

Uchodźcy z Ukrainy na polskim rynku pracy: możliwości i przeszkody

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

Warszawa, grudzień 2023

Autorzy: Radosław Zyzik, Łukasz Baszczak, Iga Rozbicka, Michał Wielechowski

Współpraca: Aneta Kietczewska, Anastasiia Menshykova, Maria Szurowska

Redakcja merytoryczna: Andrzej Kubisiak, Agnieszka Wincewicz-Price

Redakcja: Jakub Nowak, Małgorzata Wieteska

Projekt graficzny: Anna Olczak

Skład i łamanie: Tomasz Gałązka

Polski Instytut Ekonomiczny

Al. Jerozolimskie 87

02-001 Warszawa

© Copyright by Polski Instytut Ekonomiczny

ISBN 978-83-67575-67-6

Spis treści

Kluczowe liczby	6
Kluczowe wnioski	7
Wprowadzenie	9
1. Ukraińscy uchodźcy w Polsce – skala i struktura zatrudnienia	11
2. Perspektywa uchodźców – wnioski z wywiadów pogłębianych	15
2.1. Sytuacja życiowa uchodźców	15
2.2. Uchodźca jako pracownik	18
2.3. Dyskryminacja uchodźców na rynku pracy	21
3. Eksperyment z CV	24
3.1. Formy dyskryminacji w procesie rekrutacji	24
3.2. Metoda eksperymentu terenowego z użyciem sfabrykowanego CV	25
3.3. Projekt eksperymentu	27
3.4. Wyniki	30
3.5. Ograniczenia zastosowanej metody badawczej	31
4. Dyskusja i omówienie wyników	33
5. Rekomendacje	38
Bibliografia	41
Aneks	46
Spis infografik, ramek, tabel i wykresów	51

Szanowni Państwo,

ostatnia dekada to dla Polski czas przyspieszonej transformacji z kraju historycznie emigracyjnego w kraj imigracyjny. Po latach rozbudowanych procesów czasowej imigracji zarobkowej, w trybie nagłym zostały włączone, niespotykane na tę skalę w Europie po II wojnie światowej, ruchy uchodźcze. Agresja Rosji na Ukrainę w lutym 2022 r. i pełnoskalowa wojna za naszą wschodnią granicą spowodowały masowy napływ uciekinierów wojennych do Polski. Głównie kobiet i dzieci.

W reakcji na te wydarzenia większość polskiego społeczeństwa (77 proc.) zaangażowała się w pomoc uchodźcom z Ukrainy. Pomoc ta przybierała różne formy – od wsparcia finansowego i rzeczowego, przez różnego rodzaju działania wolontariackie, aż po udostępnianie własnych domów i mieszkań osobom pozostającym bez dachu nad głową. Jak wynikało z naszych badań Polacy z własnych kieszeni przeznaczyli 9-10 mld PLN na pomoc uchodźcom tylko w pierwszych miesiącach po wybuchu wojny.

Osoby przyjeżdżające do Polski dość szybko uzyskały schronienie i bezpieczeństwo, natomiast przedłużający się konflikt zbrojny spowodował, że ich plany pobytowe w naszym kraju wydłużyły się. To przełożyło się na potrzebę znalezienia źródeł utrzymania i aktywizację zawodową. Z danych płynących z rejestrów publicznych i badań naukowych wyłania się obraz zaskakująco wysokiej aktywności zawodowej uchodźców. Na tle krajów OECD to właśnie w naszym kraju skala zatrudnienia uciekinierów wojennych jest najwyższa. A trzeba pamiętać, że to nie plany zarobkowe były motywacją do przyjazdu uchodźców do naszego kraju, lecz oddalenie siebie i bliskich od zagrożenia życia.

W naszych analizach chcieliśmy poznać też wyzwania, z którymi mierzą się na polskim rynku pracy uchodźcy wojenni. Podobnie jak w przypadku wcześniejszych publikacji dotyczących pracowników 50+ czy kobiet powracających po świadczeniach opiekuńczych nad dziećmi, przeprowadziliśmy eksperyment z użyciem sfabrykowanych CV. Na tej podstawie możemy powiedzieć, że dochodzi do dyskryminacji ukraińskich uchodźców na etapie procesów rekrutacyjnych, choć jej skala jest wyraźnie niższa niż choćby w przypadku różnic wiekowych wśród polskich pracowników.

Wnioski o nierównym traktowaniu uchodźców czy migrantów są dość szeroko opisywane w literaturze naukowej, stąd występowanie takich zjawisk również w naszym kraju nie powinno budzić nadmiernego zaskoczenia. Podobne wyniki w analogicznych do naszego eksperymentach uzyskiwano także w innych państwach.

Natomiast to nie powinno zwalniać nas z szukania sposobów na poprawę sytuacji i ograniczenie czynników, które mogą wpływać na zachowania dyskryminacyjne. Kluczowe w tym zakresie wydaje się stworzenie narzędzi do adaptacji i integracji uchodźców z polskim społeczeństwem, a w szczególności z rynkiem pracy.

Wierzę, że publikacja pobudzi dyskusję na ten temat i pozwoli na przyjrzenie się wyzwaniom, z którymi mierzą się obywatele Ukrainy w Polsce. Nasza instytucja jest gotowa wspierać prace nad realizacją odpowiednich działań strategicznych w tym zakresie, a jako wstępny wkład do debaty na temat integracji cudzoziemców prezentujemy zestaw rekomendacji.

Zapraszam do lektury!

Z poważaniem,

Andrzej Kubisiak
zastępca dyrektora, Polski Instytut Ekonomiczny

Kluczowe liczby

65 proc.

wskaźnik zatrudnienia uchodźców wojennych z Ukrainy w Polsce (OECD, 2023)

46 proc.

wynosił odsetek uchodźców wojennych, którzy w 2022 r. pracowali w Polsce poniżej swoich kwalifikacji

82 proc. i 50 proc.

wskaźniki zatrudnienia w 2022 r. odpowiednio uchodźców znających i nieznających języka polskiego

o 29 proc.

był niższy odsetek oddzwonień do kandydatki z Ukrainy na ogłoszenia o pracę niewymagające specjalistycznych kwalifikacji niż do kandydatki z Polski

o 25 proc.

był niższy odsetek oddzwonień do kandydatki z Ukrainy na ogłoszenia o pracę wymagające doświadczenia zawodowego i specjalistycznych kwalifikacji z dziedziny finansów i ekonomii niż do kandydatki z Polski

420

liczba fikcyjnych CV wystanych na stanowiska z niskimi wymaganiami kwalifikacyjnymi w ramach eksperymentu PIE

330

liczba fikcyjnych CV wystanych na specjalistyczne stanowiska w sektorze finansów i ekonomii w ramach eksperymentu PIE

Kluczowe wnioski

- **Wskaźnik zatrudnienia w Polsce uchodźców wojennych w wieku produkcyjnym z Ukrainy wynosi 65 proc. i jest najwyższy wśród państw OECD** (znacznie wyższy w porównaniu z innymi sąsiadami Polski – na Litwie wynosi 53 proc., w Czechach 51 proc., na Słowacji 34 proc., a w Niemczech 18 proc.). Wynik ten można uznać za duże osiągnięcie, zważywszy na to, że ukraińscy uchodźcy aktywni na polskim rynku pracy reprezentują szerokie spektrum kwalifikacji i doświadczeń zawodowych, co sprawia, że ich integracja zawodowa jest procesem złożonym i zróżnicowanym.
- **Badanie eksperymentalne PIE sugeruje jednak, że w branżach niewymagających specjalistycznych kwalifikacji pracodawcy rzadziej odpowiadają na zgłoszenia do pracy nadesłane przez Ukrainki niż Polki.** Kandydatki z Ukrainy otrzymywały niemal 30 proc. mniej odpowiedzi niż Polki o podobnych kwalifikacjach, co stanowi sygnał potencjalnego nierównego traktowania.
- **W przypadku stanowisk wymagających wyższych kwalifikacji, różnica w odsetku oddzwonień między Polkami a Ukrainkami nie była statystycznie istotna, co nie pozwala na jednoznaczne stwierdzenie występowania dyskryminacji.** Chociaż kandydatki z Ukrainy otrzymywały o 25 proc. mniej odpowiedzi niż Polki, niska ogólna liczba odpowiedzi na aplikacje na stanowiska specjalistyczne (ok. 10 proc.) utrudnia interpretację tych wyników.
- **Z przeprowadzonych przez PIE pogłębionych wywiadów wynika, że uchodźcy w Polsce są zmuszeni do konfrontacji z różnorodnymi wyzwaniami na rynku pracy, często wymagającymi od nich elastyczności, odporności i adaptacji w nowym środowisku.** Jednym z tych wyzwań jest właśnie dyskryminacja ze względu na narodowość. Przejawia się ona w formie niewłaściwego wynagradzania lub jego braku, wykorzystywania słabszej pozycji na rynku pracy, nierównego traktowania i obciążenia pracą aż po występowanie krzywdzących stereotypów. Uchodźcy napotykają też na trudności związane z akceptacją ich kwalifikacji i często pracują poniżej swoich umiejętności lub w szarej strefie.
- **Uchodźcy wojenni doświadczają znaczących problemów emocjonalnych, a jednocześnie muszą stawiać czoła wyzwaniom w nowym miejscu zamieszkania w Polsce.** Zmaganie się z barierami językowymi

i kulturowymi oraz trudności w zapewnieniu podstawowych środków do życia dla siebie i rodziny to codzienność, którą wsparcie społeczne i instytucjonalne w Polsce starają się łagodzić. Zwłaszcza bariera językowa to jedna z głównych przeszkód utrudniających odnalezienie się w nowej rzeczywistości i znalezienie pracy. Uchodźcy mierzą się także z brakiem uznawania ukraińskich dokumentów, certyfikatów i dyplomów oraz trudnościami w zdobyciu informacji o rynku pracy.

- **Mimo wyzwań istnieją również pozytywne świadectwa związane ze świadczoną w Polsce pracą.** Uchodźcy dostrzegają i doceniają wsparcie w procesie adaptacji, które otrzymują. Pomoc w tworzeniu CV, dostosowaniu się do miejsca zatrudnienia czy zrozumieniu specyfiki rynku pracy jest zauważanym i docenianym elementem wsparcia.

Wprowadzenie

Adaptacja uchodźców wojennych z Ukrainy do warunków polskiego rynku pracy jest dziś nie tylko problemem o charakterze humanitarnym, ale również wyzwaniem o wymiarze społeczno-ekonomicznym. Polska przyjąwszy jedną z największych grup uchodźców wojennych, musi skutecznie mierzyć się z tym wyzwaniem (Duszczyk i in., 2023). Niniejszy raport podsumowuje wyniki badania mającego na celu zrozumienie warunków funkcjonowania uchodźców na polskim rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem zjawiska dyskryminacji.

Raport składa się z pięciu rozdziałów. Pierwszy z nich stanowi ogólne wprowadzenie w społeczno-ekonomiczną tematykę sytuacji uchodźców. Prezentujemy w nim podstawowe wskaźniki, m.in. liczbę uchodźców w Polsce na tle innych państw, wskaźnik zatrudnienia, odsetek osób pracujących poniżej kwalifikacji, branże, w których pracują czy osiągnęte dochody. W drugim rozdziale raportu prezentujemy wyniki wywiadów z dwudziestoma uchodźcami i uchodźcami z Ukrainy, dotyczących ich sytuacji życiowej, zawodowej oraz percepcji dyskryminacji na rynku pracy. W trzecim rozdziale relacjonujemy wyniki eksperymentu z użyciem sfabrykowanych CV, mającego na celu identyfikację preferencji pracodawców na etapie procesów rekrutacyjnych. Eksperyment polegał na wysłaniu dwóch par CV (polskiego i ukraińskiego) w odpowiedzi na różne istniejące oferty pracy. Łącznie wysłano 750 zgłoszeń w celu analizy wskaźnika odpowiedzi na aplikacje. Czwarty rozdział raportu stanowi omówienie czynników wpływających na życie i integrację uchodźców przy wykorzystaniu danych z literatury naukowej i międzynarodowych badań. Ostatnia część to rekomendacje dla sektora publicznego obejmujące propozycje działań w polityce publicznej i współpracy wielosektorowej.

Z ekonomicznego punktu widzenia, zwłaszcza w warunkach niewystarczającej podaży pracy, dyskryminacja kandydatów do pracy i pracowników może przyczynić się do nieoptymalnego wykorzystania zasobów pracy (Becker, 1957; Murphy, Shleifer, Vishny, 1991; Gramozi i in., 2021). Polski Instytut Ekonomiczny ilustrował ten problem w publikacjach dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek (Baszczak i in., 2021) oraz sytuacji kobiet powracających do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i opieką nad dzieckiem (Baszczak i in., 2022). Dyskryminacja ze względu na pochodzenie, z którą mamy do czynienia w przypadku uchodźców i migrantów, stanowi analogiczny problem. Dotyczy nie tylko warunków pracy, ale także samego procesu zatrudniania. Sytuacja ukraińskich uchodźców na polskim rynku pracy, także w kontekście dyskryminacji, ma jednak swoją specyfikę i dlatego zasługuje na odrębną analizę. Dodatkowo należy podkreślić rolę, jaką zatrudnienie odgrywa w procesie integracji społecznej migrantów i uchodźców.

Interpretacja wyników badań przeprowadzonych przez PIE wymaga uwzględnienia negatywnych konsekwencji migracji przymusowej. Uchodźcy

wojenni, w przeciwieństwie do innych grup migrantów, często są świadkami traumatycznych wydarzeń związanych z konfliktem zbrojnym i koniecznością ucieczki z miejsca dotychczasowego pobytu. To wpływa na ich zdrowie psychiczne, relacje społeczne oraz zdolność do adaptacji w nowym środowisku, co ma bezpośredni wpływ na ich funkcjonowanie w sferze zawodowej i odróżnia ich od innych migrantów, którzy mogą planować migrację z wyprzedzeniem. Uchodźcy często napotykają na bariery językowe i kulturowe, które mogą utrudniać im efektywną komunikację i interakcję w miejscu pracy, a także sam proces szukania zatrudnienia. Może to prowadzić do dyskryminacji, zarówno świadomej, jak i nieświadomej, ze strony pracodawców, a także swoistej autodyskryminacji i wyłączenia się z procesów integracji społecznej przez pracowników z Ukrainy.

Niniejszym raportem nie wyczerpujemy wszystkich aspektów tego zagadnienia. Pokazujemy jednak, że zrozumienie specyfiki faktycznej i potencjalnej dyskryminacji uchodźców wojennych na rynku pracy na tle innych uwarunkowań nierównego traktowania jest konieczne dla wypracowania bardziej skutecznych metod integracji tych uchodźców, którzy decydują się na dłuższy pobyt w Polsce.

1. Ukraińscy uchodźcy w Polsce – skala i struktura zatrudnienia

Polska jest jednym z państw, obok Stanów Zjednoczonych i Niemiec, które w liczbach bezwzględnych przyjęło najwięcej uchodźców wojennych z Ukrainy. Według danych z czerwca 2023 r. ponad 4,7 mln uchodźców z Ukrainy przebywało na terenie państw zrzeszonych w OECD (2023). Exodus z terenów Ukrainy jest najwyższym ruchem ludności w Europie od czasów II wojny światowej. Około 14 mln ludzi zostało wewnętrznie przemieszczonych lub szukało bezpieczeństwa poza granicami Ukrainy. Skalę tej przymusowej migracji pokazują dane polskiej Straży Granicznej. Od 24.02.2022 do 25.10.2023 polską granicę przekroczyło ponad 16,66 mln osób z Ukrainy. Z Polski do Ukrainy w tym czasie granicę przekroczyło 14,84 mln osób (www1).

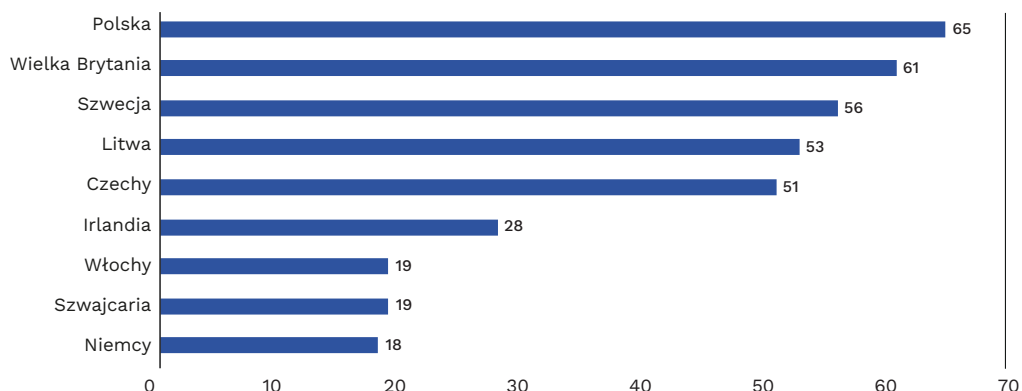
Zgodnie z danymi UNHCR całkowita liczba uchodźców w Polsce wyniosła 958 935 (dane na dzień 18.10.2023). Do odpowiednich instytucji w Polsce uchodźcy złożyli 1 639 725 wniosków o różne formy ochrony tymczasowej. Większość z nich zatrzymała się w pięciu województwach: mazowieckim, dolnośląskim, śląskim, wielkopolskim i małopolskim (www2), z dużą przewagą województwa mazowieckiego i dużych miast (Górny, Kaczmarczyk, 2023).

Na uwagę zasługuje specyficzny profil demograficzny uchodźców z Ukrainy do Polski. Blisko 90 proc. to kobiety i dzieci (www3). Z najnowszego badania Narodowego Banku Polskiego wynika też, że największą grupę wiekową stanowią osoby mające 27-44 lata (48 proc.), następną w wieku 45-59 lat (24 proc.) oraz osoby do 26. roku życia (18 proc.). Osoby starsze, które mają powyżej 60 lat, stanowią 9 proc. uchodźców (NBP, 2023a).

Rynek pracy to obszar, na którym efekt masowego przybywania migrantów jest widoczny i wymaga szczegółowej analizy. Pomimo że analizie poddana jest grupa uchodźców wojennych, to wydłużanie ich obecności w Polsce, wymaga również ujęcia w kategorii potencjalnej grupy pracowników (Duszczyk i in., 2023). Dlatego w dalszej części rozdziału analizujemy liczbę zatrudnionych w Polsce Ukrainek i Ukraińców, identyfikujemy sektory, w których znajdują pracę, ich długoterminowe plany zawodowe oraz formy wsparcia, jakie otrzymują. Wskazujemy również wyzwania, z jakimi się borykają – od barier językowych po niedopasowanie kwalifikacji. Wszystkie te aspekty są istotne zarówno w kontekście polityk publicznych, jak i strategii pracodawców (Jarosz, Klaus, 2023).

Wskaźnik zatrudnienia uchodźców w Polsce jest najwyższy wśród państw OECD i wynosi 65 proc. Odsetek pracujących wynoszący powyżej 40 proc. występuje jeszcze w kilku innych europejskich państwach: w Wielkiej Brytanii (61 proc.), Szwecji (56 proc.), na Litwie (53 proc.) i w Czechach (51 proc.). Z kolei najmniejszy odsetek pracujących występuje w Niemczech (18 proc.) (DIW, 2023), w Szwajcarii (19 proc.) i we Włoszech (19 proc.) (OECD, 2023).

Wykres 1. Odsetek uchodźców zatrudnionych w wybranych państwach OCED



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych OECD oraz DIW.

Na tak wysoki wskaźnik zatrudnienia uchodźców w Polsce najpewniej miał znaczący wpływ Ukraińców pracujących tu jeszcze przed rozpoczęciem rosyjskiej inwazji w 2022 r. Według danych ZUS w marcu 2022 r. do systemu ubezpieczeń emerytalnych i rentowych zgłoszonych było 667 tys. obywateli Ukrainy (ZUS, 2022). Duża liczba pracujących imigrantów przed wojną mogła pomóc przybywającym uchodźcom w znalezieniu zatrudnienia, mieszkania, zapewnić pomoc organizacyjną ułatwiającą znalezienie się w nowej sytuacji. Istniejąca ukraińska sieć społeczna w Polsce w pewnym stopniu neutralizowała negatywne skutki przymusowej migracji na pierwszym etapie pobytu uchodźców w Polsce. Z danych GUS wynika, że na koniec 2019 r. w Polsce znajdowało się 2,1 mln cudzoziemców, z czego 1,3 mln stanowili obywatele Ukrainy (www4). Innym czynnikiem, który sprzyjał osiągnięciu tak wysokiego wskaźnika zatrudnienia był duży popyt na pracę w polskiej gospodarce, zwłaszcza w największych miastach.

Analiza danych OECD pokazuje, że uchodźcy znajdują zatrudnienie jako pracownicy fizyczni, a także w turystyce i hotelarstwie, produkcji, logistyce, w sektorze IT i budownictwie. Oznacza to, że częstym zjawiskiem jest niedopasowanie kompetencji do rynku i praca poniżej kwalifikacji. Z badań przeprowadzonych w 2022 r. wynika, że więcej niż 50 proc. uchodźców znalazło zatrudnienie wykonując proste prace niewymagające wysokich kwalifikacji (Gromadzki, Lewandowski, 2022). Często znajdują pracę poprzez sieci

społeczne, dzięki wsparciu innych migrantów w zawodach z niskimi barierami wejścia. Co więcej, uchodźczynie opiekujące się dziećmi szukają pracy na niepełny etat lub możliwie najbardziej elastycznej formy.

Struktura zatrudnienia uchodźców ukraińskich w Polsce nie odbiega od trendów europejskich.

Według badań NBP z 2022 r. 19 proc. uchodźców pracowało w przemyśle, w handlu i magazynach było to 10 proc., a w usługach na rzecz gospodarstw domowych – 9 proc. Znaczna część uchodźców wykonuje słabo płatne prace – 49 proc. z nich zarabia poniżej 3 tys. PLN netto miesięcznie (NBP, 2023a). Jednak dane NBP pokazują, że w latach 2022-2023 wśród uchodźców nastąpił istotny wzrost wynagrodzeń. O ile w listopadzie 2022 r. najwięcej ankietowanych w tej grupie pracowników (blisko 40 proc.) wskazywała miesięczne zarobki na poziomie 2-3 tys. PLN, w kolejnym badaniu przeprowadzonym latem 2023 r. w pytaniu o zarobki najczęstszą odpowiedzią (blisko 30 proc. uchodźców) było wskazanie przedziału dochodu między 3 tys. a 4 tys. PLN netto. Liczba uchodźców zarabiających poniżej 3 tys. PLN netto zmniejszyła się o ponad 10 pkt. proc. Jest coraz więcej zarabiających powyżej 4 tys. i powyżej 5 tys. PLN netto (NBP, 2023a). Najlepiej zarabiają uchodźcy (i migranci przedwojenni) pracujący w branży informatycznej i w transporcie.

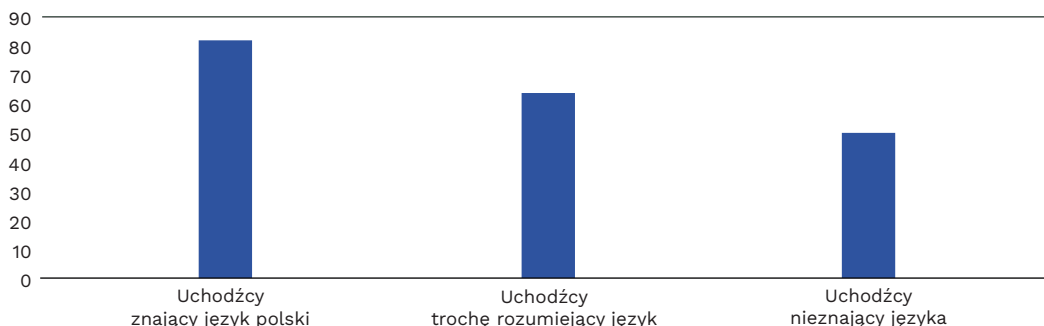
Uchodźcy relatywnie częściej niż migranci przedwojenni pracują poniżej swoich kwalifikacji.

Wśród uchodźców wojennych odsetek pracujących w Polsce poniżej kwalifikacji wyniósł w 2022 r. 46 proc. (32 proc. w przypadku migrantów przedwojennych). Wśród osób z wyższym wykształceniem prace poniżej swoich kwalifikacji zgłaszało 47 proc. respondentów (NBP, 2023b).

Znajomość języka polskiego jest kluczowym elementem w procesie znalezienia pracy, szczególnie w kontekście dążeń do lepszego dopasowania umiejętności i kwalifikacji.

Wskaźnik zatrudnienia dla uchodźców znających język polski wyniósł 82 proc., a w przypadku nieznających języka był aż o 32 pkt. proc. niższy i osiągnął pułap jedynie 50 proc. Wśród osób deklarujących, że trochę rozumieją język, odsetek zatrudnionych wzrastał do 64 proc.

Wykres 2. Odsetek pracujących uchodźców w zależności od znajomości języka polskiego



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych NBP.

Odsetek uchodźców deklarujących chęć pozostania w Polsce jest zdecydowanie niższy niż w przypadku migrantów sprzed 2022 r. Intencję pozostania na stałe deklaruje 21 proc. uchodźców z Ukrainy i blisko połowa (48 proc.) imigrantów przedwojennych. Dłużej niż rok chce pozostać w Polsce 18 proc. uchodźców i 13 proc. imigrantów przedwojennych. Jednak aż 52 proc. uchodźców sygnalizuje trudności w zadeklarowaniu terminu powrotu wskazując na dużą niepewność dotyczącą przyszłości (NBP, 2023a). Porównanie z danymi z poprzedniego badania NBP (NBP, 2023b) pokazuje, że odsetek migrantów przedwojennych zainteresowanych stałym pobytom w Polsce zmniejszył się o 7 pkt. proc. W badaniu przeprowadzonym przez Międzynarodową Organizację ds. Migracji (IOM) na terenie wybranych województw w okresie kwiecień-czerwiec 2023 r., na pytanie o powody powrotu najczęściej respondentów wskazuje tęsknotę za domem (42 proc.); kolejny powód dotyczy rynku pracy i jest nią praca w sektorze usług podstawowych (16 proc.); na trzecim miejscu jest chęć spotkania się z członkami rodziny mieszkającymi w Ukrainie (16 proc.) (IOM, 2023).

Do analizy sytuacji uchodźców wojennych z Ukrainy niezbędne jest uwzględnienie nie tylko podstawowych wskaźników ekonomicznych, które rysują obraz ich ogólnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, ale także bardziej szczegółowych złożonych aspektów ich doświadczeń na rynku pracy. Wyzwania w postaci łączenia obowiązków zawodowych i rodzicielskich czy emocjonalne konsekwencje przerwanej kariery, wymagają analizy psycho-społecznego profilu uchodźców. Ponadto zjawiska powiązane z dyskryminacją często pozostają niewidoczne w tradycyjnych badaniach ilościowych, dlatego istotne są wyniki badań jakościowych, w tym wywiadów pogłębionych (IDI) oraz badań eksperymentalnych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego raportu. Odślaniają istotne mechanizmy wpływające na ich sytuację zawodową i umożliwiają głębsze zrozumienie specyficznych wyzwań.

2. Perspektywa uchodźców – wnioski z wywiadów pogłębionych

Przeprowadziliśmy dwadzieścia wywiadów pogłębionych (IDI) z uchodźczyniami i uchodźcami z Ukrainy, aby zrozumieć ich doświadczenia, postawy i wyzwania związane z integracją zawodową i społeczną w Polsce. Celem tych rozmów było między innymi zidentyfikowanie głosów wskazujących na występowanie dyskryminacji na rynku pracy oraz zrozumienie, w jakich formach może się ona przejawiać. Chociaż badania jakościowe nie pozwalają na poznanie skali występowania problemu, to pomagają zrozumieć wpływ dyskryminacji na zachowania, postawy i oczekiwania uchodźców. Wywiady pogłębione pozwalają też na zidentyfikowanie osobistych doświadczeń uchodźców i pokazanie złożoności sytuacji, w której się znaleźli, co może pomóc w opracowaniu bardziej skutecznych i empatycznych rozwiązań w politykach publicznych.

W naszych badaniach skupiliśmy się głównie na kobietach, które stanowią większość wśród uchodźców przybyłych do Polski w 2022 r. Przeprowadziliśmy wywiady z szesnastoma kobietami i czterema mężczyznami. Nasi rozmówcy reprezentowali różne wiekowe (od 18 do 60 lat), różne poziomy wykształcenia i odmienne doświadczenia zawodowe. Mieszkają w Polsce w miejscowościach o różnej wielkości – od mniejszych i średnich miast do dużych aglomeracji. Ważnym aspektem badania była perspektywa matek, pokazująca unikalny aspekt wyzwań związanych z macierzyństwem w kontekście migracji i integracji.

2.1. Sytuacja życiowa uchodźców

Analizując sytuację uchodźców jako pracowników lub osób poszukujących pracy, nie sposób nie uwzględnić ich szczególnej sytuacji życiowej. Ma to istotne znaczenie również dla późniejszej oceny ich doświadczeń z polskim rynkiem pracy, jak i na właściwą ocenę możliwych postaw pracodawców. Odnotowanie tych aspektów w opisie wyników badania pozwala na ich właściwą interpretację poprzez wyeliminowanie negatywnych implikacji etycznych i zniekształcenia rzeczowej natury ich doświadczeń i potrzeb.

Uchodźcy wojenni to niejednorodna grupa ludzi z różnorodnymi umiejętnościami, doświadczeniem oraz aspiracjami zawodowymi. Wśród respondentów, z którymi przeprowadzaliśmy wywiady, można wymienić pracowników pracujących w rolnictwie i handlu, usługach, managerów, pracowników małych i dużych firm, osoby z doświadczeniem w sektorze budowlanym, informatyce, edukacji oraz ochronie zdrowia, a także wykładowcę akademickiego. To zróżnicowanie sprawia, że możliwości uogólniania wniosków dotyczących doświadczeń zawodowych i pozazawodowych uchodźców są istotnie ograniczone.

Pracowałam w firmie budowlanej. Tam zajmowałam się sprawami biurowymi, organizacyjnymi, dokumentacją... trudno tutaj znaleźć taką pracę.

Jedna z naszych córek jest prawniczką. Ona tu nie może znaleźć sobie pracy w Polsce. Pracowała w fabryce, próbowała sprzątnąć... bardzo się zraziła, teraz nie pracuje.

Uchodźców, mimo powyższych różnic, łączą trudności o charakterze emocjonalnym, obecne w codziennych wyzwaniach adaptacyjnych kobiet i mężczyzn. Poczucie osamotnienia, zagubienia, niepewności, pamięć o doświadczonej lub obserwowanej przemocy, brak bliskich lub obawy związane z zapewnieniem im godnych warunków życia w nowym miejscu pobytu, to jedynie kilka przykładów wyzwań emocjonalnych, z którymi mierzą się niektórzy z nich.

My wszyscy chcemy do domu, do Ukrainy. Mój mąż został tam, nie możemy być razem. Ja bym bardzo chciała być z nim.

Część uchodźców wyraźnie komunikuje tęsknotę za krajem i bliskimi jako istotny element, który wpływa na proces adaptacji, a w szczególności też na samą chęć dostosowania się do warunków życia i pracy w Polsce. Kiloro rozmówców

wskazuje na głęboką potrzebę powrotu do swojego kraju, gdy tylko warunki na to pozwolą. To z kolei może się przekładać na ich traktowanie przez pracodawców jako pracowników, którzy nie muszą i nie chcą wiązać swojej przyszłości zawodowej z Polską.

Deklarowaną chęć natychmiastowego powrotu może potęgować zmiana statusu społecznego i strata poczucia bezpieczeństwa ekonomicznego. Re-

W Charkowie mieliśmy wszystko; tutaj musieliśmy zacząć wszystko od początku.

spondenci w rozmowach podkreślali wyzwania finansowe obejmujące brak stałego źródła dochodu, wyższe koszty życia i trudności w zapewnieniu podstawowych środków do życia dla siebie i swoich ro-

dzin. Jest to radykalna zmiana dla tych uchodźców, którzy przed wojną byli dość dobrze sytuowani, a po ucieczce przed rosyjską agresją ich status społeczny znacznie się obniżył. To generuje dodatkowy stres i rozczarowanie związane z rosnącą niepewnością przyszłości.

Bariera językowa to jedna z głównych przeszkód utrudniających odnalezienie się w nowej rzeczywistości, w tym podjęcie pracy. Mimo to w przypadku osób deklarujących chęć jak najszybszego powrotu znika również

przekonanie o konieczności nauki języka. Wpływ bariery językowej jest złożony i przejawia się w wielu sferach aktywności zawodowej i społecznej.

Na przykład, pielęgniarka nie mogła znaleźć pracy w szpitalu z powodu niewystarczającej znajomości języka polskiego. Ciekawy przypadek dotyczy osoby, która wprawdzie komunikuje się w języku angielskim w miejscu pracy i tylko ten język jest wymagany od pracodawcy, ale podkreśla, że **pełna integracja i efektywność wymaga znajomości języka lokalnego, ponieważ komunikacja zespołowa i nieformalna odbywa się w języku polskim.**

Dlatego bariera językowa jest z jednym z kluczowych czynników zwiększających

prawdopodobieństwo wykluczenia społecznego i braku akceptacji uchodźców w miejscu pracy oraz w życiu społecznym. Z badań międzynarodowych, jak i badań przeprowadzanych w Polsce, na których opiera się niniejszy raport, wynika że znajomość języka jest jednym z kluczowych czynników istotnie zwiększających szansę na udaną integrację ze społeczeństwem państwa przyjmującego.

Na jakość życia uchodźców niewątpliwie mają też wpływ ich kontakty z polską administracją. I choć procedury administracyjne w Polsce odbierane są raczej jako nieskomplikowane, zwłaszcza w porównaniu z procedurami w Ukrainie, to w niektórych obszarach, takich jak np. nostryfikacja dyplomów, występują problemy. Jedna z uchodźczyń wysłała dokumenty do jednego z polskich uniwersytetów, ale tam nikt nie potrafił jej pomóc.

Mimo że formalności związane ze znalezieniem pracy, poza wyjątkami, nie są zbyt obciążające, to część uchodźców odczuwa strach przed biurokracją. Niektórzy z nich są przestraszeni, gdy muszą na przykład założyć konto bankowe. W ich przypadku, zgodnie z pojawiającymi się w wywiadach sugestiami, potrzeba więcej edukacji i informacji.

Mimo wyzwań i trudności ukraińscy uchodźcy w Polsce dostrzegają i doceniają otrzymywane wsparcie. Zarówno to zapewniane przez instytucje publiczne, jak i organizacje międzynarodowe, a w szczególności przez społeczeństwo obywatelskie. Na przykład w obszarze rynku pracy pomoc w zrozumieniu specyfiki rynku pracy jest docenianym i zauważanym elementem wsparcia. Podobnie jak pomoc w przygotowaniu CV dzięki wsparciu doradców zawodowych. Jeden z uchodźców dzielił się oceną, że „nie ma z niczym problemu”, ponieważ jego pracodawca i koledzy z pracy, bardzo mu pomagali.

Podsumowując, w wywiadach pogłębionych pojawia się całe spektrum postaw: od pesymizmu, niepewności, zmęczenia wojną po wdzięczność i optymizm. W wywiadach niektóre z osób jawią się jako zmęczone wojną i chciałyby już wrócić do kraju, ale z różnych przyczyn nie mogą tego zrobić. Jest także wdzięczność za wszystko to, co Ukrainki i Ukraińcy otrzymali w Polsce i przekonanie, że Polska i Ukraina będą w przyszłości współpracować na wielu płaszczyznach.

Jestem wykładowcą akademickim, profesorem. Zajmuje się wychowaniem akustycznym. Wykładałam pedagogikę. Ja nie znałam polskiego, teraz trochę już mówię – chodziłam na kursy. Wykładałam w katedrze przygotowania muzyczno-teoretycznego i artystycznego, dlatego mogę pomóc w zajęciach z rytmiki (w polskim przedszkolu – przyp. aut.).

2.2. Uchodźca jako pracownik

Rynek pracy w Polsce stawia przed uchodźcami liczne wyzwania. Poczynając od konieczności znalezienia pracy, możliwie najszybszego zapewnienia źródła utrzymania dla siebie i najbliższych, a w związku z tym możliwą zupełną zmianę zawodu lub branży, często na pracę poniżej kwalifikacji, po problemy z przystosowaniem się do wymogów i oczekiwań pracodawców na polskim rynku pracy. Uchodźcy są też potencjalnym adresatem zachowań o charakterze dyskryminującym, temu zjawisku poświęcimy ostatnią część rozdziału.

Często ludzie idą do fizycznych prac, nie do intelektualnych. W fabrykach tam, gdzie nie trzeba nic mówić tylko robić. Nawet takie osoby, które już mówią po polsku. Moja siostra jest pielęgniarką z wykształcenia i próbowała dostać się do szpitala. To też póki co nie – musi się lepiej języka nauczyć.

Pierwszym z wyzwań jest znalezienie zatrudnienia. Niektórzy w poszukiwaniu pracy wykorzystują serwisy internetowe, wysyłają zgłoszenia nie wiedząc nawet czym dana firma się zajmuje. Priorytetem jest szybkie znalezienie pracy. Inni szukają pracy tam, gdzie nie jest wymagane CV. Najczęściej ma to miejsce w przypadku prac fizycznych. Tam wystarcza nieformalny proces rekrutacyjny polegający na rozmowie z osobą szuka-

jącą pracowników. Część osób w celu znalezienia zatrudnienia, załatwienia formalności i bardziej efektywnego dostosowania się do życia w nowym kraju korzysta ze wsparcia znajomych, rodaków.

Znalezienie pracy wymaga czasami wspomnianej już zmiany ścieżki zawodowej, w tym pracę poniżej posiadanych kwalifikacji. Sytuacja ta jest szczególnie dotkliwa dla osób wykształconych, z dużym doświadczeniem zawodowym, które mogą napotykać trudności w znalezieniu odpowiedniej pracy umożliwiającej ciągłość kariery zawodowej. Do takich grup pracowników zalicza się m. in. prawników czy księgowych. Różnice w systemach prawnych, potrzeba nostryfikacji dyplomów i konieczność zdawania dodatkowych egzaminów stanowią bariery,

które utrudniają integrację zawodową w tych sektorach. Wielu uchodźców jest świadomych, że w Polsce być może będą musieli rozpocząć swoją karierę zawodową od niższego poziomu. Niemniej proste prace fizycznie, choć łatwiejsze do zdobycia, mogą być mniej satysfakcjonujące i z pewnością gorzej płatne

Ja miałam szczęście, bo kiedy przyjechałam to było jeszcze wcześniej, więc szybko dostałam pracę. Później dziewczyny już miały kłopoty, nie było łatwo nawet o sprzątkanie czy pomoc kuchenną.

w porównaniu z innymi rodzajami zatrudnienia. Istnieją jednak pewne wyjątki, głównie dla osób ze specjalistycznymi umiejętnościami, np. programistów, którzy mają relatywnie większe szanse na znalezienie pracy w swojej branży.

Jedna z respondentek musiała wysłać około 200 CV zanim znalazła pracę, co pokazuje trudność w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia. Z kolei inna zauważyła, że tradycyjne metody poszukiwania pracy mogą nie być skuteczne dla osób wykwalifikowanych. Ze względu na barierę językową jedna

z rozmówczyń była skłonna podjąć pracę sprzątaczką, co również ukazuje złożoność wyzwań związanych z rynkiem pracy. To zróżnicowanie pokazuje, jak bardzo kontekst społeczny i indywidualne cechy uchodźców wpływają na strategie adaptacyjne i ostateczne wyniki integracji na polskim rynku pracy.

Uchodźcy muszą też niekiedy mierzyć się z brakiem uznawania ukraińskich certyfikatów i dyplomów oraz trudnościami w zdobyciu informacji o rynku pracy.

Na przykład jedna osoba z wykształceniem medycznym musiała długo czekać na nostryfikację dyplomu i dodatkowo zdawać egzamin. Proces ten jest często długotrwały i skomplikowany. Z kolei inna rozmówczyni w ogóle nie planuje tego zrobić, ponieważ zakłada, że w niedalekiej przyszłości będzie mogła wrócić do domu.

W związku z ich skomplikowaną sytuacją zawodową oczekiwania i plany uchodźców w Polsce są zróżnicowane i odzwierciedlają różnorodność doświadczeń, historii, zdobytego doświadczenia i umiejętności.

Niektórzy mający wyższe wykształcenie chcą kontynuować karierę w sektorze IT czy w medycynie. Inni są otwarci na różne formy zatrudnienia, w tym prace fizyczne i usługowe. Jest też grupa osób, która myśli i planuje długoterminowo przygotowując się do otwarcia własnej działalności gospodarczej. Wiele z nich łączy nadzieja na lepszą przyszłość i chęć adaptacji, choć dla niektórych obecny kontekst społeczny i językowy stanowią bariery. Nie brakuje również osób, które są zaniepokojone obecną sytuacją na rynku pracy (np. pracujący wcześniej nielegalnie), co powoduje obawy dotyczących przyszłości zawodowej i finansowej z powodu braku poczucia bezpieczeństwa. Niezależnie od indywidualnych planów i oczekiwań, dla wielu z nich priorytetem jest zapewnienie stabilności i dobrobytu dla swoich rodzin, a także możliwość realizacji własnych aspiracji zawodowych.

Uchodźcy nie są sami na rynku pracy. Jednym z istotnych aspektów skutecznej integracji jest wspierająca postawa pracodawców. Uczestnicy badania raportowali z jednej strony wsparcie ze strony pracodawców, pomoc, uczciwe traktowanie i wynagradzanie za pracę. Z drugiej strony pojawiały się też negatywne przykłady relacji, w których pracownicy czuli się

Ja nie znam języka, nic. Sprzątanie to najcenniejsza moja kwalifikacja.

Sprzątanie. Taka prawda. Dużo Ukrainek od tego zaczynało. Moja siostra też zaczynała od sprzątania. Teraz jest asystentką nauczyciela. Mało osób na początku mogło znaleźć pracę w zawodzie albo cokolwiek lepszego niż sprzątanie, czy pomoc w kuchni.

Jestem psycholożką psychoterapeutką. Nie nostryfikowałam dyplomów, chociaż każdy mi mówi, że powinnam była już dawno to zrobić (uśmiech). Mam dyplomy z Wiesbaden z Akademii Psychoterapii i one są akceptowane międzynarodowo. Do tej pory to wystarczało. Zresztą ja to tylko czekam, kiedy będziemy mogli wrócić do domu.

Przykład mojej córki pokazuje, że prawnikom, księgowym i innym tego typu zawodom bardzo ciężko jest się odnaleźć. Nie ma szans, żeby pracowali w swoim zawodzie.

Chciałabym mieć pracę, żeby były jakieś pieniądze, bo 500 złotych na dziecko to mało i mi po prostu nie starcza. Szukam pracy jako kucharka, ale może być też coś innego.

Chciałabym pracować w przedszkolu, ale chyba nikt by mnie tam nie wziął, bo nie mówię po polsku. Poza tym ja już mam prawie 60 lat. Takich osób chyba się już nie zatrudnia.

Wiem, że w zakładach pracy chętnie przyjmuje się uchodźców. Ludzie taką pracę raczej chwala. My wszyscy jesteśmy wdzięczni za to co dostaliśmy. Najważniejsze jest to, że tu nam nie grozi to, że spadną na nas bomby.

wykorzystywani finansowo lub rezygnowano z ich usług w przypadku pojawienia się problemów zdrowotnych. Niekiedy respondenci podkreślali, że czas oczekiwania na odpowiedź ze strony pracodawców jest dość długi, co może być związane z różnicami w oczekiwaniach i potrzebami pracodawców i pracowników. Na przykład jedna z respondentek wskazywała, że odpowiedź na zgłoszenie do pracy otrzymała dopiero po roku.

Podsumowując, uchodźcy z Ukrainy manifestują różne postawy na rynku pracy.

Wśród osób z wysokimi kompetencjami pojawia się niekiedy pozytywna samoocena. Podkreślają znajomość języka angielskiego, znajomość sektora (np. IT), w niektórych przypadkach również specjalistyczne kwalifikacje (np. psychoterapeutyczne). Dobra i stabilna praca przed wybuchem wojny stanowi czynnik pozytywnie wpływający na poziom samooceny. Znajomość języka polskiego również była czynnikiem zwiększającym pewność siebie uchodźców, zarówno u tych, którzy początkowo musieli znaleźć pracę znacznie poniżej swoich kwalifikacji, jak i tych, którzy docelowo planowali rozpoczęcie działalności gospodarczej. Część uczestników wywiadów, pomimo barier językowych i kulturowych, zdołała znaleźć zatrudnienie w zawodach zbliżonych do swoich kwalifikacji, nieraz dzięki sieciom społecznym i wsparciu polskich instytucji.

Z kolei brak pewności siebie i lęk przed ryzykiem stają się barierami, które utrudniają odnalezienie się w nowej rzeczywistości. Wśród uchodźców są też i tacy, którzy wykorzystują swoje umiejętności językowe, zawodowe czy społeczne jako atuty, co nie tylko pozwala im znaleźć zatrudnienie, ale również osiągnąć pewien stopień satysfakcji i spełnienia. Choć nie brakuje również takich sytuacji, gdy przez bariery językowe, odmienność polskiego rynku pracy czy systemu prawnego osoby wysoko wykwalifikowane również mogą mieć problemy na rynku pracy, a przez to ich samoocena może być zaniżona.

Warto zaakcentować, że niedopasowanie strukturalne między ofertami pracy a kwalifikacjami pracowników, brak proaktywnych działań ze strony pracodawców w poszukiwaniu kadry oraz nieskuteczny system pośrednictwa pracy to problemy, które dotyczą też polskich pracowników. W przypadku uchodźców – ze względu na ich szczególną sytuację życiową – mają jednak często poważniejsze konsekwencje. Dlatego alternatywne sposoby szukania pracy nabierają większego znaczenia, na przykład wykorzystywanie nieformalnych sieci kontaktów.

Chciałbym pracować na siebie. Otworzyć firmę za jakiś czas i samemu realizować zlecenia. Największym problemem jest język. Przez to, że ja ciągle chodziłem do pracy, realnie nie było kiedy uczyć się polskiego.

2.3. Dyskryminacja uchodźców na rynku pracy

W trakcie wywiadów podejmowany był także temat dyskryminacji na rynku pracy i poza nim. Wśród rozmówców były osoby, które doświadczyły dyskryminacji, słyszały o dyskryminacji lub były świadkami nieprzychylnych komentarzy kierowanych pod adresem Ukraińców. Nie brakowało też rozmówców, którzy podkreślali, że takiej dyskryminacji nie ma, a przynajmniej oni się z nią nie spotkali. W tej części raportu przedstawimy wnioski na podstawie wypowiedzi tych rozmówców, którzy na pytanie o występowanie dyskryminacji odpowiadali twierdząco.

W historiach respondentów dyskryminacja w miejscu pracy przejawia się w formie niewłaściwego wynagradzania lub jego braku, wykorzystywania słabszej pozycji, nierównego traktowania i obciążenia pracą. Jednym z przykładów zaniżania wynagrodzenia, którym podzieliła się jedna z rozmówczyń, była sytuacja lekarki wykonującej zabiegi, za które otrzymywała wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej pomocy medycznej. Była to więc pensja poniżej jej kwalifikacji i umiejętności. Z kolei przykładem dyskryminacji w formie nierównego traktowania i obciążenia pracą jest historia pracowniczki w jednym z zakładów, w którym była zobligowana do wykonywania zadań zwykle rozdzielanych między dwie osoby. Zauważyła również, że jej polska koleżanka nie była w podobny sposób obciążona pracą. Były to więc sytuacje, w których słabsza pozycja uchodźców potrzebujących jakiegokolwiek pracy była wykorzystywana przez nieuczciwych pracodawców lub współpracowników.

Kolejnym przejawem słabszej pozycji uchodźców są przykłady pracy w szarej strefie. Niekiedy uchodźcy wykonują prace bez odpowiedniej umowy, co może kończyć się brakiem wypłaty wynagrodzenia. W jednym z przypadków pracownica kawiarni wykonywała swoją pracę bez umowy, nie otrzymała należnego wynagrodzenia i była narażona na krzywdzące komentarze ze strony pracodawcy. Niektóre z osób biorących udział w badaniu podkreślały, że choć nie spotkały się z dyskryminacją, to zakładają, że w tzw. szarej strefie, czyli pracy bez podstawy prawnej, sytuacja uchodźców jest zdecydowanie trudniejsza i tam dyskryminacja może się pojawić.

U mnie w pracy są takie osoby, które pracują, mało zarabiają, w ciężkiej sytuacji. Idą do sklepu, a tam tylko coraz drożej. I jedna właśnie z tych osób do mnie mówi, że to przez Ukraińców.

Czasem zdarza się, że właściciele mieszkań, w których pracujemy odnoszą się do nas z dystansem, bo uważają, że my tu przyjeżdżamy i zabieramy pracę Polakom.

Nigdy też nie byłam świadkiem takiej sytuacji, żeby ktoś w sposób jawny czy podprogowy dyskryminował osoby z Ukrainy, natomiast, mam takie poczucie, że to się może dziać w przypadku prac w tzw. szarej strefie, gdzie ktoś dostaje pieniądze w kopercie.

Dla mnie najgorsze jest to, że nie mogę znaleźć pracy podobnej do tej, którą wykonywałam w Ukrainie. Tak, to jest wszędzie. To normalne. Ukraińcom daje się samą ciężką pracę.

W rozmowach pojawiały się też wypowiedzi sugerujące pojawianie się krzywdzących stereotypów.

Można z ostrożnością założyć, że rozmówcy niechętnie dzielili się przemyśleniami, które mogłyby postawić w złym świetle polskie społeczeństwo. Niemniej pojawiały się relacje o wypowiedziach w rodzaju „wracaj do swoich rodaków” czy negatywne komentarze o Ukraincach, o ich negatywnym wpływie na sytuację ekonomiczną w Polsce usłyszane

w różnych kontekstach społecznych. Wypowiedzi te są przykładami dyskryminacji opartej na kryterium narodowości. Jedna z osób wspomniała o nieprzyjemnej sytuacji, gdy rozmawiająca przez telefon w języku ukraińskim w komunikacji miejskiej została popchnięta i usłyszała nieprzyjemne komentarze. Niejako spontanicznie na pytanie o dyskryminacji na rynku pracy w kilku rozmowach pojawiał się też temat dyskryminacji dzieci w szkołach.

W szkołach jest najgorzej. Nauczyciele nie mają zrozumienia dla naszej sytuacji. Mój wnuk to nie raz płakał jak wracał ze szkoły. Nie, ja nie jestem konfliktowa. Nie chcę kłótni. Chciałabym być w swoim ukraińskim grodzie, bo nie znalazłam sobie miejsca wśród Polaków.

W wywiadach z kobietami wracał problem przemocy rówieśniczej w szkołach.

Dzieci uchodźców napotykają na trudności w środowisku szkolnym, gdzie są obiektem drwin i uprzedzeń ze strony innych uczniów. Dodatkowo brak biegłości w języku polskim stanowi barierę w komunikacji i często

jest źródłem wykluczenia społecznego. Część uchodźczyń wskazywała na trudność w zorganizowaniu opieki, co z kolei w oczywisty sposób stanowi barierę w zatrudnieniu, a koszty opieki z kolei mogą niwelować korzyści finansowe wynikające z pracy.

Nie, nie było barier ani trudności. Mnie we wszystkim Polacy bardzo pomogli. Ja spotkałam się tylko ze wspaniałymi ludźmi, którzy mi pomagali. Nam Polacy pomagają. Moim córkom w szkole nauczyciele pomagają, wspierają. Sąsiedzi nam pomagają. Nigdy nie zetknęłam się z tym, żeby ktoś mnie jako uchodźczynię inaczej traktował. Nie, ja z takimi rzeczami się nie spotkałam. Słyszę nieraz w pociągu jakieś obraźliwe komentarze jak rozmawiamy po ukraińsku. Udamę, że nie rozumiem.

Nie można jednak powiedzieć, że wszystkie doświadczenia uchodźców w sytuacjach zawodowych na polskim rynku pracy są jednoznacznie negatywne.

Dla przykładu, jedna z kobiet biorących udział w badaniu zauważyła, że w Polsce „wszyscy są tacy dobrzy”. Wspominała o tym jak przełożony (w tym przypadku

kucharz) w miejscu pracy pomaga jej zrozumieć różne zlecone zadania, co przyspieszyło jej naukę a tym samym adaptację i wpłynęło na jej dobrostan psychiczny. Kolejnym przykładem pozytywnych interakcji w miejscu pracy była historia kobiety, która nie mówiła płynnie po polsku, ale czuła się „szanowana i akceptowana” w swoim środowisku pracy. W pewnych sektorach umiejętności i kompetencje uchodźców są doceniane, a polscy współpracownicy dają temu wyraz. Jedna z matek była wdzięczna Polakom za pozytywną ocenę jej pracy, mówiąc, że „Polacy są wszyscy z nas zadowoleni”. Polski rynek pracy to też historie skutecznej adaptacji i integracji. Może na to wskazywać doświadczenie córki jednej z kobiet, która szybko nauczyła się języka polskiego i znalazła zatrudnienie w urzędzie. Te pozytywne przypadki

pokazują, że mimo istniejących wyzwań istnieją również korzystne okoliczności, które mogą sprzyjać adaptacji i integracji uchodźców na rynku pracy i w społeczeństwie polskim.

W przeprowadzonych wywiadach pogłębionych pojawiają się świadectwa potencjalnej dyskryminacji w miejscu pracy. Przykłady jej występowania obejmują nierówne rozłożenie obowiązków, zaniżanie wynagrodzenia, pracę bez odpowiedniej podstawy prawnej, krzywdzące stereotypy. Jednakże same badania jakościowe nie pozwalają na poznanie skali tych negatywnych zjawisk wśród polskich pracowników i pracodawców. W związku z tym, aby głębiej zbadać problematykę dyskryminacji po stronie pracodawców, przeprowadziliśmy eksperyment z użyciem odpowiednio przygotowanych par polskich i ukraińskich CV. Celem tego eksperymentu było zidentyfikowanie obecności dyskryminacji na etapie selekcji aplikacji zawodowych.

3. Eksperyment z CV

3.1. Formy dyskryminacji w procesie rekrutacji

Dyskryminacja, którą można w uproszczeniu rozumieć jako nieuzasadnione nierówne traktowanie osób z różnych grup społecznych (np. mniejszości narodowych), może przybierać na rynku pracy różne formy. W literaturze naukowej dyskryminacja jest mierzona w bardzo różnych wymiarach i na wiele różnych sposobów (Neumark, 2018; Zegers de Beijl, 2000; Reimers, 1983; Auer, 2022; Fleischmann, Dronkers, 2010; Constant, Massey, 2005) przede wszystkim dlatego, że jest to zjawisko złożone i niejednoznaczne. Wśród przykładowych przejawów dyskryminacji osób ze społeczności migrantów lub uchodźców można wymienić:

- niższe zarobki i niższe wskaźniki aktywności zawodowej,
- większe ryzyko zwolnień przy gorszej kondycji firmy oraz gorsze perspektywy awansów w porównaniu z pracownikami niebędącymi migrantami,
- ocenianie przez pracodawców kompetencji zdobytych w kraju pochodzenia (np. ukończonych studiów) za mniej wartościowe w stosunku do podobnych kompetencji niemigrantów – związane jest z tym też zjawisko pracy poniżej kompetencji, czyli wykonywania pracy na niższym stanowisku niż wskazywałyby kompetencje czy doświadczenie migranta lub uchodźcy,
- mniejsza dbałość w kwestii przestrzegania prawa pracy przez zatrudniających,
- mniejsza skłonność pracodawców do zatrudniania migrantów lub uchodźców.

W naszym eksperymencie badamy ten ostatni punkt: dyskryminację w procesie rekrutacji. Proces ten składa się z wielu etapów. Pracodawcy analizują swoje potrzeby kadrowe i na tej podstawie tworzą oferty pracy, z bardziej lub mniej skonkretyzowanymi wymaganiami czy opisem stanowiska, a także decydują, gdzie takie oferty zamieścić (wielu pracodawców zamieszcza je na popularnych serwisach agregujących oferty, takich jak np. Pracuj.pl czy OLX, ale niektórzy decydują się np. na ogłoszenia w lokalnych mediach czy nawet korzystanie z poczty pantoflowej – ma to wpływ na zasięg oferty). Oferty pracy są zatem formułowane z bardziej lub mniej uświadomionymi oczekiwaniami wobec potencjalnych kandydatów. Również osoby poszukujące pracy mają własne oczekiwania dotyczące stanowiska. Oczekiwania te z jednej strony mogą wynikać z doświadczenia czy kompetencji, a z drugiej

wpływ na nie ma sytuacja materialna, np. nagła utrata środków do życia i konieczność szybkiego znalezienia źródła utrzymania, jak ma to miejsce przynajmniej u części osób ze społeczności uchodźczej.

Ramka 1. Dyskryminacja *taste-based* i dyskryminacja statystyczna

Psychologiczne uwarunkowania zachowań po stronie osoby dyskryminującej mogą mieć różnoki charakter. Pracodawca może posiadać świadomie dyskryminujący gust, czyli subiektywne preferencje generujące (bez bliżej określonych powodów) nieuzasadnioną niechęć wobec pewnej grupy społecznej i jej przedstawicieli – jest to tzw. dyskryminacja *taste-based*. Inny typ – nazywany dyskryminacją statystyczną – dotyczy sytuacji, gdy osoba dyskryminująca postrzega konkretnego człowieka nie przez jego indywidualne cechy, lecz przez pryzmat grupy, której ten człowiek jest członkiem (Schwab, 1986).

W przypadku mniejszości narodowych dużą rolę w kształtowaniu postaw dyskryminacyjnych mogą odgrywać stereotypy, opisywanie indywidualnych negatywnych zachowań przedstawicieli mniejszości jako cech charakterystycznych dla całej tej grupy oraz inne nieuzasadnione wnioskowanie generalizujące. Posługiwanie się stereotypami w ocenie kandydatów przez pracodawcę sprawia, że mogą oni w sposób niezależny od swoich cech czy kompetencji stracić w oczach zatrudniającego – w szczególności, jeśli istniejące stereotypy dotyczą np. lenistwa, roszczeniowości, nieuczciwości czy podobnych charakterystyk danej mniejszości. Stereotypowej ocenie zazwyczaj nie podlegają natomiast kandydaci z rodzimego kraju pracodawcy, chyba że zachodzi zjawisko autostereotypizacji.

Dyskryminacja może ujawnić się w procesie rekrutacji już na etapie selekcji przez pracodawcę aplikacji nadesłanych przez kandydatów. To w wyniku tej decyzji część CV osób z grupy społecznej narażonej na dyskryminację zostaje odrzuconych, niekoniecznie ze względu na niedopasowanie kompetencji aplikanta do stanowiska, lecz właśnie z powodu dyskryminacyjnej preferencji pracodawcy. Dodajmy, że preferencja ta może być nawet nieświadomiona – można dyskryminować i nie zdawać sobie z tego sprawy.

3.2. Metoda eksperymentu terenowego z użyciem sfabrykowanego CV

Dyskryminację na etapie selekcji CV trudno wykazać na konkretnym, pojedynczym przykładzie. Każdy kandydat ma indywidualne cechy i odmienne od innych doświadczenie zawodowe. Zawsze zatem istnieje pole do prób racjonalizacji decyzji pracodawcy o odrzuceniu konkretnej aplikacji nie jako przejawu dyskryminacji, lecz uzasadnionego niespełnienia oczekiwań przez kandydata. Pokazanie, że istnieją przesłanki świadczące o istnieniu dyskryminacji wybranej grupy społecznej na rynku pracy (ogółem lub w wybranych branżach czy regionach) nie jest zadaniem łatwym.

Eksperyment przeprowadzony metodą sfabrykowanego CV (*correspondence studies*) to jeden z popularnych sposobów badawczego stwierdzania występowania dyskryminacji różnych grup społecznych czy mniejszości na rynku pracy (Menés, Rovira, 2021). Metoda ta, opracowana już pięć dekad temu (Jowell, Prescott-Clarke, 1970), sprawdza się w stwierdzaniu różnorodnych typów dyskryminacji, np. ze względu na płeć (Riach, Rich, 1987), wiek (Bendick, Jackson, Romero, 1997; Bendick, Brown, Wall, 1999), rasę, wyznanie i inne; potwierdzają to też wyniki badań ageizmu w Polsce (Pogorzelski, Dębowski, Siembida, 2010; Baszczak i in., 2021). Jest ona także często wykorzystywana współcześnie w eksperymentach dotyczących dyskryminacji migrantów w różnych krajach (Weichselbaumer, 2017; Kaas, Manger, 2012).

W eksperymencie tego typu dyskryminację stwierdza się poprzez wysyłanie na prawdziwe oferty pracy odpowiednio spreparowanych CV, a następnie liczy na ile aplikacji pracodawcy oddzwonili. Jeśli różnica w odsetku oddzwonień (zwanym *callback rate*, CR) będzie istotnie różniła się między fikcyjnymi kandydatami, z których jeden jest członkiem grupy mogącej być dyskryminowaną (np. między osobą z Polski a imigrantem, uchodźcą lub też między mężczyzną a kobietą, osobą młodszą i starszą), to można stwierdzić istnienie (i skalę) dyskryminacji osób z grupy społecznej poddanej analizie (Baert, 2018). Metoda ta umożliwia sprawdzenie hipotezy o dyskryminacji w terenie – na rzeczywistym rynku pracy, z jego faktycznymi uwarunkowaniami. Tym samym daje wgląd w rzeczywistość danego problemu na poziomie wykraczającym poza dane statystyczne czy deklaratywne zgromadzone w badaniach ankietowych lub modelach teoretycznych. Dużą zaletą tej metody jest to, że ujawnia ona jednocześnie skalę świadomego uprzedzenia wobec osób z analizowanej grupy społecznej, jak i nieświadomej dyskryminacyjnej niechęci, dyskryminacji statystycznej osób podejmujących decyzje w procesie rekrutacyjnym – nie jest zatem wrażliwa na problem racjonalizowania przez konkretnych decydentów dyskryminujących wyborów w indywidualnych przypadkach.

Wysyłając pary spreparowanych CV w odpowiedzi na prawdziwe oferty pracy stawia się rzeczywistych pracodawców przed wyborem, przy którym mają szansę ujawnić się ich prawdziwe, dyskryminacyjne preferencje (o ile takowe mają). Ponieważ w takiej sytuacji zatrudniający nie wiedzą, że uczestniczą w eksperymencie – sądzą, że otrzymują zgłoszenia do pracy rzeczywistych osób – to nie mają żadnej motywacji, by ewentualnie ukrywać swoje preferencje (ukrywanie dyskryminacyjnych preferencji nie musi być świadome, niektórzy mogą być przekonani, że nie mają preferencji tego typu, ale faktycznie przejawiają je w rzeczywistej sytuacji wyboru).

Warunkiem poprawności metodologicznej w eksperymentach tego typu jest przede wszystkim odpowiednio liczna baza ofert pracy, na które wysyła się sfabrykowane CV, a także to, by pary CV kandydatów były do siebie upodobnione i różniły się istotnie jedynie przynależnością jednego z kandydatów do analizowanej grupy społecznej, tj. fikcyjni kandydaci nie mogą różnić się pod względem istotnych kompetencji, poziomu wykształcenia, umiejętności i podobnych cech.

3.3. Projekt eksperymentu

Nasz eksperyment polegał na wyszukiwaniu prawdziwych ofert pracy zamieszczonych na oficjalnych serwisach takich jak np. Pracuj.pl, OLX i wysyłaniu na nie par CV fikcyjnych kandydatek: Polki i Ukrainki przybyłej do naszego kraju w 2022 r.

Oferty pracy do eksperymentu zbierane były z całej Polski. Podjęliśmy wysiłek, by stosunek liczby ofert zebranych z danego województwa do liczby ludności ogółem i liczby ludności aktywnej zawodowo w danym województwie był podobny dla każdego województwa. Eksperyment został zrealizowany w okresie 4.09-27.10.2023.

Zebrane przez nas oferty pracy podzieliliśmy na dwie części:

- dotyczące stanowisk niższego szczebla i prostych prac, niewymagających wyższego wykształcenia i doświadczenia. W tej grupie znalazły się oferty pracy na stanowiskach związanych z obsługą klienta, pracą w handlu czy usługach, w gastronomii, proste prace biurowe, praca na recepcji itp.,
- dotyczące stanowisk specjalistycznych, czyli wymagających pewnego doświadczenia zawodowego w pracy na podobnym stanowisku i wyższego wykształcenia. Były to oferty z dziedzin takich jak audyt, finanse, administracja, zarządzanie, HR, kontroling i podobne.

Wyodrębnienie takich dwóch grup ofert pracy ma dwojakie uzasadnienie. Po pierwsze, pozwala na lepsze dostosowanie fikcyjnego CV do oferty, tak by kompetencje czy wykształcenie nie były zbyt wysokie w stosunku do przedstawionych przez pracodawców oczekiwań, a zarazem by możliwe było zbadanie różnych typów branż i zawodów. Po drugie, dyskryminacja jako zjawisko silnie uwarunkowane kontekstem może ujawniać się tylko na niższych lub tylko na wyższych szczeblach kariery lub tylko przy konkretnych typach prac (np. tylko w pracy fizycznej lub tylko w obsłudze klienta lub też tylko w pracy kreatywnej czy wiążącej się z zarządzaniem zespołem), więc zasadne jest dla uzyskania lepszego obrazu tego zjawiska i możliwości wnioskowania o rynku pracy w Polsce ogółem, by stanowiska były zróżnicowane.

Stworzyliśmy zatem dwie pary CV kandydatek (Polka i Ukrainka): jedna para z kompetencjami dostosowanymi do stanowisk specjalistycznych, a druga bez wyższego wykształcenia czy kompetencji specjalistycznych (tabela 1, tabela 2). Wyszukiwaliśmy tylko takie oferty, w stosunku do których nasze fikcyjne kandydatki spełniały formalne wymagania zawarte w opisie stanowiska. Zdecydowaliśmy się wyłącznie na żeńskie CV ze względu na strukturę demograficzną ukraińskiej społeczności uchodźczej w Polsce (znaczną przewagę kobiet).

Tabela 1. Charakterystyka kandydatek na stanowiska proste

Pozycja z CV	Polka	Ukraińska
Wiek	39	39
Wykształcenie	Średnie – ukończone technikum ekonomiczno-hotelarskie	Średnie – ukończona szkoła techniczna handlu i hotelarstwa (w Kijowie)
Doświadczenie zawodowe	łącznie 20-letni staż pracy na stanowiskach takich jak recepcjonistka, kelnerka, magazynier czy pracownik działu sprzedaży	łącznie 21-letni staż pracy na stanowiskach takich jak recepcjonistka, kelnerka, magazynier, sprzedawca. Ostatnie stanowisko ze stażem 10 miesięcy to sprzedawca w sieci handlowej w Polsce (praca po przybyciu do Polski w 2022 r.), pozostały staż pracy w Ukrainie
Języki obce	Podstawowy język angielski, ojczysty język polski	Podstawowy język angielski, zaawansowany język polski, ojczysty język ukraiński
Umiejętności	Obsługa klienta, prawo jazdy kat. B, znajomość przepisów BHP	Obsługa klienta, znajomość przepisów BHP, prawo jazdy kat. B
Zainteresowania	Kryminały, wolontariat, ogrodnictwo	Przyroda, filmy, seriale

Źródło: opracowanie własne PIE.

Tabela 2. Charakterystyka kandydatek na stanowiska specjalistyczne

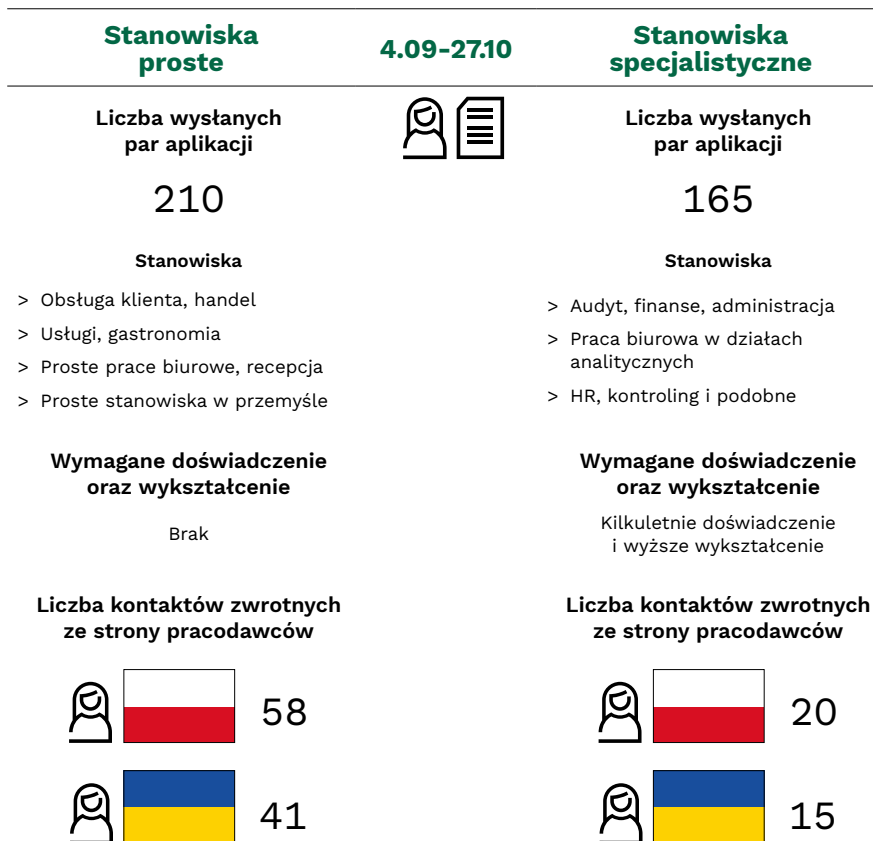
Pozycja z CV	Polka	Ukraińska
Wiek	30 lat	30 lat
Wykształcenie	Magister ekonomii	Magister ekonomii
Doświadczenie zawodowe	9 lat stażu pracy, w tym 3 lata jako starsza specjalistka w zespole rozliczeń, 2 lata jako kontroler w dziale finansowym	9,5 lat stażu pracy, w tym 2 lata jako specjalistka ds. wsparcia operacyjnego, 3 lata jako starszy kontroler finansowy – te stanowiska w Ukrainie; 7 miesięcy jako specjalistka ds. finansowo-osobowych – ta praca już po przybyciu do Polski w 2022 r.
Języki obce	Zaawansowany język angielski, ojczysty język polski	Zaawansowany język angielski, zaawansowany język polski, ojczysty język ukraiński
Umiejętności	Umiejętności organizacyjne, znajomość pakietu MS Office, umiejętność pracy zespołowej i zarządzania zespołem	Umiejętności organizacyjne, znajomość pakietu MS Office, umiejętność pracy zespołowej
Zainteresowania	Podróże, rower, gotowanie i eksperymenty kulinarne	Jeździectwo, historia, filmy kryminalne

Uwaga: pełne wersje obu par CV zamieściliśmy w aneksie.

Źródło: opracowanie własne PIE.

CV w obu parach zaprojektowaliśmy tak, by pod względem istotnych elementów były do siebie maksymalnie upodobnione. Różnice pojawiły się w mniej kluczowych aspektach, takich jak szata graficzna czy opis zainteresowań – po to, by wysłane zazwyczaj w odstępie maksymalnie doby aplikacje nie wydały się adresatom podejrzanie podobne. W szczególności warto zaznaczyć, że wszystkie kandydatki-Ukrainki w CV deklarowały umiejętność płynnego posługiwania się językiem polskim. Ukrainki oczywiście miały także wpisany w CV język ukraiński, natomiast kandydatki na stanowiska proste deklarowały podstawową znajomość języka angielskiego, a na specjalistyczne – znajomość zaawansowaną. CV były też w pewnym stopniu dostosowywane do konkretnych stanowisk, na które aplikowaliśmy, tak by wymagania związane np. z doświadczeniem były spełnione przez obie kandydatki. Ponadto obie kandydatki z Ukrainy miały już kilkumiesięczny staż pracy w Polsce w 2022 r. na stanowiskach odpowiednich dla swoich kompetencji. Stworzone przez nas CV nie zawierały zdjęć kandydatek.

Infografika 1. Podsumowanie projektu eksperymentu

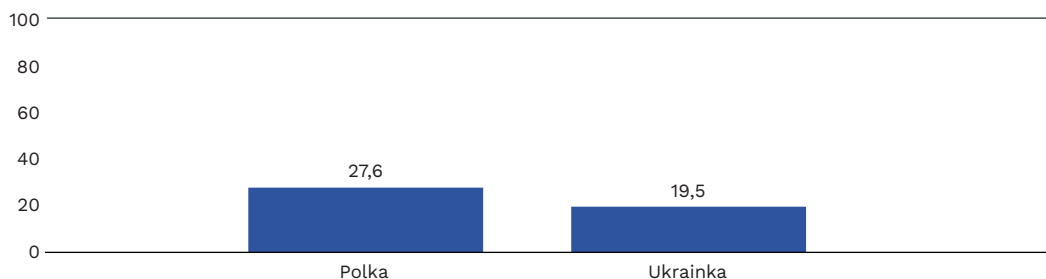


Źródło: opracowanie własne PIE.

3.4. Wyniki

Istnieją przesłanki do stwierdzenia występowania dyskryminacji osób z Ukrainy w procesach zatrudniania w zbadanym przez nas wymiarze, tj. wstępnej selekcji nadesłanych ofert. Odsetek oddzwonień na aplikacje na prostsze stanowiska wyniósł 27,6 proc. (58 kontaktów zwrotnych na 210 wysłanych aplikacji) dla kandydatki z Polski i 19,5 proc. (41 kontaktów zwrotnych) dla Ukrainki (wykres 3). Ta różnica jest istotna statystycznie (przy poziomie istotności $p < 0,05$, jednostronny test t-Studenta).

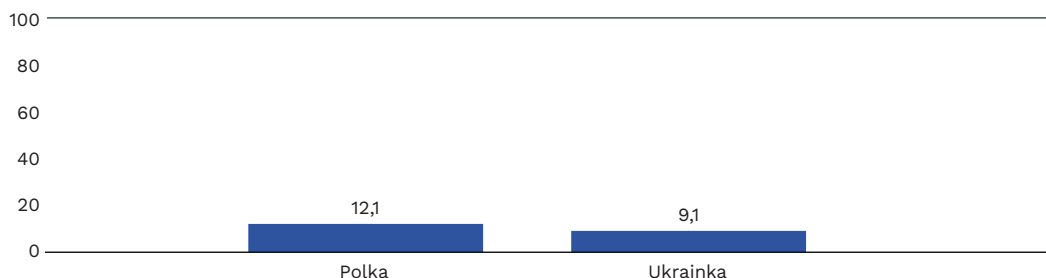
Wykres 3. Odsetek oddzwonień na aplikacje na oferty pracy przez kandydatkę z Polski i z Ukrainy – stanowiska proste (w proc.)



Źródło: opracowanie własne PIE.

Nie stwierdziliśmy istotnych statystycznie różnic w odsetku oddzwonień na aplikacje na stanowiska specjalistyczne. Z kandydatką-Polką próbowano skontaktować się w odpowiedzi na 12,1 proc. wysłanych aplikacji (20 kontaktów zwrotnych na 165 aplikacji na oferty pracy), zaś u kandydatki-Ukrainki CR wyniósł 9,1 proc. (15 kontaktów zwrotnych) (wykres 4).

Wykres 4. Odsetek oddzwonień na aplikacje na oferty pracy przez kandydatkę z Polski i z Ukrainy – stanowiska specjalistyczne (w proc.)



Źródło: opracowanie własne PIE.

Uzyskane wyniki pozwalają na stwierdzenie wyraźnie mniejszego zainteresowania zgłoszeniami kandydatek z Ukrainy aplikujących na oferty na polskim rynku pracy w badanych branżach. Przedstawiona przez nas analiza sugeruje, że problem dotyczy szczególnie stanowisk niewymagających wyższego wykształcenia czy kompetencji specjalistycznych. Tutaj preferencja dla kandydatek z Polski jest trudna do podważenia: na CV Ukrainki oddzwaniano niemal o 1/3 rzadziej niż na CV Polki. W przypadku aplikowania na stanowiska specjalistyczne, interpretacja wyników jest trudniejsza. Kandydatka z Ukrainy otrzymała o 25 proc. telefonów od pracodawców mniej w porównaniu z Polką, ale w liczbach bezwzględnych było to zaledwie 5 oddzwonień mniej. Sama liczba oddzwonień u obu kandydatek była dość niska (pracodawcy odpowiedzieli na mniej więcej co dziesiątą wysłaną aplikację – w przypadku ofert związanych z prostymi stanowiskami w przybliżeniu co czwarta / co piąta aplikacja doczekała się kontaktu zwrotnego), w związku z czym różnica w CR między Polką a Ukrainką nie jest istotna statystycznie (przy przyjętych założeniach). Nie możemy zatem stwierdzić, że taka dyskryminacja tu występuje, ale też wyniki nie pozwalają mieć pewności, że takiej dyskryminacji nie ma. Ponadto, dyskryminacyjne preferencje pracodawców mogą się pojawiać na dalszych etapach rekrutacji (np. przy rozmowie kwalifikacyjnej), czego nasz eksperyment nie jest w stanie pokazać.

3.5. Ograniczenia zastosowanej metody badawczej

Istnieje szereg czynników, które ograniczają skuteczność zastosowanej przez nas metody eksperymentalnej w stwierdzaniu występowania dyskryminacji na rynku pracy.

Po pierwsze, eksperyment tego typu dostarcza informacji o ewentualnej dyskryminacji jedynie na wstępnym etapie rekrutacji. Dyskryminacja może ujawnić się też w innej fazie, na przykład w czasie rozmowy kwalifikacyjnej, a nawet jeszcze później, przybierając na przykład formę nieprzedłużenia umowy po upływie okresu próbnego po zatrudnieniu pracownika – słowem, w szeregu innych miejsc i momentów, w które taka metoda nie daje wglądu. W związku z tym wnioskowanie na podstawie wyników tego typu eksperymentu może być tylko jednostronne: jeśli różnica w CR w parze kandydatów jest istotna statystycznie, można stwierdzić istnienie dyskryminacji. Ale jeśli taka różnica nie występuje (lub jest na tyle mała, że nieistotna), to nie można stwierdzić braku dyskryminacji – ta bowiem może ujawnić się na innym etapie selekcji kandydatów.

Po drugie, nie daje ona wglądu w proces decyzyjny – nie mamy możliwości przeanalizowania procesu myślowego i działania osób odpowiedzialnych za rekrutację czy choćby czasu poświęconego przez pracodawcę na podjęcie decyzji o odrzuceniu CV lub kontakcie zwrotnym z kandydatami. Nasza metoda dostarcza jedynie binarną informację o efekcie końcowym (kontakcie zwrotnym lub jego braku). Nie znamy zatem szczegółowych powodów stojących za decyzją konkretnego pracodawcy. Z tym wiąże się też inny problem:

jako badacze nie wiemy kto tak naprawdę rozpatrywał w pierwszym kroku wysłane CV – czy osoba podejmująca ostatecznie decyzję o zatrudnieniu, czy dział HR (większe firmy mogą posiadać działy HR z wyspecjalizowanymi metodami selekcji i sprawdzania kandydatów, a w innych przedsiębiorstwach decyzje o zatrudnianiu mogą podejmować wyłącznie osoby z działów, do których rekrutują kandydatów). Różnice w dyskryminacyjnej postawie między osobami w przedsiębiorstwie także mogą w jakimś stopniu przestępować faktyczny obraz dyskryminacji.

Po trzecie, przyjęta metoda nie pozwala mieć całkowitej pewności co do podstawy ewentualnej dyskryminacji. W naszym badaniu CV kandydatek z Ukrainy zostały przygotowane tak by odzwierciedlać charakterystyki osób z fali uchodźczej z 2022 r. z myślą o zbadaniu reakcji pracodawców właśnie na uchodźców. Jednak wątpliwości czy uprzedzenia pracodawców nie musiały wynikać bezpośrednio z uchodźczego statusu kandydatek, a pracodawcy mogli reagować negatywnie na sam fakt, iż kandydatka nie jest Polką, niezależnie od innych szczegółów zaprojektowanego CV. Ponieważ uchodźcy z 2022 r. są dużą podgrupą mniejszości ukraińskiej w Polsce, którą również może dotyczyć podobna dyskryminacja, to można podejrzewać, że wykryta dyskryminacja może w jakimś stopniu odnosić się do całej tej grupy. Można też przypuszczać, że o oddzwonieniu lub braku kontaktu zwrotnego w przypadku niektórych pracodawców mogły zadecydować subtelne różnice w życiorysach kandydatek, nieistotne z punktu widzenia wykonywanej pracy. Polka aplikująca na stanowiska związane z prostymi pracami w swojej karierze przepracowała na przykład jako magazynier 6 lat, a Ukrainka 4 lata. Z kolei Ukrainka dłużej (o rok) była recepcjonistką. Inny przykład: szata graficzna CV obu Polek miała raczej ciepłe kolory (łagodny kolor pomarańczowy i brązowy), Ukrainek zaś – raczej zimniejsze odcienie (niebieskawe-zielone), choć łącznie na wszystkich CV było niewiele kolorów innych niż czarny. Przy odpowiednio dużej liczbie zebranych ofert pracy takie efekty zaburzające wyniki powinny się zniwelować, jednak nigdy nie można mieć pewności, że tego typu drobne i niemożliwe do wyeliminowania szczegóły nie wpłynęły na ostateczny wynik.

Po czwarte, istnieje problem sezonowości i innych niekontrolowanych charakterystyk rynku pracy. W przypadku niskiego bezrobocia w jakimś regionie pracodawcy mogą być skłonni do odpowiadania na każdą aplikację na ich oferty, nawet jeśli przyjmują dyskryminacyjną postawę (jak już wspomnieliśmy może ona ujawniać się później). Cechy rynku pracy mogą więc wpływać na wyniki, a metoda przez nas przyjęta nie jest w stanie tego wpływu kontrolować. Związana jest z tym też ograniczona możliwość replikacji eksperymentu w dokładnie taki sam sposób i przy takich samych warunkach przez innych badaczy. Nawet dokładne powielenie procedury i użycie identycznych CV nie zagwarantuje replikacji, bo zmienić się mogły warunki środowiska gospodarczego w czasie, jaki upłynął między eksperymentem a próbami jego replikacji.

4. Dyskusja i omówienie wyników

W omawianym badaniu częściej zaproszenia na rozmowy kwalifikacyjne otrzymywały kandydatki z Polski. Takie wyniki mogą sugerować występowanie dyskryminacji statystycznej, która jest zjawiskiem niekiedy trudniejszym do wykrycia niż dyskryminacja oparta na preferencjach. W takich przypadkach pracodawca nie dyskryminuje konkretnej kandydatki do pracy na podstawie własnych uprzedzeń, ale bazuje na ogólnych założeniach dotyczących grupy, do której ona należy.

Dyskryminacja na rynku pracy, w tym na tle etnicznym lub narodowościowym, jest zjawiskiem znanym i dość powszechnym w krajach przyjmujących uchodźców i migrantów. W państwach OECD w ostatnich 25 latach ta forma dyskryminacji na rynku pracy była przedmiotem badań i analiz. Kandydaci z mniejszości etnicznych, narodowych lub rasowych musieli i wciąż muszą wystać znacznie więcej aplikacji niż kandydaci nienależący do tych grup, aby otrzymać zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną. Dane z badania opublikowanego w 2016 r. pokazały, że różnica ta wynosi ok. 50 proc. (Zschirnt, Ruedin, 2016). Z kolei z badań przeprowadzonych w Austrii, Szwecji i w Niemczech wynika, że matki-uchodźczynie mają szczególną trudność w znalezieniu pracy na tle innych kobiet (ale ich szanse na zatrudnienie nie są mniejsze niż mężczyzn-uchodźców). W tym kontekście potrzebna jest pogłębiona analiza czynników istotnych dla rynku pracy, takich jak możliwy brak dostępu do opieki nad dziećmi oraz słabe wsparcie dla możliwości łączenia życia zawodowego i rodzinnego (Fossati i in., 2022).

Podobne wyniki w analogicznych do naszego eksperymentach uzyskiwano także w innych państwach. W badaniu w Szwecji zaobserwowano znacznie niższy *callback rate* w przypadku migrantów (2,5 proc.) niż w przypadku rodowitych Szwedów (19 proc.). I nie ma znaczenia czy migranci mają doświadczenie zawodowe a nawet czy posiadają obywatelstwo. Ponadto, decyzje szwedzkich pracodawców ujawniły hierarchię etniczną: Szwedzi otrzymali najwyższy odsetek odpowiedzi (21 proc.), a następnie osoby urodzone w Polsce (17 proc.), Iraku (10 proc.) i Somalii (5 proc.) (Vernby, Dancygier, 2019). W eksperymencie przeprowadzonym w Austrii, w którym badano dyskryminację migrantów, również zaobserwowano nierówne traktowanie. W tym przypadku fikcyjni kandydaci uzyskali wykształcenie w Austrii i posiadali austriackie obywatelstwo, dodatkowo do aplikacji zostały dodane zdjęcia. Eksperyment wykazał znaczącą dyskryminację kandydatów o serbskim, tureckim, chińskim i nigeryjskim pochodzeniu. Badanie wykazało również dyskryminację w szybkości reakcji firm: kandydaci bez tła migracyjnego byli szybciej zapraszani na rozmowy

kwalifikacyjne i dłużej pozostawiani w gronie potencjalnych kandydatów, podczas gdy aplikacje migrantów były odrzucane (Weichselbaumer, 2017).

Badania naukowe przeprowadzone w dwudziestu europejskich państwach potwierdzają fakt, że migranci przymusowi radzą sobie gorzej na rynku pracy w porównaniu z rdzennymi mieszkańcami tych państw i migrantami ekonomicznymi. Co więcej, uchodźcy tworzą grupę, która radzi sobie na rynkach pracy znacznie gorzej niż migranci nieprzymusowi z UE, jak i migranci nieprzymusowi spoza UE. W przypadku uchodźców prawdopodobieństwo znalezienia pracy jest o 11,6 proc. mniejsze w porównaniu z innymi migrantami o podobnych charakterystykach. Narażeni są też na wyższe bezrobocie. Uchodźcy w porównaniu z migrantami nieprzymusowymi aż o 22 proc. częściej nie mają pracy. Ich dochody oraz jakość pracy, którą wykonują również jest niższa. Skumulowane rezultaty tych zjawisk tworzą tzw. lukę uchodźczą (*refugee gap*). Pojęcie to opisuje wolniejszy i trudniejszy proces integracji gospodarczej uchodźców niż migrantów o innych podobnych cechach, takich jak obszar pochodzenia, czas przyjazdu czy cechy demograficzne (Fasani, Frattini, Minale, 2021). To pokazuje, że sytuacja migrantów ekonomicznych, ale również migrantów przymusowych, w tym uchodźców wojennych, wymaga odrębnych analiz i odpowiednich działań, ponieważ własna sytuacja osobista i życiowa rzutują na ich postawy, zachowania i decyzje w innych obszarach życia.

Uchodźcy wojenni częściej więc pracują w zawodach niewymagających wysokich kwalifikacji, postrzeganych jako mniej atrakcyjne, z niskimi barierami wejścia. Z tego powodu ich dochód jest niższy w porównaniu z innymi migrantami i wykonują pracę częściej poniżej kwalifikacji. Te negatywne efekty na rynku w przypadku uchodźców utrzymują się 10-15 lat pobytu w kraju przyjmującym. Mowa więc o długotrwałych i uporczywych efektach migracji przymusowej. Do przyczyn gorszych wyników uchodźców na rynkach pracy zalicza się niższy poziom zdrowia psychicznego i fizycznego i brak znajomości języka kraju przyjmującego. Uchodźcy częściej niż migranci raportują, że to właśnie niezajomość języka jest główną przeszkodą w zatrudnieniu (Fasani, Frattini, Minale, 2021). Widać to także w badaniach przeprowadzonych w Polsce, w których odsetek uchodźców wojennych mówiących po polsku jest niższy niż odsetek migrantów przedwojennych. W tym wymiarze sytuacja w Polsce jest zbliżona do sytuacji innych państw przyjmujących imigrantów.

Choć rezultaty analiz PIE są zbieżne z wynikami badań nad uchodźcami na rynkach pracy w innych państwach, to trudno jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie, dlaczego pracodawcy mniej chętnie kontaktowali się z kandydatkami z Ukrainy. Być może zakładali, że uchodźcy będą mieli większe trudności związane z adaptacją do nowych warunków życia lub – mimo że w CV podkreślaliśmy znajomość języka polskiego – mogą się pojawić trudności w komunikacji z takimi pracownikami. Pracodawcy mogą też obawiać się niepewności związanej ze statusem prawnym uchodźców w długim terminie a także postrzegać ich jako pracowników mniej stabilnych, planujących szybki powrót do Ukrainy. Do tego dochodzą przekonania, że uchodźcy w związku ze swoją sytuacją mogą mieć trudności z długotrwałym zaangażowaniem się w pracę z powodów rodzinnych, zwłaszcza gdy część rodziny została na terenach objętych działaniami zbrojnymi. Nie bez znaczenia jest także

percepcja różnic społecznych i kulturowych jako barier utrudniających integrację z zespołem czy przyswojenie kultury organizacyjnej. Dodatkowo, pracodawcy mogą mieć trudności z rozpoznaniem kwalifikacji lub doświadczenia kandydatów do pracy lub może mieć też miejsce niedopasowanie kwalifikacji uchodźców do rynku pracy (OECD, 2016). Oczywiście decyzje pracodawców mogą wynikać ze stereotypów i uprzedzeń na tle narodowościowym i nie muszą być związane z faktem posiadania statusu uchodźcy. Nie da się jednoznacznie wskazać przyczyn niższego odsetka zaproszeń na rozmowy kwalifikacyjne skierowanych do kandydatek z Ukrainy. W celu identyfikacji motywów stojących za tymi decyzjami konieczne jest przeprowadzenie dalszych badań. Niemniej niższy odsetek zaproszenia do procesów rekrutacyjnych jest faktem.

Konieczność zmiany ścieżki zawodowej i podejmowania pracy poniżej swoich możliwości to kolejne czynniki wpływające na postawy uchodźców, chęć dostosowania się do nowej sytuacji i planowania długoterminowego. Sytuacja ta, jak można by to zaobserwować, ma miejsce zwłaszcza w przypadku osób z wyższym wykształceniem czy z istotnym dorobkiem zawodowym. W takich przypadkach rozpoczynanie przygody z nowym rynkiem pracy od niższych stanowisk może negatywnie wpływać na motywację do dalszej aktywności zawodowej (np. kasus prawniczki z wywiadów pogłębionych). Ludzie wykazują tendencję do unikania strat, a dodatkowo efekt utraconych korzyści może powodować frustrację i niechęć do integracji z rynkiem pracy wyceniającym ich umiejętności poniżej poziomu, do którego byli przyzwyczajeni w swoim państwie. Taka sytuacja może prowadzić do obniżenia aspiracji zawodowych oraz zmniejszenia chęci inwestowania w dalszy rozwój zawodowy, co z kolei wpływa na długoterminowe perspektywy integracji zawodowej i społecznej.

Nie ma wątpliwości, że trudna sytuacja na rynku pracy może być jednym z czynników wpływających na postawy samych uchodźców, ich decyzje oraz interakcje z rynkiem pracy. Respondenci w wywiadach prezentowali całe spektrum samooceny, co w naturalny sposób odzwierciedla różnorodność historii uchodźców. A przecież wysoka samoocena może wzmacniać pozytywne zachowania takie jak wytrwałe poszukiwanie pracy, podejmowanie inicjatyw zawodowych czy konsekwentną chęć zdobywania nowych umiejętności. Szeroko rozumiana gościnność państwa przyjmującego może podwyższać poziom optymizmu, umożliwić lepsze radzenie sobie z niepowodzeniami oraz motywować do dalszego rozwoju zawodowego i skutecznej adaptacji z polskim społeczeństwem (Marley, Mauki, 2018; Altinay i in., 2023). Doświadczenia innych krajów, o dłuższej historii zmagania z napływem migrantów i uchodźców niż w Polsce pokazują jednak, że otwartość i gościnność topnieją wraz z wydłużającą się ekspozycją na przybyszów z zewnątrz (Hangartner i in., 2019), chociaż duże znaczenie ma czynnik bliskości kulturowej napływającej ludności. Z kolei niska samoocena może prowadzić do awersji do ryzyka, prokrastynacji czy niepodejmowania żadnych wyzwań. Niska samoocena może także prowadzić do nadmiernego skupiania się na porażkach czy interpretowania informacji w sposób negatywny. A to w konsekwencji może skutkować zaniechaniem działań mających na celu integrację zawodową lub społeczną (Schuettler, Caron, 2020). Awersja do ryzyka i zróżnicowane preferencje czasowe mogą również wpływać

na decyzje uchodźców związane z zatrudnieniem, szkoleniem, edukacją czy planowaniem długoterminowym. Uchodźcy, którzy wykazują silną awersję do ryzyka, unikają inwestowania w długoterminowy rozwój zawodowy lub edukację z obawy przed niepewnością związaną z przyszłym zatrudnieniem. A uchodźcy, którzy przywiązują większą wagę do przyszłości, mogą być bardziej skłonni do inwestowania w swoje umiejętności (Dustmann i in., 2017). Wreszcie dyskryminacja – zwłaszcza płacowa – przyczynia się do mniejszej produktywności (Gramozi, Palivos, Zachariadis, 2021), co ma znaczenie dla wyników pracodawców i całej gospodarki.

Nie może więc dziwić ustalenie poczynione w ramach badań jakościowych, że uchodźcy w Polsce mają zróżnicowane oczekiwania oraz plany na przyszłość. Różnice te wypływają z indywidualnych cech, doświadczeń oraz obecnej sytuacji społeczno-ekonomicznej badanych. Oczekiwania i aspiracje zawodowe uchodźców mogą mieć jednak bezpośredni wpływ na ich postawy i zachowania na rynku pracy, w tym na chęć szkolenia się oraz zdobywania nowych umiejętności. Jednym z kluczowych mechanizmów ułatwiających realizację planów uchodźców w nowym środowisku są sieci społeczne. Zwłaszcza kontakt z migrantami, którzy przybyli wcześniej do danego kraju, może znacząco przyczyniać się do redukcji niepewności w państwie przyjmującym. W kontekście uchodźców z Ukrainy, wsparcie to często pochodzi od migrantów ekonomicznych, rodziny lub znajomych już mieszkających w Polsce przed inwazją rosyjską w 2022 r. Chociaż te sieci społeczne są ważnym elementem w procesie pomocowym, nie mogą być traktowane jako jedyny sposób pomocy dla uchodźców.

Nie można pominąć innej ważnej cechy uchodźców wojennych. Z badań wynika różnorodność i częstotliwość występowania wśród nich problemów emocjonalnych (Blackmore i in., 2020). Zgodność wyników analiz w literaturze poświęconej temu zagadnieniu może wskazywać na znaczące i uniwersalne wyzwania, z jakimi borykają się uchodźcy, i podkreślać potrzebę zintegrowanych strategii publicznych mających na celu rozwiązywanie tych specyficznych problemów (Javanbakht, 2022; Becker, 2019). Na podstawie analizy czterdziestu studiów z 11 053 uchodźcami ustalono, że MDD (ciężkie zaburzenie depresyjne) występowały w 32 proc. przypadków, PTSD (zespół stresu pourazowego) w 31 proc., a BPD (zaburzenie osobowości typu borderline) w przypadku co dwudziestego uczestnika badań. Zaobserwowano różnice w zależności od zamożności państw przyjmujących. MDD były częstsze w krajach o niskich i średnich dochodach (47 proc.) niż w krajach o wysokich dochodach (28 proc.) (Patanè i in., 2022). W innych badaniach o charakterze metaanaliz występują odmienne szacunki częstości MDD czy PTSD, ale w każdym z tych przypadków mamy do czynienia z wysokimi odsetkami osób potrzebujących wsparcia lub leczenia w zakresie zdrowia psychicznego (Henkelmann i in., 2020).

Doświadczenie przymusowej migracji i trwałego wysiedlenia ma także negatywny wpływ na zdrowie psychiczne matek i zwiększone prawdopodobieństwo negatywnych zachowań rodzicielskich. To z kolei może przyczyniać się do gorszych wyników psychospołecznych ich dzieci (Sim, Bowes, Gardner, 2018). Metaanaliza ośmiu badań dotyczących dzieci i młodzieży – uchodźców

i osób starających się o azyl – wykazała, że 22,7 proc. miało PTSD, 13,8 proc. depresję, a 15,8 proc. zaburzenia lękowe (Blackomre i in., 2020).

Pomiędzy uchodźcami wojennymi a członkami społeczeństwa przyjmującego zachodzi w naturalny sposób sprzężenie zwrotne. W tym znaczeniu stereotypy i uprzedzenia mogą mieć głęboki i daleko idący wpływ na zachowania, postawy i dobrostan uchodźców. Zgłaszane incydenty, takie jak negatywne komentarze w miejscach publicznych czy w szkołach, mogą mieć długotrwałe konsekwencje dla dzieci uchodźców, wpływając na ich rozwój emocjonalny, ekonomiczny czy edukację. Jednak nie wszystkie relacje między uchodźcami a społeczeństwem polskim są negatywne. Pozytywne doświadczenia, jak pomoc w nauce języka i zrozumieniu kultury pracy, są istotne dla integracji. Docenianie umiejętności i kompetencji uchodźców przez polskich współpracowników może znacząco przyczynić się do zwiększenia ich dobrostanu oraz ułatwić proces adaptacji (Aksoy, Poutvaara, Schikora, 2023; Lundborg, Skedinger, 2016). W dłuższym okresie ważne będzie też dostarczanie społeczeństwu rzetelnych danych o wpływie zatrudnienia uchodźców i migrantów na polskie PKB i rynek pracy. Dobre doświadczenia pracodawców z czasem mogą niwelować stereotypowe myślenie, które charakteryzuje wszystkie badane społeczeństwa przyjmujące migrantów (Alesina, Armando, Stantcheva, 2022). W ekonomii stereotypy te tłumaczy się m.in. niepełną informacją (Arrow, 1973).

5. Rekomendacje

W świetle wyżej opisanych wyzwań wsparcie instytucjonalne i społeczne powinny odgrywać istotną rolę w adaptacji i integracji uchodźców z polskim społeczeństwem, a w szczególności z rynkiem pracy. Należy wykorzystać doświadczenia państw przyjmujących migrantów przymusowych i podejmować działania zmierzające do niwelowania dyskryminacji, do których można zaliczyć niwelowanie barier behawioralnych, tak wśród uchodźców, jak i pracodawców, kampanie edukacyjne czy wsparcie instytucjonalne uchodźców w procesie adaptacji z rynkiem pracy.

Uchodźcy przymusowi – w szczególności uchodźcy wojenni – doświadczają szeregu wyzwań na rynku pracy, które są bardziej wyraźne i długotrwałe w porównaniu z innymi grupami migrantów, zwłaszcza jeśli porównamy ich z migrantami ekonomicznymi sprzed wojny. Uchodźcy, którzy byli przedsiębiorczy w swoim kraju pochodzenia, prawdopodobnie łatwiej adaptują się do nowego środowiska, ale inni mogą potrzebować pomocy w zdobywaniu nowych umiejętności, nauce języka czy znalezieniu stabilnego zatrudnienia.

Wsparcie, w tym pomoc w nabywaniu kompetencji językowych, dostęp do systemu edukacji, ochrony zdrowia, umożliwienie budowania więzi społecznych, odgrywają ważną rolę w przełamywaniu barier behawioralnych.

Z perspektywy nauk behawioralnych takie wsparcie często pełni funkcję pozytywnego wzmocnienia, które ułatwia adaptację uchodźców oraz ich zaangażowanie w proces integracji zawodowej i społecznej. Z badań (Altinay i in., 2023; Finsterwalder i in., 2020) wynika, że przyjazne nastawienie społeczeństwa i wprowadzenie odpowiednich środków wsparcia może pomóc zminimalizować negatywne efekty związane z niską samooceną i zwiększyć skuteczność integracji uchodźców.

Nie bez znaczenia są też wszelkie narzędzia neutralizujące negatywne skutki przymusowej zmiany ścieżki zawodowej i podejmowania pracy z niskimi barierami wejścia. Skuteczne strategie mogą obejmować takie działania, jak programy mentoringowe, szkolenia zawodowe dostosowane do potrzeb uchodźców czy wsparcie w procesie nostryfikacji dyplomów i certyfikatów, aby ułatwić uchodźcom dostęp do zatrudnienia zgodnego z ich kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym. Zwłaszcza, że w wywiadach z uchodźcami zidentyfikowano też postawy otwartości na różne formy zatrudnienia, co może być wyrazem ich chęci adaptacji (lub konieczności) i zapewnienia bytu sobie oraz swoim bliskim.

Największa od II wojny światowej migracja ludności na terenie Europy wymaga podejścia nie tylko odpowiadającego na bieżące i bezpośrednie potrzeby uchodźców wojennych, ale również powinna uwzględniać długoterminowe cele społeczno-ekonomiczne. To holistyczne podejście wymaga zrozumienia wielowymiarowego procesu integracji obejmującego aspekty

prawne, edukacyjne, kulturowe i zawodowe. Kluczowe jest więc w obliczu wyzwania tej skali wykorzystywanie danych empirycznych, badań naukowych, wsparcia wyspecjalizowanych ośrodków w zakresie migracji, najlepszych praktyk organizacji międzynarodowych oraz zaangażowania samych uchodźców.

Poniższy zestaw rekomendacji jest odpowiedzią na wyzwania zidentyfikowane w przeprowadzonych badaniach jakościowych i eksperymentalnych z jednej strony, a z drugiej – na problemy identyfikowane w literaturze naukowej. Stanowią drogowskaz wyznaczający kierunek zmian, których podjęcie jest konieczne dla stworzenia środowiska przyjaznego integracji uchodźców wojennych z Ukrainy, umożliwiające im pełne uczestnictwo w życiu społecznym i gospodarczym w Polsce.

1. Kursy języka polskiego

Przygotowanie kursów języka polskiego dla uchodźców wojennych uwzględniające ich potrzeby zawodowe i edukacyjne. Osiągnięcie tego celu obejmuje nie tylko kwestie bezpośrednio związane ze zwiększeniem dostępności kursów, ich formuły i jakości, ale również zapewnienie opieki nad dziećmi w trakcie zajęć czy wsparcia finansowego dla uchodźców biorących w nich udział.

2. Wsparcie w procesie nostryfikacji dyplomów i uznawania kwalifikacji

Uchodźcy sygnalizują problemy z nostryfikacją dyplomów i uznawaniem kwalifikacji zawodowych zdobytych poza granicami Polski. Rekomendujemy więc uproszczenie procedur i zapewnienie profesjonalnego doradztwa oraz przystępnej informacji. Skracanie czasu trwania procedur, obniżanie kosztów finansowych i pozafinansowych oraz zrozumiałe i precyzyjne komunikowanie aktualnych przepisów i kroków potrzebnych do podjęcia przez uchodźców mają tu bardzo istotne znaczenie.

3. Przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy

Przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku pracy jest możliwe dzięki wzmocnieniu mechanizmów kontroli tego rynku, promowaniu równych szans w procesie rekrutacji, wprowadzenia działań edukacyjnych także dla pracodawców. Dodatkowo można rozważyć organizowanie spotkań w środowiskach lokalnych, nawiązywanie dialogu międzykulturowego i wspieranie wszelkich inicjatyw zwiększających szanse integracji uchodźców z polskim rynkiem pracy. Upływ czasu i kumulacja pozytywnych doświadczeń na rynku pracy w naturalny sposób będą zmniejszać skalę dyskryminacji oraz budować wzajemne zaufanie i zrozumienie, a tym samym wspierać inicjatywy antydyskryminacyjne.

4. Programy wspierające zatrudnienie zgodnie z kwalifikacjami

Wysoko wykwalifikowani uchodźcy często pracują poniżej poziomu wynikającego z ich wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Warto więc poprzez programy wsparcia, mentoringowe, programy praktyk lub staży pomóc znaleźć im pracę na poziomie ich rzeczywistych kwalifikacji zawodowych.

5. Zapewnienie stabilności osobistej i zawodowej

Jednym z kluczowych czynników wpływających na integrację uchodźców są stabilność i bezpieczeństwo prawne. Im bardziej przewidywalna przyszłość, łatwiejsza integracja z rynkiem pracy, systemem edukacji, ochrony zdrowia i całym społeczeństwem, tym łatwiej uchodźcom planować i inwestować w siebie i w swoje otoczenie. Dlatego rekomendujemy zapewnienie stabilności ram prawnych dla uchodźców wojennych z Ukrainy w sposób pozwalający im na długoterminowe planowanie przyszłości, co też przełoży się na poprawę ich zdrowia psychicznego i szeroko rozumianego dobrostanu.

6. Badania i monitoring sytuacji uchodźców wojennych

Ciągły monitoring sytuacji uchodźców jest konieczny do zrozumienia ich potrzeb i oczekiwań, które mogą ewaluować wraz z upływem czasu. Regularne badania pozwolą na ewaluację polityk i interwencji już istniejących i wdrożonych, a przez to na ocenę ich efektywności. Co z kolei jest koniecznym krokiem dla wypracowania bardziej precyzyjnych i empatycznych narzędzi wspierających ich integrację. Rezultaty tych badań powinny być dostępne publicznie i stanowić przedmiot debaty eksperckiej.

Bibliografia

- Aksoy, C.G., Poutvaara, P., Schikora, F. (2023), *First time around: Local Conditions and Multi-Dimensional Integration of Refugees*, „Journal of Urban Economics”, No. 137, <https://doi.org/10.1016/j.jue.2023.103588>.
- Alesina, A., Armando, M., Stantcheva, S. (2022), *Immigration and redistribution*, „Review of Economic Studies”, No. 90(1).
- Altinay, L., Alrawadie, Z., Hudec, O., Urbančíková, N., Evrim Arici, H. (2023), *Modelling Social Inclusion, Self-Esteem, Loneliness, Psychological Distress, and Psychological Resilience of Refugees: Does Hospitableness Matter?*, „Journal of Business Research”, No. 162, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S014829632300259X#b0345> [dostęp: 27.11.2023].
- Arrow, K.J. (1973), *The theory of discrimination*, (w:) Ashenfelter, O.C., Rees, A. (ed.) *Discrimination in labor markets*, Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Auer, D. (2022), *Firing discrimination: Selective labor market responses of firms during the COVID-19 economic crisis*, „PLoS ONE”, No. 17(1).
- Baert, S. (2018), *Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005*, (in:) *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*, „Methodos Series”, No 14, https://doi.org/10.1007/978-3-319-71153-9_3.
- Baszczyk, Ł., Kietczewska, A., Wincewicz, A., Zyzik, R. (2022), *Mama wraca do pracy – bariery behawioralne i kierunki wsparcia*, Policy Paper nr 7, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, <https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2023/03/Mama-wraca-do-pracy.pdf> [dostęp: 27.11.2023].
- Baszczyk, Ł., Mokrzycki, R., Trojanowska, M., Wincewicz-Price, A., Zyzik, R. (2021), *Ageizm w Polsce – podsumowanie eksperymentalnego badania terenowego*, Working Paper, nr 4, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, <https://pie.net.pl/event/ageizm-w-polsce-podsumowanie-eksperymentalnego-badania-terenowego/> [dostęp: 27.11.2023].
- Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago University Press, Chicago.
- Becker, S.O., Ferrara, A. (2019), *Consequences of Forced Migration: A Survey of Recent Findings*, „Labour Economics”, No. 59, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.02.007>.
- Bendick, M., Brown, L.E., Wall, K. (1999), *No Foot in the Door: An Experimental Study of Employment Discrimination Against Older Workers*, „Journal of Aging & Social Policy”, No. 10(4).
- Bendick, M., Jackson, C.W., Romero, J.H. (1997), *Employment Discrimination Against Older Workers*, „Journal of Aging & Social Policy”, No. 10(4).

- Blackmore, R., Boyle, J.A., Fazel, M., Ranasinha, S., Gray, K.M., Fitzgerald, G. (2020), *The Prevalence of Mental Illness in Refugees and Asylum Seekers: A Systematic Review and Meta-Analysis*, „PLoS Medicine”, No. 17(9), <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1003337>.
- Constant, A., Massey, D.S. (2005), *Labor Market Segmentation and the Earnings of German Guestworkers*, „Population Research and Policy Review”, No. 24, <https://doi.org/10.1007/s11113-005-4675-z>.
- DIW (2023), https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.877240.de/23-28.pdf [dostęp: 20.11.2023].
- Dustmann, C., Fasani, F., Frattini, T., Minale, L., Schönberg, U. (2017), *On the Economics and Politics of Refugee Migration*, „Economic Policy”, No. 32(91), <https://www.iza.org/publications/dp/10234/on-the-economics-and-politics-of-refugee-migration> [dostęp: 27.11.2023].
- Duszczak, M., Górny, A., Kaczmarczyk, P., Kubisiak, A. (2023), *War Refugees from Ukraine in Poland – One Year After the Russian Aggression. Socioeconomic Consequences and Challenges*, „Regional Science Policy & Practice” No. 14, <https://rsaiconnect.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/rsp3.12642> [dostęp: 27.11.2023].
- Fasani, F., Frattini, T., Minale, L. (2021), *(The Struggle for) Refugee Integration into the labour market: evidence from Europe*, „Journal of Economic Geography”, No. 22(2), <https://doi.org/10.1093/jeg/lbab011>.
- Finsterwalder, J., Kabadayi, S., Fisk, R.P., Boenigk, S. (2020), *Creating Hospitable Service Systems for Refugees During a Pandemic: Leveraging Resources for Service Inclusion*, „Journal of Service Theory and Practice”, No. 31(2), <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JSTP-07-2020-0175/full/html> [dostęp: 27.11.2023].
- Fleischmann, F., Dronkers, J. (2010), *Unemployment among immigrants in European labour markets: an analysis of origin and destination effects*, „Work, Employment and Society”, No. 24(2), <https://doi.org/10.1177/0950017010362153>.
- Fossati, F., Knotz, C., Liechti, F., Otmani, I. (2022), *The Gender Employment Gap among Refugees and the Role of Employer Discrimination: Experimental Evidence from the German, Swedish and Austrian Labor Markets*, „International Migration Review”, <https://doi.org/10.1177/01979183221134274>.
- Górny, A., Kaczmarczyk, P. (2023), *Between Ukraine and Poland. Ukrainian Migrants in Poland During the War*, „CMR Spotlight”, No. 2(48).
- Gramozi, A., Palivos, T., Zachariadis, M. (2021) *Measuring the welfare costs of racial discrimination in the labor market*, „Economic Inquiry”, No. 61(2).
- Gromadzki, J., Lewandowski, P. (2022), *Refugees from Ukraine on the Polish Labour Market*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka”, nr 4, https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2023/02/2023_US.Tip_Refugees-from-Ukraine-on-the-Polish-labour-market_EN_Gromadzki_Lewandowski.pdf [dostęp: 27.11.2023].
- Hangartner, D., Elias, D., Moritz, M., Konstantinos, M., Dimitrios, X. (2019), *Does exposure to the refugee crisis make natives more hostile?*, „American Political Science Review”, No. 113(2).

- Henkelmann, J.R., de Best, S., Deckers, C., Jensen, K., Shahab, M., Elzinga, B., Molendijk, M. (2020), *Anxiety, Depression and Post-Traumatic Stress Disorder in Refugees Resettling in High-Income Countries: Systematic Review and Meta-Analysis*, „The British Journal of Psychiatry”, No. 6(4), <https://doi.org/10.1192/bjo.2020.54>.
- Jarosz, S., Klaus, W. (2023), *Polska szkoła pomagania. Przyjęcie osób uchodźczych z Ukrainy w Polsce w 2022 roku*, <https://www.migracje.uw.edu.pl/publikacje/polska-szkola-pomagania-przyjecie-osob-uchodzczych-z-ukrainy-w-polsce-w-2022-roku/> [dostęp: 17.11.2023].
- Javanbakht, A. (2022), *Addressing War Trauma in Ukrainian Refugees Before It Is Too Late*, „European Journal of Psychotraumatology”, No. 13(2), <https://doi.org/10.1080/20008066.2022.2104009>.
- IOM (2023), *Poland — Crossing Back Surveys with Ukrainian Nationals (April - June 2023)*, <https://dtm.iom.int/reports/poland-crossing-back-surveys-ukrainian-nationals-april-june-2023?close=true> [dostęp: 8.11.2023].
- Jowell, R., Prescott-Clarke, P. (1970), *Racial Discrimination and White-collar Workers in Britain*, „ILR Review”, No. 34(2).
- Kaas, L., Manger, C. (2012), *Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment*, „German Economic Review”, No. 13(1).
- Lundborg, P., Skedinger, P. (2016), *Employer Attitudes Towards Refugee Immigrants: Findings from a Swedish Survey*, „International Labour Review”, No. 155(2), <https://doi.org/10.1111/ilr.12026>.
- Marley, Ch., Mauki, B. (2018), *Resilience and Protective Factors Among Refugee Children Post-Migration to High-Income Countries: a Systematic Review*, „European Journal of Public Health”, No. 29(4), <https://doi.org/10.1093/eurpub/cky232>.
- Menés, J.R., Rovira, M. (2021), *Assessing Discrimination in Correspondence Studies*, „Sociological Methods & Research”, No. 50(4), <https://doi.org/10.1177/0049124119826152>.
- Mrugąła, G., Tomczyk, G. (2022), *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – XII 2021*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, <https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych+-+XII.2021.pdf/cd231552-e7eb-264f-ece6-a63a834cf458?t=1696941916155> [dostęp: 27.11.2023].
- Murphy, K.M., Shleifer, A., Vishny, R.W. (1991), *The allocation of talent: implications for growth*, „Quarterly Journal of Economics”, No. 106(2).
- NBP (2023a), *Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów z Ukrainy w Polsce – wpływ pandemii i wojny na charakter migracji w Polsce. Raport z badania ankietowego*, https://nbp.pl/wp-content/uploads/2024/01/raport_migranci_z-Ukrainy_2023.pdf [dostęp: 5.01.2023].
- NBP (2023b), *Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów z Ukrainy w Polsce – wpływ pandemii i wojny na charakter migracji w Polsce. Raport z badania ankietowego*, https://nbp.pl/wp-content/uploads/2023/04/Sytuacja-zyciowa-i-ekonomiczna-migrantow-z-Ukrainy-w-Polsce_raport-z-badania-2022-r.pdf [dostęp: 11.12.2023].

- Neumark, D. (2018), *Experimental Research on Labor Market Discrimination*, „Journal of Economic Literature”, No. 56(3).
- OECD (2023), *International Migration Outlook 2023*, https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b0f40584-en/index.html?itemId=/content/publication/b0f40584-en&_csp_=f32aa69b63450530407ffa5853cb88a4&item-GO=oecd&itemContentType=book [dostęp: 20.11.2023].
- OECD (2016), *Migration Policy Debates*, <https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2016-11/migration-policy-debates-10.pdf> [dostęp: 18.11.2023].
- Patanè, M., Ghane, S., Karyotaki, E., Cuijpers, P., Schoonmade, L., Tarsitani, L., Sijbrandij, M. (2022), *Prevalence of Mental Disorders in Refugees and Asylum Seekers: a Systematic Review and Meta-Analysis*, „Global Mental Health”, No. 9, <https://doi.org/10.1017/gmh.2022.29>.
- Pogorzelski, K., Dębowski, H., Siembida, A. (2010), *Early withdrawal from labour market - is age discrimination the explanation? - an experimental study*, IBS Working Paper.
- Reimers, C.W. (1983), *Labor Market Discrimination Against Hispanic and Black Men*, „The Review of Economics and Statistics”, No. 65(4).
- Riach, P., Rich, J. (1987), *Testing for Sexual Discrimination in the Labour Market*, „Australian Economic Papers”, No. 26.
- Schuettler, K., Caron, L. (2020), *Jobs Interventions for Refugees and Internally Displaced Persons*, World Bank, Washington, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/467251592598151781/pdf/Jobs-Intervention-s-for-Refugees-and-Internally-Displaced-Persons.pdf> [dostęp: 28.10.2023].
- Schwab, S.J. (1986), *Is Statistical Discrimination Efficient?*, „The American Economic Review”, No. 76(1).
- Sim, A., Bowes, L., Gardner, F. (2018), *Modeling the Effects of War Exposure and Daily Stressors on Maternal Mental Health, Parenting, and Child Psychosocial Adjustment: a Cross-Sectional Study with Syrian Refugees in Lebanon*, „Global Mental Health”, No. 5, <https://doi.org/10.1017/gmh.2018.33>.
- Vernby, K., Dancygier, R. (2019), *Can Immigrants Counteract Employer Discrimination? A Factorial Field Experiment Reveals the Immutability of Ethnic Hierarchies*, „PLoS ONE”, No. 14(7), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0218044>.
- Weichselbaumer, D. (2017), *Discrimination Against Migrant Job Applicants in Austria: An Experimental Study*, „German Economic Review”, No. 18(2), <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/geer.12104> [dostęp: 27.11.2023].
- Zegers de Beijl, R. (red.) (2000), *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market. A comparative study of four European countries*, International Labour Office, Geneva.
- Zschirnt, E., Ruedin, D. (2016), *Ethnic Discrimination in Hiring Decisions: a Meta-Analysis of Correspondence Tests 1990–2015*, „Journal of Ethnic and Migration Studies”, No. 42(7).

- ZUS (2022), <https://www.zus.pl/-/ro%C5%9Bnie-liczba-ubezpiezonych-ukrai%C5%84c%C3%B3w> [dostęp: 10.10.2023].
- (www1) https://twitter.com/Straz_Graniczna/status/1717433679310393441 [dostęp: 3.11.2023].
- (www2) <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine/location/10781> [dostęp: 3.11.2023].
- (www3) <https://unicef.pl/co-robimy/aktualnosci/news/okolo-90-uchodzcow-w-polsce-to-kobiety-i-dzieci> [dostęp: 27.11.2023].
- (www4) <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/populacja-cudzoziemcow-w-polsce-w-czasie-covid-19,12,1.html> [dostęp: 5.12.2023].

CV fikcyjnych kandydatek wykorzystane w badaniu.

CV kandydatek aplikujących na stanowiska proste:

CV

Marta Gład

✉ marta.glaz84@gmail.com 🎂 20.03.1984
☎ +48 888 195 179 📍 Warszawa

Sprzedawca z doświadczeniem w różnych branżach. Odpowiedzialna, komunikatywna i doskonale radząca sobie w obszarze sprzedaży i logistyki.

Doświadczenie zawodowe

- 10.2019 – obecnie** (4 lata) **Pracownik działu sprzedaży**
Media Expert
Krótki opis stanowiska:
Doradca sprzedaży w sklepie z elektroniką, udzielanie klientom fachowych porad i obsługa transakcji zakupowych.
- 10.2014 – 09.2019** (5 lat) **Kelner**
Stara Kottownia | Bełchatów
Krótki opis stanowiska:
Obsługa klientów, przyjmowanie zamówień, podawanie posiłków i napojów, dbanie o czystość w lokalu.
- 10.2008 – 09.2014** (6 lat) **Magazynier**
Biedronka
Krótki opis stanowiska:
Odbieranie dostaw, przechowywanie towarów, kompletowanie zamówień i dbanie o porządek w magazynie.
- 10.2003 – 09.2008** (5 lat) **Recepcjonistka**
Hotel Wodnik | Bełchatów
Krótki opis stanowiska:
Obsługa gości, rezerwacje, przyjmowanie telefonów, pomoc przy formalnościach i zapewnienie doskonałego serwisu klientom.

Wykształcenie

- 09.2000 – 07.2004** (3 lata 11 mies.) **Technikum Ekonomiczno Hotelarskie w Bełchatowie**
Poziom wykształcenia: średnie

Znajomość języków

angielski: poziom podstawowy
polski: poziom ojczysty

Umiejętności

Obsługa klienta · Prawo jazdy kat. B · Znajomość przepisów BHP i procedur higieny

Zainteresowania

Kryminały, Wolontariat, Ogrodnictwo

✓ Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych przez w celu prowadzenia rekrutacji na aplikowane przeze mnie stanowisko.

KONTAKT

E-mail:
wera.kovalenko84@gmail.com

Telefon:
+48 503 062 990

Data urodzenia:
20.08.1984

UMIĘTNOŚCI

Obsługa klienta ·
Znajomość przepisów BHP
i procedur higieny · Prawo
jazdy

JĘZYKI

angielski:
poziom podstawowy

ukraiński:
poziom ojczysty

polski:
poziom zaawansowany

CV | WERA KOVALENKO

Doskonale radzę sobie z obsługą klienta, obsługą kasy, doradztwem w zakupach. Jestem komunikatywna, zaangażowana i zawsze gotowa do zapewnienia doskonałej obsługi klienta.

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

12.2022 – obecnie (10 mies.)

Sprzedawca | Żabka

Krótki opis stanowiska:

Obsługa klientów, obsługa kasy fiskalnej, odbieranie dostaw

10.2016 – 09.2022 (6 lat)

Sprzedawca | Citrus

Krótki opis stanowiska:

Doradca sprzedaży, obsługa klienta, udzielanie porad

10.2011 – 09.2016 (5 lat)

Recepcjonistka | Hotel' Irpin | Irpień

Krótki opis stanowiska:

Obsługa klientów, obsługa rezerwacji, udzielanie informacji oraz dbaniu o płynność działania recepcji

10.2006 – 09.2011 (5 lat)

Kelnerka | Khinkal'nya | Irpień

Krótki opis stanowiska:

Obsługa klientów, przyjmowanie zamówień, podawanie posiłków i napojów oraz dbanie o porządek w lokalu.

10.2002 – 09.2006 (4 lata)

Magazynier | ATB-Market

Krótki opis stanowiska:

Odbieranie dostaw, przechowywanie towarów, kompletowanie zamówień i dbanie o porządek w magazynie

WYKSZTAŁCENIE

09.1999 – 07.2003 (3 lata 11 mies.)

Charkowska Szkoła Techniczna Hotelarstwa i Handlu

Poziom wykształcenia: średnie

ZAINTERESOWANIA

Przyroda

Filmy

Seriale

✓ *Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych przez w celu prowadzenia rekrutacji na aplikowane przeze mnie stanowisko.*

CV. ALICJA WOŹNIAK

E-mail: wozniakalicja1993@gmail.com

Telefon: +48 888 194 720

Data urodzenia: 12.03.1993

Posiadam bogate doświadczenie w dziedzinie finansów, na które składa się m.in. umiejętność przygotowywania prognoz i finansowych czy analiza budżetu firmy. Jestem odpowiedzialnym i zdyscyplinowanym pracownikiem, na którym można polegać.

01. UMIEJĘTNOŚCI

Doskonałe umiejętności organizacyjne · Skuteczne zdolności przywódcze i koordynacyjne w pracy z zespołem · Doskonała znajomość pakietu Microsoft Office. · Znajomość procesów finansowych · Ekonomistka biznesowa

02. DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

08.2020 – obecnie < 3 lata 2 mies.>

o Starsza Specjalistka w Zespole Rozliczeń

Reflex Polska

Krótki opis stanowiska:

przygotowywanie prognoz finansowych, analizy realizacji budżetu firmy, wsparcie organizacji w projektach usprawniających działalność operacyjną.

05.2018 – 07.2020 < 2 lata 3 mies.>

o Kontroler w Dziale Finansowym

TASKOPROJEKT / Poznań

Krótki opis stanowiska:

identyfikacja, monitorowanie oraz raportowanie ryzyk regulacyjnych, optymalizacja procedur finansowych firmy, bieżąca analiza należności i zobowiązań.

11.2015 – 03.2018 < 2 lata 5 mies.>

o Pracownik Administracyjny

Dom Aukcyjny Numimarket.pl

Krótki opis stanowiska:

praca z zespołem finansowym, sporządzanie zestawień, rejestrów i raportów, koordynowanie prac biura.

10.2014 – 10.2015 < 1 rok 1 mies.>

o Kelnerka

Pizza Hut

Krótki opis stanowiska:

przyjmowanie zamówień od klientów, serwowanie dań i napojów.

03. ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW

angielski: poziom zaawansowany

polski: poziom ojczysty

04. WYKSZTAŁCENIE

10.2011 – 07.2016 < 4 lata 10 mies.>

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Kierunek: ekonomia

Poziom wykształcenia: magister

05. ZAINTERESOWANIA

Podróże

Rower

Gotowanie i kulinarne eksperymenty

✓ Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (Dz. Ustaw z 2018, poz. 1000) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r.

CV Tetiana Tkaczenko

✉ tkaczenkotetiana@gmail.com

📅 18.02.1993

☎ +48 663 704 720

📍 Warszawa

Jestem ekonomistką z bogatym doświadczeniem w zarządzaniu finansami przedsiębiorstwa. Posiadam doskonale umiejętności organizacyjne i komunikacyjne. Jestem pracowita, ambitna i gotowa na nowe wyzwania.

Doświadczenie zawodowe

03.2023 – obecnie (7 mies.) **Specjalistka ds. finansowo-osobowych** | BISAR S.A.

Krótki opis stanowiska:

- przygotowywanie raportów wewnętrznych
- rozliczanie umów handlowych z odbiorcami
- wsparcie w zadaniach administracyjno-biurowych

08.2019 – 10.2022 (3 lata 3 mies.) **Starszy Kontroler Finansowy** | WARTO | Kijów

Krótki opis stanowiska:

- koordynacja procedur, standardów, opisów procesów i szkoleń
- weryfikacja i ocena rentowności wdrażanych produktów i ofert
- analiza zagadnień rachunkowości i sprawozdawczości w świetle zgodności z - właściwymi standardami

05.2017 – 07.2019 (2 lata 3 mies.) **Specjalistka ds. Wsparcia Operacyjnego** | Storm Digital | Kijów

Krótki opis stanowiska:

- opracowywanie raportów i zestawień finansowych
- organizacja działań i zapewnienie efektywności operacyjnej
- inwentaryzacja finansów wewnętrznych

09.2015 – 04.2017 (1 rok 8 mies.) **Specjalistka Administracyjna** | dok.ua | Kijów

Krótki opis stanowiska:

- praca w dziale administracyjno-finansowym
- pomoc w organizacji i wsparcie prac zespołu
- organizacja procesów i utrzymanie płynności operacyjnej

02.2014 – 08.2015 (1 rok 7 mies.) **Recepcjonistka** | Hotel de Paris Kijów

Krótki opis stanowiska:

- zarządzanie przyjęciami
- obsługa gości, rezerwacje
- koordynacja działań administracyjnych

Wykształcenie

10.2014 – 07.2015 (10 mies.) **Uniwersytet Narodowy im. Tarasa Szewczenko w Kijowie**

Kierunek: ekonomia
Poziom wykształcenia: magister

09.2010 – 07.2014 (3 lata 11 mies.) **Uniwersytet Narodowy im. Tarasa Szewczenko w Kijowie**

Kierunek: ekonomia
Specjalizacja: ekonomia biznesu
Poziom wykształcenia: licencjat

Znajomość języków

angielski: poziom zaawansowany

ukraiński: poziom ojczysty

polski: poziom zaawansowany

Umiejętności

Znajomość pakietu Microsoft Office · Dobre umiejętności organizacyjne · Wiedza z zakresu finansów · Efektywna współpraca z zespołem

Zainteresowania

- jeździectwo,
- książki historyczne
- filmy kryminalne

✓ *Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (Dz. Ustaw z 2018, poz. 1000) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r.*

Tabela 3. Charakterystyka uczestników badania jakościowego

ID uczestnika	Wielkość miasta	Przedział wiekowy	Płeć	Poziom wykształcenia	Macierzyństwo
1	Małe/średnie (do 100 000 mieszk.)	18-40	Kobieta	Podstawowe/średnie	Nie
2	Małe/średnie (do 100 tys. mieszk.)	18-40	Kobieta	Podstawowe/średnie	Tak
3	Małe/średnie (do 100 tys. mieszk.)	18-40	Kobieta	Wyższe	Nie
4	Małe/średnie (do 100 tys. mieszk.)	18-40	Kobieta	Wyższe	Tak
5	Małe/średnie (do 100 tys. mieszk.)	41-60	Kobieta	Podstawowe/średnie	Nie
6	Małe/średnie (do 100 tys. mieszk.)	41-60	Kobieta	Podstawowe/średnie	Tak
7	Małe/średnie (do 100 tys. mieszk.)	41-60	Kobieta	Wyższe	Nie
8	Małe/średnie (do 100 tys. mieszk.)	41-60	Kobieta	Wyższe	Tak
9	Duże (powyżej 100 tys. mieszk.)	18-40	Kobieta	Podstawowe/średnie	Nie
10	Duże (powyżej 100 tys. mieszk.)	18-40	Kobieta	Podstawowe/średnie	Tak
11	Duże (powyżej 100 tys. mieszk.)	18-40	Kobieta	Wyższe	Nie
12	Duże (powyżej 100 tys. mieszk.)	18-40	Kobieta	Wyższe	Tak
13	Duże (powyżej 100 tys. mieszk.)	41-60	Kobieta	Podstawowe/średnie	Nie
14	Duże (powyżej 100 tys. mieszk.)	41-60	Kobieta	Podstawowe/średnie	Tak
15	Duże (powyżej 100 tys. mieszk.)	41-60	Kobieta	Wyższe	Nie
16	Duże (powyżej 100 tys. mieszk.)	41-60	Kobieta	Wyższe	Tak
17	Małe/średnie (do 100 tys. mieszk.)	N/A	Mężczyzna	Podstawowe/średnie	N/A
18	Małe/średnie (do 100 tys. mieszk.)	N/A	Mężczyzna	Wyższe	N/A
19	Duże (powyżej 100 tys. mieszk.)	N/A	Mężczyzna	Podstawowe/średnie	N/A
20	Duże (powyżej 100 tys. mieszk.)	N/A	Mężczyzna	Wyższe	N/A

Spis infografik, ramek, tabel i wykresów

SPIS INFOGRAFIK

Infografika 1. Podsumowanie projektu eksperymentu 29

SPIS RAMEK

Ramka 1. Dyskryminacja *taste-based* i dyskryminacja statystyczna 25

SPIS TABEL

Tabela 1. Charakterystyka kandydatek na stanowiska proste 28

Tabela 2. Charakterystyka kandydatek na stanowiska specjalistyczne . . . 28

Tabela 3. Charakterystyka uczestników badania jakościowego 50

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Odsetek uchodźców zatrudnionych w wybranych państwach
OCED 12

Wykres 2. Odsetek pracujących uchodźców w zależności od znajomości
języka polskiego 13

Wykres 3. Odsetek oddzwonień na aplikacje na oferty pracy przez
kandydatkę z Polski i z Ukrainy – stanowiska proste (w proc.) 30

Wykres 4. Odsetek oddzwonień na aplikacje na oferty pracy przez
kandydatkę z Polski i z Ukrainy – stanowiska specjalistyczne
(w proc.) 30

Polski Instytut Ekonomiczny

Polski Instytut Ekonomiczny to publiczny *think tank* ekonomiczny z historią sięgającą 1928 roku. Jego obszary badawcze to przede wszystkim makroekonomia, energetyka i klimat, handel zagraniczny, foresight gospodarczy, gospodarka cyfrowa i ekonomia behawioralna. Instytut przygotowuje raporty, analizy i rekomendacje dotyczące kluczowych obszarów gospodarki oraz życia społecznego w Polsce, z uwzględnieniem sytuacji międzynarodowej.