

# POLICY BRIEF

## Od tymczasowości do stabilności: Holistyczne podejście do zatrudnienia kobiet objętych specustawą w Polsce<sup>1</sup>

### Główne postulaty

- Wprowadzenie szybkiej ścieżki uznawania dyplomów i kwalifikacji zawodowych.
- Wdrożenie programów aktywizacji na rynku pracy z długoterminowym planowaniem ścieżki kariery i mentoringiem.
- Promowanie aktywizacji na rynku pracy poprzez wzmacnianie przedsiębiorczości i wspieranie nowych inicjatyw przedsiębiorczych.

Niniejszy *policy brief* oparty jest na wynikach projektu [Dostęp do infrastruktury migracyjnej i strategii zatrudnienia w czasach kryzysu: Ukraińskie uchodźczynie wojenne i migrantki w Polsce i we Włoszech](#) dotyczących sytuacji migrantek na rynku pracy w Polsce. Rekomen-

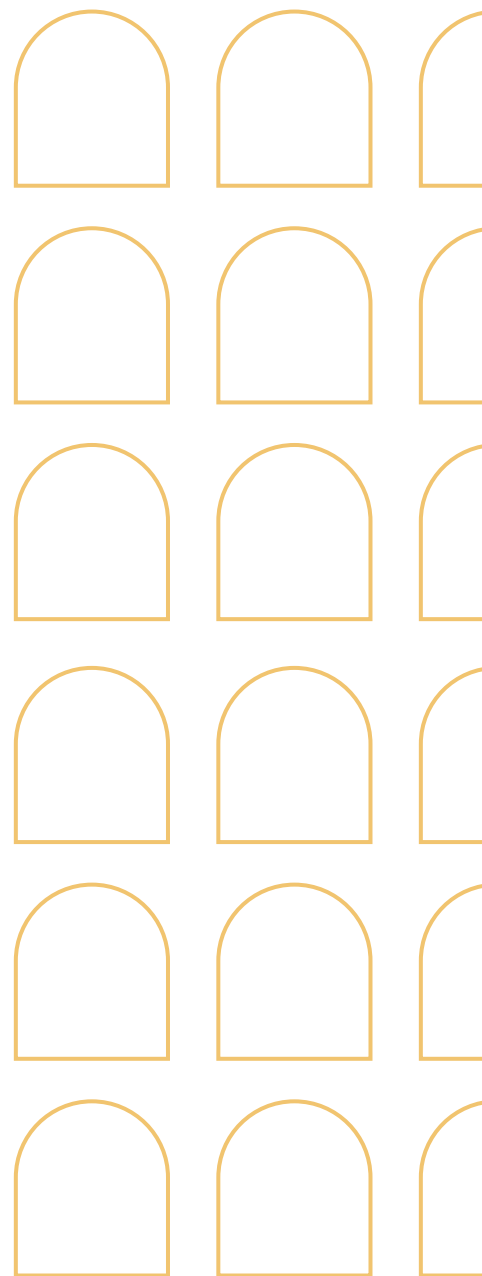
---

<sup>1</sup> Niniejszy *policy brief* powstał w ramach dwóch projektów: projektu finansowanego przez [Narodową Agencję Wymiany Akademickiej](#) w ramach grantów interwencyjnych i projektu finansowanego przez program badań i innowacji Unii Europejskiej Horyzont 2020 w ramach umowy grantowej Marii Skłodowskiej-Curie nr 893032.

### Autorzy

**Olena Fedyyuk**, MSCA “RightsLab”, University of Padua; **Kseniya Homel**, Faculty of Applied Social Science and Resocialisation, Centre of Migration Research, University of Warsaw; **Ignacy Józwiak**, Centre of Migration Research, University of Warsaw; **Marta Kindler**, Faculty of Applied Social Science and Resocialisation; Centre of Migration Research, University of Warsaw; **Kamila Kowalska**, Centre of Migration Research, University of Warsaw; **Ivanna Kyliushyk**, Kozminski University; **Iuliia Lashchuk**, European University Institute; **Kamil Matuszczyk**, Faculty of Political Science and International Studies; Centre of Migration Research, University of Warsaw; **Maciej Tygielski**, Faculty of Applied Social Science and Resocialisation, Centre of Migration Research, University of Warsaw. Konsultacje: **Benjamin Cope**, [Ukraiński Dom](#).

Issue 2024/17  
August 2024



dacie z niniejszego *policy brief* mogą być wykorzystane w obecnym procesie opracowywania [projektu ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy](#). Ustawa ta planuje usprawnić procedury związane z powierzaniem pracy cudzoziemcom, zmniejszając zaległości w sprawach prowadzonych przez urzędy i ograniczając występowanie nadużyć i jest częścią [Krajowego Planu Odbudowy](#).

## State-of-the-art: "uwięzione" w pracach niskopłatnych

Odpowiadając na pełnoskalową inwazję Rosji na Ukrainę 24 lutego 2022 roku, Polska, na podstawie specjalnej ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, przyznała osobom uciekającym od wojny specjalny, zbiorowy status. Bardzo istotną praktyczną rolę odegrało w tym względzie nadanie obywatelom ukraińskim numeru identyfikacyjnego (PESEL UKR). Umożliwiło im to dostęp do polskiego systemu zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej i rynku pracy.

### Dane kontekstowe z polskich statystyk publicznych:

- Przed 24 lutego 2022 roku w Polsce mieszkało 1,5 miliona osób z obywatelstwem ukraińskim.
- Na początku 2024 roku 952 950 osób z obywatelstwem ukraińskim posiadało nr PESEL UKR. Większość z nich to kobiety z wyższym wykształceniem.
- Wskaźnik zatrudnienia osób z nr PESEL UKR wynosi 65%, co jest najwyższym wynikiem wśród osób objętych ochroną tymczasową w krajach OECD.
- Na początku 2024 roku w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) było zarejestrowanych 762 227 osób z obywatelstwem ukraińskim.
- W 2023 roku na polskim rynku pracy zatrudnionych było 784 545 osób z obywatelstwem ukraińskim (zarówno migrantów i migrantek zarobkowych, jak i migrantów i migrantek przymusowych), a na początku 2024 roku liczba ta wzrosła do 1 078 041.

Rozumiejąc potrzebę wspierania aktywizacji zawodowej i szybkiego wejścia na polski rynek pracy migrantek z Ukrainy, władze lokalne dużych polskich miast podjęły szereg działań, w tym umożliwienie pracy zdalnej oraz wspieranie działalności gospodarczej kobiet. Urzędy pracy w tych miastach uruchomiły punkty, w których osoby uciekające od rosyjskiej wojny w Ukrainie mogły zarejestrować się jako bezrobotne i uzyskać pomoc w znalezieniu ofert pracy. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej stworzyło zieloną linię łączącą urzędy pracy z osobami posiadającymi nr PESEL UKR. Ponadto lokalne urzędy pracy współpracowały z agencjami pośrednictwa pracy oraz doradztwem zawodowym. Jednakże, jak wiemy z [badań](#), współpraca między nimi rzadko przebiegała płynnie. [Badania](#) pokazują, że funkcjonowanie Ukrainek na polskim rynku pracy charakteryzuje się *deskillingiem*, wchodzeniem do niskopłatnych sektorów, zawieraniem umów tymczasowych i elastyczną a nawet nieregularną pracą. To wzmacnia szczególne sploty podatności w przypadku osób uciekających przed wojną i może generować poważne długoterminowe bariery dla ich integracji.

Główną przyczyną wymienionych wyżej zjawisk była istotna zmiana w profilu demograficznym Ukraińców w Polsce i okoliczności ich migracji po pełnoskalowej agresji Rosji na Ukrainę. Wcześniej migranci i migrantki zarobkowi przybywali sami i często preferowali tymczasowe i sezonowe formy zatrudnienia, łączone z pobytami w kraju ojczystym. Po 24 lutego 2022 roku przybyłe osoby to w ogromnej większości kobiety z dziećmi i, w konsekwencji, rozległymi obowiązkami opiekuńczymi. Dodatkowo, najnowsze badania dotyczące sytuacji Ukrainek, które doświadczyły przymusowego przesiedlenia, pokazują, że większość z nich była aktywna na rynku pracy w Ukrainie przed pełnoskalową inwazją ([IOM](#)) lub posiadała wykształcenie wyższe, a nawet stopień naukowy ([UNHCR](#)). Nasze badania potwierdziły tę charakterystykę - większość osób, które przyjechały do Polski w 2022 roku lub później, miała wyższe wykształcenie lub wcześniejsze doświadczenie zawodowe w sektorach wymagających wysokich kwalifikacji. Z jednej strony, podejmowanie tymczasowego zatrudnienia lub praca nieformalna służyły jako strategia radzenia sobie, wejścia na rynek pracy, zabezpieczenia zasobów finansowych i odbudowania sieci społecz-

nych. Drugą stroną medalu była jednak degradacja zawodowa wielu spośród migrantek.

## Rekomendacje

**Aby umożliwić kobietom korzystającym z ochrony specustawy zatrudnienie na polskim rynku pracy zgodnie z ich kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym, zalecamy następujące działania:**

**1. Wprowadzenie szybkiej ścieżki uznawania dyplomów i innych kwalifikacji.** Chodzi tu o przyjęcie rozwiązań prawnych, programów i innych mechanizmów tworzących skrócone procedury uznawania kompetencji i dyplomów w określonych zawodach. Przykładem dobrej praktyki jest [Inicjatywa Komisji Europejskiej dotycząca porównania Europejskich Ram Kwalifikacji z Ukraińskimi Narodowymi Ramami Kwalifikacji](#) (Komisja Europejska, 2023). Należy wprowadzić jasne kryteria identyfikujące odpowiednie kwalifikacje zawodowe oraz umożliwić dostęp do zatrudnienia migrantkom w odpowiednich branżach i na odpowiednich poziomach. Zalecamy, aby odpowiednie ministerstwa współpracowały z pracodawcami, bazując na zachętach finansowych i podatkowych, w celu identyfikacji niedopasowań kompetencyjnych pracowników migracyjnych i przekierowywania ich do innych sektorów/stanowisk.

To zalecenie może zostać wdrożone przez Ministerstwo Edukacji Narodowej.

**Aby ułatwić mobilność zawodową migrantkom posiadającym PESEL UKR na polskim rynku pracy, rekomendujemy następujące działania:**

**2. Wprowadzenie programów aktywizacji na rynku pracy z długoterminowym planowaniem ścieżki kariery oraz mentoringiem.** Zaleca się wypracowanie programów aktywizacji na rynku pracy, obejmujących profesjonalne szkolenia organizowane przez regionalne instytucje i urzędy pracy, mające na celu zapewnienie mobilności zawodowej migrantkom "uwięzionym" w sektorach niskopłatnych. Takie programy dla kobiet z Ukrainy mogłyby obejmować: a) mapowanie wcześniejszych podobnych programów wsparcia, b) ewaluację takich programów, oraz c) analizę potrzeb grupy docelowej.

wej. Dodatkowo zasadna byłaby ocena i wdrożenie programów odpowiadających na potrzeby szkoleniowe migrantek przymusowych, w tym potrzebę nauki oficjalnego języka kraju przyjmującego, ze szczególnym uwzględnieniem słownictwa związanego z zawodem, a także pisanie CV oraz zaznajomienia się z przepisami podatkowymi..

Rekomendacja ta może zostać wdrożona przez powiatowe urzędy pracy, specjalistyczne organizacje pozarządowe, uniwersytety oraz inne instytucje akademickie, lokalne związki zawodowe i organizacje pracodawców.

**3. Zaangażowanie migrantek w programy integracyjne.** Miejskie i gminne władze lokalne mogłyby bardziej zaangażować ukraińskie profesjonalistki, takie jak psycholożki, nauczycielki, tłumaczki, lekarki, prawniczki oraz pracowniczki socjalne w procesy adaptacji integracyjnej. Specjalistki i profesjonalistki posiadające nr PESEL UKR mogą zapewnić bezcenną pomoc infrastrukturze, która odczuwa presję z powodu przyjazdu osób uciekających przed wojną. Zobacz również rekomendacje podobne do tych zawartych w [raporcie Polska Szkoła Pomagania](#).

Rekomendacja ta może zostać wdrożona przez gminy, samorządy lokalne oraz organizacje migrantów.

**W celu ułatwienia możliwości rozwoju przedsiębiorczości wśród kobiet będących pod ochroną specustawy na polskim rynku pracy, rekomendujemy następujące działania:**

**4. Promowanie aktywizacji na rynku pracy poprzez wzmacnianie i wspieranie potencjału przedsiębiorczego.** Może to opierać się na współpracy pomiędzy powiatowymi urzędami pracy a organizacjami wspierającymi małe i średnie przedsiębiorstwa i obejmować wsparcie informacyjne, programy mentoringowe uwzględniające aspekty płci oraz indywidualne konsultacje (takie jak doradztwo podatkowe i marketingowe) dostosowane do różnych aspektów prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce. Istotne jest zapewnienie kompleksowego wsparcia w zakresie przestrzegania przepisów prawnych, zarządzania finansami oraz aspektów kulturowych związanych z zakładaniem i prowadzeniem firmy w Polsce. Dodatkowo, klu-

czowe jest ułatwienie dostępu do odpowiednich zasobów i sieci wspierających przedsiębiorczość w długoterminowej perspektywie.

Rekomendacja ta może zostać wdrożona przez Krajową Izbę Gospodarczą oraz jej sieć regionalnych izb, izby dwustronne oraz inne organizacje biznesowe i przemysłowe, stowarzyszenia i fundacje.

Podsumowując, pomimo zapotrzebowania na pracowników w sektorach niskopłatnych, zalecamy, aby Polska rozważyła także inne formy integracji zawodowej przymusowych migrantek. Przy bardziej zrównoważonym podejściu i badaniach nad potencjałem jaki te kobiety mogą wносить, oraz wyeliminowaniu stereotypów dotyczących “typowych pracowników migracyjnych”, Polska mogłaby odkryć, że Ukrainki uciekające przed wojną mogą stanowić znaczący zasób dla miejscowego rynku pracy.

## Migration Policy Centre

*The Migration Policy Centre (MPC) conducts advanced policy-oriented research on global migration, asylum and mobility. It serves governance needs at European and global levels, from developing, implementing and monitoring migration-related policies to assessing their impact on the wider economy and society.*

## Robert Schuman Centre for Advanced Studies

*The Robert Schuman Centre for Advanced Studies (RSCAS), created in 1992 and directed by Professor Erik Jones, aims to develop inter-disciplinary and comparative research on the major issues facing the process of European integration, European societies and Europe's place in 21<sup>st</sup> century global politics. The Centre is home to a large post-doctoral programme and hosts major research programmes, projects and data sets, in addition to a range of working groups and ad hoc initiatives. The research agenda is organised around a set of core themes and is continuously evolving, reflecting the changing agenda of European integration, the expanding membership of the European Union, developments in Europe's neighbourhood and the wider world.*

[www.eui/rsc](http://www.eui/rsc)



Co-funded by  
the European Union

© European University Institute, 2024  
Editorial matter and selection © Olena Fedyuk, Kseniya Homel, Ignacy Józwiak, Marta Kindler, Kamila Kowalska, Ivanna Kyliushyk, Iuliia Lashchuk, Kamil Matuszczyk, Maciej Tygielski, 2024

This work is licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 \(CC-BY 4.0\) International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) which governs the terms of access and reuse for this work. If cited or quoted, reference should be made to the full name of the author(s), editor(s), the title, the series and number, the year and the publisher.

Views expressed in this publication reflect the opinion of individual authors and not those of the European University Institute.

Published by  
European University Institute (EUI)  
Via dei Roccettini 9, I-50014  
San Domenico di Fiesole (FI)  
Italy

