Informacja prasowa Gdańsk, 30 lipca 2025

**Co trzecia firma uzależnia zatrudnianie cudzoziemców od polityki migracyjnej i postaw polityków**

**Aż 28% firm w Polsce przyznaje, że decyzje o zatrudnianiu cudzoziemców w ich zespole zależą od polityki migracyjnej państwa i postawy polityków. Jednocześnie 55% pracodawców planuje zwiększenie zatrudnienia obcokrajowców – wynika z najnowszego badania Grupy Progres. Przedsiębiorcy mierzą się jednak z szeregiem barier, takich jak zawiłe przepisy, legalizacja pracy, rotacja pracowników i trudności integracyjne. 70% firm dostrzega pilną potrzebę wsparcia ze strony państwa.**

Rosnące znaczenie czynników politycznych w decyzjach kadrowych to wyraźny sygnał, że rekrutacja zagraniczna przestaje być wyłącznie sprawą wewnętrzną firm. Pracodawcy potrzebują nie tylko pracowników, ale także przewidywalnego, stabilnego i wspierającego otoczenia prawnego. Tymczasem zmienność przepisów i niejednoznaczne sygnały płynące z poziomu centralnego skutecznie zniechęcają część firm do otwierania się na cudzoziemców.

– *To niepokojące, że tak duży odsetek firm uzależnia swoje decyzje kadrowe od polityki i nastrojów polityków. Rynek pracy potrzebuje stabilności, a migracja zarobkowa – długofalowego podejścia, nie chwilowych deklaracji. Nawet jeśli 72% firm deklaruje dziś brak wpływu polityki migracyjnej na rekrutację, to te 28% odczuwających ten wpływ to już bardzo znacząca grupa, której nie można ignorować* **– komentuje Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres.**

**Bariery i wyzwania w zatrudnianiu cudzoziemców**

Wśród najczęściej wskazywanych wyzwań związanych z zatrudnianiem cudzoziemców dominują kwestie prawne i organizacyjne. 43% firm jako główną przeszkodę uznaje legalizację pobytu i pracy, a 40% – rotację pracowników. Dla 28% problematyczna jest adaptacja kulturowa i językowa, tyle samo pracodawców wskazuje zmienność przepisów jako istotną trudność. Dodatkowo 23% firm deklaruje, że brakuje kandydatów do pracy, a 15% ma problemy z integracją cudzoziemców w zespołach.

Największą barierą integracyjną pozostaje język – wskazuje na nią aż 45% badanych. Kolejne to różnice kulturowe (18%) oraz stereotypy i uprzedzenia (13%). Pojawiają się też problemy z budowaniem relacji (8%) i zrozumieniem odmiennych systemów pracy (8%).

– *Wiele firm nie radzi sobie z integracją, ale też nie ma do tego narzędzi. Aż 90% badanych nigdy nie uczestniczyło w programach integracyjnych, choć 38% widzi potrzebę szkoleń międzykulturowych* – **zauważa Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres**. – *Bez aktywnego wsparcia instytucji publicznych i lepszej edukacji kulturowej trudno mówić o realnej, trwałej integracji –* **dodaje Magda Dąbrowska.**

**Jakie zmiany są potrzebne? Głos biznesu jest jasny**

Przedsiębiorcy oczekują przede wszystkim skrócenia procedur (55%) i uproszczenia przepisów (43%), a także dofinansowań dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców (45%). 38% wskazuje na potrzebę uruchomienia programów integracyjnych, a wśród dodatkowych sugestii pojawiają się m.in. dofinansowanie nauki języka polskiego, kursy obywatelskie, czy wydłużenie okresów zatrudnienia na 18 lub 36 miesięcy.

Na pytanie, jakie działania mogłyby ułatwić adaptację cudzoziemców w ich zespole, firmy wskazują: szkolenia i spotkania integracyjne, oznaczenia i komunikaty w języku ukraińskim, naukę języka polskiego lub rosyjskiego, pomoc finansową, pracę w grupach z obywatelami Ukrainy, obecność koordynatora integracyjnego oraz budowanie atmosfery otwartości.

– To konkretne i realistyczne postulaty. Nie mówimy o kosztownych strategiach, tylko o działaniach, które można wdrożyć tu i teraz. Niestety, tylko 43% firm zna założenia nowej polityki migracyjnej na lata 2025–2030, co oznacza, że aż 57% – czyli ponad połowa – nie ma o niej wiedzy. To pokazuje brak skutecznej komunikacji ze strony państwa. A przecież zgodnie z tą polityką to właśnie pracodawca odgrywa kluczową rolę w procesie integracji cudzoziemców – **mówi Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres.**

**Kto powinien kształtować politykę migracyjną? Firmy chcą mieć głos**

Zdecydowana większość pracodawców (72%) uważa, że powinni oni mieć wpływ na tworzenie polityki migracyjnej. Tyle samo (72%) nie widzi dziś wpływu zmian migracyjnych na swoje działania, ale 28% już go odczuwa. Równocześnie 55% firm planuje zatrudniać więcej cudzoziemców, a 48% korzysta z usług doradczych dotyczących legalizacji pracy. Pomimo gotowości do rekrutacji, aż 80% firm nie czuje się przygotowanych do zatrudniania osób spoza Europy, np. z Kolumbii czy Filipin.

– *Jeśli Polska chce pozyskiwać pracowników z dalszych regionów świata, takich jak Kolumbia czy Filipiny, musi zadbać o odpowiednią infrastrukturę administracyjną, szkoleniową i kulturową. Dziś tego przygotowania po prostu nie ma – ani po stronie urzędów, ani po stronie pracodawców. Aż 80% firm w naszym badaniu przyznało, że nie czuje się gotowych na zatrudnianie osób spoza Europy. To wyraźny sygnał, że bez systemowego wsparcia i realnych narzędzi adaptacyjnych, nie będziemy w stanie konkurować o talenty z innych krajów. Długofalowa polityka migracyjna to nie tylko dokument – to powinny być konkretne rozwiązania i stabilne ramy, które muszą być znane, zrozumiałe i dostępne dla biznesu* – **podsumowuje Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres.**

\*\*\*

**Holding Grupy Progres** jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i za granicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat), Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.), Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.) czy Ambasador Polskiej Gospodarki BCC (2023 r.). Grupa Progres jest członkiem Stowarzyszenia We!come – zrzeszającego pracodawców zatrudniających cudzoziemców w Polsce, posiada też certyfikat Równości Płac przyznawany przez Business Center Club.

**\*\*\***

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl lub kom. +48 500 690 965