



**BAĐANIE  
SONDAĐOWE  
2024**

# **MIGRANCY W POLSKICH FIRMACH**

## **PRAKTYKI, PROGNOZY I BARIERY ZATRUDNIENIA**

**DOŚWIADCZENIA PRACODAWCÓW**

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



## SPIS TREŚCI

---

WPROWADZENIE	03
KLUCZOWE WNIOSKI	04
CUDZOZIEMCY W POLSKICH FIRMACH: BRANŻE, POCHODZENIE, STANOWISKA	06
CUDZOZIEMCY W POLSKICH FIRMACH: REKRUTACJA, ROTACJA, KOSZTY	07
POLSKIE PRAWO MIGRACYJNE: WYZWANIA	08
POLSKIE PRAWO MIGRACYJNE: PROPOZYCJE	09
LEGALIZACJA POBYTU I PRACY CUDZOZIEMCÓW W POLSCE	10
PLANY POLSKICH PRACODAWCÓW WOBEC PRACOWNIKÓW ZAGRANICZNYCH	11
WSPARCIE W ADAPTACJI I INTEGRACJI PRACOWNIKÓW ZAGRANICZNYCH	12
ZAGRANICZNI ABSOLWENCI POLSKICH UCZELNI WYŻSZYCH NA KRAJOWYM RYNKU PRACY	13
METODOLOGIA	14
OPINIE EKSPERTÓW	15
AUTORZY BADANIA	17
RAPORTY	19



## Artur Gregorczyk

Prezes Zarządu  
Legalito

W dobie rosnącej mobilności zawodowej oraz szerszego otwierania się europejskich rynków pracy na międzynarodowe talenty, polskie firmy coraz chętniej rekrutują pracowników spoza Unii Europejskiej. Według danych MRPiPS aż 125 tys. firm w Polsce zatrudnia obcokrajowców, a przepisy regulujące ich zatrudnienie różnią się w zależności od kraju pochodzenia. Nierzadko stanowi to wyzwanie dla pracodawców, którzy chcąc działać w granicach prawa, muszą wykazać się nie tylko znajomością złożonych regulacji prawnych, ale także umiejętnością ich praktycznego stosowania.

Wsluchając się w głos pracodawców, powstało Legalito – organizacja, która wspiera polskich przedsiębiorców zatrudniających pracowników spoza Polski. Dzięki zespołowi ekspertów i ekspertek, a także doświadczonych adwokatów i radców prawnych pomagamy w rozwiązywaniu bieżących trudności wynikających z dynamicznie zmieniającego się otoczenia regulacyjnego. Dla wielu przedsiębiorstw zatrudnianie obcokrajowców stanowi nieodłączny element strategii rozwoju, a efektywne zarządzanie procesami związanymi z legalizacją pobytu i pracy może mieć kluczowe znaczenie dla utrzymania ich konkurencyjności na rynku.

W obliczu nadchodzących zmian w polskich przepisach migracyjnych, posiadanie aktualnej wiedzy jest kluczowym elementem dbania o bezpieczeństwo firm. Mając powyższe na uwadze, polecam Państwu uwagę niniejszy raport, stanowiący kompendium wiedzy na temat aktualnych trendów dotyczących rekrutacji pracowników zagranicznych na polskim rynku pracy. Wierzę, że przedstawione w niniejszym raporcie analizy i prognozy pozwolą lepiej przygotować się na nadchodzące wyzwania, minimalizując ryzyko operacyjne, a jednocześnie maksymalizując korzyści płynące z zatrudniania zagranicznych talentów.



## Andrzej Korkus

Prezes Zarządu EWL Group  
Prezes Fundacji EWL

Więcej niż milion cudzoziemców pochodzących z ponad 150 państw można spotkać legalnie pracujących u polskich pracodawców. Zapotrzebowanie naszej gospodarki na imigrantów ekonomicznych wynika z dynamicznego rozwoju ekonomicznego, który plasuje nasz kraj w czołówce najszybciej rozwijających się państw Unii Europejskiej. Prognozy Komisji Europejskiej na 2024 rok wskazują, że Polska osiągnie wzrost PKB na poziomie 2,7%, wyprzedzając Niemcy i Francję. Kolejny rok ma być jeszcze bardziej imponujący pod tym kątem.

Wzrost wydatków na inwestycje, gigantyczny odpływ migrantów ekonomicznych z Europy Wschodniej do najbogatszych krajów UE oraz dynamiczny wzrost gospodarczy stwarzają nowe możliwości rozwoju, a jednocześnie zwiększają potrzebę rekrutacji pracowników z nowych regionów. Dotyczy to choćby branż takich jak budownictwo, logistyka i produkcja, które to pod koniec ubiegłego roku zatrudniały najwięcej cudzoziemców. Jednak współczesne wyzwania, przed którymi stoją polskie firmy, wynikają nie tylko z rosnącego zapotrzebowania na wykwalifikowaną kadrę, ale również z konieczności adaptacji do dynamicznie zmieniających się regulacji prawnych. Chcemy, aby nasze badanie było elementem dyskusji, że zrównoważona polityka migracyjna może wspierać bezpieczeństwo kraju. Brak jasnych rozwiązań umożliwiających polskim pracodawcom rekrutację niezbędnych do rozwoju firm pracowników w praktyce będzie oznaczał nasilenie się nielegalnej i niekontrolowanej migracji.

Analiza przeprowadzona przez Fundację EWL we współpracy z Legalito i Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego reprezentuje głos polskich przedsiębiorców zatrudniających pracowników zagranicznych. Pracodawcy, pełniąc rolę kluczowych partnerów w procesie migracji, oferują imigrantom nie tylko zatrudnienie, ale także szansę na integrację ze społeczeństwem poprzez legalną pracę. Uwzględnienie tej perspektywy jest kluczowe dla opracowania długoterminowych rozwiązań, które usprawnią procesy migracyjne, a w następstwie przyczynią się do rozwoju inwestycji zagranicznych. W parze z rozwojem polskich przedsiębiorstw, zapewni to wzrost całej gospodarki. Tylko dzięki silnemu ekonomicznie państwu, będziemy w stanie zapewnić bezpieczeństwo jego obywateli, szczelność granic i tym samym ochronę przed nielegalną migracją.



## Jan Malicki

Dyrektor  
Studium Europy Wschodniej  
Uniwersytetu Warszawskiego

Migracje międzynarodowe na trwałe wpisały się we współczesny krajobraz polskiego rynku pracy, stanowiąc nie tylko istotny proces społeczno-ekonomiczny, ale też katalizator globalnych zmian w kontekście przepływu wiedzy i rozwoju innowacji. Świat biznesu i nauki nieustannie się przenika, a migranci odgrywają istotną rolę w wymianie idei, doświadczeń oraz tworzeniu sieci międzynarodowych kontaktów. Dowodzi tego choćby fakt, że 40% amerykańskich laureatów Nagrody Nobla w dziedzinie nauk ścisłych od 2000 roku to osoby o statusie migracyjnym. Warto wspomnieć, że w skali globalnej, migranci są trzy razy bardziej skłonni do składania wniosków patentowych niż osoby niebędące migrantami.

Proces przyjęcia nowych przybyszów przez państwo nigdy nie kończy się na uzyskaniu formalnych zezwoleń na pobyt czy pracę. Kluczowym, a często marginalizowanym aspektem, jest integracja społeczno-zawodowa imigrantów, co podkreśla raport, który oddaję w Państwa ręce wraz z partnerami z EWL. Dla wielu obcokrajowców przystosowanie się do polskiego rynku pracy oznacza nie tylko zrozumienie obowiązujących tutaj regulacji i przepisów, ale również przezwyciężenie barier językowych czy kulturowych. Integracja wymaga więc podejścia holistycznego, które obejmuje wsparcie w nauce języka, dostęp do zasobów edukacyjnych i zawodowych oraz mechanizmów wsparcia społecznego.

Efektywna integracja cudzoziemców w Polsce jest kluczowa nie tylko dla ich osobistego sukcesu, ale także dla konkurencyjności rodzimej gospodarki. Co 11. student w Polsce jest cudzoziemcem, co dodatkowo podkreśla znaczenie tworzenia warunków sprzyjających ich integracji. Proces ten wymaga zrozumienia specyficznych potrzeb i wyzwań, z jakimi się mierzą oraz wdrożenia narzędzi wspierających ich adaptację, takich jak programy szkoleniowe czy mentoring. Tylko pod warunkiem pomyślnej integracji, imigracja może okazać się korzyścią zarówno dla społeczeństwa, jak i gospodarki w perspektywie długoterminowej.

Większość polskich pracodawców zatrudniających migrantów (79%) deklaruje, że udział pracowników spoza UE w ich firmach wynosi do 1/4 całej kadry. Według danych GUS, na koniec maja 2024 roku w Polsce pracowało ponad 1,02 mln cudzoziemców, stanowiących 6,7% ogółu zatrudnionych. Nasze badanie wskazuje, że wśród pracowników spoza UE dominują obywatele Ukrainy (96% badanych firm). Kolejne miejsca, wśród krajów objętych tzw. „procedurą oświadczeniową”, zajmują pracownicy z Białorusi (71%) oraz z Gruzji, Mołdawii i Armenii (54% pracodawców). Coraz liczniejszą grupę w polskich firmach stanowią także pracownicy z Azji (60%) i Ameryki Łacińskiej (38% przebadanych pracodawców).

# 19%

**WYNOŚI ŚREDNI UDZIAŁ PRACOWNIKÓW Z KRAJÓW SPOZA UE W PRZEBADANYCH POLSKICH FIRMACH**

# 58%

**IMIGRANTÓW PRACUJĄCYCH W POLSKICH FIRMACH JEST ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH WYMAGAJĄCYCH PRACY FIZYCZNEJ, TZW. BLUE COLLARS**

Analiza wskazała, że polskie firmy zatrudniają migrantów przede wszystkim na stanowiskach wymagających pracy fizycznej, tzw. blue-collar jobs, których udział wśród wszystkich pracowników spoza UE wynosi 58%. Świadczy to o dużym zapotrzebowaniu na siłę roboczą w sektorach, takich jak produkcja, budownictwo i logistyka, które są szczególnie istotne dla polskiego rynku pracy. Wśród dużych przedsiębiorstw udział pracowników z zagranicy na stanowiskach fizycznych wynosi 61%. Z kolei udział pracowników spoza UE zatrudnionych na stanowiskach niewymagających pracy fizycznej, tzw. white-collar jobs, w polskich firmach wynosi 42%.

Ankieta pokazała, że kluczowym powodem rotacji pracowników zagranicznych w polskich firmach jest długi proces legalizacji pobytu migrantów – wskazuje na to 44% respondentów. Wynik ten sugeruje, że czasochłonne formalności stanowią istotną barierę, która negatywnie wpływa na stabilność zatrudnienia, wpływając negatywnie zarówno na pracowników spoza UE, jak i pracodawców. Złożoność procesu legalizacji może prowadzić do częstszej zmiany pracodawców przez pracowników lub ich wyjazdu do krajów z bardziej transparentnymi procedurami legalizacji pobytu.

Kolejnym istotnym problemem są trudności z komunikacją w zespole, które wskazało 35% firm dotkniętych istotną rotacją. Świadczy to o znaczącej roli efektywnej komunikacji w zespołach wielonarodowych, gdzie różnice kulturowe mogą utrudniać wzajemne zrozumienie.

**ZBYT DŁUGI PROCES LEGALIZACJI POBYTU**

**to najczęściej wymieniany powód rotacji pracowników zagranicznych spoza Unii Europejskiej w polskich firmach**

# 60%

**DUŻYCH I ŚREDNICH POLSKICH FIRM ZREKRUTOWAŁO SWOICH PRACOWNIKÓW ZAGRANICZNYCH POPRZEC AGENCJE PRACY**

Najczęściej wybieranym kanałem rekrutacji pracowników spoza UE przez badanych pracodawców są agencje pracy (60%), co czyni je strategicznym partnerem w pozyskiwaniu zagranicznych talentów. Agencje pracy zajmują się nie tylko doбором odpowiednich kandydatów, ale także obsługą całego procesu rekrutacyjnego – od przygotowania wymaganych dokumentów, przez konsultacje legalizacyjne, aż po wsparcie pracowników w procesie zapewnienia zakwaterowania i adaptacji. Dzięki temu pracodawcy mogą zaoszczędzić czas oraz zasoby, minimalizując ryzyko błędów formalnych i usprawniając proces zatrudnienia.

Niemal dwie trzecie (61%) firm zatrudniających obecnie pracowników spoza UE planuje zwiększyć liczbę tych pracowników w 2025 roku. To wyraźny sygnał, że przedsiębiorstwa coraz bardziej doceniają potencjał międzynarodowej siły roboczej jako kluczowego elementu rozwoju, a lokalne kanały pozyskania kadr są wyczerpane. Głównym powodem rozszerzenia zatrudnienia cudzoziemców jest potrzeba większej elastyczności kadrowej (53%). Ukraina jest najczęściej wskazywanym krajem pochodzenia potencjalnych pracowników, którzy mogliby zasilić polskie firmy (56%). Co więcej, niemal wszyscy ankietowani pracodawcy (95%) zgadzają się, że wprowadzenie bardziej transparentnych i stabilnych zasad polskich przepisów migracyjnych przyspieszyłoby proces zatrudniania obcokrajowców w Polsce.

# 61%

**FIRM PLANUJE  
ZWIĘKSZENIE LICZBY  
ZATRUDNIONYCH  
CUDZOZIEMCÓW SPOZA  
UE W 2025 ROKU**

**POLSKIE PRAWO  
MIGRACYJNE  
UWAŻANE JEST ZA  
SKOMPLIKOWANE**

**przez połowę  
pracodawców  
reprezentujących duże  
i średnie firmy w Polsce**

Polskie prawo migracyjne jest oceniane jako skomplikowane przez 50% pracodawców zatrudniających pracowników spoza UE, co wskazuje na liczne trudności, z jakimi firmy mierzą się podczas rekrutacji zagranicznych pracowników. Tylko 25% pracodawców uważa polskie przepisy migracyjne za proste, co sugeruje, że potrzeba opracowania bardziej transparentnych i stabilnych procedur pozostaje aktualna.

Badanie wykazało, że największym wyzwaniem dla firm zatrudniających pracowników spoza UE jest czas trwania procedur uzyskania zezwoleń na pobyt dla kandydatów. Aż 58% firm deklaruje, że kwestia ta stanowi jedno z największych wyzwań, podczas gdy tylko 10% respondentów ma odmienne zdanie. Ponad połowa (56%) firm uważa, że skrócenie czasu oczekiwania na dokumenty pobytowe znacząco poprawiłoby proces legalizacji pracy cudzoziemców w Polsce, co mogłoby zwiększyć stabilność zatrudnienia i zmniejszyć rotację pracowników zagranicznych.

**DŁUGI CZAS  
OCZEKIWANIA NA  
ZEZWOLENIA NA POBYT**

**to największe wyzwanie,  
przed którym stoją  
polskie firmy, zatrudniające  
migrantów**

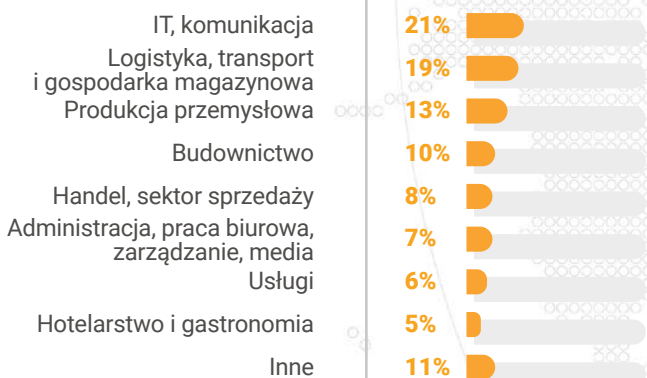
# 48%

**PRACODAWCÓW UWAŻA  
ZA KONIECZNOŚĆ KORZYSTANIE  
Z USŁUG FIRM ZEWNĘTRZNYCH  
W ZAKRESIE LEGALIZACJI POBYTU  
I PRACY CUDZOZIEMCÓW  
NA POLSKIM RYNKU**

Niemal połowa pracodawców (48%) uważa korzystanie z usług zewnętrznych firm w zakresie legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców za konieczność. W średniej wielkości firmach ten odsetek wynosi 44%, a w dużych 51%. Obecnie 85% pracodawców, współpracujących z firmami specjalizującymi się w tym obszarze, jest zadowolonych z jakości świadczonych usług. Z badania wynika, że kluczowymi kryteriami przy ich wyborze jest przede wszystkim doświadczenie (68%), zaś cena uplasowała się na drugim miejscu wśród kryteriów (46%).

## Jaka jest branża działalności Pana/Pani przedsiębiorstwa?

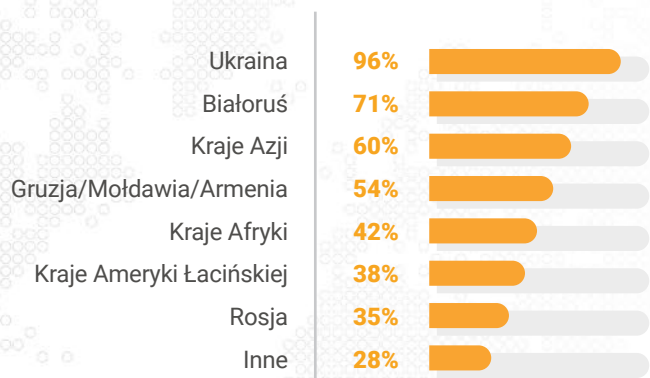
N=200



## Z jakich krajów pochodzą zatrudnieni przez Pana/Panią pracownicy?

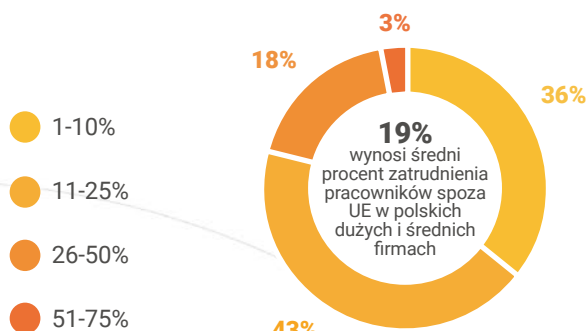
N=200

(możliwość wielu odpowiedzi)



## Jaki procent zatrudnionych pracowników w Pana/Pani organizacji stanowią obywatele krajów spoza Unii Europejskiej?

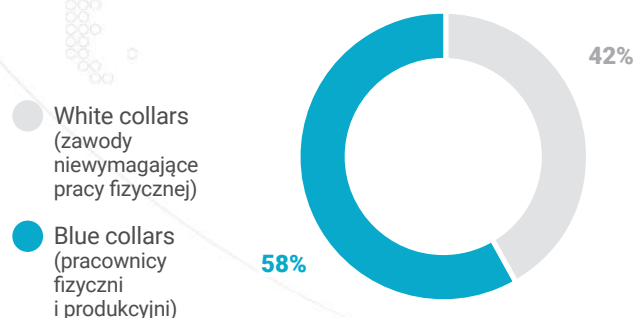
N=200



## Jaki procent stanowisk zajmowanych przez pracowników spoza Unii Europejskiej stanowią role white collars oraz blue collars?

n=168

(wśród respondentów mających określone zdanie)



Duże i średnie firmy zatrudniające cudzoziemców spoza UE w Polsce to przede wszystkim firmy z sektora IT i komunikacji (21%). W przypadku dużych firm, zatrudniających powyżej 251 pracowników, odsetek ten sięga 28%, z kolei w średnich przedsiębiorstwach, liczących od 50 do 250 osób, udział tego sektora wynosi 14%. Niewiele mniej, bo 19% firm zatrudniających obcokrajowców spoza UE, to przedsiębiorstwa z sektora logistyki, transportu i gospodarki magazynowej. Blisko co osma firma (13%) reprezentuje branżę produkcji przemysłowej.

Wyniki badania wskazują, że najliczniejszą grupę firm zatrudniających pracowników spoza UE stanowiły firmy zatrudniające obywateli Ukrainy – aż 96% respondentów deklaruje zatrudnienie mieszkańców tego kraju. Na kolejnych miejscach pracodawcy deklarowali zatrudnianie pracowników z Białorusi (71% badanych) oraz z Gruzji, Mołdawii i Armenii (54% firm), czyli krajów objętych tzw. „procedurą oświadczeniową”. Dane te wyraźnie wskazują na dominację pracowników z Europy Wschodniej w polskich przedsiębiorstwach, co może wynikać z bliskości geograficznej, podobieństw kulturowych oraz uproszczonej ścieżki legalizacyjnej.

Warto podkreślić, że pracownicy z krajów Azji stanowią coraz liczniejszą grupę w polskich firmach (60% respondentów deklaruje ich zatrudnienie). Mniej licznie reprezentowani są pracownicy pochodzący z krajów Afryki (42%) i Ameryki Łacińskiej (38% badanych pracodawców), co może wynikać z faktu, że są to stosunkowo nowe kierunki rekrutacji. Dane jednak wskazują, że ostatnie pięć lat przyniosło wyraźną zmianę w liczbie wydawanych zezwoleń na pracę w Polsce

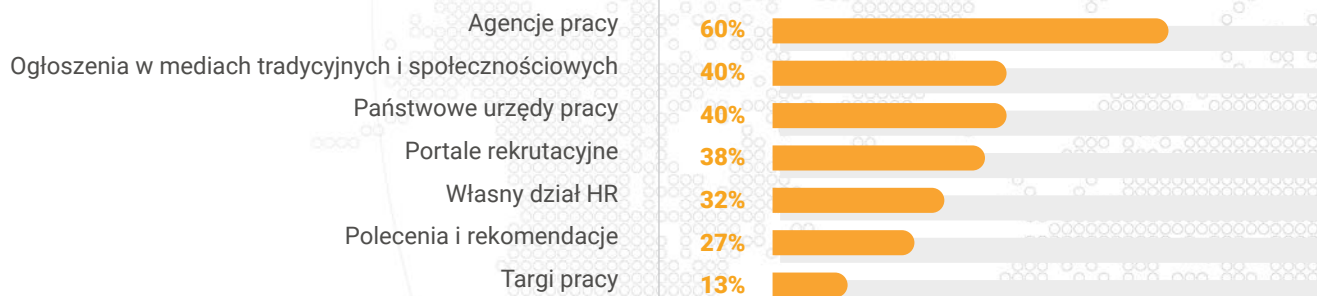
dla cudzoziemców z krajów Azji i Ameryki Łacińskiej. Według Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w 2019 roku obywatelom z obu tych regionów wydano niemal 55 tys. zezwoleń, a w 2023 roku było to ponad 275 tys., co oznacza pięciokrotny wzrost.

Większość pracodawców (79%) deklaruje, że odsetek pracowników z krajów spoza UE zatrudnionych w ich organizacjach nie przekracza 25%. Blisko połowa polskich przedsiębiorstw (43%) deklaruje, że pracownicy z krajów spoza UE stanowią 11-25% całkowitej liczby zatrudnionych w ich firmie, przy czym w grupie dużych firm odsetek ten wynosi 36%, podczas gdy w grupie średnich przedsiębiorstwach sięga aż 49%. Blisko jedna piąta (18%) polskich przedsiębiorstw wskazuje, że pracownicy zagraniczni spoza UE stanowią 26-50% wszystkich zatrudnionych. Udział firm, w których cudzoziemcy spoza UE stanowią ponad 50% zatrudnionych, jest marginalny.

Deklaracje pracodawców wskazują, że polskie firmy migrantów przede wszystkim na stanowiskach wymagających pracy fizycznej, tzw. blue-collar jobs, których udział wśród wszystkich pracowników spoza UE wynosi 58%. Fakt ten wskazuje na duże zapotrzebowanie na siłę roboczą w sektorach wymagających takiej pracy, m.in. w produkcji, budownictwie czy logistyce. W przypadku średnich przedsiębiorstw odsetek ten wynosi 55%, natomiast w dużych firmach sięga 61%. Z kolei udział pracowników spoza UE zatrudnionych na stanowiskach niewymagających pracy fizycznej, tzw. white-collar jobs, w polskich firmach wynosi 42%.

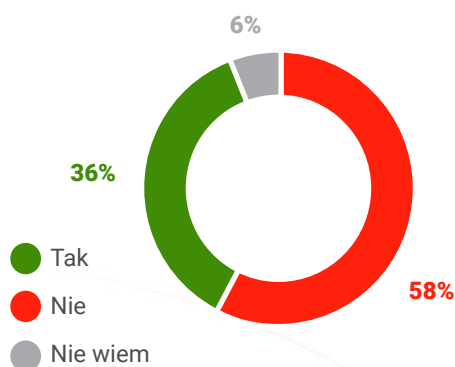
**Jakie kanały są najczęściej używane przez Pana/Pani firmę do rekrutacji cudzoziemców spoza Unii Europejskiej?** (możliwość wielu odpowiedzi)

N=200



**Czy Pana/Pani firma boryka się z rotacją pracowników zagranicznych spoza Unii Europejskiej?**

N=200



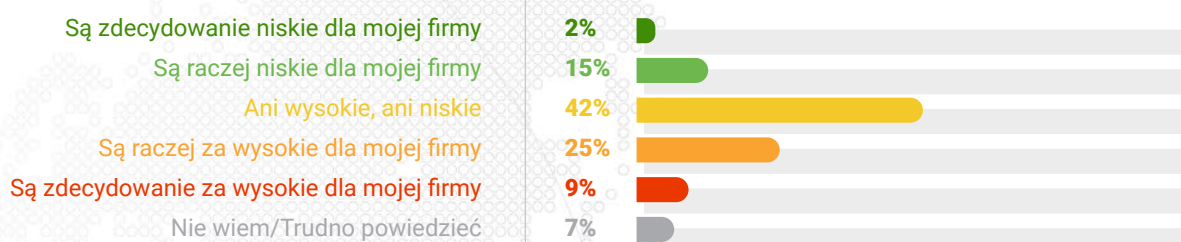
**Z czym jest związana rotacja pracowników zagranicznych spoza Unii Europejskiej?** (możliwość wielu odpowiedzi)

n=71



**Jak ocenia Pan/Pani obecny poziom kosztów administracyjnych związanych z zatrudnieniem cudzoziemców w Pana/Pani firmie?** (możliwość wielu odpowiedzi)

N=200



Najczęściej wskazywanym kanałem rekrutacji pracowników z krajów spoza UE przez badanych pracodawców są agencje pracy (60%), co wskazuje na ich kluczową rolę w pozyskiwaniu zagranicznych talentów. Na kolejnych miejscach znalazły się ogłoszenia w mediach tradycyjnych i społecznościowych (40%), państwowe urzędy pracy (40%) oraz portale rekrutacyjne (38%).

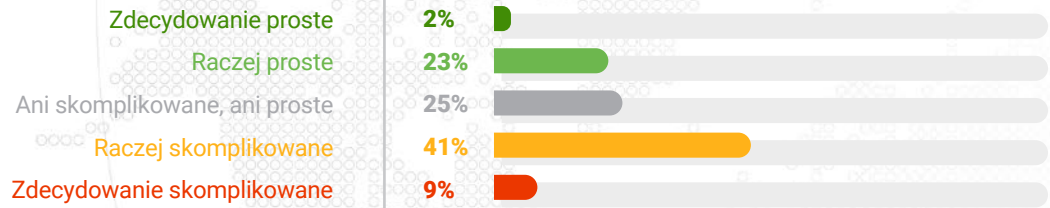
Badanie pokazało, że większość polskich firm (58%) nie boryka się z problemem rotacji pracowników zagranicznych spoza UE. Z drugiej strony, ponad jedna trzecia firm (36%) potwierdziła, że rotacja pracowników zagranicznych stanowi dla nich wyzwanie.

Wśród pracodawców doświadczających problemów związanych z rotacją pracowników zagranicznych, dominuje przekonanie, że powodem jest długi proces legalizacji pobytu (44%). Kolejnym istotnym powodem były problemy z komunikacją w zespole (35%). Na kolejnych miejscach znalazły się bariery językowe (31%) oraz kwestia zakwaterowania (30% firm).

34% pracodawców zatrudniających cudzoziemców spoza UE oceniło obecny poziom kosztów administracyjnych związanych z ich zatrudnieniem jako wysoki. W przypadku średnich firm odsetek ten sięga 39%, natomiast w dużych firmach jest niższy, bo 27%. Natomiast 17% polskich pracodawców uznało koszty administracyjne związane z zatrudnieniem imigrantów za niskie.

**Jak ocenia Pan/Pani obowiązujące prawo migracyjne w Polsce w kontekście działalności Pana/Pani przedsiębiorstwa?** (wśród respondentów mających określone zdanie)

n=186



**Na ile wskazane kwestie związane z polskim prawem migracyjnym sprawiają Pana/Pani firmie najwięcej wyzwań?**

N=200

(udział procentowy odpowiedzi w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „najmniej wyzwań”, a 5 – „najwięcej wyzwań”)

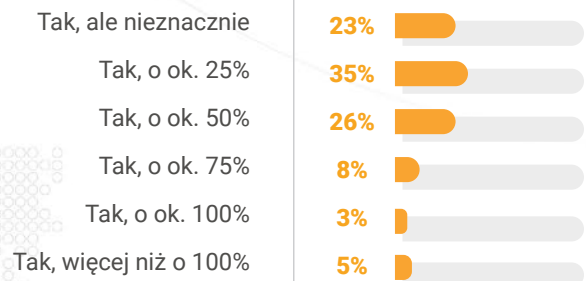
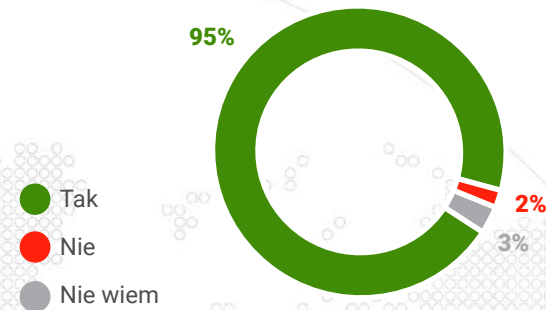


**Czy uproszczenie polskich przepisów migracyjnych zwiększyłoby zatrudnienie cudzoziemców spoza Unii Europejskiej w Pana/Pani firmie?**

N=200

**Jeżeli tak, to o ile?** (wśród respondentów, którzy uważają, że uproszczenie polskich przepisów migracyjnych zwiększyłoby zatrudnienie cudzoziemców spoza Unii Europejskiej)

n=190



Polskie prawo migracyjne jest oceniane jako skomplikowane przez 50% pracodawców zatrudniających pracowników z krajów spoza UE, co może wskazywać na trudności, z jakimi mierzą się firmy przy zatrudnianiu pracowników zagranicznych, zwłaszcza dla średnich przedsiębiorstw. Warto zauważyć, że jedynie blisko co czwarta firma (25%) postrzega prawo migracyjne jako proste. Natomiast istotną różnicę widać w przekroju. Jeżeli 31% dużych polskich firm ocenia polskie prawo migracyjne jako proste, to w przypadku średnich przedsiębiorstw ten odsetek jest dwukrotnie niższy i wynosi zaledwie 16%.

Z badania wynika, że największym wyzwaniem dla firm zatrudniających pracowników z krajów spoza UE jest czas trwania procedury uzyskania zezwoleń na pracę (3,66 na 5 punktów) oraz czas trwania procedury uzyskania zezwoleń na pobyt (3,63 na 5 punktów), co potwierdza fakt, że procesy administracyjne związane z legalizacją pobytu i pracy cudzoziemców w Polsce są postrzegane jako czasochłonne.

Kolejnym wyzwaniem dla polskich pracodawców jest zmienność przepisów i regulacji (3,51 na 5 punktów). Natomiast kontrole legalności zatrudnienia przeprowadzane przez PIP, ZUS, Straż Graniczną czy służby celno-skarbowe zostały ocenione nieco niżej (3,47 na 5 punktów).

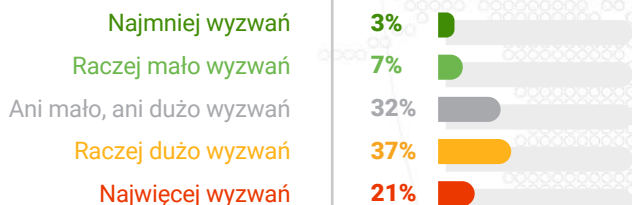
Niemal wszyscy badani pracodawcy (95%) zgadzają się, że uproszczenie przepisów migracyjnych przyczyniłoby się do zwiększenia zatrudnienia obcokrajowców w polskich firmach. Ponad co trzeci pracodawca deklaruje, że uproszczenie przepisów mogłoby zwiększyć zatrudnienie cudzoziemców o około 25%, co czwarty badany zasugerował, że uproszczenie przepisów mogłoby skutkować zwiększeniem zatrudnienia nawet o 50% – odsetek ten wynosił 17% w średnich firmach, natomiast w dużych firmach sięgał 35%. Z drugiej strony, 23% respondentów wskazało, że choć uproszczenie przepisów mogłoby wpłynąć na zwiększenie zatrudnienia, to skala tego wpływu byłaby raczej niewielka.



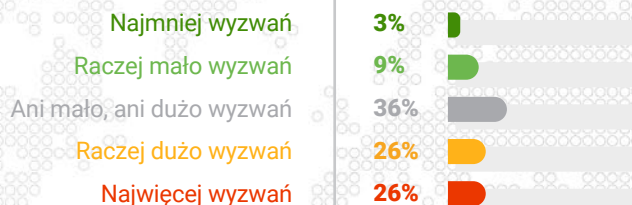
Na ile wskazane kwestie sprawiają Pana/Pani firmie najwięcej wyzwań?

N=200

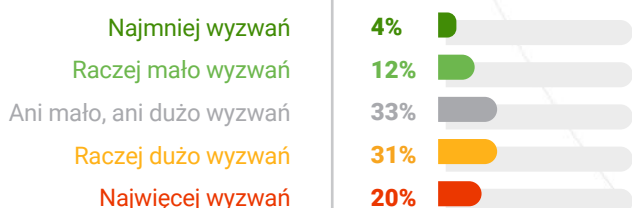
Czas trwania procedury uzyskania zezwoleń na pobyt cudzoziemca



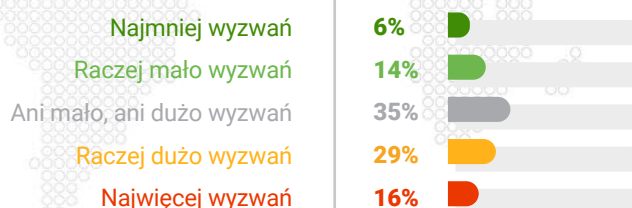
Czas trwania procedury uzyskania zezwoleń na pracę cudzoziemca



Zmienność przepisów i regulacji związanych z legalizacją pobytu i pracy cudzoziemców

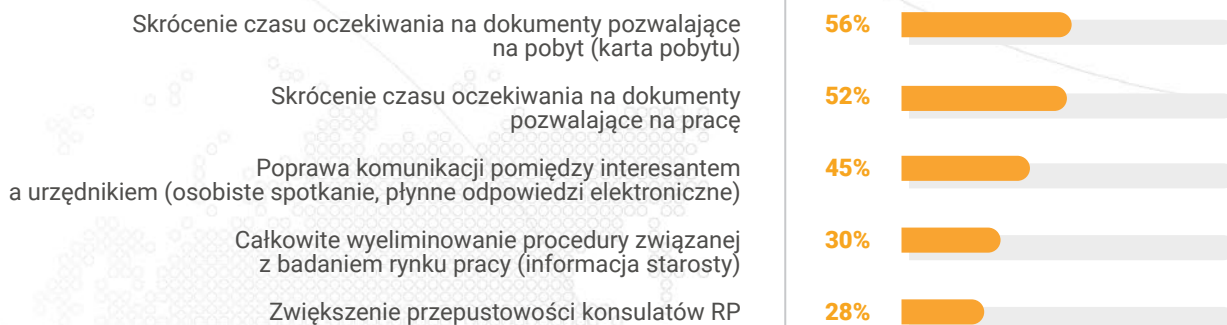


Kontrole urzędów państwowych



Które z poniższych rozwiązań według Pana/Pani w największym stopniu przyczynią się do poprawy procesu legalizacji pracy cudzoziemców w Polsce? (możliwość wielu odpowiedzi)

N=200



Najwięcej wyzwań dla polskich pracodawców stanowi czas trwania procedur związanych z legalizacją pobytu i pracy cudzoziemców oraz zmienność przepisów. W szczególności 21% firm uznaje proces uzyskiwania zezwoleń na pobyt za największe wyzwanie, a 37% ocenia go jako raczej duże wyzwanie. Podobnie, uzyskanie zezwoleń na pracę stanowi poważne utrudnienie – aż 26% firm zalicza je do największych problemów, a kolejne 26% uważa je za raczej duże. Zmienność regulacji prawnych związanych z legalizacją pobytu i pracy również stanowi trudność – 20% firm wskazuje to jako największe wyzwanie, a 31% jako raczej duże.

Najczęściej wskazywanym przez pracodawców czynnikiem, który mógłby ułatwić proces legalizacji pracy cudzoziemców w Polsce jest skrócenie czasu oczekiwania na wydanie pozwoleń na pobyt (56%) oraz na dokumenty umożliwiające podjęcie zatrudnienia (52%). Istotną rolę odgrywa także poprawa komunikacji z urzędnikami (45%), co podkreśla potrzebę bardziej efektywnej współpracy między przedsiębiorcami a administracją publiczną. Kolejnym ważnym czynnikiem jest wprowadzenie jednego dokumentu, który zezwalałby zarówno na pobyt, jak i pracę w Polsce (34%).

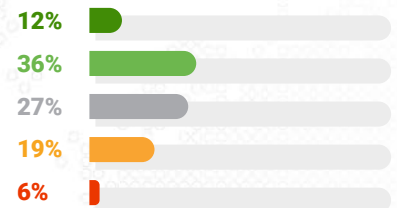
## Czy korzystanie z usług firm zewnętrznych w zakresie legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców jest konieczne na polskim rynku?

N=200

**48%**

pracodawców wskazuje na konieczność korzystania z usług firm zewnętrznych w zakresie legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców

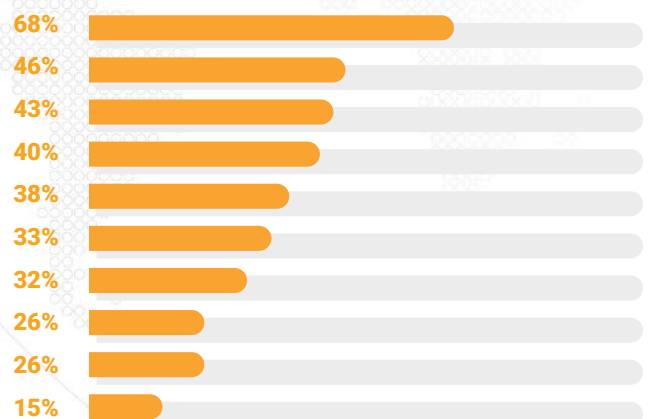
Zdecydowanie jest konieczne  
Raczej jest konieczne  
Ani jest, ani nie jest konieczne  
Raczej nie jest konieczne  
Zdecydowanie nie jest konieczne



## Jakie czynniki są dla Pana/Pani najważniejsze przy wyborze dostawcy usług legalizacyjnych? (możliwość wielu odpowiedzi)

N=200

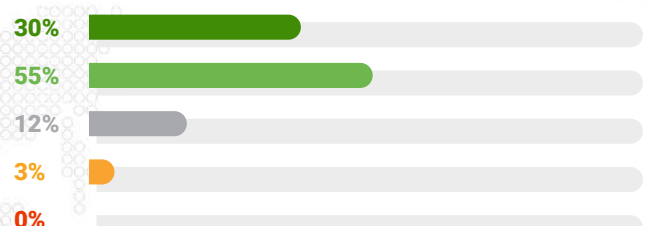
Doświadczenie  
Cena  
Elastyczność i dostosowanie do potrzeb klienta  
Specjalizacja branżowa  
Opinia na rynku  
Długość funkcjonowania na rynku  
Polecenia i referencje  
Szeroki katalog usług  
Odpowiednie technologie oraz narzędzia przyspieszające proces legislacyjny  
Biuro w regionie, w którym znajduje się moja firma



## Na ile jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z jakości usług świadczonych przez firmę zewnętrzną, z którą obecnie współpracuje? (wśród respondentów, którzy współpracują z firmami zewnętrznymi)

n=117

Bardzo zadowolony/zadowolona  
Raczej zadowolony/zadowolona  
Ani zadowolony/zadowolona, ani niezadowolony/niezadowolona  
Raczej niezadowolony/niezadowolona  
Bardzo niezadowolony/niezadowolona

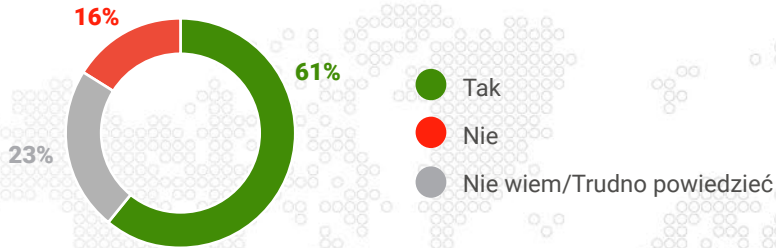


Korzystanie z usług firm zewnętrznych w zakresie legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców w Polsce jest koniecznością dla niemal połowy badanych pracodawców (48%). W przypadku średnich firm odsetek wskazań wynosił 44%, natomiast w dużych firmach sięgał 51%.

Badanie wykazało, że przy wyborze dostawcy usług legalizacyjnych kluczowe dla pracodawców jest doświadczenie, które wskazało 68% respondentów. Na drugim miejscu uplasowała się cena, którą za istotną uznało 46% badanych. Wśród pozostałych najważniejszych czynników decydujących o wyborze dostawcy usług w zakresie legalizacji pracy cudzoziemców znajdują się również elastyczność i dostosowanie do potrzeb klienta (43%), specjalizacja branżowa (40%), opinia na rynku (38%) oraz polecenia i referencje (32%).

Z badania wynika, że polscy pracodawcy są zadowoleni (85%) z jakości usług świadczonych przez zewnętrzne firmy, pomagające w legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców spoza UE w Polsce, co sugeruje, że oddelegowanie tego typu procesów jest skutecznym rozwiązaniem dla wielu przedsiębiorstw. Wysoki poziom satysfakcji może wskazywać, że firmy te zapewniają nie tylko wsparcie merytoryczne, ale także efektywność i profesjonalizm, które są kluczowe przy zarządzaniu procedurami administracyjnymi. Pracodawcy, którzy korzystają z usług zewnętrznych firm, pomagających w legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców spoza UE w Polsce, najbardziej doceniają w tej współpracy: sprawną komunikację (67%), profesjonalizm i wysoką jakość usług (59%) oraz terminowość (55%).

**Czy Pana/Pani firma planuje zwiększenie liczby zatrudnionych cudzoziemców spoza Unii Europejskiej w 2025 roku?**



N=200

**Z jakiego powodu Pana/Pani firma planuje zwiększenie liczby zatrudnionych cudzoziemców spoza Unii Europejskiej w 2025 roku?**

(wśród firm, które planują zwiększenie liczby pracowników zagranicznych, możliwość wielu odpowiedzi)

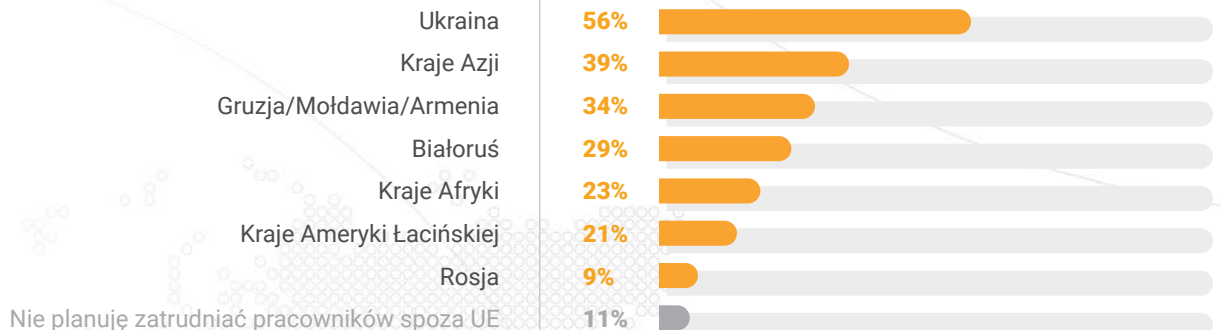
n=122



**Z jakich krajów i regionów spoza UE chciałby/chciałaby Pan/Pani zatrudniać pracowników w swojej firmie w przyszłości?**

(możliwość wielu odpowiedzi)

N=200



Niemal dwie trzecie (61%) przedstawicieli firm, które obecnie zatrudniają obcokrajowców spoza UE, potwierdza, że ich organizacje planują zwiększyć liczbę pracowników w 2025 roku. To wyraźny sygnał, że przedsiębiorstwa coraz częściej dostrzegają potencjał międzynarodowych talentów jako kluczowego elementu rozwoju i wypełniania luk kadrowych. Jednocześnie blisko jedna czwarta respondentów (23%) pozostaje niezdecydowana, co może wynikać z niepewności związanej z przyszłymi regulacjami prawnymi, warunkami rynkowymi lub możliwością rekrutacji odpowiednich kandydatów. Dla wielu firm decyzje te mogą zależeć od rozwoju sytuacji gospodarczej oraz zmian procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców w Polsce.

Najczęściej wskazywanym powodem zwiększenia zatrudnienia pracowników z krajów spoza UE jest potrzeba większej elastyczności zatrudnienia (53%). Firmy coraz częściej doceniają możliwość szybkiej adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych, co pozwala im skutecznie odpowiedzieć

na potrzeby kadrowe wynikające z sezonowości lub specyfiki projektów. Na kolejnym miejscu znalazła się potrzeba zwiększenia konkurencyjności na globalnym rynku (47%) oraz niedobór pracowników na rynku krajowym (42%), co sugeruje, że w obliczu starzejącego się społeczeństwa oraz malejącej liczby kandydatów w niektórych sektorach, rekrutacja zagraniczna staje się niezbędnym elementem strategii rozwoju wielu firm.

Ukraina jest najczęściej wskazywanym krajem pochodzenia pracowników, którzy w przyszłości mogliby znaleźć zatrudnienie w firmach ankietowanych pracodawców (56%). Warto zwrócić uwagę, że na drugim miejscu znalazły się kraje Azji (39%), co świadczy o rosnącym zainteresowaniu pracownikami z tego regionu. Na kolejnych miejscach uplasowały się Gruzja, Mołdawia oraz Armenia (34%), a następnie Białoruś (29%), co pokazuje, że kraje z regionu Europy Wschodniej stale uchodzą za atrakcyjny i popularny kierunek rekrutacji wśród polskich pracodawców.

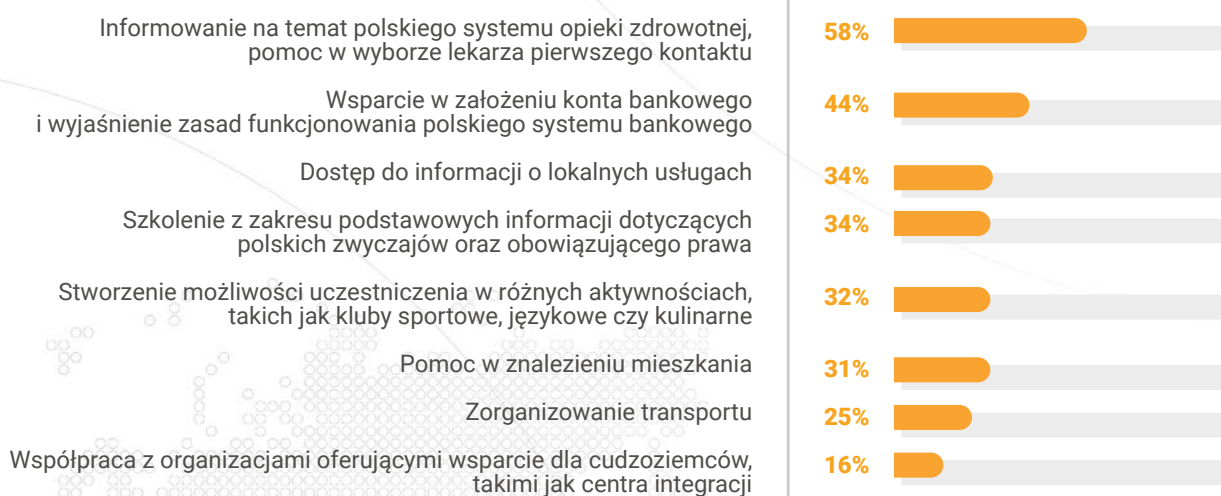
**Jakie działania podejmuje Pana/Pani firma, aby pomóc cudzoziemcom spoza Unii Europejskiej w adaptacji w nowym środowisku pracy?** (możliwość wielu odpowiedzi)

N=200



**Jakie wsparcie oferuje Pana/Pani firma zatrudnionym cudzoziemcom spoza Unii Europejskiej w zakresie integracji społecznej?** (możliwość wielu odpowiedzi)

N=200



Najczęstsze działania podejmowane przez pracodawców w celu ułatwienia adaptacji pracownikom spoza UE to organizowanie kursów językowych (56%) oraz pomoc w załatwianiu formalności pobytowych (40%). Co trzeci pracodawca (33%) wskazuje na organizowanie spotkań integracyjnych dla pracowników z różnych krajów. Na kolejnych miejscach wśród podejmowanych działań znalazły się: szkolenia zawodowe (32%), finansowanie dalszej edukacji (31%) oraz indywidualny plan rozwoju (28%), co wskazuje, że zapewnienie pracownikom możliwości zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji stanowi kluczowy element strategii adaptacji w nowym środowisku pracy. W efekcie działania te mogą pozytywnie wpływać na stabilność zatrudnienia oraz zwiększać efektywność zespołów, sprzyjając zaangażowaniu pracowników.

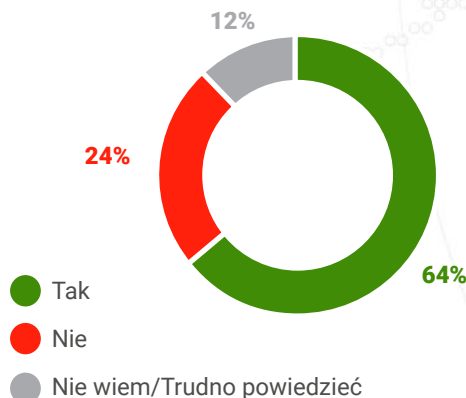
Najczęstsze wsparcie oferowane przez pracodawców w zakresie integracji społecznej pracowników z krajów spoza UE to pomoc związana z opieką zdrowotną (58%) i polskim systemem bankowym (44%), np. wsparcie w założeniu konta bankowego. Pracodawcy oferują także wsparcie w dostępie

do informacji o lokalnych usługach (34%), takich jak transport publiczny czy edukacja, co znacząco ułatwia nowo przybyłym osobom adaptację do życia w Polsce. Równie istotne są szkolenia obejmujące podstawowe informacje na temat polskich zwyczajów oraz obowiązującego prawa (34%).

Wynika z tego, że większość firm kładzie nacisk na praktyczne formy wsparcia, które ułatwiają obcokrajowcom zaadaptowanie się w Polsce. Jednak obszary związane z integracją społeczną są wyraźnie mniej rozwinięte. Tylko 32% firm oferuje aktywności, takie jak kluby sportowe, językowe czy kulinarne, a 25% zapewnia wsparcie w zakresie transportu. Zaledwie 16% przedsiębiorstw współpracuje z organizacjami wspierającymi cudzoziemców, co sugeruje niewykorzystany potencjał w nawiązywaniu kontaktów społecznych i wsparciu integracyjnym. Dlatego firmy mogłyby rozważyć rozszerzenie wsparcia integracyjnego, aby lepiej wspomóc pracowników z zagranicy w zrozumieniu polskiej kultury i nawiązywaniu relacji społecznych.

**Czy Pana/Pani firma zatrudnia obecnie cudzoziemców spoza Unii Europejskiej, którzy ukończyli studia wyższe w Polsce?**

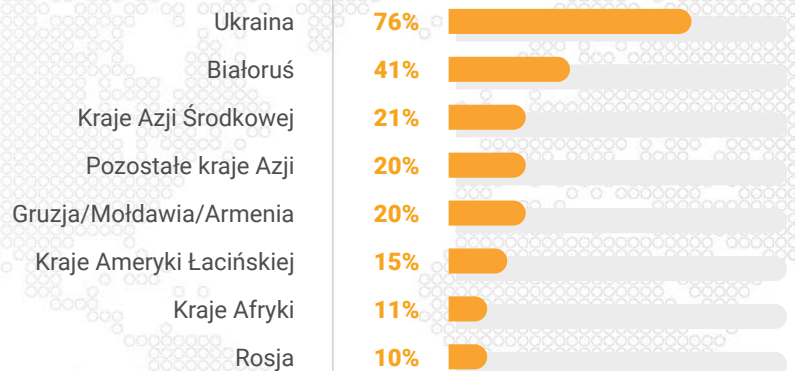
N=200



**Z jakich krajów pochodzą zatrudnieni przez Pana/Panią absolwenci polskich uczelni spoza Unii Europejskiej?**

n=128

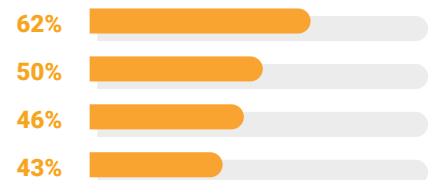
(wśród respondentów zatrudniających zagranicznych absolwentów polskich studiów wyższych, możliwość wielu odpowiedzi)



**Jakie są główne powody, dla których Pana/Pani firma decyduje się zatrudniać absolwentów polskich uczelni spoza Unii Europejskiej? (możliwość wielu odpowiedzi)**

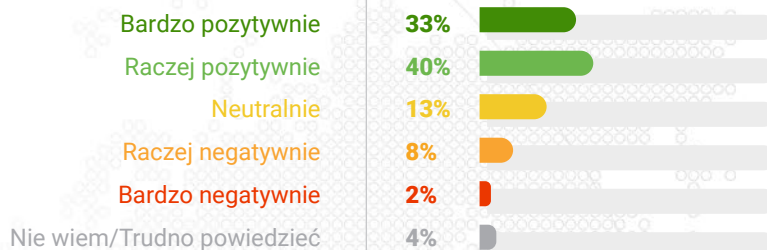
N=200

- Dostęp do wykwalifikowanych specjalistów z unikalnymi umiejętnościami
- Trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów na rynku polskim
- Dążenie do zwiększenia różnorodności kulturowej w zespole
- Znajomość języków obcych i kultur, co ułatwia współpracę międzynarodową



**Jak ocenia Pan/Pani poziom przygotowania absolwentów polskich uczelni spoza Unii Europejskiej do pracy zawodowej?**

N=200



n=128

# 75%

polskich pracodawców pozytywnie ocenia doświadczenia własnej firmy związane z zatrudnianiem cudzoziemców z polskim wykształceniem

Niemal dwie trzecie pracodawców (64%) deklaruje, że zatrudnia w swojej firmie pracowników spoza UE, którzy ukończyli studia wyższe w Polsce. To wysoki odsetek, który wskazuje, że polski rynek pracy skutecznie przyciąga wykształconych specjalistów z zagranicy, chcących rozwijać swoją karierę w kraju, w którym zdobyli wykształcenie. Zatrudnianie absolwentów polskich uczelni pochodzących spoza UE przynosi firmom liczne korzyści – osoby te są dobrze zaznajomione z językiem polskim i kulturą, co ułatwia ich adaptację oraz integrację w zespole.

Ukraina (76%) jest najczęściej wskazywanym krajem pochodzenia pracowników spoza UE, którzy są absolwentami polskich uczelni. Na drugim miejscu znalazła się Białoruś (41%), a następnie kraje Azji Środkowej (21%) oraz Gruzja, Moldawia i Armenia (20%).

Najczęściej wskazywanym powodem zatrudnienia absolwentów polskich uczelni pochodzących spoza UE są ich unikalne specjalizacje i umiejętności (62%). W dużej mierze wynika to również z trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów na rynku polskim (50%) oraz z dążenia do zwiększenia różnorodności kulturowej w zespole (46%).

Większość pracodawców (73%) pozytywnie ocenia przygotowanie zawodowe pracowników spoza UE, którzy ukończyli polskie uczelnie. Blisko co ósmy respondent (13%) ocenia je neutralnie, natomiast jedynie co dziesiąty (10%) wyraża negatywną opinię. Trzy czwarte firm (75%) pozytywnie ocenia swoje doświadczenia związane z zatrudnianiem cudzoziemców z polskim wykształceniem. Zaledwie 7% respondentów ocenia te doświadczenia negatywnie.

Badanie objęło średnie i duże polskie przedsiębiorstwa zatrudniające obcokrajowców spoza Unii Europejskiej. W badaniu udział wzięli przedstawiciele kadry zarządzającej tych przedsiębiorstw, odpowiedzialni za zatrudnianie pracowników z państw trzecich.

Rekrutacja do badania miała charakter dwuetapowy. W pierwszym etapie stworzony został operat badawczy (baza danych) zawierający dane kontaktowe firm średnich (50-250 pracowników) oraz dużych (ponad 250 pracowników). Operat powstał w oparciu o bazy danych B2B (źródła własne oraz brokerzy baz danych – m.in. Dun & Bradstreet, Panorama Firm, Aleo) i zawierał firmy zróżnicowane pod względem regionu oraz branży. W drugim etapie rekrutacji konsultanci telefoniczni (call center) skontaktowali się z losowo dobranymi firmami. Po weryfikacji zatrudnienia obcokrajowców (oraz określeniu wstępnej proporcji występowania pracowników reprezentujących poszczególne kraje), konsultanci umawiali spotkania z przedstawicielami kadry zarządzającej. Koordynacją spotkań w poszczególnych miastach zajmowali się koordynatorzy lokalni, którzy przydzielali wywiady poszczególnym ankietom.

Badanie zostało przeprowadzone w języku polskim w dniach 25 września-11 października 2024 roku za pomocą wywiadów bezpośrednich F2F. Badanie miało charakter ogólnopolski, poszczególne wywiady były realizowane w 10 miastach kraju, tj. w Warszawie, Łodzi, Poznaniu, Szczecinie, Gdańsku, Wrocławiu, Krakowie, Katowicach, Lublinie i Rzeszowie.

Badanie zostało zrealizowane na próbie liczącej N=200 firm, w tym: n=100 firm średnich (zatrudniających pomiędzy 50 a 250 pracowników) oraz n=100 firm dużych (zatrudniających powyżej 250 pracowników). Dobór próby – kwotowo-celowy, z zachowaniem proporcji występowania pracowników reprezentujących poszczególne kraje.





## Andrzej Korkus

Prezes Zarządu EWL Group  
Prezes Fundacji EWL

Badanie wykazało, że kluczową rolę w procesie rekrutacji pracowników spoza Unii Europejskiej w polskich przedsiębiorstwach pełnią agencje pracy (60%). Zarówno w związku ze skomplikowanymi procedurami legalizacji i zatrudnienia, jak i chęcią outsourcowania kompetencji niezwiązanych bezpośrednio z główną działalnością firmy, agencje zatrudnienia stają się istotnym partnerem dla polskich pracodawców, umożliwiając im utrzymanie lub polepszenie pozycji rynkowej, poprzez sprawne wypełnianie luk kadrowych oraz skuteczne reagowanie na potrzeby biznesowe. Równie często wskazywanym kanałem rekrutacji cudzoziemców spoza Unii Europejskiej wśród polskich pracodawców są ogłoszenia własne w mediach tradycyjnych i społecznościowych (40%) oraz portale rekrutacyjne (38%).

Analiza struktury narodowościowej zatrudnianych w Polsce obcokrajowców wciąż pokazuje wyraźną przewagę w statystykach obywateli Ukrainy, którzy stanowią najliczniejszą grupę pracowników spoza Unii Europejskiej. Około 96% polskich firm zatrudniających cudzoziemców powierzyła pracę właśnie obywatelom tego kraju. Coraz większe uznanie zdobywają pracownicy z odleglejszych kierunków. Chęć rozwoju polskich firm i ich obecność na międzynarodowych rynkach sprawia, że mają sprecyzowane poglądy i doświadczenia dotyczące zasad funkcjonowania polityki legalnej zrównoważonej migracji. Aż 95% badanych pracodawców uważa, że transparentne i stabilne przepisy migracyjne sprzyjałyby wzrostowi zatrudnienia pracowników spoza Unii Europejskiej, co równocześnie byłoby akceleratorem rozwoju biznesu.

Jako autorzy projektu mamy świadomość, że bezpieczeństwo musi być najważniejszym elementem polityki migracyjnej. Jednocześnie, badania pokazują potencjał rozwoju polskich przedsiębiorców, a ten jest konieczny dla wzrostu ekonomicznego i bogacenia się społeczeństwa. Co więcej – tylko silna gospodarka może być realnie bezpieczna i odporna na zagrożenia płynące spoza jej granic.

Kolejnym kluczowym krokiem wspierającym wzrost ekonomiczny jest rozwój programów wspierających zagranicznych pracowników w procesie integracji w nowym środowisku. Nasze badanie pokazało, że polscy pracodawcy podejmują już liczne działania w tym zakresie. To m.in. kursy językowe oferowane (56%), wsparcie formalne (40%) oraz spotkania integracyjne (33%).

Zgłoszenie zamiaru dalszego zwiększenia poziomu zatrudnienia cudzoziemców, sygnalizowane aż przez 61% firm zatrudniających obcokrajowców spoza Unii Europejskiej, są świadectwem uznania międzynarodowej kadry za kluczowy element strategii wzrostu. Bez tego elementu ekonomicznej układanki, polskie firmy nie zrealizują potencjału swojego rozwoju. Jest wiele procesów, które mogą podlegać automatyzacji, co dzieje się już teraz, ale jednocześnie, możliwość zatrudnienia pracowników w dalszym ciągu pozostaje w centrum potrzeb polskich przedsiębiorców.



## Artur Gregorczyk

Prezes Zarządu  
Legalito

Z przeprowadzonego badania wynika, że polskie przepisy migracyjne są postrzegane jako skomplikowane przez 50% pracodawców zatrudniających pracowników spoza Unii Europejskiej. Trudności te są wyraźnie dostrzegane w dużych przedsiębiorstwach, które – z uwagi na skalę zatrudnienia lub specyfikę procesów operacyjnych – często podnoszą kwestię złożoności procedur administracyjnych.

Najbardziej problematycznym aspektem jest czas trwania procedur uzyskiwania zezwoleń na pracę i pobyt. Procesy te, wymagające długiego oczekiwania na decyzje urzędowe, stanowią istotną barierę w zatrudnianiu zagranicznych specjalistów. Badanie dowiodło, że skrócenie czasu oczekiwania na kartę pobytu (56%) oraz przyspieszenie wydawania dokumentów umożliwiających pracę (52%) stanowiłyby kluczowe kroki w usprawnieniu procesu legalizacji. Równie ważna jest poprawa komunikacji między przedsiębiorstwami a administracją publiczną – na ten aspekt wskazuje 45% ankietowanych, co podkreśla potrzebę lepszej współpracy w celu uproszczenia procedur i zmniejszenia obciążeń administracyjnych.

Polskie przedsiębiorstwa coraz częściej sięgają po wsparcie zewnętrznych specjalistów w zakresie legalizacji dokumentów. Badanie wykazało, że przy wyborze dostawcy usług legalizacyjnych najważniejszym kryterium dla pracodawców jest doświadczenie (68%). Cena, choć istotna, znalazła się na drugim miejscu z wynikiem 46% wskazań. Wśród najważniejszych czynników wymieniono także elastyczność i dostosowanie do potrzeb klienta (43%) oraz specjalizację branżową (40%).

Rosnące zapotrzebowanie na usługi specjalistyczne wyraźnie pokazuje, że procesy związane z legalizacją zatrudnienia cudzoziemców są nie tylko złożone, ale i czasochłonne. Powierzając te zadania profesjonalistom, firmy mogą zwiększyć swoje szanse na pozytywne rozpatrzenie wniosków, a tym samym zachować ciągłość operacyjną w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu rynkowym. To istotne czynniki w wysoce konkurencyjnym globalnym krajobrazie migracyjnym, gdzie szybkie i efektywne zarządzanie procesami zatrudnienia staje się kluczowym elementem budowania przewagi na rynku.



## Jakub Bińkowski

Członek Zarządu  
Dyrektor Departamentu  
Prawa i Legislacji, Związek  
Przedsiębiorców i Pracodawców

Powinniśmy odejść od fałszywej perspektywy, że imigracja zarobkowa do Polski jest pożądana wyłącznie w odniesieniu do wysoko wykwalifikowanych fachowców. Oczywiście – musimy prowadzić mądrą politykę „drenażu mózgów”, ale jednocześnie największe braki kadrowe widać wśród pracowników fizycznych. Jest to naturalna konsekwencja faktu, że Polska po 1989 roku rozwijała się w nieprawdopodobnym tempie, czego skutkiem jest zjawisko, które z kolei po 2004 roku obserwowaliśmy na Zachodzie, gdzie to nasi rodacy emigrowali, podejmując prace niepopularne wśród miejscowej ludności. Innymi słowy – chociaż oczywiście potrzebujemy specjalistów budujących sektory innowacyjne i oparte na wiedzy, to codzienność polskiego rynku pracy wiąże się zazwyczaj raczej z poszukiwaniem niezbędnych dla gospodarki pracowników do sadów, magazynów, hoteli, czy hal produkcyjnych.

Z badania można również wyciągnąć jednoznaczne wnioski dotyczące barier, z którymi mierzą się przedsiębiorcy – i są one bezpośrednio analogiczne do tych, które na poziomie analitycznym wyciągamy w Związku Przedsiębiorców i Pracodawców. Regulacje dotyczące procedur legalizacyjnych są skomplikowane i złożone, jednocześnie w obiegu funkcjonuje wiele różnych tytułów do legalnego zatrudnienia lub pobytu – a każdy z nich różni się szczegółowymi warunkami i kryteriami.

Dodatkowo postępowania trwają szczególnie długo – z jednej strony winna jest wspomniana złożoność, z drugiej niedofinansowanie i braki kadrowe w urzędach obsługujących wnioski. Obecnie problemem jest dodatkowo fakt, że imigracja – w tym imigracja zarobkowa – stała się tematem mocno politycznym i coraz częściej jest przeciwstawiana wartościom takim, jak bezpieczeństwo, czy porządek. Jest to ujęcie, z którym nie możemy się zgodzić – jako ZPP konsekwentnie opowiadamy się za otwarciem na legalną, kontrolowaną imigrację zarobkową do Polski. W świetle danych demograficznych i prognoz gospodarczych będzie to niewątpliwa



## Nadia Winiarska

Ekspertka ds. Zatrudnienia  
Departament Pracy  
Konfederacja Lewiatan

Przeprowadzone badanie pokazało, że dwie trzecie firm zatrudniających cudzoziemców planuje zwiększyć ich liczbę w 2025 roku. Plany polskich przedsiębiorców nie są zaskakujące, biorąc pod uwagę wyraźne zmiany demograficzne oraz rosnącą lukę na rynku pracy. Możemy także spodziewać się dalszego wzrostu zainteresowania rekrutacją pracowników z regionów bardziej odległych geograficznie, takich jak Azja czy Ameryka Łacińska. Ostatnie lata pokazały, że rynki wschodnie mają swoje ograniczenia, dlatego pracodawcy poszukują kandydatów także poza krajami objętymi uproszczoną procedurą legalizacji zatrudnienia.

Połowa pracodawców wskazuje na złożoność przepisów migracyjnych, co skłania do refleksji nad planowanymi zmianami w zasadach legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców. Efektywność procesów rekrutacyjnych w firmach zatrudniających obcokrajowców w dużej mierze zależeć będzie od dostosowania procedur do nowych regulacji, które wejdą w życie najprawdopodobniej w przyszłym roku. Oprócz konieczności uproszczenia procedur, szczególnym wyzwaniem pozostaje przewlekłość postępowań w urzędach wojewódzkich i konsularnych. Bez rozwiązania tego problemu trudno będzie przyciągać zagraniczne talenty do Polski, a także ograniczyć rotację pracowników, w tym tych zatrudnionych na stanowiskach fizycznych.

Interesującym wnioskiem jest to, że większość firm zatrudnia pracowników z państw trzecich, którzy ukończyli studia wyższe w Polsce. Świadczy to o ich umiejętności integracji z polskim rynkiem pracy, a także o skuteczności polskich pracodawców w tworzeniu miejsc pracy, które pozwalają wykorzystać zdobyte podczas studiów kwalifikacje. Ponadto, sprzyja temu możliwość podjęcia pracy przez absolwentów bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Warto rozważyć dalsze uproszczenia, szczególnie dla studentów i absolwentów studiów wyższych, m.in. w zakresie dostępu do przejrzystych i efektywnych ścieżek legalizacji pobytu na dłuższy okres, co pozytywnie wpłynie na możliwość stabilizacji, wykorzystania zdobytych umiejętności z korzyścią dla polskiego społeczeństwa i gospodarki.





## FUNDACJA NA RZECZ WSPIERANIA MIGRANTÓWNA 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 ponad 100 tys. uchodźców.



## LEGALITO

Legalito to lider na rynku usług legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców w Polsce, wspierający przedsiębiorców, którzy zatrudniają lub planują zatrudnienie pracowników z zagranicy. Firma posiada ponad 15 lat doświadczenia w obszarze globalnej mobilności i zatrudnianiu obcokrajowców, a do tej pory zalegalizowała pobyt i pracę ponad 15 000 tys. osób z 28 krajów, zdobywając zaufanie ponad 150 firm, którym zależy na zagwarantowaniu najwyższej jakości usług.

Misją Legalito jest przeprowadzenie bezpiecznych i skutecznych procesów legalizacyjnych pracowników zagranicznych zatrudnionych w polskich firmach. Zespół firmy,

składający się z 40 specjalistów od prawa migracyjnego oraz adwokatów i radców prawnych, codziennie dociera do tysięcy pracowników zagranicznych.

Dzięki wieloletniemu doświadczeniu Legalito wspiera swoich klientów w przygotowaniu do kontroli oraz zapewnia konsultacje prawne, które umożliwiają przedsiębiorcom podejmowanie najkorzystniejszych decyzji związanych z globalną mobilnością. Firma posiada 18 biur regionalnych w Polsce oraz obsługuje klientów w języku polskim, angielskim i hiszpańskim, co pozwala na sprawną komunikację na poziomie międzynarodowym.



## STUDIUM EUROPY WSCHODNIEJ UNIwersytetu WarsZawskiego

Studium 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.

Studium 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 2 tys. wywiadów ankietowych dotyczących m.in. sympatii politycznych i preferowanych kierunków współpracy międzynarodowej ze szczególnym uwzględnieniem miejsca pochodzenia, narodowości i języka codziennej komunikacji respondentów.

## ZATRUDNIASZ

lub chcesz zatrudnić  
cudzoziemców?

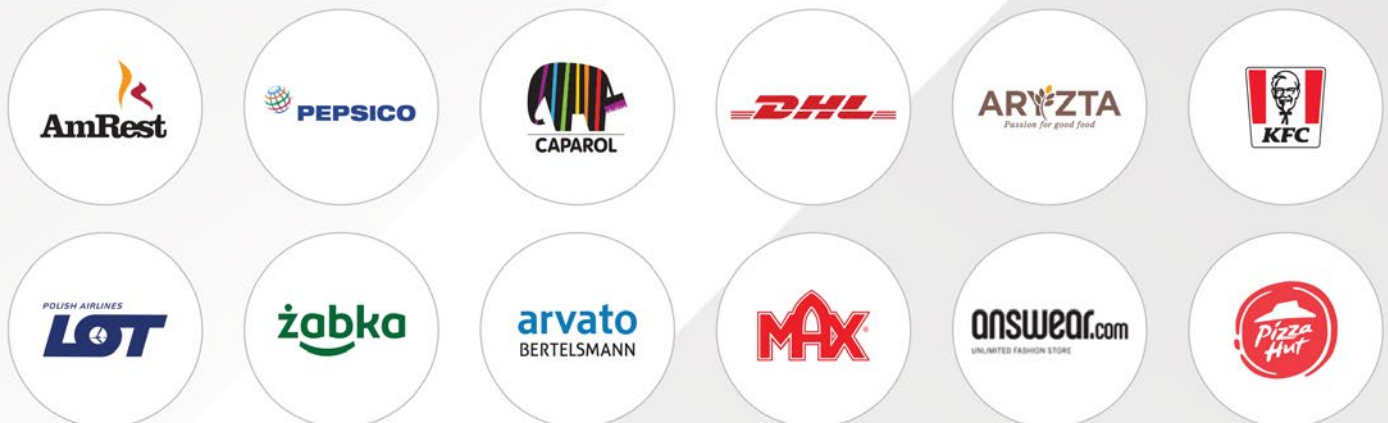
## CHCESZ

zminimalizować ryzyko związane  
z zatrudnieniem cudzoziemców?

## POTRZEBUJESZ

wsparcia przy kontrolach i audytach  
w zakresie legalności pracy i pobytu?

**WSPIERAMY PONAD 150 FIRM  
Z ZAKRESU PRAWA MIGRACYJNEGO  
I LEGALIZACJI CUDZOZIEMCÓW**



## SPECJALIZUJEMY SIĘ W

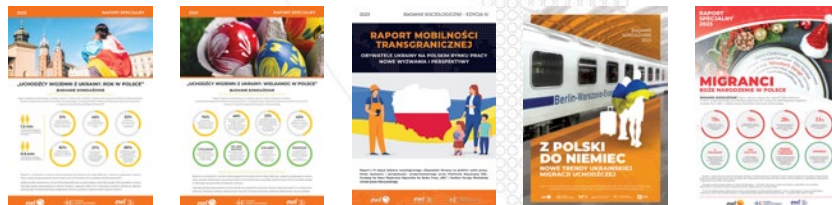
- 1** Uzyskiwaniu i weryfikacji wymaganych dokumentów legalizacyjnych pracę i pobyt
- 2** Reprezentowaniu klientów przed urzędami
- 3** Przeprowadzaniu audytów zatrudnienia
- 4** Szkoleniach z zakresu prawa

# 20 RAPORTÓW EWL I STUDIUM EUROPY WSCHODNIEJ UW

2024



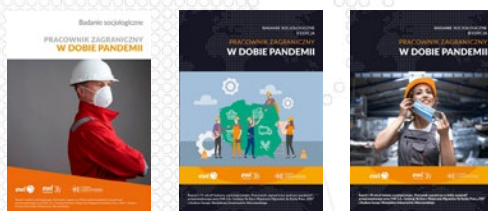
2023



2022



2020-2021



2018-2019





## RAPORT „MIGRANCY W POLSKICH FIRMACH. PRAKTYKI, PROGNOZY I BARIERY ZATRUDNIENIA. DOŚWIADCZENIA PRACODAWCÓW”

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

### CYTOWANIE DANYCH ZA:

Raport Legalito i Fundacji EWL  
„Migranci w polskich firmach. Praktyki, prognozy i bariery zatrudnienia. Doświadczenia pracodawców”  
ISBN 978-83-970498-4-0

### KONTAKT

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

### AUTORZY

Anatolij Zymnin (kierownik projektu), Artur Gregorczyk (radca prawny),  
dr hab. Mariusz Kowalski (socjogeograf, nadzór merytoryczny),  
Sylwia Kowcuń (koordynacja redakcyjna), Paulina Białous,  
Julia Krasowska, Wojciech Ścisło, Szymon Bryzek, Margaryta Sytnik,  
Adam Cichoń (projekt graficzny)