



Polski
Instytut
Ekonomiczny

CZERWIEC 2024



WARSZAWA

ISBN 978-83-67575-86-7

Polacy o cudzoziemcach na rynku pracy – fakty, mity, opinie

Cytowanie: Dębkowska, K., Kłosiewicz-Górecka, U., Szymańska, A., Wejt-Knyżewska, A., Zybertowicz, K. (2024), *Polacy o cudzoziemcach na rynku pracy – fakty, mity, opinie*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.

Warszawa, czerwiec 2024 r.

Autorki: Katarzyna Dębkowska, Urszula Kłosiewicz-Górecka, Anna Szymańska,
Aleksandra Wejt-Knyżewska, Katarzyna Zybertowicz

Redakcja merytoryczna: Andrzej Kubisiak

Redakcja: Jakub Nowak, Małgorzata Wieteska

Projekt graficzny: Anna Olczak

Skład i łamanie: Tomasz Gałązka

Polski Instytut Ekonomiczny

Al. Jerozolimskie 87

02-001 Warszawa

© Copyright by Polski Instytut Ekonomiczny

ISBN 978-83-67575-86-7

Spis treści

Kluczowe liczby	4
Kluczowe wnioski	6
Wprowadzenie	8
Cudzoziemcy na polskim rynku pracy: co mówią dane?	9
Cudzoziemcy na polskim rynku pracy w opiniach polskiego społeczeństwa	14
Czy Polacy trafnie szacują liczbę cudzoziemców na polskim rynku pracy?	14
Co Polacy sądzą na temat zatrudniania cudzoziemców?	17
Czy Polacy akceptują cudzoziemców na polskim rynku pracy jako współpracowników oraz jako osoby oferujące określone usługi?	23
Jakie korzyści i zagrożenia widzą Polacy w związku z obecnością cudzoziemców na polskim rynku pracy?	28
Cudzoziemcy na polskim rynku pracy z perspektywy przedsiębiorców	36
Jakie firmy najczęściej zatrudniają cudzoziemców?	36
Dlaczego przedsiębiorcy zatrudniają cudzoziemców?	38
Jakie bariery utrudniają przedsiębiorcom zatrudnianie cudzoziemców?	40
Jakie opinie wyrażają przedsiębiorcy na temat cudzoziemców jako pracowników?	43
Podsumowanie	49
Bibliografia	51
Spis infografik, ramek, rysunków, tabel i wykresów	56

Kluczowe liczby

Fakty

1,138 mln

cudzoziemców było zgłoszonych do ubezpieczenia na koniec I kw. 2024 r., z tego **762 tys.** to Ukraińcy (wg ZUS)

ok. 2,5 mln wynosi liczba cudzoziemców przebywających w Polsce

prawie 7 proc.

ubezpieczonych pracowników w 2023 r. to cudzoziemcy

62 proc.

ukraińskich uchodźców pracuje w Polsce

29 proc.

wszystkich dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca wydano dla pracowników przetwórstwa przemysłowego

Mity

31 proc.

Polaków przeszacowuje liczbę obcokrajowców przebywających w Polsce, wskazując **ponad 3 mln osób**

53 proc.

Polaków zaniża udział cudzoziemców wśród ogółu pracujących wskazując na **mniej niż 6 proc.**

76 proc.

Polaków zaniża odsetek pracujących w Polsce uchodźców wojennych z Ukrainy wskazując na **mniej niż 50 proc.**

60 proc. Polaków

wskazywało, że najwięcej cudzoziemców pracuje w **budownictwie**

Opinie polskich przedsiębiorców

70 proc. firm,

które zatrudniały, zatrudniają lub planują zatrudnić cudzoziemców robi to z powodu niedoboru polskich pracowników na rynku pracy

63 proc. firm

obawia się, że cudzoziemcy nie będą pracownikami długoterminowymi



Najczęstsze opinie przedsiębiorców nt. zatrudniania cudzoziemców

Dla mojej firmy nie ma znaczenia, z jakiego kraju jest pracownik, o ile ma odpowiednie kwalifikacje

67 proc.

60 proc.

Zatrudnianie pracowników spoza UE nie rozwiązuje trwale problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników

56 proc.

64 proc.

Zwyczaj i tradycje pracowników spoza UE mogą powodować trudności w zarządzaniu firmą

33 proc.

48 proc.

Kluczowe wnioski

- **Liczba cudzoziemców legalnie pracujących i odprowadzających składki społeczne do ZUS od 2012 r. dynamicznie wzrasta i w 2023 r. osiągnęła poziom 1,138 mln.** Przede wszystkim byli to obywatele Ukrainy. Większość dokumentów legalizujących zatrudnienie w Polsce dotyczyła sektorów: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz usługi administrowania i działalność wspierająca. **W 2023 r. co dziesiąta nowo zarejestrowana firma w Polsce należała do cudzoziemców,** przy czym większość z nich była prowadzona przez Ukraińców. Wśród branż, w których cudzoziemcy zakładali firmy, największy udział miała informacja i komunikacja.
- **Badanie PIE wykazało, że Polacy często błędnie szacują liczbę cudzoziemców przebywających w Polsce długoterminowo**
 - o niewiele ponad połowa respondentów potrafiła prawidłowo oszacować liczbę obcokrajowców w Polsce, a niemal co trzeci badany zawyżał tę liczbę,
 - o istnieje rozbieżność między opinią badanych a faktycznym udziałem cudzoziemców oraz uchodźców z Ukrainy w polskim rynku pracy. Większość badanych uważa, że udział cudzoziemców w ogóle pracujących w Polsce jest niższy niż faktyczny,
 - o tylko co czwarty respondent potrafił prawidłowo wskazać udział cudzoziemców na polskim rynku pracy. Polacy w zdecydowanej większości wskazują niższy niż w rzeczywistości udział pracujących uchodźców wojennych z Ukrainy,
 - o ankietowani uważają, że najwięcej cudzoziemców jest zatrudnionych w budownictwie, handlu oraz firmach zajmujących się zakwaterowaniem i gastronomią, podczas gdy dane ZUS wskazują na usługi administrowania i działalność wspierającą, przetwórstwo przemysłowe oraz transport i gospodarkę magazynową.
- **Prawie co trzeci badany Polak uważa, że cudzoziemcy nie stanowią konkurencji dla polskich pracowników, ale zdaniem blisko 60 proc. ankietowanych cudzoziemcy są konkurencją dla polskich pracowników wykonujących proste prace.** Rzadziej niż co czwarty Polak biorący udział w badaniu uważa, że cudzoziemcy są konkurencją dla polskich pracowników wysoko wykwalifikowanych. Większość ankietowanych zgadza się z opinią, że cudzoziemcy stanowią silną konkurencję dla pracujących Polaków tylko w niektórych branżach polskiej gospodarki. **Ankietowane osoby, które miały okazję pracować w zespole z cudzoziemcem, częściej niż ci którzy nie mają takiego doświadczenia, zgadzają się z opinią o niskiej konkurencyjności cudzoziemców dla polskich pracowników.** Podobnie było w przypadku mieszkania w sąsiedztwie obcokrajowców.

- **Obywatele Unii Europejskiej cieszą się największym zaufaniem wśród badanych Polaków jako potencjalni współpracownicy.** Na drugim miejscu pod względem akceptacji znaleźli się obywatele Ukrainy oraz Białorusi. Badani najmniej chętnie współpracowaliby z pracownikami z krajów Bliskiego Wschodu oraz Afryki. **Doświadczenie pracy z cudzoziemcem lub mieszkanie w jego sąsiedztwie działa na korzyść akceptacji przez Polaków cudzoziemca jako współpracownika.**
- **Polacy wykazują stosunkowo wysoką akceptację dla usług budowlanych, pracy kierowcy, sprzedawcy oraz pracowników gastronomii świadczonych przez przybyszy z Azji lub Afryki.** Jednakże im bardziej zawód wymaga poprawnej komunikacji z klientami, tym niższy poziom akceptacji. Zawody wymagające specjalistycznej wiedzy, takie jak adwokat czy lekarz, spotykają się z mniejszą akceptacją ze strony badanych Polaków.
- **Niemal połowa ankietowanych dostrzega dużą lub bardzo dużą korzyść w zmniejszeniu niedoboru pracowników na rynku pracy poprzez zatrudnianie obcokrajowców.** Znaczna część respondentów uważa, że wpłynie to pozytywnie na zwiększenie wpływów do budżetu państwa dzięki podatkom płaconym przez cudzoziemców. Blisko co trzeci respondent, w związku z obecnością cudzoziemców na polskim rynku pracy, spodziewa się poprawy konkurencyjności naszej gospodarki oraz wzrostu konsumpcji.
- **Ponad połowa badanych Polaków uważa, że zatrudnianie cudzoziemców w Polsce powoduje wzrost wydatków publicznych.** Znaczna część (55 proc.) respondentów obawia się niepokojów społecznych związanych z zatrudnianiem cudzoziemców. Blisko co drugi badany wskazuje gorszy dostęp do opieki medycznej oraz negatywny wpływ zatrudniania cudzoziemców na polski rynek mieszkaniowy.
- **Nieco ponad 1/4 badanych polskich firm zatrudnia lub zatrudniało cudzoziemców, najczęściej są to obywatele Ukrainy.** Głównym powodem zatrudniania cudzoziemców jest niedobór polskich pracowników na rynku pracy, w tym osób o wymaganych kwalifikacjach. **Przed zatrudnieniem cudzoziemców najczęściej polskie firmy powstrzymuje brak pewności czy będą pracownikami długoterminowymi.** Firmy narzekały też na skomplikowane procedury podczas zatrudniania cudzoziemców i długotrwałą procedurę uznawania ich kwalifikacji.
- **Dla większości polskich firm nie ma znaczenia z jakiego kraju jest pracownik, o ile ma odpowiednie kwalifikacje.** Jednocześnie uważają, że zatrudnianie pracowników spoza UE nie rozwiązuje trwale problemów kadrowych. Część firm obawia się, że odmienne zwyczaje i tradycje zagranicznych pracowników mogą utrudnić zarządzanie przedsiębiorstwem, choć większość z nich nie wykazuje chęci wzięcia udziału w szkoleniach dotyczących zarządzania zespołami z różnicowanymi kulturowo. **Pracodawcy, którzy mają doświadczenie w tym zakresie wyrażają bardziej pozytywne opinie o cudzoziemcach na polskim rynku pracy.**

Wprowadzenie

Temat cudzoziemców na polskim rynku pracy budzi dyskusje nie tylko wśród ekspertów i polityków, są nim żywo zainteresowani przedsiębiorcy oraz obywatele. Nic dziwnego, gdyż liczba pracowników z zagranicy w naszym kraju zwiększa się z roku na rok. Przybywają do nas cudzoziemcy z różnych stron świata, najchętniej z Ukrainy.

li ich zatrudnienia. Następnie prezentujemy wyniki dwóch badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby PIE. Pierwsze zostało zrealizowane wśród przedsiębiorców w grudniu 2023 r. (na próbie tysiąca firm), drugie – w kwietniu 2024 r. (na próbie tysiąca przedstawicieli polskiego społeczeństwa). Oba dotyczą opinii na temat cudzoziemców na rynku pracy. Chcieliśmy między innymi dowiedzieć się jak Polacy postrzegają zagranicznych pracowników w zależności od kierunku, z którego ci przybywają, w jakich rolach zawodowych i jacy cudzoziemcy są akceptowani. Przedsiębiorcy pytani byli także o powody zatrudnienia lub niezatrudnienia cudzoziemców. O ocenę pracy konkretnych narodowości pytaliśmy także tych przedstawicieli biznesu, którzy nie zatrudniają cudzoziemców. Chodziło o sprawdzenie czy i na ile silne w ocenie pracowników zagranicznych mogą być tzw. stereotypy etniczne. Podobnie gdy pokazujemy jak Polki i Polacy szacują udział cudzoziemców w naszym rynku pracy, zestawienia odpowiedzi prezentujemy na tle oficjalnych danych, co od razu uwypukla ewentualne rozbieżności. Ponadto chcieliśmy także pokazać z jednej strony na ile polskie społeczeństwo postrzega zagranicznych pracowników jako konkurencję, a z drugiej – na jakiego typu usługi świadczone przez cudzoziemców, jest otwarte.

Imigracje zarobkowe przynoszą wiele korzyści gospodarczych, ale także budzą pewne obawy wśród społeczeństwa. Dobra polityka imigracyjna wymaga pogodzenia ważnych kwestii społeczno-gospodarczych, a analiza danych statystycznych bez uwzględnienia potrzeb konkretnych grup interesariuszy to zbyt mało. Dlatego w raporcie próbujemy zrekonstruować opinie na temat cudzoziemców na polskim rynku pracy, nie tylko z perspektywy polskich obywateli, ale także przedsiębiorców. Chcemy pokazać, jaką wiedzę o imigracji dysponują Polacy, na ile akceptują imigrantów, a zwłaszcza z jakich kierunków przyjmują ich najchętniej. Wreszcie, chcemy pokazać jakie korzyści widzą Polacy z zatrudniania obcokrajowców, a jakie dostrzegają zagrożenia.

Raport rozpoczynamy od przytoczenia statystyk publicznych dotyczących liczby cudzoziemców w Polsce oraz ska-

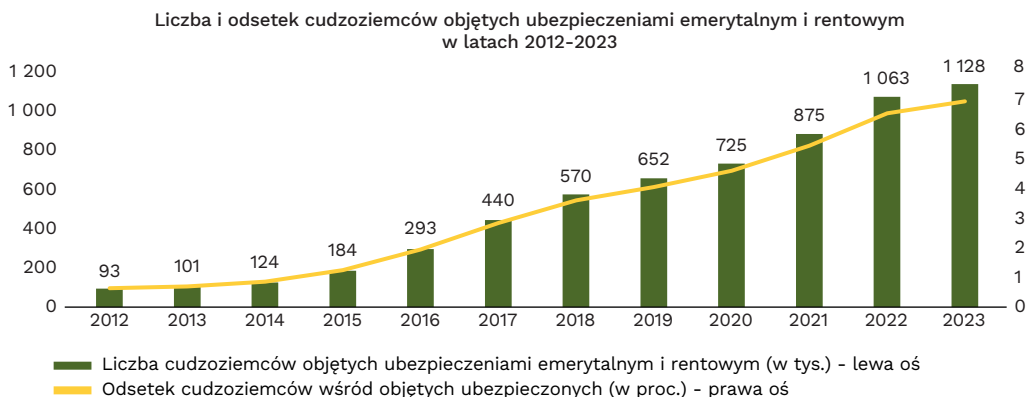
Cudzoziemcy na polskim rynku pracy: co mówią dane?

Na koniec marca 2024 r. liczba cudzoziemców w Polsce zgłoszonych do ubezpieczenia wyniosła 1,138 mln. Większość z nich, 1,080 mln, to osoby zatrudnione, a pozostali prowadzili pozarolniczą działalność gospodarczą (Portal Statystyczny ZUS) (wykres 1). Wśród cudzoziemców na polskim rynku pracy największą część (67 proc.) stanowią obywatele Ukrainy. Na koniec I kw. 2024 r. 762 tys. Ukraińców było objętych ubezpieczeniem. Częściej niż co dziesiąty obcokrajowiec (12 proc.) miał obywatelstwo białoruskie. Obywatele Gruzji stanowili 2 proc., podobnie jak obywatele Indii (2 proc.).

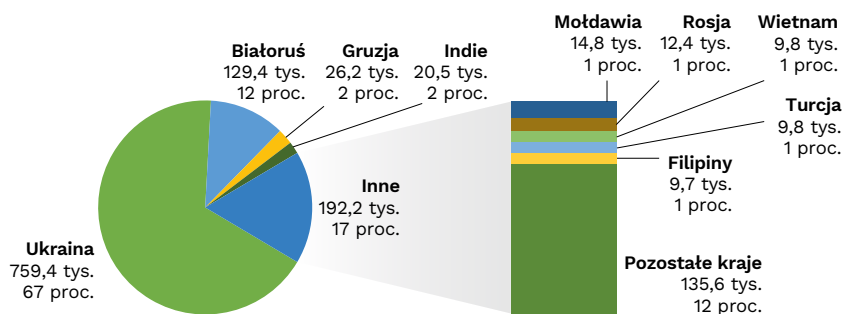
Od 2012 r. do 2023 r. liczba cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia zwiększyła się ponad dwunastokrotnie. Natomiast tylko w I kw. 2024 r. liczba obywateli innych krajów objętych ubezpieczeniem wzrosła o 10,5 tys. w porównaniu z grudniem 2023 r. **To najniższy roczny przyrost liczby pracowników z zagranicy od 2014 r.** (z pominięciem początku pandemii COVID-19). Za osłabienie dynamiki odpowiada głównie agresja rosyjska na Ukrainę. Wojna spowodowała mobilizację ukraińskich mężczyzn, którzy poza nielicznymi przypadkami, nie mogą opuszczać swojego kraju. Największe tempo wzrostu miało miejsce w latach 2016-2019, kiedy liczba cudzoziemców rosta średnio z roku na rok o 30 proc. Od 2020 r. do 2023 r. liczba pracowników z zagranicy zgłoszonych do ubezpieczenia rosta średnio z roku na rok o 16 proc. W 2023 r. cudzoziemcy objęci ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym stanowili 7 proc. ubezpieczonych w Polsce, podczas gdy w 2012 r. było to tylko 0,6 proc.

Od 2012 r. systematycznie rośnie również odsetek ubezpieczonych cudzoziemców pracujących na umowę o pracę. W 2012 r. stanowili oni niecały procent ubezpieczonych pracowników, a w 2023 r. było to prawie 6 proc. Od 2012 r. liczba cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy agencyjnej zwiększyła się ponad 30 razy (z 13,2 tys. w 2012 r. do 411,1 tys. w 2023 r.). Z kolei ich udział wśród ogółu ubezpieczonych wykonujących pracę na podstawie umowy-zlecenia lub umowy agencyjnej wzrósł z niespełna 2 proc. w 2012 r. do niemal 31 proc. w 2023 r.

Wykres 1. Cudzoziemcy objęci ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym w Polsce



Liczba i struktura cudzoziemców objętych ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym w 2023 r. wg kraju pochodzenia



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie: ZUS (2024).

Od momentu pełnoskalowej agresji Rosji na Ukrainę w lutym 2022 r. liczba Ukraińców przebywających w Polsce oraz objętych ubezpieczeniem wyraźnie wzrosła. W rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy, jest 1,775 mln osób, z czego 61 proc. stanowią osoby w wieku produkcyjnym (www1, stan na 09.04.2024). W porównaniu z końcem marca 2022 r. liczba obywateli Ukrainy znajdujących się w rejestrze wzrosła niemal trzykrotnie. Liczba Ukraińców objętych ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym od stycznia 2022 r. wzrosła o 141 tys., tj. o 23 proc. Warto dodać, że wybuch wojny w Ukrainie spowodował nie tylko napływ do Polski ukraińskich uchodźców wojennych, ale także nastąpił pewien odpływ ukraińskich mężczyzn, którzy rezygnowali z pracy w Polsce i wracali do ojczyzny, którą trzeba było bronić. Dane o ubezpieczonych Ukraińcach w Polsce uwzględniają zatem nie tylko uchodźców wojennych, ale też wcześniejszych migrantów zarobkowych.

W 2023 r. wydano 1,92 mln dokumentów umożliwiających zatrudnienie cudzoziemców z państw trzecich (spoza Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego) (wykres 2). Legalną pracę w przypadku tej grupy cudzoziemców umożliwiają: **zezwolenia na pracę stałą i sezonową, oświadczenia lub powiadomienia** (tabela 1). Rok wcześniej wydano łącznie 2,215 mln różnego rodzaju zezwoleń na pracę, a najwięcej w 2021 r. – 2,597 mln, tj. o 35 proc. więcej niż w 2023 r. W porównaniu z 2018 r., w 2023 r. liczba wydawanych dokumentów zmniejszyła się o 6 proc.

Tabela 1. Na jakiej podstawie można zatrudnić cudzoziemców z krajów trzecich?

Rodzaj dokumentu	Dla kogo?
Zezwolenie na pracę	cudzoziemców legalnie przebywających na terytorium kraju
Zezwolenie na pracę sezonową	cudzoziemców, jeżeli wykonywana praca jest w zakresie działalności związanej z rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem lub gastronomią i zakwaterowaniem
Oświadczenie	obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii lub Ukrainy, poza sektorami pracy sezonowej
Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy	obywateli Ukrainy przebywających legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub obywateli Ukrainy, którzy wjechali legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. i deklarują zamiar pozostania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie: UP Warszawa (2019; 2024a; 2024b).

Należy podkreślić, że liczba wydanych dokumentów legalizujących zatrudnienie nie jest tożsama z liczbą cudzoziemców, którzy pracują w Polsce.

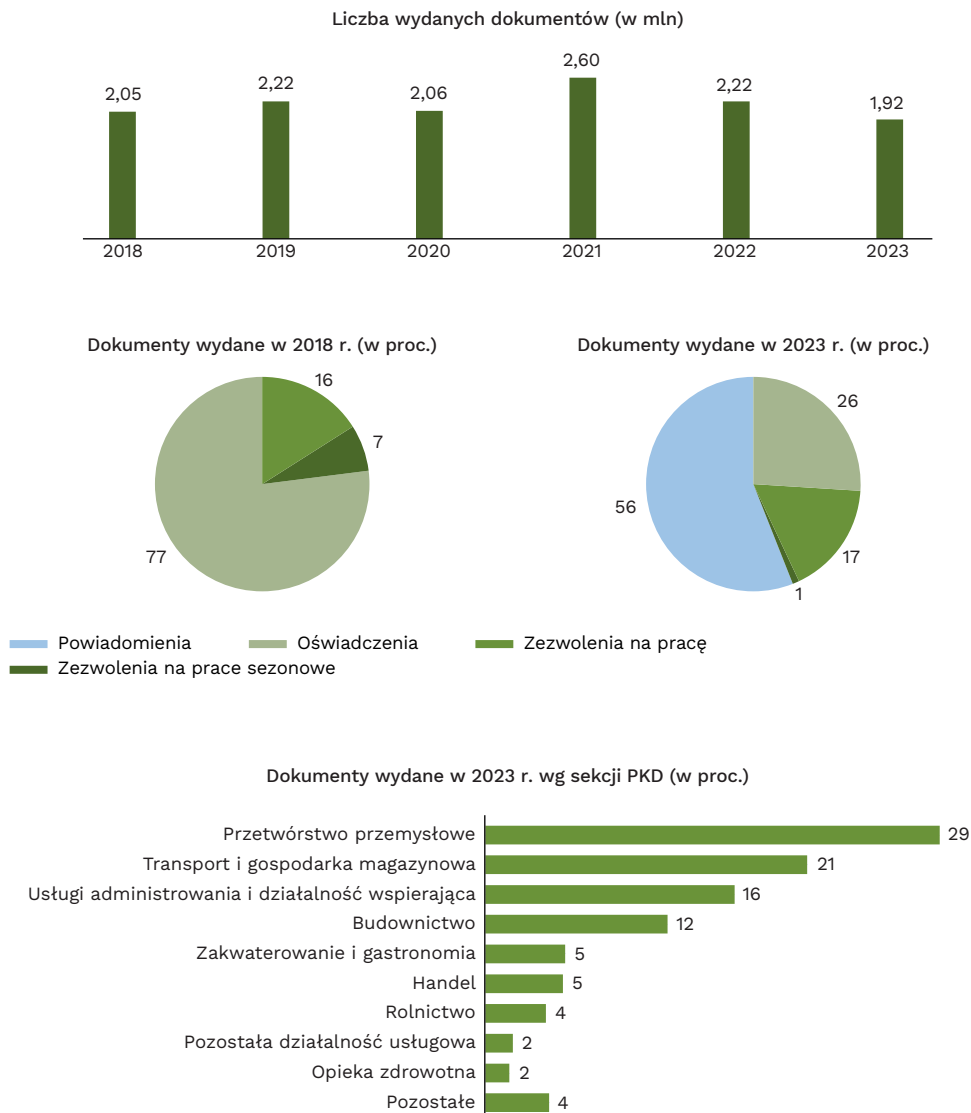
Ta sama osoba może być zarejestrowana w różnych statystykach, zwłaszcza, gdy zmieniała pracę. Poza tym fakt posiadania zezwolenia na pracę nie oznacza wykonywania tej właśnie pracy.

Najczęstszym sposobem na zalegalizowanie pracy Ukraińców w 2023 r. było powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy (1,08 mln).

Powiadomienia stanowiły 56 proc. wszystkich dokumentów uprawniających do pracy w Polsce, prawie połowę mniej – 506,6 tys. – oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Wydano 320,6 tys. zezwoleń na pracę i 16,3 tys. zezwoleń na pracę sezonową. W porównaniu z 2022 r. obserwujemy spadek liczby wpisywanych do ewidencji oświadczeń (o 531,8 tys.), wydawanych zezwoleń na pracę (o 44,9 tys.) oraz na pracę sezonową (o 8,9 tys.). Jednocześnie odnotowujemy wzrost zgłoszeń o powierzeniu pracy na podstawie powiadomienia (o 293,7 tys.). Spadek liczby wydawanych zezwoleń na pracę (w tym sezonową) oraz oświadczeń jest spowodowany m.in.: umożliwieniem obywatelom Ukrainy podejmowania pracy w Polsce na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy oraz wydłużeniem okresu

wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy z 6 do 24 miesięcy. Z kolei w 2018 r. wśród wydawanych dokumentów dominowały oświadczenia (77 proc.). Zezwolenia na pracę stanowiły 16 proc. wydanych pozwoleń na pracę, a zezwolenia na pracę sezonową – 7 proc. W porównaniu z 2023 r. liczba wydanych oświadczeń była ponad trzykrotnie wyższa, a zezwoleń na pracę sezonową aż 8,5 razy.

Wykres 2. Dokumenty legalizujące zatrudnienie cudzoziemców w Polsce w latach 2018-2023

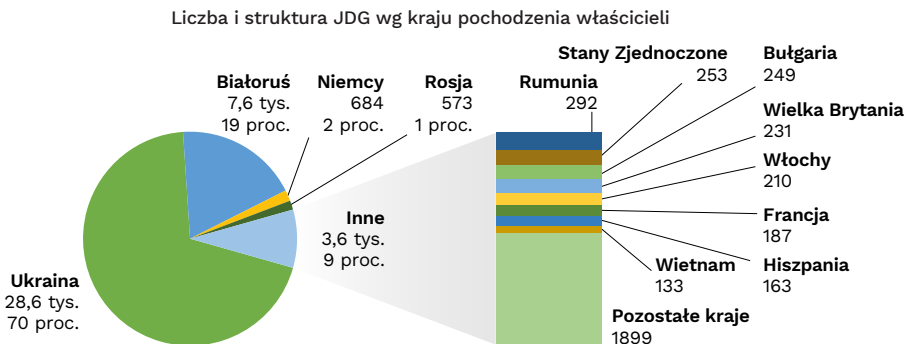


Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie: MRPIPS (2023).

Wśród wydanych pozwoleń legalizujących zatrudnienie w 2023 r. 25 proc. dotyczyło pracy w przetwórstwie przemysłowym, natomiast 21 proc. – pracy w transporcie i gospodarce magazynowej. Dość często cudzoziemcy znajdowali pracę w usługach administrowania i działalności wspierającej (16 proc.) oraz w budownictwie (12 proc.).

Cudzoziemcy przebywający w Polsce nie tylko są zatrudnieni jako pracownicy, ale też prowadzą własne firmy. **W 2023 r. powstało 41,2 tys. jednoosobowych działalności gospodarczych (JDG) założonych przez obywateli innych krajów** (wykres 3). W porównaniu z 2022 r. liczba nowo powstałych firm wzrosła o 5 proc. Działalności gospodarcze założone przez cudzoziemców stanowiły 11 proc. wszystkich firm zarejestrowanych w Polsce. Zdecydowana większość aktywnych działalności dotyczy Ukraińców (72 proc.), a niemal co piąta (19 proc.) – Białorusinów. Prawie 1/3 działalności w 2023 r. dotyczyła branży informacja i komunikacja. Z kolei 16 proc. JDG było związanych z budownictwem, a 10 proc. z pozostałą działalnością usługową. Wśród zagranicznych firm zakładanych w Polsce – poza tymi, które założyli Ukraińcy – w 2023 r. aż 45 proc. było związanych z branżą informacja i komunikacja, 14 proc. z działalnością profesjonalną, naukową i techniczną, a 9 proc. z handlem.

Wykres 3. JDG założone przez cudzoziemców w Polsce w 2023 r.



JDG wg sekcji PKD (w proc.)



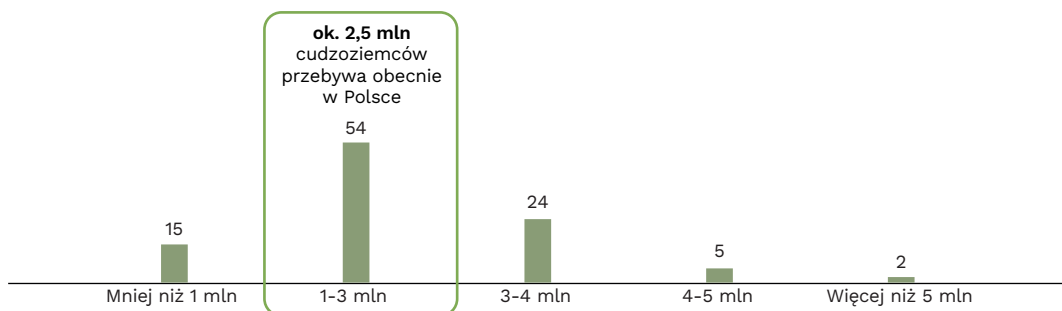
Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych CEIDG.

Cudzoziemcy na polskim rynku pracy w opiniach polskiego społeczeństwa

Czy Polacy trafnie szacują liczbę cudzoziemców na polskim rynku pracy?

Ponad połowa badanych (54 proc.) jest zdania, że w Polsce długoterminowo (co najmniej pół roku) przebywa od 1 mln do 3 mln cudzoziemców (wykres 4). Takie szacunki są zbieżne z danymi ZUS, który podaje, że na koniec marca 2024 r. objętych ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym było 1,138 mln obcokrajowców. Należy zauważyć, że w danych nie uwzględniono osób w wieku przed- i poprodukcyjnym oraz osób w wieku produkcyjnym, które nie są zgłoszone do ubezpieczenia. W rzeczywistości w Polsce mamy więcej cudzoziemców długoterminowych, a według prof. Macieja Duszczyka, wiceministra w MSWiA, w Polsce obecnie przebywa około 2,5 mln cudzoziemców (Babakova, 2024). Ta szacowana liczba również zawiera się w przedziale od 1 mln do 3 mln osób, który wskazało 54 proc. badanych Polaków. Zawyżoną niż rzeczywista liczbę cudzoziemców (powyżej 3 mln) wskazuje 31 proc. respondentów, a zaniżoną (poniżej 1 mln) tylko 15 proc.

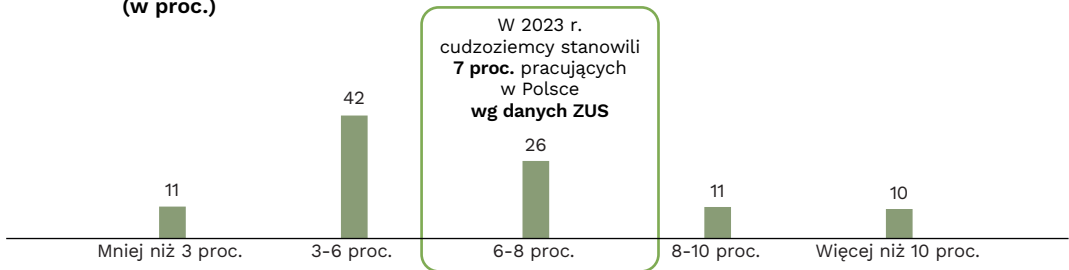
Wykres 4. Liczba cudzoziemców zamieszkujących Polskę w opinii Polaków (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Zakres procentowego udziału pracujących cudzoziemców, na który wskazuje ponad połowa badanych Polaków, odbiega od faktycznych danych ZUS-owskich. Zakład Ubezpieczeń Społecznych podaje, że udział cudzoziemców w ogólnej grupie pracujących w Polsce wynosi 7 proc. Najbliżej tych szacunków (czyli 6-8 proc.) były odpowiedzi 26 proc. badanych. Zdaniem aż 42 proc. respondentów, cudzoziemcy pracujący w Polsce stanowią od 3 proc. do 6 proc. wszystkich pracujących, a 11 proc. uważa, że jest to nawet mniej niż 3 proc. (wykres 5).

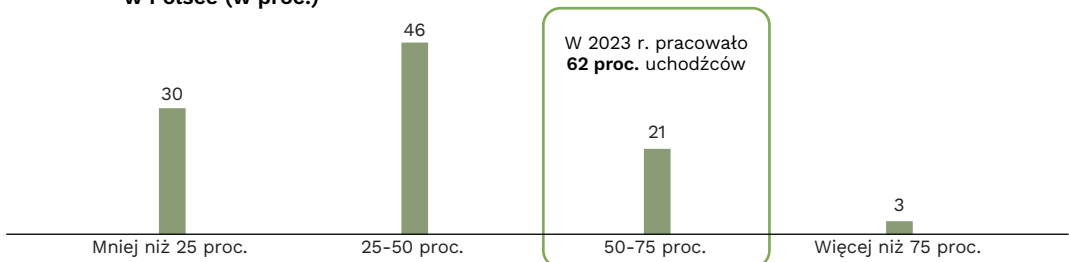
Wykres 5. Opinia Polaków nt. udziału cudzoziemców pracujących w Polsce w ogóle pracujących (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Większość respondentów (79 proc.) błędnie oszacowała odsetek pracujących w Polsce uchodźców wojennych z Ukrainy. Z danych NBP wynika, że w 2023 r. pracowało w Polsce aż 62 proc. uchodźców wojennych z Ukrainy (NBP, 2023) (wykres 6). Zaledwie co piąty ankietowany (21 proc.) był bliski tego odsetka. Natomiast najczęściej (46 proc.) wskazywanym przez respondentów jest przedział od 25 proc. do 50 proc. Z kolei blisko co trzeci respondent (30 proc.) jest zdania, że mniej niż 25 proc. uchodźców wojennych w Polsce pracuje. Jedynie 3 proc. badanych uważa, że ponad 75 proc. obywateli Ukrainy przybyłych po wybuchu wojny podjęło pracę.

Wykres 6. Opinia Polaków nt. uchodźców wojennych z Ukrainy w wieku produkcyjnym pracujący w Polsce (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Najczęściej wskazywaną branżą, w której według respondentów pracuje najwięcej cudzoziemców jest budownictwo (60 proc. wskazań). Na drugim miejscu znajduje się handel (51 proc.), a na trzecim zakwaterowanie i gastronomia (32 proc.) (wykres 7). W opinii 29 proc. ankietowanych obcokrajowcy często są zatrudniani w firmach zajmujących się sprzątaniem i utrzymaniem czystości. Co czwarty badany uważa, że najwięcej obywateli innych krajów pracuje w przetwórstwie przemysłowym (26 proc.) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (25 proc.).

Wykres 7. Branże, w których pracują cudzoziemcy – opinie Polaków i stan faktyczny (w proc.)



Uwaga: respondenci mogli wskazać od jednej do trzech branż.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Badanie wykazało, że Polacy często mylnie wskazują branże, w których zatrudnienie cudzoziemców jest największe. Większość respondentów wskazała budownictwo i handel jako główne sektory z siłą roboczą pochodzącą z innych krajów. W rzeczywistości znalazły się one na czwartym i piątym miejscu pod względem liczby ubezpieczonych obcokrajowców (ZUS, 2024). Najwięcej cudzoziemców zatrudnianych jest w usługach administrowania i działalności wspierającej – m.in. sprzątanie i utrzymanie zieleni (19 proc.), w przetwórstwie przemysłowym (17 proc.) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (15 proc.).

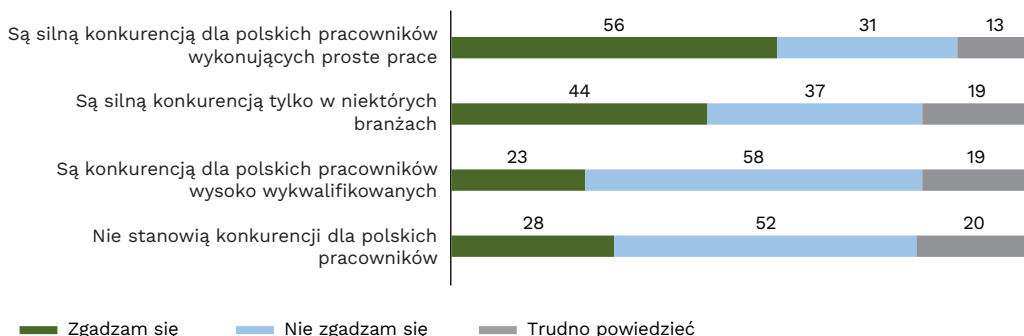
Co Polacy sądzą na temat zatrudniania cudzoziemców?

Blisko 30 proc. ankietyowanych uważa, że cudzoziemcy nie stanowią konkurencji dla polskich pracowników (wykres 8). Na taką opinię prawdopodobnie ma wpływ utrzymująca się w Polsce niska stopa bezrobocia, która według Eurostatu w marcu 2024 r. wyniosła 2,9 proc., a Polska – wraz z Czechami – zajęła pierwsze miejsce wśród krajów Unii Europejskiej z najniższym poziomem bezrobocia. Dla porównania średnia unijna wyniosła 6 proc., a w strefie euro – 6,5 proc.

Według 56 proc. ankietyowanych cudzoziemcy są konkurencją dla polskich pracowników wykonujących proste prace. Jednak 31 proc. respondentów jest przeciwnego zdania, gdyż w Polsce już od dawna obserwuje się deficyt osób chętnych do wykonywania prostych prac, a pracujący nie mają większych problemów ze znalezieniem tego rodzaju pracy. Obecność cudzoziemców na polskim rynku pracy ułatwia pracodawcom uzupełnienie braków kadrowych, w tym w zakresie pracowników wykonujących proste prace. **Rzadziej niż co czwarty Polak biorący udział w badaniu (23 proc.) uważa, że cudzoziemcy są konkurencją dla polskich pracowników wysoko wykwalifikowanych,** ale aż 58 proc. nie zgadza się z tą opinią.

Z kolei 44 proc. ankietyowanych uważa, że cudzoziemcy stanowią silną konkurencję dla pracujących Polaków tylko w niektórych branżach polskiej gospodarki. Prawdopodobnie uważają, że są to te branże, w których zatrudnionych jest najwięcej cudzoziemców. Na pierwszych miejscach, w których – ich zdaniem – pracuje najwięcej cudzoziemców są wymieniane następujące branże: budownictwo, handel, zakwaterowanie i gastronomia, sprzątanie i utrzymanie zieleni.

Wykres 8. Opinie Polaków o konkurencyjności cudzoziemców dla polskich pracowników (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

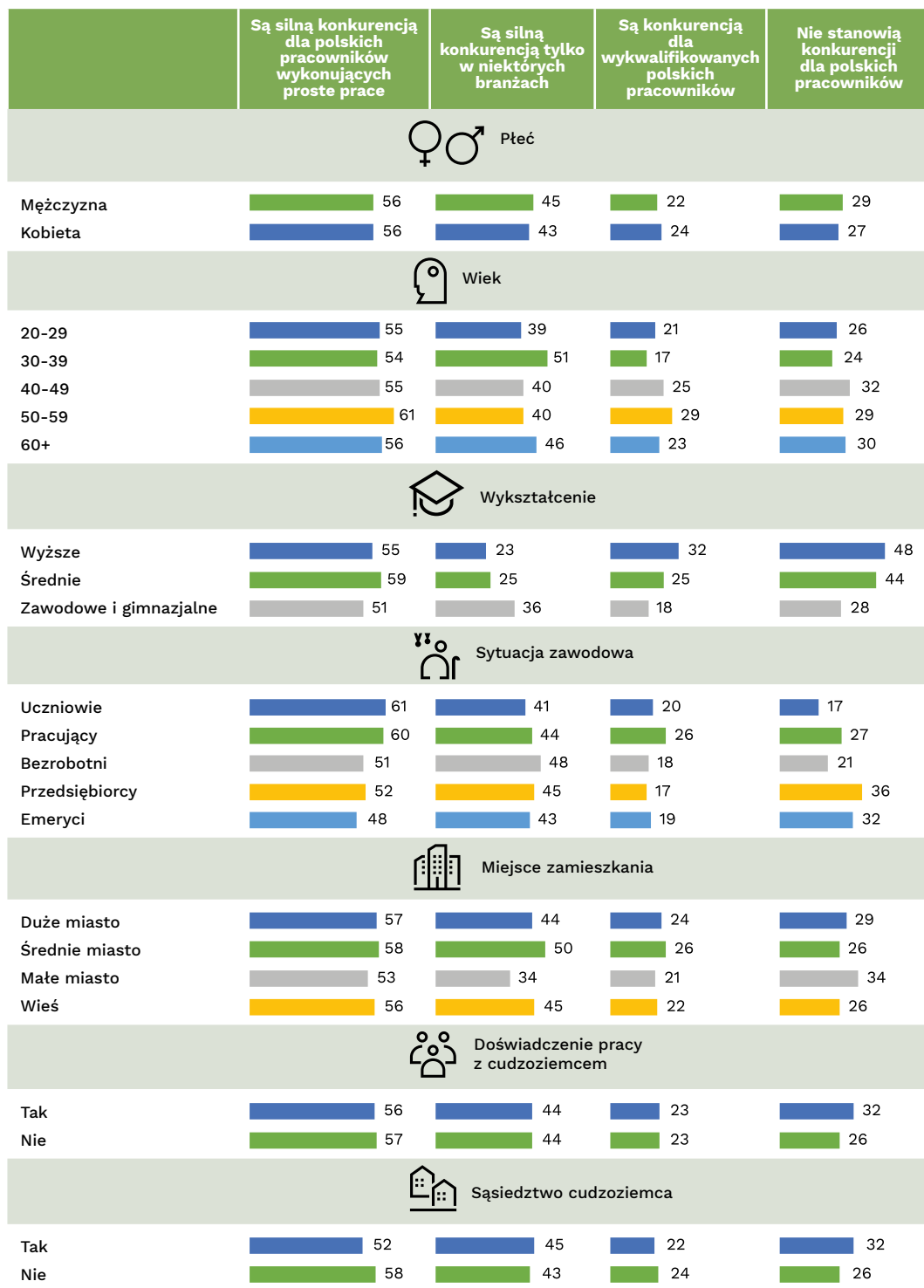
Status zawodowy ankietowanych ma wpływ na postrzeganie konkurencyjności cudzoziemców dla polskich pracowników. Uczniowie, pracujący i bezrobotni rzadziej niż przedsiębiorcy zgadzają się z opinią, że cudzoziemcy nie są konkurencją dla polskich pracowników. Różnica wynika z innego spojrzenia na pracę cudzoziemców. Dla uczniów, pracujących oraz bezrobotnych ważny jest łatwy dostęp do miejsc pracy, a cudzoziemcy mogą go ograniczać. Tymczasem dla pracodawców najważniejsza jest możliwość pozyskania pracownika, niezależnie od tego, czy jest to Polak czy cudzoziemiec (infografika 1).

Wykształcenie ankietowanych również ma wpływ na poglądy Polaków dotyczące konkurencyjności cudzoziemców pracujących w Polsce. **Aż 59 proc. ankietowanych z wykształceniem średnim uznało, że cudzoziemcy są konkurencją dla polskich pracowników wykonujących proste prace.** Pogląd ten podzieliło 55 proc. respondentów z wykształceniem wyższym oraz 51 proc. z zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym. Pogląd ten podzieliło 55 proc. respondentów z wyższym wykształceniem i 49 proc. z zasadniczym zawodowym. Konkurencję ze strony cudzoziemców przy wykonywaniu prostych prac dostrzegają przede wszystkim osoby z niskim (gimnazjalnym) poziomem wykształcenia, które sezonowo angażują się w tego rodzaju prace, dla poprawy stanu swoich finansów lub pozyskania środków na konkretne cele (np. wycieczki, wakacje, mieszkanie). Cudzoziemcy pracujący sezonowo są dla nich konkurencją.

Blisko połowa ankietowanych z wyższym wykształceniem (48 proc.) i tylko 36 proc. z wykształceniem zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym zgadza się, że cudzoziemcy są konkurencją tylko w niektórych branżach polskiej gospodarki. Jak już podkreślaliśmy, prawdopodobnie uważają oni, że są to branże, w których jest zatrudnionych najwięcej cudzoziemców i branże, w których powstało najwięcej firm założonych w Polsce przez cudzoziemców, szczególnie Ukraińców.

Ankietowani nie dostrzegają w pracy cudzoziemców zagrożenia dla polskich pracowników wysoko wykwalifikowanych. Tylko 18 proc. ankietowanych z wykształceniem zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym, 25 proc. ze średnim i 23 proc. z wyższym zgodziło się, że cudzoziemcy są konkurencją dla polskich pracowników wysoko wykwalifikowanych. Osoby z wyższym poziomem wykształcenia oraz z konkretnymi umiejętnościami zawodowymi wysoko cenionymi na rynku pracy, oceniają poziom swoich kwalifikacji na tyle wysoko, że raczej nie czują zagrożenia ze strony cudzoziemców, tym bardziej, że często pracują w zawodach uznawanych za deficytowe na polskim rynku pracy.

Infografika 1. Opinie Polaków o konkurencyjności cudzoziemców dla polskich pracowników (w proc.)



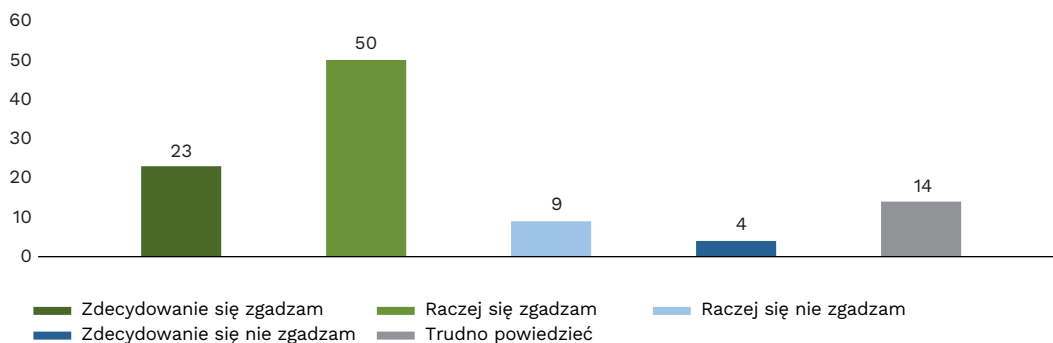
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Na opinię dotyczącą konkurencyjności cudzoziemców dla pracowników wpływają osobiste kontakty ankietowanych z pracownikami z zagranicy.

Respondenci, którzy mieli okazję pracować z cudzoziemcem, częściej niż ci którzy nie mają takiego doświadczenia, zgadzają się z opinią o niskiej konkurencyjności cudzoziemców dla polskich pracowników. Podobna sytuacja miała miejsce w przypadku mieszkania ankietowanego w najbliższym sąsiedztwie cudzoziemców. Osoby z takimi doświadczeniami częściej zgadzały się zarówno ze stwierdzeniem, że cudzoziemcy nie stanowią konkurencji dla polskich pracowników, jak i że są konkurencją tylko w niektórych branżach polskiej gospodarki.

Blisko ¾ ankietowanych Polaków zdecydowanie się zgodziło lub raczej się zgodziło z opinią, że zatrudnianie cudzoziemców jest wyrazem solidarności i pomocy dla osób, które znalazły się w trudnej sytuacji. Tylko 13 proc. nie podziela takiej opinii, a 14 proc. nie potrafiło zadeklarować swojej opinii w tej kwestii (wykres 9).

Wykres 9. Opinie Polaków dotyczące stwierdzenia, że zatrudnienie cudzoziemców jest wyrazem solidarności i pomocy dla osób, które znalazły się w trudnej sytuacji (w proc.)



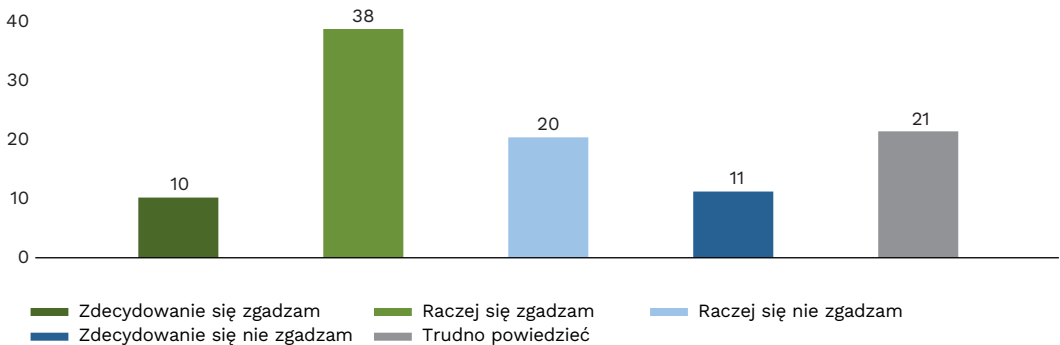
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Emeryci w największym stopniu zgodzili się, że zatrudnianie cudzoziemców jest wyrazem solidarności i pomocy dla osób, które znalazły się w trudnej sytuacji (81 proc.), podczas gdy pogląd taki akceptowało tylko 69 proc. pracujących. Być może empatia i większe zrozumienie potrzeb cudzoziemców przez emerytów i osoby starsze wynikają z ich doświadczeń życiowych, a także dysponowania większym zakresem czasu wolnego i realnych możliwości angażowania się w prace społeczne.

Osoby mieszkające w sąsiedztwie cudzoziemców były bardziej skłonne do akceptowania poglądu, że ich zatrudnianie jest wyrazem solidarności i pomocy osobom potrzebującym (76 proc. wobec 71 proc.). Wydaje się, że bliższe poznanie przyjezdnych w ich życiu codziennym sprzyja rozwianiu różnych obaw i stwarza korzystniejsze warunki do integracji cudzoziemców ze społeczeństwem kraju przyjmującego.

Prawie połowa ankietyowanych Polaków (48 proc.) zdecydowanie zgadza się lub zgadza się, że zatrudnienie cudzoziemców jest jednym z istotnych warunków rozwoju gospodarki polskiej wobec występowania negatywnych trendów w demografii, takich jak zmniejszająca się liczba ludności w Polsce i starzejące się społeczeństwo (wykres 10). Tylko 11 proc. respondentów zdecydowanie nie podziela takiej opinii. Co piąty ankietyowany nie potrafił zdecydować się na określenie swojego poglądu odnośnie do wpływu zatrudniania cudzoziemców na gospodarkę polską.

Wykres 10. Opinie Polaków dotyczące stwierdzenia, że zatrudnienie cudzoziemców jest jednym z istotnych warunków rozwoju gospodarki polskiej wobec występowania negatywnych trendów w demografii (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

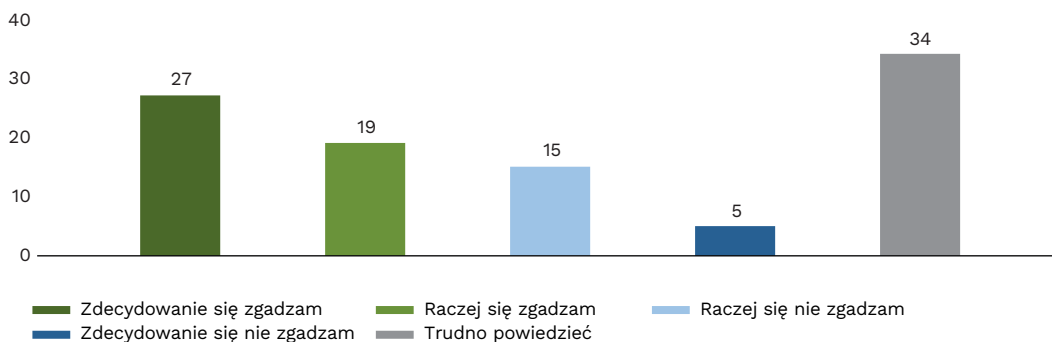
Badani różnili się w postrzeganiu wpływu zatrudniania cudzoziemców na gospodarkę polską w zależności od swoich cech społeczno-demograficznych. Mężczyźni nieco częściej niż kobiety zgadzali się, że zatrudnianie jest jednym z istotnych warunków rozwoju gospodarki polskiej wobec negatywnych trendów w demografii (53 proc. wskazań wobec 46 proc.). Zdecydowanie bardziej skłonni do dostrzegania korzyści dla rozwoju gospodarki polskiej z zatrudniania cudzoziemców byli ankietyowani z wyższym i średnim wykształceniem (odpowiednio: 54 proc. i 51 proc.) niż osoby mające ukończoną szkołę zawodową (branżową) lub gimnazjum (odpowiednio: 40 proc. i 19 proc. wskazań), których ogólna wiedza ekonomiczna na ogół jest na niższym poziomie. Ponadto ankietyowani z niższym poziomem wykształcenia mieli większe problemy z ustosunkowaniem się do wpływu zatrudniania cudzoziemców na gospodarkę polską.

Zdecydowanie bardziej skłonni do dostrzegania korzyści dla rozwoju gospodarki polskiej z zatrudniania cudzoziemców byli przedsiębiorcy (74 proc.), co jest zrozumiałe, gdyż zatrudnianie cudzoziemców pozwala ograniczać brak pracowników w firmach, zwłaszcza do wykonywania prostych prac. Doświadczenie ankietyowanych z pracą w zespole z cudzoziemcem i mieszkanie w sąsiedztwie z cudzoziemcem sprzyjają akceptacji sformułowania,

że zatrudnianie cudzoziemców jest jednym z istotnych warunków rozwoju gospodarki polskiej (po 55 proc. wskazań).

Ankietowani mieli problemy z określeniem swojego stanowiska w sprawie skutków, jakie przyniesie Polsce zatrudnianie cudzoziemców z krajów spoza UE. **Częściej niż co trzeci ankietowany Polak (34 proc.) nie potrafił wyrazić swojego zdania, a 46 proc. zgodziło się z opinią, że zatrudnianie cudzoziemców z krajów spoza UE przyniesie więcej problemów niż korzyści**, przy czym 27 proc. zdecydowanie akceptowało taki pogląd (wykres 11). Co piąty ankietowany nie zgadza się z opinią, że zatrudnianie cudzoziemców z krajów spoza UE przyniesie więcej problemów niż korzyści, przy czym tylko 5 proc. zdecydowanie nie podziela takiego poglądu.

Wykres 11. Opinie Polaków dotyczące stwierdzenia, że zatrudnianie cudzoziemców z krajów spoza UE przyniesie więcej problemów niż korzyści (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Ankietowane osoby z wyższym wykształceniem rzadziej niż pozostałe obawiają się problemów, które mogą pojawić się w związku z zatrudnianiem cudzoziemców z krajów spoza UE. Prawdopodobnie jest to wynikiem ich często pogłębionej wiedzy o obcych kulturach, doświadczenia bezpośredniej pracy w zespole z cudzoziemcem i braku obaw dotyczących konkurencji z ich strony. Także pracodawcy, w mniejszym stopniu niż pozostali, obawiają się problemów, które mogą pojawić się w związku z zatrudnianiem cudzoziemców z krajów spoza UE. Pozyskanie pracowników ma dla nich znaczenie priorytetowe dla funkcjonowania firmy.

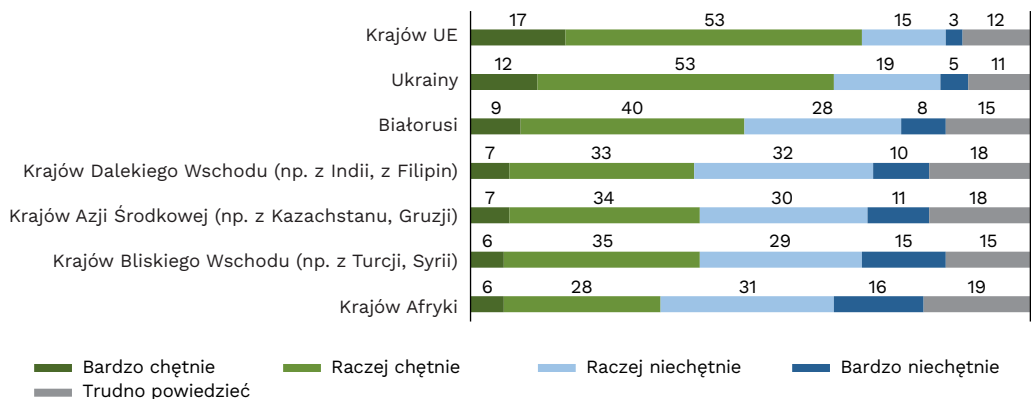
Zatrudniania w Polsce cudzoziemców spoza UE obawiają się bezrobotni i pracujący, którzy – jak wynika z badania – w cudzoziemcach dostrzegają konkurencję dla polskich pracowników, szczególnie wykonujących proste prace.

Czy Polacy akceptują cudzoziemców na polskim rynku pracy jako współpracowników oraz jako osoby oferujące określone usługi?

Chęć współpracy z cudzoziemcami

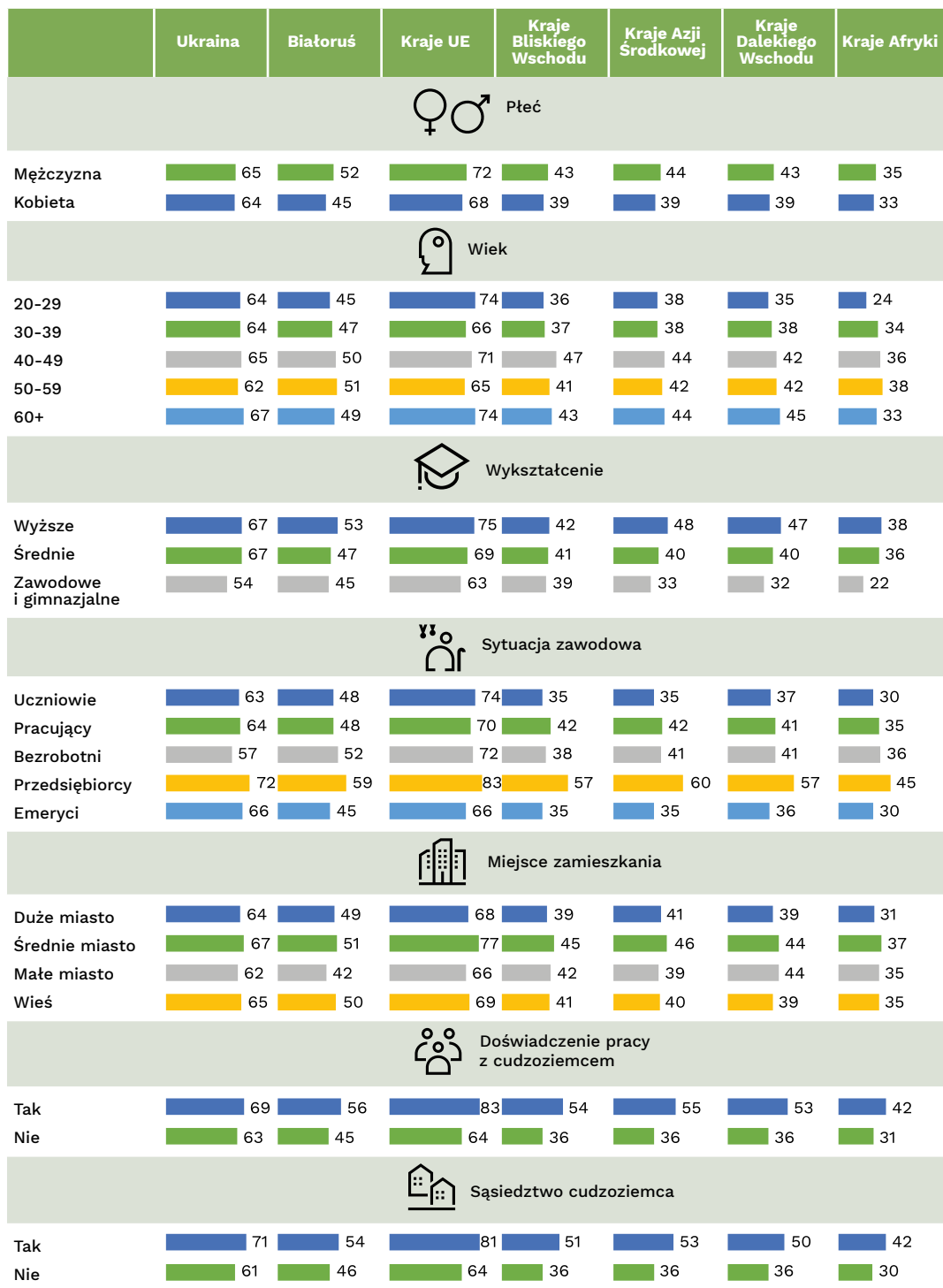
Obywatele Unii Europejskiej stanowią tę grupę cudzoziemców, z którą Polacy współpracowaliby najchętniej. Tak wskazało aż 70 proc. respondentów. Przeciwnie deklaracje złożyło 18 proc., a częściej niż co dziesiąty miał trudności z odpowiedzią (wykres 12). Na drugim miejscu wśród obcokrajowców, których Polacy zaakceptowaliby jako współpracowników, znaleźli się Ukraińcy. O chęci współpracy z tą narodowością poinformowało 65 proc. badanych, ale blisko jedna czwarta jest takiej współpracy niechętna. Z kolei, jeśli chodzi o pracowników z Białorusi, to prawie 50 proc. badanych Polaków deklaruje, że raczej chętnie i bardzo chętnie podjęliby współpracę z przedstawicielami tej narodowości. W przypadku obcokrajowców pochodzących z następujących trzech kierunków: Bliskiego Wschodu, Dalekiego Wschodu lub Azji Środkowej, nieco ponad 40 proc. Polaków akceptuje ich jako współpracowników. Ale z drugiej strony bardzo podobny odsetek wskazań dotyczy niechęci współpracy polskich obywateli z cudzoziemcami z tych kierunków. Z kolei w przypadku pracowników pochodzących z krajów Afryki, niechęć (47 proc. wskazań) do podjęcia współpracy z nimi ze strony Polaków jest większa, niż chęć współpracowania (34 proc. wskazań).

Wykres 12. Opinie Polaków dotyczące stwierdzenia, że zatrudnianie cudzoziemców z krajów spoza UE przyniesie więcej problemów niż korzyści (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Infografika 2. Chęć współpracy z cudzoziemcami a cechy respondentów (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Nieco większą chęć współpracy z cudzoziemcami deklarują mężczyźni. Taka sytuacja dotyczy współpracy z przybywającymi ze wszystkich wskazanych kierunków. Największe różnice między kobietami a mężczyznami w deklaracjach współpracy dotyczą Białorusinów (7 pkt. proc.) (infografika 2). Ponad połowa mężczyzn (52 proc.) i tylko 45 proc. kobiet chciałoby współpracować z obywatelami Białorusi. Najmniejsza różnica (1 pkt. proc.) między deklaracjami ze strony Polek i Polaków w zakresie chęci współpracy z cudzoziemcami dotyczy Ukraińców, co zapewne wiąże się z wyraźną obecnością Ukraińców na naszym rynku już od kilkunastu lat. Więcej mężczyzn niż kobiet chciałoby współpracować z cudzoziemcami z bardziej egzotycznych krajów.

Najwyższy (po 74 proc.) odsetek wskazań na chęć współpracy z przybyszami z państw Unii, wystąpił w przypadku dwóch grup wiekowych: najmłodszej (20-29 lat) oraz najstarszej (60+). Dla porównania w grupie wiekowej 50-59 lat takie deklaracje złożyło 65 proc. i był to najniższy odsetek. Najmniejsza różnica między poszczególnymi grupami wiekowymi w zakresie chęci współpracy z cudzoziemcami dotyczy współpracy z Ukraińcami, co nie dziwi, gdyż są najliczniejszą zbiorowością cudzoziemców zatrudnionych na polskim rynku. We wszystkich grupach wiekowych odsetek chętnych do współpracy z Ukraińcami wyraźnie przekroczył 60 proc. i, co ciekawe, najwyższy poziom (67 proc.) osiągnął w przypadku najstarszych respondentów (60+). To z kolei może wiązać się z pozytywnym nastawieniem do Ukrainek, które w Polsce często pracują jako pomoc domowa oraz świadczą usługi związane z opieką nad osobą starszą. Najmniej chętni do współpracy z Afrykanami są najmłodszy Polacy. Jedynie 28 proc. osób w wieku 20-29 lat chciałoby współpracować z przybyszami z Afryki, tak samo twierdzą Polacy w wieku 50-59 lat (38 proc. wskazań). W przekrojach wiekowych dość podobnie wypada stosunek Polaków do współpracy z przybyszami z Bliskiego i Dalekiego Wschodu oraz Azji Środkowej. Najbardziej otwarci są Polacy w wieku 40-49 lat, najmniej natomiast najmłodszy (20-29 lat).

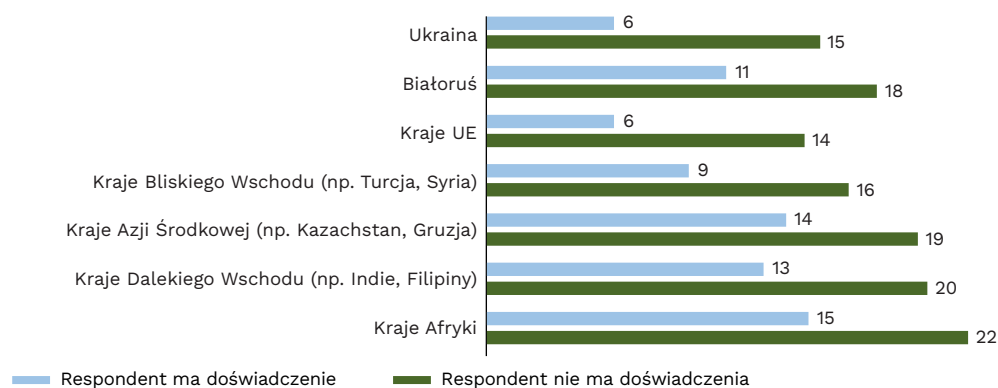
Im wyższe wykształcenie Polaków, tym wyższy odsetek wskazań na chęć współpracy z cudzoziemcami. Aż 75 proc. Polaków z wyższym wykształceniem chciałoby współpracować z obywatelami UE, choć w pozostałych grupach z niższym wykształceniem odsetek jest też względnie wysoki (przekracza 60 proc.). Również im wyższe wykształcenie, tym większa chęć współpracy z Ukraińcami. Tak deklaruje 67 proc. Polaków z wykształceniem wyższym i tyle samo ze średnim. Respondenci z niższym wykształceniem tak dużej chęci nie wykazują, co być może wiąże się z postrzeganiem Ukraińców jako konkurentów na rynku pracy. Polacy, bez względu na wykształcenie najmniej chętnie współpracowaliby z przybyszami z krajów Afryki. Nawet wśród najbardziej wykształconych Polaków tylko 38 proc. jest chętnych na taką współpracę.

Z obywatelami UE zdecydowanie najchętniej współpracowaliby nie tylko polscy przedsiębiorcy. Choć w przypadku tej grupy wystąpił najwyższy odsetek wskazań (83 proc.), to wśród pracujących wyniósł 70 proc. Podobna sytuacja dotyczy Ukraińców oraz Białorusinów, jednak chęć współpracy z Białorusinami jest mniejsza niż z Ukraińcami. Jeśli chodzi o chęć współpracy Polaków z przybyszami z Bliskiego i Dalekiego Wschodu oraz z krajów

Azji Środkowej, to wskazania nie przekraczają 50 proc. z wyjątkiem deklaracji przedsiębiorców, z których więcej niż połowa wykazuje chęć współpracy z tymi grupami cudzoziemców. Z przybyszami z Azji Środkowej chętnie współpracowałoby aż 60 proc. pracodawców, a wśród pracujących jedynie 42 proc. Najmniej chętnie respondenci pracowaliby z przybyszami z Afryki, choć i tu odsetek chętnych pracodawców jest wyższy (45 proc.) niż pracujących (35 proc.).

Chęć współpracy z cudzoziemcami deklarują zwłaszcza mieszkańcy średnich miast. Zdecydowanie najwięcej Polaków chętnych do współpracy z przedstawicielami krajów Unii to mieszkańcy średnich miast (77 proc. wskazań, w miejscowościach pozostałej wielkości nie przekroczył 69 proc.), którzy także dość mocno popierają polskie członkostwo w UE. Co ciekawe deklaracje chęci współpracy z obywatelami UE częściej składali mieszkańcy wsi (69 proc.) niż małych miast (66 proc.). Trudno powiedzieć w jakim stopniu na decyzje wpłynęły stereotypy oraz podejście zdroworozsądkowe, że mieszkańcy Unii nie sprawią kłopotów ze względu na podobieństwo kulturowe. W przypadku deklaracji chęci współpracy z Ukraińcami nie ma dużych różnic względem miejsca zamieszkania, ale otwarci na współpracę są najczęściej mieszkańcy średnich miast (67 proc.). Podobnie jest z imigrantami z Białorusi, choć tu wyraźnie widać, że najmniej chętni do współpracy są mieszkańcy małych miast (42 proc.). Nieco zastanawia sytuacja cudzoziemców z Bliskiego Wschodu. Najmniej chętni do współpracy z nimi są mieszkańcy dużych miast (39 proc.), zaś chętnych ze średnich miast jest 45 proc. Ciekawe jest również to, że choć zarówno wśród mieszkańców miast, jak i wsi, przybysze z Afryki jako współpracownicy byli mile widziani najrzadziej, to jednak najniższy odsetek wskazań na chęć współpracy z obywatelami państw Afryki dotyczył dużych miast (31 proc.), w średnich miastach wynosił 37 proc., zaś na wsi – 35 proc.

Wykres 13. Trudności w ocenie przez respondentów chęci współpracy z cudzoziemcem pochodzącym z wymienionych krajów (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

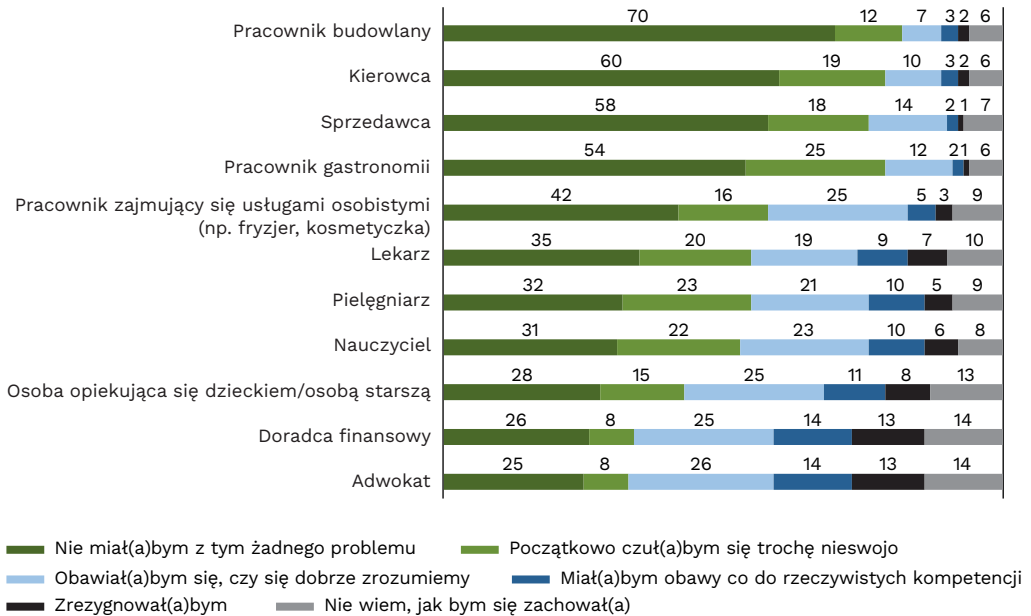
Doświadczenie pracy z cudzoziemcem lub mieszkanie w jego sąsiedztwie działa na korzyść akceptacji przez Polaków cudzoziemca jako współpracownika. Poza tym doświadczenie pracy z przyjezdnym wyraźnie powoduje, że respondenci nie mają dużego kłopotu ze wskazaniem, czy chcieliby współpracować z przedstawicielem danej narodowości. Wśród respondentów, którzy w przeszłości nie pracowali z cudzoziemcami, ponad 1/5 ma kłopot z oceną chęci potencjalnej współpracy (wykres 13). Opinie dotyczące przybyszy z Azji są podobne. Nawet w przypadku współpracy z obywatelami UE, wśród tych, którzy już kiedyś pracowali z cudzoziemcami, zaledwie 6 proc. respondentów miało trudność z oceną takiej współpracy, w porównaniu z 14 proc. wśród tych, którzy nie mieli takiego doświadczenia.

Reakcja na ofertę usługi ze strony przybyszy z kierunków postrzeganych jako egzotyczne (Azja lub Afryka)

Wśród zawodów, w których Polacy bez problemu akceptują usługi cudzoziemców pochodzących z Azji lub Afryki są przede wszystkim: pracownik budowlany, kierowca i sprzedawca. Aż 70 proc. badanych Polaków wskazało, że nie jest dla nich problemem skorzystanie z usługi budowlanej świadczonej przez pracowników z Azji lub Afryki (wykres 14). Tylko 12 proc. podało, że początkowo czuliby się nieswojo, a zaledwie 7 proc. miałyby obawy co do wzajemnego zrozumienia. Przybysze z Azji i Afryki mogliby również bez problemu wykonywać zawód kierowcy – tak uważa 60 proc. badanych, choć niespełna 1/5 początkowo czułaby się nieswojo. Podobnie jest z obsługą przez sprzedawców pochodzących z Azji lub Afryki, 58 proc. respondentów twierdzi, że nie miałyby z tym problemów. Z kolei ponad połowa badanych nie widzi problemu w skorzystaniu z gastronomicznej usługi świadczonej przez przybyszy z Azji i Afryki, choć aż 1/5 nie ukrywa, że w pierwszej chwili czułaby się nieswojo.

Im profesja bardziej wymagająca i bazująca na poprawnej komunikacji, tym wyraźniej akceptacja przybyszy z Azji lub Afryki jako świadczących usługi maleje. Respondenci najrzadziej akceptowali wykonywanie przez przybyszy z Azji lub Afryki zawodu adwokata lub doradcy podatkowego. Tylko 1/5 badanych Polaków nie miałyby problemu ze skorzystaniem z usług oferowanych przez adwokata z Azji lub Afryki. Również 1/5 obawia się czy byłaby dobrze rozumiana; 14 proc. miałyby wątpliwości dotyczące kompetencji takiego adwokata, a 13 proc. zrezygnowałyby z takiej usługi. Respondenci podobnie wypowiadali się o usługach doradcy podatkowego. Z kolei 28 proc. badanych nie miałyby problemu z powierzeniem opieki nad osobą starszą lub nad dzieckiem pracownikowi z Azji lub Afryki. Jednak aż 1/5 obawiałaby się nieporozumień, 14 proc. wyraziło swoje zwątpienie w kompetencje takiego pracownika, a 8 proc. respondentów zrezygnowałyby z takiej usługi. Również niezbyt duża jest akceptacja dla przybyszy z Azji lub Afryki na stanowisku lekarza (35 proc. zaakceptowałoby takie osoby bez problemu), na stanowisku pielęgniarza (32 proc.) oraz nauczyciela (31 proc.). O wiele chętniej respondenci widzą cudzoziemców z tych kierunków w branży usług osobistych – ponad 40 proc. bez problemu skorzystałoby z usług kosmetyczki lub fryzjera.

Wykres 14. Czy Polacy skorzystaliby z usług przedstawicieli wskazanych zawodów, gdyby pełnili je cudzoziemcy? (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Jakie korzyści i zagrożenia widzą Polacy w związku z obecnością cudzoziemców na polskim rynku pracy?

Korzyści

Według niemal połowy respondentów dużą lub bardzo dużą korzyścią wynikającą z zatrudniania cudzoziemców jest **zmniejszenie niedoboru pracowników na rynku pracy** (wykres 15). Choć od dłuższego czasu stopa bezrobocia w Polsce utrzymuje się na stabilnym niskim poziomie, to pracodawcy doświadczają trudności ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Deficyty na polskim rynku pracy w dużym stopniu wynikają z uwarunkowań demograficznych i edukacyjnych. W związku z tym napływ wykwalifikowanych cudzoziemców mógłby pomóc w stosunkowo szybkim uzupełnieniu tych deficytów.

Wykres 15. Korzyści z zatrudniania cudzoziemców w Polsce (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

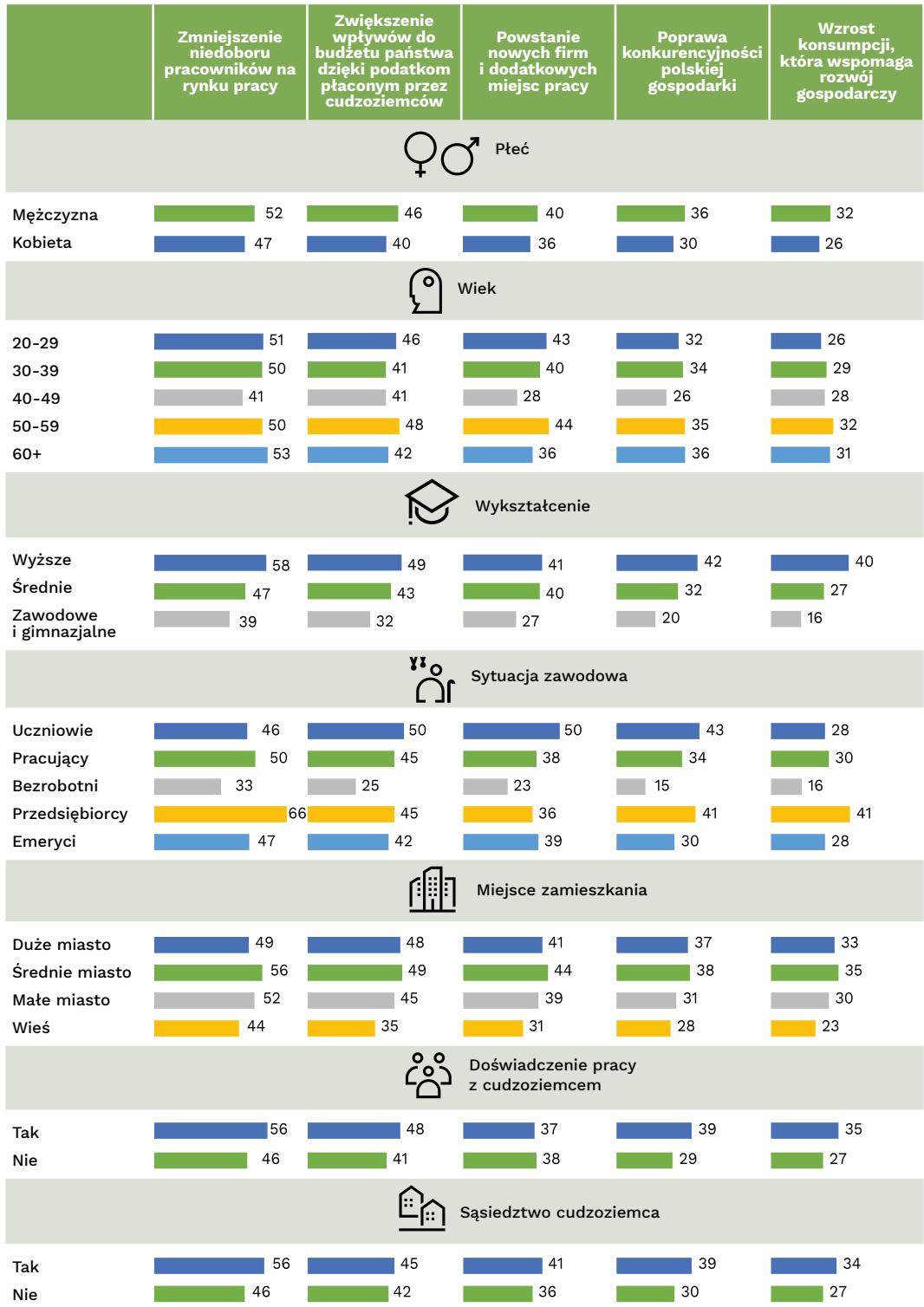
Aż 43 proc. badanych przewiduje, że dzięki podatkom płaconym przez cudzoziemców zwiększą się wpływy do budżetu państwa.

Niemal tyle samo osób nie jest o tym przekonanych, a 12 proc. nie ma na ten temat wyrobionej opinii. Większa liczba legalnie zatrudnionych cudzoziemców sprawi, że wzrosnie liczba osób pracujących i płacących podatki w Polsce, a co za tym idzie zwiększą się wpływy do budżetu państwa. Aby taki scenariusz został zrealizowany należy zadbać o aktywizację zawodową cudzoziemców i efektywne włączenie ich w polski rynek pracy. Jak wynika z raportu Deloitte i UNHCR (2023) dotyczącego wpływu powojennych migracji z Ukrainy na gospodarkę, większa pula płac, wyższy poziom indywidualnej konsumpcji i napływ kapitału z zagranicy skutkują większymi dochodami podatkowymi. W 2023 r. dochody sektora finansów publicznych wzrosły łącznie o 1,05-1,45 proc., co oznacza, że zwiększone wydatki na uchodźców z Ukrainy z nadwyżką zostały skompensowane dodatkowymi przychodami podatkowymi. W dłuższej perspektywie raport prognozuje, że uchodźcy z Ukrainy będą zwiększać dochody budżetu państwa rocznie o ok. 0,83-1,3 proc.

Niemal 40 proc. respondentów zwróciło uwagę na korzyści wynikające z powstania nowych firm i dodatkowych miejsc pracy.

Prawie połowa miała jednak przeciwnie zdanie, zaś aż 15 proc. było niezdecydowanych. Jak wynika przytoczonych w pierwszym rozdziale danych CEIDG w 2023 r. co 10. firma została założona przez cudzoziemca, więc rzeczywiście wielu z nich decyduje się na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Warto jednak zauważyć, że część z tych działalności to firmy świadczące usługi B2B i współpracujące tylko z jednym podmiotem. Jest to pokłosie wypychania pracowników na samozatrudnienie przez przedsiębiorstwa chcące zmniejszyć koszty zatrudnienia.

Infografika 3. Korzyści z zatrudnienia cudzoziemców w Polsce a cechy respondentów (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Na **poprawę konkurencyjności polskiej gospodarki** liczy 1/3 badanych, aż połowa z nich jest do tego nastawiona sceptycznie, a 17 proc. nie ma zdania. **Niemal 3 na 10 badanych spodziewa się dużych lub bardzo dużych korzyści związanych ze wzrostem konsumpcji, która wspomaga rozwój gospodarczy.** Małe lub bardzo małe korzyści przewiduje natomiast aż 58 proc. respondentów. Jak wynika z badań Deloitte i UNHCR (2023) w 2023 r. uchodźcy z Ukrainy odpowiadali za wzrost PKB rzędu 0,7-1,1 proc. W dłuższym okresie, wraz z poprawą ich produktywności i lepszą integracją z polskim społeczeństwem, efekt ten może wzrosnąć do 0,9-1,35 proc. rocznie. Możliwe, że faktyczny wpływ będzie jeszcze większy, ponieważ model, z którego korzystali autorzy raportu nie uwzględnia wszystkich aspektów długoterminowej migracji, m.in. wchodzenia na rynek pracy dzieci cudzoziemców.

Mężczyźni częściej niż kobiety dostrzegali potencjalne korzyści z otwierania rynku pracy na pracowników z zagranicy. Bardziej skłonni do pozytywnego postrzegania wpływu cudzoziemców pracujących w Polsce na gospodarkę byli w większości aspektów najmłodszy respondenci (20-24 lata) i najstarsi (w wieku 50-59 i powyżej 60 lat). Najrzadziej duże i bardzo duże korzyści dostrzegali respondenci w wieku 40-49 lat. Dostrzeganie korzyści roste wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia. Ponadto na duże i bardzo duże korzyści częściej wskazywali mieszkańcy dużych i średnich miast, najbardziej sceptyczni co do pozytywnego wkładu cudzoziemców w gospodarkę byli mieszkańcy wsi (infografika 3).

Największe korzyści z zatrudnienia obcokrajowców dostrzegali przedsiębiorcy. Szczególnie często podkreślali wpływ tego zjawiska na zmniejszenie niedoboru pracowników na rynku pracy. Dość pozytywne nastawienie do wpływu cudzoziemców na gospodarkę i rynek pracy przejawiali również uczniowie. Najrzadziej duże i bardzo duże korzyści dostrzegały osoby bezrobotne, które mogły widzieć pracowników z zagranicy jako konkurentów na rynku pracy.

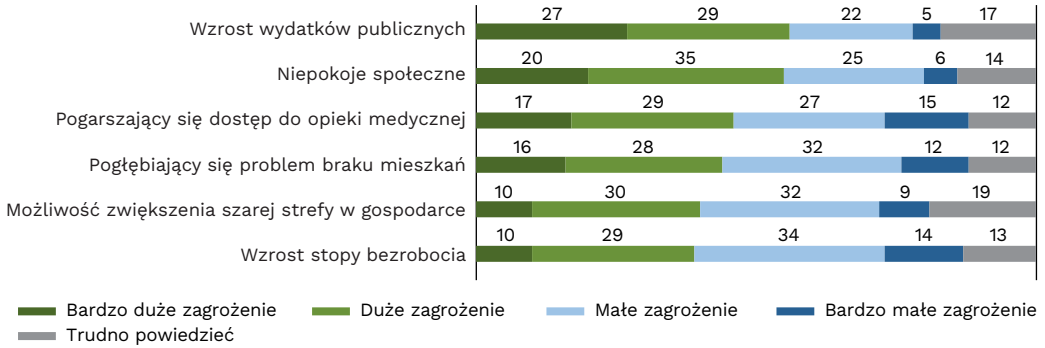
Na ocenę korzyści z włączenia cudzoziemców w polski rynek pracy wpływały też osobiste kontakty z osobami z zagranicy. Osoby, które miały okazję pracować z obywatelami innych krajów częściej dostrzegały pozytywne aspekty z ich zatrudnienia. Podobnie oceniano mieszkanie w najbliższym sąsiedztwie cudzoziemców – osoby z takimi doświadczeniami częściej dostrzegały ich pozytywny wpływ na polski rynek pracy i gospodarkę.

Zagrożenia

Ponad połowa badanych (56 proc.) uznała, że dużym lub bardzo dużym zagrożeniem związanym z zatrudnianiem cudzoziemców w Polsce jest wzrost wydatków publicznych (wykres 16). Jedynie 27 proc. osób uznano to zagrożenie za małe lub bardzo małe, natomiast 17 proc. nie miało sprecyzowanej opinii. Przekonania badanych znajdują potwierdzenie w badaniach dotyczących wpływu uchodźców z Ukrainy na finanse państw goszczących. Według wyników różnych badań cytowanych w raporcie Narodowego Banku Ukrainy (NBU, 2022) wzrost tych wydatków w krajach, które przyjęły najwięcej migrantów po wybuchu wojny w Ukrainie wahał się od 1 proc. do 9 proc. Należy jednak pamiętać, że w przypadku pracujących cudzoziemców wydatki

budżetowe są całkowicie lub częściowo rekompensowane przez płacone przez nich podatki. Jednocześnie zwiększona konsumpcja przyczynia się do wzrostu wpływów podatkowych od przedsiębiorstw działających na rynku.

Wykres 16. Zagrożenia związane z zatrudnianiem cudzoziemców (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Aż 55 proc. osób obawia się, że zatrudnianie cudzoziemców będzie związane z pojawieniem się niepokojów społecznych. Przeciwną opinię wyraziło 31 proc. badanych, natomiast 14 proc. nie ma na ten temat zdania. Dotychczas Polska była społeczeństwem dość jednorodnym etnicznie, więc wydaje się zrozumiałe, że zwiększony napływ migrantów w ostatnich latach budzi niepokój wielu osób. Większy udział cudzoziemców w strukturze społeczeństwa może powodować nieporozumienia i konflikty wynikające z różnic kulturowych. U obywateli krajów przyjmujących może pogłębiać się poczucie zagrożenia bezpieczeństwa społecznego, kulturowego lub ekonomicznego (Pasamonik, Markowska-Manista, 2017).

Duża część badanych (46 proc.) obawia się pogorszenia dostępu do opieki medycznej. Jednocześnie niewiele mniej (42 proc.) nie uważa tego za duże zagrożenie. Respondenci mogą obawiać się, że system opieki medycznej w sytuacji gwałtownego napływu migrantów nie będzie mieć możliwości świadczenia usług dodatkowym pacjentom. Mogłoby to spowodować wydłużenie się kolejek do lekarzy i czasu oczekiwania na świadczenia medyczne.

Wiele osób obawia się też negatywnego wpływu zatrudniania cudzoziemców na polski rynek mieszkaniowy (44 proc.). Tyle samo uważa, że pogłębiający się problem braku mieszkań to małe lub bardzo małe zagrożenie, a 12 proc. nie wyraziło opinii. Według analiz PKO BP (2023) cudzoziemcy są coraz aktywniejsi na polskim rynku mieszkaniowym. W 2022 r. znacznie wzrosła skala zakupu mieszkań przez obcokrajowców z Polsce. Wiele z tych zakupów miało charakter inwestycyjny, choć zakupy nieruchomości wiążą się też z zaspokojeniem potrzeb mieszkaniowych imigrantów, którzy planują dłuższy pobyt

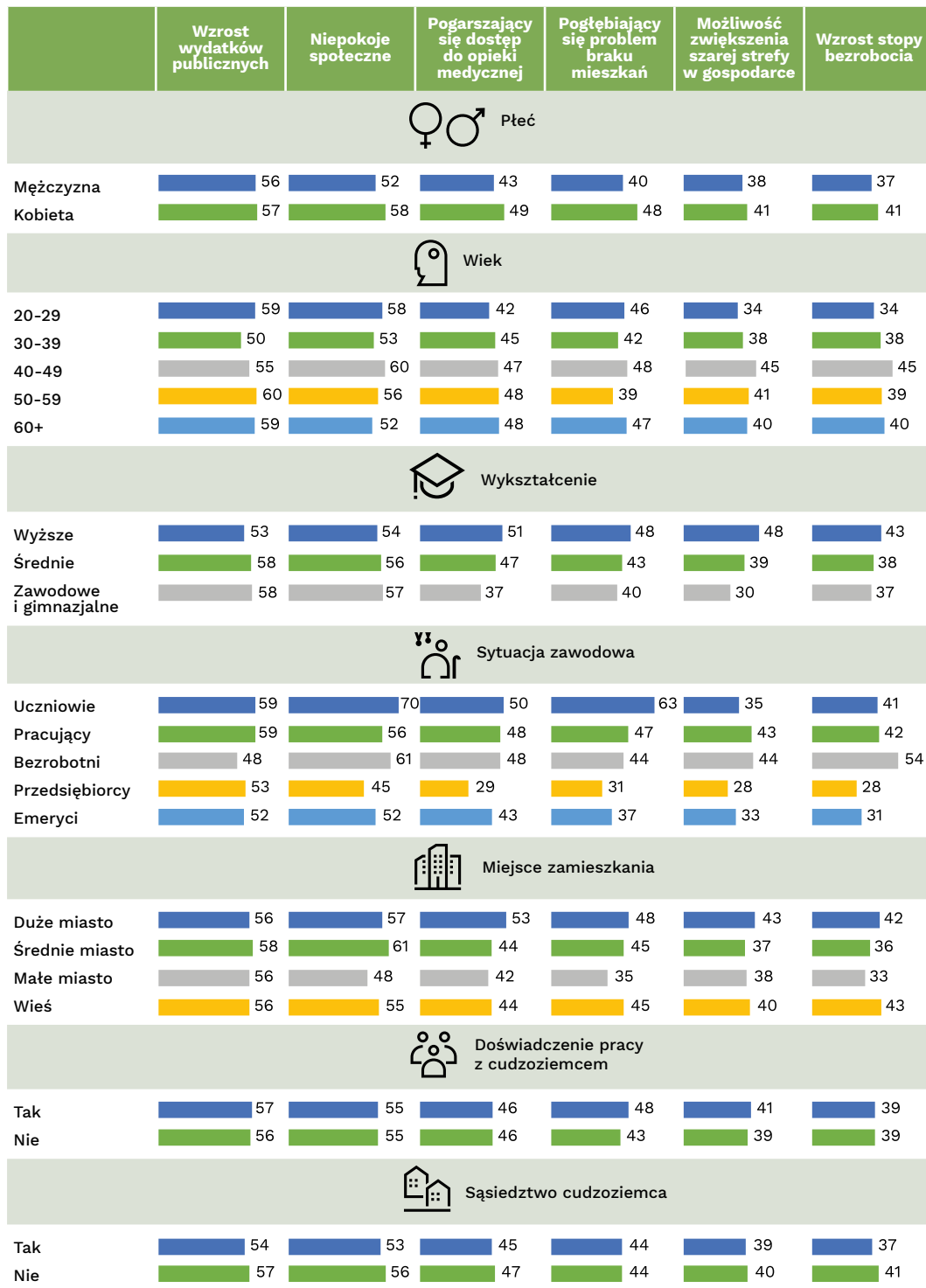
w naszym kraju. Motyw ten dotyczy przede wszystkim Ukraińców i Białorusinów. Zwiększone zakupy cudzoziemców mogą powodować z jednej strony wzrost cen mieszkań, a z drugiej – pogorszenie poziomu ich dostępności. Taka sytuacja nie dotyczy jednak całego kraju w takim samym stopniu, większość transakcji jest przeprowadzana w największych polskich miastach.

Z kolei 4 na 10 respondentów zwróciło uwagę na duże lub bardzo duże zagrożenia wynikające z możliwości zwiększenia się szarej strefy w gospodarce. Nieco więcej badanych nie uznało tego za istotny problem, natomiast aż 19 proc. nie miało zdania. Według szacunków UN Global Compact Network Poland (2023) szara strefa może stanowić nawet 1/5 polskiego PKB. Wybuch pandemii COVID-19, a następnie inwazja Rosji na Ukrainę spowodowały wzrost szarej strefy w latach 20. XXI w. Wojna w Ukrainie spowodowała napływ imigrantów do Polski i nałożenie sankcji na Rosję. Ta sytuacja wywołała rozwój nielegalnego handlu legalnymi towarami przez grupy przestępcze i tym samym wzrost szarej strefy w Polsce. Ponadto zwiększył się poziom nielegalnego zatrudnienia pracowników (z 33 proc. w 2021 r. do 41 proc. w 2022 r.), wzrosła też liczba osób, które nie zostały zgłoszone do ZUS lub ich zgłoszenie nastąpiło po terminie. Mimo że liczba wykrytych w 2022 r. przypadków nie była duża (15 tys.) to dynamika wzrostu i trend są wyraźne. Dane i szacunki wskazują na ryzyko dalszego wzrostu rozmiarów szarej strefy w Polsce w kolejnych latach.

Prawie 40 proc. respondentów obawia się, że zatrudnianie cudzoziemców spowoduje wzrost bezrobocia w Polsce. Jednocześnie prawie połowa badanych nie uważała tego za duże zagrożenie, a 13 proc. nie miało na ten temat sprecyzowanej opinii. Obecnie stopa bezrobocia w Polsce należy do najniższych w Unii Europejskiej (Eurostat, 2024). Zwiększony napływ obcokrajowców może spowodować, że zwiększy się podaż siły roboczej bez wzrostu wolnych miejsc pracy.

Kobiety częściej niż mężczyźni dostrzegają zagrożenia związane z zatrudnianiem cudzoziemców w Polsce. Na większość problemów, które mogą pojawić się w wyniku zwiększonej obecności obcokrajowców na polskim rynku pracy częściej zwracały uwagę osoby w wieku 40-49 lat, a rzadziej – w wieku 30-39 lat (infografika 4). Obawy dotyczące wzrostu wydatków publicznych i pojawienia się niepokojów społecznych częściej dotyczyły osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, branżowym lub gimnazjalnym. Na resztę zagrożeń częściej zwracały uwagę osoby z wyższym wykształceniem. Duże lub bardzo duże zagrożenia najczęściej dostrzegali uczniowie i studenci oraz bezrobotni, którzy mogli obawiać się zwiększonej konkurencji na rynku pracy. Najmniej takich deklaracji pochodziło od przedsiębiorców, dla których zwiększona obecność cudzoziemców stanowi raczej szansę niż zagrożenie.

Infografika 4. Zagrożenia związane z zatrudnianiem cudzoziemców w Polsce a cechy respondentów (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Na większość zagrożeń związanych z obecnością cudzoziemców na rynku pracy częściej wskazywali mieszkańcy największych miast, prawdopodobnie dlatego, że cudzoziemcy koncentrują się w Polsce przede wszystkim w dużych ośrodkach miejskich, więc to ich mieszkańcy mogli doświadczyć negatywnych skutków zwiększonej migracji. Najrzadziej większość zagrożeń wskazywali mieszkańcy małych miast.

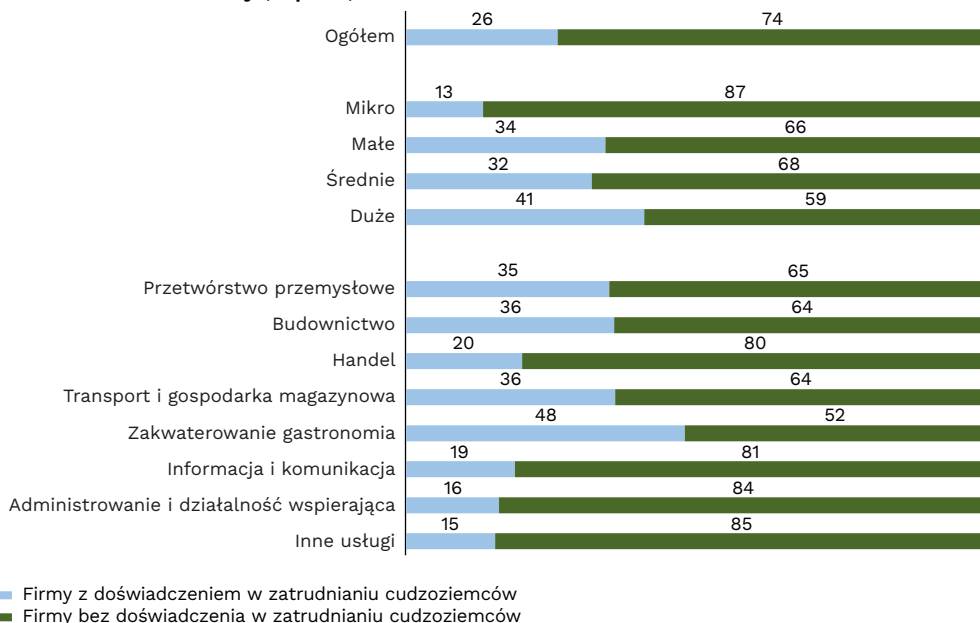
Wspólna praca z cudzoziemcem zwykle nie wpływała na postrzeganie zagrożeń związanych z zatrudnianiem osób z zagranicy. Wyjątkiem był problem braku mieszkań częściej dostrzegany przez osoby pracujące z cudzoziemcami. Osoby mieszkające w sąsiedztwie obcokrajowców zwykle nieco rzadziej wskazywały na zagrożenia związane z ich obecnością na rynku pracy. Różnice wskazań między mieszkającymi lub niemieszkającymi w pobliżu cudzoziemców były jednak zwykle niewielkie, w granicach błędu statystycznego.

Cudzoziemcy na polskim rynku pracy z perspektywy przedsiębiorców

Jakie firmy najczęściej zatrudniają cudzoziemców?

Nieco ponad 1/4 badanych przedsiębiorstw zatrudnia lub zatrudniało cudzoziemców wynika z badań PIE (wykres 17). Wśród nich przede wszystkim są duże firmy (41 proc.), a najrzadziej mikroprzedsiębiorstwa (13 proc.).

Wykres 17. Udział firm z doświadczeniem i bez doświadczenia w zatrudnianiu cudzoziemców wg wielkości i branży (w proc.)



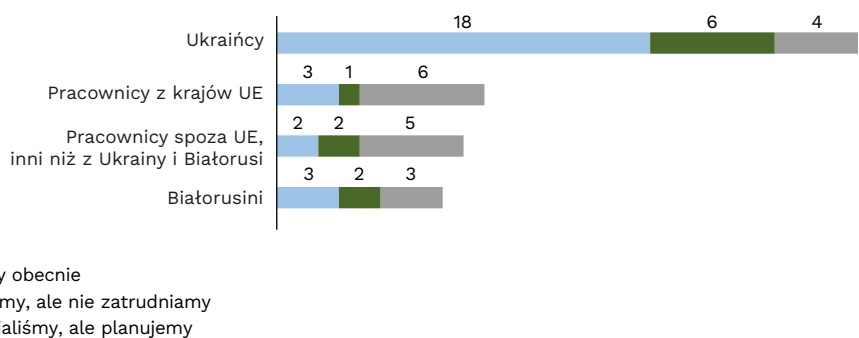
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Cudzoziemcy najczęściej znajdowali zatrudnienie w branżach: zakwaterowanie i gastronomia (tak wskazano prawie 50 proc. firm), budownictwo (36 proc.), transport i gospodarka magazynowa (36 proc.) oraz przetwórstwo przemysłowe (35 proc.) Najrzadziej na zatrudnianie obcokrajowców wskazywały przedsiębiorstwa usługowe (15 proc.) oraz zajmujące się administrowaniem i działalnością wspierającą (16 proc.).

Polscy przedsiębiorcy zatrudniają przede wszystkim obywateli Ukrainy. Zatrudnia ich aż 18 proc. badanych firm, 6 proc. wskazuje, że zatrudniało ich w przeszłości, a kolejne 4 proc. ma takie plany (wykres 18). Szczególnie często pracowników z Ukrainy przyjmują firmy budowlane i działające w branży zakwaterowania i gastronomii. Dużo rzadziej pracownicy są rekrutowani z innych grup narodowościowych. Po 3 proc. firm ma pracowników z Białorusi lub z krajów UE, 2 proc. – spoza UE z krajów innych niż Ukraina i Białoruś. Jednocześnie 6 proc. przedsiębiorstw planuje zatrudnienie pracownika z UE, 5 proc. spoza UE, a jedynie 3 proc. z Białorusi. Pracownikami z Białorusi zainteresowane są przede wszystkim firmy transportowe i budowlane. Pracowników z krajów UE i spoza UE zatrudniają, zatrudniali lub planują zatrudnić przede wszystkim przedsiębiorcy zajmujący się przetwórstwem przemysłowym i budownictwem.

Przewaga zatrudnienia Ukraińców wśród innych cudzoziemców nie zaskakuje – do Polski już przed wojną napływało wielu ukraińskich migrantów zarobkowych, po wybuchu wojny na rynek pracy weszła też znaczna część ukraińskich uchodźców. Z deklaracji pracodawców i danych MRPIPS (2024) wynika jednak, że stopniowo wzrasta i prawdopodobnie nadal będzie rosła liczba pracowników z krajów pozaunijnych, przede wszystkim z Dalekiego Wschodu i Azji Środkowej.

Wykres 18. Zatrudnianie cudzoziemców przez polskie firmy (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Dlaczego przedsiębiorcy zatrudniają cudzoziemców?

Firmy zatrudniają cudzoziemców przede wszystkim z powodu niedoboru polskich pracowników na rynku pracy (wykres 19, infografika 5). Aż 7 na 10 firm, które zatrudniały, zatrudniają lub planują zatrudnić cudzoziemca podjęło taką decyzję, ponieważ nie mogły znaleźć polskiego pracownika. Powód ten szczególnie często podawały duże firmy (79 proc.), rzadziej małe (65 proc.) i średnie (66 proc.). Brak polskich pracowników doskwierał szczególnie mocno w branżach: administrowanie i działalność wspierająca (88 proc.), przetwórstwo przemysłowe (84 proc.) i transport (78 proc.).

Wykres 19. Powody zatrudniania cudzoziemców w firmach (w proc.)















Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Ponad połowa badanych firm wybrała pracowników zagranicznych z powodu braku polskich pracowników o wymaganych kwalifikacjach. Takie uzasadnienie najczęściej podawały małe firmy (57 proc.) i średnie (55 proc.), a rzadziej duże (40 proc.). Branże, które brak polskich wykwalifikowanych pracowników skłonił do zatrudniania cudzoziemców to przede wszystkim przetwórstwo przemysłowe (71 proc.) i transport (64 proc.). Jednocześnie dla firm z branży informacyjnej i komunikacyjnej był to najczęściej wymieniany powód (58 proc.), ważniejszy niż niedobór polskich pracowników na rynku (47 proc.). Pracownicy z tej branży zwykle już na wejściu muszą posiadać specjalistyczne umiejętności. W niektórych branżach możliwe jest natomiast przeszkolenie pracownika w stosunkowo krótkim czasie, wtedy pracodawcy mogą być bardziej elastyczni w kwestii umiejętności posiadanych przez kandydata do pracy.

Na niższe koszty zatrudnienia cudzoziemców zwracało uwagę 12 proc. firm. Najczęściej były to mikrofirmy (20 proc.) i przedstawiciele branży budowlanej (20 proc.). Najrzadziej wskazywanym powodem zatrudnienia pracownika z zagranicy była jego **wyższa wydajność pracy** (12 proc. wskazań). Najczęściej

zwracali na to uwagę mikrofirmy (30 proc.) i przedsiębiorstwa zajmujące się informacją i komunikacją (26 proc.). Część przedsiębiorców jako powód zatrudnienia cudzoziemca podała też chęć pomocy uchodźcom z Ukrainy.

Infografika 5. Powody zatrudniania cudzoziemców wg wielkości firmy i branży (w proc.)

		Niedobór polskich pracowników na rynku	Brak polskich pracowników o odpowiednich kwalifikacjach	Niższe koszty zatrudnienia cudzoziemca	Wyższa wydajność pracy cudzoziemca
Wielkość przedsiębiorstwa					
Mikro		75	48	20	30
Małe		65	57	11	18
Średnie		66	55	7	8
Duże		79	40	12	9
Branża					
Przetwórstwo przemysłowe		84	71		5
Budownictwo		69	51	20	16
Handel		64	53	14	17
Transport i gospodarka magazynowa		78	64	8	19
Zakwaterowanie i gastronomia		67	31	8	8
Informacja i komunikacja		47	58	16	26
Administrowanie i działalność wspierająca		88	38		13
Inne usługi		69	52	13	19

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Jakie bariery utrudniają przedsiębiorcom zatrudnianie cudzoziemców?

Przedsiębiorcy przyznają, że najczęstszym powodem, dla którego nie decydują się na zatrudnienie cudzoziemców jest brak pewności, że ci będą długoterminowymi pracownikami. Na bardzo duże i duże znaczenie takiego powodu wskazało 63 proc. firm (wykres 20). Pracodawcy obawiają się, że pracownicy z zagranicy przybyli do Polski głównie z powodów zarobkowych i nie czując głębszych związków z Polską w każdej chwili mogą opuścić nasz kraj z powodu znalezienia lepiej płatnej pracy w innym kraju. W takim wypadku czas i środki finansowe zainwestowane w pracownika nie przynoszą wymiernych korzyści. Można przypuszczać, że firmy mając do wyboru pracownika polskiego lub cudzoziemca mogą zdecydować się na tego, który w ich przekonaniu zwiąże się z firmą na dłużej.

Wykres 20. Ocena barier zatrudniania cudzoziemców (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Skomplikowane procedury formalno-prawne podczas zatrudniania cudzoziemców to druga najważniejsza bariera, która powstrzymuje przedsiębiorców przed zatrudnianiem pracowników z zagranicy. Na bardzo duże i duże znaczenie tego utrudnienia wskazało 52 proc. firm. **Ponadto prawie połowa firm skarżyła się na długotrwałą procedurę uznawania kwalifikacji**

cudzoziemców, a 39 proc. wskazało na zbyt długi czas rekrutacji. Procedury zatrudniania cudzoziemca różnią się w zależności od kraju, z którego on pochodzi. W przypadku cudzoziemców z krajów pozaunijnych konieczne jest uzyskanie zezwolenia na pracę (lub uzyskanie przez pracownika zezwolenia na pobyt czasowy i pracę). Obecnie obywatele Ukrainy, Białorusi, Mołdawii, Gruzji i Armenii obowiązuje uproszczona procedura polegająca na złożeniu przez pracodawcę w urzędzie pracy oświadczenia o powierzeniu cudzoziemcowi wykonywania pracy. W niektórych przypadkach konieczne też jest przeprowadzenie testu rynku pracy, czyli sprawdzenie czy na lokalnym rynku nie ma osób bezrobotnych lub poszukujących pracy, które pracodawca mógłby zatrudnić (www2; www3). Uznawanie kwalifikacji cudzoziemców dotyczy zawodów regulowanych (czyli takich, do których wykonywania przepisy wymagają specjalnych kwalifikacji), np. lekarz, adwokat, architekt, inżynier budownictwa. Długość i stopień skomplikowania procedury uznawania kwalifikacji zależą od wykonywanego zawodu, konieczna jest też znajomość języka polskiego (www4).

Brak doświadczenia w zatrudnianiu cudzoziemców to uciążliwość, na którą skarży się 48 proc. firm. Jednocześnie tylko 20 proc. uznało, że nie stanowi to dla nich problemu. Jest to zbieżne z wcześniej omawianymi deklaracjami firm, które dotyczyły zatrudniania cudzoziemców. Wynika z nich, że jedynie 26 proc. polskich firm ma doświadczenie w zatrudnianiu cudzoziemców.

Na problemy w zatrudnianiu imigrantów wynikające z bariery językowej wskazało 45 proc. firm. Znajomość języka jest niezwykle ważnym elementem w procesie rekrutacji – w przypadku uchodźców z Ukrainy wskaźnik zatrudnienia dla znających język polski wynosił 82 proc., a nieznających – jedynie 50 proc. (Zyzik i in., 2023).

Bariera kulturowa przy rekrutowaniu pracowników z zagranicy miała najmniejsze znaczenie dla firm. Na jej duże lub bardzo duże znaczenie wskazało jedynie 39 proc. Możliwe, że na tak małe znaczenie tej bariery dla firm mających doświadczenie w zatrudnianiu cudzoziemców wpływa fakt, że tymi cudzoziemcami są zwykle obywatele Ukrainy, a w ich przypadku różnice kulturowe są stosunkowo niewielkie.

Powody, które powstrzymują przedsiębiorstwa przed zatrudnieniem cudzoziemców są ważne szczególnie dla dużych firm (infografika 6). Nic dziwnego, gdyż zwłaszcza duże firmy mają interes w pozyskiwaniu siły roboczej za granicą. Największe różnice między deklaracjami dużych a mikro, małych i średnich firm występowały w ocenie bariery kulturowej. Na duże lub bardzo duże znaczenie tej bariery wskazało 57 proc. przedstawicieli dużych przedsiębiorstw, tylko 34 proc. małych, 35 proc. średnich i 41 proc. mikro.

Na uciążliwość większości barier narzekały przede wszystkim firmy usługowe, przemysłowe oraz zajmujące się administrowaniem i działalnością wspierającą. Firmy usługowe szczególnie często zwracały uwagę na bariery proceduralne (skomplikowanie, czas rekrutacji, czas uznawania kwalifikacji) oraz na ewentualne trudności mogące wynikać z bariery językowej. Przedsiębiorstwa zajmujące się przetwórstwem przemysłowym częściej niż inne obawiały się czy cudzoziemcy będą długoterminowymi pracownikami, ponadto problemy powodowała bariera językowa.

Infografika 6. Bariery zatrudniania cudzoziemców w firmach wg wielkości i branż (w proc.)

		Brak pewności, czy cudzoziemcy będą długoterminowymi pracownikami	Skomplikowane procedury formalno-prawne podczas zatrudniania cudzoziemców	Długotrwała procedura uznawania kwalifikacji	Brak doświadczenia w zatrudnianiu cudzoziemców	Bariera językowa	Zbyt długi czas rekrutacji	Bariera kulturowa
Wielkość przedsiębiorstwa								
Mikro		61	53	46	48	43	36	41
Małe		63	46	47	44	44	40	34
Średnie		62	53	55	52	48	41	35
Duże		73	60	56	52	58	46	57
Branża								
Przetwórstwo przemysłowe		73	54	54	56	59	54	46
Budownictwo		59	55	46	42	43	42	28
Handel		62	49	45	39	39	36	32
Transport i gospodarka magazynowa		73	59	51	44	45	30	39
Zakwaterowanie i gastronomia		61	49	42	36	43	36	39
Informacja i komunikacja		58	55	53	53	44	44	44
Administrowanie i działalność wspierająca		70	46	58	70	52	32	40
Inne usługi		73	63	65	68	56	51	54

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

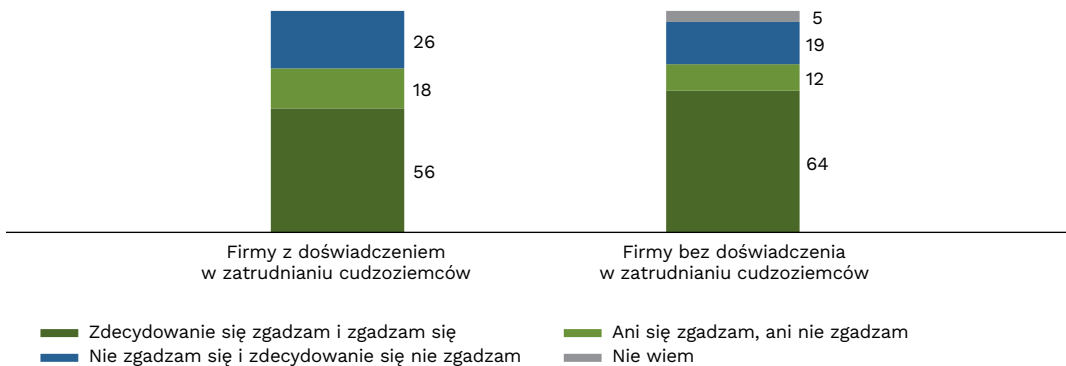
Firmy działające w branży administrowania i działalności wspierającej częściej niż inne zwracały uwagę na swój brak doświadczenia w zatrudnianiu cudzoziemców i brak pewności czy cudzoziemcy będą długoterminowymi pracownikami. Najbardziej na dolegliwość różnych barier zatrudniania cudzoziemców wskazywały branże zakwaterowanie i gastronomia oraz handel. Być może dlatego, że w obu tych branżach istnieje duże zapotrzebowanie na pracowników niewykwalifikowanych oraz sezonowych, dzięki czemu niektóre problemy zgłaszane przez inne branże są w tym przypadku mniej zauważalne.

Jakie opinie wyrażają przedsiębiorcy na temat cudzoziemców jako pracowników?

Przedstawiliśmy przedsiębiorcom szereg stwierdzeń, aby poznać ich opinię na temat zatrudniania cudzoziemców. O ocenę poprosiliśmy zarówno firmy, które zatrudniają lub zatrudniały cudzoziemców, a więc mają doświadczenie we współpracy z pracownikami z zagranicy, jak i firmy bez takiego doświadczenia. Można zakładać, że w drugiej grupie wiedza pochodzi głównie z mediów a poglądy są zbliżone do panujących w otoczeniu respondentów.

Większość firm uważa, że zatrudnianie pracowników spoza UE nie rozwiązuje trwale problemów ze znalezieniem odpowiednich osób. Taką opinię częściej wyrażali przedsiębiorcy, którzy jeszcze nigdy nie zatrudniali pracowników z zagranicy (64 proc.) niż ci, którzy zatrudniali lub zatrudniają (56 proc.) (wykres 21). Nieco ponad 1/4 firm z doświadczeniem w zatrudnianiu obcokrajowca nie zgodziła się z takim stwierdzeniem.

Wykres 21. Ocena stwierdzenia „Zatrudnianie pracowników spoza UE nie rozwiązuje trwale problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników” (w proc.)

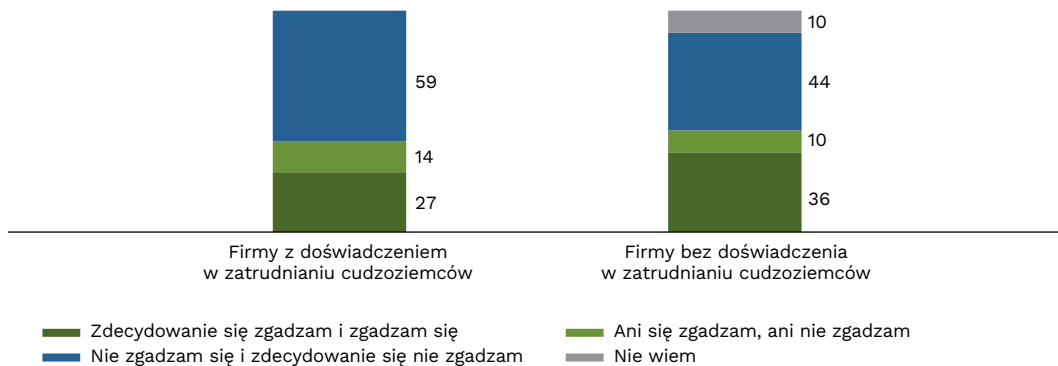


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Może to oznaczać, że przedsiębiorcy nie wierzą, aby Polska w dłuższej perspektywie była w stanie przyciągnąć wystarczającą liczbę pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Z jednej strony mogą oni wybierać inne kraje UE oferujące korzystniejsze świadczenia socjalne i wyższe zarobki. Z drugiej strony może to oznaczać, że przybywający do Polski pracownicy nie są w stanie wypełnić luk w zatrudnieniu w wielu zawodach deficytowych.

Firmy bez doświadczenia w zatrudnianiu pracowników z zagranicy częściej uznawały, że zatrudnianie pracowników spoza UE jest tańsze niż zatrudnianie Polaków. Takiej odpowiedzi udzieliło 27 proc. firm z doświadczeniem w zatrudnianiu cudzoziemców i 36 proc. bez doświadczeniem (wykres 22). Z kolei aż 59 proc. firm z doświadczeniem nie zgodziło się z tym stwierdzeniem oraz 44 proc. bez doświadczenia. Firmy, które nigdy nie zatrudniały pracowników zagranicznych swoje przekonania mogą opierać na obiegowych opiniach dotyczących niższych oczekiwań płacowych cudzoziemców. Z danych oficjalnych wynika, że średnie wynagrodzenie cudzoziemców (zgodnie z kwotami na wnioskach legalizujących zatrudnienie) zwykle jest na poziomie wynagrodzenia minimalnego lub nieznacznie powyżej. Jednak zgodnie z przepisami na dokumentach legalizujących pracę wskazuje się stawkę minimalną, a w rzeczywistości płace mogą być wyższe (MRPiPS, 2024). Poza tym oprócz wynagrodzenia pracodawcy mogą również ponosić dodatkowe koszty związane z zatrudnieniem cudzoziemców, np. zezwoleń, zapewnienia mieszkania (Fundacja Konrada Adenauera, 2018).

Wykres 22. Ocena stwierdzenia „Zatrudnianie pracowników spoza UE jest tańsze niż zatrudnianie obywateli Polski” (w proc.)



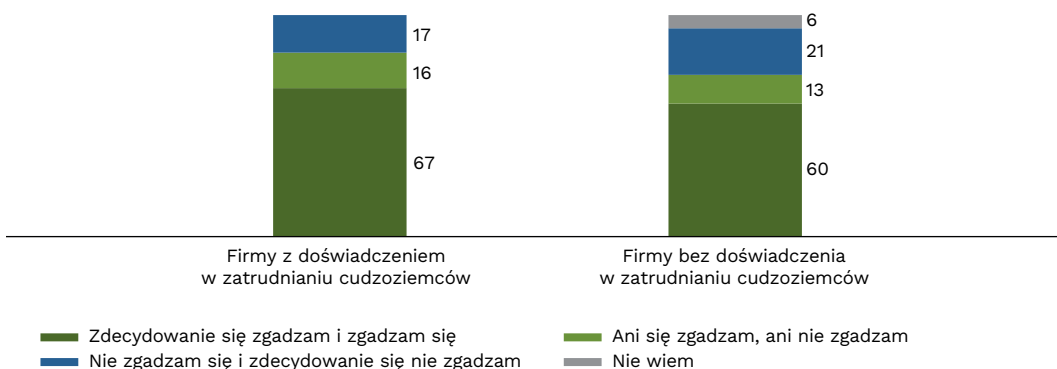
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Jednocześnie kwestia kosztów zatrudnienia jest obecnie główną barierą utrudniającą działalność polskim przedsiębiorstwom. Według badań PIE (MIK, 2024) aż 7 na 10 pracodawców przyznało, że rosnące koszty pracownicze stanowią

dla nich dużą lub bardzo dużą barierę działalności. Być może obiegowa opinia o niższych kosztach zatrudnienia cudzoziemców może skłonić część pracodawców do poszukiwania pracowników również wśród obcokrajowców.

Większość przedsiębiorców twierdzi, że nie ma dla nich znaczenia z jakiego kraju pochodzi pracownik, o ile ma odpowiednie kwalifikacje. Nieco częściej taką opinię wyrażały firmy z doświadczeniem w zatrudnianiu cudzoziemców (67 proc.) niż te bez doświadczenia (60 proc.) (wykres 23). Jedynie 17 proc. firm z doświadczeniem i 21 proc. bez doświadczenia w zatrudnianiu cudzoziemców nie zgodziło się z tym stwierdzeniem. Takie opinie mogą wynikać z tego, że dla firm obecnie coraz większą barierą jest niedostępność pracowników. Według badań PIE (MIK, 2024) niedostępność pracowników stanowiła znaczącą barierę dla ponad połowy polskich firm. Jednocześnie deklaracje dotyczące planów zatrudniania przeważają nad deklaracjami o planowanych zwolnieniach. W takiej sytuacji kwalifikacje kandydatów są kluczowe, a pracodawcy decydują się na zatrudnianie cudzoziemców, nawet jeśli wiąże się to dla nich np. z koniecznością spełnienia dodatkowych wymogów formalnych.

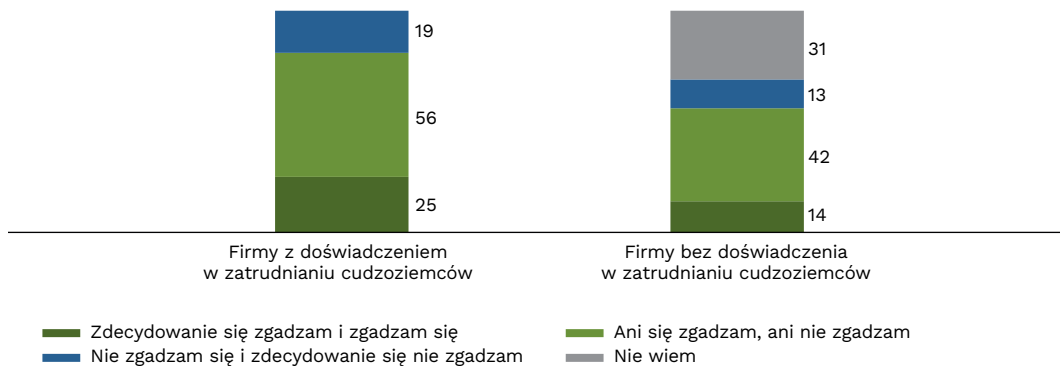
Wykres 23. Ocena stwierdzenia „Dla mojej firmy nie ma znaczenia z jakiego kraju jest pracownik, o ile ma odpowiednie kwalifikacje” (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

W opinii 1/4 pracodawców mających doświadczenie w zatrudnianiu cudzoziemców pracownicy spoza UE są sumienni i obowiązkowi. Podobnie sądziło jedynie 14 proc. firm bez doświadczenia w zatrudnianiu obcokrajowców. Jednocześnie bardzo wysoki był udział firm, które nie miały na ten temat sprecyzowanych poglądów (56 proc. firm z doświadczeniem i 42 proc. firm bez doświadczenia w zatrudnianiu cudzoziemców), a 3 na 10 firm bez doświadczenia w zatrudnianiu cudzoziemców nie potrafiły udzielić odpowiedzi na to pytanie (wykres 24).

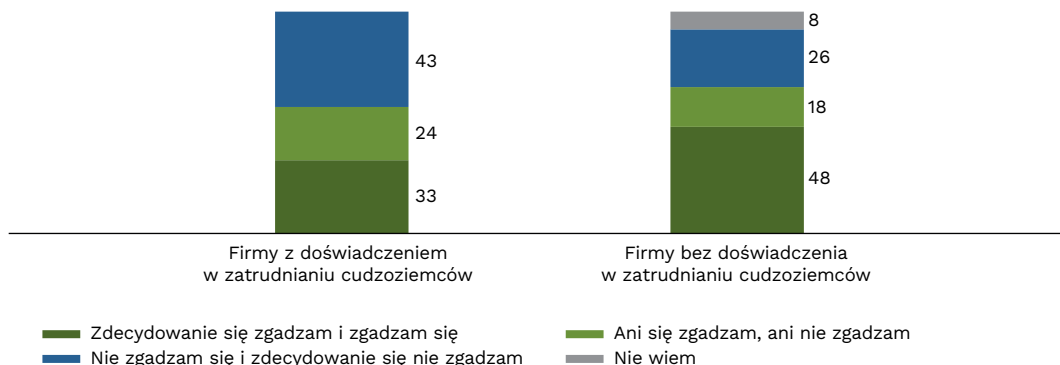
Wykres 24. Ocena stwierdzenia „Pracownicy spoza UE są sumienni i obowiązkowi” (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Prawie połowa przedsiębiorców, którzy nie mają doświadczenia w zatrudnianiu cudzoziemców uważa, że zwyczaje i tradycje pracowników spoza UE mogą powodować trudności w zarządzaniu firmą. Może to sugerować, że takie firmy nie czują się przygotowane do zarządzania zespołem zróżnicowanym kulturowo. W przypadku pracodawców, którzy mieli doświadczenie w zatrudnianiu cudzoziemców znacznie mniej osób uznawało zwyczaje i tradycje osób spoza UE za problematyczne (33 proc.) (wykres 25). Należy jednak zauważyć, że w przypadku firm z doświadczeniem w zatrudnianiu cudzoziemców te, które miały styczność z pracownikami spoza UE innymi niż Ukraińcy lub Białorusini aż 46 proc. uznało, że odmienności kulturowe mogą utrudniać zarządzanie.

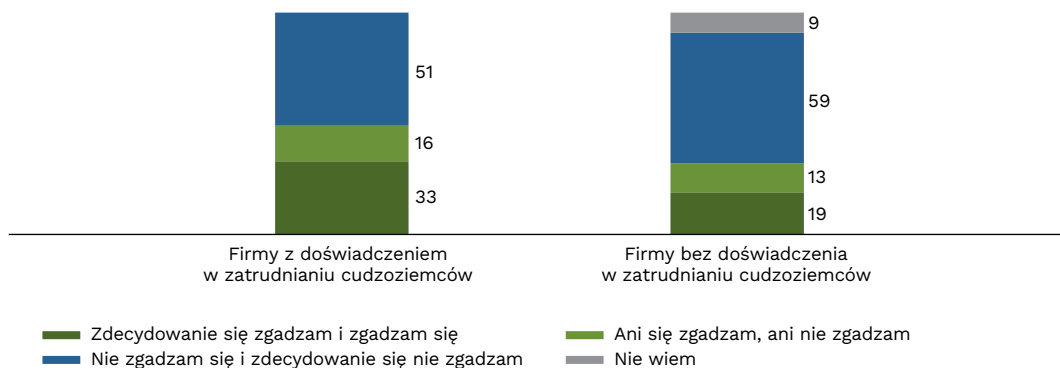
Wykres 25. Ocena stwierdzenia „Zwyczaje i tradycje pracowników spoza UE mogą powodować trudności w zarządzaniu firmą” (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Tylko 1/3 pracodawców z doświadczeniem w zatrudnianiu cudzoziemców chętnie wzięłoby udział w szkoleniu dotyczącym zarządzania zespołami różnicowanymi kulturowo. Wśród firm, które nigdy nie zatrudniały obcokrajowców taką gotowość wyraziło jedynie 19 proc. (wykres 26). Zwraca uwagę wysoki udział przedsiębiorstw, które w ogóle nie są zainteresowane podnoszeniem swojej wiedzy w tym obszarze (51 proc. firm z doświadczeniem i 59 proc. firm bez doświadczenia w zatrudnianiu obcokrajowców). Być może dlatego, że najczęściej zatrudnianymi obcokrajowcami są obywatele Ukrainy, a ich zwyczaje i tradycje są zbliżone do polskich.

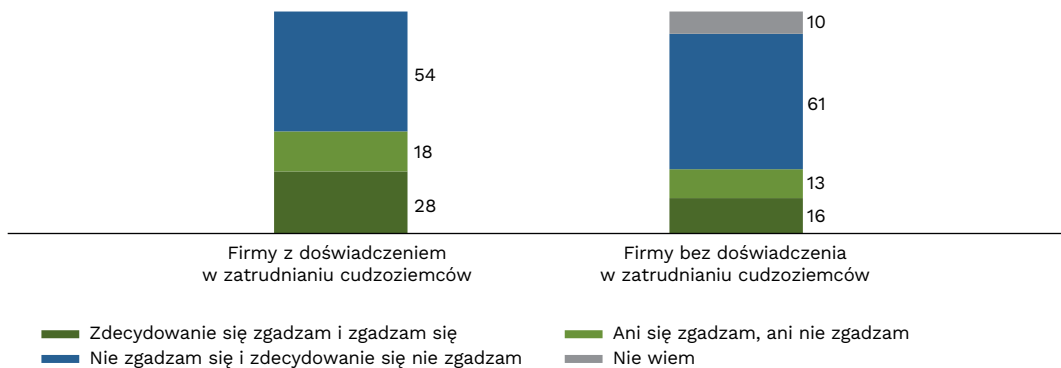
Wykres 26. Ocena stwierdzenia „Chętnie wzięłbym udział w szkoleniu dotyczącym zarządzania zespołami różnicowanymi kulturowo” (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Prawie 3 na 10 pracodawców, którzy mają doświadczenie w zatrudnianiu cudzoziemców chętnie wzięłoby udział w szkoleniu dotyczącym procedury zatrudnienia pracowników spoza UE. Takiej potrzeby nie czuło natomiast 54 proc. firm (wykres 27) – prawdopodobnie w związku z posiadanym doświadczeniem z pracownikami z zagranicy uważają swoją wiedzę za wystarczającą. Co ciekawe wśród firm, które nie miały doświadczenia w zatrudnianiu cudzoziemców tylko 16 proc. chciałoby poszerzyć swoją wiedzę na temat zatrudniania obcokrajowców, aż 61 proc. nie byłoby tym zainteresowanych. Może to wskazywać na fakt, że firmy, które nigdy nie zatrudniały pracownika z zagranicy nie są zainteresowane zmianą tego stanu rzeczy. Z jednej strony może to wynikać ze specyfiki działalności, ale z drugiej z uprzedzeń i negatywnych stereotypów na temat pracowników-cudzoziemców. Warto zauważyć, że jednocześnie ponad połowa firm bez doświadczenia w zatrudnianiu cudzoziemców wskazywała, że barierą o dużym lub bardzo dużym znaczeniu są dla nich skomplikowane procedury. Mimo tego nie przejawiali chęci podniesienia swojej wiedzy w tym zakresie i zweryfikowania czy rzeczywiście te procedury są tak uciążliwe.

Wykres 27. Ocena stwierdzenia „Chętnie wziąłbym udział w szkoleniu dotyczącym procedury zatrudnienia pracowników spoza UE” (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Podsumowanie

W ostatnich kilkunastu latach z kraju emigracyjnego Polska zmieniła się w kraj przyjmujący imigrantów zarobkowych. Niektóre dane wskazują, że od momentu, gdy Polska stała się członkiem Unii Europejskiej, liczba imigrantów zarobkowych w naszym kraju wzrosła 30-krotnie. Najliczniejszą grupę imigrantów pracujących w Polsce tworzą obecnie obywatele Ukrainy. Wynika to nie tylko z naszego położenia geopolitycznego, ale także z kulturowego podobieństwa. Imigracja zarobkowa charakteryzuje się najczęściej względnie krótkimi okresami pobytu w Polsce oraz sezonowością. Jednak można zauważyć powolny wzrost imigracji na dłuższe pobyty (powyżej roku) oraz na stałe. Wiele wskaźników dowodzi pozytywnego wpływu imigrantów na polską gospodarkę (zwłaszcza istotny jest tu udział Ukraińców). Stosunek Polaków do imigrantów i ich zatrudnienia wypada korzystnie. Wśród Europejczyków Polacy sytuują się na stosunkowo wysokich pozycjach tolerancji dla tych, którzy w Polsce chcą szukać schronienia albo chcą tu żyć.

Jednak jeśli Polska miałaby stać się domem dla ponad 2 mln cudzoziemców, to ich integracja powinna być traktowana jako ważny element polityk publicznych. Pojęcie integracji imigrantów jest szeroko dyskutowane w literaturze przedmiotu (Laurentsyeva, Venturini, 2017, s. 285-292). Niezależnie od sposobu konceptualizacji tego pojęcia podkreśla się, że jest to proces złożony i długotrwały. Integracja angażuje zarówno migrantów, jak i społeczeństwo przyjmujące, i to na wielu poziomach (Baszczak, Wincewicz, Zyzik, 2023), począwszy od działań adaptacyjnych (pomoc w nauce języka, wsparcie na rynku pracy, opieka zdrowotna, wsparcie mieszkaniowe), poprzez organizowanie wydarzeń i inicjatyw społecznych, które ułatwiają integrację zwłaszcza w społecznościach lokalnych, po dobrą politykę informacyjną. Stawianie w debacie publicznej na rzetelne informacje o liczbach i faktach na temat imigracji przeciwdziała negatywnemu wpływowi stereotypów i budowaniu wzajemnej niechęci oraz sprzyja lepszej komunikacji między instytucjami a społeczeństwem.

Dość powszechne jest to, że wyobrażenia społeczeństw zachodnich na temat imigracji odbiegają od rzeczywistości (Lutz, Bitschau, 2022). Na przykład Brytyjczycy szacowali, że 24 proc. populacji Wielkiej Brytanii to imigranci, podczas gdy rzeczywisty odsetek stanowi ok. 13 proc. (IPSOS, 2014) Podobnie odsetek imigrantów przeszacowują Francuzi (Greenacre, 2021). Wśród przyczyn tego zjawiska leżą obawy o bezpieczeństwo, o zachowanie tożsamości oraz obrona własnych interesów. Podobne wyniki i wnioski można wyciągnąć z naszych badań przeprowadzonych wśród Polaków, często wyobrażenia dotyczące liczby cudzoziemców są zawyżane, a ich udziału w rynku pracy – zaniżane.

Kluczowa dla rozwoju kraju jest kompleksowa polityka migracyjna, która uwzględniając trendy migracyjne oraz nastroje społeczne powinna doprowadzić do realizacji w przyszłości jak najkorzystniejszego scenariusza dla Polski. Scenariusza pozytywnego, w którym Polska skutecznie wykorzystuje korzyści płynące z zatrudniania cudzoziemców. Zmniejsza się niedobór pracowników na rynku pracy, a deficyty w branżach takich jak budownictwo, medycyna i edukacja są uzupełniane przez wykwalifikowanych pracowników z zagranicy. Dodatkowo wpływy do budżetu państwa zwiększają się dzięki podatkom płaconym przez cudzoziemców. W rezultacie polska gospodarka staje się bardziej konkurencyjna na arenie międzynarodowej. Na przeciwnym biegunie znajduje się scenariusz negatywny, w którym zatrudnianie cudzoziemców prowadzi do szeregu problemów: wydatki publiczne rosną, co budzi obawy Polaków, pojawiają się niepokoje społeczne, pogarsza się dostęp do opieki medycznej, dodatkowo rynek mieszkaniowy doświadcza presji ze względu na zwiększoną obecność cudzoziemców.

Aby uniknąć negatywnych skutków zatrudniania cudzoziemców, konieczne jest wprowadzenie odpowiednich regulacji prawnych i polityk społecznych. Należy zadbać o integrację pracowników z zagranicy z polskim społeczeństwem, a także o zapewnienie równego dostępu do usług publicznych. W przeciwnym razie mogą pojawić się poważne problemy społeczne i gospodarcze, które zakłada właśnie negatywny scenariusz.

Z kolei, aby pozytywny scenariusz mógł się zrealizować, konieczne jest skuteczne włączenie cudzoziemców w polski rynek pracy oraz aktywizacja zawodowa. Wymaga to m.in. dostosowania systemu edukacji i szkoleń, stworzenia takich warunków życia, aby przyjezdni chcieli w Polsce przebywać długoterminowo. Ważne jest także stworzenie sprzyjających warunków dla rozwoju firm założonych przez cudzoziemców.

Bibliografia

- Babakova, O. (2024), „Kluczowe kwestie to edukacja i polepszenia warunków pracy Ukraińców”. Wywiad z wiceministrem spraw wewnętrznych i administracji Maciejem Duszczukiem, <https://pl.naszwybir.pl/duszczuk/> [dostęp: 9.05.2024].
- Baszczak, Ł., Wincewicz, A., Zyzik, R. (2023), *Polacy i Ukraińcy – wyzwania integracji uchodźców*, PIE, Warszawa, <https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2023/05/Wyzwania-integracji-.pdf> [dostęp: 6.05.2024].
- Deloitte, UNHCR (2023), *Analysis of the impact of refugees from Ukraine on the economy of Poland*, <https://data.unhcr.org/en/documents/details/106993> [dostęp: 17.04.2024].
- Eurostat (2024), *Unemployment by sex and age – monthly data*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_m/default/table?lang=en [dostęp: 25.04.2024].
- Fundacja Konrada Adenauera (2018), *Pracodawcy i pracodawczynie a zatrudnianie cudzoziemców i cudzoziemek*, https://odpowiedzialny-biznes.pl/wp-content/uploads/2018/06/RAPORT_PRACODAWCY_I_PRACODAWCZYNIEREv-1.pdf [dostęp: 19.02.2024].
- Greenacre, M. (2021), *Immigration in France: What are the real numbers?*, <https://www.thelocal.fr/20211015/in-numbers-the-real-story-of-immigration-in-france> [dostęp: 6.05.2024].
- IPSOS (2014), *Perceptions are not reality: Things the world gets wrong*, <https://www.ipsos.com/en-uk/perceptions-are-not-reality-things-world-gets-wrong> [dostęp: 6.05.2024].
- Laurentsyeva, N., Venturini, A. (2017), *The Social Integration of Immigrants and the Role of Policy – A Literature Review*, „Intereconomics. Review of European Economic Policy”, No. 5, <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2017/number/5/article/the-social-integration-of-immigrants-and-the-role-of-policy-a-literature-review.html> [dostęp: 6.05.2024].
- Lutz, Ph., Bitschau, M. (2022), *Misperceptions about Immigration: Reviewing Their Nature, Motivations and Determinants*, „British Journal of Political Science”, May, <https://www.cambridge.org/core/journals/british-journal-of-political-science/article/misperceptions-about-immigration-reviewing-their-nature-motivations-and-determinants/875F5B45BF66FF92990410F40B2D1CA5> [dostęp: 6.05.2024].
- MIK (2024), *Miesięczny Indeks Koniunktury, luty 2024*, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/02/MIK_2-2024.pdf [dostęp: 22.02.2024].
- MRPiPS (2023), *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce*, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> [dostęp: 8.03.2024].

- MRPiPS (2024), *Informacja o zatrudnieniu cudzoziemców w Polsce*, Warszawa, styczeń, <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/8179096/Informacja%20o%20zatrudnieniu%20cudzoziemc%C3%B3w%202023%20r.pdf/58c6f6b1-07b5-4fa7-9b48-7f70d74f9dbe?t=1706880934801> [dostęp: 22.04.2024].
- NBP (2023), *Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów z Ukrainy w Polsce – wpływ pandemii i wojny na charakter migracji w Polsce. Raport z badania ankietowego*, https://nbp.pl/wp-content/uploads/2023/04/Sytuacja-zyciowa-i-ekonomiczna-migrantow-z-Ukrainy-w-Polsce_raport-z-badania-2022.pdf [dostęp: 22.04.2024].
- NBU (2022), *Impact of Ukrainian Migrants on Economies of Recipient Countries*, https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Migration_impact_2022-12-15_eng.pdf?v=4 [dostęp: 25.04.2024].
- Pasamonik, B., Markowska-Manista, U. (2017), *Kryzys migracyjny. Perspektywa społeczno-kulturowa*, t.1, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa, https://www.academia.edu/36258879/Kryzys_migracyjny_Perspektywa_spo%C5%82eczno_kulturowa_tom_1_redakcja_naukowa_Barbara_Pasamonik_Urszula_Markowska_Manista?sm=b [dostęp: 25.04.2024].
- PKO BP (2023), *Puls Nieruchomości*, https://www.pkobp.pl/media_files/90d4d21d-37d0-43f3-a7d4-eb5ba0b6e3d1.pdf [dostęp: 25.04.2024].
- UN Global Compact Network Poland (2023), *Przeciwdziałanie szarej strefie oraz praniu pieniędzy*, https://ungc.org.pl/wp-content/uploads/2023/12/Raport_szara_strefa_2023-2024_UNGC_ONZ-z-dnia-18-12-2023.pdf [dostęp: 25.04.2024].
- UP Warszawa (2019), *Zezwolenia na pracę*, <https://www.praca.gov.pl> [dostęp: 8.03.2024].
- UP Warszawa (2024a), *Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy*, <https://www.praca.gov.pl> [dostęp: 8.03.2024].
- UP Warszawa (2024b), *Zezwolenia na pracę sezonową*, <https://www.praca.gov.pl> [dostęp: 8.03.2024].
- ZUS (2024), *Ubezpieczenia emerytalne i rentowe*, <https://psz.zus.pl/kategorie/ubezpieczeni/ubezpieczenia-emerytalne-i-rentowe> [dostęp: 8.03.2024].
- Zyzik, R., Baszczak, Ł., Rozbicka, I., Wielechowski, M. (2023), *Uchodźcy z Ukrainy na polskim rynku pracy: możliwości i przeszkody*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, <https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/01/Uchodzcy-z-Ukrainy-.pdf> [dostęp: 20.02.2024].
- (www1) *Zarejestrowane wnioski o nadanie statusu UKR w związku z konfliktem na Ukrainie. Stan na 09.04.2024 r.*, https://dane.gov.pl/pl/dataset/2715,zarejestrowane-wnioski-o-nadanie-statusu-ukr/resource/56230/table?page=1&per_page=20&q=&sort= [dostęp: 30.04.2024].
- (www2) *Jak legalnie zatrudnić cudzoziemca*, <https://www.pip.gov.pl/dla-pracodawcow/niezbednik-pracodawcyjak-legalnie-zatrudnic-cudzoziemca?highlight=WyJrb2Rla3MiLCJrb2RlayIsInByYWN5liwicHJy2kiXQ==> [dostęp: 19.02.2024].
- (www3) *Test rynku pracy – kiedy jest wymagany?*, <https://hrappka.pl/blog/>

test-ryнку-pracy-kiedy-jest-wymagany [dostęp: 19.02.2024].
(www4), *Uznawanie kwalifikacji zawodowych w Polsce*,
<https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00217> [dostęp: 20.02.2024].

Spis infografik, tabel i wykresów

SPIS INFOGRAFIK

Infografika 1. Opinie Polaków o konkurencyjności cudzoziemców dla polskich pracowników (w proc.)	19
Infografika 2. Chęć współpracy z cudzoziemcami a cechy respondentów (w proc.)	24
Infografika 3. Korzyści z zatrudnienia cudzoziemców w Polsce a cechy respondentów (w proc.)	30
Infografika 4. Zagrożenia związane z zatrudnianiem cudzoziemców w Polsce a cechy respondentów (w proc.)	34
Infografika 5. Powody zatrudniania cudzoziemców wg wielkości firmy i branży (w proc.)	39
Infografika 6. Bariery zatrudniania cudzoziemców w firmach wg wielkości i branż (w proc.)	42

SPIS TABEL

Tabela 1. Na jakiej podstawie można zatrudnić cudzoziemców z krajów trzecich?	11
---	----

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Cudzoziemcy objęci ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym w Polsce	10
Wykres 2. Dokumenty legalizujące zatrudnienie cudzoziemców w Polsce w latach 2018-2023.	12
Wykres 3. JDG założone przez cudzoziemców w Polsce w 2023 r.	13
Wykres 4. Liczba cudzoziemców zamieszkujących Polskę w opinii Polaków (w proc.)	14
Wykres 5. Opinia Polaków nt. udziału cudzoziemców pracujących w Polsce w ogóle pracujących (w proc.)	15
Wykres 6. Opinia Polaków nt. uchodźców wojennych z Ukrainy w wieku produkcyjnym pracujący w Polsce (w proc.)	15
Wykres 7. Branże, w których pracują cudzoziemcy – opinie Polaków i stan faktyczny (w proc.)	16
Wykres 8. Opinie Polaków o konkurencyjności cudzoziemców dla polskich pracowników (w proc.)	17

Wykres 9. Opinie Polaków dotyczące stwierdzenia, że zatrudnienie cudzoziemców jest wyrazem solidarności i pomocy dla osób, które znalazły się w trudnej sytuacji (w proc.)	20
Wykres 10. Opinie Polaków dotyczące stwierdzenia, że zatrudnienie cudzoziemców jest jednym z istotnych warunków rozwoju gospodarki polskiej wobec występowania negatywnych trendów w demografii (w proc.)	21
Wykres 11. Opinie Polaków dotyczące stwierdzenia, że zatrudnianie cudzoziemców z krajów spoza UE przyniesie więcej problemów niż korzyści (w proc.)	22
Wykres 12. Opinie Polaków dotyczące stwierdzenia, że zatrudnianie cudzoziemców z krajów spoza UE przyniesie więcej problemów niż korzyści (w proc.)	23
Wykres 13. Trudności w ocenie przez respondentów chęci współpracy z cudzoziemcem pochodzącym z wymienionych krajów (w proc.) . .	26
Wykres 14. Czy Polacy skorzystaliby z usług przedstawicieli wskazanych zawodów, gdyby pełnili je cudzoziemcy? (w proc.)	28
Wykres 15. Korzyści z zatrudniania cudzoziemców w Polsce (w proc.) . .	29
Wykres 16. Zagrożenia związane z zatrudnianiem cudzoziemców (w proc.)	32
Wykres 17. Udział firm z doświadczeniem i bez doświadczenia w zatrudnianiu cudzoziemców wg wielkości i branży (w proc.)	36
Wykres 18. Zatrudnianie cudzoziemców przez polskie firmy (w proc.) . . .	37
Wykres 19. Powody zatrudniania cudzoziemców w firmach (w proc.) . . .	38
Wykres 20. Ocena barier zatrudniania cudzoziemców (w proc.)	40
Wykres 21. Ocena stwierdzenia „Zatrudnianie pracowników spoza UE nie rozwiązuje trwale problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników” (w proc.)	43
Wykres 22. Ocena stwierdzenia „Zatrudnianie pracowników spoza UE jest tańsze niż zatrudnianie obywateli Polski” (w proc.)	44
Wykres 23. Ocena stwierdzenia „Dla mojej firmy nie ma znaczenia z jakiego kraju jest pracownik, o ile ma odpowiednie kwalifikacje” (w proc.)	45
Wykres 24. Ocena stwierdzenia „Pracownicy spoza UE są sumienni i obowiązkowi” (w proc.)	46
Wykres 25. Ocena stwierdzenia „Zwyczaje i tradycje pracowników spoza UE mogą powodować trudności w zarządzaniu firmą” (w proc.)	46
Wykres 26. Ocena stwierdzenia „Chętnie wziąłbym udział w szkoleniu dotyczącym zarządzania zespołami zróżnicowanymi kulturowo” (w proc.)	47
Wykres 27. Ocena stwierdzenia „Chętnie wziąłbym udział w szkoleniu dotyczącym procedury zatrudnienia pracowników spoza UE” (w proc.)	48

Polski Instytut Ekonomiczny

Polski Instytut Ekonomiczny to publiczny *think tank* ekonomiczny z historią sięgającą 1928 roku. Jego obszary badawcze to przede wszystkim makroekonomia, energetyka i klimat, handel zagraniczny, foresight gospodarczy, gospodarka cyfrowa i ekonomia behawioralna. Instytut przygotowuje raporty, analizy i rekomendacje dotyczące kluczowych obszarów gospodarki oraz życia społecznego w Polsce, z uwzględnieniem sytuacji międzynarodowej.