



Horyzonty Polityki
2023, Vol. 14, N° 47



SABINA KUBICIEL-LODZIŃSKA

<http://orcid.org/0000-0002-5465-6967>

Politechnika Opolska
s.kubiciel-lodzinska@po.edu.pl

BRYGIDA SOLGA

<http://orcid.org/0000-0002-5097-9339>

Politechnika Opolska
b.solga@po.edu.pl

MACIEJ FILIPOWICZ

<http://orcid.org/0009-0000-8796-0896>

Uniwersytet Opolski
maciej.filipowicz@uni.opole.pl

DOI: 10.35765/HP.2401

Wykwalifikowani uchodźcy z Ukrainy wyzwaniem dla rynku pracy

Streszczenie

CEL NAUKOWY: Uzyskanie wiedzy w zakresie możliwości wykorzystania kwalifikacji uchodźców z Ukrainy na polskim rynku pracy. Artykuł uzupełnia lukę badawczą odnoszącą się do zagadnień związanych z zatrudnieniem migrantów wojennych zgodnie z posiadanym przez nich wykształceniem. Wskazuje na wyzwania w tym zakresie. To zupełnie nowa perspektywa poznawcza.

PROBLEM I METODY BADAWCZE: Badanie zostało przeprowadzone w marcu–kwietniu 2022 r. wśród 1481 uchodźców z Ukrainy, którzy przybyli do województwa opolskiego. Wykorzystano kwestionariusz ankiety przygotowany w języku ukraińskim, dane zbierano metodą *pen and paper interview* (PAPI) w urzędach gmin w regionie, a także w centrach zakwaterowania zbiorowego.

PROCES WYWODU: Artykuł rozpoczęto od przeglądu literatury odnoszącej się do badań w zakresie wykorzystania kwalifikacji uchodźców. Następnie omówiono metodę badawczą oraz scharakteryzowano badaną grupę. W kolejnej części omówiono wyniki badań i zawarto dyskusję na temat uwarunkowań i wyzwań dotyczących zatrudnienia uchodźców z perspektywy opolskiego rynku pracy. Zakończono podsumowaniem zawierającym rekomendacje.

Sugerowane cytowanie: Kubiciel-Lodzińska, S., Solga, B., i Filipowicz, M. (2023). Wykwalifikowani uchodźcy z Ukrainy wyzwaniem dla rynku pracy. *Horyzonty Polityki*, 14(47), 187–207. DOI: 10.35765/HP.2401.

WYNIKI ANALIZY NAUKOWEJ: Blisko połowa badanych uchodźców miała wyższe wykształcenie. Znajomość języka polskiego wśród uchodźców była słaba (30,7%), a nawet bardzo słaba (50,8%). Mimo tego niemal połowa z tej grupy osób (49,1%) chciała podjąć zatrudnienie. Wśród osób z bardzo dobrą znajomością języka było to 29,4%. Co więcej, pracowało już 8,4% osób ze słabą znajomością języka i niewiele więcej (11,8%) osób dobrze znających język polski. Wśród wyuczonych zawodów byli ekonomiści, psychologowie i pedagodzy i inżynierowie.

WNIOSKI, INNOWACJE, REKOMENDACJE: Zrealizowane badania wnoszą nową wiedzę w zakresie wyzwań związanych z wykorzystaniem kwalifikacji uchodźców z Ukrainy.. Ustalono, że do barier należą m.in. słaba znajomość języka polskiego oraz zakładana przez uchodźców nietrwałość pobytu (większość badanych planowała powrót do Ukrainy).

SŁOWA KLUCZOWE:

uchodźcy, cudzoziemcy, wysokie kwalifikacje, rynek pracy, migracje

Abstract

**SKILLED REFUGEES FROM UKRAINE A CHALLENGE
FOR LABOUR MARKET**

RESEARCH OBJECTIVE: New knowledge on using the qualifications of refugees from Ukraine in the Polish labour market. The article fills the research gap related to the employment of forced migrants according to their education. It points to the challenges in this issue. It is a new perspective.

THE RESEARCH PROBLEMS AND METHODS: The study was conducted in March-April 2022 among 1,481 refugees from Ukraine in Opolskie Voivodeship. A survey questionnaire prepared in Ukrainian was used. The data were collected using the pen-and-paper interview (PAPI) method in municipal offices in the region, as well as in collective accommodation centres.

THE PROCESS OF ARGUMENTATION: The article began with a review of the literature relating to research on the use of refugee qualifications. The research method was then discussed and the study group was characterised. The next section discusses the results of the research and includes the determinants and challenges of refugee employment from the perspective of the Opolskie labour market. It concludes with a summary containing recommendations.

RESEARCH RESULTS: Almost half of the refugees had a tertiary education. Their Polish language is poor (30.7%) or even very poor (50.8%). Despite that, almost half of them (49.1%) want to take up employment; among those with

very good language skills, the figure is 29.4%. Moreover, 8.4% of those with poor language skills are already working. Among the learned professions are economists, psychologists and, educators and engineers.

CONCLUSIONS, INNOVATIONS, AND RECOMMENDATIONS:

The research brings new knowledge on the challenges of utilising the skills of refugees from Ukraine. The barriers were poor knowledge of the Polish language and the refugees' assumed impermanence of their stay (most respondents planned to return to Ukraine).

KEYWORDS:

refugees, foreigners, high-skilled, labour market, migration

WPROWADZENIE

Napływ uchodźców wojennych do Polski, który rozpoczął się po 24.02.2022, sprawił, że polskie społeczeństwo oraz gospodarka stanęły przed ogromnymi wyzwaniami. Jednym z nich było zapewnienie uchodźcom dostępu do rynku pracy (w artykule dla ułatwienia analiz używane będzie pojęcie uchodźców z Ukrainy, ale autorzy mają świadomość, że większość osób posiada status cudzoziemca UKR w związku z konfliktem w Ukrainie). Konsekwencją tego była liberalizacja przepisów, dzięki którym otrzymali możliwość nieograniczonego podejmowania pracy (Dz.U. 2022, poz. 538).

Przed wybuchem wojny Ukraińcy podejmowali głównie zatrudnienie w drugorzędym sektorze rynku pracy. Ukraińscy migranci zarobkowi, często podejmując decyzję o emigracji, godzili się pracować poniżej swoich kwalifikacji, w charakterze robotników wykwalifikowanych (Kubiciel-Lodzińska, & Maj, 2021; Solga, 2021). Natomiast zdecydowana większość uchodźców pomimo posiadania wyższego wykształcenia wykonuje prace proste (Duszczyk, Górny, Kaczmarczyk, & Kubisiak, 2023).

Badanie omówione w artykule zostało przeprowadzone w marcu–kwietniu 2022 r. wśród 1481 uchodźców z Ukrainy, którzy przyjechali do województwa opolskiego. Jego celem było m.in. określenie kwalifikacji przybywających do województwa opolskiego uchodźczyń i możliwości potencjalnego wykorzystania ich wykształcenia

w regionie. Jest to ogromne wyzwanie wynikające z dwóch powodów. Po pierwsze w Opolskiem łatwiej jest znaleźć pracę w typowo „męskich” zawodach. Po drugie trudno jest uchodźcy o wysokich kwalifikacjach uzyskać zatrudnienie zgodnie z jego wykształceniem. Wyjątkiem są ukraińscy naukowcy, którzy dzięki systemowi grantów mogli podjąć pracę na uczelniach w Europie (Pędziwiatr, Brzozowski, & Nahorniuk, 2022). Także dla lekarzy-uchodźców przepisy przejściowe są bardziej przyjazne: lekarz wykształcony w Ukrainie, który przyjechał do Polski po 24 lutego, może otrzymać warunkowe zezwolenie na pracę w Polsce na okres 18 miesięcy.

Trudności w wykorzystaniu wysokich kwalifikacji uchodźców pokazują także doświadczenia innych krajów ich przyjmujących, czego konsekwencją jest tzw. *brain waste*. Proces ten obserwowany jest wśród uchodźców w Turcji (Ünlütürk-Ulutaş, & Akbaş, 2020) oraz w Holandii (de Lange, Berntsen, Hanoeman, & Haidar, 2021).

Artykuł rozpoczął od przeglądu literatury dotyczącej wykorzystania kwalifikacji uchodźców. Następnie omówiono metodę badawczą oraz scharakteryzowano respondentów. W kolejnej części omówiono wyniki badań i zawarto dyskusję na temat warunkowań i wyzwań dotyczących zatrudnienia uchodźców z perspektywy opolskiego rynku pracy. Zakończono podsumowaniem z rekomendacjami.

PRZEGLĄD LITERATURY

W literaturze dostrzega się, że migranci oraz uchodźcy stanowią nieco odmiennie grupy na rynku pracy (Cortes, 2004; Fasani, Fratini, & Minale, 2021). Wynika to z kilku powodów: ich innej sytuacji prawnej (Ortensi, & Ambrosetti, 2022), odmiennych motywów migracji oraz innych perspektyw związanych z pobytem i pracą w kraju goszczącym. W tej ostatniej kwestii chodzi o to, że migranci zarobkowi z reguły mogą wrócić do kraju pochodzenia w dowolnym momencie, natomiast uchodźcy takiej możliwości nie mają – są zawieszani w oczekiwaniu. Migranci ekonomiczni podejmują decyzję o wyjeździe, opierając się na możliwościach uzyskania za granicą zatrudnienia i z reguły przygotowują się do wyjazdu. W przypadku uchodźców taka wymuszona migracja sprawia, że są zdecydowanie

gorzej przygotowani do wejścia na rynek pracy kraju przyjmującego, często nie znają języka, a w konsekwencji mają bardzo ograniczone możliwości wykorzystania swoich kwalifikacji (Brell, Dustmann, & Preston, 2020; Lumley-Sapanski, 2021). To powoduje, że uchodźcy już na początku mają mniejsze możliwości uznania wykształcenia i wielu na stałe pracuje w sektorach wtórnego rynku pracy (Colic-Peisker, & Tilbury, 2006; Treuren, Manoharan, & Vishnu, 2021). Możliwości wyjścia z tej sfery zmniejszają się z każdym rokiem przebywania w kraju goszczącym przede wszystkim w sytuacji, gdy migrant traktuje ten pobyt jedynie jako tymczasowy (Codell, Hill, Woltz, & Gore, 2011). Z perspektywy kogoś, kto mieszka w danym kraju tylko przez pewien czas (mimo że ten pobyt może trwać latami i mieć charakter trwały), nie „opłaca się” ponosić trudu, jakiego wymaga znalezienie zatrudnienia w sektorach pierwotnych rynku pracy. Cortes (2004), badając uchodźców w Stanach Zjednoczonych, ustaliła, że różnice pomiędzy tymi dwiema grupami mogą mieć implikacje ekonomiczne. Zwróciła uwagę, że im większe prawdopodobieństwo pozostania w kraju goszczącym, tym większa jest inwestycja w kapitał ludzki realizowana przez migrantów. Jednak, jak pokazują badania holenderskie, skłonność do inwestowania w edukację zależy od indywidualnych cech uchodźcy, a także od długości jego pobytu w centrach zbiorowego zakwaterowania (van Tubergen, 2022).

Podobnie jak w przypadku migrantów ekonomicznych, także w kontekście wykorzystania kwalifikacji uchodźców i budowania przez nich pozycji na rynku pracy istotne są przede wszystkim znajomość języka kraju przyjmującego (Kosyakova, Kristen, & Spörlein, 2022; Waxman, 2001) oraz wiek. Jednocześnie w badaniach dostrzeżono, że w przypadku zatrudniania uchodźców mogą występować dwa rodzaje włączania ich na rynek pracy: tzw. zatrudnienie adekwatne (*adequate employment*) oraz zatrudnienie naprawcze (*remedial employment*). To pierwsze dotyczy stabilnych miejsc pracy, dających możliwość rozwoju zawodowego w przyszłości. Drugie dotyczy miejsc pracy oferowanych uchodźcom ze względów humanitarnych, w celu zdobycia przez nich doświadczenia, raczej o charakterze tymczasowym, z reguły za najniższe wynagrodzenie (Codell et al., 2011).

Wpływ na strukturę zatrudnienia migrantów ekonomicznych i uchodźców może mieć też system prawny. Tak jest np. w Kanadzie, gdzie przepisy wizowe promują osoby wyżej wykształcone

oraz znające język angielski lub francuski. Imigranci zarobkowi wypadają tu znacznie lepiej niż uchodźcy, którzy nie przybywają do kraju docelowego przygotowani, bo w przeciwieństwie do migrantów zarobkowych nie planowali podejmowania pracy za granicą. Pokazują to badania porównawcze pomiędzy Kanadą a Norwegią (Aalandslid, 2009). Do ciekawych wniosków doszedł Allen (2006), który zauważył, że poziom wykształcenia wpływa na osiągnięcie wyższych wynagrodzeń przez uchodźców. Z jego badań wynika jednak, że dotyczyło to już wykształcenia średniego i wyższego, a nie jedynie osób z wykształceniem wyższym. W Europie, patrząc na doświadczenia kryzysu migracyjnego z roku 2015, trudności z wejściem na rynek pracy i wykorzystaniem kwalifikacji wynikały m.in. z różnic kulturowych i społecznych pomiędzy uchodźcami a społeczeństwem przyjmującym. Kapitał ludzki i społeczny uchodźców afgańskich i syryjskich – wśród których wielu miało wykształcenie wyższe (Juran & Broer, 2017) – był silnie zdewaluowany, a próby jego wykorzystania napotykały na bariery. To pokazuje, że nabywanie i przekształcanie nowego kapitału, który pozwoli na odnalezienie się uchodźcy na rynku pracy jest procesem złożonym i długotrwałym (Eggenhofer-Rehart et al., 2018).

W artykule postawiono dwa cele badawcze:

1. rozpoznanie i ocenę przygotowania zawodowego uchodźców i możliwości ich wykorzystania na rynku pracy województwa opolskiego. W tym kontekście postawiono dwa pytania badawcze: czy poziom wykształcenia i doświadczenie zawodowe, a także znajomość języka polskiego wpływają na gotowość do podejmowania pracy przez uchodźców z Ukrainy, a tym samym na ich status na rynku pracy;
2. rozpoznanie i ocenę profilu zawodowego uchodźców z wysokimi kwalifikacjami. W tym kontekście postawiono dwa pytania badawcze: jakie są podstawowe różnice pomiędzy uchodźcami a imigrantami ekonomicznymi, którzy przybyli do regionu opolskiego przed wojną w Ukrainie, oraz jakie są możliwości i bariery wykorzystania kapitału zawodowego uchodźców z perspektywy potrzeb opolskiego rynku pracy.

Diagnoza sytuacji w obszarze powyższych celów jest istotna zwłaszcza dla prowadzenia polityki integracji uchodźców, co aktualnie jest pilną potrzebą zarówno na poziomie kraju, jak i poziomie

regionalnym. Wnioski te mogą jednak być również przydatne dla teorii migracji, na przykład w zakresie dualności rynku pracy, choć analizy dotyczące uchodźstwa wojennego z Ukrainy wymagają prowadzenia dalszych, bardziej pogłębionych badań.

METODA BADAWCZA I CHARAKTERYSTYKA BADANEJ GRUPY

Badanie zostało przeprowadzone w marcu–kwietniu 2022 r. wśród 1481 uchodźców z Ukrainy, którzy przybyli do województwa opolskiego. Inicjatorem realizacji badania był Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego. Samorząd województwa, chcąc poznać strukturę demograficzną, potrzeby i problemy uchodźców, aby przygotować się na ich przyjęcie. Do respondentów docierano bezpośrednio, podczas gdy rejestrowali wnioski o przyznanie numeru PESEL. Wykorzystano kwestionariusz ankiety przygotowany w języku ukraińskim, dane zbierano metodą *pen and paper interview* (PAPI) w urzędach gmin w województwie opolskim, a także w centrach zakwaterowania zbiorowego. Pytano m.in. o doświadczenie zawodowe i wykształcenie, plany pobytowe, znajomość języka polskiego, zamiar dotyczący podjęcia pracy oraz cechy społeczno-demograficzne.

W badanej grupie uchodźców blisko 90% stanowiły kobiety, a niecałe 9% mężczyźni. Ponad 47% ankietowanych to osoby w wieku 30–44 lat. Łącznie udział respondentów w wieku 18–44 lat wyniósł blisko 70%. Nieco ponad 17% badanych było w wieku 45–59 lat, a osób powyżej 60. roku życia było około 10% (tab. 1).

Warto zauważyć, że wśród badanych aż 48% posiadało wyższe wykształcenie, ponad 1/3 miała wykształcenie średnie, a 15,5% – zawodowe. Tylko 1,4% deklarowało posiadanie wykształcenia zawodowego. Ponad 3/4 badanych uchodźców z Ukrainy miało dzieci, w tym 1/3 miała dzieci małe, tj. do lat 6.

Tabela 1. Charakterystyka demograficzna respondentów (w %)

Wyszczególnienie		
Płeć	kobieta	89,9
	mężczyzna	8,8
	brak danych	1,2
Wiek	18–29	21,7
	30–44	47,4
	45–59	17,5
	60–69	7,1
	powyżej 70	2,7
	brak danych	3,3
Wykształcenie	podstawowe	1,4
	zawodowe	15,5
	średnie	30,5
	wyższe	48,0
	brak danych	4,6
Posiadanie dzieci	brak dzieci	29,4
	dzieci do lat 6	30,8
	dzieci powyżej 7 lat	39,8

Źródło: niepublikowane dane Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego.

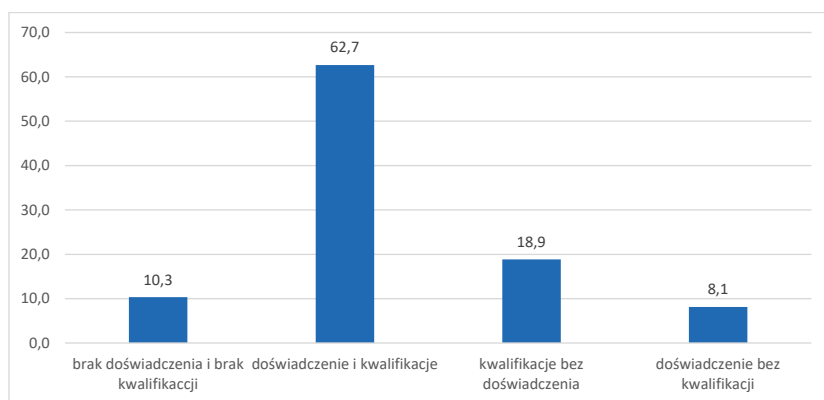
WYNIKI BADAŃ

Przygotowanie zawodowe uchodźców

Zdecydowana większość uchodźców (62,7%) posiada zarówno określone kwalifikacje, jak i doświadczenie zawodowe (ryc. 1). Choć kolejne 18,9% osób nie ma doświadczenia zawodowego, to jednak zdobyła kwalifikacje zawodowe, a 8,1% to osoby bez kwalifikacji, lecz wcześniej już pracujące. Jedynie 10,3% osób nie ma ani doświadczenia, ani kwalifikacji, a zatem stanowią grupę dotychczas bierną zawodowo bez przygotowania zawodowego. Segmentacja zawodowa uchodźców jest zatem wewnętrznie zróżnicowana, tym niemniej uchodźców z Ukrainy można określić mianem zasobów pracy przygotowanych do wejścia na rynek pracy. Dodatkowo – jak

wskazano – niemal połowa spośród nich (48%) posiada wykształcenie wyższe, a wśród wyuczonych zawodów najliczniej reprezentowani są ekonomiści (18,9%), psychologowie i pedagodzy (14,9%), inżynierowie i technolodzy (10,8%) oraz medycy (8,4%), a w dalszej kolejności – przedstawiciele nauk humanistycznych i prawa (7,4%), usług osobistych (7,5%) oraz zarządzania (6,1%). Osoby pracujące w handlu, produkcji i transporcie stanowią dużo mniejszą grupę (odpowiednio: 4,2%, 4,6%, 1,4%).

Ryc. 1. Segmentacja zawodowo-kwalifikacyjna uchodźców



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Aktywność zawodową uchodźców również można uznać za wysoką. Mimo że co trzecia osoba (27,9%) w momencie realizacji badań nie była w stanie wyrazić zdania co do gotowości podjęcia pracy, to niemal połowa (49,6%) jest zainteresowana podjęciem zatrudnienia, a 14% już pracę podjęło. Badania pokazały, że posiadanie wyuczonego zawodu i wcześniejsze doświadczenie zawodowe zwiększają prawdopodobieństwo zatrudnienia uchodźców w Polsce. 53,2% uchodźców z przygotowaniem zawodowym i 33,6% bez przygotowania wyraża chęć podjęcia pracy, jednocześnie odpowiednio 7,9% i 11,2% osób nie chce pracować, a 24,5% i 43,2% osób nie podjęła jeszcze takiej decyzji. Z kolei jeśli uwzględni się doświadczenie zawodowe lub jego brak, to okazuje się, że 16,5% osób posiadających doświadczenie zawodowe i tylko 6,3% bez doświadczenia już podjęło zatrudnienie. Nie chce pracować 17,6% osób bez doświadczenia

i tylko 4,9% posiadających doświadczenie, osób niezdecydowanych jest odpowiednio 42,3% i 22,3%.

Uchodźcy częściej posiadają pracę, jeżeli mają doświadczenie, a niekoniecznie kwalifikacje (20,8%) niż ci, którzy mają doświadczenie i kwalifikacje (16,3%) (tab. 2). To pokazuje, jakie są możliwości zatrudnienia – prawdopodobnie jest to praca niewymagająca kwalifikacji, praca prosta. Chęć zatrudnienia natomiast jest wyższa w przypadku posiadania kwalifikacji i doświadczenia (57,8%) niż tylko posiadania doświadczenia bez kwalifikacji (42,5%)

Tabela 2. Segmentacja zawodowo-kwalifikacyjna a aktywność zawodowa uchodźców

Wyszczególnienie			Segmentacja zawodowo-kwalifikacyjna				Ogółem	
			Kwalifikacje bez doświadczenia	Doświadczenie bez kwalifikacji				
Brak doświadczenia i brak kwalifikacji								
Doświadczenie i kwalifikacje								
Praca w Polsce	Mam pracę	Liczebność	6	134	19	22	181	
		% z Segmentacja zawodowo-kwalifikacyjna	4,5%	16,3%	7,8%	20,8%	13,9%	
	Nie chcę pracować	Liczebność	22	42	40	5	109	
		% z Segmentacja zawodowo-kwalifikacyjna	16,7%	5,1%	16,5%	4,7%	8,4%	
	Chcę pracować	Liczebność	35	474	94	45	648	
		% z Segmentacja zawodowo-kwalifikacyjna	26,5%	57,8%	38,7%	42,5%	49,8%	
	Nie wiem	Liczebność	69	170	90	34	363	
		% z Segmentacja zawodowo-kwalifikacyjna	52,3%	20,7%	37,0%	32,1%	27,9%	
	Ogółem		Liczebność	132	820	243	106	1301
	% z Segmentacja zawodowo-kwalifikacyjna		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Testy istotności statystycznej: ch-2: 146,934; V Kramera: 0,194; $p < 0,001$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Poziom wykształcenia uchodźców w pewnym stopniu również determinuje ich gotowość do podjęcia pracy. Wśród osób z najniższym poziomem wykształcenia 42,1% nie jest zdecydowana w kwestii swego zatrudnienia, a wśród osób z wykształceniem wyższym jest ich znacznie mniej (27%). Jednocześnie chce pracować odpowiednio 26,3% (wykształcenie podstawowe) i aż 51,4% (wykształcenie wyższe) osób. Równolegle jednak już podjęło zatrudnienie 14,1% z wykształceniem wyższym i więcej, bo 21,1% osób z wykształceniem podstawowym.

Możliwości wykorzystania potencjału zawodowego uchodźców

Znajomość języka polskiego jest wśród uchodźców słaba (30,7%), a nawet bardzo słaba (50,8%). Jedynie 13,4% spośród nich ocenia ją na poziomie średnim, a tylko pojedyncze osoby (1,2%) na poziomie bardzo dobrym. Im wyższe wykształcenie, tym predyspozycje językowe są wyższe. 71,4% osób z wykształceniem podstawowym ocenia znajomość języka polskiego na poziomie bardzo słabym i żadna osoba z tej grupy nie zna tego języka na poziomie bardzo dobrym. W przypadku osób z wykształceniem wyższym jest to odpowiednio 50,8% i 1,2%.

Niski poziom znajomości języka polskiego nie wpływa w sposób jednoznaczny na potencjał zatrudnieniowy uchodźców. Owszem, 28,2% osób dobrze i bardzo dobrze znających język polski już podjęło zatrudnienie, natomiast w przypadku osób ze słabą i bardzo słabą znajomością jest to 11%. Ale jednocześnie mimo bardzo słabej i słabej znajomości języka połowa z tej grupy osób (50,7%) chce podjąć zatrudnienie, wśród osób z bardzo dobrą i dobrą znajomością języka jest to 36,6% (tab. 3). Oznacza to, że z jednej strony deklarowana lepsza znajomość języka polskiego wpływa na status na rynku pracy, czyli lepsza znajomość języka mogła doprowadzić do szybszego zatrudnienia. Z drugiej jednak świadomość braku kompetencji nie stwarza barier motywacyjnych dla podjęcia pracy.

Tab. 3. Znajomość języka polskiego a potencjał zatrudnieniowy uchodźców z Ukrainy

Wyszczególnienie bardzo słaba / słaba taka sobie			Znajomość języka polskiego				
			dobra / bardzo dobra	ogółem			
Praca w Polsce	mam pracę	Liczebność	125	44	20	189	
		% ze Znajomość PL	11,0%	23,5%	28,2%	13,5%	
	nie chcę pracować	Liczebność	106	13	8	127	
		% ze Znajomość PL	9,3%	7,0%	11,3%	9,1%	
	chcę pracować	Liczebność	577	84	26	687	
		% ze Znajomość PL	50,7%	44,9%	36,6%	49,2%	
	nie wiem	Liczebność	330	46	17	393	
		% ze Znajomość PL	29,0%	24,6%	23,9%	28,2%	
	Ogółem		Liczebność	1138	187	71	1396
	% z Znajomość PL		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Testy istotności statystycznej: chi-2: 36,946; V Kramera 0,115; $p < 0,001$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Uchodźcy z wysokimi kwalifikacjami

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia uchodźców oraz zawód, który wykonywali przed przyjazdem do Polski, należy stwierdzić, że większość to osoby z wysokimi kwalifikacjami. Jak wskazano, wśród badanych niemal połowa posiada wyższe wykształcenie (40,8%). Jednocześnie wśród wyuczonych zawodów najliczniej reprezentowani są ekonomiści, psychologowie i pedagodzy, inżynierowie i technolodzy oraz medycy i przedstawiciele nauk humanistycznych i prawa (w sumie 60,4%). Oznacza to istotną różnicę pomiędzy grupą uchodźców a imigrantów ekonomicznych z Ukrainy, którzy przyjechali do regionu przed wojną. Badania zrealizowane w 2019 r. pokazały bowiem, że imigranci ekonomiczni to z zawodu głównie kierowcy, mechanicy, kucharze, cukiernicy, elektrycy, stolarze, fryzjerzy, kelnerzy, krawcowe, malarze (Solga, 2021). Mimo że są to osoby również stosunkowo dobrze wykształcone, to jednak w mniejszym stopniu (31,6% z nich posiada wykształcenie wyższe i niepełne wyższe). W regionie imigranci ekonomiczni pracują przede

wszystkim w przetwórstwie przemysłowym (23,9%) i budownictwie (23,9%), handlu (12,9%), transporcie i gospodarce magazynowej (10,8%) oraz działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (9,2%). Mimo iż w badanej grupie imigrantów ekonomicznych były osoby o wyuczonym zawodzie: architekta, chemika, informatyka, inżyniera, księgowego, programisty, psychologa, reżysera, statystyka, nauczyciela, pielęgniarki, które można uznać za zawody wymagające wysokich kwalifikacji, to nie pojawiają się one wśród aktualnie wykonywanych przez cudzoziemców lub mają zupełnie marginalne znaczenie. W grupie 380 respondentów jedynie jedna osoba wykonywała zawód pielęgniarki, a dwie – technika dentystrycznego.

DYSKUSJA

Zmiany na rynku pracy województwa opolskiego są warunkowane z jednej strony procesami społeczno-gospodarczymi, które dokonują się w całym kraju, z drugiej – specyficznymi dla tego regionu zjawiskami natury demograficznej. Istotne znaczenie mają drenująca rynek pracy migracja zagraniczna, depopulacja oraz spadek liczebności i starzenie się zasobów pracy (Heffner, Klemens, & Solga, 2019). W konsekwencji dla wielu sektorów i branż, które szybko się rozwijają i mają potencjał ekonomiczny do zwiększania zatrudnienia, brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników stanowi barierę, która uniemożliwia lub utrudnia ich rozwój. Problem ten uocznili badania zrealizowane w województwie opolskim w 2017 r., które pokazały, że prawie 60% przedsiębiorców w regionie miało wówczas trudności w pozyskaniu pracowników, przede wszystkim robotników i rzemieślników, pracowników usług i sprzedawców oraz specjalistów (Solga, 2018). Sytuacja ta wymusza dostosowanie się przedsiębiorstw do tych zmian i zaangażowanie cudzoziemskiej siły roboczej, której znaczenie w ostatnich latach istotnie wzrosło.

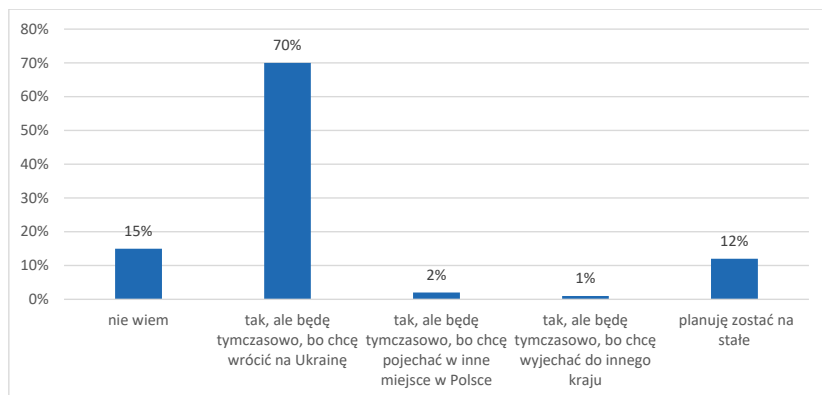
Dotychczasowe badania wskazują, że imigranci ekonomiczni, którzy przybyli do regionu przed wojną w Ukrainie, to w większości mężczyźni (70%). Są stosunkowo dobrze wykształceni (31,6% posiada wykształcenie wyższe i niepełne wyższe) i jednocześnie też z określonym przygotowaniem zawodowym (73,7%). Jak wskazano,

licznie są reprezentowani w tych branżach, które nie wymagają wysokich kwalifikacji i na które jest mniejsze zapotrzebowanie ze strony rodzimej siły roboczej, zwłaszcza w okresie dobrej koniunktury gospodarczej. Większość opolskich przedsiębiorców (69,2%) zatrudniło pracowników z Ukrainy, gdyż polscy pracownicy nie byli zainteresowani oferowanymi stanowiskami pracy lub, owszem, byli zainteresowani, lecz mieli zbyt wygórowane w stosunku do możliwości przedsiębiorców oczekiwania finansowe (23,6%). Wskazuje to na komplementarny charakter zatrudnienia imigrantów (Solga, 2021).

W tym kontekście uchodźcy jawią się jako grupa specyficzna. Głównie są to kobiety w młodym wieku. Ponad 70% uchodźców posiada dzieci, około 30% to dzieci do 6. roku życia. Różnice pomiędzy migrantami ekonomicznymi (przedwojennymi) a uchodźcami z Ukrainy dobrze widać w ogólnopolskich badaniach porównawczych zrealizowanych w marcu–maju 2022 r. Blisko 70% uchodźców twierdziła, że bardzo słabo lub słabo zna język polski, a 20% nie zna go wcale. W grupie migrantów zarobkowych znajomość języka polskiego była zdecydowanie wyższa. Ponad 46% deklaroowało dobrą, a ponad 15% – bardzo dobrą znajomość języka polskiego. Tylko niecałe 4% nie potrafi mówić po polsku. Poza tym ponad 70% badanych imigrantów przedwojennych nie miało dzieci (*Tacy sami czy jednak...*, 2022). Już te dwie kwestie pokazują, że są to póki co odmienne grupy. Odmienność migrantów zarobkowych od uchodźców pokazują też inne analizy (Sultana, 2022; Yakushko, Backhaus, Watson, Ngaruiya, & Gonzalez, 2008).

Wspomniana wcześniej struktura migrantów wojennych, tj. napływ głównie kobiet i dzieci, oczywiście jest pozytywna w kontekście zmian demograficznych. Trudno jednak założyć jej wymierny i korzystny wpływ na poprawę sytuacji demograficznej w najbliższym czasie, gdyż plany pobytowe uchodźców w momencie realizacji badań były w większości ukierunkowane na powrót do Ukrainy (ryc. 2). Jednak w sytuacji obserwowanego przedłużania się i eskalacji konfliktu plany te mogą ulec istotnej zmianie.

Ryc. 2. Plany pobytowe uchodźców



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.

Jak wskazano, uchodźcy to ponadto osoby dobrze wykształcone oraz z określonym przygotowaniem i jednocześnie doświadczeniem zawodowym. Profil zawodowy uchodźców jest zróżnicowany, ale pokazuje, że większość stanowią osoby z wysokimi kwalifikacjami. Zawody te na opolskim rynku pracy należą do deficytowych, przy czym w sposób szczególny braki dotyczą zawodów medycznych i okołomedycznych, w tym także wzrastającego znaczenia usług opiekuńczych nad osobami starszymi. Prognozy wskazują, że już w 2023 r. w województwie opolskim będzie brakowało 1,1 tys. osób z personelu medycznego (m.in. lekarzy, pielęgniarek), a w perspektywie do 2050 r. liczba ta podwoi się (2,2 tys. osób) (*System prognozowania*). Regionalne badania popytu na pracę wskazują, że podmioty z sektora medycznego prowadzą aktywną rekrutację (29%), a znaczna ich część (19%) chce realnie zwiększyć zatrudnienie (Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, 2022). Dostępność ukraińskich zasobów kadrowych w pewnym stopniu mogłaby wpłynąć na minimalizowanie deficytu w regionie, zwłaszcza kiedy weźmie się pod uwagę, że 5% ogółu pełnoletnich uchodźców posiada kwalifikacje medyczne. „Barometr Zawodów” wskazuje również, że deficytowe są niektóre zawody inżynierskie oraz że nasilać się będą braki psychologów (*Barometr zawodów*). Oznacza to, że z perspektywy potrzeb opolskiego rynku pracy uchodźcy są grupą potencjalnie mogącą łągodzić powyższe niedobory.

Dotychczasowe doświadczenia wskazują jednak, że imigranci ekonomiczni w regionie często pracują poniżej posiadanych kwalifikacji (31,6%). Jednocześnie zadowolenie z pracy i wynagrodzenia oceniają oni w sposób przeciętny, co może oznaczać, że oczekiwania co do charakteru zatrudnienia, a zwłaszcza wynagrodzenia dużej części pracowników ukraińskich są wyższe. Praca poniżej kwalifikacji generuje obniżoną ocenę, a ta skutkować może niechęcią do trwałego osiedlenia, co z pewnością nie sprzyja transformacji migracji czasowej w osiedleńczą. A zatem w sytuacji, gdy wzrastać będzie aktywność zawodowa uchodźców w branżach, w których tradycyjnie podejmują zatrudnienie cudzoziemcy, pogłębiać się może proces deprecjacji ich kwalifikacji i obniżyć chęć do pozostania w regionie na dłużej. Procesowi temu sprzyjać może struktura gospodarki i rynku pracy województwa opolskiego. Badania opolskiego rynku pracy wskazywały na procesy przekształcania się rynku pracy określanego jako „rynek pracodawcy” w „rynek pracownika”, czego wskaźnikiem były wskazane już w artykule trudności rekrutacyjne w poszczególnych zawodach. Jednocześnie jednak nie następowały przekształcenia zwiększające w sposób istotny zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem wyższym, wobec czego opolski rynek pracy nadal można określać „rynkiem pomocniczego pracownika” (Gibas i in., 2021). Do czynników ograniczających ten proces należy przede wszystkim wciąż relatywnie niska konkurencyjność regionu, ograniczony napływ inwestycji prywatnych, niska innowacyjność, a także pozycja stolicy regionu określanej jako „niedokończona metropolia” (Heffner, 2020: 51–75).

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Przeprowadzone badania uzupełniają wiedzę w zakresie możliwości wykorzystania kwalifikacji uchodźców na polskim, a w szczególności na regionalnym rynku pracy. Kluczowe jest ustalenie, że wśród uchodźców z Ukrainy udział osób posiadających wyższe wykształcenie jest wysoki. W omawianych badaniach jest to 48%, ale istotny udział osób posiadających dyplom uczelni wyższej potwierdzają także inne badania (m.in. *Tacy sami czy jednak inni?*, 2022; EWL, 2022; Pędziwiatr, Stonawski, & Brzozowski, 2022).

Co więcej, dotychczas przybyli do województwa opolskiego uchodźcy to osoby nie tylko dobrze wykształcone, lecz także z określonym przygotowaniem i doświadczeniem zawodowym. Oczywiście niereprezentatywny charakter badań nie pozwala wyników uogólniać na całą populację uchodźców z Ukrainy przebywających w regionie, tym niemniej dają one pewien obraz profilu demograficzno-zawodowego tych osób. Profil ten, mimo iż zróżnicowany, pokazuje, że większość uchodźców stanowią osoby wykazujące się relatywnie sporą aktywnością zawodową – część podjęła zatrudnienie, znaczna część zmierza pracę podjąć. Kwalifikacje zawodowe uchodźców mogą jednak ulegać deprecjacji, jeśli powielać się będzie dotychczasowy model aktywności zawodowej imigrantów ekonomicznych w regionie. Jednocześnie jednak wiele z zawodów, którymi legitymuje się grupa uchodźców, to zawody deficytowe na opolskim rynku pracy. Napływ uchodźców może zatem stwarzać okazję do uzupełnienia niedoborów kadrowych, co oznacza, że wykorzystanie ich kapitału zawodowego jest dużym wyzwaniem dla interesariuszy rozwoju. Jest też wyzwaniem dla pracodawców w zakresie tworzenia bardziej inkluzywnego środowiska pracy (Maj, 2023).

Najpilniejszą kwestią jest umożliwienie uchodźcom nauki języka polskiego, co już się dzieje. Ze względu na dość liczną grupę osób, która deklaruje powrót do Ukrainy, warto byłoby rozważyć realizowanie dwóch rodzajów kursów językowych – na poziomie podstawowym, umożliwiających komunikację, oraz rozszerzonych, zawierających więcej elementów gramatyki, nauki pisania dla osób, które rozważają pozostanie w Polsce na stałe. Jest to też ważne dla samych pracodawców, gdyż jedną z istotnych barier zatrudnienia jest przekonanie o braku możliwości porozumienia się. Optymalne rozwiązanie byłoby takie, że szkolenia te kończyłyby się możliwością certyfikacji. Dzięki czemu nabyte kompetencje językowe nie budziłyby wątpliwości. Jak pokazały badania, znajomość języka polskiego ułatwia wejście na rynek pracy, a osoby deklarujące lepszą znajomość polskiego częściej szybciej podejmowały zatrudnienie.

Istotną kwestią jest też umożliwienie uchodźcom uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, dostosowania ich do potrzeb opolskiego rynku pracy lub ich zmiany (np. poprzez Krajowy Fundusz Szkoleniowy). To ważne, jeśli myślimy o ich pozostaniu w regionie na stałe, jednak wymaga właściwego przygotowania, co pokazują m.in.

doświadczenia szwedzkie (Ennerberg, 2021). Praca poniżej kwalifikacji powoduje bowiem utratę umiejętności i uniemożliwia powrót do dawnego zawodu, a poza tym niezaspokojone ambicje zawodowe mogą negatywnie wpłynąć na postrzeganie całego pobytu w Polsce w tym w województwie opolskim.

Jak wskazano, wkład powyższych ustaleń do teorii migracji wymaga prowadzenia bardziej pogłębionych i usystematyzowanych badań nad uchodźstwem w Polsce, jednak już na ich podstawie można wyciągnąć określone wnioski. Wpisują się one chociażby w teorię dualnego rynku pracy. Z jednej strony wskazują zatem na kluczowe w tej teorii znaczenie uwarunkowań strukturalnych związanych z funkcjonowaniem rynku pracy w krajach/regionach przyjmujących i z tej perspektywy na istotną rolę imigrantów, kompensujących niedobory na rynku pracy, a ze względu na wysokie wykształcenie i kwalifikacje niekoniecznie wyłącznie wtórnego. Z drugiej natomiast wskazują na nietypowy charakter migracji uchodźczej, co oznacza, że uchodźcy są skłonni zaakceptować gorsze warunki zatrudnienia, gdyż swój pobyt postrzegają jako tymczasowy, a co za tym idzie również prestiż społeczny traktują jako kwestię drugorzędą, a to oznacza, że ich przepływ z wtórnego do pierwotnego segmentu rynku pracy, jakkolwiek czasem korzystny z perspektywy potrzeb rynku pracy, w praktyce może być utrudniony.

BIBLIOGRAFIA

- Aalandslid, V. (2009). *A comparison of the labour market integration of immigrants and refugees in Canada and Norway*. Reports 2009/31, Statistics Norway, Oslo–Kongsvinger.
- Barometr zawodów. Prognoza zapotrzebowania na pracowników*, <https://barometrzwadov.pl/> [dostęp 5.12.2022].
- Brell, C., Dustmann, C., & Preston, I. (2020). The labor market integration of refugee migrants in high-income countries. *Journal of Economic Perspectives*, 34(1), 94–121. DOI: 10.1257/jep.34.1.94.
- Codell, J.D., Hill, R.D., Woltz, D.J., & Gore, P.A. (2011). Predicting meaningful employment for refugees: The influence of personal characteristics and developmental factors on employment status and hourly wages. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 33(3), 216–224. DOI: 10.1007/s10447-011-9125-5.

- Colic-Peisker, V., & Tilbury, F. (2006). Employment niches for recent refugees: Segmented labour market in twenty-first century Australia. *Journal of refugee studies*, 19(2), 203–229. DOI: 10.1093/jrs/fej016.
- Cortes, K.E. (2004). Are refugees different from economic immigrants? Some empirical evidence on the heterogeneity of immigrant groups in the United States. *Review of Economics and Statistics*, 86(2), 465–480.
- de Lange, T., Berntsen, L., Hanoeman, R., & Haidar, O. (2021). Highly skilled entrepreneurial refugees: legal and practical barriers and enablers to start up in the Netherlands. *International Migration*, 59(4), 74–87. DOI: 10.1111/imig.12745.
- Duszczyk, M., Górny, A., Kaczmarczyk, P., & Kubisiak, A. (2023). War refugees from Ukraine in Poland—one year after the Russian aggression. Socio-economic consequences and challenges. *Regional Science Policy & Practice*, 15(39), 181–199. DOI: 10.1111/rsp3.12642.
- Ennerberg, E. (2021). Fast track to the labour market? Experiences of learning in an active labour market policy measure for migrant teachers in Sweden. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 22, 429–447 (2022). <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09461-8>.
- EWL (2022). *Raport specjalny „Uchodźcy z Ukrainy w Polsce”*, https://ewl.com.pl/wp-content/uploads/2022/04/EWL_RAPORT_UCHODZ-CY_2022_EWL.pdf (dostęp: 8.12.2022).
- Fasani, F., Frattini, T., & Minale, L. (2021). Lift the ban? Initial employment restrictions and refugee labour market outcomes. *Journal of the European Economic Association*, 19(5), 2803–2854. DOI: 10.1093/jeea/jvab021.
- Gibas, P., Heffner, K., Korzeniowski, M., Solga, B., & Słodra-Gwiżdż, T. (2021). *Rynek pracy jako obszar interwencji Regionalnego Programu Operacyjnego. Wpływ wybranych działań na poprawę sytuacji mieszkańców województwa opolskiego*. Opole: Instytut Śląski.
- GUS (2022). *Popyt na pracę w II kwartale 2022*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/popyt-na-prace-w-2-kwartale-2022-roku,2,46.html>
- Heffner, K. (2020). Uwarunkowania funkcjonalno-przestrzenne rozwoju miast w województwie opolskim. W B. Solga (Red.) *Województwo opolskie 1989–2019. Przemiany społeczno-gospodarcze i przestrzenne oraz wyzwania rozwojowe* (s. 51–75). Opole: Politechnika Opolska.
- Heffner, K., Klemens, B., Solga, B. (2019). Challenges of Regional Development in the Context of Population Ageing. Analysis Based on the Example of Opolskie Voivodeship, *Sustainability*, 11(19), 5207. DOI: 10.3390/su11195207.
- Juran, S., & Broer, P.N. (2017). A Profile of Germany’s Refugee Populations. *Population and Development Review*, 43(1), 149–157. DOI: 10.1111/padr.12042.

- Kosyakova, Y., Kristen, C., & Spörlein, C. (2022). The dynamics of recent refugees' language acquisition: how do their pathways compare to those of other new immigrants? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(5), 989–1012. DOI: 10.1080/1369183X.2021.1988845.
- Kubiciel-Lodzińska, S., & Maj, J. (2021). High-Skilled vs. Low-Skilled Migrant Women: the Use of Competencies and Knowledge-Theoretical and Political Implications: an Example of the Elderly Care Sector in Poland. *Journal of International Migration and Integration*, 22(4), 1551–1571. DOI: 10.1007/s12134-021-00813-5.
- Lumley-Sapanski, A. (2021). The survival job trap: explaining refugee employment outcomes in Chicago and the contributing factors. *Journal of Refugee Studies*, 34(2), 2093–2123. DOI: 10.1093/jrs/fez092.
- Maj, J. (2023). The Influence of an Inclusive Work Environment and Perceived Diversity on Job Satisfaction. Evidence from Poland, *Central European Business Review*. DOI: 10.18267/j.cebr.334.
- Ortensi, L.E., & Ambrosetti, E. (2022). Even worse than the undocumented? Assessing the refugees' integration in the labour market of Lombardy (Italy) in 2001–2014. *International Migration*, 60(3), 20–37. DOI: 10.1111/imig.12884.
- Pędziwiatr, K., Brzozowski, J., & Nahorniuk, O. (2022). *Refugees from Ukraine in Kraków*. Cracow: Centre for Advanced Studies of Population and Religion Cracow University of Economics.
- Pędziwiatr, K., Stonawski, M., & Brzozowski, J. (2022). *Imigranci ekonomiczni i przymusowi w Krakowie w 2022 r.* Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.
- Portal edukacyjny, *Ukraiński system oświaty – informacje MEiN dla dyrektorów i nauczycieli*, https://portaledukacyjny.krakow.pl/aktualnosci/258821,1812,komunikat,ukrainski_system_oswiaty_informacje_mein_dla_dyrektorow_i_nauczycieli.html (dostęp: 8.12.2022).
- Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu (2022). *Prognoza popytu na pracę w województwie opolskim w latach 2022/2023*, <https://wupopole.praca.gov.pl/badania-socjologiczne> (dostęp: 8.12.2022).
- Solga, B. (2021). Zatrudnienie ukraińskich pracowników w województwie opolskim i jego wpływ na rynek pracy. W M. Filipowicz, & B. Solga (Red.), *Skala i charakter imigracji z Ukrainy w województwie opolskim. Studium społeczno-ekonomiczne* (s. 141–160). Opole–Katowice: Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu–„Śląsk” Sp. z o.o. Wydawnictwo Naukowe.
- Solga, B. (2018). Współczesne procesy zachodzące na rynku pracy województwa opolskiego. *Studia Śląskie*. T. 83, 259–268.
- Sultana, R.G. (2022). The labour market integration of migrants and refugees. Career guidance and the newly arrived. *International Journal*

for *Educational and Vocational Guidance*, 22(2), 491–510. DOI: 10.1007/s10775-022-09529-z.

System prognozowania polskiego rynku pracy, https://prognozy.praca.gov.pl/forecasting_module/simulation_info (dostęp: 5.12.2022).

Tacy sami czy jednak inni? „Przedwojenni” imigranci z Ukrainy vs. uchodźcy z Ukrainy – porównanie. *Raport z badań* (2022, sierpień). Opole: Openfield.

Treuren, G.J., Manoharan, A., & Vishnu, V. (2021). The hospitality sector as an employer of skill discounted migrants. Evidence from Australia. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 13(1), 20–35. DOI: 10.1080/19407963.2019.1655859.

van Tubergen, F. (2022). Post-Migration Education Among Refugees in the Netherlands. *Frontiers in Sociology*, 6, 239. DOI: 10.3389/fsoc.2021.787009.

Waxman, P. (2001). The Economic Adjustment of Recently Arrived Bosnian, Afghan and Iraqi Refugees in Sydney, Australia. *International migration review*, 35(2), 472–505. DOI: 10.1111/j.1747-7379.2001.tb00026.x.

Yakushko, O., Backhaus, A., Watson, M., Ngaruiya, K., & Gonzalez, J. (2008). Career development concerns of recent immigrants and refugees. *Journal of Career development*, 34(4), 362–396. DOI: 10.1177/0894845308316292.

Ustawa z dnia 12 marca 2022 o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, Dz.U. 2022, poz. 583.

Ünlütürk-Ulutaş, Ç., & Akbaş, S. (2020). The most invisible of the invisibles: Skilled syrian women in the turkish labor market. In *Women, Migration and Asylum in Turkey* (pp. 193–212). Cham: Palgrave Macmillan.

Copyright and License



This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution – NoDerivs (CC BY- ND 4.0) License <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>