



Fundusze Europejskie
dla Warmii i Mazur



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Ocena dopasowania wsparcia integracji obywateli państw trzecich na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 do ich potrzeb oraz oczekiwań pracodawców

Raport końcowy





1. Spis treści

1. Spis treści.....	2
2. Streszczenie.....	4
3. Summary.....	8
4. Wykaz skrótów	12
5. Syntetyczny opis koncepcji	14
5.1. Cel badania.....	14
5.2. Odbiorcy badania.....	14
5.3. Zakres badania	15
5.3.1. Zakres czasowy badania.....	15
5.3.2. Zakres przestrzenny badania	15
5.3.3. Zakres podmiotowy badania	15
5.3.4. Zakres tematyczny badania	16
5.4. Kryteria ewaluacyjne.....	16
6. Skrócony opis zastosowanej metodyki badania	18
6.1. Analiza desk research	18
6.2. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI np. z wykorzystaniem technik internetowych) / telefoniczne wywiady pogłębione (TDI)	18
6.3. Badanie ankietowe PAPI z ewentualnym wspomaganie / uzupełnieniem poprzez wywiady CAPI oraz CATI wśród potencjalnych adresatów interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich w ramach Działania 7.8 FEWiM 2021-2027	19
6.4. Badanie ankietowe CAWI z ewentualnym wspomaganie / uzupełnieniem poprzez wywiady telefoniczne CATI wśród pracodawców/ przedsiębiorstw z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanych zatrudnieniem / zatrudniających obywateli państw trzecich, w tym migrantów.....	21
6.5. Jakościowa analiza porównawcza	23
6.6. Telefoniczny wywiad częściowo ustrukturyzowany (Telephone Semi-structured Interview – TSSI)	23
6.7. Badanie fokusowe (FGI ang. Focus Group Interview lub FGIO – zogniskowany grupowy wywiad internetowy).....	24
6.8. Studium Przypadku (Case Study).....	25
6.9. Metoda kartograficzna	25



6.10.	Analizy statystyczne	26
6.11.	Panel dyskusyjny	26
6.12.	Ocena ekspercka	26
7.	Opis wyników badania.....	27
7.1.	Analiza uwarunkowań instytucjonalno-prawnych funkcjonowania obywateli państw trzecich w Polsce, w tym w województwie warmińsko-mazurskim, w kontekście wsparcia jakie powinno zostać świadczone na ich rzecz ...	27
7.2.	Pogłębiona diagnoza potencjalnych adresatów interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich napotykającym bariery na warmińsko-mazurskim rynku pracy oraz wskazanie ich oczekiwań i potrzeb odnośnie wsparcia w ramach FEWiM 2021-2027	34
7.3.	Pogłębiona diagnoza rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim, obejmująca analizę specyfiki regionalnej pod względem zapotrzebowania na pracowników z państw trzecich.....	74
7.4.	Ocena adekwatności wsparcia zaplanowanego w ramach FEWiM 2021-2027 w stosunku do liczebności, sytuacji, potrzeb i oczekiwań obywateli państw trzecich w zakresie aktywizacji zawodowej na warmińsko-mazurskim rynku pracy.	95
7.5.	Identyfikacja podmiotów posiadających doświadczenie w zakresie aktywizacji zawodowej/społeczno-zawodowej migrantów w regionie i innych podmiotów kluczowych dla interwencji, a także przedstawienie dobrych praktyk	103
7.6.	Wypracowanie wniosków i rekomendacji w zakresie m.in. ewentualnej korekty interwencji zaplanowanej w ramach Działania 7.8 FEWiM 2021-2027	114
8.	Tabela wniosków i rekomendacji	121
9.	Załączniki	123
9.1.	Analiza case study	123

Zamawiający:

Województwo Warmińsko-Mazurskie reprezentowane przez
Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego
10-562 Olsztyn
ul. Emilii Plater 1
www.warmia.mazury.pl



URZĄD MARSZAŁKOWSKI
WOJEWÓDZTWA WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO
W OLSZTYNIE

Wykonawca:

EU-CONSULT Sp. z o.o
80-747 Gdańsk
ul. Toruńska 18c lokal D
www.eu-consult.pl





2. Streszczenie

Głównym celem badania było rozpoznanie sytuacji obywateli państw trzecich w województwie warmińsko-mazurskim, w kontekście wsparcia przewidzianego dla tej grupy odbiorców w zakresie integracji zawodowej w ramach FEWiM 2021-2027. Badanie oparte zostało na szerokim zakresie metod i technik badawczych (opisanych w dalszej części dokumentu). Ze względu na cel badania, kluczowe znaczenie miały m.in. badania ankietowe, w tym przeprowadzone wśród potencjalnych adresatów interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich w ramach Działania 7.8 FEWiM oraz badanie ilościowe skierowane ku przedsiębiorcom zainteresowanym zatrudnieniem/zatrudniającym obywateli państw trzecich.

Istotnym elementem badania była kwestia oszacowania liczebności i szacunku struktury obywateli państw trzecich. Proces ten wymagał przeanalizowania szeregu źródeł. Jak się bowiem okazuje, w statystyce publicznej nie istnieją dane, które w pełny sposób odzwierciedlałyby liczbę cudzoziemców na obszarze danego regionu. Zaznaczyć należy, że obywatele krajów trzecich mogą przebywać na terenie Polski na podstawie różnych dokumentów, w tym zezwoleń na pobyt stały lub czasowy, zezwoleń na pobyt rezydenta długoterminowego UE, wiz, czy w końcu w oparciu o ruch bezwizowy. Szczególną trudność rodzi oszacowanie liczby osób przebywających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego w sposób nieformalny bądź w oparciu o ruch bezwizowy (do 90 dni). Również kwestia posiadanych wiz wprowadza element zaburzający szacunki. Otrzymanie wizy związane jest z zarejestrowaniem oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Nie jest to jednak jednoznaczne z tym, że osoba ta do Polski przyjedzie i będzie pracować. Jednocześnie, jak wskazują źródła, nie wszystkich posiadaczy wiz można zaliczyć do imigrantów – wręcz przeciwnie, znaczna część z nich imigrantami ostatecznie nie zostaje.

Z powyższych względów w raporcie przedstawiono szeroki zakres danych liczbowych i opracowań opartych na zróżnicowanych źródłach. Ich analiza pozwala przybliżyć sytuację obywateli państw trzecich na obszarze badanego województwa – nie istnieje bowiem jedno źródło agregujące pełne i sprawdzone dane dot. całkowitej liczby obywateli państw trzecich przebywających aktualnie na danym obszarze.

Można wyróżnić dwa zasadnicze, główne źródła danych w tym obszarze. Pierwsze to dane Urzędu do Spraw Cudzoziemców, gromadzącego informacje dot. osób posiadających pozwolenia na pobyt wydawane przez właściwego Wojewodę oraz statystyki dotyczące osób przybywających do Polski na mocy specustawy (posiadających numer PESEL ze statusem UKR). Raport przedstawia komplet informacji statystycznych, które można przeanalizować z obu ww. źródeł (rozdział 7.2). Ostatecznie udało się potwierdzić racjonalność przyjęcia w tym obszarze liczebności wskazanej przez ZUS, tj. wg którego liczba obcokrajowców



zamieszkujących w województwie warmińsko-mazurskim i zarejestrowanych w ZUS wyniosła 25 037 osób (dane właściwe na marzec 2024 r.).

Cennych danych dot. struktury tej grupy dostarczają wspomniane na wstępie badania ankietowe z obywatelami państw trzecich. Co istotne, niemal co trzeci badany planuje pozostać na obszarze województwa na stałe (30,7%). Na uwagę zasługuje jednak bardzo wysoki udział osób, które jeszcze nie podjęły decyzji w tej sprawie (niemal 42%). Jak wskażą wyniki analizy przedstawionej w raporcie, na wartość tę wpływa w dużej mierze sytuacja w ojczyźnie – prawdopodobnie po ustaniu konfliktu w Ukrainie znaczna część z tych osób poweźmie decyzję o powrocie.

Warto również zaznaczyć, że w zdecydowanej większości przypadków (73%) celem pobytu w województwie jest ochrona siebie i rodziny przed trudną sytuacją w kraju ojczystym. Jednocześnie jednak blisko 35% badanych przyznało, że celem jest również chęć stałego osiedlenia się w Polsce. Co istotne, jedynie 6,9% badanych wskazało, że ich celem było podjęcie pracy i zarobienie pieniędzy.

Przeprowadzone badania wykazały również, że 1/3 ankietowanych obywateli państw trzecich, przebywających na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego uważa, że wykonuje pracę poniżej swoich kwalifikacji. Co ciekawe, zjawiska tego praktycznie w ogóle nie zauważają sami pracodawcy. Jak wykazała ankietyzacja przeprowadzona wśród podmiotów zatrudniających obecnie tego typu pracowników, niemal wszyscy przedstawiciele przedsiębiorstw (96,6%) byli zdania, że wykonywana przez nich praca jest odpowiednia do ich wiedzy i umiejętności zawodowych oraz wcześniejszego doświadczenia zawodowego. Można więc wnioskować o niedostrzeganiu tego problemu przez pracodawców.

Jak wykazało przeprowadzone badanie ankietowe, blisko co trzeci obywatel państw trzecich nie napotkał żadnych barier na lokalnym rynku pracy województwa warmińsko-mazurskiego. Wśród najczęstszych napotykaných trudności znalazło się z kolei znalezienie dobrze wynagradzanej pracy (wariant wskazany przez 36% badanych) oraz znalezienie zatrudnienia w oparciu o legalne warunki (19%).

Badani obywatele państw trzecich zostali również poproszeni o wskazanie, z czego ich zdaniem wynikają napotkane trudności na rynku pracy. Na pierwszym miejscu znalazł się brak znajomości języka polskiego - wariant ten wskazało aż 42,5% badanych. Stanowi to tym samym najistotniejszy problem, z którym zmagają się migranci na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego. Warto w tym miejscu podkreślić, że problem ten występuje nie tylko w subiektywnych opiniach respondentów – przeprowadzone badania wskazują bowiem, że wskaźnik zatrudnienia uchodźców znających język polski jest aż o 32 p.p. wyższy (w porównaniu do migrantów nieznających go).

Interesującym wnioskiem jest również kwestia korzystania ze wsparcia w zakresie uzyskania zatrudnienia lub lepszych warunków pracy w województwie warmińsko-mazurskim. Jak się okazuje, z takiej sposobności skorzystała ponad połowa



ankietowanych obywateli państw trzecich (52,6%), wskazując w tym zakresie w zdecydowanej większości przypadków udział w kursie językowym. Co istotne, żaden z badanych nie ocenił negatywnie uzyskanego wsparcia, a 42,2% obywateli państw trzecich (spośród tych którzy skorzystali z tego rodzaju wsparcia) w jego wyniku uzyskało zatrudnienie, a kolejne 8,5% uzyskało lepsze warunki pracy. Zdaniem ewaluatora świadczy to pozytywnie o skuteczności organizacji kursów językowych – połowa ich uczestników odczuła już ich wpływ w postaci poprawy sytuacji na rynku pracy. Jednocześnie warto mieć na uwadze, że ze względu na charakter wsparcia może ono przynieść efekty również w przyszłości. Co więcej, decydowanie się na udział w kursie językowym determinuje również poziom przywiązania do danego kraju, co wpływać może na podjęcie decyzji o pozostaniu w Polsce (w tym i analizowanym regionie) w perspektywie długoterminowej.

Wyniki indywidualnych wywiadów pogłębionych sygnalizowały z kolei występowanie zjawiska ograniczonej atrakcyjności regionu dla migrantów. Badani podkreślali wielokrotnie, że województwo warmińsko-mazurskie nie jest priorytetowym miejscem osiedlania się migrantów, a dominującym kierunkiem migracji są duże ośrodki miejskie, takie jak np. Warszawa czy Gdańsk. Jak się jednak okazuje, tak wyciągnięte wnioski prowadziłyby do błędnych założeń. Przeprowadzona ankietyzacja obywateli państw trzecich dostarcza bowiem dowodu na to, że sytuacja tego typu nie występuje. Aż 2/3 badanych obywateli państw trzecich planuje bowiem pozostać w województwie czasowo bądź na stałe, a jedynie 2,6% planuje przenieść się w inne miejsce Polski. Również inne kraje nie stanowią dla badanych miejsca bardziej atrakcyjnego - zaledwie 0,3% badanych migrantów z obszaru województwa planuje przeprowadzkę do nich. Co więcej, przeprowadzona ankietyzacja potwierdziła, że stosunkowo wysoki odsetek obywateli państw trzecich, którzy planują pozostać w województwie warmińsko-mazurskim wynika z postrzegania tego regionu w kategorii miejsca atrakcyjnego do życia i pracy. Spośród ogółu badanych pozytywną ocenę w tym obszarze udzieliło bowiem aż 95% respondentów.

Jak wskazują wyniki przeprowadzonych badań, wśród lokalnych pracodawców szczególności poszukiwane są (względem migrantów) kompetencje związane z prostymi pracami fizycznymi, w tym z obsługą maszyn i urządzeń, pracami montażowymi, umiejętnościami spawalniczymi, operowaniem wózkami widłowymi oraz doświadczeniem w pracach produkcyjnych. Wśród zawodów wymagających posiadania odpowiednich kwalifikacji wymienić należy w szczególności kierowanie pojazdami ciężarowymi. Istotne zapotrzebowanie występuje również w obszarze takich kwalifikacji jak elektryka, hydraulika i spawalnictwo. Zgodnie z wynikami wywiadów, pracodawcy doceniają także umiejętności miękkie, takie jak zdolność do szybkiej adaptacji, gotowość do nauki i integracji w zespole.

Biorąc pod uwagę dotychczasowy poziom zainteresowania naborem (w tym poziom zakontraktowania) nie identyfikuje się ryzyka niewydatkowania alokacji przeznaczonej na Działanie 7.8. Jednocześnie jednak przewidzieć przyszłą sytuację



migracyjną regionu. Niewątpliwie ulega ona zmianie (nawet w perspektywie styczeń-marzec odnotowano niewielki, lecz jednak spadek liczby obywateli państw trzecich). Na ten moment ewaluator nie identyfikuje ryzyka braku możliwości wydatkowania przypisanej alokacji, niemniej należy bieżąco obserwować sytuację geopolityczną.

Jak już wskazano we wcześniejszym fragmencie, mimo stosunkowo wysokiej chęci pozostania migrantów na obszarze województwa, istotne znaczenie miałyby w tym momencie ustanie działań wojennych na obszarze Ukrainy. Znaczna część migrantów powojennych byłaby bowiem skłonna wrócić do kraju.

Badanie objęło również m.in. kwestię potrzeb, na które nie odpowiadałby zakres wsparcia Działania 7.8. Przeprowadzone analizy pozwoliły na identyfikację pewnym obszarów w tym zakresie, jednak ostatecznie żadne z nich nie są możliwe do objęcia analizowaną interwencją (zaznaczyć należy bowiem, że wsparcie obywateli państw trzecich w FEWiM oferowane jest w ramach dwóch oddzielnych Działań, tj. 7.8 oraz 9.3 (Integracja obywateli państw trzecich w środowisku lokalnym)).

Jednocześnie analiza zakresu wsparcia oraz przeprowadzonych badań (ilościowych i jakościowych) nie pozwoliła na identyfikację aspektów, które mogłyby zostać uznane za nieadekwatne względem sytuacji obywateli państw trzecich, co pozytywnie świadczy o zakresie udzielanego wsparcia i dopasowaniu do potrzeb grupy docelowej.

W tym miejscu warto również wskazać, że często wskazywanym przez badanych elementem była konieczność uwzględnienia w projektach kursów języka polskiego, które w efekcie umożliwią uczestnikom projektów podejście do egzaminów państwowych. Podkreślano, że uzyskanie tego rodzaju potwierdzenia wymagane jest do uzyskania obywatelstwa polskiego, wobec czego to właśnie tego rodzaju kursów oczekują wspierani obywatele państw trzecich. Należy zaznaczyć jednak, że mimo požądania tego typu zmiany w ramach dokumentacji programowej, nie jest możliwe jej wprowadzenia. Działanie tego typu nie stanowi bowiem celu interwencji przewidzianej w ramach Działania 7.8.

Analiza potwierdziła jednocześnie, że katalog form wsparcia zaproponowany w ramach Działania 7.8 jest wystarczający, poprzez co żadne zmiany w tym obszarze nie są wymagane.

Pozytywnie ocenić należy również zakres grupy docelowej dotychczas udzielonego wsparcia (obywatele państw trzecich, w tym migranci). Grupa ta nie powinna być zdaniem ewaluatora uszczegóławiana, co prowadziłoby do zawężenia grupy docelowej i możliwości uzyskania pomocy. Zdaniem ewaluatora uwzględnienie w kolejnym naborze społeczeństwa przyjmującego, w tym pracodawców może stanowić wartość dodaną dla interwencji i wzmocnić jej efekty.



3. Summary

The main objective of the study was to identify the situation of third-country nationals in the Warmian-Masurian Voivodeship, in the context of the support provided for this group of recipients in the field of professional integration under FEWiM 2021-2027. The study was based on a wide range of research methods and techniques (described later in the document). Due to the aim of the study, surveys, including those conducted among potential recipients of the intervention dedicated to third-country nationals under Measure 7.8 FEWiM and a quantitative study aimed at entrepreneurs interested in employing/employing third-country nationals, were of key importance.

An important element of the study was the issue of estimating the number and estimating the structure of third-country nationals. This process required the analysis of a number of sources. As it turns out, there is no data in public statistics that would fully reflect the number of foreigners in a given region. It should be noted that third-country nationals can stay in Poland on the basis of various documents, including permanent or temporary residence permits, long-term EU resident permits, visas, or finally based on visa-free travel. A particular difficulty is the estimation of the number of people staying in the Warmian-Masurian Voivodeship informally or based on visa-free travel (up to 90 days). The issue of visas also introduces an element that distorts the estimates. Obtaining a visa is associated with registering a declaration of intent to entrust work to a foreigner. However, this does not mean that this person will come to Poland and work. At the same time, as sources indicate, not all visa holders can be classified as immigrants – on the contrary, a significant number of them do not ultimately become immigrants.

For the above reasons, the report presents a wide range of numerical data and studies based on various sources. Their analysis allows for a closer look at the situation of third-country nationals in the area of the studied voivodeship – there is no single source that aggregates full and verified data on the total number of third-country nationals currently residing in a given area.

There are two main sources of data in this area. The first is the data of the Office for Foreigners, which collects information on persons holding residence permits issued by the relevant Voivode, and statistics on persons arriving in Poland under the special act (having a PESEL number with UKR status). The report presents a complete set of statistical information that can be analyzed from both of the above sources (chapter 7.2). Ultimately, it was possible to confirm the rationality of adopting the number indicated by ZUS in this area, i.e. according to which the number of foreigners residing in the Warmian-Masurian Voivodeship and registered with ZUS amounted to 25,037 people (relevant data as of March 2024).



Valuable data on the structure of this group is provided by the surveys of third-country nationals mentioned in the introduction. Importantly, almost every third respondent plans to stay permanently in the province (30.7%). However, the very high share of people who have not yet made a decision in this matter (almost 42%) is worth noting. As the results of the analysis presented in the report will show, this value is largely influenced by the situation in the homeland - it is likely that after the conflict in Ukraine ends, a significant number of these people will decide to return.

It is also worth noting that in the vast majority of cases (73%) the purpose of staying in the province is to protect oneself and family from a difficult situation in the home country. At the same time, however, almost 35% of respondents admitted that the purpose is also the desire to permanently settle in Poland. Importantly, only 6.9% of respondents indicated that their purpose was to take up a job and earn money.

The conducted research also showed that 1/3 of the surveyed third-country nationals residing in the Warmian-Masurian Voivodeship believe that they are performing work below their qualifications. Interestingly, this phenomenon is practically not noticed by employers themselves. As shown by the survey conducted among entities currently employing such employees, almost all representatives of enterprises (96.6%) were of the opinion that the work they perform is appropriate to their knowledge and professional skills and previous professional experience. Therefore, it can be concluded that employers are not aware of this problem.

As the survey showed, almost every third citizen of third countries did not encounter any barriers on the local labor market of the Warmian-Masurian Voivodeship. Among the most common difficulties encountered were finding a well-paid job (option indicated by 36% of respondents) and finding employment based on legal conditions (19%).

The surveyed third-country nationals were also asked to indicate what, in their opinion, caused the difficulties they encountered on the labour market. The first reason was the lack of knowledge of the Polish language - this option was indicated by as many as 42.5% of the respondents. This is therefore the most important problem that migrants in the Warmian-Masurian Voivodeship have to deal with. It is worth emphasising here that this problem occurs not only in the subjective opinions of respondents - the conducted studies indicate that the employment rate of refugees who know Polish is as much as 32 percentage points higher (compared to migrants who do not know it).

Another interesting conclusion is the issue of using support in the area of obtaining employment or better working conditions in the Warmian-Masurian Voivodeship. As it turns out, more than half of the surveyed third-country nationals (52.6%) took advantage of this opportunity, indicating in this respect in the vast majority of cases participation in a language course. Importantly, none of the respondents assessed the support obtained negatively, and 42.2% of third-country nationals (of those who



used this type of support) obtained employment as a result of it, and another 8.5% obtained better working conditions. According to the evaluator, this is a positive indicator of the effectiveness of the organization of language courses - half of their participants have already felt their impact in the form of an improvement in the situation on the labor market. At the same time, it is worth bearing in mind that due to the nature of the support, it may also bring effects in the future. Moreover, deciding to participate in a language course also determines the level of attachment to a given country, which may influence the decision to stay in Poland (in this and the analyzed region) in the long term.

The results of individual in-depth interviews, in turn, signalled the occurrence of the phenomenon of limited attractiveness of the region for migrants. The respondents emphasised many times that the Warmian-Masurian Voivodeship is not a priority place for migrants to settle, and the dominant direction of migration is large urban centres, such as Warsaw or Gdańsk. As it turns out, however, conclusions drawn in this way would lead to erroneous assumptions. The survey of third-country nationals conducted provides evidence that such a situation does not occur. As many as 2/3 of the surveyed third-country nationals plan to stay in the voivodeship temporarily or permanently, and only 2.6% plan to move to another place in Poland. Other countries are also not more attractive to the respondents - only 0.3% of the surveyed migrants from the voivodeship plan to move there. Moreover, the survey confirmed that the relatively high percentage of third-country nationals who plan to stay in the Warmian-Masurian Voivodeship results from the perception of this region as an attractive place to live and work. Among all respondents, as many as 95% gave a positive assessment in this area.

As indicated by the results of the conducted research, local employers are particularly looking for (in relation to migrants) competences related to simple physical work, including the operation of machinery and equipment, assembly work, welding skills, operating forklifts and experience in production work. Among the professions requiring appropriate qualifications, it is worth mentioning in particular driving heavy goods vehicles. There is also a significant demand in the area of qualifications such as electrics, hydraulics and welding. According to the results of the interviews, employers also appreciate soft skills, such as the ability to adapt quickly, willingness to learn and integration in a team.

Taking into account the current level of interest in the recruitment (including the level of contracting), there is no risk of non-spending the allocation for Measure 7.8. At the same time, however, the future migration situation in the region should be predicted. It is undoubtedly changing (even in the January-March perspective, a small but still decrease in the number of third-country nationals was noted). At the moment, the evaluator does not identify the risk of not being able to spend the assigned allocation, but the geopolitical situation should be monitored on an ongoing basis.



As indicated in the previous fragment, despite the relatively high willingness of migrants to remain in the province, the cessation of hostilities in Ukraine would be of significant importance at this point. A significant portion of post-war migrants would be willing to return to the country.

The study also covered, among others, the issue of needs that would not be met by the scope of support under Measure 7.8. The analyses conducted allowed for the identification of certain areas in this respect, but ultimately none of them can be covered by the analysed intervention (it should be noted that support for third-country nationals in FEWiM is offered under two separate Measures, i.e. 7.8 and 9.3 (Integration of third-country nationals in the local environment)).

At the same time, the analysis of the scope of support and the research conducted (quantitative and qualitative) did not allow for the identification of aspects that could be considered inadequate in relation to the situation of third-country nationals, which is a positive indicator of the scope of support provided and its adjustment to the needs of the target group.

It is also worth pointing out here that the element often indicated by the respondents was the need to include Polish language courses in the projects, which would ultimately enable project participants to take state exams. It was emphasized that obtaining this type of confirmation is required to obtain Polish citizenship, and therefore it is precisely this type of courses that supported third-country nationals expect. It should be noted, however, that despite the desire for this type of change in the program documentation, it is not possible to introduce it. This type of action is not the aim of the intervention provided for under Measure 7.8.

At the same time, the analysis confirmed that the catalogue of support forms proposed under Measure 7.8 is sufficient, so no changes in this area are required.

The scope of the target group of the support provided so far (third country nationals, including migrants) should also be assessed positively. According to the evaluator, this group should not be specified in detail, which would lead to narrowing the target group and the possibility of obtaining assistance. According to the evaluator, including the host society in the next recruitment, including employers, may constitute an added value for the intervention and strengthen its effects.



4. Wykaz skrótów

Tabela 1. Wykaz skrótów wykorzystanych w dokumencie

Skrót	Rozwinięcie skrótu
CAPI	Computer-Assisted Personal Interview (Wywiad bezpośredni wspomagany komputerowo)
CATI	Computer-Assisted Telephone Interview (Wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo)
CAWI	Computer-Assisted Web Interview (Wywiad internetowy wspomagany komputerowo)
FEWiM 2021-2027	Program regionalny <i>Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027</i>
FGI	Focus Group Interview (Zogniskowany wywiad grupowy)
FGIO	Zogniskowany grupowy wywiad internetowy
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IDI	Indywidualne wywiady pogłębione
IP	Instytucja Pośrednicząca
IPD	Indywidualny plan działania
IZ	Instytucja Zarządzająca
KFS	Krajowy Fundusz Szkoleniowy
MRiPS	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
NBP	Narodowy Bank Polski
NGO	Organizacje pozarządowe
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju)
PAPI	Paper and Pencil Interview (Wywiad bezpośredni przy użyciu papierowego kwestionariusza)
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności
RPO	Regionalny Program Operacyjny



Skrót	Rozwinięcie skrótu
RPO WiM 2014-2020	<i>Regionalny Program Operacyjny Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2014–2020</i>
SZOP	Szczegółowy Opis Priorytetów
TDI	Telefoniczne wywiady pogłębione
TSSI	Telefoniczne wywiady częściowo ustrukturyzowane
UE	Unia Europejska
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych



5. Syntetyczny opis koncepcji

W ramach FEWiM 2021-2027 (Priorytet 7 Rynek pracy, Działanie 7.8 Integracja obywateli państw trzecich na rynku pracy) realizowane jest **wsparcie ukierunkowane na aktywizację zawodową obywateli państw trzecich**, w tym migrantów.

Obywatele państw trzecich to grupa, która do tej pory w ograniczonym zakresie była wspierana w ramach programów regionalnych współfinansowanych ze środków EFS. Co więcej, jest to bardzo zróżnicowana wewnętrznie grupa, stale zmieniająca się w czasie (m.in. w następstwie inwazji rosyjskiej na Ukrainę, a także zatrudnienia obcokrajowców w związku ze zmniejszającą się liczbą pracowników w wyniku depopulacji i starzenia się społeczeństwa w Polsce). Dzięki ewaluacji możliwe będzie lepsze dostosowanie usług do potrzeb potencjalnych uczestników projektów.

Informacje pozyskane w ramach badania będą stanowiły podstawę dla kontynuacji dotychczasowej interwencji w ramach FEWiM 2021-2027, lub też do wypracowania ewentualnych propozycji modyfikacji działań adresowanych do tej grupy tak, aby w jak największym stopniu sprzyjały osiągnięciu zaplanowanych celów interwencji. Wyniki przedmiotowej ewaluacji (wraz z rekomendacjami) będą przydatne nie tylko instytucjom rynku pracy, ale również włączenia społecznego – ze względu na to, iż badane osoby oraz ich rodziny są także zagrożone wykluczeniem społecznym (w szczególności na poziomie kompetencji socjokulturowych i realioznawczych). Ponadto, wyniki badania mogą być wykorzystane również w celu promowania równości szans, niedyskryminacji i aktywnego uczestnictwa oraz zwiększania zdolności do zatrudnienia.

5.1. Cel badania

Głównym celem badania było rozpoznanie sytuacji obywateli państw trzecich w województwie warmińsko-mazurskim, w kontekście wsparcia przewidzianego dla tej grupy odbiorców w zakresie integracji zawodowej w ramach FEWiM 2021-2027.

5.2. Odbiorcy badania

Głównymi odbiorcami ewaluacji są:

- A. Instytucja Zarządzająca FEWiM 2021-2027 (Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego);
- B. Instytucja Pośrednicząca FEWiM 2021-2027 (Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie);
- C. beneficjenci FEWiM 2021-2027;
- D. inne instytucje rynku pracy.



Wyniki badania zostaną przekazane Komitetowi Monitorującemu program regionalny Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur 2021-2027, Krajowej Jednostce Ewaluacji w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej oraz Komisji Europejskiej.

Dodatkowo wyniki badania udostępnione zostaną opinii publicznej na stronie internetowej FEWiM 2021-2027.

Ze względu na zakres badania można spodziewać się także, że jego wyniki będą mogły być wykorzystane przez inne organy administracji samorządowej i rządowej, a także partnerów społecznych i gospodarczych z województwa warmińsko-mazurskiego.

5.3. Zakres badania

5.3.1. Zakres czasowy badania

Badanie swoim zakresem objęło okres od zatwierdzenia FEWiM 2021-2027 (tj. 5 grudnia 2022 r.) do dnia podpisania umowy na realizację niniejszego badania (tj. 14.10.2024 r.).

5.3.2. Zakres przestrzenny badania

Badanie objęło swym zakresem obszar województwa warmińsko-mazurskiego.

5.3.3. Zakres podmiotowy badania

Zakres podmiotowy badania objął następujące grupy podmiotów:

1. Instytucja Zarządzająca FEWiM 2021-2027;
2. Instytucja Pośrednicząca FEWiM 2021-2027 (Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie);
3. Beneficjenci wsparcia (realizatorzy projektów) w zakresie rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027 (Działanie 7.8 Integracja obywateli państw trzecich na rynku pracy);
4. Wnioskodawcy Działania 7.8 Integracja obywateli państw trzecich na rynku pracy FEWiM 2021-2027;
5. Pracodawcy/przedsiębiorstwa z województwa warmińsko-mazurskiego;
6. Obywatele państw trzecich przebywający w województwie warmińsko-mazurskim legalnie, tj. na podstawie dokumentów upoważniających do pobytu i pracy;
7. Publiczne służby zatrudnienia z województwa warmińsko-mazurskiego;
8. Przedstawiciele środowiska naukowo-badawczego z zakresu rynku pracy oraz migracji.



5.3.4. Zakres tematyczny badania

Przedmiotem badania było wsparcie ukierunkowane na aktywizację zawodową obywateli państw trzecich, w tym migrantów udzielane w ramach Priorytetu 7 *Rynek pracy*, Działania 7.8 *Integracja obywateli państw trzecich na rynku pracy* FEWiM 2021-2027.

W ramach Działania 7.8, do 14 października 2024 r. ogłoszony został 1 nabór wniosków o dofinansowanie (FEWM.07.08-IP.01-001/24). W jego wyniku złożonych zostało 49 wniosków. Do dofinansowania wybranych zostało 13 wniosków na łączną kwotę wsparcia 16 582 002,70 zł.

Badanie przeprowadzone zostało w ramach następujących obszarów:

- Obszar I – Pogłębiona diagnoza potencjalnych adresatów interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich napotykającym bariery na warmińsko-mazurskim rynku pracy oraz wskazanie ich oczekiwań i potrzeb odnośnie wsparcia w ramach FEWiM 2021-2027;
- Obszar II – Pogłębiona diagnoza rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim, obejmująca analizę specyfiki regionalnej pod względem zapotrzebowania na pracowników z państw trzecich;
- Obszar III – Ocena adekwatności wsparcia zaplanowanego w ramach FEWiM 2021-2027 w stosunku do liczebności, sytuacji, potrzeb i oczekiwań obywateli państw trzecich w zakresie aktywizacji zawodowej na warmińsko-mazurskim rynku pracy;
- Obszar IV – Identyfikacja podmiotów posiadających doświadczenie w zakresie aktywizacji zawodowej/społeczno-zawodowej migrantów w regionie i innych podmiotów kluczowych dla interwencji, a także przedstawienie dobrych praktyk;
- Obszar V – Wypracowanie wniosków i rekomendacji w zakresie m.in. ewentualnej korekty interwencji zaplanowanej w ramach Działania 7.8 FEWiM 2021-2027;
- Dodatkowy obszar badawczy: Analiza uwarunkowań instytucjonalno-prawnych funkcjonowania obywateli państw trzecich w Polsce, w tym w województwie warmińsko-mazurskim, w kontekście wsparcia jakie powinno zostać świadczone na ich rzecz.

5.4. Kryteria ewaluacyjne

Przy realizacji celów badania oraz jego zakresu tematycznego Wykonawca posłużył się następującymi kryteriami ewaluacyjnymi:

1. **Trafność** – kryterium pozwoliło ocenić, czy założenia programu (FEWiM 2021-2027) oraz kryteria wyboru projektów są zgodne z rzeczywistymi potrzebami i



priorytetami warmińsko-mazurskiego rynku pracy i obywateli państw trzecich, oraz czy interwencja jest odpowiednio ukierunkowana i zaprojektowana, aby zapewnić odpowiednią skuteczność interwencji;

2. **Skuteczność** – kryterium pozwoliło ocenić, czy program (FEWiM 2021-2027) skutecznie będzie wspierał obywateli państw trzecich w integracji społeczno-gospodarczej oraz odpowiada na rzeczywiste potrzeby tej grupy.



6. Skrócony opis zastosowanej metodyki badania

6.1. Analiza desk research

Analiza danych zastanych to metoda badań społecznych, która zakłada szczegółową analizę istniejących już i dostępnych danych. W jej wyniku następuje scalanie, przetworzenie i analiza danych rozproszonych dotychczas wśród rozmaitych źródeł.

Na etapie prac nad raportem końcowym desk research pozwolił na uzyskanie wysoce obiektywnych informacji, bowiem analiza desk research wolna jest od większości obciążeń charakterystycznych dla badań reaktywnych, takich jak efekt ankierski.

Zakres analizy desk research objął akty prawne i wytyczne szczebla unijnego i krajowego, dokumenty strategiczne, dokumenty programowe/systemowe i sprawozdania, raporty ewaluacyjne oraz bazy danych (wygenerowane z systemu CST2021 i SOWA EFS) oraz szczegółowe statystyki dot. osób ujętych w rejestrze obywateli Ukrainy.

6.2. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI np. z wykorzystaniem technik internetowych) / telefoniczne wywiady pogłębione (TDI)

Wywiad pogłębiony polega na przeprowadzeniu z daną osobą ustrukturyzowanej rozmowy, która ma na celu uzyskanie konkretnych informacji w sposób planowy i metodyczny według określonego schematu, zwanego scenariuszem wywiadu.

Populacja badana: Przedstawiciele instytucji odpowiedzialnych za programowanie i wdrażanie wsparcia integracji społeczno-gospodarczej obywateli państw trzecich, w tym migrantów, społeczności pochodzenia emigranckiego, instytucji zajmujących się przyjmowaniem migrantów oraz ich aktywizacją oraz podmiotów zrzeszających przedsiębiorstwa z województwa warmińsko-mazurskiego.

Dobór próby: Celowy – do badania zostały zaproszone osoby posiadające najbogatszą wiedzę w zakresie zagadnień objętych ewaluacją. Dobór respondentów został uzgodniony z Zamawiającym.

Liczebność i struktura próby:

W ramach badania wywiady zostały przeprowadzone z:

- Przedstawicielem Departamentu Polityki Regionalnej w Instytucji Zarządzającej FEWiM 2021-2027 (1 efektywny wywiad);
- Przedstawicielem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie (1 efektywny wywiad);



- Przedstawicielami beneficjentów, którzy realizowali/realizują projekty z zakresu wsparcia integracji społeczno-gospodarczej obywateli państw trzecich, w tym migrantów w ramach Działania 7.8 FEWiM 2021-2027 (2 efektywne wywiady);
- Przedstawicielami społeczności pochodzenia emigranckiego przebywającego na terytorium województwa warmińsko-mazurskiego (4 efektywne wywiady);
- Przedstawicielem Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców (1 efektywny wywiad);
- Przedstawicielami Powiatowych Urzędów Pracy z terenu województwa warmińsko-mazurskiego (2 efektywne wywiady).
- Przedstawicielami podmiotów zrzeszających przedsiębiorstwa z województwa warmińsko-mazurskiego:
 - 1 wywiad z przedstawicielem Warmińsko-Mazurskiej Łoży Business Centre Club;
 - 1 wywiad z przedstawicielem Warmińsko-Mazurskiego Związku Pracodawców Prywatnych;
 - 1 wywiad z przedstawicielem Warmińsko-Mazurskiego Klubu Biznesu;
 - 1 wywiad z przedstawicielem Związku Przedsiębiorców i Pracodawców Warmii i Mazur;
 - 1 wywiad z przedstawicielem Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej.

6.3. Badanie ankietowe PAPI z ewentualnym wspomaganie / uzupełnieniem poprzez wywiady CAPI oraz CATI wśród potencjalnych adresatów interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich w ramach Działania 7.8 FEWiM 2021-2027

Badanie bezpośrednie z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety jest najbardziej popularną techniką zbierania danych wśród metod ilościowych. Polega na zbieraniu informacji przy pomocy standaryzowanego kwestionariusza ankiety. Pytania zawarte w kwestionariuszu są opracowane na podstawie problemów badawczych. Badanie ankietowe charakteryzuje się dużym wskaźnikiem responsu, niskimi kosztami przeprowadzenia i dużą szybkością analizowania danych.

Populacja badana: osoby przebywające w województwie warmińsko-mazurskim i będące potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich w tym migrantów w ramach FEWiM 2021-2027.

Dobór próby: Wykonawca wykorzystał losowo-warstwowy dobór próby.

Liczebność próby: 378 osób

Podział warstwowy przedstawiony został w oparciu o dane z Narodowego Spisu Powszechny z roku 2021 w zakresie:



1. Rozmieszczenia terytorialnego w poszczególnych powiatach

Tabela 1. Próba do badania PAPI/CAPI/CATI w podziale na powiaty województwa warmińsko-mazurskiego

Powiat	Odsetek przebywających imigrantów	Wysokość próby
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	100,0%	378
Powiat bartoszycki	2,7%	10
Powiat braniewski	0,9%	3
Powiat działdowski	2,3%	9
Powiat elbląski	1,9%	7
Powiat ełcki	9,2%	35
Powiat giżycki	1,5%	6
Powiat iławski	8,4%	32
Powiat kętrzyński	2,1%	8
Powiat lidzbarski	1,0%	4
Powiat mrągowski	4,3%	16
Powiat nidzicki	1,0%	4
Powiat nowomiejski	7,5%	28
Powiat olecki	4,8%	18
Powiat olsztyński	6,0%	23
Powiat ostródzki	12,7%	48
Powiat piski	1,4%	5
Powiat szczycieński	3,6%	14
Powiat gołdapski	1,6%	6
Powiat węgorzewski	0,4%	1
Powiat m. Elbląg	7,4%	28



Powiat	Odsetek przebywających imigrantów	Wysokość próby
Powiat m. Olsztyn	19,3%	73

2. Płci

Tabela 2. Próba do badania PAPI/CAPI/CATI w podziale na płeć

Płeć	Odsetek przebywających imigrantów	Wysokość próby
Razem	100,0%	378
Mężczyźni	63,7%	241
Kobiety	36,3%	137

Pierwotnie zakładano aktualizację ww. założeń (wynikających z zapisów raportu metodycznego), jednak w wyniku wstępnej analizy desk research zrezygnowano z tego pomysłu. Szczegóły w tym zakresie opisano w rozdziale 7.2.

6.4. Badanie ankietowe CAWI z ewentualnym wspomaganie / uzupełnieniem poprzez wywiady telefoniczne CATI wśród pracodawców/ przedsiębiorstw z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanych zatrudnieniem / zatrudniających obywateli państw trzecich, w tym migrantów

Badanie CAWI (ang. Computer Assisted Web Interview) oznacza ankietę internetową (on-line), wypełnianą bezpośrednio przez respondenta. To wygodne rozwiązanie, które już na stałe weszło do narzędziownika ewaluatora. Pozwala w szybki i precyzyjny sposób dotrzeć do wybranej grupy badawczej i pozyskać odpowiedzi zarówno na pytania ilościowe, jak i jakościowe.

W przypadku techniki CAWI wspierane CATI do potencjalnych respondentów wysyłane są e-maile, zawierające: informację o badaniu, list polecający oraz link do ankiety. Osoby, które nie zareagują na maila, otrzymują maile przypominające o badaniu, następnie zaś miejsce ma kontakt telefoniczny, służący realizacji badania CATI.

Populacja badana: podmioty gospodarki narodowej, wpisane do rejestru REGON według GUS w województwie warmińsko-mazurskim. Według danych GUS w województwie warmińsko-mazurskim takich podmiotów jest 147 272.

Dobór próby:



Pierwotnie zaplanowano zrealizowanie 383 wywiadów, natomiast ostatecznie przeprowadzono 401 wywiadów. Taka wysokość próby powoduje, że osiągnięte zostały wyniki na 95% poziomie ufności oraz 5% maksymalnym błędzie. Takie poziomy pozwoliły na prawidłowe wnioskowanie na podstawie uzyskanych z badania ankietowego wyników, na poziomie województwa warmińsko-mazurskiego.

W celu odzwierciedlenia specyfiki poszczególnych powiatów, próba badawcza została ponadto powarstwowana zgodnie z udziałem podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON w danym powiecie w odniesienie podmiotów ogółem w województwie.

Tabela 4. Próba do badania CAWI / CATI w podziale na powiaty województwa warmińsko-mazurskiego

Powiat	Odsetek przebywających imigrantów	Zaplanowana wysokość próby	Osiągnięta wysokość próby
WARMIŃSKO- MAZURSKIE	100,0%	383	401
Powiat bartoszycki	1,4%	5	9
Powiat braniewski	1,6%	6	6
Powiat działdowski	1,8%	7	7
Powiat elbląski	2,3%	9	9
Powiat ełcki	2,4%	9	9
Powiat giżycki	2,6%	10	11
Powiat iławski	2,8%	11	11
Powiat kętrzyński	3,2%	12	14
Powiat lidzbarski	3,2%	12	12
Powiat mrągowski	3,4%	13	14
Powiat nidzicki	3,5%	13	14
Powiat nowomiejski	3,6%	14	14
Powiat olecki	3,9%	15	15
Powiat olsztyński	4,3%	16	16
Powiat ostródzki	4,5%	17	17



Powiat	Odsetek przebywających imigrantów	Zaplanowana wysokość próby	Osiągnięta wysokość próby
Powiat piski	5,8%	22	22
Powiat szczycieński	5,9%	23	23
Powiat gołdapski	6,7%	26	32
Powiat węgorzewski	9,6%	37	37
Powiat m. Elbląg	10,1%	39	39
Powiat m. Olsztyn	17,4%	67	70

Dobór próby został przeprowadzony w sposób celowy. W realizacji badania wzięli udział respondenci zainteresowani zatrudnieniem obywateli państw trzecich oraz posiadający wiedzę i doświadczenie w ich zatrudnieniu. W tym celu w opracowanej ankiecie funkcjonowało odpowiednie pytanie filtrujące respondentów.

6.5. Jakościowa analiza porównawcza

Jakościowa analiza porównawcza to technika łącząca podejście jakościowe z ilościowym. Bazuje na pogłębionej analizie poszczególnych przypadków i na dobrej ich znajomości, przechodzi do analizy porównawczej, zmierzającej do identyfikacji konfiguracji czynników, które można określić mianem warunków koniecznych lub wystarczających dla wystąpienia danego efektu.

Jakościowa analiza porównawcza przeprowadzona została dla wyników IDI/TDI z przedstawicielami Instytucji Zarządzającej i Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie, z przedstawicielami beneficjentów w ramach FEWIM 2021-2027, przedstawicielami społeczności pochodzenia emigranckiego przebywającego na terytorium województwa warmińsko-mazurskiego, Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie i powiatowych urzędów pracy oraz badania fokusowego FGI z osobami wywodzącymi się ze środowiska naukowo-badawczego, przedstawicielami Instytucji Zarządzającej FEWiM 2021-2027, publicznych służb zatrudnienia z województwa warmińsko-mazurskiego, beneficjentów realizujących projekty w ramach FEWiM 2021-2027, społeczności migranckiego pochodzenia i pracodawców oraz jakościowych danych zastanych dotyczących desk research oraz studium przypadku.

6.6. Telefoniczny wywiad częściowo ustrukturyzowany (Telephone Semi-structured Interview – TSSI)

Telefoniczny wywiad częściowo ustrukturyzowany to doskonała technika służąca do realizacji badań. Pozwala w krótkim czasie dotrzeć do dużej liczby respondentów i uzyskać od nich niezbędne informacje. Narzędzie badawcze stosowane w przypadku



tej techniki zawiera pytania zamknięte, półotwarte i otwarte – w przypadku tych ostatnich osoba prowadząca rozmowę nie tylko zadaje pytanie, lecz także prowadzi moderację (np. zadaje respondentowi pytania pomocnicze) w celu pozyskania dodatkowych informacji.

Populacja badana: Przedstawiciele wnioskodawców Działania 7.8 Integracja obywateli państw trzecich na rynku pracy FEWiM 2021-2027

Liczebność próby: 49 – poziom maksymalny, docelowa liczebność próby. Minimalny poziom realizacji wynosił 34 (70% populacji). Ostatecznie zrealizowano 36 wywiadów.

Dobór próby: Pełny. Zaproszenie do realizacji badania TSSI zostało skierowane do wszystkich wnioskodawców Działania 7.8 Integracja obywateli państw trzecich na rynku pracy FEWiM 2021-2027 (49 podmiotów). Dobór próby badawczej miał zatem charakter quasi-zupełny. Próba tego rodzaju, będąca de facto badaniem populacyjnym, w najlepszy możliwy sposób pozwala na poznanie opinii całej badanej grupy i ogranicza błędy związane z wnioskowaniem do minimum. Badaniem objęci zostali wszyscy wnioskodawcy oraz zapewniona została zwrotność na poziomie minimum 70% populacji. Wykonawca dążył do osiągnięcia jak największej liczby wypełnionych ankiet (nawet w sytuacji osiągnięcia ww. minimalnego poziomu), w szczególności poprzez co najmniej dwukrotne monity mailowe.

6.7. Badanie fokusowe (FGI ang. Focus Group Interview lub FGIO – zogniskowany grupowy wywiad internetowy)

FGI to ustrukturalizowana i moderowana dyskusja, zogniskowana na wybranym zagadnieniu. Prowadzona jest według scenariusza, który określa konkretny cel rozmowy i wytyczne dla moderatora o tym jak prowadzić dyskusję.

Populacja badana: W ramach FGI uczestniczyły:

1. trzy osoby wywodzące się ze środowiska naukowo-badawczego (spoza zespołu badawczego) posiadające doświadczenie naukowo-badawcze w zakresie rynku pracy, zgodne z obszarem badawczym;
2. jeden przedstawiciel Instytucji Zarządzającej FEWiM 2021-2027;
3. trzech przedstawicieli społeczności migranckiego pochodzenia;
4. sześciu przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia z województwa warmińsko-mazurskiego (w tym: Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie oraz Powiatowych Urzędów Pracy województwa warmińsko-mazurskiego);
5. czterech przedstawicieli beneficjentów realizujących projekty z zakresu wsparcia integracji społeczno-gospodarczej obywateli państw trzecich, w tym migrantów w ramach FEWiM 2021-2027;
6. czterech przedstawicieli pracodawców, w tym w szczególności mających doświadczenie w kontaktach z pracownikami migranckiego pochodzenia;
7. przedstawiciele zespołu badawczego.



Dobór próby: Celowy: wybrane zostały te osoby, których wiedza i opinie są użyteczne z punktu widzenia celów badania.

Liczba wywiadów grupowych: 1

6.8. Studium Przypadku (Case Study)

Studium przypadku (ang. case study) jest jedną z jakościowych metod badawczych. Głównym celem tej metody jest jak najlepsze zobrazowanie pewnego "przypadku" uznanego na etapie analiz dokumentacji projektowej za dobre praktyki. Studium przypadku stanowi wnikliwą analizę konkretnego zjawiska oraz szczegółową analizę przypadku i celów.

Studium przypadku (case study) to wszechstronny opis badanego zjawiska. Metoda ta ma charakter empiryczny, ponieważ analizuje i ocenia zjawiska zachodzące w rzeczywistości. Studium przypadku jest stosowane zwłaszcza dla tematów badawczych o charakterystyce opisowej – daje wówczas odpowiedzi na pytania *co, kiedy, gdzie i w jaki sposób się wydarzyło*. Metoda studium przypadku umożliwia dokonanie pogłębionej analizy badanego zagadnienia i zaprezentowanie jego specyfiki na podstawie zgromadzonych informacji.

Przeprowadzenie studiów przypadku pozwoliło na zidentyfikowanie rozwiązań, które sprawdziły się w innych krajach UE, w innych regionach Polski oraz w województwie warmińsko-mazurskim, możliwych do zaimplementowania w warunkach województwa warmińsko-mazurskiego w ramach realizacji FEWiM 2021-2027.

Liczba studiów przypadku: 3.

Dobór próby: Celowy – Wykonawca wytypował przypadki do case study na podstawie wyników analizy desk research. Wykonawca zidentyfikował przedsięwzięcia / projekty / inicjatywy służące aktywizacji zawodowej obywateli państw trzecich, w tym migrantów, które można uznać za najbardziej odpowiednie względem założonego celu i osiągniętych efektów – tak, aby mogły służyć, jako dobre praktyki.

6.9. Metoda kartograficzna

Wykorzystanie metody kartograficznej dało możliwość przedstawienia za jej pomocą regionalnego zróżnicowania. Metoda kartograficzna stosowana była na dwóch poziomach. Z jednej strony posłużyła jako metoda wizualizacji zjawisk w przestrzeni, a z drugiej była stosowana jako kartograficzna metoda badań stosowana do analiz przestrzennych.

Za pomocą metody kartograficznej Wykonawca przedstawił przede wszystkim wyniki oszacowania liczebności i struktury grupy potencjalnych adresatów wsparcia, tj. obywateli państw trzecich przebywających w województwie warmińsko-mazurskim. Wizualizacja danych na mapach została wykorzystana celem przedstawienia



osiągniętych wyników w poszczególnych obszarach województwa warmińsko-mazurskiego (powiaty).

6.10. Analizy statystyczne

Do przeprowadzenia badania wykorzystany został zróżnicowany zestaw metod i technik statystycznych pozwalających na poprawne merytorycznie wnioskowanie ze zbioru zgromadzonych danych. Analizy statystyczne zostały wykorzystane do przetwarzania i analizowania danych zebranych w trakcie realizacji badania.

Analiza statystyczna była podstawą do określenia struktury oraz liczebności potencjalnych adresatów interwencji w ramach Działania 7.8 FEWiM 2021-2027.

6.11. Panel dyskusyjny

Panel dyskusyjny przeprowadzony został w formie warsztatowej po zakończeniu kompleksowej analizy i oceny zebranego materiału badawczego i sporządzeniu projektu raportu końcowego, w celu wypracowania ostatecznych wniosków i rekomendacji.

6.12. Ocena ekspercka

Na każdym etapie ewaluacji członkowie zespołu badawczego wykorzystywali swoją wiedzę ekspercką, szczególnie na potrzeby konstruowania wniosków z badania oraz rekomendacji. Ocena ekspercka została przeprowadzona na podstawie materiałów zebranych w trakcie realizacji badania, przy czym wykorzystana została zarówno do sformułowania odpowiedzi do wszystkich pytań badawczych, jak i określenia wniosków i rekomendacji z badania.



7. Opis wyników badania

7.1. Analiza uwarunkowań instytucjonalno-prawnych funkcjonowania obywateli państw trzecich w Polsce, w tym w województwie warmińsko-mazurskim, w kontekście wsparcia jakie powinno zostać świadczone na ich rzecz

Jak wygląda polityka migracyjna wobec obywateli państw trzecich? Czy sprzyja pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników?¹

Polityka migracyjna Polski wobec obywateli państw trzecich pierwotnie miała być w ostatnich latach kształtowana przez dokument *Polityka migracyjna Polski – kierunki działań 2021–2022*. Prace nad projektem uchwały w sprawie przyjęcia ww. dokumentu zostały jednak wstrzymane w związku z faktem zachodzących w otoczeniu Polski gwałtownych zmian, wpływających na charakterystykę ruchów migracyjnych. Aktualnie natomiast obowiązuje przyjęta w 2024 roku strategia *Odzyskać kontrolę. Zapewnić bezpieczeństwo. Kompleksowa i odpowiedzialna strategia migracyjna Polski na lata 2025–2030*. Obydwa ww. dokumenty wyznaczają priorytety oraz określają narzędzia zarządzania migracją, uwzględniając potrzeby rynku pracy, bezpieczeństwo państwa oraz wyzwania związane z integracją cudzoziemców.

„Polityka migracyjna Polski – kierunki działań 2021–2022” koncentrowała się na potrzebach rynku pracy i uproszczeniu procedur legalizacji pobytu oraz pracy cudzoziemców. Wprowadzenie zezwoleń na pobyt czasowy i pracę, deklaracji o zamiarze powierzenia pracy czy preferencji dla zawodów deficytowych miało na celu ułatwienie zatrudniania migrantów, szczególnie w sektorach borykających się z niedoborami siły roboczej, takich jak budownictwo, transport, medycyna czy IT. Dokument zakładał również wspieranie migracji edukacyjnej oraz mobilności wykwalifikowanej siły roboczej, m.in. poprzez program Niebieskiej Karty UE. Równolegle zaproponowano działania integracyjne, takie jak kursy języka polskiego, wsparcie w dostępie do usług publicznych oraz centra integracyjne w regionach o większej liczbie migrantów.

Nowa strategia *Odzyskać kontrolę. Zapewnić bezpieczeństwo. Kompleksowa i odpowiedzialna strategia migracyjna Polski na lata 2025–2030* wprowadza istotne zmiany, kładąc szczególny nacisk na bezpieczeństwo oraz selektywne podejście do migracji. Priorytetem jest ścisła kontrola procesów migracyjnych i ograniczenie niekontrolowanego napływu cudzoziemców, m.in. poprzez selektywną politykę wizową oraz możliwość czasowego zawieszenia prawa do składania wniosków o azyl w sytuacjach zagrożenia destabilizacją państwa. Strategia wprowadza także system

¹ Każdy rozdział podzielony został pytaniami badawczymi, które oznaczone zostały niebieską ramką.



punktowy dla cudzoziemców ubiegających się o dostęp do rynku pracy, co pozwala na selekcję kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach, odpowiadających potrzebom gospodarki. Jednocześnie przewiduje limity rekrutacyjne na uczelniach wyższych oraz system wsparcia dla naukowców realizujących prestiżowe granty.

Chociaż strategia na lata 2025–2030 kontynuuje działania mające na celu pozyskiwanie wykwalifikowanych pracowników, zwiększona kontrola migracji i wprowadzenie bardziej selektywnych kryteriów mogą jednak utrudniać napływ specjalistów. Wprowadzenie limitów rekrutacyjnych na uczelniach może ograniczyć liczbę zagranicznych studentów, którzy często decydują się na pozostanie w Polsce po zakończeniu studiów. Dodatkowym wyzwaniem pozostają długie procedury administracyjne oraz brak wystarczających zasobów na rzecz integracji, szczególnie w regionach mniej rozwiniętych.

Warto również zaznaczyć, że w obliczu rosnącej liczby imigrantów w ostatnich latach również województwo warmińsko-mazurskie również podjęło szereg inicjatyw mających na celu usprawnienie polityki migracyjnej oraz integrację cudzoziemców. Od 1 kwietnia 2024 r. do 31 grudnia 2029 r. realizowany jest projekt „Warmińsko-Mazurskie dostępne dla legalnej migracji”, dofinansowany ze środków Unii Europejskiej. Jego budżet wynosi 3 437 333,33 zł, z czego wkład funduszy europejskich to 2 577 999,99 zł. Główne cele projektu to unowocześnienie systemów obsługi cudzoziemców, doposażenie stanowisk pracy, modernizacja Rejestru Spraw Cudzoziemców oraz Rozwój kompetencji pracowników zajmujących się obsługą obywateli państw trzecich.

Powyższe kwestie warto uzupełnić o analizę indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego badania. Jak się okazuje, respondenci w większości przypadków zgodzili się z tym, że polityka migracyjna wobec obywateli państw trzecich w województwie warmińsko-mazurskim nie w pełni sprzyja przyciąganiu i zatrzymywaniu wykwalifikowanych pracowników. Choć według niektórych osób dostrzegane są pozytywne aspekty, takie jak dostępność programów wspierających rozwój zawodowy migrantów, w tym kursów językowych i zawodowych, ich skuteczność jest ograniczona przez szereg barier administracyjnych i formalnych. Szczególnie uciążliwym problemem, według respondentów, jest czasochłonny proces nostryfikacji dyplomów, który uniemożliwia migrantom podejmowanie pracy zgodnej z ich kwalifikacjami (kwestia ta jednak leży oczywiście po stronie polityki krajowej, a nie rozwiązań stosowanych na poziomie samego województwa).

Respondenci wskazali również, że województwo warmińsko-mazurskie nie oferuje wystarczających możliwości zatrudnienia w sektorach wymagających wysokich kwalifikacji, co sprawia, że migranci często decydują się na przeprowadzkę do innych regionów Polski. Ich zdaniem lokalny rynek pracy koncentruje się głównie na sektorach takich jak przetwórstwo spożywcze czy turystyka, które oferują



zatrudnienie w zawodach niewymagających wysokich kompetencji. W rezultacie, jak podkreślili respondenci, osoby posiadające wysokie kwalifikacje zmuszone są podejmować pracę poniżej swoich kompetencji.

Respondenci zwrócili również uwagę na bariery językowe jako kluczowy problem w procesie integracji migrantów na lokalnym rynku pracy. Podkreślono, że choć dostępne są niektóre formy wsparcia, w tym programy szkoleniowe, ich zakres jest ograniczony i nie zawsze dostosowany do potrzeb migrantów.

Jakie wymogi muszą spełniać obywatele państw trzecich chcący przyjechać do Polski, w tym do województwa warmińsko-mazurskiego?

Prawo regulujące przyjazd i pobyt obywateli państw trzecich w Polsce jest określone przez ustawę o cudzoziemcach z dnia 12 grudnia 2013 roku oraz odpowiednie akty wykonawcze. Główne wymogi obejmują posiadanie ważnego dokumentu podróży, wizę lub inny tytuł pobytowy (np. kartę pobytu), a także spełnienie celu pobytu zgodnie z deklarowanym rodzajem wizy.

Przy wjeździe na terytorium Polski cudzoziemiec musi udowodnić posiadanie odpowiednich środków finansowych na pokrycie kosztów pobytu oraz powrotu do kraju pochodzenia. Osoby przyjeżdżające w celach zarobkowych muszą dodatkowo posiadać:

1. zezwolenie na pracę, które wydaje wojewoda właściwy dla miejsca wykonywania pracy, lub
2. oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy, zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy (dotyczy prac sezonowych lub uproszczonych procedur dla obywateli wybranych krajów, np. Ukrainy czy Gruzji).

W przypadku obywateli Ukrainy, po agresji Rosji na ten kraj w lutym 2022 roku, wprowadzono uproszczone przepisy umożliwiające szybkie uzyskanie legalnego pobytu i pracy na podstawie specustawy o pomocy obywatelom Ukrainy. Zgodnie z tymi przepisami, obywatele Ukrainy mogą wjechać do Polski bez wizy i legalnie przebywać na terytorium kraju przez 18 miesięcy od daty przekroczenia granicy. Ustawę tę później rozszerzono, umożliwiając przedłużenie pobytu w szczególnych przypadkach.

Również respondenci wywiadów pogłębionych zwrócili uwagę na znaczne różnice w procedurach w zależności od kraju pochodzenia oraz rodzaju pracy. Podkreślano bowiem, że niektóre grupy migrantów, np. obywatele Ukrainy, korzystają z istotnie uproszczonych procedur, co znacząco skraca czas potrzebny na uzyskanie zgody na pobyt i pracę.



Warto w tym miejscu zaznaczyć, że mieszkańcy województwa warmińsko-mazurskiego w szczególnie przychylny sposób odnoszą się do kwestii migracji. Jak wynika z ostatniego etapu badań opinii publicznej prowadzonych w ramach opracowania pt. *Migranci wojenni z Ukrainy. Opinie Polaków na temat ich pobytu oraz zakresu udzielanej im pomocy*, to właśnie wśród mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego odnotowano (na równi z województwem małopolskim) najwyższy udział mieszkańców, wyrażających zgodę na to, aby Polska przyjmowała migrantów przymusowych z Ukrainy².

Jakie procedury muszą dopełnić obywatele państw trzecich chcący przyjechać do Polski, w tym do województwa warmińsko-mazurskiego? Czy występują w tym zakresie niedogodności lub uciążliwości?

Obywatele państw trzecich, którzy chcą przyjechać do Polski (w tym do województwa warmińsko-mazurskiego), muszą spełnić określone wymogi formalne. Najważniejsze procedury obejmują uzyskanie wizy lub innego tytułu pobytowego, jeśli planowany pobyt przekracza 90 dni w ramach ruchu bezwizowego. Wnioski o wizę składane są w polskich konsulatach, natomiast w przypadku kart pobytu w urzędach wojewódzkich. Osoby przyjeżdżające w celu podjęcia pracy potrzebują również zezwolenia na pracę, które uzyskuje pracodawca. W określonych przypadkach, takich jak praca sezonowa, wymagane jest oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia pracy.

W przypadku obywateli Ukrainy zastosowano uproszczone procedury na mocy wspomnianej już specustawy, co eliminuje konieczność uzyskiwania zezwolenia na pracę. Pracodawca zgłasza ich zatrudnienie w powiatowym urzędzie pracy, co pozwala na szybkie rozpoczęcie legalnej pracy.

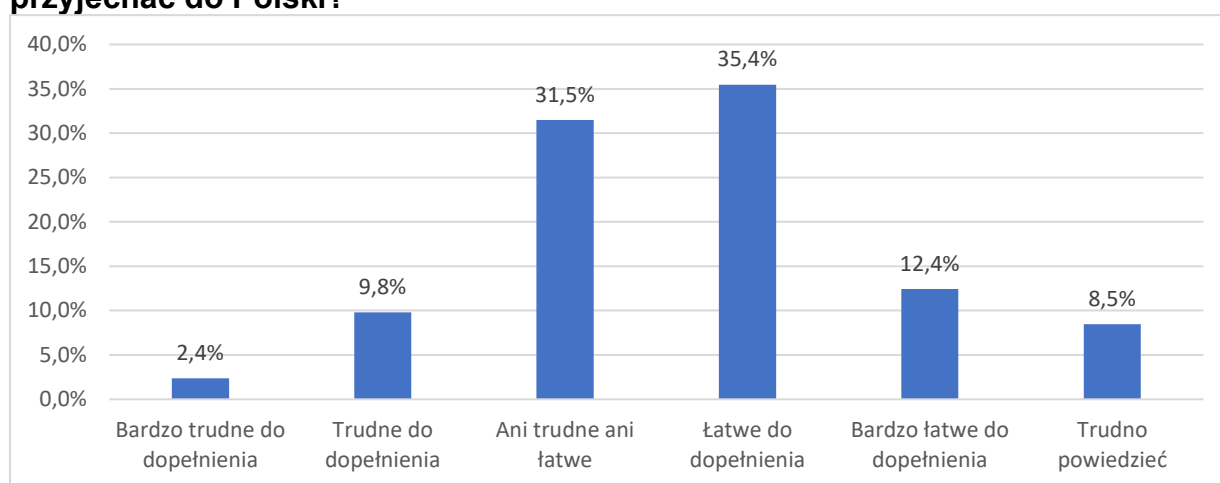
Zaznaczyć należy, że aby wykonywać zawody regulowane (np. medyczne, nauczycielskie), obywatele Ukrainy muszą przejść proces nostryfikacji swoich dyplomów. Dla części zawodów, takich jak lekarze, wprowadzono jednak tymczasowe odstępstwa, umożliwiające pracę bez pełnej nostryfikacji, jednak takie ułatwienia dotyczą głównie branż o wysokim deficycie kadrowym.

Respondenci indywidualnych wywiadów pogłębionych zwracali uwagę, że procedury administracyjne bywają czasochłonne i skomplikowane, szczególnie dla osób spoza krajów objętych uproszczonymi zasadami. Problemem jest również brak wystarczających informacji na temat wymogów i procesów, co utrudnia cudzoziemcom skuteczne dopełnienie formalności. Bariera językowa dodatkowo komplikuje komunikację z instytucjami odpowiedzialnymi za legalizację pobytu i pracy.

² Migranci wojenni z Ukrainy. Opinie Polaków na temat ich pobytu oraz zakresu udzielanej im pomocy. *Studia Politologiczne*, 68, 231-250. Kubiciel-Lodzińska, S., Kownacka, K., 2023, s. 241.

Wymienione powyżej trudności w rzeczywistości nie oddziałują jednak w istotny sposób na doświadczenia samych migrantów. Jak wynika z ankietyzacji przeprowadzonej wśród potencjalnych adresatów interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich, jedynie 12,2% badanych negatywnie oceniło procedury, które muszą dopełnić osoby chcące przyjechać do Polski – osoby te stwierdziły, że procedury te są ich zdaniem trudne do dopełnienia. Poproszeni o wskazanie konkretnych trudności, które napotkali w tym zakresie badani wymieniali głównie szeroki zakres wymaganych dokumentów (generujące potrzebę wracania do kraju ojczystego, celem ich pozyskania) i związane z tym czasochłonny proces biurokratyczny.

Wykres 1. Jak ocenia Pan/Pani procedury, które muszą dopełnić osoby chcące przyjechać do Polski?



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Czy instytucje przygotowują obywateli państw trzecich do zaplanowania własnej kariery zawodowej w Polsce, w tym w województwie warmińsko-mazurskim?

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów pogłębionych można stwierdzić, że działania instytucji w zakresie przygotowywania obywateli państw trzecich do zaplanowania kariery zawodowej w Polsce, w tym w województwie warmińsko-mazurskim, są ograniczone i nie w pełni odpowiadają potrzebom tej grupy.

Z relacji respondentów wynika, że część instytucji, takich jak powiatowe urzędy pracy, oferuje jedynie podstawowe formy wsparcia, takie jak doradztwo zawodowe czy pomoc w poszukiwaniu pracy. Respondenci wskazali również, że organizacje pozarządowe odgrywają istotną rolę w zakresie wsparcia integracyjnego, ale ich działania są często ograniczone zasięgiem działalności i dostępnymi zasobami. Biorąc to pod uwagę, wsparcie oferowane w ramach Działania 7.8 bardzo dobrze wpisuje się w rzeczywisty zakres potrzeb, uzupełniając ofertę ww. podmiotów i instytucji. Zaznaczyć w tym miejscu należy jednak, że organizacje pozarządowe z



terenu województwa warmińsko-mazurskiego podejmują liczne inicjatywy w obszarze wsparcia migrantów (w tym m.in. Federacja Organizacji Socjalnych Województwa Warmińsko-Mazurskiego (FOSA), Fundacja Dwa Skrzydła UA.). Na obszarze województwa intensywne wsparcie udzielane jest również z ramienia Caritas Polska, Banku Żywności czy organizacji mniejszości narodowych.

W zakresie wspierania cudzoziemców ważną rolę odgrywają również agencje pośrednictwa pracy (zlokalizowane głównie w większych ośrodkach miejskich, jak np. Olsztyn). Agencje te oferują pomoc w znalezieniu legalnego zatrudnienia, w tym poprzez dopasowanie ofert pracy do kwalifikacji i doświadczenia cudzoziemca, czy też umożliwiają wsparcie w uzyskaniu stosownych zezwoleń na pracę, gdzie nie bez znaczenia są posiadane przez nie kontakty z regionalnymi pracodawcami.

Do kwestii wspierania obywateli państw trzecich warto również spojrzeć z perspektywy pracodawców. Dla nich Warmińsko-Mazurska Specjalna Strefa Ekonomiczna we współpracy z Wojewodą Warmińsko-Mazurskim organizuje spotkania informacyjne dotyczące zatrudniania cudzoziemców, co świadczy o zaangażowaniu regionu w integrację obywateli państw trzecich na rynku pracy.

Jak już wcześniej zaznaczano, zdaniem badanych w województwie warmińsko-mazurskim brakuje dedykowanych punktów informacyjnych i doradczych, które mogłyby wspierać migrantów w procesie planowania kariery zawodowej. Uczestnicy badania FGI zwrócili uwagę na potrzebę utworzenia centrum wiedzy dla obywateli państw trzecich dostępnego w formule online, które umożliwiłoby pozyskiwanie potrzebnych informacji poprzez internet, ograniczając konieczność korzystania ze wsparcia np. powiatowych urzędów pracy. Należy zaznaczyć, że istnieją już krajowe rozwiązania w tym zakresie (np. Portal Moduł Obsługi Spraw prowadzony przez Urząd do Spraw Cudzoziemców). Niemniej niektóre z województw stosują rozwiązania dedykowane regionowi, jak np. Portal Cudzoziemca inPOL prowadzony przez Mazowiecki Urząd Wojewódzki.

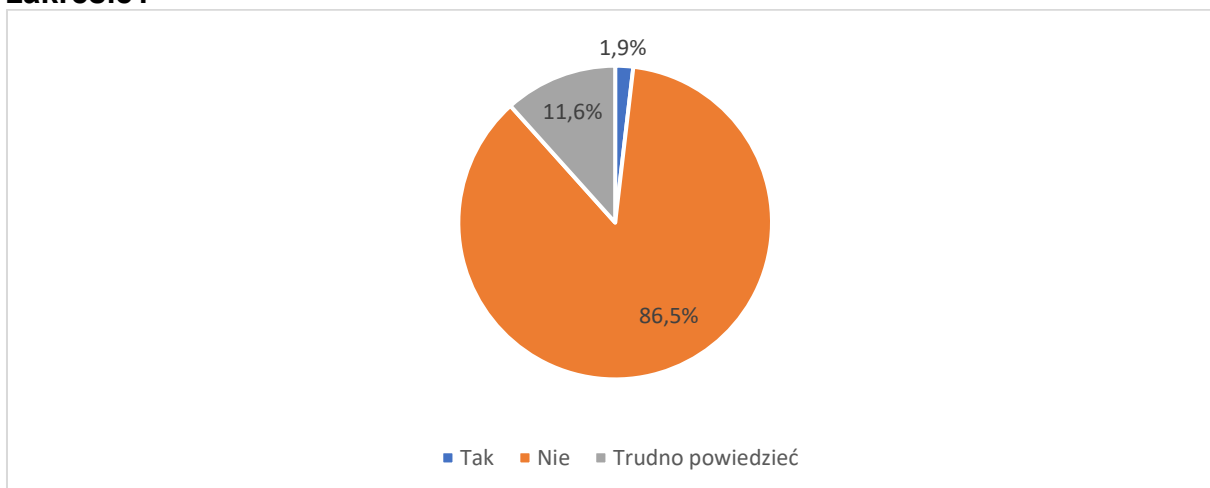
Uczestnicy wywiadów pogłębionych podkreślili również potrzebę szerszego wsparcia w zakresie zakładania działalności gospodarczej, co mogłoby stanowić alternatywę dla osób, które nie znajdują zatrudnienia odpowiadającego ich kwalifikacjom na lokalnym rynku pracy.

W jaki sposób można wspierać obywateli państw trzecich w procesie pozyskania zgody na pobyt w Polsce, w tym w województwie warmińsko-mazurskim?

Jak wykazała przeprowadzona ankietyzacja, jedynie niecałe 2% badanych obywateli państw trzecich oczekuje wsparcia w zakresie pozyskania zgody na pobyt w Polsce. Wymieniano przy tym pomoc konsultacyjną oraz pomoc w dojściu do egzaminu państwowego z języka polskiego czy też wsparcie w poszukiwaniu miejsca zamieszkania dla osób nowoprzybyłych do kraju. Należy jednak mieć na uwadze, że

badaniem objęci byli obywatele państw trzecich, którzy w znacznej mierze mieli już za sobą proces pozyskania zgody na pobyt, co determinuje stosunkowo niską skalę potrzeb.

Wykres 2. Czy oczekiwałby/łaby Pan/Pani pomocy lub wsparcia w tym zakresie?



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Z analizy indywidualnych wywiadów pogłębionych wynika, że wsparcie obywateli państw trzecich w procesie pozyskania zgody na pobyt w Polsce, w tym w województwie warmińsko-mazurskim, wymaga wprowadzenia kilku usprawnień. Respondenci wskazali, że problemem jest brak odpowiednio rozbudowanej sieci punktów informacyjnych, które mogłyby oferować kompleksową pomoc w zakresie formalności związanych z legalizacją pobytu. Takie punkty powinny udzielać informacji w wielu językach, ułatwiać wypełnianie dokumentów i kierować do właściwych instytucji.

Również bariera językowa została zidentyfikowana jako jeden z istotnych problemów, dlatego konieczne jest zapewnienie tłumaczeń oraz wsparcia językowego w urzędach. Respondenci podkreślili również, że uproszczenie procedur administracyjnych, takich jak uzyskiwanie kart pobytu czy numeru PESEL mogłoby ułatwić życie migrantów i zmniejszyć ich obciążenie formalnościami.

Wskazano ponadto na potrzebę lepszej współpracy pomiędzy instytucjami publicznymi a organizacjami pozarządowymi, które mają doświadczenie w pracy z migrantami. Organizacje te mogłyby pełnić rolę pośredników, wspierając migrantów w kontaktach z urzędami i pomagając w zrozumieniu wymogów prawnych.

W regionie warmińsko-mazurskim szczególnie istotne byłoby również zwiększenie liczby lokalnych inicjatyw mających na celu wsparcie migrantów w procesie adaptacji, takich jak kursy informacyjne czy poradnictwo prawne (w obszarze tym upatrywać można więc szczególnego wpływu projektów realizowanych w ramach Działania 7.8). Ważne jest także eliminowanie obaw związanych z zatrudnianiem migrantów na



podstawie umów o pracę, które często są warunkiem uzyskania zgody na pobyt, ale nie zawsze są dostępne dla cudzoziemców.

7.2. Pogłębiona diagnoza potencjalnych adresatów interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich napotykającym bariery na warmińsko-mazurskim rynku pracy oraz wskazanie ich oczekiwań i potrzeb odnośnie wsparcia w ramach FEWiM 2021-2027

Jaka jest struktura oraz liczebność (faktyczna i prognozowana) potencjalnych adresatów interwencji w województwie warmińsko-mazurskim oraz na tle kraju?

Jak wskazuje raport OECD, Polska znajduje się w gronie krajów (wraz z USA, Niemcami, Czechami i Kanadą) które przyjęły największą liczbę osób z obszaru Ukrainy (60% wszystkich przybywających na obszar OECD)³. Co więcej, biorąc pod uwagę kraje UE, Polska jeszcze w okresie przed wybuchem pełnoskalowego konfliktu w Ukrainie stanowiła główną destynację tej grupy migrantów⁴. Sytuacja ta była obserwowana od 2014 r., tj. od pierwszego etapu wojny we wschodniej części Ukrainy, kiedy to Polska stała się europejskim liderem pod względem nowo wydawanych zezwoleń na pobyt⁵. To po części ten fakt stanowił o kierunku migracji powojennych, gdyż jak wynika z analizy desk research, posiadanie rodziny i osób znanych na terenie Polski była jedną z przyczyn wyboru destynacji uchodźstwa (poza podobieństwami językowo-kulturowymi)^{6,7}.

Określenie liczebności i szacunku struktury obywateli państw trzecich wymaga przeanalizowania szeregu źródeł. **W statystyce publicznej nie istnieją bowiem dane, które w pełny sposób odzwierciedlałyby liczbę cudzoziemców na obszarze danego regionu.**

Zaznaczyć należy, że obywatele krajów trzecich mogą przebywać na terenie Polski na podstawie różnych dokumentów, w tym zezwoleń na pobyt stały lub czasowy, zezwoleń na pobyt rezydenta długoterminowego UE, wiz, czy w końcu w oparciu o ruch bezwizowy. Szczególną trudność rodzi oszacowanie liczby osób przebywających na terenie województwa w sposób nieformalny bądź w oparciu o

³ *International Migration Outlook*, OECD, 2024, s. 20.

⁴ *Przedsiębiorczość imigrantów w Polsce*, Politechnika Opolska, Opole 2020 r., s. 23.

⁵ *Imigranci i uchodźcy wojenni a sytuacja demograficzna Polski. W: M. Budkowski, M. Duszczyk, red. Gościnna Polska 2022+. Jak mądrze wesprzeć Polskę i Polaków w pomocy osobom uciekającym przed wojną w Ukrainie?* Warszawa: WISE Europa, 16-29. Duszczyk, M., Kaczmarczyk, P., 2022., s. 17.

⁶ *Uchodźcy wojenni z Ukrainy – życie w Polsce i plany na przyszłość*. Lublin: Wydawnictwo Academicon. Długosz, P., Kryvachuk, L., Izdebska-Długosz, D., 2022, s. 3.

⁷ *Raport specjalny EWL. Uchodźcy z Ukrainy w Polsce, Warszawa*. Zymnin, A., Kowalski, M., Karasińska, A., Lytvynenko, O., Dąbrowska, E., Bryzek, Sz., Gliński, P., Koszykowska, D., 2022, s. 7.



ruch bezwizowy (do 90 dni). Również kwestia posiadanych wiz wprowadza element zaburzający szacunki. Otrzymanie wizy związane jest z zarejestrowaniem oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Nie jest to jednak jednoznaczne tym, że osoba ta do Polski rzeczywiście przyjedzie i podejmie zatrudnienie. Jednocześnie, jak wskazują źródła, nie wszystkich posiadaczy wiz można zaliczyć do imigrantów – wręcz przeciwnie, znaczna część z nich imigrantami ostatecznie nie zostaje⁸.

Z powyższych względów poszczególne publikowane w dalszej części dane liczbowe i opracowania oparte są na wybranych źródłach danych. Ich analiza pozwala przybliżyć sytuację obywateli państw trzecich na obszarze badanego województwa – **nie istnieje bowiem jedno źródło agregujące pełne i sprawdzone dane dot. całkowitej liczby obywateli państw trzecich przebywających aktualnie na danym obszarze.**

Sytuacja ta determinowała również **podejście do ankietyzacji** ww. obywateli przeprowadzonej w ramach niniejszego badania. Wykonawca rozważał zaktualizowanie podejścia metodycznego o na etapie wstępnej analizy desk research, która pozwoliłaby na dokładne oszacowanie proporcji respondentów w każdej z warstw (m.in. wykształcenie, powiat, wiek, płeć itd.). Przeprowadzona analiza udowodniła jednak, że nie jest możliwe pozyskanie wszystkich tych zmiennych z jednego źródła. Jednocześnie dane z różnych źródeł wskazują na bardzo wysokie różnice w ramach tych samych zmiennych (np. wiek czy płeć – szczegóły zaprezentowano w dalszej części opracowania). Ponadto znaczna część danych skupia się wyłącznie na obywatelach Ukrainy, pomijając pozostałe nacje, co również utrudnia ustalenie dokładnych rozkładów próby. Z powyższych względów postanowiono nie zmieniać założeń raportu metodycznego i badanie przeprowadzone zostało zgodnie z zaprezentowaną w ww. raporcie strukturą próby, która określa udział respondentów w poszczególnych warstwach przypadających na łączną (reprezentatywną) liczebność, powiat i płeć. Względem założeń raportu metodycznego postanowiono jednak pominąć dane dot. podziału próby o długość pobytu w Polsce. Dane, o które oparto te wyliczenia pochodziły bowiem z Narodowego Spisu Powszechnego (NSP) z 2021 r. – już wstępny etap ankietyzacji obywateli państw trzecich udowodnił jednak, że rzeczywisty czas ich przebywania w kraju znacznie odstaje od ww. danych. Wpływ na to miała oczywiście agresja Federacji Rosyjskiej, wymuszająca (głównie średnio- i długoterminową) migrację na obszar Polski, co stanowi odstępstwo od zidentyfikowanej w NSP przewagi migrantów krótkoterminowych. Dążenie do objęcia badaniem tak istotnego udziału migrantów krótkoterminowych mogłoby więc doprowadzić do przekłamania wyników. Jednocześnie zastosowany został losowy dobór próby (z wykorzystaniem bardzo szerokiego podejścia do rekrutacji uczestników badania), co umożliwia

⁸ *Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy Raport z badań 2014-2015*; Instytut Społeczno-Ekonomicznych Ekspertyz Fundacja "Nasz Wybór" Warszawa 2015, s. 34.

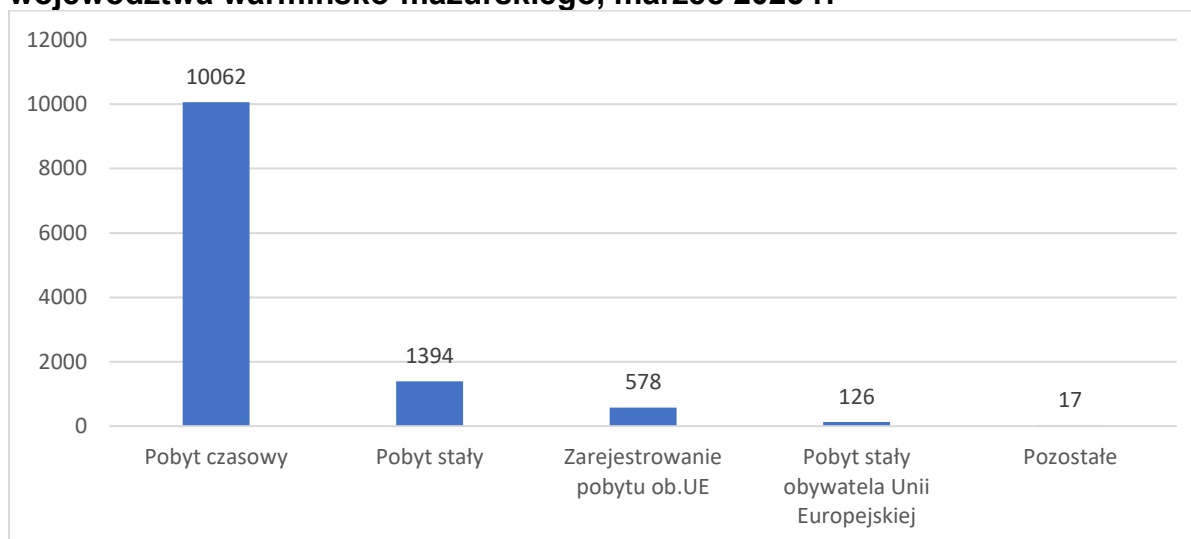


przedstawienie szczególnie interesujących danych nt. pozostałych cech społeczno-demograficznych (wykształcenie, planowany czas pobytu, wiek, kraj pochodzenia itp.). Zaznaczyć należy, że analogiczne podejście (ze względu na brak zweryfikowanych i pewnych źródeł danych statystycznych nt. powyższych cech) stosowano dotychczas również w innych badaniach prowadzonych zarówno na obszarze województwa, jak i kraju.

Przechodząc do sedna podjętego pytania badawczego, zdaniem respondentów indywidualnych wywiadów pogłębionych w województwie warmińsko-mazurskim liczba migrantów oscyluje wokół 12 tysięcy osób, z czego większość to osoby posiadające prawo do czasowego pobytu. Dane te są po części właściwe, korespondują bowiem z aktualnym stanem na 2025 r. wykazany w danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców - liczba ta wynosi bowiem 12 177 osób. Należy jednak mieć na uwadze, że obejmuje ona wyłącznie część migrantów (posiadających stosowne pozwolenie na pobyt). Co istotne, liczba ta jest stosunkowo niska w porównaniu do pozostałych regionów kraju. Jedynie na obszarze dwóch województw (świętokrzyskiego i opolskiego) liczba ta była niższa. Co więcej, główną destynacją cudzoziemców przybywających na obszar Polski niewątpliwie jest województwo mazowieckie. Liczba cudzoziemców na obszarze ww. województwa jest ponad 20 krotnie wyższa, niż na terenie województwa warmińsko-mazurskiego.

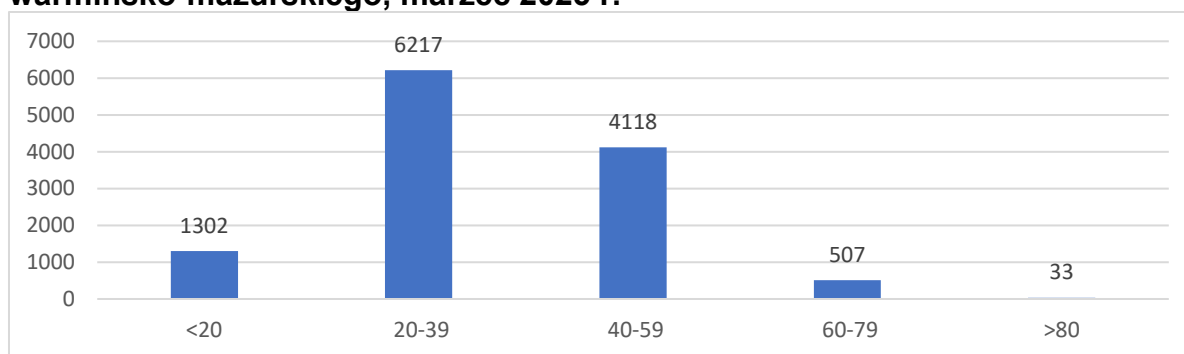
Również zdaniem respondentów wywiadów pogłębionych, na tle kraju województwo warmińsko-mazurskie wyróżnia się mniejszym napływem obywateli państw trzecich w porównaniu do większych ośrodków miejskich, takich jak Warszawa, Gdańsk czy Kraków (zdanie to potwierdzili również uczestnicy badania FGI). Respondenci wskazali, że województwo nie jest tak atrakcyjne dla migrantów ze względu na ograniczone możliwości zatrudnienia w sektorach wymagających wysokich kwalifikacji oraz relatywnie niski poziom rozwoju gospodarczego (przy czym zaznaczyć należy, że wniosek ten nie jest do końca poprawny – kwestia ta poddana została głębszej analizie w dalszej części opracowania).

Dane publikowane przez Urząd do Spraw Cudzoziemców umożliwiają również przedstawienie dokładniejszych statystyk regionalnych. Jak można zauważyć, w skład ww. liczby cudzoziemców wchodzi głównie osoby posiadające pozwolenie na pobyt czasowy (stanowią blisko 83% łącznej liczby cudzoziemców na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego).

Wykres 3. Rodzaj rejestracji pobytu cudzoziemców przebywających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego, marzec 2025 r.

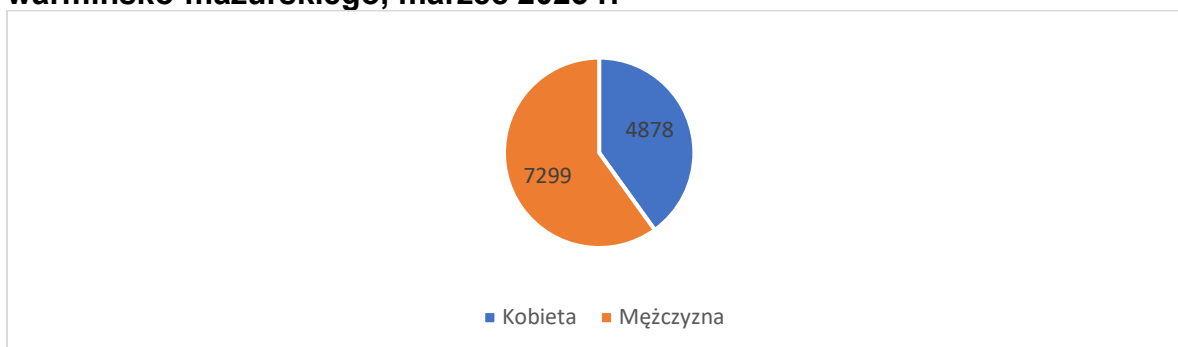
Źródło: Urząd do Spraw Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl/>

Dane Urzędu do Spraw Cudzoziemców dostarczają również cennych danych odnoszących się do struktury demograficznej cudzoziemców. Oczywiście dane te zawierają pewien margines błędu, ze względu na uwzględnianie (stosunkowo nielicznej) grupy obywateli UE. Najliczniejszą grupę stanowią osoby młode, w wieku od 20 do 39 lat (6 217 osób, tj. 51% ogółu). Również osoby w średnim wieku stanowią istotny odsetek cudzoziemców na obszarze analizowanego województwa (4 118 osób, tj. 33,8% ogółu). Uwagę zwraca tym samym bardzo niska liczba osób w wieku poniżej 20 lat oraz osób starszych.

Wykres 4. Wiek cudzoziemców przebywających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego, marzec 2025 r.

Źródło: Urząd do Spraw Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl/>

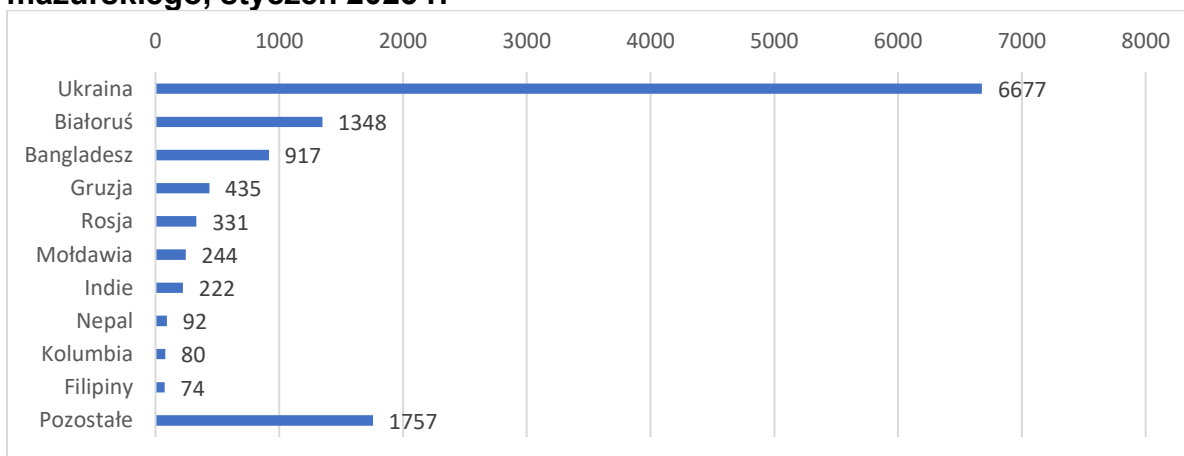
Biorąc pod uwagę płeć, zgodnie z danymi Urzędu do Spraw Cudzoziemców na obszarze analizowanego regionu przeważają mężczyźni (7 299 osoby, tj. 60% ogółu).

Wykres 5. Płeć cudzoziemców przebywających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego, marzec 2025 r.

Źródło: Urząd do Spraw Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl/>

Wspomniane już dane prezentują również podział liczby cudzoziemców z obszaru województwa warmińsko-mazurskiego względem kraju pochodzenia. Zdecydowanie najliczniejszą grupę stanowią Ukraińcy (6 854 osoby, tj. 58% ogółu obywateli państw trzecich⁹). Na drugim miejscu znaleźli się obywatele Białorusi (1 348 osoby, tj. 12% ogółu obywateli państw trzecich). W dalszej kolejności uplasowali się obywatele Bangladeszu i Gruzji (por. wykres 6).

Warto zauważyć jednak, że rzeczywisty udział Ukraińców w grupie obywateli państw trzecich jest istotnie wyższy. Do ww. wartości należy bowiem doliczyć osoby przebywające na terenie województwa ze względu na posiadanie wizy bądź przebywających w kraju na mocy specustawy. W skali ogólnokrajowej udział Ukraińców jest bowiem istotnie wyższy i w 2023 r. wynosił aż 79%¹⁰.

Wykres 6. Kraj pochodzenia cudzoziemców z terenu województwa warmińsko-mazurskiego, styczeń 2025 r.

Źródło: Urząd do Spraw Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl/>

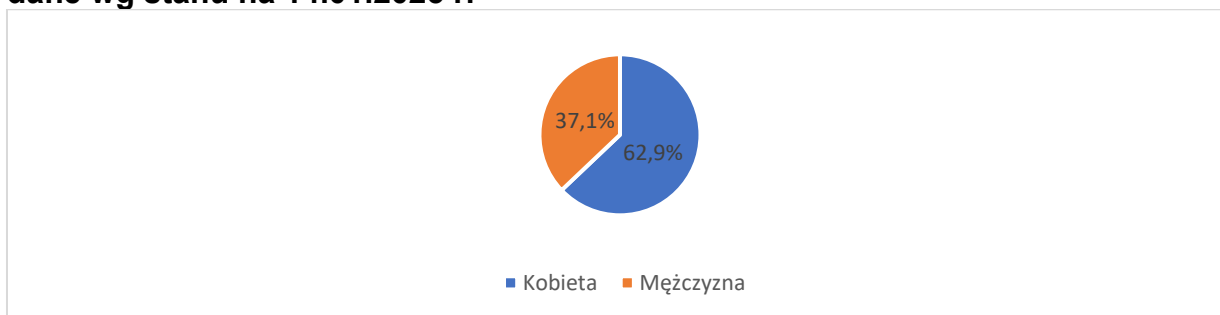
⁹ Na potrzeby obliczeń odniesiono wartość do liczebności obywateli państw trzecich, tj. 11 473 osób (tj. bez obywateli UE).

¹⁰ Raport roczny ESM: Kwestie migracji i azylu, część 2, Polska 2023, Krajowy Punkt Kontaktowy Europejskiej Sieci Migracyjnej w Polsce s. 8.

Przedstawione powyżej dane dają już pewien pogląd na sytuację migracyjną obserwowaną na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Należy jednak brać pod uwagę fakt, że dane Urzędu do Spraw Cudzoziemców dotyczą osób, które uregulowały swój status pobytowy (stałe/czasowe pozwolenie na pobyt). Tymczasem, specustawa pozwalała obywatelom Ukrainy na legalny pobyt w Polsce bez konieczności ubiegania się o status uchodźcy czy zezwolenia na pobyt. W momencie opracowywania niniejszego dokumentu opublikowane zostały „Szczegółowe statystyki dot. osób zarejestrowanych w rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy” (wg stanu na 14 stycznia 2025 r.). Warto zaznaczyć, że statystyki te obejmują wszystkich członków rodzin, także dzieci, które mogą nie posiadać własnych zezwoleń na pobyt. Warto tym samym uzupełnić dotychczasową analizę o przedstawienie wniosków wynikających z ww. źródła. Należy jednak podkreślić, że dane te mają charakter uzupełniający analizę. Po pierwsze dotyczą one wyłącznie obywateli Ukrainy, a po drugie należy brać pod uwagę, że wiele osób zarejestrowanych na podstawie specustawy mogło już opuścić region (w tym i Polskę), ale formalnie nadal widnieją w bazie danych.

Łączna liczba obywateli Ukrainy którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego objęła 17 533 osoby. Wśród nich przeważają kobiety (blisko 63%). Można więc zauważyć istotne różnice względem poprzednio przedstawionych danych. Wynika to z tego, iż dotychczas przytoczone dane dotyczą osób mających uregulowany status pobytu, często zarejestrowanych jeszcze przed wybuchem konfliktu na Ukrainie. Tymczasem wśród osób którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy przeważają kobiety, które przyjechały do Polski (w tym przypadku do województwa warmińsko-mazurskiego) już po rozpoczęciu konfliktu (specustawa weszła w życie 12 marca 2022 r., ale jej przepisy dotyczące legalizacji pobytu obywateli Ukrainy obowiązywały z mocą wsteczną od 24 lutego 2022 r.).

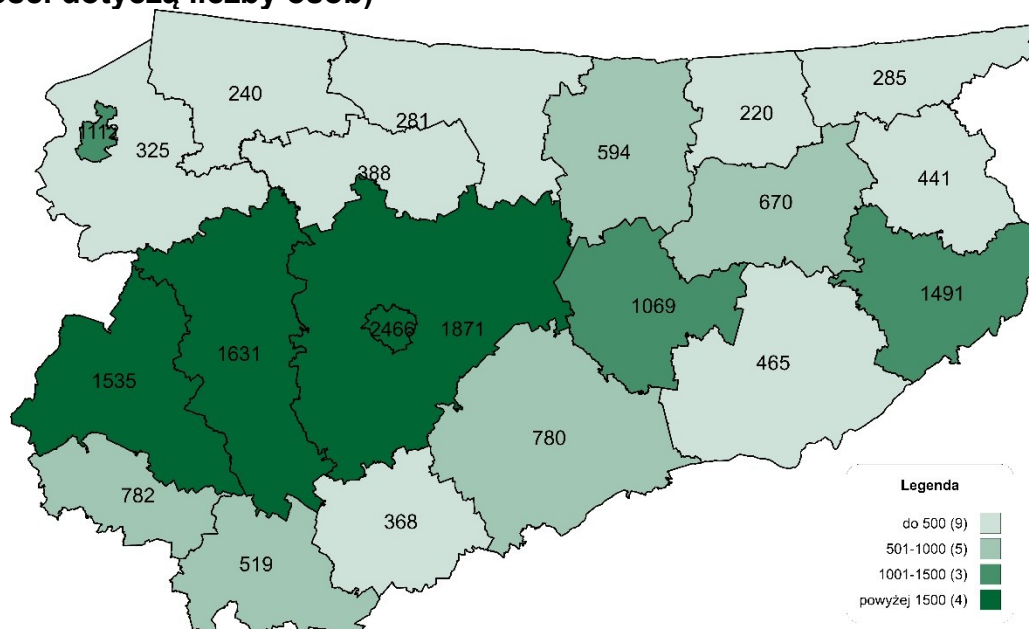
Wykres 7. Płeć osób którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy, przebywających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego, dane wg stanu na 14.01.2025 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Szczegółowe statystyki dot. osób zarejestrowanych w rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy*, <https://dane.gov.pl>

Analizowane statystyki umożliwiają również odniesienie się do podziału geograficznego (z poziomu powiatów). Najwyższa liczba cudzoziemców pochodzenia ukraińskiego odnotowana została na obszarze Olsztyna (2 466) oraz powiatu olsztyńskiego (1 871). Stosunkowo wysokie liczby przypadły również na powiat ostródzki (1 631), iławski (1 535), ełcki (1 491) oraz miasta Elbląg (1 112). Można więc mówić o szczególnym koncentrowaniu się cudzoziemców na obszarach zlokalizowanych w większych ośrodkach miejskich oraz na obszarach sąsiadujących z nimi. Wniosek ten potwierdzają również inne badania, w tym te prowadzone na podstawie danych pochodzących z urządzeń mobilnych, które wskazują na szczególne gromadzenie się migrantów z Ukrainy na obszarach miejskich¹¹.

Rysunek 1. Lokalizacja osób którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy, poziom powiatów, dane wg stanu na 14.01.2025 r. (przedstawione wartości dotyczą liczby osób)



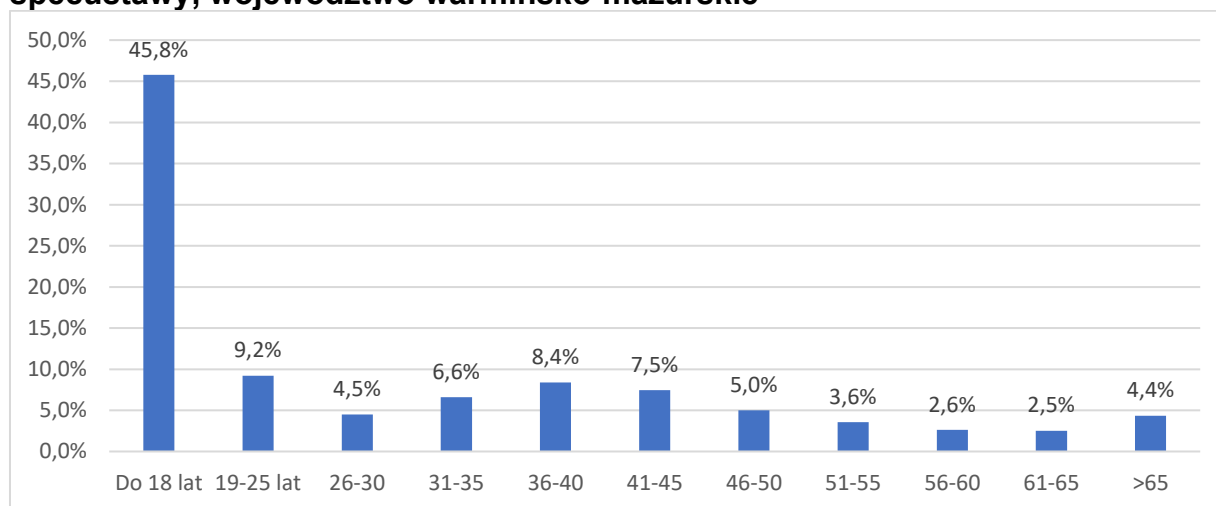
Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Szczegółowe statystyki dot. osób zarejestrowanych w rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy*, <https://dane.gov.pl>

Wśród osób pochodzenia ukraińskiego, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy znalazły się głównie osoby młode. Na dzieci i młodzież (osoby do 18 roku życia) przypadła niemal połowa ogółu cudzoziemców. W tym miejscu warto zwrócić uwagę na silną dysproporcję między tymi danymi, a wcześniej analizowanymi liczebnościami osób młodych, posiadających zezwolenie na pobyt (czasowy bądź stały). Co istotne, specustawa zapewnia możliwość legalnego przebywania w Polsce bez konieczności uzyskania zezwolenia na pobyt (wg aktualnej treści Ustawy termin graniczny wyznaczony został na 30 września 2025 r.).

¹¹ *Miejska gościnność: wielki wzrost, wyzwania i szanse. Raport o uchodźcach z Ukrainy w największych Polskich miastach*. Warszawa: Centrum Analiz i Badań, Unia Metropolii Polskich. Wojdat, M., Cywiński, P., 2022, s. 9.

Teoretycznie więc liczba faktycznie przebywających na obszarze analizowanego województwa cudzoziemców mogłaby być istotnie wyższa, niż wynika to z przedstawionych wcześniej statystyk. Niemniej, należy brać pod uwagę również inne aspekty. O ile dzieci i młodzież z Ukrainy mogą korzystać z bezpłatnej edukacji w publicznych szkołach w Polsce niezależnie od statusu pobytowego, tak już nie jest możliwe uzyskanie wsparcia socjalnego w postaci świadczenia 800+ bez posiadania numeru PESEL ze statusem „UKR”. Biorąc pod uwagę wyniki przeprowadzonych dotychczas badań, główną potrzebą migrantów z obszaru Ukrainy są właśnie potrzeby finansowe¹². Tym samym, ze względu na dużo niższą liczbę osób młodych posiadających czasowe bądź stałe pozwolenie na pobyt, wnioskować można o tym, że istotna część z osób korzystających ze specustawy nie znajduje się już w rzeczywistości na terenie województwa warmińsko-mazurskiego.

Wykres 8. Wiek osób którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy, województwo warmińsko-mazurskie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Szczegółowe statystyki dot. osób zarejestrowanych w rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy*, <https://dane.gov.pl>

Należy zaznaczyć, że **suma obywateli państw trzecich** przebywających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego (obejmująca osoby przybyłe na mocy specustawy oraz pozwoleń wydanych przez właściwego Wojewodę) wyniosłaby aż 29 992 osoby. Jak już jednak zauważono powyżej, prawdopodobnie część z osób przybyłych na mocy specustawy może nie przebywać już na terenie województwa (bądź zdążyła już uzyskać stosowne pozwolenie na pobyt). Z tego też względu racjonalnym szacunkiem wydaje się suma wskazana przez ZUS, wg którego liczba obcokrajowców zamieszkujących w województwie warmińsko-mazurskim i

¹² Sytuacja życiowa uchodźców wojennych z Ukrainy. badania w województwie warmińsko-mazurskim, Elżbieta Subocz, Plityka Społeczna nr 5–6/2024.



zarejestrowanych w ZUS wyniosła **25 037 osób** (dane właściwe na marzec 2024 r.)¹³.

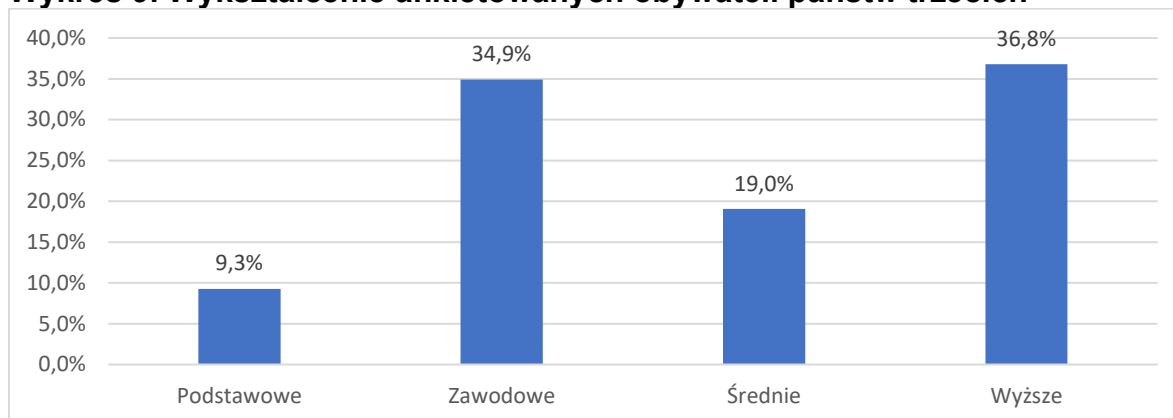
Powyższe analizy warto odnieść do **wyników ankietyzacji**, przeprowadzonej na potrzeby niniejszego badania wśród obywateli państw trzecich (względem którego przeprowadzono badanie w oparciu o próbę reprezentatywną, opartą właśnie na ww. szacunku ZUS).

Udział badanych pod względem płci wynikał z założeń raportu metodycznego, opartych o dane NSP (36,3% kobiet oraz 63,7% mężczyzn), będąc więc zbliżonym do przedstawionych uprzednio danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców (40% kobiet, 60% mężczyzn).

Wśród ankietowanych znaleźli się obywatele Ukrainy, Białorusi, Gruzji i Mołdawii¹⁴, przy czym najwyższy udział badanych przypadł oczywiście na obywateli Ukrainy (ponad 90%, co jak się okazało było zgodne z szacowaniami uczestników badania FGI). Za szczególnie cenne uznać należy dane dotyczące aktualnej struktury wykształcenia respondentów. Potwierdzają one tezę stawianą w literaturze, nt. szczególnego udziału migrantów posiadających wykształcenie wyższe. Ich udział wyniósł aż 36,8%, co sprawia, że jest to jednocześnie najliczniejsza grupa wśród obywateli państw trzecich. Co prawda niewiele niższy udział przypadł na osoby z wykształceniem zawodowym (34,9%), jednak tak istotny udział osób z wyższym wykształceniem determinuje potrzeby w zakresie zapewnienia miejsc pracy na lokalnym rynku pracy odpowiadającej rzeczywiście posiadanej wiedzy i kwalifikacjom (szerzej do tego tematu odniesiono się również w dalszej części opracowania). Pozostały udział przypadł na osoby z wykształceniem średnim (19%) oraz podstawowym (9.3%).

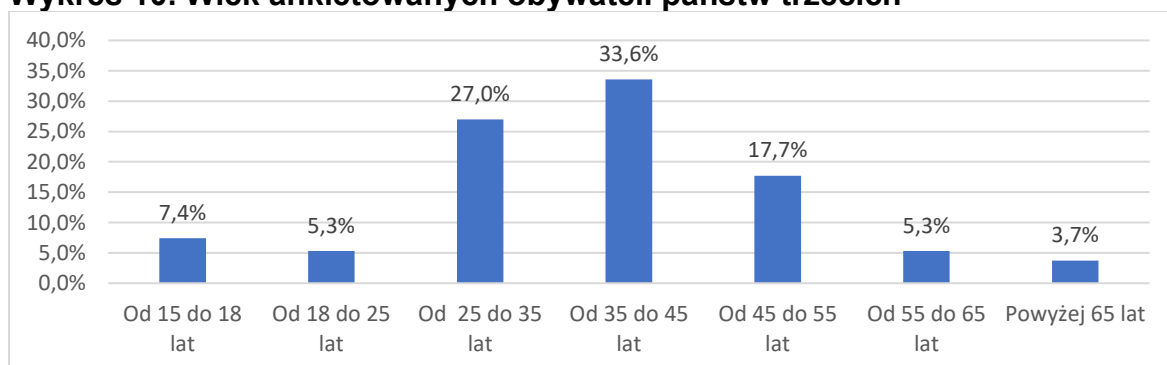
¹³ *Więcej cudzoziemców w statystykach ZUS, na Warmii i Mazurach niewielki spadek*, <https://gazetaolsztynska.pl/elk/1043636,Wiecej-cudzoziemcow-w-statystykach-ZUS-na-Warmii-i-Mazurach-niewielki-spadek.html>

¹⁴ Ze względu na losowość próby badawczej w jej zakres nie weszły wszystkie nacje przebywające na obszarze województwa (jak wskazują dane przedstawione w poprzednim fragmencie ich zakres jest znacznie szerszy). Wynika to oczywiście z braku możliwości dotarcia do nich, w tym w szczególności do mniej licznych grup. Nie bez znaczenia jest w tym zakresie również specyfika zatrudnienia i styl życia – pracownicy z Ameryki czy Azji często sprowadzani są na teren Polski przez agencje pośrednictwa pracy, poprzez co lokowani są w określonych destynacjach i nie podejmują szczególnej aktywności społecznej, poprzez co trudno natknąć się na nich w trakcie prowadzonych akcji ankietyzacji.

Wykres 9. Wykształcenie ankietowanych obywateli państw trzecich

Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Niemniej istotny jest rozkład grup wiekowych wśród ankietowanych obywateli państw trzecich. Ponownie dane w szczególny sposób pozostają zbieżne z danymi Urzędu do Spraw Cudzoziemców (w przeciwieństwie do danych wynikających ze statystyk dot. osób przybywających do Polski na mocy specustawy, czego przyczyny wskazane zostały w poprzednim fragmencie opracowania). Zauważyć należy, że największy udział potencjalnych adresatów interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich przypada na osoby młode (73,3% dla sumy osób w wieku do 45 lat). Powyżej tej grupy wiekowej udział obywateli państw trzecich systematycznie maleje, przybierając szczególnie niską wartość (3,7%) względem osób 65+. Taki rozkład implikuje oczywiście istotną skalę potrzeb w zakresie aktywizacji zawodowej i działań mogących poprawić sytuację tychże osób na rynku pracy.

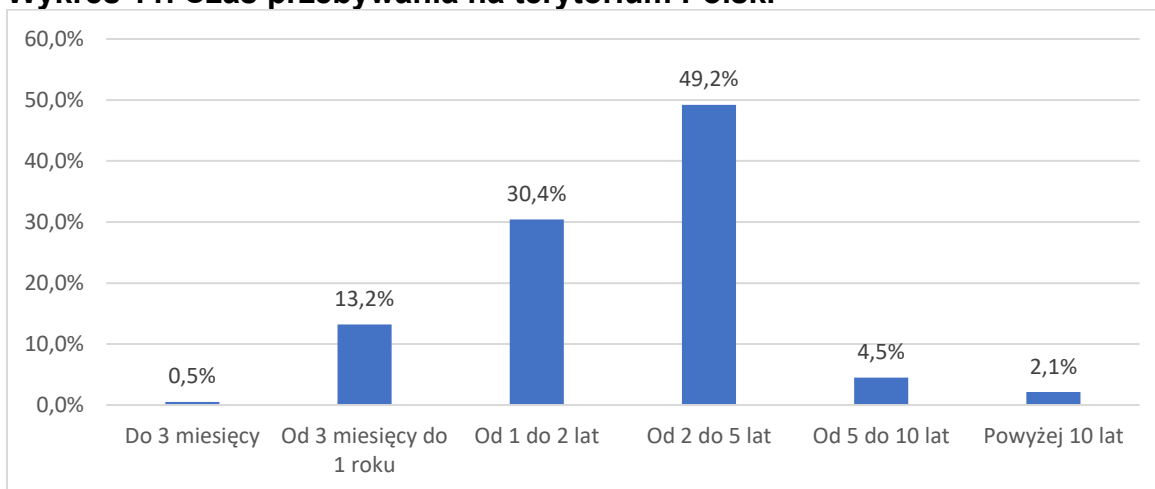
Wykres 10. Wiek ankietowanych obywateli państw trzecich

Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Ze względu na wybuch konfliktu w Ukrainie w 2022 r. największy udział w próbie badawczej przypadł na obywateli państw trzecich, którzy przebywają w Polsce do 2 do 5 lat (aż 49,2%). Wysoki udział przypadł również na osoby, które przebywają w kraju krócej (30,4% względem osób przebywających tu od 1 do 2 lat oraz 13,2% względem 3 miesięcy-1 roku). Udział osób mieszkających w Polsce dłużej był

znacznie niższy (łącznie jedynie 6,6% względem osób przebywających na tym obszarze powyżej 5 lat).

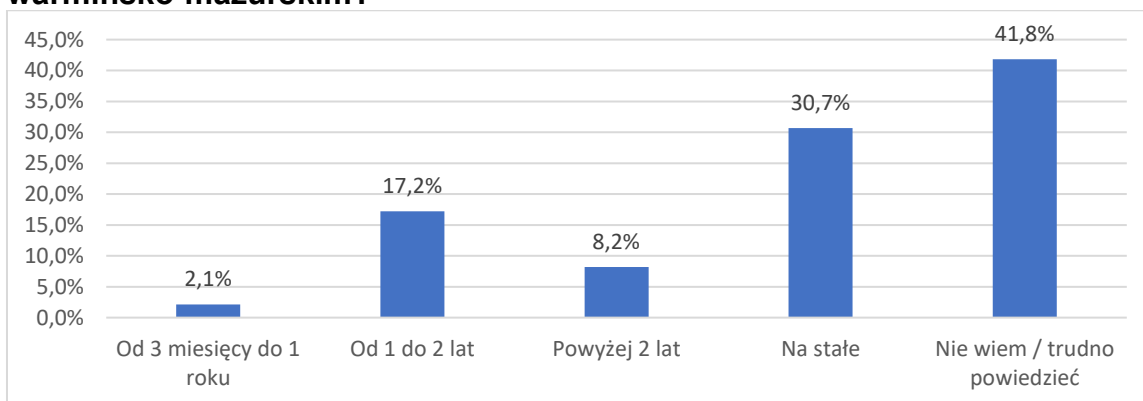
Wykres 11. Czas przebywania na terytorium Polski



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Co istotne, niemal co trzeci badany planuje pozostać na obszarze województwa na stałe (30,7%). Na uwagę zasługuje jednak bardzo wysoki udział osób, które jeszcze nie podjęły decyzji w tej sprawie (niemal 42%). Jak wskażą wyniki analizy przedstawionej w kolejnych podrozdziałach, na wartość tę wpływa w dużej mierze sytuacja w ojczyźnie – prawdopodobnie po ustaniu konfliktu w Ukrainie znaczna część z tych osób poweźmie decyzję o powrocie.

Wykres 12. Na jak długo planuje Pan/Pani swój pobyt w województwie warmińsko-mazurskim?



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

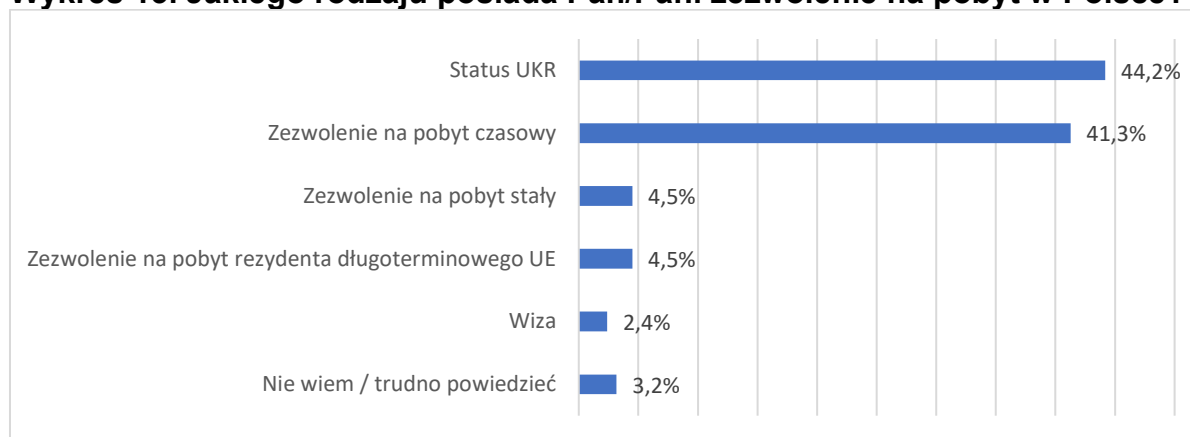
Najwyższy udział ankietowanych obywateli państw trzecich (44,2%) przypadł na osoby przebywające na terytorium Polski na mocy przepisów specustawy (posiadając numer PESEL z przypisanym statusem UKR). Drugą grupą w poniższym zestawieniu są osoby posiadające czasowe zezwolenie na pobyt (41,3%). Co istotne, zezwolenia na pobyt stały posiada relatywnie niewielka grupa ankietowanych (4,5%).

Analogiczny udział przypadł na osoby posiadające zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE. Posiadanie wizen wskazało z kolei jedynie 2,4% badanych).

Podkreślić należy, że odnotowany udział obywateli państw trzecich przebywających tu na mocy specustawy oraz tych którzy uzyskali stosowne zezwolenie ze strony właściwego wojewody dzieli się mniej więcej po połowie. Świadczy to z jednej strony o istotności danych z zakresu obu źródeł danych przedstawionych we wcześniejszym fragmencie niniejszego podrozdziału, a z drugiej wskazuje, że to właśnie dane wynikające z przeprowadzonej ankietyzacji przedstawiają najbardziej realny obraz sytuacji obywateli państw trzecich na obszarze województwa (ankietyzacja umożliwia połączenie obu grup i zbiorcze przeanalizowanie faktycznego obrazu migracji).

Biorąc pod uwagę powyższe (w tym równą rolę obu źródeł danych), chcąc np. określić rzeczywisty udział kobiet i mężczyzn można skorzystać ze średniej z danych prezentowanych przez oba te źródła. W rezultacie określić można, że szacowany udział kobiet wśród obywateli państw trzecich na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego wynosi 51,07% (tym samym na mężczyzn przypada 48,93%).

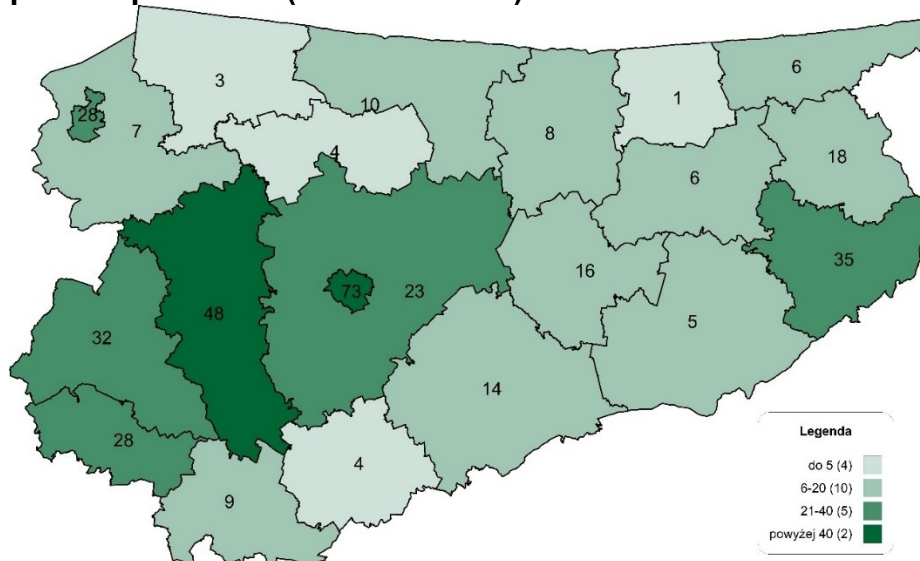
Wykres 13. Jakiego rodzaju posiada Pan/Pani zezwolenie na pobyt w Polsce?



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Miejsce zamieszkania (powiat) ankietowanych obywateli państw trzecich wynika z przyjętych założeń dotyczących struktury próby badawczej (na podstawie danych NSP). Zdecydowanie największa liczebność przypadła na większe ośrodki miejskie, takie jak Olsztyn (73 osoby), Elbląg (28) oraz powiaty ostródzki (48), ełcki (35), iławski (32) czy nowomiejski (28). Jak można zaobserwować, rozkład ten w wysokim stopniu odpowiada wcześniej analizowanemu kartogramowi odnoszącemu się do lokalizacji osób, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy, co dodatkowo potwierdza prawidłowość przyjętego podejścia metodycznego.

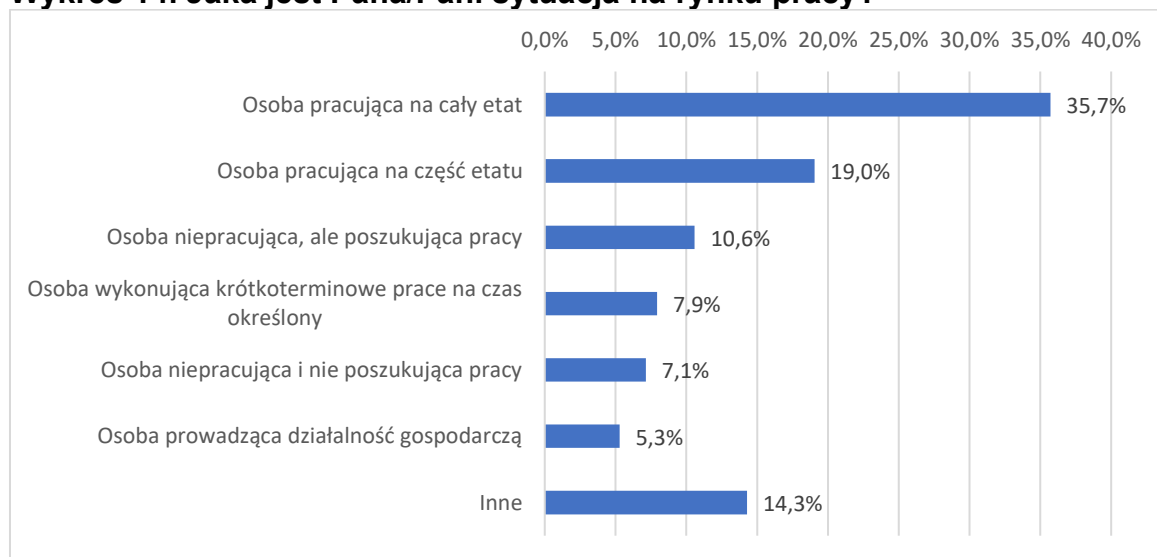
Rysunek 2. Miejsce zamieszkania ankietowanych obywateli państw trzecich, poziom powiatów (w liczbie osób)



Źródło: badanie PAPI/CAPICAT z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Wśród ankietowanych najliczniejszą grupę stanowiły osoby pracujące na pełen etat (35,7%), bądź jego część (19%). Do osób pracujących zaliczyć należy również osoby wykonujące krótkoterminowe prace na czas określony (7,9%) oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą (5,3%). Udział osób bezrobotnych wyniósł 17,7%, z czego 10,6 p.p. przypada na osoby poszukujące zatrudnienia. Pozostały udział (14,3%) odnosi się do wariantu „inne”, w ramach które badani wskazywali na pozostawanie uczniem bądź przebywanie na emeryturze.

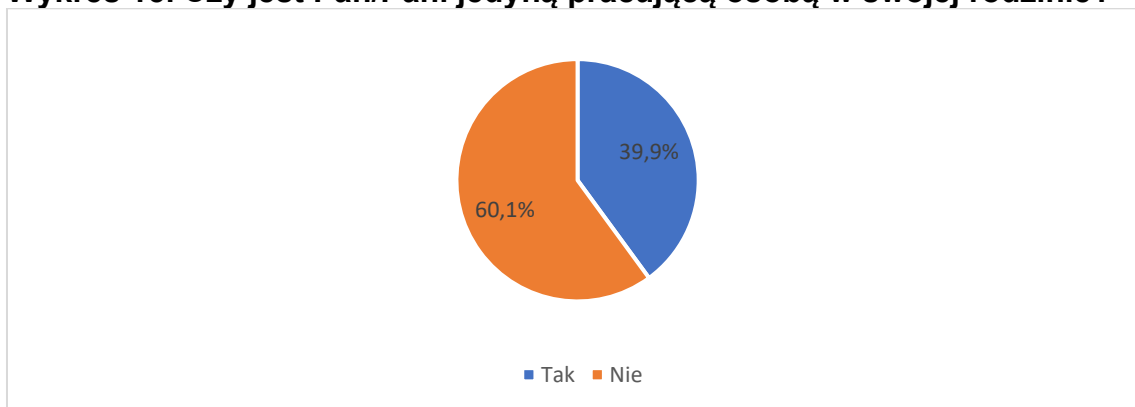
Wykres 14. Jaka jest Pana/Pani sytuacja na rynku pracy?



Źródło: badanie PAPI/CAPICAT z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Dalsze wyniki przeprowadzonej ankietyzacji wskazują z kolei, że niemal 40% badanych obywateli państw trzecich pozostaje jedynymi osobami pracującymi w swojej rodzinie. Jednocześnie w większości przypadków (51,6%) ankieterzy mieli na utrzymaniu 1 bądź 2 osoby.

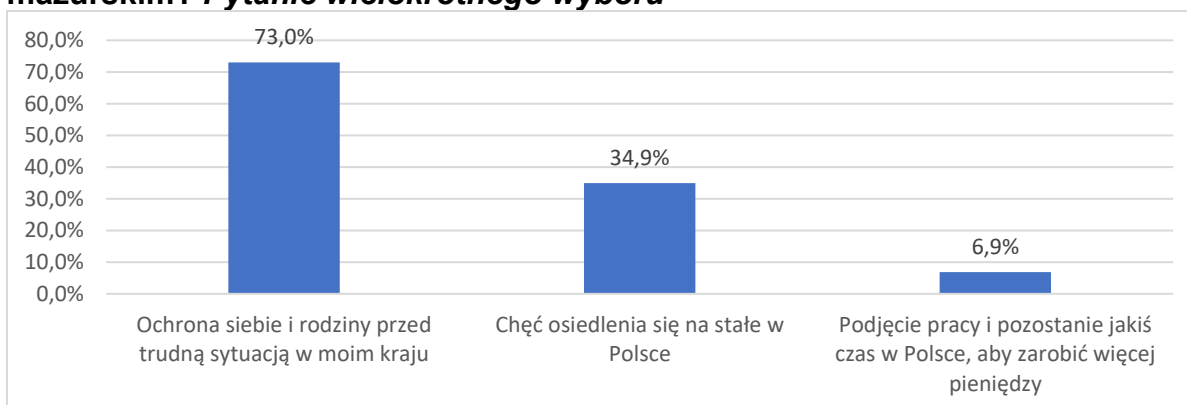
Wykres 15. Czy jest Pan/Pani jedyną pracującą osobą w swojej rodzinie?



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Warto również zaznaczyć, że w zdecydowanej większości przypadków (73%) celem pobytu w województwie jest ochrona siebie i rodziny przed trudną sytuacją w kraju ojczystym. Jednocześnie jednak blisko 35% badanych przyznało, że celem jest również chęć stałego osiedlenia się w Polsce. Co istotne, jedynie 6,9% badanych wskazało, że ich celem było podjęcie pracy i zarobienie pieniędzy.

Wykres 16. Jaki jest Pana/Pani cel pobytu w województwie warmińsko-mazurskim? *Pytanie wielokrotnego wyboru*



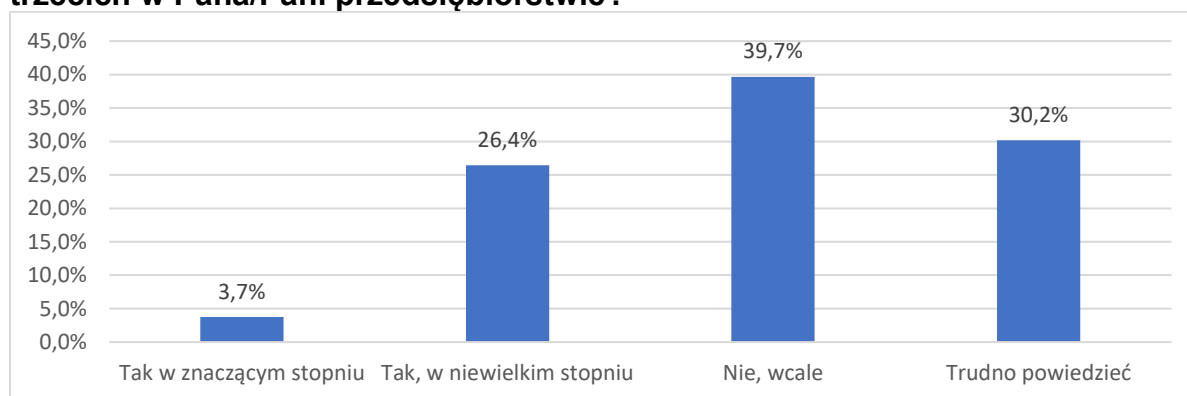
Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Uzupełniając powyższą analizę, warto zwrócić uwagę na prognozy ankieterów z terenu województwa warmińsko-mazurskiego w obszarze wzrostu w zatrudnieniu przez nich obywateli państw trzecich. Aż 30% badanych przedstawicieli przedsiębiorstw potwierdziło, że przewidują wzrost zatrudnienia wśród tej grupy pracowników (z czego 3,7 p.p. przypadło na znaczący wzrost zatrudnienia). W tym miejscu warto jednak zaznaczyć, że analogiczny udział wśród Polaków

przedsiębiorstw (zatrudniających już obywateli państw trzecich), wyniósł w 2024 r. aż 61%¹⁵. Można więc zauważyć, że na obszarze badanego województwa występuje istotnie niższe zainteresowanie wzrostem zatrudnienia w tym obszarze.

Badani poproszeni o wskazanie konkretnej liczby pracowników, których chcą dodatkowo zatrudnić, wskazywali najczęściej na 1-2 osoby, jednak wśród badanych znalazły się również podmioty planujące zatrudnienie kolejnych 20-30 osób (odpowiedzi tego typu przypadły na firmy meblarskie oraz działające w branży hotelarskiej).

Wykres 17. Czy prognozuje Pan/Pani, wzrost zatrudnienia obywateli państw trzecich w Pana/Pani przedsiębiorstwie?

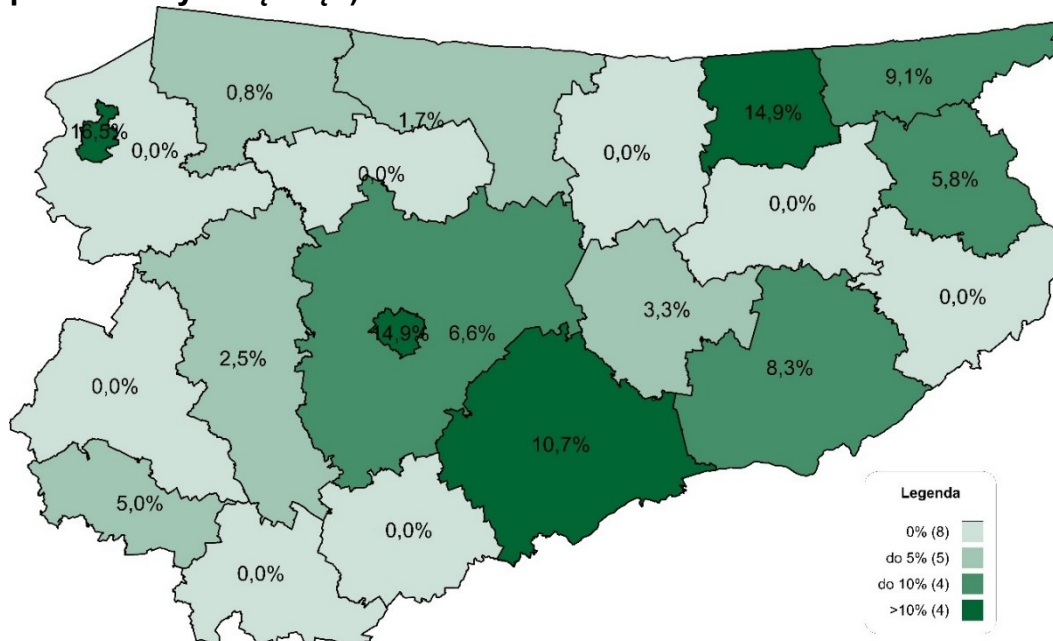


Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami/przedsiębiorstwami z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanymi zatrudnieniem / zatrudniający obywateli państw trzecich (n=401)

Największy udział podmiotów, które potwierdziły chęć zwiększenia zatrudnienia obywateli państw trzecich przypadł na miasto Elbląg (16,5%), Olsztyn oraz powiat węgorzewski (po 14,9%). Stosunkowo wysoki udział odnotowano również ze strony podmiotów zlokalizowanych w powiecie szczycieńskim (10,7%).

¹⁵ *Migranci w polskich firmach. Praktyki, prognozy i bariery zatrudnienia*, Raport z badania sondażowego przeprowadzonego przez Legalito, Fundację EWL oraz Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego, s.5.

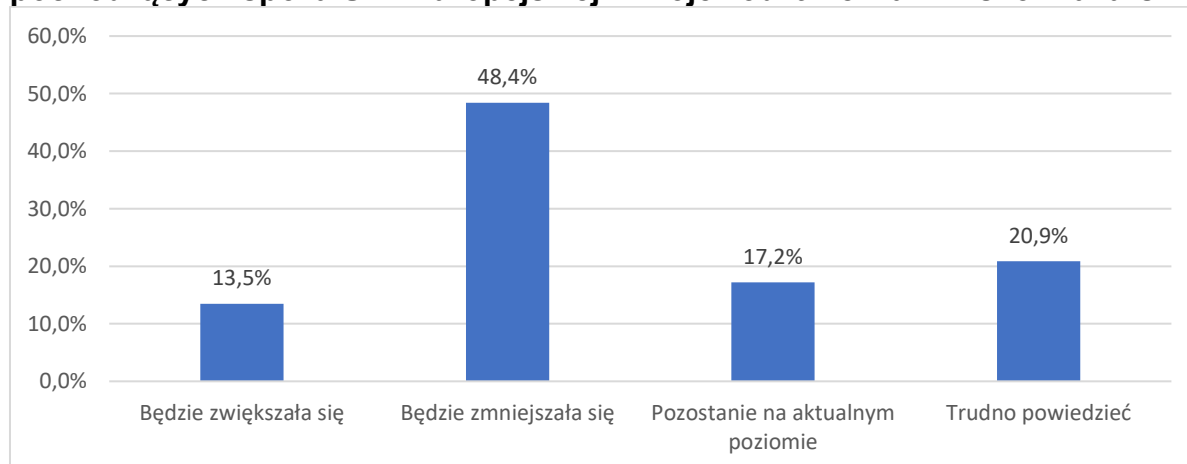
Rysunek 3. Lokalizacja podmiotów, które potwierdziły chęć zwiększenia zatrudnienia obywateli państw trzecich (udział w ogóle podmiotów, które potwierdziły taką chęć)



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami/przedsiębiorstwami z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanymi zatrudnieniem / zatrudniającymi obywateli państw trzecich (n=121)

W tym obszarze warto również zwrócić uwagę na wyniki ankietyzacji przeprowadzonej wśród samych obywateli państw trzecich. Wg ich prognoz w najbliższym czasie liczba osób pochodzących spoza Unii Europejskiej w województwie warmińsko-mazurskim będzie bowiem się zmniejszać (48,4%), a kolejne 20,9% nie ma zdania w tym temacie (co może wynikać np. z dalszego przebiegu konfliktu w Ukrainie, warunkującego możliwość powrotu do kraju).

Wykres 18. Czy w Pana/Pani opinii w najbliższym czasie liczba osób pochodzących spoza Unii Europejskiej w województwie warmińsko-mazurskim



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

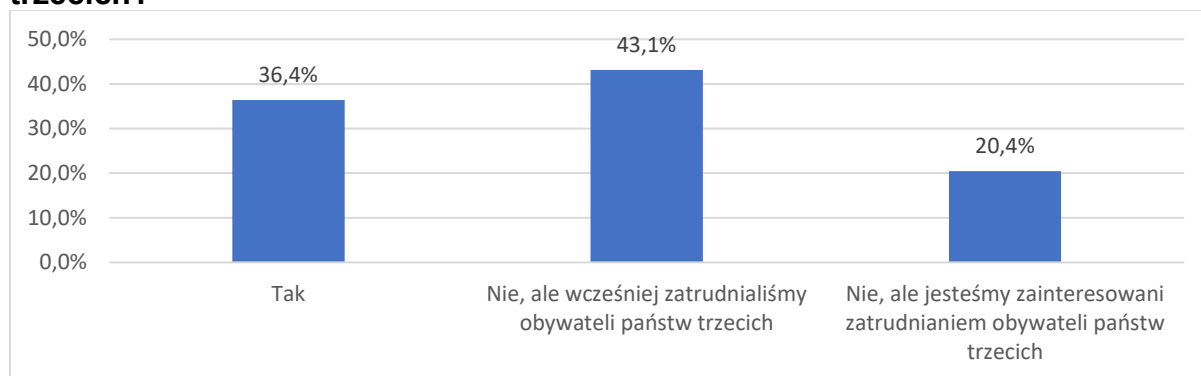
Jakie są geograficzne i sektorowe rozmieszczenie miejsc pracy obywateli państw trzecich w województwie warmińsko-mazurskim? Jakie branże dominują w zatrudnianiu tych obywateli?

Zdaniem respondentów indywidualnych wywiadów pogłębionych rozmieszczenie geograficzne miejsc pracy (w tym sezonowych) obywateli państw trzecich w województwie warmińsko-mazurskim koncentruje się głównie w większych miastach, takich jak Olsztyn, Elbląg, Ostróda, Ełk, czy Iława. Jednocześnie wg danych WUP Olsztyn, w ostatnich latach najwyższy odsetek rejestracji powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelom Ukrainy odnotowano w powiecie Kętrzyńskim. W tych lokalizacjach znajduje się bowiem najwięcej zakładów pracy, w tym mogących zatrudniać cudzoziemców. Jednocześnie stosunkowo najmniejszą liczbę rejestracji uchodźców notowano dotychczas w PUP w Węgorzewie.

W kontekście zatrudnienia sektorowego dominują branże takie jak przetwórstwo rolno-spożywcze, budownictwo, gastronomia oraz podstawowe usługi. Branża szklarska, choć wcześniej znacząca, obecnie zdaniem badanych traci na znaczeniu, w tym również w kontekście zatrudniania cudzoziemców. Warto również zauważyć, że największą liczbę zezwoleń na pracę sezonową odnotowano w sekcji „rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo”.

Powyższe wnioski warto zestawić z wynikami ankietyzacji przeprowadzonej wśród pracodawców/ przedsiębiorstw z województwa warmińsko-mazurskiego. W badaniu udział wzięły wyłącznie podmioty, które zatrudniają/zatrudniały już obywateli państw trzecich, bądź są tym zainteresowane.

Wykres 19. Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo zatrudnia obywateli państw trzecich?



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami/przedsiębiorstwami z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanymi zatrudnieniem / zatrudniającymi obywateli państw trzecich (n=401)

Wśród badanych podmiotów (które zatrudniały, zatrudniają, bądź są zainteresowane zatrudnianiem obywateli państw trzecich) najwyższy udział przypadł na firmy działające w sektorze przetwórstwa przemysłowego (37,2%). Na dalszych pozycjach



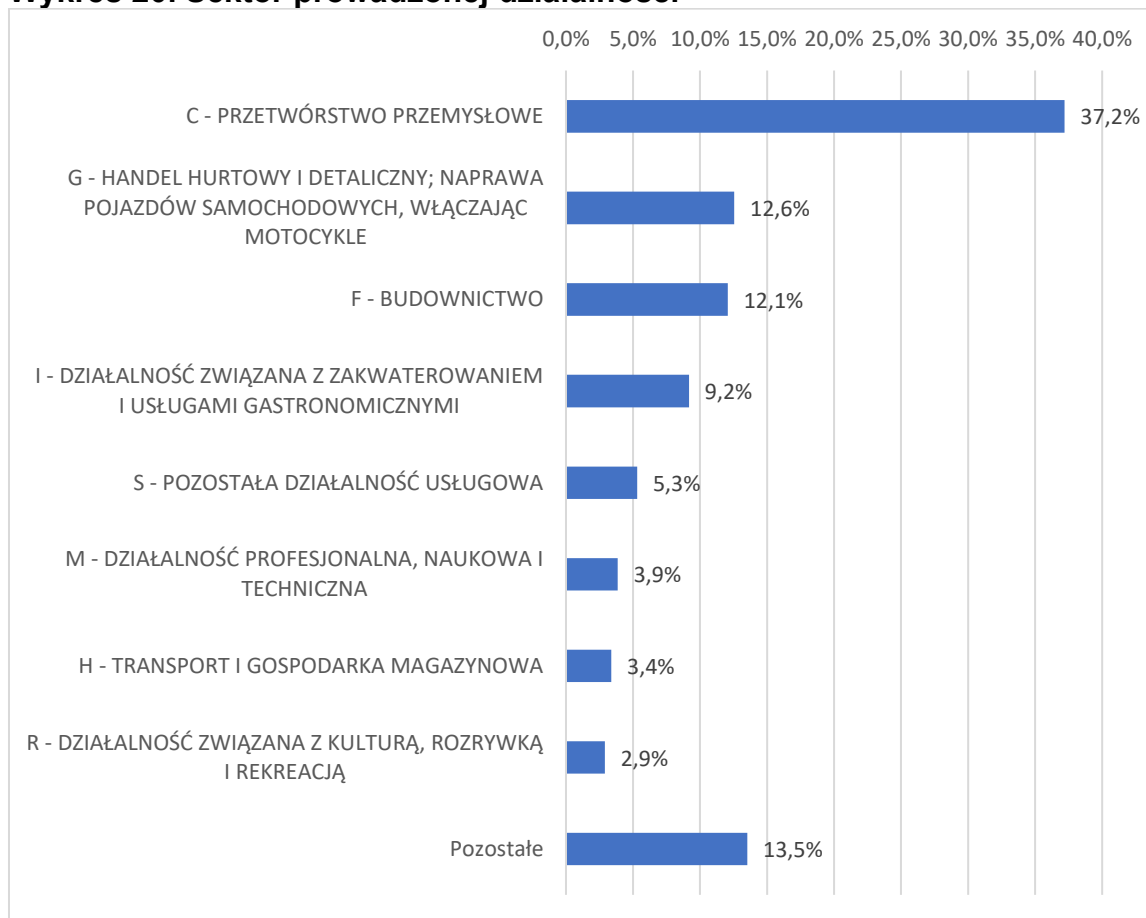
znalazły się sektory handlu hurtowego i detalicznego (12,6%), budownictwa (12,1%), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (9,2%) oraz pozostała działalność usługowa (5,3%). Pozostałe sekcje PKD nie przekroczyły poziomu 5% udziału w próbie badawczej.

W ramach sektora przetwórstwa przemysłowego, który dominował w badanej próbie widoczna była znaczna reprezentacja firm zajmujących się produkcją mebli, obróbką metali i produkcją wyrobów metalowych, przetwórstwem tworzyw sztucznych oraz produkcją artykułów spożywczych (w tym głównie produkcja wyrobów z mięsa oraz przetwórstwo ryb). To wskazuje, że firmy przemysłowe zainteresowane zatrudnianiem cudzoziemców funkcjonują przede wszystkim w branżach pracochłonnych, wymagających siły roboczej o średnich kwalifikacjach.

W sektorze budownictwa istotny udział miały firmy z zakresu robót budowlanych specjalistycznych, takich jak instalacje sanitarne i grzewcze, prace wykończeniowe oraz roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków. To odzwierciedla zapotrzebowanie branży na pracowników fizycznych w charakterze monterów, pomocników i operatorów.

W grupie firm handlowych znalazły się zarówno przedsiębiorstwa zajmujące się handlem detalicznym, jak i hurtownie. Zatrudnienie cudzoziemców w tych podmiotach może więc dotyczyć zarówno logistyki i magazynowania, jak i obsługi sprzedażowej.

W branży zakwaterowania i gastronomii szczególnie licznie reprezentowane były firmy prowadzące restauracje (PKD 56.10.A/Z), bary i inne placówki gastronomiczne. Wskazuje to na popularność zatrudniania cudzoziemców na stanowiskach kuchennych i pomocniczych, zwłaszcza w sezonowych ośrodkach turystycznych.

Wykres 20. Sektor prowadzonej działalności

Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami/przedsiębiorstwami z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanymi zatrudnieniem / zatrudniający obywateli państw trzecich (n=401)

Przeprowadzona ankietyzacja pozwala również na analizę geograficznego rozmieszczenia miejsc pracy dla obywateli państw trzecich. Na potrzeby opracowania nie zdecydowano się na przedstawienie lokalizacji ogółu badanych podmiotów, które zatrudniały, zatrudniają, bądź są zainteresowane zatrudnianiem obywateli państw trzecich – struktura próby badawczej podyktowana została bowiem m.in. rozmieszczeniem ogółu podmiotów gospodarki narodowej w województwie warmińsko-mazurskim. Tym samym tak przedstawione wyniki nie miałyby wartości poznawczej z punktu widzenia celu badania (byłyby bowiem zbieżne z rozmieszczeniem ogółu przedsiębiorstw w regionie).

W poniższej tabeli zaprezentowano informacje na temat zatrudnianych obecnie obywateli państw trzecich w podmiotach biorących udział w ankietyzacji (tj. które zatrudniały, zatrudniają, bądź są zainteresowane zatrudnianiem obywateli państw trzecich). W przypadku większości powiatów zaobserwować można przewagę podmiotów, które nie zatrudniają obecnie żadnego pracownika będącego obywatelem państw trzecich (są to więc podmioty, które w przeszłości zatrudniały takich pracowników, bądź są obecnie zainteresowane ich zatrudnieniem). Wśród



pozostałych przypadków (tj. podmiotów zatrudniających w tej chwili migrantów), przeważa zatrudnienie od 1 do 10 osób. Sytuacje, w których podmioty zatrudniają powyżej 10 osób (bądź też powyżej 20) były sporadyczne i zaobserwowane jedynie na obszarze kilku powiatów (udział tego typu przypadków na poziomie przekraczającym 10% odnotowano jedynie na obszarze powiatów bartoszyckiego, ostródzkiego i miasta Elbląg).

Tabela 2. Liczba zatrudnianych obecnie obywateli państw trzecich w podmiotach, które zatrudniały, zatrudniają, bądź są zainteresowane zatrudnianiem obywateli państw trzecich (udział % w ramach poszczególnych powiatów)

	0	1-2	3-4	5-10	11-20	Powyżej 20
Powiat bartoszycki	11%	22%	44%	11%	0%	11%
Powiat braniewski	50%	33%	17%	0%	0%	0%
Powiat działdowski	86%	0%	0%	14%	0%	0%
Powiat elbląski	78%	22%	0%	0%	0%	0%
Powiat elcki	89%	0%	0%	11%	0%	0%
Powiat giżycki	82%	9%	9%	0%	0%	0%
Powiat iławski	73%	0%	9%	18%	0%	0%
Powiat kętrzyński	79%	7%	0%	7%	0%	7%
Powiat lidzbarski	50%	33%	8%	8%	0%	0%
Powiat mrągowski	29%	21%	21%	21%	7%	0%
Powiat nidzicki	64%	21%	14%	0%	0%	0%
Powiat nowomiejski	64%	21%	0%	7%	7%	0%
Powiat olecki	47%	33%	7%	7%	7%	0%
Powiat olsztyński	44%	31%	6%	13%	6%	0%
Powiat ostródzki	24%	41%	12%	6%	6%	12%
Powiat piski	14%	41%	23%	18%	0%	5%
Powiat szczycieński	61%	17%	9%	13%	0%	0%
Powiat gołdapski	84%	3%	3%	3%	0%	6%
Powiat węgorzewski	70%	22%	5%	0%	3%	0%
Powiat m. Elbląg	49%	21%	8%	13%	8%	3%
Powiat m. Olsztyn	73%	17%	4%	1%	3%	1%

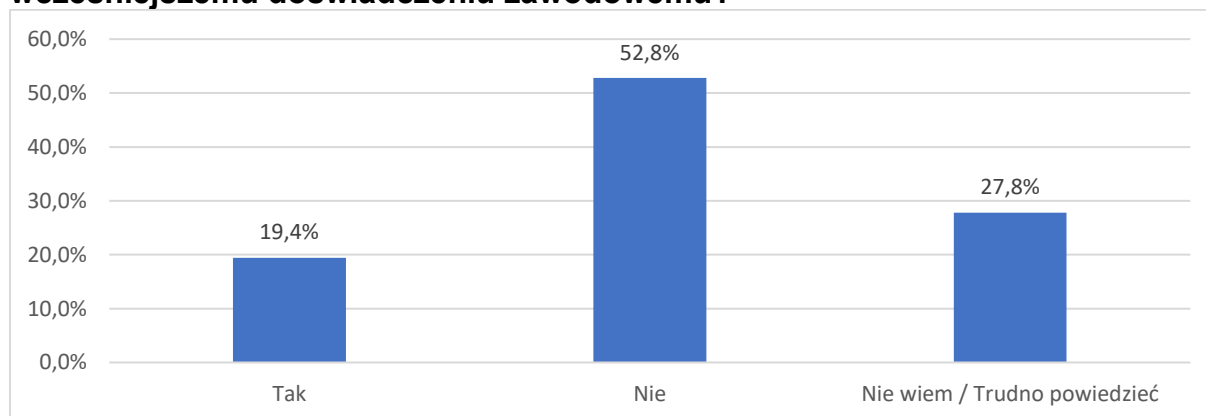
Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami/przedsiębiorstwami z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanymi zatrudnieniem / zatrudniający obywateli państw trzecich (n=401)

obywateli Unii z innych państw członkowskich i zaledwie 21,1% dla obywateli danego państwa członkowskiego¹⁶.

Analiza desk research wykazała również, że 46% migrantów z Ukrainy (z okresu po wybuchu konfliktu) posiada wyższe wykształcenie, co jest wartością znacznie przekraczającą średnią dla ogółu mieszkańców Ukrainy. Zjawisko to wskazuje na potrzebę prowadzenia działań w kierunku umożliwienia podejmowania przez te osoby pracy na satysfakcjonującym poziomie, zgodnym z posiadanym wykształceniem¹⁷.

Jak również wynika z badania ankietowego przeprowadzonego wśród wnioskodawców Działania 7.8 FEWiM, jedynie 19,4% respondentów było zdania, że aktualne zatrudnienie obywateli państw trzecich odpowiada ich wcześniejszemu doświadczeniu zawodowemu. Przyczyn takiego stanu rzeczy doszukują się wśród braku dostatecznej znajomości języka polskiego, braku znajomości polskich regulacji prawnych, braku odpowiednich dokumentów potwierdzających wykształcenie i kwalifikacje czy też odmiennością kwalifikacji i umiejętności względem polskich pracowników.

Wykres 21. Czy aktualne zatrudnienie obywateli państw trzecich odpowiada ich wcześniejszemu doświadczeniu zawodowemu?



Źródło: badanie TSSI z wnioskodawcami Działania 7.8 (n=36)

Również respondenci indywidualnych wywiadów pogłębionych potwierdzili, że aktualne zatrudnienie obywateli państw trzecich w województwie warmińsko-mazurskim w dużej mierze nie odpowiada ich wcześniejszemu doświadczeniu zawodowemu i posiadanym kwalifikacjom. Zaznaczono, że większość z nich podejmuje prace poniżej swoich kompetencji, a skala tego zjawiska jest znacząca.

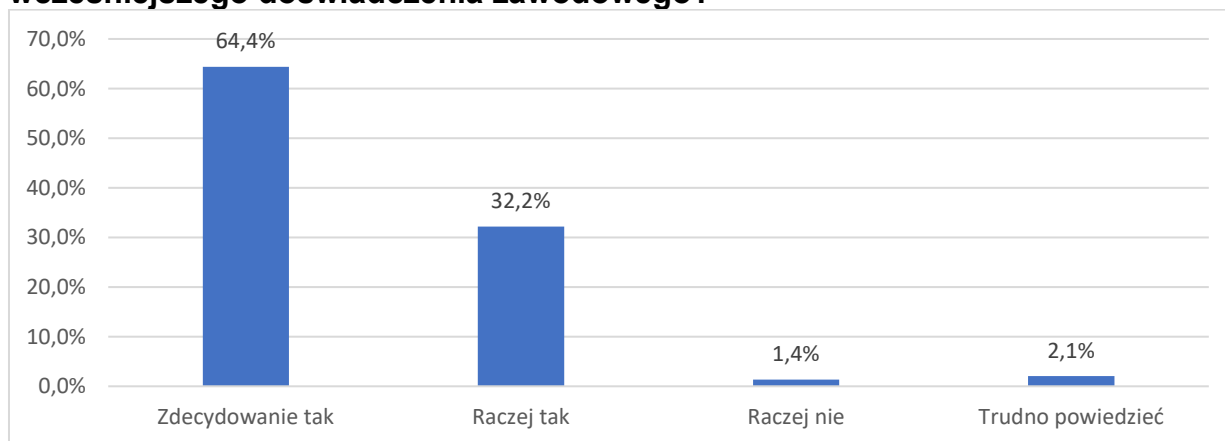
¹⁶ Zalecenie Komisji (UE) dnia 15 listopada 2023 r. sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich, <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzienniki-UE/zalecenie-2023-2611-w-sprawie-uznawania-kwalifikacji-obywateli-panstw-72229424>

¹⁷ Sytuacja życiowa i ekonomiczna uchodźców z Ukrainy w Polsce. Raport z badania ankietowego zrealizowanego przez OO NBP. Warszawa. Panuciak, A., Dudek, B., Strzelecki, P., 2024, s. 10.

Przyczyny tego stanu rzeczy są ich zdaniem wieloaspektowe - najczęściej wymieniano trudności związane z nostryfikacją kwalifikacji i uznawaniem zagranicznych dyplomów. Proces ten jest ich zdaniem często czasochłonny i skomplikowany, co zniechęca zarówno pracowników, jak i potencjalnych pracodawców. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że rzeczywista skala potrzeb w tym obszarze okazuje się nie być jednak tak wysoka, jak sygnalizowałyby to uczestnicy wywiadów (szczegóły przedstawiono w dalszej części raportu, przy okazji analizy danych ilościowych). Dodatkowo podkreślano bariery językowe, które utrudniają migrantowi podjęcie pracy zgodnej z jego kwalifikacjami. W przypadku niektórych zawodów, takich jak praca w administracji czy księgowości, przeszkodę stanowią również różnice w przepisach i systemach prawnych. Część badanych zauważyła także, że część pracodawców wykazuje niechęć do zatrudniania wysoko wykwalifikowanych migrantów z powodu obaw przed koniecznością dodatkowego szkolenia lub stereotypowego podejścia odznaczającego się preferowaniem zatrudniania rodzimych pracowników.

Co ciekawe, mimo ww. zgodnych wniosków dotyczących świadczenia przez obywateli państw trzecich pracy poniżej ich kwalifikacji, zjawiska tego praktycznie w ogóle nie zauważają sami pracodawcy. Jak wykazała ankietyzacja przeprowadzona wśród podmiotów zatrudniających obecnie tego typu pracowników, niemal wszyscy przedstawiciele przedsiębiorstw (96,6%) byli zdania, że wykonywana przez nich praca jest odpowiednia do ich wiedzy i umiejętności zawodowych oraz wcześniejszego doświadczenia zawodowego. Można więc wnioskować o niedostrzeganiu tego problemu przez pracodawców.

Wykres 22. Czy wykonywana praca zatrudnionych obywateli państw trzecich jest odpowiednia do ich wiedzy i umiejętności zawodowych oraz wcześniejszego doświadczenia zawodowego?

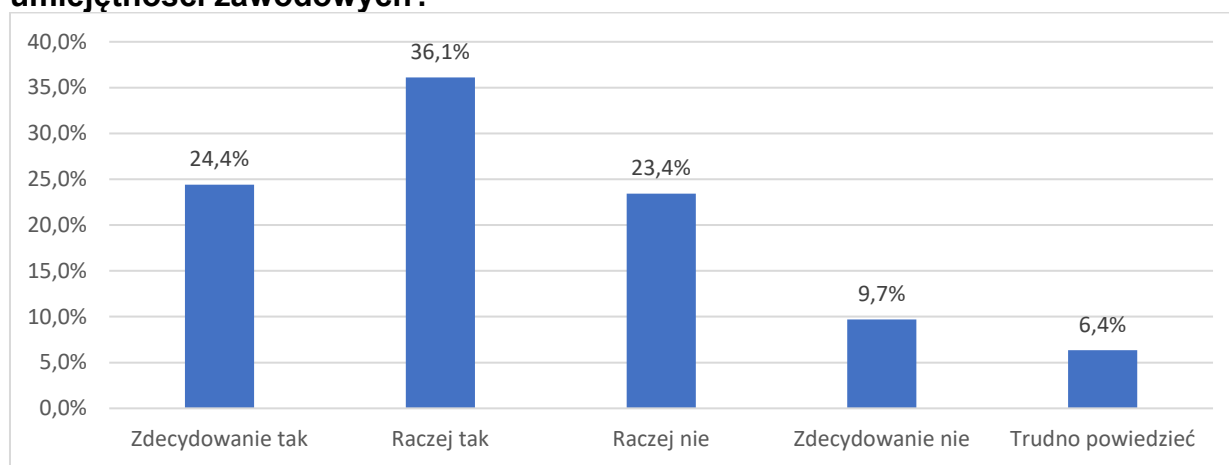


Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami/przedsiębiorstwami z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanymi zatrudnieniem / zatrudniającymi obywateli państw trzecich (n=146)

Obie ww. grupy ankietowanych cechują się oczywiście specyficznym punktem widzenia, warunkowanym wykonywanymi zadaniami. W celu ustaleniu rzeczywistego

znaczenia analizowanego problemu warto odnieść się bezpośrednio do opinii samych obywateli państw trzecich. Przeprowadzona ankietyzacja wśród tejże grupy pozwala ustalić, że problem wykonywania pracy poniżej posiadanych kwalifikacji rzeczywiście istnieje, nie jest jednak tak wysoki jak sygnalizowali to analizowani uprzednio wnioskodawcy. Zjawisko to dotyczy bowiem 1/3 ankietowanych obywateli państw trzecich, przebywających na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego. Należy tym samym podkreślić, że skala tego zjawiska pozostaje na stosunkowo wysokim poziomie.

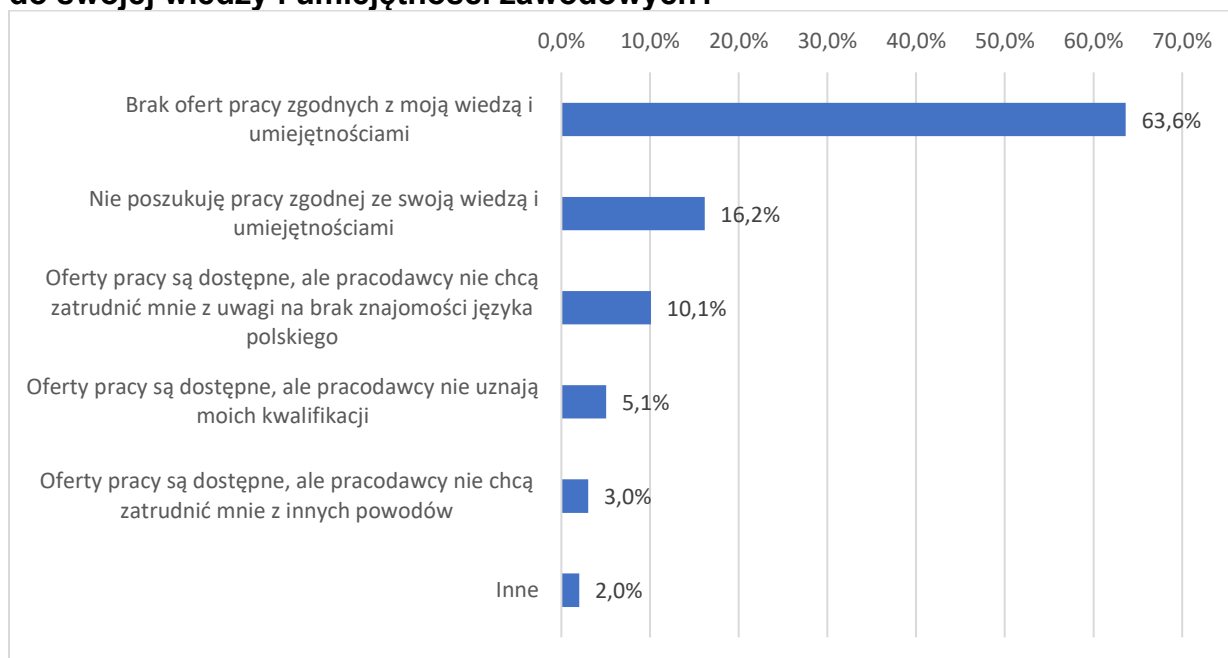
Wykres 23. Czy wykonywana praca jest odpowiednia do Pana/Pani wiedzy i umiejętności zawodowych?



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Na potrzeby prowadzonej ankietyzacji badani poproszeni zostali również o ocenę ww. aspektu pod względem zgodności ze swoim dotychczasowym doświadczeniem zawodowym, wyniki w tym zakresie były jednak zbieżne z przedstawionym powyżej wykresem i nie odnotowano istotnych różnic.

Przyczyn wykonywania pracy poniżej swoich kwalifikacji badani obywatele państw trzecich upatrywali głównie w braku ofert pracy zgodnych z posiadaną wiedzą i umiejętnościami (63,6%). Ponadto 16,2% badanych w ogóle nie poszukuje pracy zgodnej ze swoim doświadczeniem. Wyniki te zdaniem ewaluatora stwarzają pole do działań z zakresu poprawy sytuacji na rynku pracy, szczególnie poprzez określenie indywidualnych predyspozycji i pomoc w znalezieniu odpowiedniego miejsca zatrudnienia.

Wykres 24. Jakie są przyczyny, dla których Pan/Pani nie pracuje odpowiednio do swojej wiedzy i umiejętności zawodowych?

Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=99)

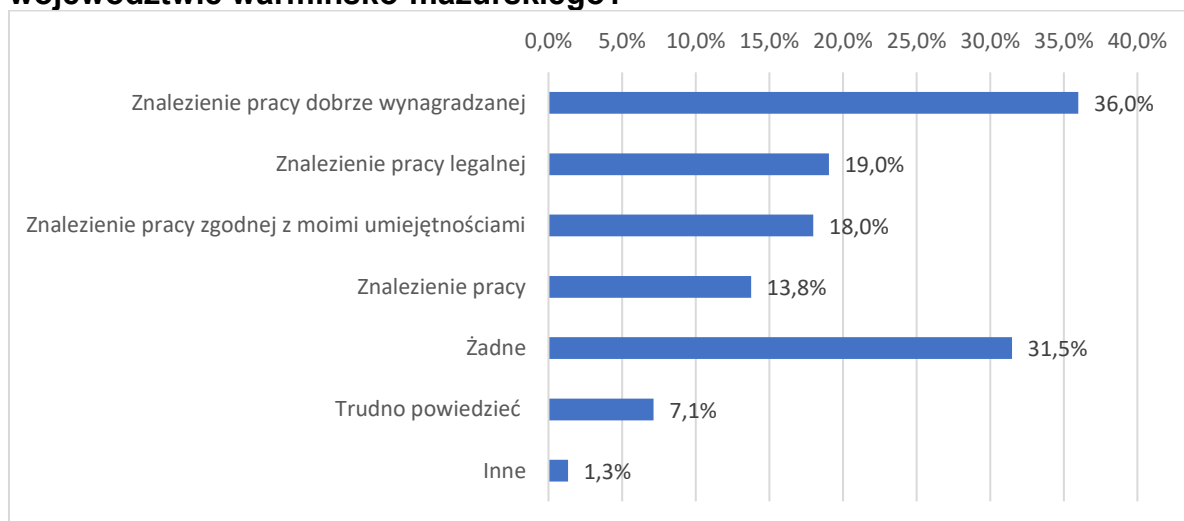
Jakie są główne bariery napotymane przez obywateli państw trzecich na lokalnym rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim?

Jak wykazało przeprowadzone badanie ankietowe, blisko co trzeci obywatel państw trzecich nie napotkał żadnych barier na lokalnym rynku pracy województwa warmińsko-mazurskiego. Wśród najczęstszych napotykaných trudności znalazło się z kolei znalezienie dobrze wynagradzanej pracy (wariant wskazany przez 36% badanych) oraz znalezienie zatrudnienia w oparciu o legalne warunki (19%). W tym miejscu warto zaznaczyć, że projekt *Ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy* zakłada m.in. doprecyzowanie przepisów i wprowadzenie skuteczniejszych kontroli mających za zadanie zmniejszyć skalę nielegalnego zatrudnienia¹⁸.

Nie mniej istotne było również znalezienie zatrudnienia zgodnego z posiadanymi umiejętnościami – na trudność w tym obszarze wskazało 18% badanych. Niecałe 14% respondentów miało z kolei problem w znalezieniu jakiegokolwiek zatrudnienia. W ramach wariantu „inne” badani wskazywali na problemy z nostryfikacją dyplomu, uzyskaniem pozwolenia na pracę czy trudności związane z niedogodnymi godzinami pracy.

¹⁸ Projekt ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-dostepie-cudzoziemcow-do-ryнку-pracy>

Wykres 25. Na jakie trudności natrafił/a Pan/Pani na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskiego?



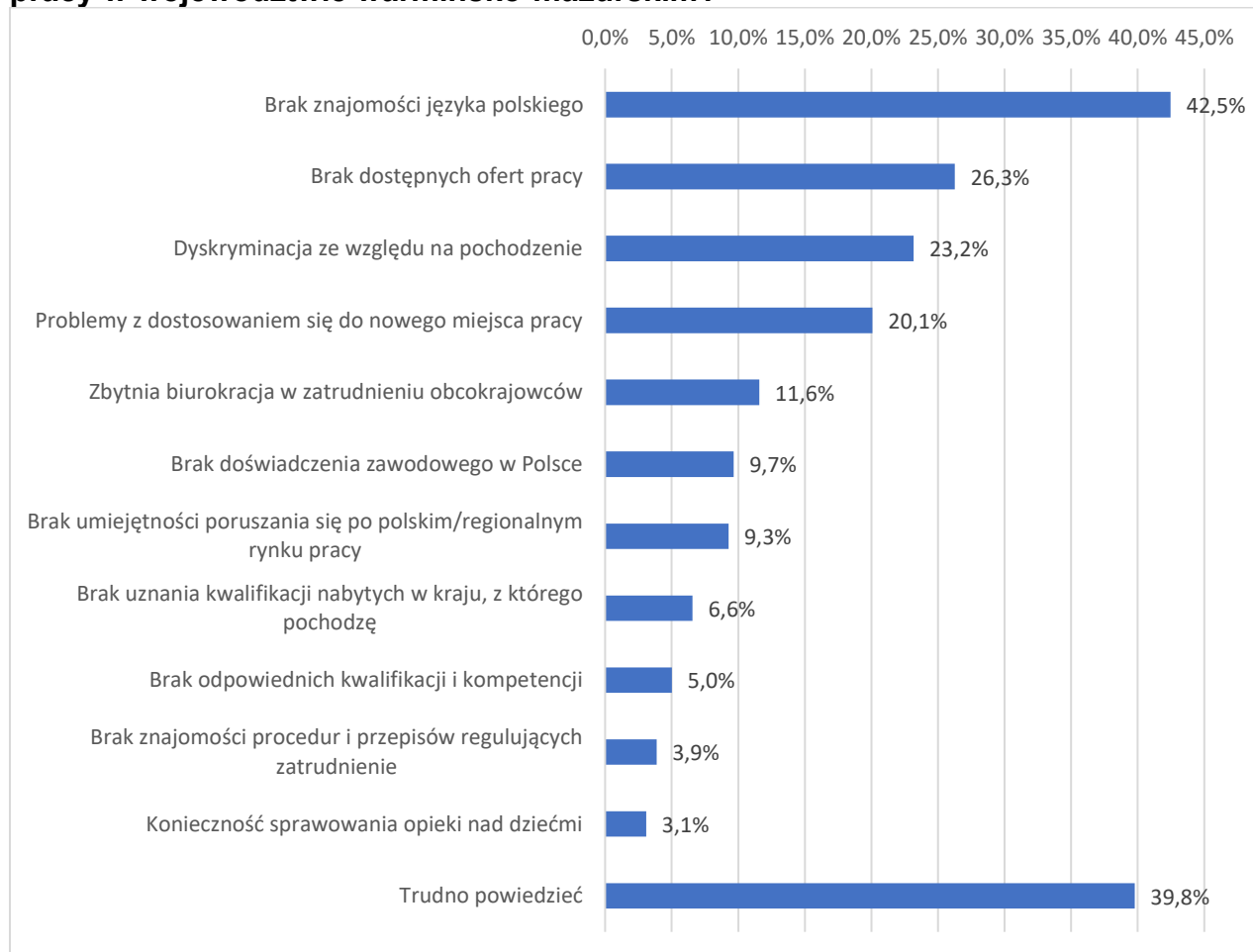
Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Badani obywatele państw trzecich zostali również poproszeni o wskazanie, z czego ich zdaniem wynikają napotkane trudności na rynku pracy. Na pierwszym miejscu znalazł się brak znajomości języka polskiego - wariant ten wskazało aż 42,5% badanych. Stanowi to tym samym najistotniejszy problem, z którym zmagają się migranci na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego. Warto w tym miejscu podkreślić, że problem ten występuje nie tylko w subiektywnych opiniach respondentów – przeprowadzone badania wskazują bowiem, że wskaźnik zatrudnienia uchodźców znających język polski jest aż o 32 p.p. wyższy (w porównaniu do migrantów nieznających go)¹⁹.

Na drugim miejscu w poniższym zestawieniu znalazł się z kolei brak dostępnych ofert pracy (26,3%). Co istotne, niewiele niższy udział (23,2%) przypadł na przeświadczenie o dyskryminacji ze względu na pochodzenie. Stosunkowo istotne okazały się być również problemy z dostosowaniem się do nowego miejsca pracy (trudność ta spotkała co piątego badanego).

¹⁹ *Uchodźcy z Ukrainy na polskim rynku pracy: możliwości i przeszkody*. Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny. Zyzik, R., Baszczak, Ł., Rozbicka, I., Wielochowski, M., 2023, s. 6.

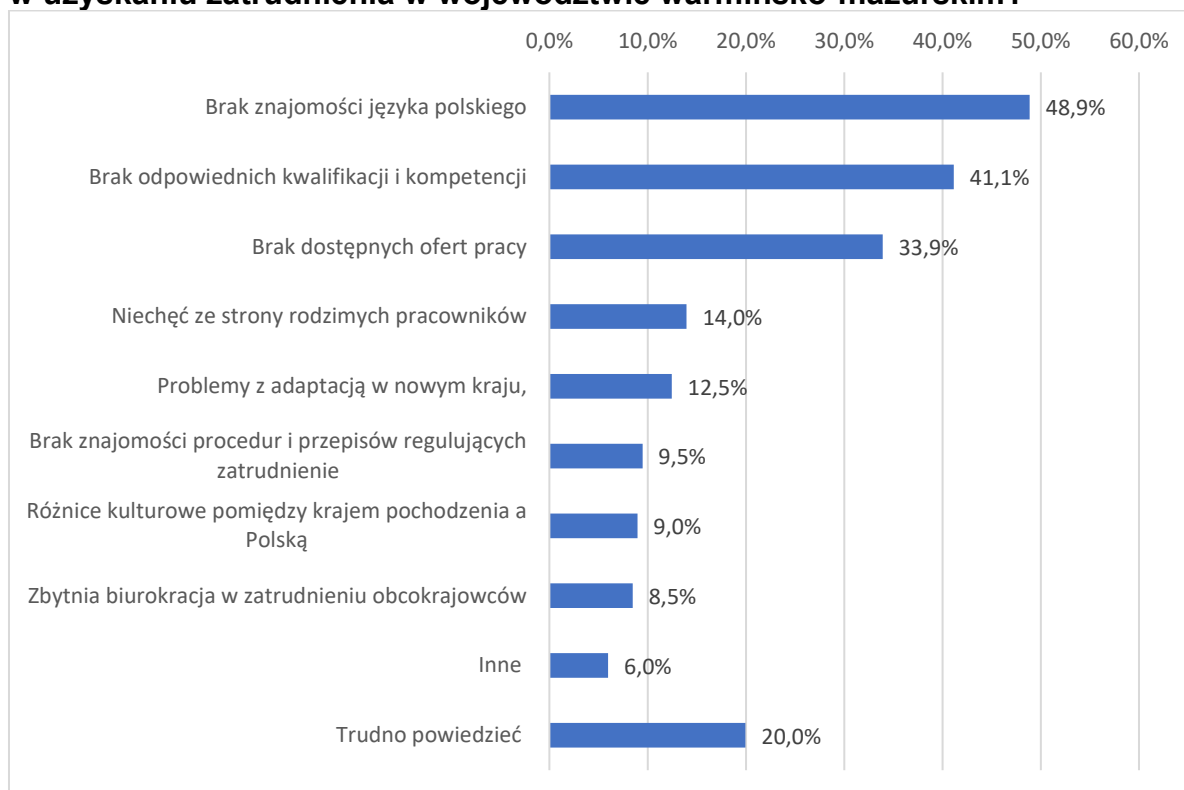
Wykres 26. Proszę wskazać z czego wynikają Pana/Pani trudności na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim?



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=259)

Z badania ankietowanego przeprowadzonego wśród pracodawców z terenu województwa warmińsko-mazurskiego również wynika, że głównym problemem obywateli państw trzecich w uzyskaniu zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim jest brak znajomości języka polskiego. Odpowiedź ta wskazana została przez niemal połowę badanych (48,9%). Na drugim miejscu w poniższym zestawieniu znalazł się brak odpowiednich kwalifikacji i kompetencji (41,1%), a na trzeciej brak dostępnych ofert pracy (33,9%). Co ciekawe, 14% badanych wskazało na występowanie problemu niechęci ze strony rodzimych pracowników, a 12,5% na problemy z adaptacją w nowym kraju. Pozostałe warianty odpowiedzi nie przekroczyły progu 10% wskazań.

Wykres 27. Jakże według Pana/Pani problemy mają obywatele państw trzecich w uzyskaniu zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim?



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami/przedsiębiorstwami z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanymi zatrudnieniem / zatrudniającymi obywateli państw trzecich (n=401)

Jak również wynika z badania ankietowego przeprowadzonego wśród wnioskodawców Działania 7.8 wśród głównych barier napotykanymi przez obywateli państw trzecich na lokalnym rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim znajduje się brak znajomości języka polskiego (kwestia ta wskazywana była najczęściej, tj. 40% badanych), problemy z nostryfikacją dyplomów, niskie kwalifikacje (a przynajmniej przekonanie o tym wśród pracodawców, co zmniejsza szanse na znalezienie zatrudnienia) oraz różnice mentalne i związane ze zwyczajami – w tym w obszarze różnic w sposobie przyjmowania osób do pracy. Wśród podejmowanych kwestii znalazły się także trudności w znalezieniu miejsca zamieszkania, ze względu na drogie stawki najmu, lecz aspekt ten wskazany został jedynie przez jednego z respondentów.

Również zdaniem uczestników indywidualnych wywiadów pogłębionych, główną barierą napotykaną przez obywateli państw trzecich na lokalnym rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim są trudności związane z barierą językową, która ogranicza możliwości zatrudnienia w zawodach wymagających komunikacji w języku polskim. Problemem jest także skomplikowany i czasochłonny proces nostryfikacji kwalifikacji oraz uznawania zagranicznych dyplomów, co w szczególności dotyczy zawodów wymagających wysokiego poziomu specjalizacji,



takich jak medycyna czy księgowość. W efekcie wielu migrantów podejmuje prace poniżej swoich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

Zdaniem respondentów, brakuje również kompleksowego wsparcia instytucjonalnego, które mogłoby pomóc obywatelom państw trzecich w planowaniu kariery zawodowej, adaptacji na rynku pracy i w znalezieniu zatrudnienia zgodnego z ich kwalifikacjami. Niektórzy pracodawcy wykazują zdaniem badanych nieufność wobec zatrudniania migrantów, co wynika z obaw przed dodatkowymi kosztami, trudnościami administracyjnymi czy różnicami kulturowymi. Problem ten dodatkowo pogłębiają stereotypy, które wpływają na decyzje o zatrudnieniu.

Istotnym ograniczeniem zdaniem uczestników wywiadów jest także charakterystyka regionalnego rynku pracy. Województwo warmińsko-mazurskie oferuje niewielką liczbę miejsc pracy w branżach wymagających wysokich kwalifikacji.

Jakie są oczekiwania i potrzeby pracowników i osób pozostających bez zatrudnienia z państw trzecich dotyczące warunków pracy, szkoleń i innych aspektów zatrudnienia w regionie?

Badanie ankietowe przeprowadzone wśród wnioskodawców Działania 7.8 wskazuje, że pracownicy i osoby pozostające bez zatrudnienia (pochodzące z państw trzecich) oczekują przede wszystkim wsparcia o charakterze szkoleniowym (odpowiedź tego typu wskazywało ok. 50% badanych). W ramach tego rodzaju wsparcia najczęściej wymieniano szkolenia językowe, jednak wskazywano również na potrzebę organizacji szkoleń branżowych (w tym specjalistycznych) i z zakresu integracji społecznej. Ponadto wskazywano na pomoc w znalezieniu lepiej płatnej pracy, taniego miejsca zamieszkania, czy uzyskanie odpowiednich pakietów opieki zdrowotnej.

Respondenci indywidualnych wywiadów pogłębionych wskazywali z kolei, że oczekiwania i potrzeby tej grupy osób dotyczą przede wszystkim dostosowania warunków pracy do ich indywidualnych sytuacji życiowych. Często podkreślano konieczność zapewnienia elastyczności godzin pracy, co jest szczególnie ważne dla kobiet samotnie wychowujących dzieci, które potrzebują wsparcia w zakresie opieki nad dziećmi oraz dostosowania godzin pracy do możliwości organizacyjnych rodzin. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że już *Zaktualizowana Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku* wymieniała dostęp do usług opieki nad dziećmi jako jedno z kluczowych barier wejścia na rynek pracy względem osób defaworyzowanych²⁰.

²⁰ *Zaktualizowana Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku*, Olsztyn 2015 r., s. 74.



Wskazywano na potrzebę stworzenia kompleksowego systemu wsparcia, który obejmowałby doradztwo zawodowe, pomoc w nostryfikacji dyplomów oraz szkolenia z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Istotnym oczekiwaniem jest także zdaniem badanych dostęp do szkoleń zawodowych oraz kursów językowych, które mogłyby ułatwić adaptację na rynku pracy oraz zwiększyć szanse na znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami. Warto zaznaczyć, że zgodnie z wynikami analizy desk research, wskaźnik zatrudnienia uchodźców znających język polski wyniósł w 2022 r. aż 82%, podczas gdy analogiczna wartość przypadająca na osoby nieznające języka była znacznie niższa i wyniosła 50%²¹.

Warto również zauważyć, że jedną z grup objętych wywiadami indywidualnymi byli przedstawiciele społeczności pochodzenia emigranckiego przebywającego na terytorium województwa warmińsko-mazurskiego, którzy to zwracali szczególną uwagę na potrzebę stabilizacji zatrudnienia, preferując umowy o pracę nad umowy cywilnoprawne, które często oferują mniejsze bezpieczeństwo socjalne. Zaznaczyli również, że oczekują także większej otwartości ze strony pracodawców i wyeliminowania barier wynikających z uprzedzeń czy stereotypów. Kluczowym aspektem jest również uproszczenie formalności administracyjnych związanych z legalizacją pobytu i zatrudnienia, co pomogłoby im szybciej i sprawniej integrować się na lokalnym rynku pracy.

Jakie są główne potrzeby i oczekiwania obywateli państw trzecich w zakresie wsparcia związanego z aktywizacją zawodową?

Respondenci indywidualnych wywiadów pogłębionych wskazali na występowanie szeregu potrzeb związanych z procesem aktywizacji zawodowej obywateli państw trzecich, które wynikają z różnych barier, w tym trudności w adaptacji do wymagań lokalnego rynku pracy, braku dostępu do informacji oraz złożoności procedur administracyjnych. Podstawowym problemem jest trudność w obszarze nostryfikacji kwalifikacji zawodowych i uznawania dyplomów zdobytych za granicą, co uniemożliwia wielu osobom podejmowanie pracy zgodnej z ich wykształceniem i doświadczeniem. Szczególnie trudne jest to w przypadku zawodów wymagających wysokich kwalifikacji, takich jak lekarze, nauczyciele czy specjaliści w określonych dziedzinach. W tym miejscu zaznaczyć jednak należy, że zgodnie z pozostałymi analizami zaprezentowanymi w niniejszym dokumencie rzeczywista skala tego problemu jest stosunkowo niewielka i nie występuje potrzeba wprowadzania w tym zakresie zmian w dokumentacji programowej.

Istotną barierą (jak już wskazywano w poprzednich podrozdziałach) jest również brak znajomości języka polskiego, co ogranicza możliwości komunikacji, sprawnego

²¹ Zyzik, R., Baszczak, Ł., Rozbicka, I., Wielechowski, M. (2023), *Uchodźcy z Ukrainy na polskim rynku pracy: możliwości i przeszkody*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, s. 6.



poszukiwania pracy i integracji z lokalnym środowiskiem. Istnieje tym samym potrzeba szerszego dostępu do kursów językowych, które powinny być dostosowane do różnych poziomów zaawansowania i skoncentrowane na języku używanym w środowisku zawodowym. Wskazywano również na trudności w zdobyciu informacji o możliwościach zatrudnienia, oczekiwaniach pracodawców i wymaganych kompetencjach. W związku z tym istotne jest zapewnienie dostępu do doradztwa zawodowego, które pomoże im nie tylko w znalezieniu pracy, ale także w dostosowaniu ich umiejętności do aktualnych potrzeb rynku.

Uczestnicy wywiadów pogłębionych zaznaczyli również, że procedury administracyjne związane z legalizacją pobytu i uzyskiwaniem zezwoleń na pracę są ich zdaniem zbyt skomplikowane i czasochłonne. Z tego względu ważne jest lepsze przygotowanie urzędników do obsługi cudzoziemców, w tym zapewnienie możliwości komunikacji w języku ukraińskim bądź angielskim oraz dostępności materiałów informacyjnych w różnych językach.

Zdaniem respondentów wywiadów brakuje również działań promujących równy dostęp do rynku pracy, które umożliwiłyby migrantom podejmowanie zatrudnienia zgodnego z ich kwalifikacjami. Istnieje potrzeba rozwoju programów integracyjnych, które wspierają cudzoziemców w rozumieniu polskiej kultury organizacyjnej i norm zatrudnienia, a także dają możliwość rozwijania kariery zawodowej i awansu.

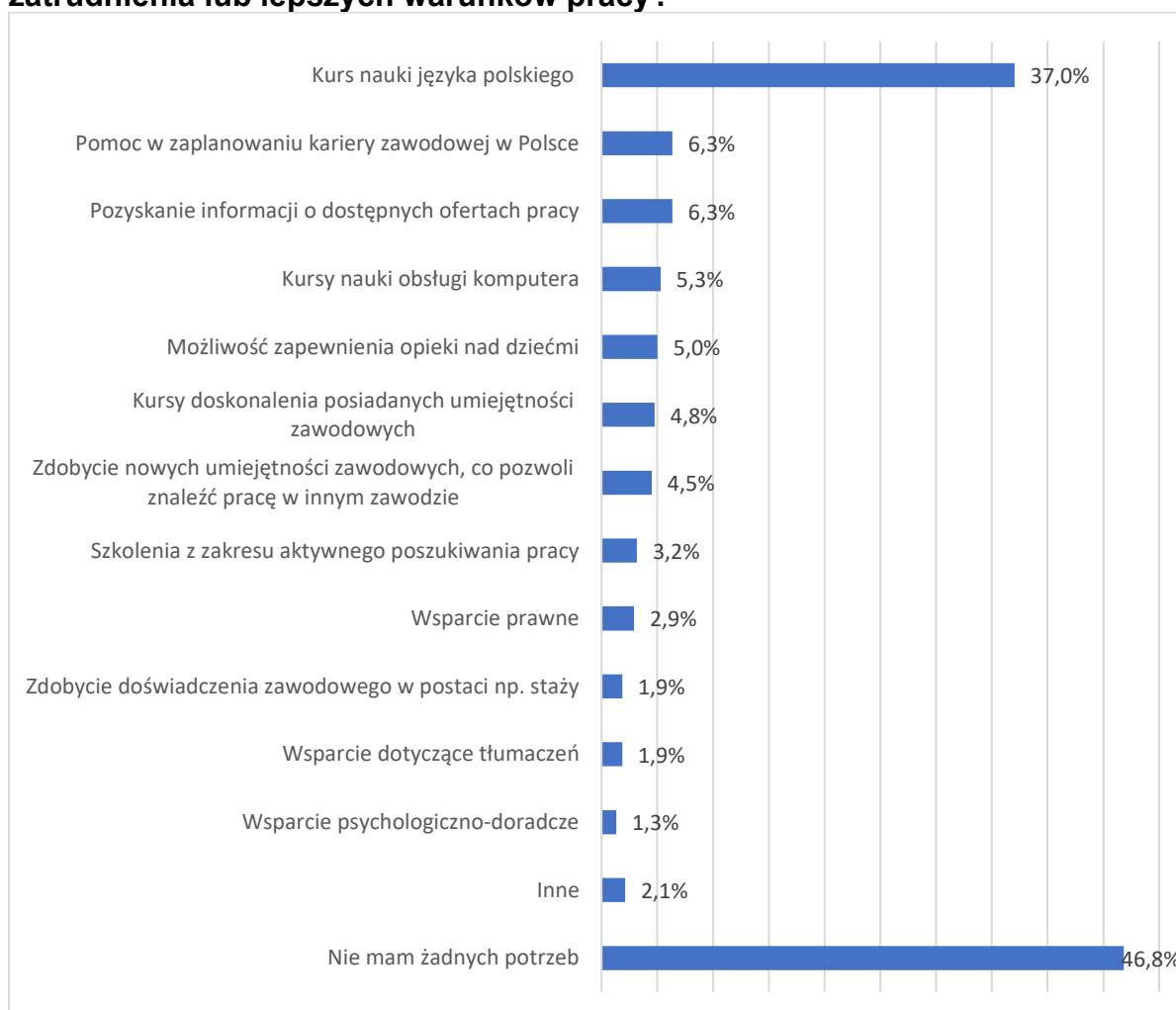
Ważnym aspektem jest również wsparcie psychologiczne oraz działania społeczne, które ułatwiają adaptację do nowego środowiska. Integracja zawodowa powinna iść w parze z integracją społeczną, co można osiągnąć poprzez inicjatywy lokalne i zaangażowanie społeczności w działania wspierające. Należy jednak mieć na uwadze brak możliwości uwzględnienia tego aspektu w analizowanej interwencji – elementy te stanowią bowiem cel działania 9.3 FEWiM.

Badani zaznaczyli również, że do stworzenia kompleksowego systemu wsparcia wymagana jest również koordynacja działań instytucji publicznych i organizacji pozarządowych. Organizacje pozarządowe, które już teraz pełnią ważną rolę w procesie adaptacji migrantów, mogą odegrać kluczową rolę w organizacji kursów językowych, szkoleń zawodowych i wsparcia psychologicznego.

Do kwestii potrzeb odnieśli się również sami obywatele państw trzecich, który wzięli udział w badaniu ankietowym. Zdecydowanie najczęściej wskazywaną potrzebą (w zakresie uzyskania zatrudnienia bądź lepszych warunków pracy) okazały się być kursy języka polskiego – wariant ten wskazało aż 37% badanych. W tym zakresie większość badanych opowiedziała się za braniem udziału w tego rodzaju kursie od dwóch do trzech dni w tygodniu, głównie w godzinach popołudniowych w celu możliwości dostosowania udziału do aktualnie wykonywanej pracy. Jednocześnie ok. 80% spośród osób chcących wziąć udział w tego rodzaju kursie potwierdziło, że możliwe byłoby branie udziału w formule zdalnej (online).

Kolejne odpowiedzi uzyskały zdecydowanie niższe udziały wskazań i dotyczyły działań z zakresu pośrednictwa pracy (pomoc w zaplanowaniu kariery i pozyskanie informacji o dostępnych ofertach pracy). Na uwagę zasługuje również bardzo wysoki udział osób, zdaniem których nie jest wymagane żadnego rodzaju wsparcie – blisko połowa ankietowanych posiadających takie przekonanie może determinować w przyszłości ewentualne trudności w znalezieniu odpowiedniej liczby osób, chętnych do uczestnictwa w planowanych projektach w ramach Działania 7.8. Zdaniem ewaluatora należy jednak mieć w tym miejscu na uwadze ewentualne nieuzmysłowione potrzeby. W momencie pojawienia się konkretnej oferty wsparcia oraz obserwacji uczestniczenia we wsparciu osób znanych, może dojść do podjęcia decyzji o skorzystaniu z oferowanej pomocy. Nie bez znaczenia jest również dynamika potrzeb – osoba zadowolona z dotychczasowego zatrudnienia może z biegiem czasu powziąć decyzje o polepszeniu swojej sytuacji na rynku pracy, co wiązałoby się z poszukiwaniem działań mogących mieć na to wpływ.

Wykres 28. Jakie są Pana/Pani potrzeby wsparcia w zakresie uzyskania zatrudnienia lub lepszych warunków pracy?



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)



Jak można zauważyć, występuje pewna rozbieżność pomiędzy wynikami wywiadów pogłębionych a deklaracjami uczestników badania ankietowego (obywatelami państw trzecich). Należy jednak zaznaczyć, że respondenci wywiadów pogłębionych – m.in. przedstawiciele instytucji, beneficjenci czy osoby z doświadczeniem eksperckim – mają szerszą perspektywę systemową i większą wiedzę na temat barier strukturalnych, z jakimi mierzą się cudzoziemcy. Ich ocena dotyczy często złożoności procedur, braku uznawania kwalifikacji czy problemów integracyjnych, których nie zawsze w pełni dostrzegają sami migranci. Sami migranci zaś koncentrowali się przede wszystkim na najbardziej praktycznych i bezpośrednich potrzebach, takich jak możliwość nauki języka. Wysoki odsetek osób deklarujących brak potrzeby jakiegokolwiek wsparcia może też wynikać z pozornej satysfakcji z obecnej sytuacji, braku wiary w skuteczność dostępnych działań, czy zjawiska tzw. „nieuświadomionych potrzeb” – które mogą ujawnić się dopiero w kontekście konkretnej oferty wsparcia, informacji przekazanej przez osoby zaufane lub w wyniku pogorszenia sytuacji życiowej. Należy jednak w tym miejscu zaznaczyć, że wskazywane przez respondentów wywiadów pogłębionych elementy często wykraczają poza kompetencje samorządu lokalnego i możliwości uwzględnienia ich w zakresie analizowanej interwencji. Same wskazania migrantów zaś nie wprowadzają konieczności wdrażania istotnych modyfikacji w dokumentacji programowej – w większym stopniu zaś mogą stanowić wskazówkę dla beneficjentów planujących projekty w ramach Działania 7.8.

Jak obywatele państw trzecich oceniają dostępność i skuteczność istniejących programów wsparcia na lokalnym rynku pracy?

Dostępność i skuteczność istniejących programów wsparcia obywateli państw trzecich na lokalnym rynku pracy została oceniona przez uczestników indywidualnych wywiadów pogłębionych jako stosunkowo ograniczona i nierównomierna. Wskazywano, że niektóre z dotychczas podejmowanych inicjatyw zapewniały pomoc w postaci kursów językowych, szkoleń zawodowych i doradztwa zawodowego, jednak ich zakres i dostępność często nie odpowiadała realnym potrzebom migrantów. Wiele działań było (i wciąż jest) realizowanych przez organizacje pozarządowe, które odgrywają kluczową rolę w procesie adaptacji zawodowej i społecznej, lecz ich zasięg jest ograniczony.

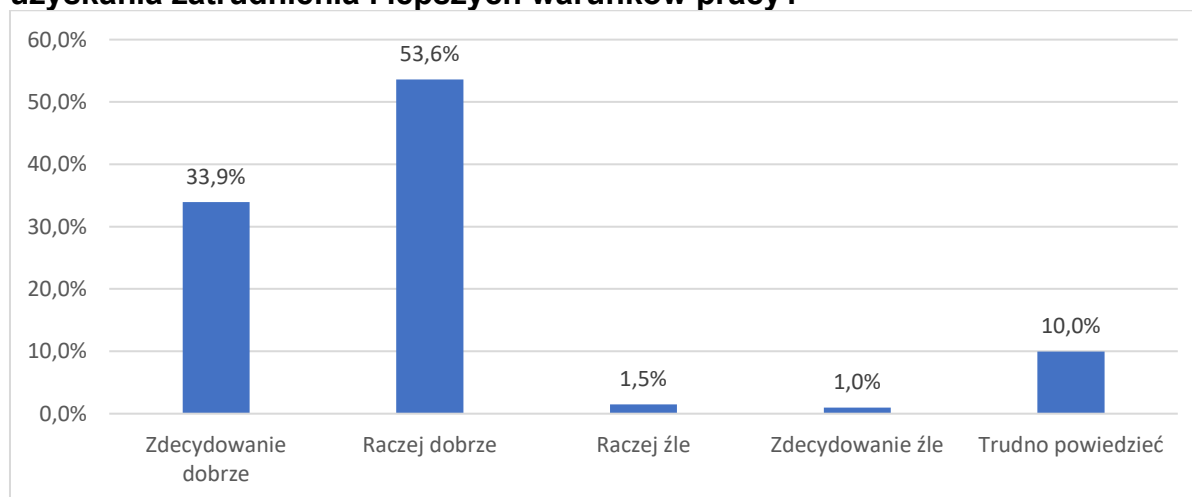
Badani uczestnicy wywiadów zaznaczali również, że dostęp do wsparcia jest ograniczony przez przeszkody formalne czy też brak informacji w językach obcych (w rozumieniu działań informacyjno-promocyjnych).

Zdaniem badanych podejmowane działania powinny ponadto w większym stopniu wspierać integrację zawodową w sektorach, w których występuje największe zapotrzebowanie na pracowników. Za ograniczoną uznano również dotychczasową współpracę między instytucjami publicznymi, pracodawcami i organizacjami

pozarządowymi, co wpływać może na niedostateczną efektywność w zakresie koordynacji wsparcia.

Co ciekawe, problemu w dostępie do wsparcia skierowanego do obywateli państw trzecich w zakresie uzyskania zatrudnienia i lepszych warunków pracy zupełnie nie dostrzegają sami pracodawcy z obszaru województwa warmińsko-mazurskiego. Jak wynika z przeprowadzonej ankietyzacji, aż 87,5% badanych oceniło ten aspekt pozytywnie, a co 10 badany nie miał zdania w tym temacie. Tym samym, problem w tym obszarze dostrzegło zaledwie 2,5% ogółu badanych. Zdaniem ewaluatora świadczy to o niskim poziomie świadomości pracodawców w zakresie sytuacji obywateli państw trzecich (jak wykazała analiza przeprowadzona we wcześniejszej części opracowania, podmioty które aktualnie zatrudniają tego typu pracowników zupełnie nie dostrzegają również zjawiska podejmowania przez nich pracy poniżej swoich rzeczywistych umiejętności i kwalifikacji).

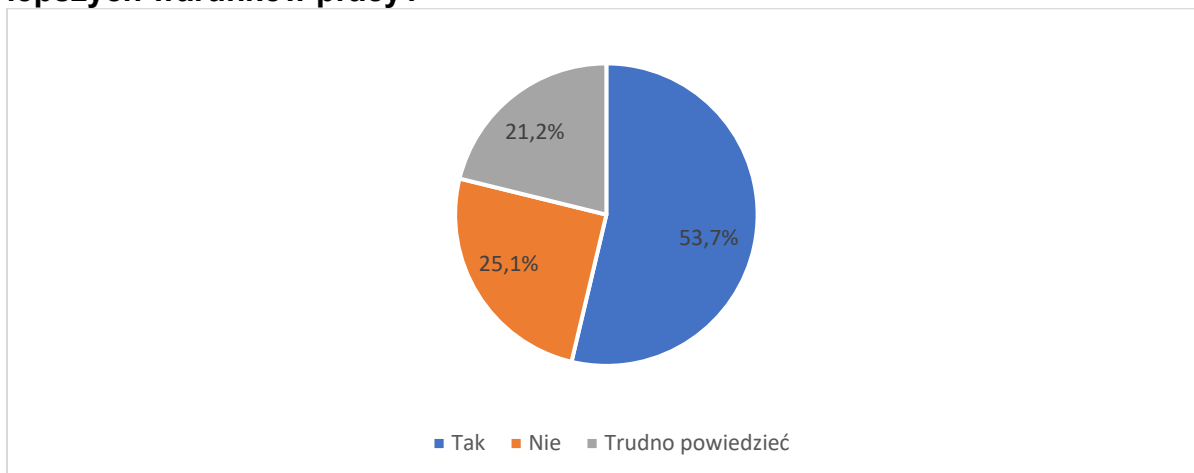
Wykres 29. Jak ocenia Pan/Pani możliwość korzystania w województwie warmińsko-mazurskim form wsparcia dla obywateli państw trzecich w zakresie uzyskania zatrudnienia i lepszych warunków pracy?



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami/przedsiębiorstwami z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanymi zatrudnieniem / zatrudniający obywateli państw trzecich (n=401)

Sami obywatele państw trzecich (w ramach prowadzonej ankietyzacji) w większości przypadków (53,7%) potwierdzili, że w swoim miejscu zamieszkania widzą możliwość korzystania ze wsparcia potrzebnego w zakresie uzyskania zatrudnienia lub lepszych warunków pracy. Jednocześnie 21,2% badanych nie miało zdania w tym temacie, wobec czego odpowiedzi negatywne przypadły jedynie na 1/4 ogółu badanych.

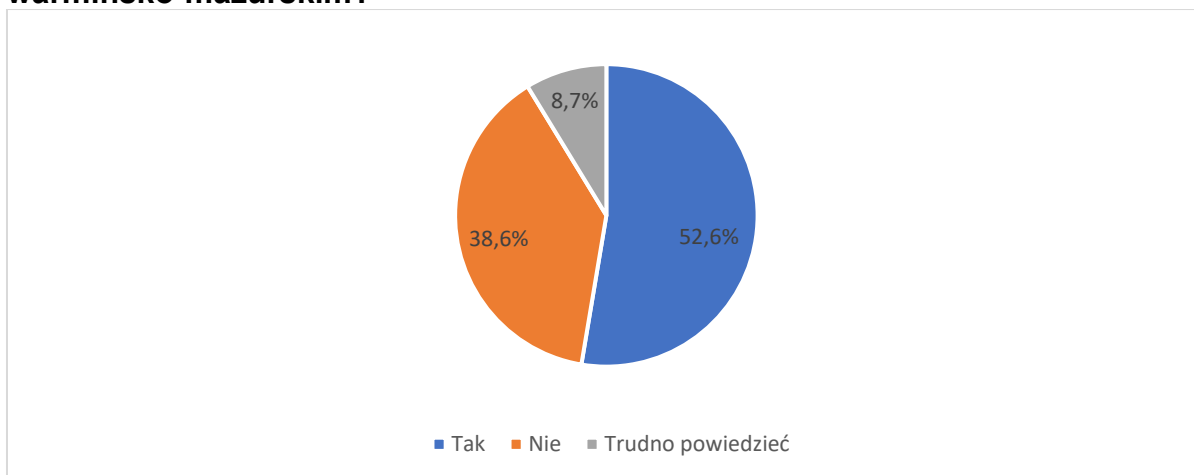
Wykres 30. Czy w swoim miejscu zamieszkania widzi Pan/Pani możliwość korzystania z potrzebnego wsparcia w zakresie uzyskania zatrudnienia lub lepszych warunków pracy?



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Jak się jednocześnie okazało, niemal wszyscy badani którzy dostrzegali możliwość tego typu wsparcia, ostatecznie skorzystali z niego. Można więc sądzić, że osoby które nie miały zdania w temacie dostępności tego rodzaju wsparcia po prostu nie poszukiwała go. Osoby, które potwierdziły korzystanie z tego rodzaju pomocy doprecyzowały, że korzystały z kursów języka polskiego (na wariant ten przypadły niemal wszystkie odpowiedzi, pozostałe zaś dotyczyły wsparcia urzędu pracy w znalezieniu zatrudnienia, lecz wskazania te miały charakter jednostkowy).

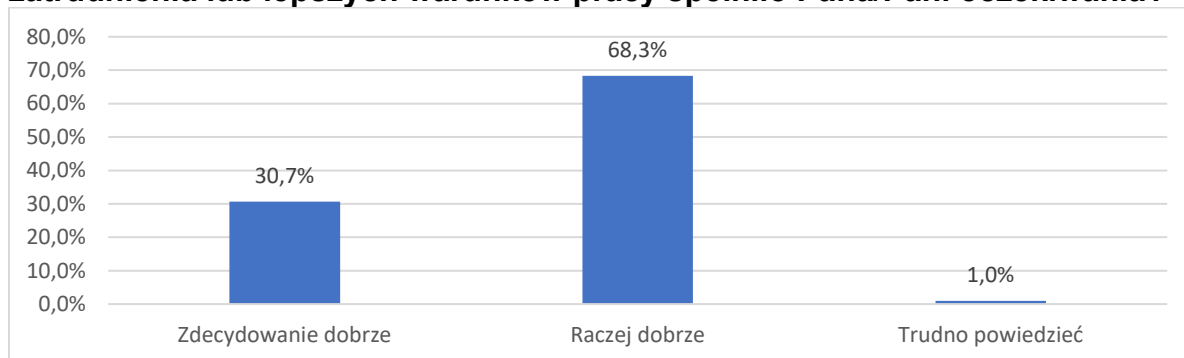
Wykres 31. Czy dotychczas korzystał/a Pan/Pani z form wsparcia w zakresie uzyskania zatrudnienia lub lepszych warunków pracy w województwie warmińsko-mazurskim?



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Co istotne, spośród osób które skorzystały z tego rodzaju wsparcia, żadna nie oceniła go negatywnie. Prócz 1% osób nie mających zdania w tym temacie, wszystkie oceny były bowiem pozytywne.

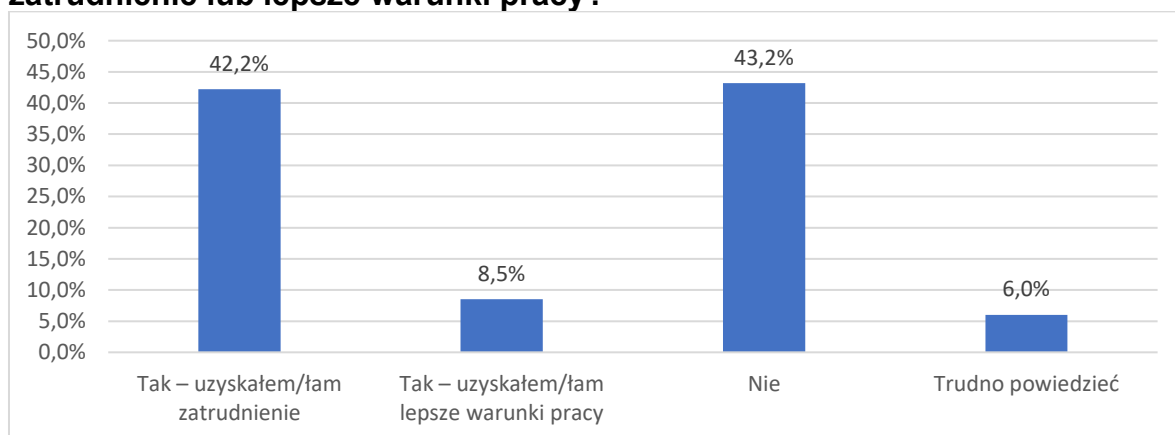
Wykres 32. W jakim stopniu otrzymane wsparcie w zakresie uzyskania zatrudnienia lub lepszych warunków pracy spełniło Pana/Pani oczekiwania?



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=199)

Warto również zaznaczyć że 42,2% obywateli państw trzecich (spośród tych którzy skorzystali z tego rodzaju wsparcia) w jego wyniku uzyskało zatrudnienie, a kolejne 8,5% uzyskało lepsze warunki pracy. Zdaniem ewaluatora świadczy to pozytywnie o skuteczności organizacji kursów językowych – połowa ich uczestników odczuła już ich wpływ w postaci poprawy sytuacji na rynku pracy. Jednocześnie warto mieć na uwadze, że ze względu na charakter wsparcia może ono przynieść efekty również w przyszłości. Co więcej, decydowanie się na udział w kursie językowym determinuje również poziom przywiązania do danego kraju, co wpływać może na podjęcie decyzji o pozostaniu w Polsce (w tym i analizowanym regionie) w perspektywie długoterminowej.

Wykres 33. Czy w wyniku otrzymanego wsparcia uzyskał/a Pan/Pani zatrudnienie lub lepsze warunki pracy?



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=199)

Podsumowując tę część analizy zauważyć można rozbieżność opinii udzielanych przez obywateli państw trzecich oraz przez osoby biorące udział w wywiadach pogłębionych. Należy jednak mieć na uwadze, że w wywiadach brali udział głównie przedstawiciele instytucji działających na analizowanym obszarze, posiadający często bardziej kompleksową (całościową) wiedzę na temat dostępnych form



wsparcia. Tym samym, zdaniem ewaluatora to ich zdanie powinno w tym miejscu mieć kluczowe znaczenie. Opinie migrantów udzielone w ramach badania ilościowego odnoszą się wyłącznie do subiektywnych ocen respondentów, którzy niekiedy nie są w danym momencie zainteresowani wsparciem, poprzez co nie napotkali dotychczas trudności w znalezieniu właściwej formy pomocy.

Jaki jest poziom integracji i asymilacji obywateli państw trzecich osiedlających się w województwie warmińsko-mazurskim? W jaki sposób w tym kontekście powinno być dostosowane wsparcie dla osób z państw trzecich?

Zdaniem respondentów indywidualnych wywiadów pogłębionych, poziom integracji i asymilacji obywateli państw trzecich osiedlających się w województwie warmińsko-mazurskim jest zróżnicowany, zależnie od ich indywidualnych okoliczności, długości pobytu i dostępności wsparcia w najbliższej okolicy. Migranci, którzy przebywają w regionie przez dłuższy czas, często osiągają zdaniem respondentów umiarkowany poziom integracji, głównie dzięki własnym wysiłkom, sieciom wsparcia w społeczności lokalnej i działaniom organizacji pozarządowych.

Jak jednocześnie zaznaczano, integracja społeczno-zawodowa odbywa się często w sposób nieformalny i jest silnie powiązana z dostępem do rynku pracy. Osoby zatrudnione w zawodach zgodnych z ich kwalifikacjami i kompetencjami mają większe szanse na adaptację, przy czym wielu z nich napotyka na bariery związane z nostryfikacją dyplomów i uznawaniem posiadanych kwalifikacji. Ponadto proces ten utrudnia brak dostępnych (atrakcyjnych cenowo) mieszkań na wynajem i usług publicznych, takich jak opieka nad dziećmi czy wsparcie psychologiczne.

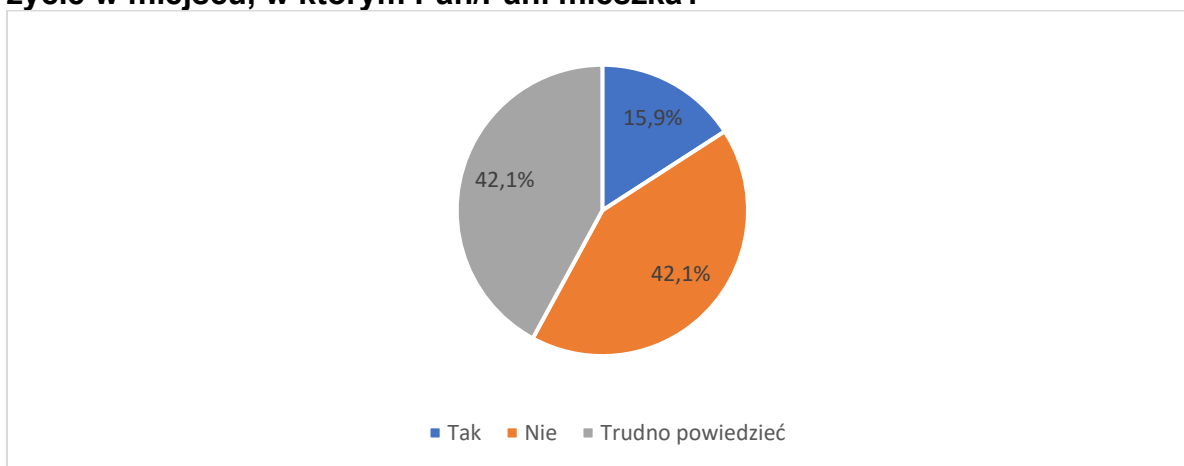
W kontekście dostosowania wsparcia dla osób z państw trzecich konieczne jest z kolei zdaniem uczestników wywiadów wprowadzenie kompleksowych programów integracyjnych, które będą obejmować różne aspekty życia – od wsparcia językowego, przez doradztwo zawodowe i psychologiczne, po działania edukacyjne i kulturowe. Kluczowe jest zapewnienie szkoleń językowych, które pozwolą migrantom lepiej funkcjonować w codziennym życiu i pracy, oraz stworzenie łatwiejszych procedur uznawania kwalifikacji zawodowych (bądź kompleksowe wsparcie ich w tym aspekcie). Wsparcie tego rodzaju powinno być jednocześnie elastyczne i dostosowane do indywidualnych potrzeb. Istotne jest również zdaniem respondentów zwiększenie współpracy między instytucjami publicznymi, pracodawcami, organizacjami pozarządowymi i społecznościami lokalnymi, aby tworzyć spójne i zintegrowane systemy wsparcia.

W tym miejscu warto zaznaczyć, że zdaniem ankietowanych pracodawców z obszaru województwa warmińsko-mazurskiego (potwierdzających aktualne zatrudnianie obywateli państw trzecich) występuje przeświadczenie o bardzo wysokim stopniu odnajdywania się tych pracowników w życiu codziennym (średnia aż 8,42 w skali 10-stopniowej). Zdanie to potwierdza również ankietyzacja przeprowadzona wśród

samych obywateli państw trzecich, których średnia ocen w ramach pytania o odnajdywanie się w codziennym życiu na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego wyniosła 7,72.

Warto jednak zaznaczyć, że mimo tak wysokiej oceny, ankietowani obywatele państw trzecich dostrzegają również możliwości wsparcia, które potencjalnie ułatwiłoby im życie w miejscu, w którym obecnie mieszka. Badani poproszeni o uszczegółowienie odpowiedzi najczęściej wymieniali pomoc w dalszej nauce języka polskiego. W dalszej kolejności znalazła się pomoc w znalezieniu mieszkania (korzystnego finansowo), pracy czy miejsca opieki nad dziećmi. Warto zaznaczyć, że bardzo rzadko przywoływano potrzebę wsparcia finansowego (zaledwie 5 wskazań).

Wykres 34. Czy widzi Pan/Pani możliwość wsparcia, które ułatwiłoby codzienne życie w miejscu, w którym Pan/Pani mieszka?



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Ankietowanych obywateli państw trzecich poproszono również o przedstawienie swoich planów odnośnie do przyszłości. Największa grupa respondentów (33,3%) zadeklarowała, że planuje pozostać w województwie warmińsko-mazurskim przez pewien czas, a następnie wrócić do swojego kraju. To wskazuje, że dla wielu cudzoziemców pobyt w regionie ma charakter czasowy, choć niekoniecznie krótkoterminowy. Jednocześnie znaczący odsetek ankietowanych (31,7%) zamierza osiedlić się w województwie na stałe, co świadczy o atrakcyjności regionu jako miejsca do długoterminowego zamieszkania i integracji. Co istotne, tylko 4,2% respondentów deklaruje chęć jak najszybszego powrotu do swojego kraju, co może wskazywać, że większość migrantów nie traktuje swojego pobytu w Polsce jako krótkiej i przymusowej relokacji, lecz jako bardziej stabilny etap w życiu. Stosunkowo niewielki odsetek badanych zamierza pozostać w Polsce, ale poza województwem warmińsko-mazurskim (2,6%). Jeszcze mniej osób (0,3%) planuje wyjazd do innego kraju, co sugeruje, że Polska jest dla nich bardziej atrakcyjna niż inne kierunki migracyjne. Warto również zauważyć, że również badania ogólnopolskie wskazują na



bardzo niski udział migrantów planujących przeprowadzkę do innych krajów (zaledwie 2%)²².

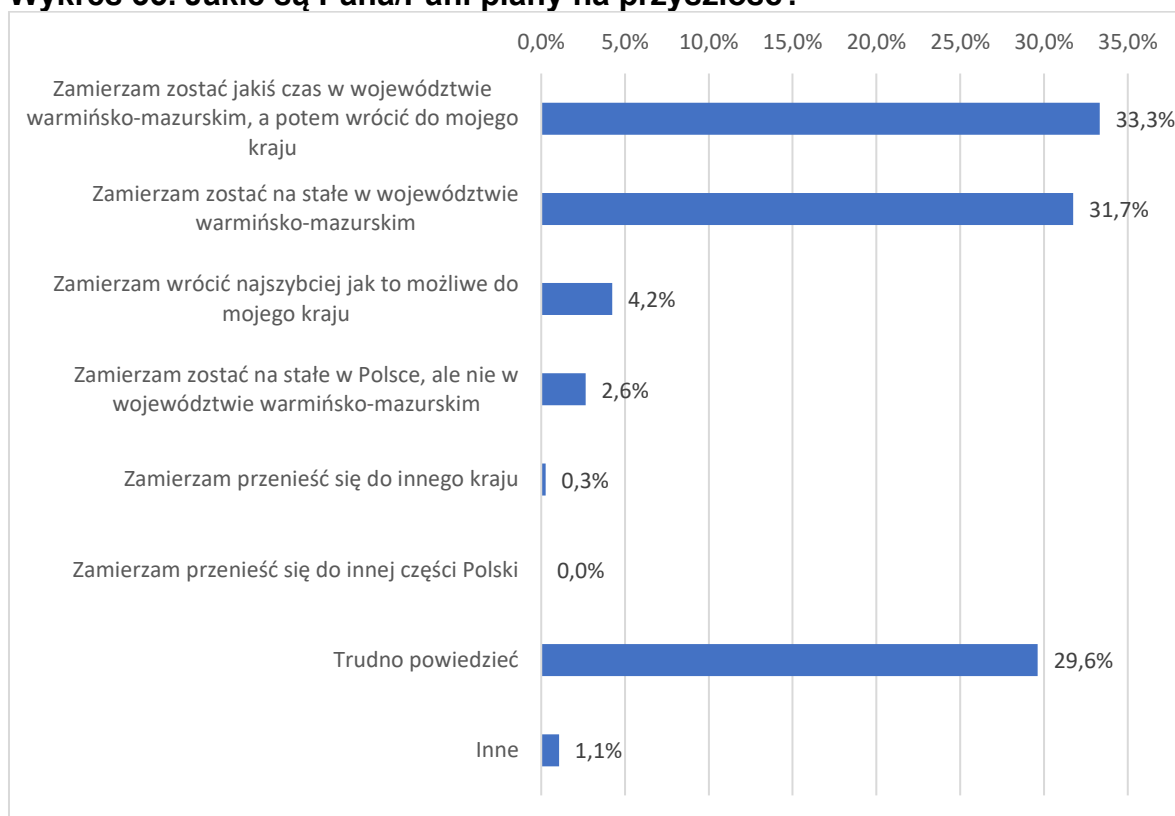
Co ciekawe, nikt spośród respondentów nie planuje przeniesienia się do innej części Polski, co może świadczyć o silniejszym przywiązaniu do regionu lub ograniczonych możliwościach relokacji w obrębie kraju. Istotną grupę (29,6%) stanowią jednak osoby, które nie potrafią określić swoich planów na przyszłość. Zdaniem ewaluatora (a wniosek ten potwierdzony jest również kontekstową analizą uwag zgłaszanych przez ankietowanych poza samym kwestionariuszem) tak wysoki udział tej grupy podyktowany jest trudnością w przewidzeniu terminu końca konfliktu w Ukrainie. Prawdopodobnie więc znaczna część spośród tych niezdecydowanych respondentów w momencie zakończenia wojny podejmie decyzję o powrocie do kraju (na co wskazują również badania NBP, względem których aż 74% migrantów powojennych z Ukrainy mieszkających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego zamierza powrócić do kraju w momencie zakończenia działań wojennych²³). Niemniej, warto wziąć pod uwagę również wyniki badań ogólnopolskich, które wskazują, że jeszcze na początku 2023 r. aż 74% uchodźców z Ukrainy planowała powrót do ojczyzny²⁴. Może to z jednej strony wskazywać na dynamiczne zmiany w tym obszarze, a z drugiej na korzystne postrzeganie regionu warmińsko-mazurskiego przez osiedlających się w jego obszarze migrantów (co potwierdzają wyniki zaprezentowane na kolejnym wykresie).

²² *Sytuacja życiowa i ekonomiczna uchodźców z Ukrainy w Polsce. Raport z badania ankietowego zrealizowanego przez OO NBP.* Warszawa. Panuciak, A., Dudek, B., Strzelecki, P., 2024, s. 33.

²³ *Sytuacja życiowa i ekonomiczna uchodźców z Ukrainy w Polsce. Raport z badania ankietowego zrealizowanego przez OO NBP.* Warszawa. Panuciak, A., Dudek, B., Strzelecki, P., 2023, s. 42.

²⁴ *Polacy i Ukraińcy – wyzwania integracji uchodźców.* Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny. Baszczak, Ł., Wincewicz, A., Zyzik, R., 2023, s. 4.

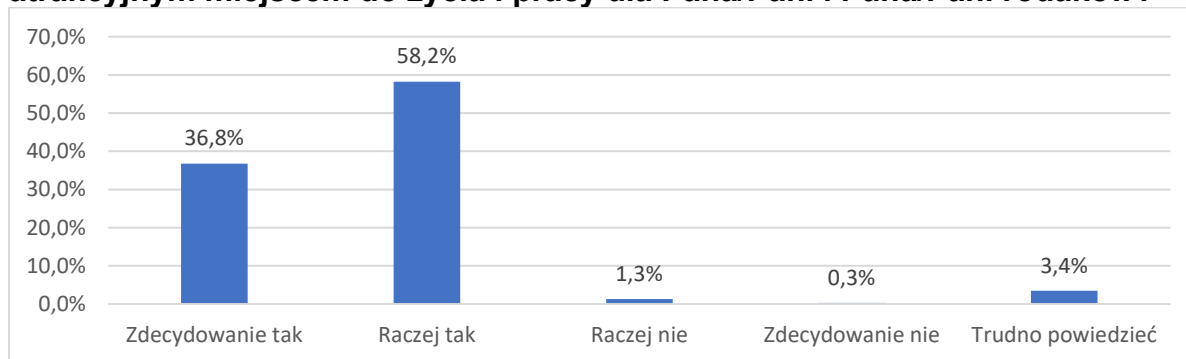
Wykres 35. Jakie są Pana/Pani plany na przyszłość?



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Przeprowadzona ankietyzacja potwierdziła, że stosunkowo wysoki odsetek obywateli państw trzecich, którzy planują pozostać w województwie warmińsko-mazurskim wynika z postrzegania tego regionu w kategorii miejsca atrakcyjnego do życia i pracy. Spośród ogółu badanych pozytywną ocenę w tym obszarze udzieliło 95% badanych, a kolejne 3,4% nie miało zdania w tym temacie. Tym samym na oceny negatywne przypadło zaledwie 1,6% wskazań.

Wykres 36. Czy w Pana/Pani opinii województwo warmińsko-mazurskie jest atrakcyjnym miejscem do życia i pracy dla Pana/Pani i Pana/Pani rodaków?



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)



7.3. Pogłębiona diagnoza rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim, obejmująca analizę specyfiki regionalnej pod względem zapotrzebowania na pracowników z państw trzecich

Czy zapotrzebowanie na pracowników z państw trzecich w województwie warmińsko-mazurskim różni się od zapotrzebowania na pracowników niemigranckich? Jeśli tak, to jakie są kluczowe różnice w preferencjach i wymaganiach wobec tych dwóch grup pracowników?

Zdaniem uczestników indywidualnych wywiadów pogłębionych zapotrzebowanie na pracowników z państw trzecich w województwie warmińsko-mazurskim różni się od zapotrzebowania w bardziej rozwiniętych regionach Polski, co wynika zarówno z charakterystyki lokalnego rynku pracy, jak i specyfiki gospodarczej regionu.

Województwo warmińsko-mazurskie charakteryzuje się dużym udziałem sektorów takich jak rolnictwo, przetwórstwo rolno-spożywcze, leśnictwo i turystyka, które generują zapotrzebowanie głównie na pracowników w zawodach wymagających niskich i średnich kwalifikacji. Często są to prace sezonowe, związane z przetwórstwem, zbiorami lub obsługą ruchu turystycznego.

W przeciwieństwie do dużych ośrodków miejskich, takich jak Warszawa, Kraków czy Wrocław, gdzie dominują branże związane z nowoczesnymi technologiami, finansami czy usługami profesjonalnymi, w województwie warmińsko-mazurskim brakuje zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Tym samym migranci z państw trzecich, którzy posiadają wyższe wykształcenie lub specjalistyczne kwalifikacje, mogą mieć trudności w znalezieniu pracy zgodnej z ich kompetencjami, co zmusza ich do podejmowania mniej wymagających prac.

Ponadto województwo warmińsko-mazurskie zmaga się z problemami demograficznymi i odpływem lokalnej siły roboczej do innych regionów lub za granicę. W efekcie migranci z państw trzecich są postrzegani jako ważny element uzupełniania luk na rynku pracy, zwłaszcza w sektorach, gdzie występuje deficyt pracowników. Warto jednak zaznaczyć, że zgodnie z aktualnymi wynikami Barometru zawodów, na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego występuje szczególny deficyt w takich zawodach, jak kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, lekarze, pielęgniarki i położne, psycholodzy i psychoterapeuci. W znacznej części więc nie są to prace, które wykonywać mogą niewykwalifikowani pracownicy, a możliwość wykorzystania w tym obszarze obywateli państw trzecich wiąże się z nostryfikacją ich dyplomów. Ze względu na potrzeby regionu, istotne jest więc aby migranci nie podejmowali pracy poniżej swoich kwalifikacji i w miarę możliwości wypełniali lukę na lokalnym rynku pracy.

Przechodząc do sedna analizowanego pytania badawczego, wskazać należy, że zdaniem respondentów wywiadów pogłębionych zapotrzebowanie na pracowników z



państw trzecich w województwie warmińsko-mazurskim istotnie różni się od zapotrzebowania na pracowników niemigranckich - głównie pod względem rodzaju prac i sektorów, w których są zatrudniani. Pracodawcy często poszukują migrantów do wykonywania prac fizycznych i prostych, w sektorach takich jak budownictwo, produkcja, turystyka i usługi gastronomiczne. W tych branżach (ze względu na charakter gospodarki regionu) zwykle brakuje lokalnych pracowników, a migranci są bardziej skłonni do podejmowania takich stanowisk, często za niższe wynagrodzenie. Podkreślić należy, że branże te oferują często jedynie sezonowe zatrudnienie, do którego coraz trudniej przekonać krajowych pracowników.

W kontekście różnic w wymaganiach, pracodawcy mają często większe oczekiwania wobec migrantów w zakresie ich dyspozycyjności i elastyczności. Oczekują, że będą oni pracować dłużej, bardziej intensywnie i często również za niższe wynagrodzenie. Jednocześnie bariera językowa i formalności związane z legalizacją pobytu i pracy często stanowią wyzwanie, ograniczając możliwość zatrudnienia wykwalifikowanych specjalistów, takich jak lekarze czy nauczyciele.

Powyższe informacje warto uzupełnić o wnioski wynikające z ankietyzacji przeprowadzonej wśród przedsiębiorców z obszaru województwa warmińsko-mazurskiego. Główną determinantą zatrudniania obywateli państw trzecich przez badane podmioty był brak pracowników na lokalnym rynku pracy. Nie bez znaczenia była również możliwość zatrudnienia pracowników za niższą stawkę (w porównaniu do żądań kandydatów krajowych), co prowadziło do zmniejszenia kosztów prowadzenia przedsiębiorstwa – wariant ten wskazał jednak już jedynie co piąty badany podmiot. Co istotne, na podobnym poziomie wskazań (18,7%) uplasowała się odpowiedź świadcząca o przeświadczeniu nt. wyższej jakości pracy obywateli państw trzecich. Jednocześnie 14,5% badanych było zdania, że pracownicy z państw trzecich cechują się większą motywacją do pracy.

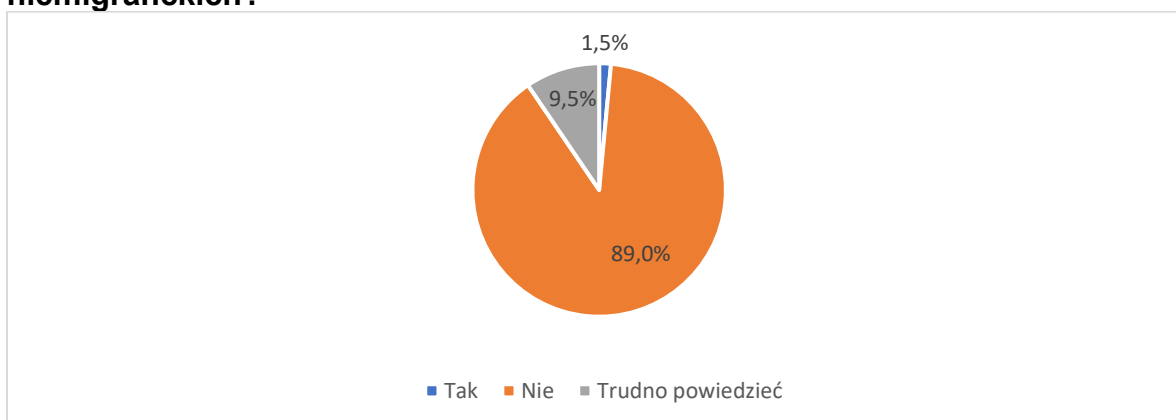
Wykres 37. Jakie są główne powody zatrudniania obywateli państw trzecich przez Pana/Pani przedsiębiorstwo?



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami/przedsiębiorstwami z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanymi zatrudnieniem / zatrudniającymi obywateli państw trzecich (n=401)

Badani przedsiębiorcy, którzy potwierdzili aktualne występowanie zapotrzebowania na zatrudnienie obywateli państw trzecich stwierdzili, że zapotrzebowanie to nie różni się od tego odnoszącego się pracowników krajowych. Występowanie tego typu różnic odnotowano jedynie w przypadku 1,5% badanych, którzy stwierdzili że poszukują pracowników z bardzo dobrą znajomością języka polskiego, co jest uwarunkowane specyfiką pracy (związaną z obsługą klientów krajowych).

Wykres 38. Czy w przypadku Pana/Pani przedsiębiorstwa zapotrzebowanie na pracowników z państw trzecich różni się od zapotrzebowania na pracowników niemigranckich?



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami/przedsiębiorstwami z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanymi zatrudnieniem / zatrudniający obywateli państw trzecich (n=200)

Czy istnieją różnice w zapotrzebowaniu na pracowników z państw trzecich między różnymi sektorami gospodarki w województwie warmińsko-mazurskim? Jakie są główne sektory lub branże w województwie warmińsko-mazurskim, które wykazują największe zapotrzebowanie na pracowników pochodzących z państw trzecich (z uwzględnieniem inteligentnych specjalizacji regionu)?

Uczestnicy przeprowadzonych indywidualnych wywiadów pogłębionych potwierdzili, że w województwie warmińsko-mazurskim istnieją istotne różnice w zapotrzebowaniu na pracowników z państw trzecich między różnymi sektorami gospodarki. Zjawisko to wynika jednak ze specyfiki regionu oraz dominujących w nim branż. Gospodarka regionu opiera się głównie na sektorach takich jak rolnictwo, leśnictwo, przetwórstwo rolno-spożywcze, turystyka, budownictwo oraz przemysł drzewny i meblarski. To właśnie w tych branżach występuje największe zapotrzebowanie na pracowników z państw trzecich, głównie ze względu na brak lokalnej siły roboczej oraz sezonowy charakter wielu stanowisk.

Badani zaznaczali, że rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze (będące istotnymi elementami inteligentnej specjalizacji regionalnej „żywność wysokiej jakości”) stanowią szczególnie istotne sektory gospodarki regionu, generując popyt na



pracowników zajmujących się uprawą roślin, hodowlą zwierząt oraz pracami związanymi z przetwarzaniem produktów rolnych. Wielu pracodawców w tym sektorze zmagają się z niedoborem pracowników, szczególnie w okresach wzmożonych zbiorów/prac, co sprawia, że chętniej zatrudniają migrantów z państw trzecich. Podobna sytuacja występuje w przemyśle drzewnym i meblarskim, który jest jedną z inteligentnych specjalizacji regionu. Wzrost produkcji w tym sektorze wiąże się z rosnącym zapotrzebowaniem na pracowników fizycznych, operatorów maszyn oraz specjalistów zajmujących się obróbką drewna.

Zdaniem uczestników wywiadów również w obszarze budownictwa występuje duże zapotrzebowanie na pracowników z państw trzecich. Braki kadrowe w tym sektorze wynikają zarówno z odpływu polskich pracowników do innych regionów kraju i za granicę, jak i z dynamicznego rozwoju inwestycji budowlanych, szczególnie na obszarach większych ośrodków miejskich zlokalizowanych w województwie.

Podczas wywiadów podkreślano również istotne zapotrzebowanie na tę grupę pracowników w sektorze turystyki i gastronomii (szczególnie w okresie letnim). Województwo warmińsko-mazurskie, ze względu na swoje walory przyrodnicze i rozbudowaną bazę turystyczną, potrzebuje osób do pracy w hotelarstwie, gastronomii oraz obsłudze ruchu turystycznego. Respondenci podkreślali jednak, że praca ta często ma jedynie charakter sezonowy.

W kontekście inteligentnych specjalizacji regionu, oprócz przemysłu drzewnego i meblarskiego, istotne znaczenie dla zatrudnienia obywateli państw trzecich ma także sektor produkcji żywności wysokiej jakości oraz gospodarka wodna. Jednakże w tych bardziej zaawansowanych branżach trudniej o zatrudnienie migrantów, ponieważ jak podkreślali badani wymagają one wysokich kwalifikacji i specjalistycznej wiedzy, której uzyskanie w Polsce często wiąże się z koniecznością nostryfikacji dyplomów i dodatkowych certyfikacji. Jednocześnie jak już wcześniej zaznaczano, zgodnie z wynikami Barometru zawodów na obszarze województwa występuje istotne zapotrzebowanie w takich zawodach, jak lekarze, pielęgniarki i położne, psycholodzy i psychoterapeuci. Wykorzystanie w tym obszarze doświadczenia i kwalifikacji obywateli państw trzecich byłoby korzystne dla rozwoju kolejnej z inteligentnych specjalizacji regionu, tj. „zdrowe życie”.

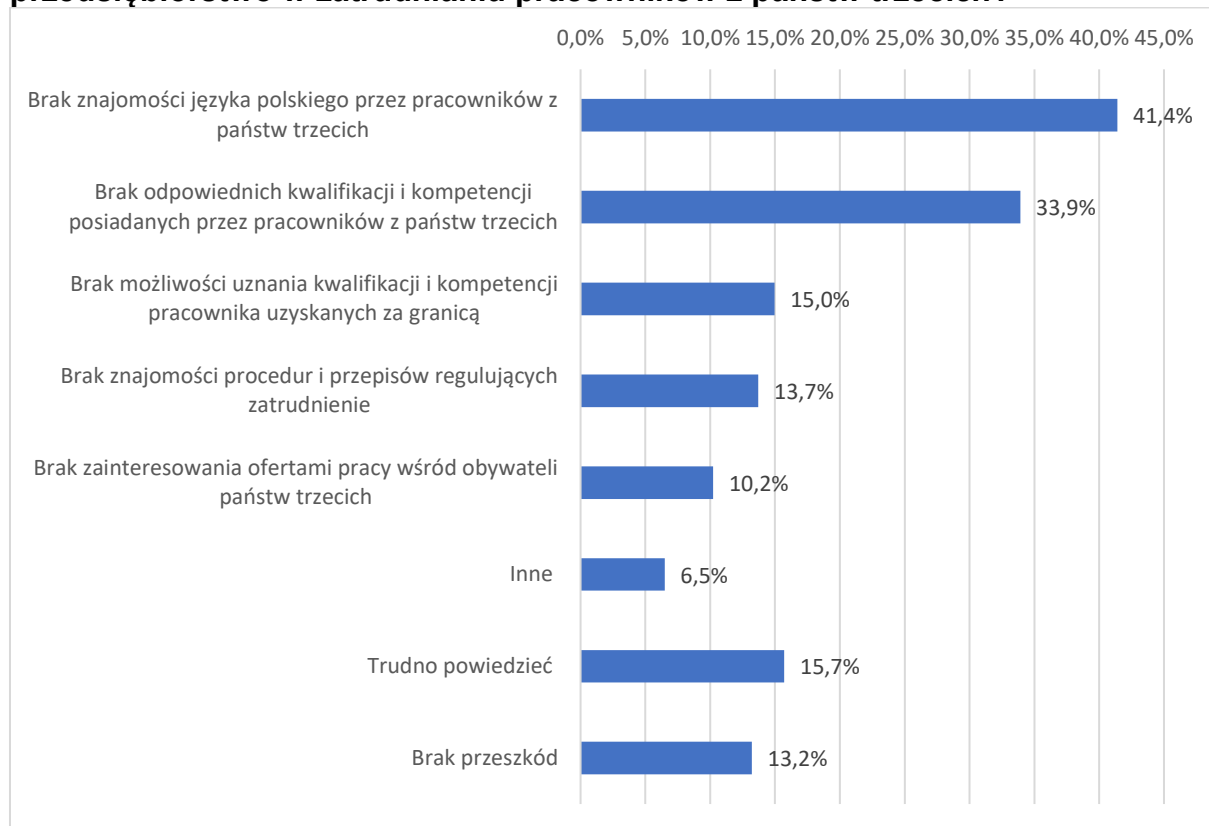


Jakie są główne przeszkody napotymane przez pracodawców z regionu w zatrudnianiu²⁵ pracowników spoza UE²⁶ i jakie wsparcie byłoby dla nich najbardziej pomocne?

Jak wynika z przeprowadzonej ankietyzacji wśród przedstawicieli przedsiębiorstw z terenu województwa warmińsko-mazurskiego, głównymi napotykanymi przez nich przeszkodami w zatrudnianiu pracowników spoza UE jest brak znajomości języka polskiego przez pracowników z państw trzecich (41,4%) oraz brak odpowiednich kwalifikacji i kompetencji posiadanych przez tych pracowników (33,9%). Za stosunkowo istotne uznać należy również brak możliwości uznania kwalifikacji i kompetencji uzyskanych za granicą (wariant wskazany przez 15% badanych) oraz brak znajomości (przez samych pracodawców) procedur i przepisów regulujących zatrudnienie (13,7%). Co ciekawe, co dziesiąty badany był zdania, że obywatele państw trzecich nie wykazują zainteresowania ofertami pracy. Wśród wariantu „inne”, wskazanym przez 6,5% badanych wymieniano głównie przeszkody o charakterze biurokratycznym (długi okres uzyskiwania odpowiednich zezwoleń na pracę), wysoką rotację tego rodzaju pracowników (spowodowaną nagłym odejściem z zakładu) oraz niekiedy niską rzetelność świadczonej pracy. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że również zdaniem uczestników badania FGI problem rotacji pracowników pochodzących z państw trzecich jest zjawiskiem dostrzegalnym i charakterystycznym dla tej grupy pracowników. Stanowi to po części element zniechęcający pracodawców do zatrudniania pracowników obcego pochodzenia.

²⁵ Przez zatrudnianie rozumie się zarówno pomoc w podjęciu zatrudnienia, jak i utrzymaniu pracy, obejmującą pomoc w codziennym funkcjonowaniu w miejscu pracy oraz rozwoju zawodowy, mającym na celu maksymalne zaspokojenie potrzeb pracodawców i realizacji planów zawodowych obywateli państw trzecich.

²⁶ Przez pracowników spoza UE należy rozumieć osoby, która nie jest obywatelem państwa członkowskiego UE ani krajów takich jak: Norwegia, Islandia, Liechtenstein oraz Szwajcaria.

Wykres 39. Jakie są główne przeszkody napotymane przez Pana/Pani przedsiębiorstwo w zatrudnianiu pracowników z państw trzecich?

Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami/przedsiębiorstwami z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanymi zatrudnieniem / zatrudniający obywateli państw trzecich (n=200)

Zdaniem uczestników wywiadów pogłębionych, główne przeszkody napotymane przez pracodawców z województwa warmińsko-mazurskiego w zatrudnianiu pracowników spoza Unii Europejskiej wynikają z barier administracyjnych, trudności w komunikacji oraz ograniczonej dostępności wykwalifikowanej siły roboczej. Badani podkreślali, że proces legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców jest skomplikowany, czasochłonny i niekiedy nieprzewidywalny. Uzyskanie zezwoleń na pracę oraz ich przedłużanie wiąże się z długim oczekiwaniem i niejednoznacznymi procedurami administracyjnymi, co sprawia, że pracodawcy muszą planować rekrutację z dużym wyprzedzeniem. Dodatkowo, proces zatrudnienia wydłużają wymogi dotyczące dokumentacji, w tym konieczność wykazania braku kandydatów na dane stanowisko wśród obywateli Polski i UE.

Istotną barierą, często wskazywaną przez uczestników wywiadów, jest również brak znajomości języka polskiego wśród migrantów, co utrudnia ich efektywne wdrożenie do pracy i komunikację w zespole. W wielu branżach, zwłaszcza w przemyśle, budownictwie i usługach, pracownicy muszą rozumieć polecenia oraz przepisy bezpieczeństwa, a bariera językowa może prowadzić do nieporozumień, błędów w pracy i potencjalnych zagrożeń. Bariera ta jest również szczególnie istotna w przypadku pracy związanej z kontaktem z klientem. Badani zaznaczali, że ich



zdaniem w regionie brakuje łatwo dostępnych kursów językowych dostosowanych do realnych potrzeb zawodowych cudzoziemców.

Kolejnym wskazywanym problemem był brak systemu skutecznego uznawania kwalifikacji zawodowych, co sprawia, że wielu migrantów, mimo posiadania doświadczenia i odpowiedniego wykształcenia, nie może pracować w swoim zawodzie. Dotyczy to szczególnie sektorów wymagających certyfikacji, takich jak budownictwo, medycyna czy edukacja. W rezultacie pracownicy spoza UE często podejmują zatrudnienie poniżej swoich kwalifikacji, co może prowadzić do ich frustracji i zwiększonej rotacji kadrowej.

Aby ułatwić proces zatrudniania pracowników spoza UE, wskazywano w trakcie wywiadów na kilka kluczowych obszarów wsparcia. Przede wszystkim oczekiwane są uproszczenia i przyspieszenia procedur administracyjnych związanych z uzyskaniem zezwoleń na pracę i pobyt, w tym skrócenia czasu oczekiwania na decyzje urzędowe. Konieczne jest zdaniem badanych również zapewnienie dostępu do kursów językowych dostosowanych do specyfiki branżowej, co ułatwi integrację cudzoziemców w miejscu pracy. Podkreślano także potrzebę stworzenia programów wsparcia dla firm zatrudniających migrantów, które obejmowałyby doradztwo prawne, szkolenia międzykulturowe oraz ułatwienia w procesie adaptacji nowych pracowników. Ważnym elementem byłoby także rozwinięcie współpracy między urzędami pracy, instytucjami publicznymi i organizacjami pracodawców w celu skuteczniejszego kojarzenia ofert pracy z potencjalnymi kandydatami oraz promowanie stabilnych form zatrudnienia, które zachęcałyby migrantów do dłuższego pozostania w regionie.

Kwestia przeszkód napotykaných przez pracodawców w zatrudnianiu pracowników spoza UE poruszona została również w trakcie badania TSSI z wnioskodawcami Działania 7.8 FEWiM 2021-2027. Ponad połowa badanych (56%) stwierdziła, że to brak znajomości języka polskiego stanowi główną barierę w tym obszarze. Wskazywano również na bariery prawne, brak odpowiednich uprawnień (bądź ich potwierdzenia w postaci odpowiednich dokumentów) oraz pewnego rodzaju obawy przed zatrudnianiem osób obcego pochodzenia.

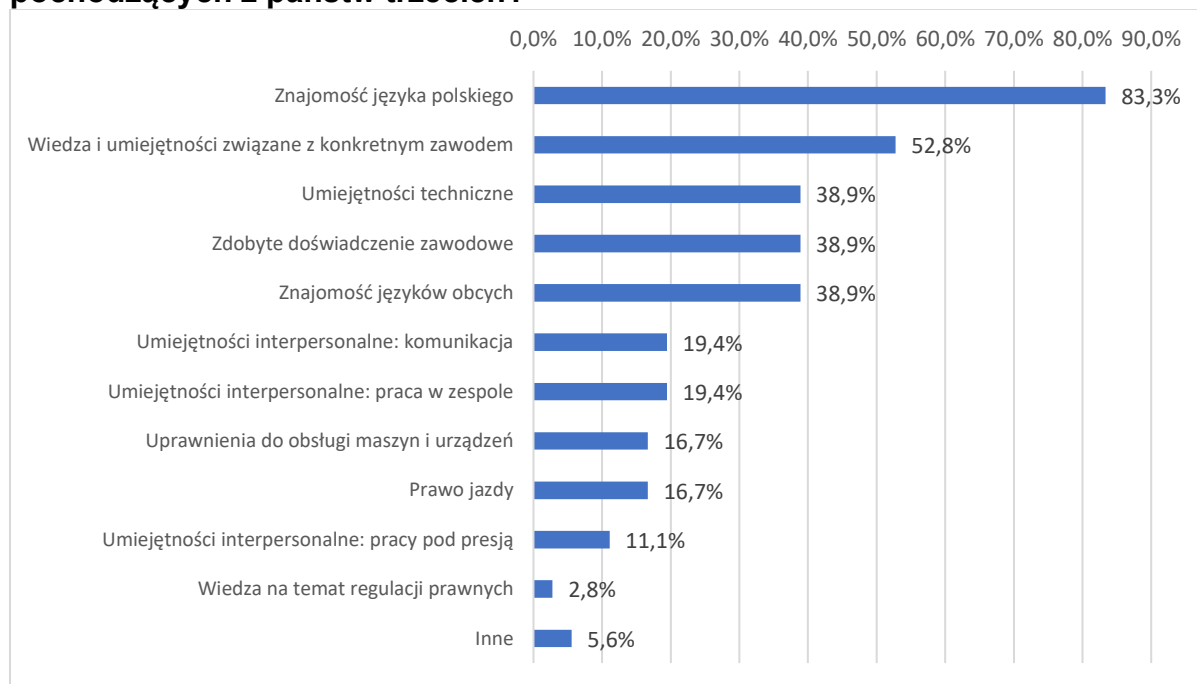
Jakie są główne umiejętności i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców z województwa warmińsko-mazurskiego wśród pracowników pochodzących z państw trzecich?

Województwo warmińsko-mazurskie charakteryzuje się specyficznymi potrzebami na rynku pracy, co znajduje odzwierciedlenie w wymaganiach pracodawców wobec pracowników z państw trzecich. Z badania TSSI z wnioskodawcami Działania 7.8 wynika, że najczęściej poszukiwaną przez pracodawców umiejętnością jest znajomość języka polskiego, którą wskazało aż 83,3% badanych. Umiejętność ta jest kluczowa dla efektywnej komunikacji w miejscu pracy i ułatwia integrację zawodową

migrantów, szczególnie w branżach wymagających bezpośredniego kontaktu z klientami lub zespołem.

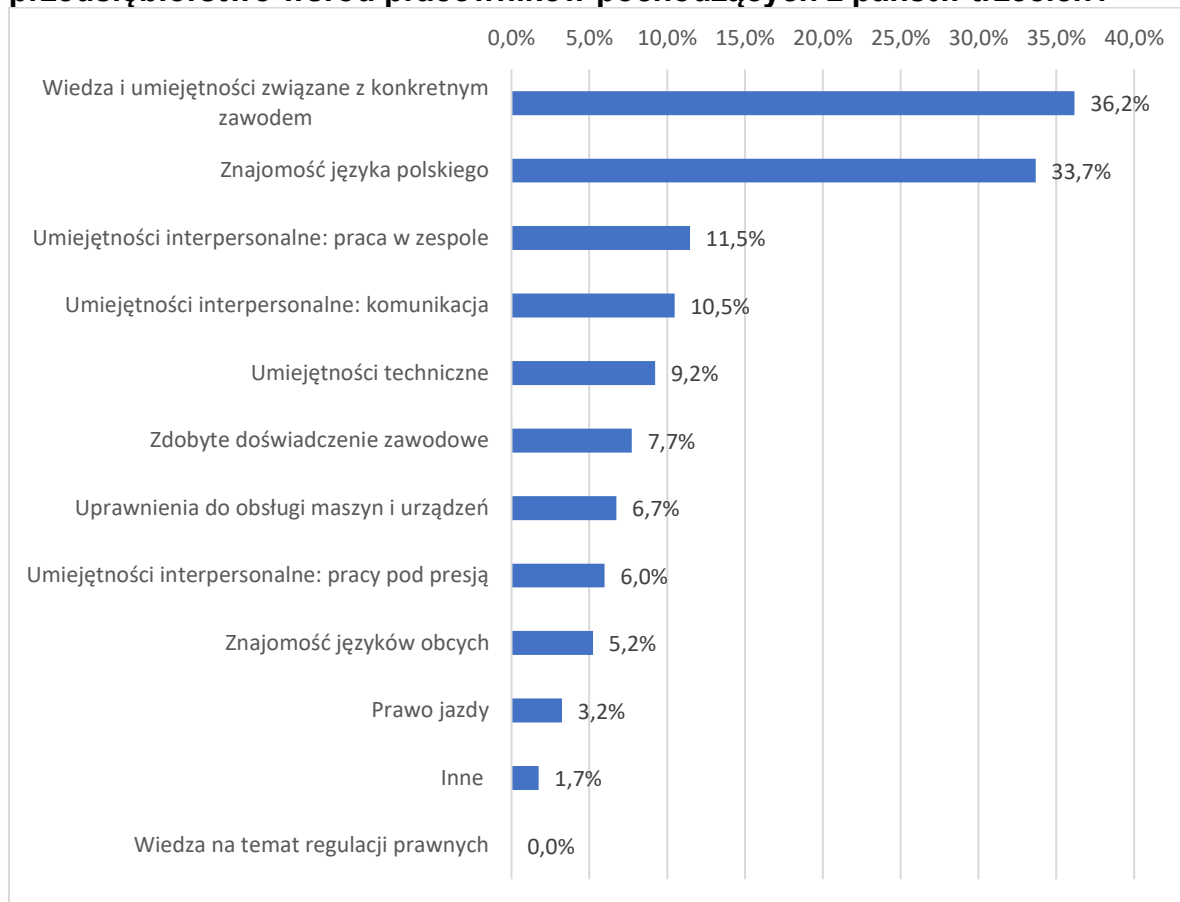
Na drugim miejscu znajdują się wiedza i umiejętności związane z konkretnym zawodem, które są istotne zdaniem połowy badanych (52,8%). Wskazuje to na to, że wielu pracodawców preferuje kandydatów posiadających już określone kompetencje zawodowe, co pozwala na szybsze wdrożenie ich w obowiązki. Z kolei umiejętności techniczne, wskazane zostały przez 38,9% respondentów, tak samo jak zdobyte doświadczenie zawodowe, jak i znajomość języków obcych, co potwierdza wcześniejszą tezę, iż w niektórych branżach – szczególnie w turystyce, usługach i handlu – umiejętność posługiwania się innymi językami niż polski może stanowić istotny atut. Na dalszych pozycjach znalazły się umiejętności interpersonalne, takie jak komunikacja oraz praca w zespole (które to wskazało 19,4% badanych).

Wykres 40. Jakie są główne umiejętności i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców z województwa warmińsko-mazurskiego wśród pracowników pochodzących z państw trzecich?



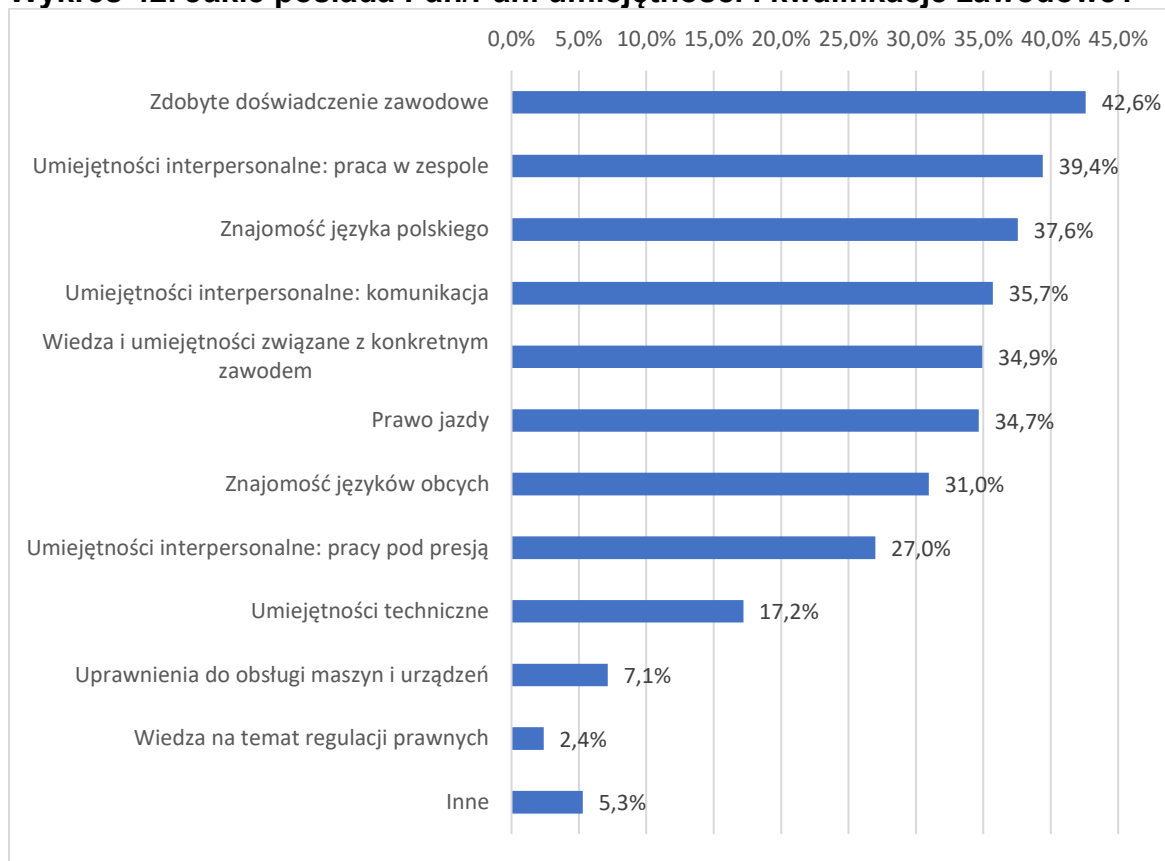
Źródło: badanie TSSI z wnioskodawcami Działania 7.8 (n=36)

Podobnych wniosków dostarcza analiza wyników ankietyzacji samych pracodawców/przedsiębiorstw z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanych zatrudnieniem / zatrudniających obywateli państw trzecich, w tym migrantów. Zdecydowanie najważniejszymi aspektami dla ww. grupy była posiadana wiedza i umiejętności związane z konkretnym zawodem (36,2%) oraz znajomość języka polskiego (33,7%). Pozostałe aspekty były wskazywane zdecydowanie rzadziej.

Wykres 41. Jakie są umiejętności i kwalifikacje poszukiwane przez Pana/Pani przedsiębiorstwo wśród pracowników pochodzących z państw trzecich?

Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami/przedsiębiorstwami z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanymi zatrudnieniem / zatrudniający obywateli państw trzecich (n=401)

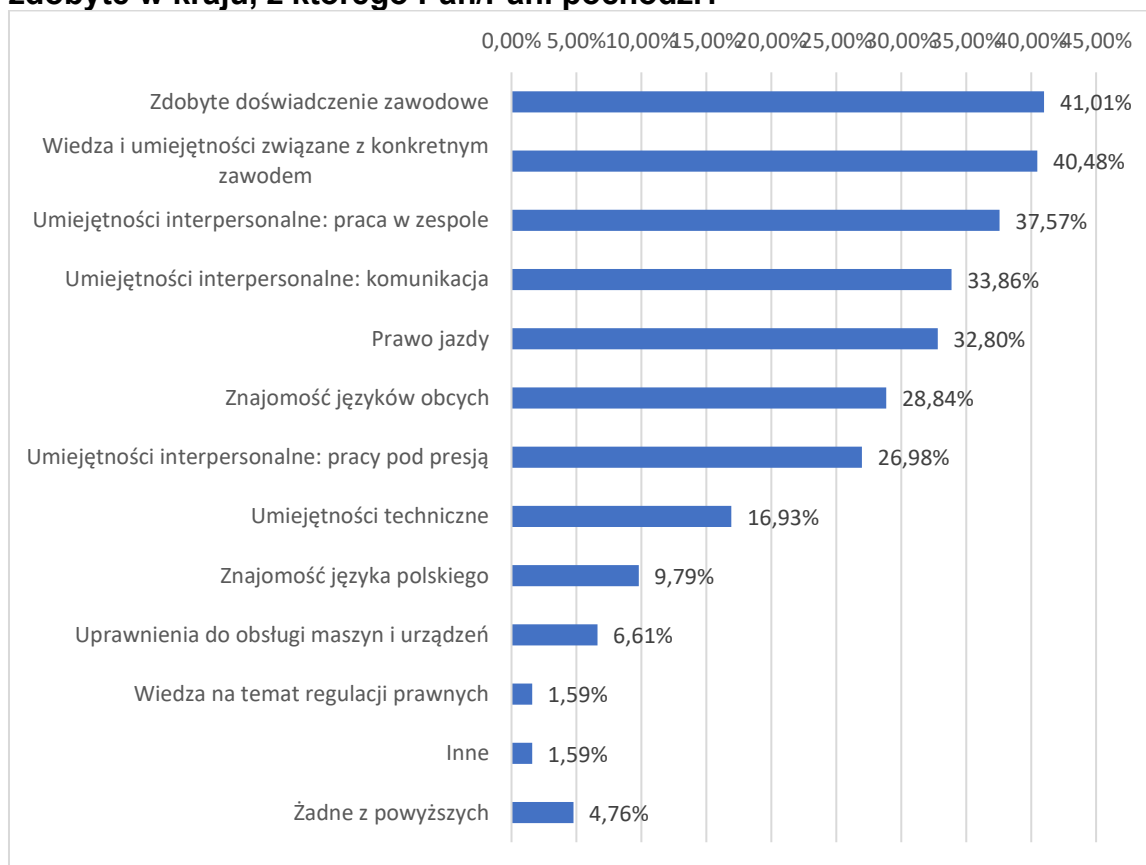
Analogiczne pytanie (dotyczące posiadanych umiejętności i kwalifikacji) postawione zostały obywatelom państw trzecich, uczestniczącym w przeprowadzonej ankietyzacji. Uwagę zwraca szczególnie wysoki udział wskazań przypadających na zdobyte dotychczas doświadczenie zawodowe (42,6%). Warto zwrócić uwagę, że w poprzednio analizowanych wynikach badania z pracodawcami wariant ten uzyskał zaledwie 7,7% wskazań. Można więc wnioskować, że mimo uważania przez obywateli państw trzecich swojego dotychczasowego doświadczenia za najważniejszy oferowany zasób, sami pracodawcy inaczej odnoszą się do tej kwestii, zwracając uwagę przede wszystkim na posiadanie umiejętności w danym, konkretnym zawodzie który ich interesuje. Świadczy to więc o istotnych potrzebach w obszarze doradztwa w przekwalifikowaniu się i zdobyciu nowych umiejętności i kwalifikacji, zgodnych z zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy.

Wykres 42. Jakie posiada Pan/Pani umiejętności i kwalifikacje zawodowe?

Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Jak wskazują wyniki ankietyzacji, posiadane doświadczenie zawodowe zdobyte zostało przez obywateli państw trzecich głównie w kraju pochodzenia. Podobnie sytuacja prezentuje się w odniesieniu do prawa jazdy, umiejętności interpersonalnych, posiadanych uprawnień do obsługi maszyn itp. Na obszarze Polski natomiast osoby te w znacznej mierze nauczyły się posługiwać językiem polskim,

Wykres 43. Które Pana/Pani umiejętności i kwalifikacje zawodowe zostały zdobyte w kraju, z którego Pan/Pani pochodzi?



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)

Do analizowanej kwestii odnieśli się również uczestnicy indywidualnych wywiadów pogłębionych. Ich zdaniem pracodawcy w województwie warmińsko-mazurskim poszukują wśród pracowników z państw trzecich przede wszystkim umiejętności technicznych i manualnych oraz kwalifikacji zawodowych dostosowanych do potrzeb rynku pracy. Największe zapotrzebowanie dotyczy sektorów związanych z budownictwem, przetwórstwem, rolnictwem, logistyką oraz usługami. W szczególności poszukiwane są ich zdaniem kompetencje związane z prostymi pracami fizycznymi, w tym z obsługą maszyn i urządzeń, pracami montażowymi, umiejętnościami spawalniczymi, operowaniem wózkami widłowymi oraz doświadczeniem w pracach produkcyjnych. Wśród zawodów wymagających posiadania odpowiednich kwalifikacji wymienić należy w szczególności kierowanie pojazdami ciężarowymi. Istotne zapotrzebowanie występuje również w obszarze takich kwalifikacji jak elektryka, hydraulika i spawalnictwo. Zgodnie z wynikami wywiadów, pracodawcy doceniają także umiejętności miękkie, takie jak zdolność do szybkiej adaptacji, gotowość do nauki i integracji w zespole. Zwracają również uwagę na dyspozycyjność i elastyczność, które są kluczowe w pracach sezonowych i zmianowych. Co ciekawe, w niektórych przypadkach preferowana jest znajomość języka ojczystego danej grupy pracowników, zwłaszcza jeśli pracują oni w zespołach

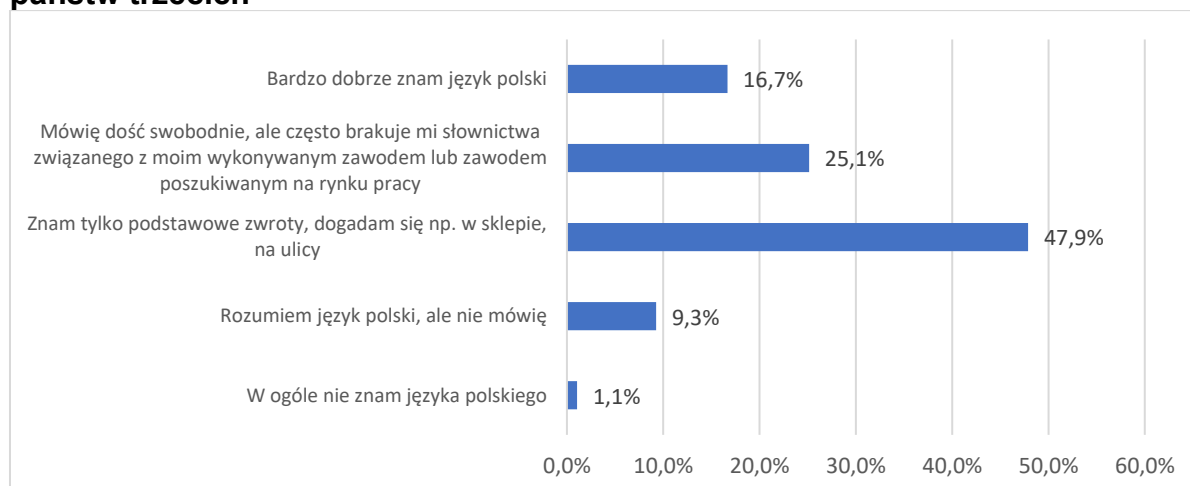
narodowościowych. W konsekwencji w ofertach pracy pojawiają się wymagania dotyczące komunikacji w języku ukraińskim czy gruzińskim, zamiast języka polskiego.

Zdaniem uczestników wywiadów kluczowa jest również znajomość języka polskiego, ponieważ ułatwia komunikację w miejscu pracy i pozwala na lepszą integrację pracowników z zespołem. Problemy językowe są jedną z głównych barier w zatrudnieniu cudzoziemców, zwłaszcza w zawodach wymagających bezpośredniego kontaktu z klientami lub współpracy w grupie. Oprócz tego cenione są również umiejętności interpersonalne, takie jak zdolność do pracy w zespole, elastyczność oraz gotowość do nauki i dostosowania się do nowych warunków.

Wskazywano również, że w sektorach wymagających niskich lub średnich kwalifikacji pracodawcy często preferują osoby, które można szybko przeszkolić do wykonywania określonych zadań. Z tego względu istotnymi czynnikami wpływającymi na zatrudnienie migrantów są elastyczność, gotowość do nauki i umiejętność adaptacji.

Pozostając przy temacie znajomości języka polskiego (która to konieczność wykazano w powyższym fragmencie) warto również zwrócić uwagę na wyniki ankietyzacji obywateli państw trzecich, których poproszono m.in. o ocenę swoich umiejętności językowych. Jak się okazuje, osób w ogóle nieznających języka polskiego jest bardzo niewiele, zaledwie 1,1% ogółu. Najliczniejsza grupa natomiast (47,9%) zna podstawowe zwroty, umożliwiające porozumienie się w codziennym życiu. Co więcej blisko 42% badanych mówi swobodnie w języku polskim, przy czym niekiedy brakuje im znajomości słownictwa właściwego z danym zawodem. Wyniki te świadczą więc o dużej potrzebie organizacji kursów językowych, z uwzględnieniem zróżnicowanego poziomu – dostosowanego do danego uczestnika.

Wykres 44. Znajomość języka polskiego wśród ankietowanych obywateli państw trzecich



Źródło: badanie PAPI/CAPI/CATI z potencjalnymi adresatami interwencji dedykowanej obywatelom państw trzecich (n=378)



Czy identyfikuje się trudności z uznaniem przez pracodawców kwalifikacji uzyskanych za granicą przez obywateli państw trzecich, co może stanowić istotną barierę w dostępie do zatrudnienia. Jeśli tak, to jaka jest skala problemu?

Przeprowadzone indywidualne wywiady pogłębione potwierdziły, że trudności związane z uznaniem przez pracodawców kwalifikacji uzyskanych za granicą przez obywateli państw trzecich stanowią istotną barierę w dostępie do zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim. Aspekt ten podejmowany był już wielokrotnie we wcześniejszej części niniejszego dokumentu. Problem dotyczy zarówno zawodów regulowanych, jak i nieregulowanych, jednak jego skala różni się w zależności od branży i poziomu kwalifikacji.

Zdaniem badanych uczestników wywiadów największe trudności dotyczą zawodów wymagających formalnych certyfikatów i licencji, takich jak medycyna, prawo, budownictwo czy zawody techniczne. Pracownicy z państw trzecich, którzy posiadają wykształcenie w tych dziedzinach, często napotykają na długotrwałe i skomplikowane procedury nostryfikacji dyplomów. W efekcie wielu migrantów nie podejmuje pracy zgodnej ze swoimi kwalifikacjami, lecz decyduje się na zatrudnienie w zawodach o niższych wymaganiach, gdzie uznanie ich kompetencji nie jest konieczne.

Dodatkowym problemem jest brak jednolitych standardów uznawania kwalifikacji, co prowadzi do sytuacji, w której pracodawcy nie są w stanie zweryfikować kompetencji kandydatów lub nie mają zaufania do zagranicznych certyfikatów. Pracodawcy często oczekują, że to kandydat sam przejdzie proces nostryfikacji przed podjęciem pracy, co dla wielu migrantów stanowi barierę nie do pokonania. W przypadku zawodów niewymagających formalnej certyfikacji problem jest zdaniem badanych mniej odczuwalny, ale nadal istnieją trudności związane z różnicami w samych standardach edukacyjnych i doświadczeniu zawodowym.

Skala problemu jest zdaniem respondentów znacząca – większość migrantów pracuje wg nich poniżej swoich kwalifikacji, ponieważ proces uznawania ich dyplomów i certyfikatów jest czasochłonny i kosztowny. W tym miejscu zaznaczyć należy, że wniosek ten nie jest poprawny. Przeprowadzona ankietyzacja wśród obywateli państw trzecich wskazuje bowiem, że problem wykonywania pracy poniżej posiadanych kwalifikacji rzeczywiście istnieje, nie jest jednak tak wysoki jak sygnalizowali to uczestnicy wywiadów. Zjawisko to dotyczy bowiem 1/3 ankietowanych obywateli państw trzecich, przebywających na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego.

Wskazywano również na potrzebę stworzenia narzędzi umożliwiających łatwiejsze porównywanie zagranicznych kwalifikacji z polskimi standardami. Brak takich rozwiązań prowadzi do sytuacji, w której pracodawcy nie są skłonni ryzykować zatrudnienia pracowników z niezaweryfikowanymi kwalifikacjami.



Przedłużający się proces nostryfikacji dyplomów podjęty został również przez uczestników badania FGI, którzy prócz czasochłonności tego procesu zwracali uwagę na stosunkowo wysokie koszty z tym związane. Należy jednak w tym miejscu zaznaczyć, że regulamin wyboru projektów Działania 7.8 umożliwia udzielenie zarówno wsparcia doradczego w tym że procesie, jak i dofinansowanie kosztów z tym związanych.

Jakie są główne korzyści i wyzwania dla pracodawców z regionu związane z zatrudnianiem pracowników pochodzących z państw trzecich?

Największą korzyścią dla pracodawców z regionu związaną z zatrudnianiem pracowników pochodzących z państw trzecich jest zdaniem uczestników wywiadów pogłębionych możliwość uzupełnienia braków kadrowych w sektorach, gdzie występuje deficyt siły roboczej. Szczególnie istotne jest to w branżach wymagających pracy fizycznej, takich jak rolnictwo, przetwórstwo spożywcze, budownictwo oraz usługi hotelarskie i gastronomiczne. Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, migranci często wykazują większą motywację do pracy i są bardziej skłonni do podejmowania zadań, których nie chcą wykonywać lokalni pracownicy.

Dodatkowym atutem jest możliwość zatrudnienia pracowników o specjalistycznych kwalifikacjach, jednak w praktyce barierą w tym zakresie jest uznawanie zagranicznych dyplomów i certyfikatów (o czym szerzej wspomniano już we wcześniejszej części opracowania).

Z kolei największym wyzwaniem dla pracodawców, zdaniem uczestników wywiadów pogłębionych, są skomplikowane i czasochłonne procedury administracyjne związane z legalizacją pobytu i zatrudnienia cudzoziemców. Wskazywano na brak przejrzystości w przepisach oraz długi czas oczekiwania na zezwolenia, co znacząco utrudnia planowanie rekrutacji. Istotnym problemem jest także niepewność związana z zatrudnianiem migrantów – wśród analizowanej grupy występuje bowiem stosunkowo wysoka rotacja, związana ze zmianami miejsca zatrudnienia przez migrantów.

Kolejną barierą wskazywana przez uczestników wywiadów był brak znajomości języka polskiego wśród migrantów, co utrudnia komunikację w miejscu pracy, zwłaszcza w zawodach wymagających precyzyjnych instrukcji bądź kontaktu (nawet sporadycznego) z klientem. Problemem w tym obszarze jest także ograniczona liczba kursów językowych dostosowanych do specyficznych potrzeb zawodowych migrantów. W tym miejscu ponownie podkreślić należy kluczową rolę kursów językowych w polepszeniu sytuacji obywateli państw trzecich – zyskują na nich



bowiem nie tylko sami migranci, lecz również pracodawcy, uzyskujący dostęp do wyższej jakości kapitału ludzkiego dostępnego na lokalnym rynku pracy²⁷.

Dodatkowym wyzwaniem zdaniem badanych jest również niska atrakcyjność regionu warmińsko-mazurskiego dla migrantów. Relatywnie niskie wynagrodzenia oraz ograniczona liczba dużych zakładów pracy sprawiają, że cudzoziemcy często wybierają inne regiony Polski lub kraje oferujące lepsze warunki zatrudnienia.

Powyższe wnioski warto zestawić z wynikami ankietyzacji przeprowadzonej wśród pracodawców z obszaru województwa warmińsko-mazurskiego. Badanie potwierdziło postawioną powyżej tezę, iż główną korzyścią w tym obszarze jest uzupełnienie braków w zatrudnieniu (wariant wskazany został aż przez 2/3 ogółu badanych). Zapotrzebowanie na pracowników o określonych kwalifikacjach od lat stanowi istotną bolączkę warmińsko-mazurskiego rynku pracy. Już zapisy *Strategii Polityki Społecznej Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2021-2030* wskazały, że postępujące zmiany demograficzne skutkować będą brakiem wystarczającej liczby pracowników w kolejnych latach²⁸. Można więc zauważyć, że napływ obywateli państw trzecich w istotny sposób pozwolił przeciwdziałać temu problemowi. Napływ migrantów od kilku lat stanowił już istotny element kształtowania się sytuacji na rynku pracy²⁹. Warto jednak brać pod uwagę również specyfikę napływu migrantów. Jak bowiem przedstawiono w dotychczasowej analizie, napływ migrantów po wybuchu wojny w Ukrainie objął przede wszystkim kobiety i dzieci³⁰. Jednocześnie, nastąpił odpływ mężczyzn, przebywających i pracujących w regionie warmińsko-mazurskim jeszcze przed rozpoczęciem konfliktu. Tym samym mimo ilościowego napływu obywateli państw trzecich, należy również brać pod uwagę zmianę struktury migrantów i, tym samym, posiadanych przez nich kwalifikacji³¹. W tym miejscu należy również zaznaczyć, że struktura popytu na pracę sprawia, że wyżej wynagradzana jest praca migrantów wykonywanych w zawodach, w których zwykle pracują mężczyźni. Sytuacja ta negatywnie wpływa na dochody kobiet, które stanowią główną część migrantów napływających do Polski w ostatnich latach³².

Co istotne, niemal co trzeci badany poddany ankietyzacji stwierdził, że upatruje tego rodzaju korzyści w obszarze wyższej jakości pracy, świadczonej przez obywateli państw trzecich. Nie bez znaczenia jest również możliwość zmniejszenia kosztów prowadzenia działalności, lecz wariant ten wskazało jedynie 17,5% badania (co

²⁷ Ocena śródkresowa Polskiego Programu Fundusz Azylu, Migracji i Integracji na lata 2021-2027, ECORYS Polska sp. z o.o., Warszawa 2024, s. 49.

²⁸ *Strategia Polityki Społecznej Województwa Warmińsko-Mazurskiego na lata 2021-2030*, s. 35.

²⁹ Ocena wpływu RPO WiM 2014-2020 na trwałość i jakość zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim, EU-CONSULT Sp. z o.o., 2022 r., s. 40.

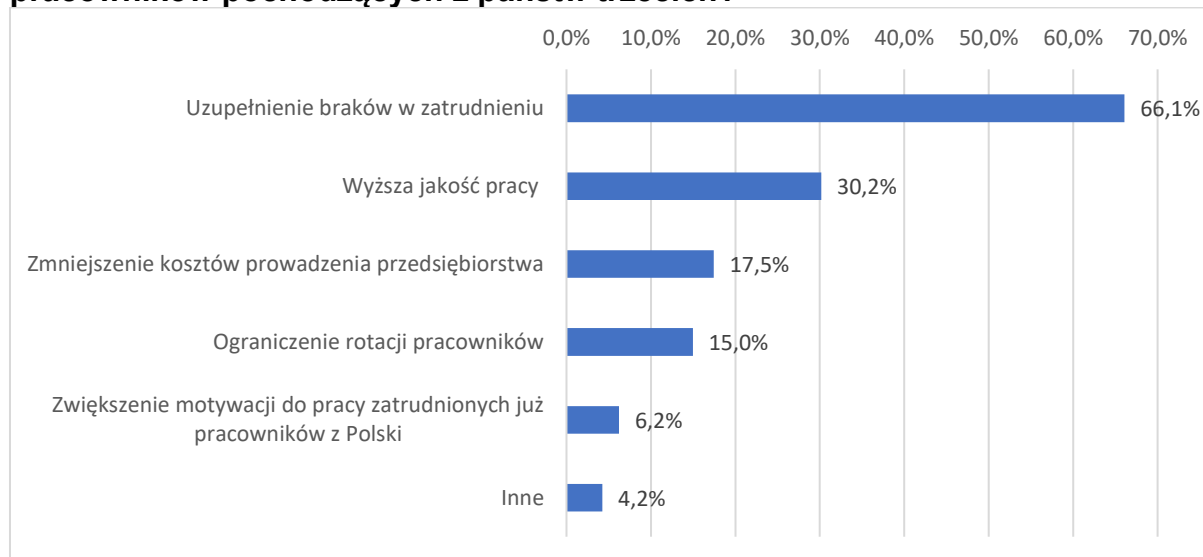
³⁰ Wpływ realizacji polityki spójności 2014-2020 na poziom i jakość zatrudnienia w Polsce, IDEA Instytut Sp. z o.o., PAG Uniconsult, 2023 r., s. 31.

³¹ Raport okresowy nr XIX z realizacji *Strategii (Warmińsko-Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego)* w latach 2021-2023, s. 9.

³² Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów z Ukrainy w Polsce w 2023 roku Raport z badania ankietowego, NBP - Departament Statystyki, Warszawa, 2023 r., s. 5.

zdaniem ewaluatora stanowi istotny wniosek, przekładający jakość pracy i możliwość uzupełnienia braków w zatrudnieniu ponad sam aspekt finansowy).

Wykres 45. Jakie są główne korzyści dla Państwa związane z zatrudnianiem pracowników pochodzących z państw trzecich?



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami/przedsiębiorstwami z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanymi zatrudnieniem / zatrudniający obywateli państw trzecich (n=401)

Przeprowadzona ankietyzacja potwierdziła również występowanie wskazanych już powyżej wyzwań, związanych z zatrudnianiem obywateli państw trzecich.

Pracodawcy przede wszystkim zwracali uwagę (w ramach pytania o charakterze otwartym), na kwestię bariery językowej. W dalszej kolejności (pod względem częstości wskazań) znalazł się brak umiejętności i kwalifikacji (niekiedy wynikający jednak z braku możliwości udokumentowania ich). Trzecią grupą wyzwań były kwestie formalne, związane m.in. z oczekiwaniem na dokumenty legalizujące pobyt pracownika.

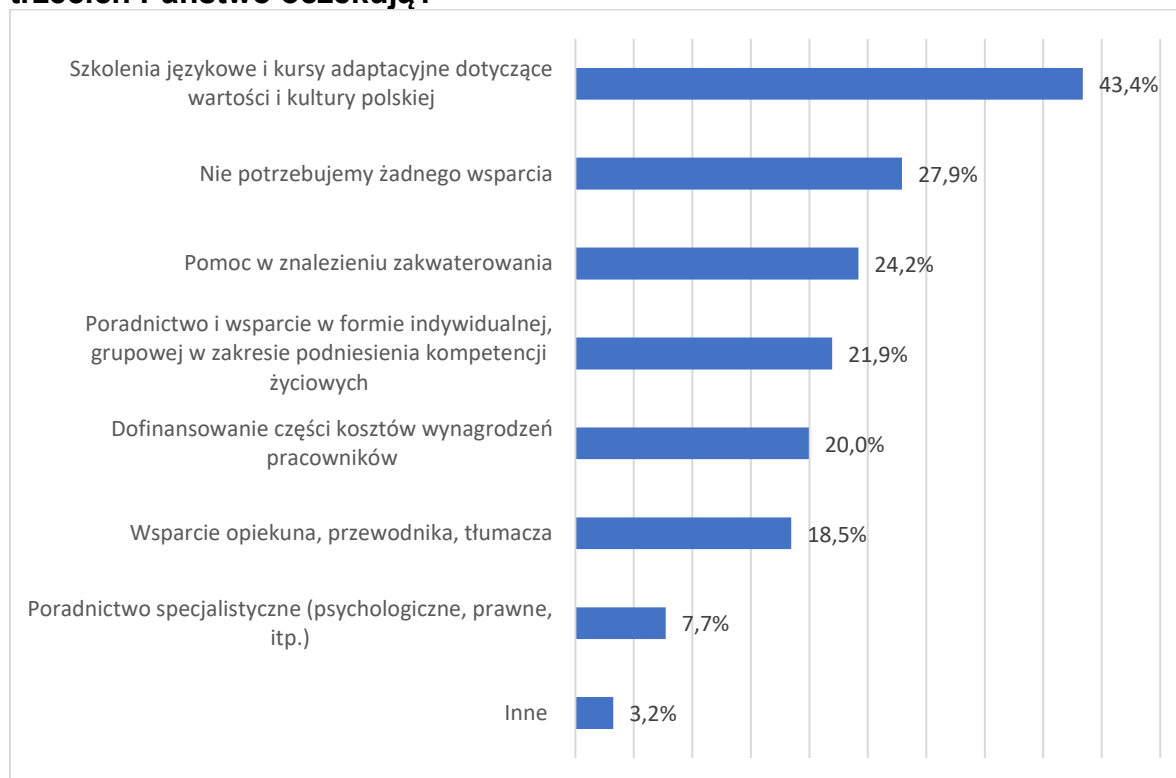
Jakiego rodzaju wsparcia w zakresie zatrudniania obywateli państw trzecich oczekują pracodawcy?

Wnioskodawców Działania 7.8 FEWiM poproszono w ramach badania TSSI o wskazanie rodzaju wsparcia w zakresie zatrudniania obywateli państw trzecich, którego ich zdaniem oczekują pracodawcy. Najczęściej wymieniano w tym obszarze wsparcie szkoleniowe, w tym głównie w zakresie posługiwania się językiem polskim. Co prawda wymieniano również potrzebę opracowania kompleksowych informacji skierowanych do pracodawców odnoszących się do szczegółów dotyczących zatrudniania migrantów, obowiązków z tym związanych oraz możliwego do uzyskania wsparcia, lecz przeprowadzona ankietyzacja wśród pracodawców nie potwierdziła występowania istotnego zapotrzebowania w tym kierunku. Ponadto wśród odpowiedzi respondentów pojawiała się potrzeba organizacji szkoleń podnoszących

kwalifikacje tego typu osób czy też możliwości uzyskania dofinansowania do zatrudnienia.

Wnioski te w znacznej mierze potwierdzone zostały przez ankietyzację samych przedsiębiorstw z obszaru województwa warmińsko-mazurskiego. Zdecydowanie najczęściej wskazywano bowiem na potrzebę organizacji wsparcia szkoleniowego dotyczącego zarówno warstwy językowej, jak i adaptacji w zakresie wartości i kultury polskiej (43,4%) - biorąc pod uwagę kontekstowe wyniki pozostałych badań, zdaniem ewaluatora kluczowe w tym obszarze jest jednak wsparcie językowe. Istotne okazuje się również uzyskanie wsparcia w obszarze znalezienia zakwaterowania dla obywateli państw trzecich (24,2%), poradnictwo w zakresie podniesienia kompetencji życiowych (21,9%), dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń (20%) oraz wsparcie w postaci opiekuna/tłumacza (18,5%). Co istotne, jedynie niecałe 28% ogółu badanych nie oczekiwało żadnego rodzaju wsparcia w tym obszarze, co zwraca uwagę na istotne zapotrzebowanie wśród regionalnych pracodawców na tego typu działania. Warto również zauważyć, że w ramach wariantu „inne” (wybranego przez 3,2% badanych) wskazywano głównie na potrzebę uproszczenia procedur związanych z zatrudnieniem obywateli państw trzecich oraz uruchomienie dedykowanej infolinii, na której pracodawcy mogliby uzyskać informacje na temat aktualnych zasad zatrudniania tej grupy pracowników.

Wykres 46. Jakiego rodzaju wsparcia w zakresie zatrudniania obywateli państw trzecich Państwo oczekują?



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami/przedsiębiorstwami z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanymi zatrudnieniem / zatrudniającymi obywateli państw trzecich (n=401)



Jakie są mocne i słabe strony warmińsko-mazurskiego rynku pracy w kontekście możliwości przyciągania i zatrudniania pracowników z państw trzecich? W jaki sposób w tym kontekście powinno być dostosowane wsparcie dla osób z państw trzecich oraz przedsiębiorstw z województwa warmińsko-mazurskiego?

Wnioskodawców Działania 7.8 FEWiM poproszono w ramach badania TSSI o wskazanie mocnych i słabych stron warmińsko-mazurskiego rynku pracy w kontekście możliwości przyciągania i zatrudniania pracowników z państw trzecich. Wśród mocnych stron najczęściej wymieniano bliskość granicy, wielobranżowy charakter gospodarki regionu (w tym turystykę, determinowaną walorami przyrodniczymi), kulturową otwartość na pracowników zagranicznych oraz stosunkowo zbliżoną mentalność mieszkańców.

Wśród słabych stron zdecydowanie najczęściej wymieniano z kolei małą liczbę miejsc pracy. Ponadto badani wskazywali na stosunkowo niskie zarobki, małą liczbę dostępnych (w tym cenowo) mieszkań, brak umiejętności zarządzania pracownikami odmiennych kultur czy niechęć ze strony niektórych pracodawców do zatrudniania migrantów.

Tematyka ta podjęta została również w trakcie prowadzonych indywidualnych wywiadów pogłębionych, podczas których respondenci za jedną z największych zalet regionu uznali różnorodność gospodarczą, obejmującą sektory takie jak przetwórstwo spożywcze, budownictwo, rolnictwo, turystyka i logistyka. Istnieje poprzez to ich zdaniem duże zapotrzebowanie na pracowników fizycznych, zwłaszcza w sektorach sezonowych, gdzie pracodawcy coraz częściej sięgają po migrantów. Do mocnych stron zdaniem badanych zaliczyć można również rosnące doświadczenie instytucji lokalnych w zakresie wsparcia dla migrantów, co obejmuje m.in. szkolenia językowe i zawodowe oraz działania integracyjne.

Zdaniem respondentów region zmagą się także z istotnymi ograniczeniami. Wśród słabych stron w tym zakresie wymieniono niskie wynagrodzenia w porównaniu z innymi województwami, które to ich zdaniem są jednym z głównych czynników ograniczających atrakcyjność Warmii i Mazur dla migrantów. Region ten cechuje się również niższym poziomem uprzemysłowienia i ograniczoną liczbą dużych przedsiębiorstw, co wpływa na liczbę dostępnych ofert pracy. Dodatkowym problemem jest peryferyjne położenie województwa, co ogranicza zainteresowanie migrantów osiedlaniem się na dłużej.

Biorąc pod uwagę powyższe, sformułować można kilka kluczowych wniosków. Przyciąganie migrantów (w tym wspieranie ich w decyzji o pozostaniu na terenie regionu) wymaga poprawy warunków zatrudnienia. Aby zwiększyć konkurencyjność województwa, konieczne jest podniesienie poziomu wynagrodzeń (a przynajmniej



dążenie do zrównania płac oferowanych migrantom względem stawek dla pracowników krajowych) oraz poprawa stabilności zatrudnienia, zwłaszcza w sektorach o wysokim zapotrzebowaniu na pracowników z państw trzecich. Z tym jednak może być szczególny problem, biorąc pod uwagę sezonowy charakter branż zatrudniających obcokrajowców.

Aby skutecznie przyciągać i zatrudniać migrantów, wsparcie powinno obejmować kilka kluczowych obszarów. Przede wszystkim konieczne jest rozwijanie programów aktywizacji zawodowej, które ułatwią dostosowanie kwalifikacji cudzoziemców do lokalnych potrzeb rynku pracy – w tym zakresie oczywiście istotne będzie wsparcie oferowane w ramach Działania 7.8. Istotne byłoby w tym zakresie szczególne uwzględnienie kwestii kursów językowych – nie powinien być to oczywiście element obowiązkowy (biorąc pod uwagę rosnącą znajomość języka wśród migrantów), lecz niewątpliwie byłby on cennym uzupełnieniem oferty dla znacznej części potencjalnych uczestników projektów.

Ważnym elementem jest także poprawa infrastruktury mieszkaniowej, w tym rozwój dostępnych cenowo mieszkań oraz inicjatyw wspierających integrację społeczną migrantów. Współpraca między instytucjami publicznymi, samorządami i pracodawcami powinna koncentrować się na działaniach długoterminowych, które zwiększą atrakcyjność regionu dla pracowników zagranicznych i pomogą im w osiedleniu się na stałe. Zaznaczyć jednak należy, że powyższy aspekt wychodzi poza interwencję możliwą do objęcia w ramach Działania 7.8, stąd wniosek ten przywołny został jedynie kontekstowo.

Jaką rolę odgrywają lub mogą odgrywać przedsiębiorstwa w procesie przyciągania, selekcji i zatrudniania wykwalifikowanych obywateli państw trzecich? W jaki sposób można wykorzystać potencjał przedsiębiorców w tym zakresie. Jakiego rodzaju wsparcie byłoby niezbędne do skutecznego przyciągania i selekcji wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich?

Wnioskodawców Działania 7.8 FEWiM poproszono o ocenę w obszarze roli, którą odgrywają lub mogą odgrywać przedsiębiorstwa w procesie przyciągania, selekcji i zatrudniania wykwalifikowanych obywateli państw trzecich. Większość badanych (82%) wskazała w tym obszarze dużą rolę, argumentując to możliwością zagwarantowania pracy zgodnej z kwalifikacjami, pomocą w znalezieniu zatrudnienia, zapewnieniem wsparcia szkoleniowego, odpowiednich pakietów medycznych czy w końcu zaoferowaniem atrakcyjnego wynagrodzenia.

Zagadnienie to podjęto również podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych, którzy również potwierdzili, że przedsiębiorstwa mogą odgrywać kluczową rolę w procesie przyciągania, selekcji i zatrudniania wykwalifikowanych obywateli państw trzecich, jednak analiza wskazuje, że ich dotychczasowe zaangażowanie w ten

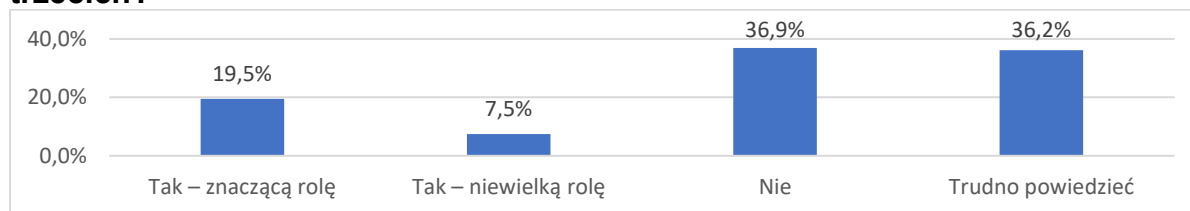
proces jest ograniczone. Zdaniem badanych, pracodawcy w województwie warmińsko-mazurskim często oczekują, że to instytucje państwowe, samorządowe lub organizacje pozarządowe zajmą się przygotowaniem i rekrutacją pracowników, a firmy będą mogły zatrudniać już gotowych, odpowiednio przygotowanych kandydatów. Wielu przedsiębiorców nie chce również ponosić kosztów związanych z procesem rekrutacji i integracji migrantów, a zamiast tego oczekują systemowych rozwiązań, które uproszczą i usprawnią dostęp do wykwalifikowanej siły roboczej.

Jednym z największych problemów wskazywanych przez pracodawców jest trudność w dotarciu do pojedynczych, odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Wielu z nich uważa, że proces rekrutacji powinien być wspierany przez wyspecjalizowane instytucje pośredniczące, które miałyby szeroką wiedzę na temat dostępności kandydatów, ich kwalifikacji oraz procedur administracyjnych związanych z ich zatrudnieniem. W praktyce wypełnianiem tej luki zajmują się prywatne agencje rekrutacyjne, co wskazuje na konieczność rozwinięcia roli instytucji publicznych w tym zakresie.

Zdaniem uczestników wywiadów, aby skutecznie wykorzystać potencjał przedsiębiorstw, konieczne jest stworzenie bazy danych ofert pracy dedykowanych migrantom, w której gromadzone byłyby informacje o zapotrzebowaniu na konkretne kwalifikacje i kompetencje. Taki system mógłby usprawnić proces rekrutacji i ułatwić dopasowanie pracowników do wymagań pracodawców. Jednocześnie przedsiębiorcy mogliby także uczestniczyć w szkoleniach i programach integracyjnych, które pozwolą lepiej przygotować migrantów do pracy oraz zmniejszyć bariery kulturowe i językowe.

Co ciekawe, mimo analizowanej zgodności w obszarze roli którą pełnić w tym procesie mogą przedsiębiorcy, zdania tego nie podzielają sami przedstawiciele przedsiębiorstw. Jak wynika z przeprowadzonej ankietyzacji, jedynie 19,5% badanych było zdania, że przedsiębiorstwa odgrywają lub mogą odgrywać rolę w procesie przyciągania wykwalifikowanych obywateli państw trzecich. Kolejne 7,5% zgodziło się z tym, zaznaczając jednak, że rola ta byłaby niewielka. Pozostali badani byli przeciwni bądź nie mieli zdania w tym temacie.

Wykres 47. Czy według Pana/Pani, przedsiębiorstwa odgrywają lub mogą odgrywać rolę w procesie przyciągania wykwalifikowanych obywateli państw trzecich?



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami/przedsiębiorstwami z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanymi zatrudnieniem / zatrudniający obywateli państw trzecich (n=401)



Wyniki badań wskazują więc na istotną rozbieżność między oczekiwaniami a rzeczywistym podejściem przedsiębiorstw do kwestii przyciągania, selekcji i zatrudniania wykwalifikowanych obywateli państw trzecich. Choć wnioskodawcy i uczestnicy wywiadów podkreślają kluczową rolę firm w tym procesie, sami przedsiębiorcy nie podzielają tej opinii. Niski odsetek respondentów dostrzega swoją rolę w przyciąganiu specjalistów z zagranicy, co zdaniem ewaluatora może wynikać z braku świadomości, odpowiednich narzędzi lub zainteresowania tym zagadnieniem. Może to również sugerować, że ciężar tego procesu spoczywa obecnie głównie na instytucjach publicznych, a przedsiębiorstwa nie postrzegają go jako swojego priorytetu. Po części wynika to również ze stosunkowo niskiej liczby większych przedsiębiorstw mających siedzibę na terenie województwa. To bowiem duże podmioty, o wieloletnim doświadczeniu i wypracowanych procedurach w zatrudnianiu osób obcego pochodzenia są z jednej strony chętne do ich zatrudniania, a z drugiej posiadają do tego odpowiednie zaplecze i know-how. Wydaje się więc, że istotna pozostaje kwestia działań informacyjno-promocyjnych, które nakłoniłyby (liczne w regionie) mniejsze przedsiębiorstwa, nieposiadające tego rodzaju doświadczenia do skierowania swojej oferty zatrudnienia na obywateli państw trzecich.

Jednym z głównych wyzwań dla firm jest czasochłonny proces legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców. Wielu przedsiębiorców rezygnuje z zatrudniania migrantów, ponieważ procedury administracyjne mogą trwać nawet kilka miesięcy, co sprawia, że rekrutacja staje się niepewna i trudna do zaplanowania. Z tego też względu znaczna część firm decyduje się (w przypadku chęci zatrudnienia obcokrajowców) na skorzystanie z ofert agencji pośrednictwa pracy. Nie bez znaczenia byłoby więc wyjście przez instytucje publiczne z oferta skierowaną do przedsiębiorców polegającą na kompleksowym wsparciu w procesie pozyskiwania i zatrudniania pracowników zagranicznych. Zachęcenie przedsiębiorców do zatrudniania migrantów możliwe byłoby oczywiście również w oparciu o szereg innych rozwiązań, jednak wychodziłyby one znacznie poza zakres wsparcia możliwego do zaoferowania w ramach FEWiM, jak i samego wpływu województwa na zakres formalności i procedur związanych z zatrudnieniem.

7.4. Ocena adekwatności wsparcia zaplanowanego w ramach FEWiM 2021-2027 w stosunku do liczebności, sytuacji, potrzeb i oczekiwań obywateli państw trzecich w zakresie aktywizacji zawodowej na warmińsko-mazurskim rynku pracy.

W jakim stopniu zaplanowane działania oraz przypisana do nich alokacja odpowiadają na rzeczywiste potrzeby i oczekiwania obywateli państw trzecich dotyczące aktywizacji zawodowej?

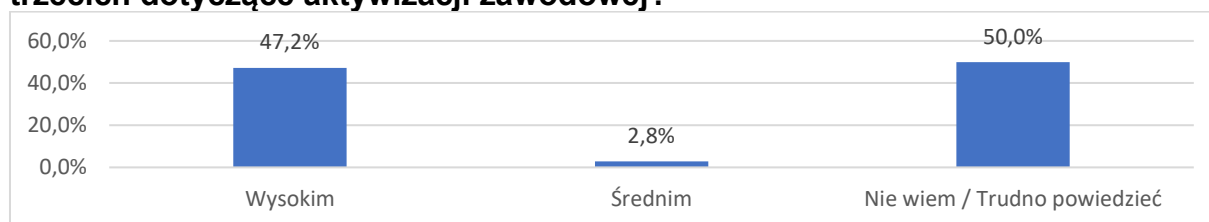
Czy alokacja przewidziana w FEWiM pozwoli zaspokoić identyfikowane w obszarze aktywizacji zawodowej potrzeby obywateli państw trzecich, i czy są to potrzeby rosnące czy malejące (tendencje na rynku pracy)?³³

Na wstępie analizy warto zaznaczyć, że wsparcie obywateli państw trzecich w FEWiM oferowane jest w ramach dwóch oddzielnych Działań, tj. 7.8 oraz 9.3 (Integracja obywateli państw trzecich w środowisku lokalnym).

Alokacja ogółem na Działanie 7.8 wynosi 9 893 831 EUR. Zaznaczyć należy że dotychczas przeprowadzony został jeden nabór w ramach ww. Działania co sprawiło, że wg stanu na dzień 06.03.25 zakontraktowano ok. 47% dostępnej alokacji.

Aż 47,2% badanych wnioskodawców Działania 7.8 było zdania, że zaplanowane działania oraz przypisana do nich alokacja w wysokim stopniu odpowiadają na rzeczywiste potrzeby i oczekiwania obywateli państw trzecich dotyczące aktywizacji zawodowej. Co istotne jednak, połowa badanych (50%) nie miała zdania w tym temacie. Pozostały, niewielki udział (2,8%, tj. jeden badany) przypadł na ocenę średnią, argumentując ją potrzebą umożliwienia realizowania wsparcia w postaci kursów w formule online. Biorąc pod uwagę doświadczenie ewaluatora, w tym wynikające z innych realizowanych dotychczas badań, brak udział ocen negatywnych wśród wnioskodawców (nawet w obliczu istotnego udziału osób niezdecydowanych) świadczy pozytywnie o wartości przypisanej działaniu alokacji.

Wykres 48. W jakim stopniu zaplanowane działania oraz przypisana do nich alokacja odpowiadają na rzeczywiste potrzeby i oczekiwania obywateli państw trzecich dotyczące aktywizacji zawodowej?

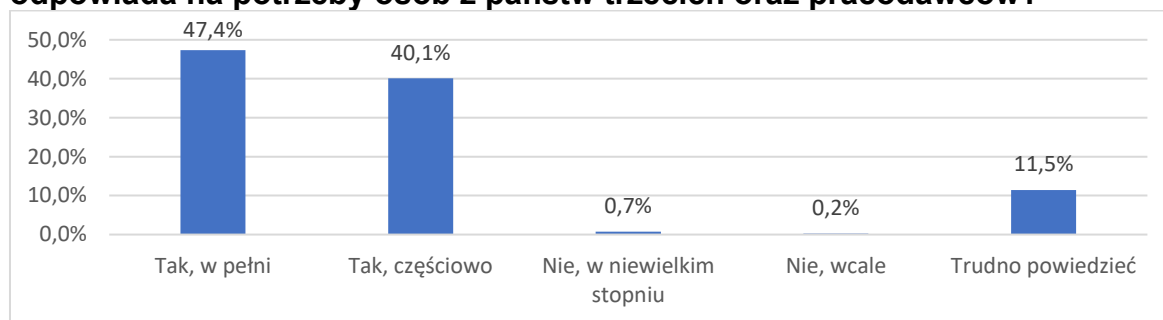


Źródło: badanie TSSI z wnioskodawcami Działania 7.8 (n=36)

³³ Ze względu na wysoką zbieżność zagadnień, połączono analizę dwóch pytań badawczych.

Pozytywnych wniosków dostarcza również analiza wyników ankietyzacji przedstawicieli przedsiębiorstw. Aż 87,5% badanych potwierdziło, że wsparcie w ramach FEWiM 2021-2027 odpowiada (w pełni bądź częściowo) na potrzeby osób z państw trzecich oraz pracodawców. Biorąc pod uwagę że 11,5% badanych nie miało zdania w tym temacie, jedynie mniej niż 1% ogółu respondentów udzieliło oceny negatywnej. Argumentowano ją pojedynczymi wskazaniem dotyczącymi braku wsparcia w obszarze wyszukiwania wykwalifikowanych pracowników czy procesu legalizacji ich pobytu w Polsce.

Wykres 49. Czy według Pana/Pani wsparcie w ramach FEWiM 2021-2027 odpowiada na potrzeby osób z państw trzecich oraz pracodawców?



Źródło: badanie CAWI/CATI z pracodawcami/przedsiębiorstwami z województwa warmińsko-mazurskiego zainteresowanymi zatrudnieniem / zatrudniający obywateli państw trzecich (n=401)

Z kolei zdaniem uczestników indywidualnych wywiadów pogłębionych alokacja przewidziana w FEWiM na aktywizację zawodową obywateli państw trzecich budzi pewne wątpliwości pod względem adekwatności do rzeczywistych potrzeb migrantów oraz zmieniających się tendencji na rynku pracy. Wśród respondentów panowało przekonanie, że sytuacja migracyjna jest dynamiczna i trudna do przewidzenia, co sprawia, że trudno jednoznacznie ocenić, czy środki te będą w pełni wykorzystane. Wskazywane są obawy, że liczba migrantów na lokalnym rynku pracy może spadać, co może doprowadzić do problemów z realizacją projektów oraz osiągnięciem zaplanowanych wskaźników. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że również w trakcie prowadzenia badań wśród przedstawicieli przedsiębiorstw niejednokrotnie wskazywano na istotny odpływ migrantów, szczególnie z powiatów oddalonych od większych ośrodków miejskich.

Jednocześnie jednak, jak podkreślali uczestnicy wywiadów pogłębionych, zauważalne jest duże zainteresowanie środkami FEWiM – w pierwszym konkursie na projekty aktywizacyjne liczba zgłoszeń znacząco przewyższała dostępną alokację, co wskazywać może na istniejące potrzeby w tym zakresie (w związku z tym alokacja została zwiększona, aby docelowo umożliwić realizację większej liczby projektów). Wśród respondentów pojawiały się jednak głosy, że niektóre aspekty wsparcia powinny zostać dostosowane, np. większy nacisk powinien zostać położony na elastyczność w wyborze działań przez samych migrantów. Zdaniem ewaluatora zakres i charakter wsparcia przewidzianego w ramach Działania 7.8 w wystarczający



sposób spełnia te wymogi – zgodnie z założeniami bowiem IPD powinny zostać opracowane właśnie przy ścisłej współpracy z uczestnikami projektu. Sam zakres wsparcia w znacznym stopniu oceniony został pozytywnie, zdaniem respondentów objął on kluczowe potrzeby migrantów. Wskazywano jedynie, że oferowane wsparcie powinno w większej mierze skupić się na pomocy w zakładaniu działalności gospodarczej przez migrantów.

Biorąc pod uwagę dotychczasowy poziom zainteresowania naborem (w tym poziom zakontraktowania) nie identyfikuje się ryzyka niewydatkowania alokacji przeznaczonej na Działanie 7.8. Jednocześnie jednak przewidzieć przyszłą sytuację migracyjną regionu. Niewątpliwie ulega ona zmianie (nawet w perspektywie styczeń-marzec odnotowano niewielki, lecz jednak spadek liczby obywateli państw trzecich). Na ten moment ewaluator nie identyfikuje ryzyka braku możliwości wydatkowania przypisanej alokacji, niemniej należy bieżąco obserwować sytuację geopolityczną. Jak już wskazano we wcześniejszym fragmencie, mimo stosunkowo wysokiej chęci pozostania migrantów na obszarze województwa, istotne znaczenie miałyby w tym momencie ustanie działań wojennych na obszarze Ukrainy. Znaczna część migrantów powojennych byłaby bowiem skłonna wrócić do kraju. Tym samym w perspektywie krótkoterminowej widzimy powolny spadek liczby migrantów, natomiast w dłuższym okresie bardziej prawdopodobne są kolejne spadki w tym obszarze (powolne, bądź gwałtowne, w zależności od efektu prowadzonych obecnie rozmów pokojowych). Zdaniem ewaluatora trudno również mówić o możliwości gwałtownego wzrostu liczby migrantów – już obecnie prowadzone działania wojenne mają bardzo szeroki charakter, wobec czego trudno spodziewać się ponownie tak wysokiej fali migracji.

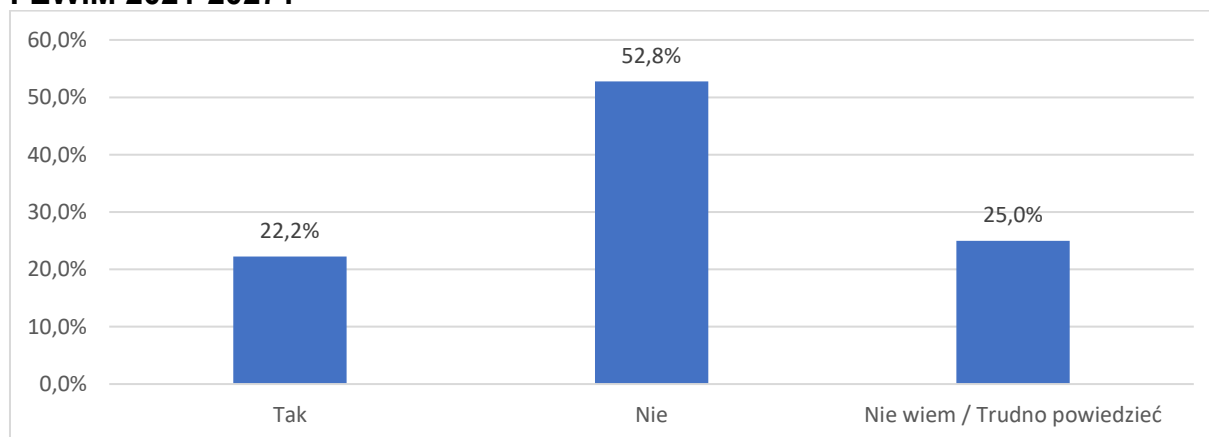
Należy również brać pod uwagę, czy zaplanowana alokacja zapewni spełnienie aktualnych potrzeb migrantów. Zdaniem ewaluatora, ze względu na brak możliwości przewidzenia kształtowania się konfliktu oraz stopniowo malejący napływ uchodźców, na ten moment nie występuje potrzeba zwiększenia alokacji w ramach analizowanego Działania (tym bardziej ze względu na współwystępowanie dodatkowego wsparcia udzielanego w ramach wspomnianego już Działania 9.3).

Czy identyfikuje się potrzeby, na które nie odpowiadałby zakres wsparcia Działania 7.8? Jeśli tak to jakie?

Jak wynika z przeprowadzonego badania TSSI, blisko ¼ wnioskodawców Działania 7.8 (22,2%) identyfikowało potrzeby obywateli państw trzecich w zakresie aktywizacji zawodowej, na które nie odpowiadałby zakres wsparcia FEWiM 2021-2027. W obszarze tym wymieniano dostęp do pakietów medycznych, indywidualny coaching, szkolenia (w tym w formule online) i kursy (zarówno dotyczące kwestii uprawnień i kwalifikacji, jak i sfery językowej) oraz kwestię wsparcia integracji społecznej. Odpowiedzi te mogą więc wskazywać na niski stopień znajomości założeń programowych przez wnioskodawców, gdyż znaczny zakres wskazywanych

odpowiedzi odnosi się bowiem do działań możliwych do dofinansowania w ramach analizowanej interwencji. Pozostałe wskazanie (jak wsparcie integracji społecznej) możliwe jest w ramach innego Działania w ramach FEWiM (9.3).

Wykres 50. Czy identyfikuje Pan/Pani potrzeby obywateli Państw trzecich w zakresie aktywizacji zawodowej, na które nie odpowiadałby zakres wsparcia FEWiM 2021-2027?



Źródło: badanie TSSI z wnioskodawcami Działania 7.8 (n=36)

Z kolei uczestnicy wywiadów pogłębionych za główny obszar, którego brakuje w dotychczas przyjętym zakresie wsparcia, uznali pomoc w zakładaniu działalności gospodarczej przez migrantów. Wskazano, że część z tych osób posiada odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie, które mogłyby pozwolić im na prowadzenie własnej działalności, ale brak mechanizmu finansowania tego typu działań ogranicza ich możliwości rozwoju zawodowego. Należy jednak zaznaczyć, że tego typu wsparcie nie jest możliwe w ramach Działania 7.8. Demarkacja wsparcia determinuje udzielanie tego rodzaju pomocy (w postaci dotacji na samozatrudnienie) wyłącznie w projektach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy – co jednocześnie nie wyłącza grupy obywateli państw trzecich z możliwości skorzystania z niego (Działanie 7.1 FEWiM).

Innym problemem zdaniem badanych jest ograniczona możliwość łączenia różnych form wsparcia w ramach FEWiM. Obecne regulacje nie pozwalają uczestnikom na jednoczesne uczestnictwo w różnych projektach finansowanych z różnych źródeł, co prowadzi do sztucznych barier w integracji społeczno-zawodowej (aspekt ten dotyczy projektów finansowanych z EFS+ - zgodnie z właściwymi Wytocznymi „w projektach z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej, dana osoba nie otrzymuje jednocześnie wsparcia w więcej niż jednym projekcie z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej dofinansowanym ze środków EFS+”). Przykładem jest sytuacja, w której uczestnik projektu aktywizacji społecznej nie może jednocześnie korzystać z działań aktywizacyjnych na rynku pracy, co ogranicza efektywność wsparcia.

Kolejną kwestią, na którą zwrócono uwagę, jest potrzeba dostosowania kursów językowych do wymagań egzaminacyjnych niezbędnych do uzyskania certyfikatów znajomości języka polskiego na poziomie umożliwiającym zdobycie obywatelstwa.



Część migrantów planuje osiedlenie się w Polsce na stałe, a brak dedykowanych kursów przygotowujących do egzaminów państwowych stanowi pewnego rodzaju lukę w systemie wsparcia. Zdaniem ewaluatora warto w tym miejscu zaznaczyć, że kwestia ta (nauka języka na poziomie umożliwiającym zdobycie obywatelstwa) w większym stopniu wchodzi w zakres aktywizacji społecznej, która nie stanowi punktu odniesienia niniejszej ewaluacji (oferowana jest w ramach Działania 9.3 FEWiM). Tym samym, zakres oferowanego wsparcia językowego w ramach Działania 7.8 musi pozostać na poziomie nauki słownictwa niezbędnego do efektywnego wykonywania obowiązków właściwych dla danego zawodu.

Jednocześnie niektóre z działań w ramach FEWiM oceniane były przez uczestników wywiadów jako mniej adekwatne do realnych potrzeb migrantów. Przykładem jest wprowadzanie elementów związanych z ekologią i zrównoważonym rozwojem (tzw. warsztaty proekologiczne), które nie są de facto priorytetowe dla osób, które muszą przede wszystkim zadbać o swoją sytuację ekonomiczną i stabilizację zawodową. Zaznaczyć należy, że aspekt ten znalazł się w zakresie kryteriów nefakultatywnych, jednak istotna konkurencja w ramach pierwszego z naborów wniosków skutkowała sygnalizowaniem przez beneficjentów niezadowolenia z jego uwzględnienia.

Czy zapisy FEWiM są na tyle elastyczne, że umożliwiają dostosowywanie zakresu przedsięwzięć do potrzeb wynikających z bieżącej sytuacji migracyjnej w kraju/województwie oraz potrzeb odbiorców wsparcia?

Zapisy FEWiM 2021-2027 zostały ocenione przez uczestników indywidualnych wywiadów pogłębionych jako stosunkowo elastyczne, przy czym występują jednak pewne ograniczenia, które mogą utrudniać szybkie dostosowywanie zakresu przedsięwzięć do bieżącej sytuacji migracyjnej w kraju i województwie warmińsko-mazurskim. Zdaniem badanych z jednej strony program pozwala na szeroki wybór działań w zakresie aktywizacji zawodowej migrantów, co umożliwia realizatorom dostosowanie projektów do aktualnych potrzeb uczestników. Wskazywano jednocześnie, że wnioskodawcy mają znaczną swobodę w definiowaniu zakresu działań, pod warunkiem że są one zgodne z wynikami diagnozy i wpisują się w priorytety programu. Z drugiej strony, zdaniem respondentów wciąż istnieją bariery utrudniające pełną elastyczność. Jednym z problemów jest podział między aktywizacją społeczną i zawodową, co powoduje, że uczestnicy nie mogą równocześnie korzystać z różnych form wsparcia, które w praktyce powinny się wzajemnie uzupełniać.

Podkreślano również, że proces wdrażania naborów w ramach FEWiM powinien być bardziej dynamiczny, aby lepiej reagować na zmiany na rynku pracy i strukturze migracyjnej. Obecnie cykl naborów może powodować, że środki są dostępne w niewłaściwym momencie, co utrudnia reagowanie na nagłe zmiany w liczbie migrantów i ich potrzebach. Zdaniem ewaluatora trudno jednak zgodzić się z tym wnioskiem, biorąc pod uwagę wysoki poziom zainteresowania pierwszym z



ogłoszonych naborów w tym obszarze. Oczywiście przyszłe istotne wydarzenia o charakterze geopolitycznym mogą istotnie wpłynąć na dostępność grupy docelowej, jednak aktualne fluktuacje liczby migrantów nie wskazują na istotne zmiany w tym obszarze i konieczność dostosowywania w tym zakresie harmonogramu naborów.

Czy istnieją obszary, w których wsparcie może być mniej adekwatne lub nie będzie spełniało oczekiwań obywateli państw trzecich? Jeśli tak, to jakie są to obszary i co może być przyczyną wystąpienia takiej sytuacji?

Wśród respondentów wywiadów pogłębionych pojawiły się opinie wskazujące na możliwe problemy z rekrutacją uczestników projektów, co wynika z faktu, że duża część migrantów, którzy przybyli do regionu w latach 2022-2023, już się zaktywizowała zawodowo. W konsekwencji liczba potencjalnych uczestników projektów może być ich zdaniem mniejsza niż pierwotnie zakładano, co stwarza ryzyko niepełnego wykorzystania środków. Fakt ten potwierdzają również rozmowy prowadzone z przedsiębiorcami, którzy wskazywali na istotnie mniejszy napływ migrantów, szczególnie na obszarach oddalonych od większych ośrodków miejskich. Należy jednak zaznaczyć, że wsparcie w ramach Działania 7.8 nie jest ograniczone do osób bezrobotnych – istotnym elementem interwencji jest poprawa sytuacji na rynku pracy osób, które znalazły już zatrudnienie. Nie można tym samym stwierdzić, że zakres wsparcia (w tym przypadku wymogi dot. grupy docelowej) mogłyby być nieadekwatne.

Kolejną kwestią jest podejmowana w wywiadach ograniczona dostępność wsparcia dla kobiet-migrantek, które często mają inne potrzeby niż mężczyźni, szczególnie w kontekście łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi. Należałoby zadbać o szczególne uwzględnienie dedykowanych działań wspierających ich aktywizację zawodową w sposób dostosowany do ich sytuacji życiowej. Oczywiście element ten można włączyć w zakres opracowywania IPD, należałoby jednak zwracać uwagę beneficjentów na potrzebę w tym obszarze.

Sygnalizowanym problemem było również uwzględnienie w projektach warsztatów o charakterze proekologicznym. Element ten wynika jednak z zasad horyzontalnych i nie stanowi obligatoryjnego elementu projektu.

Analiza zakresu wsparcia oraz przeprowadzonych badań (ilościowych i jakościowych) nie pozwala na identyfikację innych aspektów, które mogłyby zostać uznane za nieadekwatne względem sytuacji obywateli państw trzecich.



Jak należy ocenić relacje pomiędzy założonymi celami (skwantyfikowanymi za pomocą wskaźników), a środkami zaplanowanymi w ramach Działania 7.8 FEWiM 2021-2027?

Relacja pomiędzy założonymi celami skwantyfikowanymi za pomocą wskaźników a środkami zaplanowanymi w ramach Działania 7.8 FEWiM 2021-2027 oceniana była przez uczestników wywiadów pogłębionych jako adekwatna. Zaznaczano jednocześnie, że pierwotnie założona liczba osób z krajów trzecich planowana do objęcia wsparciem była znacznie niższa niż liczba, która wynika z podpisanych już umów. Początkowo planowano bowiem objęcie wsparciem 600 osób, natomiast z dostępnych danych wynika, że na podstawie zawartych umów liczba ta wzrosła aż do 1 126 osób³⁴.

Badani zaznaczali, że pod względem finansowym alokacja wydaje się być wystarczająca, zwłaszcza że w ramach pierwszego naboru nie tylko niemal wykorzystano dostępne środki³⁵, ale zdecydowano o ich zwiększeniu, aby umożliwić realizację większej liczby projektów. Niemniej jednak, istnieją obawy dotyczące przyszłej dostępności uczestników. Badani zwracali bowiem uwagę na fakt, że sytuacja migracyjna jest dynamiczna, a liczba migrantów na lokalnym rynku pracy może maleć, co może prowadzić do trudności z realizacją zaplanowanych wskaźników. Zdaniem ewaluatora ryzyko tego rodzaju na ten moment nie występuje. Oczywiście może nastąpić gwałtowny odpływ obywateli Ukrainy w sytuacji zakończenia działań wojennych (na co wskazują wyniki badań), jednak spodziewać można się w takiej sytuacji zintensyfikowania działań agencji pośrednictwa pracy w obszarze ściągania pracowników z odleglejszych krajów (na potrzeby uzupełnienia deficytów na lokalnym rynku pracy).

Uczestnicy wywiadów zaznaczyli również, że zmianie uległ średni koszt wsparcia jednego migranta. Początkowo zakładano, że wyniesie on około 40 tysięcy złotych, jednak rzeczywiste koszty okazały się niższe i oscylują wokół 18-20 tysięcy złotych (zaznaczyć należy, że są to szacunki wskazane przez uczestników wywiadów pogłębionych – szczegółowe dane możliwe będą do zaprezentowania dopiero po zakończeniu działań projektowych). Oznacza to, że program został zaplanowany z pewnym marginesem finansowym, co zwiększa jego elastyczność i umożliwia objęcie wsparciem większej liczby osób, niż początkowo przewidywano.

³⁴ Wartość wskazana w ramach wywiadu pogłębionego, właściwa na dzień przeprowadzenia wywiadu (styczeń 2025 r.).

³⁵ Kontraktacja nie osiągnęła pełnego poziomu ze względu na rezygnację jednego z wnioskodawców.



Warto również zaznaczyć, że zgodnie z dokumentami programowymi możliwe będzie uwzględnienie w kolejnych naborach działań dla których grupą docelową będzie „społeczeństwo przyjmujące, w tym pracodawcy”. Zależne będzie to jednak od tego, czy udział tej grupy będzie niezbędny dla skutecznego wsparcia podstawowej grupy docelowej. Czy i w jakim stopniu projekty z zakresu aktywizacji zawodowej obywateli państw trzecich, które otrzymały dofinansowanie w ramach FEWiM 2021-2027 mogą przyczynić się do poprawy integracji i sytuacji na rynku pracy osób z grupy docelowej? Jeżeli nie (lub w niewielkim stopniu), to dlaczego?

Uczestnicy wywiadów pogłębionych zgodnie przyznali, że projekty z zakresu aktywizacji zawodowej obywateli państw trzecich, które otrzymały dofinansowanie w ramach FEWiM 2021-2027, mają potencjał, by przyczynić się do poprawy integracji i sytuacji migrantów na rynku pracy. Pozytywnym aspektem projektów aktywizacyjnych jest ich szeroki katalog działań, obejmujący m.in. kursy językowe, szkolenia zawodowe, doradztwo oraz wsparcie w zakresie nostryfikacji dyplomów. Dzięki temu uczestnicy mogą rozwijać swoje kompetencje, co zwiększa ich szanse na zatrudnienie. Zaznaczyć należy, że niektóre projekty oferują także wsparcie o charakterze psychologicznym.

Zdaniem ewaluatora, zakres udzielanego wsparcia bardzo dobrze wpisuje się w potrzeby obywateli państw trzecich. Biorąc pod uwagę zbliżone interwencje podejmowane dotychczas w innych regionach (w tym ich rzeczywisty wpływ na sytuację zawodową uczestników), ostateczne oddziaływanie wsparcia powinno mieć zdecydowanie pozytywny charakter. Samo pytanie badawcze odnosi się jednak również do kwestii integracji – zdaniem ewaluatora większe znaczenie w tym przypadku może mieć wsparcie udzielane w ramach Działania 9.3, które nie stanowi punktu odniesienia dla niniejszej ewaluacji.

Wśród uczestników wywiadów pogłębionych wskazywano z kolei na problem niedostatecznego wsparcia dla migrantów zainteresowanych samozatrudnieniem. Brak możliwości uzyskania dofinansowania na rozpoczęcie działalności gospodarczej stanowi istotną barierę dla osób, które chciałyby działać na własny rachunek, ale nie mają wystarczających środków finansowych. Jak już jednak wskazywano, demarkacja wsparcia determinuje udzielanie tego rodzaju pomocy (w postaci dotacji na samozatrudnienie) wyłącznie w projektach realizowanych przez powiatowe urzędy pracy – co jednocześnie nie wyłącza grupy obywateli państw trzecich z możliwości skorzystania z niego (Działanie 7.1 FEWiM).

Badani ponownie podnieśli również kwestię nieadekwatności niektórych działań względem rzeczywistych potrzeb migrantów. Wskazywano w tym obszarze wymogi stawiane przez jedno z kryteriów premiujących, zakładające uwzględnienie w ramach projektu szkoleń z obszaru Zielonej transformacji. Zdaniem badanych element ten w żaden sposób nie może przyczynić się do poprawy integracji i sytuacji na rynku pracy



osób z grupy docelowej. Jak już jednak zauważono, element ten stanowi aspekt wynikający z wymogów horyzontalnych, jednocześnie nie stanowi obligatoryjnego elementu projektu, wobec czego trudno wnioskować z jednej strony o ewentualnym negatywnym wpływie na sytuację obywateli państw trzecich.

7.5. Identyfikacja podmiotów posiadających doświadczenie w zakresie aktywizacji zawodowej/społeczno-zawodowej migrantów w regionie i innych podmiotów kluczowych dla interwencji, a także przedstawienie dobrych praktyk

Jakie organizacje i instytucje w regionie warmińsko-mazurskim posiadają doświadczenie w aktywizacji zawodowej lub społeczno-zawodowej migrantów? Jakie działania prowadzą i jakie mają doświadczenie w tej dziedzinie?

Które organizacje lub instytucje w regionie posiadają doświadczenie w zakresie wspierania aktywizacji społeczno-zawodowej migrantów? Jakie inne podmioty są kluczowe dla działań integracyjnych?³⁶

Analizując kwestię występowania organizacji i instytucji z regionu warmińsko-mazurskiego, posiadających doświadczenie w aktywizacji zawodowej lub społeczno-zawodowej migrantów na pierwszym miejscu wyróżnić należy Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, który to pełni funkcję IP względem znacznej części działań wchodzących w skład priorytetu 7 Rynek pracy (w tym w ramach Działania 7.8 Integracja obywateli państw trzecich na rynku pracy).

Na terenie analizowanego regionu funkcjonuje również wiele podmiotów NGO, działających w ww. obszarze wsparcia. Prócz licznej grupy mniejszych podmiotów wyróżnić należy Federację Organizacji Socjalnych Województwa Warmińsko-Mazurskiego (FOSA), która to we wrześniu 2024 roku zainicjowała działania Warmińsko-Mazurskiej Koalicji na rzecz Migrantów i Migrantek, skupiającej się na wsparciu integracji społecznej i zawodowej migrantów w regionie. Ponadto podmiot ten prowadzi działania mające za zadanie wspierać obywateli państw trzecich, m.in. w obszarze adaptacji do życia w regionie.

Prócz podmiotów sektora NGO w proces wspierania aktywizacji społeczno-zawodowej migrantów włączają się również aktywnie powiatowe urzędy pracy. Podmioty te podejmują systematyczne działania mające na celu umożliwienie cudzoziemcom legalnego zatrudnienia poprzez m.in. wpisywanie do ewidencji

³⁶ Połączono w tym miejscu dwa zestawy pytań badawczych. Zaznaczyć należy, że zgodnie z OPZ pochodzą one z dwóch różnych obszarów, jednak ich zakres w pełni się pokrywa, wobec czego (w celu niepowielania zapisów raportu) analiza zaprezentowana została w sposób łączny.



oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi czy też wydawanie zezwoleń na pracę sezonową³⁷.

Nie bez znaczenia jest w tym obszarze również rola agencji pośrednictwa pracy (zlokalizowane w większych ośrodkach miejskich, w tym głównie w Olsztynie). Ich działania umożliwiają w znacznej ułatwić proces zatrudnienia obywateli państw trzecich przez mniejsze podmioty, które dotychczas nie miały doświadczenia w tym obszarze.

Zdaniem ewaluatora, podmioty realizujące projekty w ramach Działania 7.8 potencjalnie mogłyby spróbować nawiązać współpracę z miejscami, które gromadzą obywateli państw trzecich. Jednym z przykładów mogą być Cerkwie i organizacje religijne oraz szkoły językowe (na etapie realizacji badań ankietowych z obywatelami państw trzecich podejście to ułatwiło osiągnięcie wymaganego poziomu responsu).

Nie bez znaczenia jest również doświadczenie nabrane przez powiatowe centra pomocy rodzinie, które realizowały ustawowe Indywidualne Programy Integracji dla osób mających status uchodźcy (zapewniały cudzoziemcom pomoc finansową na start, kursy języka polskiego, poradnictwo zawodowe oraz dostęp do usług społecznych).

Doświadczenie w pracy z migrantami posiadają również Centra Integracji Społecznej i Kluby Integracji Społecznej, które włączały cudzoziemców do swoich programów społeczno-zawodowych (np. zajęcia aktywizacyjne, prace społeczne).

Należy mieć na uwadze również Związek Ukraińców w Polsce, posiadający swoje oddziały lokalne na obszarze województwa.

Wspomniane zagadnienie badawcze podjęte zostało również podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych. Respondenci potwierdzili, że w województwie warmińsko-mazurskim istnieje kilka organizacji i instytucji posiadających doświadczenie w zakresie wspierania aktywizacji społeczno-zawodowej migrantów. Również zdaniem uczestników wywiadów, kluczową rolę w tym obszarze odgrywa Wojewódzki Urząd Pracy, który dysponuje środkami na działania skierowane do migrantów oraz koordynuje projekty aktywizacyjne. Ważnym podmiotem jest także Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego, który angażuje się w realizację programów integracyjnych i zawodowych.

Zdaniem badanych istotnymi aktorami w procesie wsparcia migrantów są również organizacje pozarządowe, w tym wspomniana już Federacja Organizacji Socjalnych Województwa Warmińsko-Mazurskiego (FOSA), która prowadzi szeroko zakrojone działania, obejmujące pomoc prawną, wsparcie psychologiczne, szkolenia zawodowe

³⁷ Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Warmińsko-Mazurskim na 2024 rok, s. 33.



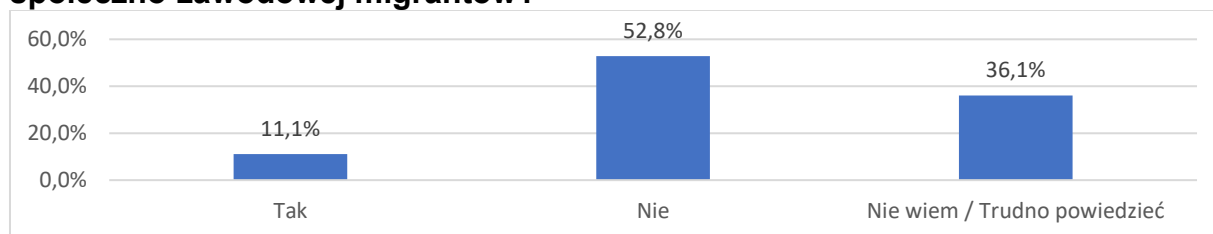
oraz opiekę nad dziećmi. Podmiot ten zajmuje się również koordynacją działań podejmowanych w regionie na rzecz migrantów.

Na poziomie lokalnym istotną rolę odgrywają Caritas Polska (który zrealizował projekt wskazany w ramach analizy case study oraz od 2022 r. prowadzi punkt pomocy dla migrantów), Bank Żywności, a także organizacje mniejszości narodowych, które często funkcjonują przy parafiach i skupiają migrantów, oferując im wsparcie w zakresie integracji społecznej i zawodowej. Wymienić należy również Fundację Dwa Skrzydła UA, założoną przez migrantki z Ukrainy, aktywnie wspierającą Ukraińców w regionie, angażując się w projekty edukacyjne i zawodowe, czy Fundację Elbląg, która m.in. zrealizowała projekt „Fundacja Elbląg wspiera dzieci i młodzież z Ukrainy!”.

Jak wskazywali respondenci, w działania związane z aktywizacją zawodową zaangażowane są również lokalne samorządy oraz instytucje rynku pracy, w tym Powiatowe Urzędy Pracy, które realizują bieżące działania skierowane do migrantów, pomagając im w znalezieniu zatrudnienia (obejmują one m.in. pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia oraz staże).

Również wnioskodawców Działania 7.8 FEWiM poproszono o wskazanie, czy identyfikują jakieś organizacje i instytucje w regionie warmińsko-mazurskim posiadające doświadczenie w aktywizacji zawodowej lub społeczno-zawodowej migrantów. Odpowiedzi pozytywne przypadły jedynie na 11,1% badanych. Zdaniem ewaluatora, biorąc pod uwagę charakter wnioskodawców, tak niski udział wskazań stanowi argument przemawiający za tezą o stosunkowo nielicznej grupie tego rodzaju podmiotów na obszarze analizowanego województwa. Co więcej, sami respondenci mimo potwierdzenia ich występowania w regionie nie potrafili przywołać ich nazw. Jedynym wprost wskazanym przez jednego z respondentów podmiotem był Caritas (który to realizował w ubiegłych latach stosunkowo szeroko zakrojony projekt w tym obszarze – w ramach niniejszego badania ujęty on został w ramach studium przypadku).

Wykres 51. Czy identyfikuje się organizacje i instytucje w regionie warmińsko-mazurskim posiadające doświadczenie w aktywizacji zawodowej lub społeczno-zawodowej migrantów?



Źródło: badanie TSSI z wnioskodawcami Działania 7.8 (n=36)



Jakie strategie stosują organizacje lub instytucje wspierające aktywizację zawodową migrantów w regionie w celu zwiększenia ich integracji zawodowej? Które z nich można uznać za najbardziej odpowiednie względem założonego celu i osiągniętych efektów – tak, aby mogły służyć, jako dobre praktyki?

Zdecydowana większość respondentów wywiadów pogłębionych nie posiadała wiedzy na temat strategii stosowanych przez organizacje lub instytucje wspierające aktywizację zawodową migrantów w regionie w celu zwiększenia ich integracji zawodowej. Jak podkreślano, podejmowane dotychczas działania w większości przypadków opierają się na stosunkowo standardowych działaniach, dotyczących głównie wsparcia szkoleniowego – zarówno językowego, jak i branżowego. Uzupełnieniem tych działań jest również wsparcie w obszarze administracyjnym, w tym związanym z uznawaniem posiadanych kwalifikacji.

Odnosząc się z kolei w większym stopniu do zaprojektowanego obecnie wsparcia (tj. realizowanego za pośrednictwem Działania 7.8) kluczową rolę zdaniem badanych pełni odpowiednia i szczegółowa diagnoza potrzeb i kompetencji migrantów, co pozwala na dostosowanie działań do ich indywidualnych umiejętności oraz możliwości zatrudnienia w lokalnej gospodarce. Zaznaczano również, że to również wsparcie doradcze i mentoringowe odgrywa ważną rolę w procesie planowania kariery i odnalezienia się w nowym środowisku pracy. Jednocześnie jak wskazywano, niektóre inicjatywy skupiają się na bezpośredniej współpracy z pracodawcami, aby ułatwić proces rekrutacji oraz dostosować ofertę wsparcia do rzeczywistych i aktualnych potrzeb rynku. Wymieniano również wsparcie migrantów w adaptacji kulturowej, co ma znaczenie dla ich długoterminowej integracji zawodowej i społecznej.

Zdaniem rozmówców, najbardziej efektywne strategie to te, które uwzględniają zarówno potrzeby migrantów, jak i oczekiwania pracodawców. Połączenie działań edukacyjnych, wsparcia administracyjnego oraz bezpośredniej współpracy z sektorem biznesowym sprzyja skutecznej aktywizacji i trwałej integracji migrantów na rynku pracy. Za dobrą praktykę w opinii badanych uchodzi również podejmowanie współpracy w ramach podejmowanych działań (np. z Federacją Organizacji Socjalnych Województwa Warmińsko-Mazurskiego FOSa).

Działania w zakresie aktywizacji zawodowej podejmowane były dotychczas zarówno przez wspomniane już organizacje pozarządowe, jak i agencje pośrednictwa pracy. W obu przypadkach za kluczowy aspekt uznać należy współpracę z lokalnymi pracodawcami. Znajomość konkretnych potrzeb pozwalają bowiem z jednej strony pozyskanie właściwego kandydata do pracy, a z drugiej umożliwić przedstawienie obywatelom państw trzecich wymogi i zapotrzebowanie w tym obszarze, z jednoczesnym wskazaniem możliwości podjęcia rozwoju w tym kierunku. Ww. podmioty oferują również (w szczególności agencje pośrednictwa pracy) pomoc w zakresie spełnienia wymogów formalnych potrzebnych do podjęcia zatrudnienia. Jak



wskazują ponadto wyniki przeprowadzonych wywiadów, organizacje pozarządowe starają się oferować jednocześnie wsparcie o charakterze kompleksowym, łącząc kursy językowe, szkolenia zawodowe i pośrednictwo pracy. Takie podejście pozwala nie tylko na szybkie wejście na rynek pracy, ale także na długoterminową integrację migrantów. Oczywiście podejście to wymaga posiadania odpowiednich środków, co bez podejmowania interwencji zbliżonych do Działania 7.8 nie byłoby możliwe w takiej skali.

Przedstawiciele organizacji pozarządowych biorący udział w wywiadach pogłębionych zwrócili jednocześnie uwagę, że pozyskanie uczestników do realizowanych działań jest niekiedy stosunkowo trudne, wobec czego oferowane jest im również dodatkowe wsparcie np. w obszarze pomocy psychologicznej, prawnej, zajęć sportowych czy wsparcia w opiece nad dzieckiem.

Jakie rozwiązania okazały się skuteczne w poprawie sytuacji na rynku pracy obywateli państw trzecich w innych regionach lub krajach, a mogłyby być zaimplementowane w województwie warmińsko-mazurskim w ramach FEWiM 2021-2027?

Które z dotychczas zrealizowanych przedsięwzięć w obszarze aktywizacji zawodowej skierowanych do obywateli państw trzecich, można uznać za najbardziej odpowiednie względem założonego celu i osiągniętych efektów – tak, aby mogły służyć, jako dobre praktyki?³⁸

Chcąc zidentyfikować rozwiązania, które okazały się skuteczne w poprawie sytuacji na rynku pracy obywateli państw trzecich warto natomiast odnieść się do wyników analizy case study. W jej ramach badaniu poddano 3 projekty, tj.:

- Integration durch Qualifizierung (projekt realizowany w innym kraju UE);
- Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022 – 2023;
- Wsparcie integracji migrantów w woj. warmińsko-mazurskim (projekt realizowany w województwie warmińsko-mazurskim).

Projekty te zidentyfikowane zostały w drodze analizy desk research, jako najbardziej odpowiednie względem założonego celu i osiągniętych efektów.

Wyniki analizy case study przedstawione zostały w formie tabelarycznej w załączniku do niniejszego dokumentu. W tym miejscu warto natomiast zwrócić uwagę na zidentyfikowane w ich obszarze dobre praktyki.

³⁸ Ze względu na wysoką zbieżność zagadnień, połączono analizę dwóch pytań badawczych.



Integration durch Qualifizierung

Aktualnie realizowana jest nowa edycja Programu – sama inicjatywa zaś zapoczątkowana została jeszcze w 2005 r. Kluczowym elementem wsparcia jest w tym przypadku indywidualne doradztwo zawodowe i pomoc w uznawaniu zagranicznych kwalifikacji, co umożliwia migrantom podjęcie pracy zgodnej z ich kompetencjami. Co ciekawe, poradnictwo prawne i zawodowe prowadzone jest zarówno w formie konsultacji indywidualnych, jak i grupowych - w różnych językach, dostępnych osobiście, telefonicznie, za pośrednictwem poczty elektronicznej, online czy też przy pomocy mediów społecznościowych.

Program oferuje specjalistyczne szkolenia i kursy językowe ukierunkowane na konkretne branże, co zwiększa ich konkurencyjność na rynku pracy. Silna współpraca z pracodawcami i izbami rzemieślniczymi pozwala na lepsze dopasowanie kompetencji migrantów do potrzeb rynku oraz ułatwia ich zatrudnienie. Ważnym aspektem jest także wsparcie prawne i psychologiczne, które pomaga migrantom w procesie adaptacji i integracji społecznej. Ciekawym rozwiązaniem jest również wsparcie doradcze w obszarze realizacji praw pracowniczych: istnieje możliwość uzyskiwania porad w obszarze umów o pracę oraz zasad wypłat wynagrodzeń (w tym również w przypadkach chorób pracownika).

Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022 – 2023

Inicjatywa podjęta jako I etap Resortowego Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022–2025. Głównym celem Programu była aktywizacja zawodowa oraz integracja i aktywność społeczna cudzoziemców legalnie przebywających w Polsce - ze szczególnym uwzględnieniem grupy cudzoziemców, którzy znaleźli się w kryzysowej sytuacji w związku z ewakuowaniem z obszarów objętych działaniami wojennymi na Ukrainie lub zostali ewakuowani w 2021 r. do Polski w ramach rządowego wsparcia sojuszników z Afganistanu. Do końca grudnia 2023 r. zrealizowanych zostało 112 projektów w każdym województwie w Polsce, w których główną grupę docelową stanowiły kobiety i dzieci z Ukrainy.

W większości projektów realizowane były szkolenia językowe i zawodowe, pomoc w poszukiwaniu pracy, wsparcie psychologiczne i prawne, edukacja i zajęcia dla dzieci migrantów oraz integracja z polskim społeczeństwem.

Mocną stroną inicjatywy było szybkie ogłoszenie Programu – zaledwie w drugim dniu po agresji Rosji na Ukrainę. Ponadto Program zapewnił elastyczne ramy organizacyjne dla realizatorów, minimalizujące obowiązki proceduralne oraz promował współpracę między podmiotami z różnych sektorów, zwłaszcza na osi sektor publiczny - organizacje pozarządowe.

Istotną cechą inicjatywy była również ścisła współpraca na linii realizator – instytucja zarządzająca Programem (comiesięczne spotkania on-line, 1 opiekun na 8-12



oferentów, wizyty monitorujące). Realizacja wsparcia umożliwiła zwiększenie bazy podmiotów zaangażowanych w działalność na rzecz cudzoziemców (w tym o sektor prywatny tj. m.in. agencje zatrudnienia czy instytucje szkoleniowe).

Ciekawym rozwiązaniem był również szeroki zakres kwalifikowalności kosztów (w tym np. możliwość oferowania bonów bezpośrednio dla migrantów).

Wsparcie integracji migrantów w woj. warmińsko-mazurskim.

W ramach projektu zastosowano indywidualne podejście do beneficjentów, obejmujące doradztwo zawodowe, pomoc w uznawaniu kwalifikacji oraz wsparcie psychologiczne i prawne. Jednym z najważniejszych elementów projektu było zapewnienie dostępu do nauki języka polskiego. Kursy te były dostosowane do poziomu zaawansowania uczestników, co umożliwiało im rozwijanie umiejętności językowych potrzebnych zarówno w codziennym życiu, jak i na rynku pracy.

Projekt oferował również bezpłatne poradnictwo prawne i psychologiczne. Migranci mogli uzyskać pomoc w zakresie zrozumienia przepisów prawnych związanych z ich pobytem i zatrudnieniem w Polsce, co ułatwiało im poruszanie się w lokalnych strukturach administracyjnych. Wsparcie psychologiczne było skierowane do osób zmagających się z trudnościami adaptacyjnymi, pomagając im radzić sobie z wyzwaniem związanymi z integracją w nowym środowisku.

Ważnym aspektem projektu było wsparcie w integracji zawodowej. Migranci mieli możliwość skorzystania z doradztwa zawodowego, które pomagało w identyfikacji ich kompetencji i potencjalnych ścieżek kariery. Organizowano szkolenia zawodowe, które umożliwiały zdobycie nowych umiejętności, a także spotkania z lokalnymi pracodawcami, co zwiększało szanse uczestników na znalezienie zatrudnienia.

W ramach projektu zrealizowano setki godzin poradnictwa indywidualnego, dziesiątki godzin kursów językowych i adaptacyjnych oraz kilkadziesiąt wydarzeń grupowych (warsztaty, wycieczki, spotkania). Pomoc była skoncentrowana w Olsztynie (gdzie działało centrum), ale obejmowała cały region. Caritas prowadził też mobilne punkty konsultacyjne – np. okresowo dyżurowano w Elblągu, aby dotrzeć do migrantów spoza Olsztyna. Ważnym elementem wsparcia była współpraca z pracodawcami. Zorganizowano spotkania warsztatowe z pracodawcami, podczas których eksperci wyjaśniali m.in. procedury zatrudniania obcokrajowców i odpowiadali na pytania przedsiębiorców (w spotkaniach brało udział nawet po 40 lokalnych pracodawców z różnych branż). Dzięki tym wydarzeniom wzrosła świadomość pracodawców na temat formalności i korzyści związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, co przekłada się na ich większą otwartość na kandydatów z zagranicy. Poprzez doradztwo zawodowe i współpracę z pracodawcami projekt przyczynił się do aktywizacji zawodowej migrantów. Wielu uczestników nauczyło się, jak przygotować CV czy gdzie szukać ofert pracy.



W trakcie trwania projektu udzielono setek indywidualnych porad prawnych, psychologicznych i integracyjnych. Biorąc pod uwagę, że punkt konsultacyjny był czynny 4 dni w tygodniu przez większość okresu projektu, można szacować, że z bezpośrednich porad skorzystały dziesiątki rodzin migranckich rocznie. Wymiernym rezultatem są także publikacje i materiały wypracowane w projekcie – podręcznik, FAQ dla cudzoziemców, opracowana strategia integracji, czy sieć kontaktów między instytucjami - rezultaty te będą mogły służyć długofalowo.

Jakie warunki i czynniki wpłynęły na skuteczność wdrożenia tych dobrych praktyk w innych regionach lub krajach, które należałoby wziąć pod uwagę przy ich upowszechnianiu w województwie warmińsko-mazurskim w ramach FEWiM 2021-2027?

Skuteczność wdrożenia dobrych praktyk opiera się na kilku czynnikach, które należy uwzględnić przy ich upowszechnianiu w województwie warmińsko-mazurskim w ramach FEWiM 2021-2027. Jednym z najważniejszych aspektów jest kompleksowe podejście do wsparcia migrantów. Przeanalizowane inicjatywy integracyjne łączą doradztwo zawodowe, pomoc w uznawaniu kwalifikacji, kursy językowe, a także wsparcie psychologiczne i prawne. Ważnym elementem było również dostosowanie form pomocy do potrzeb beneficjentów, w tym oferowanie wsparcia w różnych językach oraz poprzez różne kanały komunikacji, co zwiększało jego dostępność. Wdrażanie skutecznych rozwiązań wymaga także silnego powiązania oferowanego wsparcia z potrzebami rynku pracy. W analizowanych inicjatywach szczególną uwagę poświęcono na dopasowanie programów szkoleniowych do realnych potrzeb pracodawców i sektorów kluczowych dla gospodarki lokalnej. Efektywne wdrożenie wsparcia wymaga ścisłej współpracy z pracodawcami (bądź organizacjami ich zrzeszającymi), co nie tylko ułatwia zatrudnienie migrantów, ale również umożliwia im zdobycie doświadczenia zawodowego poprzez staże i praktyki. Należy zaznaczyć, że zapisy dokumentacji programowanej nie wykluczają uwzględnienia powyższych elementów w ramach Działania 7.8 – istotne jest więc dbanie o jak najszerszy charakter wsparcia oferowanego przez beneficjentów w ramach przyszłych projektów.

Brak wykorzystania w ramach wsparcia odpowiednich mechanizmów monitorowania potrzeb rynku pracy oraz niedostateczna współpraca z przedsiębiorcami mogą więc stanowić barierę dla skutecznego wdrożenia podobnych działań. Jak wykazała przeprowadzona ankietyzacja wśród lokalnych pracodawców, w regionie warmińsko-mazurskim brak jest wystarczającej wiedzy po stronie pracodawców na temat procedur zatrudniania migrantów i potencjalnych korzyści wynikających z ich rekrutacji, co może stanowić istotną barierę dla wdrażania skutecznych praktyk.

Elementem skutecznych inicjatyw jest również zapewnienie dostępności kursów językowych dostosowanych do poziomu zaawansowania uczestników oraz ich specyficznych potrzeb zawodowych. Nauka języka polskiego odgrywa kluczową rolę



w procesie integracji migrantów, zwiększając ich szanse na znalezienie pracy i funkcjonowanie w społeczeństwie (co potwierdziły przeprowadzone obecnie badania). Również zdaniem uczestników badania FGI, wsparcie w zakresie nauki języka polskiego stanowi kluczowy element pomocy obywatelom państw trzecich.

Analiza case study wykazała również, że istotne w dotarciu do grupy docelowej było zadbanie o odpowiedni poziom dostępności materiałów informacyjnych i rekrutacyjnych. Do realizacji jednego z analizowanych projektów wyłoniono podmioty działające na terenie całego kraju (łącznie 112 projektów). Wśród podmiotów tych znalazły się organizacje pozarządowe, instytucje rynku pracy i JST. Wielu realizatorów zadbało o przygotowanie materiałów informacyjnych w językach zrozumiałych dla migrantów. Ogłoszenia o naborach, regulaminy i formularze rekrutacyjne tłumaczono na język ukraiński, rosyjski czy angielski. Realizatorzy wykorzystywali różnorodne kanały komunikacji, aby rozpropagować informacje o projektach wśród migrantów. Standardem było zamieszczanie ogłoszeń na stronach internetowych instytucji realizujących: zarówno na portalach urzędów (np. miejskich ośrodków pomocy społecznej, powiatowych urzędów pracy), jak i organizacji pozarządowych. Ponadto kolportowano plakaty i ulotki w miejscach, gdzie przebywają cudzoziemcy – np. w siedzibach partnerów projektów, urzędach gmin, szkołach, na tablicach ogłoszeń w ośrodkach dla uchodźców, a także w internecie (w formie grafik). Udostępniano również formularze zgłoszeniowe online na dedykowanej podstronie oraz listy placówek oświatowych, w których można było zapisać się osobiście. Taka sieć lokalnych punktów rekrutacji ułatwiła dotarcie do beneficjentów rozsianych po całym regionie. Media społecznościowe również odegrały rolę – wiele organizacji publikowało posty informacyjne na Facebooku (nierzadko w grupach tworzonych przez uchodźców z Ukrainy w danym mieście) oraz na Instagramie czy Twitterze. Co ważne, ton komunikacji był przyjazny i dostosowany do potrzeb odbiorców – podkreślano, że wsparcie jest bezpłatne, dostępne od zaraz i pomoże w znalezieniu pracy lub odnalezieniu się w Polsce. Realizatorzy programu skutecznie współpracowali z mediami lokalnymi i branżowymi, by nagłośnić ofertę wsparcia dla cudzoziemców. W wielu regionach informacje o projektach pojawiały się w radio lokalnym, prasie i telewizji regionalnej.

Czy istnieją specyficzne uwarunkowania regionalne w województwie warmińsko-mazurskim, które mogą wpłynąć na możliwość skutecznego wdrożenia określonych dobrych praktyk w obszarze integracji na rynku pracy obywateli państw trzecich w ramach FEWiM 2021-2027? Jeśli tak to jakie?

Ze względu na silne zróżnicowanie stanowisk badanych w kontekście kwestii występowania specyficznych uwarunkowań regionalnych w województwie warmińsko-mazurskim, które mogą wpłynąć na możliwość skutecznego wdrożenia określonych dobrych praktyk w obszarze integracji na rynku pracy obywateli państw trzecich, została ona poddana jakościowej analizie porównawczej. Wyniki



indywidualnych wywiadów pogłębionych sygnalizowały bowiem występowanie zjawiska ograniczonej atrakcyjności regionu dla migrantów. Badani podkreślali wielokrotnie, że województwo warmińsko-mazurskie nie jest priorytetowym miejscem osiedlania się migrantów, a dominującym kierunkiem migracji są duże ośrodki miejskie, takie jak np. Warszawa czy Gdańsk. Jak się jednak okazuje, tak wyciągnięte wnioski prowadziłyby do błędnych założeń. Przeprowadzona ankietyzacja obywateli państw trzecich dostarcza bowiem dowodu na to, że sytuacja tego typu nie występuje. Jak już wskazano w dotychczasowej części opracowania, aż 95% badanych obywateli państw trzecich uważa, że województwo warmińsko-mazurskie jest atrakcyjnym miejscem do życia i pracy. Jednocześnie 2/3 badanych planuje pozostać w województwie czasowo bądź na stałe, a jedynie 2,6% planuje przenieść się w inne miejsce Polski. Również inne kraje nie stanowią dla badanych miejsca bardziej atrakcyjnego - zaledwie 0,3% badanych migrantów z obszaru województwa planuje przeprowadzkę do nich. Zdaniem ewaluatora wnioski uczestników wywiadów pogłębionych odnoszą się w większej mierze do ogółu migrantów, którzy w ostatnich latach przybyli do Polski (wniosek ten wynika również z utartego przekonania, że Polska stanowi przystanek na drodze do docelowych destynacji migrantów, tj. krajów Europy Zachodniej³⁹). Można się bowiem zgodzić, że znaczna część z nich skierowała się ku najbardziej rozwiniętym częściom kraju. Niemniej badanie przeprowadzone wśród migrantów, którzy zamieszkali na obszarze województwa wskazuje na ich przywiązanie do regionu i zdecydowanie pozytywne postrzeganie tutejszych warunków życia i pracy. Co ciekawe, to właśnie zmiana stereotypowego myślenia na temat regionu i docenianie jakości życia przez migrantów wskazywane były jako szansa, w ramach analizy SWOT opracowanej przy okazji opracowania Strategii rozwoju społeczno-gospodarczego regionu⁴⁰.

Jak już jednak niejednokrotnie wskazywano w niniejszym opracowaniu, należy również brać pod uwagę prognozowany spadek napływu kolejnych migrantów oraz istotny udział osób, które powrócą do ojczyzny po ustaniu konfliktu w Ukrainie. Zdaniem ewaluatora istotne w tym kontekście jest również samo położenie województwa warmińsko-mazurskiego. Region ten nie stanowi bezpośredniego sąsiedztwa względem przygranicznych regionów Ukrainy, co potencjalnie negatywnie wpłynie na ewentualne decyzje o pozostaniu w tymże miejscu (w sytuacji ustania konfliktu) względem osób, które pozostawiły w ojczystym kraju część rodziny.

Biorąc pod uwagę wyniki analizy case study oraz badań przeprowadzonych na potrzeby niniejszej ewaluacji zauważyć należy również rosnące doświadczenie lokalnych instytucji w zakresie pracy z migrantami. Skutecznie udało się zrealizować

³⁹ *Ewaluacja programów integracyjnych dla uchodźców w Polsce*, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.

⁴⁰ *Strategia Warmińsko Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego*, Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2020 r., s. 26-27;



inicjatywy wspierające obywateli państw trzecich i wypracować metody postępowania w tym obszarze (np. projekt realizowany przez Caritas).

Jak wykazała analiza dobrych praktyk, sprawdzonym rozwiązaniem jest tłumaczenie materiałów promocyjnych i rekrutacyjnych na języki obce. W tym zakresie uwagę zwraca wysoki udział migrantów pochodzących m.in. z Ukrainy i Białorusi, determinujący potrzebę tłumaczenia tego typu materiałów jedynie na kilka kluczowych języków.

Jak również zwrócono już uwagę w ramach dobrych praktyk, kolportowano plakaty i ulotki w miejscach, gdzie przebywają cudzoziemcy – np. w siedzibach partnerów projektów, urzędach gmin, szkołach, na tablicach ogłoszeń w ośrodkach dla uchodźców, a także w internecie (w formie grafik). W tym zakresie istotne byłoby wykorzystanie potencjału regionu w postaci działających agencji pośrednictwa pracy oraz szkół językowych, gromadzących obywateli państw trzecich.



7.6. Wypracowanie wniosków i rekomendacji w zakresie m.in. ewentualnej korekty interwencji zaplanowanej w ramach Działania 7.8 FEWiM 2021-2027

Czy w ramach Działania 7.8 FEWiM 2021-2027 potrzebne są zmiany, aby lepiej odpowiadać na priorytety rozwojowe województwa warmińsko-mazurskiego i wspierać oddolne inicjatywy integracyjne dla obywateli państw trzecich? Jeśli tak, to jakie zmiany są rekomendowane?

Jakie sugestie lub rekomendacje można by zaproponować na przyszłość, aby zwiększyć adekwatność i efektywność wsparcia obywateli państw trzecich w zakresie aktywizacji zawodowej na warmińsko-mazurskim rynku pracy?

Co i w jaki sposób należałoby zmienić, aby lepiej zaspokoić potrzeby i oczekiwania obywateli państw trzecich w zakresie integracji zawodowej, a tym samym zapewnić im skuteczne wsparcie na rynku pracy w ramach FEWiM 2021-2027?⁴¹

Analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych pozwala zidentyfikować kilka elementów, które należałoby uwzględnić w ramach Działania 7.8 FEWiM, aby lepiej odpowiadać na priorytety rozwojowe województwa warmińsko-mazurskiego i wspierać oddolne inicjatywy integracyjne dla obywateli państw trzecich.

Wskazywano m.in. na potrzebę szerszego uwzględnienia roli regionalnych pracodawców w procesie wsparcia obywateli państw trzecich. Jak podkreślano, proponując migrantom ofertę szkoleniową, prócz oparcia się na szczegółowej diagnozie ich predyspozycji, należałoby w większym stopniu uwzględnić rzeczywiste zapotrzebowanie pracodawców na dane kwalifikacje. Zaznaczano, że ostatecznie kluczowe jest znalezienie zatrudnienia przez osobę objętą wsparciem, stąd też kluczowe wydaje się posiadanie aktualnych diagnoz potrzeb pracodawców w zakresie zapotrzebowania na konkretne kwalifikacje i umiejętności. Zauważyć jednak należy, że aktualne zapisy dokumentacji programowej gwarantują już podjęcie tego rodzaju podejścia przez beneficjentów wsparcia w ramach Działania 7.8. Wniosek ten traktować należy więc jedynie jako potwierdzenie słuszności przyjętej koncepcji, a nie kierunek zmian, w którym należałoby pójść.

Potrzeby w tym obszarze potwierdzili również badani beneficjenci, którzy wskazali na potrzebę opracowania lokalnych zestawień kwalifikacji, na które występuje największe zapotrzebowanie (w tym z uwzględnieniem inteligentnych specjalizacji regionu). Ułatwiłoby to ich zdaniem realizację projektów, umożliwiając dostosowanie ścieżki wsparcia do rzeczywistego zapotrzebowania pracodawców. W tym miejscu należy jednak podkreślić, że to beneficjenci odpowiedzialni są za właściwe

⁴¹ Ze względu na wysoką zbieżność zagadnień, połączono analizę dwóch pytań badawczych.



przygotowanie założeń projektowych, tym samym trudno oczekiwać, aby tego rodzaju informacje zostały przygotowane ogólnie.

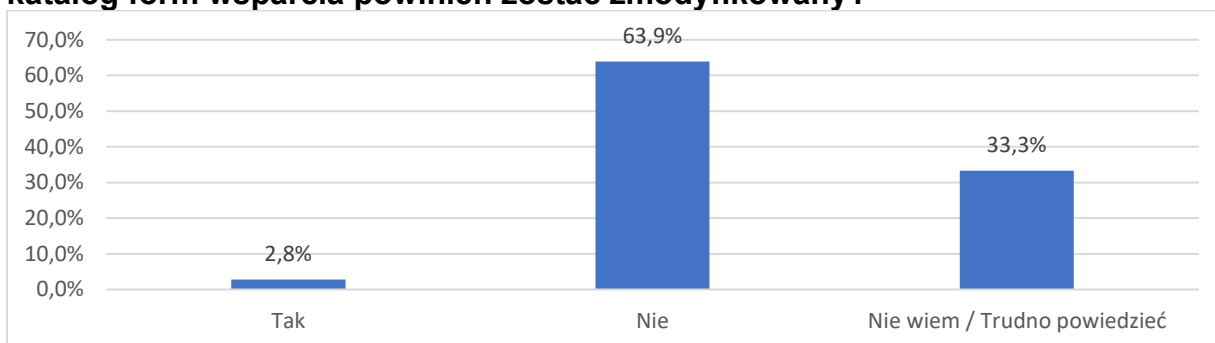
Warto zauważyć, że zdaniem beneficjentów objętych wywiadami pogłębionymi należałoby również zrezygnować z uwzględniania w projektach warsztatów o charakterze ekologicznym. Beneficjenci zaznaczali, że z jednej strony tematyka nie ma związku z kwestią integracji i aktywizacji obywateli państw trzecich, a jednocześnie nie spotyka się z zainteresowaniem samych uczestników projektów. Ponownie jednak zaznaczyć trzeba, że nie jest to obecnie element obligatoryjny projektów, wobec czego nie rekomenduje się rezygnacji z tego aspektu (szczególnie biorąc pod uwagę potrzebę spełnienia wymogów horyzontalnych).

Kolejnym elementem wskazywanym przez badanych była konieczność uwzględnienia w projektach kursów języka polskiego, które w efekcie umożliwią uczestnikom projektów podejście do egzaminów państwowych. Podkreślano, że uzyskanie tego rodzaju potwierdzenia wymagane jest do uzyskania obywatelstwa polskiego, wobec czego to właśnie tego rodzaju kursów oczekują wspierani obywatele państw trzecich. Należy w tym miejscu zaznaczyć jednak, że mimo pożądanego tego typu zmiany w ramach dokumentacji programowej, nie jest możliwe jej wprowadzenia. Działanie tego typu nie stanowi bowiem celu interwencji przewidzianej w ramach Działania 7.8.

Powyższe aspekty wskazują na to, że w ramach Działania 7.8 nie są wymagane zmiany, które miałyby na celu odpowiadanie na priorytety rozwojowe województwa warmińsko-mazurskiego i wspieranie oddolnych inicjatyw integracyjnych dla obywateli państw trzecich. Interwencja zaplanowana została w sposób przemyślany i ukierunkowany na potrzeby migrantów (z zakresu aktywizacji zawodowej).

Czy zaproponowany w ramach Działania 7.8 FEWiM 2021-2027 katalog form wsparcia powinien zostać zmodyfikowany? Jeśli tak, to jakie formy wsparcia należy zmienić / o jakie formy uzupełnić przy zachowaniu komplementarności wsparcia z Działaniem 9.3?

Jedynie jeden z badanych wnioskodawców Działania 7.8 FEWiM stwierdził, że zaproponowany w ramach Działania 7.8 FEWiM 2021-2027 katalog form wsparcia powinien zostać zmodyfikowany, wskazując w tym miejscu na potrzebę uwzględnienia indywidualnego wsparcia o charakterze coachingowym. Należy jednak zaznaczyć, że dokumentacja programowa w obecnej formie nie wyklucza uwzględnienia tego rodzaju wsparcia, poprzez co żadne zmiany w tym obszarze nie są wymagane.

Wykres 52. Czy zaproponowany w ramach Działania 7.8 FEWiM 2021-2027 katalog form wsparcia powinien zostać zmodyfikowany?

Źródło: badanie TSSI z wnioskodawcami Działania 7.8 (n=36)

Również wyniki przeprowadzonych wywiadów pogłębionych nie wskazują na potrzebę rozszerzania katalogu form wsparcia. W tym miejscu wspomnieć należy jednak o podejmowanej już wcześniej kwestii warsztatów proekologicznych, których uwzględnienie punktowane (premiowane) jest w ramach zastosowanych kryteriów wyboru projektów. Jak zwracali uwagę uczestnicy wywiadów, kwestie ekologiczne pozostają poza sferą głównych zainteresowań uczestników i nie stanowią z ich perspektywy aspektu na który powinien być kładziony nacisk w kontekście tejże grupy docelowej interwencji.

Czy istnieją jakieś specyficzne cechy beneficjentów (tj. podmiotów realizujących projekty), które mają wpływ na większą użyteczność, skuteczność i efektywność wsparcia udzielanego obywatelom państw trzecich, w tym migrantom, na lokalnym rynku pracy? Jeżeli tak, to jakie?

Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów pogłębionych, kluczowe znaczenie w kontekście użyteczność, skuteczność i efektywność wsparcia ma rozpoznawalność beneficjentów oraz zdolność do docierania do grup docelowych. Organizacje dobrze znane w lokalnym środowisku i posiadające doświadczenie w pracy z migrantami osiągają zdaniem badanych lepsze rezultaty, ponieważ trafniej odpowiadają na ich potrzeby. Jednocześnie beneficjenci, którzy wcześniej realizowali podobne projekty, są bardziej skuteczni niż ci, którzy dopiero zaczynają działalność w tym obszarze, ponieważ lepiej rozumieją bariery, z jakimi mierzą się migranci.

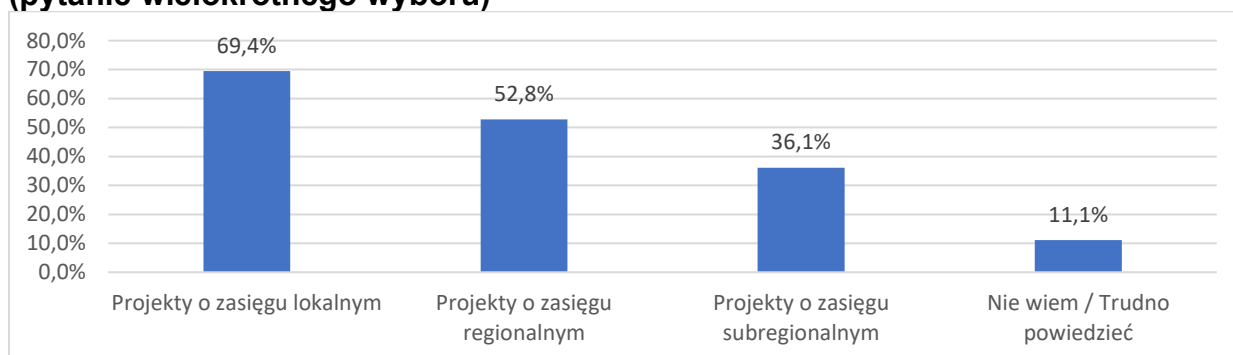
Istotnym czynnikiem jest również elastyczność i umiejętność dostosowania katalogu usług do sytuacji na lokalnym rynku pracy. Organizacje, które oferują kursy i szkolenia zgodne z zapotrzebowaniem pracodawców, skuteczniej aktywizują migrantów zawodowo, w przeciwieństwie do podmiotów realizujących standardowe programy bez uwzględnienia realnych możliwości zatrudnienia. Ważną rolę odgrywa też współpraca z przedsiębiorcami i organizacjami społecznymi, ponieważ instytucje utrzymujące bliskie kontakty z pracodawcami mogą tworzyć programy stażowe i praktyki zawodowe zwiększające szanse uczestników na znalezienie pracy.

Beneficjenci osiągający najlepsze rezultaty wyróżniają się także zdolnością do skutecznej komunikacji i budowania zaufania wśród migrantów. Organizacje posiadające ugruntowaną pozycję i pozytywne opinie w społeczności cudzoziemców przyciągają więcej uczestników i sprawniej realizują swoje działania. Wsparcie, które jest postrzegane jako wiarygodne, buduje większe zaangażowanie migrantów i zwiększa skuteczność integracji.

Jaki sposób realizacji wsparcia jest rekomendowany – tak, aby wsparcie było możliwie jak najbardziej użyteczne, skuteczne i efektywne (np.: projekty o zasięgu lokalnym vs. subregionalnym vs. regionalnym, itd.)?

Jak wynika z badania TSSI, zdaniem wnioskodawców Działania 7.8, najbardziej użyteczne, skuteczne i efektywne są projekty realizowane na obszarze lokalnym (wariant potwierdzony przez blisko 70% badanych).

Wykres 53. Jaki sposób realizacji wsparcia jest rekomendowany – tak, aby wsparcie było możliwie jak najbardziej użyteczne, skuteczne i efektywne? (pytanie wielokrotnego wyboru)



Źródło: badanie TSSI z wnioskodawcami Działania 7.8 (n=36)

Przewaga projektów lokalnych potwierdzona została również w drodze prowadzonych indywidualnych wywiadów pogłębionych. Zdaniem respondentów znacznie bardziej odpowiadają one na rzeczywiste potrzeby migrantów i pozwalają na bardziej bezpośrednią interakcję z uczestnikami. Wskazano również, że w mniejszych środowiskach łatwiej jest zauważyć efekty działań oraz szybciej dostosowywać wsparcie do pojawiających się wyzwań.

Badani nie zanegowali jednak jednoznacznie potrzeby organizacji projektów o większym zasięgu, w tym subregionalnych. Mogą one ich zdaniem być skuteczne w większych obszarach, przy czym wymagają lepszego systemu koordynacji, aby zapewnić sprawną współpracę między różnymi podmiotami. Zaznaczano jednak, że ograniczeniem działań o charakterze regionalnym/subregionalnym jest brak szczegółowego uwzględnienia lokalnych uwarunkowań i zróżnicowanych potrzeb migrantów. Respondenci wskazywali również, że nadmierne scentralizowanie wsparcia może prowadzić do sytuacji, w której niektóre regiony pozostają poza zakresem działań lub nie otrzymują wystarczających zasobów.



Rekomendowanym rozwiązaniem byłaby więc realizacja wsparcia w oparciu o dotychczasowe założenia, z ewentualną możliwością implementacji większych subregionalnych inicjatyw pilotażowych, które mogłyby być skalowane w przypadku ich skuteczności. Nie zauważa się jednak potrzeby wprowadzenia tego typu inicjatywy (tj. podejmowanej na szerszą skalę) w obecnej perspektywie finansowej. Jak zauważali sami beneficjenci, zapotrzebowanie na wsparcie ma charakter zmienny (w czasie), i potrafi szczególnie maleć na obszarach oddalonych od większych ośrodków miejskich. Z tego względu aktualnie lepszym rozwiązaniem jest poleganie na mniejszych projektach, realizowanych lokalnie na obszarach zidentyfikowanych przez samych beneficjentów.

Jakie powinny być priorytety interwencji w analizowanym obszarze (tj. grupy docelowe, obszar realizacji, formy wsparcia, branże, wspierane kompetencje, itp.) zwiększające szanse osób z grupy docelowej na zmianę ich sytuacji na rynku pracy (z uwzględnieniem poszczególnych kategorii adresatów wsparcia, a także uwarunkowań i specyfiki regionalnej, w tym specyfiki warmińsko-mazurskiego rynku pracy)?

Z przeprowadzonych wywiadów pogłębionych wynika, że wśród grup wsparcia znajdują się migranci o różnym poziomie kwalifikacji, zarówno wysoko wykwalifikowani specjaliści, jak i osoby bez formalnego wykształcenia, które potrzebują podstawowego wsparcia integracyjnego i zawodowego. Jednocześnie obszary realizacji projektów powinny obejmować zarówno główne ośrodki miejskie, jak Olsztyn i Elbląg, gdzie migranci mają większy dostęp do rynku pracy i infrastruktury edukacyjnej, jak i mniejsze miejscowości, szczególnie te, w których funkcjonuje sezonowy rynek pracy, np. w rolnictwie i turystyce. Zdaniem ewaluatora należy jednak w tym miejscu zaakcentować położenie szczególnego nacisku właśnie na obszary miejskie. Jak sygnalizowali wnioskodawcy, na terenach oddalonych od tego typu obszarów (szczególnie pozbawionych większej liczby zakładów pracy) nastąpił istotny odpływ obywateli państw trzecich, wobec czego trudno byłoby zrekrutować odpowiednią liczbę uczestników.

Pozytywnie ocenić należy zakres grupy docelowej dotychczas udzielonego wsparcia (obywatele państw trzecich, w tym migranci). Grupa ta nie powinna być zdaniem ewaluatora w jakiś sposób uszczegóławiana, co prowadziłoby do zawężenia grupy docelowej i możliwości uzyskania pomocy. Zdaniem ewaluatora uwzględnienie w kolejnym naborze społeczeństwa przyjmującego, w tym pracodawców może stanowić wartość dodaną dla interwencji i wzmocnić jej efekty.

Jak zauważyli uczestnicy wywiadów, formy wsparcia powinny koncentrować się na szkoleniach zawodowych dostosowanych do lokalnego rynku pracy, programach stażowych i praktykach zawodowych, doradztwie zawodowym oraz intensywnych kursach języka polskiego. Ważnym elementem powinno być również wsparcie



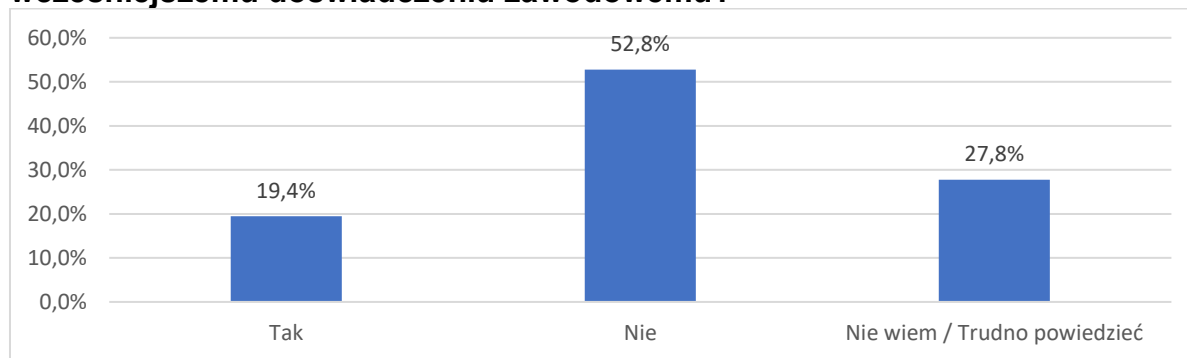
psychologiczne i mentoringowe, które pomogłyby migrantom lepiej dostosować się do warunków życia i pracy w Polsce.

W kontekście branż, największe zapotrzebowanie na pracowników z państw trzecich wykazują zdaniem badanych sektory takie jak rolnictwo, przetwórstwo spożywcze, przemysł drzewny, budownictwo oraz gastronomia i turystyka. Istnieje także rosnące zapotrzebowanie na specjalistów w branży IT, ale barierą jest często wymagana znajomość języka polskiego (zdaniem ewaluatora należy również brać pod uwagę aktualne trendy, w tym fale zwolnień w sektorze IT i coraz wyższy poziom „wejścia” na tenże rynek, wpływający na bardzo niskie zainteresowanie zatrudnianiem osób bez doświadczenia).

Jak wskazują wyniki przeprowadzonych badań, wśród lokalnych pracodawców szczególności poszukiwane są (względem migrantów) kompetencje związane z prostymi pracami fizycznymi, w tym z obsługą maszyn i urządzeń, pracami montażowymi, umiejętnościami spawalniczymi, operowaniem wózkami widłowymi oraz doświadczeniem w pracach produkcyjnych. Wśród zawodów wymagających posiadania odpowiednich kwalifikacji wymienić należy w szczególności kierowanie pojazdami ciężarowymi. Istotne zapotrzebowanie występuje również w obszarze takich kwalifikacji jak elektryka, hydraulika i spawalnictwo. Zgodnie z wynikami wywiadów, pracodawcy doceniają także umiejętności miękkie, takie jak zdolność do szybkiej adaptacji, gotowość do nauki i integracji w zespole.

Zdaniem uczestników wywiadów elementem wsparcia powinna być również walidacja i uznawanie kwalifikacji zawodowych zdobytych za granicą, co mogłoby znacząco zwiększyć możliwości zatrudnienia migrantów na stanowiskach zgodnych z ich kompetencjami. W tym miejscu warto zaznaczyć, że zdaniem badanych beneficjentów niemal wszyscy obywatele państw trzecich pracują poniżej swoich rzeczywistych kwalifikacji, wobec czego skala potrzeb w tym obszarze jest znacząca. Potwierdzają to wyniki ankietyzacji wnioskodawców, wśród których jedynie 19,4% potwierdziło, że aktualne zatrudnienie obywateli państw trzecich odpowiada ich wcześniejszemu doświadczeniu zawodowemu.

Wykres 54. Czy aktualne zatrudnienie obywateli państw trzecich odpowiada ich wcześniejszemu doświadczeniu zawodowemu?



Źródło: badanie TSSI z wnioskodawcami Działania 7.8 (n=36)



Na problem niedostatecznego wykorzystania wykształcenia i kompetencji obywateli państw trzecich wskazują również wyniki innego badania, przeprowadzonego na przełomie lat 2022/2023 na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego. Jak wskazują autorzy, migranci muszą mierzyć się z utratą dotychczasowej pozycji społeczno-zawodowej, prowadząc do sytuacji w których osoby z wyższym wykształceniem muszą podejmować prace niewymagające wysokich kwalifikacji (tzw. zjawisko *brain waste*⁴²). W pewnej mierze jest to jednak zjawisko tymczasowe – jak wskazują przeprowadzonego badania, migranci już ok. rok po przybyciu do Polski (i podjęciu jakiegokolwiek zatrudnienia) zaczynali podejmować działania skierowane ku znalezieniu bardziej adekwatnego miejsca pracy⁴³. Niemniej wsparcie w zakresie uznawania kwalifikacji zawodowych stanowić powinno oczywiście nieobowiązkowy element projektu – jak już zauważono, kluczowe znaczenie dla lokalnych pracodawców wciąż mają kompetencje związane z prostymi pracami fizycznymi.

⁴² Z języka angielskiego „marnotrawstwo mózgów”.

⁴³ *Sytuacja życiowa uchodźców wojennych z Ukrainy. badania w województwie warmińsko-mazurskim*, Elżbieta Subocz, Plityka Społeczna nr 5–6/2024.



8. Tabela wniosków i rekomendacji

Tabela 3. Tabela wniosków i rekomendacji

Lp.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny
1.	Analiza, w tym case study pozwoliła stwierdzić, że w celu dotarcia do jak najszerszej grupy odbiorców i zachęcenia migrantów do udziału w projektach, konieczne jest zastosowanie wielokanałowych i przystępnych metod rekrutacji. Warto w tym obszarze wykorzystać sieci lokalne i miejsca spotkań migrantów (w tym np. szkoły językowe czy organizacje religijne). Istotne jest również wykorzystanie wielojęzycznych materiałów informacyjno-promocyjnych (w tym dotyczących rekrutacji), wskazujących bezpośrednio możliwe do uzyskania efekty (np. znalezienie zatrudnienia, nauka języka itp.).	Rekomenduje się wykorzystanie wyników ewaluacji, w tym zidentyfikowanych dobrych praktyk w ramach przyszłych spotkań z potencjalnymi beneficjentami działania 7.8 FEWiM.	IZ FEWiM 2021-2027	Uwzględnienie wyników ewaluacji (w szczególności zidentyfikowanych dobrych praktyk) w ramach przyszłych spotkań z potencjalnymi beneficjentami działania 7.8 FEWiM.	IV kwartał 2027 r.	Programowa operacyjna	Rynek pracy
2.	Zdecydowanie najczęściej wskazywaną przez obywateli państw trzecich potrzebą (w zakresie uzyskania zatrudnienia bądź lepszych warunków pracy)	Zaakcentowanie beneficjentom Działania 7.8 (np. podczas prowadzonych w	IZ FEWiM 2021-2027	Przedstawienie potencjalnym beneficjentom Działania 7.8 (np. w ramach przyszłych	IV kwartał 2027 r.	Programowa operacyjna	Rynek pracy



	okazały się być kursy języka polskiego – wariant ten wskazało aż 37% badanych. W tym zakresie większość badanych opowiedziała się za braniem udziału w tego rodzaju kursie od dwóch do trzech dni w tygodniu, głównie w godzinach popołudniowych w celu możliwości dostosowania udziału do aktualnie wykonywanej pracy. Jednocześnie ok. 80% spośród osób chcących wziąć udział w tego rodzaju kursie potwierdziło, że możliwe byłoby branie udziału w formule zdalnej (online).	przyszłości spotkań informacyjnych) istotności uwzględnienia w ramach projektu możliwości wzięcia udziału w kursach językowych. Mimo znacznego poziomu akceptacji formy zdalnej kursów należy również zapewnić możliwość wzięcia udziału w nich w formule tradycyjnej. Istotnym pozostaje jednak zapewnienie kursów organizowanych w godzinach popołudniowych, ze względu na powszechne zjawisko podejmowania pracy przez osoby wchodzące w skład grupy docelowej analizowanego wsparcia.		spotkań informacyjnych) potrzeb związanych ze sposobem organizacji kursów językowych w ramach planowanych projektów.			
--	---	--	--	---	--	--	--



9. Załączniki

9.1. Analiza case study

Tabela 4. Wyniki analizy case study

Projekt	Analizowany aspekt
Typ przedsięwzięcia/projektu/inicjatywy	
Integration durch Qualifizierung ⁴⁴ (IQ Network)	Przedsięwzięcie / projekt / inicjatywa z zakresu działań dedykowanych obywatelom państw trzecich, w tym migrantom, realizowana w innym kraju UE
Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022 – 2023	Przedsięwzięcie / projekt / inicjatywa z zakresu działań dedykowanych obywatelom państw trzecich, w tym migrantom, realizowana w innym regionie Polski
Wsparcie integracji migrantów w woj. warmińsko-mazurskim	Przedsięwzięcie / projekt / inicjatywa z zakresu działań dedykowanych obywatelom państw trzecich, w tym migrantom, realizowana w województwie warmińsko-mazurskim
Opis przedsięwzięcia/projektu/inicjatywy	
Integration durch Qualifizierung (IQ Network)	Ogólnokrajowa inicjatywa realizowana w Niemczech, której celem jest wspieranie migrantów w integracji na rynku pracy. Program skupia się na ułatwieniu dostępu migrantów do lokalnego rynku pracy poprzez poprawę ich kwalifikacji zawodowych oraz umożliwienie uznawania kwalifikacji zdobytych za granicą.
Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022 – 2023	Inicjatywa podjęta jako I etap Resortowego Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022–2025.

⁴⁴ Z języka niemieckiego: Integracja poprzez kwalifikację.



Projekt	Analizowany aspekt
Wsparcie integracji migrantów w woj. warmińsko-mazurskim	Projekt realizowany przez Caritas Polska miał na celu zapewnienie kompleksowego wsparcia migrantom przebywającym na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Projekt był skierowany do obywateli państw trzecich, którzy legalnie przebywali na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Obejmował zarówno osoby dorosłe, jak i dzieci, z uwzględnieniem różnorodnych potrzeb związanych z ich integracją społeczną i zawodową.
Podmiot realizujący	
Integration durch Qualifizierung (IQ Network)	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022 – 2023	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Wsparcie integracji migrantów w woj. warmińsko-mazurskim	Caritas Polska
Miejsce realizacji	
Integration durch Qualifizierung (IQ Network)	Niemcy
Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022 – 2023	Cały kraj
Wsparcie integracji migrantów w woj. warmińsko-mazurskim	Województwo warmińsko-mazurskie
Okres realizacji	
Integration durch Qualifizierung (IQ Network)	2023-2028
Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022 – 2023	2022-2023
Wsparcie integracji migrantów w woj. warmińsko-mazurskim	2020-2021



Projekt	Analizowany aspekt
Wartość przedsięwzięcia/projektu/inicjatywy	
Integration durch Qualifizierung (IQ Network)	630 mln EUR
Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022 – 2023	101 801 204 PLN
Wsparcie integracji migrantów w woj. warmińsko-mazurskim	996 964 PLN
Program/ Priorytet lub OP/Działanie/Poddziałanie (jeśli dotyczy)	
Integration durch Qualifizierung (IQ Network)	Europejski Fundusz Społeczny Plus, Europejski Fundusz Społeczny Plus (Priorytet 1 Wspieranie trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia, zakładania firm (przedsiębiorczości) oraz dostosowania do zmian
Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022 – 2023	Środki Funduszu Pracy
Wsparcie integracji migrantów w woj. warmińsko-mazurskim	Fundusz Azylu, Migracji i Integracji
Cel Działania/Poddziałania	
Integration durch Qualifizierung (IQ Network)	Wspieranie migrantów w integracji na rynku pracy. Program skupia się na ułatwieniu dostępu migrantów do lokalnego rynku pracy poprzez poprawę ich kwalifikacji zawodowych oraz umożliwienie uznawania kwalifikacji zdobytych za granicą.
Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022 – 2023	Głównym celem Programu była aktywizacja zawodowa oraz integracja i aktywność społeczna cudzoziemców legalnie przebywających w Polsce - ze szczególnym uwzględnieniem grupy cudzoziemców, którzy znaleźli się w kryzysowej sytuacji w związku z ewakuowaniem z obszarów objętych działaniami wojennymi na Ukrainie lub zostali ewakuowani w 2021 r. do Polski w ramach rządowego wsparcia sojuszników z Afganistanu.



Projekt	Analizowany aspekt
Wsparcie integracji migrantów w woj. warmińsko-mazurskim	Zapewnienie kompleksowego wsparcia migrantom przebywającym na terenie województwa warmińsko-mazurskiego, w tym poprzez ułatwienie integracji społecznej i zawodowej obywateli państw trzecich poprzez różnorodne działania dostosowane do ich potrzeb.
Grupa docelowa	
Integration durch Qualifizierung (IQ Network)	Osoby dorosłe z zagranicznym pochodzeniem (w tym specjaliści z zagranicznymi kwalifikacjami) oraz Pracodawcy i instytucje rynku pracy (w zakresie oferty szkoleń i doradztwa w obszarze interkulturowej kompetencji oraz integracji pracowników z zagranicy).
Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022 – 2023	Do końca grudnia 2023 r. zrealizowanych zostało 112 projektów w każdym województwie w Polsce, w których główną grupę docelową stanowiły kobiety i dzieci z Ukrainy;
Wsparcie integracji migrantów w woj. warmińsko-mazurskim	Obywatele państw trzecich (1 000 osób) przebywający na terenie województwa warmińsko-mazurskiego.
Metody dotarcia do grupy docelowej	
Integration durch Qualifizierung (IQ Network)	Prowadzenie współpracy z lokalnymi instytucjami, organizacjami pozarządowymi i urzędami pracy. Prowadzenie kampanii informacyjnych w mediach społecznościowych, na stronach internetowych i poprzez materiały promocyjne.
Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022 – 2023	Do realizacji wyłoniono podmioty działające na terenie całego kraju (łącznie 112 projektów). Wśród podmiotów tych znalazły się organizacje pozarządowe, instytucje rynku pracy i JST. Wielu realizatorów zadbało o przygotowanie materiałów informacyjnych w językach zrozumiałych dla migrantów. Ogłoszenia o naborach, regulaminy i formularze rekrutacyjne tłumaczono na język ukraiński, rosyjski czy angielski. Realizatorzy wykorzystywali różnorodne kanały komunikacji, aby rozpropagować



Projekt	Analizowany aspekt
	informacje o projektach wśród migrantów. Standardem było zamieszczanie ogłoszeń na stronach internetowych instytucji realizujących: zarówno na portalach urzędów (np. miejskich ośrodków pomocy społecznej, powiatowych urzędów pracy), jak i organizacji pozarządowych. Ponadto kolportowano plakaty i ulotki w miejscach, gdzie przebywają cudzoziemcy – np. w siedzibach partnerów projektów, urzędach gmin, szkołach, na tablicach ogłoszeń w ośrodkach dla uchodźców, a także w internecie (w formie grafik). Udostępniano również formularze zgłoszeniowe online na dedykowanej podstronie oraz listy placówek oświatowych, w których można było zapisać się osobiście. Taka sieć lokalnych punktów rekrutacji ułatwiła dotarcie do beneficjentów rozsianych po całym regionie. Media społecznościowe również odegrały rolę – wiele organizacji publikowało posty informacyjne na Facebooku (nierzadko w grupach tworzonych przez uchodźców z Ukrainy w danym mieście) oraz na Instagramie czy Twitterze. Co ważne, ton komunikacji był przyjazny i dostosowany do potrzeb odbiorców – podkreślano, że wsparcie jest bezpłatne, dostępne od zaraz i pomoże w znalezieniu pracy lub odnalezieniu się w Polsce. Realizatorzy programu skutecznie współpracowali z mediami lokalnymi i branżowymi, by nagłośnić ofertę wsparcia dla cudzoziemców. W wielu regionach informacje o projektach pojawiały się w radio lokalnym, prasie i telewizji regionalnej.
Wsparcie integracji migrantów w woj. warmińsko-mazurskim	Utworzenie punktów informacyjno-doradczych, współpraca z lokalnymi instytucjami (urzędy, organizacje pozarządowe), kampanie informacyjne (ulotki, plakaty, internet (w tym media społecznościowe)), spotkania z pracodawcami, newslettery dla pracodawców, biuletyny migracyjne
Korzyści płynące z realizacji wsparcia	
Integration durch Qualifizierung (IQ Network)	Wsparcie ułatwia uznawanie zagranicznych kwalifikacji zawodowych, co zwiększa szanse migrantów na zatrudnienie zgodne z ich kompetencjami.



Projekt	Analizowany aspekt
	Dzięki doradztwu i szkoleniom zawodowym osoby pochodzenia migracyjnego mogą również szybciej integrować się na rynku pracy, podnosić swoje kwalifikacje i zwiększać konkurencyjność. Pracodawcy zyskują z kolei dostęp do wykwalifikowanej kadry i narzędzi wspierających integrację pracowników z zagranicy. Program promuje różnorodność i włączenie społeczne, przyczyniając się do budowania bardziej otwartego i zrównoważonego społeczeństwa.
Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022 – 2023	Uczestnicy projektu zyskali przede wszystkim realną szansę na usamodzielnienie się finansowe oraz stabilizację życiową. Dzięki bezpłatnym kursom języka polskiego oraz szkoleniom zawodowym, cudzoziemcy mogli zdobyć kwalifikacje i umiejętności poszukiwane na lokalnym rynku pracy, a także nauczyć się, jak poruszać się po systemie prawnym i instytucjonalnym związanym z zatrudnieniem w Polsce. Projekt przyczynił się do zwiększenia pewności siebie uczestników w procesie poszukiwania pracy – poprzez doradztwo zawodowe, pomoc w przygotowaniu CV i rozmowach kwalifikacyjnych oraz wsparcie w legalizacji zatrudnienia. Osoby uczestniczące w projekcie często po raz pierwszy miały okazję do uporządkowania swojej sytuacji zawodowej i zdobycia doświadczenia w kontakcie z instytucjami publicznymi oraz pracodawcami. Niejednokrotnie uczestnictwo w szkoleniach lub praktykach otwierało drogę do realnych ofert pracy, także w zawodach zgodnych z ich wcześniejszym doświadczeniem. Program miał również wymiar edukacyjny i integracyjny – poprzez udział w kursach i warsztatach migranci nawiązywali nowe kontakty, poznawali kulturę pracy w Polsce i budowali relacje z lokalnym otoczeniem, co sprzyjało ich pełniejszej integracji społeczno-zawodowej.



Projekt	Analizowany aspekt
Wsparcie integracji migrantów w woj. warmińsko-mazurskim	Uzyskanie przez migrantów wsparcia w zakresie nauki języka polskiego, doradztwa zawodowego oraz pomocy prawnej i psychologicznej, ułatwiającego integrację i znalezienie pracy. Organizowane kursy i warsztaty podnoszą jednocześnie kompetencje migrantów oraz pomagają w adaptacji do nowych warunków życia. Pracodawcy zyskują z kolei lepiej przygotowanych kandydatów, co zwiększa efektywność zatrudnienia i uzupełnia luki na rynku pracy.
Dobre praktyki identyfikowane w ramach przedsięwzięcia/projektu/inicjatywy	
Integration durch Qualifizierung (IQ Network)	Kluczowym elementem wsparcia jest indywidualne doradztwo zawodowe i pomoc w uznawaniu zagranicznych kwalifikacji, co umożliwia migrantom podjęcie pracy zgodnej z ich kompetencjami. Co ciekawe, poradnictwo prawne i zawodowe prowadzone jest zarówno w formie konsultacji indywidualnych, jak i grupowych - w różnych językach, dostępnych osobiście, telefonicznie, za pośrednictwem poczty elektronicznej, online czy też przy pomocy mediów społecznościowych. Program oferuje specjalistyczne szkolenia i kursy językowe ukierunkowane na konkretne branże, co zwiększa ich konkurencyjność na rynku pracy. Silna współpraca z pracodawcami i izbami rzemieślniczymi pozwala na lepsze dopasowanie kompetencji migrantów do potrzeb rynku oraz ułatwia ich zatrudnienie. Ważnym aspektem jest także wsparcie prawne i psychologiczne, które pomaga migrantom w procesie adaptacji i integracji społecznej. Ciekawym rozwiązaniem jest również wsparcie doradcze w obszarze realizacji praw pracowniczych: istnieje możliwość uzyskiwania porad w obszarze umów o pracę oraz zasad wypłat wynagrodzeń (w tym również w przypadkach chorób pracownika).
Razem Możemy Więcej – Pierwsza Edycja Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022 – 2023	W większości projektów realizowane były szkolenia językowe i zawodowe, pomoc w poszukiwaniu pracy, wsparcie psychologiczne i prawne,



Projekt	Analizowany aspekt
	edukacja i zajęcia dla dzieci migrantów oraz integracja z polskim społeczeństwem. Mocną stroną inicjatywy było szybkie ogłoszenie Programu – zaledwie w drugim dniu po agresji Rosji na Ukrainę. Ponadto Program zapewnił elastyczne ramy organizacyjne dla realizatorów, minimalizujące obowiązki proceduralne oraz promował współpracę między podmiotami z różnych sektorów, zwłaszcza na osi sektor publiczny - organizacje pozarządowe. Istotną cechą inicjatywy była również ścisła współpraca na linii realizator – instytucja zarządzająca Programem (comiesięczne spotkania on-line, 1 opiekun na 8-12 oferentów, wizyty monitorujące). Realizacja wsparcia umożliwiła zwiększenie bazy podmiotów zaangażowanych w działalność na rzecz cudzoziemców (w tym o sektor prywatny tj. m.in. agencje zatrudnienia czy instytucje szkoleniowe). Ciekawym rozwiązaniem był również szeroki zakres kwalifikowalności kosztów (w tym np. możliwość oferowania bonów bezpośrednio dla migrantów). W ramach wsparcia zastosowano model zdecentralizowany, który okazał się skuteczny w regionach o rozproszonej strukturze osadnictwa migrantów. Zapewniono też wsparcie towarzyszące (np. zwrot kosztów dojazdu, ubezpieczenie), co ułatwiło udział osobom w trudniejszej sytuacji życiowej. Niektórzy z realizatorów korzystali z punktów informacyjnych dla migrantów, które utworzyli jeszcze przed rozpoczęciem projektu. Stała obecność i znajomość miejsca wśród migrantów zwiększyły skuteczność rekrutacji.
Wsparcie integracji migrantów w woj. warmińsko-mazurskim	W ramach projektu zastosowano indywidualne podejście do beneficjentów, obejmujące doradztwo zawodowe, pomoc w uznawaniu kwalifikacji oraz wsparcie psychologiczne i prawne. Jednym z najważniejszych elementów



Projekt	Analizowany aspekt
	projektu było zapewnienie dostępu do nauki języka polskiego. Kursy te były dostosowane do poziomu zaawansowania uczestników, co umożliwiało im rozwijanie umiejętności językowych potrzebnych zarówno w codziennym życiu, jak i na rynku pracy. Projekt oferował również bezpłatne poradnictwo prawne i psychologiczne. Migranci mogli uzyskać pomoc w zakresie zrozumienia przepisów prawnych związanych z ich pobytem i zatrudnieniem w Polsce, co ułatwiało im poruszanie się w lokalnych strukturach administracyjnych. Wsparcie psychologiczne było skierowane do osób zmagających się z trudnościami adaptacyjnymi, pomagając im radzić sobie z wyzwaniami związanymi z integracją w nowym środowisku. Ważnym aspektem projektu było wsparcie w integracji zawodowej. Migranci mieli możliwość skorzystania z doradztwa zawodowego, które pomagało w identyfikacji ich kompetencji i potencjalnych ścieżek kariery. Organizowano szkolenia zawodowe, które umożliwiały zdobycie nowych umiejętności, a także spotkania z lokalnymi pracodawcami, co zwiększało szanse uczestników na znalezienie zatrudnienia. Jednocześnie współpraca z lokalnymi instytucjami, pracodawcami i organizacjami pozarządowymi pozwalała na skuteczniejsze dotarcie do migrantów i lepsze dopasowanie oferty wsparcia do ich potrzeb. Organizowanie warsztatów i spotkań integracyjnych pomagało natomiast w budowaniu relacji między migrantami a społecznością lokalną, co sprzyjało ich szybszej adaptacji i zmniejszało ryzyko wykluczenia społecznego. Należy jednak mieć na uwadze zakres wsparcia oferowanego w ramach Działania 7.8 FEWiM, które nie zakłada realizacji działań wykraczających poza sferę aktywizacji zawodowej.