

**BADANIE
SONDAŻOWE**

2024

MIGRACJA 2.0

**POLSKA
W GLOBALNEJ WALCE O TALENTY
Z AZJI I AMERYKI ŁACIŃSKIEJ**



RAPORT

Raport z badania sondażowego przeprowadzonego
przez EWL Group, Fundację EWL oraz
Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego



SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	03
Kluczowe wnioski	04
Profil respondenta	06
Zatrudnienie za granicą	09
Zatrudnienie w Polsce	10
Pobyty w Polsce	22
Integracja w Polsce	24
Opinie ekspertów	25
Metodologia	26
O autorach badania	27
Raporty EWL Group i Studium Europy Wschodniej UW (2018-2024)	28



Andrzej Korkus

Prezes Zarządu EWL Group
Prezes Fundacji EWL

Rynek pracy w Polsce doświadcza dziś dynamicznych przemian, wynikających z globalnych procesów ekonomicznych, jak i lokalnych zdarzeń społecznych oraz geopolitycznych, w tym trwającej wojny w Ukrainie. Jednym z nich jest spadek liczby pracowników przybywających do naszego kraju z Ukrainy – tradycyjnie dominującej grupy obcokrajowców na polskim rynku pracy. Ich obecność pozostaje istotnym elementem wzrostu polskiego PKB – wkład tej grupy społecznej w rozwój polskiej gospodarki firma Deloitte szacuje na nawet 1,1% w 2023 roku.

Prognozowany wzrost PKB Polski, który według Banku Światowego wyniesie 3% w 2024 roku, a w 2025 roku – 3,4%, oznacza istotne przyspieszenie względem ubiegłego roku (0,2%). W parze z uruchomieniem istotnych funduszy europejskich (w tym w ramach Krajowego Planu Odbudowy), należy spodziewać się zarówno inwestycji w przemyśle, jak i infrastrukturze. W obliczu niskiego bezrobocia i rekordowego poziomu zatrudnienia, a także słabnącej dynamiki przyjazdów migrantów ekonomicznych z Ukrainy oraz odpływu obywateli Ukrainy na Zachód, Polska staje przed koniecznością poszukiwania rąk do pracy z nowych kierunków. Niewystarczająca dostępność pracowników zagranicznych na rynku krajowym stwarza poważne wyzwanie dla Polski w kontekście wykorzystania potencjału nearshoringu i efektywnego absorbowania środków KPO.

Prezentowane wspólnie ze Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego badanie, pierwsze dotyczące grupy pracowników z Ameryki Łacińskiej i Azji, ilustruje zmiany zachodzące w strukturze i funkcjonowaniu polskiego rynku pracy. W szczególności rzuca światło na rosnącą rolę pracowników z takich krajów jak Kolumbia, Kuba, Indie czy Indonezja, stanowiących coraz większy odsetek cudzoziemców zatrudnionych w Polsce. Bez nich, wielu polskich przedsiębiorców nie mogłoby pozytywnie kontrybuować do wspomnianego wcześniej wzrostu PKB Polski.

Obywatele krajów azjatyckich i latynoamerykańskich przyczyniają się do wzmocnienia konkurencyjności polskiego rynku pracy, m.in. w sektorach takich jak produkcja przemysłowa, automotive, gastronomia, rolnictwo czy handel. Ich obecność jest częścią odpowiedzią na bieżące potrzeby rynku. Luka w zatrudnieniu jednak niezmiennie istnieje i liczona jest na niemal 100 tys. osób.

Mam przekonanie, że wyniki naszego raportu przysłużą się zwiększeniu świadomości wśród przedstawicieli wszystkich stron odpowiedzialnych za kształtowanie polskiego rynku pracy, jeśli chodzi o korzyści płynące z globalnej mobilności pracowników, a w szczególności pomogą w projektowaniu przemyślanej i konsekwentnej polityki migracyjnej, tworzonej razem z przedstawicielami biznesu. Polskie przedsiębiorstwa, dzięki możliwości stabilnego planowania zatrudnienia i dostępowi do pracowników różnych szczebli, będą mogły jeszcze lepiej skupić się na własnym rozwoju, wdrażaniu innowacyjności i umacnianiu swojej konkurencyjnej pozycji w skali globalnej.

Życzę ciekawej lektury.



Jan Malicki

Dyrektor
Studium Europy Wschodniej
Uniwersytetu Warszawskiego

Zrozumienie istoty procesów migracyjnych staje się dziś nie tylko przedmiotem akademickiego zainteresowania naukowego, ale przede wszystkim krokiem niezbędnym dla efektywnego kształtowania polityki gospodarczej i społecznej kraju. Właściwie analizowana migracja może przyczynić się do skutecznego planowania i implementacji strategii rozwojowych, które odpowiadają na potrzeby imigrantów, jak i społeczeństwa przyjmującego. Tym samym, badania aktualnych wzorców migracyjnych uzyskują priorytetowe znaczenie, zwłaszcza w momencie opracowywania przez rząd strategii migracyjnej Polski na lata 2025-2030.

Niniejsze opracowanie wykracza poza dotychczasowe obszary zainteresowań badawczych Studium Europy Wschodniej UW, obejmujące kraje Europy Wschodniej Środkowej, Bałkanów, Rosji, Azji Centralnej i Kaukazu Południowego. Otwierając być może jakiś nowy rozdział w naszej działalności naukowej, skupiliśmy się na analizie trendów w kontekście imigracji z Azji i Ameryki Łacińskiej do Polski. Taki wybór nie jest przypadkowy. Z danych ZUS wynika, że największy procentowy wzrost liczby cudzoziemców zarejestrowanych w 2023 roku, odnotowany został właśnie wśród imigrantów z Azji i Ameryki Południowej.

Polska, tradycyjnie postrzegana jako kraj emigracji, coraz częściej – ku naszemu zaskoczeniu – staje się krajem imigracji, krajem, który imigranci wybierają z przekonaniem o bezpieczeństwie, stabilności i rozwoju. Potwierdzają to liczby. W 2011 roku liczbę cudzoziemców przebywających w kraju oszacowano na około 110 tys., a dekadę później na ponad 2 mln! To z kolei rzuca nowe światło na pozycję Polski na mapie globalnych szlaków migracji oraz podkreśla potrzebę głębszej analizy tych procesów.

Raport, który prezentujemy Państwu wraz z partnerami z EWL Group, stanowi istotny krok w kierunku zrozumienia złożoności i wielowymiarowości współczesnych migracji, z nadzieją, że wiedza ta zostanie wykorzystana do tworzenia konkretnych rozwiązań polityki migracyjnej. Wierzę, że dane te pomogą w opracowaniu mechanizmów trwałej integracji imigrantów na rynku pracy i w polskim społeczeństwie, co także zadecyduje o tym, czy migracja ta przybierze formę zjawiska przejściowego, czy też będzie miała charakter trwały.

Namawiam do uważnej lektury.

To istotne dane w kontekście deficytów kadrowych na polskim rynku pracy, ponieważ to właśnie imigranci z Azji i Ameryki Łacińskiej często zajmują kluczowe pozycje w branżach takich jak produkcja przemysłowa, budownictwo, usługi czy handel. Warto również zwrócić uwagę na strukturę wiekową tej grupy pracowników. Większość z nich to młodzi ludzie w wieku produkcyjnym, którzy są często bardziej elastyczni oraz gotowi do adaptacji w nowych warunkach pracy, co jest szczególnie cenione przez pracodawców w dynamicznie rozwijających się sektorach gospodarki.



To istotny fakt w obliczu rosnącego zapotrzebowania polskiej gospodarki na fachowców posiadających specjalistyczne kompetencje techniczne. Ich praktyczne umiejętności i gotowość do pracy są niezbędne dla dalszego rozwoju kluczowych sektorów. Badania pokazują, że aż 60% pracowników spoza Europy uważa, że wykonywana przez nich praca w Polsce odpowiada ich kwalifikacjom. To sugeruje wysoki poziom zadowolenia z pracy oraz adekwatne dopasowanie umiejętności do zajmowanych stanowisk, co może przekładać się na większą efektywność i produktywność w miejscu zatrudnienia.

Połowa pracowników spoza Europy, tj. 52%, deklaruje, iż potrafi porozumieć się w miejscu pracy w języku polskim, a 43% aktywnie stara się uczyć tego języka, to bariera językowa pozostaje głównym wyzwaniem i obawą dla tej grupy imigrantów ekonomicznych. Fakt ten wskazuje na potrzebę zwiększenia oferty i dostępności kursów językowych, także przez pracodawców. W konsekwencji znajomość języka lokalnego nie tylko ułatwia imigrantom codzienne funkcjonowanie, ale także sprzyja większemu przywiązaniu do kraju, w którym przebywają, co może prowadzić do długoterminowych decyzji o pozostaniu w Polsce.



Suma, którą imigranci z Azji i Ameryki Łacińskiej inwestują w wydatki związane z przyjazdem do pracy w Polsce, uwzględniając proces wizowy oraz podróży, często równa się półrocznym zarobkom w ich ojczyźnie, co podkreśla ich zobowiązanie finansowe i osobiste związane z decyzją o wyjeździe. Biorąc pod uwagę tak dużą inwestycję, warto nieustannie podkreślać konieczność rzetelnego dopilnowania przez pracodawców wszystkich formalności związanych z legalnym pobylem i zatrudnieniem pracowników spoza Europy w Polsce. Deportacja pracowników z Azji i Ameryki Łacińskiej spowodowana błędami w procedurze legalizacyjnej może mieć druzgocące skutki zarówno dla nich, jak i dla ich rodzin.

Długi czas oczekiwania w kontekście procesu zatrudnienia może demotywować potencjalnych pracowników, którzy rozważają przyjęcie innych ofert pracy w krajach z prostszymi i szybszymi procedurami zatrudnienia. To z kolei stwarza problem dla pracodawców w Polsce, którzy w czasie dynamicznych zmian na rynku muszą rewidować oferty pracy, w wyniku czego są zmuszeni ponownie inwestować czas i środki w poszukiwanie nowych kandydatów. Z perspektywy kształtowania polityki migracyjnej, istotne jest skrócenie czasu oczekiwania na wydanie niezbędnych dokumentów. Zwiększyłoby to atrakcyjność Polski jako miejsca docelowego dla zagranicznych talentów, ale również przyczyniłoby się do zaspokojenia bieżących potrzeb naszego rynku pracy.



Zapotrzebowanie na pracowników fizycznych w naszym kraju wynika z rosnącego deficytu pracowników w sektorach takich jak budownictwo, produkcja czy logistyka, które wymagają stałego dopływu nowych sił roboczych ze względu na dynamiczny rozwój. Na drugim miejscu pod względem częstotliwości zatrudniania imigrantów spoza Europy w Polsce znajdują się pracownicy sektora usług (24%), który obejmuje szeroki zakres działalności, od gastronomii po obsługę klienta. Trzecie miejsce z kolei zajmuje handel i sprzedaż (13%), które również często korzystają z kompetencji imigrantów z państw azjatyckich i latynoamerykańskich, szczególnie w obszarach wymagających wielojęzycznych umiejętności.



Pracownicy z Azji i Ameryki Łacińskiej zarabiają w Polsce średnio 948 USD netto miesięcznie. Oznacza to, że zarobki te znajdują się powyżej poziomu wynagrodzenia minimalnego, które w 2024 roku sięga 3221,98 złotych netto na umowie o pracę oraz 3753,22 złotych netto na umowie zlecenia. W porównaniu z zarobkami w ich krajach rodzinnych, wynagrodzenie to jest znacznie wyższe – w przypadku pracowników z Ameryki Łacińskiej jest to trzykrotność tego, co mogliby zarobić w swoim kraju. Dane te podkreślają atrakcyjność polskiego rynku pracy dla pracowników z tych regionów, zwłaszcza w kontekście ekonomicznym. Wyższe zarobki nie tylko umożliwiają im lepszy standard życia w Polsce, ale też pozwalają na wsparcie rodzin pozostających w krajach rodzinnych poprzez przekazy pieniężne.

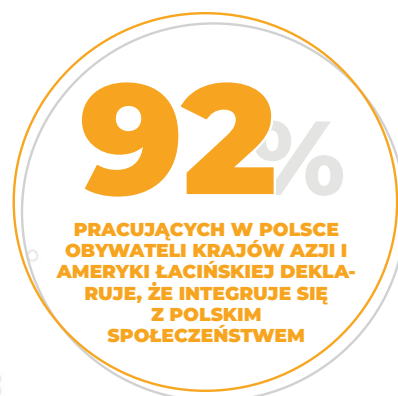


Wynik Net Promoter Score na poziomie 69 pkt. wskazuje na to, że większość imigrantów spoza Europy pracujących w naszym kraju, jest gotowa polecić Polskę jako atrakcyjne miejsce zatrudnienia. Oznacza to, iż respondenci są usatysfakcjonowani warunkami pracy w naszym kraju. Warto jednak zwrócić uwagę, że wynik NPS pracowników z Azji w porównaniu z obywatelami krajów latynoamerykańskich jest wyższy (72 pkt. wobec 60 pkt.). To szczególnie istotny wskaźnik w kontekście postrzegania i wyboru Polski jako kraju docelowej migracji wśród pracowników z Azji i Ameryki Łacińskiej.



Niemal połowa imigrantów z Azji i Ameryki Łacińskiej w Polsce wyraża chęć pozostania w kraju na okres dłuższy niż dwa lata, co stanowi także sygnał ich gotowości do długoterminowego pobytu na polskim rynku pracy. Mimo znacznego odsetka osób chcących pozostać w Polsce na dłużej, tylko 7% respondentów wyraża gotowość do pozostania na stałe. Warto także podkreślić różnice w planach długoterminowego pozostania w Polsce między imigrantami z Azji a Ameryki Łacińskiej. Ci pierwsi wykazują mniejszą skłonność do długoterminowego osiedlenia się w Polsce niż ci ostatni. To istotne dane w kontekście kształtowania strategii migracyjnej, które powinny skłaniać do refleksji nad tym, jak można skuteczniej wspierać i integrować pracowników zagranicznych, by zachęcić ich do dłuższego pobytu w naszym kraju.

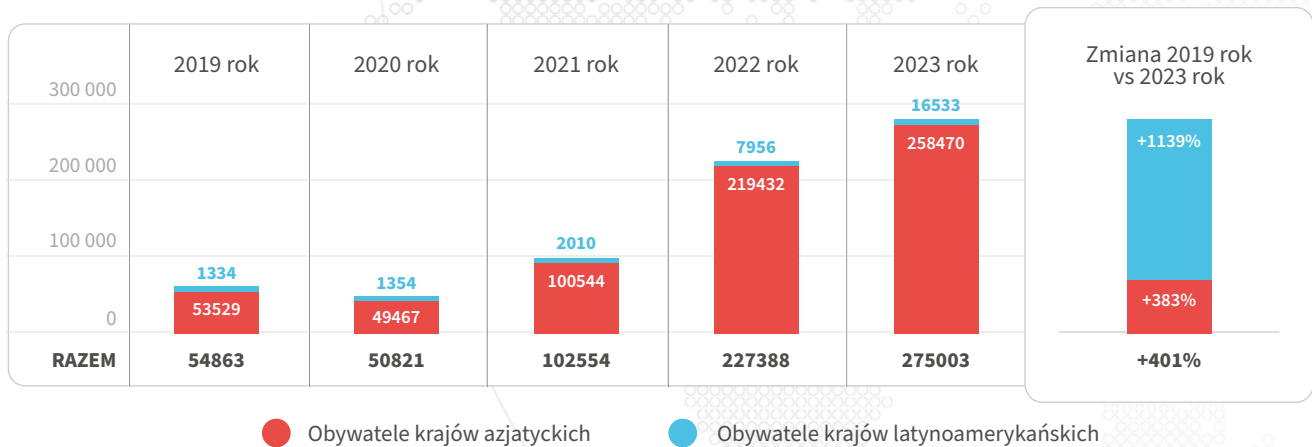
Badanie pokazało, że praca stanowi główny czynnik integracyjny dla obywateli krajów azjatyckich i latynoamerykańskich w Polsce. Zatrudnienie odgrywa wśród nowo przybyłych imigrantów kluczową rolę, ponieważ nie tylko zapewnia bezpieczeństwo i stabilność finansową, ale także stwarza możliwości do codziennych interakcji z Polakami, co sprzyja lepszemu zrozumieniu lokalnych zwyczajów i opanowaniu języka. Powyższe, w połączeniu z innymi czynnikami, takimi jak wsparcie ze strony współpracowników i pracodawców, może znacząco wpłynąć na poczucie przynależności i akceptacji w nowym kraju. Jednak warto zauważyć, że prawie co dziesiąty respondent nadal nie czuje się zintegrowany, co może wskazywać na bariery kulturowe, językowe lub społeczne, które mogą utrudniać ten proces.



Dynamika przyznawania zezwoleń na pracę dla obywateli państw Azji i Ameryki Łacińskiej w latach 2019-2023

Wydane zezwolenia na pracę cudzoziemca w Polsce

Źródło: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

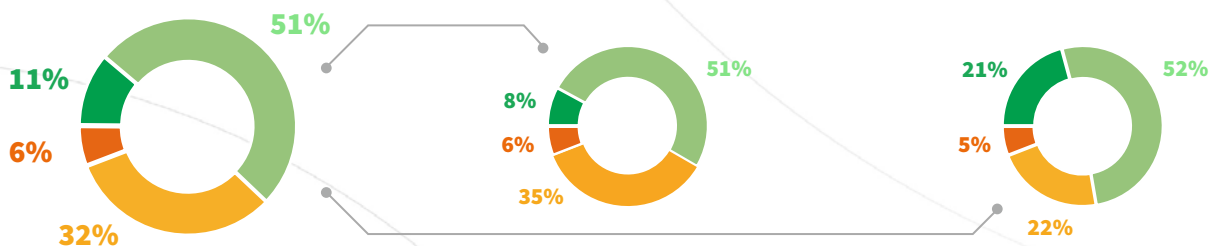


Wiek

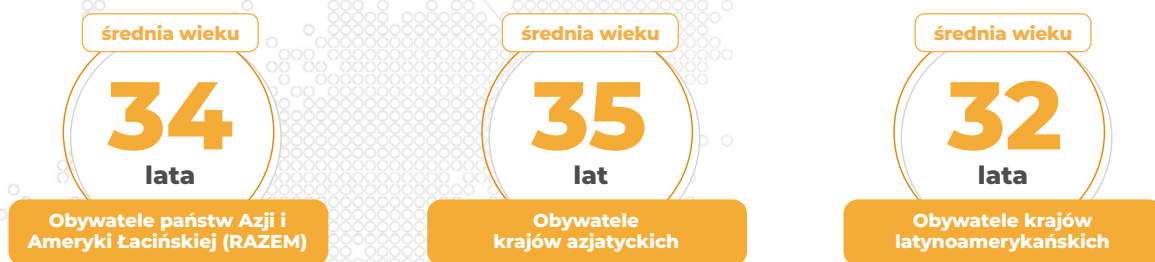
Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM) N=450

Obywatele krajów azjatyckich n=324

Obywatele krajów latynoamerykańskich n=126



● 18-25 lat ● 26-35 lat ● 36-45 lat ● Powyżej 45 lat



Ostatnie pięć lat przyniosło wyraźną zmianę w liczbie wydawanych zezwoleń na pracę w Polsce dla cudzoziemców z krajów Azji oraz Ameryki Łacińskiej. W 2019 roku obywatelom z obu tych regionów wydano niemal 55 tys. zezwoleń. Jednak w 2023 roku było to już ponad 275 tys., co oznacza pięciokrotny wzrost. Zezwolenia na pracę dla obywateli krajów Ameryki Łacińskiej charakteryzowały się jeszcze większą, bo ponad 12-krotną dynamiką wzrostu – w 2019 roku wydano ponad 1,3 tys. tego rodzaju dokumentów, a w zeszłym roku ponad 16,5 tys. W przypadku kandydatów z krajów azjatyckich różnica zaś była ponad pięciokrotna – w 2019 roku wydano ponad 53,5 tys. zezwoleń na pracę w Polsce, z kolei w 2023 roku – niemal 260 tys.

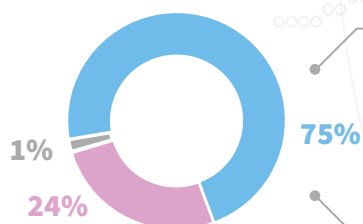
Warto jednak podkreślić, że powyższe dane pokazują tendencję wzrostową w kontekście wydanych zezwoleń, ale nie odzwierciedlają realnej liczby obywateli krajów Azji i Ameryki Łacińskiej, którzy podjęli pracę w Polsce.

Z badania wynika, że ponad połowę ankietowanych (51%) stanowią osoby w wieku 26-35 lat, co świadczy o relatywnie młodej grupie badanych – zwykle bardziej mobilnej i skłonnej do podejmowania pracy za granicą. Średnia wieku ankietowanych, którzy przybyli do Polski z Azji lub Ameryki Łacińskiej, wynosi 34 lata, przy czym średnia wieku migrantów ekonomicznych z Azji jest o 3 lata wyższa niż pracowników z krajów latynoamerykańskich (35 lat wobec 32 lat).

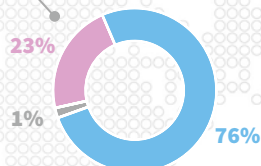
PROFIL RESPONDENTA: PŁEĆ I WYKSZTAŁCENIE

Płeć

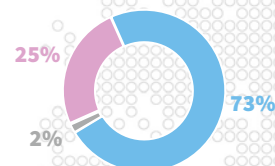
Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM) N=450



Obywatele krajów azjatyckich n=324



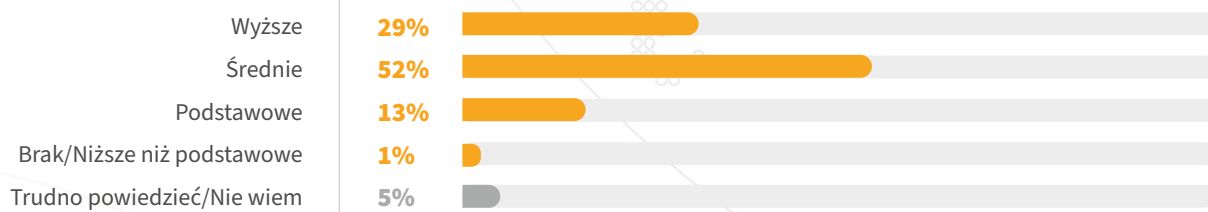
Obywatele krajów latynoamerykańskich n=126



● Kobieta ● Mężczyzna ● Nie chcę odpowiadać na to pytanie

Wykształcenie

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM) N=450



Obywatele krajów azjatyckich n=324



Obywatele krajów latynoamerykańskich n=126



Wśród imigrantów spoza Europy pracujących w Polsce przeważają mężczyźni (75%). Fakt ten może odzwierciedlać globalną tendencję do większej mobilności mężczyzn w kontekście migracji międzynarodowej, co często jest wynikiem wpływów tradycji kulturowych, charakterystycznych dla ich regionów pochodzenia. Dodatkowo, trend ten wzmacniany jest przez zapotrzebowanie polskiego rynku na ręce do pracy w zawodach wymagających większego wysiłku fizycznego lub specjalistycznych umiejętności technicznych, co z kolei skutkuje częstszą rekrutacją mężczyzn.

Dominującym poziomem wykształcenia wśród imigrantów z Azji oraz Ameryki Łacińskiej pracujących w Polsce jest wykształcenie średnie (52%). Warto podkreślić, że to właśnie fachowców z wykształceniem zawodowym najbardziej potrzebuje polska gospodarka.

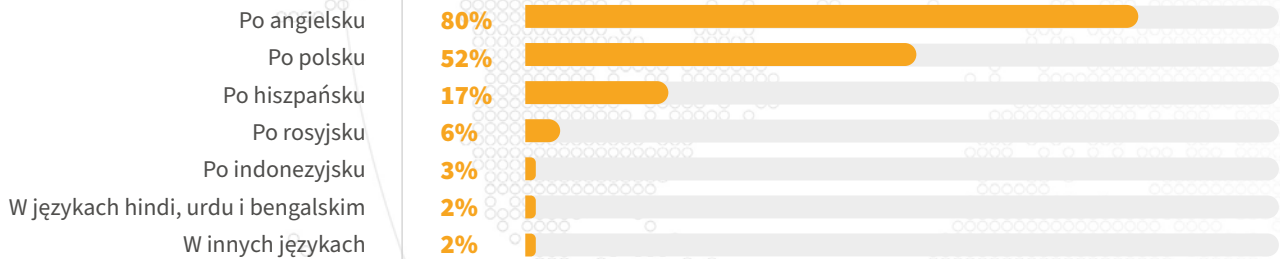
Z kolei wykształcenie wyższe posiada 29% badanych. Warto podkreślić, że wśród pracowników z krajów latynoamerykańskich w naszym kraju, udział osób z wykształceniem wyższym jest większy (43% wobec 23%).

PROFIL RESPONDENTA: ZNAJOMOŚĆ I NAUKA JĘZYKÓW

W jakich językach zdarza się Panu/Pani komunikować w miejscu pracy w Polsce?

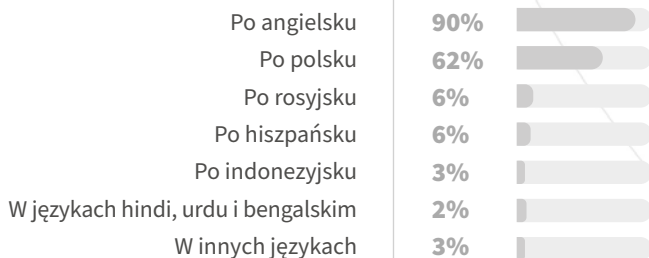
Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM)

N=450



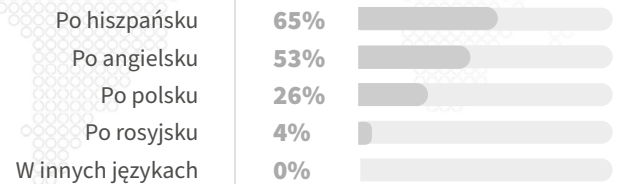
Obywatele krajów azjatyckich

n=324



Pracownicy z Ameryki Łacińskiej

n=126



Czy obecnie uczy się Pan/Pani języka polskiego na kursach lub lekcjach?

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM)

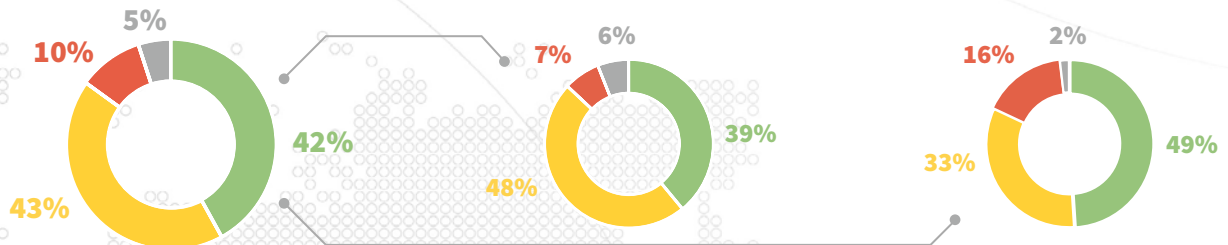
N=450

Obywatele krajów azjatyckich

n=324

Obywatele krajów latynoamerykańskich

n=126



● Tak
 ● Nie, ale zamierzam się uczyć
 ● Nie, i nie zamierzam się uczyć
 ● Trudno powiedzieć/Nie wiem

Z badania wynika, że 80% pracowników z Azji i Ameryki Łacińskiej w Polsce komunikuje się w języku angielskim w swoim miejscu pracy. Warto podkreślić, że odsetek ten jest wyraźnie wyższy w przypadku imigrantów pochodzących z Azji niż pracowników z Ameryki Łacińskiej (90% wobec 53%). Połowa ankieterowanych wskazuje na język polski (52%) jako język komunikacji w miejscu pracy, co świadczy o stosunkowo wysokim stopniu integracji w naszym kraju. Należy także zwrócić uwagę, że głównym językiem komunikacji imigrantów z Ameryki Łacińskiej w polskich zakładach pracy jest język hiszpański

(65%), co świadczy o przystosowaniu się polskich pracodawców do hispanojęzycznych pracowników z Ameryki Południowej i Północnej.

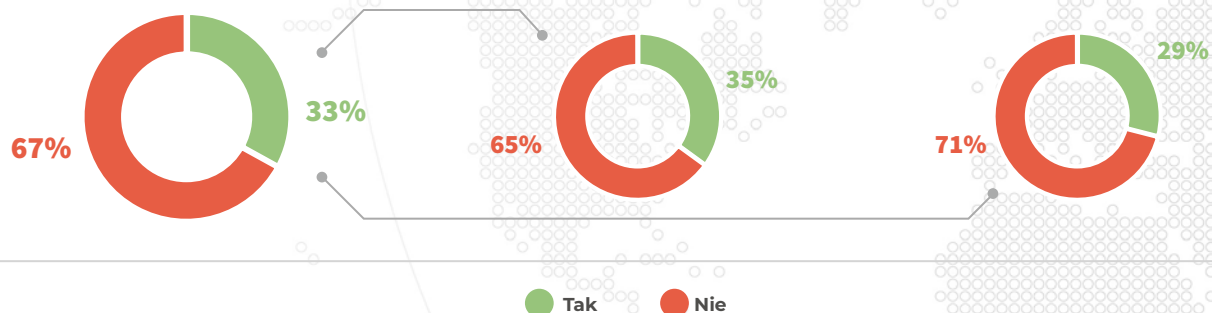
W tym kontekście warto podkreślić, że aż 85% badanych już podjęło naukę języka polskiego lub planuje to zrobić w najbliższym czasie, co stanowi również pozytywny sygnał dla rynku pracy. Oznacza to, że znaczna część imigrantów zdaje sobie sprawę z korzyści płynących z nauki języka lokalnego, co może ułatwić im integrację w społeczeństwie oraz zwiększyć ich szanse na rozwój zawodowy.

Czy pracował/pracowała Pan/Pani za granicą przed przyjazdem do Polski?

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM) N=450

Obywatele krajów azjatyckich n=324

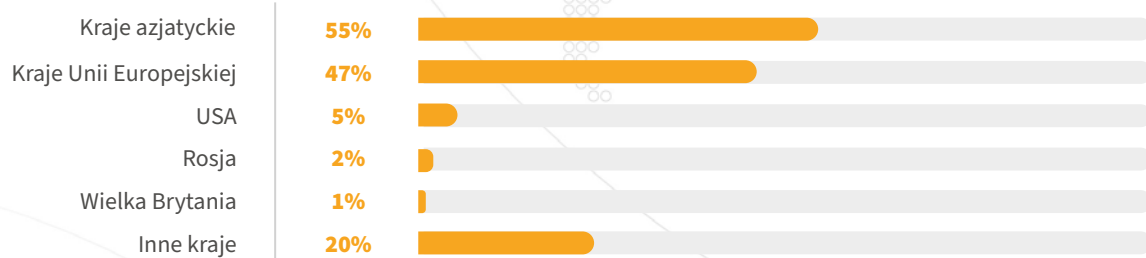
Obywatele krajów latynoamerykańskich n=126



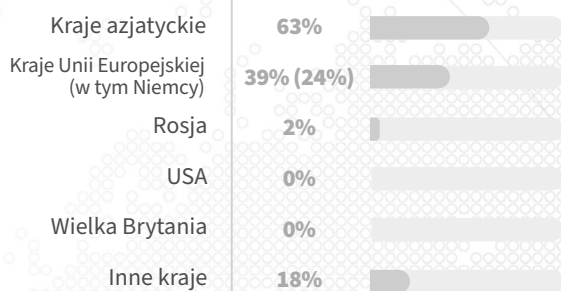
W jakich zagranicznych krajach pracował/pracowała Pan/Pani?

(wśród tych, którzy pracowali za granicą przed przyjazdem do Polski, możliwość wielu odpowiedzi)

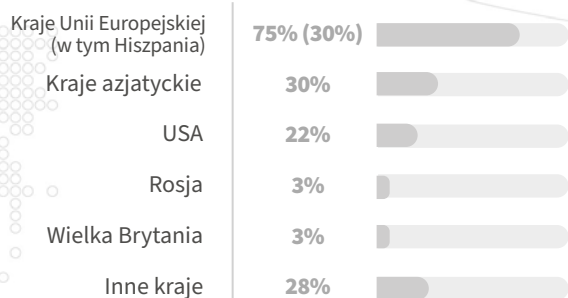
Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM) N=150



Obywatele krajów azjatyckich n=114



Obywatele krajów latynoamerykańskich n=36



Około dwie trzecie badanych (67%) nie pracowało za granicą przed przyjazdem do Polski. Migracja w przypadku 33% respondentów, którzy mają doświadczenie pracy za granicą, zazwyczaj odbywała się etapami – początkowo wybierane były kraje bliższe kulturowo lub geograficznie, a następnie rozważano dalszy kierunek migracji.

Przykładowo, dla wielu osób z Ameryki Łacińskiej, pierwszym kierunkiem migracyjnym były często

Hiszpania (30%) lub Stany Zjednoczone (22%). Ponadto 30% ankietowanych wskazało, że przed przyjazdem do Polski pracowało w krajach azjatyckich.

Osoby z Azji, które pracowały przed przyjazdem do Polski za granicą, wskazały, że zdobywały swoje doświadczenie zawodowe przede wszystkim w krajach azjatyckich (63%), jak również w Unii Europejskiej (39%), w której dominującym krajem są Niemcy (24%).

Co miało największy wpływ na wybór Polski jako kraju emigracji? (możliwość wielu odpowiedzi)

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM)

N=450

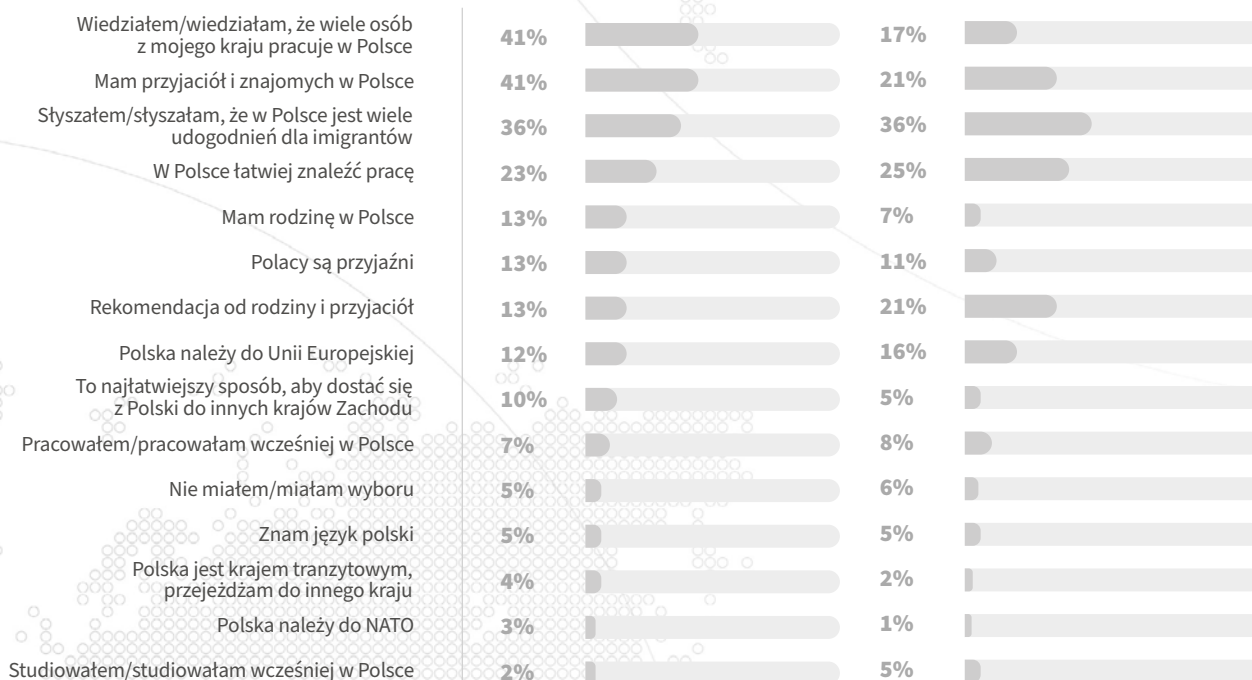


Obywatele krajów azjatyckich

n=324

Obywatele krajów latynoamerykańskich

n=126



Główne czynniki, które skłoniły pracowników spoza Europy do migracji do Polski, są bardzo zbliżone do czynników przyciągających do naszego kraju pracowników z Europy Wschodniej.

Jako kluczową motywację, ankietowani uznali ułatwienia dla imigrantów (36%), które plasują Polskę na wysokiej pozycji na tle pozostałych krajów UE. Oprócz tego respondenci zaznaczyli m.in. obecność przyjaciół i znajomych w naszym kraju (36%), przy czym odsetek ten jest wyższy w przypadku pracowników z Azji (41% wobec 21%).

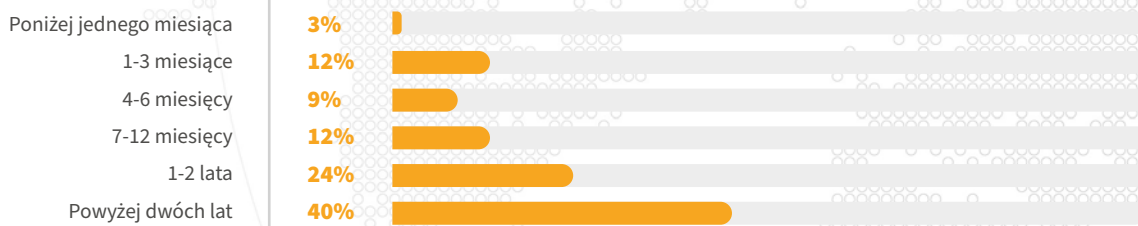
Wśród istotnych czynników, respondenci wskazali również, że wiedzieli, o tym, iż w Polsce pracuje wiele osób z ich kraju (35%), jednak odsetek ten był ponad dwukrotnie wyższy w przypadku osób z Azji (41% wobec 17%), co jest związane z ich dłuższym pobylem w Polsce.

Blisko co czwarty ankietowany (24%) wskazał, że w naszym kraju łatwiej jest znaleźć zatrudnienie, co miało największy wpływ na wybór Polski jako kraju emigracji.

Jak długo pracuje Pan/Pani w Polsce?

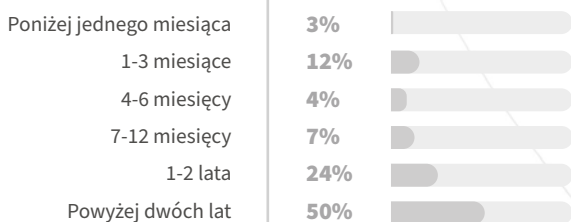
Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM)

N=450



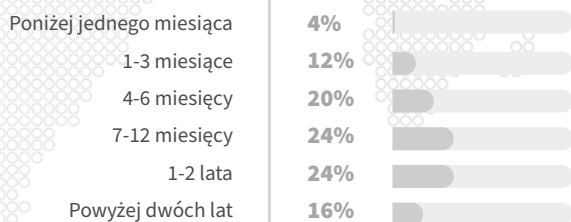
Obywatele krajów azjatyckich

n=324

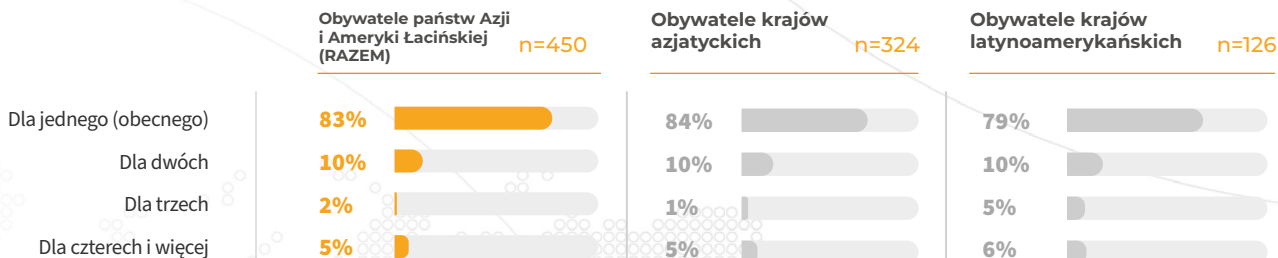


Obywatele krajów latynoamerykańskich

n=126



Dla ilu pracodawców pracował/pracowała Pan/Pani podczas pobytu w Polsce?



Blisko 40% respondentów deklaruje, że pracuje w Polsce dłużej niż dwa lata, przy czym odsetek ten jest wyższy w przypadku imigrantów z Azji niż z Ameryki Łacińskiej (50% wobec 16%). Taka dysproporcja może odzwierciedlać fakt, że migracja zarobkowa z Azji charakteryzuje się dłuższym pobytom w Polsce, co jest związane z długoletnimi tradycjami migracyjnymi z tego regionu.

Natomiast znaczący wzrost liczby przyjazdów obywateli z krajów latynoamerykańskich do Polski odnotowano po pandemii COVID-19, szczególnie wyraźny w 2023 roku. Zmiana ta wynikała zarówno z potrzeb polskich firm, zmagających się z dotkliwym deficytem męskiej

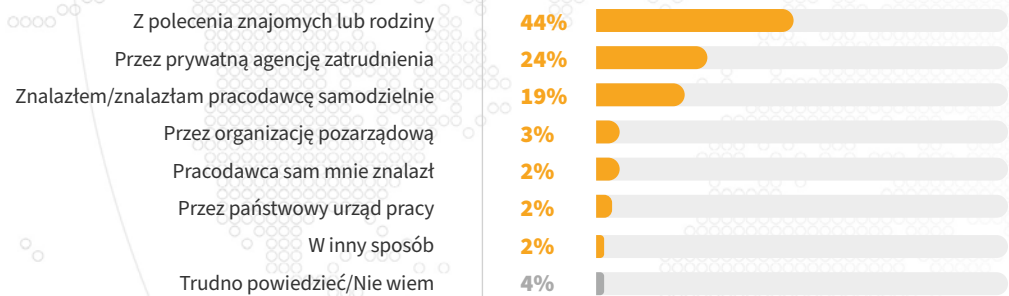
siły roboczej w wyniku rosyjskiej agresji na Ukrainę, jak również w odpowiedzi na wyzwania spowodowane pandemiczną odbudową gospodarki.

Z badania wynika, że zdecydowana większość pracowników z Azji i Ameryki Łacińskiej (83%) nie zmieniała pracodawcy podczas swojego pobytu w naszym kraju, co może świadczyć o zadowoleniu z warunków pracy oferowanych przez pierwszego pracodawcę, a także świadczyć o stabilności zatrudnienia wśród badanej grupy migrantów. Tylko co dziesiąty respondent (10%) pracował dla dwóch pracodawców.

W jaki sposób znalazł/znalazła Pan/Pani swoje obecne zatrudnienie w Polsce?

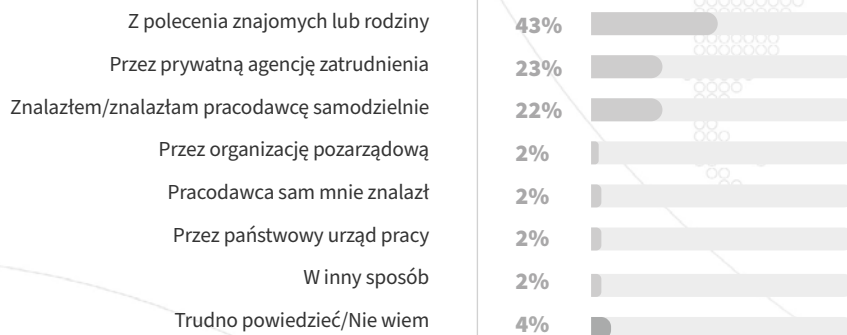
Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM)

N=450



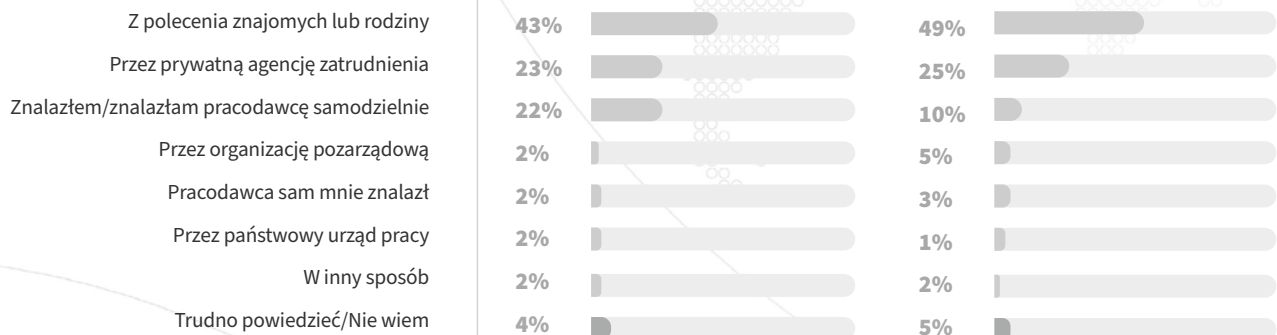
Obywatele krajów azjatyckich

n=324



Obywatele krajów latynoamerykańskich

n=126



Ile pieniędzy zainwestował/zainwestowała Pan/Pani w przyjazd do Polski do pracy (proces wizowy, podróż itp.)?

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM) N=450

1576 USD
ok. 6375 PLN

Obywatele krajów azjatyckich n=324

1533 USD
ok. 6200 PLN

Obywatele krajów latynoamerykańskich n=126

1687 USD
ok. 6825 PLN

Z badania wynika, że 44% pracowników z Azji i Ameryki Łacińskiej w Polsce znalazło zatrudnienie dzięki poleceniom znajomych lub rodziny, czyli podobnie jak pracujący w naszym kraju imigranci z Europy Wschodniej. Niemal co czwarty badany (23%) deklaruje, że znalazł zatrudnienie poprzez prywatną agencję zatrudnienia, co świadczy o znaczącej roli tych podmiotów w procesie migracji zarobkowej, w tym w umożliwianiu dostępu do rynków pracy za granicą.

Jedna piąta ankietowanych (19%) przyznaje, że znalazła zatrudnienie w naszym kraju samodzielnie, przy czym odsetek ten jest dwukrotnie wyższy w przypadku obywateli krajów azjatyckich niż latynoamerykańskich

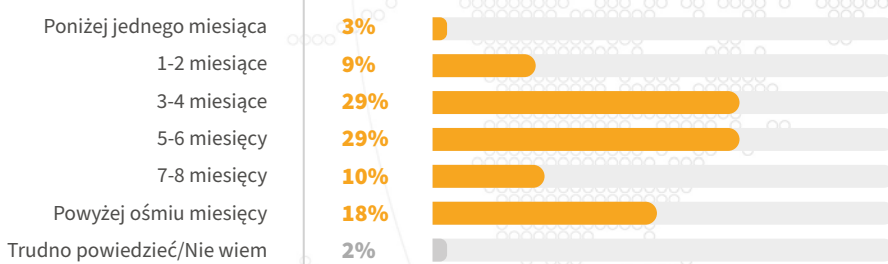
(22% wobec 10%). Jest to efektem mocniejszej pozycji migrantów z Azji na polskim rynku pracy, zdefiniowanej dłuższą „historią migracyjną”.

Badanie pokazało, że średni koszt poniesiony przez imigrantów zarobkowych z Azji i Ameryki Łacińskiej na proces migracyjny do Polski, w tym koszty związane z procesem wizowym czy podróżą, wynosił 1576 dolarów amerykańskich. Jeśli wziąć pod uwagę, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie np. w Kolumbii wynosi ok. 700 dolarów amerykańskich, a w Indiach ok. 400 dolarów, to wyjazd do pracy do Polski kosztował obywateli tych krajów średnio od 2 do 3,5 miesięcznych pensji w kraju ojczystym.

Jak długo trwał proces zatrudnienia (wliczając pozwolenie na pracę, wizę itp.)?

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM)

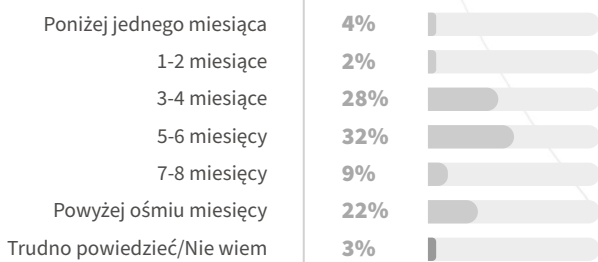
N=450



5 miesięcy i 11 dni
średnio trwał proces zatrudnienia

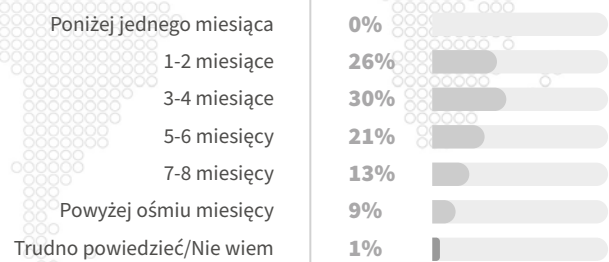
Obywatele krajów azjatyckich

n=324



Obywatele krajów latinoamerykańskich

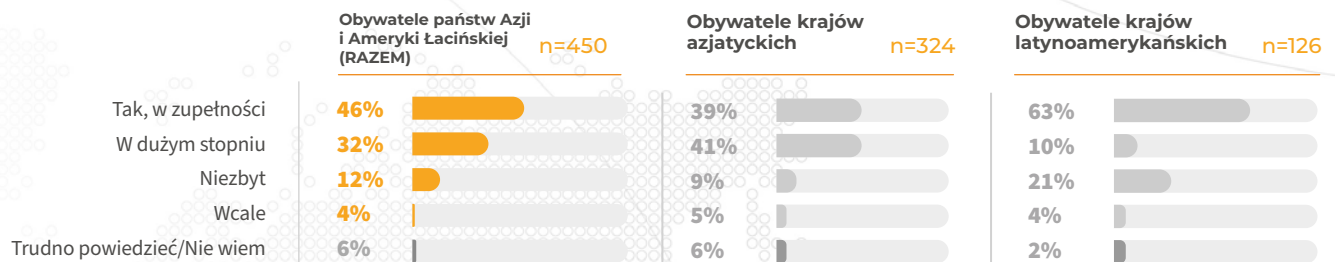
n=126



5 miesięcy i 22 dni średnio trwał proces zatrudnienia

4 miesiące i 12 dni średnio trwał proces zatrudnienia

Czy informacje otrzymane w trakcie procesu rekrutacji odpowiadały rzeczywistym obowiązkom przypisanym na miejscu pracy?



W kontekście czasu trwania procesu zatrudnienia, włączając w to uzyskanie pozwolenia na pracę i wszelkie wymagane procedury wizowe, 58% badanych zadeklarowało, że oczekiwanie wynosiło od 3 do 6 miesięcy. Zaledwie 3% respondentów wskazało, że proces zajął mniej niż miesiąc. Średnio, formalności związane z zatrudnieniem trwały 5 miesięcy i 11 dni, co wskazuje na to, że procedury były zbyt czasochłonne. W kontekście kształtowania i realizacji polityki migracyjnej, warto zwrócić uwagę, że długotrwały proces zatrudnienia może stanowić barierę dla potencjalnych kandydatów, rozważających pracę w

Polsce, a w konsekwencji wpływać na ich ostateczną decyzję o wyborze kraju docelowego. Ponadto długi proces oczekiwania na pracowników spoza Europy może skutkować zniechęceniem się także polskich pracodawców, którzy często potrzebują rąk do pracy „tu i teraz”.

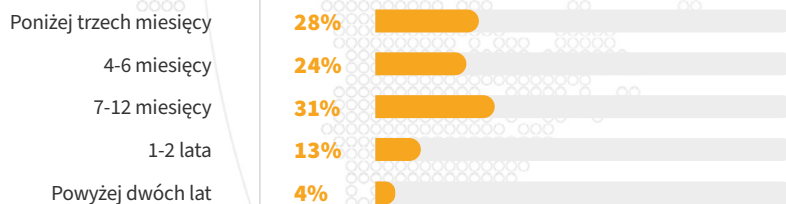
Budujący jest fakt, iż 78% imigrantów spoza Europy zatrudnionych w Polsce przyznało, że informacje otrzymane w trakcie procesu rekrutacji całkowicie lub w dużym stopniu odpowiadały rzeczywistym obowiązkom w miejscu pracy w Polsce.

ZATRUDNIENIE W POLSCE: DŁUGOŚĆ OKRESU PRACY

Jak długo pracował/pracowała Pan/Pani dla swojego ostatniego pracodawcy w Polsce?
(wśród tych, którzy zmieniali pracodawców w Polsce) n=79

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM)

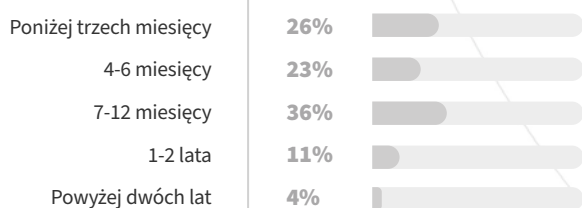
n=79



8 miesięcy i 6 dni
średnio trwał okres ostatniego zatrudnienia

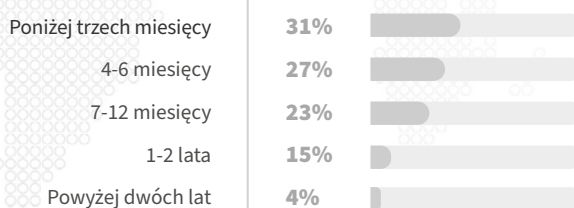
Obywatele krajów azjatyckich

n=53



Obywatele krajów latynoamerykańskich

n=26



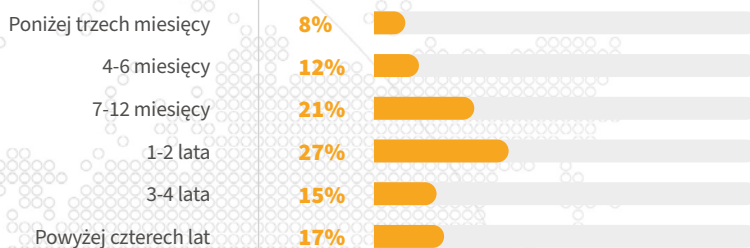
8 miesięcy i 10 dni
średnio trwał okres ostatniego zatrudnienia

7 miesięcy i 27 dni
średnio trwał okres ostatniego zatrudnienia

Jak długo planuje Pan/Pani pracować w swoim obecnym miejscu zatrudnienia?

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM)

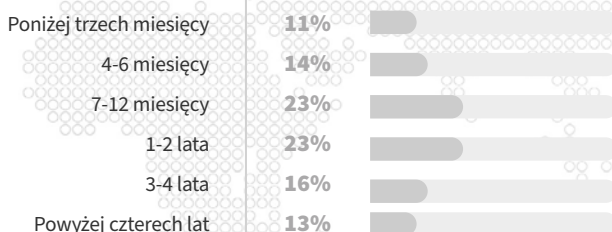
N=450



2 lata i 2 dni
średnio planują pracować migranci z Azji i Ameryki Łacińskiej w swoim obecnym miejscu zatrudnienia w Polsce

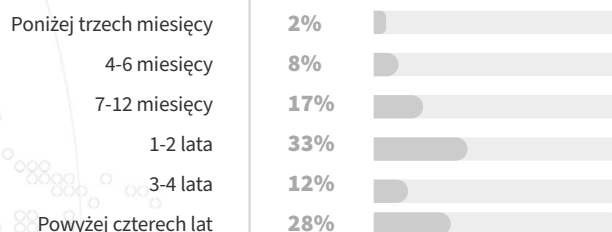
Obywatele krajów azjatyckich

n=324



Obywatele krajów latynoamerykańskich

n=126



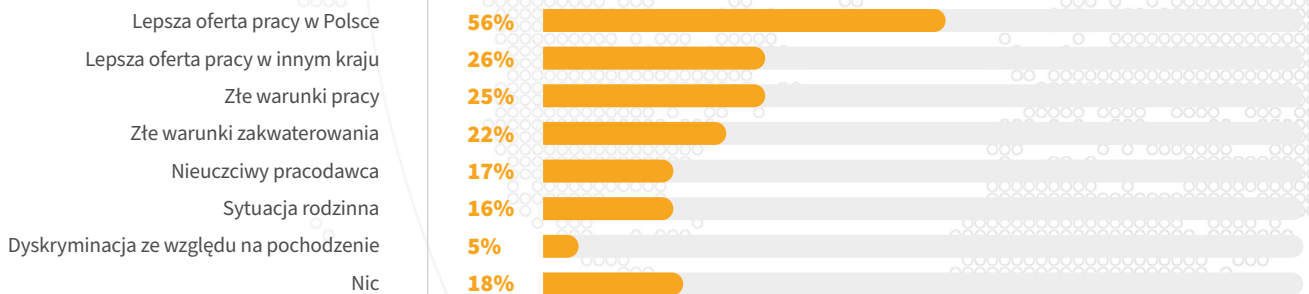
1 rok i 10 miesięcy
średnio planują pracować migranci z Azji w swoim obecnym miejscu zatrudnienia w Polsce

2 lata i 6 miesięcy
średnio planują pracować migranci z Ameryki Łacińskiej w swoim obecnym miejscu zatrudnienia w Polsce

Co zmusiłoby Pana/Panią do odejścia od obecnego pracodawcy przed końcem umowy?
(możliwość wielu odpowiedzi)

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM)

N=450

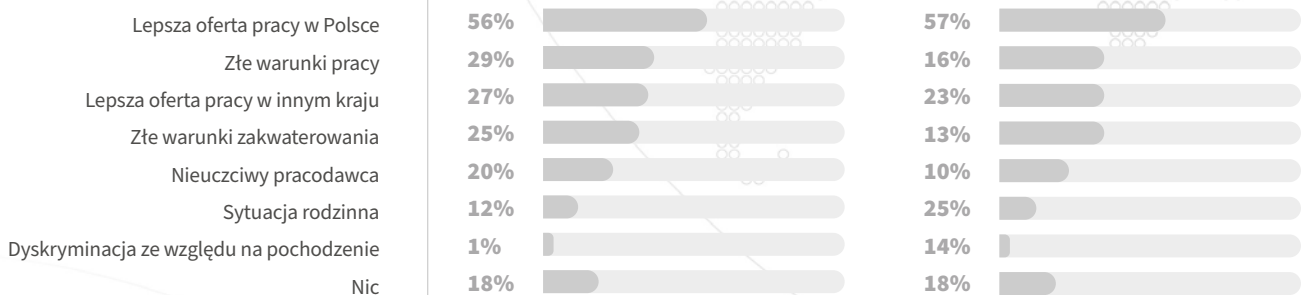


Obywatele krajów azjatyckich

n=324

Obywatele krajów latynoamerykańskich

n=126



Wśród pracowników z Azji i Ameryki Łacińskiej, którzy zmienili pracodawcę w trakcie pobytu w Polsce, ponad połowa (52%) zrobiła to w ciągu pierwszych sześciu miesięcy zatrudnienia. Z kolei 31% badanych wskazało, że pracowało u swojego ostatniego pracodawcy od 7 do 12 miesięcy. Z kolei 28% ankietowanych przepracowało mniej niż trzy miesiące, a 24% respondentów między 4 a 6 miesięcy. Średni przepracowany okres u poprzedniego polskiego pracodawcy wyniósł 8 miesięcy i 6 dni.

Pracownicy spoza Europy deklarują, że przepracują w swoim obecnym miejscu pracy średnio 2 lata i 2 dni. Aż 27% pracujących w Polsce imigrantów z Azji i Ameryki Łacińskiej planuje pozostać w swoim obecnym miejscu zatrudnienia na okres 1-2 lata. Z kolei co trzeci badany (32%) zadeklarował, że pozostanie dłużej niż dwa lata, przy czym odsetek ten jest wyższy w przypadku osób z Ameryki Łacińskiej niż Azji (40% wobec 29%).

Wśród głównych czynników, które zmusiłyby imigrantów spoza Europy pracujących w naszym

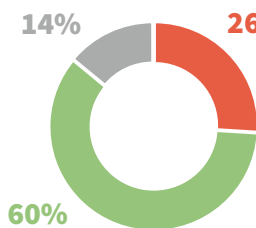
kraju do odejścia od obecnego pracodawcy przed końcem umowy, respondenci wskazali m.in. na atrakcyjniejszą ofertę pracy w Polsce (56%), przy czym lepszą ofertę pracy w innym kraju jako powód do zmiany zatrudnienia wymieniło ponad dwukrotnie mniej respondentów (26%). Świadczy to o tym, że dla większości pracujących w naszym kraju pracowników spoza Europy właśnie Polska jest krajem docelowym emigracji ekonomicznej.

Złe warunki pracy są powodem do odejścia dla 25% badanych, a zakwaterowania - dla 22%. Interesujące jest to, że te dwa czynniki bardziej przeszkadzają imigrantom z Azji niż pracownikom z krajów latynoamerykańskich.

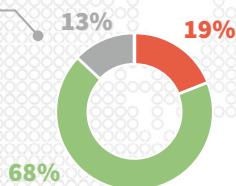
Wartym uwagi jest także to, że niemal co piąty pracownik spoza Europy deklaruje, że nic go nie zmusi do odejścia od obecnego pracodawcy przed końcem umowy.

Czy Pana/Pani obecna praca w Polsce odpowiada zdobytym kwalifikacjom?

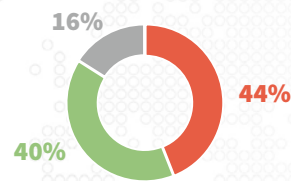
Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM) N=450



Obywatele krajów azjatyckich n=324



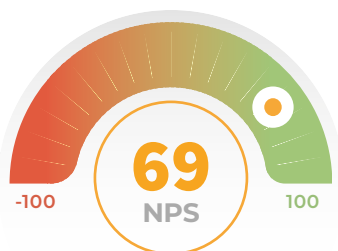
Obywatele krajów latynoamerykańskich n=126



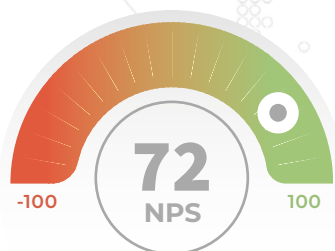
● Nie, wykonuję pracę poniżej moich kwalifikacji ● Tak ● Trudno powiedzieć/Nie wiem

Jak bardzo prawdopodobne jest, że poleci Pan/Pani pracę w Polsce swoim znajomym lub rodzinie?

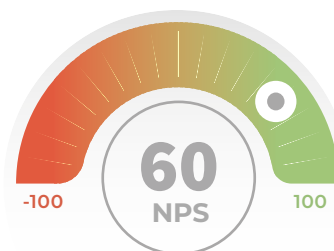
Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM) N=450



Obywatele krajów azjatyckich n=324

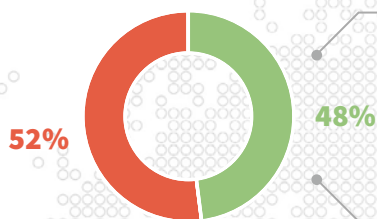


Obywatele krajów latynoamerykańskich n=126



Czy obecnie szuka Pan/Pani ofert pracy w innych krajach oprócz Polski i swojego kraju rodzinnego?

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM) N=450



Obywatele krajów azjatyckich n=324



Obywatele krajów latynoamerykańskich n=126



● Tak ● Nie

Ponad połowa zatrudnionych w Polsce imigrantów z Azji i Ameryki Łacińskiej przyznaje, że obecna praca odpowiada ich kwalifikacjom (60%). Jednak co czwarty respondent (26%) zaznacza, że wykonuje pracę poniżej swoich kwalifikacji, przy czym odsetek ten jest wyższy wśród respondentów z Ameryki Łacińskiej (44% wobec 19%). Jest to związane z wyższym poziomem wykształcenia oraz deklarowanych kompetencji wśród imigrantów z Ameryki Łacińskiej.

Warto podkreślić, że 77% imigrantów ekonomicznych z Azji i Ameryki Łacińskiej w Polsce zadeklarowało, że poleciłoby pracę w naszym kraju swoim znajomym i bliskim. Należy zauważyć, że wskaźnik ten utrzymuje się na wysokim poziomie zarówno w przypadku pracowników azjatyckich (79%), jak i latynoamerykańskich (71%). Ponadto wynik NPS

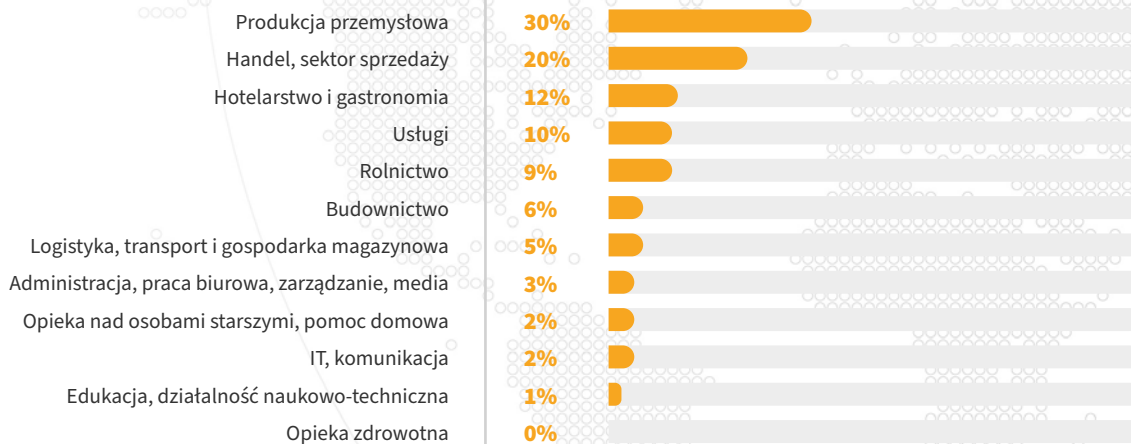
(Net Promoter Score) na poziomie 69 wskazuje na to, że większość imigrantów spoza Europy pracujących w Polsce jest zadowolona z zatrudnienia i warunków pracy, co może skłaniać ich do dalszego promowania pracy w naszym kraju. Warto zwrócić uwagę, że wynik NPS jest wyższy w przypadku pracowników z Azji w porównaniu z obywatelami krajów latynoamerykańskich (72 wobec 60).

Ponad połowa badanych (52%) przyznaje, że nie szuka obecnie możliwości zatrudnienia w innych państwach niż Polska czy swój kraj rodzinny, przy czym odsetek ten jest znacznie wyższy w przypadku osób z Ameryki Łacińskiej niż Azji (71% wobec 45%). Większość pracowników azjatyckich przyznaje, że rozgląda się za ofertami pracy w innych państwach oprócz Polski i swojego kraju rodzinnego.

W jakiej branży jest Pan/Pani obecnie zatrudniony/zatrudniona w Polsce?

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM)

N=450

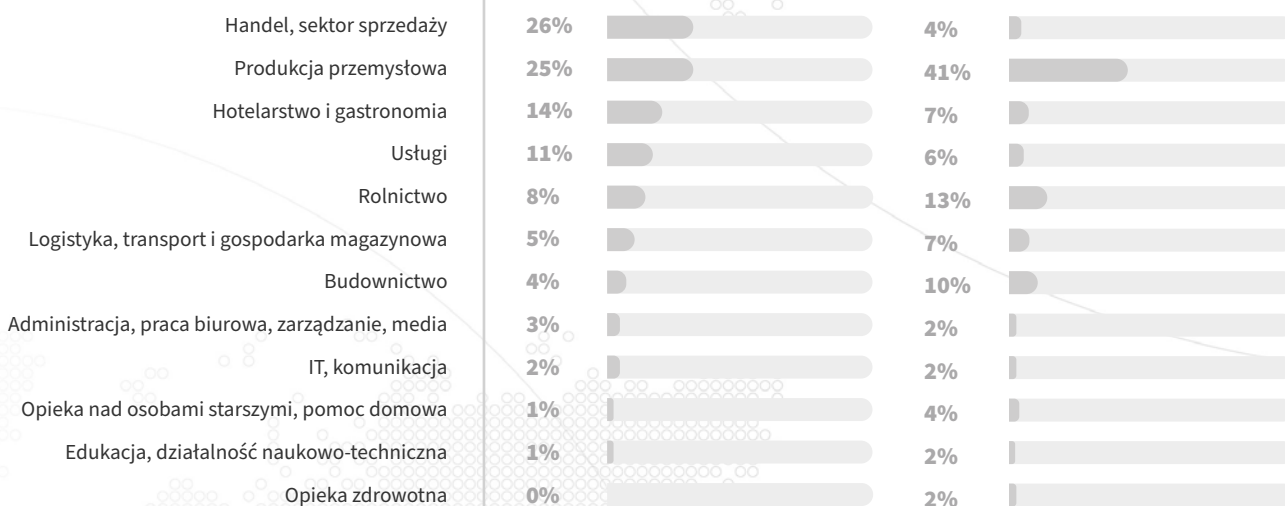


Obywatele krajów azjatyckich

n=324

Obywatele krajów latynoamerykańskich

n=126



Niemal co trzeci pracujący w Polsce imigrant z Azji i Ameryki Łacińskiej (30%) deklaruje, że jest obecnie zatrudniony w sektorze produkcji przemysłowej. Warto dodać, że odsetek ten jest wyższy w przypadku pracowników z Ameryki Łacińskiej niż Azji (41% wobec 25%). Ponadto 20% respondentów pracuje w naszym kraju w handlu i sprzedaży, przy czym odsetek ten jest ponad sześciokrotnie wyższy wśród imigrantów z Azji niż Ameryki (26% wobec 4%), co może wynikać m.in. z wieloletniej tradycji prowadzenia w Polsce sklepów i punktów gastronomicznych oferujących dania kuchni azjatyckiej oraz produkty.

12% ankietowanych deklaruje zatrudnienie w hotelarstwie i gastronomii. Na uwagę zasługuje również fakt, że 10% badanych wskazało na sektor

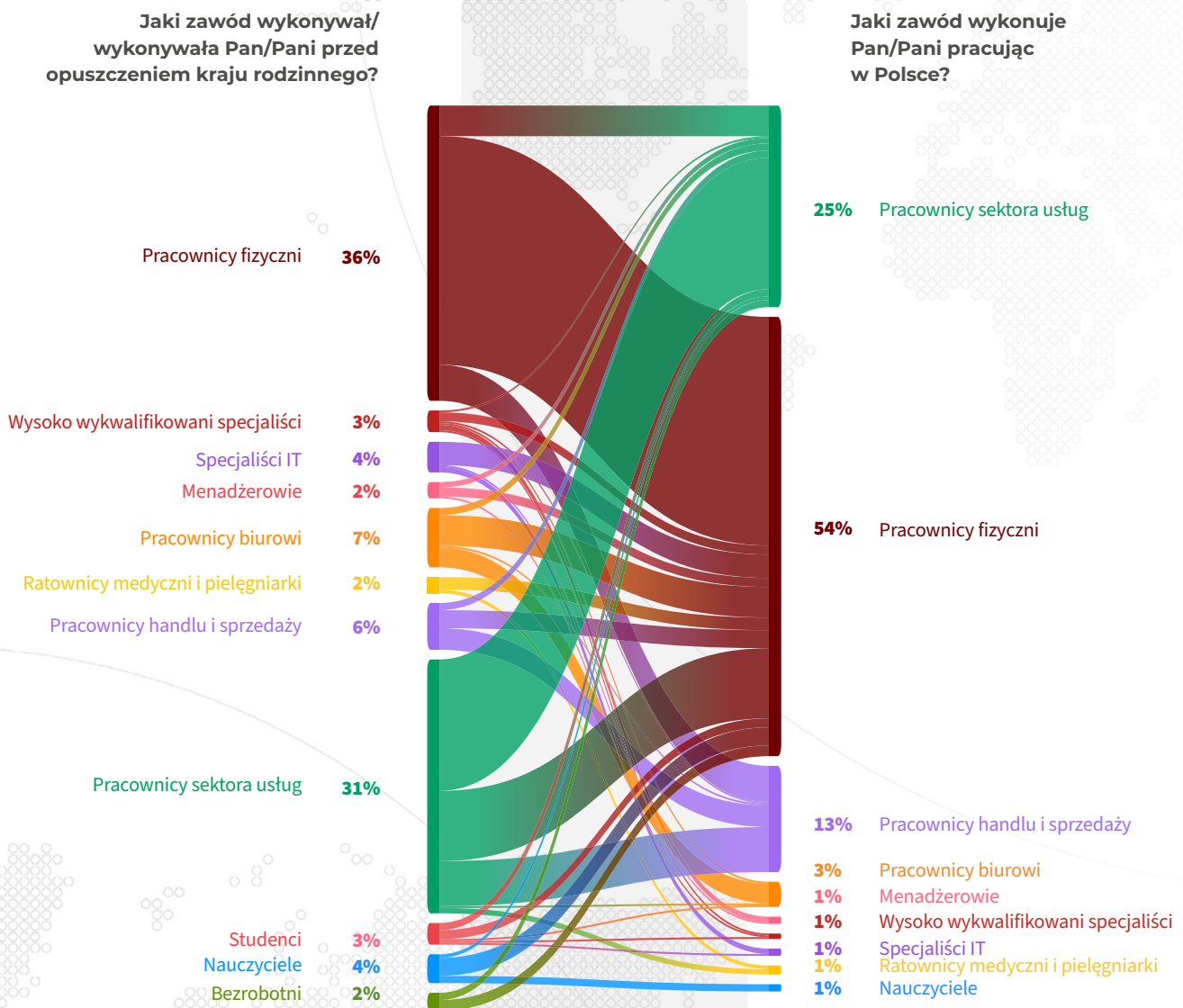
usług, przy czym odsetek ten jest wyższy wśród imigrantów z Azji (11% wobec 6%). Wysoka reprezentacja Azjatów w tej branży może wynikać z ich wieloletniej tradycji w zakresie prowadzenia salonów masażu, gabinetów kosmetycznych i ośrodków wellness w naszym kraju.

Ponadto 9% imigrantów z Azji i Ameryki Łacińskiej wskazało na zatrudnienie w sektorze rolniczym, przy czym odsetek ten jest wyższy w przypadku obywateli krajów latynoamerykańskich (13% wobec 8%). Z kolei w budownictwie pracuje 6% imigrantów spoza UE, przy czym odsetek ten, podobnie jak poprzednio, wyższy jest w przypadku obywateli krajów latynoamerykańskich (10% wobec 4%).

Jaki zawód wykonywał/wykonywała Pan/Pani w kraju rodzinnym oraz wykonuje obecnie w Polsce?

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM)

N=450



Z badania wynika, że pracujący w sektorze usług obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (31%) w większości pozostali w swoim zawodzie także na polskim rynku pracy (25%). Część z nich skierowała się do prac fizycznych, jak również do sektora sprzedaży i handlu. W przypadku pracowników fizycznych (36%) również większość pozostała w swoim zawodzie także w Polsce (54%), a niewielka część przeszła do sektora usług oraz sprzedaży i handlu.

Pracujący w sektorze usług obywatele Azji (32%) w większości pozostali w swoim zawodzie również w Polsce (26%), a część skierowała się do sprzedaży i handlu oraz prac fizycznych. Podobnie sytuacja plasuje

się w przypadku pracowników fizycznych (43%), którzy zdecydowali się na kontynuację swojego zawodu w Polsce (51%) lub przemieszczenie się do sprzedaży i handlu lub sektora usług.

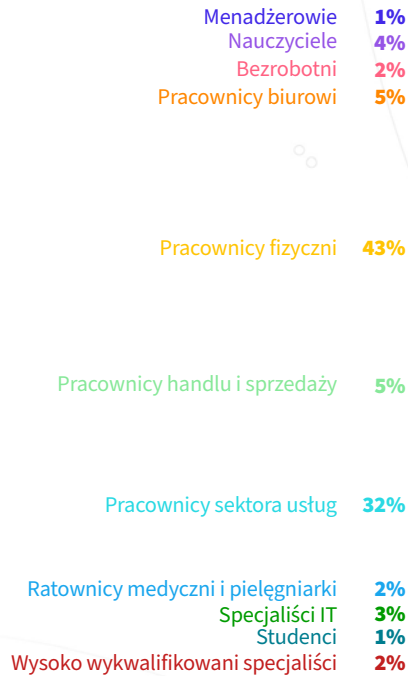
Zatrudnieni w sektorze usług obywatele państw Ameryki Łacińskiej (28%) w większości zdecydowali się na zatrudnienie w pracach fizycznych (43) lub kontynuację swojego zawodu na polskim rynku pracy (21%). Z kolei w przypadku pracowników fizycznych większość pozostała w swoim zawodzie. Ponadto większa część obywateli latynoamerykańskich zastąpiła pracę biurową w swoim kraju, zatrudnieniem przy pracach fizycznych.

Jaki zawód wykonywał/wykonywała Pan/Pani w kraju rodzinnym oraz wykonuje obecnie w Polsce?

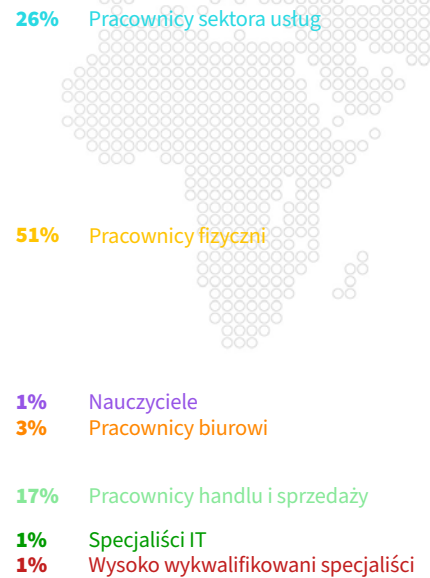
Obywatele krajów azjatyckich

N=324

Jaki zawód wykonywał/wykonywała Pan/Pani przed opuszczeniem kraju rodzinnego?



Jaki zawód wykonuje Pan/Pani pracując w Polsce?



Jaki zawód wykonywał/wykonywała Pan/Pani w kraju rodzinnym oraz wykonuje obecnie w Polsce?

Obywatele krajów latynoamerykańskich

N=126

Jaki zawód wykonywał/wykonywała Pan/Pani przed opuszczeniem kraju rodzinnego?



Jaki zawód wykonuje Pan/Pani pracując w Polsce?



Ile zarabiał/zarabiała Pan/Pani w swoim kraju przed przyjazdem do Polski? (średnie zarobki miesięczne netto)

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM) N=450

275 USD
ok. **1 114 PLN**

Obywatele krajów azjatyckich n=324

244 USD
ok. **989 PLN**

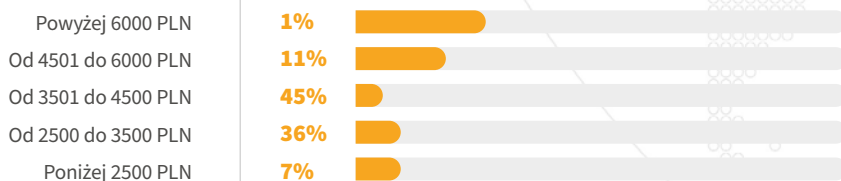
Obywatele krajów latynoamerykańskich n=126

353 USD
ok. **1 430 PLN**

Ile obecnie zarabia Pan/Pani pracując w Polsce? (miesięcznie, netto)

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM)

N=450

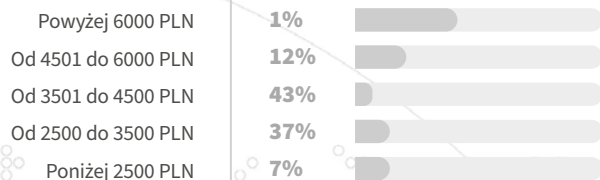


948 USD

ok. **3834 PLN** netto średnio miesięcznie zarabiają obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej w Polsce

Obywatele krajów azjatyckich

n=324

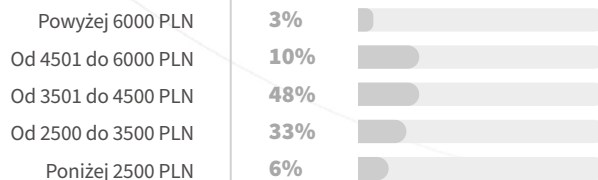


950 USD

ok. **3842 PLN** netto średnio miesięcznie zarabiają obywatele państw azjatyckich w Polsce

Obywatele krajów latynoamerykańskich

n=126



943 USD

ok. **3814 PLN** netto średnio miesięcznie zarabiają obywatele państw latynoamerykańskich w Polsce

Ile pieniędzy zostaje Panu/Pani miesięcznie po opłaceniu wszystkich wydatków związanych z pobytom w Polsce?

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM) N=450

258 USD
ok. **1 043 PLN**

Obywatele krajów azjatyckich n=324

237 USD
ok. **959 PLN**

Obywatele krajów latynoamerykańskich n=126

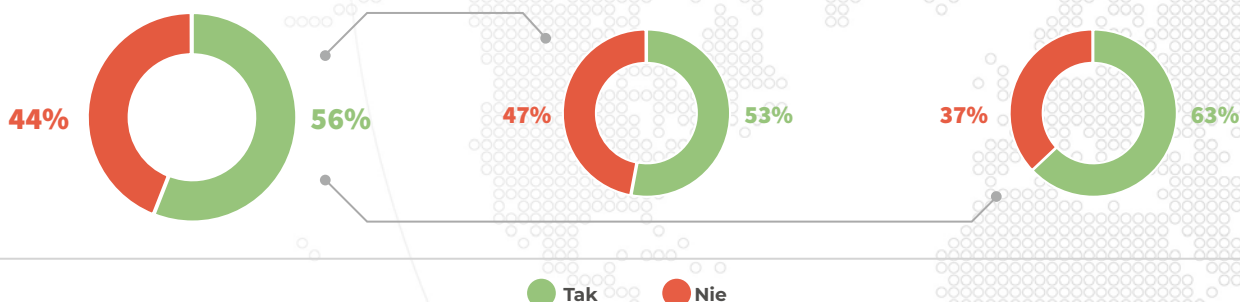
312 USD
ok. **1 261 PLN**

Czy wysyła Pan/Pani pieniądze do swojego kraju rodzinnego?

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM) N=450

Obywatele krajów azjatyckich n=324

Obywatele krajów latynoamerykańskich n=126



Ile średnio miesięcznie wysyła Pan/Pani pieniądze do swojego kraju rodzinnego?

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM) N=450

Obywatele krajów azjatyckich n=324

Obywatele krajów latynoamerykańskich n=126

255 USD
ok. 1031 PLN

235 USD
ok. 951 PLN

298 USD
ok. 1205 PLN

Z badania wynika, że średnie zarobki miesięczne netto obywateli państw Azji i Ameryki Łacińskiej w ich kraju pochodzenia, przed przyjazdem do Polski, wynosiły około 275 dolarów amerykańskich, co odpowiada kwocie około 1114 polskich złotych. Przy czym zarobki obywateli państw Azji były o niemal 110 dolarów wyższe niż imigrantów z krajów Ameryki Łacińskiej (353 wobec 244 dolarów). Po przyjeździe do Polski i podjęciu pracy, średnie zarobki miesięczne netto tych osób wzrosły do 3834 polskich złotych (około 950 amerykańskich dolarów), co wskazuje na niemal trzykrotny wzrost dochodów w przypadku imigrantów z Ameryki Łacińskiej i niemal czterokrotny - w przypadku pracowników z Azji.

Badanie pokazało, że po opłaceniu wszystkich wydatków związanych z pobytem w Polsce, imigrantom spoza Europy zostaje średnio 1043 złote miesięcznie. Interesującym wydaje się fakt, iż, zgodnie z wynikami badania, średnie miesięczne oszczędności pracowników z krajów azjatyckich są o ponad 300 złotych (około 75 dolarów) mniejsze, niż imigrantów ekonomicznych z Ameryki Łacińskiej (959 wobec 1261 złotych).

Ponad połowa respondentów (56%) deklaruje, że wysyła pieniądze do swojego kraju rodzinnego, co wskazuje na utrzymywanie silnych więzi z bliskimi w kraju pochodzenia.

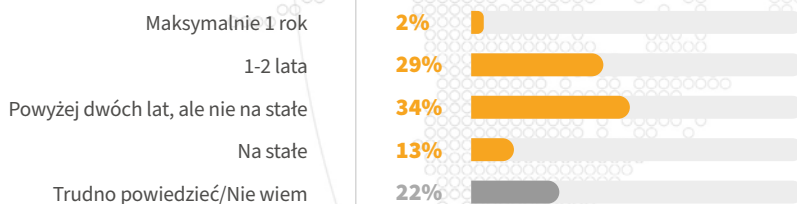
W kategorii wysyłanych środków finansowych, największa grupa badanych (32%) wysyła miesięcznie ponad 400 dolarów amerykańskich, co może świadczyć o ich stosunkowo atrakcyjnych zarobkach w Polsce, a także chęci wsparcia rodziny w kraju pochodzenia, jak wynika z wcześniejszych danych. Średnio obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej wysyłają do swoich krajów rodzinnych 255 amerykańskich dolarów miesięcznie (około 1031 polskich złotych). Przy czym imigranci z krajów Ameryki Łacińskiej deklarują, że wysyłają od ojczyzny średnio o 63 dolary (około 254 złotych) miesięcznie więcej niż pracownicy z Azji.

Na uwagę zasługują fakt, iż imigranci ekonomiczni spoza Europy wysyłają do swoich krajów rodzinnych średnio jedynie o około 10% mniej środków miesięcznie, niż zarabiali w swoich krajach pochodzenia.

Jak długo zamierza Pan/Pani pozostać w Polsce?

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM)

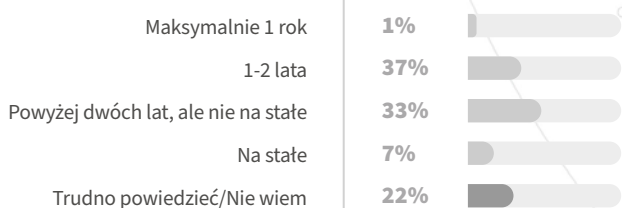
N=450



47%
PRACUJĄCYCH W POLSCE IMIGRANTÓW Z KRAJÓW AMERYKI ŁACIŃSKIEJ PLANUJE ZATRZYMAĆ SIĘ W NASZYM KRAJU CO NAJMNIEJ NA DWA LATA

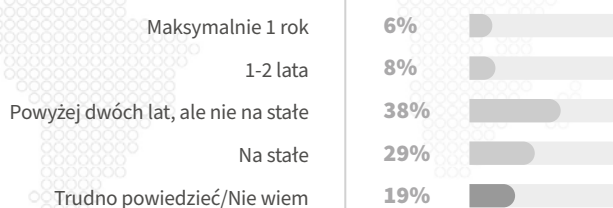
Obywatele krajów azjatyckich

n=324



Obywatele krajów latynoamerykańskich

n=126



40%

PRACUJĄCYCH W POLSCE IMIGRANTÓW Z KRAJÓW AZJI PLANUJE ZATRZYMAĆ SIĘ W NASZYM KRAJU CO NAJMNIEJ NA DWA LATA

67%

PRACUJĄCYCH W POLSCE IMIGRANTÓW Z KRAJÓW AMERYKI ŁACIŃSKIEJ PLANUJE ZATRZYMAĆ SIĘ W NASZYM KRAJU CO NAJMNIEJ NA DWA LATA

Badanie pokazało, że co trzeci pracujący w Polsce imigrant z Azji i Ameryki Łacińskiej (34%) planuje pozostać w naszym kraju na dłużej niż dwa lata, lecz nie na stałe. Z kolei blisko co trzeci (29%) zamierza zatrzymać się w Polsce na rok lub dwa lata.

Warto podkreślić, iż niemal połowa (47%) pracujących w Polsce imigrantów z krajów Azji i Ameryki Łacińskiej planuje zatrzymać się w naszym kraju co najmniej na dwa lata. Przy czym w przypadku pracowników z państw latynoamerykańskich odsetek ten jest ponad półtorakrotnie wyższy, niż w przypadku obywateli krajów azjatyckich (67% wobec 40%).

Na uwagę zasługuje także fakt, że 13% badanych deklaruje chęć osiedlenia się w naszym kraju na stałe. To pozytywna informacja dla polskiego rynku pracy, ponieważ wskazuje na to, że imigranci spoza Europy znajdują tu satysfakcjonujące warunki pracy i życia. W przypadku pracowników z Ameryki Południowej, odsetek ten czterokrotnie wyższy niż w przypadku imigrantów z Azji (29% wobec 7%). To wskazuje na bardzo wysoką atrakcyjność Polski jako miejsca do pracy i życia dla imigrantów z Ameryki Łacińskiej, którzy wykazują wyższy poziom skłonności do długoterminowego osiedlenia się w Polsce niż imigranci z Azji.

Główną obawą towarzyszącą połowie pracowników z Azji i Ameryki Łacińskiej w Polsce jest słaba znajomość języka polskiego (50%), która może utrudniać wykonywanie obowiązków zawodowych oraz integrację z lokalną

społecznością, a także ograniczać dostęp do publicznych usług i edukacji. Kolejną istotną dla ankietowanych kwestią jest obawa przed potencjalnym atakiem Rosji (26%), co może bezpośrednio wpływać na decyzje dotyczące dalszego pobytu w Polsce. 15% respondentów przyznaje, że obawia się dyskryminacji z powodu narodowości, przy czym odsetek ten jest wyższy w przypadku imigrantów z Ameryki Łacińskiej niż Azji (22% wobec 12%), co może być spowodowane stosunkowo krótszym pobytem w naszym kraju.

To istotne dane w kontekście kształtowania polityki migracyjnej, sugerujące potrzebę prowadzenia aktywnych działań na rzecz wsparcia dla nowo przybyłych imigrantów spoza Europy, aby przeciwdziałać wszelkim formom dyskryminacji, które mogą skutkować większą izolacją społeczną i mniejszymi szansami na zatrudnienie. Polityka ta powinna również uwzględniać specyfikę i różnorodność doświadczeń migrantów z różnych regionów, podkreślając znaczenie dostosowanych do ich potrzeb programów integracyjnych i edukacyjnych.

Powyższe znajduje również odzwierciedlenie w kolejnym pytaniu dotyczącym największych wyzwań, związanych z pobytem i zatrudnieniem w Polsce, z którymi do tej pory zmierzli się pracownicy z Azji i Ameryki Łacińskiej w naszym kraju. Największym z nich okazała się być bariera językowa (46%), a także długi proces wizowy (24%), przy czym odsetek ten jest dziesięciokrotnie wyższy w przypadku imigrantów z Azji niż Ameryki Łacińskiej (32% wobec 3%).

Jakie są Pana/Pani główne obawy związane z życiem w Polsce? (możliwość wielu odpowiedzi)

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM)

N=450

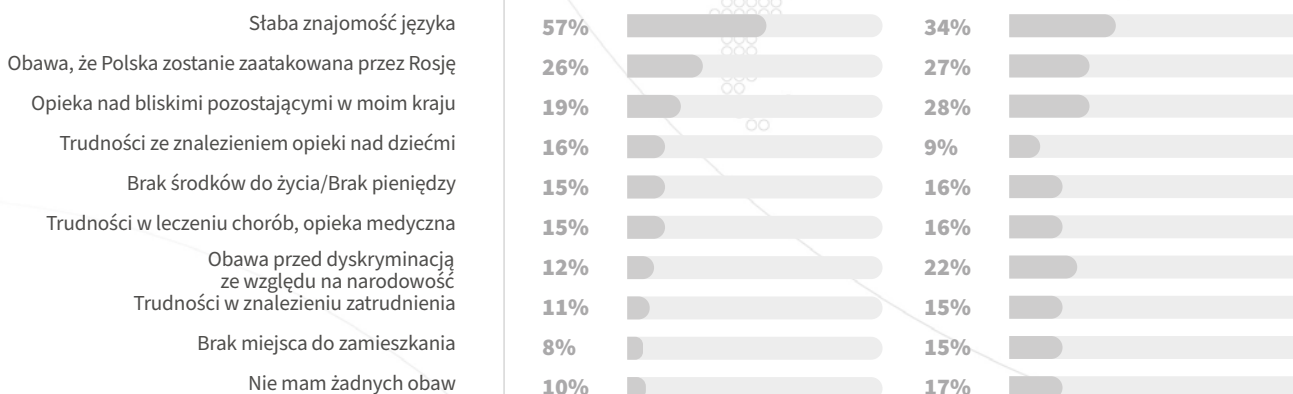


Obywatele krajów azjatyckich

n=324

**Obywatele krajów
latynoamerykańskich**

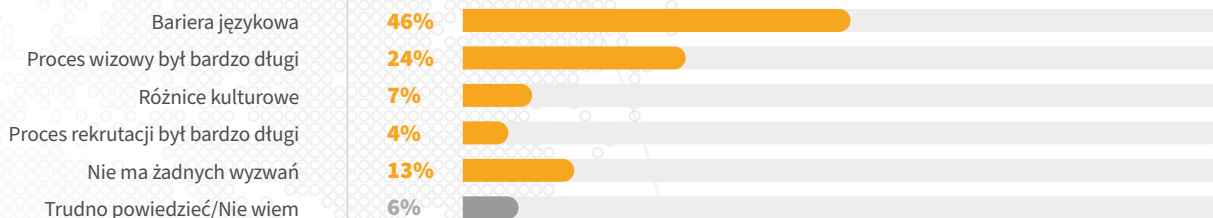
n=126



Jakie jest największe wyzwanie, związane z pobytem i zatrudnieniem w Polsce, z którym do tej pory się Pan/Pani zmierzył/zmierzyła?

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM)

N=450

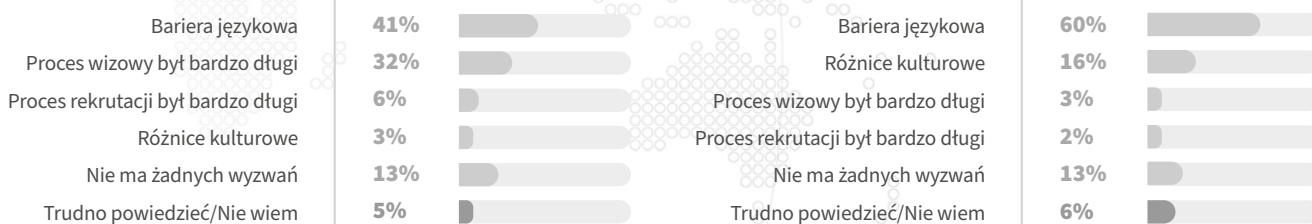


Obywatele krajów azjatyckich

n=324

Obywatele krajów latynoamerykańskich

n=126

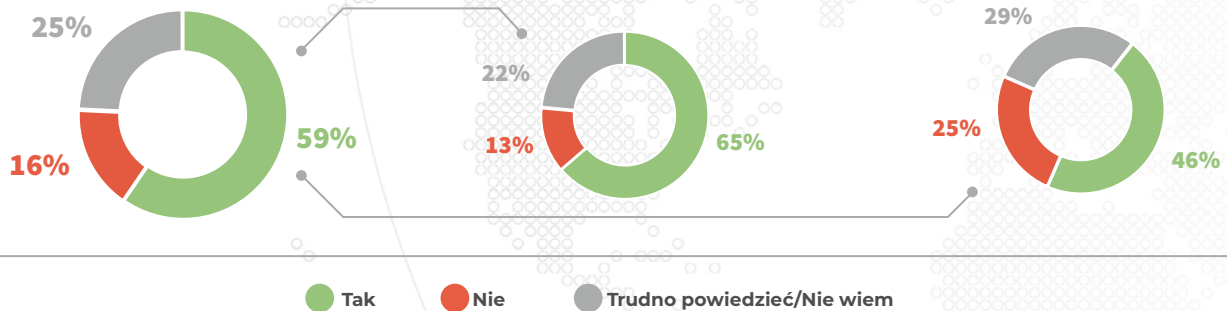


Czy ktoś z Pana/Pani rodziny lub przyjaciół planuje dołączyć do Pana/Pani w Polsce?

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM) N=450

Obywatele krajów azjatyckich N=324

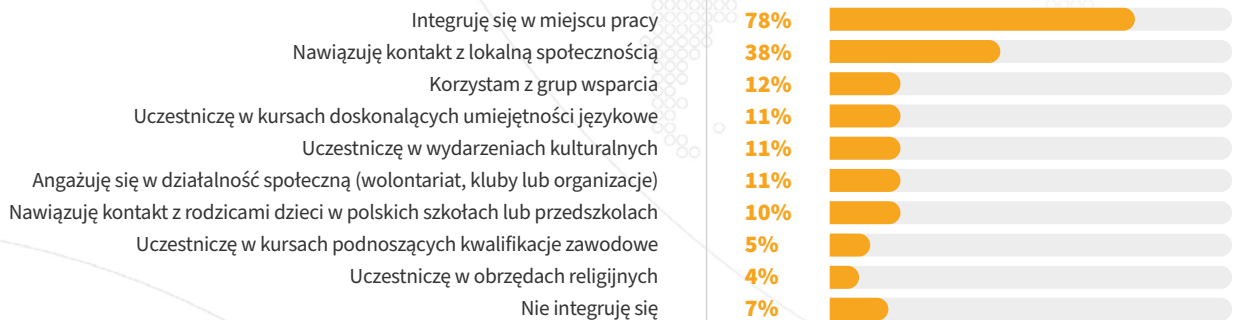
Obywatele krajów latynoamerykańskich N=126



W jaki sposób integruje się Pan/Pani w Polsce? (możliwość wielu odpowiedzi)

Obywatele państw Azji i Ameryki Łacińskiej (RAZEM)

N=450

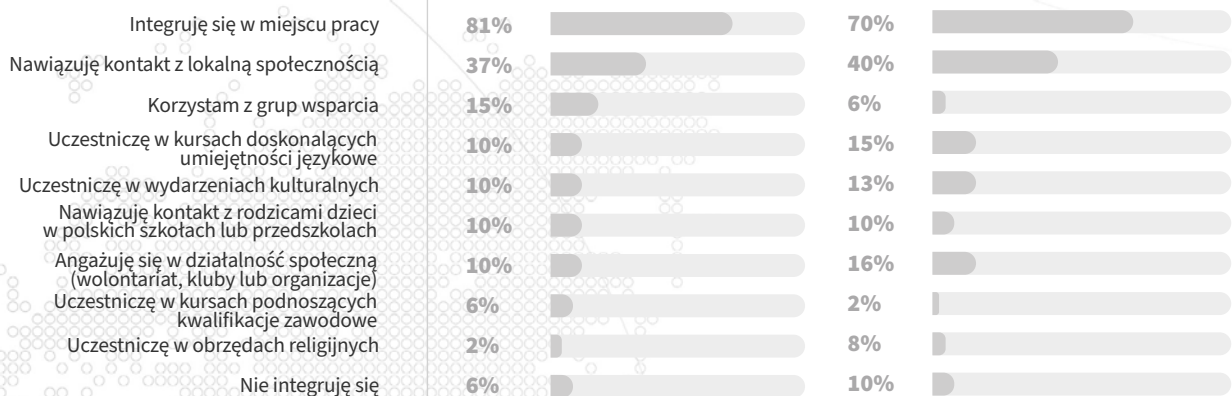


Obywatele krajów azjatyckich

n=324

Obywatele krajów latynoamerykańskich

n=126



Warto podkreślić, że ponad połowa badanych (59%) deklaruje, że spodziewa się przyjazdu rodziny lub znajomych do Polski. W przypadku pracowników z Azji, odsetek ten jest wyższy niż imigrantów z Ameryki (65% wobec 46%), co może wynikać z ich dłuższego pobytu w Polsce, bardziej stabilnej pozycji na polskim rynku pracy oraz zbudowanej społeczności, mającej wpływ na decyzje migracyjne. Pracownicy z krajów latynoamerykańskich mogą na tym etapie wykazywać mniejszą skłonność do polecenia naszego kraju jako celu migracji dla bliskich, co jest spowodowane faktem, że Polska stanowi dla nich relatywnie nowy kierunek migracyjny.

W kontekście integracji zatrudnionych w Polsce imigrantów

z Azji i Ameryki Łacińskiej, warto zwrócić uwagę na fakt, że 78% badanych deklaruje, że integruje się w miejscu pracy. To kluczowe dane w kontekście adaptacji imigrantów zarobkowych, które wskazują jak ważną funkcję pełni środowisko zawodowe dla nowo przybytych osób do naszego kraju, stając się platformą do nawiązywania kontaktów, wymiany doświadczeń oraz uczenia się języka i zwyczajów panujących w danym kraju. Ponadto 38% respondentów wskazało, że nawiązuje kontakty ze społecznością lokalną, co wiąże się np. z uczestnictwem w lokalnych wydarzeniach, które nie tylko sprzyjają wymianie międzynarodowych doświadczeń kulturowych, ale również wzmacniają wzajemne zrozumienie i tolerancję, co jest fundamentem budowania wielokulturowego i otwartego społeczeństwa.



Andrzej Korkus

Prezes Zarządu EWL Group
Prezes Fundacji EWL

Rosyjska agresja na Ukrainę i zamknięcie granicy dla mężczyzn mocno wpłynęły na sytuację na polskim rynku pracy. Dotychczas obywatele Ukrainy stanowili ponad 85% pracujących cudzoziemców w Polsce i wypełniali luki kadrowe w wielu sektorach. Obecnie ich napływ drastycznie spadł, a jednocześnie część ukraińskich migrantów wyjechała dalej na Zachód.

Ta sytuacja nie jest jeszcze mocno odczuwalna przez polską gospodarkę ze względu na niższe zapotrzebowanie na pracowników, będące konsekwencją znikomego wzrostu gospodarczego w zeszłym roku. Jednak prognozy wzrostu PKB na rok 2024 i 2025 rysują obraz gwałtownego przyspieszenia polskiej gospodarki. Realizacja ambitnych projektów przemysłowych i infrastrukturalnych stanie się możliwa tylko pod warunkiem pozyskania odpowiedniej liczby pracowników.

Naturalną konsekwencją takiej sytuacji, będzie zwiększony udział na rynku pracy migrantów ekonomicznych z innych kierunków. Nasilenie migracji z Azji czy Ameryki Łacińskiej, które w przypadku tego drugiego regionu obserwujemy po pandemii COVID-19, może determinować szereg nowych szans i możliwości dla rozwoju gospodarczego naszego kraju. Zmiany te niosą ze sobą potencjał uzupełnienia siły roboczej, zwłaszcza w sektorach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn, np. w produkcji przemysłowej czy budownictwie. Jest to sytuacja znana z innych krajów Unii Europejskiej – imigranci, pochodzący głównie z Ameryki Łacińskiej, odpowiadają za połowę wzrostu gospodarczego Hiszpanii w 2023 roku. Polska, wzorem lat poprzednich, ma szansę także utrzymać płynące zyski związane z legalną migracją zarobkową.

Nasze badanie pokazało, że niemal co trzeci imigrant z Azji oraz Ameryki Łacińskiej (30%) jest zatrudniony w produkcji przemysłowej, czyli w sektorze, który obok budownictwa, najbardziej cierpi z powodu braku pracowników. Przy czym odsetek ten jest wyższy w przypadku pracowników z Ameryki Łacińskiej aniżeli Azji (41% wobec 25%). Pracownicy spoza Europy deklarują, że pracują w swoim obecnym miejscu zatrudnienia średnio dwa lata. Przy czym imigranci z Ameryki Łacińskiej wykazują większą skłonność do długoterminowego osiedlenia się w Polsce w porównaniu do imigrantów z Azji.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że wysoki wskaźnik NPS, który w niniejszym badaniu osiągnął poziom 69 pkt., świadczy nie tylko o pozytywnym nastawieniu pracowników z Azji i Ameryki Łacińskiej do warunków zatrudnienia i życia w Polsce, ale stanowi także dowód na to, że chcą oni na dłużej związać się z polskimi pracodawcami.

Polska stoi przed kluczowym wyzwaniem: pracodawcy, a także strona publiczna, muszą nauczyć się sprawnie i efektywnie prowadzić proces zatrudniania migrantów zarobkowych z innych kierunków, przede wszystkim z Ameryki Łacińskiej i Azji. Alternatywą jest ryzyko utraty przewagi konkurencyjnej na rzecz innych krajów, które również poszukują pracowników. Stawką jest przyszłość polskiej gospodarki i utrzymanie jej potencjału rozwojowego.



Marcin Kołodziejczyk

Dyrektor Rekrutacji
Międzynarodowych
EWL Group

W obliczu dotkliwego niedoboru pracowników z Ukrainy z powodu trwającej wojny, to właśnie imigranci z Azji i Ameryki Łacińskiej stanowią dziś nieocenione wsparcie kadrowe dla polskich przedsiębiorstw. Trend ten zdaje się intensyfikować w ostatnich latach, o czym świadczy rosnąca liczba obywateli krajów azjatyckich na rynku pracy w Polsce, jak również przedstawicieli krajów latynoamerykańskich, uchodzących za relatywnie nowy kierunek rekrutacji.

Polska zapewnia obywatelom państw Azji i Ameryki Łacińskiej stabilne zatrudnienie, bezpieczeństwo i konkurencyjne wynagrodzenie. Badanie dowiodło, że zarabiają oni przeszło trzykrotnie więcej niż w swoim kraju pochodzenia (1114 zł wobec 3834 zł). Jednocześnie warto dodać, że ponad połowa respondentów (56%) wysyła pieniądze do swojego kraju rodzinnego. A średnio miesięcznie wysyłają tyle – ile zarabiali w swoim kraju przed wyjazdem.

Na uwagę zasługuje fakt, że 44% pracowników z Azji i Ameryki Łacińskiej pracujących w Polsce znalazło zatrudnienie dzięki poleceniom znajomych lub rodziny, podobnie jak imigranci z Europy Wschodniej. Z kolei 24% respondentów znalazło pracę poprzez prywatne agencje zatrudnienia, co świadczy o znaczącej roli tych podmiotów w procesie migracji ekonomicznej.

Pracownicy spoza Europy deklarują, że planują pracować średnio dwa lata w obecnym miejscu zatrudnienia. Główne powody, które mogłyby skłonić ich do wcześniejszego odejścia, to m.in. atrakcyjniejsza oferta pracy przede wszystkim w Polsce (56%). Potwierdza

to fakt, że większość imigrantów spoza Europy postrzega Polskę jako główny cel emigracji ekonomicznej.

Wyzwanie jednak stanowi długi proces zatrudnienia, uwzględniając uzyskanie pozwolenia na pracę i niezbędne procedury wizowe. Ponad połowa badanych (58%) stwierdziła, że proces ten trwa od 3 do 6 miesięcy. Zaledwie 3% respondentów przyznało, że trwało to krócej niż miesiąc. Średni czas dopełniania formalności wynosił 5 miesięcy i 11 dni, co sugeruje nadmierną czasochłonność procedur.

Imigranci z Azji i Ameryki Łacińskiej, mimo barier językowych oraz długotrwałego procesu zatrudnienia, wykazują dużą chęć pracy w Polsce, co wyraża się m.in. poprzez ich gotowość do inwestycji znaczących środków w organizację procesu migracyjnego – średnio ponad 1,5 tys. dolarów. W przyjazd do pracy w Polsce inwestują oni kwoty, które często są równe kilkumiesięcznym zarobkom w ich ojczyźnie, co podkreśla ich finansowe i osobiste zaangażowanie w tę decyzję. Z tego powodu polscy pracodawcy powinni szczególnie zadbać o dopełnienie wszelkich formalności związanych z legalnym pobylem i zatrudnieniem tej grupy pracowników, ponieważ błędy w tej kwestii mogą skutkować deportacją, przynoszącą poważne konsekwencje dla samych migrantów i ich rodzin.



Mariusz Kowalski

Profesor Uniwersytetu
Warszawskiego oraz
Polskiej Akademii Nauk

Ostatni raport Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji wydany w 2023 roku podaje, że na świecie jest 281 mln migrantów, co stanowi 3,6% światowej populacji. Z całego wolumenu światowych migrantów ponad połowa, 169 mln, to migranci ekonomiczni. Dla 87 mln migrantów na świecie (31%) kierunkiem docelowym jest Europa, a z danych Eurostatu wynika, że to właśnie Polska jest liderem w UE pod względem przyjęć imigrantów.

Liczba obcokrajowców ubezpieczonych w ZUS pod koniec marca br. przekroczyła 1,138 mln osób. Coraz większy udział w tej grupie mają obywatele krajów Azji oraz Ameryki Łacińskiej. Patrząc na liczby bezwzględne, w rejestrach ZUS dalej oczywiście dominują pracownicy z Ukrainy, jednak szczególnie szybko przybywa pracowników z krajów takich jak Nepal czy Filipiny, a także z Kolumbii i Argentyny.

Większość pracujących w Polsce imigrantów spoza Europy, jak dowiodło nasze badanie, posiada wykształcenie średnie (52%), co odpowiada potrzebom polskiej gospodarki, szczególnie otwartej na fachowców ze specjalistycznymi umiejętnościami technicznymi. To istotne dane również w kontekście analiz GUS, z których wynika, że w Polsce ubywa pracowników wykonujących prace proste. Tylko w 2022 roku ich liczba spadła o 8% (69 tys.). Fakt ten może wskazywać na strukturalne zmiany w polskiej gospodarce, gdzie priorytetem dla pracodawców staje się poszukiwanie talentów zagranicznych z określonymi kwalifikacjami i doświadczeniem. Ponad połowa zatrudnionych w Polsce imigrantów z Azji i Ameryki Łacińskiej przyznaje, że obecna praca odpowiada ich kwalifikacjom (60%), co z pewnością sprzyja większej efektywności i satysfakcji z zatrudnienia.

Wspomniane zmiany na rynku pracy niosą też za sobą naturalne wyzwania. Rosnąca liczba imigrantów z krajów azjatyckich i latynoamerykańskich wymaga od strategów rynku pracy nie tylko zrozumienia specyfiki tych grup, czemu ma pomóc nasze badanie, ale także adaptacji istniejących mechanizmów integracyjnych, które do tej pory skoncentrowane były głównie na migrantach z Ukrainy. W świetle wyników badań, na uwagę zasługuje fakt, że ponad trzy czwarte imigrantów z Azji i Ameryki Łacińskiej w Polsce (78%) deklaruje, że integruje się w pracy, co podkreśla jak kluczową przestrzeń dla integracji społecznej i kulturowej stanowi miejsce zatrudnienia.

W obliczu tych wyzwań, kluczowe staje się dalsze usprawnianie procesów integracji wśród wszystkich grup imigrantów w naszym kraju, a za przykład może służyć sukces w integracji uchodźców z Ukrainy. Odpowiednie strategie, minimalizujące bariery administracyjne i językowe, mogą znacząco przyczynić się do lepszego wykorzystania talentów i potencjału oferowanego przez imigrantów zarobkowych spoza Europy, wspierając tym samym rozwój gospodarczy naszego kraju.

Metodologia

Badanie sondażowe z pracującymi w Polsce imigrantami z Azji i Ameryki Łacińskiej zostało przeprowadzone hybrydowo: za pomocą wywiadów online CAWI (30%) oraz wywiadów F2F (70%).

Wywiady zostały przeprowadzone w języku angielskim w dniach 25 marca – 8 kwietnia 2024 roku, na tęcznej próbie N=450 dorosłych (18+) osób, w tym n=324 pracowników z Azji oraz n=126 pracowników z Ameryki Łacińskiej, którzy w momencie przeprowadzenia sondażu znajdowali się na terenie Polski.

Badanie miało charakter celowy i obejmowało legalnie przebywających i pracujących w Polsce obywateli krajów Azji oraz Ameryki Łacińskiej.

Wywiady przeprowadzono z obywatelami różnych krajów i narodowości, w tym z Azji (Bangladesz, Kambodża, Chiny, Indie, Indonezja, Kirgistan, Kazachstan, Malezja, Myanmar, Nepal, Filipiny, Sri Lanka, Tajlandia, Wietnam) oraz z Ameryki Łacińskiej (Argentyna, Brazylia, Chile, Kolumbia, Kuba, Wenezuela).





Jedna z najszybciej rozwijających się firm z branży zatrudnienia w UE, która skutecznie łączy kandydatów z pięciu kontynentów (Europa, Azja, Afryka, Ameryka Północna i Ameryka Południowa) z europejskimi pracodawcami. Firma sukcesywnie zwiększa liczbę krajów, z których pochodzą kandydaci do pracy, oraz wdraża rozwiązania technologiczne, które mają na celu dalszą digitalizację procesów rekrutacji, zatrudnienia, legalizacji i zakwaterowania pracowników.

Od momentu powstania w 2007 roku, firma pomogła ponad 170 tys. osób z 28 państw znaleźć zatrudnienie u ponad 1,6 tys. pracodawców w krajach Unii Europejskiej.

Jako globalna platforma migracyjna, EWL wykorzystuje w swoich działaniach dedykowaną technologię AI, która szybko i skutecznie dopasowuje kandydatów do potrzeb pracodawców,

biorąc pod uwagę umiejętności i doświadczenie potencjalnych pracowników.

Rozwój Platformy Migracyjnej od 2021 roku wspiera Narodowe Centrum Badań i Rozwoju. Cyklicznie od 2018 roku EWL przeprowadza badania socjologiczne wśród cudzoziemców, którzy podjęli zatrudnienie w państwach Unii Europejskiej.

EWL kieruje się takimi wartościami, jak otwartość, współpraca i odpowiedzialność, bycie fair, kwestionowanie status quo i orientacja na klienta. Misją firmy jest strukturyzowanie zagadnień związanych z globalną mobilnością poprzez wyeliminowanie barier, stojących przed milionami kandydatów na całym świecie, łączenie poszukujących pracy z najlepszymi pracodawcami oraz zapewnianie transparentnego procesu zatrudnienia.



Fundacja na rzecz wspierania migrantów na rynku pracy „EWL”

Założona w 2015 roku Fundacja Na Rzecz Wspierania Migrantów Na Rynku Pracy „EWL” ma na celu inicjowanie i wspieranie działań związanych z obecnością obcokrajowców na polskim rynku pracy.

Naszą ideą jest wzrost świadomości praw i obowiązków oraz korzyści płynących z legalnego zatrudnienia wśród cudzoziemców, a także ograniczenie liczby nadużyć ze strony nieuczciwych pracodawców. Jednym z głównych założeń Fundacji jest doskonalenie współpracy wielostronnej pomiędzy pracodawcami, instytucjami rządowymi, organizacjami

pozarządowymi, a także samymi migrantami.

Po rozpoczęciu rosyjskiej inwazji na Ukrainę fundacja we współpracy z klientami EWL i wolontariuszami zainicjowała szereg działań pomocowych, m.in. akcję „Plecak na Ukrainę” (120 transportów pomocy humanitarnej) czy Punkt Matki z Dzieckiem na Dworcu Zachodnim w Warszawie, w którym schronienie, odpoczynek i pierwszą pomoc, znalazło dotychczas ponad 100 tys. uchodźców.



Stadium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego

Stadium Europy Wschodniej jest unikalną w skali kraju jednostką akademicką kontynuującą tradycje przedwojennych ośrodków sowietologicznych — Instytutu Naukowo-Badawczego Europy Wschodniej w Wilnie (1930-1939) oraz Instytutu Wschodniego w Warszawie (1926-1939). W ofercie dydaktycznej SEW znajdują się elitarne Studia Wschodnie (I i II stopnia oraz podyplomowe), a także szkoły przeznaczone dla zagranicznych studentów. Wśród wykładowców znajdują się wybitni specjaliści, badacze i byli dyplomaci z Polski oraz wykładowcy gościnni z Europy i USA.

Stadium co roku organizuje międzynarodowe konferencje naukowe oraz szereg wydarzeń budujących pozytywne relacje

Polski z krajami byłego ZSRR. Jest również wydawcą licznych książek i czasopism poświęconych tematyce wschodniej.

W latach 2004-2013 Studium Europy Wschodniej, pod merytorycznym nadzorem Mariusza Kowalskiego i ogólnym kierownictwem Jana Malickiego, przeprowadziło serię badań społecznych w Ukrainie. Pierwsze z nich odbyły się w grudniu 2004 roku. Przeprowadzono łącznie około 2000 wywiadów ankietowych dotyczących m.in. sympatii politycznych i preferowanych kierunków współpracy międzynarodowej ze szczególnym uwzględnieniem miejsca pochodzenia, narodowości i języka codziennej komunikacji respondentów.

RAPORTY EWL GROUP I STUDIUM EUROPY WSCHODNIEJ UW

2023 - 2024



2022



2018-2019



2020-2021



Raport "Migracja 2.0. Polska w globalnej walce o talenty z Azji i Ameryki Łacińskiej"

Badanie EWL i Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego
© 2024 EWL S.A. Wszystkie prawa zastrzeżone

Cytowanie danych za: Raport EWL

ISBN 978-83-970498-2-6

Autorzy

Anatolij Zymnin (kierownik projektu), dr hab. Mariusz Kowalski (socjogeograf, nadzór merytoryczny), Marcin Kołodziejczyk, Sylwia Kowcuń, Szymon Bryzek, Margaryta Sytnik, Anna Yenina, Tomasz Malinowski, Adam Cichoń (projekt graficzny i przygotowanie do druku)

KONTAKT

Anatolij Zymnin
Rzecznik Prasowy
+48 535 888 815
anatol.zymnin@ewl.com.pl

Marcin Kołodziejczyk
Dyrektor Rekrutacji Międzynarodowych
+48 788 727 230
marcin.kolodziejczyk@ewl.com.pl

