

Zesz. Nauk. UEK, 2021, 3(993): 87–107  
ISSN 1898-6447  
e-ISSN 2545-3238  
<https://doi.org/10.15678/ZNUEK.2021.0993.0305>

## Kompetencje cudzoziemców w opinii pracodawców aglomeracji poznańskiej

How Employers in Poznań Agglomeration Perceive  
the Competences of Foreign Workers

**Olena Shelest-Szumilas**

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Instytut Ekonomiczno-Społeczny, Katedra Edukacji i Rozwoju  
Kadr, e-mail: [olena.shelest-szumilas@ue.poznan.pl](mailto:olena.shelest-szumilas@ue.poznan.pl), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2983-9673>

Artykuł udostępniany na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów  
zależnych 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0); <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Sugerowane cytowanie: Shelest-Szumilas O. (2021), *Kompetencje cudzoziemców w opinii pracodawców  
aglomeracji poznańskiej*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 3(993),  
87–107, <https://doi.org/10.15678/ZNUEK.2021.0993.0305>.

### STRESZCZENIE

**Cel:** Celem artykułu jest ocena poziomu dostosowania kompetencyjnego cudzoziemców zatrudnianych przez polskie przedsiębiorstwa w odniesieniu do potrzeb pracodawców. Przedmiotem badania było poznanie opinii pracodawców z terenu aglomeracji poznańskiej na temat kompetencji zagranicznych pracowników.

**Metodyka badań:** Dane zgromadzono za pomocą metody sondażowej. Pozyskane informacje poddano analizie statystycznej z wykorzystaniem metod statystyki opisowej oraz matematycznej. Na podstawie przeglądu literatury przedmiotu omówiono wyniki dotychczasowych badań, w których cudzoziemcy dokonali samooceny w zakresie poziomu dopasowania kompetencji do wykonywanej pracy.

**Wyniki badań:** Mimo że znaczna liczba cudzoziemców pracujących w Polsce dysponuje wysokim poziomem kapitału ludzkiego, jest on w znikomym stopniu wykorzystywany przez polskie przedsiębiorstwa.

**Wnioski:** Ankietowani pracodawcy nie dostrzegają problemu niedopasowania kompetencyjnego zatrudnianych cudzoziemców. Nawet jeżeli są tego świadomi, to postrzegają omawiane zjawisko raczej w kontekście braków niż potencjału, jaki można wykorzystać. Problem niedopasowania

kompetencyjnego cudzoziemców pogłębia mocno ograniczona polityka integracyjna na rzecz migrantów w Polsce.

**Wkład w rozwój dyscypliny:** Artykuł uzasadnia konieczność podjęcia dalszych pogłębionych badań w obszarze niedopasowania kompetencji cudzoziemców w Polsce.

**Typ artykułu:** oryginalny artykuł naukowy.

**Słowa kluczowe:** migranci zarobkowi, rynek pracy, niedopasowanie kompetencyjne, aglomeracja poznańska.

**Klasyfikacja JEL:** J60.

## ABSTRACT

**Objective:** To assess the extent to which migrant workers employed by Polish companies adjust their skills to fit their employers' needs. The study examines employers' opinions about the competences of foreign workers employed in the Poznań area.

**Research Design & Methods:** The data were collected with a survey and subjected to statistical analysis. Descriptive statistics and mathematical statistical methods were applied and presented. This is followed by a discussion of the results of previous empirical research in which foreign nationals self-assessed the match between their skills and the jobs they perform.

**Findings:** Although a significant percentage of foreigners working in Poland are equipped with a high level of human capital, it is barely utilised by Polish enterprises.

**Implications/Recommendations:** The employers do not recognise much of a skills mismatch. And even if they are aware of one, they are primarily shoring up their shorthanded workforce, not looking at the potential that could be utilized. The problem of skills mismatch among foreigner workers is exacerbated by Poland's relative failure to exercise an integration policy.

**Contribution:** The article argues for the need to undertake further in-depth research on the skills mismatch of foreign workers in Poland.

**Article type:** original article.

**Keywords:** labour migrants, labour market, skills mismatch, Poznań agglomeration.

---

## 1. Wprowadzenie

O rynku pracy w Polsce nie sposób mówić, pomijając coraz bardziej zauważalną obecność migrantów zarobkowych<sup>1</sup> oraz ich zaangażowanie, które przyczynia się do rozwoju polskiej gospodarki. Pomimo pandemii COVID-19 i związanych z nią ograniczeń w przemieszczaniu się liczba cudzoziemców mających ważne

---

<sup>1</sup> Jak podaje Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) w raporcie „International Migration Outlook”, w 2018 r. Polska była liderem spośród wszystkich krajów należących do OECD pod względem zatrudnienia tymczasowych migrantów. Z danych zawartych w cytowanym opracowaniu wynika, że napływ zagranicznych pracowników do Polski był większy niż w przypadku Stanów Zjednoczonych, Niemiec czy Australii (*International Migration Outlook* 2020).

dokumenty, uprawniające do pobytu w Polsce, w dniu 1 stycznia 2021 r. wyniosła 457 218 osób, co stanowiło przyrost o 8,3% w porównaniu z rokiem poprzednim<sup>2</sup>. Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych udział cudzoziemców w ogóle osób ubezpieczonych wynosił w latach 2008–2014 ok. 1%, zaś pod koniec 2019 r. wzrósł do 4%. Począwszy od 2015 r. obserwowany jest największy coroczny przyrost liczebności obcokrajowców zgłaszanych do ubezpieczeń społecznych<sup>3</sup> (Mrugała i Nasiński 2020). Na podstawie odsetka zatrudnienia cudzoziemców w niektórych sektorach gospodarki należy przypuszczać, że stają się one wręcz uzależnione od pracy świadczonej przez pracowników z zagranicy<sup>4</sup>.

Nasilenie w Polsce przepływów migracyjnych, w szczególności z Ukrainy, związane jest z utrzymującą się w tym kraju niestabilną sytuacją polityczną, która znacząco pogorszyła się wraz z wybuchem konfliktu zbrojnego w Donbasie, oraz z wciąż niskim poziomem wynagrodzeń, co przekłada się na standard życia Ukraińców (Kupets 2016, Levytska i in. 2020, Zielińska i Szaban 2021). Kluczowymi czynnikami zachęcającymi Ukraińców do migracji do Polski są nie tylko perspektywa wyższych zarobków, stosunkowo łatwy dostęp do zatrudnienia (zwłaszcza tymczasowego) i znacznie niższy niż w ich kraju poziom korupcji, ale także aspekty demograficzne oraz społeczno-kulturowe, w tym bliskość terytorialna i językowa,

---

<sup>2</sup> Od kilku lat obserwuje się bezprecedensowy napływ cudzoziemców do Polski w celach zarobkowych. Zauważalny wzrost liczby migrantów z Ukrainy związany jest z trwającym od siedmiu lat konfliktem zbrojnym w Donbasie. Z kolei protesty po wyborach na Białorusi w 2020 r. oraz represyjne działania tamtejszych władz państwowych przyczyniły się do wzrostu napływu do Polski obywateli tego kraju. Ponadto wyraźnie zwiększyła się liczba migrantów przybywających z innych, również nienależących do Unii Europejskiej krajów. Wzrost liczby osób dysponujących ważnymi dokumentami uprawniającymi do pobytu w Polsce odnotowano w 2021 r. w przypadku obywateli Gruzji oraz Mołdawii (*Zestawienia roczne...* 2021).

<sup>3</sup> Pod koniec 2019 r. liczba zagranicznych pracowników ubezpieczonych w ZUS była ponad 3,5-krotnie większa niż w grudniu 2015 r.

<sup>4</sup> Do branż, które w dużym stopniu opierają się na pracy cudzoziemców, należą przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, transport i gospodarka magazynowa, handel oraz gastronomia czy hotelarstwo. Potwierdzają to informacje opublikowane przez ZUS, dotyczące struktury zatrudnienia cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych według sekcji PKD płatnika (Mrugała i Nasiński 2020), jak również dane udostępniane przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej dotyczące zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz zezwoleń na pracę wydanych pracownikom spoza Polski (*Oświadczenia...* 2019). W ramach uproszczonej procedury zatrudnienia mogą podejmować obywatele sześciu państw, takich jak: Ukraina, Rosja, Białoruś, Gruzja, Armenia oraz Mołdawia. Według oficjalnie dostępnych informacji na temat zatrudniania obcokrajowców dominującą sekcją PKD jest działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, do której należą m.in. agencje pracy tymczasowej, a także działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni. Brakuje szczegółowych danych na temat sektorów, w których zatrudniani są cudzoziemcy podejmujący pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia.

dostępność wyższego wykształcenia czy więzi rodzinne (Jarecki 2017). Wśród czynników przyciągających cudzoziemców do Polski ważną rolę odgrywa także liberalność prawa migracyjnego (Zielińska i Szaban 2021).

Ostatnio zauważa się coraz większe zainteresowanie zatrudnianiem migrantów ze strony polskich przedsiębiorstw. Jedną z przyczyn coraz częstszego korzystania z pracy obcokrajowców jest deficyt rodzimych pracowników na rynku pracy (Kocór i in. 2020). Nie ulega wątpliwości, że pracodawcy dostrzegli korzyści wynikające z zatrudniania cudzoziemców w kontekście utrzymania aktywności gospodarczej (*Migracje zarobkowe...* 2019). Pozytywny wpływ zagranicznych pracowników na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce i wzrost PKB potwierdzają również najnowsze badania empiryczne (Piekutowska 2019, Strzelecki, Growiec i Wyszyński 2020).

Głównym celem niniejszego opracowania jest próba dokonania oceny poziomu dostosowania kompetencyjnego cudzoziemców zatrudnianych przez polskie przedsiębiorstwa w odniesieniu do ich potrzeb. Przedmiotem badania było przedstawienie opinii pracodawców na temat kompetencji zagranicznych pracowników przebywających na terenie aglomeracji poznańskiej. Dane zgromadzono z wykorzystaniem technik CATI oraz CAWI<sup>5</sup>. Próba badawcza wyniosła 420 przedsiębiorstw. Pozyskane informacje poddano analizie statystycznej z wykorzystaniem metod statystyki opisowej oraz matematycznej. Następnie rezultaty analizy zestawiono z wynikami dotychczasowych badań, w których cudzoziemcy dokonywali samooceny w zakresie poziomu dopasowania kompetencji do wykonywanej pracy. Na końcu artykułu zamieszczono krótkie podsumowanie.

## 2. Kompetencje obcokrajowców na polskim rynku pracy

Migranci przebywający w Polsce stanowią bardzo niejednorodną grupę pod względem krajów pochodzenia, zaplecza kulturowego oraz doświadczeń życiowych i zawodowych. Obcokrajowcy dysponują różnym zasobem wiedzy i umiejętności, które w większym lub mniejszym stopniu mogą odpowiadać potrzebom lokalnych pracodawców. Mimo że ta grupa pracowników jest dosyć homogeniczna pod względem celu przyjazdu do Polski, charakteryzuje się znaczną różnorodnością, jeżeli pod uwagę weźmie się przyszłe zawodowe i życiowe plany migrantów<sup>6</sup>.

Analiza struktury cudzoziemców podejmujących zatrudnienie w Polsce pod względem ich cech społeczno-demograficznych świadczy o tym, że polski rynek

---

<sup>5</sup> CATI (*computer-assisted telephone interviewing*) – wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny; CAWI (*computer-assisted web interviewing*) – wspomagany komputerowo wywiad za pomocą strony internetowej.

<sup>6</sup> Wskutek tego podejmują różne strategie, adaptując się do sytuacji na rynku pracy (Churski i in. 2021).

pracy wybierają przeważnie osoby w młodym wieku i relatywnie dobrze wykształcone. Według danych opublikowanych przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii<sup>7</sup> w latach 2019–2020 ponad 57% oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanych do ewidencji przez powiatowe urzędy pracy, dotyczyło obcokrajowców w wieku poniżej 34 lat<sup>8</sup> (*Oświadczenia...* 2019). W przyszłości w strukturze aktywnych zawodowo migrantów może się znaleźć jeszcze więcej młodych pracowników, co będzie rezultatem dynamicznego przyrostu liczby zagranicznych studentów na polskich uczelniach<sup>9</sup> (*Szkoły wyższe...* 2018, *Szkoły wyższe...* 2019, *Szkolnictwo wyższe...* 2020). Z punktu widzenia polskich przedsiębiorców obcokrajowcy legitymujący się dyplomem ukończenia studiów wyższych w Polsce mogą stanowić duży potencjał, jeśli chodzi o możliwość ich zatrudnienia, a także inwestowania w rozwój ich kapitału ludzkiego. Młodych, wykształconych cudzoziemców wyróżniają nie tylko kompetencje językowe, ale także rozwinięta inteligencja kulturowa, co niewątpliwie jest dużym atutem w pracy w wielokulturowym środowisku.

W ramach ogólnie dostępnych rejestrów nie są gromadzone informacje na temat wykształcenia cudzoziemców przebywających lub pracujących na terenie Polski, niemniej szacunki opracowane przez Główny Urząd Statystyczny wskazują, że obcokrajowcy dysponują wysokim poziomem kapitału ludzkiego: w 2016 r. cudzoziemcy z wykształceniem wyższym stanowili 36,2% całej populacji obcokrajowców przebywających w Polsce. Jedynie co piąta osoba miała wykształcenie niższe niż średnie (*Cudzoziemcy...* 2018). Większość późniejszych badań empirycznych dostarcza dosyć porównywalnych obserwacji (tabela 1).

Badania przeprowadzone na wybranych grupach cudzoziemców wskazują, że w ostatnich latach czasowa migracja do Polski przybiera formę długotrwałego pobytu. Coraz większy odsetek migrantów wiąże z Polską swoją bliższą przyszłość lub planuje osiedlić się tutaj na stałe (Górny i in. 2019, Górny, Madej i Porwit 2020, Kubiciel-Lodzińska 2017, *Poznaj Sąsiada...* 2018, Strzelecki 2020). Obcokrajowcy, którzy od dłuższego czasu mieszkają w Polsce oraz wiążą z nią swoje zawodowe i życiowe plany, mogą stanowić szczególną wartość dla pracodawców w kontekście

---

<sup>7</sup> Do 2020 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

<sup>8</sup> Podobną tendencję można zaobserwować w najliczniejszej grupie obcokrajowców, którą stanowią obywatele Ukrainy. Ponadto z danych opublikowanych przez Urząd Statystyczny Ukrainy wynika, że w przypadku najmłodszej grupy migrantów zarobkowych (w wieku 15–29 lat) pochodzących z tego kraju Polska jest drugim najczęściej wybieranym kierunkiem migracji zarobkowej (*Ukrains'ke suspil'stvo...* 2018).

<sup>9</sup> Według najnowszego raportu Głównego Urzędu Statystycznego w 2019 r. udział zagranicznych studentów w ogólnej liczbie studentów wynosił 6,83%, co stanowiło wzrost o 0,47 pkt proc. w porównaniu z sytuacją z 2018 r. i o 1,2 pkt proc. w stosunku do 2017 r. Stale wzrasta również liczba cudzoziemców – absolwentów polskich uczelni (*Szkoły wyższe...* 2018, *Szkoły wyższe...* 2019, *Szkolnictwo wyższe...* 2020).

Tabela 1. Udział cudzoziemców z wyższym wykształceniem w dotychczasowych badaniach

Źródło	Badana populacja	Zakres przestrzenny	Udział osób z wyższym wykształceniem <sup>a</sup> (w %)
(Chmielewska, Dobroczek i Panuciak 2018)	migranci z Ukrainy	aglomeracja warszawska	39
(Chmielewska, Dobroczek i Panuciak 2018)	migranci z Ukrainy	aglomeracja lubelska	41,8
( <i>Migracje zarobkowe...</i> 2019)	migranci z Ukrainy	Polska	34,5
(Pędziwiatr, Stonawski i Brzozowski 2019)	obcokrajowcy w wieku powyżej 25 lat, legalizujący swój pobyt w Krakowie	Kraków	70
(Górny, Madej i Porwit 2020)	migranci z Ukrainy	Bydgoszcz	37,8
(Górny, Madej i Porwit 2020)	migranci z Ukrainy	Wrocław	57,7

<sup>a</sup> stopień naukowy doktora lub wyższy, a także ukończone studia magisterskie, licencjackie lub inżynierskie

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury przedmiotu.

wykorzystania ich potencjału, a także kapitału zgromadzonego podczas pobytu w Polsce. Są to osoby, które znajdują się w trakcie adaptacji językowo-kulturowej albo już przeszły ten proces. W porównaniu z nowo przybyłymi migrantami zarobkowymi są one lepiej zorientowane w kwestiach dotyczących procedur legalizacji pobytu, życia codziennego czy specyfiki polskiego rynku pracy. Stali migranci mają zatem większą motywację do inwestowania w kompetencje, które są cenione na rynku pracy kraju przyjmującego, takie jak nauka języka i innych elementów kultury. Istnieją bowiem duże szanse na to, że taka inwestycja przyniesie w przyszłości korzyści w postaci lepiej płatnej pracy i poprawy sytuacji materialnej (Anderson i Huang 2019), a więc zapewni poprawę konkurencyjności oraz stabilniejszą pozycję na rynku pracy.

### 3. Metody gromadzenia danych i charakterystyka próby badawczej

Wykorzystane w dalszej analizie dane zebrano na potrzeby projektu badawczego pt. „Popyt pracodawców na kompetencje cudzoziemców zatrudnianych na terenie aglomeracji poznańskiej”, realizowanego przez Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej i finansowanego przez Miasto Poznań. Badanie zostało przeprowadzone w IV kwartale 2020 r. Wzięło w nim udział łącznie 420 przedsiębiorstw z terenu aglomeracji poznańskiej, deklarujących zatrudnianie obcokrajowców w momencie udziału w badaniu lub w okresie minionych

12 miesięcy<sup>10</sup>. Dane zgromadzono z wykorzystaniem technik wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) oraz wywiadu wspomaganego komputerowo za pomocą strony internetowej (CAWI)<sup>11</sup>.

Spośród wszystkich podmiotów, które wzięły udział w badaniu, nieco ponad połowa (53,3%) znajduje się w Poznaniu, zaś pozostałe zlokalizowane są w powiecie poznańskim. Przeważająca większość ankietowanych przedsiębiorstw (85%) deklaruje brak zagranicznych udziałów w kapitale. Ponadto 48,33% podmiotów prowadzi działalność eksportową lub importową. W zdecydowanej większości badane przedsiębiorstwa mają stosunkowo niewielkie doświadczenie w zakresie współpracy z pracownikami spoza Polski. Większość z nich (55,7%) zaczęła zatrudniać cudzoziemców w 2018 r. lub później. Ponad jedna trzecia badanych przedsiębiorstw reprezentuje sektor przetwórstwa przemysłowego (34,76%). W następnej pod względem liczebności grupie znalazły się takie branże, jak: budownictwo (17,38%), transport i gospodarka magazynowa (15,95%), handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając w to motocykle (8,33%), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (8,1%) oraz pozostała działalność usługowa (5,24%). Resztę, czyli 10,24% wylosowanej próby, stanowiły przedsiębiorstwa z innych branż. Odpowiadając na pytanie o rodzaj prac, które są najczęściej powierzane zatrudnianym pracownikom spoza Polski, pracodawcy w większości zaznaczali zajęcia o charakterze fizycznym (87,6%), co jest w pełni zgodne z oficjalnie dostępną informacją na temat wydawanych migrantom dokumentów zezwalających na podejmowanie pracy w Polsce.

#### **4. Postrzeganie kompetencji cudzoziemców przez pracodawców z aglomeracji poznańskiej**

Pytania dotyczące postrzegania kompetencji odnosiły się zarówno do aktualnie zatrudnianych pracowników spoza Polski, jak i cudzoziemców aplikujących na wolne stanowiska w przedsiębiorstwach aglomeracji poznańskiej. W treści pytań skoncentrowano się na dwóch składowych kompetencji<sup>12</sup>: wiedzy oraz umiejętnościach<sup>13</sup>. W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o wskazanie

---

<sup>10</sup> Schemat doboru i sposób losowania próby badawczej opisano szczegółowo w opracowaniu (Shelest-Szumilas, Woźniak i Zasada 2021).

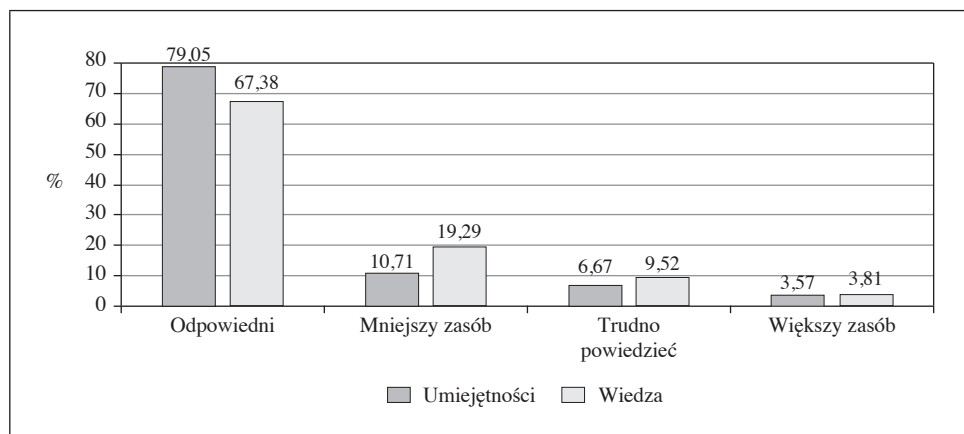
<sup>11</sup> Wysłanie do respondenta kwestionariusza ankiety internetowej następowało w dwóch przypadkach: odmowy udzielenia wywiadu telefonicznego lub braku telefonu w bazie.

<sup>12</sup> Pojęcie kompetencji jest rozumiane jako „zdolność do wykorzystywania wiedzy, umiejętności oraz zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych w sytuacjach związanych z pracą lub nauką oraz w rozwoju zawodowym i osobistym” (*Terminology...* 2014).

<sup>13</sup> Pominięto przy tym trzecią składową obejmującą postawy i wartości (*Knowledge...* 2010), wychodząc z założenia, że trudniej je zaobserwować w miejscu pracy, jako że stanowią nieod-

jednego, konkretnego rodzaju pracy, najczęściej wykonywanego przez cudzoziemców w przedsiębiorstwie. Następnie mogli wyrazić swoją opinię na temat wiedzy i umiejętności zagranicznych pracowników.

Ponad dwie trzecie (67,4%) ankieterowanych pracodawców było zdania, że zasób wiedzy zatrudnianych cudzoziemców jest odpowiedni. Występowanie braków w wiedzy obcokrajowców zauważył prawie co piąty (19,3%) respondent. Poziom wiedzy przekraczający wymagania stawiane przed obcokrajowcami zaobserwowało stosunkowo niewiele (3,81%) pracodawców (rys. 1).



Rys. 1. Postrzeganie zasobu wiedzy i umiejętności cudzoziemców w odniesieniu do wymagań najczęściej wykonywanej pracy ( $N = 420$ )

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W podobny, bardzo przychylny, sposób pracodawcy z aglomeracji poznańskiej ocenili umiejętności zatrudnianych obcokrajowców. Zdaniem przeważającej większości respondentów (79,05%) cudzoziemscy pracownicy mają umiejętności adekwatne do wykonywanej pracy. Braki w zakresie umiejętności tej grupy dostrzega co dziesiąty (10,7%) pracodawca. Jedynie 3,57% respondentów twierdzi, że umiejętności pracowników spoza Polski przekraczają wymagania najczęściej wykonywanej przez nich pracy.

Następnie w celu ustalenia występowania istotnego związku między opinią pracodawców na temat kompetencji cudzoziemców a zmiennymi opisującymi cechy badanych przedsiębiorstw<sup>14</sup> zastosowano test niezależności chi-kwadrat.

łączny element psychiki pracownika (Górska-Rożej 2014), a zatem są trudne do uchwycenia w badaniach ilościowych.

<sup>14</sup> Pod uwagę wzięto lokalizację, wielkość zatrudnienia, obecność w kapitale udziałów zagranicznych oraz prowadzenie działalności eksportowej czy importowej.



W przypadku odpowiedzi dotyczących zasobu wiedzy zatrudnianych migrantów stwierdzono brak istotnej zależności.

W tabeli 2 zaprezentowano rozkład opinii badanych pracodawców na temat umiejętności zatrudnianych cudzoziemców, w zależności od zmiennych opisujących podstawowe cechy przedsiębiorstw. Analiza wartości statystyki testowej wykazała występowanie istotnej statystycznie zależności pomiędzy oceną umiejętności obcokrajowców a lokalizacją przedsiębiorstwa ( $\chi^2 = 10,3215$ ;  $df = 3$ ;  $p = 0,016$ ). Pracodawcy z Poznania statystycznie częściej niż pracodawcy z powiatu poznańskiego wyrażali opinię, że zatrudniani cudzoziemcy dysponują odpowiednim lub większym zasobem umiejętności. Z kolei pracodawcy z terenu powiatu poznańskiego częściej dostrzegali występowanie braków w tym zakresie.

Dodatkowo ocenę umiejętności zatrudnianych cudzoziemców różnicowała obecność w badanych przedsiębiorstwach zagranicznych współwłaścicieli ( $\chi^2 = 7,6669$ ;  $df = 3$ ;  $p = 0,053$ ). Prawie dziewięć na dziesięć przedsiębiorstw z udziałami zagranicznymi oceniło poziom umiejętności cudzoziemców jako odpowiedni, podczas gdy podobne zdanie o zagranicznych pracownikach wyraziło nieco ponad 77% przedstawicieli przedsiębiorstw bez udziału zagranicznego kapitału. W tych ostatnich częściej dostrzegano braki w poziomie przygotowania zagranicznych pracowników czy też, na odwrót, nadwyżkę ich umiejętności. Poszukując wyjaśnienia takiego stanu rzeczy, można przypuszczać, że obecność zagranicznych inwestorów przekłada się na szerszą współpracę z klientami i dostawcami z zagranicy. To z kolei wymaga zatrudnienia osób z innych krajów na stanowiskach bardziej wymagających pod względem umiejętności, a co za tym idzie – wdrożenia programu efektywnego zarządzania kompetencjami pracowników.

Tabela 2. Ocena umiejętności cudzoziemców w odniesieniu do wymagań najczęściej wykonywanej przez nich pracy ( $N = 420$ ) – % odpowiedzi respondentów

Jak Pani/Pan ocenia umiejętności cudzoziemców w porównaniu z tymi, które są wymagane przy wykonywaniu danej pracy?	Odpowiedni poziom umiejętności	Mniejsze umiejętności niż wymagane	Większe umiejętności niż wymagane	Nie wiem/trudno powiedzieć
Pracodawcy z powiatu poznańskiego	76,0	14,3	1,5	8,2
Pracodawcy z Poznania	81,7	7,6	5,4	5,4
Pracodawcy z przedsiębiorstw o udziałach zagranicznych	88,9	1,6	1,6	7,9
Pracodawcy z przedsiębiorstw bez udziałów zagranicznych	77,3	12,3	3,9	6,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Przedstawiciele pracodawców zapytano również o to, jak oceniają kompetencje cudzoziemców ubiegających się o zatrudnienie w przedsiębiorstwach aglomeracji poznańskiej. W tym przypadku opinie respondentów miały odmienny charakter, gdyż braki kompetencyjne były przez nich dostrzegane dużo częściej. Większość ankietowanych (51,9%) wskazała na luki w zakresie kompetencji językowo-kulturowych. Biorąc pod uwagę wyniki dotychczasowych badań, sugerujące, że problemy językowe są postrzegane przez pracodawców jako jedna z głównych przeszkód związanych z zatrudnianiem imigrantów z Ukrainy (Kupczyk 2017), można założyć, że w przypadku tej grupy pracowników komponent dotyczący różnic kulturowych ma mniejsze znaczenie niż trudności z porozumiewaniem się. Może to wynikać z niewystarczającej znajomości słownictwa wymaganego przy wykonywaniu konkretnych czynności zawodowych. Niskie kompetencje językowe pracownika będą powodowały wydłużenie czasu jego adaptacji do nowego miejsca pracy czy też konieczność udzielenia dodatkowego wsparcia szkoleniowego ze strony pracodawcy, a co za tym idzie – zwiększenie kosztów bezpośrednich i pośrednich<sup>15</sup>.

Co szósty pracodawca (17,1%) dostrzegał niewystarczające kompetencje kandydatów spoza Polski w zakresie specyfiki funkcjonowania branży. Co ósmy ankietowany (13,1%) był zdania, że braki kompetencyjne dotyczą konkretnych zadań na stanowiskach, na które aplikują pracownicy. Z kolei co dziesiąty respondent (10%) uważał, że braki mają związek ze specyfiką wykonywanego zawodu. Zaskakująco dużo pracodawców (31%) uznało, że ubiegającym się o zatrudnienie cudzoziemcom nie brakuje żadnych kompetencji. Taka opinia może wynikać z panującego wśród niektórych pracodawców przekonania, że potencjalni kandydaci spoza Polski będą zainteresowani podjęciem zatrudnienia na każdych warunkach, w tym jako pracownicy wykonujący proste prace, bez względu na formalne wykształcenie czy poziom kwalifikacji zawodowych.

Na podstawie odpowiedzi pracodawców na temat braków kompetencyjnych cudzoziemców ubiegających się o pracę i w zależności od zmiennych opisujących cechy przedsiębiorstw dokonano analizy występowania związku między kategoriami dwóch zmiennych. Analiza wartości statystyki testowej nie wykazała istotnej statystycznej zależności.

Najbardziej rozpowszechnionym sposobem dostosowania kompetencji zatrudnianych cudzoziemców do aktualnych potrzeb przedsiębiorstw w aglomeracji

---

<sup>15</sup> Co ciekawe, sami migranci z Ukrainy inaczej postrzegają kwestię bariery językowej, która nie stanowi dla nich przeszkody w poszukiwaniu zatrudnienia na polskim rynku pracy, a wręcz odwrotnie: bliskość językowa jest wskazywana jako jedna z głównych przyczyn wyboru Polski na kraj docelowy emigracji zarobkowej (*Barometr...* 2019, Jarecki 2017). Wobec tego można przypuszczać, że wysoki odsetek wskazań dotyczących kompetencji językowo-kulturowych może być wynikiem większego napływu cudzoziemców pochodzących z krajów bardziej odległych od Polski kulturowo i językowo.

poznańskiej są szkolenia wewnętrzne (48,1%). W co siódmym badanym przedsiębiorstwie (16,2%) dostosowanie poziomu kompetencji cudzoziemców do oczekiwań pracodawcy jest możliwe dzięki przesunięciu pracowników na równorzędne stanowiska pracy. Nieco rzadziej ankietowani pracodawcy (15%) deklarowali, że oferują obcokrajowcom uczestnictwo w szkoleniach zewnętrznych. Najmniej popularne było stosowanie rozwiązań pozwalających na lepsze wykorzystanie potencjału cudzoziemców (powierzenie pracownikowi funkcji opiekuna lub mentora – 12,4%, rozszerzenie zakresu jego obowiązków – 6,9%, awans – 6,2%)<sup>16</sup>.

W rezultacie analizy wartości statystyki testowej chi-kwadrat stwierdzono, że trzy zmienne – lokalizacja, wielkość zatrudnienia oraz obecność kapitałów zagranicznych – statystycznie w sposób istotny różnicują działania podejmowane przez pracodawców (tabela 3).

Pracodawcy z Poznania częściej stosują takie działania, jak skierowanie na szkolenia (wewnętrzne lub zewnętrzne), przesunięcie na równorzędne stanowisko pracy oraz doradztwo zawodowe. Z kolei przedsiębiorstwa zlokalizowane na terenie powiatu poznańskiego częściej powierzają pracownikowi funkcję opiekuna lub mentora, stosują poszerzenie zakresu obowiązków czy odpowiedzialności oraz awans zawodowy ( $\chi^2 = 47,1936$ ;  $df = 30$ ;  $p = 0,024$ ).

Drugim czynnikiem różnicującym odpowiedzi jest wielkość zatrudnienia. Najczęściej udział w wewnętrznych szkoleniach oraz możliwość wykorzystania swoich kompetencji w ramach pełnienia funkcji opiekuna lub mentora proponują zagranicznym pracownikom mikroprzedsiębiorstwa. Podmioty zatrudniające 10–49 pracowników częściej niż pozostałe oferują im natomiast przesunięcie na równorzędne stanowisko pracy. Z kolei średnie przedsiębiorstwa częściej wdrażają rozwój kompetencji zatrudnionych obcokrajowców w ramach szkoleń zewnętrznych. Wreszcie największe podmioty częściej stosują awans zawodowy oraz rozszerzenie zakresu obowiązków pracownika ( $\chi^2 = 116,8673$ ;  $df = 90$ ;  $p = 0,030$ ).

Obecność zagranicznych współwłaścicieli firm także różnicuje odpowiedzi pracodawców. Przedsiębiorstwa mające udziały zagraniczne dużo częściej oferują pracownikom udział w szkoleniach zewnętrznych, możliwość pełnienia funkcji opiekuna lub mentora, usługi doradztwa zawodowego oraz awans zawodowy. Z kolei podmioty bez udziałów zagranicznych częściej sięgają po takie rozwiązania, jak skierowanie na szkolenia wewnętrzne, przesunięcie na równorzędne stanowisko oraz zwiększenie zakresu obowiązków pracownika ( $\chi^2 = 63,8037$ ;  $df = 30$ ;  $p = 0,000$ ). Na podstawie analizy odpowiedzi respondentów można zauważyć, że

---

<sup>16</sup> Zaskakujące jest to, że co piąty respondent miał trudności z udzieleniem odpowiedzi na pytanie o sposoby dostosowania kompetencji zatrudnionych cudzoziemców do aktualnych potrzeb przedsiębiorców. Można to tłumaczyć m.in. tym, że w wywiadzie brali udział przedstawiciele przedsiębiorstw, którzy nie mają ścisłego kontaktu z pracownikami z zagranicy (np. nie uczestniczą w procesie rekrutacji, nie są ich bezpośrednimi przełożonymi).

Tabela 3. Działania podejmowane przez pracodawców w sytuacji, gdy kompetencje cudzoziemców nie są dopasowane do wykonywanej pracy (N = 420) – % odpowiedzi respondentów

Pracodawcy	Skierowanie pracownika na szkolenia wewnętrzne	Przesunięcie pracownika na równorzędne stanowisko pracy	Skierowanie pracownika na szkolenia zewnętrzne	Powierzenie pracownikowi funkcji opiekuna / mentora	Rozszerzenie zakresu obowiązków pracownika lub poszerzenie zakresu jego odpowiedzialności	Awans pracownika	Zapewnienie pracownikowi dostępu do usług doradztwa zawodowego	Inne	Nie wiem / trudno powiedzieć
Powiat poznański	35,3	11,7	10,0	10,8	5,6	4,8	0,4	3,2	18,1
Poznań	36,8	12,6	12,3	8,1	4,8	4,5	0,7	7,1	13,2
0–9 pracowników	41,9	3,3	6,5	16,1	0,0	6,5	0,0	12,9	12,9
10–49 pracowników	35,7	13,9	10,2	9,7	5,5	3,4	0,8	4,5	16,3
50–249 pracowników	37,4	9,8	16,3	6,5	4,1	6,5	0,0	7,3	12,2
Powyżej 250 pracowników	29,2	8,3	8,3	8,3	12,5	12,5	0,0	0,0	20,8
Obecność udziałów zagranicznych	27,6	11,5	12,6	14,9	2,3	12,6	1,2	4,6	12,6
Brak udziałów zagranicznych	37,7	12,3	11,0	8,3	5,7	3,2	0,4	5,5	15,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

wśród przedsiębiorstw niemających w strukturze kapitału zagranicznego bardziej popularne są rozwiązania wymagające stosunkowo mniejszych nakładów finansowych i organizacyjnych.

## 5. Problem niedopasowania kompetencyjnego cudzoziemców w Polsce

Obecna sytuacja zawodowa migrantów pracujących w Polsce wskazuje na występowanie niedopasowania kompetencyjnego tej grupy pracowników do potrzeb zatrudnieniowych pracodawców. Pomimo wysokiego poziomu formalnego wykształcenia obcokrajowców rzadko mają oni możliwość pracy i rozwoju na stanowiskach wymagających specjalistycznych umiejętności i wysokich kompetencji (por. Górny, Madej i Porwit 2020). Potwierdzają to dane o zarejestrowanych zezwoleniach na pracę (*Oświadczenia...* 2019), z których wynika, że w polskich przedsiębiorstwach zagraniczni pracownicy najczęściej są zatrudniani przy prostych pracach. W następnej kolejności obcokrajowcy wykonują prace na stanowiskach robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn czy urządzeń. Porównując przytoczone wyżej dane na temat udziału osób z wyższym wykształceniem w populacji migrantów oraz strukturę zajmowanych przez nich stanowisk pracy i wykonywanych zawodów, można dojść do wniosku, że poziom kapitału ludzkiego cudzoziemców nie jest w pełni doceniany i wykorzystywany przez polskie przedsiębiorstwa. Cudzoziemscy pracownicy są zatrudniani przeważnie w celu wykonywania zadań mało wymagających pod względem wiedzy oraz umiejętności.

Mimo że charakter i skala występowania niedopasowania kompetencyjnego w populacji cudzoziemców zatrudnionych na polskim rynku pracy są zbadane w niewystarczającym stopniu, badania empiryczne realizowane w innych krajach dowodzą, że cudzoziemcy częściej niż rodzimi pracownicy podejmują zatrudnienie, które nie odpowiada poziomowi lub profilowi ich wykształcenia, kompetencji czy też kwalifikacji zawodowych (por. np. Banerjee, Verma i Zhang 2019, *How Immigrants...* 2018, Nieto, Matano i Ramos 2015, Sparreboom i Tarvid 2017, Visintin, Tijdens i van Klaveren 2015). Wykonywanie pracy, która nie jest dopasowana pod względem wykształcenia, kompetencji lub kwalifikacji, w literaturze przedmiotu określane jest jako zjawisko *skills mismatch*<sup>17</sup>. W zależności od składowej kapitału

---

<sup>17</sup> Istnieje co najmniej kilka teorii, które próbują wyjaśnić przyczyny niedopasowania kapitału ludzkiego cudzoziemskich pracowników do rynku pracy kraju przyjmującego. Najczęściej w literaturze przedmiotu można spotkać odniesienia do teorii kapitału ludzkiego, sygnalizacji, poszukiwań na rynku pracy i segmentacji. W przypadku nowo przybyłych migrantów niedopasowanie kompetencyjne może być spowodowane wysokimi kosztami poszukiwania lepszego dopasowania, brakiem kompetencji językowych i kulturowych, słabą znajomością lokalnego prawa pracy lub specyficznych wymogów w zakresie wykonywania konkretnego zawodu, wcześniejszym niedopasowaniem kompetencyjnym na rynku pracy kraju wysyłającego czy też dyskryminacją (Kalfa i Piracha 2017,

ludzkiego pracownika, której dotyczy ta rozbieżność (poziom/profil wykształcenia), można wyróżnić kilka rodzajów niedopasowania (tabela 4<sup>18</sup>).

Tabela 4. Przykłady niedopasowania kompetencyjnego cudzoziemców

Lp.	Płeć	Wiek	Wykształcenie (profil lub wyuczony zawód)	Aktualnie wykonywany zawód lub stanowisko pracy, miejsce pracy
1	M	37	wyższe (magister, finanse)	oświetleniowiec, reżyser dźwięku, freelancer
2	K	28	wyższe (magister, finanse)	cukiernik (formalnie: pomoc kuchenna), pracownia tortów artystycznych
3	M	32	zawodowe (tynkarz)	brygadzysta, firma budowlana
4	M	28	średnie	operator agregatów tynkarskich, firma budowlana
5	M	31	zawodowe (spawacz, kierowca kat. B)	kierowca kat. C/kurier, firma transportowa
6	K	30	zawodowe (fryzjer kolorysta)	fryzjerka o specjalizacji kolorysta, salon fryzjerski

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Pierwsze dwa przypadki w powyższej tabeli ilustrują podwójne niedopasowanie: zarówno poziom, jak i profil wykształcenia respondentów nie odpowiadają aktualnemu zatrudnieniu. Analizując kolejne trzy przypadki, można zaobserwować, że zjawisko niedopasowania kompetencyjnego ma charakter pionowy lub poziomy. Pionowe niedopasowanie oznacza rozbieżność pomiędzy poziomem wykształcenia czy kompetencji pracownika a aktualnie wykonywaną pracą. Nie dotyczy ono jednak tylko cudzoziemców z wyższym wykształceniem, co prezentują przypadki nr trzy i cztery. Z kolei poziome niedopasowanie przejawia się jako rozbieżność pomiędzy profilem wykształcenia (kwalifikacji) a rodzajem wykonywanej pracy, czego przykładem jest piąty przypadek. Pełne dopasowanie można zaobserwować jedynie w ostatnim, szóstym przypadku.

Piracha i Vadean 2013). Występowanie niedopasowania wyjaśniają również niepełna transferowalność kapitału ludzkiego pracowników migrujących na rynek pracy kraju przyjmującego, bariery wejścia w przypadku niektórych zawodów oraz różnice w poziomie rozwoju technologicznego między krajem wysyłającym i przyjmującym (Chiswick i Miller 2009). Poziome niedopasowania kompetencyjnego migrantów może być uzależniony od sytuacji gospodarczej w kraju docelowym, w tym warunków na rynku pracy (Valenta i Drbohlav 2018).

<sup>18</sup> Tabela przedstawia fragment badania realizowanego na terenie aglomeracji poznańskiej przez Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu we współpracy z Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży. Badania zostały sfinansowane przez Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (grant nr COV 14/2020). W ramach projektu przeprowadzono 30 wywiadów z obywatelami Ukrainy. Informacje zawarte w tabeli pochodzą z wywiadów zrealizowanych przez autorkę artykułu.

Nasilenie i charakter zjawiska niedopasowania kompetencyjnego wśród migrantów są zróżnicowane w zależności od zastosowanej metody pomiaru oraz badanej populacji migrantów – ze względu na płeć, wiek oraz długość pobytu w kraju przyjmującym (Sparreboom i Tarvid 2017). Dotychczasowe badania realizowane w Polsce wyraźnie wskazują na niski poziom dopasowania kompetencji cudzoziemców w stosunku do wymagań dotyczących wykonywanej pracy. Odsetek obcokrajowców mieszkających w dużych miastach oraz deklarujących zatrudnienie poniżej poziomu swoich kwalifikacji osiąga wartości między 20 a 60% (Górny i in. 2019, Górny, Madej i Porwit 2020, *Poznaj Sąsiada...* 2018)<sup>19</sup>. Z kolei badania przeprowadzone przez agencję Work Service ujawniły, że rozbieżność między wykonywaną pracą a wykształceniem występuje w przypadku ponad 70% pracowników z Ukrainy (*Migracje zarobkowe...* 2019)<sup>20</sup>.

Możliwość wykorzystania kompetencji i kwalifikacji cudzoziemskich pracowników w dużym stopniu zależy od otwartości instytucjonalno-prawnej społeczeństwa przyjmującego oraz od tego, jakie perspektywy mają obcokrajowcy w zakresie dostępu do rynku pracy. Jak pokazuje analiza obecnej polityki integracyjnej, cudzoziemcy przebywający w Polsce napotykać w tym względzie wiele barier. Wyzwania stojące przed Polską w obszarze funkcjonowania cudzoziemskich pracowników na rynku pracy można ocenić, analizując wartości Indeksu Polityki Integracji Migrantów<sup>21</sup>. Pod względem jakości polityki integracji migrantów w obszarze mobilności na rynku pracy Polska w 2019 r. zajęła 43. miejsce spośród 52 badanych państw<sup>22</sup>. Wartości wskaźników cząstkowych, na podstawie których oceniana jest

---

<sup>19</sup> W ramach badania realizowanego na grupie cudzoziemców mieszkających we Wrocławiu ustalono, że przy prostych pracach był zatrudniony prawie co trzeci migrant z wyższym wykształceniem. Kolejna jedna trzecia badanych z tejże grupy pracowała w charakterze wykwalifikowanych robotników (Górny i in. 2019).

<sup>20</sup> Wyniki potwierdzające zjawisko niedopasowania pionowego uzyskano także w badaniu realizowanym na terenie aglomeracji poznańskiej na zlecenie Stowarzyszenia Społeczno-Kulturalnego Polska–Ukraina 2018.

<sup>21</sup> MIPEX (*Migrant Integration Policy Index*) to syntetyczny wskaźnik opracowany w celu porównywania polityki integracyjnej dotyczącej migrantów. Jego wartość jest obliczana na podstawie 58 kluczowych wskaźników, które są pogrupowane w osiem obszarów: mobilność na rynku pracy, łączenie rodzin, udział w życiu politycznym, stały pobyt, dostęp do obywatelstwa, przeciwdziałanie dyskryminacji, edukacja, zdrowie. Każdy obszar jest oceniany na podstawie zestawu pytań. Każde pytanie zawiera zestaw możliwych do wyboru odpowiedzi z przypisanymi im wartościami (od 0 do 100). Wartość maksymalna 100 jest przyznawana wówczas, gdy polityka integracyjna spełnia najwyższe standardy równego traktowania cudzoziemców. Więcej na ten temat: <https://www.mipex.eu/methodology>.

<sup>22</sup> Niższy wskaźnik uzyskano jedynie w przypadku 9 państw (Chile, Cypr, Indie, Indonezja, Irlandia, Rosja, Słowacja, Słowenia i Turcja). Najwyżej zostały ocenione: Niemcy, Szwecja, Portugalia, Finlandia i Norwegia.

jakość polityki integracji obcokrajowców w obszarze mobilności na rynku pracy, prezentuje tabela 5.

Tabela 5. Wartości wskaźników cząstkowych wykorzystywanych do pomiaru polityki integracyjnej w obszarze mobilności na rynku pracy w latach 2014–2019 (dane dla Polski)

Wskaźnik cząstkowy	Wartość wskaźnika <sup>a</sup>
Średnia wartość	31
Natychmiastowy dostęp do rynku pracy	50
Dostęp do sektora publicznego	0
Dostęp do samozatrudnienia	100
Publiczne służby zatrudnienia	100
Edukacja i szkolenia zawodowe, stypendia naukowe	33
Uznawanie kwalifikacji akademickich	0
Działania na rzecz integracji ekonomicznej obywateli państw trzecich	0
Działania na rzecz integracji ekonomicznej młodzieży i kobiet	0
Dostęp do zabezpieczenia społecznego i pomocy społecznej	0

<sup>a</sup> wartość każdego wskaźnika cząstkowego jest taka sama dla wszystkich lat; wskaźniki cząstkowe mogą osiągać wartości od 0 do 100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostępnych na stronie <https://www.mipex.eu>.

Z powyższych danych wynika, że w przypadku większości wskaźników cząstkowych Polska osiąga wartości zerowe. Przyczyną tak niskiej oceny jest m.in. brak systemowych rozwiązań w poszczególnych podobszarach. W niektórych przypadkach ułatwienia w dostępie do rynku pracy wprowadzono wyłącznie dla grupy stałych migrantów. W odniesieniu do dwóch wskaźników – natychmiastowy dostęp do rynku pracy oraz edukacja i szkolenia zawodowe, stypendia naukowe – można zaobserwować wartości umiarkowane. Najwyższy poziom (100 punktów) Polska osiąga jedynie w dwóch obszarach: dostęp obcokrajowców do usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia oraz możliwości dla cudzoziemców w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej. Pomimo dynamicznego napływu obcokrajowców do Polski w latach 2014–2019 nie wprowadzono żadnych istotnych rozwiązań, które miałyby wpływ na poprawę polityki integracji migrantów w obszarze mobilności na rynku pracy.

Niepełne wykorzystanie kwalifikacji i doświadczenia zawodowego migrantów (szczególnie tych stałych) powoduje ekonomiczne i społeczne koszty (*Seizing the Opportunity...* 2018), które ponoszą nie tylko sami cudzoziemcy, ale również pracodawcy, państwo oraz lokalne społeczności. Z kolei pełniejsze wykorzystanie potencjału obcokrajowców może przynieść mierzalne korzyści dla pracodawców,



m.in. w postaci zwiększenia motywacji, lojalności i efektywności pracy zatrudnionych, zmniejszenia rotacji czy wzrostu konkurencyjności. Ponadto zwiększenie możliwości podjęcia przez migrantów zatrudnienia zgodnego z ich wykształceniem czy kwalifikacjami może dodatkowo ułatwić i przyspieszyć proces ich integracji ze społeczeństwem przyjmującym.

## 6. Podsumowanie

Artykuł stanowi próbę oceny dopasowania kompetencyjnego cudzoziemców do potrzeb zatrudniających ich pracodawców. Na podstawie badania zrealizowanego na próbie 420 przedsiębiorstw w terenie aglomeracji poznańskiej ustalono, że pracodawcy przychylnie oceniają wiedzę i umiejętności zatrudnianych obcokrajowców. Jedynie niewielki odsetek badanych pracodawców stwierdził występowanie różnicy pomiędzy wiedzą lub umiejętnościami zagranicznych pracowników a wymaganiami związanymi z wykonywaną pracą. Dostrzegana rozbieżność dotyczy tu zarówno nadwyżki, jak i niedoboru tych dwóch kompetencji. Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia migrantów zarobkowych pracujących w Polsce, można zaryzykować stwierdzenie, że pracodawcy z aglomeracji poznańskiej nie dostrzegają występowania rozbieżności pomiędzy strukturą kompetencji obcokrajowców a potrzebami polskiego rynku pracy – nawet jeżeli są ich świadomi, to postrzegają wspomniane niedopasowanie kompetencyjne raczej w kontekście braków niż potencjału, jaki można zagospodarować, umożliwiając pracownikom pełniejsze wykorzystanie ich indywidualnego kapitału ludzkiego w miejscu pracy<sup>23</sup>.

Wyniki dotychczasowych badań empirycznych realizowanych na populacji cudzoziemców zatrudnionych w Polsce świadczą o tym, że przeważająca większość migrantów zarobkowych podejmuje zatrudnienie, które nie jest zgodne z poziomem ich kompetencji lub profilem wykształcenia. Problem ten dodatkowo pogłębia obecna polityka integracyjna na rzecz migrantów w Polsce, która jest realizowana w mocno ograniczonym zakresie, szczególnie w kwestii dostępu cudzoziemców do rynku pracy. W wielu obszarach istnieje potrzeba wprowadzenia rozwiązań ułatwiających integrację migrantów na rynku pracy.

Dowody empiryczne wskazują także na fakt, że migranci pracujący w Polsce są w większym stopniu narażeni na zjawisko niedopasowania kompetencyjnego niż rodzimi pracownicy. Polska nie jest jednak w tym względzie wyjątkiem na tle innych krajów (Sparreboom i Tarvid 2017).

Analiza literatury przedmiotu pozwoliła też zidentyfikować lukę badawczą, która wskazuje na trzy ograniczenia dotychczasowych badań poruszających proble-

---

<sup>23</sup> Warto jednak podkreślić, że pytanie o zgodność wiedzy i umiejętności pracowników z zagrajnicy dotyczyło jedynie najczęściej wykonywanej przez cudzoziemców pracy, która ma z reguły charakter fizyczny.

matykę lepszego wykorzystania kapitału ludzkiego obcokrajowców. Dotyczą one terytorialnego zakresu prowadzonych badań (głównie duże miasta, aglomeracje), koncentracji na wybranych populacjach cudzoziemców oraz uwzględnienia tylko jednego wymiaru niedopasowania kompetencyjnego. Fragmentaryczny charakter analiz empirycznych dotyczących skali i charakteru zjawiska *skills mismatch* wśród cudzoziemców zatrudnionych na polskim rynku pracy uzasadnia konieczność podjęcia dalszych pogłębionych badań.

## Finansowanie badań

Artykuł powstał na podstawie badania pt. „Popyt pracodawców na kompetencje cudzoziemców zatrudnianych na terenie aglomeracji poznańskiej”, realizowanego przez Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej i finansowanego przez Miasto Poznań. W skład zespołu badawczego weszli dr Marcin Woźniak, Dominik Zasada i dr Olena Shelest-Szumilas.

## Literatura

Anderson K., Huang Z. (2019), *Can Immigrants Ever Earn as Much as Native Workers?*, IZA World of Labor, 159, <https://doi.org/10.15185/izawol.159.v2>.

Banerjee R., Verma A., Zhang T. (2019), *Brain Gain or Brain Waste? Horizontal, Vertical, and Full Job-education Mismatch and Wage Progression among Skilled Immigrant Men in Canada*, „International Migration Review”, vol. 53, nr 3, <https://doi.org/10.1177/0197918318774501>.

*Barometr Imigracji Zarobkowej. Ukraiński pracownik w Polsce* (2019), Raport Personnel Service, wyd. 4, [https://personnel-service.pl/wp-content/uploads/2020/07/BarometrImigracjiZarobkowej\\_IIH2019.pdf](https://personnel-service.pl/wp-content/uploads/2020/07/BarometrImigracjiZarobkowej_IIH2019.pdf) (data dostępu: 15.02.2021).

Chiswick B.R., Miller P.W. (2009), *Educational Mismatch: Are High-skilled Immigrants Really Working at High-skilled Jobs and the Price They Pay if They Aren't?*, Working Paper 2010:7, The Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS), <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:821589/FULLTEXT01.pdf> (data dostępu: 11.02.2021).

Chmielewska I., Dobroczycki G., Panuciak A. (2018), *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania*, Narodowy Bank Polski, Warszawa, [https://www.nbp.pl/aktualnosci/wiadomosci\\_2018/obywatele-Ukrainy-pracujacy-w-Polsce-raport.pdf](https://www.nbp.pl/aktualnosci/wiadomosci_2018/obywatele-Ukrainy-pracujacy-w-Polsce-raport.pdf) (data dostępu: 30.03.2021).

Churski P., Kroczycki H., Łuczak M., Shelest-Szumilas O., Woźniak M. (2021), *Adaptation Strategies of Migrant Workers from Ukraine during the COVID-19 Pandemic*, „Sustainability”, vol. 13, nr 15, 8337, <https://doi.org/10.3390/su13158337>.

*Cudzoziemcy na krajowym rynku pracy w ujęciu regionalnym* (2018), GUS, Warszawa, [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultstronaopisowa/6149/1/1/cudzoziemcy\\_na\\_krajowym\\_ryнку\\_pracy\\_w\\_ujęciu\\_regionalnym-streszczenie\\_raportu.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultstronaopisowa/6149/1/1/cudzoziemcy_na_krajowym_ryнку_pracy_w_ujęciu_regionalnym-streszczenie_raportu.pdf) (data dostępu: 19.04.2021).

Górny A., Kołodziejczyk K., Madej K., Kaczmarczyk P. (2019), *Nowe obszary docelowe w migracji z Ukrainy do Polski. Przypadek Bydgoszczy i Wrocławia na tle innych miast*,

CMR Working Papers 118/176, <http://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2019/11/WP118176.pdf> (data dostępu: 12.03.2021).

Górny A., Madej K., Porwit K. (2020), *Ewolucja czy rewolucja? Imigracja z Ukrainy do aglomeracji warszawskiej z perspektywy lat 2015–2019*, CMR Working Papers 123/181, [http://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2020/10/WP123181\\_end2.pdf](http://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2020/10/WP123181_end2.pdf) (data dostępu: 12.03.2021).

Górska-Rożej K. (2014), *Identyfikacja składowych kompetencji w kontekście efektywnego zarządzania kompetencjami*, „Obronność – Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Sztuki Wojennej”, nr 2(10), [http://bazhum.muzhp.pl/media/files/Obronnosc\\_Zeszyty\\_Naukowe\\_Wydzialu\\_Zarzadzania\\_i\\_Dowodzenia\\_Akademii\\_Obrony\\_Narodowej/Obronnosc\\_Zeszyty\\_Naukowe\\_Wydzialu\\_Zarzadzania\\_i\\_Dowodzenia\\_Akademii\\_Obrony\\_Narodowej-r2014-t-n2\(10\)/Obronnosc\\_Zeszyty\\_Naukowe\\_Wydzialu\\_Zarzadzania\\_i\\_Dowodzenia\\_Akademii\\_Obrony\\_Narodowej-r2014-t-n2\(10\)-s12-31/Obronnosc\\_Zeszyty\\_Naukowe\\_Wydzialu\\_Zarzadzania\\_i\\_Dowodzenia\\_Akademii\\_Obrony\\_Narodowej-r2014-t-n2\(10\)-s12-31.pdf](http://bazhum.muzhp.pl/media/files/Obronnosc_Zeszyty_Naukowe_Wydzialu_Zarzadzania_i_Dowodzenia_Akademii_Obrony_Narodowej/Obronnosc_Zeszyty_Naukowe_Wydzialu_Zarzadzania_i_Dowodzenia_Akademii_Obrony_Narodowej-r2014-t-n2(10)/Obronnosc_Zeszyty_Naukowe_Wydzialu_Zarzadzania_i_Dowodzenia_Akademii_Obrony_Narodowej-r2014-t-n2(10)-s12-31/Obronnosc_Zeszyty_Naukowe_Wydzialu_Zarzadzania_i_Dowodzenia_Akademii_Obrony_Narodowej-r2014-t-n2(10)-s12-31.pdf) (data dostępu: 21.02.2021).

*How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies* (2018), OECD/ILO, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264288737-en>.

*International Migration Outlook 2020* (2020), OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ec98f531-en>.

Jarecki W. (2017), *Imigracja z Ukrainy jako źródło podaży pracy w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu”, vol. 74, nr 3, [https://papers.wsb.poznan.pl/sites/papers.wsb.poznan.pl/files/ZN\\_WSB\\_P\\_ART/ZNPoz74\\_W\\_Jarecki.pdf](https://papers.wsb.poznan.pl/sites/papers.wsb.poznan.pl/files/ZN_WSB_P_ART/ZNPoz74_W_Jarecki.pdf) (data dostępu: 11.03.2021).

Kalfa E., Piracha M. (2017), *Immigrants' Educational Mismatch and the Penalty of Overeducation*, „Education Economics”, vol. 25, nr 5, <https://doi.org/10.1080/09645292.2017.1298728> (data dostępu: 19.03.2021).

*Knowledge, Skills and Competences for Recovery and Growth. Work Programme 2010* (2010), Cedefop, Publications Office of the European Union, Luxembourg, [https://www.cedefop.europa.eu/files/4090\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4090_en.pdf) (data dostępu: 10.03.2021).

Kocór M., Górniak J., Prokopowicz P., Szczucka A. (2020), *Zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich firmach – obraz tuż przed pandemią. Raport z BKL 2019*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/02-BKL---Zarzadzanie-kapitałem-ludzkim\\_WWW.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/02-BKL---Zarzadzanie-kapitałem-ludzkim_WWW.pdf) (data dostępu: 16.03.2021).

Kubiciel-Lodzińska S. (2017), *Skłonność cudzoziemców do podejmowania pracy i osiedlenia się w województwie opolskim*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 309, <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.cejsh-c216520e-0f62-4cdd-a857-323c96a3c99b> (data dostępu: 23.04.2021).

Kupczyk T. (2017), *Ocena imigrantów z Ukrainy przez polskich pracodawców na przykładzie opinii klientów OTTO Work Force Polska* (w:) *Imigranci wsparciem dla rynku pracy i rozwoju przedsiębiorstw*, red. T. Kupczyk, Wrocław, <https://www.vistula.edu.pl/nauka-i>

badania/wp-content/uploads/sites/4/2017/08/imigranci-wsparciem-na-ryнку\_wyborcza-1.pdf (data dostępu: 20.03.2021).

Kupets O. (2016), *Economic Aspects of Ukrainian Migration to EU Countries* (w:) *Ukrainian Migration to the European Union*, red. M. Fedyuk, O. Kindler, Springer, Cham.

Levytska O., Mulska O., Ivaniuk U., Kunytska-Iliash M., Vasyltsiv T., Lupak R. (2020), *Modelling the Conditions Affecting Population Migration Activity in the Eastern European Region: The Case of Ukraine*, „Tem Journal”, vol. 9, nr 2, <https://doi.org/10.18421/tem92-12>.

*Migracje zarobkowe cudzoziemców z Ukrainy i Azji do Polski* (2019), Work Service, <https://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Raport-Migracyjny/Migracje-zarobkowe-cudzoziemcow-z-Ukrainy-i-Azji-do-Polski> (data dostępu: 18.02.2021).

Mrukała G., Nasiński P. (2020), *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarnych, Warszawa, <https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych+2020.pdf/8a693717-9b66-3e70-737b-28fe827ea41e> (data dostępu: 17.03.2021).

Nieto S., Matano A., Ramos R. (2015), *Educational Mismatches in the EU: Immigrants vs Natives*, „International Journal of Manpower”, vol. 36, nr 4, <https://doi.org/10.1108/ijm-11-2013-0260>.

*Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisane do ewidencji oświadczeń (obowiązujące od 2018 roku)* (2019), Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, <https://psz.praca.gov.pl/web/urząd-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r> (data dostępu: 3.03.2021).

Pędziwiatr K., Stonawski M., Brzozowski J. (2019), *Imigranci w Krakowie w świetle danych rejestrowych*, Centrum Zaawansowanych Badań Ludnościowych i Religijnych, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, <https://owim.uek.krakow.pl/wp-content/uploads/user-files/reports/Raport%20demograficzny.pdf> (data dostępu: 30.03.2021).

Piekutowska A. (2019), *Imigracja zarobkowa i jej wpływ na rynek pracy*, CeDeWu, Warszawa.

Piracha M., Vadean F. (2013), *Migrant Educational Mismatch and the Labour Market* (w:) *International Handbook on the Economics of Migration*, red. A.F. Constant, K.F. Zimmermann, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA.

*Poznaj Sąsiada! Obywatele Ukrainy w Metropolii Poznańskiej. Dwa spojrzenia* (2018), Stowarzyszenie Społeczno-Kulturalne Polska–Ukraina w Poznaniu, <http://powiat.poznan.pl/wp-content/uploads/2018/12/Raport-FINAL-PODSUMOWANIE.pdf> (data dostępu: 12.02.2021).

*Seizing the Opportunity: Making the Most of the Skills and Experience of Migrants and Refugees* (2018), Deloitte, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economics-making-most-skills-experience-migrants-refugees-011118.pdf> (data dostępu: 8.09.2021).

Shelest-Szumilas O., Woźniak M., Zasada D. (2021), *Popyt pracodawców na kompetencje cudzoziemców zatrudnianych na terenie aglomeracji poznańskiej. Raport z badań*, Centrum

Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży, Poznań, <https://www.cdzdm.pl/PL-H128/raporty-z-badan.html> (data dostępu: 30.05.2021).

Sparreboom T., Tarvid A. (2017), *Skills Mismatch of Natives and Immigrants in Europe*, International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, ILO, Geneva, [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_548911/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_548911/lang--en/index.htm) (data dostępu: 25.02.2021).

Strzelecki P. (2020), *Imigranci w polskiej gospodarce – raport z badań ankietowych*, Narodowy Bank Polski, Warszawa, <https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/imigranci-vii2020.pdf> (data dostępu: 30.03.2021).

Strzelecki P., Growiec J., Wyszynski R. (2020), *The Contribution of Immigration from Ukraine to Economic Growth in Poland*, [https://www.nbp.pl/publikacje/materialy\\_i\\_studia/322\\_en.pdf](https://www.nbp.pl/publikacje/materialy_i_studia/322_en.pdf) (data dostępu: 31.03.2021).

*Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2019 roku* (2020), GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-i-jego-finanse-w-2019-roku,2,16.html> (data dostępu: 11.03.2021).

*Szkoły wyższe i ich finanse w 2017 roku* (2018), GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoły-wyzsze-i-ich-finanse-w-2017-roku,2,14.html> (data dostępu: 12.03.2021).

*Szkoły wyższe i ich finanse w 2018 roku* (2019), GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoły-wyzsze-i-ich-finanse-w-2018-roku,2,15.html> (data dostępu: 12.03.2021).

*Terminology of European Education and Training Policy: A Selection of 130 Key Terms* (2014), 2nd ed., Cedefop, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary> (data dostępu: 19.02.2021).

*Ukrainś'ke suspil'stvo: migracijnij vimir* (2018), Nacjonal'na Akademiâ Nauk Ukraïni, Kiïv, [https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine\\_migration.pdf](https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine_migration.pdf) (data dostępu: 5.03.2021).

Valenta O., Drbohlav D. (2018), *Longitudinal and Spatial Perspectives on the Mismatch of Tertiary Educated Migrant Workers in the Czech Labour Market: The Case of Ukrainians*, „Moravian Geographical Reports”, vol. 26, nr 4, <https://doi.org/10.2478/mgr-2018-0021>.

Visintin S., Tjndens K., Klaveren M. van (2015), *Skill Mismatch among Migrant Workers: Evidence from a Large Multi-country Dataset*, „IZA Journal of Migration”, vol. 4, nr 1, <https://doi.org/10.1186/s40176-015-0040-0> (data dostępu: 16.02.2021).

*Zestawienia roczne* (2021), Urząd do Spraw Cudzoziemców, <https://udsc.gov.pl/statystyki/raporty-okresowe/zestawienia-roczne/> (data dostępu: 17.03.2021).

Zielińska M., Szaban D. (2021), *(Nie)planowane (nie)powroty Ukraińców pracujących w Polsce w drugiej dekadzie XXI wieku. Czynniki warunkujące przeobrażenia migracji czasowych w osiadłe*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica”, nr 76, <https://doi.org/10.18778/0208-600x.76.03>.