FUNDACJA OCALENIE

Niewykorzystany potencjał

Praca poniżej kompetencji osób cudzoziemskich spoza Unii Europejskiej

RAPORT Z BADANIA

Mateusz Jeżowski
Julia Şimşek
Kristina Stankiewicz

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie | 3

Poradnictwo zawodowe | 7

Cel i metodologia badania | 10

Opis badanej próby | 11

Wyniki badania | 14

Sytuacja zawodowa w Polsce | 23

Bariery w dostępie do rynku pracy w Polsce | 26

Plany zawodowe | 30

Wybrane opisy losów zawodowych | 34

Skuteczność doradztwa zawodowego | 43

Główne wnioski | 47

Rekomendacje | 49

Ograniczenia badania | 55

Bibliografia | 56

Wprowadzenie

Ogólnopolskie badanie prognozujące sytuację w poszczególnych zawodach i pokazujące zapotrzebowanie na osoby pracownicze w każdym powiecie w Polsce to „Barometr Zawodów". Sygnalizuje on, że w 2025 roku największe trudności ze znalezieniem osób do pracy będą dotyczyły w najwyższym stopniu 23 zawodów z 9 branż. Chodzi o osoby zajmujące się dekarstwem i blacharstwem budowlanym, montażem instalacji budowlanych, murarstwem i tynkarstwem, operowaniem i mechaniką sprzętu do robót ziemnych oraz osoby wykonujące pracę fizyczną – wszystko w ramach branży budowlanej. Edukacja poszukuje z kolei osób nauczających praktycznej nauki zawodu, przedmiotów ogólnokształcących, przedmiotów zawodowych, a także nauczycieli i nauczycielek przedszkoli, szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych. W transporcie i logistyce pożądane są osoby do prowadzenia autobusów, samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych oraz magazynierzy i magazynierki. Finanse i prawo potrzebują pracowników i pracowniczek ds. rachunkowości i księgowości oraz samodzielnych księgowych. Z kolei elektro-energetyka szuka osób zajmujących się elektryką, elektromechaniką i elektromontażem, podczas gdy branża mechaniczno-motoryzacyjna ma wakaty wyłącznie dla osób trudniących się mechaniką pojazdów samochodowych, a medyczno-opiekuńcza dla: osób, które ukończyły kierunek lekarski, pielęgniarstwo i położnictwo, psychologię, mają uprawnienia do prowadzenia psychoterapii oraz opiekunek i opiekunów osoby starszej lub z niepełnosprawnością. Brakuje też osób pracujących w służbach mundurowych, które skategoryzowane zostały jako ochrona i bezpieczeństwo[1].

„Barometr Zawodów" jako główny powód tych deficytów podaje brak wystarczającej liczby kandydatów i kandydatek do pracy. W związku

1 Barometr zawodów 2025. Raport podsumowujący badanie w Polsce. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2024.

z tym narastającym problemem wakatów w wielu gałęziach gospodarki na polskim rynku pracy, coraz więcej firm dostrzega potrzebę zatrudniania osób z zagranicy. Także tendencje demograficzne jednoznacznie wskazują na konieczność uzupełniania kadr osobami cudzoziemskimi. O rosnącej skali tego zjawiska świadczy m.in. liczba wydawanych dokumentów legalizujących zatrudnienie cudzoziemców i cudzoziemek, takich jak zezwolenia na pracę, oświadczenia czy powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy osobom cudzoziemskim. Polscy pracodawcy uzupełniają w ten sposób braki kadrowe, optymalizują koszty zatrudnienia, lecz także, jak wynika z badania SW Research na zlecenie GI Group, „dzięki pracownikom z zagranicy wprowadzają świeże perspektywy i innowacyjność [...], a sami pracownicy z różnych kultur wnoszą nowe pomysły, które wspierają rozwój organizacji, a także pomagają optymalizować koszty działalności”[2].

W Polsce pracuje ponad milion osób cudzoziemskich

Jak podaje Główny Urząd Statystyczny, w lutym 2025 roku pracę w Polsce wykonywało 1 057 400 osób cudzoziemskich, o 5,3% więcej niż w tym samym miesiącu poprzedniego roku[3]. Spośród nich 402 400 pracowało w oparciu o umowy zlecenia lub pokrewne. W opisywanej przez instytucję populacji większość (59,8%) stanowili mężczyźni.

Najliczniejszą grupę podejmujących zatrudnienie w Polsce cudzoziemców stanowili obywatele i obywatelki Ukrainy (67% ogółu pracujących cudzoziemców), Białorusi (11%), Gruzji (2,3%), Indii (2%), Kolumbii (1,5%) i Filipin (1,4%). W analizowanym przez GUS okresie

2 Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce. Wyzwania i szanse. GI Group, 2024.
3 Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce w lutym w 2025 r. Główny Urząd Statystyczny, 2025.

prawie jedna na pięć osób cudzoziemskich pracujących w Polsce mieszkała w regionie warszawskim stołecznym (19,9%). Najmniejszy odsetek z tej grupy zamieszkiwał region świętokrzyski (mniej niż 1,0%).

Z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że największe zapotrzebowanie na osoby pracownicze z zagranicy odnotowano w przemyśle[4]. Osoby cudzoziemskie podejmowały zatrudnienie również w usługach administracyjnych i wspierających, a także w transporcie i logistyce. W dalszej kolejności zatrudniano je w budownictwie, branży HoReCa oraz w handlu. Osoby cudzoziemskie w Polsce najczęściej zatrudniane są na stanowiskach wymagających wykonywania prostych prac (40%). Kolejne grupy to robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (20%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (15%). Udział pracowników biurowych wynosi 12%, natomiast pozostałe kategorie obejmują 14% zatrudnionych, w tym specjalistów – 2,5%.

40% osób cudzoziemskich w Polsce pracuje przy wykonywaniu prac prostych

Należy pamiętać, że osoby cudzoziemskie przyjeżdżające do Polski posiadają zróżnicowane wykształcenie, a rekrutowanie ich w znacznej mierze do wykonywania prac prostych prowadzić może do pracy poniżej kwalifikacji i kompetencji tych, które w swoich krajach pochodzenia zajmowały wyższe stanowiska niż te, oferowane im w Polsce. Dane Eurostatu pokazują, że w Polsce ten problem może dotyczyć aż blisko 50% pracujących osób cudzoziemskich (blisko 10 punktów procentowych więcej, niż wynosi średnia dla całej Unii Europejskiej). Z podobnymi wyzwaniami mierzą się także inne kraje, w których w ostatnich latach obserwowany jest wzrost odsetka osób migranckich i uchodźczych w społeczeństwie, np. Grecja (69,6% osób cudzo-

4 Informacja o zatrudnieniu cudzoziemców w Polsce – 2024 rok. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2025.

ziemskich pracujących poniżej swych kwalifikacji), Włochy (64,1%) czy Czechy (56%)[5].

50% osób cudzoziemskich pracujących w Polsce jest zatrudnione poniżej swoich kwalifikacji i kompetencji

Zatrudnianie osób cudzoziemskich poniżej ich kwalifikacji i w zawodach niezgodnych z wykształceniem może prowadzić do szeregu negatywnych konsekwencji zarówno dla samych pracowników, jak i dla rynku pracy w Polsce. Z perspektywy jednostki może to oznaczać ograniczone możliwości rozwoju zawodowego, niższe zarobki oraz poczucie niewykorzystania własnego potencjału, co w dłuższej perspektywie może wpływać na spadek motywacji i dobrostanu oraz mieć negatywny wpływ na poziom życia, integrację z polskim społeczeństwem czy kapitał kulturowy. Z punktu widzenia gospodarki sytuacja ta wiąże się z niewykorzystaniem zasobów ludzkich, bowiem kwalifikacje, które mogłyby odpowiadać na rosnące zapotrzebowanie w sektorach wymagających wysokich kompetencji, pozostają niewykorzystane. Może to utrwalać niedobory osób specjalistycznych w kluczowych branżach, a jednocześnie prowadzić do nadpodaży siły roboczej w sektorach niskopłatnych. W efekcie praca dla cudzoziemców i cudzoziemek poniżej ich kwalifikacji ogranicza potencjalne korzyści migracyjne i utrudnia pełną integrację ekonomiczną tej grupy.

Niedopasowanie kompetencyjne osób cudzoziemskich na polskim rynku pracy nie wynika wyłącznie z przewagi ofert pracy w zawodach prostych. Istotną rolę odgrywają także bariery systemowe i społeczne, takie jak ograniczona znajomość języka polskiego, trudności związane z nostryfikacją zagranicznych dyplomów i kwalifikacji, czy niski poziom integracji ze społeczeństwem, który utrudnia

5 Over-qualification rate for employed people, Eurostat, 2023.

dostęp do bardziej wymagających stanowisk. Ważnym czynnikiem jest również ograniczona dostępność szkoleń i programów podnoszących kwalifikacje, które pozwoliłyby na łatwiejsze dopasowanie umiejętności osób migranckich do potrzeb gospodarki. Do innych przyczyn można zaliczyć także brak wiedzy pracodawców o faktycznych kompetencjach cudzoziemców, nieufność wobec pracowników z zagranicy, a także niedostosowanie procedur rekrutacyjnych i wymagań formalnych do specyfiki tej grupy. W rezultacie potencjał wielu wykwalifikowanych osób pozostaje niewykorzystany, a zjawisko pracy poniżej kwalifikacji utrwala się mimo rosnącego zapotrzebowania na specjalistów i specjalistki w różnych branżach.

Poradnictwo zawodowe[6]

Poradnictwo zawodowe, obok nauczania języka polskiego, to istotna forma wsparcia osób cudzoziemskich na polskim rynku pracy. Zgodnie z informacjami Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, warunkiem otrzymania kompleksowej pomocy z urzędu pracy w aktywizacji zawodowej i podjęciu zatrudnienia, jest rejestracja osoby cudzoziemskiej jako bezrobotnej. Po rejestracji w urzędzie pracy może być ona objęta usługami i instrumentami rynku pracy na takich samych zasadach jak obywatele polscy. Podlega ona również ubezpieczeniu zdrowotnemu, co daje możliwość bezpłatnego korzystania z opieki zdrowotnej.

W okresie rejestracji w urzędzie pracy osobą cudzoziemską opiekuje się wyznaczona osoba pełniąca funkcję doradcy klienta. Przeprowadza ona wywiad w celu ustalenia aktualnej sytuacji zawodowej

6 W raporcie stosujemy 2 terminy: poradnictwo zawodowe (do opisania działań realizowanych przez państwo na rzecz osób szukających zatrudnienia) oraz doradztwo zawodowe (do opisania działań świadczonych przez Fundację Ocalenie na rzecz osób cudzoziemskich i wspierających ich w poszukiwaniu pracy).

i społecznej cudzoziemca, jego predyspozycji i potrzeb oraz możliwości podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Osobie bezrobotnej przekazywana jest również informacja na temat możliwości uznania posiadanych kwalifikacji i wykształcenia, a także wymogów do podjęcia pracy w danym zawodzie.

W urzędach pracy osoby cudzoziemskie napotykają jednak szereg ograniczeń: nie w każdym można porozumieć się w języku obcym, a placówki te zmagają się z dużą liczbą oczekujących na wsparcie, przez co czas oczekiwania na spotkanie ulega znacznemu wydłużeniu. W praktyce więc wiele osób cudzoziemskich korzysta z poradnictwa zawodowego poza państwowym systemem, na przykład w organizacjach pozarządowych świadczących tego typu pomoc. Co więcej, powiatowe urzędy pracy stosują bardziej rygorystyczne podejście jeśli chodzi o dokumenty pobytowe lub te uprawniające do podjęcia pracy, a organizacje pozarządowe udzielają wsparcia informacyjnego także osobom będącym w procedurze uzyskania prawa do pracy w Polsce, w ten sposób pozwalając im zawczasu przygotować się do wejścia na rynek pracy. Jedną z organizacji zajmujących się m.in. profesjonalnym wspieraniem osób cudzoziemskich na polskim rynku pracy jest Fundacja Ocalenie.

Z doradztwa zawodowego w Fundacji Ocalenie może skorzystać każda osoba cudzoziemska, niezależnie od kraju pochodzenia, mająca dostęp do rynku pracy w Polsce lub realne szanse na jego uzyskanie oraz otwarta na aktywne zaangażowanie się w proces doradczy. Indywidualne doradztwo zawodowe odbywa się zarówno stacjonarnie jak i zdalnie, w językach polskim, angielskim, francuskim, białoruskim i rosyjskim. Po pierwszym spotkaniu, które ma charakter zapoznawczy dla obu stron, ustalany jest indywidualny plan działania, w zależności od sytuacji, predyspozycji, potrzeb i możliwości danej osoby. Podczas procesu doradczego osoby uczą się zasad i charakterystyki polskiego rynku pracy, współtworzą dokumenty aplikacyjne, przygotowują się do rozmów rekrutacyjnych i przyszłej pracy. Rów-

nolegle, w ramach projektów Fundacji Ocalenie, jak i innych możliwości, które daje rynek pracy i edukacji w Polsce, mogą zdobywać nowe kompetencje. Osoby mają możliwość wzięcia udziału w kursach zawodowych, nauki języka polskiego, czy doskonalenia kompetencji cyfrowych.

Podstawowym założeniem doradztwa zawodowego prowadzonego w Fundacji Ocalenie jest edukacja oraz wzmacnianie poczucia sprawczości u osób uczestniczących w procesie. Oznacza to wyposażanie ich w wiedzę, narzędzia i umiejętności, które pozwolą im odnaleźć się na nowym rynku pracy, a także stopniowe budowanie ich wiary we własne możliwości podejmowania decyzji i kształtowania swojej ścieżki zawodowej.

Warto podkreślić, że doradztwo tego rodzaju jest procesem złożonym i wielowymiarowym. Na jego przebieg wpływa wiele czynników, zarówno tych przewidywalnych, jak i trudnych do zaplanowania. Należą do nich między innymi: sytuacja pobytowa w Polsce, stabilność mieszkaniowa, uwarunkowania rodzinne, stan zdrowia psychicznego, a także różnice kulturowe czy nieprzewidziane wydarzenia prawne i życiowe, które mogą wprost przekładać się na możliwość legalnego podejmowania pracy. Każdy z tych elementów może wzmocnić lub osłabić efektywność doradztwa, dlatego niezwykle ważne jest indywidualne podejście do każdej osoby.

Równie istotnym aspektem jest moment, w którym dana osoba wchodzi w proces doradczy. Gotowość do zmian, otwartość na nowe doświadczenia, a także dostęp do osobistych zasobów – zarówno emocjonalnych, jak i praktycznych – w dużym stopniu determinują to, jak aktywnie i skutecznie będzie mogła uczestniczyć w spotkaniach. Zdarza się, że dopiero po pewnym czasie osoby zyskują odpowiednią przestrzeń wewnętrzną i zewnętrzną, by w pełni skorzystać z proponowanego wsparcia.

Doradztwo zawodowe w Fundacji Ocalenie nie jest jedynie przekazywaniem informacji o rynku pracy, lecz całościowym procesem towarzyszenia, który ma wzmacniać samodzielność, budowanie odporności na problemy oraz przygotować do podejmowania świadomych decyzji zawodowych i życiowych w nowym kontekście społecznym i kulturowym.

Z doradztwa zawodowego Fundacji Ocalenie w ciągu ostatniego roku (wrzesień 2024-sierpień 2025) skorzystało 310 osób, które odbyły 733 konsultacje, zaś w ciągu ostatnich 4 lat Fundacja wsparła w ten sposób 1265 osób w ramach 2830 konsultacji.

Cel i metodologia badania

Celem badania opisanego w tym raporcie jest analiza sytuacji osób cudzoziemskich, które korzystają ze wsparcia doradztwa zawodowego Fundacji Ocalenie, pod kątem dopasowania wykonywanej przez nie pracy do posiadanego wykształcenia, kwalifikacji i kompetencji. Szukaliśmy odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Jaka była sytuacja zawodowa osób badanych przed przyjazdem do Polski?
- Jak wygląda obecnie sytuacja zawodowa osób badanych w Polsce?
- Jakie są najważniejsze bariery w dostępie do pracy zgodnej z kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym osób badanych?
- Jak osoby badane widzą swoją zawodową przyszłość w Polsce?

Aby uzyskać odpowiedzi na tak postawione pytania, przeprowadzone zostało badanie ankietowe metodą CAWI (ankieta online). Po przeprowadzeniu analizy ilościowej i wyodrębnieniu głównych tropów badawczych, aby uzupełnić zebrane już dane ilościowe, stosując celowy dobór próby, przeprowadziliśmy indywidualne wywiady

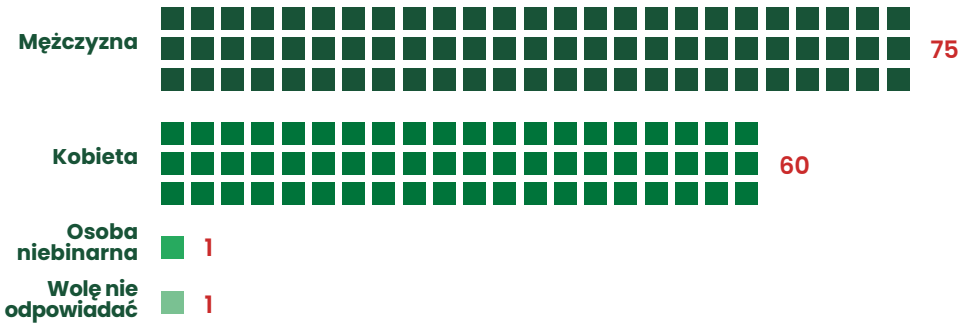
pogłębione z osobami, które zostały zidentyfikowane przez zespół doradztwa zawodowego Fundacji Ocalenie jako pracujące poniżej kwalifikacji.

Zarówno ankieta, jak i dyspozycje do wywiadów pogłębionych zostały dostosowane do potrzeb językowych osób badanych. Ankieta była dostępna w 6 językach: polskim, ukraińskim, rosyjskim, francuskim, angielskim i perskim. Wywiady także prowadzone były w tych językach.

Opis badanej próby

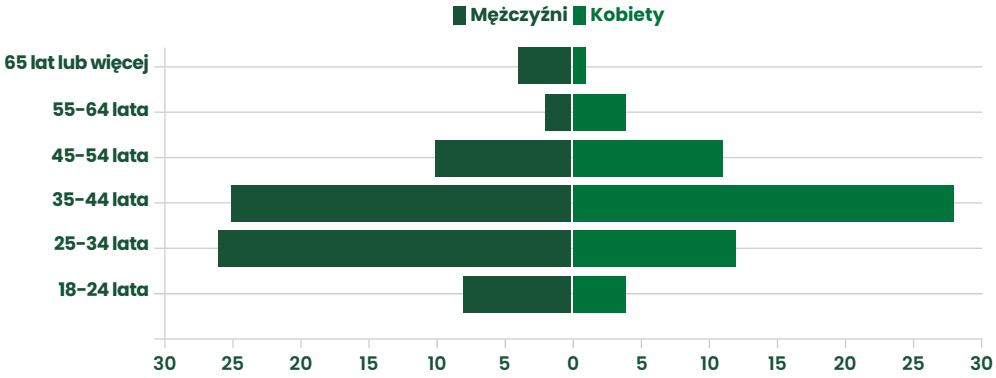
Badanie ankietowe zostało wysłane do 800 osób, które przynajmniej raz skorzystały z doradztwa zawodowego Fundacji Ocalenie w ciągu ostatnich 4 lat. Otrzymaliśmy 137 kompletnie wypełnionych ankiet (odpowiednio: 51 w języku angielskim, 26 – rosyjskim, 18 – polskim, 18 – ukraińskim, 12 – francuskim i 12 – perskim).

Wśród osób badanych przeważali mężczyźni.



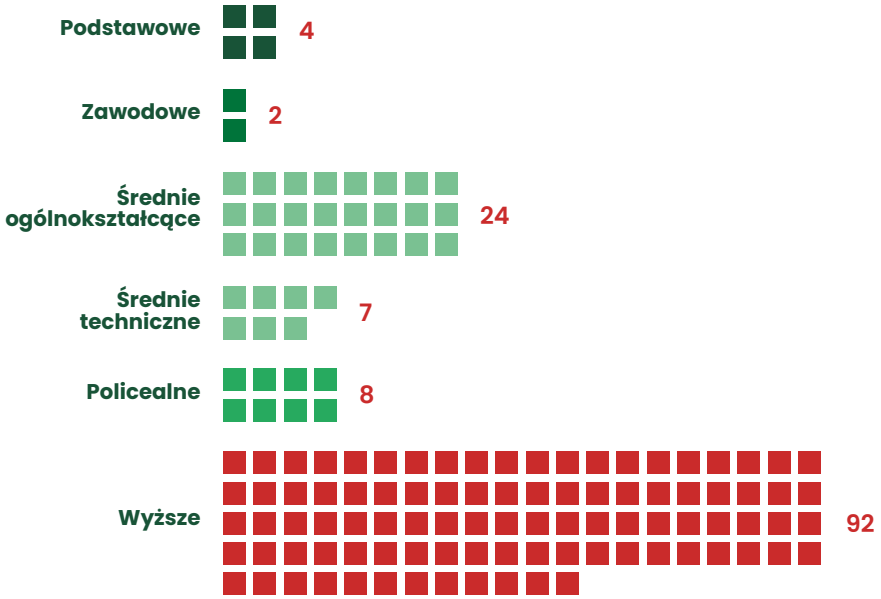
Wykres 1. Płeć osób badanych. N=137.

Najwięcej osób badanych znajdowało się w tak zwanym wieku mobilnym (18-44 lata)[7].



Wykres 2. Wiek osób badanych w podziale na płeć. N=135.

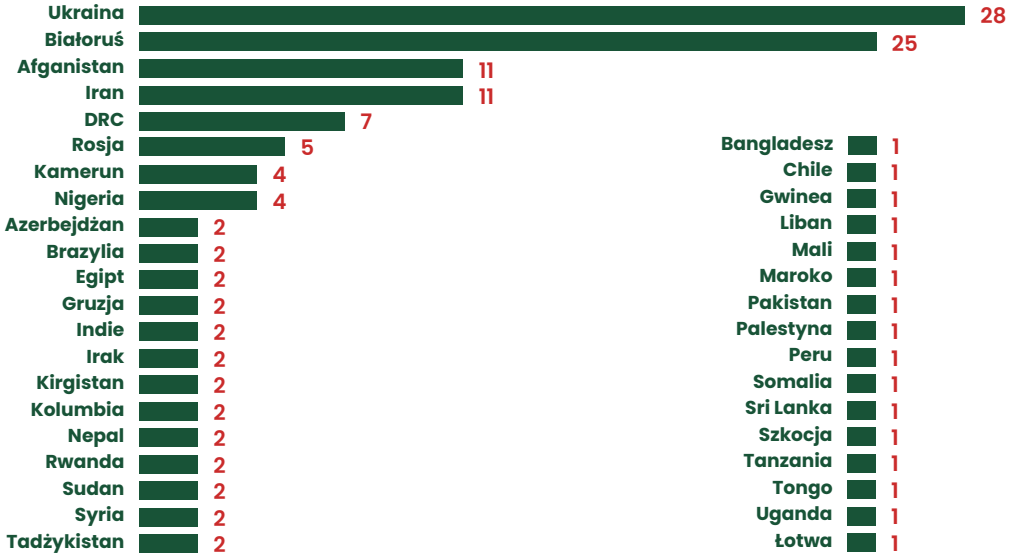
Najwięcej osób posiadało wyższe wykształcenie. Nie wystąpiły istotne statystycznie różnice w wykształceniu kobiet i mężczyzn.



Wykres 3. Wykształcenie osób badanych. N=137.

7 Wiek mobilny to przedział ludności w wieku od 18 do 44 lat, należący do wieku produkcyjnego, obejmujący osoby zdolne do zmiany pracy, rozwoju kwalifikacji lub przekwalifikowania się, co czyni ich bardziej otwartymi na zmiany na rynku pracy

Osoby badane pochodziły z 37 krajów. Najwięcej było ankietowanych z Ukrainy, Białorusi, Afganistanu i Iranu.



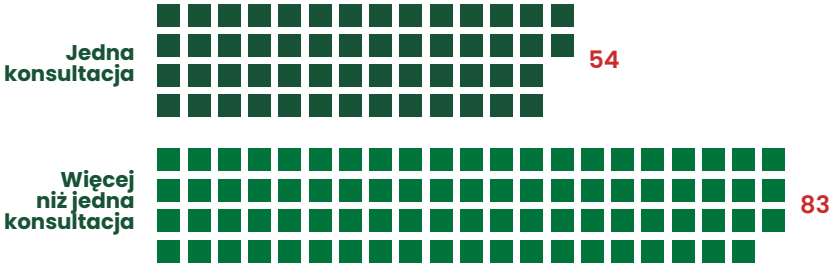
Wykres 4. Kraj pochodzenia osób ankietowanych. N=137.

Spośród 18 ankiet wypełnionych po polsku najwięcej pochodziło od osób z Białorusi i Ukrainy. Z odesłanych po wypełnieniu w języku polskim kwestionariuszy aż 14 z 18 pochodziło od kobiet.

Kraj	Liczba wypełnień
Białoruś	6
Ukraina	6
Gruzja	1
Kirgistan	1
Kolumbia	1
Łotwa	1
Syria	1
Tadżykistan	1
Łącznie	18

Tabela 1. Kraj pochodzenia osób ankietowanych, które wypełniły ankietę w języku polskim. N=18.

Większość ankietowanych odbyła co najmniej dwie konsultacje doradztwa zawodowego w Fundacji Ocalenie.



Wykres 5. Liczba konsultacji doradztwa zawodowego otrzymanych w Fundacji Ocalenie przez osoby ankietowane. N=137.

W wywiadach pogłębionych wzięło udział 13 osób, w tym 5 kobiet i 8 mężczyzn. Najliczniej reprezentowane były osoby pochodzące z Afganistanu i Ukrainy (po trzy osoby z każdego kraju). Po dwie osoby pochodziły z Rosji i Białorusi, a po jednej z Gwinei, Iranu oraz Turkmenistanu.

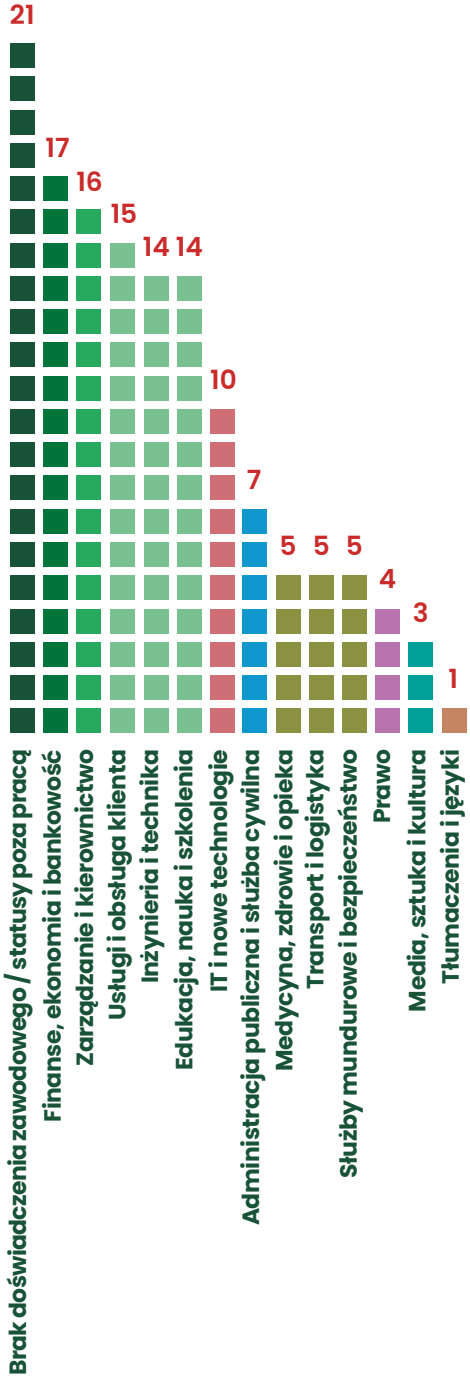
W grupie znalazły się dwie osoby w wieku emerytalnym, jedna osoba niedługo po ukończeniu studiów, a największa część – dziesięć osób – w wieku nazywanym produkcyjnym.

Wyniki badania

Sytuacja zawodowa przed przyjazdem do Polski

85% ankietowanych było aktywnych zawodowo przed przyjazdem do Polski. Podejmowane przez nich zajęcia można podzielić na 14 kategorii przedstawionych na poniższym wykresie. Spośród 21 osób, które zadeklarowały brak aktywności zawodowej przed przeprowadzką do nowego kraju, 10 było w trakcie nauki, a 11 było osobami bezrobotnymi (obie grupy podejmowały w Polsce pierwszą pracę). Osoby

pracujące wcześniej najczęściej były zatrudnione w sektorze finansowym, na stanowiskach kierowniczych i w obsłudze klienta.



Wykres 6. Zawód wykonywany przed przyjazdem do Polski. N=137.

Tabela poniżej przedstawia konkretne zawody wykonywane przez osoby ankietowane w ramach 14 kategorii zawodowych opisanych na wykresie 6.

Kategoria	Przykładowe zadeklarowane zawody
Finanse, ekonomia i bankowość	ekonomista w banku, analityk finansowy, kontroler finansowy, główna księgowa, dyrektor finansowy w NGO
Zarządzanie i kierownictwo	kierownik sprzedaży, kierownik działu IT, kierownik produkcji, kierowniczka działu kontroli żywności, kierownicze stanowisko w elektrowni, właścicielka szkoły języków obcych
Usługi i obsługa klienta	pracownik call center, pracownik obsługi klienta, sprzedawca, pracowniczka biurowa
Inżynieria i technika	inżynier budownictwa, cieśla, operator maszyn, monter, inżynier mechaniki, inżynier procesów wydobywczych, specjalista ds. sprzętu gazowego, specjalista obrabiarki CNC, biotechnolog
Edukacja, nauka i szkolenia	wykładowczyni, nauczycielka, wychowawca młodzieży, naukowiec, szkoleniowiec
IT i nowe technologie	informatyk, web developer, specjalista IT, data manager, projektant stron internetowych, graficzka
Administracja publiczna i służba cywilna	pracowniczka MSZ, dyplomatka, urzędnik państwowy, urzędnik ZUS, starszy dyrektor generalny Ministerstwo Sprawiedliwości
Medycyna, zdrowie i opieka	pielęgniarka, farmaceuta, radiolog, pracowniczka służby zdrowia, rehabilitant, psycholożka
Transport i logistyka	specjalista ds. logistyki, spedytor, magazynier
Służby mundurowe i bezpieczeństwo	funkcjonariusz policji, żandarm
Prawo	prawnik, adwokat
Media, sztuka i kultura	scenarzysta, artysta, reżyser
Tłumaczenia i języki	tłumaczka

Tabela 2. Zawody wykonywane przez ankietowanych przed przyjazdem do Polski w podziale na kategorie.

Wszyscy uczestnicy i uczestniczki wywiadów byli i były aktywni i aktywne zawodowo przed przyjazdem do Polski. Zdecydowana większość (12 osób) pracowała zgodnie ze swoim wykształceniem lub w dziedzinach pokrewnych, najczęściej w sektorze biznesowym. Jedna z respondentek, ze względu na konieczność opuszczenia kraju, w którym studiowała, nie ukończyła studiów informatycznych, ale wspierała matkę w prowadzeniu rodzinnego biznesu na bazarze.

Troje respondentów posiadało więcej niż jedno wyższe wykształcenie. Wśród nich był mężczyzna pochodzący z Rosji (72 lata), który ukończył studia w trzech dziedzinach: inżynierii mechanicznej, prawie oraz ekonomii. W Polsce pracuje jako kierowca taksówki. Jak sam podkreśla:

> **„Z wykształceniem wszystko jest w porządku. Ukończyłem Instytut Wojskowo-Mechaniczny. W Związku Radzieckim ukończyłem również uczelnię prawniczą. W Waszyngtonie podnosiłem kwalifikacje – ukończyłem Szkołę Stosunków Międzynarodowych im. Johna Walsha. Później studiowałem jeszcze w Rosji i uzyskałem tytuł naukowy w zakresie nauk ekonomicznych".**

Tabela poniżej przedstawia zawody wykonywane przez uczestników wywiadów przed przyjazdem do Polski.

Kategoria	Zawód / stanowisko przed przyjazdem
Medycyna, zdrowie i opieka	pielęgniarka w szpitalu, lekarz
Administracja publiczna i służba cywilna	dyrektor programowy w parlamencie, komisarz ds. wyborów, dyplomata
Sztuka, kultura i media	scenarzystka, doktorantka na Akademii Muzycznej
Inżynieria i technika / zarządzanie	stanowiska kierownicze w firmach inżynieryjnych, zarządzanie strategiczne, projekty w sektorach infrastruktury

Edukacja, nauka i szkolenia	nauczyciel chemii, wykładowca, kierownik laboratorium, wykładowczyni przedmiotów inżynieryjnych w szkole wyższej
Usługi i handel	prowadzenie rodzinnego biznesu na bazarze (odzież, nasiona, pestycydy)
Finanse, ekonomia i bankowość	ekonomista, kierownik biura, kierownik działu administracji
Zawody techniczne	ślusarz-gazownik (zakład gazowniczy, pogotowie gazowe)

Tabela 3. Zawody wykonywane przez osoby biorące udział w wywiadach pogłębionych przed przyjazdem do Polski w podziale na kategorie.

Zdecydowana większość ankietowanych deklaruje, że lubiła pracę wykonywaną przed przyjazdem do Polski. Trzy czwarte z nich pracowało, jak twierdzi, zgodnie ze swoimi kwalifikacjami, a dwie trzecie zgodnie ze zdobytym wykształceniem.

Wykres 7. Skumulowane odpowiedzi twierdzące dla pytań o sytuację zawodową przed przyjazdem do Polski. N=122.

Spośród 13 osób biorących udział w wywiadach pogłębionych większość pozytywnie oceniała swoją sytuację zawodową przed przyjazdem do Polski. Osoby z wykształceniem wyższym były zatrudnione zgodnie z profilem ukończonych studiów lub w obszarach pokrewnych, głównie w sektorze biznesowym, edukacyjnym i administracji publicznej.

Jedna z dwóch osób, które nie posiadały wyższego wykształcenia, również wyrażała satysfakcję z wykonywanej pracy: był to ślusarz-gazownik, specjalista o wąskiej i technicznej specjalizacji. Jedyną osobą, która nie była wyraźnie zadowolona ze swojego zatrudnienia przed przyjazdem do Polski, była sprzedawczyni na bazarze. Rozmówczyni ta ukończyła liceum w Gruzji i rozpoczęła studia na kierunku informatyka. Jednak z powodu trudnej sytuacji rodzinnej musiała wyjechać do Rosji i przerwać naukę. Jak sama podkreślała, praca na bazarze, choć nie w pełni satysfakcjonująca, była dla niej wartościowym doświadczeniem.

> **„Praca jak praca. Dzięki tej pracy wiele się nauczyłam i dowiedziałam, było to dla mnie bardzo ciekawe. Podobało mi się też to, że to była praca z ludźmi".**

Zdecydowana większość rozmówców pełniła w krajach pochodzenia prestiżowe funkcje zawodowe. Wśród nich znajdowali się między innymi dyplomaci, lekarz, nauczycielka akademicka, inżynierowie oraz osoby zajmujące wysokie stanowiska kierownicze w administracji publicznej i sektorze prywatnym.

Ich praca była najczęściej postrzegana jako prestiżowa lub dająca satysfakcję osobistą. Choć wielu rozmówców wykonywało zawody wymagające wysokich kwalifikacji i wykształcenia, nie zawsze mogli liczyć na w pełni satysfakcjonujące wynagrodzenie, co znajduje także potwierdzenie w odpowiedziach osób, które wypełniły ankietę

(patrz Wykres 7). Dochody pozwalały im jednak utrzymywać się na co najmniej średnim poziomie życia.

Czynnikiem wspólnym dla wszystkich uczestników wywiadów była konieczność opuszczenia kraju pochodzenia z powodu wojny, niestabilnej sytuacji politycznej bądź realnego zagrożenia życia i zdrowia. W przypadkach analizowanych osób decyzja o przeprowadzce do Polski wynikała przede wszystkim z potrzeby znalezienia bezpiecznego miejsca do życia, a nie z motywacji stricte ekonomicznych.

Scenarzystka pochodząca z Ukrainy tak wspominała swoje doświadczenia zawodowe przed przyjazdem do Polski:

> **„Pracowałam projektowo w zawodzie scenarzystki przez około rok. Pracowałam też na uniwersytecie w Kijowie jako Office Manager przez około 3 lata. Tak, praca ze studentami na Uniwersytecie dawała mi nadzieję, że wszystko da się zrobić, bo w tym wieku wierzy się, że wszystko da się zrobić. Lubiłam ich energię. Praca projektowa w zawodzie scenarzystki była moją pierwszą pracą w zawodzie. Byłam z niej bardzo zadowolona. Bardzo interesował mnie temat przewodni filmu (o znanej aktorce), mogłam zupełnie sama napisać scenariusz. Miałam poczucie, że reżyser tego filmu liczył się z moim zdaniem (a to rzadko się zdarza). Tak, jak na pierwszy projekt to były dobre pieniądze. Z kolei wypłata na Uniwersytecie to były grosze".**

Chemik, pochodzący z Turkmenistanu zapytany o tę kwestię tak podsumował swoje doświadczenie zawodowe przed przyjazdem do Polski:

„Trudno odpowiedzieć na takie pytanie. Samą pracę bardzo lubiłem, to była moja pasja, moja ulubiona działalność. Jednak stosunek do pracowników naukowych i nauczycieli w Turkmenistanie był po prostu okropny. Około 90 procent rynku pracy jest tam związane z sektorem państwowym, a wielu pracowników budżetowych było traktowanych niemal jak niewolnicy.

Zmuszano nas, na przykład, do pracy na polach bawełny, a jeśli ktoś odmówił zbioru bawełny, mógł po prostu stracić pracę. W 2018 roku ośmieliłem się zaprotestować przeciwko takiemu traktowaniu i zostałem zatrzymany na trzy dni w areszcie.

Oczywiście byłem też bardzo niezadowolony z wynagrodzenia. Zanim zacząłem pracę w sektorze prywatnym, pracując jednocześnie jako nauczyciel w szkole i wykładowca na uczelni, moja oficjalna pensja wynosiła około 150 dolarów miesięcznie. Za taką kwotę mogłem utrzymać swoją rodzinę przez mniej więcej tydzień. Dlatego musiałem pracować dodatkowo, udzielając korepetycji. Nie miałem czasu na życie prywatne, pracowałem po 16–17 godzin dziennie. Mimo to robiłem to, co kochałem. Gdybym musiał w takim trybie wykonywać pracę, której nie lubię, to nie wiem".

Niektórzy rozmówcy, jak młody lekarz z Kabulu czy afgański dyplomata, deklarowali wysokie zadowolenie ze swojego wynagrodzenia przed opuszczeniem kraju. Rosyjski biznesmen, posiadający trzy dyplomy wyższych uczelni, podsumował swoją sytuację zawodową i materialną sprzed wyjazdu do Polski w następujący sposób:

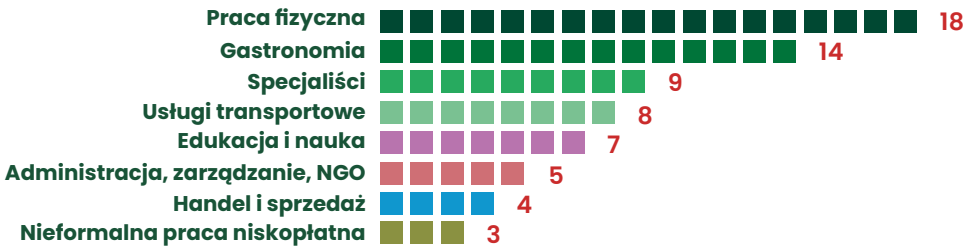
„Byłem bardzo zadowolony ze wszystkich prac, które wykonywałem. Bardzo lubiłem pracować przy programach kosmicznych. Bardzo podobało mi się, że realizowaliśmy międzynarodowe projekty, to wszystko było naprawdę wspaniałe. Później, gdy nadszedł czas pracy w Radzie Miejskiej jednego z dużych miast, bardzo mi się tam podobało, ponieważ wprowadzaliśmy zmiany w lokalnym prawodawstwie oraz składaliśmy propozycje zmian na poziomie federalnym, aby kraj stawał się bardziej ludzki. Lubiłem też wykładać na uniwersytecie, ponieważ pozwalało mi to utrzymywać się w formie i stale aktualizować swoją wiedzę. Studenci przecież siedzą z telefonami i od razu sprawdzają, co mówisz. [...] Stworzyliśmy i wdrożyliśmy program, który pozwolił naszemu miastu stać się pierwszą destynacją rejsową na Bałtyku. [...] Wszystko było bardzo interesujące, dopóki nie wydarzyła się cała ta historia. Nie mogłem milczeć i dość otwarcie wyrażałem swoje zdanie na temat tego, co wydarzyło się w lutym 2022 roku. Poproszono mnie o odejście z uniwersytetu. Potem przeprowadzono przeszukanie w moim domu i dano do zrozumienia, że dobrze by było, gdybym wyjechał. I właśnie dlatego teraz jestem tutaj. Tak, miałem całkiem przyzwoite pieniądze. Na kilku pracach oraz w prywatnym biznesie dobrze zarabiałem. Przynajmniej udało mi się kupić kilka mieszkań i samochodów — wszystko, jak należy, czyli byłem prawdziwym przedstawicielem wyższej klasy średniej”.

Sytuacja zawodowa w Polsce

Ponad połowa badanych w momencie realizacji badania była zatrudniona w Polsce, najczęściej w wymiarze pełnego etatu, co trzecia osoba była bezrobotna, a blisko co dziesiąta - już w Polsce nie pracowała.

Wykres 8. Zatrudnienie osób badanych w Polsce. Pytanie: Czy obecnie pracujesz w Polsce? N= 128.

Blisko połowa pracujących uczestników i uczestniczek podczas jego prowadzenia deklarowała wykonywanie pracy fizycznej i zatrudnienie w gastronomii. Nikt z nich nie pracował wcześniej w tych dwóch branżach, a ogółem dwie trzecie wykonywało pracę wymagającą niższych kwalifikacji niż wykonywana przed przyjazdem do Polski.



Wykres 9. Zawód wykonywany w Polsce. N=68.

Kategoria	Przykładowe zadeklarowane zawody
Praca fizyczna	pracownik taśmy produkcyjnej, pakowacz, pracowniczka pralni, operator wózka widłowego, sprzątaczka
Gastronomia	pracownik hotelowej kuchni, kelnerka, kucharz, obsługa restauracji z kebabem, zmywacz naczyń
Specjaliści	informatyk, analityk ryzyka, radiooperator
Usługi transportowe	taksówkarz, kierowca autobusu
Edukacja i nauka	doktorant, pomoc nauczyciela, asystentka w szkole
Administracja, zarządzanie, NGO	prezes NGO, pracownicza kadr i płac, koordynatorka projektów w NGO
Handel i sprzedaż	sprzedawczyni w sklepie, pracowniczka wsparcia klienta
Nieformalna praca niskopłatna	składanie pudełek, pomoc w magazynie

Tabela 4. Zawody wykonywane przez ankietowanych obecnie w Polsce w podziale na kategorie.

Mniej niż połowa ankietowanych lubi swoją pracę w Polsce. Tylko co trzecia z osób pracuje zgodnie z kwalifikacjami, a co czwarta – zgodnie z wykształceniem.

Wykres 10. Skumulowane odpowiedzi twierdzące dla pytań o obecną sytuację zawodową w Polsce. N=68.

Istnieją statystycznie istotne różnice ($p < 0{,}001$) w poziomie zadowolenia oraz pracy zgodnej z kwalifikacjami i wykształceniem: osoby badane deklarowały dużo mniejsze zadowolenie w tych trzech obszarach po przyjeździe do Polski. Różnica w zadowoleniu z wynagrodzenia nie jest istotna statystycznie ($p \approx 0{,}09$).

Wykres 11. Skumulowany odsetek odpowiedzi twierdzących. Porównanie sytuacji zawodowej przed przyjazdem do Polski (wykres 7, N=122) i w Polsce (wykres 10, N=68). Przedział ufności 95% (istotność przy $p < 0{,}05$).

Wyniki ankiety znajdują potwierdzenie w wypowiedziach osób biorących udział w wywiadach pogłębionych. Większość uczestników wywiadów deklarowała niezadowolenie z pracy wykonywanej w Polsce. Dla zdecydowanej większości obecne zatrudnienie nie odpowiadało posiadanym kwalifikacjom ani doświadczeniu zawodowemu.

Część osób podkreślała jednak, że cieszy się z możliwości podjęcia jakiejkolwiek pracy, która pozwala utrzymać siebie i rodzinę. Dwie rozmówczynie, pielęgniarka z Gwinei oraz nauczycielka i inżynierka z Ukrainy, oceniły swoją sytuację stosunkowo pozytywnie.

Pielęgniarka z Gwinei wskazywała na satysfakcję wynikającą z dogodnych godzin pracy przy sprzątaniu, dobrych relacji z przełożonymi oraz możliwości dodatkowego zatrudnienia jako niania. Jak sama podkreślała:

> **„Ponieważ jestem w stanie połączyć te dwie prace, to jest wygodne – sprzątam w nocy, wracam do domu o 4:30, budzę się o 10:30, o 12:00 odbieram dziecko ze szkoły i zajmuję się nim do 17:00, później wracam do domu, mam kilka godzin wolnego i zaczynam się szykować do pracy na nocną zmianę. Jestem zadowolona też dlatego, że osoby, dla których pracuję, są miłe (zarówno rodzice dziecka, którym się zajmuję, jak i szefowa w firmie sprzątającej). Jestem też bardzo zadowolona z odległości między moim domem a miejscem pracy – 10 minut na piechotę (jeśli chodzi o sprzątanie)".**

Bariery w dostępie do rynku pracy w Polsce

Na podstawie wypowiedzi osób biorących udział w wywiadach pogłębionych można wyróżnić kilka głównych barier w dostępie osób cudzoziemskich do rynku pracy w Polsce. Są to przede wszystkim: bariera językowa, dyskryminacja i uprzedzenia podczas rekrutacji oraz w miejscu pracy, problemy formalno-prawne związane z zatrudnieniem, brak uznania kwalifikacji i doświadczenia zdobytego w kraju pochodzenia oraz trudności związane z sytuacją zdrowotną i wiekiem.

Najczęściej wskazywaną trudnością była ograniczona znajomość języka polskiego, która komplikuje znalezienie pracy nawet w sektorach niewymagających wysokich kwalifikacji. Jedna z respondentek komentowała:

„Szukając pracy w sprzątaniu pisałam wiadomości do rekruterów po polsku z użyciem tłumacza, później jak przychodziłam na dzień próbny okazywało się że nie mogę dostać tej pracy bo nie mówię po polsku".

Dla niektórych osób brak znajomości języka polskiego zamykał drogę do wykonywania zawodu wyuczonego czy zgodnego z kierunkiem ukończonych studiów, co prowadziło do pracy poniżej kwalifikacji. Kolejną z barier wskazywanych przez osoby uczestniczące w badaniu jest kolor skóry. Część rozmówców obawia się, że jako osoby niebiałe, podejmując pracę w zawodach medycznych, mogą doświadczać dyskryminacji ze strony pacjentów i pacjentek.

Poza kolorem skóry, barierą w znalezieniu pracy okazał się również kraj pochodzenia. Rozmówca z Turkmenistanu podkreślał, że mimo dobrej znajomości języka rosyjskiego czuł się dyskryminowany w miejscu pracy ze względu na swoje pochodzenie. Jak relacjonował:

> **„Moje pierwsze doświadczenie było wtedy, gdy chciałem zatrudnić się jako kelner w jednej z restauracji w Warszawie. Mimo że pracownicy restauracji byli rosyjskojęzyczni, moje pochodzenie odegrało rolę i otwarcie mi to powiedzieli, nie ukrywali się – po prostu wprost mi powiedzieli. To było bardzo przykre. Po tym zdarzeniu zrezygnowałem z szukania pracy na polskim rynku i zacząłem szukać pracy zdalnej".**

Respondentka z Rosji wspominała:

> **„W jednej z moich prac szefowa mówiła, że jestem szpiegiem. Czasami osoby chciały mnie zatrudnić, ale jak się dowiadywały jakie mam obywatelstwo to zmieniały zdanie".**

Wskazywano także na nierówne traktowanie cudzoziemców z różnych regionów:

> **„Osobom z Mołdawii, Białorusi, Ukrainy czy Gruzji znacznie łatwiej jest znaleźć pracę z dobrą płacą... Jeśli pochodzisz z Azji Centralnej, dostęp do takich lżejszych prac jest praktycznie zamknięty".**

Osoby biorące udział w badaniu sygnalizowały, że poczucie bycia traktowanym jak „obywatel drugiej kategorii" silnie wpływa na ich dobrostan i motywację do podejmowania pracy.

Podkreślały ponadto, że przepisy dotyczące legalizacji pobytu i pracy bywają poważną przeszkodą. Często wskazywano na długi czas oczekiwania na wydanie decyzji dotyczących zezwolenia na pobyt, a także pozwolenia na pracę. Jak wspominał jeden z rozmówców:

> **„Podczas pracy na stanowisku pracownika sklepu spożywczego przeszkodą była legalizacja pobytu. W trakcie procedury uzyskania zezwolenia na pobyt czasowy skończył się termin ważności mojej wizy. Mój pobyt nadal był legalny, natomiast nie mogłem kontynuować pracy i musiałem się zwolnić. Nie mogłem wcześniej aplikować na stanowisko kierowcy autobusu miejskiego, ponieważ wymogiem było posiadanie co najmniej zezwolenia na pobyt stały. W związku z tym nie miałem szans, mając wizę, a potem zezwolenie na pobyt czasowy. Dopiero po uzyskaniu zezwolenia na pobyt stały mogłem wziąć udział w programie – najpierw na kurs, a następnie zostałem zatrudniony. Inne przeszkody to m.in. niewystarczająca znajomość języka polskiego oraz brak doświadczenia w pracy w Polsce na stanowiskach, które wykonywałem w swoim kraju".**

Uczestnik badania z doświadczeniem w gazownictwie wskazał z kolei na błędne koło braku wsparcia systemowego:

> **„Złożyłem wniosek o orzeczenie o niepełnosprawności już po raz drugi. (...) Powiedziano, że 'pan jest zdrowy'. (...) Teraz stanąłem przed sytuacją, że nikt mnie nie chce zatrudnić"** (z uwagi na stan zdrowia, który może wymagać oświadczenia o niepełnosprawności – przyp. aut.)**.**

Dodatkowym problemem jest nieznajomość przepisów przez pracodawców i agencje pracy, co prowadzi do odmów zatrudnienia nawet wtedy, gdy osoba cudzoziemska ma pełne prawo do podjęcia pracy na danym stanowisku czy u danego pracodawcy.

Kilka osób zwracało uwagę, że ich doświadczenie i wykształcenie zdobyte za granicą nie są brane pod uwagę w Polsce, co spycha je do prostych, nisko opłacanych zajęć. Jak stwierdził jeden z respondentów:

> **„Mój kierunek studiów jest taki, że trudno jest mi z niego korzystać poza moim krajem".**

Inny mówił o konieczności „zdobycia reputacji w Polsce", mimo bogatego doświadczenia międzynarodowego:

> **„Tutaj nie mam jeszcze takiej reputacji i właśnie z pomocą waszej fundacji staram się przygotować CV, które byłoby dobrze odebrane w środowisku naukowym i edukacyjnym tutaj".**

Niektóre osoby wskazywały na problemy w samym procesie rekrutacji, np. wymóg elektronicznych aplikacji, z którymi nie wszystkie osoby cudzoziemskie dobrze sobie radzą, czy brak odpowiedzi na przesłane CV. Jak mówi respondentka:

„Mam napisane CV, nawet kilka wersji, wysyłam je. (...) Oni wymagają przesłania CV w formie elektronicznej, a potem sami wybierają, z kim będą rozmawiać".

Wśród osób badanych niewiele przekroczyło wiek emerytalny, jednak warto odnotować, że starsza respondentka mówiła o niechęci pracodawców wobec jej wieku:

„Chciałam pojechać z CV do kilku przedszkoli, pokazać, że mam 67 lat, ale jestem aktywna i chcę pracować, ale oni chcą wszystko tylko elektronicznie. I wiadomo, że patrzą, że ukończyłam uczelnię w 1979 roku i potrafią liczyć".

Plany zawodowe

Wszystkie osoby, z którymi przeprowadzono wywiady pogłębione, deklarowały chęć poszerzania swoich kompetencji oraz nauki języka polskiego, aby w konsekwencji móc podjąć pracę bardziej zgodną z posiadanym wykształceniem lub oczekiwaniami. Większość rozmówców i rozmówczyń podkreślała, że kluczowe znaczenie ma dla nich poprawa znajomości języka polskiego oraz zdobycie nowych kompetencji zawodowych w polskich instytucjach edukacyjnych. Plany te obejmują zarówno podjęcie kolejnych studiów lub kontynuację edukacji na poziomie magisterskim czy doktoranckim, jak i uczestnictwo w kursach zawodowych.

51-letni mężczyzna pochodzący z Białorusi, absolwent trzech kierunków studiów (licencjat z ekonomii, budownictwa oraz informatyki), tak podsumował swoje plany zawodowe w Polsce:

„Tak, dotychczas uczyłem się wielu rzeczy w obszarze IT, nie mam jednak w tym doświadczenia. Zdaję sobie sprawę, że posiadam rozproszoną i niekompletną wiedzę, która szybko się dezaktualizuje. Obecnie myślę o rozwoju w księgowości oraz w frontendzie (o ile AI nie zastąpi tu całkiem osoby ludzkiej, ale mam jednak nadzieję, że nie)".

Młody lekarz pochodzący z Afganistanu planuje kontynuację pracy w zawodzie, jednak jako największą barierę wskazuje brak znajomości języka polskiego. W związku z tym zamierza przede wszystkim podnieść swoje kompetencje językowe. Jak sam podkreśla:

„Ogólnie myślę, że w kwestii medycyny nasza specjalizacja jest potrzebna i brakuje lekarzy, ale proces dołączenia do zawodu w Polsce jest trudny, a najważniejszym problemem jest język. Niemniej jednak, z dnia na dzień na pewno będzie większe zapotrzebowanie na naszą dziedzinę i uważam, że sytuacja się poprawi".

Choć większość rozmówczyń i rozmówców deklarowała chęć znalezienia pracy w swoim wyuczonym zawodzie, część osób planuje przekwalifikowanie się na profesję, która ich zdaniem może zapewnić w Polsce lepsze perspektywy zatrudnienia. Zarówno pochodząca z Gwinei pielęgniarka, jak i 39-letnia kobieta z Rosji, której nie udało się dokończyć studiów ze względu na konieczność opuszczenia kraju i która potem pomagała w rodzinnym biznesie na bazarze, planują zdobyć w Polsce kwalifikacje w zawodzie asystentki stomatologicznej.

Uchodźczyni z Gwinei tak mówiła o swoich planach:

„Myślę o powrocie do szkoły, może na ten moment to nie musi być pielęgniarstwo, ale na przykład asystentka stomatologiczna, cokolwiek medycznego. Boję się, że problemem może być mój kolor skóry, ludzie mogą czuć się

niekomfortowo, nie widzę czarnoskórych osób w szpitalach w Polsce".

Wiele osób biorących udział w badaniu podkreślało, że ich sytuacja zawodowa w Polsce pozostaje nieprzewidywalna. Choć wszyscy rozmówcy i rozmówczynie deklarują chęć uczestnictwa w kursach zawodowych oraz językowych, część z nich obawia się, że działania te mogą nie być wystarczające, aby znacząco poprawić ich perspektywy na polskim rynku pracy.

Jeden z respondentów tak podsumował swoje odczucia:

„Kiedyś wierzyłem w wysiłek, teraz mam poczucie, że potrzebuję magii lub przypadku; ciężko mi powiedzieć coś więcej. Oceniam tę sytuację 50 na 50 – 50 procent szans, że będzie lepiej i 50 procent szans, że będzie tak samo lub gorzej. Staram się być pozytywny, nie tracę nadziei, ale w kontekście pracy czekam na jakąś szansę, na to, że ktoś do mnie zadzwoni z jakąś propozycją – wierzę, że będę miał taką szansę w przyszłości".

Dla niektórych osób uczestnictwo w kursach zawodowych jest trudne do pogodzenia z pracą. Jak wspomina były dyplomata pochodzący z Afganistanu:

„Niestety przyszłość jest nieprzewidywalna. Mam nadzieję, że uda mi się znaleźć lepszą pracę, ale jest to dla mnie bardzo trudne. Tak, jestem bardzo chętny do udziału w kursach czy szkoleniach – o ile dają realne korzyści i szanse na lepszą pracę. Niestety, moja sytuacja finansowa na to nie pozwala. Nie mogę sobie pozwolić na to, aby nie chodzić do pracy, ponieważ każdy dzień bez zarobku to dla mnie duży problem. Udział w kursach oznacza, że nie mogę pracować, a obecnie nie stać mnie na taki wybór".

Rady, jakie osoby uczestniczące w badaniu kierowałyby do swoich rodaków i rodaczek poszukujących pracy w Polsce, koncentrują się przede wszystkim na dwóch aspektach: specjalizacji w wąskiej dziedzinie oraz systematycznej nauce języka polskiego.

Jak podkreślił jeden z rozmówców:

> **„Jeśli jest możliwość, należy się rozwijać, zdobywać kompetencje, na które jest zapotrzebowanie na danym rynku pracy. Skupić się na czymś jednym, nie na kilku obszarach. Zdobycie konkretnych uprawnień (np. kierowca, elektryk) daje więcej szans na rynku pracy. Osoba o uniwersalnych kompetencjach z doświadczeniem pracy w biurze nie ma takich szans, gdyż nie są to unikatowe kompetencje".**

Absolwentka Uniwersytetu Muzycznego pochodząca z Białorusi zwróciła uwagę, że w przypadku osób, które nie znają języka polskiego, dużym atutem może być znajomość języka angielskiego, otwierająca wiele możliwości zawodowych w Polsce. Podkreśliła także znaczenie wyboru profesji, która jest poszukiwana na rynku pracy.

> **„Myślę, że o wiele łatwiej jest osobom, które mają zawód, na który jest zapotrzebowanie na rynku pracy. Ważne są ambicje, znajomość angielskiego, jeśli się nie zna polskiego, i odwaga".**

Pielęgniarka pochodząca z Gwinei wskazała, że kluczowe znaczenie w procesie poszukiwania pracy w Polsce mają przede wszystkim znajomość języka polskiego oraz wytrwałość. Jej zdaniem to właśnie te dwa czynniki przesądzają o powodzeniu na rynku pracy.

„Ucz się polskiego i się nie poddawaj. Dopóki będziesz wytrwały, to znajdziesz pracę. Dzięki mojej wytrwałości znalazłam pracę dla siebie, poleciłam jeszcze jedną dziewczynę z Ghany i teraz szefowa jest tak zadowolona z naszej pracy, że pyta mnie, czy nie mam jeszcze kogoś do polecenia i bierze pod uwagę moje prośby o podwyżkę, bo nie chce, żebym odchodziła".

Wybrane opisy losów zawodowych

Wysoki rangą pracownik administracji publicznej

42-letni mężczyzna z Afganistanu przed przejęciem tam władzy przez talibów zajmował wysokie stanowiska w administracji publicznej oraz pracował w szkolnictwie wyższym. W latach 2007–2014 pełnił wysokie funkcje publiczne, a następnie przez 7 lat wykładał na uniwersytecie, gdzie prowadził zajęcia z zakresu nauk politycznych i języka angielskiego.

Rozmówca podkreśla, że praca w parlamencie była początkowo źródłem dużej satysfakcji ze względu na swój prestiż, jednak z czasem, w obliczu narastającej korupcji, zdecydował się odejść. Z kolei doświadczenie jako komisarz ds. skarg wyborczych ocenia jako krótki, lecz niezwykle wartościowy etap:

„Była to praca bardzo prestiżowa i dobrze płatna, ale moja satysfakcja wynikała przede wszystkim z walki z korupcją i ochrony głosów ludzi. To była praca z misją, zgodna z moimi ambicjami".

Największe poczucie sensu i spełnienia przynosiła mu jednak praca dydaktyczna:

„Praca na uniwersytecie dawała mi dużo satysfakcji. Dołączyłem do tego miejsca z misją uświadamiania młodzieży".

Wynagrodzenie na uczelniach, jak dodaje, było bardzo dobre i pozwalało na stabilne funkcjonowanie.

Po przyjeździe do Polski rozmówca planował kontynuować karierę akademicką i rozpocząć studia doktoranckie. Jak sam zaznacza:

„Chciałem kontynuować edukację i zapisać się na doktorat w Polsce. Niestety, odkąd przyjechaliśmy, byliśmy bardzo zajęci wspieraniem finansowym rodziny w Afganistanie i nie miałem możliwości skupienia się na nauce".

Znalezienie pierwszej pracy w Polsce zajęło mu około roku. Jak podkreśla, zatrudnienie udało się uzyskać wyłącznie dzięki rekomendacjom znajomych – podobnie wyglądała sytuacja przy kolejnych miejscach pracy. Pierwszym zajęciem było tłumaczenie między osobami nauczycielskimi a uczniowskimi w liceum prowadzącym program wsparcia dla uchodźców z Afganistanu. Następnie pracował w dużej organizacji międzynarodowej, początkowo jako tłumacz między osobami uchodźczymi a pracownikami organizacji, a później jako asystent projektowy w dziale komunikacji. W marcu 2025 roku, w związku z redukcją budżetu spowodowaną decyzjami administracji amerykańskiej, zatrudnienie organizacji w Polsce zostało znacząco zmniejszone, a rozmówca utracił pracę.

Obecnie pracuje jako kierowca taksówki, z czego jest wyraźnie niezadowolony. Podkreśla, że jest to zajęcie znacząco poniżej jego kompetencji, a uzyskiwany przychód jest niewystarczający – aby utrzymać rodzinę, musi pracować co najmniej 10 godzin dziennie. Zwraca także uwagę na społeczne aspekty pracy:

„Taksówkarze cudzoziemscy są źle traktowani przez innych kierowców – a ja nie mogę znieść tego rodzaju nierówności, jestem bardzo wyczulony na takie kwestie".

Ekonomista

52-letni mężczyzna z Białorusi posiada bardzo bogatą historię zawodową. W ciągu ponad 20 lat aktywności zawodowej pełnił funkcje na wysokich szczeblach kierowniczych. Ukończył trzy kierunki studiów licencjackich: ekonomię w Białorusi, budownictwo w Rosji oraz informatykę w Stanach Zjednoczonych. Dodatkowo uczestniczył w licznych kursach, m.in. z zakresu księgowości, aktorstwa, a także zdobył certyfikat UDT (obsługa wózków widłowych) oraz uprawnienia kierowcy autobusu miejskiego. Posługuje się językiem polskim na bardzo dobrym poziomie.

Przed przyjazdem do Polski był usatysfakcjonowany zarówno swoją pracą, jak i wynagrodzeniem. W Białorusi pracował m.in. jako ekonomista, kierownik biura oraz kierownik działu administracji. Po przyjeździe do Polski znalezienie zatrudnienia zajęło mu około czterech miesięcy. Początkowo pracował w sklepie spożywczym, natomiast obecnie zatrudniony jest jako kierowca autobusu miejskiego. Jak sam wspomina:

„Byłem zadowolony z mojej pracy w kraju, chciałbym to kontynuować również tutaj. Interesują mnie finanse i analityka, zaopatrzenie, logistyka, koordynowanie projektami, łączenie tych obszarów. Barierę stanowi niewystarczająca biegłość w posługiwaniu się polskim, jak również moja świadomość tego, że w Polsce nie mam doświadczenia w wymienionych obszarach, w tego typu pracy. Widzę różnice w prowadzeniu biznesu, funkcjonowaniu firm w Polsce, UE. Wcześniejszy brak odzewu na moje CV również jest swego rodzaju przeszkodą,

która mnie obecnie powstrzymuje przed regularnym wysyłaniem CV na oferty, będące w kręgu moich zainteresowań i kompetencji".

Lekarz

30-latek z Afganistanu ukończył studia medyczne w Kabulu i przed przyjazdem do Polski pracował zarówno w publicznych, jak i prywatnych placówkach medycznych. Posiada również dyplom w dziedzinie handlu. Podkreśla, że przed wyjazdem z Afganistanu był bardzo zadowolony z pracy jako lekarz, zarówno pod względem wynagrodzenia, jak i charakteru wykonywanych obowiązków.

Po przyjeździe do Polski planował kontynuować edukację i rozwijać się w swojej specjalizacji. Jak jednak relacjonuje:

„Bardzo starałem się kontynuować moją specjalizację, ale z powodu bariery językowej, różnic w systemie kształcenia oraz wysokich kosztów życia nie mogłem wziąć udziału w specjalnym kursie – zwłaszcza że jestem tutaj z rodziną".

Rozmówca wyraża silną motywację do powrotu do pracy w zawodzie medycznym, jednak największą barierą pozostaje dla niego brak biegłej znajomości języka polskiego. Po przyjeździe do Polski rozmówca przez rok pracował w hotelu na umowie o pracę na czas nieokreślony. Później znalazł zatrudnienie w dużej organizacji międzynarodowej, gdzie spędził prawie rok na umowie na czas określony.

Obecnie szuka nowej pracy.

Dyplomata

39-letni mężczyzna z Afganistanu przed opuszczeniem swojego kraju pracował jako dyplomata. Studia z zakresu stosunków międzynarodowych ukończył w Polsce, po czym powrócił do swojego kraju, aby podjąć pracę zawodową. W Afganistanie uczestniczył w kursach dyplomatycznych i politycznych organizowanych przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych Afganistanu, prowadzonych przez amerykańskich wykładowców. Jednym z nich był roczny kurs polityczno-dyplomatyczny przeznaczony specjalnie dla dyplomatów – obowiązkowy warunek, aby móc wyjechać do pracy za granicę. Rozmówca był bardzo zadowolony z pracy dyplomaty, zarówno ze względu na jej prestiż, jak i charakter.

W listopadzie 2021 roku złożył wniosek o status uchodźcy w Polsce. Uzyskanie dokumentów zajęło około sześciu miesięcy. W tym czasie utrzymywał się z oszczędności oraz wsparcia finansowego z Urzędu do Spraw Cudzoziemców, który wypłacał mu 750 zł miesięcznie. Koszt wynajmu pokoju wynosił 800 zł, dlatego brakującą kwotę pokrywał z własnych środków.

Niedługo po przyjeździe rozpoczął pracę w firmie kurierskiej. Początkowo pojawiły się trudności związane z brakiem dokumentów, jednak po wyjaśnieniu, że znajduje się w trakcie procedury azylowej, został zatrudniony. Pracował tam przez dwa miesiące, otrzymując wynagrodzenie w wysokości 15 zł za godzinę. Później podejmował prace pomocnicze, m.in. przy zmywaniu naczyń. Pracował tam około sześciu miesięcy, jednak z czasem uznał, że jest wyzyskiwany, co doprowadziło do rezygnacji z pracy i utraty mieszkania.

W grudniu, przez trzy noce, zmuszony był spać na ulicy w bardzo niskich temperaturach. Następnie zgłosił się do Urzędu do Spraw Cudzoziemców, skąd skierowano go do placówki noclegowej. Na miejscu poinformowano go, że może tam zamieszkać, jednak bez

zapewnienia wyżywienia. Rozmówca podkreślał, że najważniejsze było dla niego posiadanie dachu nad głową. Ośrodek przeznaczony był głównie dla osób z problemem alkoholowym, a w jednym pokoju mieszkało nawet dziesięć osób. Spędził tam około dwóch miesięcy. Pewnego dnia, wracając 10 minut po godzinie 20, nie został wpuszczony z powrotem do środka. W nocy, przy bardzo niskiej temperaturze, prosił o możliwość wejścia, jednak odmówiono. Następnego dnia rozmówca udał się do afgańskiej restauracji, skąd trafił do hostelu, w którym mógł spędzić noc.

Wkrótce jeden z pracowników restauracji, pochodzący z Indii, zaproponował rozmówcy pracę w charakterze dostawcy. Pracował nawet po 15 godzin dziennie, początkowo mając trudności z obsługą Google Maps. Nie posiadał polskiego prawa jazdy, jedynie afgańskie. Podczas jednej z kontroli drogowych został zatrzymany przez policję, która chciała nałożyć mandat. Wyjaśnił, że zarabia jedynie 15 zł za godzinę i w razie potrzeby może oddać całą dniówkę. Ostatecznie nie został ukarany.

W tym czasie mieszkał w hostelu, płacąc 45 zł za noc. W pokoju przebywało dziesięć osób, co utrudniało odpoczynek i regenerację po długich dniach pracy.

W 2024 roku udało mu się znaleźć pracę w restauracji serwującej kebab, jednak nie jest to praca zgodna z jego wykształceniem ani kwalifikacjami. Rozmówca podkreśla: „nie studiowałem po to, żeby wykonywać takie zajęcie". Pracuje tam codziennie przez 12 godzin bez formalnej umowy.

Ślusarz-gazownik

38-latek z Ukrainy jest jedną z dwóch osób uczestniczących w badaniu jakościowym, które nie posiadają wyższego wykształcenia. Ma jednak ceniony fach – jest ślusarzem-gazownikiem o wąskiej specjalizacji. W zawodzie pracował przez 10 lat w zakładzie gazowni-

czym, w tym 5 lat w pogotowiu gazowym. Każdego roku uczestniczył w szkoleniach, które pozwalały potwierdzić i podnosić jego kwalifikacje. Podkreślał, że praca z gazem jest niebezpieczna i wymaga stałego podnoszenia kompetencji.

W Ukrainie był zadowolony zarówno z warunków pracy, jak i wynagrodzenia, które otrzymywał regularnie – najpierw w formie zaliczki, a następnie pełnej pensji. Początkowo pracował w obsłudze podziemnej i w służbie domowej, gdzie obowiązywał pięciodniowy tydzień pracy po 8 godzin dziennie. Później przeniósł się do służby awaryjnej, gdzie pracował w systemie zmianowym (dzień, noc, a następnie 48 godzin wolnego). Ten tryb pracy bardzo mu odpowiadał, ponieważ pozwalał na odpoczynek, spędzenie czasu z rodziną, a także możliwość dodatkowego dorabiania.

Po przyjeździe do Polski w 2022 roku, nie znając języka, podjął pierwszą pracę fizyczną na budowie w ukraińskiej firmie. Dzięki doświadczeniu w pracy z narzędziami został przydzielony do montażu konstrukcji stalowych. Już pięć dni po przyjeździe otrzymał umowę o pracę i zarabiał 29 zł za godzinę, co było dla niego satysfakcjonujące. Niestety, wkrótce doznał kontuzji ręki, która zmusiła go do rezygnacji z pracy i przekwalifikowania się. W tym okresie doświadczał również skutków stresu pourazowego, związanego z wcześniejszym udziałem w ewakuacjach podczas wojny.

Rozmówca bardzo zainteresował się tematyką cyberbezpieczeństwa. W Polsce ukończył kurs w tym zakresie, organizowany przez Fundację Ocalenie, i obecnie stara się znaleźć zatrudnienie w sektorze IT.

Jednocześnie od początku pobytu w Polsce angażuje się w działalność wolontariacką. Zaraz po przyjeździe dołączył do inicjatywy zajmującej się m.in. produkcją świec okopowych. Po roku zaangażowania w tę inicjatywę rozpoczął współpracę z organizacją humanitarną, wspierającą zarówno uchodźców, jak i wojsko, m.in. przy

dystrybucji żywności. Obecnie pomaga tam jako rejestrator, wprowadzając dane do systemu komputerowego, wykorzystując swoje umiejętności w pracy z bazami danych i Excelem. Współpracuje również z innymi organizacjami, gdzie zajmuje się wydawaniem paczek humanitarnych.

Od początku wojny aktywnie działał jako wolontariusz, od udziału w ewakuacjach rodzin i dzieci, przez rozdawanie wody, aż po pomoc przy dystrybucji żywności i środków higienicznych. W Warszawie współpracował z kilkoma fundacjami. Obecnie najwięcej czasu poświęca organizacji humanitarnej, łącząc wolontariat z nauką i leczeniem. Jest zarejestrowany w urzędzie pracy i posiada status osoby bezrobotnej.

Inżynierka budowy dróg i nauczycielka

67-letnia kobieta z Białorusi ukończyła studia magisterskie z inżynierii budownictwa i przez 43 lata pracowała w Ukrainie w *koledżu* (szkole średniej zawodowej), gdzie prowadziła zajęcia z zakresu statyki budowli, mostów oraz geodezji. Opiekowała się także pracami dyplomowymi i pełniła funkcję metodyczki – uczestniczyła w procesie akredytacji szkół zawodowych w różnych regionach Ukrainy, dokonując ekspertyz w swojej specjalizacji. Jako przewodnicząca komisji przedmiotów drogowych przez około 12 lat jeździła do innych szkół zawodowych w charakterze ekspertki. Regularnie brała udział w stażach pedagogicznych i zawodowych.

Do Polski przyjechała zaraz po wybuchu wojny, 1 marca 2022 roku. Choć wynagrodzenie w Ukrainie nie zawsze było satysfakcjonujące, pozwalało na utrzymanie – zwłaszcza że od 10 lat pobierała emeryturę, łącząc ją z pensją. Wraz z mężem, który również pracował w koledżu jako inżynier dróg i komunikacji, początkowo nie planowali podejmować zatrudnienia w Polsce, licząc, że wojna szybko się skończy.

Przez pierwszy rok oboje pracowali zdalnie w ukraińskim koledżu, jednak po powrocie szkoły do trybu stacjonarnego musieli zdecydować – kontynuować pracę w Ukrainie czy zostać z rodziną w Polsce. Wybrali drugą opcję. Początkowo utrzymywali się z emerytury, ale wkrótce pojawiła się konieczność podjęcia pracy, by nie być zależnymi od dzieci.

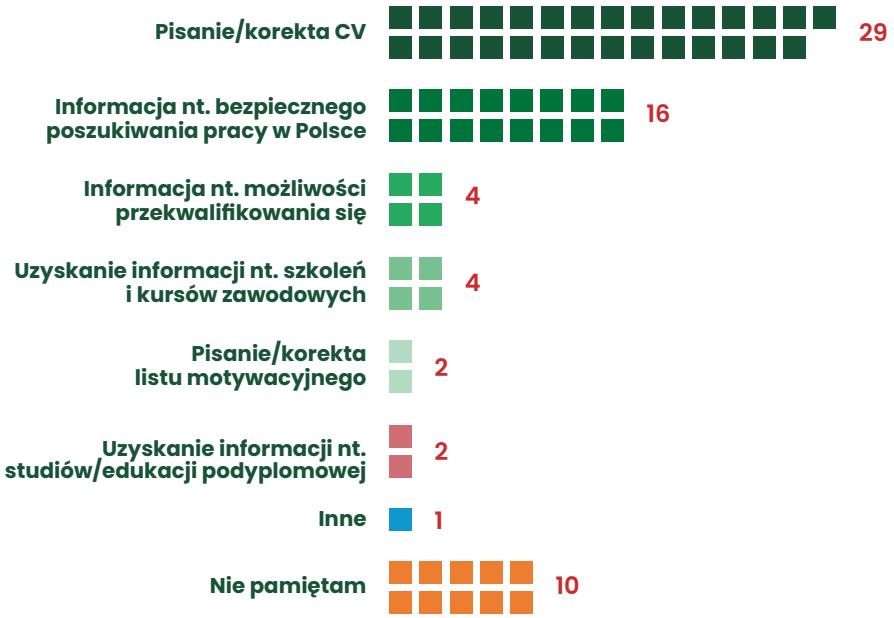
Dzięki wsparciu rodziny, rozmówczyni znalazła zatrudnienie w przedszkolu na stanowisku woźnej, gdzie zajmowała się dziećmi w wieku 4–6 lat. Pracowała w wymiarze pół etatu, 20 godzin tygodniowo, na podstawie umowy o pracę. Podkreślała, że praca fizyczna była dla niej korzystna, ponieważ pozwalała utrzymywać dobrą kondycję. Była również zadowolona z kontaktu z dziećmi, choć zauważała, że pracodawcy częściej wybierają osoby młodsze, a w jej miejscu pracy brakowało Ukrainek. Jej mąż znalazł zatrudnienie jako dozorca w innym przedszkolu i nadal jest tam zatrudniony.

Obecnie rozmówczyni pozostaje bez pracy, ale aktywnie poszukuje etatu w charakterze woźnej lub pomocy nauczyciela. Rozważa także ukończenie zawodowego kursu asystenta nauczyciela, który – jak się dowiedziała – można odbyć za pośrednictwem urzędu pracy. Jak sama podkreśla, choć jest na emeryturze, nadal chce pracować i rozwijać się zawodowo.

Skuteczność doradztwa zawodowego

Wszystkie osoby biorące udział w badaniu (ilościowym i jakościowym) odbyły przynajmniej jedno spotkanie z zespołem doradztwa zawodowego Fundacji Ocalenie. Podczas takich spotkań osoby cudzoziemskie otrzymują wsparcie w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, rozmawiają o swoim dotychczasowym doświadczeniu zawodowym i o przyszłości w Polsce. Zespół doradztwa zawodowego może także skierować wybrane osoby na szkolenia podnoszące kwalifikacje lub pozwalające na zdobycie nowego zawodu.

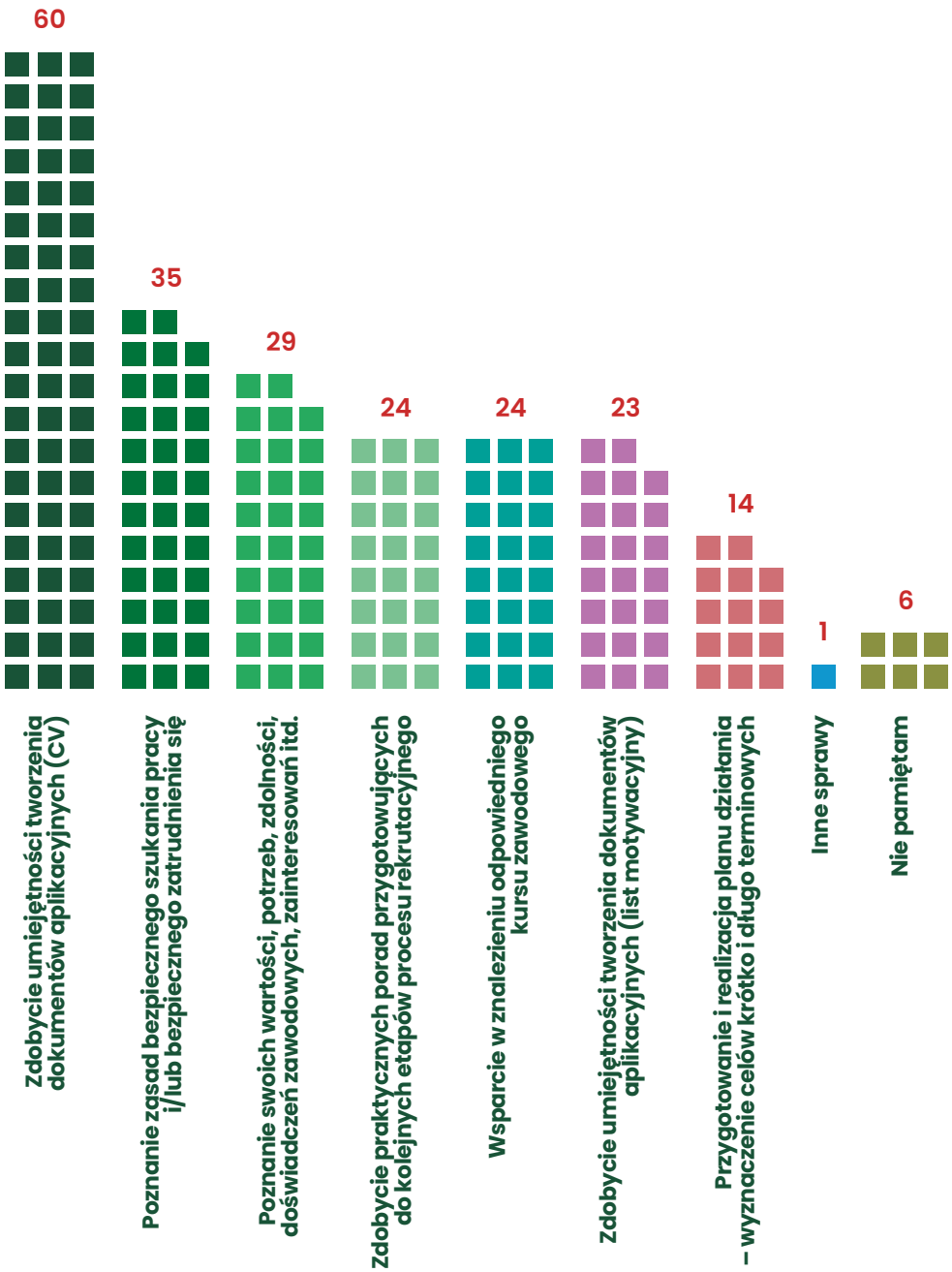
Osoby badane, które odbyły tylko jedną konsultację doradztwa zawodowego, najczęściej otrzymywały wsparcie w sporządzaniu curriculum vitae oraz informacje na temat bezpiecznego poszukiwania pracy w Polsce. Co piąta osoba nie pamiętała już, czego dotyczyła konsultacja, w której wzięła udział, jednak należy zwrócić uwagę, że chodzi zwłaszcza o osoby, które konsultacje odbyły ponad rok temu oraz te, które nie przebywają już w Polsce.



Wykres 12. Temat konsultacji doradztwa zawodowego w Fundacji Ocalenie. Odpowiedzi osób, które odbyły tylko jedną konsultację. N=54

Osoby, które odbyły tylko jedną konsultację doradztwa zawodowego w Fundacji Ocalenie oceniły ją średnio na 4,1 punktów w pięciostopniowej skali.

Zdecydowana większość badanych nie poprzestała na jednej konsultacji doradztwa zawodowego. Kilkukrotne konsultacje najczęściej dotyczyły zdobycia umiejętności tworzenia dokumentów aplikacyjnych i poznania zasad bezpiecznego szukania pracy w Polsce, a także rozpoznawania swych potrzeb i zainteresowań czy zdobycia praktycznych porad przygotowujących do kolejnych etapów rekrutacji.



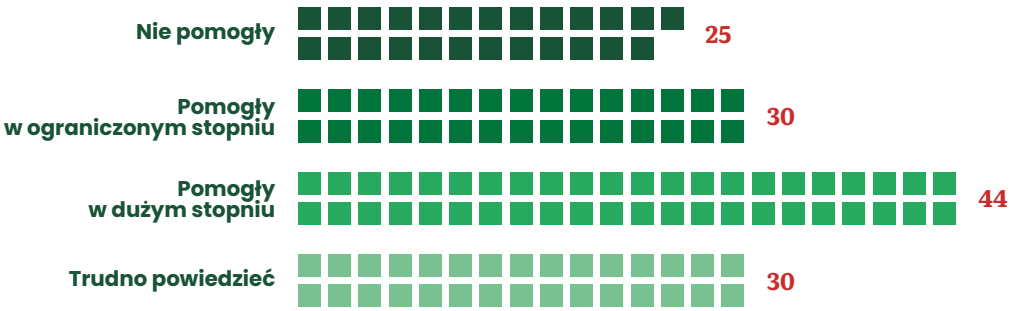
Wykres 13. Temat konsultacji doradztwa zawodowego w Fundacji Ocalenie. Odpowiedzi osób, które odbyły więcej niż jedną konsultację. N=83

Osoby, które odbyły więcej niż jedną konsultację doradztwa zawodowego w Fundacji Ocalenie oceniły je średnio na 4,3 punktów w pięciostopniowej skali.

Wskaźnik NPS[8] dla cyklu konsultacji wyniósł 59,49.

59.49

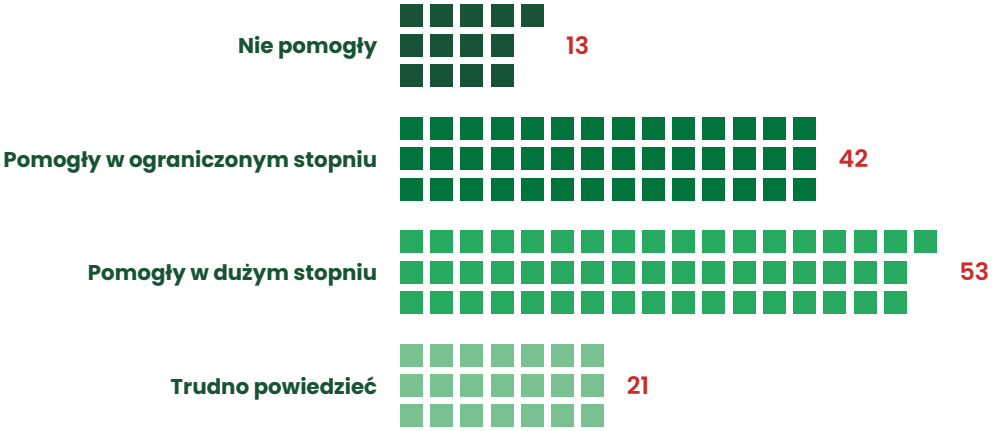
Jedna trzecia ogółu badanych stwierdziła, że konsultacje doradztwa zawodowego były dla nich bardzo pomocne w znalezieniu pracy. Większość osób przyznających im najwyższe oceny brała udział więcej niż w jednej konsultacji, co dowodzi, że doradztwo zawodowe jest procesem i nie powinno ograniczać się tylko do jednego spotkania. Co czwarta osoba badana nie umiała określić, na ile takie konsultacje wpłynęły na znalezienie przez nią pracy - w tej grupie przeważały osoby, które odbyły tylko jedną konsultację.



Wykres 14. Wpływ konsultacji doradztwa zawodowego na znalezienie pracy w Polsce. Pytanie: Oceń w jakim stopniu konsultacje doradztwa zawodowego pomogły Ci w znalezieniu pracy w Polsce. N=129

8 NPS (Net Promoter Score) to wskaźnik, który mierzy lojalność i satysfakcję klientów i pomaga zrozumieć, jak prawdopodobne jest, że klienci polecą ich produkty lub usługi innym. Wartości NPS mieszczą się w przedziale od -100 do +100. Wartości ujemne są krytyczne, natomiast wynik dodatni jest dobry, wskazując więcej promotorów niż krytyków. Wynik powyżej 50 jest zazwyczaj uważany za bardzo dobry.

Dla trzech czwartych ankietowanych konsultacje doradztwa zawodowego miały również pozytywny wpływ na odnalezienie się na polskim rynku pracy. Także w tym przypadku, najwięcej pozytywnych ocen pochodziło od ankietowanych, którzy odbyli więcej niż jedną konsultację. Jedynie co dziesiąta osoba stwierdziła, że konsultacje nie pomogły im w tym zakresie.



Wykres 15. Wpływ konsultacji doradztwa zawodowego na odnalezienie się na rynku pracy w Polsce. Pytanie: Oceń, w jakim stopniu konsultacje doradztwa zawodowego w Fundacji Ocalenie pomogły Ci w odnalezieniu się i zrozumieniu polskiego rynku pracy. N=129

Główne wnioski

- Dla zdecydowanej większości osób badanych decyzja o przeprowadzce do Polski wynikała przede wszystkim z potrzeby znalezienia bezpiecznego miejsca do życia, a nie z motywacji stricte ekonomicznych. Szukały one schronienia przed wojną, prześladowaniami czy represjami politycznymi, a nie przyjechały w poszukiwaniu pracy.
- Zdecydowana większość badanych posiadała wykształcenie wyższe i była aktywna zawodowo przed przyjazdem do Polski. Nie brakowało osób piastujących kierownicze i specjalistyczne sta-

nowiska w swoich krajach pochodzenia. Niektóre z nich legitymowały się niejednym dyplomem magistra. W badanej próbie tylko 21 osób było bezrobotnych przed przyjazdem do Polski. Jednak obecnie, nawet po wielu miesiącach, a często latach obecności w Polsce, już co trzecia osoba była bezrobotna w momencie przeprowadzenia badania.

- Zdecydowana większość badanych lubiła pracę wykonywaną przed przyjazdem do Polski. Większość z nich pracowała zgodnie ze zdobytym wykształceniem i swoimi kwalifikacjami. Obecnie mniej niż połowa ankietowanych lubi swoją pracę, a tylko co trzecia osoba pracuje zgodnie z kwalifikacjami, zaś co czwarta zgodnie z wykształceniem.
- Blisko połowa badanych w momencie prowadzenia badania deklarowała wykonywanie pracy fizycznej i zatrudnienie w gastronomii. Nikt z badanych nie pracował wcześniej w tych dwóch branżach. Dwie trzecie badanych wykonuje pracę wymagającą niższych kwalifikacji niż ta, którą wykonywali przed przyjazdem do Polski. Pomimo to wiele było głosów wdzięczności za posiadanie jakiejkolwiek pracy w Polsce.
- Większość rozmówczyń i rozmówców deklarowała chęć znalezienia pracy w swoim wyuczonym zawodzie, część planuje przekwalifikowanie się na profesję, która ich zdaniem może zapewnić lepsze perspektywy zatrudnienia w Polsce. Zdecydowana większość przyznała także, że musi podnieść znajomość języka polskiego, aby poprawić swoją sytuację zawodową.
- Wśród barier w dostępie do rynku pracy najczęściej wymieniano: brak wystarczającej znajomości języka, dyskryminację i uprzedzenia podczas rekrutacji i w miejscu pracy, problemy formalno-prawne związane z zatrudnieniem, brak uznania kwalifikacji i doświadczenia zdobytego w kraju pochodzenia oraz trudności związane z sytuacją zdrowotną i wiekiem.
- Konsultacje doradztwa zawodowego są wartościowym narzędziem wspierającym osoby cudzoziemskie w odnalezieniu się na polskim rynku pracy. Mają najwyższą skuteczność, gdy nie kończą

się na jednym spotkaniu, lecz są cyklem konsultacji, podczas których osoby cudzoziemskie otrzymują kompleksowe wsparcie: od oceny ich doświadczenia zawodowego, przez przygotowanie dokumentów rekrutacyjnych, skończywszy na realistycznym określeniu szans zawodowych i podjęciu działań w kierunku zdobycia określonych kwalifikacji i zawodów w Polsce. Decyzja o udziale w co najmniej kilku spotkaniach doradczych stanowi istotny krok, który daje szansę obu stronom – zarówno osobie korzystającej ze wsparcia, jak i osobie doradzającej – na zwiększenie efektywności całego procesu. Regularne uczestnictwo umożliwia nie tylko lepsze poznanie potrzeb, możliwości i ograniczeń osoby, ale również stworzenie przestrzeni do budowania wzajemnego zaufania oraz wspólnego wypracowywania realnych rozwiązań.

Rekomendacje

Dla osób cudzoziemskich poszukujących pracy w Polsce

- Znajomość języka polskiego stanowi jeden z kluczowych czynników warunkujących sukces rekrutacyjny osób cudzoziemskich na polskim rynku pracy. Kompetencje językowe mają bezpośredni wpływ nie tylko na możliwość znalezienia zatrudnienia, lecz także na podjęcie pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami oraz na dalszy rozwój i awans zawodowy. Szczególne znaczenie ma nauka języka polskiego specjalistycznego, dostosowanego do konkretnej branży. Opanowanie fachowej terminologii umożliwia swobodne posługiwanie się nią w środowisku zawodowym, ułatwia zrozumienie procedur, norm i dokumentacji, a także wspiera efektywną komunikację z pracodawcami, współpracownikami i klientami. W praktyce może to przekładać się na lepszą integrację z zespołem, większą samodzielność w wykonywaniu zadań oraz wyższy poziom zaufania ze strony pracodawcy. Proces ten wymaga systematycznej pracy i zaangażowania. Szczegól-

nie rekomendowane są: regularne uczestnictwo w kursach języka polskiego, korzystanie z literatury fachowej w danej dziedzinie, aktywne uczestnictwo w wydarzeniach branżowych, a także nauka poprzez codzienną praktykę i interakcje w środowisku zawodowym.

- Warto w sposób świadomy i konsekwentny korzystać z doradztwa zawodowego oraz programów wspierających integrację na rynku pracy. Doradztwo zawodowe jest procesem, który przynosi najlepsze rezultaty wówczas, gdy nie ogranicza się do jednego spotkania, i gdy angażują się obie strony – zarówno osoba doradzająca, jak i poszukująca zatrudnienia. Proces ten wymaga czasu na szczegółową diagnozę sytuacji życiowej i zawodowej, identyfikację barier oraz potencjału, a następnie wspólne zaplanowanie konkretnych działań i ich systematyczną realizację przez osobę poszukującą zatrudnienia. Stała współpraca w procesie doradczym pozwala nie tylko na opracowanie profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych, ale również na przygotowanie do rozmów rekrutacyjnych, podniesienie kompetencji miękkich i wypracowanie indywidualnych strategii poszukiwania pracy. Organizacje pozarządowe i urzędy pracy oferują darmowe wsparcie w tym zakresie.
- Ważnym elementem integracji zawodowej jest stopniowe budowanie doświadczenia zawodowego w Polsce. Nie zawsze możliwe jest natychmiastowe podjęcie pracy na stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom czy doświadczeniu zdobytemu w kraju pochodzenia. Dlatego nie należy rezygnować z ofert, które mogą wydawać się mniej korzystne, pamiętając przy tym o własnym bezpieczeństwie i przestrzeganiu przepisów prawa pracy. Takie zatrudnienie, choć pozornie mniej prestiżowe, może w rzeczywistości stanowić cenny etap na drodze do dalszego rozwoju zawodowego. Podejmowanie pracy poniżej posiadanych kwalifikacji także może się okazać wartościowym doświadczeniem. Umożliwia ono lepsze poznanie specyfiki polskiego rynku pracy, zrozumienie standardów i oczekiwań pracodawców oraz stopniowe budowa-

nie sieci kontaktów zawodowych. Daje także szansę na zdobycie nowych kompetencji, zarówno językowych, jak i praktycznych, ściśle związanych z danym sektorem. Tego rodzaju doświadczenie sprzyja również rozwijaniu elastyczności i umiejętności adaptacji, które w dynamicznie zmieniających się realiach rynku pracy są cenione niezależnie od kraju pochodzenia czy wykonywanego zawodu. Stopniowe gromadzenie różnorodnych doświadczeń zawodowych zwiększa konkurencyjność na rynku pracy w Polsce i może w perspektywie długoterminowej ułatwiać powrót do zatrudnienia zgodnego z posiadanymi kwalifikacjami. Jest to proces wymagający cierpliwości i zaangażowania, jednak stanowi istotny krok w budowaniu stabilnej i satysfakcjonującej ścieżki kariery.

- Warto kierować się zapotrzebowaniem rynku pracy i rozwijać się w zawodach, które są szczególnie poszukiwane w Polsce. Analizy wskazują, że niedobory kadrowe dotyczą w szczególności branż takich jak budownictwo, logistyka i transport, technologie informatyczne, edukacja oraz ochrona zdrowia. Specjalizacja w tych sektorach znacząco zwiększa szanse na znalezienie stabilnego zatrudnienia, a także na dalszy rozwój i awans zawodowy. Zdobycie dodatkowych kompetencji, uprawnień i kwalifikacji w zawodach deficytowych jest kluczowym czynnikiem zwiększającym konkurencyjność kandydatów i kandydatek. W tym celu szczególnie istotne jest korzystanie z dostępnych kursów doszkalających, szkoleń branżowych oraz programów podnoszących kwalifikacje. Wsparcie w rozwoju zawodowym oferują zarówno instytucje publiczne, jak i organizacje pozarządowe. Urzędy pracy zapewniają m.in. dostęp do finansowanych kursów zawodowych i szkoleń. Organizacje pozarządowe natomiast często organizują warsztaty grupowe, indywidualne doradztwo, a także programy integracyjne, które wspierają zarówno zdobywanie kwalifikacji, jak i lepsze funkcjonowanie na polskim rynku pracy. Regularne korzystanie z tych form wsparcia pozwala skuteczniej planować rozwój zawodowy i bardziej elastycznie reagować na zmieniające się potrzeby gospodarki.

Dla organizacji wspierających osoby cudzoziemskie w znalezieniu pracy w Polsce

- W miarę dostępnych zasobów osobowych i finansowych warto rozwijać i zwiększać dostępność kursów językowych i zawodowych, w szczególności w elastycznych godzinach i w formule online, aby umożliwić naukę osobom pracującym.
- Doradztwo zawodowe prowadzone w języku, którym posługuje się osoba korzystająca ze wsparcia, jest bardziej efektywne, gdyż od samego początku pozwala na większą otwartość i zaangażowanie osoby radzącej się. Umożliwia ono lepsze porozumienie, sprzyja precyzyjnemu określeniu potrzeb i oczekiwań oraz pozwala na opracowanie spójnych, długofalowych planów rozwoju zawodowego. Warto przedstawić na samym początku korzyści wynikające z uczestnictwa w doradztwie zawodowym, szczególnie gdy osoba korzystająca ze wsparcia oczekuje jedynie szybkiego znalezienia pracy dorywczej. Wskazanie potencjalnych efektów, takich jak możliwość zdobycia dodatkowych kwalifikacji, rozwinięcia kompetencji miękkich, poznania rynku pracy czy zwiększenia szans na zatrudnienie zgodne z kwalifikacjami, pozwala zmienić podejście z krótkoterminowego na strategiczne. Świadome i aktywne uczestnictwo w doradztwie zawodowym, połączone z komunikacją w zrozumiałym języku, sprzyja budowaniu realnych ścieżek kariery, lepszemu przygotowaniu do wymogów rynku pracy oraz podejmowaniu decyzji zawodowych w sposób przemyślany i dopasowany do indywidualnych kompetencji i celów zawodowych.
- Budowanie współpracy z pracodawcami stanowi istotny element wspierania cudzoziemców i cudzoziemek na rynku pracy. Wspólne tworzenie programów stażowych, szkoleniowych, targów pracy czy innych wydarzeń, pozwala na budowanie trwałych partnerstw z firmami gotowymi zatrudniać osoby cudzoziemskie zgodnie z ich kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym. Organizacje świadczące doradztwo zawodowe mogą odgrywać tu kluczową rolę, wspierając pracodawców w procesie adapta-

cji nowych osób pracowniczych. Mogą m.in. pomagać w opracowaniu programów wdrożeniowych, ułatwiać komunikację między zespołami, udzielać wskazówek dotyczących różnic kulturowych oraz wspierać w zakresie integracji osób cudzoziemskich w miejscu pracy. Takie wsparcie zwiększa efektywność zatrudnienia, redukuje ryzyko rotacji osób pracowniczych oraz sprzyja tworzeniu przyjaznego i inkluzywnego środowiska pracy.

- Działania rzecznicze na rzecz uproszczenia procedur uznawania dyplomów, skrócenia czasu legalizacji pobytu i pracy, a także przeciwdziałania dyskryminacji nie pozostają bez znaczenia. Rzetelne i oparte na dowodach informowanie decydentów ma szansę podnieść ich świadomość zasobu, jakim mogą być osoby cudzoziemskie na polskim rynku pracy.

Dla pracodawców

- Warto w pełni wykorzystywać potencjał pracowników i pracowniczek poprzez systematyczne rozpoznawanie ich faktycznych umiejętności i doświadczenia zawodowego. Może to obejmować przeprowadzanie testów kompetencyjnych, indywidualnych rozmów oceniających kwalifikacje, analizę wcześniejszych doświadczeń zawodowych oraz obserwację praktycznych umiejętności w miejscu pracy. Tego rodzaju działania pozwalają na dopasowanie obowiązków do możliwości pracowników i pracowniczek, planowanie ścieżek rozwoju zawodowego oraz zwiększenie satysfakcji i zaangażowania zespołu. Dzięki świadomemu zarządzaniu kompetencjami, firma może lepiej wykorzystać kapitał ludzki, zwiększyć efektywność procesów oraz zbudować stabilny i zmotywowany zespół, który przyczynia się do długofalowego sukcesu organizacji.
- Organizowanie programów stażowych oraz zapewnienie wsparcia językowego i adaptacyjnego to kluczowe działania ułatwiające osobom cudzoziemskim skuteczny start w pracy w Polsce. Programy stażowe pozwalają na zdobycie pierwszego doświad-

czenia zawodowego w polskim środowisku pracy, umożliwiają poznanie procedur, kultury organizacyjnej i wymagań branżowych, a także wspierają rozwój praktycznych umiejętności. Dzięki nim osoby uczestniczące mogą stopniowo zwiększać swoje kompetencje i pewność siebie, co ułatwia późniejsze podjęcie pracy zgodnej z kwalifikacjami. Wsparcie językowe, obejmujące zarówno ogólny język polski, jak i kursy branżowe, pozwala cudzoziemcom i cudzoziemkom sprawnie komunikować się w miejscu pracy, rozumieć dokumentację oraz stosować fachową terminologię. Szkolenia BHP prowadzone w zrozumiałym języku zapewniają natomiast bezpieczeństwo pracy, przygotowują do reagowania w sytuacjach zagrożenia oraz zwiększają poczucie pewności w wykonywaniu obowiązków. Programy onboardingowe stanowią kolejny element adaptacyjny – umożliwiają zapoznanie się ze strukturą organizacyjną, procedurami firmy, standardami pracy oraz integrację z zespołem. Tego typu działania zmniejszają poczucie stresu i niepewności, wspierają efektywną współpracę oraz przyspieszają osiągnięcie pełnej samodzielności w wykonywaniu zadań.

- Inwestowanie w szkolenia i rozwój osób pracowniczych stanowi istotny element budowania efektywnego i zintegrowanego zespołu. Dotyczy to zarówno nowych osób pracowniczych pochodzących spoza Polski, jak i całych zespołów, które funkcjonują w środowisku wielokulturowym. Rozwój kompetencji zawodowych pozwala pracownikom i pracowniczkom lepiej wykonywać swoje obowiązki, zwiększa efektywność pracy oraz podnosi jakość realizowanych zadań. Równocześnie, szkolenia uwzględniające specyfikę pracy w zróżnicowanym kulturowo środowisku wspierają integrację zespołów, poprawiają komunikację między współpracownikami oraz minimalizują ryzyko nieporozumień wynikających z różnic kulturowych. Pozwalają one również rozwijać umiejętności miękkie, takie jak współpraca w zespole, rozwiązywanie konfliktów czy elastyczność w działaniu. Systematyczne inwestowanie w rozwój zawodowy i kulturowy osób pracowniczych sprzyja budowa-

niu motywacji, zwiększa ich zaangażowanie oraz lojalność wobec pracodawcy. Długofalowo przekłada się to na wzrost efektywności organizacji, lepsze wykorzystanie potencjału zespołu oraz tworzenie środowiska pracy przyjaznego dla osób zróżnicowanych kulturowo, co w coraz większym stopniu staje się standardem na współczesnym rynku pracy.

Ograniczenia badania

Największy problem przy prowadzeniu badania stanowił utrudniony kontakt z potencjalnymi respondentami i respondentkami. Wiele adresów e-mail osób, które odbyły konsultacje doradztwa zawodowego w Fundacji Ocalenie w ciągu ostatnich 4 lat było już nieaktywnych. Ponadto niektóre osoby nie pracowały w Polsce w momencie prowadzenia badania, więc nie mogły się wypowiadać o warunkach swej pracy tutaj. Należy także zaznaczyć, że zatrudnienie na stanowisku poniżej kwalifikacji i wykształcenia to temat delikatny, związany z poczuciem własnej wartości i sprawczości, zatem zrozumiałym jest, że nie wszystkie osoby chętnie chciały dzielić się swoimi doświadczeniami w tym zakresie. Zespół badawczy stanął także w obliczu wyzwań związanych z barierą językową, zwłaszcza z kwestią właściwego zrozumienia pytań przez osoby badane. Niezwykle cenne w tym zakresie było wsparcie osób pracowniczych Fundacji Ocalenie, które zapewniły skuteczną komunikację podczas wywiadów. Badanie nie ma charakteru reprezentatywnego, więc jego wyniki nie mogą zostać uogólnione dla całości populacji osób cudzoziemskich pracujących w Polsce. Zespół badawczy uwzględnił wymienione ograniczenia podczas formułowania wniosków końcowych.

Bibliografia

- Barometr zawodów 2025. Raport podsumowujący badanie w Polsce, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2024
- Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce w lutym w 2025 r. Główny Urząd Statystyczny, 2025
- Informacja o zatrudnieniu cudzoziemców w Polsce – 2024 rok. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2025
- Over-qualification rate for employed people, Eurostat, 2023
- Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce. Wyzwania i szanse. GI Group, 2024

Niewykorzystany potencjał
Praca poniżej kompetencji osób cudzoziemskich spoza Unii Europejskiej

Autor i autorki raportu:
Mateusz Jeżowski, Julia Şimşek, Kristina Stankiewicz

Koordynacja projektu:
Katarzyna Tuzinek

Współpraca:
Mahdieh Gholami, Joanna Biedrzycka, Tatsiana Marmysh, Natalia Jakoniuk

Redakcja i korekta:
Anna Bielińska

Skład i opracowanie graficzne:
Paweł Sky

ISBN 978-83-956079-8-1

Wydawca:
Fundacja Ocalenie, ul. Krucza 6/14a, 00-537 Warszawa
www.ocalenie.org.pl

© Fundacja Ocalenie, Warszawa 2025

FUNDACJA OCALENIE

Wspieraj działania Fundacji Ocalenie

FUNDACJA im. RÓŻY LUKSEMBURG

Publikacja powstała przy wsparciu Fundacji im. Róży Luksemburg – Przedstawicielstwo w Polsce ze środków Federalnego Ministerstwa Spraw Zagranicznych Niemiec. Stanowiska wyrażone w niniejszej publikacji niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Fundacji im. Róży Luksemburg lub Federalnego Ministerstwa Spraw Zagranicznych. Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie i nie może być wykorzystywana do celów kampanii wyborczej.

FUNDACJA
OCALENIE