane przez pracodawców. Nie jestem jeszcze pewna, co chciałabym robić w przyszłości, więc na razie staram się rozwijać te umiejętności, które interesują mnie od zawsze. Może kiedy dostanę pierwszą pracę, dowiem się, czy te rzeczy mnie interesują, czy może wolałabym robić coś innego, ale na ten moment jeszcze nie wiem”. (Młodzież, Kraków)

Postrzegane tendencje na rynku pracy

Rynek pracy to żywy organizm, który kształtuje się pod wpływem zmian zachodzących na świecie. Jedno z pytań zadanych uczestnikom dotyczyło tego, jak i czy rozumieją oni obecne trendy rynkowe i ich potencjalny wpływ na przyszłą karierę. Wśród trendów wymienionych przez uczestników znalazły się praca zdalna, rosnące wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI) i jej wpływ na dostępność i sposób wykonywania niektórych zawodów, masowe zwolnienia, zwłaszcza w sektorze IT, a także zwiększone wykorzystanie mediów społecznościowych w pracy (w tym tworzenie treści).

Młodzi uchodźcy podzielili się wieloma wątpliwościami dotyczącymi poszukiwania pracy w Polsce oraz swojej przyszłej kariery zawodowej. Jednocześnie niektórzy z nich przyznali, że mają już doświadczenie na rynku pracy i widzą pewne problemy, z którymi być może będą musieli się zmierzyć w przyszłości. Jeden z uczestników powiedział:

” Ja nie mam takich doświadczeń, ale dla mojej rodziny i znajomych dużym problemem jest praca na stanowiskach poniżej posiadanych kwalifikacji. Wiele osób w Polsce ma wyższe wykształcenie, ale nie wykorzystuje go w pracy – niektórzy muszą wykonywać pracę nieodpowiadającą ich umiejętnościom lub pracę fizyczną. Nie twierdzę, że jest to złe, ale są osoby, które zdecydowanie mogłyby pracować na lepszych stanowiskach”. (Młodzież, Kraków)

Inny uczestnik wspominał o trudnościach w pogodzeniu rozwoju kariery (nauki) i pracy. Jak już wcześniej podkreślono, jest to jeden z powodów, dla których niektórzy młodzi ludzie tkwią w błędnym kole – potrzebują doświadczenia, by znaleźć pierwszą pracę.

” Nadal mam problem z tym, że jestem studentem; wielu pracodawców chce zatrudnić studenta, ale na pełen etat, co w większości przypadków nie jest możliwe”. (Młodzież, Kraków)

Ogólnie rzecz biorąc, młodzi uczestnicy postrzegają udział w wydarzeniach i szkoleniach organizowanych przez podmioty rządowe i pozarządowe jako przydatne i ważne wsparcie.

Są oni także świadomi kwestii zdrowia psychicznego związanych z pracą, takich jak wypalenie zawodowe, szczególnie jeśli ktoś utknął w wyczerpującej pracy poniżej swoich kwalifikacji.

Wielu młodych ludzi, z którymi IRC i SCI przeprowadziły wywiady na potrzeby tego projektu, musiało szybko dojrzeć po doświadczeniu przymusowego wysiedlenia. Większość z nich postrzega to doświadczenie jako przełomowe i kształtujące charakter. Wypowiedź jednego z uczestników obrazuje wspólną dla wielu młodych uchodźców determinację do pokonywania barier, takich jak dyskryminacja ze względu na narodowość:

” W Polsce i UE nikt ci nie będzie niczego podawał na tacy, zawsze musisz pracować, aby osiągnąć swój cel. Jeśli ktoś postrzega cię tylko przez pryzmat narodowości, a nie twoich kwalifikacji i tego, co możesz wnieść do pracy – no to trudno. Idź dalej”.
(Młodzież, Kraków)

Pracodawcy

Profil uczestników

W ramach projektu przeprowadzono wywiady z 5 pracodawcami. Zostali oni zrekrutowani przez zespoły IRC i SCI we współpracy z urzędem pracy w województwie małopolskim oraz poprzez kontakt z lokalnymi firmami w Krakowie, Katowicach i Warszawie. Firmy zostały wybrane na podstawie ich gotowości do udziału w projekcie oraz z uwzględnieniem branż, w których najczęściej poszukują pracy obywatele Ukrainy. Czterech rozmówców to właściciele lub prezesi firm, jedna osoba pełni funkcję dyrektora publicznego przedszkola.

Branże, które reprezentowali uczestnicy, były bardzo zróżnicowane i obejmowały produkcję i dystrybucję energii elektrycznej oraz pary wodnej, produkcję kotłów parowych, usługi administracyjne i wspierające, edukację, działalność organizacji pozarządowych oraz rekreację komercyjną, reklamę i malowanie murali.

Trzy z badanych firm reprezentują sektor prywatny, jedna jest instytucją publiczną, a jedna to fundacja finansowana ze środków prywatnych.

Trzy przedsiębiorstwa zatrudniają od 11 do 50 pracowników, a dwa mają mniej niż 10 pracowników, z czego jedno korzysta głównie z pomocy pracowników zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Dwie firmy prowadzą działalność na terenie całej Polski, jedna działa w Krakowie, jedna w Warszawie, a jedna ma oddziały w Lublinie, Warszawie, Krakowie, Katowicach i Wrocławiu.

Kluczowe wnioski

Młodzi ludzie jako pracownicy

Tylko dwóch z pięciu ankietowanych pracodawców zatrudnia obecnie osoby młode. Pozostali pracodawcy wskazywali na takie przeszkody, jak wysokie wymagania co do kwalifikacji nawet na stanowiskach najniższego szczebla lub brak dostępnych miejsc pracy. Jest to paradoksalna sytuacja: aby dostać pracę, młodzież potrzebuje doświadczenia, ale aby zdobyć doświadczenie, najpierw musi mieć pracę. Problem ten pogłębiają jeszcze wyśrubowane oczekiwania w niektórych sektorach.

Pracodawcy posiadający doświadczenie w zatrudnianiu młodych pracowników, zarówno ukraińskich, jak i polskich, zauważyli wysoką rotację w tej grupie. Jeden z nich wspomniął, że młodzi migranci z Ukrainy często poszukują pracy na lepiej płatnych stanowiskach, podczas gdy inny opisał młodzież ukraińską jako lojalną i niezawodną.

Większość pracodawców podkreśliła, że narodowość nie jest kluczowym czynnikiem przy rekrutacji. Decyzje kadrowe są jednak często determinowane przez formalne wymagania, takie jak konkretne kwalifikacje lub odpowiednie dokumenty. Proces rekrutacji komplikują też bariery językowe. Jeden z pracodawców wyraził chęć zatrudniania młodych ludzi, ale przyznał, że zatrudnianie lokalnych kandydatów jest często prostsze ze względu na znajomość języka.

Umiejętności i szkolenie młodych uchodźców z Ukrainy

Pracodawcy ogólnie wskazywali na umiejętność obsługi komputera, kompetencje cyfrowe oraz elastyczność jako mocne strony młodych pracowników, w tym młodzieży z Ukrainy. Jednakże oceny te często opierały się bardziej na założeniu, że młodzi ludzie to tzw. „cyfrowi tubylcy”, niż na bezpośredniej ocenie ich umiejętności.

„Młodzi są zazwyczaj bardziej otwarci na wdrażanie nowych technologii w pracy, takich jak dokumentacja cyfrowa czy automatyzacja. Umiejętności te wydają się wspólne dla młodych ludzi, bez względu na narodowość”. (Pracodawca, Warszawa)

Także młodzi ludzie podkreślają, że kluczem do sukcesu na rynku pracy są elastyczność i otwartość na naukę.

Osoby, które zatrudniały młodych Ukraińców, zauważyły, że są oni zazwyczaj bardzo zmotywowani, zaangażowani i chętni do podejmowania różnorodnych zadań:

„Nie ma zadań, których by się nie podjęli”. (Pracodawca, Warszawa)

„Angażują się w swoją pracę i rozumieją jej znaczenie. Nie widzę większych różnic między młodzieżą polską i ukraińską”. (Pracodawca, Warszawa)

Jednocześnie kilku pracodawców wyraziło obawy, że niezależnie od narodowości młodzi pracownicy często mają nierealistyczne oczekiwania dotyczące wynagrodzenia, godzin pracy oraz warunków zatrudnienia. Oczekiwania te są często niedopasowane do ich poziomu doświadczenia lub kwalifikacji.

„Ich ambicje finansowe są często niewspółmierne do posiadanego doświadczenia, zwłaszcza w takich miastach jak Warszawa”. (Pracodawca, Warszawa)

Jedna osoba zauważyła również, że młodzi Ukraińcy miewają ograniczone zaufanie do pracodawców ze względu na wcześniejsze negatywne doświadczenia, zarówno w Polsce, jak i w Ukrainie, co może utrudniać nawiązanie stabilnej relacji zawodowej.

Szkolenia – możliwości i luki

Pracodawcy przyznali, że dostępne są zarówno bezpłatne, jak i płatne szkolenia mające pomóc młodym ludziom, szczególnie uchodźcom z Ukrainy, w zdobywaniu kwalifikacji przydatnych na rynku pracy. Niektórzy byli jednak sceptyczni wobec skuteczności tych programów.

„Na rynku jest sporo kursów szkoleniowych, zwłaszcza w języku ukraińskim. Ale wiele z nich organizują firmy prowadzące działalność komercyjną, których głównym celem jest zysk, a nie wysoka jakość kształcenia. Trudno więc ocenić ich wartość”. (Pracodawca, Warszawa)

Głównym problemem wskazywanym przez pracodawców był fakt, że wiele programów koncentruje się głównie na wiedzy teoretycznej i nie stwarza uczestnikom wystarczających możliwości praktycznego zastosowania umiejętności. Pracodawcy podkreślali, jak ważne jest połączenie obu tych aspektów:

„Nauka to jedno, a praktyczne zastosowanie wiedzy w praktyce to drugie. Potrzebujemy bezpiecznych przestrzeni, w których młodzi ludzie mogą sprawdzić swoje umiejętności w praktyce, bez strachu przed porażką”. (Pracodawca, Kraków)

Inni pracodawcy podkreślali, że biegłość językowa i znajomość lokalnych norm kulturowych i zawodowych są ważniejsze niż umiejętności techniczne, które często można zdobyć już w trakcie pracy.

Rekomendacje

Dla przedsiębiorców-uchodźców

Przedsiębiorcy-uchodźcy w Polsce stoją przed wyjątkowym zestawem wyzwań, w tym kwestiami prawnymi, finansowymi, językowymi i społecznymi. Poniższe zalecenia mają na celu wspieranie przedsiębiorców-uchodźców w tworzeniu zrównoważonego, zgodnego z prawem i zorientowanego na rozwój biznesu:

- **Zapoznaj się z wymogami prawnymi i regulacyjnymi.** Zapoznaj się z polskim prawem gospodarczym, w tym procedurami rejestracji, obowiązkami podatkowymi, składkami ZUS i przepisami dotyczącymi zatrudnienia. Skonsultuj się z prawnikami lub organizacjami pozarządowymi, które oferują bezpłatne lub tanie porady prawne dla uchodźców i migrantów. Zrozumienie swoich praw i obowiązków jest ważne, aby uniknąć grzywny lub zawieszenia w pracy.
- **Zaplanuj swoje finanse i poszukaj wsparcia.** Stwórz realistyczny budżet biznesowy, biorąc pod uwagę wszystkie koszty, w tym opłaty ZUS, czynsz, zapasy i marketing. Zbadaj możliwości uzyskania pomocy finansowej, takiej jak mikrodotacje, wsparcie rozwoju biznesu lub niewielkie dotacje od organizacji pozarządowych, samorządów lokalnych lub fundacji dla uchodźców.
- **Korzystaj z lokalnych zasobów i kontaktów.** Nawiązuj kontakty z lokalnymi organizacjami wspierającymi biznes, takimi jak izby handlowe, centra przedsiębiorczości lub miejskie programy dla start-upów. Bierz udział w wydarzeniach networkingowych, targach i seminariach szkoleniowych, aby poznać współpracowników, potencjalnych klientów i partnerów. Zaangażuj mentorów lub lokalnych konsultantów, którzy pomogą Ci poruszać się po lokalnym rynku.
- **Bierz udział w programach rozwoju biznesu.** Ubiegaj się o udział w programach wsparcia biznesowego zaprojektowanych specjalnie dla uchodźców lub migrantów, które często oferują szkolenia, mentoring i możliwości nawiązywania kontaktów. Poszukaj specjalistycznych warsztatów biznesowych obejmujących takie tematy, jak marketing, negocjacje, ustalanie cen i obsługa klienta. Dołącz do forów biznesowych lub spółdzielni uchodźców, aby dzielić się wiedzą, wspólnie rozwiązywać problemy i bronić wspólnych interesów.
- **Inwestuj w długoterminowy zrównoważony rozwój.** Regularnie monitoruj wyniki biznesowe i w razie potrzeby dostosuj swoją strategię. Buduj relacje z lokalnymi dostawcami, klientami i usługodawcami, aby stworzyć stabilną i zaufaną markę.

Dla młodzieży uchodźczej

W Polsce młodzi uchodźcy z Ukrainy napotykają bariery, takie jak ograniczony dostęp do wiarygodnych informacji, trudności w poruszaniu się po rynku edukacji i pracy oraz brak konkretnego doradztwa lub mentoringu. Wyzwania te są potęgowane przez bariery językowe i wykluczenie społeczne, które mogą utrudniać zarówno rozwój osobisty, jak i możliwości zawodowe. Poniższe zalecenia mają na celu zmniejszenie tych różnic

- **Szukaj pomocy w lokalnych instytucjach i organizacjach.** Odkryj możliwości rozwijania swoich umiejętności i przygotuj się na karierę, na którą jest zapotrzebowanie, poprzez programy kształcenia i szkolenia zawodowego zaprojektowane w celu zaspokojenia aktualnych potrzeb rynku pracy. Bądź na bieżąco i korzystaj z zasobów wspierających rozwój osobisty i zawodowy. Zapoznaj się z usługami doradztwa zawodowego i wymiany informacji za pośrednictwem dostępnych mediów i platform mających na celu pomoc młodym ludziom w poszukiwaniu pracy i planowaniu kariery.
- **Szukaj ofert pracy poza usługami online.** Bierz udział w targach pracy i wystawach karier, aby poznać potencjalnych pracodawców. Stwórz/znajdź mapę usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia, w tym kursów, szkoleń, stypendiów, pomocy finansowej na studia, doradztwa zawodowego, pomocy w poszukiwaniu pracy, ofert pracy i dotacji na przedsiębiorczość.
- **Rozwijaj umiejętności życiowe.** Zaangażuj się w projekty dotyczące umiejętności życiowych, aby rozwijać podstawowe umiejętności, kompetencje, zachowania, postawy i cechy osobiste, które przyczyniają się do sukcesu zawodowego i pozytywnych wyników rozwojowych. Umiejętności życiowe są niezbędne, aby młodzi ludzie mogli sprostać wyzwaniom, podejmować świadome decyzje i rozwijać się w zmieniającym się świecie i gospodarce; rozwijają odporność, krytyczne myślenie i zdolność adaptacji, umożliwiając młodym ludziom pełne wykorzystanie ich potencjału i aktywny wkład w społeczeństwo z silniejszym poczuciem samostanowienia i wartości.
- **Inwestuj w rozwój umiejętności strategicznych, zwłaszcza języka polskiego i umiejętności cyfrowych/przedsiębiorczych.** Młodzi uchodźcy powinni być zachęceni do udziału w krótkoterminowych kursach praktycznych, które oferują konkretne umiejętności odpowiadające potrzebom rynku pracy.
- **Twórz i uczestnicz w sieciach wsparcia peer-to-peer i kanałach integracji.** Wielu młodych uchodźców czuje się odizolowanych i ma trudności z integracją społeczną i zawodową. Tworzenie lub dołączanie do grup wsparcia dla młodzieży, profesjonalnych wydarzeń networkingowych lub programów mentorskich może pomóc zmniejszyć bariery społeczne i izolację, nauczyć się nieformalnych norm polskiego rynku pracy i zwiększyć motywację poprzez tworzenie więzi społecznych, które nie są oparte wyłącznie na potrzebach ekonomicznych.

Dla pracodawców

„Programy powinny wykraczać poza edukację. Na przykład kobieta starająca się o kwalifikacje nie może uczestniczyć w programie, jeśli brakuje jej opieki nad dziećmi, wsparcia językowego lub usług w zakresie zdrowia psychicznego. Kluczowe jest stworzenie sprzyjającego środowiska, a nie tylko programu.” (Pracodawca, Kraków)

Na podstawie wywiadów z pracodawcami zalecamy następujące strategie, aby lepiej wspierać zatrudnienie i integrację młodych Ukraińców:

- **Stosowanie holistycznego podejścia uwzględniającego szersze potrzeby.** Usprawnienie procedur wewnętrznych, takich jak pomoc językowa lub oferty wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego, w celu integracji uchodźców i migrantów na polskim rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet i młodych ludzi.

- **Promowanie ochrony przed wyzyskiem.** Promowanie rozwoju platform zatrudnienia, takich jak „Praca w Polsce”, oraz wspieranie inicjatyw UE, takich jak pilotażowy projekt „Talent Pool”, w celu ochrony uchodźców i migrantów przed wyzyskiem poprzez zwiększenie ich dostępu do bezpiecznych możliwości zatrudnienia.
- **Zapewnienie rozwoju potencjału pracownika po rozpoczęciu pracy.** Współpracować z inicjatywami w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, które odpowiadają potrzebom branży, aby zapewnić wykwalifikowaną siłę roboczą. Wspieranie programów rozwoju zawodowego i przekwalifikowania uchodźców i migrantów w celu potwierdzenia i podniesienia ich kompetencji, uzupełnionych odpowiednim szkoleniem z języka polskiego.
- **Współpraca z centrami zatrudnienia i innymi organizacjami instytucjonalnymi.** Wypełnienie luk komunikacyjnych między pracodawcami, urzędami pracy oraz społecznościami uchodźców i migrantów w celu poprawy przepływu informacji i dostępu do wykwalifikowanego personelu z różnym doświadczeniem zawodowym.
- **Opracowanie bardziej inkluzywnych opisów stanowisk pracy.** Uproszczenie lub usunięcie złożonych sformułowań, niepotrzebnych lub nierealistycznych wymagań wobec kandydatów, takich jak biegła znajomość języka danego kraju, jeśli nie jest to konieczne do wykonywania pracy.
- **Zwiększenie dostępu do płatnych miejsc pracy dla początkujących i wsparcia zawodowego dla młodych uchodźców.** Młodzi uchodźcy są często odpowiedzialni finansowo za swoje rodziny i niechętnie podejmują się bezpłatnej edukacji lub staży.
- **Inwestowanie czasu w szkolenia z zakresu kompetencji międzykulturowych oraz równości, różnorodności i integracji dla całego zespołu.** Skuteczna integracja nowo przybyłych będzie zależeć od tego, jak dobrze cały zespół (nie tylko kierownictwo) wykazuje kompetencje międzykulturowe

Ankieta internetowa

Metodologia

Przeznaczona do samodzielnego wypełniania ankieta internetowa była dostępna dla respondentów od 27 stycznia do 20 lutego 2025 roku. Respondenci mogli uzupełnić ją w dowolnym momencie okresu zbierania danych.

Kwestionariusz składał się z 63 pytań, podzielonych na cztery główne sekcje: Pierwsza z nich zawierała 13 pytań obejmujących informacje wstępne i dane demograficzne. Kolejne pytania były dostosowane do aktualnego statusu zatrudnienia respondenta w Polsce i dotyczyły jednej z trzech kategorii osób:

- osób aktualnie zatrudnionych,
- osób samozatrudnionych,
- osób nieaktywnych zawodowo (w tym studentów, emerytów, opiekunów, bezrobotnych)

Respondenci posiadający kilka źródeł dochodu lub łączący różne formy pracy byli proszeni o wskazanie aktywności, na którą poświęcają najwięcej czasu. Na podstawie tej odpowiedzi wyświetlano odpowiedni zestaw pytań dotyczących zatrudnienia.

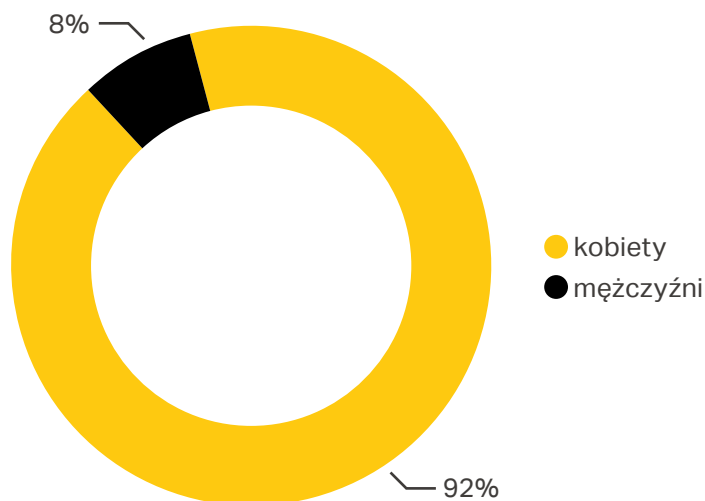
Profil uczestników

Na ostateczną próbę badawczą składają się 152 prawidłowo wypełnione ankiety.

Kluczowe cechy demograficzne respondentów:

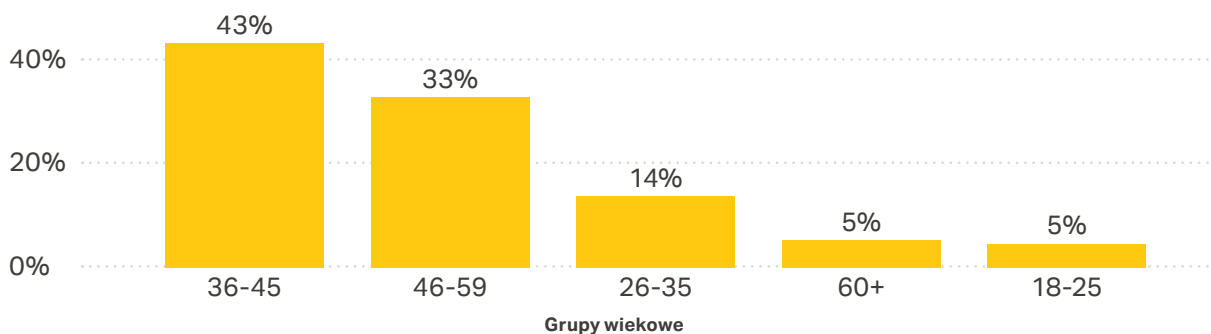
Płeć: 92% respondentów zidentyfikowało się jako kobiety.

Płeć respondentów



Wiek: Najliczniejszą grupą wiekową stanowiły osoby w wieku 36-45 lat

Grupy wiekowe respondentów



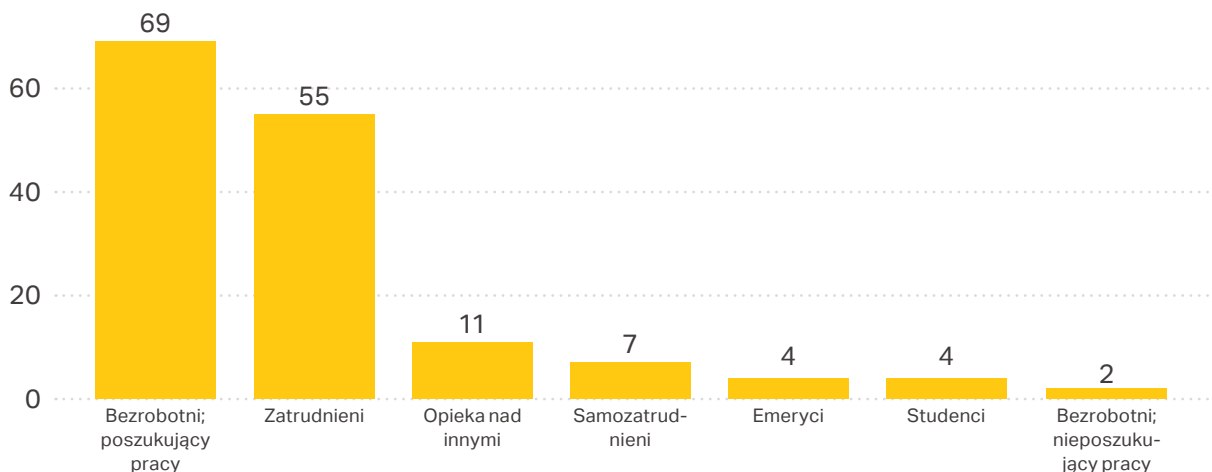
Wykształcenie: Znacząca większość (78%) respondentów posiadała wyższe wykształcenie.

Obowiązki opiekuńcze: 64% uczestników (głównie kobiet) deklaroowało, że posiada obowiązki opiekuńcze.

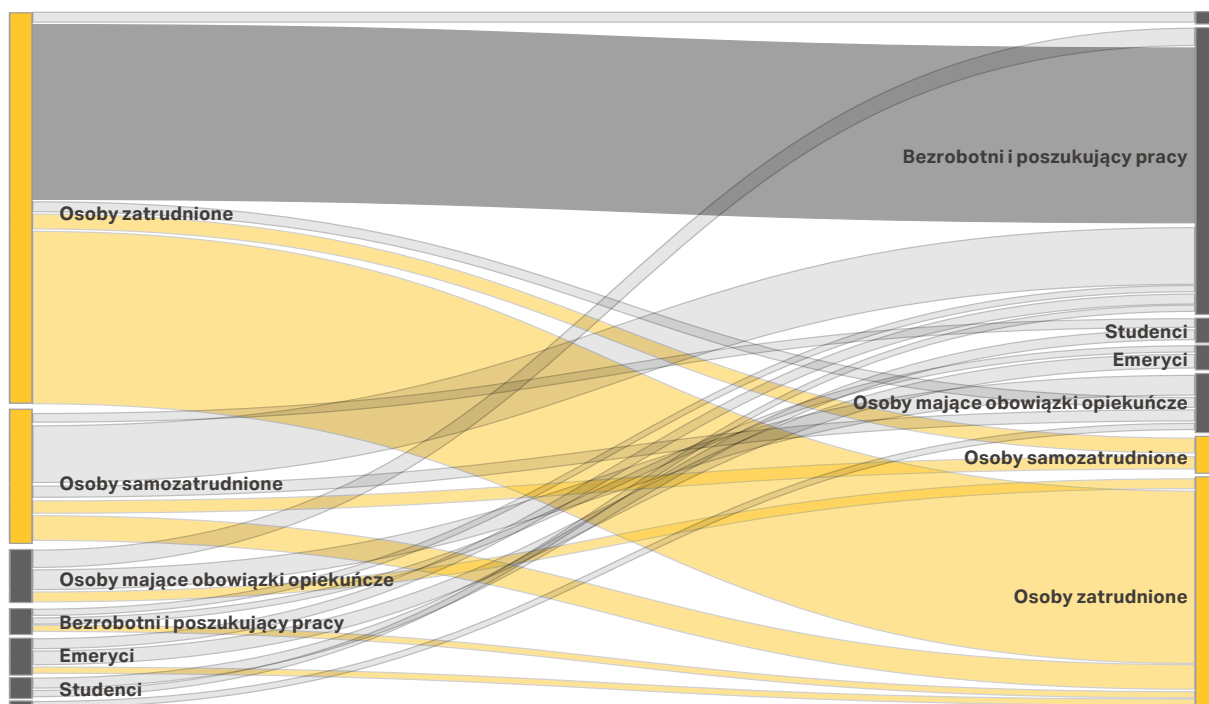
Status zawodowy respondentów:

- 65% – osoby bezrobotne aktywnie poszukujące pracy w Polsce
- 36% – osoby aktualnie zatrudnione
- 5% – osoby samozatrudnione
- 3% – emeryci
- 3% – studenci
- 7% – osoby niepracujące z powodu obowiązków opiekuńczych
- 1% – osoby bezrobotne, nieposzukujące pracy.

Liczba respondentów według aktualnego statusu zatrudnienia



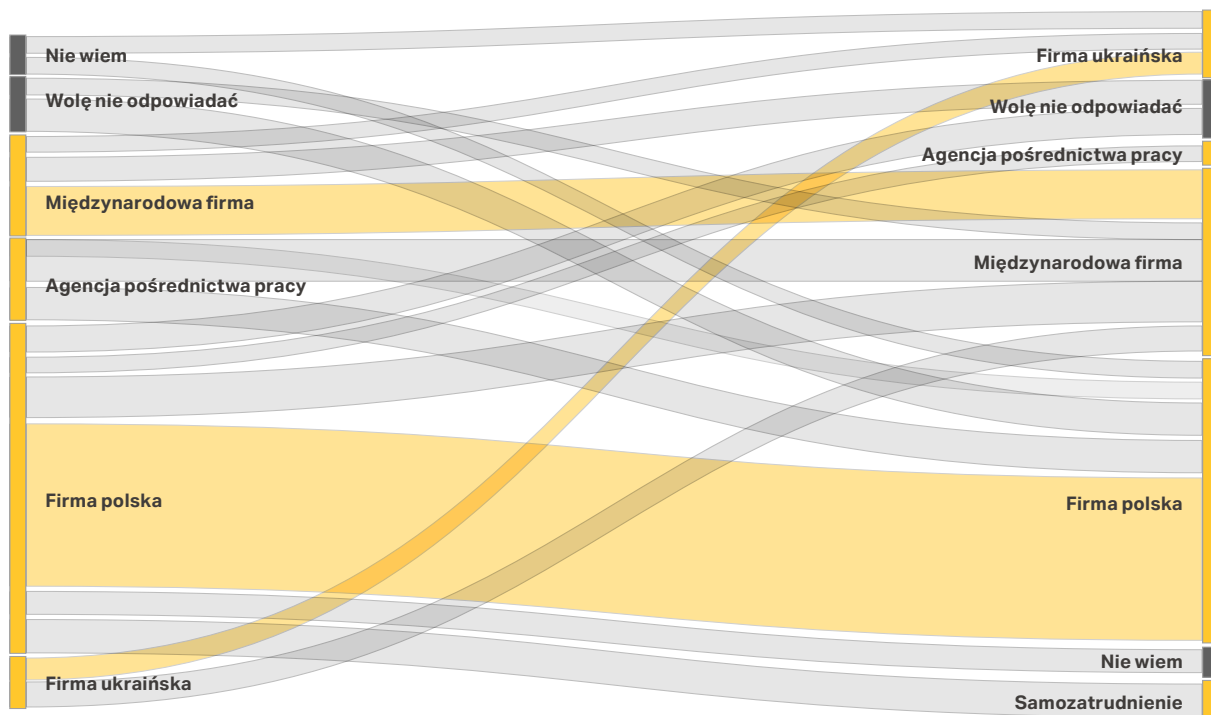
Większość uczestników pracowała w Ukrainie przed przymusowym przesiedleniem. Po przyjeździe do Polski sytuacja tych osób była zróżnicowana: około połowie z nich udało się znaleźć zatrudnienie, podczas gdy połowa nie miała pracy, ale aktywnie jej poszukiwała.



Respondenci najczęściej wykonują prace niewymagające wysokich kwalifikacji, takie jak sprzątanie, praca na produkcji i magazynie oraz w handlu detalicznym. Część respondentów pracuje również w gospodarstwach domowych jako nianie lub opiekunki. Stosunkowo niewielu uczestników zajmuje stanowiska biurowe (np. w księgowości), a jeszcze mniej pracuje w takich sektorach, jak edukacja lub pomoc społeczna.

Zatrudnienie respondentów

Większość obecnie pracujących respondentów jest zatrudniona w polskich firmach (56%), przy czym 60% z nich preferuje właśnie taką formę zatrudnienia.

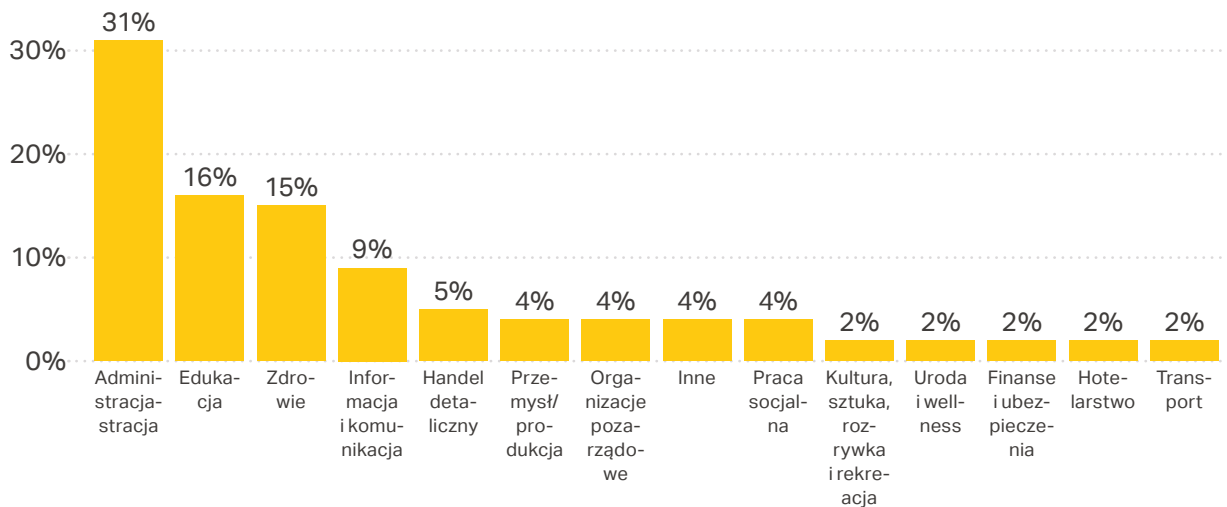


Firmy, w których pracują uczestnicy badania, to zazwyczaj małe przedsiębiorstwa zatrudniające od 11 do 50 osób lub średnie przedsiębiorstwa zatrudniające od 51 do 250 osób.

Sektory, w których pracują obecnie respondenci obejmują najczęściej branżę hotelarsko-gastroonomiczną (16%), przemysł i produkcję (15%) lub usługi sprzątania (13%).

Uczestnicy przyznali także, że branże, w których obecnie pracują znacząco różnią się od preferowanych. Najbardziej pożądane sektory to sektor usług administracyjnych i wspierających (31%), edukacji (16%) i służby zdrowia (15%).

Preferowane sektory pracy respondentów



Ponad połowa respondentów, którzy obecnie pracują w branży hotelarsko-gastronomicznej, chciałaby pracować w usługach administracyjnych i wspierających. Podobne preferencje zgłasza połowa osób zatrudnionych obecnie w przemyśle i produkcji. Respondenci pracujący obecnie w branży

usług sprzątających najczęściej chcieliby pracować w służbie zdrowia (29%), usługach administracyjnych i wspierających, produkcji, handlu detalicznym, pracy socjalnej lub w innym sektorze (zastrudnienie w przedszkolu) (po 14%).

Z kolei osoby, które deklarują chęć pracy w usługach administracyjnych i wspierających, obecnie najczęściej są zatrudnione w branży hotelarsko-gastronomicznej (29%), produkcji (24%) i handlu detalicznym (18%).

Największą grupę respondentów, którzy chcieliby pracować w sektorze edukacji, stanowią osoby, które już pracują w tym sektorze (33%) lub obecnie pracują w branży hotelarsko-gastronomicznej (22%). Większość respondentów, którzy deklarują chęć pracy w służbie zdrowia, obecnie pracuje w usługach sprzątających (25%).

60% respondentów obecnie pracuje na pełen etat, a 87% uczestników zadeklarowało, że chciałoby pracować w pełnym wymiarze czasu pracy.

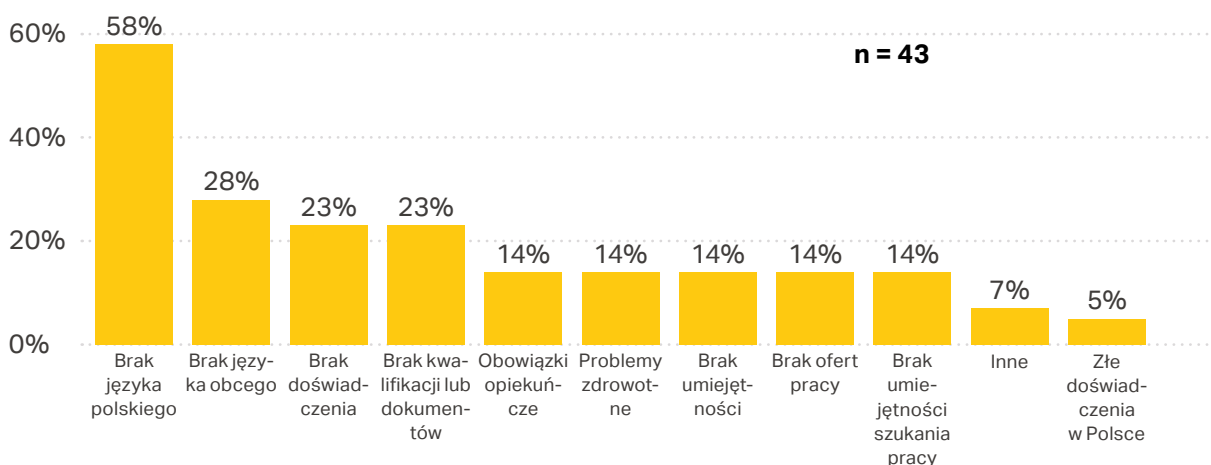
Największa grupa respondentów pracuje na umowę o zlecenie (45%), podobny odsetek na umowę o pracę (42%). Dodatkowo 4% osób pracuje bez żadnej umowy.

Umowa o pracę, zapewniająca najwyższy poziom ochrony pracownika, jest najbardziej pożądaną formą zatrudnienia – 93% respondentów wskazało ją jako preferowany typ umowy.

Większość respondentów (78%) chciałaby coś zmienić w swojej obecnej sytuacji zawodowej.

Wśród nich najczęściej wskazywanymi barierami w dokonaniu zmiany są brak znajomości języka polskiego (58%), brak znajomości języka angielskiego lub innego języka obcego (28%), brak doświadczenia zawodowego (23%), brak kwalifikacji lub dokumentów potwierdzających kwalifikacje (23%).

Barierzy na drodze do zmiany zatrudnienia



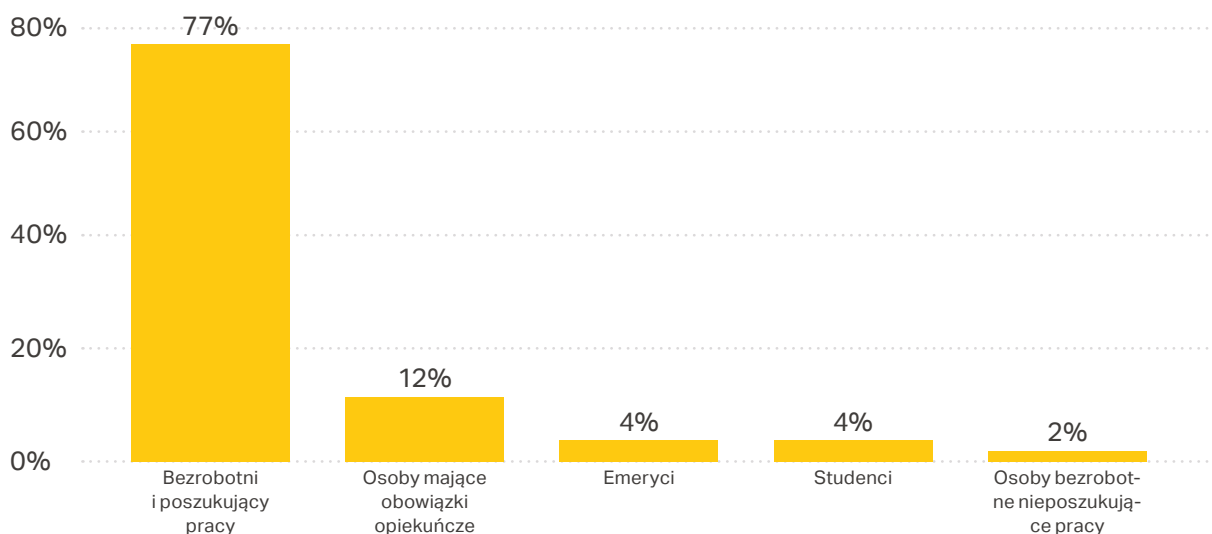
N=55, możliwe było udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi (maks. 5), wartości nie sumują się do 100%.

Na pytanie o to, co najbardziej pomógłby im w zmianie zatrudnienia, 43% respondentów wskazało kursy języka polskiego, 33% wymieniło przekwalifikowanie lub dalszy rozwój zawodowy, a 31% osób odpowiedziało, że najbardziej pomocna byłaby pomoc finansowa na zdobycie nowych umiejętności. Odpowiadając na to pytanie, respondenci mogli wybrać do 3 odpowiedzi.

Bezrobotni respondenci

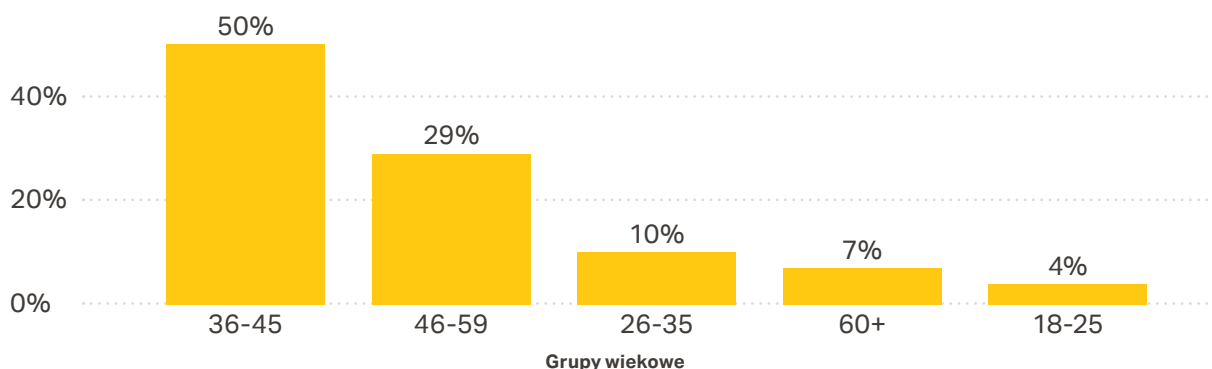
90 osób wskazało, że aktualnie ich główna aktywność w Polsce nie jest związana z zatrudnieniem. 77% z nich to osoby bezrobotne i aktywnie poszukujące pracy, 12% ma obowiązki opiekuńcze, 4% to studenci, 4% to emeryci, 2% to osoby bezrobotne, ale nieposzukujące pracy.

Dalszy podział według odpowiedzi respondentów



Większość bezrobotnych respondentów to kobiety (92%), w wieku 36-45 lat (50%). Większość z nich mieszka obecnie w Warszawie (68%). 6 na 10 uczestników wykonuje obowiązki opiekuńcze. Podobnie jak w grupie zatrudnionych 82% uczestników posiada wyższe wykształcenie. Zasadniczo charakterystyka demograficzna obu tych grup jest podobna.

Grupy wiekowe respondentów

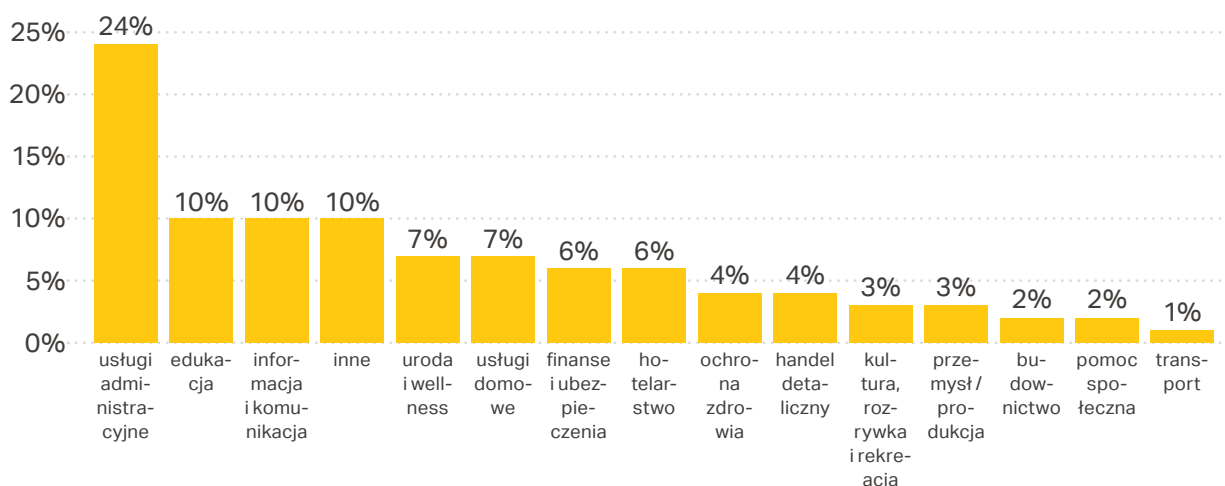


Gdy zapytano ich o plany na najbliższe 3-6 miesięcy, 80% respondentów wskazało, że planuje szukać pracy, a 10% wskazało chęć założenia własnej działalności gospodarczej. 7% nie jest pewnych swoich planów, a 2% nie zamierza na razie zmieniać swojej sytuacji zawodowej.

Podobnie jak w przypadku zatrudnionych uczestników 37% respondentów chciałoby pracować w polskiej firmie. Z kolei 27% respondentów, a więc grupa o zbliżonej wielkości, nie ma wyraźnych preferencji co do rodzaju pracodawcy.

Preferowane sektory zatrudnienia również są podobne – 24% respondentów chciałoby pracować w usługach administracyjnych i wsparcia, a po 10% uczestników wskazało edukację, informatykę i komunikację, oraz inne sektory.

Preferowane sektory zatrudnienia respondentów

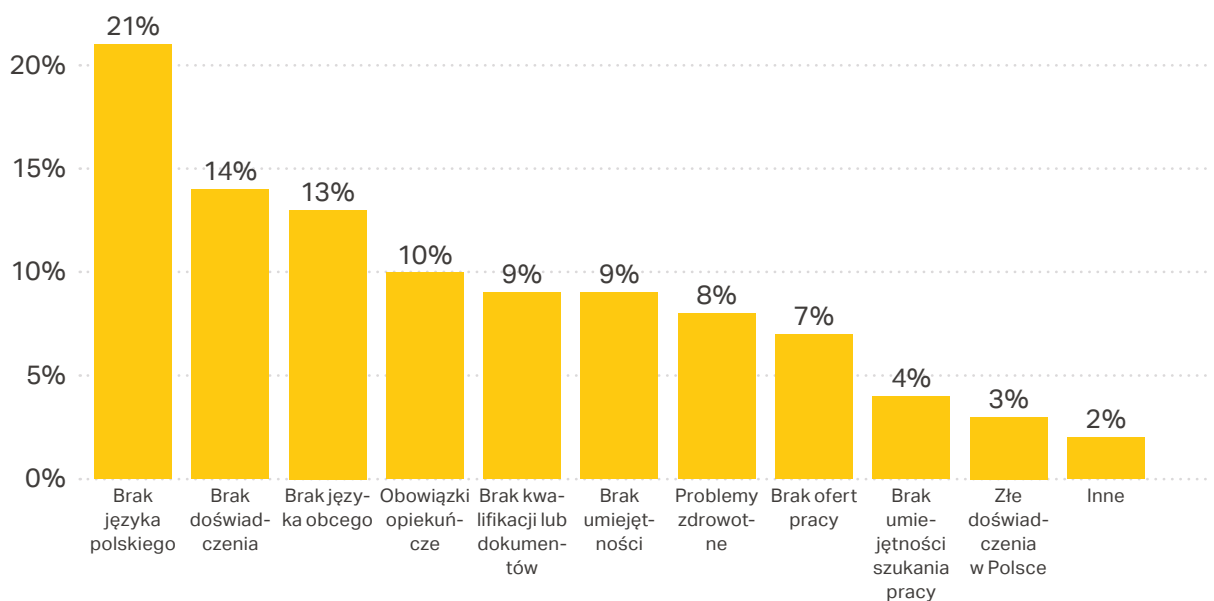


Preferowanymi formami zatrudnienia są praca w pełnym wymiarze godzin i na umowę o pracę (odpowiednio 58% i 79%).

Wśród najczęściej wymienianych stanowisk pracy znalazły się księgowość, różne stanowiska biurowe/administracyjne, od recepcjonistki po kierowników, specjalistyczne stanowiska w różnych sektorach, co wskazuje, że respondenci chcieliby wykonywać pracę zgodną z ich kwalifikacjami.

Także w tej grupie największą barierą na drodze do znalezienia zatrudnienia jest brak znajomości języka polskiego, a w następnej kolejności brak doświadczenia zawodowego oraz brak znajomości języka angielskiego lub innego języka obcego.

Barieri na drodze do zatrudnienia



Uczestnicy wskazywali, że najchętniej skorzystaliby z takich form wsparcia, jak kursy języka polskiego (19%), pośrednictwo pracy (17%), pomoc finansowa przy zdobywaniu nowych umiejętności (15%) oraz przekwalifikowanie i/lub dalszy rozwój zawodowy (15%).

Wnioski

Wyniki ankiety internetowej potwierdzają i uzupełniają ustalenia z badań jakościowych przedstawionych w niniejszym raporcie. Pobieżna analiza danych demograficznych, wcześniejszych doświadczeń zawodowych i poziomu wykształcenia nie pozwala jednoznacznie przewidzieć, jaką pracę w Polsce wykonywać będzie dany uchodźca z Ukrainy. Zarówno decyzja o podjęciu zatrudnienia, jak i rozpoczęciu prowadzenia działalności na własny rachunek stanowią wypadkową wielu złożonych czynników, takich jak motywacja, wsparcie otrzymane od społeczności przyjmującej i kraju pochodzenia oraz doświadczenie i umiejętności. Jest jednak grupa tematów, które przewijają się często w rozmowach ze wszystkimi grupami respondentów, w tym z pracodawcami:

1. Nauka języka polskiego to jeden z kluczowych czynników warunkujących sukces na rynku pracy
2. Możliwości zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego, a nie tylko wiedzy teoretycznej, znacząco zwiększają szanse na zatrudnienie
3. Wsparcie i doradztwo zawodowe są istotne dla każdej grupy uchodźców, niezależnie od wieku, ale muszą być dostosowane do indywidualnych potrzeb

IRC i SCI wyrażają nadzieję, że wyniki tego badania oraz rekomendacje zawarte w raporcie pomogą organizacjom pracującym z uchodźcami z Ukrainy – w tym urzędowi pracy oraz pracodawcom – skuteczniej wspierać ich drogę do samodzielności w Polsce.

Kluczowe wnioski

- Ukraińscy uchodźcy wykazują silną motywację do podjęcia pracy lub rozpoczęcia działalności gospodarczej, ale napotykają poważne bariery, takie jak trudności językowe, zawitości prawne i brak informacji.
- Przedsiębiorcy-uchodźcy napotykają trudności finansowe, w szczególności ze względu na obowiązkowe składki na ZUS, i potrzebują dostępnego wsparcia prawnego, finansowego i rozwoju biznesu.
- Młodym uchodźcom trudno jest poruszać się po ścieżkach kariery ze względu na ograniczony kapitał społeczny, brak konkretnych wskazówek i niewystarczającą integrację z polskimi rówieśnikami.
- Pracodawcy są otwarci na zatrudnianie uchodźców, ale brakuje im jasnych wytycznych, jak to zrobić i jakie wsparcie mogą otrzymać.
- Słaba znajomość języka polskiego ma znaczący wpływ na możliwości zatrudnienia, dostęp do usług i integrację społeczną wszystkich grup uchodźców.
- Uchodźcy często polegają na nieoficjalnych lub sprzecznych źródłach informacji na temat zatrudnienia, co prowadzi do dezinformacji lub utraty szans.

Kolejne kroki

Niniejszy raport oferuje praktyczny wgląd w bariery napotykane przez ukraińskich uchodźców w Polsce, a także możliwości ukierunkowanych interwencji. Można go wykorzystać jako podstawę do opracowania, dostosowania lub zwiększenia skali inicjatyw zarówno w sektorze pomocy humanitarnej, jak i rozwoju. Poniżej przedstawiono zalecane kolejne kroki dla różnych interesariuszy.

Podmioty instytucjonalne i rządowe

- Wykorzystanie wyników badań do opracowania lokalnych polityk związanych z zatrudnieniem, rejestracją działalności gospodarczej, edukacją i integracją.
- Włączenie integracji ekonomicznej uchodźców do miejskich strategii rozwoju i planów rozwoju rynku pracy, zwłaszcza w miastach i regionach o dużej populacji uchodźców.

- Utworzenie wielostronnych grup roboczych, w skład których wejdą przedstawiciele uchodźców, organizacji pozarządowych, lokalnych przedsiębiorstw i urzędników państwowych w celu wspólnego opracowania rozwiązań.
- Niniejszy raport może być również wykorzystany jako wkład do lokalnych strategii integracji w ramach unijnych lub krajowych programów integracyjnych.

Organizacje pozarządowe i społeczeństwa obywatelskiego

- Opracowanie dostosowanych programów dla uchodźców-przedsiębiorców i osób poszukujących pracy w oparciu o zidentyfikowane bariery, takie jak coaching biznesowy, porady prawne, mentoring rówieśniczy i wsparcie psychospołeczne.
- Wykorzystanie danych do udoskonalenia ukierunkowanych strategii, zapewniając włączenie młodzieży, kobiet i osób, które nie otrzymały wcześniej wsparcia biznesowego.
- Promowanie tworzenia zintegrowanych systemów skierowań między organizacjami pozarządowymi, centrami zatrudnienia, instytucjami szkolenia zawodowego i władzami lokalnymi.
- Raport ten może być również wykorzystany jako podstawowa ocena potrzeb w celu wsparcia rozwoju propozycji i zaangażowania darczyńców lub jako uzasadnienie dla kontynuacji lub rozszerzenia programów w obszarach usług rozwoju biznesu, zatrudnienia młodzieży lub wsparcia językowego.

Pracodawcy i przedstawiciele sektora prywatnego

- Partnerstwo z organizacjami pozarządowymi w celu oferowania pracy, staży lub programów szkoleniowych dla uchodźców.
- Opracowanie zestawów narzędzi lub szkoleń dla działów zasobów ludzkich w zakresie zatrudniania uchodźców, w tym porad prawnych, kompetencji kulturowych i adaptacji w miejscu pracy.
- Ustanowienie programów mentorskich, w których doświadczeni profesjonaliści pomagają uchodźcom przedsiębiorcom i osobom poszukującym pracy.
- Raport ten może być również wykorzystany jako źródło informacji na temat talentów uchodźców i wyzwań, przed którymi stoją, co może stanowić podstawę dla inicjatyw społecznej odpowiedzialności biznesu lub strategii różnorodności siły roboczej, a także zidentyfikować sektory o dużym zainteresowaniu uchodźcami lub niewykorzystanym potencjale, takie jak IT, logistyka, opieka lub usługi.

Darczyńcy i organizacje międzynarodowe

- Finansowanie badań podłużnych i porównawczych w celu śledzenia wyników uchodźców w czasie, zwłaszcza tych, którzy otrzymali różne rodzaje wsparcia.
- Wspieranie programów pilotażowych opartych na wynikach, takich jak uproszczone centra wsparcia rejestracji działalności gospodarczej lub lokalne platformy poszukiwania pracy.
- Ułatwianie regionalnej wymiany wiedzy, zwłaszcza z krajami przyjmującymi dużą liczbę ukraińskich uchodźców (np. Niemcy, Czechy, Rumunia).
- Niniejszy raport może być również wykorzystywany jako materiał badawczy i szkoleniowy do grantów opartych na dowodach lub do wspierania regionalnych lub tematycznych zaproszeń do składania wniosków o finansowanie, w tym integracji gospodarczej, spójności społecznej i innowacji związanych z uchodźcami.

Naukowcy i instytucje akademickie

- Opierając się na mieszanych metodach tego badania, można dokładniej zbadać długoterminowy wpływ przedsiębiorczości i zatrudnienia uchodźców.
- Porównanie wyników w różnych regionach i grupach demograficznych, takich jak obszary wiejskie i miejskie, młodzież i dorośli.

- Współpraca z organizacjami kierowanymi przez uchodźców w celu współtworzenia wiedzy i zapewnienia, że przyszłe badania będą partycypacyjne i oparte na dowodach.

Dalsze badania mogą opierać się na tej wstępnej ocenie:

- Długoterminowa stabilność biznesowa przedsiębiorców uchodźców, w tym dostęp do rynków, kapitału i strategii wzrostu.
- Ścieżki od edukacji do zatrudnienia dla młodzieży uchodźczej, w tym znaczenie kształcenia zawodowego dla potrzeb rynku pracy.
- Wpływ nieformalnych sieci i wsparcia rówieśniczego na odporność i udział w życiu gospodarczym.

Literatura wykorzystana w raporcie

- Acs, Zoltan. "How Is Entrepreneurship Good for Economic Growth?" *Innovations: Technology, Governance, Globalization* 1, no. 1 (January 2006): 97–107.
<https://doi.org/10.1162/itgg.2006.1.1.97>
- Auster, Ellen, and Howard Aldrich. "Ethnic Communities in Business: Strategies for Economic Survival. Small Business Vulnerability, Ethnic Enclaves and Ethnic Enterprise." 39-54 Cambridge Cambridgeshire; New York: Cambridge University Press, 1984.
- Bratu, Anca, Viorel Cornescu, and Elena Druica. „The Role Of The Necessity And The Opportunity Entrepreneurship In Economic Development,” *Annals of Faculty of Economics, University of Oradea, Faculty of Economics*, vol. 2(1), pages 242-245, May 2009.
<https://ideas.repec.org/a/ora/journal/v2y2009i1p242-245.html>
- CARE. "In the Shadows: Ukrainian Domestic Workers in Poland (Report)." UNHCR Operational Data Portal (ODP), 2023. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/104321>
- Coninck, David De, Koen Matthijs, Marlies Debrael, Willem Joris, Rozane De Cock, and Leen d’Haenens. "The Relationship between Media Use and Public Opinion on Immigrants and Refugees: A Belgian Perspective." *Communications* 43, no. 3 (August 28, 2018): 403–25.
<https://doi.org/10.1515/commun-2018-0016>
- Elo, Maria. "Typology of Diaspora Entrepreneurship: Case Studies in Uzbekistan." *Journal of International Entrepreneurship* 14, no. 1 (March 2016): 121–55.
<https://doi.org/10.1007/s10843-016-0177-9>
- Guerrero, Maribel. "Does Workforce Diversity Matter on Corporate Venturing?" *Economics of Innovation and New Technology*, no. 31 (November 19, 2020): 35–53.
<https://doi.org/10.1080/10438599.2020.1843989>
- IRC. "Protection Monitoring Report Poland Q3 (July-September) - Poland." January 11, 2024.
<https://reliefweb.int/report/poland/protection-monitoring-report-poland-q3-july-september>
- IRC. "Understanding the Journeys of Ukrainians in a Time of Uncertainty," February 21, 2025.
<https://www.rescue.org/report/understanding-journeys-ukrainians-time-uncertainty>
- Light, Ivan, and Steven Gold. "Ethnic Economies." *Social Science Research Network*. Rochester, NY, 2000. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2761931

- Newman, Alexander, Luke Macaulay, and Karen Dunwoodie. "Refugee Entrepreneurship: A Systematic Review of Prior Research and Agenda for Future Research." *International Migration Review* 58, no. 3 (June 18, 2023). <https://doi.org/10.1177/01979183231182669>
- Nikiforou, Argyro (Iro), John C. Dencker, and Marc Gruber. "Necessity Entrepreneurship and Industry Choice in New Firm Creation." *Strategic Management Journal* 40, no. 13 (August 22, 2019): 2165–90. <https://doi.org/10.1002/smj.3075>
- Ossipow, Laurence, Anne-Laure Counilh, and Milena Chimienti. "Racialization in Switzerland: Experiences of Children of Refugees from Kurdish, Tamil and Vietnamese Backgrounds." *Comparative Migration Studies* 7, no. 1 (May 14, 2019). <https://doi.org/10.1186/s40878-019-0117-7>
- Parker, Sarah. "International Justice: The United Nations, Human Rights and Disability." *Journal of Comparative Social Welfare* 22, no. 1 (April 2006): 63–78. <https://doi.org/10.1080/17486830500523060>
- Picard, France, Noémie Olympio, Jonas Masdonati, and Marcelline Bangali. "Justice Sociale et Orientation Scolaire: L'éclairage de l'Approche Par Les 'Capabilités' d'Amartya Sen." *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, no. 44/1 (March 15, 2015). <https://doi.org/10.4000/osp.4515>
- Portes, Alejandro, and Leif Jensen. "The Enclave and the Entrants: Patterns of Ethnic Enterprise in Miami before and after Mariel." *American Sociological Review* 54, no. 6 (December 1989): 929. <https://doi.org/10.2307/2095716>
- Rajiman, Rebeca, and Marta Tienda. "Immigrants' Pathways to Business Ownership: A Comparative Ethnic Perspective." *International Migration Review* 34, no. 3 (2000): 682. <https://doi.org/10.2307/2675941>
- Savickas, Mark. "Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. Career Construction Theory." 147-49 2nd ed. John Wiley & Sons, December 14, 2012.
- UNHCR. "Poland: 2024 Socio-Economic Insights Survey — Results Analysis (ENG)." UNHCR Operational Data Portal (ODP), 2024. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/111965>
- UNHCR. "Poland: Intentions and Perspectives of Refugees from Ukraine (April - May 2023)." UNHCR Operational Data Portal (ODP), 2023. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/101782>
- Vivarelli, Marco. "Is Entrepreneurship Necessarily Good? Microeconomic Evidence from Developed and Developing Countries." *Industrial and Corporate Change* 22, no. 6 (February 14, 2013): 1453–95. <https://doi.org/10.1093/icc/dtt005>
- Wauters, Bram, and Johan Lambrecht. "Barriers to Refugee Entrepreneurship in Belgium: Towards an Explanatory Model." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 34, no. 6 (July 14, 2008): 895–915. <https://doi.org/10.1080/13691830802211190>
- Wejt-Knyżewska, Aleksandra. "Ukraińskie Firmy W Polsce W Latach 2022-2024." *Polski Instytut Ekonomiczny*, Warszawa, February 24, 2025. https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2025/02/PointP-1-2025_Ukraińskie-firmy-20.02.2025-002.pdf
- Zreik, Abdulkareem, and William Tomeh. "Challenges Faced by Opportunity Entrepreneurs, the Case of Syrian Refugees in Sweden." *Lund University, School of Economics and Management*, May 28, 2021. <https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=9056303&fileId=9056306>
- Zyzik, Radosław, Łukasz Baszczak, Iga Rozbicka, and Michał Wielechowski. "Uchodźcy z Ukrainy na polskim rynku pracy: możliwości i przeszkody." *Polski Instytut Ekonomiczny*, Warszawa, December 17, 2023. <https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/01/Uchodzcy-z-Ukrainy-.pdf>



Nadia* (18 lat) uczestniczy w intensywnym kursie języka angielskiego dzięki wsparciu organizacji Save the Children Polska.
*imię zmienione

RISE (Integracja uchodźców poprzez wsparcie i zatrudnienie):

rola usług wsparcia w zwiększaniu zatrudnienia
i samozatrudnienia wśród uchodźców z Ukrainy w Polsce



Save the Children