



SYTUACJA, DOŚWIADCZENIA I PERSPEKTYWY CUDZOZIEMCÓW NA POLSKIM RYNKU PRACY



Wyniki badania ankietowego
przeprowadzonego przez Smart Solutions HR

Główne filary badania i kluczowe insighty

- **Profil demograficzny i kapitał ludzki:** Przeważają kobiety (67,7%) oraz osoby do 25. roku życia (33,1%). Prawie 1/3 respondentów legitymuje się wykształceniem wyższym (30,8% łącznie – licencjat i magister), co przy dominacji pracy fizycznej wskazuje na zjawisko deskillingu (pracy poniżej kwalifikacji).
- **Ekonomia i koszty życia:** Ponad 81% badanych zarabia do 6 000 PLN brutto. Największym obciążeniem budżetowym jest koszt najmu mieszkań (78,2% wskazań). Aż 43,6% osób nie transferuje kapitału za granicę, wydając 100% środków lokalnie w Polsce.
- **Bariery adaptacyjne:** Głównymi przeszkodami są bariera językowa (54,9%) oraz długie procedury legalizacyjne (51,9% wskazań jako główne źródło stresu urzędowego).
- **Perspektywa retencji:** 65,4% respondentów nie rozważa wyjazdu do innego kraju, a blisko 75% widzi w Polsce trochę większe lub większe szanse na rozwój niż w kraju pochodzenia.

Opis respondentów

Pochodzenie respondentów

- Ukraina: (93,2%)
- Białoruś: (3,0%)
- Afryka: (1,5%)
- Kolumbia / Ameryka Południowa: (2,3%)

Płeć respondentów

- Kobiety: (67,7%)
- Mężczyźni: (31,6%)
- Brak odpowiedzi / Odmowa: (0,8%)

Wiek respondentów

- Do 25 lat: (33,1%)
- 45–54 lata: (22,6%)
- 25–34 lata: (19,5%)
- 35–44 lata: (17,3%)
- 55 lat i więcej: (6,8%)
- Brak odpowiedzi: (0,8%)

Branża zatrudnienia w Polsce

- Produkcja: (44,4%)
- Prace magazynowe: (26,3%)
- Logistyka: (9,0%)
- Inne (usługi, uroda, biuro, praca domowa): (12,0%)
- Budownictwo: (3,8%)
- IT: (2,3%)
- Horeca (Gastronomia / Hotelarstwo): (1,5%)
- Handel / Retail: (0,8%)

Czas przybycia do Polski

- Po wybuchu wojny na Ukrainie (po lutym 2022 r.): (63,9%)
- Przed wybuchem wojny na Ukrainie: (29,3%)
- Nie dotyczy (osoby z innych krajów / brak odpowiedzi): (6,8%)

Opis badania

Nadreprezentacja kobiet (ponad 2/3 badanych) ściśle wiąże się ze strukturą demograficzną ukraińskiej migracji po lutym 2022 roku. Obowiązujące na Ukrainie ograniczenia wyjazdowe dla mężczyzn w wieku poborowym spowodowały, że ciężar utrzymania rodzin i migracji zarobkowej w dużej mierze spadł na kobiety. Wpływa to bezpośrednio na specyfikę preferowanych miejsc pracy, zapotrzebowanie na opiekę nad dziećmi oraz strukturę wydatków.

Liderem jest grupa najmłodsza (do 25 lat — 33,1%): Najczęściej są to studenci, osoby bez zobowiązań rodzinnych lub młodzi pracownicy fizyczni, dla których wyjazd do Polski jest relatywnie prosty organizacyjnie.

Drugim segmentem są osoby w dojrzałym wieku (45–54 lata — 22,6%): Wynika to z faktu, że osoby z tej grupy wiekowej często posiadają już dorastające/dorośle dzieci na Ukrainie i migrują w celu zabezpieczenia finansowego rodziny, będąc jednocześnie bardzo stabilną, choć wymagającą odpowiednich warunków socjalnych grupą pracowniczą.

Względnie niski udział grupy 25–44 lata (łącznie 36,8%): Może to wynikać z trudności w przesiedleniu całych rodzin z małymi dziećmi lub braku możliwości wyjazdu mężczyzn w wieku produkcyjnym.

Przedstawione w dokumencie wnioski opierają się na niewielkiej, specyficznej próbie badawczej (N=133) obejmującej wyłącznie osoby zatrudnione za pośrednictwem agencji pracy. Przedstawione treści należy traktować wyłącznie jako wewnętrzne insighty operacyjne i jakościowe obserwacje dla branży HR. W żadnym wypadku nie można traktować tych badań jako reprezentatywnych dla całej populacji cudzoziemców przebywających w Polsce.

Rok przeprowadzenia badania– 2026.

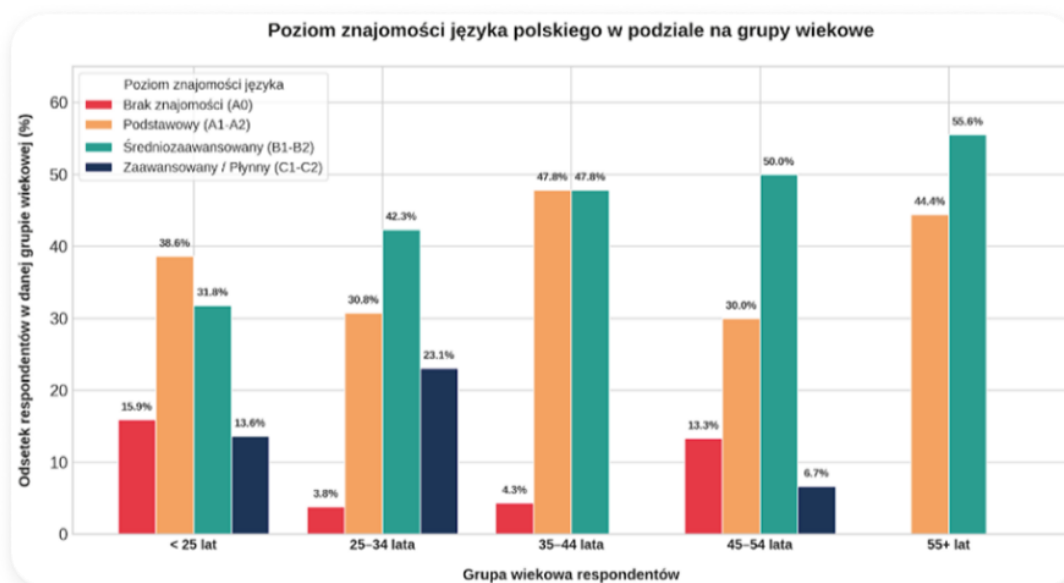
Łącznie wykształcenie wyższe (licencjackie i magisterskie) posiada aż 30,8% badanych. Dominującą grupę stanowią jednak osoby z wykształceniem zawodowym i średnim (łącznie 63,9%). Wysoki udział osób z dyplomami uczelni wyższych wykonujących prace w Polsce wskazuje na zjawisko tzw. brain waste (drenażu kwalifikacji), gdzie umiejętności akademickie nie są wykorzystywane na lokalnym rynku pracy z powodu barier językowych, procedur nostryfikacyjnych lub pilnej potrzeby podjęcia jakiejkolwiek pracy zarobkowej zaraz po przyjeździe.

Większość badanych (53,4%) deklaruje co najmniej średnią lub zaawansowaną znajomość języka polskiego. Wynika to z bliskości językowej (grupa języków słowiańskich) oraz intensywnego uczenia się w środowisku pracy. Z drugiej strony, blisko 46,6% respondentów wykazuje poziom początkujący lub całkowity brak znajomości języka, co stanowi bezpośrednią barierę w awansie zawodowym, samodzielnym załatwianiu spraw urzędowych oraz pełnej integracji społecznej.

POZIOM WYKSZTAŁCENIA WŚRÓD CUDZOZIEMCÓW PRACUJĄCYCH W POLSCE



POZIOM ZNAJOMOŚCI JĘZYKA POLSKIEGO W PODZIALE NA GRUPY WIEKOWE



ODSETEK RESPONDENTÓW W DANEJ GRUPIE WIEKOWEJ (%)

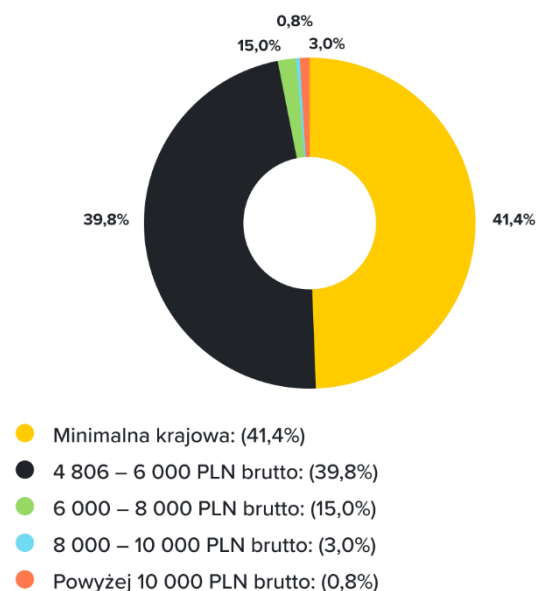
- Brak znajomości (A0)
- Podstawowy (A1-A2)
- Średniozaawansowany (B1-B2)
- Zaawansowany / Płynny (C1-C2)

Sektor przemysłowo-logistyczny (produkcja, magazyny, logistyka) skupia aż 79,7% wszystkich respondentów. Skalę tę napędza wysokie zapotrzebowanie polskich zakładów produkcyjnych i centrów dystrybucyjnych na pracowników wykonawczych. Niski udział budownictwa (3,8%) wiąże się bezpośrednio z wcześniej analizowaną strukturą płci (ponad 67% kobiet), dla których branża budowlana rzadko stanowi pierwszy wybór zatrudnienia.

Zdecydowana większość badanych (81,2%) osiąga dochody w granicach do 6 000 PLN brutto miesięcznie. Ponad cztery na dziesięć osób (41,4%) zarabia stawki mieszczące się w progu minimalnej krajowej.

Wynika to bezpośrednio ze struktury zatrudnienia na polskim rynku pracy (ponad 70% respondentów wykonuje prace wykonawcze w sektorze produkcji i logistyki magazynowej), gdzie wyjściowe stawki godzinowe bazują się na kwocie minimalnej krajowej. Drugi przedział — od 4 806 do 6 000 PLN brutto (39,8% badanych) — osiągany jest najczęściej dzięki wyrabianiu nadgodzin, pracy w systemie zmianowym/nocnym lub uzyskiwaniu premii frekwencyjnych oferowanych przez agencje i zakłady pracy. Wyższe dochody (powyżej 8 000 PLN brutto) dotyczą jedynie wąskiego marginesu imigrantów (3,8%), co ściśle pokrywa się ze wskaźnikiem zatrudnienia na stanowiskach wysoce wykwalifikowanych specjalistów (np. branża IT czy kadra zarządzająca).

MIESIĘCZNE ZAROBKI BRUTTO BADANYCH PRACOWNIKÓW ZAGRANICZNYCH



Prawie 2/3 badanych to tzw. migracja wojenna. Oznacza to, że decyzja o wyjeździe miała dla większości charakter nagły, wymuszony czynnikami zewnętrznymi, a nie był to długofalowo planowany proces ekonomiczny. Grupa ta rzadziej posiadała wcześniej przygotowane zaplecze językowe czy zawodowe w Polsce. Z kolei blisko 30% badanych to migracja osiedleńcza/zarobkowa sprzed wojny, która zdążyła już w większym stopniu zaadaptować się do warunków rynkowych.

Najbardziej niepokojącym i reprezentatywnym wnioskiem jest fakt, że niemal 37% respondentów w ogóle nie korzysta z opieki zdrowotnej w Polsce. Hipoteza: Wynika to z połączenia kilku barier — skomplikowanych procedur biurowatycznych, długiego czasu oczekiwania na wizytę w publicznej ochronie zdrowia (NFZ), braku pewności co do zakresu swojego ubezpieczenia pracowniczego oraz bariery językowej w kontaktach z lekarzami. Z kolei stosunkowo wysoki odsetek osób łączących NFZ z pakietami prywatnymi (18,8%) wskazuje na to, że prywatne pakiety medyczne są coraz częściej pożądanym lub oferowanym przez agencje/pracodawców benefitem pracowniczym.

Zaledwie nieco ponad czterech na dziesięciu imigrantów (41,4%) ma poczucie pełnego bezpieczeństwa prawnego i komplet dokumentów. Aż 58,6% respondentów żyje w stanie mniejszej lub większej niepewności (od toczących się procedur po niekompletne papiery lub brak poczucia

STATUS LEGALIZACJI POBYTU I PRACY W POLSCE



stabilności mimo posiadania dokumentów). Wysoki odsetek osób odczuwających niepewność przy formalnie ważnych dokumentach (16,5%) wynika z dynamicznych zmian w prawie imigracyjnym, zatorów w urzędach wojewódzkich oraz powiązania statusu pobytowego ze stałym zatrudnieniem u jednego pracodawcy.

Relacja pracodawca–pracownik ma w większości charakter ściśle transakcyjny. Ocena neutralna (42,9%) jest najczęstszą odpowiedzią — polscy pracodawcy postrzegają obcokrajowców głównie przez pryzmat zasobu wykonawczego. Pozytywne oceny (4 i 5) stanowią łącznie 39,8%, podczas gdy oceny negatywne (1 i 2) – 17,3%. Wskazuje to, że bezpośrednia dyskryminacja ze strony kadry zarządzającej nie jest zjawiskiem masowym, ale brakuje też systemowych działań integracyjnych czy wsparcia wykraczającego poza podstawowe obowiązki umowne.

OCENA STOSUNKU PRACODAWCÓW DO PRACOWNIKÓW ZAGRANICZNYCH



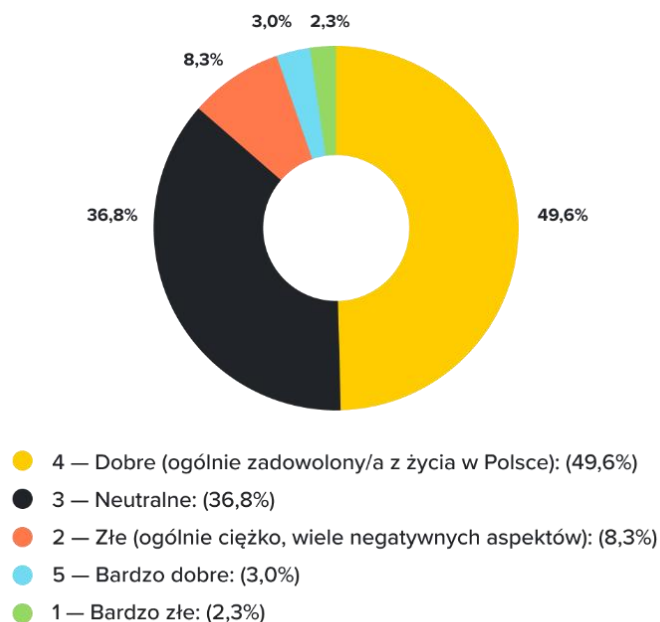
Aż 46,7% badanych spotkało się z nietaktownym lub protekcyjnym zachowaniem ze względu na swoje pochodzenie (często lub czasami). Zjawisko to najczęściej nie przybiera formy otwartego konfliktu, lecz objawia się w drobnych uszczypliwościach, mikroagresjach w zespole lub gorszym traktowaniu przez współpracowników niższego szczebla i kierowników liniowych. Z kolei 28,6% respondentów nie potrafi tego jednoznacznie ocenić, co często wiąże się z barierą

językową — brakiem pełnej zrozumiałości kontekstu wypowiedzi i żartów w miejscu pracy.

Większość migrantów wskazuje na pozytywne lub neutralne nastawienie do życia w Polsce — łącznie 52,6% ocenia swoje życie dobrze lub bardzo dobrze, a 36,8% neutralnie. Tylko 10,6% wyraża wyraźne niezadowolenie (oceny 1 i 2). Prawie 50-procentowa dominacja oceny „dobre” dowodzi na pragmatyczne podejście migrantów: mimo trudności adaptacyjnych, barier językowych czy niepewności prawnej, stabilność ekonomiczna, bezpieczeństwo socjalne i wyższy standard infrastrukturalny przeważają nad niedogodnościami.

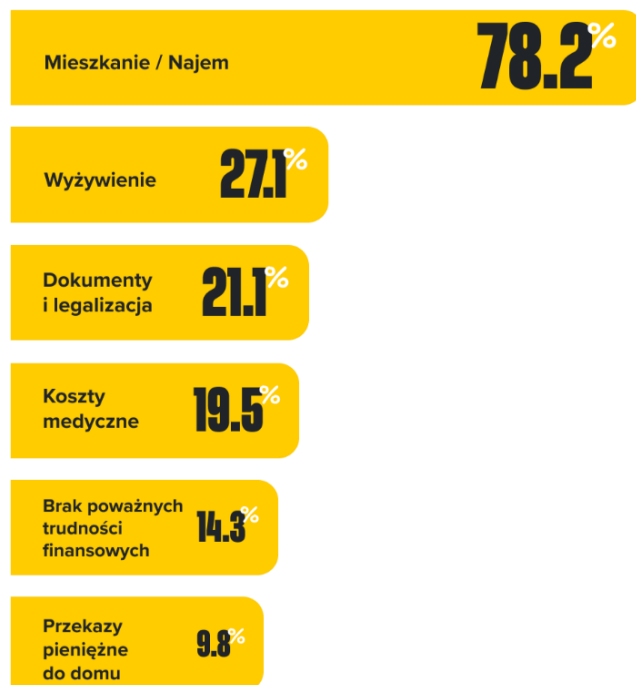
Kluczową barierą wzywającą do interwencji systemowej jest bariera językowa (54,9%) połączona ze stosunkiem społeczeństwa (43,6%) oraz procedurami prawno-administracyjnymi (39,1%). Hipoteza: Brak biegłości w języku polskim zamyka migrantów w „szklanej pułapce” wojenno-zarobkowej (głównie w monokulturowych zespołach w magazynach i zakładach produkcyjnych), co potęguje dystans ze strony lokalnego społeczeństwa i uniemożliwia budowanie relacji poza pracą. Tylko niespełna 16% badanych czuje się w pełni zintegrowana.

OGÓLNY STOSUNEK DO ŻYCIA W POLSCE



Aż 70,7% respondentów uważa, że Polska oferuje większe perspektywy (zarówno finansowe, jak i życiowe) niż ich kraj macierzysty. Wysoki wskaźnik odpowiedzi „trochę więcej” (40,6%) odzwierciedla jednak realizm respondentów: choć Polska oferuje przewidywalność rynkową, stabilne zatrudnienie i bezpieczeństwo, obcokrajowcy często zderzają się z sufitem zawodowym (wykonawcze stanowiska poniżej kwalifikacji), co uniemożliwia im awans ekonomiczny.

NAJBARDZIEJ OBCIĄŻAJĄCE WYDATKI FINANSOWE W POLSCE



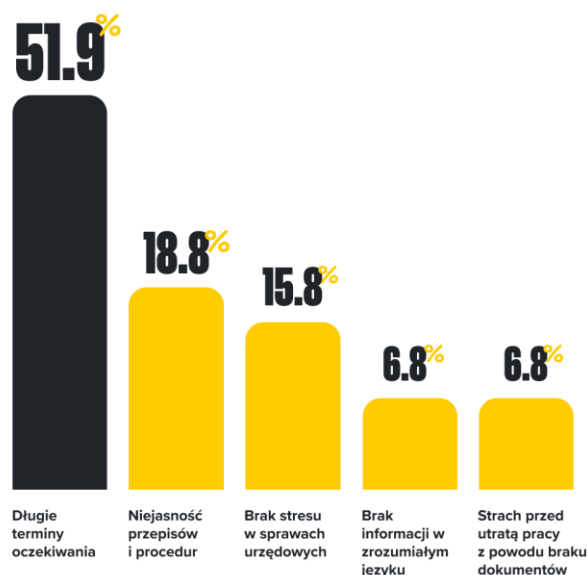
Koszt zakwaterowania jest bezsprzecznie największym ciężarem budżetowym dla imigrantów — wskazało na niego blisko 8 na 10 respondentów (78,2%). Przy średnich zarobkach rzędu 4 806–6 000 PLN brutto, komercyjny wynajem mieszkania lub nawet pokoju pochłania dominującą część dochodu netto. Wysoka pozycja opłat za legalizację i opiekę medyczną (ponad 20% każde) potwierdza, że nieformalne koszty adaptacji (opłaty skarbowe, tłumaczenia, prywatne wizyty lekarskie) stanowią odczuwalny uszczerbek finansowy.

Ponad połowa badanych (51,9%) wskazuje przewlekłość postępowań administracyjnych (wielomiesięczne, a czasem wieloletnie oczekiwanie na karty pobytu) jako kluczowy czynnik stresogenny. W połączeniu z niejasnością przepisów (18,8%), stwarza to permanentne poczucie zawieszenia i niepewności jutra. Jedynie 15,8% migrantów deklaruje całkowity brak stresu w tym obszarze — są to zazwyczaj osoby posiadające już stabilny status (np. stały pobyt, rezydenturę długoterminową UE).

Czynniki motywujące do pozostania w Polsce są równomiernie rozłożone pomiędzy cztery główne filary: ekonomiczny (zarobki — 27,8%), rozwojowy (perspektywy — 23,3%), egzystencjalny (stabilność — 21,8%) oraz społeczny (obecność rodziny — 21,1%). Bardzo wymowny jest całkowity brak wskazań na opiekę zdrowotną potwierdza wcześniejsze wyniki dotyczące nie korzystania z usług publicznej służby zdrowia.

Zmiana modelu migracyjnego z „zarobkowego” na „osiedleńczy”: Niemal połowa respondentów (43,6%) wydaje całe swoje dochody w miejscu zamieszkania. Jest to wyraźny wskaźnik przesunięcia ciężaru życiowego — w Polsce przebywają już całe gospodarstwa domowe lub dzieci imigrantów, co wywołuje konieczność pokrywania wysokich kosztów utrzymania na miejscu (przede wszystkim wynajmu mieszkań i żywności).

GLÓWNE ŹRÓDŁA STRESU ZWIĄZANE Z DOKUMENTAMI

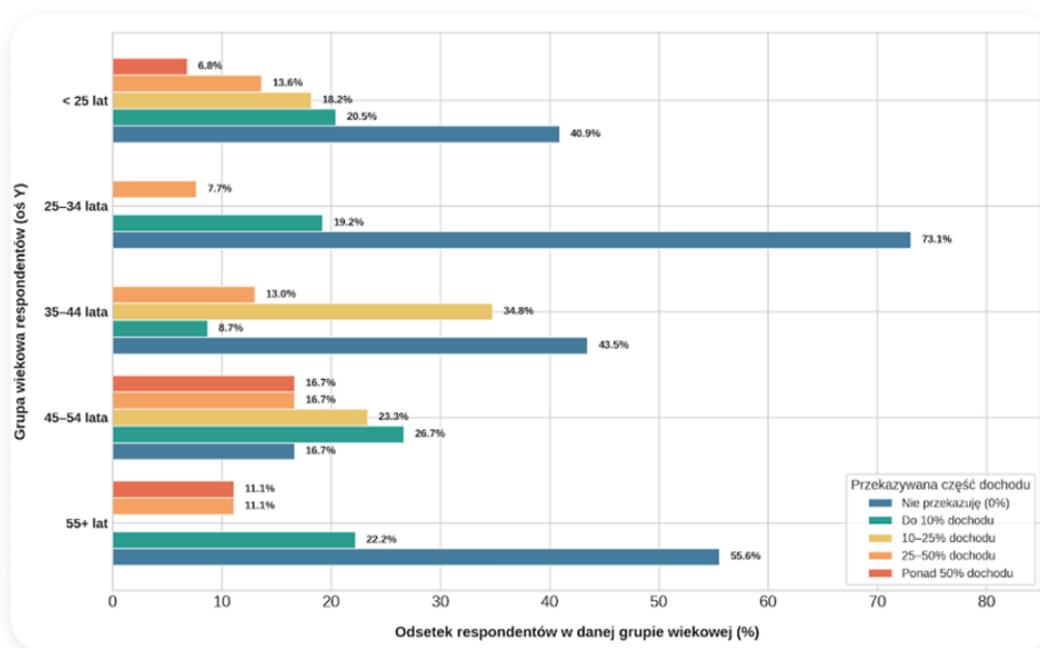


Transfery pieniężne poza granice: Łącznie 56,4% badanych wysyła część swoich zarobków do kraju pochodzenia, z czego 36,8% przekazuje od 10% do ponad 50% dochodu.

CZĘŚĆ DOCHODÓW PRZEKAZYWANA RODZINIE WG GRUP WIEKOWYCH (%)

Przekazywana część dochodu

- Nie przekazuję (0%)
- Do 10% dochodu
- 10–25% dochodu
- 25–50% dochodu
- Ponad 50% dochodu



Wpływ wysokości dochodów na transfery pieniężne: Z analizy wynika, że najczęściej przekazują osoby ze średniego przedziału zarobkowego (4 806 – 6 000 PLN brutto) — w tej grupie aż 24,5% wysyła 25–50% dochodu. Osoby o najniższych dochodach (poniżej 4 806 PLN) w większości (56,4%) nie są w stanie wysyłać żadnych środków ze względu na wysokie koszty życia w Polsce.

Najliczniejszą grupą są osoby żyjące w stanie tymczasowości i niepewności (aż 44,4% nie potrafi określić czasu planowanego pobytu w Polsce). Wynika to bezpośrednio z faktu, że ponad 63% badanych przybyło po wybuchu wojny, a ich plany życiowe są ściśle powiązane z przebiegiem konfliktu zbrojnego na Ukrainie oraz sytuacją geopolityczną. Jednak niemal 1/3 respondentów (30,1%) wyraża jednoznaczną chęć długoterminowego pozostania w Polsce, co wskazuje na proces wykształcania się stabilnej diaspory osiedleńczej.

Prawie 2/3 badanych (65,4%) deklaruje brak chęci reemigracji do innych krajów UE, co jest pozytywnym sygnałem dla polskiego rynku pracy. Polska stanowi dla nich strefę komfortu ze względu na bliskość kulturowo-językową oraz łatwość adaptacji. Spośród osób rozważających migrację wtórną (34,6%), największym zainteresowaniem cieszą się Holandia i Hiszpania (po 9,0%) oraz Niemcy (6,8%). Wskazuje to, że powodem potencjalnej reemigracji są poszukiwanie wyższych zarobków (Holandia, Niemcy) lub wyższego komfortu życia i cieplejszego klimatu (Hiszpania).

PLANY DOTYCZĄCE DŁUGOŚCI POBYTU W POLSCE

