



Kontakt dla mediów:

e-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

Warszawa, 22.10.2025 r.

Różne paszporty, różne szanse – dwa światy polskiego rynku pracy

Nie każdy cudzoziemiec w Polsce startuje z tego samego miejsca. Dla jednych droga do pracy jest prosta i szybka, dla innych pełna biurokratycznych przeszkód, długich procedur i niewykorzystanych kwalifikacji. W najnowszym raporcie Bilansu Kapitału Ludzkiego „Ukryte zasoby rynku pracy. Działania pracodawców wobec wybranych grup pracowników” eksperci pokazują, że formalno-prawne bariery decydują dziś o tym, kto może rozwijać karierę, a kto trafia do szarej strefy.

Od 2013 roku w Polsce utrzymuje się ujemny przyrost naturalny. Wiąże się to ze spadającą liczbą Polaków w wieku produkcyjnym. Jednocześnie z zagranicy przybywa coraz więcej osób chcących podjąć pracę w Polsce.

Z danych ZUS wynika, że liczba cudzoziemców zgłoszonych do systemu ubezpieczeń społecznych (czyli głównie tych, którzy legalnie pracują w Polsce i mają opłacane składki) wzrosła w okresie od końca 2012 do 31 grudnia 2024 r. z nieco ponad 93 tys. do 1 mln 192 tys. 913 osób. To skok o ponad 1182,5%.

Jednocześnie coraz więcej cudzoziemców wchodzi na polski rynek pracy, wypełniając luki kadrowe w sektorach takich jak budownictwo, rolnictwo, przemysł czy usługi. Jednak dostęp do zatrudnienia w Polsce w dużej mierze zależy od kraju pochodzenia oraz obowiązujących procedur.

W Polsce pracy szukają nie tylko Ukraińcy i Białorusini, ale również obywatele Gruzji, Indii, Mołdawii, Kolumbii czy Filipin. Różnorodność paszportów przekłada się na zróżnicowane możliwości imigrantów na polskim rynku pracy. Pozycja zawodowa cudzoziemców w Polsce w dużej mierze zależy od ich kraju pochodzenia. Lepsze warunki zatrudnienia mają obywatele Ukrainy, państw Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Szwajcarii oraz krajów objętych uproszczoną procedurą oświadczeniową. Ich start na polskim rynku pracy jest prostszy, gdyż mają ułatwiony dostęp do legalizacji pobytu i pracy oraz szybciej mogą zdobywać stanowiska odpowiadające ich kwalifikacjom.

Dla obywateli państw, które nie korzystają z takich ułatwień, sytuacja wygląda zupełnie inaczej. Długotrwałe procedury legalizacji pobytu, pozwolenia na pracę powiązane z konkretnym pracodawcą oraz opóźnienia w nostryfikacji dyplomów tworzą „labirynt

biurokracji”, który znacznie utrudnia wejście na rynek pracy. Skutkiem jest często podejmowanie pracy poniżej kwalifikacji lub w szarej strefie, a także ograniczona mobilność zawodowa i ryzyko marginalizacji.

– Jednym z większych wyzwań polskiego rynku pracy jest fakt, że wielu cudzoziemców wykonuje pracę znacznie poniżej posiadanych kwalifikacji. To oznacza nie tylko niewykorzystanie ich potencjału zawodowego, ale także stratę dla całej gospodarki. Firmy tracą szansę na korzystanie z umiejętności i doświadczenia, które mogłyby podnieść innowacyjność i efektywność zespołów. Jednocześnie może to ograniczać perspektywy rozwoju samych pracowników, a w dłuższej perspektywie utrwaląc stereotypy dotyczące roli imigrantów na rynku pracy – mówi **Melania Nieć z Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości**.

Jak do zatrudniania cudzoziemców podchodzą pracodawcy?

Na polskim rynku pracy cudzoziemcy napotykają różne strategie zatrudnienia, w zależności od wielkości firmy, branży oraz potrzeb kompetencyjnych. Duże przedsiębiorstwa, szczególnie z sektora gastronomii, transportu i przewozu osób, często stosują krótkoterminowe strategie. Zatrudniają pracowników z zagranicy za pośrednictwem platform internetowych służących do wykonywania usług na zamówienie lub aplikacji do zamawiania przewozu. Takie osoby nie są objęte wsparciem w nauce języka ani integracji kulturowej, a ich wynagrodzenie często zależy od liczby zrealizowanych zamówień.

Mniejsze firmy również wybierają krótkofalowe rozwiązania, kierując ofertę do osób już mieszkających w Polsce i zatrudniając głównie do prac niewymagających specjalistycznych kwalifikacji – w handlu, produkcji, rolnictwie, budownictwie, a także gastronomii i turystyce.

Zupełnie inaczej działają duże firmy poszukujące wysoko wykwalifikowanych specjalistów w takich sektorach jak IT, finanse, logistyka czy spedycja. Wprowadzają one strategie długoterminowe: prowadzą procesy rekrutacyjne za granicą, oferują wsparcie w adaptacji kulturowej i pomagają odnaleźć się na polskim rynku pracy. Za większością tych działań stoi motywacja ekonomiczna. Firmy te chcą w ten sposób skutecznie wypełniać luki kadrowe i zwiększać swoją konkurencyjność, traktując cudzoziemców nie tylko jako źródło siły roboczej, ale także jako realny wkład w rozwój biznesu.

– To, w jaki sposób firmy decydują się zatrudniać cudzoziemców, nie jest jedynie kwestią polityki kadrowej, ale realnie kształtuje rynek pracy w Polsce – wskazuje **dr Seweryn Krupnik z Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ** – Wybór strategii, wsparcie oferowane pracownikom czy bariery formalne decydują dziś, kto może wykorzystać swój potencjał zawodowy, a kto pozostaje w sektorach o niższych kwalifikacjach lub w szarej strefie. To pokazuje, że integracja i skuteczny dostęp do legalnego zatrudnienia nie są tylko kwestią jednostkową, ale strategicznym wyzwaniem dla całego rynku pracy – dodaje.

Im większy kapitał społeczno-intelektualny tym lepsza praca

Badania Bilansu Kapitału Ludzkiego pokazują również, że ważną rolę w dostępie do lepszych stanowisk pracy odgrywa kapitał społeczno-intelektualny. To właśnie wykształcenie, kompetencje językowe oraz sieć kontaktów stanowią często przepustkę do zatrudnienia w bardziej prestiżowych miejscach oraz do awansu zawodowego. Braki w tym zakresie utrudniają integrację i ograniczają wykorzystanie potencjału cudzoziemców na polskim rynku pracy.

Znaczący wkład, ale wiele wyzwań

Obecność cudzoziemców w Polsce niesie ze sobą znaczne szanse dla naszej gospodarki i przedsiębiorstw. Wypełniają oni luki kadrowe i stabilizują zatrudnienie. Pracownicy z zagranicy mogą także wspierać rozwój działalności firm na rynkach zagranicznych dzięki znajomości języków obcych oraz lokalnych realiów i kultury biznesowej. Pozytywne doświadczenia ze współpracy z cudzoziemcami wpływają również na zmianę postaw pracodawców i polskich pracowników wobec tej grupy.

Jednocześnie, jak pokazują dane BKL, zatrudnianie cudzoziemców wiąże się z wieloma wyzwaniami. Wysokie koszty rekrutacji i integracji, trudności adaptacyjne wynikające z barier językowych i kulturowych często zniechęcają przedsiębiorców do zatrudniania osób spoza Polski. W efekcie zwiększa się ryzyko wzrostu szarej strefy oraz niewykorzystania potencjału zawodowego cudzoziemców.

Wyniki BKL pokazują, że decyzje pracodawców o tym, kogo i w jaki sposób zatrudnić mają realny wpływ na kształt rynku pracy. Strategie przyjęte wobec cudzoziemców kształtują codzienne doświadczenia pracowników i pokazują, gdzie powstają bariery, a gdzie tworzą się możliwości.

O badaniu:

Badanie zostało zrealizowane w ramach badania tematycznego „W kierunku pełniejszego wykorzystania ukrytych zasobów rynku pracy. Działania pracodawców wobec wybranych grup pracowników” realizowanego w ramach projektu **Bilans Kapitału Ludzkiego** – inicjatywy Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytetu Jagiellońskiego. To jedno z największych źródeł danych o rynku pracy w Polsce, prowadzone od 2009 roku. Projekt łączy badania przekrojowe i tematyczne, odpowiadające na aktualne wyzwania rynku i gospodarki.

Kontakt dla mediów w sprawie Bilansu Kapitału Ludzkiego:

Marta Dąbrowska

marta_dabrowska@parp.gov.pl

Tel. 518 484 339



Dofinansowane przez
Unię Europejską

