

## RAPORT Z DYSKUSJI TEMATYCZNYCH

w ramach pierwszego spotkania  
Międzysektorowego Okrągłego Stołu  
na rzecz wsparcia integracji na rynku pracy osób  
z Ukrainy objętych ochroną czasową w Polsce



ORGANIZATOR:



Soutenu par



PATRONAT:



Polish Ukrainian ForbesWomen Academy



Projekt jest finansowany przez Ministerstwo Europy  
i Spraw Zagranicznych Francji.

# SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	3
Stolik I: Jak wspierać aktywność zawodową i przedsiębiorczość ukraińskich kobiet?	4
1. Diagnoza wyzwań	5
2. Rekomendacje	7
Stolik II: Jak rozwijać potencjał zawodowy uchodźców mając na uwadze potrzeby rynku pracy?	9
1. Diagnoza wyzwań	10
2. Rekomendacje	12
Stolik III: Jak przeciwdziałać nadużyciom i zapewnić uchodźcom godną pracę?	15
1. Diagnoza wyzwań	16
2. Rekomendacje	18
Stolik IV: Jak promować spójność społeczną w miejscu pracy i lokalnych społecznościach	20
1. Diagnoza wyzwań	21
2. Rekomendacje	22
3. Dobre praktyki	23

# RAPORT Z DYSKUSJI TEMATYCZNYCH

## WPROWADZENIE

W dniu 24 listopada 2022 r. odbyło się w Warszawie **pierwsze spotkanie Międzysektorowego Okrągłego Stołu** na rzecz wsparcia integracji na rynku pracy osób z Ukrainy objętych ochroną czasową w Polsce zorganizowane przez Międzynarodową Organizację do Spraw Migracji (IOM Polska) we współpracy z organizacją pracodawców Business Centre Club i w konsultacji z Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej.

Celem międzysektorowych spotkań okrągłego stołu jest **diagnoza aktualnych i przyszłych wyzwań w obszarze integracji społeczno-ekonomicznej** uchodźców wojennych z Ukrainy<sup>1</sup>, mapping realizowanych działań integracyjnych i dobrych praktyk oraz **wypracowanie wspólnych rekomendacji**, które mogłyby być użyteczne przy tworzeniu długoterminowej strategii integracyjnej w obszarze rynku pracy i inkluzji społecznej na poziomie krajowym i lokalnym.

Spotkania mają także służyć **wzmocnieniu koordynacji i współpracy międzysektorowej** między różnymi interesariuszami wspierającymi proces integracji na rynku pracy i tym samym **zwiększenie synergii i skuteczności działań** ułatwiających włączenie osób objętych ochroną czasową w Polsce na rynek pracy.

W pierwszym spotkaniu Okrągłego Stołu **wzięło udział ponad 80 osób z 59 organizacji z całej Polski**, reprezentujących biznes i organizacje pracodawców, związki zawodowe, publiczne służby zatrudnienia (powiatowe urzędy pracy z różnych miast Polski, wojewódzkie urzędy pracy), prywatne agencje zatrudnienia i pracy tymczasowej, administrację samorządową, instytucje rządowe (Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Główny Inspektorat Pracy), organizacje pozarządowe z różnych miast, w tym organizacje społeczności ukraińskiej, organizacje międzynarodowe oraz przedstawiciele świata nauki.

Zasadnicza część spotkania przebiegała **w grupach tematycznych dedykowanych czterem obszarom**: wsparciu aktywności zawodowej i przedsiębiorczości ukraińskich kobiet, rozwijaniu potencjału uchodźców w kontekście potrzeb rynku pracy, zapewnieniu legalnej i godnej pracy uchodźcom, a także promowaniu spójności społecznej miejscu pracy i lokalnych społecznościach.

Na podstawie notatek sprawozdawców oraz w konsultacji z moderatorami grup został opracowany raport z wyników prac stolików tematycznych, który niniejszym Państwu przekazujemy.

Jednocześnie, chcielibyśmy jeszcze raz serdecznie podziękować wszystkim uczestnikom spotkania, moderatorom, a także sprawozdawcom za ich obecność, aktywny udział i wkład w niniejsze opracowanie.

---

<sup>1</sup> W raporcie posługujemy się terminami „uchodźcy wojenni” lub „uchodźczynie, uchodźcy”, którym określamy wszystkie osoby, które uciekły wskutek wojny z Ukrainy do Polski począwszy od 24 lutego 2022.

## STOLIK I

# JAK WSPIERAĆ AKTYWNOŚĆ ZAWODOWĄ I PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ UKRAIŃSKICH KOBIET?

### W DYSKUSJI UCZESTNICZYŁO 17 OSÓB (15 ORGANIZACJI):

Ludmyła Murzak, Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach

Lana Burkadze, Fundacja Ocalenie

Karina Melnytska, Fundacja Ocalenie

Natalia Myskova, Grupa Progres Sp. Z o.o.

Magda Paszkowska, Stowarzyszenie Waga

Adelina Dzianott, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

Kateryna Bekrovna, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (Warszawa)

Marzena Boczek, Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim

Agnieszka Puźniak, Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim

Renata Pietrusińska, Urząd Pracy m.st. Warszawa

Marek Hadała, Miejski Urząd Pracy w Kielcach

Izabela Grabowska, Akademia Leona Koźmińskiego (Warszawa)

Monika Hiroń-Nowak, Małopolski Fundusz Ekonomii Społecznej – Krakowski Obszar Metropolitalny

Maciej Wrembel, Fundacja Aktywizacja Bez Granic

Nadiia Moroz-Olshanska (Fundacja Widowisk Masowych, Kraków)

Wołodmyr Łychota, Caritas (Centrum Pomocy Migrantom i Uchodźcom)

Magda Wojno, IOM

**Moderator dyskusji:** Nadiia Moroz-Olshanska (Fundacja Widowisk Masowych)

**Sprawozdawca:** Magda Wojno (IOM)

## 1. DIAGNOZA WYZWAŃ

- Poziom motywacji do poszukiwania pracy i integracji na rynku pracy różni się w zależności od charakteru migracji. Migrantki ekonomiczne łatwiej odnajdują się na polskim rynku pracy, ponieważ są bardziej zdeterminowane do znalezienia pracy czy nauki języka polskiego. W przypadku migracji o charakterze przymusowym, poziom motywacji do podjęcia aktywności zawodowej może być niższy. Jednym z powodów jest postrzeganie swojego pobytu w Polsce jako tymczasowego i krótkoterminowego. W związku z tym osoby z Ukrainy nie są wystarczająco zmotywowane do podjęcia wysiłku nauki języka polskiego czy szukania lepszej pracy. Ponadto, **proces integracji jest kwestią indywidualną**, jedne osoby szybciej podejmują zatrudnienie, inne z różnych powodów (np. psychologicznych) później. Część kobiet przez kilka miesięcy od przyjazdu do Polski nie szukało pracy. Potrzebowały czasu na podjęcie takiej decyzji. Jednocześnie nie rozpoczynały one nauki podstaw języka polskiego, co ułatwiłoby im przyszłe wejście na rynek pracy.
- Podstawową barierą w znalezieniu odpowiedniej pracy jest **brak lub niewystarczająca znajomość języka polskiego**. Większość uchodźczyń nie zna go wcale lub w bardzo małym stopniu. Jednocześnie niektóre osoby nie mają świadomości, iż znajomość języka polskiego jest niezbędna do zmiany i poprawy ich sytuacji zawodowej. Wykluczenie cyfrowe wynikające w szczególności z powodu nieznaności języka wpływa na ograniczone możliwości pozyskiwania informacji o dostępnych ofertach pracy i tym samym efektywne znalezienie pracy.
- Jedną z podstawowych barier uniemożliwiających podjęcie pracy przez znaczną część uchodźczyń z Ukrainy jest **brak możliwości zapewnienia opieki nad małymi dziećmi**, a także dziećmi w wieku szkolnym, gdy praca jest wykonywana poza godzinami pracy danej placówki oświatowej (np. w przypadku pracy przy produkcji często wymagana jest dyspozycyjność w systemie zmianowym).
- **Niski poziom mobilności zawodowej** cechuje kobiety w wieku 50+ z wyższym wykształceniem, co może być związane z wykonywaniem wcześniej pracy w jednym lub kilku miejscach pracy w Ukrainie i osiągnięciem już pewnej stabilności zawodowej. Poza tym, niski poziom mobilności zawodowej uchodźczyń jest też spowodowany brakiem gotowości do przeniesienia się do innej miejscowości w celu wykonywania pracy, ponieważ wiąże się to z koniecznością znalezienia nowej szkoły lub przedszkola dla dzieci oraz miejsca zamieszkania. Pracodawcy byli przyzwyczajeni, że migranci ekonomiczni z Ukrainy, którzy przyjeżdżali przed wojną byli bardziej mobilni zawodowo i mogli być delegowani do wykonywania pracy do innych miast.
- Często osoby **z wysokimi kwalifikacjami**, w tym oczekujące na nostryfikację dyplomu czy przyznanie prawa do wykonywania zawodu, aby się utrzymać w Polsce **decydują się podjąć pracę poniżej swoich kwalifikacji**. Ponadto, poczucie tymczasowości i trudność w zaplanowaniu kolejnych miesięcy powoduje, że uchodźczynie podejmują się prac dorywczych i nie mają wystarczającej motywacji, żeby dążyć do potwierdzenia swoich kwalifikacji w Polsce i znaleźć pracę zgodną z doświadczeniem.
- Mimo, że w Polsce istnieje zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, **kobiety w wieku 50+ mają ograniczone możliwości wejścia na rynek pracy**. Zdarza się, iż do prostych prac fizycznych pracodawcy nie chcą zatrudniać kobiet w wieku 60+. Wiek nie musi warunkować możliwości fizycznych, ale pracodawcy nie chcą tracić czasu na weryfikację sprawności kandydatek, zwłaszcza gdy potrzebują większą liczbę pracowników. Przyjmują proste kryterium selekcji pracowników, w tym kryterium wieku. Z tego powodu kobiety z grupy 50+ mogą być narażone na wykluczenie na rynku pracy. Osoby w tym wieku najczęściej korzystają z pomocy rzeczowej czy żywnościowej, pracują jako opiekunki osób starszych, często bez żadnej umowy. Z kolei osoby 65+ nie mają już szansy na pracę, ani na polską emeryturę. Dodatkowo, istotne znaczenie ma mentalność uchodźczyń. Niektóre osoby w wieku powyżej 50 lat mogą się uważać już za osobę starą, co może wpływać na brak jej motywacji do nauki i poszukiwania pracy.

- W Polsce jest generalnie niski poziom wsparcia dla zwiększenia aktywności zawodowej kobiet. **Brakuje zróżnicowanych modeli zatrudnienia dla kobiet** pod kątem między innymi formy zatrudnienia i wymiaru czasu pracy. Bariery dla promocji tego typu modeli jest niska świadomość zarówno wśród pracodawców jak i kobiet na temat korzyści pracy według innego modelu niż standardowy np. w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowo na brak gotowości podjęcia takiej pracy mogą mieć wpływ niższe zarobki związane z pracą w niepełnym wymiarze przy jednocześnie wysokich kosztach dojazdu do pracy. Rozwiązania sprzyjające aktywizacji zawodowej kobiet i odpowiadające ich potrzebom wdrażane są w ramach przedsiębiorstw ekonomii społecznej.
- Osoby, które miały doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej w Ukrainie często decydują się na założenie także działalności w Polsce. Korzyścią płynącą z tego zjawiska jest tworzenie miejsc pracy dla innych osób z Ukrainy. Wyzwaniem natomiast może być niższa jakość świadczonych usług ze względu na brak znajomości polskich i unijnych standardów. Usługi mogą być wykonywane przez osoby nieposiadające wystarczających kwalifikacji np. po kursach on-line (np. w kosmetologii). Wśród uchodźców z Ukrainy brakuje również **wystarczającej wiedzy** o poszczególnych branżach w Polsce, konkurencyjności, a także o zasadach legalnego prowadzenia działalności gospodarczej czy tzw. działalności niewymagającej rejestracji. Kolejnym wyzwaniem jest brak wystarczającej wiedzy o zasadach prowadzenia polskiej księgowości (konsekwencje prawne i finansowe), a barierą może być brak wystarczającej znajomości języka lub korzystanie z nieformalnego źródła informacji np. znajomych.

Z uwagi na powyższe bariery oraz na fakt, iż przepisy w Polsce nie są odbierane jako przyjazne dla małych i średnich przedsiębiorstw, część obywateli Ukrainy prowadzi **działalność gospodarczą w szarej strefie**.

- Przyczyną braku lub ograniczonej aktywności zawodowej uchodźców może być **stan psychiczny**, trauma wojenna lub/i inne ciężkie doświadczenia. Na traumę związaną z wojną mogą nakładać się inne kryzysy osobiste np. małżeńskie. W Ukrainie odnotowuje się coraz więcej rozwodów (na skutek rozłąki przez dłuższy czas może nastąpić zerwanie więzi, czasami jest to odejście od patriarchalnego modelu małżeństwa, zerwanie z partnerem przemocowym). Z drugiej strony warto mieć świadomość, iż nie każda kobieta przeżyła traumę i nie wszystkie uchodźczynie chcą być postrzegane jako osoby w traumie.
- **Transnarodowość – funkcjonowanie pomiędzy dwoma krajami**

Zdarza się, że obywatele Ukrainy zatrudnieni u pracodawcy ukraińskiego mają umowy zawierające klauzule zakazujące pracy na rzecz innego pracodawcy. Wówczas osoby te mają dylemat, czy zrezygnować z pracy u pracodawcy ukraińskiego i wejść na polski rynek pracy bez gwarancji znalezienia odpowiedniego zatrudnienia, czy kontynuować pracę w Ukrainie.

Przydatne byłoby wsparcie ukraińskich pracowników poprzez wskazanie im korzystnego rozwiązania prawnego (np. porozumienie między pracodawcą polskim a ukraińskim na wykonywanie pracy w okresie, kiedy pracownik nie może świadczyć pracy w Ukrainie). Niektórzy uchodźcy świadomie decydują, że chcą pracować dla ukraińskich pracodawców i płacić podatki w Ukrainie, bo chcą wspierać finansowo obronę Ukrainy.

- Wciąż brakuje wiedzy na temat różnic w prawach i obowiązkach w Polsce osób, które przyjechały do Polski z Ukrainy od 24 lutego 2022, w zależności od ich statusu pobytu w Polsce – różnicy między statusem uchodźcy (ochroną międzynarodową przyznaną na podstawie Konwencji Genewskiej o statusie uchodźcy, a ochroną czasową przyznaną na podstawie prawa unijnego i polskiego).

## 2. REKOMENDACJE

- „Nic o nas bez nas” – bardzo ważne jest włączanie samych uchodźczyń z Ukrainy w planowanie i projektowanie rozwiązań skierowanych do nich, ponieważ one najlepiej potrafią określić swoje potrzeby, problemy i możliwości.
- Potrzebna jest szersza **diagnoza potrzeb uchodźczyń** w obszarze rynku pracy obejmująca stworzenie **profilu takich osób**, zbadanie ich preferencji zawodowych, a także **gotowości do podjęcia** aktywności na rynku pracy (np. od wolontariatu w działaniach edukacyjnych do zatrudnienia w edukacji).<sup>2</sup>
- Kursy językowe, w tym **kursy językowe branżowe oraz kursy zawodowe** powinny być oferowane **jako podstawowe wsparcie w ramach doradztwa zawodowego**. Konieczna jest indywidualna diagnoza potrzeb edukacyjnych, ponieważ nie każda uchodźczyni jest gotowa podjąć się nauki języka polskiego.
- Aby nie marnować potencjału uchodźczyń i stworzyć możliwości ich rozwoju zawodowego zgodnego z wcześniejszym doświadczeniem zawodowym, należy wdrożyć rozwiązania, które zwiększałyby **gotowość pracodawców na zatrudnienie osób posiadających wyższe kwalifikacje**, które z różnych przyczyn nie zostały potwierdzone w Polsce (brak dokumentów, problemy z ich odtworzeniem, długi proces nostryfikacji dyplomu) **na niższe stanowiska, nie wymagające potwierdzenia kwalifikacji/nostyfikacji, natomiast dające im możliwość pracy w zawodach, w których posiadają kwalifikacje lub w zawodach pokrewnych**.
- Z powodu różnic programowych i wymagań związanych w wykonywaniem danego zawodu osoby z Ukrainy mogą nie mieć wystarczających kompetencji do zajmowania podobnego stanowiska w Polsce. Dlatego pożądane jest przeprowadzenie **analizy porównującej wykształcenie uzyskane w Ukrainie z wykształceniem w Polsce, kwalifikacje niezbędne do wykonywania danego zawodu w Ukrainie i Polsce**.<sup>3</sup>
- Dla osób z problemami psychicznymi, aby mogły ponownie podjąć pracę, potrzebne jest **wsparcie psychologiczne**, które wśród Ukrainek/Ukraińców nierzadko kojarzone jest ze stygmatyzacją. Liderzy i liderki społeczności ukraińskiej, przedstawiciele organizacji ukraińskich powinni pełnić ważną rolę w zwiększaniu świadomości na temat usług psychologa/psychiatry jako niezwykle istotnych i pomocnych. Potrzebne są również kursy wzmacniające poczucie własnej wartości (szacunek do siebie, prawo do dbania o swoje potrzeby).
- Istnieje potrzeba organizowania i finansowania **na większą skalę**, między innymi przez urzędy pracy, różnego rodzaju aktywności zawodowych, dających uchodźczyniom możliwość pracy zgodnej z kompetencjami np. w przypadku braku dokumentów potwierdzających umiejętności zawodowe, ukończenie kursu w zakresie posiadanego doświadczenia zawodowego, pomogłoby w znalezieniu pracy. W tym celu niezbędne jest także wzmocnienie zasobów finansowych powiatowych urzędów pracy oraz organizacji pozarządowych.
- **W dłuższej perspektywie potrzebne są rozwiązania systemowe w zakresie zapewnienia opieki nad małymi dziećmi uchodźczyń**. Zanim zostaną one wypracowane należy szukać rozwiązań ad hoc na poziomie lokalnym np. samorządy mogłyby współpracować z organizacjami społecznymi, które na ich zlecenie świadczyłyby usługi opieki nad dziećmi, wprowadzenie zachęt dla pracodawców do zapewnienia opieki dla dzieci pracowników. Ponadto, należy zachęcać i wspierać kobiety ukraińskie w podejmowaniu inicjatyw mających na celu tworzenie miejsc dziennej opieki

---

<sup>2</sup> Tego typu badanie jest realizowane przez IOM we współpracy z Ośrodkiem Badań nad Migracjami UW. Publikacja wyników planowana jest na marzec – kwiecień 2023.

<sup>3</sup> Taka analiza jest prowadzona przez IOM w ramach projektu finansowanego przez DG Reform “Technical support to facilitate the social and labour market inclusion of third country nationals in Poland including those persons fleeing Ukraine”. Publikacja wyników analizy porównawczej planowana jest na drugi kwartał 2023 roku.

nad dziećmi, w ramach których mogłyby się ubiegać o dofinansowanie np. z urzędu pracy (wymóg istnienia takiej działalności przez co najmniej 6 miesięcy).

- W małych miejscowościach i wsiach, kobiety ukraińskie mogłyby tworzyć **koła gospodyń wiejskich**, które m.in. reprezentują interesy i działają na rzecz poprawy sytuacji społeczno-zawodowej kobiet wiejskich oraz ich rodzin (Ustawa z 2018 r. o kołach gospodyń wiejskich). Koło może prowadzić działalność zarobkową, może również otrzymać pomoc finansową z budżetu państwa lub dotację celową, a także pozyskiwać środki na tworzenie miejsc pracy na zasadach przedsiębiorstwa społecznego.
- Dla wsparcia działalności naukowej czy artystycznej kobiet ukraińskich rekomenduje się korzystanie ze stypendiów szkół wyższych, instytucji kulturalnych, naukowych lub programów grantowych oferowanych przez fundacje i stowarzyszenia.
- Warto zachęcać uchodźczynie do wykorzystania czasu pobytu w Polsce dla **samorozwoju, do podejmowania różnych aktywności społecznych rozwijających kompetencje społeczne**, co pozwoli na powrót do ojczyzny z dodatkowymi kompetencjami, także miękkimi, z nowymi kontaktami zawodowymi i społecznymi.



## STOLIK II

# JAK ROZWIJAĆ POTENCJAŁ ZAWODOWY UCHODźCÓW MAJĄC NA UWADZE POTRZEBY RYNKU PRACY?

### W DYSKUSJI UCZESTNICZYŁO 17 OSÓB (15 ORGANIZACJI):

Nadia Kurtieva, Konfederacja Lewiatan

Anna Karaszewska, Jobs First Sp. Z o.o.

Maria Julita Budrowska, Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce

Jarosław Gózdź, Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy

Magdalena Waldzińska, Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach

Amadeusz Konieczny, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Alicja Heller, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

Agnieszka Ołdakowska, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (Departament Rynku Pracy)

Magdalena Kopińska, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (Departament Rynku Pracy)

Dariusz Garbacki, Urząd Pracy m.st. Warszawy

Kamila Dembińska, Fundacja „Dokładam Się”

Piotr Oliński, Fundacja Forum Obywatelskiego Rozwoju

Jadwiga Pieronkiewicz-Kowalska, Małopolski Fundusz Ekonomii Społecznej

Agata Jastrzębowska-Tyczkowska, Akademia L. Koźmińskiego

Krzysztof Bocian, Instytut WiseEuropa

Dominika Jędrzejczak Instytut WiseEuropa

Iwona Ciećwierz, Instytut WiseEuropa

Marek Krobicki, Fundacja Padre (Kraków)

Oleksandr Pustovoyj, Fundacja Nasz Wybór Warszawskie Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń

Viktoriya Cherkaska, IOM

Milena Bergius, IOM

**Moderatorzy:** Krzysztof Bocian i Dominika Jędrzejczak (Instytut WiseEuropa)

**Sprawozdawca:** Viktoriya Cherkaska (IOM)

## 1. DIAGNOZA WYZWAŃ

- Polski rynek pracy stoi w obliczu wielu wyzwań w perspektywie najbliższych kilku dekad. Niekorzystna sytuacja demograficzna (starzejące się społeczeństwo) sprawia, że istnieje realne zagrożenie luki podażowej na polskim rynku pracy (spadek osób w wieku produkcyjnym, niedostateczna podaż pracy w stosunku do zapotrzebowania). Imigracja jest jedną z form potencjalnego uzupełnienia luki, a napływ migrantów przymusowych z Ukrainy po 24 lutym 2022 r. tylko zintensyfikował ten proces, który trwa w Polsce od dekady (zwiększona imigracja). Uchodźcy wojenni są jednak inną grupą migrantów w odróżnieniu od dotychczasowej typowej imigracji zarobkowej, dlatego **konieczne jest prawidłowe i efektywne wsparcie adaptacji i aktywizacji uchodźczyń i uchodźców z Ukrainy na polskim rynku pracy, biorąc pod uwagę możliwości i kwalifikacje osób z Ukrainy, a także potrzeby polskiego rynku pracy.**
- Po wybuchu wojny w Ukrainie zmieniła się struktura migracji z Ukrainy do Polski. Przed wojną dominowali mężczyźni, którzy pracowali w sektorach gospodarki, gdzie były braki kadrowe, w zawodach deficytowych (tj. pomocnik operatora maszyn, spawacz, ślusarz, tynkarz, proste prace budowlane). W związku z wojną **pogłębił się problem niedoborów pracowników w szczególności, w sektorze budowlanym i transportowym, w przetwórstwie przemysłowym (zakładach produkcyjnych), gospodarstwach rolnych.** Część mężczyzn wyjechała z Polski bronić swojego kraju. Po wybuchu wojny przyjechały do Polski w większości kobiety z dziećmi i osobami zależnymi, które z powodu różnych ograniczeń nie są w stanie podejmować prac w niektórych zawodach wykonywanych przez mężczyzn i tym samym wypełnić luk kadrowych. Podejmują zazwyczaj prace w sektorze usług, gastronomii, hotelarstwie, sektorze opiekuńczym (opieka nad dziećmi, osobami starszymi).
- Z drugiej strony **wśród uchodźczyń jest duża część osób posiadająca wysokie kwalifikacje p. ekonomistki, księgowce, lekarki, nauczycielki, które też należą do zawodów deficytowych.** Część z tych zawodów to zawody regulowane, a proces dostosowywania kwalifikacji do wymagań polskich jest czasochłonny (dostęp do zawodów medycznych został już częściowo ułatwiony). Z tego powodu a także ze względu na brak znajomości języka uchodźcy podejmują się prac znacznie poniżej swoich kwalifikacji. **Polska nie wykorzystuje więc w pełni potencjału, kapitału ludzkiego uchodźców.** Zapewnienie wykonywania pracy zgodnej z kwalifikacjami i rozwój zawodowy uchodźców przyniosłby korzyści zarówno dla samych uchodźców, jak i gospodarki polskiej oraz ukraińskiej. Według raportu firmy doradczej Deloitte z października 2022 r. PKB Polski mógłby wzrosnąć do 3,5%, gdyby osoby, które przyjechały z Ukrainy, mogły pracować zgodnie ze swoimi kwalifikacjami i doświadczeniem. Skuteczniejsza aktywizacja zawodowa uchodźców wpłynie także pozytywnie na odbudowę i przyszłość Ukrainy (uchodźcy wysyłają część zarobków do kraju i tym samym zwiększenie ich dochodów zwiększy wpływy do Ukrainy). Zgodnie z tym raportem **ponad 30% przebywających w Polsce uchodźczyń i uchodźców z Ukrainy zamierza pozostać w Polsce** po zakończeniu wojny i stąd systemowe rozwiązania w zakresie ułatwień w integracji na rynku pracy są bardzo istotne.

W szczególności **potencjał nauczycieli ukraińskich nie jest wykorzystywany**, pomimo dużego zapotrzebowania na nauczycieli np. chemii, fizyki. Zatrudnienie w polskich szkołach jest problematyczne, ponieważ uchodźcy mogą pracować tylko jako pomoc/asystenci nauczycieli ze względu na skomplikowany proces nostryfikacji dyplomów.
- **Ograniczenia w dostępie do zatrudnienia** cudzoziemców przewidują przepisy dotyczące zawodów regulowanych np. branża medyczna (Ministerstwo Zdrowia wprowadziło pewne ułatwienia procedur uznania kwalifikacji – zezwolenie na warunkowe wykonywanie zawodu lekarza, pielęgniarstwa), psycholog, nauczyciel (cudzoziemiec może być asystentem nauczyciela), architekt, administracja publiczna. Procedury nostryfikacji dyplomów z ukraińskich uczelni są długotrwałe, a czasem niemożliwe do przeprowadzenia ze względu na brak dostępu do dokumentacji w Ukrainie.
- Jedną z najważniejszych barier na drodze do zatrudnienia jest **brak znajomości języka polskiego na odpowiednim poziomie.** Pracodawcy wymagają z reguły znajomości języka na poziomie B1 lub B2. Pracodawcy powinni dostosować

te wymagania do faktycznej potrzeby wykorzystania języka na danym stanowisku. W przypadku niektórych zawodów potrzebna jest bardzo dobra lub dobra znajomość języka np. w przypadku lekarzy potrzebny jest minimum poziom B1, ale można znaleźć pewne rozwiązania tymczasowe zanim uchodźcy nauczą się języka na wystarczającym poziomie (podany został przykład lekarza z deficytową specjalizacją bez znajomości języka polskiego, dla którego został zatrudniony tłumacz).

- Uchodźcy **nie widzą perspektyw znalezienia lepszej pracy i rozwoju zawodowego z uwagi na niską jakość ofert pracy**, oferowanie im najniższego wynagrodzenia (podany został przykład, że nawet w banku oferują najniższe wynagrodzenie krajowe) oraz najniższych stanowisk. Niektórzy pracodawcy odczuwają niepewność co do postaw uchodźców w roli pracowników, co przekłada się na oferowane warunki zatrudnienia. Zazwyczaj są to umowy cywilnoprawne, krótkoterminowe. Problemem jest też zatrudnianie osób z Ukrainy niezgodne z przepisami – bez żadnej umowy pisemnej. Powoduje to zniechęcenie wśród osób z ochroną czasową w Polsce do poszukiwania i utrzymania pracy.
- **Poczucie tymczasowości** oraz ograniczone możliwości planowania najbliższej przyszłości, a także konieczność szybkiego wejścia na rynek pracy, żeby utrzymać siebie i rodzinę powoduje, że część uchodźczyń i uchodźców, w tym osoby o wyższych kwalifikacjach (np. księgowo) decydują się na prace w innych zawodach i poniżej swoich kwalifikacji (np. w kawiarniach, hotelach).

Z powyższych przyczyn **nie mają motywacji**, aby przechodzić proces potwierdzania swoich kwalifikacji, korzystać z usług doradców zawodowych czy brać udział w kursach zawodowych. Z doświadczenia urzędów pracy wynika, że pomimo zapewnienia wsparcia w nostryfikacji dyplomów i finansowania z Funduszu Pracy mało osób decyduje się z tego skorzystać (przykład nauczycielek z Ukrainy, które były zatrudnione jako pomoc nauczycieli, opieki wyjazdów).
- Nie ma opracowanych ani wdrożonych **programów, które pozwalałyby wyselekcjonować wykwalifikowanych specjalistów** spośród uchodźców z Ukrainy.

Obecnie za pośrednictwem portalu EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia) realizowany jest **projekt pilotażowy „EU-Talent Pool”**, który ma wspierać uchodźców z Ukrainy w znalezieniu pracy w jednym z krajów UE. Polska sieć EURES także bierze udział w tym projekcie. Skierowany jest on do uchodźców z Ukrainy, którzy uzyskali status ochrony czasowej oraz do pracodawców, którzy są zainteresowani zatrudnieniem uchodźców z Ukrainy. Uchodźcy mają dostęp do informacji i doradztwa na temat życia i pracy w Polsce oraz w innych państwach UE, przeglądania bazy ofert pracy, rejestracji profilu zawodowego w bazie CV. Pracodawcy mogą zarejestrować się na portalu EURES i mają dostęp do CV kandydatów z Ukrainy.
- Do zatrudniania cudzoziemców pracodawców **zniechęcają biurokracja i procedury**, (w tym nawet uproszczona procedura dla obywateli Ukrainy tj. powiadomienie w systemie praca.gov.pl), a także brak jasnych wytycznych co do interpretacji wielokrotnie modyfikowanych przepisów. Pracodawcy nie wiedzą jakie procedury stosować do różnych kategorii migrantów, jakie stosować do obywateli Ukrainy, którzy przyjechali do Polski przed 24.02.2022, jakie w stosunku do tych, którzy przyjechali po wojnie, czy nadal stosuje się przepisy tzw. ustawy Covidowej.
- Uchodźczynie i uchodźcy **nie są zainteresowani podejmowaniem pracy, która wiąże się z zamieszkaniem w małych miejscowościach**, ponieważ obawiają się, że będą „odcięci” od świata, a także ich dostęp do służby zdrowia, edukacji dla dzieci będzie ograniczony (był podany przykład, że przy pracach sezonowych, zbiorach truskawek, było zapewnione mieszkanie, przedszkole, ale nie było wiele osób zainteresowanych tą ofertą). Ponadto, niektóre osoby z Ukrainy boją się przenosić i pracować w mniejszych miejscowościach położonych blisko granicy z Białorusią.

- **Niedostateczny jest przepływ informacji** pomiędzy różnymi instytucjami, organizacjami i biznesem, podejmującymi działania na rzecz integracji społecznej i na rynku pracy na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. Odczuwalny jest **brak koordynacji działań długofalowych**. Brakuje przestrzeni do wymiany doświadczeń pomiędzy różnymi aktorami, co ogranicza możliwość wypracowywania kompleksowych i systemowych rozwiązań.  
Współpracę pomiędzy instytucjami mogłyby w sposób istotny wspierać Powiatowe Urzędy Pracy, funkcjonujące poza dużymi miastami. Te instytucje wymagają jednak dodatkowego wsparcia finansowego dla wzmocnienia działań związanych z aktywizacją zawodową uchodźców.
- Mimo dużej liczby inicjatyw, **niski jest poziom wiedzy** osób, które posiadają ochronę czasową **o dostępnych dla nich programach i narzędziach, w tym m. in. narzędziach internetowych ułatwiających łączenie kandydatek i kandydatów ukraińskich z pracodawcami** (portalu PracawPolsce.gov.pl, centralna baza ofert pracy – oferty.praca.gov.pl). Kampania informacyjna promująca te narzędzia wśród uchodźczyń i uchodźców odbywała się głównie za pośrednictwem urzędów pracy i polskich kanałów informacyjnych, mogła zatem nie być wystarczająca.<sup>4</sup>
- **Brakuje rozwiązań w zakresie doradztwa zawodowego**, które powinno być oparte na indywidualnym podejściu, uwzględniającym potrzeby pracodawców i zróżnicowany poziom kompetencji osób, które przybyły z Ukrainy. **Brak kompetencji cyfrowych** wśród części uchodźców utrudnia korzystanie z narzędzi internetowych. Niektórzy uchodźcy nie wiedzą czym jest i jak ma wyglądać CV. Stąd jest wzrost zapotrzebowania na usługi doradców zawodowych.
- Brak jest wiarygodnych informacji oraz monitoringu **zjawiska dzieci ukraińskich przebywających w Polsce i pozostających poza systemem edukacji (polskim, ukraińskim)**. Niesie to różne ryzyka związane zarówno z docelowym włączeniem tej grupy do systemu jak i – o ile osoby te pozostaną w Polsce – ich integracją na rynku pracy w przyszłości. Jeżeli nie wrócą do Ukrainy to będą musieli dostosować się do warunków życia i pracy w Polsce, a niski poziom wykształcenia może wpłynąć na ich funkcjonowanie na rynku pracy.
- Polska **nie wypracowała jak dotąd spójnej polityki migracyjnej oraz integracyjnej** cudzoziemców i stąd też brak jest systemowych i skoordynowanych rozwiązań na poziomie krajowym i lokalnym dla średnio i długoterminowej integracji uchodźców z Ukrainy.

## 2. REKOMENDACJE

- W celu skuteczniejszej integracji uchodźców z Ukrainy oraz wykorzystania ich kapitału ludzkiego zgodnie z potrzebami rynku pracy w Polsce potrzebne są **rozwiązania systemowe, długofalowe, skoordynowane z udziałem różnych instytucji, z wykorzystaniem środków publicznych**. Rozwiązania te powinny być nastawione na konkretny wynik tj. na utrzymanie zatrudnienia w dłuższej perspektywie, a nie tylko na samo znalezienie krótkoterminowego zatrudnienia. Niezbędne jest również **zintegrowane podejście** do problematyki integracji uchodźców z Ukrainy na rynku pracy, które obejmowałoby życie zawodowe, naukę, opiekę nad dziećmi, kwestię mieszkania.
- Nie powinno się traktować wszystkich uchodźców z Ukrainy jako jednolitej grupy. Należy przyjąć **podejście bardziej zróżnicowane i opracować kilka ścieżek/modeli w zakresie wsparcia integracji uchodźczyń i uchodźców** m.in. w zależności od tego, czy planują pozostać w Polsce na dłużej/stałe czy chcą wrócić do kraju od razu po zakończeniu działań wojennych. Ci, którzy planują wrócić najszybciej jak to będzie możliwe, mogą być zainteresowani podjęciem pracy dorywczej, krótkoterminowej, są gotowi podjąć pracę niezgodną z kwalifikacjami. Inni, którzy nie chcą lub

---

<sup>4</sup> IOM rozpoczęło taką kampanię na przełomie grudnia 2022 – stycznia 2023.

nie będą mogli szybko wrócić do kraju mogą mieć inne podejście, większą motywację do nauki języka, uczęszczania na kursy zawodowe i poszukiwania pracy odpowiadającej ich doświadczeniu zawodowemu i kwalifikacjom.

- W celu zwiększenia motywacji bardzo ważne jest **pokazywanie uchodźcom perspektyw rozwoju na rynku pracy, uświadamianie jaki mają potencjał** zawodowy, społeczny, jak najlepiej mogliby go wykorzystać i rozwijać w Polsce.  
Dobre praktyki: Portal badawczy „Moja migracja” ([www.mojamigracja.org](http://www.mojamigracja.org); Akademia Leona Koźmińskiego), zawiera narzędzie uświadamiające użytkowników narzędzia jakie posiadają zasoby tj. kapitał ludzki (formalny: dyplomy, potwierdzone kwalifikacje oraz nieformalny: kompetencje), kapitał psychologiczny, społeczny i ekonomiczny. Po wypełnieniu narzędzi można otrzymać zindywidualizowaną i generowaną on-line informację zwrotną na temat swoich zasobów.
- Uchodźcom należy zapewnić **poczucie ważności i godności**. W ramach udzielanego wsparcia w procesie poszukiwania pracy powinno się przyjąć podejście zindywidualizowane i próbować oferować/znaleźć pracę z uwzględnieniem kwalifikacji i doświadczenia uchodźców (zamiast oferować tylko stanowiska znacznie poniżej kwalifikacji np. stanowiska sprzątaczek).
- Oprócz intensywnych kursów języka polskiego o charakterze ogólnym potrzebne jest zwiększenie ofert **branżowych kursów językowych** dla poszczególnych grup zawodowych (np. niektóre Urzędy pracy oferują takie kursy dla nauczycieli, lekarzy).
- Aby w pełni wykorzystać potencjał osób, które przyjechały z Ukrainy do Polski od 24 lutego 2022 r. i dać im możliwość dalszego rozwoju należy umożliwić im wykonywanie zawodów wymagających wysokich kwalifikacji i specjalistycznych umiejętności poprzez **uproszczenie procesów nostryfikacyjnych oraz uznawania kwalifikacji** (np. wprowadzić możliwość przystępowania do egzaminów bez konieczności uczestniczenia w kursach). Można byłoby także rozważyć „odroczenie” nostryfikacji dyplomów dla nauczycieli z Ukrainy, którzy znaliby język w stopniu wystarczającym i mogliby już podjąć pracę jako nauczyciele.
- **Systematyczna promocja istniejących już narzędzi internetowych ułatwiających łączenie kandydatów ukraińskich z pracodawcami** (portalu PracawPolsce.gov.pl, centralna baza ofert pracy – [oferty.praca.gov.pl](http://oferty.praca.gov.pl) [<https://eures.praca.gov.pl/europejska-pula-talentow-pomoc-dla-ukrainy>; <https://eures.praca.gov.pl/strona-glowna>]) z wykorzystaniem popularnych kanałów komunikacji społeczności ukraińskiej.<sup>5</sup>
- Niezbędne jest **usprawnienie sposobu komunikacji z uchodźczyniami i uchodźcami**. Brak przepływu informacji może stanowić jedną z istotnych przeszkód na drodze do efektywnego włączenia ich na rynek pracy. Aby dotrzeć z informacją i ofertą wsparcia do szerszej grupy uchodźców należy tworzyć nowe kanały informacji oraz wykorzystywać już istniejące skuteczne kanały komunikacji używane przez osoby z Ukrainy, w tym media społecznościowe, m. in. grupy na Telegramie, Whatsapp (gdzie są różnego rodzaju grupy wsparcia np. grupa ukraińskich asystentek międzykulturowych, które chcą zostać nauczycielkami w polskich szkołach).
- Aby poprawić koordynację i przepływ informacji pomiędzy różnymi instytucjami, organizacjami i biznesem wspierającymi integrację uchodźców i uchodźczyń na rynku pracy pożądanym byłoby tworzenie **grup roboczych ds. wsparcia integracji uchodźców na rynku pracy** skupiających różnych interesariuszy **na poziomie lokalnym** (przedstawiciele władz rządowych i samorządowych, urzędów pracy, pracodawców, organizacji pozarządowych, ekspertów). Lokalne grupy robocze mogły by być **koordynowane przez przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy**.

---

<sup>5</sup> Wymienione narzędzia będą promowane w ramach kampanii informacyjnej realizowanej przez IOM, która rozpoczęła się na przełomie roku 2022 i 2023.

- **Zwiększenie potencjału Urzędów Pracy**, w tym zwiększenie ich zasobów finansowych i osobowych, aby mogły skuteczniej stosować aktywne polityki rynku pracy i realizować potrzeby uchodźców w zakresie ich integracji. Urzędy pracy mogłyby wówczas na szerszą skalę dla różnych grup zawodowych prowadzić programy aktywizacyjne, organizować i finansować kursy języka polskiego ogólnego i branżowego, szkolenia zawodowe, finansować tzw. książeczki sanepidowskie wymagane m.in. do pracy w gastronomii, pokrywać koszty nostryfikacji dyplomów i potwierdzania kwalifikacji.
- **Wzmocnienie partnerstwa publiczno-prywatnego** w zakresie działań ukierunkowanych na integrację uchodźców – rozwinięcie i zintensyfikowanie współpracy Urzędów pracy i prywatnych agencji zatrudnienia, a także ośrodków ofertujących kursy językowe/zawodowe, tak aby ich oferta była zintegrowana, a tym samym dawała lepsze i bardziej trafne wsparcie osobom przybyłym z Ukrainy.
- Współpraca z władzami ukraińskimi w celu monitorowania zjawiska realizacji obowiązku szkolnego przez dzieci ukraińskie przebywające w Polsce.
- W celu lepszego wykorzystania potencjału nauczycieli ukraińskich oraz zapewnienia należytej edukacji dzieciom, które z różnych względów nie znalazły się w polskim systemie edukacji (np. młodzież u końca edukacji szkolnej) odpowiednie wsparcie warto skierować do **istniejących szkół ukraińskich w Polsce**. Można także **tworzyć nowe szkoły ukraińskie lub międzynarodowe** (na wzór tych, które już funkcjonują w innych państwach UE), należy to jednak traktować jako rozwiązanie interwencyjne, dodatkowe, zaś docelowo rozwijać warunki dla skutecznej integracji uchodźców w polskim systemie edukacji.
- Aby zachęcić uchodźców do **relokacji czyli przeniesienia się do mniejszej miejscowości** w związku z pracą należy przygotować kompleksowe oferty łączące oferty pracy z ofertą mieszkania oraz zapewnić wsparcie z uwzględnieniem szczególnych potrzeb danej rodziny (np. zapewnienie dostępu do specjalistycznej placówki edukacyjno-opiekuńczej dla dziecka z niepełnosprawnością).
- Postulat wypracowania **polityki integracyjnej dla różnych kategorii migrantów**, w tym osób objętych ochroną czasową. W obecnych czasach w związku z różnymi zagrożeniami należy być przygotowanym na kolejne zintensyfikowany napływy migrantów i uchodźców do Polski, które mogą nastąpić w przyszłości wskutek wojen, kryzysu klimatycznego, gospodarczego czy żywnościowego.

## STOLIK III

# JAK PRZECIWDZIAŁAĆ NADUŻYCIOM I ZAPEWNIĆ UCHODźCOM GODNĄ PRACĘ?

### W DYSKUSJI UCZESTNICZYŁO 17 OSÓB (14 ORGANIZACJI):

Dorota Gorajska, Główny Inspektorat Pracy  
Magdalena Zajk, Fundacja Ocalenie  
Cezary Maciołek, Grupa Progres Sp. Z o.o.  
Joanna Torbe-Jacko, Business Centre Club  
Inga Katsevych, United Nations Global Compact Network Poland  
Aneta Krzyworzeka-Jelinowska, Centrum Wielokulturowe w Krakowie  
Mariya Kuzenko, EWL Group EWL Platforma Migracyjna  
Rafał Mróz, EWL Group/EWL Platforma Migracyjna  
Bartłomiej Potocki, Fundacja Ukraina, Instytut Praw Migrantów  
Sylwia Różańska, Urząd Pracy w Warszawie  
Barbara Walczak, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie  
Tomasz Kiersnowski, Fundacja Dokładam się  
Szymon Witkowski, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców  
Katarzyna Duda, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ)  
Emilia Piechowska (IOM)  
Emilia Małys-Zaremba (IOM)  
Aliaksandra Zhailovich (IOM)

**Moderator:** Szymon Witkowski (Związek Przedsiębiorców i Pracodawców)

**Sprawozdawca:** Aliaksandra Zhailovich (IOM)



## 1. DIAGNOZA WYZWAŃ

- Większość uczestników dyskusji było zgodnych, że **skala nadużyć związanych z przestrzeganiem praw pracowniczych osób z Ukrainy zwiększyła się** w porównaniu do sytuacji sprzed wybuchu wojny w Ukrainie, co częściowo jest związane z napływem dużej liczby uchodźców do Polski i tym samym wzrostem liczby osób zatrudnionych. Do najczęstszych nadużyć zgłaszanych przez migrantów i uchodźców należą: niewypłacanie lub opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia, wypłata niższego wynagrodzenia niż umówione (problemy z wypłatą wynagrodzenia zwłaszcza w przypadku pracy bez umowy pisemnej), praca w godzinach nadliczbowych bez dodatkowego wynagrodzenia, brak zawarcia umowy przy rozpoczęciu pracy, nieopłacanie składek na ubezpieczenie zdrowotne i społeczne.
- **Wzrost skali pracy nierejestrowanej**

Zjawisko pracy nierejestrowanej nie jest niczym nowym i miało miejsce wcześniej w stosunku do migrantów zarobkowych, także z Ukrainy. Obecnie obserwuje się wzrost skali zjawiska „pracy na czarno” osób z Ukrainy. Bardzo często okazuje się, że osoby z Ukrainy zgłaszające się po poradę prawną do organizacji społecznych, związków zawodowych czy inspekcji pracy pracowały nielegalnie bez umowy pisemnej. Z reguły osoby te zgłaszają się po pomoc dopiero wtedy, gdy pojawi się jakiś poważny problem np. pracodawca nie wypłacił lub spóźnia się z wypłatą wynagrodzenia za pracę już dłuższy czas (np. dwa miesiące). Brak pisemnej umowy, w której byłyby określone warunki zatrudnienia i wynagrodzenia rodzi zazwyczaj problemy natury dowodowej i utrudnia egzekwowanie praw pracowników na drodze sądowej. Zjawisko pracy w szarej strefie jest powszechne np. w sektorze usług opiekuńczych (zwłaszcza opieka domowa), czy usług sprzątania.

Jeden z uczestników podał przykład sytuacji, kiedy pracodawca (przedstawiciel pracodawcy) rozliczał się z migrantami niemającymi umowy pisemnej bezpośrednio z „walizki z pieniędzmi”. Nierzadkie są praktyki „hybrydowe”, w których część wynagrodzenia jest wypłacana na podstawie umowy o pracę lub zlecenia (minimalne wynagrodzenie przelewane na konto), a pozostała część wynagrodzenia jest wypłacana „do ręki”, co pozwala uniknąć obciążeń podatkowych podmiotom stosującym tego rodzaju nielegalne praktyki, a jednocześnie stwarza pozory korzyści dla pracownika (wyższe wynagrodzenie z powodu braku podatku i składek na ubezpieczenia).

- Podniesiony został także **problem małej skuteczności kontroli pracodawców zatrudniających nielegalnie**, czego przyczyną jest m.in. zbyt mała liczba inspektorów, mało zintegrowana współpraca międzyinstytucjonalna (należałoby włączyć organy podatkowe i organy ścigania) oraz małe zaangażowanie organów ścigania zajmujących się najpoważniejszymi naruszeniami. Na pogłębienie szarej strefy na rynku pracy wpływ ma sytuacja gospodarcza, która powoduje, że kondycja małych i średnich przedsiębiorstw po doświadczeniach pandemii, w wyniku inflacji i kryzysu energetycznego jest osłabiona (uczestnicy wskazywali na ryzyko powtórzenia greckiego scenariusza, gdzie „dociskano” małe i średnie przedsiębiorstwa). Niektórzy mogą w związku z tym odczuwać pokusę ucieczki w szarą strefę. Analogicznie również pracownicy zmagający się ze zwiększonymi kosztami życia mogą poszukiwać „wyższych, nieopodatkowanych i nieskładkowych zarobków” w szarej strefie.
- **Nadużywanie umów cywilnoprawnych**

Uczestnicy dyskusji byli zgodni, co do tego, że po wybuchu wojny znacząco wzrosła liczba umów cywilnoprawnych zawieranych z obywatelkami/-mi Ukrainy (dominacja umowy zlecenia). Natomiast różnili się w ocenie, czy umowy cywilnoprawne są korzystną formą umowy dla uchodźców z Ukrainy, biorąc pod uwagę, że zdecydowana większość z nich to kobiety z dziećmi. Część uczestników dyskusji podnosiła, że **umowa o pracę w większym stopniu gwarantuje ochronę podstawowych praw pracowniczych** (urlop wypoczynkowy, ochrona macierzyństwa), a także pozwala na **godzenie obowiązków zawodowych z opiekuńczymi** (np. opieką nad chorym dzieckiem).



Ponadto, w przypadku umowy o pracę inspekcja pracy ma większe możliwości kontrolne różnych aspektów zatrudnienia, w przypadku umowy zlecenia może sprawdzić tylko kwestię wynagrodzenia (minimalna stawka godzinowa). Pozostała część uczestników dyskusji wskazywała, że umowy cywilnoprawne mają szereg zalet takich jak większa elastyczność, a w wielu przypadkach wyższe wynagrodzenia. **Istotne jest natomiast by wybór rodzaju umowy był efektem dialogu między stronami i dokonywany był świadomie.**

Wzrost liczby osób zatrudnionych na umowie zlecenia jest związany z dużym prawdopodobieństwem z próbą obejścia przepisów prawa pracy i oferowaniem tego rozwiązania w sytuacji faktycznej, w której przepisy przewidują istnienie stosunku pracy (istnienia cech charakterystycznych dla stosunku pracy określonych w Kodeksie pracy). Przedstawiciele strony pracodawców oraz agencji zatrudnienia, wskazywali natomiast, że migranci często preferują umowy cywilnoprawne. Dla wielu z nich umowa o pracę nie jest atrakcyjną formą zatrudnienia, ponieważ zależy im, żeby jak najwięcej zarobić netto (muszą utrzymać siebie i część swojej rodziny w Polsce i jeszcze wysyłają często część zarobku na Ukrainę). Ponadto, nie wiedzą jak długo zostaną w Polsce i nie są zdeterminowani, aby znaleźć długoterminowe i stabilne zatrudnienie. Umowa zlecenia jest najczęściej zawierana umową także ze względu na większą elastyczność w porównaniu do umowy o pracę. Niektórzy uchodźcy chcą mieć możliwość w każdej chwili rozwiązania umowy, aby wrócić do kraju bądź poszukać pracy w innym miejscu. Jednakże, przed wcześniejszym rozwiązaniem czy wypowiedzeniem umowy niektórzy **pracodawcy zabezpieczają się poprzez zawarcie w umowie cywilnoprawnej kary umownej.**

Ustalenie na drodze sądowej czy powinna być zawarta umowa o pracę, czy umowa zlecenia **jest czasochłonne i trudne.** Stąd mała jest też liczba takich spraw w sądzie i szybszym rozwiązaniem jest złożenie skargi do Państwowej Inspekcji Pracy.

- Część uczestników dyskusji wskazywała, że do nadużyć i naruszeń praw migrantów i uchodźców dochodzi częściej przy zatrudnianiu przez agencje zatrudnienia oraz agencje pracy tymczasowej, gdzie odpowiedzialność za przestrzeganie praw migrantów rozkłada się między agencją, a pracodawcą użytkownikiem i jest często rozmyta. Ponadto, z roku na rok powstaje coraz więcej takich agencji, jest to sektor bardzo rozdrobniony, co utrudnia kontrolę tych podmiotów. Z tego powodu, a także z powodu małej liczby inspektorów **brakuje rzetelnej weryfikacji podmiotów prowadzących agencje.**
- **Nieznajomość języka polskiego** wpływa na niski poziom świadomości praw. Utrudnia to dochodzenie przez nich roszczeń względem nieuczciwych pracodawców.
- **Osoby z Ukrainy nie wiedzą, że mogą skorzystać z poradnictwa i pomocy w ramach działalności Państwowej Inspekcji Pracy.** Główny Inspektorat Pracy i Okręgowe inspektoraty pracy udzielają bezpłatnych porad prawnych z zakresu prawa pracy telefonicznie i stacjonarnie, działa także infolinia dla obywateli Ukrainy. Jak zauważyła przedstawicielka GIP liczba udzielonych porad prawnych od osób z Ukrainy nie wzrosła znacząco po 24 lutym 2022, co może wynikać raczej z braku wiedzy o możliwości skorzystania z poradnictwa PIP niż ze zmniejszenia się skali nadużyć praw pracowniczych. Inspekcja Pracy jest znana cudzoziemcom raczej jako organ kontrolny, a mniej jako świadczący usługi doradcze na rzecz ochrony praw cudzoziemców.
- **Ochrona praw pracowniczych migrantów i uchodźców jest nadal niewystarczająca** mimo, że istnieją już pewne przepisy stworzone dla zabezpieczenia praw pracowników pochodzących z państw trzecich np. wymóg formy pisemnej przy zawarciu umowy oraz tłumaczenie umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca. W przypadku umów cywilnoprawnych problemem dla kwestii kontroli przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy okazuje się np. brak wymogu przekazania cudzoziemcowi umowy na piśmie najpóźniej w dniu zawarcia umowy (jak ma to miejsce w przypadku umów o pracę).

- **Brak jest skoordynowanej akcji informacyjnej o ofertach pracy w mniejszych miejscowościach.** Uchodźcy koncentrują się i poszukują pracy przeważnie w dużych miastach. Urzędy pracy przedstawiają uchodźcom zarejestrowanym w urzędzie oferty pracy powiązane z relokacją do mniejszych miejscowości, ale zainteresowanie jest małe. Uchodźcy są bardzo przywiązani do tych miejsc, w których się znaleźli (mają krewnych, znajomych, dzieci chodzą do szkoły).
- **Brak wystarczającej wiedzy wśród pracodawców, „tuby informacyjnej” dotyczącej zasad zatrudnienia cudzoziemców.** Pracodawcy czasami nie wiedzą lub nie pamiętają o obowiązku powiadomienia w ciągu 14 dni powiatowego urzędu pracy o fakcie zatrudnienia obywatela Ukrainy.
- Nadal aktualne pozostają wyzwania oraz nadużycia, które miały miejsce wcześniej do wybuchu wojny, a dotyczyły migrantów zarobkowych, w przeważającej części mężczyzn, w tym:
  - działalność w formie ukraińskich spółek zatrudniających pracowników na terenie Polski (optymalizacja podatkowa)
  - delegowanie pracowników z Ukrainy do Polski
  - delegowanie pracowników cudzoziemskich z Polski do innego państwa UE

Polska jest traktowana jako kraj tranzytowy, ponieważ migranci zarobkowi są zatrudniani do pracy w Polsce, a następnie delegowani do innego kraju UE, często z naruszeniem prawa państw przyjmujących np. bez wymaganych wiz uprawniających do wykonywania pracy (np. wiza Vander Elst w przypadku delegowania do Niemiec, która wydawana jest na okres świadczenia usługi i na podstawie umowy o pracę zawartej między migrantem a pracodawcą polskim). Często zdarzają się sytuacje, że cudzoziemcy nie przebywają nawet w Polsce, a pracodawca/agencja zatrudnienia organizuje im niezbędne dokumenty do oddelegowania do innego kraju. Do pracy w innych państwach UE kierowane są także migrantki np. do opieki nad osobami starszymi.

- W wielu państwach UE instytucje zajmujące się sprawami cudzoziemców (służba migracyjna, inspekcja pracy, urząd pracy, straż graniczna itp.) znajdują się w jednym miejscu (model „one stop shop”), co ułatwia migrantom i ich pracodawcom załatwienie wielu spraw, a także wpływa na lepszą koordynację i współpracę między instytucjami zajmującymi się sprawami cudzoziemców oraz usprawnienie procedur. Tego rozwiązania nie ma jeszcze w Polsce.

## 2. REKOMENDACJE

- W celu zwiększenia świadomości uchodźców w zakresie swoich praw w pracy i możliwości podejmowania świadomych decyzji potrzebne są **systematyczne kampanie informacyjne**, które w przystępny sposób informowałyby o zasadach legalnego zatrudnienia cudzoziemców, konsekwencjach nielegalnej pracy oraz edukowały o prawach pracowniczych. Kampanie, aby miały szeroki zasięg powinny być przeprowadzone z wykorzystaniem internetu, w mediach społecznościowych, również we współpracy z youtuberami (wspomniany został przykład zajęć z języka polskiego na Kanale Youtube „Polski z Maćkiem”, który cieszy się dużą popularnością) i influencerami obserwowanymi przez media ukraińskie i uchodźców. Kampanie informacyjne powinny być również skierowane do pracodawców i agencji zatrudnienia.

Uczestnicy dyskusji zgłosili propozycję zorganizowania **wspólnej kampanii informacyjnej** z udziałem zainteresowanych instytucji, organizacji i pracodawców biorących udział w Okrągłym Stole.

- Innym przydatnym rozwiązaniem wpływającym na zwiększenie wiedzy i świadomości uchodźców mogłoby być opracowanie praktycznego **Poradnika dla migrantów oraz uchodźców (w języku ukraińskim i rosyjskim)**, który w przejrzysty sposób przedstawiałby zasady legalnego pobytu i pracy, a także prawa i obowiązki pracowników oraz

pracodawców. Byłoby przydatne, gdyby zawierał również opis przypadków podstawowych naruszeń praw pracowniczych ze wskazaniem procedur i instytucji pomocnych w egzekwowaniu praw. Ponadto, ulotki (w języku ukraińskim i rosyjskim w zakresie legalnej pracy oraz praw pracowniczych powinny być rozpowszechniane **już na granicy polsko-ukraińskiej**.

- Organizowanie dla uchodźców **cyklicznych spotkań, webinarium**, poświęconych tematyce legalnej pracy i praw pracowniczych (dobre praktyki m.in. organizacji pozarządowych, IOM: webinaria oraz konsultacje w ośrodkach dłuższego pobytu w zakresie praw pracowniczych).
- Należy **wzmocnić współpracę z ukraińskimi organizacjami**, które w sposób bardziej skuteczny mogą docierać do uchodźców z informacją o zasadach legalnej pracy oraz prawach pracowniczych.
- **Promowanie działalności Inspekcji Pracy jako instytucji wspierającej**, do której migranci oraz uchodźcy mogą zwrócić się o poradę z zakresu prawa pracy czy złożyć skargę (też anonimową) na nieuczciwego pracodawcę.
- **Zwiększenie potencjału i zasobów Państwowej Inspekcji Pracy** (finansowych i kadrowych) w celu skuteczniejszej realizacji zadań kontrolnych oraz usług związanych z poradnictwem i ochroną praw migrantów.
- **Promowanie umowy o pracę** wśród pracodawców i uchodźców, jako umowy w najszerszym stopniu zapewniająca ochronę praw pracowniczych, zwłaszcza kobiet (urlop macierzyński, wypoczynkowy itd.).
- **Promocja nauki języka polskiego** wśród osób z Ukrainy oraz wsparcie pracodawców w organizowaniu kursów języka polskiego (ogólnego i branżowego) dla uchodźców i uchodźczyń, którzy chcą podjąć pracę.
- W celu przeciwdziałania nadużyciom na rynku pracy i skuteczniejszej ochrony praw migrantów i uchodźców należałoby **wzmocnić koordynację i współpracę wszystkich instytucji** bezpośrednio i pośrednio związanych z zatrudnieniem cudzoziemców, w tym organów administracji rządowej (województwie), samorządowej (powiatowe urzędy pracy), Państwowej Inspekcji Pracy (okręgowe inspektoraty pracy), ZUS, organów podatkowych, Krajowa Administracja Skarbową, Straż Graniczna. Np. zatrudnianie w formie spółek ukraińskich mogłoby być skutecznie kontrolowane we współpracy KRS z administracją skarbową.
- Aby wzmocnić koordynację międzyinstytucjonalną oraz usprawnić załatwianie spraw cudzoziemców zaleca się **wprowadzenie dobrych praktyk unijnych** polegających na umieszczeniu przedstawicieli wszystkich instytucji zajmujących się sprawami cudzoziemców w jednym budynku (**model „one stop shop”**), w tym m.in. przedstawicieli urzędu migracyjnego, Straży Granicznej, urzędu pracy, inspekcji pracy, ZUS.
- **Wyróżnianie i promowanie uczciwych pracodawców oraz agencji zatrudnienia, które spełniają wysokie standardy zgodne z zasadami społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR)**. Jednym z przykładów dobrych praktyk jest wspólny program OPZZ i Konfederacji Lewiatan polegający na przyznawaniu certyfikatu „Agencja zatrudnienia przyjazna pracownikom” agencjom spełniającym wysokie standardy w zatrudnianiu pracowników, w tym cudzoziemców. Więcej o programie pod linkiem: <https://www.certyfikacjaagencji.pl/>.

Innym przykładem dobrej praktyki jest międzynarodowa inicjatywa IOM IRIS, w ramach której również odbywa się certyfikacja w zakresie standardów etycznej rekrutacji.

- Polskie prawo wydaje się zbyt liberalne dla pracodawców za naruszanie przepisów dotyczących nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców, a polskie kary są stosunkowo niskie na tle państw zachodnich. Należałoby rozważyć **zaostrezenie sankcji dla nieuczciwych pracodawców, agencji zatrudnienia/pracy tymczasowej oraz kontrahentów, którzy korzystają z pracy osób nielegalnie zatrudnionych**.

## STOLIK IV

# JAK PROMOWAĆ SPÓJNOŚĆ SPOŁECZNĄ W MIEJSCU PRACY I LOKALNYCH SPOŁECZNOŚCIACH

### W DYSKUSJI UCZESTNICZYŁO 19 OSÓB (15 ORGANIZACJI):

Michał Boni, Uniwersytet SWPS

Aleksandra Cheda, Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Warszawskiego Zachodniego

Iwona Elżbieta Czarkowska, Powiatowy Urząd Pracy w Pułtusku

Ewa Kędzierska-Borek, Powiatowy Urząd Pracy w Pułtusku

Łukasz Curyło, Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie

Małgorzata Zakrzewska, Urząd Miasta Warszawy

Olivier Hannemann, Urząd Miasta Warszawy

Sylvia Kacprzak, Urząd Miasta Łodzi

Siergiej Podus, Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Adriana Ptaszyńska, Powiatowy Urząd Pracy w Legionowie

Anna Tillet, AVSI POLSKA

Małgorzata Łukasiak, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Antoni Urban, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

Anna Karasińska, EWL Group

Anatolij Zymnin, EWL Group

Ewa Wierzyńska, Fundacja Edukacyjna Jana Karaskiego

Anna Lipka, Fundacja ADRA POLSKA (Centrum Integracyjne dla Cudzoziemców)

Janina Owczarek, IOM

Aleksandra Stotska, IOM

**Moderator:** Michał Boni, Uniwersytet SWPS

**Sprawozdawca:** Aleksandra Stotska, IOM

## 1. DIAGNOZA WYZWAŃ

- Wyzwaniem w dłuższej perspektywie będzie zapobieganie napięciom społecznym, jakie mogą pojawić się między obywatelami ukraińskimi a polską społecznością, a także innymi grupami cudzoziemców przebywającymi w Polsce. Napięcia te mogą powstawać na tle tego, że obywatele polscy **doświadczają pewnych ograniczeń i utrudnień w korzystaniu z usług publicznych** (np. związanych z dostępem do opieki zdrowotnej w ramach NFZ, edukacji przedszkolnej itp.) ze względu na napływ dużej liczby uchodźców wojennych, którzy również mają prawo do bezpłatnego korzystania z tych usług. Konflikty społeczne mogą także powstawać w miejscach pracy, ponieważ część pracodawców i polskich pracowników nie ma jeszcze dużego doświadczenia i odpowiedniego przygotowania do zarządzania i pracy w środowisku wielokulturowym.
- Negatywny wpływ na budowanie spójności społecznej między uchodźcami z Ukrainy, a społecznością polską mają także różnego rodzaju **stereotypy, lęki i obawy** (np. „ukrainizacja Polski”), **dezinformacja** obecna w mediach, w szczególności społecznościowych, która może prowadzić czy nasilać mowę nienawiści. Działania dezinformacyjne mają podsycać niechęć do osób z Ukrainy m.in. poprzez wywołanie poczucia niesprawiedliwości i gorszego traktowania Polaków (np. mniej pieniędzy na pomoc socjalną dla obywateli polskich, odbieranie miejsc pracy, obniżenie poziomu wynagrodzeń, inflacja i wyższe ceny w związku z wojną na Ukrainie itp.). Podnoszone są też zarzuty, że uchodźcy z Ukrainy są traktowani lepiej niż migranci lub uchodźcy z innych państw, którzy przyjechali do Polski np. z Bliskiego Wschodu.
- Na kwestię spójności społecznej negatywnie wpływają także ogólne problemy istniejące już wcześniej w Polsce, w tym problemy gospodarcze związane wcześniej z pandemią a teraz wysoką inflacją, ograniczony dostęp do publicznej opieki lekarskiej (NFZ), brak wystarczającej liczby mieszkań dla obywateli polskich itd. W związku z napływem dużej liczby osób z Ukrainy problemy te jeszcze bardziej się pogłębiły i stały widoczne.
- Część uchodźczyń i uchodźców z Ukrainy **nie jest otwarta na integrację ze społecznością lokalną**, ponieważ uważa, że nie warto budować więzi społecznych skoro ich pobyt w Polsce jest krótkoterminowy. Dominuje podejście tymczasowości, które przeszkadza w integracji społecznej uchodźców.
- Większość uchodźców wybiera na miejsce zamieszkania duże ośrodki miejskie, głównie ze względu na dostępność pracy i mieszkań, ale także z uwagi na to, że **boją się jak będą postrzegani i traktowani przez mieszkańców małych miejscowości i wsi**, gdzie poziom tolerancji w stosunku do obcych jest z reguły niższy. Uchodźcy boją się agresji (słownej, fizycznej).
- Brak dokumentacji ukraińskiej np. orzeczenia o niepełnosprawności, dokumenty potwierdzające wykształcenie i kwalifikacje uchodźców utrudniają podejmowanie aktywności zawodowej, a przez to ograniczają zdolności integracyjne uchodźców.
- Osoby, które przyjechały do Polski ze swoimi zwierzętami mają ograniczone możliwości wynajmu mieszkania, ponieważ Polacy nie chcą lub niechętnie wynajmują im mieszkania, co wpływa na ograniczony wybór miejsca zamieszkania i tym samym jakość życia.
- **Większe problemy integracyjne** mogą mieć osoby, które mają ograniczony kontakt ze społeczeństwem polskim, np. nie mogą podjąć pracy z powodu konieczności opieki nad osobami zależnymi (osobami starszymi, dziećmi), a także osoby niepełnosprawne.
- Na brak spójności społecznej **w miejscu pracy** mają wpływ **praktyki dyskryminacyjne** tj. różnice w poziomie wynagrodzeń między polskimi, a ukraińskimi pracownikami (Polacy zarabiają więcej na tych samych / podobnych

stanowiskach), uchodźcy mają gorsze warunki pracy np. bez umowy, dłuższy czas pracy, częściej pracują w systemie zmianowym).

- Ogólnie niski kapitał społeczny w Polsce, brak zaufania, też do instytucji publicznych, nie sprzyja budowaniu spójności społecznej.
- Budowanie spójności społecznej utrudnia brak spójnej i realnej polityki integracyjnej, w tym programów zarządzania wielokulturowością w Polsce, która stała się teraz krajem imigracyjnym i bardziej zróżnicowanym kulturowo niż wcześniej.

## 2. REKOMENDACJE

- Pozytywny wpływ na spójność społeczną w perspektywie długofalowej można osiągnąć poprzez integrację uchodźczyń i uchodźców w sferze społeczno-ekonomicznej i tym samym **zapewnienie skutecznego i równego dostępu do podstawowych dóbr i usług** tj. mieszkania, opieki zdrowotnej, zatrudnienia, edukacji, a także aktywnego udziału w życiu społecznym, kulturalnym i publicznym.
- **Wypracowanie długoterminowej i kompleksowej polityki integracyjnej** będzie sprzyjać promowaniu spójności społecznej w lokalnych społecznościach i miejscach pracy. Nowa sieć kontaktów międzysektorowych w sprawach ukraińskich (w szczególności współpraca między władzami samorządowymi, organizacjami pozarządowymi, korporacjami) może być „wehikułem zmian” w pracach nad polityką integracyjną Polski.
- Integracja powinna być **procesem dwukierunkowym (dwustronnym) przynoszącym korzyści obu stronom, uchodźcom i społeczeństwu przyjmującemu**.
- **Programy integracyjne** powinny cechować się kompleksowością (obejmować różne aspekty integracji), elastycznością, indywidualizacją ścieżek integracyjnych (w zależności od tego jak długo uchodźcy zamierzają zostać w Polsce) oraz inkluzywnością czyli włączeniem osób o specjalnych potrzebach (osoby starsze, niepełnoletnie, z niepełnosprawnościami)
- Dla skuteczniejszej integracji społeczno-ekonomicznej i lepszej spójności społecznej należy zapewnić **wsparcie uchodźcom w uzyskaniu dokumentów** potwierdzających ich kwalifikacje lub uprawnienia (np. prawo jazdy, orzeczenie o niepełnosprawności).
- Wsparcie i działania aktywizacyjne **na rzecz integracji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym**: seniorzy, dzieci bez rodziców, osoby z niepełnosprawnością.
- Opracowanie mapy potrzeb oraz listy dostępnych usług na poziomie lokalnym **na podstawie badań potrzeb uchodźców i dostępnej oferty firm/instytucji zapewniających usługi** (np. kursy językowe, zawodowe, porady prawne, porady psychologiczne, opiekę nad dziećmi itd.).<sup>6</sup>
- Stworzenie/rozwój lokalnej bazy wolontariuszki, która byłaby wsparciem dla **realizacji działań pomocowych i integracyjnych organizowanych m.in. przez urzędy miast/gmin i organizacje pozarządowe**.

---

<sup>6</sup> Mapping działań integracyjnych w Polsce realizowany jest przez IOM w ramach projektu finansowanego przez DG Reform “Technical support to facilitate the social and labour market inclusion of third country nationals in Poland including those persons fleeing Ukraine”.

- Opracowanie mapy **dobrych praktyk** promujących spójność społeczną oraz integrację uchodźców na poziomie lokalnym i krajowym oraz ich promowanie. Korzystanie także w większym zakresie z doświadczeń migracyjnych i dobrych praktyk innych państw.
- **Inicjowanie działań na rzecz promowania wielokulturowości na poziomie lokalnym** (w szczególności przez samorządy we współpracy z organizacjami społecznymi np. zajęcia sportowe, kulturalne, działania edukacyjne w szkołach).
- Inicjatywy **pokazujące uchodźczyń i uchodźców z Ukrainy w szerszym świetle**, nie tylko jako potrzebujących pomocy i wsparcia, ale i tych, którzy mają także coś do zaoferowania, z ich potencjałem dla integracji społeczno-ekonomicznej, kulturą (np. kampanie społeczne, które mogłyby być organizowane przy współpracy mediów, organizacji pozarządowych, administracji samorządowej i rządowej – wydziały ds. komunikacji).
- **Wzmocnienie współpracy na rzecz integracji społecznej i na rynku pracy** między władzami samorządowymi, organizacjami pozarządowymi oraz biznesem na bazie nowej sieci kontaktów powstałej w wyniku wspólnych działań pomocowych i humanitarnych.
- **Stworzenie lepszych warunków (w tym finansowych) do inicjatyw oddolnych** (lokalne inicjatywy skierowane na działania wspólne społeczności lokalnej i uchodźczej).
- **Organizowanie w firmach szkoleń, webinarów, warsztatów o różnorodności, etycznym zatrudnieniu** (takie działania podejmują np. City Project, Eco Okna).
- **Promowaniu spójności społecznej w miejscu pracy** będą sprzyjać następujące działania:
  - optymalne dopasowanie potencjału i wykorzystanie kwalifikacji uchodźczyń i uchodźców zgodnie z potrzebami polskiego rynku pracy
  - badanie potrzeb i poziomu satysfakcji w firmach pracowników uchodźczych i lokalnych
  - kontrola warunków zatrudnienia (szkolenia w zakresie etycznej rekrutacji, przestrzeganie prawa, brak dyskryminacji)
  - promowanie zasad społecznej odpowiedzialności firm oraz wolontariatu korporacyjnego/pracowniczego
  - tworzenie sieci firm, które mogłyby organizować wolontariat pracowniczy
  - prowadzenie w firmach szkoleń dotyczących pracy w zespołach wielokulturowych wspierających zarządzanie różnorodnością

#### • **Monitoring i przeciwdziałanie dezinformacji**

Jedną z metod przeciwdziałania czy ograniczania skutków dezinformacji w obszarze rynku pracy (np. „odbierania Polakom miejsc pracy”) może być publikowanie, w tym także w mediach społecznościowych, rzetelnych danych dotyczących aktualnej sytuacji na rynku pracy oraz liczby wolnych miejsc pracy w polskich firmach.

### 3. DOBRE PRAKTYKI

- **Centrum Spilno UNICEF w Łodzi<sup>7</sup>** prowadzone przez Stowarzyszenie Społecznie Zaangażowani (na podstawie umowy między miastem Łódź i UNICEF) jest inicjatywą mającą na celu integrację społeczności uchodźczej, w szczególności dzieci z Ukrainy i lokalnej (mieszkańcy Łodzi i okolic). Centrum Spilno (po ukraińsku znaczy „wspólnie”) funkcjonuje na zasadzie społecznego domu kultury, w którym członkowie społeczności zarówno uchodźczej i lokalnej

<sup>7</sup> Centrum Spilno UNICEF zostało otwarte 6 grudnia 2022 r. również w Białymstoku.



mogą uzyskać pomoc i wsparcie w najważniejszych obszarach życia. Świadczone usługi w centrum to m.in.: punkt informacyjny, bezpłatne porady prawne, medyczne (konsultacje pielęgniarki, położnej, logopeda), psychologiczne, lekcje języka polskiego dla dzieci i młodzieży oraz kursy językowe dla dorosłych, Klub malucha, dyżury konsula. Jest to kompleksowa inicjatywa, z wykorzystaniem potencjału uchodźców, która może przynieść korzyści obustronne, także dla polskich obywateli.

**Program Spynka**, w ramach którego tworzone i prowadzone są **miejsca opieki i edukacji dla dzieci ukraińskich (Spynki)**.

Program ma na celu wsparcie ukraińskich dzieci i matek w zaadaptowaniu się do nowych warunków oraz przygotowanie dzieci do włączenia w system edukacyjny. Działa od kwietnia 2022 r. i jest realizowany przez Fundację Rozwoju Dzieci we współpracy m.in. z UNICEF. W ramach programu Spynka prowadzone są następujące działania: zajęcia animacyjne dla dzieci w punktach recepcyjnych (w województwie mazowieckim, pomorskim, lubelskim, podkarpackim), inicjowanie powstawania różnych form opieki i edukacji dla dzieci np. Grupy Dziennego Opiekuna – polsko-ukraińskie dla dzieci 0-3 oraz Grupy Animacji Przedszkolnej dla dzieci 3-6 lat, ukraińskie i polsko-ukraińskie. Spynki prowadzone są przez przeszkolone opiekunki ukraińskie.

- Przykładem dobrej praktyki z zakresu **wolontariatu pracowniczego (korporacyjnego)** może być firma **Orange Polska S.A.** Do realizacji celów społecznie użytecznych firma powołała w 2005 r. Fundację Orange. W ramach wolontariatu firmowego pracownicy Orange angażują się w programy Fundacji oraz wiele innych inicjatyw społecznych dzieląc się swoją wiedzą i kompetencjami. Fundacja zapewnia im wsparcie organizacyjne, merytoryczne i finansowe. Wolontariusze mają do dyspozycji specjalną aplikację, aby śledzić na bieżąco akcje, w które mogą się włączać w ramach wolontariatu. Przykładami działań w ramach wolontariatu jest: uczenie dzieci jak bezpiecznie korzystać z internetu i telefonów alarmowych, jak radzić sobie z hejtem w sieci, uczenie seniorów podstawowej obsługi komputera i wirtualnych narzędzi, udzielanie się na rzecz społeczności lokalnych, prowadzenie aukcji charytatywnych i zbiórek (<https://fundacja.orange.pl/nasze-programy/wolontariat>).
- Przykładem dobrej praktyki walki z dezinformacją jest **kampania anti-plotkowa (anti-rumour)** wspierająca integrację społeczności lokalnej i migrantów w Barcelonie, współorganizowana z Urzędem Miasta Barcelona. Kampania ma na celu przeciwdziałanie stereotypom (np. migranci odbierają miejsca pracy, nie płacą podatków, nie chcą się integrować), które zwiększają nastroje antyimigranckie i powodują napięcia społeczne. Jest częścią Planu Międzykulturowości, którego celem jest generowanie międzykulturowych narzędzi i zasobów do przekształcenia dyskryminacyjnych praktyk i narracji. W ramach kampanii anti-plotkowej prowadzone są: szkolenia, publikacja materiałów anti-plotkowych (np. poradnik metodyczny, anti-plotkowe komiksy), działanie sieci anti-plotkowych w dzielnicach miasta, rozpowszechnianie działań i kampanii na portalach społecznościowych, debaty publiczne we współpracy z organizacjami społecznymi i urzędem miasta. Więcej na stronie: [www.bcn.cat/antirumors](http://www.bcn.cat/antirumors).

**Opracowała:** Emilia Małys-Zaremba, IOM





## Informacja o organizatorze:

Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji, założona w 1951 roku, jest agendą ONZ ds. migracji. W skład IOM wchodzi 174 krajów członkowskich, w tym Polska od 1992 roku (dodatkowo 10 państw posiada status obserwatora).

Misją IOM jest promowanie uporządkowanej migracji z poszanowaniem praw człowieka, dla dobra wszystkich. IOM wspiera kraje w sprostaniu wyzwaniom operacyjnym i społeczno-gospodarczym związanym z migracjami, pomaga migrantom oraz chroni ich prawa. Konstytucja IOM wyraźnie podkreśla wzajemny związek między migracją a rozwojem ekonomicznym, społecznym i kulturowym oraz uznaje prawo do swobodnego przemieszczania się osób. Biuro IOM w Polsce działa od 2002 roku udzielając bezpośredniego wsparcia osobom z doświadczeniem migracyjnym. Prowadzi działania informacyjne, szkolenia oraz realizuje projekty w zakresie zarządzania migracjami, przeciwdziałania handlowi ludźmi oraz integracji imigrantów.

IOM współpracuje z instytucjami państwowymi, samorządami oraz pracodawcami. Projekty skierowane do sektora biznesu mają na celu wsparcie integracji migrantów na rynku pracy, promowanie etycznej rekrutacji i poszanowania praw migrantek i migrantów oraz zarządzania różnorodnością.

Soutenu par



**MINISTÈRE  
DE L'EUROPE  
ET DES AFFAIRES  
ÉTRANGÈRES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Projekt jest finansowany przez Ministerstwo Europy i  
Spraw Zagranicznych Francji.