

RAPORT

Imigracja

Ratunek dla gospodarki
i korzyści społeczne



Autorzy:

Kamil Sobolewski

Główny Ekonomista, Pracodawcy RP, inicjator Raportu

Simon Peachey,

Chief Sales Office, TLScontact, były pracownik UK Home Office
odpowiedzialny za współtworzenie i realizację polityki migracyjnej Wielkiej Brytanii

Wojciech Konecki

Prezes Zarządu Związku Producentów AGD Applia Polska

Konrad Pokutycki

Przewodniczący Rady Applia Polska

Wojciech Mora

Pełnomocnik Zarządu ds. Projektów Zagranicznych, Personnel Service

Iwona Szmitkowska

Pełnomocniczka ds. rynku pracy, Pracodawcy RP

Maciej Legutko

Dyrektor Departamentu Współpracy Międzynarodowej, Pracodawcy RP

dr Jarosław Janecki

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

dr Dorota Kałuża-Kopias

Uniwersytet Łódzki

dr Kamila Schöll-Mazurek

European University Viadrina, Frankfurt (Oder)

dr Olena Shelest-Szumilas

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Redakcja:

Maciej Legutko

Dr Michał Boni

Zapaść demograficzna Polski i starzenie się społeczeństw wielu krajów świata, w tym Europy – jest jednym z największych wyzwań. Zarazem, to oznaka rosnącego dobrobytu, iż ludzie żyją dłużej i to w coraz lepszych warunkach, przede wszystkim zdrowotnych (choć nie dzieje się tak w całym świecie). Dla rozwoju społeczno-gospodarczego, starzenie się społeczeństw jest wyzwaniem. Rodzą się nowe formy opieki nad osobami starszymi i tworzone są warunki zapewniania im samodzielności i satysfakcji życiowej. Nowe technologie wspierają jakość i efektywność systemów ochrony zdrowia, a także wspomagają współpracę ludzi i robotów (SI) w opiece nad starszymi. Ale kluczowa jest samodzielność ekonomiczna, a ta zależy od utrzymywania jak najdłużej aktywności zawodowej oraz jakości i efektywności rynku pracy (składki pracujących na świadczenia – klasyczny model „pay as you go”).

Kurczenie się zasobów ludzkich, jak podają różne dane, świetnie zresztą przytoczone i zinterpretowane w niniejszym Raporcie, w Polsce przyniesie skutki katastrofalne dla systemów zabezpieczenia społecznego, ale i rozwoju gospodarczego. Niezbędny dla rozwoju jest kapitał finansowy, intelektualny (innowacje) sprzężony z technologicznym, ale i ludzki, nawet w czasach, gdy praca ludzka będzie uzupełniana i rozwijana w kooperacji przez maszyny i sztuczną inteligencję. Jak zatem uzupełnić i wzmocnić kapitał ludzki w Polsce, na polskim rynku pracy w perspektywie nadchodzących lat ?

To pytanie podejmuje Raport, pisany z perspektywy ekonomicznej, polityk rynku pracy, biznesowej, społecznej (spójność społeczna i integracja), i dostrzega w migracji jeden z najistotniejszych czynników wspierających szansę na rozwój kraju. Pewnie, że wiele zależy od mądrego wdrażania nowych technologii i adaptacyjności ludzi do nowych wzorców pracy rodzących się z rewolucji technologicznej oraz produktywności wymagającej mniejszych nakładów pracy na niektóre przedsięwzięcia. Wiele zależy jednak od dietności, ale o tym będą decydowały wybierane indywidualnie przez ludzi, wzorce kulturowe życia oraz warunki dla dietności związane z dostępnością usług publicznych, ułatwiających wychowywanie dzieci i łączenie funkcji rodzicielskich z zawodowymi. Ale jednym z kluczowych czynników jest otwartość na polskim rynku pracy na zasoby migranckie, na migrantów, na – jak to niektórzy określają – „obcych” (językowo, kulturowo?).

Niezbędna jest zatem przemyślana polityki migracyjna, wyjęta ze sfery ideologii i walk populistycznych, a umieszczona jako narzędzie szansy Polski, by się w przyszłości rozwijać.

Raport przynosi bardzo konkretne rekomendacje, czerpiąc zresztą z doświadczeń wielu różnych krajów oraz polskiego doświadczenia związanego z obecnością na polskim rynku pracy pracowników / pracownic z Ukrainy (w okresie przed wojną, i po lutym 2022 roku).

Cztery wymiary tej polityki są kluczowe:

- świadoma analiza potrzeb polskiego rynku pracy i dobór narzędzi w polityce migracyjnej, by średnio ok. 100 tysięcy rocznie migranckich pracowników przybywało, najlepiej w określonych dopasowaniach do konkretnych sektorów i obszarów pracy,
- przejrzyste i uczciwe mechanizmy naboru pracowników za granicami kraju – z perspektywą nie tylko korzyści dla Polski i polskiego biznesu, ale i długoterminowych korzyści dla przyjeżdżających migrantów (model z udziałem partnerów tego procesu),

- instytucjonalne wsparcie dla przybywających w sferze edukacji, integracji społecznej, różnych procesów społecznej i zawodowej inkluzji, wraz z troską o respektowanie praw człowieka i praw pracowniczych (do dyskusji, jakie uprawnienia w jakim czasie miałyby być dostępne dla pracowników-migrantów),

- promocja tego rozwiązania jako korzystnego nie tylko dla przedsiębiorców, ale i rozwoju kraju pojętego długoterminowo, co oznaczać musi obecność aktywnej rządu i administracji przy tworzeniu tej polityki, ale i zmianę narracji na temat obecności „obcych” pracowników na polskim rynku pracy i w polskim społeczeństwie (dzisiejsza narracja ma podłoże populistyczno-ksenofobiczne i nie tworzy ram dla racjonalnej polityki migracyjnej).

Raport wszystkich tych wątków i spraw dotyka, jest więc świetnym impulsem do dalszych prac nad tworzeniem polskiej polityki migracyjnej jako odpowiedzi na wyzwania demograficzne, ale i społeczno-gospodarcze.

1 sierpnia 2024

Spis treści:

Powstrzymać gospodarczą katastrofę. Wprowadzenie do Raportu Pracodawców RP na temat migracji	01
Najważniejsze tezy raportu	08
Komentarz Simona Peachey'a	14
Komentarz Konrada Pokutyckiego i Wojciecha Koneckiego	20
Komentarz Wojciecha Mory	24
Komentarz Iwony Szmitkowskiej	26
Towarzystwo Ekonomistów Polskich: Polityka migracyjna: międzynarodowe doświadczenia i rekomendacje dla Polski	27

Powstrzymać gospodarczą katastrofę. Wprowadzenie do Raportu Pracodawców RP na temat migracji

Kamil Sobolewski

Główny ekonomista, Pracodawcy RP, inicjator raportu



Sytuacja demograficzna Polski

Zgodnie z prognozą ludności GUS na lata 2023–2060¹, liczba osób w wieku produkcyjnym w Polsce skurczy się od roku 2022 do roku 2060 z 22,17 miliona do 15,1 miliona w wariancie średnim i do 13,31 miliona w wariancie niskim, który od opublikowania prognozy okazał się bardziej optymistyczny, niż rzeczywiste dane. Średnio powinniśmy spodziewać się ubytku 186–233 tysięcy osób w wieku produkcyjnym rocznie. W 2023 roku faktycznie ubyło 184 tysięcy osób w wieku produkcyjnym.

W poniższych akapitach opieram się o dane wariantu średniego według prognozy GUS.

Ubytek liczby osób w wieku produkcyjnym ma w latach 2025–2031 roku spowolnić poniżej 100 tysięcy osób rocznie, w 2036 roku przyspieszyć powyżej 150 tys. osób rocznie, w roku 2038 przekroczyć 200 tys. rocznie, zaś w latach 2040–49 oscylować w przedziale 286–318 tysięcy rocznie i przekroczyć średnio 300 tysięcy rocznie. To ponad 1000 osób mniej każdego dnia roboczego.

Sytuacji nie poprawia wydłużenie wieku możliwej aktywności zawodowej. Liczba osób w wieku produkcyjnym (czyli 18–59 lat dla kobiet i 18–64 lata dla mężczyzn) kurczy się w wariancie średnim o 7,07 miliona. Tymczasem liczba osób w wieku 20–64 lat bez względu na płeć skurczy się w tym samym wariancie o 7,33 miliona, w wieku 20–69 lat o 7,78 miliona, zaś w wieku 20–74 lata o 7,63 miliona. Możemy dążyć do podniesienia aktywności zawodowej seniorów, ale nie możemy liczyć na mniejszy ubytek ludności w wieku produkcyjnym dzięki wydłużaniu efektywnego wieku emerytalnego.

Jednocześnie przyrastać będzie liczba osób w wieku poprodukcyjnym: liczba osób 65+ zwiększy się o 45% z niecałych 3 milionów w 2022 roku do 4,3 miliona, zaś liczba osób 80+ urośnie o 176% z niecałych 500 tysięcy do 1,36 miliona.

Kurcząca się o 32% grupa osób w wieku produkcyjnym będzie musiała zapewnić towary i usługi dynamicznie rosnącemu pokoleniu seniorów.

Osoby w wieku produkcyjnym będą średnio starsze. Liczba osób w wieku 18–44 lata skurczy się aż o ponad 37%, podczas gdy liczba osób w wieku 45–59/64 lata spadnie o niecałe 24%.

Postępuje nie tylko dramatyczny ubytek liczby ludności w wieku produkcyjnym, ale także zmiana struktury wiekowej ludności w wieku produkcyjnym. Osoby po 45, 55 czy 65 roku życia nie są fizycznie w stanie być średnio tak samo aktywne jak 35-latkowie.

Szacunki spadku podaży pracy oparte o liczbę ludności są zbyt optymistyczne, jeśli nie biorą pod uwagę czasu pracy, który należy w Polsce do średnio najwyższych w Europie, co wynika z masowej pracy Polaków na cały etat. Można oczekiwać, że zgodnie z wzorcami z krajów rozwiniętych także w Polsce, wraz ze starzeniem się społeczeństwa, nastąpi upowszechnienie się pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, na część etatu. To szansa z perspektywy aktywności zawodowej seniorów, osób z niepełnosprawnościami, osób przewlekle chorych oraz opiekunów (tych osób oraz dzieci), jednak spodziewajmy się istotnego spadku średniego czasu pracy osób w wieku produkcyjnym.

Według Mc Kinsey, do roku 2050 wyizolowany czynnik demograficzny doprowadzi do spadku polskiego PKB o 1/3.² Inne zasoby i efektywność ich wykorzystania muszą najpierw „zasypać” tę lukę, by można było mówić o wzroście gospodarczym w naszym kraju. Powyższa diagnoza nie uwzględnia skrócenia tygodniowego wymiaru czasu pracy.

¹ Źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2023-2060,11,1.html>

² Źródło: <https://www.mckinsey.com/pl/our-insights/jak-uniesc-ambicje-polski-u-progu-nowej-ery-raporty>

1. Skąd wynika zainteresowanie Pracodawców RP tematem migracji

Deficyt pracowników jest już w 2024 roku jedną z najczęściej wymienianych barier dla rozwoju przedsiębiorstw w Polsce. Tymczasem z powodów demograficznych, szczególnie od 2030 roku do 2050 roku będzie w Polsce ubywać nawet 1000 osób w wieku produkcyjnym każdego dnia roboczego. Więcej o sytuacji demograficznej Polski w Ramce 1.

Demograficzne tsunami uderzy nie tylko w przedsiębiorstwa: zagrozi konkurencyjności gospodarki, stworzy niedobory na rynku towarów i usług, zagrozi kontynuacji gospodarczego wzrostu, utrudni finansowanie systemu emerytalnego i opieki zdrowotnej, zdestabilizuje finanse publiczne, a pośrednio zagrozi nastrojom społecznym, stabilności politycznej, bezpieczeństwu narodowemu. Więcej o gospodarczych i społecznych skutkach kryzysu demograficznego w Ramce 2. Aby sprostać temu wyzwaniu warto zaangażować wszystkie dostępne środki. Najważniejszym z nich są inwestycje, niestety pod względem nakładów brutto na środki trwałe Polska jest w gronie trzech najsłabszych krajów UE. Dostępność pracowników sprzyjałaby wzrostowi inwestycji w Polsce.

Konieczne wydaje się łagodzenie szoku, który polega na kurczeniu się liczby osób w wieku produkcyjnym: wydłużenie efektywnego wieku emerytalnego, wzrost aktywności zawodowej, głównie po 50-tym roku życia, realizowany m.in. poprzez upowszechnienie pracy na część etatu, usługi publiczne redukujące obciążenie obowiązkami opiekuńczymi, aktywizację seniorów, osób z niepełnosprawnościami i przewlekle chorych. Częścią rozwiązania może być też ograniczenie pracy w dziedzinach, gdzie nie jest ona niezbędna, a jest mało produktywna, np.: ograniczenie biurokracji.

2. Czy uratują nas technologia i aktywność zawodowa

Wszystkie wskazane wyżej metody nie mają potencjału zrekompensować, nawet w połowie, ubytku 7 milionów osób w wieku produkcyjnym do 2060 roku.

Dziś pracuje w Polsce 17 milionów osób z 22 milionów w wieku produkcyjnym. Liczba osób w wieku produkcyjnym w bardzo optymistycznym tzw. średnim wariancie GUS, ma spaść do 15 milionów osób. Zakładając wzrost aktywności zawodowej do 80%, pracować będzie nie 17, a 12 milionów ludzi.

Teoria, że niska dostępność pracy i wysokie płace wymuszą robotyzację czy automatyzację, nie sprawdzi się na bazie moich rozmów z przedstawicielami biznesu w tych przypadkach, w których zmiana lokalizacji jest możliwa, a to dotyczy niemal całej produkcji towarów i większości usług. Centra R&D i zautomatyzowane linie produkcyjne powstają w miejscach, gdzie pracują także ludzie na stanowiskach operacyjnych.

Teorie o zastąpieniu pracy ludzi przez technologię czy sztuczną inteligencję mogą być prawdziwe, jednak jest to pieśń przyszłości, byłby to pierwszy taki przypadek w historii: poprzednie rewolucje technologiczne, np.: rewolucja przemysłowa w początku XIX wieku czy internetowa 25 lat temu wprawdzie zlikwidowały szereg miejsc pracy odpowiednio w rzemiośle czy usługach, np.: telefonicznym zamawianiu taksówek czy kwater, ale jednocześnie stworzyły nawet większe zapotrzebowanie na pracowników w nowych dziedzinach. Zmniejszenie nakładu pracy w gospodarce po rewolucji technologicznej będzie się raczej wiązać z rezygnacją ze spełnienia nowo wykreowanych potrzeb i konsumpcji dopiero co powstających dóbr. Romantyczna wizja sielskiego życia z dala od zdobyczy technologii jest możliwa dla jednostek, które wybiorą życie w Bieszczadach, ale dla społeczeństw oznacza zacofanie, słabość ekonomiczną i podatność na obcą agresję.

Wpływ demografii na sytuację gospodarczą i społeczną w Polsce

Wzrost realnego PKB w Polsce od 2005 roku, pierwszego roku po wejściu Polski do UE, wynosił średnio 3,7% i był dwa razy szybszy od średniego wzrostu w UE. Zakładając, że PKB jest proporcjonalne do liczby pracujących³, wzrost liczby osób pracujących w Polsce odpowiadał za 1 punkt procentowy wzrostu PKB, a teraz będzie pomniejszał dynamikę PKB o 1 punkt procentowy. Wyizolowany czynnik demograficzny będzie odpowiadał za istotne obniżenie wzrostu PKB w nadchodzących 30 latach.

Oczywiście możemy liczyć na pobudzenie wzrostu innymi metodami, np.: postęp technologiczny lub wzrost wydajności pracy. Niestety inne motory wzrostu gospodarczego opierają się o inwestycje i innowacje, które od dekady w Polsce znacznie odstają in minus od średnich w UE, np.: inwestycje w 2023 roku to w Polsce niecałe 18% PKB, podczas gdy w innych krajach regionu 27% PKB.

Są też liczne inne powody strukturalnego spadku tempa wzrostu gospodarczego w Polsce:

- dotychczasowa konwergencja: zbliżanie się do średniego poziomu zamożności w UE utrudnia dalszy wzrost gospodarki szybszy niż w innych krajach UE, zerwaliśmy „nisko wiszące owoce”,
- konieczność transformacji energetycznej jest znacznie istotniejsza dla Polski niż średnio dla UE, do tej pory unikaliśmy największych nakładów na ten cel,
- efekty szoku w dostawach surowców są dla Polski istotniejsze niż w krajach odległych od Rosji,
- przełożenie wydatków zbrojeniowych na polski wzrost gospodarczy jest znacznie słabsze niż np.: wydatków społecznych czy inwestycji drogowych w kraju.

Jest prawdopodobne, że w najbliższych dekadach średni wzrost gospodarczy w Polsce spowolni do 0-2% rocznie. Pociągnie to za sobą znacznie wolniejszy wzrost lub stagnację średniego dobrobytu ludności. Powstaną istotne grupy społeczne, w których skończy się poprawa, a rozpocznie się obniżanie dobrobytu, z całą plejadą skutków dla nastrojów społecznych, popularności skrajnych ugrupowań politycznych, podatności na działania hybrydowe państw wrogich.

Spadek tempa wzrostu będzie miał znaczne skutki dla finansów publicznych. Przy relacji długu do PKB na poziomie 60%, spadek średniego tempa wzrostu realnego PKB o 1 punkt procentowy rocznie skutkuje koniecznością znalezienia oszczędności lub nowych dochodów państwa w skali rządu 0,85% PKB⁴. Przy wzroście niższym o 2 punkty procentowe, przyszłe budżety będą musiały się skurczyć średnio o 1,7% PKB, czyli 60 miliardów złotych w realiach 2024 roku. Tymczasem narastać będzie presja na budżet ze strony systemu emerytalnego, przy spadku średniego poziomu emerytur w relacji do płac nawet o połowę, oraz ze strony systemu opieki zdrowotnej, gdzie starzenie się społeczeństwa doprowadzi do wzrostu nakładów względem PKB o ok. 38% (lub odpowiedniego spadku dostępności świadczeń). Finansowanie programów społecznych czy wydatków inwestycyjnych będzie wyzwaniem.

³ Ilość i jakość pracy oraz ich wkład w PKB mają znacznie bardziej złożoną naturę, o czym można przeczytać np.: tu: <https://www.gov.pl/web/finance/no-42-2024-i-sobiech-pellegrini-r-chmura-j-sawulski-t-metrak-human-capital-and-gdp-projections-in-selected-eu-countries>

⁴ Źródło: szacunek własny; mechaniczny efekt 0,6% wynika z proporcji licznika i mianownika przy spadku mianownika o 1% + efekt 0,25% wynika ze spadku bazy podatkowej o 1% przy założonym 25% udziału podatków w PKB. Szacunek nie uwzględnia efektów drugiej rundy towarzyszących wzrostowi fiskalizmu lub ograniczeniu wydatków państwa (np. mniejszych wpływów podatkowych będących skutkiem mniejszych transferów społecznych lub wyższych podatków).

Jak możemy zaradzić kryzysowi demograficznemu?

1. Troszczyć się o kapitał ludzki, długie życie w zdrowiu, poziom edukacji, uczenie ustawiczne,
2. Ograniczyć marnotrawstwo zasobów,
3. Zwiększyć inwestycje i innowacje w gospodarce, co wymaga m.in. stabilności warunków prowadzenia biznesu, zwiększenia krajowych oszczędności i zmiany ich struktury,
4. Ograniczać kryzys demograficzny: przez wzrost dzietności, aktywności zawodowej i migracje.

Skala problemu demograficznego jest tak ogromna, że potrzebujemy intensywnie opracować właściwe diagnozy i wdrożyć odpowiednie polityki we wszystkich tych obszarach.

3. Imigracja krytyczną potrzebą

Imigracja jest jednym z najważniejszych środków zaradczych na kryzys demograficzny i problemy na rynku pracy.

Imigracja nie musi przebiegać według negatywnych wzorców obserwowanych w Niemczech czy we Francji, gdzie słabo zintegrowane grupy imigrantów, pozbawione edukacji, znajomości języka, perspektyw i szacunku, radykalizowały się w drugim i trzecim pokoleniu, zagrażając integralności i bezpieczeństwu społeczeństw. Pod warunkiem udanej integracji imigracja może się także w długoterminowej perspektywie okazać korzyścią dla społeczeństwa i gospodarki.

Imigracja do Polski osób, które zintegrują się z naszym społeczeństwem, wzbogacą je kulturowo i ekonomicznie, jest ważnym mechanizmem zdolnym łagodzić poważne problemy gospodarcze i społeczne w Polsce. Imigracja może być efektywnym narzędziem do zarządzania liczbą osób w wieku produkcyjnym, proporcjami poszczególnych grup wiekowych, skalą kryzysu migracyjnego. Widać to na konkretnych przykładach na świecie, a także w raportach m.in. ONZ, o czym w Tezie 4 i Ramce 3.

Ta perspektywa zderza się oczywiście z szeregiem operacyjnych wyzwań związanych z udaną integracją imigrantów, a także z postawą społeczeństwa, które w tej sprawie kieruje się często emocjami. W solidarnym zrywem po wybuchu wojny na Ukrainie Polacy pokazali niebywale pozytywne emocje i wielką gotowość do bezkonfliktowej akceptacji w kraju milionów imigrantów. Niestety, ten etap nie kończy udanej integracji ukraińskiej mniejszości w Polsce. Polacy mniej chętnie widzą też imigrację osób z odrębnych kręgów etnicznych i kulturowych. Podsycanie negatywnych emocji związanych z ich imigracją jest potencjalnie elementem wojny hybrydowej skierowanej przeciwko nam, zbiorowej histerii opartej o atawistyczny lęk przed obcymi, ale jest też efektem nieumiejętnie prowadzonej polityki migracyjnej w niektórych krajach UE, które dziś borykają się z długoterminowymi, negatywnymi konsekwencjami dawnych błędów i zaniedbań w zakresie integracji.

4. O raporcie

Z powyższych powodów, w reakcji na zapowiedź przygotowania przez MSWiA wyczekiwanej strategii migracyjnej dla Polski, zdecydowaliśmy w Pracodawcach RP, wspólnie z naszymi członkami, którzy wyróżnieni są jako partnerzy raportu, włożyć swój wkład w te ważne prace. Potwierdziliśmy w środowiskach biznesowych ogromny deficyt pracowników.

Zaangażowaliśmy zespół ekspertów kontrybuujących do niniejszego raportu, m.in. Simona Peachey, który podczas swojej pracy w UK Home Office współtworzył i realizował politykę migracyjną Wielkiej Brytanii.

Zleciliśmy też Towarzystwu Ekonomistów Polskich (dalej TEP) przygotowanie badania, które pokazałoby na doświadczeniach zagranicznych, jak imigracja może realizować cele ekonomiczne, jednocześnie pozytywnie wpływając na realizację celów społecznych. Wszak przykłady USA, Kanady czy Australii jasno pokazują, że na przestrzeni dziejów wielkoskalowe migracje mogą budować tkankę społeczną, dobrobyt społeczeństw, twórczą różnorodność kulturową, zintegrowane społeczeństwa mające poczucie wspólnoty celów i wartości mimo odmiennego pochodzenia.

Raport przygotowany przez ekspertów TEP stanowi integralną, ostatnią część naszego Raportu. Jest efektem dwumiesięcznej, wyłożonej pracy. Opisane doświadczenia i wnioski są cennym wkładem dla autorów polskiej strategii migracyjnej. Imponująca lista źródeł może być podstawą dalszych inspiracji i pomysłów. Bardzo dziękuję za tę kontrybucję. Raport uwzględnia cztery kluczowe obszary: wyzwania demograficzne, perspektywę imigranta, perspektywę kraju przyjmującego migrantów oraz perspektywę przedsiębiorców.

5. O części raportu przygotowanej przez Towarzystwo Ekonomistów Polskich

A. Diagnoza obejmuje m.in. następujące informacje:

- W Polsce obserwuje się gwałtowny spadek dostępności pracowników, deficyt pracowników już w latach 2025-2026 może sięgnąć nawet półtora miliona osób.
- Większość imigrantów w Polsce stanowią kobiety, które w ograniczonym zakresie wchodzi na rynek pracy. Nowe przepisy mobilizacyjne w Ukrainie powodują spadek liczby ukraińskich pracowników.
- Brak długofalowej i wielopoziomowej polityki migracyjnej obniża atrakcyjność Polski jako miejsca lokowania inwestycji zarówno krajowych, jak i zagranicznych.
- Obecna praktyka uzyskiwania prawa pobytu w urzędach wojewódzkich powoduje napięcia i może zniechęcać do stabilizacji pobytu i pracy w Polsce.
- Niedostateczne wsparcie w zakresie nauki języka polskiego oraz brak centralnego systemu wsparcia dla przymusowych migrantów z Ukrainy utrudnia ich pełną integrację na rynku pracy i w społeczeństwie.
- Przedsiębiorstwa odgrywają kluczową rolę w procesie przyciągania, selekcji i zatrudniania wykwalifikowanych imigrantów.
- Dania i Australia pokazują różne podejścia do integracji przedsiębiorstw w proces wizowy i migracyjny, większe zaangażowanie firm w te procesy idzie w parze z sukcesami w integracji imigrantów.

B. Wybrane rekomendacje wskazane przez ekspertów z TEP:

- Opracowanie systemu punktowego na wzór Kanady lub Niemiec, który ułatwiłby przyznawanie wiz i obywatelstwa pracownikom.

- Wprowadzenie przepisów prawnych usprawniających i upraszczających procedury wizowe oraz stworzenie systemu wsparcia dla przedsiębiorców zatrudniających imigrantów.
- Zwiększenie roli Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie zatrudniania imigrantów oraz wprowadzenie systemu wsparcia dla przedsiębiorców zatrudniających imigrantów.
- Wprowadzenie programów edukacyjnych umożliwiających zarówno Polakom, jak i imigrantom zdobywanie nowych kwalifikacji oraz wspólne uczestnictwo w kursach, co ułatwi wzajemne zrozumienie i akceptację dla innych kultur.
- W działania na rzecz lepszej integracji powinny być zaangażowane także związki zawodowe.
- Zastosowanie rozwiązań takich jak niemiecka karta możliwości poszukiwania pracy (Chancenkarte), która pozwala pracownikom z krajów spoza UE na przyjazd do Niemiec w celu poszukiwania pracy.

C. Komentarz do części analitycznej raportu TEP:

Raport TEP wskazuje liczby osób w wieku produkcyjnym. Wnioski są nieco zbyt optymistyczne z dwóch powodów.

Po pierwsze, będziemy pracować mniej. W starzejącym się społeczeństwie, znacznie zamożniejszym niż dwie dekady temu, zająd podobne trendy społeczne jak w krajach zachodnich. Skróci się średni czas pracy pracowników pełnoetatowych, upowszechni się praca w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na część etatu. To oznacza, że szacunki liczby pracujących w raporcie TEP należy skorygować o efekt zmniejszania się średniego czasu pracy pracownika. Wówczas prognozowany deficyt pracowników będzie większy, niż wynika z raportu TEP.

Po drugie, deficyt pracowników dotyczy przede wszystkim osób bez wyższego wykształcenia. Polska potrzebuje dostosować narzędzia polityki migracyjnej do specyfiki osób, które nie mają wykształcenia wyższego. Według Eurostat wśród osób w wieku 55–65 lat tylko 17% Polaków ma wykształcenie wyższe, zaś wśród osób w wieku 25–35 lat odsetek ten wynosi 43%. To oznacza, że w dwukrotnie liczniejszych rocznikach odchodzących na emeryturę jest mniej osób z wyższym wykształceniem, niż dzisiaj wchodzi na rynek pracy. Polska jest dziś i pozostanie przez kolejne dekady w unikalnej pozycji: liczba osób z wyższym wykształceniem nadal będzie przyrastać. To szansa na wzrost wartości dodanej.

Demograficzne tsunami uderzy ze zdwojoną siłą w zakresie prac nie wymagających wyższego wykształcenia. Nasza strategia i polityka migracyjna nie mogą przesadnie imitować doświadczeń krajów, które historycznie przyciągały głównie pracowników wykwalifikowanych. Mogą też korzystać z negatywnych doświadczeń np.: z Kanady, gdzie efektem niskiego udziału budowlańców w gronie imigrantów stał się deficyt mieszkań, który z czasem awansował do grona najpoważniejszych problemów społecznych.

6. Wnioski

Z mojej, biznesowej perspektywy warto konkretnym podmiotom przypisać środki, zasoby, motywację zapewniające realizację celów strategicznych.

Na gruncie polityki gospodarczej, w tym polityki migracyjnej, brakuje mi kompletnego zestawu narzędzi, metod, środków, dzięki którym Polska będzie w stanie z jednej strony przyjmując wiele tysięcy nowych mieszkańców rocznie, a z drugiej strony zintegrować te osoby ku satysfakcji tak mieszkańców Polski, jak i przybyszów, w horyzoncie kolejnych pokoleń.

Dlatego poniżej pozwalam sobie przedstawić cztery tezy, które mogą przyczynić się do udoskonalenia strategii lub polityki migracyjnej.

TEZY

TEZA 1: Jasna mapa drogowa dla imigranta byłaby narzędziem udanej integracji i akceptacji społecznej

Zarówno z perspektywy obcokrajowców rozważających ewentualny wyjazd z kraju pochodzenia i wybór kraju docelowego, jak i z perspektywy imigrantów, którzy już znaleźli się w naszym kraju, istnieje narzędzie, które:

- da imigrantom poczucie przewidywalności i bezpieczeństwa,
- ułatwi dopasowanie imigrantów do kraju docelowego, ograniczy odsetek osób zawiedzionych, niezadowolonych, zmuszonych do powrotu lub budujących w Polsce społeczność zbuntowaną.

Tym narzędziem jest jasna, prosta ścieżka „wrastania w prawa” w Polsce, uwzględniająca też możliwość i powody wydalenia lub utraty prawa pobytu, składająca się z:

- etapów, jakie emigrant może osiągnąć na drodze do integracji,
- praw i obowiązków, jakie ma imigrant na danym etapie integracji, oraz
- kamieni milowych czy warunków, których spełnienie umożliwi osiągnięcie danego etapu.

Jasna komunikacja mapy drogowej, praw, etapów, warunków, to także ważne narzędzie do zarządzania nastrojami Polaków wokół migracji, źródło poczucia bezpieczeństwa obecnych mieszkańców Polski.

Świadomość, że imigrant ostentacyjnie łamiący prawo straci prawo wjazdu do Polski, łamiący normy społeczne zostanie wydalony, zaś kilka dni pracy w Polsce nie oznacza nabycia przez imigranta uprawnień emerytalnych w Polsce, na które Polacy muszą pracować 40 lat, działałaby kojąco na lęki, frustracje i manipulacje, którym poddawani są Polacy.

Dziedzin życia istotnych, dla których można przedstawić listę praw i warunków do spełnienia, jest znacznie więcej niż wskazano w raporcie:

- gdzie przebywam, pracuję, uczę się, czy jestem zdrowy, czy nie padłem ofiarą wyzysku lub handlu ludźmi, jak można się ze mną skontaktować, czy nie potraktowałem Polski jak kraju tranzytowego?
- znajomość języka, podstawowych norm prawnych i kulturowych – czy muszę je poznać? Jak są mi komunikowane? Czy muszę złożyć deklarację, że będę ich przestrzegał? Czy muszę zdać egzaminy, na jakim etapie w jakim zakresie? Jakie są sankcje z perspektywy statusu imigranta za popełnienie wykroczenia lub przestępstwa w zależności od rangi deliktu i etapu integracji imigranta?
- podróże poza Polskę – czy są dopuszczalne dla imigrantów, którzy dopiero wjechali do Polski i deklarowali podjęcie u nas studiów lub pracy? Czy imigrant początkowo musi stawiać się okresowo w urzędzie (lub jeśli jako imigrant tak preferują, kontaktować się z urzędem zdalnie z wykorzystaniem geolokalizacji i biometrii w telefonie)? Do którego etapu?
- prawo do zaproszenia rodziny – na którym etapie przysługuje, czy zależy od czasu pobytu, relacji z urzędem, posiadania źródła dochodu? Czy moje dzieci muszą się uczyć w Polsce? Jak to weryfikować?
- prawo do emerytury, opieki zdrowotnej, świadczeń socjalnych, prawo do założenia działalności gospodarczej lub spółki – na jakim etapie przysługują mi poszczególne uprawnienia? Co jest warunkiem wejścia na dany etap uprawnień?

TEZA 2: Zainwestujmy w elektroniczną relacji państwo–imigrant

Okienko w urzędzie lub organizacji pozarządowej to przykłady tradycyjnych form kontaktu, które w dobie telefonów komórkowych mogą zostać w znacznej mierze zastąpione przez nowocześniejsze odpowiedniki. Obowiązkowa instalacja przez imigrantów, którzy inaczej nie mieliby prawa wjazdu do Polski, aplikacji mObywatel z odpowiednimi funkcjonalnościami, mogłaby w dużym stopniu zautomatyzować komunikację i ułatwić ją poprzez pokonanie bariery językowej, redukcją liczby okienek i etatów w administracji, przy lepszym dotarciu do imigrantów i rozpoznaniu ich sytuacji.

Wyobrażam sobie model, w którym imigrant najpóźniej z momentem wjazdu do Polski posiada w telefonie aplikację, w której przechodzi w wybranym języku szkolenie z podstawowych norm prawnych i kulturowych, zdaje z nich egzamin, składa oświadczenie o ich przestrzeganiu pod rygorem utraty prawa pobytu, deklaruje cele pobytu, dowiaduje się o dalszych etapach integracji, przysługujących na tych etapach prawach i obowiązkach i warunkach, które musi spełnić, by dany etap uzyskać.

Aplikacja mogłaby być atrakcyjna też dla migranta, np.: zawierać guzik alarmowy, w którym osoby będące ofiarą przestępstw, wyzysku lub handlu ludźmi mogłyby zgłosić potrzebę interwencji służb mundurowych, moduł umożliwiający potwierdzenie w systemie miejsca pobytu w Polsce, uzupełnienia danych osobowych czy adresowych, złożenie wniosku o przyjazd rodziny czy objęcie usługami publicznymi. W aplikacji moglibyśmy weryfikować naukę lub pracę zgodnie z założeniami, nabycie kompetencji językowych, prawnych czy kulturowych, nawet w kilku etapach co kilka miesięcy czy kwartałów.

Takie podejście dawałoby imigrantom przewidywalność, poczucie bezpieczeństwa i kontaktu z władzą, a władzy i jej obywatelom informację o losach każdego imigranta, możliwość kontaktu z nim, automatyzowałoby procesy administracyjne, ograniczałaby barierę językową.

TEZA 3. Przyznanie komuś nowych praw nie jest dyskryminacją

Alternatywą do efektywnego ograniczenia skali migracji jest zwiększenie zasobów i wysiłków ukierunkowanych na udaną integrację. Nie powinniśmy czuć się zobligowani, by każdemu imigrantowi od pierwszego dnia przyznawać prawa niemal równe prawom obywatelskim. Oczywiście jest to możliwe w uzasadnionych przypadkach czy wobec szczególnych grup, np.: uchodźców, ale nie powinno być scenariuszem bazowym.

Uważam, że ograniczenie np.: przez pierwsze trzy miesiące prawa pobytu imigranta tylko do terytorium Polski, uzależnienie poszerzenia tego prawa od realizowania planów naukowych lub zawodowych, braku przestępstw w tym okresie, poznania podstaw kultury, prawa, języka, zaliczenia odpowiedniego egzaminu, nie jest odebraniem przybyszowi prawa do podróżowania po strefie Schengen, tylko etapowaniem przyznawania mu coraz pełniejszych praw w zależności od zachowania, elementów integracji.

Podobnie nie wydaje mi się, by na potrzeby potwierdzenia obecności imigranta w pierwszym etapie jego pobytu w Polsce, prawo dobrowolnego wykorzystania kanału elektronicznego w oparciu o geolokalizację i biometrię, by ograniczyć ilość wizyt w urzędzie, stanowiło naruszenie prywatności. Szczególnie wobec niewykształconych osób bez znajomości języka, które cechuje podniesione ryzyko padnięcia ofiarą wykorzystania, istotniejsze jest poczucie bezpieczeństwa wynikające z możliwości ciągłego kontaktu z urzędnikiem państwowym, niż utrata prywatności.

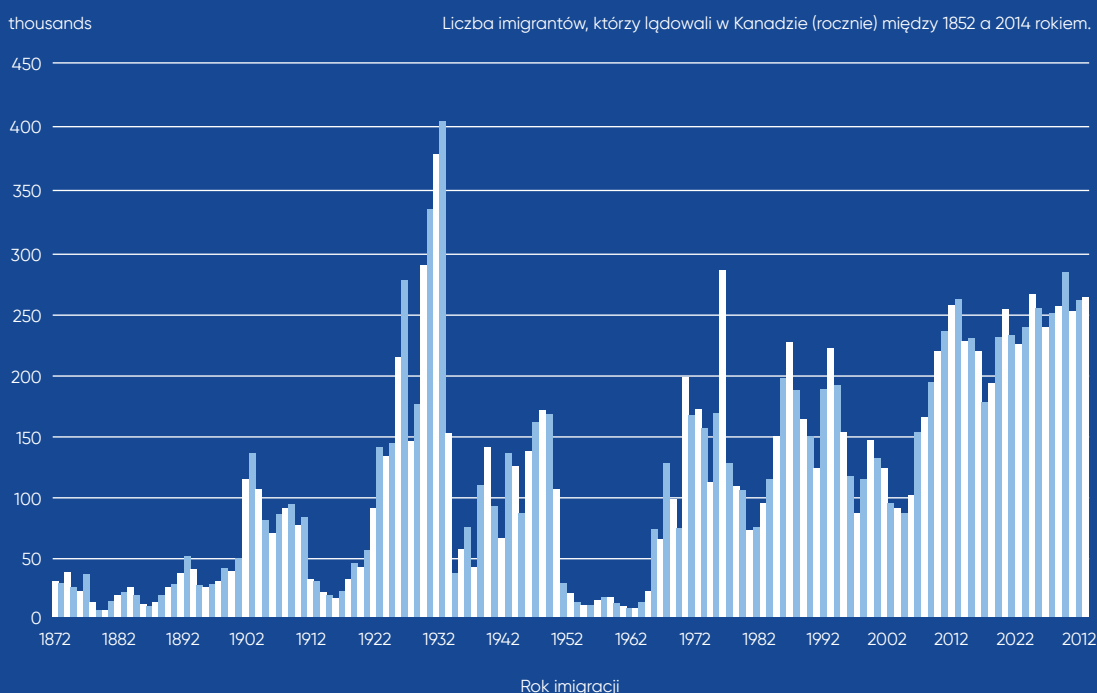
TEZA 4. Działajmy w skali adekwatnej do wyzwań i budujmy markę Polski – kraju możliwości

Na świecie nasila się i będzie się nasilać konkurencja o imigrantów, także niewykwalifikowanych. Najbliższe lata to czas na zbudowanie silnej marki Polski – kraju możliwości.

Zamiast zmniejszać imigrację należy postawić jasne warunki dla imigracji, odpowiadające oczekiwaniom społecznym i doświadczeniom z krajów, gdzie integracja udaje się od stulecia.

Stawianie celów liczbowych dla polityki migracyjnej jest niewłaściwe, bo ich realizacja „na siłę” może przynieść fatalne skutki dla integracji i długofalowych kosztów społecznych. Politykę migracyjną powinniśmy jednak planować w skali adekwatnej do skali wyzwań. Mówimy o imigracji do Polski na pobyt stały corocznie nawet 100 tysięcy osób w wieku produkcyjnym i dzieci. Taki scenariusz migracyjny dla Polski byłby proporcjonalny do scenariusza oczekiwanego przez ONZ dla Czech. Więcej na ten temat w Ramce 3.

Dla porównania, Kanada, w której w 2000 roku mieszkało 30 milionów osób, od 30 lat przyciąga średniorocznie 250 tysięcy imigrantów. Jest to kontynuacja wieloletniej polityki kraju. W latach 2021–23 liczba imigrantów przekroczyła 400 tysięcy rocznie, liczba ludności sięgnęła 39 milionów.



Zapotrzebowanie na średnio 100 tys. nowych, stałych imigrantów rocznie, jako sposób na łagodzenie kryzysu demograficznego, jest spójne z oceną ZUS:

Aby współczynnik obciążenia demograficznego pozostał na obecnym poziomie w kilku najbliższych latach liczba cudzoziemców w wieku produkcyjnym musiałaby corocznie przyrastać o 200–360 tys., tzn. kilkakrotnie więcej niż obserwujemy w ostatnich latach. Liczba cudzoziemców w 2033 r. musiałaby wynieść 2,65 mln osób, co stanowiłoby 12,6% populacji w wieku produkcyjnym. Oznacza to, że aby zatrzymać wzrost współczynnika obciążenia demograficznego na obecnym poziomie, w 2033 r. blisko co ósma osoba w wieku produkcyjnym musiałaby być cudzoziemcem. Wydaje się, że jest to mało realne.

Zahamowanie przyrostu współczynnika obciążenia demograficznego o połowę wymagałoby wzrostu liczby cudzoziemców w wieku produkcyjnym. W kilku najbliższych latach liczba cudzoziemców w wieku produkcyjnym musiałaby corocznie przyrastać o 100–180 tys., a w 2033 r. musiałaby wynieść prawie 1,25 mln osób, co stanowiłoby 5,9% populacji w wieku produkcyjnym. Oznacza to, że w 2033 r. blisko co siedemnasta osoba w wieku produkcyjnym musiałaby być cudzoziemcem.

⁵ Źródło wykresu: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/11-630-x/11-630-x2016006-eng.pdf?st=eRkcgfWo>

W 2021 r. liczba cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych wzrosła o 150 tys. osób, a w 2022 r. – o 188 tys. osób, a w 2023 r. – o 65 tys. osób. Na wzrost liczby cudzoziemców w 2022 duży wpływ miała wojna w Ukrainie i spowodowany tym napływ uchodźców z Ukrainy. Biorąc pod uwagę fakt, że 2023 r. nastąpiła zmiana trendu przyrostów liczby cudzoziemców mało realne wydają się w kilku najbliższych latach przyrosty liczby cudzoziemców w wieku produkcyjnym o 100 – 180 tys.

Dynamiczny wzrost współczynnika obciążenia demograficznego w najbliższych latach wynika z wychodzenia z wieku produkcyjnego i wchodzenia w wiek poprodukcyjny osób z wyżu demograficznego lat powojennych. Wyż ten zastępowany będzie na rynku pracy przez niż demograficzny przełomu XX i XXI wieku. Cudzoziemcy przybywający do Polski mogą w pewnym stopniu poprawić sytuację demograficzną, ale nie zahamują niekorzystnych trendów związanych ze starzeniem się społeczeństwa.

Imigracja do Polski 10 tysięcy ludzi osób rocznie byłaby porażką polityki migracyjnej, niewykorzystaniem dziejowej szansy rozwojowej.

Uleganie atawistycznym lękom i wrogiej propagandzie to tchórzostwo, które miałyby fatalne skutki gospodarcze i społeczne. Nie fundujmy sobie panicznej ucieczki przed imigracją adekwatną do wyzwań demograficznych, bo wpadniemy wprost w objęcia pracy do 75 roku życia, deficytu podstawowych usług, frustracji w społeczeństwie i populizmu w polityce.

Czy migracje mogą być remedium na kryzys demograficzny?

Na powyższe pytanie twierdzącą odpowiedź można znaleźć w praktyce USA, Kanady czy Australii w ostatnich dekadach, ale także w raportach, np. ONZ.

ONZ poświęca 8 z 10 głównych tez swojej prognozy demograficznej tendencjom zmian globalnej populacji. Wymieniam je dla porządku, stanowią one rodzaj diagnozy.

1. W bieżącym wieku globalna populacja osiągnie apogeum (10,4 mld ludzi) i zacznie się kurczyć
2. Przeszłe trendy demograficzne do połowy wieku zdeterminują wzrost globalnej populacji
3. Jedna czwarta globalnej populacji żyje w krajach, które już zaczęły się kurczyć
4. Dzisiaj kobiety rodzą średnio o jedno dziecko mniej niż w 1990 roku
5. Zbyt wczesne rodzicielstwo negatywnie wpływa na mamy i dzieci
6. Po pandemii obserwujemy ponowny wzrost oczekiwanej długości życia
7. Do 2080 roku liczba osób starszych niż 65 lat przewyższy liczbę osób do 18 roku życia
8. Równouprawnienie płci i wzrost roli kobiet może łagodzić skutki zmian demograficznych

Tylko 2 tezy prognozy ONZ wskazują na źródła zróżnicowania sytuacji demograficznej między krajami, zawierają przy tym dyskusję adekwatnych polityk państwa i możliwe efekty tych polityk:

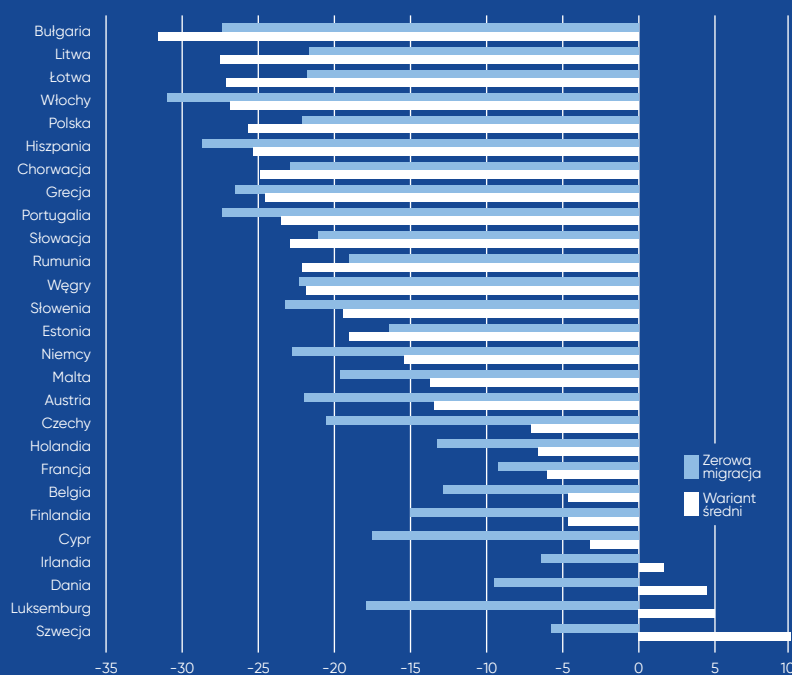
Kraje o młodych populacjach i spadającej dzietności mają ograniczony czas na odniesienie korzyści gospodarczych z dużej liczebności pokolenia produkcyjnego.

Dla niektórych krajów imigracja stanie się głównym motorem wzrostu gospodarczego.

Wybrane tezy pomocnicze ONZ do powyższych punktów dają godne uwagi analogie do sytuacji Polski:

- Imigracja będzie długoterminowo głównym źródłem wzrostu ludności w 62 krajach świata. Ta grupa obejmuje USA, Kanadę i Australię.
- Emigracja nie jest zwykle głównym czynnikiem kształtującym ludność kraju, będzie miała istotne znaczenie jedynie w 14 krajach o wyjątkowo niskiej dzietności.
- Emigracja w krajach o niskiej dzietności ma potencjał pogłębić problemy demograficzne, w nich atrakcyjny rynek pracy zniechęcający do emigracji i zachęcający do powrotu dawnych emigrantów jest lepszym remedium na kryzys demograficzny niż promocja dzietności.
- Póki pokolenia pracujące są liczne, trwa „okno okazji” by zbudować podstawy wzrostu „utrzymywalnego” mimo wyzwań demograficznych. To okno zamknie się z chwilą przejścia licznych pokoleń na emeryturę. Warto je wykorzystać na odpowiednią politykę gospodarczą i społeczną: inwestycje w ochronę zdrowia, edukację, infrastrukturę, budowę sprawnego państwa i gospodarki tworzącej atrakcyjne miejsca pracy.

Według ONZ Polska przeżyje najpoważniejszy kryzys demograficzny w UE obok Włoch, Bułgarii, Łotwy i Litwy. Jednak kwestie migracyjne według ONZ stanowią tak istotny czynnik kształtujący zmianę liczby osób w wieku produkcyjnym, że opracowano scenariusze zmiany populacji w wieku produkcyjnym w zależności od skali i kierunku migracji. Przyjrzyjmy się scenariuszom widocznym na wykresie.



ONZ w swoim średnim wariancie oczekuje dla Polski ujemnego salda migracji do 2050 roku. To istotna różnica względem średniego wariantu prognozy GUS. Obrazują to ciemne słupki na wykresie sięgające dalej w lewo niż słupki jasne.

Gdyby saldo migracyjne Polski było zerowe, sytuacja Polski byłaby dużo lepsza niż w średnim wariancie ONZ: lepsza niż w Hiszpanii, Chorwacji, Grecji, Portugalii, Słowenii i w Niemczech. Obrazują to jasne słupki na wykresie.

Udana polityka migracyjna i integracyjna skutkująca dodatnim saldem migracji może pomóc umieścić Polskę w połowie krajów UE mniej dotkniętych zmianami demograficznymi. Na wykresie możemy to zaobserwować jako jasny słupek skorygowany w prawo o efekt salda imigracji netto.

Jak duże może być saldo imigracji netto? Na przykład dla Czech czy Szwecji ONZ oczekuje imigracji netto w skali kilkunastu procent pokolenia produkcyjnego. Na wykresie widać to jako różnicę między słupkiem jasnym a ciemnym dla danego kraju.

Imigracja netto w skali kilkunastu procent pokolenia w wieku produkcyjnym odpowiadałoby w Polsce około 2,5-3 milionom osób (odnosimy się do 22 milionów osób w wieku produkcyjnym). Oznacza to, że gdyby w Polsce udało się realizować wariant migracyjny oczekiwany przez ONZ dla Czech, to ponad połowa ubytku populacji w wieku produkcyjnym w horyzoncie 2050 roku byłaby zrekompensowana imigracją netto. Ten scenariusz oznaczałby średnio coroczną imigrację netto do Polski na pobyt stały około 100 tysięcy osób w wieku produkcyjnym i dzieci.

Simon Peachey

Chief Sales Officer

TLScontakt

Wprowadzenie

Migracja w celach związanych z pracą, nauką i więzami rodzinnymi miała znaczący wpływ na Wielką Brytanię, a zatem jest głośną i bardzo wrażliwą kwestią polityczną. Często wpływ ten sprowadza się do wyłącznie pozytywnych lub wyłącznie negatywnych zjawisk, aby dopasować się do narracji i celów różnych komentatorów. W rzeczywistości wymagane jest zrównoważone spojrzenie, na przykład uznanie pozytywnego wkładu gospodarczego i kulturowego, przy jednoczesnym uznaniu wyzwań, które mogą oddziaływać na niektóre społeczności (np. presja na usługi publiczne w tych społecznościach) lub sektory gospodarki.

Polityka

Oparty na punktach system zarządzania długoterminową migracją (w tym ścieżkami do stałego pobytu i obywatelstwa) został po raz pierwszy wprowadzony w Wielkiej Brytanii w 2008 roku. Został on podzielony na pięć poziomów (choć poziom 3 dla nisko wykwalifikowanych pracowników nigdy nie został wdrożony, ponieważ uznano, że siła robocza jest dostępna w ramach swobodnego przepływu w Unii Europejskiej):

- **Poziom 1:** Dla wysoko wykwalifikowanych pracowników, przedsiębiorców i inwestorów.
- **Poziom 2:** Dla wykwalifikowanych pracowników z ofertą pracy w Wielkiej Brytanii.
- **Poziom 3:** Dla nisko wykwalifikowanych pracowników potrzebnych do wypełnienia tymczasowych niedoborów siły roboczej.
- **Poziom 4:** Dla studentów.
- **Poziom 5:** Dla pracowników tymczasowych i mobilności młodzieży.

System został zaprojektowany tak, aby był bardziej przejrzysty dla potencjalnych migrantów i urzędników państwowych podejmujących decyzje w sprawie ich wniosków. W ramach każdego poziomu zdobywano punkty za określone atrybuty (takie jak wiek, kwalifikacje i poziom wynagrodzenia), a po uzyskaniu wystarczającej liczby punktów migrant mógł zatwierdzić swój wniosek.

Przejrzysta struktura systemu punktowego umożliwiła jego modyfikowanie (zasadniczo w formie zaostrzenia) przez kolejne rządy od 2010 roku, na przykład:

- Test rezydenta rynku pracy (zniesiony w 2021 r.) gwarantował, że pracodawcy dołożyli wystarczających starań, aby rekrutować z krajowego rynku pracy przed sprowadzeniem pracownika migrującego.
- Progi inwestycyjne zostały podwyższone na poziomie 1.
- Progi płacowe dla ofert pracy zostały wprowadzone, a następnie zwiększone na poziomie 2.
- Wymagania dotyczące znajomości języka angielskiego zostały wprowadzone i zaostrzone na wszystkich poziomach.
- Wprowadzono (a następnie zniesiono) bezwzględny roczny limit dla całej wykwalifikowanej i sponsorowanej migracji zarobkowej do Wielkiej Brytanii (tj. ograniczenie liczby pracowników do określonej liczby).
- Ścieżka dla absolwentów została ponownie wprowadzona w 2021 r., umożliwiając migrantom, którzy ukończyli określone studia wyższe, pozostanie przez dwa lata w celu znalezienia pracy (która nie musiała należeć do kategorii z poziomu 2, czyli pracy wymagającej kwalifikacji).
- Uprawnienia członków rodziny do towarzyszenia głównym migrantom (pracującym lub studiującym) zostały ograniczone w niektórych poziomach.

Sponsorowanie jest ważną cechą systemu opartego na punktach. Rozszerza poza rząd i jego organy ścigania odpowiedzialność za spełnianie wymogów przez migrantów, na przykład na pracodawców i uniwersytety. Dlatego równie ważne jest, aby sponsorujące firmy i instytucje były weryfikowane, regulowane i monitorowane pod kątem ich własnej zgodności. Sponsorzy są zachęceni do przestrzegania przepisów, w przeciwnym razie ryzykują utratę prawa do zapraszania migrantów do Wielkiej Brytanii (a tym samym utratę kwalifikacji lub dochodów, które przynoszą tym pracodawcom lub instytucjom). Brytyjskie ministerstwo spraw wewnętrznych jest odpowiedzialne za licencjonowanie, monitorowanie i egzekwowanie przestrzegania przepisów przez sponsorów. Jest to złożone i czasami kontrowersyjne zadanie, ale generalnie bardziej skuteczne niż próba bezpośredniego egzekwowania zgodności dla każdego indywidualnego migranta.

Wkład i wpływ Rynek pracy i umiejętności

- Migranci wypełniali kluczowe luki na rynku pracy, co było szczególnie ważne przy uwzględnieniu tego, że inne czynniki, jak wyjście Wielkiej Brytanii z UE lub niedawna presja inflacyjna, zmniejszyły podaż krajowej siły roboczej. Niektóre konkretne sektory zostały utrzymane tylko dzięki stosunkowo wysokim poziomom migracji, takie jak opieka zdrowotna i społeczna, budownictwo, hotelarstwo i rolnictwo (stworzono szlaki sektorowe, aby utrzymać zwłaszcza sezonową siłę roboczą w tym sektorze).

- Wykwalifikowani migranci przyczynili się do powstania cennych innowacji i poprawy produktywności. Przykładami sektorów, które odniosły znaczne korzyści dzięki migrantom przynoszącym umiejętności i doświadczenie z zagranicy, są technologia i energia odnawialna.
- Absolwenci studiów wyższych mogą płynnie przejść na rynek pracy. Wielu innych, którzy studiuje w Wielkiej Brytanii, wraca na tamtejszy rynek pracy po zdobyciu wstępnego doświadczenia zawodowego w swoim kraju ojczystym lub kraju trzecim.

Edukacja

- Studenci zagraniczni są głównym źródłem dochodów brytyjskich uniwersytetów i niezależnych szkół dzięki czesnemu, które jest znacznie wyższe niż w przypadku studentów krajowych.
- Obecność międzynarodowych studentów wspiera miejsca pracy na uniwersytetach i lokalne gospodarki, szczególnie w miastach uniwersyteckich.
- Obcokrajowcy, którzy studiuje w Wielkiej Brytanii, są ogólnie uznawani za wzmacniających "miękką" lub kulturową siłę Wielkiej Brytanii, na przykład poprzez rozszerzenie kulturowego i językowego zasięgu Wielkiej Brytanii po powrocie do kraju ojczystego lub poprzez przychylność wobec Wielkiej Brytanii w przypadku objęcia wpływowych stanowisk w biznesie lub rządzie.

Wpływ społeczny

Migracja ma znaczący wpływ na tkankę społeczną Wielkiej Brytanii, wpływając na różne aspekty życia, w tym wymianę kulturową, spójność społeczną i obciążenie usług publicznych. Pomyślna integracja migrantów ma kluczowe znaczenie dla maksymalizacji korzyści płynących z migracji przy jednoczesnym minimalizowaniu potencjalnych wyzwań.

- Migranci wnoszą różnorodne praktyki kulturowe, języki i tradycje, które wzbogacają krajobraz kulturowy Wielkiej Brytanii. Tę różnorodność można dostrzec w festiwalach, kuchni, sztuce i muzyce, pokazujących tętniące życiem wielokulturowe społeczeństwo.
- Instytucje edukacyjne i programy wspólnotowe ułatwiają interakcje między migrantami a rdzennymi mieszkańcami, promując wzajemne zrozumienie i zmniejszając uprzedzenia kulturowe. Społeczności migrantów często tworzą sieci wsparcia, które pomagają nowo przybyłym przystosować się do nowego środowiska. Sieci te mogą również wspierać spójność społeczną poprzez niwelowanie różnic między różnymi grupami kulturowymi.
- Kwestie takie jak bariery językowe, dyskryminacja i wykluczenie społeczne mogą utrudniać integrację. Programy mające na celu naukę języka, wsparcie zatrudnienia i inicjatywy antydyskryminacyjne są niezbędne, aby sprostać tym wyzwaniom.

Wpływ na usługi publiczne Podaż mieszkań

- Migracja przyczynia się do zwiększonego popytu na mieszkania, szczególnie na obszarach miejskich, gdzie możliwości zatrudnienia są większe. Może to prowadzić do wyższych cen wynajmu i konkurencji o przystępne cenowo mieszkania.
- Na obszarach o znacznej populacji migrantów może brakować odpowiednich mieszkań. Może to skutkować przeludnieniem i złymi warunkami życia, co może mieć szersze konsekwencje społeczne i zdrowotne.
- Władze lokalne muszą inwestować w przystępne cenowo projekty mieszkaniowe i wdrażać programy zapewniające sprawiedliwy dostęp do mieszkań zarówno migrantom, jak i rdzennym mieszkańcom. Kluczowe znaczenie mają również usługi wsparcia pomagające migrantom w poruszaniu się po rynku mieszkaniowym.
- Według Office for National Statistics (ONS) migracja netto przyczyniła się do około 45% wzrostu liczby ludności w Wielkiej Brytanii w latach 2016–2020.
- Badanie przeprowadzone przez Komitet Doradczy ds. Migracji (MAC) w 2018 r. wykazało, że migracja miała jedynie niewielki wpływ na ceny mieszkań. Jednoprocentowy wzrost udziału migrantów w populacji wiązał się z jednoprocentowym wzrostem cen nieruchomości w perspektywie długoterminowej.

Usługi opieki zdrowotnej i społecznej

- Migranci, podobnie jak wszyscy mieszkańcy, potrzebują dostępu do usług zdrowotnych. Przybycie nowych mieszkańców może wywierać dodatkową presję na placówki opieki zdrowotnej, szczególnie w regionach o dużej populacji migrantów.
- Bariery językowe i nieznaną systemu opieki zdrowotnej mogą utrudniać migrantom dostęp do usług. Różnice kulturowe mogą również wpływać na zachowania związane z poszukiwaniem opieki zdrowotnej i rodzaj otrzymywanej opieki.
- Migranci mogą mieć określone potrzeby zdrowotne, w tym związane z chorobami zakaźnymi, zdrowiem matki i dziecka oraz zdrowiem psychicznym. Strategie zdrowia publicznego muszą uwzględniać te specyficzne potrzeby poprzez ukierunkowane programy.
- Świadczeniodawcy opieki zdrowotnej muszą zapewnić opiekę kompetentną kulturowo oraz usługi tłumaczeń pisemnych i ustnych. Ważne jest również szkolenie pracowników służby zdrowia w zakresie specyficznych potrzeb populacji migrantów.
- The King's Fund think-tank poinformował, że migracja przyczyniła się do ogólnego wzrostu zapotrzebowania na usługi NHS (publicznej służby zdrowia). Zauważa jednak również, że migranci, zwłaszcza ci młodszy, rzadziej korzystają z usług zdrowotnych niż ludność rodzima.

- Migranci są również niezbędnym elementem siły roboczej NHS. W 2020 r. około 14% pracowników NHS nie było obywatelami brytyjskimi, w tym 30% lekarzy i 21% pielęgniarek w Londynie, co podkreśla podwójną rolę migrantów zarówno jako użytkowników usług, jak i ich dostawców.
- Badania przeprowadzone przez Nuffield Trust w 2019 r. wykazały, że bariery językowe mogą znacząco wpływać na dostęp migrantów do opieki zdrowotnej. Fundacja zaleciła zapewnienie usług tłumaczeń pisemnych i ustnych w celu poprawy dostępu.
- Raport Public Health England z 2019 r. podkreślił potrzebę ukierunkowanych interwencji w zakresie zdrowia publicznego dla migrantów, którzy mogą napotkać wyjątkowe wyzwania zdrowotne, takie jak wyższy wskaźnik chorób zakaźnych i kwestie zdrowia psychicznego.

Usługi edukacyjne

- Zapisy do szkół – przybycie rodzin migrantów zwiększa liczbę uczniów w lokalnych szkołach, co czasami prowadzi do przepełnienia klas i konieczności zapewnienia dodatkowych zasobów edukacyjnych.
- Dane brytyjskiego Departamentu Edukacji pokazują, że liczba uczniów z językiem angielskim jako językiem dodatkowym (EAL) znacznie wzrosła, z 14,3% w 2010 roku do 19,4% w 2020 roku. Odzwierciedla to rosnącą liczbę dzieci imigrantów w brytyjskich szkołach.
- Wsparcie językowe – wiele dzieci migrantów może wymagać dodatkowego wsparcia językowego, aby odnieść sukces w nauce. Szkoły muszą zapewnić programy EAL i inne formy pomocy akademickiej.
- Według raportu Instytutu Polityki Edukacyjnej z 2020 r., szkoły z wyższym odsetkiem uczniów EAL wymagają większych nakładów finansowych, aby zapewnić odpowiednie wsparcie językowe. W raporcie podkreślono, że uczniowie EAL mogą osiągać równie dobre wyniki jak rodzimi użytkownicy języka, jeśli otrzymają odpowiednie wsparcie.
- Integracja kulturowa – szkoły odgrywają kluczową rolę w procesie integracji poprzez promowanie integracji i zrozumienia wśród uczniów z różnych środowisk. Programy nauczania, które odzwierciedlają wielokulturowe perspektywy, mogą zwiększyć tę integrację.
- Badanie przeprowadzone przez British Council w 2018 r. wykazało, że integracyjne praktyki edukacyjne i programy nauczania, które odzwierciedlają wielokulturowe perspektywy, znacznie zwiększają integrację dzieci migrantów i promują spójność społeczną w szkołach.

Regulacje wspierające (mające na celu złagodzenie lub złagodzenie skutków migracji)

Wielka Brytania wprowadziła z czasem dodatkowe środki regulacyjne i organy w celu wzmocnienia opisanych powyżej ram politycznych.

Podobnie jak sponsorzy, doradcy prawni pomagający migrantom w składaniu wniosków o przyjazd lub pozostanie w Wielkiej Brytanii podlegają regulacjom.

Jeśli są oni wykwalifikowanymi prawnikami, dotyczą ich pośrednio wymagania, jakie rząd Wielkiej Brytanii nakłada na ich organizacje zawodowe (np. Law Society of England and Wales).

Doradcy niższego szczebla, tj. ci, którzy nie posiadają kwalifikacji prawniczych, muszą zarejestrować się i być monitorowani przez Office of the Immigration Services Commissioner – agencję nadzorowaną przez brytyjskie Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, która została utworzona w 2001 roku.

Tuż przed wprowadzeniem systemu punktowego w 2007 r. utworzono niezależny Komitet Doradczy ds. Migracji, który doradza rządowi Wielkiej Brytanii we wszystkich kwestiach związanych z migracją, ze szczególnym naciskiem na niedobory na rynku pracy, które można rozwiązać poprzez podaż migracyjną. Komitet prowadzi listę zawodów deficytowych i doradza w sprawie odpowiednich progów wynagrodzeń dla tych zawodów, aby migracja nie powodowała spadku lub zakłóceń na rynku krajowym w tych sektorach.

Również w 2007 r. Wielka Brytania powołała niezależnego Głównego Inspektora Granic i Imigracji. Inspektorat zapewnia niezbędną kontrolę skuteczności wszystkich brytyjskich agencji i operacji granicznych i imigracyjnych, często pociągając brytyjskie Ministerstwo Spraw Wewnętrznych do odpowiedzialności, gdy jego polityka lub operacje nie osiągają zamierzonego celu lub prowadzą do skutków odwrotnych od zamierzonych. Główny Inspektor publikuje zalecenia dla Ministra Spraw Wewnętrznych Wielkiej Brytanii, mające na celu wpłynięcie na poprawę ustawodawstwa, polityki lub działań.

W 2015 r. Wielka Brytania wprowadziła Immigration Health Surcharge, czyli opłatę z góry uiszczaną przez osoby ubiegające się o wizę pracowniczą lub studencką. Zastępuje ona wcześniejszy brak powszechnych składek podatkowych, które wspierają publiczne finansowanie krajowej służby zdrowia. Opłata wzrosła powyżej inflacji, aby jeszcze bardziej złagodzić to, co postrzegane jest jako nieproporcjonalny wpływ populacji migrantów na świadczenie usług zdrowotnych w niektórych społecznościach. Podobne dopłaty były rozważane, ale nigdy nie zostały wdrożone w celu złagodzenia wpływu finansowego, jaki dzieci z rodzin migrantów mogą mieć na edukację finansowaną ze środków publicznych, w szczególności na poziomie szkoły podstawowej.

Egzekwowanie

U podstaw całej polityki i działań wspierających migrację do Wielkiej Brytanii leży znaczący i złożony system egzekwowania prawa. Specjalny zespół w brytyjskim Ministerstwie Spraw Wewnętrznych ma uprawnienia do prowadzenia dochodzeń, aresztowań i zatrzymań w celu zwalczania nadużyć przepisów imigracyjnych, w tym migrantów przedłużających pozwolenie na pracę lub naukę w Wielkiej Brytanii, migrantów nieprzestrzegających warunków tych zezwoleń (takich jak ograniczenia lub prawa do pracy lub sprowadzania członków rodziny) oraz sponsorów nieprzestrzegających swoich obowiązków w zakresie zapewnienia przestrzegania przepisów przez migrantów, studentów lub pracowników. Kluczowe jest, aby agencje egzekwowania prawa miały wystarczające uprawnienia i możliwości do zarządzania zgodnością z prawem imigracyjnym i migracją na skalę planowaną lub dozwoloną przez jakikolwiek rząd.

Wojciech Konecki

Prezes Zarządu Związku Producentów AGD Applia Polska

Konrad Pokutycki

Przewodniczący Rady Applia Polska

Znaczenie przemysłu (AGD) w Polsce

Sektor AGD odgrywa kluczową rolę w polskiej gospodarce, stanowiąc istotny segment przemysłu przetwórczego. W Polsce działa około czterdzieści firm z tej branży, z czego kluczową rolę odgrywa dziesięć największych podmiotów. W 2023 roku wyprodukowano w Polsce 26 milionów sztuk AGD, generując przychody na poziomie 26 miliardów złotych. Mimo iż odnotowano spadek produkcji i sprzedaży w porównaniu do rekordowo korzystnych dla branży lat poprzednich, Polska nadal pozostaje liderem w produkcji dużego AGD w Europie, odpowiadając za około 40 procent produkcji w Unii Europejskiej.

Polska jest drugim na świecie największym eksporterem dużego AGD. Dziewięć z dziesięciu wyprodukowanych w Polsce urządzeń gospodarstwa domowego trafia na eksport, głównie do Niemiec, Francji, Wielkiej Brytanii i Włoch. Branża AGD wykazuje również znaczną odporność na wyzwania rynkowe, co potwierdzają rekordowe inwestycje w rozwój nowoczesnych linii produkcyjnych, cyfryzację, automatyzację oraz centra badawczo-rozwojowe. W 2023 roku inwestycje w branży wyniosły ponad dwa miliardy złotych. Łącznie, w ciągu ostatnich sześciu lat, przemysł AGD zainwestował w Polsce blisko dziesięć miliardów złotych, z czego 90 procent wartości przypada na czterech największych producentów: BSH, Electrolux, Whirlpool oraz Samsung.

Branża AGD w Polsce bezpośrednio zatrudnia około trzydzieści pięć tysięcy osób, z czego większość to pracownicy produkcyjni. Dodatkowe pięć tysięcy osób zatrudnionych jest w firmach importujących urządzenia gospodarstwa domowego do Polski. Uwzględniając poddostawców i firmy usługowe, całkowite zatrudnienie w sektorze AGD wynosi około 110 tysięcy osób. Przemysł AGD stanowi jedną trzecią jednego z największych sektorów w przetwórstwie przemysłowym (produkcja urządzeń elektrycznych) w Polsce pod względem przychodów, co podkreśla jego kluczową rolę w gospodarce kraju.

Znaczenie branży AGD wykracza poza aspekt gospodarczy, wpływając również na życie codzienne obywateli. Polacy posiadają w swoich domach około 200 milionów urządzeń gospodarstwa domowego. Produkty AGD, wytwarzane w Polsce, ułatwiają prace domowe i podnoszą komfort życia. Wysoka jakość i dostępność tych produktów jest efektem dynamicznego rozwoju krajowego przemysłu AGD. Ponadto, inwestycje w nowoczesne technologie oraz centra badawczo-rozwojowe sprzyjają rozwijaniu specjalistycznych umiejętności wśród pracowników, podnosząc ich kwalifikacje i wartość na rynku pracy.

Polska branża AGD, dzięki swojemu zaawansowaniu technologicznemu, wprowadza na rynek nowoczesne i energooszczędne produkty, co ma pozytywny wpływ na środowisko i gospodarkę energetyczną kraju. Szacuje się, że AGD odpowiada za zużycie połowy energii elektrycznej w gospodarstwie domowym w ciągu roku oraz za około 10 procent konsumpcji prądu w całej gospodarce. Mimo licznych wyzwań, branża AGD pozostaje jednym z najważniejszych sektorów gospodarki narodowej, przyczyniając się do stabilności ekonomicznej kraju oraz podnoszenia jakości życia jego obywateli.

Wyzwania dla państwa na przykładzie branży AGD w kontekście zmieniającego się rynku pracy w Polsce

Wedle analiz, wytwórstwo AGD jest jednym z sektorów, które zgłaszały, w ostatnich latach, najwyższe zapotrzebowanie na siłę roboczą. Odpowiedzią na te wyzwania było szerokie wykorzystanie pracowników cudzoziemskich. W 2023 roku 85 procent wszystkich dokumentów zezwalających na pracę wydanych zostało w czterech sektorach, z czego najwięcej zezwoleń w przetwórstwie przemysłowym, którego częścią jest branża AGD.

Osiągnięcie pełnego zaspokojenia potrzeb producentów AGD na pracowników w dającej się przewidzieć perspektywie wydaje się być znaczącym wyzwaniem. Zgodnie z prognozami, co najmniej do 2060 roku polskie społeczeństwo cechować się będzie ujemnym przyrostem naturalnym oraz procesem starzenia się ludności. Nie ulega wątpliwości, że będzie to miało kluczowy wpływ na strukturę rynku pracy w Polsce, a w konsekwencji na kondycję gospodarki, w tym przemysłu.

W odpowiedzi na to kluczowe wyzwanie, producenci urządzeń gospodarstwa domowego w Polsce już teraz inwestują w dalszą automatyzację i optymalizację procesów z wykorzystaniem rozwiązań cyfrowych. Jednak to nie jest wystarczające. Produkcja AGD wymaga dużej ilości pracy ludzkiej. Dlatego konieczna jest przemyślana, długofalowa i wielopoziomowa polityka migracyjna na szczeblu krajowym. Jej brak drastycznie obniża atrakcyjność naszego kraju jako miejsca lokowania inwestycji zarówno krajowych jak i zagranicznych. Według analiz ekspertów już w latach 2025–2026 deficyt pracowników na rynku może sięgnąć nawet półtora miliona osób. Powodów jest kilka, ale najważniejsze to starzenie się społeczeństwa oraz niska dzietność. Dane Centralnej Komisji Egzaminacyjnej są alarmujące. W 2024 roku do egzaminu ósmoklasisty przystąpiło o trzysta tysięcy mniej dzieci niż w roku 2023. Proces ten pogłębia emigracja zarobkowa obywateli Polski i niewłaściwa struktura imigrantów dostępnych na rynku pracy. Większość z nich stanowią kobiety, które w ograniczonym zakresie wchodzi na rynek pracy.

Branża AGD w Polsce jest obecnie szczególnie narażona na deficyt pracowników. Pomimo zlokalizowania większości fabryk w dużych miastach lub w ich pobliżu branża boryka się z brakiem pracowników, przede wszystkim produkcyjnych. Ale nie tylko, ponieważ w lokalizacjach fabryk powstały centra usług wspólnych i centra badań i rozwoju. Tam poszukiwani są specjaliści z wielu dziedzin. Obecnie da się zaobserwować wyraźnie zmniejszenie dostępności pracowników z Ukrainy, którzy do tej pory stanowili nawet dziewięćdziesiąt procent wszystkich obcokrajowców. Nowe przepisy mobilizacyjne w Ukrainie powodują gwałtowne zmniejszenie liczby ukraińskich pracowników. Biorąc pod uwagę te i inne czynniki występujące na rynku, trzeba jasno stwierdzić, że dostępność pracowników na rynku pracy spada bardzo szybko.

Produkcja AGD charakteryzuje się sezonowością. W niektórych okresach zatrudnienie musi wzrosnąć nawet o jedną trzecią, aby móc zrealizować zamówienia. Brak dostępnych pracowników niezwykle utrudnia planowanie produkcji i wypełnienie zleceń. Już w trzecim i czwartym kwartale 2023 roku luka w dostępie do pracowników spowodowała poważne konsekwencje biznesowe, w tym ograniczenie produkcji. Agencje pracy tymczasowej, pomimo zastosowania specjalnych zachęt, nie były w stanie spełniać oczekiwań pracodawców dostarczając niewielką liczbę pracowników w stosunku do ogromnych potrzeb. Większość firm z branży AGD pracuje w ramach globalnych sieci produkcyjnych. We wszystkich firmach panuje wewnętrzna konkurencja o zlecenia produkcyjne i atrakcyjność danej lokalizacji w wewnętrznej sieci. Dlatego brak możliwości wypełniania zamówień bardzo negatywnie przekłada się na wizerunek polskich fabryk jako wiarygodnego producenta. Już teraz możemy obserwować ograniczenie operacji lub całkowite wycofanie się z Polski niektórych globalnych firm jak Michelin, Levi Strauss, ABB czy Siemens. Jako jedną z głównych przyczyn, oprócz wzrostu płacy minimalnej, wymieniają trudności z pozyskaniem pracowników. Jeśli problem na rynku pracy pozostanie nierozwiązany, takie procesy szybko będą się nasilać.

Jako branża AGD wyrażamy oczekiwania, które w zakresie polityki migracyjnej powinny zostać niezwłocznie spełnione, aby zapewnić stabilność ekonomiczną naszych przedsiębiorstw, a tym samym stabilność zatrudnienia pozostałych pracowników:

- w interesie gospodarczym Polski jest zatrzymanie lub opóźnienie wyjazdu pracujących u nas obywateli Ukrainy
- wydłużenie okresu pracy wykonywanej bez zezwolenia na pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy przez cudzoziemców z wybranych państw do 12 miesięcy w ciągu kolejnych 18 miesięcy lub do 18 miesięcy w ciągu kolejnych 24 miesięcy
- rozszerzenie listy krajów, których obywatele mogą korzystać z uproszczonej procedury legalizacji pracy (oświadczeniowej) między innymi o Państwa azjatyckie jak Indie, Filipiny czy Bangladesz
- wydłużenie terminu, w którym podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi ma obowiązek zawiadomić urząd pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia

Podjęcie działań w powyższych obszarach przyczyni się do zwiększenia ilości pracujących osób i poprawi dostępność pracowników na rynku pracy.

Do rozważenia pozostaje również wielki rynek pracowników w Ameryce Południowej, który dysponuje ogromnymi zasobami młodych, zdolnych i zdeterminowanych do poprawy sytuacji materialnej ludzi. Ważnym aspektem wartym wykorzystania jest szacowana według wielu źródeł na trzy miliony populacja deklarująca polskie pochodzenie i bliskość kulturową, skoncentrowana przede wszystkim w na południu Brazylii i w Argentynie. Duża odległość od kraju pochodzenia oraz upływający czas od emigracji ich przodków spowodowały, że większość z nich nie posługuje się już językiem polskim. Dlatego ważnym postulatem dla obywateli polskiego pochodzenia z tych dwóch krajów byłaby popularyzacja Polski jako kierunku atrakcyjnego dla migracji zarobkowej. Konieczna jednak jest znaczna liberalizacja wymagań językowych w procesie ubiegania się o Kartę Polaka lub ułatwień wizowych oraz pomoc państwa w nauce języka polskiego. Nauka języka może być prowadzona przed wyjazdem do Polski lub po przybyciu do kraju jako wsparcie w procesie edukacji i integracji.

Raport jako jeden z kluczowych elementów dla powodzenia polityki migracyjnej wymienia właśnie działania włączające, pomagające imigrantom w asymilacji i integracji z polskim społeczeństwem. Mamy dobry czas, gdy możemy wykorzystać otwartość społeczną oraz chęć do integracji, aby pracownicy zagraniczni pozostali w Polsce legalnie i przede wszystkim posiadali satysfakcjonujące zatrudnienie. To również pozwoli pracodawcom planować przyszłość i z sukcesem realizować postawione przed nimi zadania. Polityka migracyjna musi być realizowana ze wsparciem państwa na wielu poziomach. Częścią polityki musi być program wsparcia uwzględniający różne grupy migrantów i ich oczekiwania. Musi on obejmować pomoc w intensywnej nauce języka polskiego, edukację, rozwój kwalifikacji, dostęp do systemu opieki zdrowotnej i rynku pracy. Dla przedsiębiorstw doskonałym narzędziem byłoby utworzenie bazy kompetencji imigrantów. Aby optymalnie wykorzystać ich potencjał, pracodawcy wraz z urzędami pracy mogliby mieć możliwość wyszukiwania kandydatów do pracy na podstawie wielu kryteriów, jak na przykład poziom wykształcenia, znajomość języka polskiego i innych języków zachodnich oraz doświadczenie zawodowe.

Imigranci pracujący w Polsce nie tylko stanowią ważny element siły roboczej przedsiębiorstw, ale również napędzają rynek zbytu dóbr konsumpcyjnych, trwałego użytku i nieruchomości. Dzięki temu przyczyniają się do wzrostu wielkości rynku krajowego i poprawy koniunktury. A co za tym idzie, wartości ściąganych przez państwo podatków na dalszy rozwój kraju i utrzymanie starzejącej się szybko części społeczeństwa.

Polityka migracyjna oraz szybkie i skuteczne zwiększenie ilości osób na rynku pracy ma kluczowe znaczenie dla wszystkich branż przemysłowych w Polsce. Wpływa bezpośrednio na poziom inwestycji, zarówno krajowych jak i zagranicznych producentów. Symptomy słabości rynku pracy w Polsce już dziś są negatywnie odbierane przez zarządy firm-producentów. Brak przeciwdziałania tym negatywnym trendom na rynku pracy może skutkować podejmowaniem wielu negatywnych decyzji.

Wojciech Mora

Pełnomocnik Zarządu ds. Projektów Zagranicznych Personnel Service

Publikowany raport w przekrojowy sposób ujmuje problematykę migracyjną w Polsce, biorąc pod uwagę następujące perspektywy:

- sytuację demograficzną wg symulacji GUS oraz wynikających z niej potencjalnie implikacji
- dotychczasowe doświadczenia oraz dostępne dane statystyczne nt. migracji w Polsce w ostatnich latach
- skrótowy opis zasad imigracji w niektórych innych krajach, np. Australia, Dania, Niemcy, Holandia

Chciałbym przytoczyć niektóre główne tezy raportu:

- Polska w ciągu kolejnych dwóch dekad będzie potrzebowała dodatkowo około 5 milionów nowych pracowników
- ostatnio wskutek popytu na siłę roboczą, nastąpiło niejako spontaniczne łagodzenie polityki imigracyjnej
- Polska z kraju o ujemnym bilansie migracyjnym stała się państwem o dodatnim saldzie migracji zagranicznych
- brak wiedzy o rzeczywistej skali emigracji, ich charakterystykach demograficznych i społecznych
- wg szacunków poza granicami Polski powyżej 12 miesięcy przebywa około 1,5 mln obywateli polskich
- saldo migracji zagranicznych dla Polski jest od kilku lat dodatnie, ale osób będących w wieku produkcyjnym systematycznie ubywa
- udział obywateli innych krajów niż Polska w strumieniu imigrantów systematycznie rośnie (maleje udział powrotów)
- w 2023 r. pracowało w Polsce (legalnie i nielegalnie) od 2,5 do 3 mln cudzoziemców

W pełni zgadzam się z wnioskiem raportu: **zasadne jest stworzenie skoordynowanej współpracy agencji rynku pracy, powiatowych urzędów pracy, władz na szczeblach centralnym i wojewódzkim oraz pracodawców, pozwalających na optymalne wykorzystanie potencjału cudzoziemców na rynku pracy w Polsce.**

Naszym zdaniem pożądane jest złożenie **propozycji formuły takiej współpracy**, opisanie zadań i uprawnień poszczególnych uczestników tego procesu w celu przyjęcia **skoordynowanej i wieloletniej polityki migracyjnej** oraz wspierającego ją podejścia do cudzoziemców na rynku pracy.

Celem jest znalezienie politycznego konsensusu pomiędzy empatią wobec osób emigrujących z krajów zagrożonych wojną lub klęskami żywiołowymi, aktualnymi potrzebami rynku pracy oraz polityką przyciągania talentów i osób kluczowych dla rozwoju gospodarczego i nowych inwestycji. Brak holistycznego podejścia do zagadnienia migracji może skutkować napływem imigrantów niepożądanych i utratą konkurencyjności w zakresie pozyskiwania pożądaných pracowników i inwestorów. Przykład Danii, przytoczony w raporcie, wg mnie stanowi dobre odniesienie, gdzie polityka imigracyjna nie stanowi przeszkody dla rozwoju kraju, minimalizując napięcia wewnętrzne.

Polska staje się w coraz większym stopniu krajem pożądanym dla wielu grup migrantów, głównie z racji rosnącej zamożności niż otwarcia społeczeństwa na obce kultury i zachowania. Warto brać pod uwagę takie uwarunkowania dla ułatwienia absorpcji tych osób na rynku pracy i w społeczeństwie. Są kraje, jak np. Kazachstan, Uzbekistan, Mołdawia, Gruzja, Wietnam i inne, z których więcej osób wyraża chęć przyjazdu, niż limity wiz wydawanych przez konsulaty RP. Polska posiada też doświadczenia bardzo pozytywne, z których można czerpać, jak np. wprowadzenie Karty Polaka. To dobry przykład jasnej i przejrzystej ścieżki imigracji dla osób spełniających określone kryteria (w tym przypadku polskie korzenie).

Podsumowując, raport w idealnym czasie porusza jeden z kluczowych tematów dla większości krajów pierwszego świata: jak zaspokoić potrzeby rynku, wygrać konkurencję w pozyskiwaniu talentów, uniknąć kosztów i napięć społecznych wynikających ze spontanicznych migracji.

W celu szybkiej poprawy sytuacji wydaje się najważniejsze, aby pilnie określić ścieżki szybkiej imigracji dla grup osób pożądaných (kraje, zawody, status materialny, wiek, stan zdrowotny) oraz poprawić praktykę legalizacji osób pracujących w Polsce, którym kończy się wiza. Obecna praktyka uzyskiwania prawa pobytu w urzędach wojewódzkich powoduje napięcia i może zniechęcać do stabilizacji pobytu i pracy w Polsce.

Iwona Szmitkowska

Pełnomocniczka ds. rynku pracy, Pracodawcy RP

W obliczu dynamicznych zmian demograficznych, starzejącego się społeczeństwa oraz rosnącego deficytu pracowników, Polska stoi przed koniecznością opracowania skutecznej polityki migracyjnej, która odpowie na aktualne i przyszłe potrzeby rynku pracy. Jednym z kluczowych elementów tej polityki jest otwarcie się na napływ nie tylko wykwalifikowanych, ale również niewykwalifikowanych pracowników z zagranicy.

Polski rynek pracy, zwłaszcza w branżach takich jak mięsna, rybna i spożywcza, budowlana, produkcja przemysłowa zmagają się z brakiem rąk do pracy. Polacy coraz rzadziej są zainteresowani podejmowaniem trudnych, wymagających fizycznie prac, które często wiążą się z niskimi wynagrodzeniami i ciężkimi warunkami pracy. Ponadto, istnieje mała skłonność do zmiany miejsca zamieszkania, co dodatkowo utrudnia znalezienie pracowników w regionach z dużą liczbą ofert pracy w tych sektorach.

Obecnie większość imigrantów w Polsce stanowią kobiety, które w ograniczonym zakresie wchodzi na rynek pracy. Dodatkowo, nowe przepisy mobilizacyjne w Ukrainie powodują zmniejszenie liczby ukraińskich pracowników, którzy dotychczas stanowili znaczną część siły roboczej w Polsce. W tej sytuacji, konieczne jest przyciągnięcie pracowników z innych krajów, którzy będą skłonni podjąć się pracy w trudnych warunkach.

Brak długofalowej i wielopoziomowej polityki migracyjnej obniża atrakcyjność Polski jako miejsca do inwestycji, zarówno krajowych, jak i zagranicznych. Obecna praktyka uzyskiwania prawa pobytu w urzędach wojewódzkich jest skomplikowana i czasochłonna, co może zniechęcać potencjalnych migrantów do stabilizacji pobytu i pracy w Polsce. Dodatkowo, niedostateczne wsparcie w zakresie nauki języka polskiego oraz brak centralnego systemu wsparcia dla przymusowych migrantów utrudnia ich pełną integrację na rynku pracy i w społeczeństwie.

Aby sprostać tym wyzwaniom, konieczne jest wdrożenie szeregu działań jak ułatwienia proceduralne, programy edukacyjne, integracja społeczna i innowacyjne inicjatywy.

Polska musi otworzyć się na pracowników z zagranicy aby zapewnić stabilność gospodarki i odpowiedzieć na potrzeby rynku pracy. Integracja tych pracowników w społeczeństwo oraz na rynku pracy jest kluczem do sukcesu polityki migracyjnej.

POLITYKA MIGRAC
POLITYKA MIGRAC
POLITYKA MIGRAC
POLITYKA MIGRACY
POLITYKA MIGRACYJN
POLITYKA MIGRACYJNA
POLITYKA MIGRACYJNA
POLITYKA MIGRACYJNA

POLITYKA MIGRACYJNA – MIĘDZYNARODOWE DOŚWIADCZENIA I REKOMENDACJE DLA POLSKI

Kluczowe wnioski i rekomendacje

I Wyzwania demograficzne dla polskiego rynku pracy

1. Zmiana struktury wieku osób na rynku pracy.

Według najnowszej prognozy GUS (2023), liczba osób aktywnych zawodowo zmaleje o ok. 5,5 mln osób, tj. o 17,3% do 2060 r. Znaczenie zmian struktury wieku ludności dla rynku pracy będzie jeszcze bardziej widoczne, jeśli uwzględnimy różne scenariusze dotyczące poziomu rozwoju aktywności zawodowej, wówczas liczba osób czynnych zawodowo może „skurczyć” się między 2022 a 2060 r. od 6,6 mln do niespełna 4 mln (3,8 mln) osób, przekładając się w niewiele mniejszym stopniu na spadek liczby pracujących. W scenariuszu 1, zakładającym brak zmian w poziomie aktywności zawodowej, realna liczba aktywnych pracowników, będzie się kurczyć w średnio około 150 tys. rocznie do 2060 r. W optymistycznym scenariuszu 2, w wyniku skutecznych reform na rynku pracy i w ochronie zdrowia, liczba aktywnych zawodowo będzie się zmniejszać w okresie prognozy, średnio rocznie o około 100 tys. osób. W pesymistycznym scenariuszu, uwzględniającym nieskuteczność reform, realna liczba aktywnych zawodowo będzie maleć średnio o około 170 tys. rocznie do 2060 r. Szansę na złagodzenie przyszłych niekorzystnych konsekwencji przemian procesów demograficznych mogą stanowić migracje ludności.

2. W celu utrzymania poziomu zatrudnienia na obecnym poziomie liczba pracujących cudzoziemców musiałaby wzrastać średnio rocznie od 46 tys. do 189 tys. do 2035 r., od 115 do 190 tys. rocznie w latach 2035-2050 i od 136 do 138 tys. rocznie w latach 2050-2060.

Uzupełnienie tych niedoborów wyłącznie pracownikami z zagranicy, wydaje się nierealne. Obecnie (dane z 2022 r.) według przeprowadzonej analizy, na polskim rynku pracy funkcjonuje około 2,3 mln cudzoziemców. Według sporządzonej projekcji, zakładającej utrzymywanie się obecnego tempa wzrostu liczby cudzoziemców na rynku pracy oraz powolny ubytek na nim Ukraińców, średnioroczny napływ imigrantów zarobkowych w latach 2025-2030 realnie, może wynieść około 33 tys. osób rocznie. W tym samym czasie, średnioroczny ubytek osób aktywnych zawodowo wahać się może od 78 tys. do 152 tys. osób.

3. Istotne jest rozpoznanie skali i charakteru migracji oraz jej przyszłe monitorowanie.

Działania te pozwolą na odpowiednie zarządzanie procesami migracji w przyszłości. W tym celu, w raporcie zaproponowaliśmy szereg wskaźników, które na bieżąco powinny być monitorowane.

II Rekomendacje – perspektywa imigranta

1. Integracja na polskim rynku pracy imigrantów mieszkających już w Polsce.

Doświadczenia innych krajów pokazują, jak ważne są kursy integracyjne połączone z kursami językowymi opłacanymi przez państwo lub/i przez przedsiębiorców. Istotną rolę odgrywa uznawanie dyplomów i kwalifikacji zdobytych w innym kraju.

W tym celu należy tworzyć programy, z których finansowane będą punkty doradcze rozwoju zawodowego oraz uznawania dyplomów dla migrantów. Ważne jest również włączenie takich osób w działalność społeczną i wolontariacką, udostępnienie poradnictwa rodzinnego, socjalnego oraz rozwojowego. Doświadczenia międzynarodowe pokazują, że nie sprawdza się narracja pracowników gościnnych (Gastarbeiter).

2. Stworzenie i wdrożenie systemu zachęt przyjazdu do Polski dla wykwalifikowanych pracowników.

Rozwiązania te dają możliwość przyjazdu dla migrantów do tej pory potrzebujących odrębnej, trudnej do zdobycia wizy, w ramach uproszczonej procedury. Nie muszą oni posiadać umowy o pracę, wystarczy, że ich celem migracji jest poszukiwanie pracy na niemieckim rynku pracy (tzw. Karta Możliwości). Dla takich pracowników ważne jest także możliwość uproszczonej procedury zdobycia wiz oraz objęcia działaniami włączenia w systemy społeczne i edukacyjne członków ich rodzin.

3. Określenie kwalifikacji jakie powinny posiadać osoby przyjeżdżające do Polski.

tym celu powinna zostać stworzona i aktualizowana lista zawodów wraz z liczbą osób, na których jest zapotrzebowanie. Pod tym kątem powinna być prowadzona rekrutacja pracowników spoza Polski.

4. Rozpatrzenie możliwości stworzenie systemu punktowego na wzór Kanady lub na wzór najnowszych rozwiązań przyjętych w Niemczech.

punkty powinny być przyznawane za wcześniejsze pobyty w Polsce, znajomość języka polskiego i angielskiego (ewentualnie niemieckiego lub innych ważnych dla polskiej gospodarki języków), poziom wykształcenia, wykształcenie fachowe, wiek, możliwość emigracji z partnerem / małżonkiem posiadającym także kwalifikacje.

5. Wprowadzenie możliwości uzyskania uprzywilejowanego statusu prawnego, jakim jest naturalizacja.

Uzyskanie obywatelstwa polskiego mogłoby być uwarunkowane posiadaniem umowy o pracę. Posiadanie umowy o pracę (zamiast umów o dzieło) jest - z perspektywy doświadczeń niemieckich - ważnym elementem integracji na rynku pracy oraz w społeczeństwie przyjmującym.

6. Zwiększenie roli Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) oraz innych instytucji na rzecz zatrudniania imigrantów.

W systemie nowej polityki integracji na rynku pracy PIP powinna upowszechniać informacje o zasadach prawa pracy, jak również kontrolować sposoby zatrudnienia, w szczególności tymczasowych agencji pracy rekrutujących wykwalifikowanych pracowników z odległych krajów. W strukturach Urzędów Pracy powinny być stworzone punkty doradcze na wzór EURES.

W działaniach na rzecz lepszej integracji imigrantów powinny zostać zaangażowane związki zawodowe, które także powinny oferować poradnictwo dla członków z doświadczeniem migracji. Pośrednictwo powinno być także świadczone dla imigrantów nie będących jeszcze członkami związków zawodowych.

7. Zwiększenie przystępności obsługi administracyjnej dla imigrantów.

Obsługa obywatela on-line (mObywatel), powinna być udostępniona w wielu językach. W obsłudze bezpośredniej, jednym z rozwiązań jest stworzenie centrali z tłumaczami, z serwisu których mogą korzystać poszczególne urzędy i gminy, przedsiębiorcy i organizacje społeczne.

8. Prowadzenie kampanii w ramach polityki dyplomatycznej kreujących pozytywny wizerunek Polski.

W ich ramach ukazywana powinna być Polska jako kraj z prężną gospodarką, z wieloma możliwościami i przychylnym społeczeństwem przyjmującym. Jednocześnie ważne jest tworzenie **kultury powitania** – uwzględnianie języków narodowych osób z krajów, z których wykwalifikowani imigranci przyjeżdżają. Ważną **rolę pośrednika powinny odgrywać migranckie i mniejszościowe organizacje pozarządowe w Polsce** (przykładowo powstała w 2021 r. Koalicja Organizacji Mniejszościowych i Migranckich).

III Rekomendacje – perspektywa społeczeństwa przyjmującego

1. Stworzenie strategii zarządzania kryzysowego

z elementami szybkiego włączenia w rynek pracy oraz z uwzględnieniem programów włączenia społeczeństwa obywatelskiego we wsparcie procesu integracji. Dobrą praktyką może być program mentorski, w którym osoby zamieszkujące kraj opiekują się jedną osobą lub całą rodziną, mając na ten cel mały budżet. Jest to również instrument tworzenia solidarnego społeczeństwa przyszłości.

2. Wprowadzanie programów doszkalcających w zawodach ważnych systemowo, m.in. w obszarze opieki osób starszych, medycyny.

Polskie społeczeństwo ulega starzeniu się. Potrzeby rynku pracy będą wymagały odciążenia ludności w wieku produkcyjnym z obowiązku opieki nad starszymi rodzicami. Już teraz zauważalne jest zapotrzebowanie na opiekunki osób starszych.

3. Rozpatrzenie możliwości stworzenia struktury „wrastania w prawa” dla imigrantów, która będzie przejrzysta zarówno dla obywateli polskich, jak i dla samych imigrantów.

Struktura taka mogłaby zawierać różne ścieżki dostosowane do potrzeb i aspiracji grup imigrantów. Każda ścieżka powinna składać się z kilku jasno zdefiniowanych etapów, z przypisanymi do każdego z nich prawami i obowiązkami.

IV Rekomendacje – perspektywa przedsiębiorców

1. Opracowanie systemu wsparcia dla przedsiębiorców zatrudniających imigrantów,

w szczególności w postaci wdrażania programów i inicjatyw wspierających pracodawców w procesie zatrudniania i integracji imigrantów. Można do nich zaliczyć organizację regularnych szkoleń dla pracodawców dotyczących zatrudniania cudzoziemców, ich praw i obowiązków, oraz najlepszych praktyk integracyjnych, a także wprowadzenie ulg podatkowych lub dotacji dla firm, które aktywnie wspierają integrację imigrantów.

2. Wprowadzenie przepisów prawnych usprawniających i upraszczających procedury wizowe

– przykładowo wykwalifikowani pracownicy mogliby składać wnioski o wizy pracownicze także w ambasadach w swoich krajach.

3. Wypracowanie strategii przyciągania wykwalifikowanych pracowników w zawodach, w których wykorzystywana jest nowoczesna technologia.

Pośrednikami tutaj mogłyby być także organizacje migranckie i mniejszościowe w Polsce.

4. Wprowadzenie programów edukacyjnych dla dorosłych umożliwiające zarówno Polakom, jak i imigrantom zdobywanie nowych kwalifikacji.

Wspólny udział w kursach umożliwi lepsze wzajemne zrozumienie i akceptację dla innych kultur.

5. Stworzenie programów przyciągających na polski rynek pracy obywateli UE

w ramach swobody przepływu osób i usług.

6. Stworzenie programów reemigracyjnych

(wspólnie przez pracodawców oraz stronę rządową). Wspierającym przedsiębiorców filarem w rekrutacji i integracji wykwalifikowanych pracowników z innych krajów powinno być zaangażowanie polskich reemigrantów z tych krajów.

Bardziej szczegółowe omówienie możliwych do zastosowania rozwiązań zawarto w poszczególnych rozdziałach raportu „Polityka migracyjna – międzynarodowe doświadczenia i rekomendacje dla Polski”.

Wprowadzenie

Raport Towarzystwa Ekonomistów Polskich „Polityka migracyjna – międzynarodowe doświadczenia i rekomendacje dla Polski” został opracowany na zlecenie organizacji Pracodawcy RP. Celem raportu jest przedstawienie głównych problemów związanych z migracją oraz sformułowanie rekomendacji dla Polski. W odróżnieniu od wielu innych opracowań, raport uwzględnia cztery kluczowe obszary: wyzwania demograficzne dla rynku pracy, perspektywę imigranta, perspektywę kraju przyjmującego migrantów oraz perspektywę przedsiębiorców. Wymienione obszary tworzą strukturę czterech głównych rozdziałów raportu. Główne rekomendacje dla Polski zostały zebrane w podsumowaniu każdego rozdziału.

Zespół autorski raportu tworzyli specjaliści i specjalistki z różnych ośrodków akademickich, co pozwala na szerokie spojrzenie na omawiane zagadnienia. Mamy nadzieję, że przedstawione rekomendacje będą pomocne w procesie formułowania strategii i polityki migracyjnej w Polsce.

dr Jarosław Janecki, Przewodniczący Rady Towarzystwa Ekonomistów Polskich

ROZDZIAŁ 01

Wyzwania demograficzne dla polskiego ryнку pracy

01

1.1 Wprowadzenie

Obserwowane obecnie przemiany procesów demograficznych (umieralności i rozrodności) są głównym czynnikiem zmian struktury wieku ludności. Najbardziej widocznym tego przejawem teraz i w kolejnych dekadach XXI w. będzie zmniejszanie się i starzenie zasobów pracy. Jednocześnie w ciągu ostatnich lat, mamy do czynienia z łagodzeniem przez rząd przepisów dotyczących dostępu imigrantów do polskiego rynku pracy, które zostało wymuszone rosnącym popytem na pracowników, zwłaszcza branżach, takich jak przemysł czy budownictwo, co przełożyło się na wzrost liczby obcokrajowców przyjeżdżających do kraju głównie z państw Europy Wschodniej. Wśród przybywających do Polski imigrantów największą grupę stanowią obywatele Ukrainy. Według oficjalnych statystyk nie tylko wzrasta liczba pracowników zza wschodniej granicy na polskim rynku pracy, ale również coraz więcej osób aplikuje o pobyt stały czy czasowy.

Polska z kraju o ujemnym bilansie migracyjnym stała się państwem o dodatnim saldzie migracji zagranicznych. Z uwagi na coraz większy napływ imigrantów i jego oddziaływanie na procesy demograficzne, gospodarkę i społeczeństwo, konieczne jest podjęcie działań w celu skutecznego zarządzania procesami migracji.

Charakterystyka obecnych i przyszłych rozmiarów migracji zagranicznych jest niezmiernie trudna. Obecnie brak jest rzetelnej wiedzy o rzeczywistej skali emigracji, jak i liczbie przebywających w Polsce cudzoziemcach (ich charakterystykach demograficznych i społecznych). Istniejące rejestry zbierają informację na temat migracji międzynarodowych są fragmentaryczne i nakładają się na siebie, nie pokazują rzeczywistego poziomu migracji.

Przedstawione w niniejszej części raportu analizy i projekcje dotyczące rozmiarów imigracji mają częściowo charakter szacunkowy i bazują w dużej mierze na wiedzy autorki zebranej w toku prowadzonych analiz i badań dotyczących procesów demograficznych.

1.2 Potencjalne i realne zasoby pracy w Polsce do 2060 roku

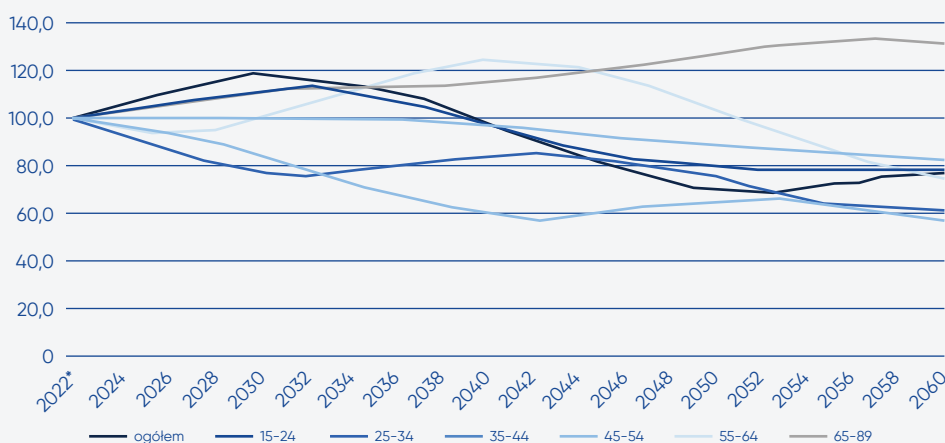
Ostatnia dostępna prognoza GUS, opublikowana w sierpniu 2023 r., przewiduje, że do 2060 r. liczba ludności zmaleje do poziomu 30,4 mln. W tym czasie będziemy obserwować postępujący proces starzenia się mieszkańców Polski, co oznacza wzrost odsetka osób w wieku 65 lat i więcej oraz duży spadek liczby dzieci i młodzieży (0–17 lat).

Spójrzmy zatem, jak będzie kształtować się podażowa strona rynku pracy w Polsce w perspektywie 2060 r. Według przewidywań (GUS, 2023b) potencjalne zasoby pracy⁸ zmniejszą się o ok. 5,5 mln osób, tj. o 17,3% do 2060 r. Po roku 2030 obserwować będziemy przyspieszenie tempa zmniejszania się liczby ludności. Ubytek liczby mieszkańców Polski dotyczyć będzie w największym stopniu osób w grupie wieku 35–44 lata (o 42,3% między 2022 a 2060 r.) oraz 25–34 lata (o 39,2%) natomiast dynamicznie zaczną wzrastać zbiorowość osób pomiędzy 65. a 89. rokiem życia (rys. 1.1). Do 2060 r. liczba osób w wieku 65 – 89 lat zwiększy się o ponad 2,1 mln, tj. o 31%.

⁸ Ludność w wieku produkcyjnym wg Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) to osoby w wieku 15 – 89 lat.

W ciągu nadchodzących kilku dekad obserwować będziemy jeszcze chwilowy wzrost liczby osób, najpierw w grupach wieku 15-24 lata oraz 45-54 a następnie również w przypadku osób wieku 55-64 lata. Obserwowane niewielkie dodatnie przyrosty ludności w poszczególnych grupach wieku, w kolejnych kilkunastu latach prognozy, związane będą z przesuwaniem się wyźów demograficznych lat 70. i 80. ubiegłego stulecia. W efekcie owych zmian będziemy obserwować starzenie się ludności w wieku produkcyjnym, co będzie miało niekorzystne konsekwencje dla rynku pracy (tab. 1.1).

Rys. 1.1 Zmiana liczby ludności w wieku produkcyjnym w latach 2022-2060 (rok 2022=100)



Źródło: Opracowane na podstawie: GUS, „Prognoza ludności na lata 2023-2060”, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2023-2060,11,1.html>; dostęp na dzień 20.06.2024

Tab. 1.1 Prognoza liczby ludności wieku produkcyjnym według definicji BAEL w latach 2022-2060 (w tys. osób)

	2022	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Ogółem	31676,0	31655,5	31643,2	31359,2	30380,1	29222,5	28092,3	27126,6	26183,5
15-24	3655,8	3811,1	4081,7	3993,6	3593,5	3107,0	2935,8	2871,8	2897,2
25-34	4834,0	4313,3	3728,7	3843,8	4072,8	3984,3	3589,8	3109,5	2940,8
35-44	6225,7	5978,0	5190,6	4339,7	3720,0	3835,0	4062,8	3977,9	3590,4
45-54	5229,0	5658,7	6155,5	5877,2	5077,1	4252,5	3654,8	3773,5	3998,1
55-64	4652,3	4365,9	4646,0	5335,1	5793,3	5540,7	4800,9	4033,3	3480,1
65-89	7079,2	7528,5	7840,7	7969,7	8123,4	8502,9	9048,3	9360,6	9277,1
Rok 2022=100									
Ogółem	100,0	99,9	99,9	99,0	95,9	92,3	88,7	85,6	82,7
15-24	100,0	104,2	111,6	109,2	98,3	85,0	80,3	78,6	79,2
25-34	100,0	89,2	77,1	79,5	84,3	82,4	74,3	64,3	60,8
35-44	100,0	96,0	83,4	69,7	59,8	61,6	65,3	63,9	57,7
45-54	100,0	108,2	117,7	112,4	97,1	81,3	69,9	72,2	76,5
55-64	100,0	93,8	99,9	114,7	124,5	119,1	103,2	86,7	84,8
65-89	100,0	106,3	110,8	112,6	114,8	120,1	127,8	132,2	131,0

Źródło: Opracowane na podstawie: GUS, „Prognoza ludności na lata 2023-2060”, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2023-2060,11,1.html>

Znaczenie zmian struktury wieku ludności dla rynku pracy będzie jeszcze bardziej widoczne, jeśli uwzględni się rzeczywisty poziom wykorzystania potencjalnych zasobów pracy, czyli poziom aktywności zawodowej ludności. Część osób będących w wieku produkcyjnym nie jest czynna zawodowo. Najczęściej dotyczy to albo osób będących po 55. roku życia, których dezaktywizacja zawodowa związana jest z przejściem na rentę lub wcześniejszą emeryturę, albo osób młodych (15–24 lata), które coraz dłużej uczestniczą w systemie edukacji, zdobywając wykształcenie, co z kolei przekłada się na ich późniejsze wchodzenie na rynek pracy.

Spójrzmy zatem, jak wyglądałaby liczba osób aktywnych zawodowo w perspektywie 2060 r. wykorzystując najnowszą prognozę demograficzną dla Polski z 2023 r. oraz zakładając różne scenariusze dotyczące poziomu aktywności zawodowej. W pierwszym scenariuszu założono, że w całym okresie prognozy aktywność zawodowa pozostanie na niezmiennym poziomie, w poszczególnych dziesięcioletnich grupach wieku (tab. 1.2). Takie podejście do prognozowania realnych zasobów pracy pokazuje tylko wpływ zmian demograficznych przy założeniu stałości innych czynników. W kolejnych dwóch scenariuszach założono zmiany w poziomie aktywności zawodowej ludności. Scenariusz drugi (optymistyczny) zakłada, że następować będzie wydłużenie się przeciętnego dalszego trwania życia w zdrowiu na skutek upowszechnianie się zdrowego stylu życia oraz dalszego postępu medycyny i zwiększenia nakładów finansowych na ochronę zdrowia, co pozwoli na zminimalizowanie liczby przedwczesnych zgonów. Jednocześnie, obowiązujący od 1999 r. w Polsce system emerytalny, będzie prowadził do zwiększania się coraz większej liczby osób, które z uwagi na zbyt niski okres opłacania składek uzyskują bardzo niskie świadczenia emerytalne (Szukalski, Wiktorowicz 2023), co wymusi, w przypadku starszych generacji, wydłużenie okresu aktywnego uczestnictwa w rynku pracy. Ponadto, działania w obszarze edukacji będą zmierzać w kierunku lepszego dopasowania programów nauczania do potrzeb przyszłego rynku pracy, co wpłynie na podnoszenie aktywności zawodowej wśród najmłodszych generacji (15–24 lata). W tym scenariuszu przyjęto, że w przypadku osób w grupach wiekowych: 15–24, 55–64 i 65+ będziemy obserwować wydłużanie się aktywności zawodowej do 2050 r., osiągając wartość współczynników aktywności zawodowej, w tych grupach wieku, na poziomie średniej dla OECD. W pozostałych grupach wieku poziom aktywności pozostanie bez zmian (na poziomie krajowym z 2022 r.). Scenariusz trzeci (pesymistyczny) zakłada, że trwanie życia w zdrowiu będzie wzrastać znacznie wolniej na skutek niewystarczających nakładów finansowych na ochronę zdrowia, co wpłynie na mniejszą aktywność zawodową osób po 55. roku życia. Jednocześnie, na skutek nie udanych reform dotyczących rynku pracy (m.in. podniesienia wieku emerytalnego) oraz zmiany w stylu życia kolejnych generacji wchodzących w wiek 25–54 lata, które własne potrzeby samorealizacji będą przedkładać nad pracę, będzie zmniejszała się liczba pracujących w wieku 25–54 lata. W tym scenariuszu założono, że w przypadku grup wieku: 25–54 lata będziemy obserwować skracanie się aktywności zawodowej, która w 2050 r. osiągnie poziom średniej dla OECD. W pozostałych grupach wieku poziom aktywności pozostanie bez zmian (na poziomie krajowym z 2022 r.).

Tab. 1.2 Współczynnik aktywności zawodowej według wieku w 2022 r. (w %)

Grupy wieku:	Polska	OECD
15–24	31,1	48,2
25–34	86,8	82,8
35–44	89,7	84,1
45–54	86,7	82,3
55–64	57,5	65,3
65–89	6,5	15,9

Źródło: GUS – Bank Danych Lokalnych(stat.gov.pl) https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en

Z przyjętych założeń wynika, że liczba aktywnych zawodowo „skurczy” się między 2022 a 2060 r. w zależności przyjętych scenariuszy od 6,6 mln (według pesymistycznego trzeciego scenariusza) do niespełna 4 mln osób (3,8 mln – według drugiego optymistycznego scenariusza). W przypadku scenariuszy 1 i 3 spadek liczby aktywnych zawodowo będzie dotyczył przede wszystkim do osób młodych głównie do 44 lat (tab.1.3). Pracownicy ci są określanymi mianem mobilnych z uwagi na zdecydowanie większą od starszych pracowników skłonność do podwyższania kwalifikacji, zmiany zawodu czy miejsca wykonywania pracy. Według tych dwóch scenariuszy wzrost liczby zasobów pracy dotyczyć będzie wyłącznie osób po 65 roku życia. W scenariuszu 2 tempo ubytku osób aktywnych zawodowo będzie najmniejsze, a w przypadku najmłodszych (15-24 lata) i najstarszych (65+) odnotowany zostanie wzrost liczby potencjalnych pracowników (tab. 1. 3).

Tab. 1.3 Prognoza realnych zasobów pracy w latach 2022-2060 (w tys. osób)

	2022	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Scenariusz 1									
Ogółem	17879	17497	16980	16457	15580	14656	13597	12799	12211
15-24	1060	1105	1184	1158	1042	901	851	833	840
25-34	4109	3666	3169	3267	3462	3387	3051	2643	2500
35-44	5416	5201	4516	3776	3236	3336	3535	3461	3124
45-54	4392	4753	5171	4937	4265	3572	3070	3170	3358
55-64	2512	2358	2509	2881	3128	2992	2592	2178	1879
65-89	389	414	2630	438	447	468	498	515	510
Scenariusz 2									
Ogółem	17879	17867	17475	17276	16708	16021	15399	14684	14032
15-24	1060	1475	1592	1653	1588	1435	1403	1384	1396
25-34	4109	3666	3169	3267	3462	3387	3051	2643	2500
35-44	5416	5201	4516	3776	3236	3336	3535	3461	3124
45-54	4392	4753	5171	4937	4265	3572	3070	3170	3358
55-64	2512	2358	2542	3015	3379	3331	3073	2622	2262
65-89	389	414	485	628	778	959	1267	1404	1392
Scenariusz 3									
Ogółem	17879	16737	15975	15426	14607	13740	12797	12035	11429
15-24	1060	1105	1184	1158	1042	901	851	833	840
25-34	4109	3666	3121	3196	3364	3269	2925	2568	2429
35-44	5416	5201	4448	3687	3132	3200	3413	3341	3016
45-54	4392	3993	4282	4066	3494	2910	2517	2599	2754
55-64	2512	2358	2505	2881	3128	2992	2592	2178	1879
65-89	389	414	431	438	447	468	498	515	510

Źródło: Opracowane na podstawie : GUS, „Prognoza ludności na lata 2023-2060”,
<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2023-2060,11,1.html>;
 Źródło https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en

Powyższe zmiany w liczbie i strukturze zasobów pracy w nadchodzących latach będą miały jeszcze bardziej dynamiczny charakter niż dotychczas. W perspektywie kolejnych dekad przy utrzymywaniu się ujemnego przyrostu naturalnego, migracje międzynarodowe mogą stać się dominującym czynnikiem mogącym uzupełnić niedobory pracowników na krajowym rynku pracy

Oczywiście realizacja, któregoś z nich zależna będzie od wielu czynników, m.in. szybkości wdrażania przez firmy nowych technologii (m.in. sztucznej inteligencji), jak również dostosowywania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy oraz przeprowadzanych przez rząd reform z zakresu rynku pracy.

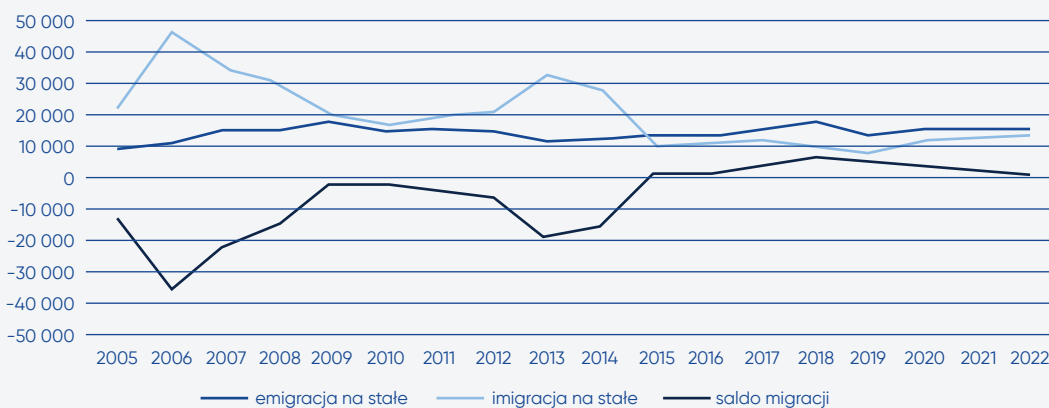
1.3 Bilans migracyjny dla Polski po wejściu do UE

Po akcesji Polski do Unii Europejskiej obywatele polscy uzyskali możliwość przemieszczania się w ramach wspólnoty. Fala emigracji ruszyła w kierunku krajów, które otworzyły w pełni swoje rynki pracy dla obywateli polskich tj. Wielka Brytania czy Irlandia. Według szacunków GUS opartych na NSP z 2021 r. poza granicami Polski powyżej 12 miesięcy przebywa około 1,5 mln osób. Najwięcej Polaków zamieszkiwało w Wielkiej Brytanii (446 tys.), Niemczech (411 tys.) i Holandii (116 tys.) (GUS, 2023a). Saldo migracji zagranicznych na okres co najmniej 12 miesięcy osiągnęło w 2022 r. wartość +26,5 tys. osób.

Z punktu widzenia rynku pracy, mówiąc o migracjach, zainteresowani jesteśmy głównie nie tyle ich skalą, ile ich wpływem na kształtowanie się liczby i struktury ludności. Rzeczywiste rozmiary migracji zagranicznej w oparciu o oficjalne statystyki są trudne do ustalenia. W danych z ewidencji bieżącej, publikowanych przez GUS, uzyskujemy informacje wyłącznie o faktach migracji związanych z zameldowaniem na pobyt stały (imigracja) i wymeldowaniem (emigracja), a więc nie obejmują one wszystkich rodzajów przemieszczeń ludności (m.in. związanych z pobytem nielegalnym i wyjazdami czasowymi). Ponadto, zgodnie z przyjętą przez GUS definicją, imigracja obejmuje zarówno obywateli polskich – reemigrantów, jak i cudzoziemców, którzy osiedlili się w Polsce.

Spójrzmy zatem, jak według danych GUS, kształtowały się migracje zagraniczne na pobyt stały po przystąpieniu Polski do UE. Szczyt emigracji z Polski przypadł na rok 2006, w którym wyjechało za granicę 46,9 tys. Polaków. W wyniku światowego kryzysu finansowego, w kolejnych latach obserwowaliśmy zahamowanie rozmiarów liczby wyjazdów z ich niewielkim wzrostem w 2013 r. i 2014 r. Jednocześnie po akcesji Polski do UE nastąpił wzrost imigracji na pobyt stały do kraju. Od 2016 r. odnotowywane są niewielkie, co do wartości bezwzględnych, dodatnie salda migracji zagranicznych dla Polski (rys. 1.2). W 2022 r. bilans migracyjny wyniósł 1,9 tys. osób, tj. 0,5 osoby na 10 tys. ludności kraju.

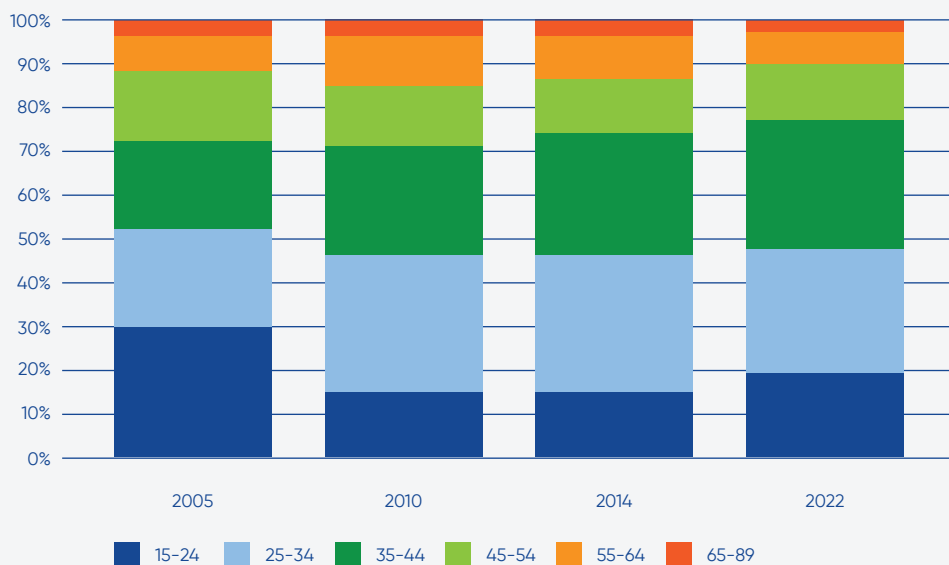
Rys. 1.2 Migracje zagraniczne w Polsce w latach 2005 – 2022*



Źródło: Opracowane na podstawie, GUS, baza Demografia, <https://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/> Tables.aspx
*dla 2015 r. brak danych

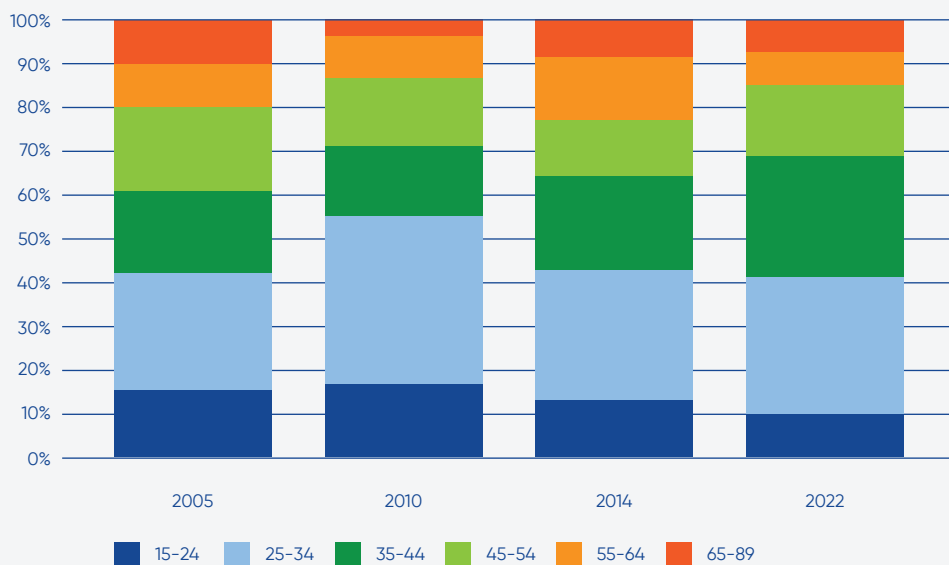
To co jest charakterystyczne dla procesów migracyjnych to ich selektywność ze względu na wiek. Przyglądając się strukturze wieku osób uczestniczących w migracjach zagranicznych według wybranych grup wieku widać, że dominują w nich osoby będące w wieku 25 – 44 lata (rys. 1.3 i 1.4) a następnie osoby w grupie 15 – 24 lata. Ludność, która osiągnęła już ustawowy wiek emerytalny nie stanowi dużego udziału wśród emigrantów i imigrantów.

Rys. 1.3 Emigracja z Polski według wybranych grup wieku w latach 2005-2022



Źródło: Opracowane na podstawie, GUS, baza Demografia,
<https://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Tables.aspx>

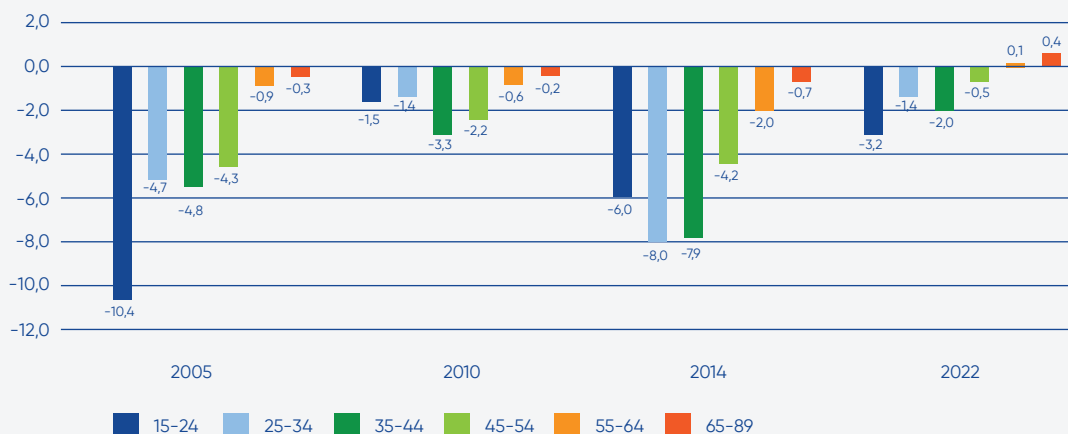
Rys. 1.4 Imigracja do Polski według wybranych grup wieku w latach 2005-2022



Źródło: Opracowane na podstawie, GUS, baza Demografia,
<https://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Tables.aspx>

Mimo, iż ogólne saldo migracji zagranicznych dla Polski jest od kilku lat dodatnie, to osób będących w głównych grupach wieku produkcyjnego systematycznie ubywa. W 2022 r. na 10 tys. mieszkańców Polski w wyniku ujemnego bilansu migracji zagranicznych największe natężenie ubytku odnotowano wśród osób w wieku 15-24 lata (około 3 osoby na 10 tys. mieszkańców Polski w tym wieku), zaś niewielkie dodatnie salda migracji w przeliczeniu na 10 tys. osób, wystąpiły wśród osób po 55. roku życia (rys.1.5).

Rys. 1.5 Saldo migracji zagranicznych według ekonomicznych grup wieku w latach 2005-2022 (na 10 tys. mieszkańców w danej grupie wieku)



Źródło: Opracowane na podstawie, GUS, baza Demografia,
<https://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Tables.aspx>

Wśród imigrantów przyjeżdżających do Polski – według statystyk GUS – zdecydowana większość ma polskie obywatelstwo. Świadczy to, iż mamy do czynienia raczej z powrotami z migracji zarobkowej bądź migracji osób o polskich korzeniach niż napływem cudzoziemców. Ponadto, można przypuszczać, że część osób po latach przebywania za granicą nabyła obywatelstwo kraju emigracji. Udział obywateli z innych krajów niż Polska w strumieniu imigrantów systematycznie rośnie (tab. 1.4). W 2022 r. 62% przyjeżdżających na stałe z zagranicy miało obywatelstwo polskie, zaś w 2010 r. obywatele polscy wśród imigrantów stanowili ponad 89%.

Tab. 1.4 Imigranci na pobyt stały według obywatelstwa w 2010, 2014 i 2022 r.

Kraj	2010	2014	2022
	% ogółu imigrantów		
Polska	89,6	86,6	62,0
Ukraina	3,2	4,3	16,2
Białoruś	1,0	1,4	6,1
Rosja	0,6	0,8	1,6
Wietnam	0,3	0,7	1,0

Źródło: Opracowane na podstawie, GUS,
<https://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Tables.aspx>

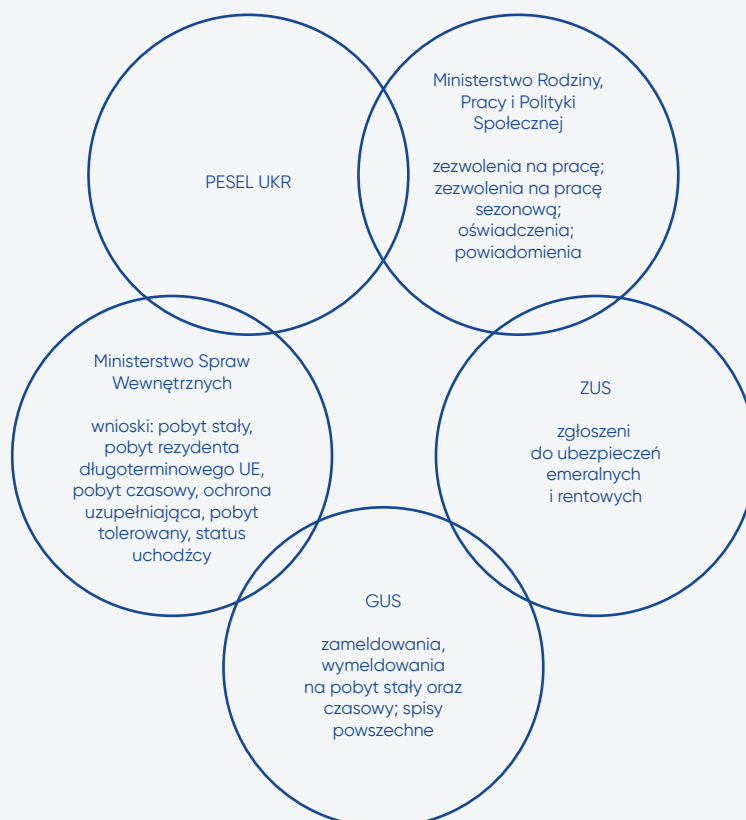
Dane pochodzące z ewidencji meldunkowych, publikowane przez GUS są w dużym stopniu niedoszacowane, nie pokazują prawdziwej skali przemieszczeń międzynarodowych. Mimo niedoskonałości tego źródła informacji, należy jednak podkreślić, że ze względu na swoją ciągłość i aktualizację, wskazuje ono istniejące trendy w kierunkach emigracji i imigracji.

W ostatnich latach widoczny jest systematyczny wzrost liczby cudzoziemców przyjeżdżających do Polski z krajów Europy Wschodniej, co odnotowywane jest w rejestrach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), Urzędu ds. Cudzoziemców (UdsC), Ministerstwa Spraw Zagranicznych (MSZ), Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS). Spójrzmy zatem, jak wygląda liczba wydawanych zgód na pobyt w Polsce cudzoziemcom z krajów trzecich według różnych rejestrów.

1.4 Liczba cudzoziemców przebywających w Polsce według oficjalnych rejestrów

Statystyki dotyczące migracji nie dostarczają nam pełnej informacji o cudzoziemcach przebywających i pracujących w naszym kraju. Dane o liczbie imigrantów z krajów trzecich publikowane przez GUS, ZUS, UdsC, MSZ, MRPiPS nie są rejestrami w pełni kompatybilnymi. Główną słabością tych statystyk jest ich fragmentaryczność i nakładanie się, wrażliwość na zmiany w prawie, niedoszacowanie poziomu migracji oraz ograniczona porównywalność międzynarodowa (rys. 1.6).

Rys. 1.6 Wybrane rejestry dotyczące cudzoziemców w Polsce



Źródło: Opracowane własne

Przyjrzyjmy się zatem poszczególnym informacjom o liczbie cudzoziemców spoza UE, które dostarczają nam powyższe źródła.

Według informacji z Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań, Polska na tle innych krajów UE jawi się jako kraj jednolity narodowościowo. Według tego badania na dzień 31 marca 2021 r. na terytorium naszego kraju przebywało 111,8 tys. osób posiadających obywatelstwo inne niż polskie, tj. 0,3% ogółu ludności Polski. Należy jednak zdawać sobie sprawę, że liczba ta odnosi się jedynie do stałych mieszkańców kraju⁹ i nie bierze pod uwagę obywateli innych państw, którzy przebywają w Polsce czasowo (GUS, 2022a). Wśród cudzoziemców przebywających na stałe w Polsce dominują obywatele Ukrainy (ponad 53 tys.) następnie Białorusi (18,6 tys.) oraz Rosji (4,9 tys.).

Z danych Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, w Polsce na dzień 1 stycznia 2024 r. mogło przebywać legalnie ponad 1,8 mln obywateli z krajów trzecich, którzy posiadają ważne dokumenty potwierdzające prawo pobytu na terytorium Polski, wśród których blisko 1 mln stanowili uchodźcy z Ukrainy objęci ochroną czasową. Ze statystyk dotyczących wniosków o nadanie statusu cudzoziemca UKR w związku z konfliktem w Ukrainie wynika, że numery PESEL w naszym kraju otrzymało ponad 1,7 mln Ukraińców, z czego na koniec 2023 r. aktywnych było 956 tys. Niespełna milion uchodźców z Ukrainy, znacząco zwiększył liczbę obywateli tego kraju w Polsce, która przed wybuchem wojny szacowana była na około 1,3 mln osób, głównie migrantów zarobkowych (Duszczyk, Kaczmarczyk, 2022).

Informacje o liczbie wszystkich rodzajów pozwoleń umożliwiającym legalne przebywanie w Polsce dostarczają statystyki Urzędu do Spraw Cudzoziemców .

W 2023 r. zezwolenia na pobyt na terenie naszego kraju uzyskało 368,9 tys. cudzoziemców spoza UE. Wśród nich dominowali posiadacze trzech typów kart: na pobyt stały, pobyt czasowy i pobyt rezydenta długoterminowego UE (rys. 1.7). Pozostałe trzy typy – ochrona uzupełniająca, pobyt tolerowany, status uchodźcy – stanowiły mniej niż 1% wszystkich kart pobytu.

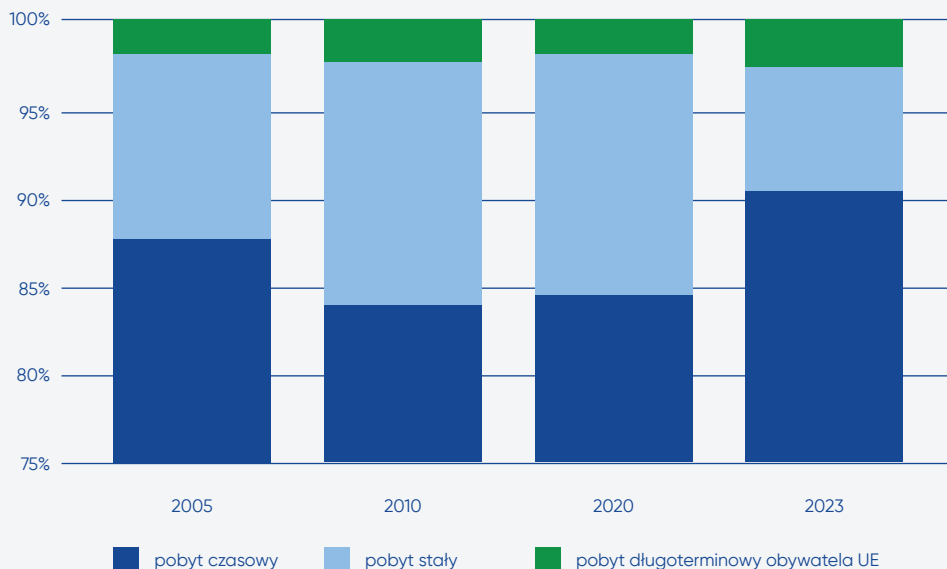
⁹ Ludność według definicji krajowej – to stali mieszkańcy Polski, w tym osoby, które przebywają czasowo za granicą (bez względu na okres przebywania), ale zachowały stałe zameldowanie w Polsce. Cudzoziemcy mieszkający w Polsce na stałe zaliczani są do ludności Polski, natomiast pozostali (bez względu na okres przebywania) są traktowani jako imigranci przebywający w Polsce czasowo (nie są zaliczani do ludności Polski).

¹⁰ Baza Otwarte Dane – Dane statystyczne dot. wniosków o nadanie statusu cudzoziemca UKR w związku z konfliktem na Ukrainie <https://dane.gov.pl/pl/dataset/2715,zarejestrowane-wnioski-o-nadanie-statusu-ukr>

¹¹ <https://www.gov.pl/web/udsc/urzed-do-spraw-cudzoziemcow>

¹² Według statystyk Urzędu do Spraw Cudzoziemców obcokrajowiec może legalnie zamieszkiwać w Polsce, posiadając następujące typy zezwoleń: pobyt stały, pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, pobyt czasowy, ochrona uzupełniająca, pobyt tolerowany lub status uchodźcy.

Rys. 1.7 Trzy główne typy zezwoleń na pobyt wśród obywateli krajów spoza UE w latach 2010–2023



Źródło: opracowanie na podstawie danych <https://www.gov.pl/web/udsc/statystyki-migracyjne>

W ostatniej dekadzie liczba obywateli krajów trzecich legalnie przebywających w Polsce systematycznie rosła, szczególnie osób przebywających w naszym kraju czasowo, w mniejszym stopniu osób otrzymujących zezwolenia na pobyt stały i rezydentów długoterminowych UE.

Tym, co jest szczególnie interesujące, jest kwestia miejsca pochodzenia imigrantów. Według koncepcji trzeciego przejścia demograficznego (Coleman, 2008), na początku przejścia mamy do czynienia z napływem ludności z Europy Wschodniej i Bałkanów, a następnie imigrantów z Azji, Afryki i w mniejszym stopniu Ameryki Południowej. Tym samym przemieszczenia te prowadzą do wzrostu różnorodności etnicznej i rasowej społeczeństw przyjmujących.

Analizując skład narodowościowy cudzoziemców przebywających w Polsce, nietrudno zauważyć, że Polska jest na wczesnym etapie przejścia. W naszym kraju, najliczniejszą grupę stanowią Ukraińcy, których przewaga liczebna nad pozostałymi narodowościami przebywającymi w naszym kraju jest znacząca. Poza obywatelami Ukrainy stosunkowo liczną subpopulacją są Białorusini. Udział obywateli z krajów tj. Turcja czy Wietnam, choć w wartościach bezwzględnych systematycznie rośnie, to ich frakcja w ogółem przebywających w Polsce cudzoziemców jest niewielka (tab. 1.5).

Tab. 1.5 Cudzoziemcy z wybranych krajów, którzy otrzymali zgodę na pobyt w Polsce w 2023 r.

Kraj	Pobyt stały		Pobyt rezydenta długoterminowego UE		Pobyt czasowy	
	%	Razem	%	Razem	%	Razem
Białoruś	49,8	12083	3,5	8054	14	46967
Ukraina	38,5	9326	83,5	332	59,8	199848
Wietnam	0,9	212	3,4	45	1,0	3435
Turcja	0,5	132	0,5	568	1,8	5878
Pozostałe kraje	10,3	2493	9,1	9341	23,4	78250
Polska	100	24246	100	9341	100	334378

Źródło: opracowanie na podstawie danych <https://www.gov.pl/web/udsc/statystyki-migracyjne>.

Polska jest atrakcyjnym krajem do zamieszkania dla cudzoziemców zza wschodniej granicy przynajmniej z kilku powodów, a mianowicie:

1. bliskość językowa, która umożliwia po kilku tygodniach komunikację w podstawowym zakresie;
2. bliskość geograficzna, która umożliwia częstszy kontakt z rodziną (czynnik ten jest powiązany z poprawiającymi się połączeniami drogowymi z Białorusią, Ukrainą i częściowo z Rosją (Obwód Kaliningradzki) oraz pojawieniem się tanich przewoźników lotniczych, którzy zapewniają połączenia z wieloma krajami;
3. istniejące sieci migracyjne, które pozwalają w pierwszych miesiącach po przyjeździe na zmniejszenie kosztów funkcjonowania w nowym miejscu;
4. wyższe zarobki niż w kraju rodzimym;
5. liberalizacja przepisów ułatwiających dostęp cudzoziemców zza wschodniej granicy do polskiego rynku pracy.

Cudzoziemcy posiadający zezwolenie na pobyt czasowy, pozostają w naszym kraju najczęściej w związku z wykonywaniem pracy. Po akcesji Polski do Unii Europejskiej doszło do wielu zmian w polityce zatrudnienia cudzoziemców, które ułatwiły obcokrajowcom dostęp do polskiego rynku pracy. Obecnie imigranci z krajów trzecich mogą uzyskać zezwolenie na pracę w Polsce na okres nie dłuższy niż trzy lata z możliwością jego przedłużenia¹³. Ponadto, od 1 stycznia 2018 r. umożliwiono zatrudnianie cudzoziemców przy pracach sezonowych, które są wykonywane przez okres nie dłuższy niż dziewięć miesięcy w roku, tzw. zezwolenie na pracę sezonową¹⁴.

Oprócz zwyczajowych dostępnych dla wszystkich sposobów uzyskania pozwolenia na pracę istnieją szczególne rozwiązania dla obywateli pewnych krajów (obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Ukrainy, Rosji – do 20.10.2022), którzy mogą skorzystać z uproszczonej procedury, a więc z oświadczenia pracodawcy o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi¹⁵.

Po wybuchu wojny w Ukrainie w lutym 2022 r., Rząd Polski (12 marca 2022) przyjął ustawę o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (tzw. specustawa)¹⁶. W myśl przepisów specustawy Ukraińcy, mogą pracować w Polsce na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy; ten tryb zatrudnienia dotyczy wyłącznie uchodźców z Ukrainy.

Wprowadzane na przestrzeni lat zmiany w przepisach dotyczących zatrudnienia cudzoziemców (m.in. wydłużenie okresu wykonywania pracy czy umożliwienie obywatelom Ukrainy podejmowanie pracy na podstawie powiadomienia) sprawiają, że informacje o liczbie wydawanych dokumentów nie są porównywalne w czasie.

¹³ Ustawa z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2022 r. poz. 91

¹⁴ Rozporządzenie 9796 Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemcom, Dz.U. 2017 poz. 2348

¹⁵ Ustawa z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2022 r. poz. 91

¹⁶ Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, Dz.U. 2022 poz. 583). W kolejnych tygodniach ustawa została kilkakrotnie znowelizowana, by doprecyzować niektóre z przepisów i uwzględnić niektóre kwestie. Najpierw 23 marca 2022 r. (Dz.U. poz. 682 i 683), a następnie 8 kwietnia 2022 r. (Dz.U. poz. 830) i 27 kwietnia 2022 (Dz.U. 2022 poz. 930).

W 2023 r. wydano niespełna 2 mln (1,96) dokumentów zezwalających cudzoziemcom na podjęcie pracy w Polsce (tab. 1.6). Wśród dokumentów zezwalających na dostęp do rynku pracy dominowały powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy (1,1 mln), a w następnej kolejności: oświadczenia (0,51 mln), zezwolenia na pracę (0,32 mln) i zezwolenia na pracę sezonową (0,06 mln).

Tab. 1.6 Liczba wydanych dokumentów zezwalających cudzoziemcom na pracę w Polsce

Rodzaj dokumentu	2015	2020	2022	2023
Zezwolenia na pracę sezonową	–	293611	365490	58365
Zezwolenia na pracę	65786	406496	25150	320630
Oświadczenia	782222	1519599	786142	1079816
Powiadomienia	–	–	786142	1079816

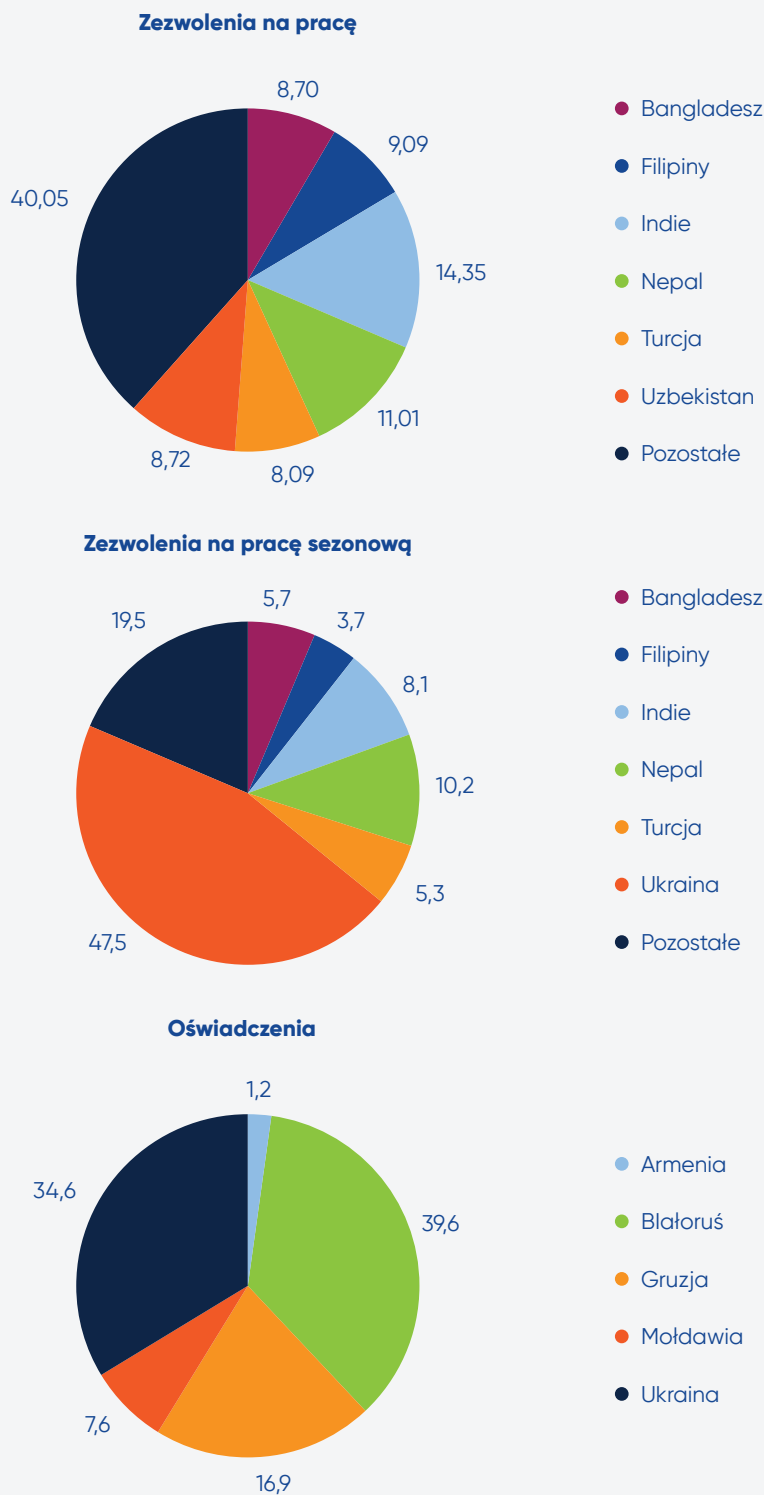
Źródło: Opracowanie na podstawie
<https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce>

Należy zaznaczyć, że liczba wydanych dokumentów nie jest równoznaczna z liczbą osób wykonujących w tym czasie pracę. Wynika to z faktu, że części osób wydano więcej niż jedno zezwolenie lub oświadczenie, cudzoziemiec mógł również nie otrzymać wizy lub zrezygnować z przyjazdu do Polski. Ponadto, obywatele krajów trzecich posiadający m.in. zezwolenie na pobyt stały, rezydenci długookresowi, posiadacze karty Polaka, studenci nie muszą ubiegać się o zezwolenie lub oświadczenie, aby w Polsce pracować. Jednocześnie, wiele wskazuje, iż znaczna liczba rejestrowanych dokumentów dopuszczających imigrantów z krajów trzecich do polskiego rynku pracy (zezwoleń i oświadczeń) jest składana w związku z pozornym zamiarem zatrudnienia cudzoziemca. W 2023 r. uchylono 25% spośród 320 tys. wydanych zezwoleń na pracę, głównie ze względu na niepodjęcie przez imigranta pracy. W przypadku wydanych zezwoleń na pracę sezonową odsetek uchyleń wyniósł 27%, zaś oświadczeń 34% (MRPiPS, 2024). Eksperti szacują, że liczba zatrudnionych na podstawie oświadczeń stanowi 75% rzeczywistej liczby zatrudnionych (Górny, Śleszyński, 2019).

Wśród cudzoziemców pracujących w Polsce najliczniejszą grupę stanowią Ukraińcy. Do 24 lutego 2022, tj. inwazji Rosji na Ukrainę, obywatele tego kraju stanowili największy udział wśród cudzoziemców zatrudnionych na podstawie zezwoleń i oświadczeń.

W 2023 r. ponad 1 mln Ukraińców otrzymało zgodę na pracę na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy. Obywatele Ukrainy dominowali również wśród imigrantów zarobkowych, którzy byli zatrudniani na podstawie zezwolenia na pracę sezonową (ponad 47%, rys. 1.8). W przypadku oświadczeń, które dedykowane są obecnie obywatelom pięciu krajów, najliczniejszą grupę stanowili Białorusini (niespełna 40% ogółu wydanych oświadczeń).

Rys. 1.8 Dokumenty uprawniające do pracy w Polsce wydane w 2023 r. według obywatelstwa (w %)

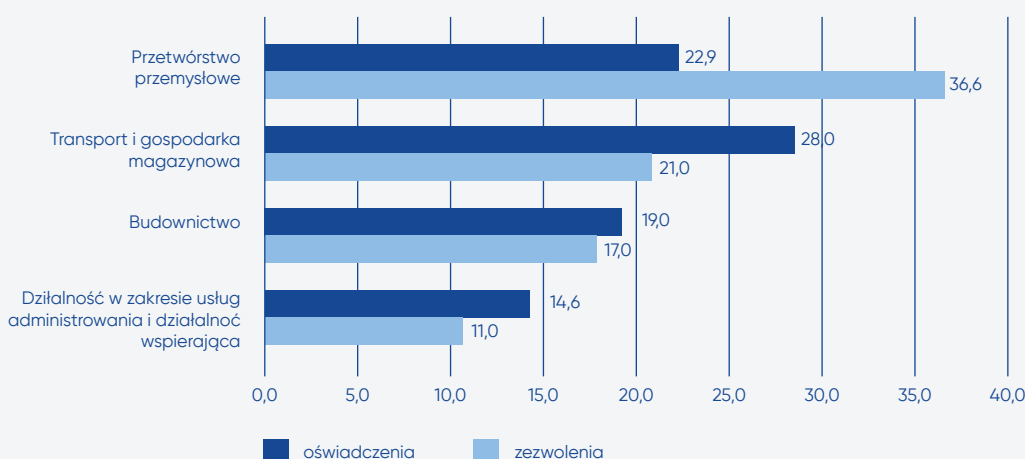


Źródło: Opracowanie na podstawie danych <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce>

W 2023 r. widoczny był wzrost liczby wydawanych zezwoleń na pracę obywatelom krajów spoza Europy. Wśród 320 tys. wydanych zezwoleń na pracę ponad 14% otrzymali obywatele Indii, 11% Nepalczycy, 9% udziały dotyczyły obywateli Filipin, Uzbekistanu oraz Bangladeszu i 8% Turcji.

Obywatele krajów trzecich zatrudniani są w branżach, w których występuje największy deficyt pracowników, tj. przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz budownictwo. W 2023 r. 85% wszystkich dokumentów zezwalających na pracę wydanych zostało w czterech sekcjach PKD (rys. 1.9), z czego najwięcej zezwoleń w przetwórstwie przemysłowym, zaś oświadczeń w sekcji transport i gospodarka magazynowa.

Rys. 1.9 Sekcje PKD z największym udziałem liczby wydanych zezwoleń i oświadczeń na pracę w 2023 r. (w % ogółu zatrudnionych)



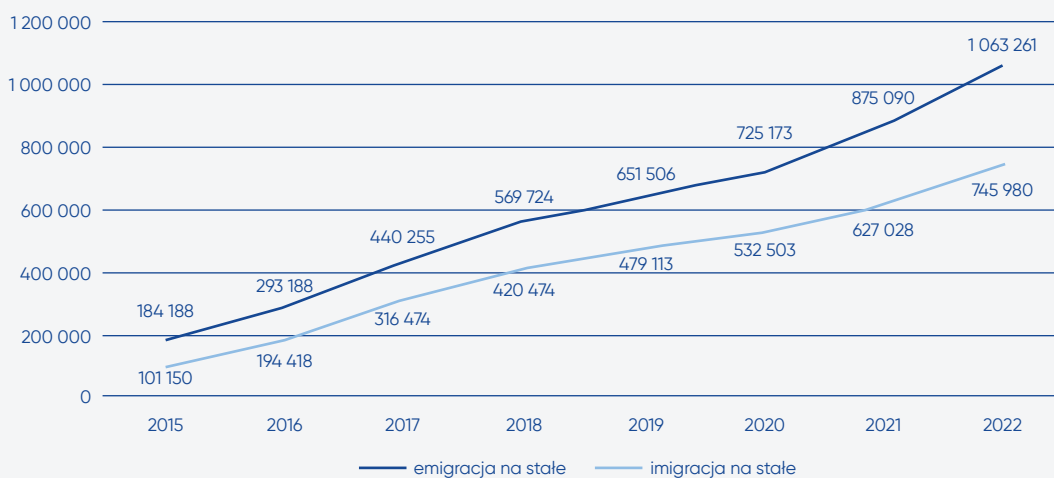
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy>

Duże znaczenie dla zatrudnienia cudzoziemców ma sekcja N (podmioty gospodarcze prowadzące działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca). W sekcji tej są rejestrowane agencje pracy tymczasowej, które odgrywają istotną rolę w dywersyfikacji przestrzennej zatrudnienia cudzoziemców, prowadząc w imieniu pracodawcy proces rekrutacji do pracy. Ich liczba w ostatnim dziesięcioleciu znacząco wzrosła. Z danych rejestru agencji zatrudnienia wynika, że na koniec 2022 r. w kraju funkcjonowało (KRAZ 2024) 8791 agencji, co w porównaniu z 2015 r. stanowi ponad 2,5-krotny wzrost ich liczby.

Cudzoziemcy zostają w Polsce w związku z pracą coraz dłużej. Dominację pracowników długookresowych potwierdzają statystyki Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej – w 2023 r. ponad 47% zezwoleń na pracę zostało wydanych na okres powyżej 24 miesięcy. Dla porównania, w 2015 r. zezwolenia na pracę powyżej 24 miesięcy stanowiły zaledwie 9%.

Mimo, iż w 2022 r. wydano cudzoziemcom niemal 2 mln dokumentów legalizujących pracę w Polsce, to liczba ubezpieczonych w ZUS obcokrajowców zgłoszonych do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego jest znacznie niższa i w tym samym okresie czasu wynosiła niespełna 1,1 mln osób. Jednocześnie obserwujemy systematyczny wzrost liczby cudzoziemców zarejestrowanych w ZUS (rys. 1.10). Na koniec 2022 r. cudzoziemcy stanowili 6,5% ogółu liczby ubezpieczonych (w 2015 r. zaledwie 1,2%).

Rys. 1.10 Liczba ubezpieczonych, którzy w zgłoszeniu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych wskazali obywatelstwo inne niż polskie w latach 2015- 2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie Portalu Statystycznego ZUS (2023)

Wśród cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego dominują obywatele Ukrainy, których w naszym kraju na koniec grudnia 2022 r. było zarejestrowanych w ZUS – 747 tys. Drugą najliczniejszą grupą cudzoziemców byli obywatele Białorusi (ponad 108 tys.), a trzecią – Gruzji (ok. 27 tys.).

Ze statystyk ZUS wynika również, że coraz więcej cudzoziemców zakłada w Polsce działalność gospodarczą. Na koniec 2022 r. ponad 29,7 tys. cudzoziemców (3%) prowadziło własną działalność, to o blisko 6 tys. więcej niż w 2015 r. Cudzoziemcy najczęściej zatrudniani są na umowę o pracę (59% w 2022) oraz zlecenie (38%). W strukturze według PKD największy udział ubezpieczonych cudzoziemców przypadła – podobnie, jak w liczbie wydawanych dokumentów zezwalających na pracę – w czterech sekcjach: usługi administrowania i działalność wspierająca (20%) przetwórstwo przemysłowe (16%), transport i gospodarka magazynowa (14%) oraz budownictwo (12%).

Przedstawione statystyki, które pochodzą z różnych rejestrów, choć nie pokazują w pełnej skali zjawiska imigracji do Polski, to nie można zaprzeczyć, że liczba obywateli krajów trzecich w naszym kraju jest znacząca, a polska gospodarka zyskuje dzięki napływowi cudzoziemców, głównie ze Wschodu. Przykładem takich korzyści jest m.in. wypełnienie luki demograficznej czy choćby dodatkowe wpływy finansowe jakie wnoszą cudzoziemcy do polskiego budżetu i ZUS-u.

1.5 Szacunek realnych rozmiarów imigracji zarobkowej a sytuacja na rynku pracy

Cudzoziemcy stanowią coraz liczniejszą grupę pracowników w naszym kraju, warto więc rozważyć, jakie powoduje to konsekwencje dla polskiego rynku pracy. Można zadać pytanie, czy pracownicy z Ukrainy stanowią uzupełnienie pracowników na rynku pracy? Czy wręcz odwrotnie są dla nich konkurencją? W przypadku komplementarności zatrudnienia mamy do czynienia z występowaniem pozytywnego efektu dla gospodarki i rynku pracy.

Zatrudnienie cudzoziemców jako uzupełnienie braków na rynku pracy może m.in. wpłynąć na pobudzenie popytu na pracę. Jeśli jednak mamy do czynienia z substytucyjnym charakterem zatrudnienia cudzoziemców, wówczas może nastąpić brak stabilności zatrudnienia dla rodzimych pracowników oraz obniżenie płac w danym zawodzie czy branży (Smith, Edmonston, 1997).

Szacuje się, że w Polsce w 2023 r. pracowało (legalnie i nielegalnie) od 2,5 do 3 mln cudzoziemców (Piekutowski, 2023). Wielkości te wydają się prawdopodobne, patrząc na pochodzące z różnych rejestrów dane dotyczące obywateli krajów trzecich przebywających i pracujących w Polsce.

Przyjmijmy zatem, że spośród wszystkich wydanych cudzoziemcom oświadczeń w 2022 r.¹⁷ zezwalających na legalną pracę około 66% z nich przekształciłoby się w realne zatrudnienie, a w przypadku zezwoleń na pracę i pracę sezonową -75%, zaś powiadomień - 90% i dodając do tego szacowaną przez ekspertów liczbę osób zatrudnionych w szarej strefie, na poziomie 0,8 mln (Fundowicz i in. 2021), na polskim rynku pracy zatrudnionych było by w tym okresie około 2,3 mln cudzoziemców, a ich udział wśród ogółu pracujących w 2022 r. wynosiłby niespełna 16%.

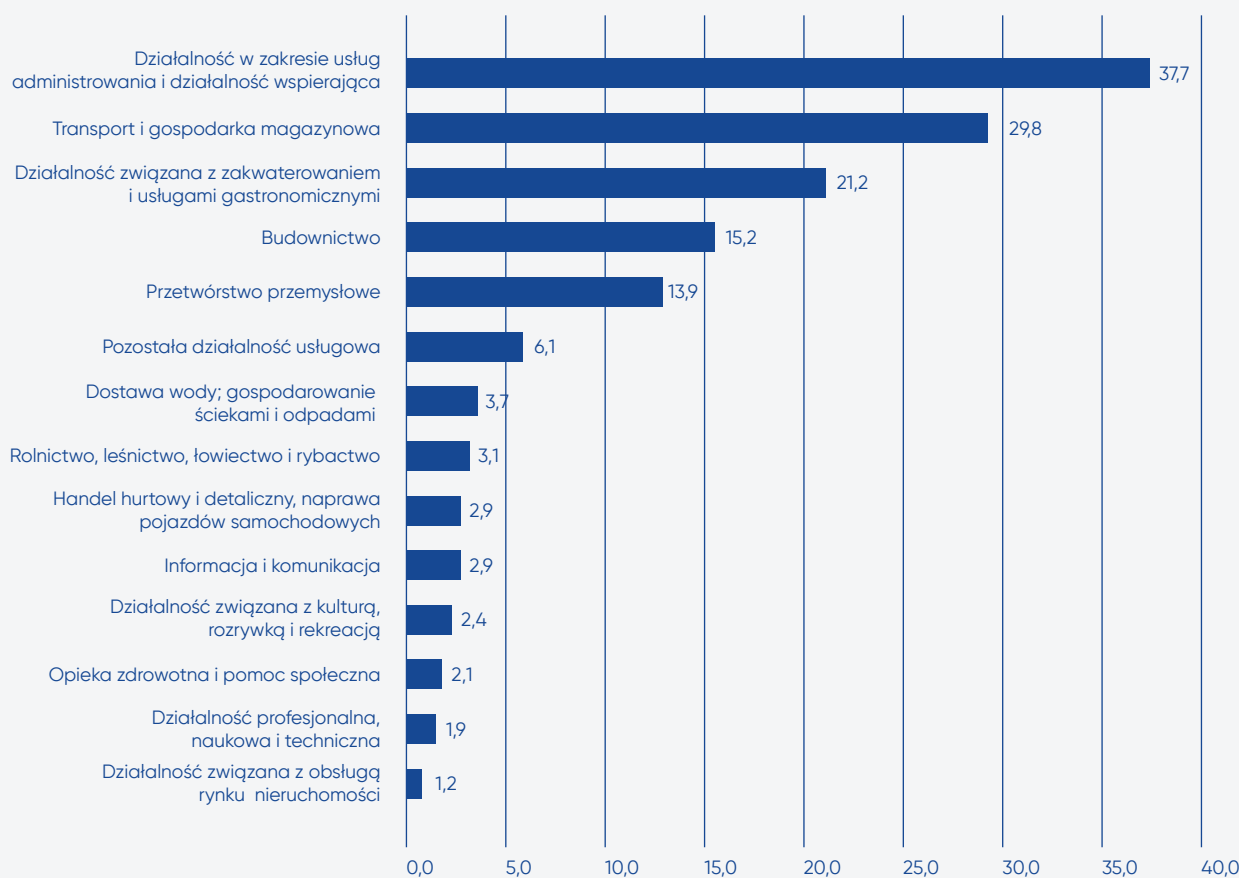
Imigranci w Polsce zapewniają siłę roboczą głównie w sektorach gospodarki, które wykazują duże deficyty pracowników. Odnosząc liczbę potencjalnie pracujących imigrantów w poszczególnych sekcjach PKD¹⁸ do ogółu w nich zatrudnionych, to w przypadku branży transport i gospodarka magazynowa, udział pracujących imigrantów w 2022 r., mógł sięgać prawie 30%, a dla działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi ponad 21% (rys. 1.11). To, w jakich sekcjach pracują obywatele krajów trzecich, wskazuje na komplementarny charakter ich zatrudnienia.

Duży poziom deficytów polskich pracowników pokazuje sekcja N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) określana przez MRPiPS sekcją tzw. zawodów deficytowych (rys. 1.11). Imigranci zatrudniani w tej sekcji to pracownicy głównie krótkoterminowi, podejmujący pracę po raz pierwszy, która nie wymaga wysokich kwalifikacji z reguły pracują na słabiej opłacanych stanowiskach. Według szacunków, w 2022 r., imigranci w tej sekcji mogli stanowić blisko 40% zatrudnionych.

Zgodnie z badaniem „Barometr zawodów” w naszym kraju od lat w branżach: budowlanej, produkcyjnej czy gastronomicznej systematycznie brakuje pracowników. Bez imigrantów, w niektórych z nich część stanowisk pozostałoby nieobsadzonych, mogłoby to prowadzić do zahamowania inwestycji i wzrostu presji płacowych.

¹⁷ Statystyki dotyczące liczby pracujących w gospodarce narodowej w Polsce nie obejmują wszystkich miesięcy 2023 r., w związku z czym analizę przeprowadzono dla 2022 r.

¹⁸ Ustalając liczbę potencjalnie pracujących, przyjęto takie same założenia dotyczące przekształcania się poszczególnych dokumentów zezwalających na pracę w wybranych sekcjach, jak przy szacunku pracujących imigrantów ogółem w Polsce.

Rys. 1.11 Szacowany udział cudzoziemców wśród pracujących w wybranych sektorach gospodarki w 2022 r. (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia <https://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy>, BDL <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/temat> i ZUS

Z raportu "Barometr Rynku Pracy 2024" wynika, że pracodawcy decydują się coraz częściej na zatrudnianie cudzoziemców. W 2023 r. ponad 18% firm działających w Polsce zatrudniało cudzoziemców. Część z tych firm (około 30%) deklaruje chęć zatrudnienia kolejnych pracowników z zagranicy w ciągu najbliższego roku. Przedsiębiorstwa najczęściej poszukują pracowników z krajów b. ZSRR, zdecydowanie rzadziej pracodawcy zainteresowani są pracownikami spoza Europy. Mimo, iż w Polsce szacowana liczba imigrantów zarobkowych to około 2,3 mln pracowników to nadal przedsiębiorstwa mają nieobsadzone wakaty. Z danych GUS wynika, że na koniec drugiego kwartału 2023 r. było wolnych 113,2 tys. miejsc pracy, z czego 18% to nowe stanowiska.

W wyniku zmian demograficznych, w Polsce liczba osób czynnych zawodowo może „skurczyć” się między 2022 a 2060 r. od 6,6 mln do niespełna 4 mln (3,8 mln) osób. Może, to oznaczać potrzebę zwiększenia udziału imigrantów w rynku pracy nie tylko z ościennych krajów wschodnich, ale w znacznie większym stopniu spoza Europy. Zwłaszcza, że prognoza ludności (ONZ, 2023) wyraźnie wskazuje na starzenie i kurczenie się zasobów pracy w krajach europejskich. W kolejnych dekadach XXI w. wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym widoczny będzie w krajach Afryki i Azji środkowej.

Patrząc na doświadczenia krajów Europy Zachodniej, Polska nie powinna nastawiać się na tymczasowość imigracji zarobkowych. Krajom „Starej Unii” nie udało się niskow kwalifikowanych pracowników z zagranicy nakłonić do powrotu w ich rodzinne strony.

Cudzoziemcy coraz dłużej pozostają w Polsce (o czym świadczy wzrost liczby wydawanych zezwoleń na pracę na okres powyżej 2 lat) coraz częściej ich pobyt jest przedłużany. Niektórzy z imigrantów zakładają rodziny w Polsce. W statystykach GUS o kilku lat widoczny jest wzrost liczby małżeństw binacjonalnych oraz liczby cudzoziemek rodzących dzieci w Polsce. W 2022 r. w ponad 4,4 tys. polek i około 3,7 tys. polskich mężczyzn zawarło związek małżeński z obywatelem (obywatelką) z innego kraju, a urodzenia żywe przez cudzoziemki mieszkające w Polsce stanowił 5,5% wszystkich urodzeń w tym roku (16,7 tys. dzieci).

Badania dotyczące dalszych planów pobytowych imigrantów ukraińskich w Polsce (Chmielewska-Kalińska, Dudek, Strzelecki, 2022; Dudek, Panuciak, Strzelecki, 2023; Gońda, Kałuża-Kopias, 2023) wskazują, że część z nich zamierza zostać w Polsce. Według badań NBP (Chmielewska-Kalińska, Dudek, Strzelecki, 2022; Dudek, Panuciak, Strzelecki, 2023) w 2023 r. 61% migrantów przedwojennych i 39% uchodźców zamierza pozostać w Polsce na stałe lub dłużej niż rok. W przypadku migrantów przedwojennych deklaracje dotyczące pobytu na stałe spadły o 7 pp. (między 2023 a 2022 r.), a wśród uchodźców nieznacznie wzrosły. Wydaje się, że kluczowe znaczenie dla długości pobytu w naszym kraju będzie miała długość działań wojennych w Ukrainie.

1.6 Projekcja liczby imigrantów zarobkowych w Polsce

Zachodzące zmiany demograficzne skłaniają do oszacowania liczby potencjalnych pracowników z zagranicy w przyszłości. Ekspersi są zgodni, że przewidywanie wielkości imigracji, szczególnie w dłuższej perspektywie czasowej (powyżej 10 lat) jest obarczone dużym błędem (Bijak, Wiśniowski, 2010; Kałuża-Kopias, 2014; Kupiszewska, Kupiszewski, 2005). Kluczową kwestią w przewidywaniu rozmiarów imigracji jest słaba jakość danych wyjściowych odnośnie do poziomu przemieszczeń. Ponadto, skala przyszłych migracji zależna jest nie tylko od ogólnej światowej sytuacji politycznej, gospodarczej, ale też od tego, jaki kierunek przyjmie polska polityka migracyjna.

Niniejsza projekcja, ze względu na nieprzewidywalność obecnej sytuacji politycznej (wojna w Ukrainie) brak polskiej polityki migracyjnej oraz dynamiczny wzrost liczby cudzoziemców z coraz odleglejszych części świata, którym wydawane są dokumenty zezwalające na pracę, a co za tym idzie obserwowany wzrost liczby obywateli krajów spoza Europy zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych¹⁹, horyzont czasowy projekcji ograniczono do 2030 r.

¹⁹ M.in. dla obywateli Indonezji – w 2022 r. odnotowano prawie 36-krotny wzrost liczby osób zgłoszonych do ubezpieczeń w stosunku do 2015 r. (z 124 osób w grudniu 2015 r. do 4,5 tys. w grudniu 2022 r.), dla obywateli Filipin 29-krotny wzrost (z 237 osób do 6,9 tys.); Bangladeszu ponad 10-krotny (z 298 do 3,1 tys. 2022 r.).

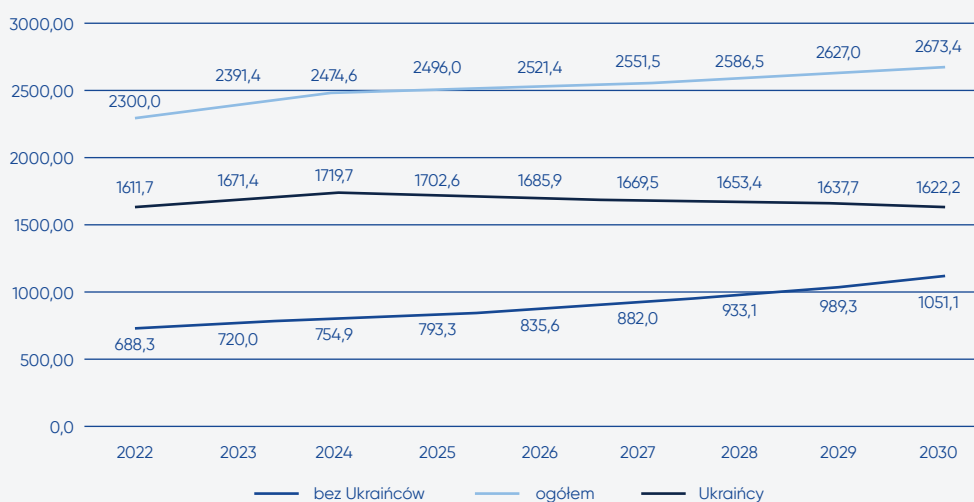
W projekcji liczby cudzoziemców pracujących w Polsce uwzględniono dotychczasowy trend odnośnie do liczby obcokrajowców opłacających składki na ubezpieczenie społeczne. Przyjęto, następujące założenia:

1. W przypadku cudzoziemców zgłoszonych do ZUS – z wyłączeniem Ukraińców – utrzymywanie się w przyszłości tempa wzrostu liczby ubezpieczonych obserwowanego w latach 2010–2022.
2. Założono, że rzeczywista liczba pracujących cudzoziemców wynosi około 2,3 mln (z czego 70% stanowią Ukraińcy, a 30% pozostali cudzoziemcy) o 46% wyższa liczba pracowników niż to wynika z liczby ubezpieczonych w ZUS.
3. W przypadku Ukraińców od 2025 r. ich liczba będzie się zmniejszać z uwagi na powrót do swojego kraju lub wyjazd do innego.

Finalne oszacowanie wielkości strumieni imigracji zarobkowej w okresie 2023–2030 wskazuje na systematyczny wzrost liczby cudzoziemców na krajowym rynku pracy do poziomu 2,7 mln osób w 2030 r. Jednocześnie będzie wzrastać – z wyjątkiem Ukrainy – liczba cudzoziemców pochodzących z pozostałych krajów byłego bloku wschodniego oraz spoza Europy. W kolejnych latach następować będzie powolny odpływ Ukraińców – głównie uchodźców – z których część zdecyduje się na powrót do kraju rodzinnego lub uda się innego kraju UE (rys. 1.12). Wielkość odpływu obywateli tego kraju, zależna będzie od długości trwania wojny w Ukrainie i od tego na ile skutecznie Rząd Ukraiński będzie w stanie ściągnąć, swoich obywateli, którzy przebywają na emigracji w ramach kolejnych mobilizacji.

Bez Ukraińców liczba imigrantów pracujących w Polsce byłaby zdecydowanie mniejsza i w 2030 r. mogłaby wynieść około 1 mln osób.

Rys. 1.12 Projekcja liczby cudzoziemców pracujących w Polsce w perspektywie 2030 r. (w tys.)



Źródło: opracowanie własne

Nie należy oczekiwać, że napływ imigrantów z krajów trzecich rozwiązałaby wszystkie bolączki braków kadrowych, ale pozwoli zyskać pewien czas na przygotowanie innych rozwiązań przeciwdziałających negatywnym konsekwencjom zmian demograficznych obserwowanych na rynku pracy.

1.7 Wnioski

1. W nadchodzących kilku dekadach obserwować będziemy starzenie się zasobów ludzkich i niedobory siły roboczej. Liczba aktywnych zawodowo zmniejszy się do 2060 r. o ponad 5 mln osób (w porównaniu do 2022 r.). Spadek ten odnosić się będzie przede wszystkim do osób młodych, będących w wieku produkcyjnym mobilnym (18–44 lata).

2. Polska według oficjalnych statystyk (GUS) od 2016 r. posiada dodatni bilans migracyjny na pobyt stały, mimo to wciąż odnotowuje się ujemne salda migracji ludności w wieku produkcyjnym. Ponadto, poza granicami Polski przebywa 1,5 mln Polaków, osób młodych i dobrze wykształconych. Zapewne część z nich zdecyduje się na powrót do kraju, lecz nie należy spodziewać się, że będzie to masowe zjawisko.

3. Sukcesywna liberalizacja przepisów prawa odnośnie do zatrudniania imigrantów, a zwłaszcza w stosunku do obywateli krajów b. ZSRR, spowodowała, że od kilkunastu lat widzimy dużą dynamikę wzrostu liczby cudzoziemców ze Wschodu podejmujących pracę w Polsce. Krajowy rynek pracy oparty jest głównie na pracownikach pochodzących z krajów Europy Wschodniej, z ogromną przewagą Ukraińców. Jednocześnie wzrasta liczba imigrantów zarobkowych spoza Europy. Coraz częściej, obserwujemy przechodzenie od typowej, krótkotrwałej imigracji zarobkowej do takich form napływu, które związane są z co najmniej kilkuletnim pobytem. Patrząc na doświadczenia krajów Europy Zachodniej, powinniśmy się nastawić na wzrost udziału cudzoziemców w społeczeństwie polskim.

4. Wykonywane przez imigrantów prace są mało atrakcyjne dla polskich pracowników, a cudzoziemcy wypełniają raczej niedobory w zatrudnieniu, niż stanowią konkurencję dla polskich pracowników. W perspektywie kilku kolejnych lat nadal największe zapotrzebowanie będzie dotyczyć pracowników w branżach: budowlanej, transportowej i logistycznej, produkcyjnej czy hotelarsko-gastronomicznej. Jednak szybki rozwój sztucznej inteligencji, robotyzacja kolejnych sfer życia, zapewne sprawi, że w perspektywie 20 lat część zawodów w tych branżach będzie ulegała automatyzacji, co z kolei, może przełożyć się na mniejszą potrzebę zatrudniania pracowników niskowyzkwalifikowanych z zagranicy.

5. Z przeprowadzonych szacunków wynika, iż na polskim rynku w 2022 r. mogło pracować około 2,3 mln cudzoziemców. Przy obecnym rozwoju gospodarczym i przewidywanych przyszłych zmianach demograficznych w perspektywie 2060 r. polski rynek pracy potrzebować będzie średnio rocznie od 100 tys. do 170 tys. pracowników. Uzupelnienie tych niedoborów wyłącznie pracownikami z zagranicy, wydaje się nierealne. Według sporządzonej projekcji średnioroczny napływ imigrantów zarobkowych w latach 2025–2030 realnie, może wynieść około 33 tys. osób. W 2030 r. możemy spodziewać się, że na polskim rynku pracy będzie funkcjonowało około 2,7 mln imigrantów zarobkowych, wśród których coraz większy udział będą stanowili cudzoziemcy spoza Europy.

6. Przy nieuniknionym dalszym wzroście udziału cudzoziemców wśród mieszkańców Polski, zwłaszcza ludności z dalszych regionów świata, osób odmiennych kulturowo, istotne jest rozpoznanie skali i charakteru migracji oraz jej przyszłe monitorowanie, co pozwoli na odpowiednie zarządzanie procesami migracji w przyszłości. W tym celu można byłoby wykorzystać m.in. wskaźniki:

- Udział cudzoziemców (według kontynentów/krajów) zamieszkujących długookresowo (powyżej 12 miesięcy) wśród ogółu ludności, udział dzieci imigranckich wśród uczniów szkół podstawowych i średnich, udział studentów obcokrajowców wśród ogółu studentów na uczelniach wyższych; **jako miary pokazujące poziom atrakcyjności Polski jako kraju do zamieszkania oraz odzwierciedlające zmieniającą się strukturę etniczną ludności.**

- Udział zatrudnienia imigrantów w branżach/zawodach do ogółu zatrudnionych; **jako wskaźnik pokazujący charakter zatrudnienia względem rodzimych pracowników. Wartość wskaźnika przekraczająca 30% może oznaczać, że mamy do czynienia z przejściem od komplementarnego do substytucyjnego zatrudnienia imigrantów, co może prowadzić do napięć społecznych.**
- Odsetek imigrantów pracujących poniżej kwalifikacji wśród imigrantów; **jako wskaźnik wskazujący poziom efektywnego wykorzystania kapitału ludzkiego imigrantów.**
- Udział małżeństw binacjonalnych wśród ogółu małżeństw w Polsce oraz udział urodzeń cudzoziemek wśród ogółu urodzeń w Polsce; **jako wskaźniki integracji ze społeczeństwem.**
- Udział uchylonych ze względu na niepodjęcie przez imigranta pracy dokumentów w ogółem zarejestrowanych; **jako wskaźnik skutecznej eliminacji pozornego zatrudnienia cudzoziemców.**

ROZDZIAŁ 02

Perspektywa imigranta

02

2.1 Wybór kraju docelowego, sposoby przyciągania, ścieżka administracyjna, wymagane dokumenty i deklaracje - praktyki międzynarodowe

Wybór kraju docelowego oraz proces integracji imigrantów stają się istotnymi kwestiami zarówno dla samych osób migrujących, jak i dla społeczeństw przyjmujących. W celu zrozumienia najlepszych praktyk międzynarodowych związanych z procesem integracji imigrantów, niniejszy podrozdział analizuje kluczowe aspekty takie jak wybór kraju docelowego, sposoby przyciągania imigrantów, ścieżkę administracyjną, wymagane dokumenty i deklaracje, a także kwestie związane z "wrastaniem w prawa" kraju pobytu. Na podstawie tej analizy zostaną sformułowane wnioski i rekomendacje mające na celu poprawę procesu integracji imigrantów w Polsce.

W wyborze kraju migracji znaczenie mają tzw. **pull i push factors**. W odniesieniu do tych pierwszych w grę wchodzi sytuacja ekonomiczna kraju przyjmującego, jego atrakcyjność, ale także polityki społeczne, łączenia rodzin i rynku pracy, zachęcające migrantów do przyjazdu.

Push factors to czynniki decydujące o tym, że ludzie planują opuścić swoje dotychczasowe miejsce zamieszkania. Z pewnością kryzys klimatyczny w przyszłości będzie należał do tych czynników i obok wniosków z niniejszej ekspertyzy ważne będzie dla obecnego rządu oraz firm opracowanie systemu zarządzania kryzysowego w przypadku masowych migracji, dlatego w tej części analizy ukazane zostanie, jak Niemcy wdrożyły Dyrektywę 2001/55/WE (dyrektywa w sprawie masowego napływu)²⁰. Ponadto wskazane zostaną instrumenty włączania tych imigrantów oraz uchodźców, którzy zamieszkują już kraj przyjmujący oraz strategię przyciągania wykwalifikowanych pracowników z krajów trzecich. Jest to zasadne, ponieważ także w polskiej strategii migracyjnej niezbędne będzie tworzenie odrębnych programów dla tych dwóch grup, chociaż w niektórych punktach działania dla nich będą się łączyć (np. w obszarze wzrostu akceptacji społeczeństwa dla tych grup lub wykorzystywania potencjału na miarę kwalifikacji).

W dalszej części Raportu na przykładach kilku krajów przedstawione zostaną kluczowe rozwiązania wprowadzane przez poszczególne kraje w ramach prowadzonej polityki migracyjnej.

Na poziomie UE regulacje w obszarze zasad prawa azylowego i reagowania na niespodziewane, masowe migracje zawarte są w dyrektywie w sprawie tymczasowej ochrony (DYREKTYWA RADY 2001/55/WE) została uruchomiona na mocy decyzji Rady UE 2022/382 z 4 marca 2022 r., aby zapewnić natychmiastową ochronę w krajach UE osobom przesiedlonym w wyniku rosyjskiej inwazji na Ukrainę. Dyrektywa ta nie została uruchomiona w odniesieniu do napływu uchodźców do Niemiec w 2015 r. Dyrektywa nie zajmuje się też explicite integracją na rynku pracy. Warto przyjrzeć się, jakie procedury zastosowano wobec tych dwóch grup oraz wykazać konsekwencje. Integracja na rynku pracy w Niemczech uzależniona jest od statusu pobytowego. Osoby uchodźcze z 2015 r. umieszczane były w ośrodkach dla uchodźców. Oznaczało to duże koszty dla państwa. Uchodźcy oczekiwali na pozwolenie na pobyt i w tym czasie nie mieli pozwolenia na wykonywanie pracy. Paradoks rynku pracy polegał na tym, iż w tym samym czasie w Niemczech zwiększało się zapotrzebowanie na pracowników. Osoby z ośrodków dla uchodźców mogli poruszać się po tylko po tym kraju związkowym, w którym się znajdowali. Wiele osób zarabiało w szarej strefie narażając się na nadużycia nieuczciwych pracodawców. Takie praktyki miały także niekorzystny wpływ na budżet państwa, ponieważ podatki od pracy tych osób nie były odprowadzane. Uchodźcy mieli prawo do uczestnictwa w kursach językowych o wysokim wolumenie godzin.

²⁰ Dyrektywa Rady 2001/55/WE z dnia 20 lipca 2001 r. w sprawie minimalnych standardów przyznawania tymczasowej ochrony na wypadek masowego napływu wsiadleńców oraz środków wspierających równowagę wysiłków między Państwami Członkowskimi związanych z przyjęciem takich osób wraz z jego następstwami, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32001L0055>

W przypadku przymusowej migracji w 2022 r. z Ukrainy uruchomiono po raz pierwszy dyrektywę 2001/55 WE. Osoby z Ukrainy miały prawo do szybkich ścieżek w aplikowaniu o azyl, łatwiejsze możliwości łączenia rodzin, podkreślono, iż urzędy w przypadku nieścisłości powinny orzekać na korzyść uchodźców. W ramach procedury administracyjnej, zgodnie z § 24 (1) AufenthG²¹ cudzoziemiec musi zadeklarować chęć przyjęcia na terytorium Republiki Federalnej Niemiec. Obowiązkowe dla wszystkich przybywających było złożenie, zgodnie z § 81 (1) prawa o pobycie (AufenthG) wniosku pobytowego. Wprowadzono możliwość złożenia uproszczonego wniosku. Wnioski składane było do właściwego miejscowo organu imigracyjnego (organ ds. cudzoziemców w miejscu zamieszkania) i równolegle uchodźcy z Ukrainy mieli prawo do składania wniosku o wsparcie (zakwaterowanie, wyżywienie, opieka medyczna). Zgodnie z § 91a ustawy o pobycie w Niemczech stworzony został rejestr cudzoziemców, którzy mają zostać przyjęci na podstawie decyzji wykonawczej (Umsetzung des Durchführungsbeschlusses) zgodnie z § 24 ustawy o pobycie, przy czym dane są automatycznie rejestrowane za pośrednictwem internetowego interfejsu azylowego podczas rejestracji. W przypadku, kiedy niemożliwe było ad hoc ustalenie tożsamości osoby ubiegającej się o azyl z Ukrainy wydawane były tzw. fikcyjne zaświadczenia (do czasu wydania tytułu pobytowego w formie eAT) a jego wydanie było bezpłatne. Pobyt był już legalny do 23 maja 2022 r. zgodnie z § 2 rozporządzenia w sprawie pobytu na Ukrainie (BAnz AT 08.03.2022 V1).

Wydanie fikcyjnego zaświadczenia było ważne dla różnych celów poza prawem pobytu: miało zawierać już ewentualne "zezwoleń na pracę zarobkową" zgodnie z § 81 (5a) AufenthG, lub przekazywać informację o przyznanych świadczeniach rodzinnych, zawierać informację o prawie do kursu integracyjnego. W cytowanej decyzji wykonawczej zawarto też regulacje odnośnie obowiązku informowania uchodźców o przepisach, prawach i obowiązkach (zgodnie z art. 9 dyrektywy 2001/55/WE i art. 24 ust. 7 ustawy o pobycie). W przypadku ukraińskich uchodźców (w odróżnieniu od regulacji wobec syryjskich uchodźców) do podjęcia pracy nie jest wymagana zgoda od Federalnej Agencji Pracy (na mocy § 31 BeschV²²) o ile cudzoziemiec uzyskał lub uzyska tytuł pobytowy zgodnie z rozdziałem 2 ust. 5 ustawy o pobycie - w tym § 24 AufenthG. § 24 ust. 6 AufenthG stanowił również, że uchodźca mógł prowadzić działalność na własny rachunek.

Uchodźcy z Ukrainy otrzymywali tzw. eAT (elektroniczna karta pobytu). W zaleceniach Federalnego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych wskazywano, iż powinny być one wydawane w formie fizycznej karty²³. To ciekawe rozwiązanie w kontekście informacji, iż w Polsce karty identyfikacji migrantów znajdują się w ramach systemu internetowego, co powoduje trudności z ustaleniem tożsamości w przypadku nie działania systemu. W odniesieniu do uchodźców z Ukrainy możliwa była duża mobilność na terenie Niemiec wymagająca stworzenia systemu koordynacji ich ewidencji. Właściwość miejscowa organu ds. cudzoziemców zmieniała się wraz z decyzją o kolejnym przydziale zamieszkania uchodźcy. Poprzednio odpowiedzialny organ ds. cudzoziemców musiał upewnić się, że zna zarówno nowy organ ds. cudzoziemców, jak i nowy adres danej osoby. Kraje związkowe zostały zobowiązane do ustalenia centralnego organu odpowiedzialnego za komunikację między krajami związkowymi. Dane uchodźców są przechowywane przez Federalny Urząd ds. Migracji i Uchodźców, a ich przekazywanie innym organom jest możliwe na podstawie § 91a ust. 5 AufenthG.

²¹ Ustawa o pobycie, zatrudnieniu i integracji cudzoziemców na terytorium federalnym Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet, https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/

²² Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (Beschäftigungsverordnung - BeschV), § 31 Beschäftigung bei Aufenthalt aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen, https://www.gesetze-im-internet.de/beschv_2013/___31.html

²³ Umsetzung des Durchführungsbeschlusses des Rates zur Feststellung des Bestehens eines Massenzustroms im Sinne des Artikels 5 der Richtlinie 2001/55/EG und zur Einführung eines vorübergehenden Schutzes, <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/ukraine/beschluss-4-maerz-2022-ukraine.html>

Interesujący jest szeroki system kursów integracyjnych obejmujących naukę języka, ale również zasad konstytucyjnych państwa niemieckiego, jego kultury, praw i obowiązków obywatelskich. Uchodźcy składają wnioski o kurs integracyjny w regionalnym biurze Federalnego Urzędu ds. Migracji i Uchodźców właściwym dla miejsca zamieszkania. Celem centralizacji informacji o kursach stworzono systemu informacyjnego BAMF-NAVI²⁴. Skierowanie na taki bezpłatny kurs integracyjny może nastąpić nawet po przedłożeniu fikcyjnego zaświadczenia. Wskazany powyżej przypadek to jeden ze scenariuszy, na jaki polscy przedsiębiorcy mogą się przygotować. Pokazuje, w jaki sposób dyrektywa na poziomie UE została wdrożona jako instrument zarządzania kryzysowego. W części poświęconej perspektywie przedsiębiorców pogłębiona zostanie problematyka konsekwencji jej stosowania.

W grudniu 2023 r. 711 000 ukraińskich uchodźców było objętych podstawowym wsparciem dochodu dla osób poszukujących pracy. Obejmowało to 495 000 osób zdolnych do pracy i 216 000 osób niezdolnych do pracy, które były uprawnione do świadczeń (zazwyczaj dzieci).

Ukraińcy, którzy uciekli do Niemiec, mogą otrzymywać podstawowe wsparcie dochodu od czerwca 2022 r. Urzędy pracy są punktem kontaktowym. Oferują pomoc z jednego źródła: dostęp do kursów integracyjnych i językowych oraz rynku pracy, a także pomoc w organizacji opieki nad dziećmi. Państwa członkowskie UE aktywowały dyrektywę w sprawie tymczasowej ochrony już na początku marca 2022 r. Oznaczało to, że uchodźcy wojenni z Ukrainy nie musieli przechodzić skomplikowanej procedury azylowej, aby móc mieszkać i pracować w Niemczech.

Według Centralnego Rejestru Cudzoziemców w lutym 2024 r. w Niemczech mieszkało około 1,2 mln osób z ukraińskim obywatelstwem. Zdecydowana większość z nich to uchodźcy wojenni, którzy opuścili swój kraj po ataku Rosji. Większość ukraińskich uchodźców to kobiety i dzieci. Według Federalnej Agencji Pracy 725 000 osób, które uciekły do Niemiec, jest w wieku produkcyjnym, tj. między 15 a 65 rokiem życia – prawie dwie trzecie z nich to kobiety. W styczniu 2024 r. 20% uchodźców było zatrudnionych: 114 000 osób znalazło pracę podlegającą składkom na ubezpieczenie społeczne w Niemczech, a 36 000 miało mini-pracę (mini-job). Z kolei 122 000 Ukraińców w wieku produkcyjnym wzięło udział w kursie integracyjnym (dane do marca 2024 r.). Trzy czwarte z nich ukończy go do połowy 2024 r. Oczekuje się, że wszyscy pozostali ukończą kurs między wrześniem 2024 r. a marcem 2026 r. Osoby, które ukończyły kurs, otrzymają ściśle wsparcie ze strony urzędu pracy za pośrednictwem Jobturbo, zdobędą doświadczenie zawodowe tak szybko, jak to możliwe i otrzymają znaczące dalsze szkolenia.

Ramka 2.1 Jobturbo dla integracji uchodźców na rynku pracy

Natychmiastowy dostęp do rynku pracy i intensywne kursy integracyjne w celu zapobiegania bezrobociu.

1. Orientacja i nauka języka: przyjazd, orientacja i podstawowej nauki języka. Każdy, kto znajdzie pracę bez znajomości języka niemieckiego, może pracować od razu. Wykwalifikowani pracownicy i eksperci, którzy mogą pracować bez znajomości języka niemieckiego (np. w sektorze IT), zwykle mogą szybko znaleźć pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia i urzędów pracy.
2. Praca i kwalifikacje. Faza druga polega na znalezieniu drogi na rynek szkoleń i pracy. Im dłużej dana osoba jest bezrobotna, tym trudniej jest jej powrócić na rynek pracy. Aby skutecznie wspierać ten proces, uchodźcy są regularnie zapraszani przez urzędy pracy i otrzymują porady, a działania doradcze są zwiększane w ukierunkowany sposób. Wraz z urzędami pracy, elementy składowe integracji są określone w planie współpracy. Porozumienia dotyczące integracji muszą być przestrzegane, w przeciwnym razie system redukcji świadczeń SGB II będzie nadal obowiązywał.
3. Stabilizacja i zwiększenie zatrudnienia. Po zdobyciu początkowego doświadczenia na rynku pracy, uchodźcy mogą mieć możliwość przekształcenia się w wykwalifikowanych pracowników i ustabilizowania swojego zatrudnienia. Zarówno dla nich, jak i dla firm dostępne są różne opcje wsparcia.

²⁴ <https://bamf-navi.bamf.de/en/>

Jednym z interesujących przykładów jest polityka migracyjna Australii, kraju wielokulturowego, posiadającego duży odsetek ludności imigranckiej. Aby uzyskać prawo stałego pobytu w Australii, wymagana jest wiza. Australia wprowadziła różne opcje nowego rządowego planu działania (Migration Program planning levels). Plan ten określa liczbę wiz (łącznie w latach 2023–2025 liczba ta wynosi 269 300 wiz). Plan też wprowadza kategorie wiz pracowniczych. Ich podział ukazuje tabela 2.1.

Tab. 2.1 Kategorie wiz pracowniczych w Australii

Kategoria wizen pracowniczej	Specyfikacja
Employer Sponsored	Wykwalifikowani pracownicy wyznaczeni przez pracodawcę do stałego pobytu w Australii
Regional	Pracownicy z Nowej Zelandii, Hongkongu lub Wielkiej Brytanii, którzy zostali zaproszeni do zamieszkania i pracy w Australii
State / Territory Nominated	Wizy dla wykwalifikowanych osób wyznaczonych przez rząd do zamieszkania i pracy w Australii
Business Innovation & Investment	Zezwala na własny biznes i inwestycje w Australii
Global Talent (Independent)	Wysoko wykwalifikowane osoby z sektorów istotnych dla przyszłości
Distinguished Talent	Osoby z wybitnymi osiągnięciami w danej dziedzinie (np. sport, sztuka, nauka i badania); muszą być nominowane przez osoby / organizacje z Australii lub Nowej Zelandii

Źródło: Opracowanie na podstawie: Migration Program planning levels,
<https://immi.homeaffairs.gov.au/what-we-do/migration-program-planning-levels?sfnsn=wa&mibex-tid=VhDh1V>

W 2024 r. rząd australijski dokonał przeglądu skuteczności działania wiz. Jego wyniki prowadziły do następujących decyzji:

- zwiększono liczbę wiz Employer Sponsored – umożliwiło to promowanie zezwoleń na pobyt stały, przeobrażenie wiz tymczasowych na wizy stałe i w konsekwencji lepszą integrację (perspektywa pozostania zwiększa prawdopodobieństwo integracji),
- zwiększenie liczby wiz State/Territory Nominated (obecnie stanowią one około 36% wszystkich wiz ogółem i 50% wspomnianych kategorii wiz pracowniczych²⁵ celem przyciągnięcia wykwalifikowanych migrantów, aby sprostać wyzwaniom gospodarczym i wyzwaniom rynku pracy w regionach Australii oraz wspieranie i promowanie regionów,
- zmniejszono liczbę wiz w ramach Business Innovation and Investment Program, gdyż analiza wykazała, że wiza ta przynosiła słabe wyniki gospodarcze (w jej miejsce wprowadzono w tym roku National Innovation visa która zastąpiła jednocześnie wizę Global Talent).

²⁵ Australian Government Department of Home Affairs (May 19, 2024). Migration Program Planning Levels. Immigration and citizenship. Pobrane z <https://immi.homeaffairs.gov.au>

Posiadacze wizy mają prawo do mieszkania, pracowania i studiowania w Australii na stałe i na czas nieokreślony, imigracja bliskich członków rodziny jest dozwolona, ale zazwyczaj wymaga to osobnego wniosku wizowego, oraz uprawnieni członkowie rodziny mają prawo do korzystania z australijskiego systemu opieki zdrowotnej. Obywatelstwo australijskie można ubiegać się po ok. 3-5 latach. Koszt pojedynczej wizy wynosi od 4000 AUD do 5000 AUD dla głównego wnioskodawcy; członkowie rodziny w wieku powyżej 18 lat są obciążeni opłatą w wysokości około 2300 AUD, a każde dziecko w wieku poniżej 18 lat jest obciążone opłatą w wysokości około 1100 AUD. Co ciekawe polityka łączenia rodzin jest jednym z ważnych elementów australijskiej polityki przyciągania pracowników. Doświadczenia Australii pokazały, że **praktyka wydawania dużej ilości wiz tymczasowych nie sprzyjała integracji na rynku pracy oraz narażała ich posiadaczy na wykorzystywanie na rynku pracy**. Dlatego w przypadku wydawania wiz tymczasowych należy uwzględnić także szybki system przeobrażania wiz tymczasowych w wizy stałe. Ponadto wydawanie wiz tymczasowych czyniło to Australię mniej atrakcyjną, przyciągała także mniejszą ilość siły roboczej w ważnych zawodach.

W odróżnieniu do Australii, Dania jest bardzo jednorodnym krajem: w 2022 r. ok. 89,5% to obywatele Danii (w tym osoby, które mają co najmniej jednego duńskiego rodzica, ale nie posiadają duńskiego paszportu); 5% inni obywatele europejscy; 5,4% obywatele spoza Europy²⁶. Większość migrantów w 2022 r. pochodzi z Polski (7%), Syrii (6%) i Rumunii (5%) (OECD, 2023).

Polityka naturalizacyjna w Danii ulega zaostrzeniu, od lat zwiększa się liczba osób zamieszkujących Danię i nie posiadających duńskiego obywatelstwa. Procedura jego uzyskania jest długa, może trwać nawet do dziewięciu lat.

Nabycie prawa stałego pobytu wiąże się ze spełnieniem następujących warunków: ośmioletnie tymczasowe prawo pobytu (w niektórych sytuacjach również czteroletnie), niezależność finansowa, regularna praca w pełnym wymiarze godzin przez co najmniej trzy lata i sześć miesięcy, znajomość języka duńskiego, brak wpisu do rejestru karnego, brak długów, brak określonych świadczeń socjalnych przez co najmniej cztery lata, koszty wynoszą 7 475 DKK (ok. 1 000 EUR), proces trwa co najmniej osiem miesięcy. W przypadku obywateli spoza UE minimalne wynagrodzenie za wykwalifikowaną pracę w Danii musi wynosić co najmniej 60 000 EUR lub około 50 000 EUR w ciągu pierwszych dwóch lat.

Prawo do łączenia rodzin w przypadku regularnej migracji dla obywateli spoza UE odbywa się na następujących warunkach:

- oboje muszą mieć co najmniej 24 lata (aby uniknąć wymuszonych i aranżowanych małżeństw). Osoba zapraszająca rodzinę musi dobrze mówić po duńsku i posiadać duńskie obywatelstwo lub zezwolenie na pobyt stały,
- studia w kraju przez 6 lat lub wykonywanie pracy przez 5 lat,
- kandydat musi mówić przynajmniej po angielsku, opcjonalnie także po duńsku, musi mieć ukończone co najmniej roczne studia wyższe lub przepracować co najmniej 3 lata w ciągu ostatnich 5 lat.

²⁶ Governance of Migrant Integration in Denmark." 2024. European Website on Integration, https://migrant-integration.ec.europa.eu/country-governance/governance-migrant-integration-denmark_en (May 19, 2024).

W latach 2017–2019 polityka migracyjna w Danii w obszarze imigracji została zmieniona aż 42 razy, co stanowi dla cudzoziemców duże utrudnienie dla jej zrozumienia. W przeciwieństwie do Polski, gdzie mamy do czynienia z centralnym administrowaniem migracjami, w przypadku Danii obowiązek zarządzania imigracją spoczywa głównie na gminach. W 2020 r. wdrożono dwie nowe strategie:

- obcokrajowcy, którzy pracują w Danii od 2 lat, mogą przedłużyć swoje prawo pobytu o kolejne 2 lata ze względów humanitarnych lub wojskowych (np. jeśli kraj nie jest już uważany za "niebezpieczny"). lub jeśli separacja nastąpi wkrótce po połączeniu rodziny),
- cudzoziemcy mogą ubiegać się o prawo pobytu z listy zawodów dotkniętych niedoborem wykwalifikowanej siły roboczej; ponadto niektórzy absolwenci posiadający status migranta mogą ubiegać się o "kartę osiedlenia" w celu podjęcia pracy.

Duńska polityka wobec uchodźców koncentruje się na 1) zniechęcaniu ich do przyjazdu do Danii (np. poprzez ograniczanie świadczeń socjalnych i odkładanie łączenia rodzin na 1–3 lata) oraz 2) przygotowywaniu ich do powrotu do kraju ojczystego, gdy tylko zostanie on uznany za "bezpieczny" (Dania ma prawo decydować, czy kraj jest bezpieczny, czy nie), a proces azylowy w tym kraju jest również zlecany innym krajom.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, iż odrębnym tematem wartym analizy jest system instytucji wspierających integrację i zarządzanie migracjami na każdym z poziomów administracyjnych w krajach europejskich, których opisanie przekracza zakres objętościowy tej analizy. W Niemczech zadanie zarządzania migracją znajdują się w każdym z resortów, ale głównymi urzędami "przecięcia" są tzw. pełnomocnicy ds. integracji – jeden na poziomie federalnym, następnie w każdym kraju związkowym, na poziomie miast, powiatów oraz nawet dzielnic. W większości miast znajdują się także tzw. rady migranckie lub rady integracyjne, których zadaniem jest omówienie spraw związanych z integracją imigrantów, uchodźców oraz włączanie ich w życie społeczności lokalnych. Kooperują one w razie potrzeby z Izbami Rzemieślniczymi lub pracodawcami oraz z innymi podmiotami. W wielopoziomowym systemie zarządzania integracją imigrantów w Niemczech wspierająco działają organizacje dobroczynne (Caritas, Parytetowa Organizacja Dobroczynna, Diakonia), ale również rozbudowany system organizacji imigranckich różnych narodowości. Poradnie socjalne oraz rozwoju zawodowego w tych organizacjach finansuje przede wszystkim państwo umożliwiając tym samym realizację zadań zleconych w obszarze polityki socjalnej i integracyjnej. Z praktyki w Niemczech widoczne jest, że pozarządowe organizacje migranckie wypełniają zadania informowania o prawach uchodźców i imigrantów, stanowią punkt styku między kulturą, potrzebami i uwarunkowaniami migrantów a wymogami formalnymi i kulturowymi państwa przyjmującego.

Dużym wyzwaniem jest praca administracji publicznej. W tym obszarze w niemieckiej administracji widoczne są liczne praktyki wykluczania. Migranci często nie posługują się dobrze językiem niemieckim. W szczególności w czasie pandemii urzędnicy często nie byli dostępni. Przykład ten pokazuje, że jeśli Polska planuje przyjąć kolejnych uchodźców lub migrantów powinna przygotować pracowników, którzy będą te osoby obsługiwać. Szybkie ścieżki urzędowe wspierają rozwój przedsiębiorczości.

W 2024 r. Niemcy wprowadziły nową Ustawę o imigracji wykwalifikowanej siły roboczej kontynuującą i rozszerzającą istniejące przepisy dla wykwalifikowanych pracowników z wyższym wykształceniem, takie jak Niebieska Karta UE. Wprowadza tzw. kartę szans. Dokonano aktualizacji możliwości imigracyjnych dla osób z Niebieską Kartą UE (w ramach wymogów dyrektywy (UE) 2021/1883:

1. Progi wynagrodzenia dla Niebieskiej Karty UE w zawodach regularnych i deficytowych zostały znacznie obniżone (minimalne wynagrodzenie w wysokości 45,3% rocznego pułapu składek na ubezpieczenie emerytalne (w 2024 r.: 41 041,80 euro) będzie miało zastosowanie do zawodów deficytowych i nowych pracowników, a 50% (w 2024 r.: 45 300 euro) dla wszystkich innych zawodów.

2. Lista zawodów deficytowych dla Niebieskiej Karty UE została znacznie rozszerzona. Oprócz istniejących zawodów deficytowych (matematyka, informatyka, nauki przyrodnicze, inżynieria i medycyna), wykwalifikowani pracownicy w następujących grupach zawodowych będą mogli w przyszłości uzyskać niebieską kartę UE, jeśli spełnione zostaną inne wymagania: kierownicy produkcji w wytwarzaniu towarów, w górnictwie i budownictwie oraz w logistyce, kierownicy świadczący usługi w dziedzinie technologii informacyjnych i komunikacyjnych, kierownicy świadczący usługi specjalistyczne, takie jak opieka nad dziećmi lub opieka zdrowotna, lekarze weterynarii, dentyści i chirurdzy stomatologiczni, farmaceuci, pracownicy akademicy i porównywalni specjaliści w dziedzinie pielęgniarstwa i położnictwa, nauczyciele i wychowawcy w sektorze szkolnym i pozaszkolnym. Stworzono listę zawodów deficytowych (Liste der Mangelberufe).

3. Wprowadzono możliwość wykonywania pracy długo- i krótkoterminowej także na podstawie Niebieskiej Karty uzyskanej w innych krajach UE (do 90 dni, bez pozwolenia Federalnej Agencji Pracy). Jeśli pracownik z Niebieską Kartą przebywał w innym kraju 12 miesięcy ma możliwość długoterminowej relokacji do Niemiec bez wizej. Wystarczy ubieganie się o niemiecką Niebieską Kartę.

4. Wprowadzono ułatwienia w procesie łączenia rodzin dla osób posiadających Niebieską Kartę UE - uprzywilejowane dla członków rodzin posiadających Niebieską Kartę a zamieszkujących inny kraj europejski.

W 2024 r. wprowadzono kolejne ułatwienia:

- uprawnienie do uzyskania zezwolenia na pobyt dla pracowników wykwalifikowanych i zniesienie związku między kwalifikacjami a zatrudnieniem²⁷ nie trzeba już pracować w zawodach zgodnie z wykształceniem, jeśli pracownik posiada kwalifikacje zawodowe lub dyplom uniwersytecki nie jest ograniczony do zawodów związanych z tymi kwalifikacjami z wyłączeniem zawodów regulowanych,
- ułatwienia w zatrudnianiu zawodowych kierowców z krajów trzecich (brak konieczności sprawdzania czy dostępne jest wymagane prawo jazdy UE lub EOG oraz kwalifikacje podstawowe lub przyspieszone kwalifikacje podstawowe, znajomość języków obcych nie jest już wymagana.

²⁷ Podstawy prawne zezwoleń na pobyt dla wykwalifikowanych pracowników z wykształceniem zawodowym (sekcja 18a AufenthG) i wykwalifikowanych pracowników z wykształceniem akademickim (sekcja 18b AufenthG).

Ustawa wprowadziła także przepisy dotyczące zatrudniania, a od marca 2024 r. również uznawania kwalifikacji zawodowych. Dla przedsiębiorców oznacza to, iż pracownicy mogą do 24 miesięcy przyjechać do Niemiec w celu udziału w środkach kwalifikacyjnych z możliwością przedłużenia do trzech lat²⁸. Wcześniej przedsiębiorca mógł zatrzymać pracownika w ramach przeszkolenia tylko 18 miesięcy. W ramach programów kwalifikacyjnych pracownicy z krajów trzecich będą mogli być zatrudniani do 20 godzin tygodniowo (dotychczas było to 10 godzin tygodniowo), co ułatwi im wejście na rynek pracy. Ustawa zakłada wdrożenie programów kwalifikacyjnych w Niemczech ma na celu osiągnięcie pełnej równoważności zagranicznych kwalifikacji zawodowych. W tym celu wprowadzane są dwie ścieżki:

1. Wjazd i zatrudnienie w ramach partnerstwa na rzecz uznawania kwalifikacji: Partnerstwo na rzecz uznawania kwalifikacji umożliwia uzyskanie zezwolenia na pobyt w celu wykonywania wykwalifikowanej pracy i przeprowadzenie niezbędnej procedury uznawania kwalifikacji dopiero po wjeździe. W przeciwieństwie do poprzednich opcji przeprowadzania działań kwalifikacyjnych, w tym przypadku nie jest konieczne wszczynanie procedury uznawania, ani posiadanie zawiadomienia o częściowej równoważności przed wjazdem do kraju. Przyznanie wizy jest związane z obowiązkiem przyszłego wykwalifikowanego pracownika i pracodawcy do złożenia wniosku o uznanie po wjeździe i aktywnego kontynuowania procedury. Podstawowymi wymogami dla partnerstwa w zakresie uznawania kwalifikacji są, oprócz umowy o pracę, posiadanie kwalifikacji zawodowych, które wymagały co najmniej dwóch lat szkolenia lub dyplomu uniwersyteckiego – z których oba muszą być uznane przez odpowiedni kraj szkolenia – a także znajomość języka niemieckiego na poziomie A2 (CEFR). Zezwolenie na pobyt jest zazwyczaj wydawane na okres jednego roku i może zostać przedłużone na okres do trzech lat.

2. Druga możliwość przyjazdu pracowników z krajów trzecich to wjazd w celu przeprowadzenia analizy kwalifikacji. Osoby ubiegające się o uznanie kwalifikacji, które w opinii właściwego organu powinny przeprowadzić analizę kwalifikacji w Niemczech w celu ustalenia równoważności ich zagranicznych kwalifikacji, mogą w tym celu otrzymać zezwolenie na pobyt na okres do sześciu miesięcy. Jednym z warunków jest przedstawienie dowodu znajomości języka niemieckiego. Z reguły wymagana jest znajomość języka niemieckiego na poziomie co najmniej A2 (CEFR).

Ważnym elementem strategii jest otwarcie możliwości otrzymania Niebieskiej Karty na większą liczbę osób:

- pracownicy naukowi: zagraniczni pracownicy naukowi, którzy uzyskali dyplom uniwersytecki w ciągu ostatnich trzech lat, mogą uzyskać Niebieską Kartę UE, jeśli ich praca w Niemczech płaci im minimalne wynagrodzenie w wysokości 45,3% rocznego pułapu składki na ubezpieczenie emerytalne (w 2024 r.: 41 041,80 euro). Dotyczy to zarówno zawodów deficytowych, jak i standardowych²⁹.
- specjaliści IT: będą mogli w przyszłości uzyskać niebieską kartę UE, jeśli nie mają dyplomu uniwersyteckiego, ale mogą udowodnić, że mają co najmniej trzy lata (a od 2024 r. tylko dwa lata) porównywalnego doświadczenia zawodowego. W takim przypadku obowiązuje niższy próg wynagrodzenia dla zawodów deficytowych (45,3% rocznego progu dochodu; w 2024 r.: 41 041,80 euro).

²⁸ § 16 d (1) AufenthG)

²⁹ <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz>

- asystenci pielęgniarscy z krajów trzecich: wraz z planowanymi zmianami, dostęp do rynku pracy dla personelu pielęgniarskiego zostanie uzupełniony o regulacje dotyczące asystentów pielęgniarskich z krajów trzecich. Wszystkie osoby z krajów trzecich z kwalifikacjami pielęgniarskimi poniżej trzyletnich regulowanych kwalifikacji specjalistycznych mogą być zatrudnione w sektorze zdrowia i opieki. Warunkiem wstępnym jest to, że osoby te mogą przedstawić dowód odpowiedniego niemieckiego szkolenia zawodowego w sektorze opieki lub zagraniczne kwalifikacje w zakresie opieki, które zostały uznane w Niemczech.

- zawody związane z opieką zdrowotną i pielęgniarstwem: opiekunowie i opiekunowie z krajów trzecich, którzy ukończyli szkolenie w Niemczech, będą mogli ubiegać się o zezwolenie na pobyt w celu poszukiwania pracy. Zezwolenie na pobyt będzie wydawane na okres do dwunastu miesięcy i może zostać przedłużone o maksymalnie sześć miesięcy, jeśli ich utrzymanie zostanie zapewnione.

Dodatkowo wprowadzono kolejne zachęty dla przyjazdu wykwalifikowanych pracowników w postaci ułatwień w łączeniu rodzin dla pracowników wykwalifikowanych. Jeśli małżonkowie lub niepełnoletnie dzieci przeprowadzą się do Niemiec, aby dołączyć do niektórych wykwalifikowanych pracowników, dowód wystarczającej przestrzeni życiowej nie będzie wymagany w przyszłości. Ponadto tacy wykwalifikowani pracownicy mogą również sprowadzić swoich rodziców i – jeśli współmałżonek również mieszka na stałe w Niemczech – teściów, aby do nich dołączyli, jeśli otrzymają zezwolenie na pobyt po raz pierwszy w dniu 1 marca 2024 r. lub później.

Wprowadzono także możliwość udzielenia zezwolenia na pobyt dla posiadaczy dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej: W przyszłości pracownicy wykwalifikowani w rozumieniu będą mogli uzyskać zezwolenie na pobyt na okres do 18 miesięcy w celu założenia działalności gospodarczej, jeżeli otrzymają w tym celu dotację od niemieckiej organizacji naukowej lub organu publicznego³⁰.

Kolejną innowacją w 2024 r. jest wprowadzenie karty możliwości poszukiwania pracy (niem. Chancenkarte). Jest to instrument przyciągania wykwalifikowanych pracowników z krajów niebędących członkami UE w celu poszukiwania pracy i wypróbowania swoich sił na niemieckim rynku pracy. Dla polskich rozwiązań jest to ciekawe rozwiązanie, ponieważ wypracowane jest na podstawie wielu, także bolesnych doświadczeń niemieckiego rynku pracy, adaptacji kwalifikacji imigrantów oraz uchodźców. Szczególnie interesujące jest pięć argumentów, jakimi Niemcy chcą takich pracowników przyciągnąć: szybki przyjazd do Niemiec (nie jest wymagane posiadanie stałej umowy o pracę), szansa na prawo do stałego pobytu, dobry dochód, gwarantowane pozwolenie na pracę, możliwość pracy w pełnym wymiarze godzin.

³⁰ Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf einen Blick. Pobrane z https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwsPCyBhD4ARIsAPaaRf177BibBjJjOmLkOo0iGkxAPHfJfMKa3CnAjj0Bj6ymrA7JVZcLz4aAumpEALw_wcB

Ramka 2.2

Karta szans (Chancenkarte)



Karta daje możliwość wjazdu do Niemiec celem poszukiwania pracy przez rok. Wprowadza łatwy system punktowy, który pozwala określić kwalifikacje kandydata z pominięciem skomplikowanej procedury weryfikacyjnej. Karta dopuszcza wykonywanie prac w niepełnym wymiarze godzin oraz dwutygodniowych okresów próbnych, które można elastycznie podzielić. Zmiana pracy z pracy w niepełnym wymiarze godzin na pracę w pełnym wymiarze godzin zwiększa szanse na uzyskanie dłuższego zezwolenia na pobyt.

Wymagania: (co najmniej) dwuletnie szkolenie zawodowe lub dyplom ukończenia studiów wyższych, a także podstawową znajomość języka niemieckiego (A1) lub angielskiego (B2), sfinansowanie kosztów utrzymania w Niemczech.

O kartę szans można ubiegać się w placówce dyplomatycznej w kraju pochodzenia lub w urzędzie imigracyjnym w Niemczech.

Do uzyskania karty szans wystarczy posiadanie sześciu punktów:

Podstawowe wymagania: znajomość języka niemieckiego na poziomie A1 lub angielskiego na poziomie B2, co najmniej dwa lata szkolenia zawodowego zgodnie z przepisami kraju pochodzenia, posiadanie wystarczających środków finansowych (dowodem na to może być na przykład umowa o pracę w niepełnym wymiarze godzin (do 20 godzin tygodniowo).

Sposób punktacji:

4 punkty przyznawane są za częściowe uznanie zagranicznych kwalifikacji zawodowych lub za pozwolenie na wykonywanie zawodu regulowanego (np. pedagoga, pielęgniarki lub inżyniera).

3 punkty przyznawane są za pięcioletnie doświadczenie zawodowe (w ciągu ostatnich siedmiu lat) w wyuczonym zawodzie i wcześniejsze dwuletnie szkolenie zawodowe zgodnie z przepisami kraju pochodzenia. Alternatywnie, kandydat otrzymuje 3 punkty za dobrą znajomość języka niemieckiego na poziomie B2.

2 punkty są przyznawane za dwuletnie doświadczenie zawodowe z wcześniejszym szkoleniem zawodowym (w ciągu ostatnich pięciu lat). Jeśli kandydat ma mniej niż 35 lat otrzymuje dodatkowo 2 punkty. Ponadto za wystarczającą znajomość języka niemieckiego na poziomie B1 przyznawane są 2 punkty.

1 punkt przyznawany jest kandydatom, którzy nie ukończyli 40. roku życia oraz za wcześniejszy pobyt w Niemczech (co najmniej sześć miesięcy). Należy to udowodnić na podstawie dokumentów. Wcześniejsze pobyty turystyczne nie są brane pod uwagę.

1 punkt przyznawany jest również za bardzo dobrą znajomość języka angielskiego (C1), wystarczającą znajomość języka niemieckiego (A2), wykształcenie w zawodach deficytowych lub w przypadku ubiegania się o Chancenkarte wspólnie z małżonkiem (na podstawie <https://chancenkarte.com/de/>).

2.2 „Wrastanie w prawa” kraju pobytu

2.2.1 Nauka języka polskiego

„Wrastanie w prawa” kraju pobytu jest zwykle ściśle związane z poziomem znajomości języka tego kraju. Zdolność komunikacji w lokalnym języku ułatwia imigrantom zrozumienie otoczenia społecznego oraz interakcję z miejscową społecznością. Ponadto, posiadanie umiejętności językowych przyczynia się do zwiększenia szans na zatrudnienie oraz integrację społeczną. Jest to również kluczowy czynnik umożliwiający dostęp do różnych usług i instytucji publicznych, co w konsekwencji sprzyja pełnemu uczestnictwu imigrantów w życiu społecznym i kulturalnym kraju przyjmującego. W związku z tym, dla wielu migrantów nauka języka kraju pobytu stanowi istotny element procesu adaptacji i integracji społecznej.

Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski z ekspertyzy dotyczącej usług edukacyjnych w zakresie nauki języka polskiego dla uchodźców i uchodźczyń z Ukrainy (Messyasz, 2023). Jak pokazuje praktyka oraz liczne badania, te same ustalenia można uogólnić dla całej populacji imigrantów przebywających w Polsce:

- w Polsce nie funkcjonuje centralny system wsparcia nauki języka polskiego dla przymusowych migrantów z Ukrainy. Odpowiedzialność za organizację kursów spoczywa głównie na samorządach i organizacjach pozarządowych,
- kursy języka polskiego dla osób uchodźczych odbywają się w całym kraju, ale ich dostępność i zakres różnią się w zależności od regionu. Duże ośrodki charakteryzują się większą liczbą ofert, zwłaszcza ze strony organizacji społecznych. Trudności w dostępie do kursów językowych zauważalne są szczególnie w mniejszych miejscowościach i powiatach przygranicznych, gdzie oferta jest ograniczona,
- kursy języka polskiego są oferowane przez różne instytucje, w tym instytucje kultury, uczelnie, urzędy pracy, fundacje i stowarzyszenia. Brakuje jednocześnie jednolitego systemu komunikowania osób zainteresowanych o kursach językowych, co utrudnia dostęp do informacji,
- trwałość oferty kursów językowych często zależy od dostępności finansowania. Więcej godzin i dodatkowe wsparcie można uzyskać w ramach projektów finansowanych przez Unię Europejską, organizacje międzynarodowe lub programy ministerialne,
- większość kursów skoncentrowana jest na podstawowych kompetencjach językowych, które pomagają w życiu codziennym³¹. Kursy są zwykle krótkoterminowe, stacjonarne lub zdalne, i przeznaczone dla niewielkiej liczby uczestników.

Skonfrontowanie powyższych wniosków z oczekiwaniami cudzoziemców przebywających w Polsce w zakresie wsparcia procesu nauki języka polskiego pokazuje, że istnieje potrzeba dostosowania oferty językowej do indywidualnych potrzeb i celów (zawodowych, życiowych) różnych grup imigrantów oraz stworzenia bardziej dostępnych i skutecznych ścieżek nauczania języka.

Eksperti zwracają uwagę, że bliskość kulturowa i językowa może prowadzić do błędnego przekonania, że imigranci z sąsiednich krajów, takich jak Ukraina czy Białoruś, będą bezproblemowo przechodzić proces integracji, co może skutkować zaniedbaniami w politykach integracyjnych (Bukowski, Duszczyk, 2022), w tym w działaniach promujących naukę języka polskiego, szczególnie dla osób posługujących się językiem ukraińskim i/lub rosyjskim.

³¹ Jak sugerują badania, problem ograniczonej oferty może dotyczyć nie tylko osób dorosłych, ale również młodzieży szkolnej (Pędziwiatr i in., 2023). Brak dostępnych kursów językowych na poziomach zaawansowanych może negatywnie wpłynąć na dalszą edukację dzieci imigrantów, utrudniając im opanowanie specjalistycznego słownictwa niezbędnego do nauki na wyższych poziomach szkolnictwa. Może to w kolej prowadzić do niższej efektywności nauki, ograniczenia możliwości rozwoju intelektualnego, jak również ograniczyć wybór dalszej ścieżki edukacyjnej.

Z perspektywy imigrantów niewystarczająca znajomość języka wskazywana jest jako podstawowa bariera w dostępie do rynku pracy (Polsko-Ukraińska Izba Gospodarcza, 2019), jak również w procesie uznawania kwalifikacji zawodowych (NIK, 2021). Jednocześnie słabe kompetencje językowe stanowią dla wielu imigrantów powód do obaw i niepewności co do ich sytuacji na rynku pracy i przyszłości związanej z pobytem w Polsce (Deloitte, 2022; Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, 2023). Wśród deklaracji imigrantów dotyczących oczekiwanego wsparcia, często znajduje się postulat zapewnienia nauki języka polskiego (Chmielecka, 2023; IWORIS, 2023; NBP, 2023; NBP, 2022; Polsko-Ukraińska Izba Gospodarcza, 2019; Sobczak-Szelc i in., 2020). Imigranci wyrażają potrzebę ułatwienia dostępu do nauki języka polskiego m.in. poprzez poszerzenie oferty darmowych kursów językowych oraz ułatwienie dostępu do informacji o nauce języka oferowanej m.in. przez organizacje pozarządowe. Na deklarację potrzeby nauki języka polskiego może mieć wpływ zarówno czas pobytu w Polsce, jak i plany imigrantów dotyczące pozostania na dłuższy czas czy osiedlenia się na stałe.

Ramka 2.3 Nauka języka – Stany Zjednoczone

Na uwagę zasługuje podejście zaimplementowane w **Nowym Jorku**, gdzie opracowane materiały do nauki języka angielskiego połączone zostały z praktyczną wiedzą o życiu w mieście, dostępie do usług miejskich oraz prawach imigrantów (rys. 14). Materiały są opracowane w formie nagrań wideo i opisują różne sytuacje z życia imigrantów (<https://wespeaknyc.cityofnewyork.us/episodes/>). Ponadto dostępne są zadania sprawdzające stopień zrozumienia materiału.

Rys. 2.1

Strona internetowa zawierająca materiały do nauki angielskiego dedykowane dla imigrantów



W przypadku osób ubiegających się o status uchodźcy w Polsce zwraca się uwagę na czynniki wpływające na niechęć do nauki języka polskiego, w tym brak uwzględnienia indywidualnych potrzeb kulturowych i możliwości poznawczych migrantów oraz ich motywacje migracyjne, takie jak traktowanie Polski jako kraju tranzytowego oraz podejmowanie pracy poza ośrodkiem (często w szarej strefie) kosztem zdobywania kompetencji językowych. Mimo dostępności zajęć z języka polskiego w ramach Indywidualnego Programu Integracji (IPI), często osoby mający status uchodźcy nie dostrzegają korzyści z uczestnictwa w nich. Przyczyny tego zjawiska leżą zarówno w niedostosowaniu organizacji zajęć do sytuacji uczestników (np. problemy z dojazdem), jak i w priorytetach uchodźców, którym bardziej zależy na poszukiwaniu pracy i zapewnieniu godnych warunków życia, zamiast na nauce języka. W efekcie dla wielu uchodźców główną wartością udziału w IPI są regularne świadczenia społeczne (Korniychuk, 2016). W raporcie NIK z 2014 r. stwierdzono, że zapewniane godziny nauki języka polskiego (od dwóch do pięciu godzin tygodniowo) okazały się niewystarczające do osiągnięcia poziomu językowego umożliwiającego osobom będącym w procesie ubiegania się o status uchodźcy efektywne funkcjonowanie w lokalnym środowisku.

Ramka 2.4 Nauka języka – Niderlandy

W **Królestwie Niderlandów** do 2021 r. uzyskanie stałego zezwolenia na pobyt wymagało zdania egzaminu integracyjnego oceniającego znajomość języka (co najmniej na poziomie A2) oraz wiedzę instytucjonalną. Zdanie egzaminu musiało nastąpić w ciągu trzech lat, pod groźbą kar finansowych w przypadku niepowodzenia. Holenderski system integracji kładł duży nacisk na samowystarczalność osób uchodźczych. Oczekiwano, że uchodźcy samodzielnie sfinansują udział w kursach integracji obywatelskiej i językowej. Jednak to podejście wiązało się z szeregiem wyzwań, zwłaszcza dla cudzoziemców o niskich kompetencjach podstawowych (umiejętność czytania i pisania), głównie z powodu biurokratycznych przeszkód, skomplikowanych procedur oraz braku łatwo dostępnych informacji. W efekcie polityka integracyjna funkcjonowała w ograniczonym stopniu dla wybranych kategorii cudzoziemców (Blankvoort i in., 2023; Kuschel i in., 2023).

Celem wprowadzenia nowej ustawy integracyjnej, obowiązującej od stycznia 2022 r., było ułatwienie wcześniejszego wejścia na rynek pracy i zwiększenie wsparcia dla uchodźców o niskich umiejętnościach czytania i pisania. Wprowadzono nowe praktyki, takie jak planowanie procesu uczestnictwa w integracji obywatelskiej, test predyspozycji do uczenia się oraz kontrola finansów przez gminę (dla uchodźców otrzymujących pomoc społeczną). Opracowano trzy ścieżki nauki języka holenderskiego (ścieżka na poziomie językowym B1, ścieżka edukacyjna i Z-Route). Z-Route to nowy program przeznaczony dla osób, które mają niskie prawdopodobieństwo osiągnięcia kompetencji językowych na poziomie A2.

Dodatkowo, osoby objęte programem integracji obywatelskiej muszą uczestniczyć w nowym module szkoleń obejmującym zagadnienia na temat funkcjonowania na rynku pracy. Zastosowano nową praktykę skierowaną do grupy migrantów azylowych, którzy po przyjeździe otrzymują pomoc społeczną: przez okres 6 miesięcy, który może zostać przedłużony, osoby te mają wszystkie finanse kontrolowane przez gminę.

Nieprzebrnięcie jakiegokolwiek części programu integracji obywatelskiej może prowadzić, w zależności od kategorii cudzoziemca (migrant azylowy, migrant rodzinny lub „inny” migrant), do nałożenia kar finansowych. Z kolei nieukończenie programu wiąże się z nałożeniem kar finansowych lub utratą prawa do pobytu i ograniczeniem dostępu do obywatelstwa (Blankvoort i in., 2023; Kuschel i in., 2023).

Ramka 2.5 Nauka języka – Dania

System wspierający naukę języka duńskiego przez dorosłych imigrantów w Danii jest podzielony na trzy ścieżki (Danish I, II i III) oraz sześć modułów w ramach każdej ścieżki. Duński I jest przeznaczony dla osób, które mają podstawowe wykształcenie lub nie mają go wcale, są analfabetami lub nie znają alfabetu łacińskiego. Z tej ścieżki mogą także skorzystać osoby, które z innych powodów (np. zły stan zdrowia) potrzebują stosunkowo wolnego tempa nauczania. Duński III jest przeznaczony dla imigrantów, którzy mają wykształcenie wyższe lub w inny sposób są uważani za szybko uczących się podczas wstępnej selekcji (np. młode osoby uchodźcze, które nie rozpoczęły jeszcze studiów wyższych). Duński II jest przeznaczony zazwyczaj dla osób z krótkim wykształceniem otrzymanym za granicą (Foged, Van der Werf, 2023).

2.2.2 Dostęp do edukacji

Dostęp cudzoziemców do edukacji w Polsce jest szeroko uregulowany i obejmuje różne formy wsparcia, umożliwiając równy dostęp do edukacji publicznej na wszystkich poziomach. Cudzoziemcy korzystają z nauki i opieki we wszystkich typach publicznych przedszkoli i szkół w Polsce na równych warunkach z obywatelami polskimi do ukończenia 18 lat lub zakończenia szkoły ponadpodstawowe. Ponadto, cudzoziemcy mają dostęp do edukacji w publicznych szkołach dla dorosłych, publicznych szkołach policealnych, publicznych szkołach artystycznych, publicznych placówkach, publicznych kolegiach pracowników służb społecznych oraz do kształcenia ustawicznego w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych, jeśli spełniają określone kryteria. Cudzoziemcy mogą korzystać z nauki na warunkach dotyczących obywateli polskich w różnych typach publicznych instytucji edukacyjnych, jeżeli należą do jednej z następujących kategorii:

1. Obywatele Państw Członkowskich UE, państw EFTA, Islandii, Liechtensteinu, Norwegii oraz Konfederacji Szwajcarskiej, w tym członkowie ich rodzin posiadający prawo pobytu lub prawo stałego pobytu.
2. Osoby Pochodzenia Polskiego (zgodnie z przepisami o repatriacji).
3. Osoby mające zezwolenie na pobyt w Polsce:
 - a) zezwolenie na pobyt stały,
 - b) ochrona uzupełniająca oraz członkowie ich rodzin,

- c) zgoda na pobyt tolerowany,
- d) zgoda na pobyt ze względów humanitarnych oraz członkowie ich rodzin.
- e) ochrona czasowa,
- f) zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE,
- g) zezwolenie na pobyt czasowy zgodnie z określonymi przepisami ustawy o cudzoziemcach.

- 4. Osoby ze statusem uchodźcy oraz członkowie ich rodzin.
- 5. Członkowie rodzin osób ubiegających się o status uchodźcy.
- 6. Osoby posiadające Kartę Polaka.
- 7. Osoby uprawnione na mocy umów międzynarodowych.
- 8. Osoby z kartą pobytu z adnotacją „Dostęp do Rynku Pracy”, mające wizę Schengen lub wizę krajową wydaną w celu wykonywania pracy na terytorium Polski.
- 9. Osoby otrzymujące stypendia Ministra Edukacji Narodowej, organu prowadzącego szkołę lub dyrektora szkoły.

Cudzoziemcy z ograniczoną znajomością języka polskiego mają możliwość przystąpienia do egzaminów w sposób dostosowany do ich potrzeb edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych, pod warunkiem uzyskania pozytywnej opinii rady pedagogicznej. Dostosowanie warunków egzaminacyjnych obejmuje wykorzystanie odpowiednich środków dydaktycznych, takich jak słowniki dwujęzyczne oraz wydłużenie czasu przewidzianego na przeprowadzenie egzaminów (Ministerstwo Edukacji Narodowej, 2023).

Osoby uchodźcze i osoby objęte ochroną uzupełniającą mają dostęp do publicznych szkół wyższych na zasadach obowiązujących obywateli polskich. Często jednak problemem jest brak dokumentów potwierdzających ich wykształcenie lub uzyskany wcześniej (w kraju pochodzenia lub innym kraju) stopień naukowy. W konsekwencji uchodźcy są często traktowani jako osoby nieposiadające wyższego wykształcenia lub nawet wykształcenia na poziomie szkoły średniej, co de facto pozbawia ich możliwości rozpoczęcia lub kontynuowania studiów w Polsce i znacząco utrudnia dostęp do rynku pracy, skazując na wykonywanie prac w najprostszycy, najniżej płatnych zawodach (Sobczak-Szelc i in., 2020).

2.2.3 Uznawanie kwalifikacji

Dyplom poświadczający ukończenie studiów za granicą może być uznany za równoważny z odpowiednim polskim dyplomem i tytułem zawodowym na podstawie umowy międzynarodowej lub w drodze procedury uznawania. Jednocześnie w wielu badaniach istniejące procedury są opisywane z perspektywy cudzoziemców jako czasochłonne i skomplikowane, zniechęcające do podejmowania wysiłku związanego z potwierdzeniem kwalifikacji i wykształcenia uzyskanych w innym kraju. Zawiłość procedur stanowi istotną barierę w procesie integracji na rynku pracy i nie sprzyja przyciąganiu wysoko wykwalifikowanych imigrantów do Polski.

Wnioski z raportu NIK, w którym przeanalizowano system uznawania kwalifikacji obcokrajowców zamierzających podjąć pracę w Polsce, są następujące (NIK, 2020):

- brakuje kompleksowego systemu uznawania kwalifikacji cudzoziemców spoza UE ogranicza napływ wykwalifikowanych pracowników i niekorzystnie wpływa na rynek pracy, mimo podejmowanych prób legislacyjnych, które zostały zarzucone po negatywnych rekomendacjach,

- ograniczenia w funkcjonalności i integracji rejestrów oraz systemów ewidencyjnych powodują, że brakuje spójnego źródła dokładnych danych dotyczących liczby zatrudnionych cudzoziemców oraz ich kwalifikacji. Istniejące rejestry są niezintegrowane z systemami innych podmiotów, które również gromadzą informacje o cudzoziemcach posiadających prawo pobytu i pracy w Polsce,
- brakuje systemu gromadzenia wiedzy o potencjale cudzoziemców (wykształcenie, doświadczenie zawodowe) na poziomie województw, co utrudnia opracowanie i wdrażanie dedykowanych działań wspierających ich integrację na regionalnych rynkach pracy,
- działania samorządów w zakresie zatrudniania cudzoziemców są zróżnicowane i zależą od lokalnych inicjatyw oraz zainteresowania cudzoziemców, jednak często nie wykorzystuje się w pełni ich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego,
- występują opóźnienia w rozpatrywaniu wniosków o zezwolenia na pobyt w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji,
- proces nostryfikacji dyplomów na uniwersytetach medycznych dla cudzoziemców jest najtrudniejszą barierą w uznawaniu kwalifikacji, głównie ze względu na sprzeczne z przepisami regulacje uczelni oraz dodatkowe opłaty³¹.

Ramka 2.6 Uznawanie kwalifikacji - Australia

W Australii opracowano internetowe narzędzie do potwierdzenia/uznawania kwalifikacji - Country Education Profiles (CEPs) dostępne na stronie Departamentu Edukacji. Zostało zaprojektowane, aby pomóc organizacjom i instytucjom zrozumieć systemy szkolnictwa wyższego oraz pomaturalnego funkcjonujące za granicą. Narzędzie dedykowane jest dostawcom usług edukacyjnych, organizacjom zawodowym, pracodawców, organizacjom międzynarodowym oraz instytucjom rządowym i ma na celu ułatwienie zrozumienia poziomu kwalifikacji uzyskanych poza granicami kraju.

CEPs dostarcza wiarygodnych informacji dla 127 krajów Afryki, Azji i Pacyfiku, Europy, Subkontynentu i Bliskiego Wschodu oraz obu Ameryk i obejmuje (Australian Government, Department of Education, b.d.), w tym:

- wytyczne dotyczące oceny kwalifikacji w szkolnictwie wyższym i pomaturalnym szkolnictwie technicznym i zawodowym, a także ich porównanie z kwalifikacjami zawartymi w Australijskich Ramach Kwalifikacji,
- listy instytucji uznawanych przez odpowiednie władze krajowe,
- informacje o systemie edukacji i schematy krajowych ram kwalifikacji,
- opisy sektorów szkolnictwa wyższego, kształcenia technicznego i zawodowego oraz edukacji szkolnej,
- najważniejsze informacje na temat systemów oceniania, języka wykładowego, roku akademickiego, wymagań wstępnych, kursów i wymagań kwalifikacyjnych, rodzajów instytucji, akredytacji i zapewniania jakości,
- kluczowe wskaźniki jakości,
- praktyczne wskazówki dotyczące rozumienia dokumentów kwalifikacyjnych.

³¹ W Polsce liczba cudzoziemców posiadających prawo do wykonywania zawodu lekarza lub lekarza dentyisty stanowi niewielki procent ogółu praktykujących medyków (stanem na 2019 r. około 1%). W Niemczech natomiast odsetek ten jest znacząco wyższy (około 15%), z licznym przyrostem nowych lekarzy spoza kraju. Wielu lekarzy spoza Unii Europejskiej zatrudnia Wielka Brytania, z największym udziałem medyków z Indii i Pakistanu, oraz mniejszym z krajów UE. Szczególnie wysoki odsetek lekarzy wykształconych za granicą zaobserwowano w krajach anglosaskich i w Izraelu (NIK, 2020).

2.2.4 Dostęp do rynku pracy

Dostęp do rynku pracy dla beneficjentów ochrony międzynarodowej (uchodźcy oraz osoby korzystające z ochrony uzupełniającej) oraz członków ich rodzin jest taki sam, jak w przypadku polskich obywateli, z wyjątkiem niektórych przypadków. W przeciwieństwie do osób ubiegających się o azyl, beneficjenci ochrony międzynarodowej mogą podejmować działalność gospodarczą. Ich prawa na rynku pracy są zbliżone do praw obywateli Polski, włączając w to przepisy prawa pracy, mechanizmy ochrony pracy oraz inne regulacje prawne, takie jak prawo do minimalnego wynagrodzenia czy zapewnienie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy. Mają oni również możliwość podjęcia pracy w sektorze publicznym (z wyjątkiem niektórych stanowisk, gdzie wymagane jest posiadania obywatelstwa polskiego).

Tab. 2.2 Różnice w dostępie do rynku pracy między osobami ubiegającymi się o azyl, beneficjentami ochrony międzynarodowej i innymi migrantami

	Osoby mające obywatelstwo krajów trzecich	Osoby ubiegające się o azyl	Osoby korzystające z ochrony międzynarodowej
Czy Powiatowy Urząd Pracy jest zaangażowany w proces integracji na rynku pracy danej kategorii cudzoziemców?	TAK*	NIE***	TAK*
Czy następujące kategorie cudzoziemców mają dostęp do:			
• Dotacji na zatrudnienie	TAK*	NIE***	TAK*
• Wsparcie na rozpoczęcie działalności gospodarczej (samozatrudnienie)	TAK*	NIE***	TAK*
• Szkolenie w miejscu pracy	TAK*	NIE***	TAK*
• Inne formy wsparcia w procesie integracji na rynku pracy?	TAK*	NIE***	TAK*
Czy istnieje program mentorski dla danej kategorii cudzoziemców?	NIE	NIE	NIE
Czy dane kategorie cudzoziemców kwalifikują się do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych lub wsparcia dla bezrobotnych?	TAK*	NIE***	TAK*

Uwagi:

*Jeśli cudzoziemiec jest zarejestrowany jako osoba bezrobotna w powiatowym urzędzie pracy.

**Jeśli cudzoziemiec jest zarejestrowany jako osoba bezrobotna w powiatowym urzędzie pracy i opłacał składki na Fundusz Pracy przez 12 miesięcy w ciągu ostatnich 18 miesięcy.

***Chyba że procedura przyznawania statusu zostanie przedłużona i będzie trwała dłużej niż 6 miesięcy. W takim przypadku osoby ubiegające się o azyl otrzymują dostęp do rynku pracy (w tym instrumentów wsparcia).

****Zależne od kryteriów dochodowych.

Źródło: Sobczak-Szelc i in. (2020), tłumaczenie własne.

Do wykonywania pracy w Polsce obywateli państw spoza Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii uprawniają m.in. następujące dokumenty:

- wiza (wiza Schengen typu „C”, wiza krajowa typu „D”, wiza z adnotacją Poland. Business Harbour, wiza humanitarna),
- zezwolenie na pracę,
- zezwolenie na pobyt czasowy:
 - ze względu na okoliczności uzasadniające zamieszkiwanie w Polsce przez okres dłuższy niż 3 miesiące,
 - zezwolenie na pobyt czasowy ze względu na pracę sezonową,
- zezwolenie na pobyt stały,
- zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,
- Karta Polaka.

Prawo w Polsce ustala również wiele wyjątków, kiedy zatrudnienie cudzoziemca spoza Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii nie wymaga uzyskania zezwolenia na pracę. Dotyczy to m.in.:

- obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii lub Ukrainy, którzy mogą legalnie pracować na podstawie oświadczenia pracodawcy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (przez okres 24 miesiące),
- obywateli Ukrainy i ich małżonków, którzy mogą legalnie pracować bez żadnych wstępnych formalności, pod warunkiem że wjechali do Polski z terytorium Ukrainy po 23 lutego 2022 i deklarują zamiar pozostania w Polsce (niezależnie od daty przekroczenia granicy RP).

Ponadto uzyskanie zezwolenia na pracę nie jest wymagane w przypadku³³:

- osób będących studentami studiów stacjonarnych odbywanych w Polsce lub uczestnikami stacjonarnych studiów doktoranckich odbywanych w Polsce,
- osób będących absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych,
- osób wykonujących pracę jako pracownicy naukowci,
- osób przebywających w Polsce na podstawie:
 - statusu uchodźcy,
 - ochrony uzupełniającej
 - ochrony czasowej,
 - zgody na pobyt ze względów humanitarnych,
 - zgody na pobyt tolerowany,
 - zezwolenia na pobyt czasowy dla ofiar handlu.

³³ Przedstawiona lista nie jest wyczerpująca, a wykaz kategorii osób jest dostępny na stronie:
<https://migrant.info.pl/pl/strona-glowna-2/praca-w-polsce/mozliwosc-wykonywania-pracy-bez-zezwolenia>.

Według raportu OECD (2019), Polska nie jest uznawana za atrakcyjne miejsce dla "utalentowanych" cudzoziemców, czyli wysoko wykwalifikowanych pracowników z wyższym wykształceniem, studentów i doktorantów, a także zagranicznych przedsiębiorców³⁴. Pod względem atrakcyjności dla potencjalnych migrantów o wysokich kwalifikacjach Polska wyprzedza jedynie Włochy, Grecję, Meksyk i Turcję. Nieco wyższa jest pozycja Polski na tle innych krajów OECD, jeżeli chodzi o atrakcyjność dla potencjalnych studentów oraz przedsiębiorców z zagranicy. Autorzy opracowania wskazują, że Polska mogłaby znacząco zwiększyć swoją atrakcyjność (według symulacji wzrost atrakcyjności może wynosić około 20%), gdyby wprowadziła bardziej przyjazne i sprzyjające politykę migracyjną (OECD, 2019).

Cudzoziemcy pracujący w Polsce są nierzadko narażeni na uprzedzenia ze strony społeczeństwa przyjmującego. Dodatkowo, doświadczają różnorodnych form dyskryminacji (przede wszystkim w przestrzeni publicznej oraz w miejscach pracy). Najczęstszymi przejawami takiej dyskryminacji jest oferowanie przez pracodawców gorszych warunków zatrudnienia (płacowych i pozapłacowych). Badania pokazują, że dyskryminacja może przybierać również formy agresji słownej, unikania kontaktów pracowniczych itp. (Polski Instytut Współpracy Obywatelskiej, 2022; WUP, 2022). Wśród najczęstszych naruszeń praw pracowniczych w miejscu pracy wymienia się następujące (Eurofound, the European Union Agency for Fundamental Rights, 2023; Keryk, 2021):

- zatrudnienie bez umowy o pracę (szczególnie w sektorze usług oraz budownictwie),
- zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy celem uniknięcia narzutów na ubezpieczenie społeczne, praktyki nieoficjalnej zapłaty za dodatkowe godziny pracy,
- rozbieżność pomiędzy rodzajem zawartych umów a rzeczywistości wykonywaną pracą,
- brak ubezpieczenia zdrowotnego,
- bezpłatny okres próbny (powszechny przy pracach niewymagających kwalifikacji),
- zmuszanie imigrantów do pracy w trudnych warunkach, po 14 i więcej godzin dziennie,
- potrącanie z wynagrodzenia kosztów zakwaterowania oraz innych kosztów,
- brak zapłaty wynagrodzenia, zbyt niskie wynagrodzenie.

Nadużyć dopuszczają się również pośrednicy, m.in. rekrutując na nieistniejące stanowiska, oferując sprzedaż nielegalnych dokumentów, delegowanie pracowników imigranckich do innych krajów UE w sposób niezgodny z prawem czy wykorzystując chęć przedłużenia pobytu do wymuszania zgody imigrantów zarobkowych na obniżenie wynagrodzeń lub pracę w trudnych warunkach (Keryk, 2021).

Analiza porównawcza przeprowadzona w oparciu o dane na temat sytuacji zawodowej imigrantów przebywających w 23 krajach europejskich wykazała pozytywny wpływ polityk antydyskryminacyjnych na poprawę ich na rynku pracy (Platt i in., 2022). Efekty te różnią się w zależności od płci, poziomu wykształcenia, a także przynależności religijnej. Pozytywne efekty polityk antydyskryminacyjnych są mniej widoczne w przypadku kobiet, mężczyzn wyznania muzułmańskiego oraz osób z niższym poziomem wykształcenia.

³⁴ Ocenie poddano różne aspekty życia i pracy migrantów z wyższym wykształceniem:

1. Możliwości: warunki zatrudnienia migrantów, w tym bezrobocie, pracę poniżej kwalifikacji, typ umów o pracę oraz pracę w niepełnym wymiarze godzin.
2. Dochody i podatki: poziom zarobków, koszty życia oraz obciążenia podatkowe dla wysoko zarabiających migrantów.
3. Perspektywy na przyszłość: możliwości zdobycia obywatelstwa, łatwość zmiany statusu pobytowego oraz prognozowaną zależność ekonomiczną w przyszłości.
4. Kwestie rodzinne: prawa i możliwości dla rodzin migrantów, w tym dołączenie małżonka, zatrudnienie małżonka, obywatelstwo dla dzieci oraz wsparcie dla rodzin.
5. Rozwój umiejętności: dostęp do zasobów wspierających rozwój umiejętności, takich jak internet, znajomość języka angielskiego, inwestycje w badania i rozwój oraz liczba patentów.
6. Inkluzywność: integracja migrantów w społeczeństwie, ich udział w populacji pracującej, postawy wobec imigracji oraz równość płci.

zanie imigrantów na zatrudnienie są negatywnie związane z poziomem wydatków państwa na świadczenia socjalne, ale pozytywnie związane z polityką ułatwiającą imigrantom dostęp do zabezpieczenia społecznego. Ponadto autorzy ustalili, że sztywność rynku pracy w kraju negatywnie wpływa na osiągnięcia zawodowe imigrantów. Co ciekawe, polityka mająca na celu wspieranie możliwości przenoszenia kwalifikacji imigrantów raczej nie ma efektu na ich sytuację zawodową.

Interesujące w tym kontekście są wyniki badania, w którym ukazano, że skuteczność aktywnych polityk rynku pracy (APRP) skierowanych do uchodźców zależy nie tylko od ich struktury, ale także od szerszego kontekstu społecznego oraz postaw pracodawców wobec osób uchodźczych. Za pomocą eksperymentu udowodniono, że uczestnictwo w różnego rodzaju działaniach w ramach APRP jest postrzegane pozytywnie tylko przez tych pracodawców, którzy już mają pozytywne nastawienie do uchodźców. Wskazuje to na potrzebę holistycznego podejścia do integracji uchodźców, które uwzględnia edukację, komunikację i wsparcie społeczne. Można to osiągnąć poprzez dialog społeczny, szkolenia na temat różnorodności i inkluzji, a także pokazując korzyści ekonomiczne płynące z zatrudniania uchodźców (Fossati, Liechti, 2020).

2.2.5 Dostęp do opieki zdrowotnej

Dostęp do opieki zdrowotnej stanowi jedną z najważniejszych potrzeb, w szczególności dla przymusowych migrantów oraz osób należących do grup szczególnie wrażliwych (np. osoby starsze, kobiety w ciąży, dzieci).

- regulacje dotyczące dostępu imigrantów do usług opieki zdrowotnej są skomplikowane i uzależnione przede wszystkim od kraju pochodzenia migranta oraz jego sytuacji formalno-prawnej. W przypadku objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem zdrowotnym (osoby pracujące, członkowie ich rodzin), imigranci mają równy dostęp do opieki medycznej jak obywatele polscy. Natomiast obywatele państw, z którymi Polska podpisała umowy lub dwustronne porozumienia, mają możliwość skorzystania z niezbędnej opieki medycznej w przypadku nagłego zachorowania lub wypadku (o ile przebywają w Polsce legalnie). Polska podpisała umowy o zabezpieczeniu społecznym lub współpracy w ochronie zdrowia z Albanią, Bośnią i Hercegowiną, Czarnogórą, Republiką Macedonii, Serbią oraz Tunezją (Materniak, 2023; Ministerstwo Zdrowia, 2023),

- mimo istnienia szeregu regulacji prawnych, imigranci w Polsce często spotykają się z różnorodnymi przeszkodami w dostępie do opieki zdrowotnej. Bariery te wynikają zarówno z indywidualnej sytuacji samych migrantów (brak znajomości języka polskiego, słaba znajomość specyfiki funkcjonowania polskiego systemu opieki zdrowotnej, w tym kultury korzystania z pomocy ambulatoryjnej, brak formalnego zatrudnienia, nieregulowany status prawny i strach przed konsekwencjami prawno-administracyjnymi), ale często też są związane z szeregiem aspektów systemowych dotyczących funkcjonowania systemu opieki zdrowotnej w Polsce (koszty opieki zdrowotnej, czas oczekiwania na wizytę, dyskryminacja, a także brak klarownych, przystępnie opisanych i łatwo dostępnych informacji) (Levitas, 2020; Solga, Kubiciel-Lodzińska, 2022; OECD, 2021; Pędziwiatr i in., 2023; Strzemieczna, 2020; UNHCR, 2022, 2024),

- przeszkodami w dostępie do świadczeń zdrowotnych mogą być nie tylko różnice językowe i kulturowe i wynikające z nich nieporozumienia czy bariery komunikacyjne, ale również trudności administracyjne. Badania przeprowadzone wśród lekarzy pokazują, że doświadczają oni trudności w komunikacji podczas kontaktu z pacjentami z innych krajów oraz nie otrzymują adekwatnych i aktualnych informacji (Strzemieczna, 2020),

- imigranci są narażeni na dyskryminację w dostępie do usług opieki zdrowotnej (Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, 2023), co po części może wynikać z ich niskiej świadomości na temat przysługujących praw, istniejących procedur (Solga, Kubiciel-Lodzińska, 2022; Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, 2023; UNHCR, 2024),
- ułatwienie dostępu do systemu opieki zdrowotnej jest jedną z najczęściej deklarowanych potrzeb (IWORIS, 2023; Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, 2023).
- Strzemieczna i Imiela (2017) zwracają uwagę na problem związany z refundacją świadczeń szpitalnych dla nieubezpieczonych i nieudokumentowanych cudzoziemców w nagłych przypadkach. Placówki medyczne i personel są prawnie zobowiązani do udzielania pomocy w sytuacjach zagrożenia życia lub zdrowia. Jednakże w praktyce problematyczne jest ustalenie, kto pokryje koszty takich usług. Jeśli migrant nie jest w stanie zapłacić za interwencję medyczną, wydatki spadają na placówkę zdrowia. Koszty te mogą być znaczne, zwłaszcza w przypadku skomplikowanych operacji, długotrwałej intensywnej terapii lub kosztownych, wielomiesięcznych procedur medycznych.

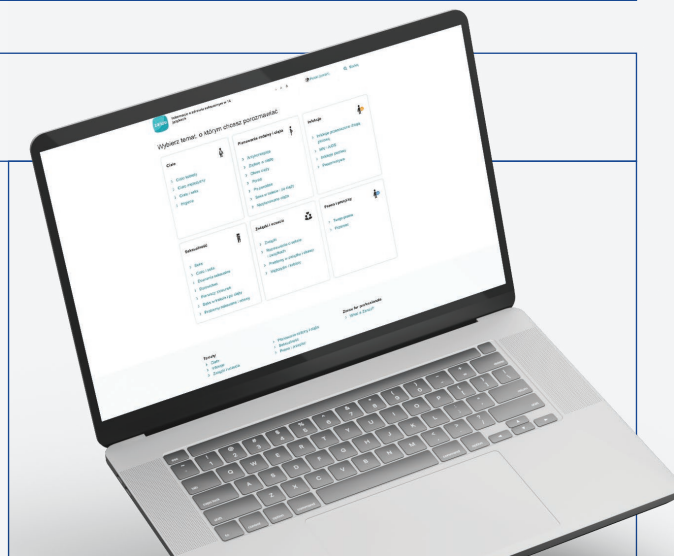
Ramka 2.7 Komunikacja z migrantami w kontekście dostępu do opieki zdrowotnej – Wielka Brytania

W **Wielkiej Brytanii** placówki należące do National Health Service, aby poprawić komunikację z pacjentami mającymi ograniczoną znajomość języka angielskiego, korzysta z usług firmy Language Line Solutions. Language Line oferuje tłumaczenia przez wideokonferencję oraz telefon, dostępne w trybie 24/7 w ponad 240 językach. Ponadto NHS 24, bezpłatna infolinia medyczna, oferuje profesjonalną pomoc w nagłych, ale niezagrażających życiu sytuacjach, szczególnie poza godzinami pracy przychodni. Usługa ta umożliwia również anonimowe konsultacje, co jest ważne dla nieudokumentowanych imigrantów. W przypadku potrzeby tłumaczenia, połączenie z odpowiednim tłumaczem odbywa się poprzez serwis Language Line, umożliwiając trójstronną rozmowę (Imiela i in., 2020).

Ramka 2.8 Komunikacja z migrantami w kontekście dostępu do opieki zdrowotnej – Niemcy i Belgia

Przykładem zapewnienia odpowiednich i łatwo dostępnych informacji dla migrantów jest wielojęzyczna platforma internetowa i aplikacja ZANZU. Opracowana została przez **niemieckie** Federalne Centrum Edukacji Zdrowotnej oraz ośrodek Sensoa, **flamandzkie** centrum wiedzy o zdrowiu seksualnym. Platforma dostarcza imigrantom informacji na temat zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego, które są dostępne w 13 językach. Wykorzystano piktogramy i inne elementy wizualne w celu ułatwienia zrozumienia informacji oraz przekazywania ich w sposób dostępny i przyjazny. Zawarte na platformie treści są dostosowane do kompetencji językowych imigrantów oraz ich umiejętności czytania i pisania, jednocześnie uwzględniają ewentualne różnice kulturowe, w tym również gotowość do poruszania wrażliwych tematów (rys. 15).

Rys. 2.2
Wielojęzyczna platforma internetowa zawierająca informacje zdrowotne dla imigrantów



2.2.6 Prawo do obywatelstwa

Obywatelstwo polskie można nabyć na kilka sposobów: z mocy prawa, przez nadanie, uznanie lub przywrócenie:

1. Z mocy prawa: automatyczne nabycie obywatelstwa, np. przez urodzenie z rodziców będących obywatelami polskimi.
2. Nadanie obywatelstwa: decyzja administracyjna Prezydenta RP o nadaniu obywatelstwa cudzoziemcowi.
3. Uznanie za obywatela polskiego: procedura administracyjna przeprowadzana przez wojewodę.
4. Przywrócenie obywatelstwa: możliwość odzyskania obywatelstwa dla osób, które je utraciły przed dniem 1 stycznia 1999 r.
5. Repatriacja: uproszczona ścieżka nabycia obywatelstwa polskiego skierowana do osób polskiego pochodzenia przesiedlonych w przeszłości na terytorium byłego ZSRR i ich potomków.

Polskie prawo dopuszcza posiadanie podwójnego obywatelstwa, jednak obywatel polski posiadający również obywatelstwo innego państwa, wobec władz polskich traktowany jest jak obywatel polski. Oznacza to, że nie może powoływać się na prawa i obowiązki wynikające z posiadania obywatelstwa innego kraju (Turska, Zabardast, 2020).

W Polsce obywatele państw trzecich najczęściej uzyskują obywatelstwo polskie w drodze zwykłej naturalizacji (w drodze procedury administracyjnej lub nadania obywatelstwa polskiego przez Prezydenta RP) (European Migration Network, 2020).

Porównując warunki i wymagane dokumenty w sytuacji ubiegania się obywateli państw trzecich o obywatelstwo należy podkreślić, że na tle innych krajów Unii Europejskiej Polskę wyróżnia kilka aspektów (European Migration Network, 2020):

- jeden z najkrótszych wymaganych minimalnych okresów ciągłego pobytu w kraju (w standardowych przypadkach),
- najmniejsza liczba lat, przez które obywatel państwa trzeciego musi posiadać prawo stałego pobytu, aby kwalifikować się do uzyskania obywatelstwa (3 lata),
- najdłuższy okres, przez który obywatel państwa trzeciego musi posiadać prawo tymczasowego pobytu, aby kwalifikować się do uzyskania obywatelstwa (10 lat, ale warunkiem jest uzyskanie zezwolenia na pobyt stały przed złożeniem wniosku o obywatelstwo),
- zezwolenie na pobyt jako jedyny rodzaj dokumentu, który jest akceptowany jako potwierdzenie okresu zamieszkania na terytorium Polski, nie są natomiast akceptowane umowy najmu, rachunki (czynsz, media), świadectwa edukacyjne / listy obecności lub świadectwa pracy, informacje o płaceniu podatków, dane ubezpieczeniowe, informacje potwierdzające działalność gospodarczą itp.,
- brak konieczności zdania testu na obywatelstwo lub egzaminu z wiedzy obywatelskiej.

Jeżeli chodzi o aspekty formalne w zakresie dokumentacji, którą należy dołączyć do wniosku o obywatelstwo, to w innych krajach dodatkowo wymagane są:

- informacja z kartoteki kryminalnej (m.in. we Włoszech, Holandii, Francji, Hiszpanii, Portugalii, Niemczech),
- dokument potwierdzający integrację społeczną (w Belgii, Czechach, Niemczech, Hiszpanii, Chorwacji, Holandii),
- test na obywatelstwo/egzamin z wiedzy obywatelskiej (m.in. w Bułgarii, Czechach, Niemczech, Estonii, Grecji, Francji, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii, na Węgrzech, Litwie, Łotwie),
- zrzeczenie się poprzedniego obywatelstwa (w Niemczech, Holandii, Estonii, Chorwacji, Wielkiej Brytanii, na Litwie, Łotwie).

2.3 Rekomendacje dla polityki migracyjnej (perspektywa imigranta)

Rekomendujemy podjęcie następujących działań w zakresie polityki migracyjnej z perspektywy imigrantów:

1. Zwrócenie uwagi na to, że wizy tymczasowe nie są rozwiązaniem optymalnym (przykład Australii), a sam system rezydencji nie przyciąga pracowników z istotnych obszarów gospodarki. Posiadacze takich wiz są częściej wykorzystani i przez to obciążają system opieki socjalnej, **wizy długoterminowe** dają lepszą ochronę,
2. Zwrócenie uwagi na czynniki przyciągające migrantów do danego państwa, w tym na następujące kwestie: 1) po ilu latach nadawane jest obywatelstwo i czy zasady są rygorystyczne, czy nie; 2) czy można zachować obywatelstwo kraju pochodzenia, przy nabywaniu drugiego obywatelstwa; 3) kwestia dostępu do opieki zdrowotnej; 4) opinia o klimacie wobec obcokrajowców (przekazywana przez media).

Należałoby zatem stworzyć system przyciągania oparty na:

- **przyjaznej procedurze naturalizacji,**
 - **kampanii o akceptacji wobec migrantów w językach pochodzenia krajów preferowanego pochodzenia wykwalifikowanych pracowników.**
3. **Wprowadzenie programów szybkiej integracji na rynku pracy,** włączania imigrantów w programy urzędów pracy, także w pracach interwencyjnych lub w pracach nie wymagających kwalifikacji przy jednoczesnym doszkoleniu tych osób na kursach języka oraz kursach doszkolenia zawodowego.
 4. **Stworzenie / rozbudowa systemu finansowania organizacji migranckich i mniejszościowych,** a konkretnie poradni integracji na rynku pracy oraz poradni socjalnych. Są i byłyby to "obszary miękkiego lądowania" dla uchodźców i imigrantów.
 5. **Tworzenie kooperatyw** gmin oraz lokalnych przedsiębiorców.

6. **Utworzenie budżetów dla gmin na integrację imigrantów w gminach** (może być też elementem wspierającym gospodarkę – miejsca pracy dla ludności tubylczej na naukę języka, prowadzenie kursów zawodowych i integracyjnych, lokalnych grup spotkań etc.).

7. **Opracowanie i wdrożenie systemu wsparcia nauki języka polskiego w oparciu o zindywidualizowane ścieżki i programy nauczania języka**, uwzględniające różnorodność poziomów umiejętności językowych i poznawczych, specyficzne potrzeby uczących się, ich aspiracje i cele zawodowe.

8. **Włączenie pracodawców do opracowania i organizacji specjalistycznych kursów języka polskiego**, których celem jest rozwijanie słownictwa i nabywanie kompetencji językowych przydatnych w poszczególnych branżach.

9. **Wypracowanie i wprowadzenie transparentnych ścieżek integracji imigrantów** z jasno określonymi etapami i kamieniami milowymi. Ścieżki te powinny składać się z kilku jasno zdefiniowanych etapów, a także zawierać przypisane do każdego z nich prawa i obowiązki. Ścieżki powinny być dostosowane do różnych potrzeb i aspiracji grup imigrantów. Przykładowa struktura:

ROZDZIAŁ 03

Perspektywa obywateli kraju przyjmującego migrantów

03

3.1 Narzędzia sprzyjające integracji imigrantów i ich akceptacji

Przykłady wielu krajów przyjmujących imigrantów ukazują wyraźną korelację pomiędzy rodzajem polityki migracyjnej, wcześniejszych doświadczeń imigracyjnych a poziomem akceptacji do imigrantów. Zwiększenie kontaktu między grupami imigrantów a lokalnymi mieszkańcami może prowadzić do zmniejszenia uprzedzeń, lepszego zrozumienia i harmonijnej współpracy. Banulescu-Bogdan (2022) wymienia trzy grupy programów i inicjatyw interwencyjnych, których podstawowym celem jest ułatwienie kontaktów społeczeństwa przyjmującego i osób uchodźczych. Obejmują one:

1. Działania sprzyjające nawiązaniu kontaktów międzygrupowych w celach rekreacyjnych, sportowych lub budowanie wspólnych przestrzeni, mające na celu budowanie zaufania i promowanie pozytywnych interakcji.
2. Działania sprzyjające nawiązaniu kontaktów międzygrupowych w celu zapewnienia środków do życia lub interwencji na rzecz ożywienia gospodarczego, które przynoszą korzyści całym społecznościom.
3. Angażowanie lokalnych społeczności w projektowanie i świadczenie usług, takich jak sponsoring społeczności lub inicjatywy mieszkaniowe na rzecz uchodźców.

Jednocześnie Autorka zwraca uwagę na wiele aspektów, które znacząco ograniczają skuteczność wielu inicjatyw, takie jak brak odpowiedniego przygotowania osób zaangażowanych w realizację inicjatyw, transakcyjność kontaktów (np. uchodźcy występujący na festiwalu, ale nie są zaangażowani w jego planowanie), zbyt krótki czas i epizodyczność inicjatyw, brak działań sprzyjających rozpowszechnianiu wiedzy (lub nowych relacji) poza bezpośrednimi beneficjentami projektu.

Ramka 2.10 Program mentoringowy - "Bergen Opportunity"

"Bergen Opportunity" to program mentoringowy stworzony w Bergen (Norwegia) oparty na partnerstwie między sektorem publicznym i prywatnym (<https://www.bergen-chamber.no/bergenopportunity/>).

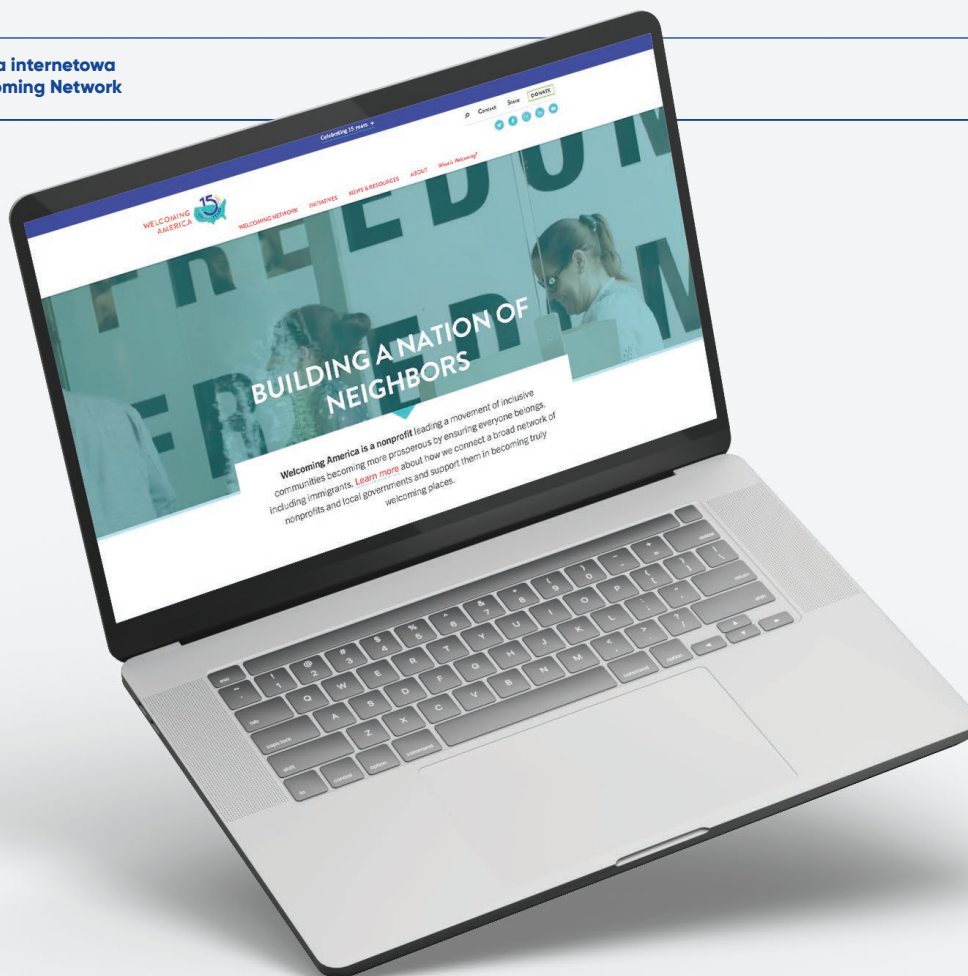
Mentorzy rekrutowani są z czołowych stanowisk w biznesie i sektorze publicznym. Program składa się z 10 modułów i od 6 do 12 spotkań mentoringowych rocznie. Najważniejsze efekty programu:

- 6 na 10 uczestników programu awansowało zawodowo w ciągu roku.
- Uczestnicy zdobyli nowe stanowiska, w tym także kierownicze.
- Program został wysoko oceniony przez mentorów i mentee.
- Poprawa CV, poczucia własnej skuteczności oraz widoczności uczestników na rynku pracy.

Program "Bergen Opportunity" został wdrożony również w innych regionach (Hajduković, 2023).

Ramka 2.11 Organizacje Welcoming Network

Sieć Welcoming Network składa się z ponad 300 organizacji non-profit oraz lokalnych władz, które działają na rzecz budowania bardziej integracyjnych i przyjaznych społeczności w **Stanach Zjednoczonych**. Prowadzona przez organizację Welcoming America ta inicjatywa nie tylko łączy szeroką sieć podmiotów, wspierając je w stawianiu się prawdziwie gościnnymi i inkluzywnymi miejscami. Jest to również ruch społeczny oparty na przekonaniu, że społeczności podejmują lepsze decyzje, gdy mieszkańcy o różnych pochodzeniach, tożsamościach i perspektywach są w znaczący sposób zaangażowani w proces decydowania.

Rys. 2.3**Strona internetowa Welcoming Network**

Znajomość języka kraju imigracji oraz wiedza o społeczeństwie przyjmującym według wielu badaczy i ekspertów stanowią ważny element warunkujący skuteczną integrację migrantów. Mają one znaczący wpływ na różne aspekty życia migrantów, od zatrudnienia po integrację społeczną i kulturalną.

Rocca i in. (2020) dochodzą do wniosku, że testy językowe mogą prowadzić do wykluczenia i alienacji imigrantów, dlatego polityki integracyjne powinny unikać stosowania testów jako jedyne go środka oceny integracji. Zamiast tego nacisk powinno się kłaść na promowanie działań wspierających i edukacyjnych. W miejsce narzucania wymogu zdawania egzaminów językowych i testów wiedzy o społeczeństwie, warto oferować kursy językowe i kulturowe. Takie podejście, oparte przede wszystkim na wsparciu edukacyjnym, sprzyja lepszemu zrozumieniu języka i społeczeństwa przez imigrantów, a w efekcie może przyczynić się do ich lepszej integracji. Ważne jest, aby kursy i inne formy wsparcia były dostępne i dostosowane do potrzeb imigrantów.

W **Danii**, pomimo restrykcyjnych instrumentów przyjmowania uchodźców oraz imigrantów spoza UE, ok. 69% Duńczyków jest zaniepokojonych z powodu migracji, a 71% niepokoi zjawisko islamizmu i jest to duża zmiana w porównaniu z 2000 rokiem, kiedy to prawie 65% Duńczyków uważało, iż osoby z innych krajów stanowią szansę dla ich kultury (Reynié, 2023). W duńskiej debacie często wskazuje się, że wielokulturowość może prowadzić do zmniejszenia spójności społecznej (social cohesion). Pomimo, iż w Danii nielegalna migracja jest niewielka, jest ona często w mediach dyskutowana, media szerzą w ten sposób strach, który jednocześnie jest widoczny w postawach społecznych. Z tego duńskiego przykładu płyną konkretne wnioski dla Polski – ważne jest odpowiednia narracja w mediach o imigrantach.

W **Australii** akceptacja dla imigrantów jest o wiele wyższa. Wysoki wzrost gospodarczy oraz niskie bezrobocie oddziałują pozytywnie na poparcie dla migracji (Parkinson i in., 2023). Mapping Social Cohesion 2023 wskazuje, że Australijczycy są bardzo przychylnie nastawieni do wielokulturowości (O'Donnell, 2023), zdecydowanie popierają wielokulturowość i migrantów: 78% zgadza się, że migranci z różnych krajów wzmacniają Australię, a 86% zgadza się, że migranci są ogólnie dobrzy dla australijskiej gospodarki. Niemniej jednak, w Australii występuje wiele uprzedzeń i dyskryminacja w odniesieniu do narodowości i religii, ale ich intensywność zależy od kraju z jakiego imigranci pochodzą. Pozytywnie postrzegani są imigranci z Niemiec, Włoch i Wielkiej Brytanii (90% Australijczyków), osoby indyjskiego pochodzenia (70% Australijczyków). Tylko 60% Australijczyków postrzega osoby z Etiopii, Libanu, Chin, Iraku oraz z Sudanu pozytywnie, przy czym jest to poprawa w stosunku do 2020 r. 27% Australijczyków ma negatywne nastawienie wobec muzułmanów przy czym ten wskaźnik też się poprawił (z 41% w 2019 r.). Co szósty imigrant w Australii ma jednak doświadczenia dyskryminacyjne ze względu na kolor skóry, pochodzenia etniczne lub ze względu na religię.

Australia ma długą historię imigracyjną – prawie połowa Australijczyków urodziła się za granicą lub co najmniej jeden rodzic urodził się za granicą i w takiej sytuacji łatwiej jest zaakceptować innych imigrantów. Społeczności w Australii są silne i wspierają tworzenie i zachowanie poczucia przynależności imigrantów. Narracja idzie w kierunku akceptacji dla imigrantów – są w Australii potrzebni i nie powinni być traktowani jak zagrożenie. Kładziony jest duży nacisk na to, aby widzieć ich rolę nie jako substytucyjną (zastępują pracowników), lecz komplementarną (uzupełniają braki).

Niemcy na przestrzeni ostatnich lat stawały niejednokrotnie przed wyzwaniem w obszarze tworzenia polityk akceptacji wobec przyjmowania uchodźców oraz imigrantów. Jednocześnie dopiero w 2005 r. przyznały, iż są krajem migracji co przypieczętowały przyjęciem ustawy o imigracji. Strumień migracji, debaty społeczne, trudności w polityce wobec uchodźców doprowadziły w szczególności w ostatnich miesiącach do wzrostu niechęci wobec uchodźców wykorzystywanej przez prawicowo-populistyczną partię Alternatywa dla Niemiec. Widać wyraźnie, że brak wyważonej polityki wpływa negatywnie na sytuację w kraju, a może nawet wpływać na zagrożenia dla demokracji.

W celu zarządzania polityką migracyjną oraz integracyjną powołano na przestrzeni ostatnich lat wiele organów, instytucji oraz podmiotów mających za zadanie wykonywanie zadań w obszarze włączania imigrantów, ich obsługi doradczej, wsparcia w zakresie integracji na rynku pracy, wsparcia dla dzieci imigranckich w szkołach.

Po pierwsze w każdym z krajów związkowych działa pełnomocnik ds. integracji. Spotykają się oni corocznie na Konferencji Krajowych Pełnomocników ds. Integracji. Zarządzanie imigracją leży w kompetencji Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, dla którego jednostką wdrażającą działania w obszarze integracji jest Federalny Urząd ds. Migracji i Uchodźców. Umieszczenie tych tematów w ministerstwie spraw wewnętrznych ukazuje, że sprawy te są częścią polityki wewnętrznej oraz bezpieczeństwa państwa. W strukturze Urzędu Kanclerskiego powołano funkcje w randze Sekretarza Stanu Pełnomocnika ds. Antyrasizmu, który jest jednocześnie Federalnym Pełnomocnikiem ds. Integracji. Na tematy rasizmu przeznaczono duży budżet umożliwiający wiele działań.

Organizacje imigranckie, po latach doświadczeń koncentrują się na tworzeniu projektów ustaw, i tak od 2019 r. przygotowano projekt Federalnej Ustawy o Partycypacji. Rząd federalny planuje zakończyć w 2024 r. także prace nad Ustawą o Różnorodności czy też Ustawą wspierania demokracji.

Jednak na przestrzeni ostatnich lat także inne ministerstwa zajmują się tematami włączenia imigrantów: Federalne Ministerstwo Rozwoju stara się tworzyć pomosty pomiędzy społecznościami imigranckimi a krajami pochodzenia, wykorzystując rolę imigrantów w kraju także w pośrednictwie w relacjach gospodarczych. W temacie istotnym dla włączenia imigrantów Federalne Ministerstwo ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży rozwinęło wiele programów. Na uwagę zasługuje tutaj program „Żywa demokracja!”, w którym celem jest promowanie zaangażowania społeczeństwa obywatelskiego na rzecz demokracji, różnorodności i zwalczania wszelkich form ekstremizmu. Od 2015 r. ministerstwo finansowało projekty scalające wiedzę organizacji imigranckich w obszarze walki z rasizmem a także wspieranie różnorodności. Od 2025 r. ważne będzie tworzenie federalnej infrastruktury wiedzy, tak, aby do 2032 r. powstały fachowe kooperatywy profesjonalnie udzielające innym aktorom społecznym wiedzy w obszarach włączenia imigrantów, w szczególności dzieci, walki z ekstremizmem, poradnictwa z użyciem nowoczesnych technologii. W czasach rosnącej liczby prawicowych ekstremistów, rasistowskich i antysemickich podżegaczy i przemocy, Niemcy potrzebują silnego społeczeństwa obywatelskiego i demokracji obronnej. Program na następujące części składowe:

- Rozwój infrastruktury centrum federalnego
- Partnerstwa na rzecz demokracji
- Państwowe centra demokracji
- Projekty innowacyjne
- Zapobieganie ekstremizmowi w więzieniach i służbach kuratorskich

Od 2025 r. BMFSFJ będzie nadal wspierać zaangażowanie społeczeństwa obywatelskiego na wszystkich szczeblach władzy. Program ma na celu tworzenie sieci kontaktów, wymianę wiedzy i ogólnokrajowy rozwój jakości. W związku z tym promuje prace projektowe i, na przykład, rozwój infrastruktury centrów federalnych.

Program wzmacnia gminy poprzez promowanie partnerstw na rzecz demokracji i krajów związkowych, wspierając krajowe centra demokracji w ich zaangażowaniu na rzecz demokratycznego, wolnego i pokojowego społeczeństwa. Finansując projekty innowacyjne, BMFSFJ wspiera rozwój nowych i kreatywnych pomysłów i rozwiązań dla bieżących kwestii w zakresie promowania demokracji, różnorodności i zwalczania wszelkich form ekstremizmu.

Ramka 2.9

Program Gemeinsam. Schaffen. Patenschaften Ludzie wzmacniają ludzi. Wspólne uczestnictwo poprzez programy patronackie

Gemeinsam.
Schaffen.

W ramach programu Federalnego Ministerstwa ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży (BMFSFJ) „Menschen stärken Menschen”, duże organizacje prowadziły wspiera program patronacki (tandemowy) „Wspólne uczestnictwo poprzez programy patronackie. Program polega na tworzeniu tandemów osób ze społeczeństwa przyjmującego oraz uchodźców (młodzieży znajdującej się w trudnej sytuacji edukacyjnej, pomagając w ten sposób wzmocnić zaangażowanie społeczne). Patroni wspierają uchodźców w sprawach urzędowych, w znalezieniu pracy, spędzając z nimi wolny czas ukazując niemiecką i różnorodną kulturę. W ramach programu zatrudniani są koordynatorzy, którzy wspierają wolontariat – każdy patron i podopieczny (mentee) mają miesięcznie do dyspozycji ok. 40 euro na wydatki (wizyta w muzeum, opłata szkolenia, wizyta w kinie, koszt zakupów na wspólne gotowanie). Program umożliwił także partycypację mimo braku dochodów uchodźców oraz pogłębiał więzi społeczne, dawał poczucie sprawczości patronom oraz umożliwiał szybszą integrację na rynku pracy i w społeczeństwie.

3.2 Postrzeganie uchodźców w Polsce

Mimo że istnieje pewne zróżnicowanie w postrzeganiu imigrantów i uchodźców, ogólnie Polacy wykazują otwartość i gotowość do integracji oraz wspierania osób przybyłych z innych krajów. Wyniki sondażu przeprowadzonego przez Kantar pokazały, że imigranci są przede wszystkim postrzegani jako osoby przybyłe z innego kraju, z naciskiem na ich motywacje, takie jak praca, lepsze zarobki czy bieda, oraz jako osoby, które przymusowo musiały opuścić swój kraj. Natomiast osoby uchodźcze są utożsamiane głównie z wojną i ucieczką z kraju. Większość respondentów wykazuje akceptację dla imigrantów i uchodźców, zgadzając się na ich obecność w społeczeństwie. Polacy są otwarci na przyjęcie imigrantów do swojego sąsiedztwa, a nieco rzadziej do swojej rodziny. Są w większości zwolennikami przyjmowania uchodźców i udzielania im wsparcia, rozumiejąc trudności, z jakimi się zmagają, i widząc możliwość wzbogacenia życia kulturalnego oraz zwiększenia siły roboczej poprzez ich integrację. Dodatkowo większość badanych uważa, że uchodźcy potrzebują specjalnych programów i usług, szczególnie nauki języka, aby łatwiej się dostosować do życia w Polsce, a niemal wszyscy są gotowi osobiście udzielić pomocy imigrantom znajdującym się w potrzebie (Baszczak i in., 2023; Kantar, 2022; Staniszewski, 2023).

Skłonność do udzielania wsparcia i przyjmowania uchodźców z Ukrainy jest większa, niż w przypadku innych grup migrantów. Przykładowo w raporcie „Społeczna percepcja uchodźców z Ukrainy, migrantów oraz działań podejmowanych przez polskie państwo” (Staniszewski, 2023) zaobserwowano znacznie większy odsetek osób deklarujących chęć pomocy uchodźcom wojennym z Ukrainy (87%) niż innym migrantom (56%). Odnotowano wzrost odsetka osób (37%), które zgadzają się na osiedlenie uchodźców z Ukrainy, w przypadku innych migrantów 36% badanych popiera ich osiedlenie, a 30% akceptuje tymczasowy pobyt. Różnice w nastawieniu do różnych grup społeczności migranckiej wyraźnie widać na podstawie odpowiedzi na pytania skali dystansu społecznego Bogardusa (Tabela 2.3).

Tab. 2.3 Nastawienie społeczeństwa polskiego do społeczności ukraińskiej i migrantów innych narodowości

Treść pytania	Osoby reprezentujące społeczność ukraińską	Inni imigranci
Zgoda na zamieszkanie w kraju	85%	74%
Zgoda na zamieszkanie w miejscowości	85%	73%
Zgoda na zamieszkanie w dzielnicy	83%	64%
Zgoda na ślub dziecka z osobą reprezentującą daną społeczność	65%	53%
Udostępnienie mieszkania lub domu	28%	14%

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Staniszewski, 2023)

Z badań Centrum Edukacji Obywatelskiej wynika, że osoby młode są generalnie pozytywnie nastawione do uchodźców z Ukrainy w różnych przestrzeniach, zarówno prywatnych, jak i publicznych. Stosunek młodych do polityki migracyjnej wobec Ukraińców zależy od płci (młode kobiety są bardziej otwarte), wieku (największa otwartość w grupie 16-17 lat) i wykształcenia matki (im wyższe, tym większa przychylność). Postawy te nie są związane z wielkością miasta zamieszkania, regionem, oceną sytuacji materialnej ani poglądami politycznymi. Dystans młodzieży wobec uchodźców maleje wraz z wiekiem oraz wykształceniem ich rodziców (Walczak, Tędziągolska, 2022).

W cytowanym wcześniej raporcie "Społeczna percepcja ..." zidentyfikowano zjawisko nazwane dysonansem pozytywnego nastawienia, dotyczące społecznej percepcji uchodźców z Ukrainy. Zjawisko to polega na sprzeczności w postrzeganiu tej grupy przez polskie społeczeństwo. Z jednej strony, badani Polacy wykazują bardzo pozytywne nastawienie do uchodźców z Ukrainy. Z drugiej strony, na pytanie zmianę nastawienia do uchodźców z Ukrainy w ciągu ostatnich 6 miesięcy jedna czwarta respondentów odpowiedziała twierdząco, z czego większość (68%) stwierdziła, że nastawienie się pogorszyło (Staniszewski, 2023).

Jak słusznie podkreślają Autorzy raportu "Gościenna Polska 2022+", wyzwaniem dla wzajemnych relacji są różnice kulturowe między Polakami i Ukraińcami. Dotyczą one m.in. takich aspektów, jak równość płciowa, rola kobiety i mężczyzny w społeczeństwie, przyjęte w danej kulturze sposoby zachowania (np. w zakresie korupcji), podejście do zasad i regulacji, różnice w środowisku pracy (podejście do zarządzania, hierarchiczność struktur). Niezauważanie tych różnic z może pogłębiać problemy, prowadzić do nieporozumień, a nawet do eskalacji konfliktów (Bukowski, Duszczyk, 2022).

Kolejny potencjalny problem w relacjach między polskim społeczeństwem a społecznością ukraińską jest związany z występowaniem obraźliwych stereotypów i opinii na temat Ukraińców. Jak podają Baszczak i in. (2023), nieprzychylnie opinie i komentarze dotyczą przede wszystkim roszczeniowości uchodźców, nadużywania przez nich przywilejów, lepszego traktowania uchodźców niż Polaków przez instytucje publiczne. Rozpowszechnienie nieprzychylnych przekonań i opinii na temat uchodźców wojennych do pewnego stopnia może być efektem działań dezinformacyjnych (Shelest-Szumilas, 2022).

Zdecydowanie wyzwaniem w kontekście polityki migracyjnej jest zmiana nastawienia polskiego społeczeństwa do osób pochodzących z krajów odległych kulturowo. Przykładowo z badania CBOS wynika, że największy odsetek negatywnego nastawienia Polaków dotyczył, oprócz Rosjan (82%) i Białorusinów (51%), także Arabów (59%), Romów (50%), Turków i Chińczyków (po 36%) (CBOS, 2023). Negatywne i często stereotypowe postrzeganie osób romskiego pochodzenia przez polskie społeczeństwo przekłada się na ich gorszą sytuację, czego przejawem był ograniczony dostęp do wsparcia udzielanego uchodźcom wojennym. Udokumentowane są przypadki nierównego traktowania, dyskryminacji i rasistowskich praktyk w stosunku do Romów uciekających przed wojną w Ukrainie (Mikulska, 2022; Mirga-Wójtowicz, Fiałkowska, 2022).

Ramka 2.10 **Inicjatywy samorządów**

Rada Miasta Maribyrnong (Australia) od dawna wspiera uchodźców i osoby ubiegające się o azyl, wykazując się różnorodnymi praktykami włączającymi i zaangażowaniem społecznym. Miasto przyjęło wielu nowych mieszkańców, głównie z Indii, Chin, Wietnamu, Malezji i Nepalu.

Z okazji Tygodnia Uchodźcy 2020, pod hasłem "Celebrating the Year of Welcome", zespół ds. Inkluzji, Komunikacji i Rozwoju Społeczności w Maribyrnong wyprodukował serię trzech filmów. Filmy te ukazują historie lokalnych członków społeczności i eksplorują, co dla nich oznacza uczucie "powitania". Podobne inicjatywy celebrujące wkład uchodźców tworzą przyjazne środowisko dla uchodźców i osób ubiegających się o azyl, wzmacniają spójność społeczną i pokazują zaangażowanie Maribyrnong w inkluzywność i różnorodność. Promując inkluzywne usługi, Rada Miasta pomaga stworzyć wspierającą społeczność, w której wszyscy czują się cenieni i mile widziani.

3.3 Rekomendacje dla polityki migracyjnej - perspektywa kraju przyjmującego migrantów

Rekomendujemy podjęcie następujących działań w zakresie polityki migracyjnej z perspektywy obywateli kraju przyjmującego migrantów:

1. **Prowadzenie kampanii ukazujących wkład imigrantów we wzrost gospodarczy kraju** (poprawiający ich wizerunek, budzący poczucie akceptacji dla nich przez społeczeństwo kraju).
2. **Podjęcie tematu włączenia imigrantów w kategoriach spójności społecznej**, tworzenie programów umożliwiających ich partycypację, oraz programów spotkań polskiej społeczności z migrantami (np. poprzez programy patronackie i tandemowe).
3. **Stworzenie mechanizmów zapobiegających powstawaniu i nasilaniu się różnych interseksjonalnych form dyskryminacji i rasizmu.**
4. **Podjęcie działań włączające innych aktorów społecznych:** finansowanie dla organizacji dobroczynnych, dopuszczenie możliwości założenia migranckich organizacji dobroczynnych lub organizacji na wzór Parytetowej Organizacji Dobroczynnej.

5. **Zintensyfikowanie działań w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji migrantów** (nie tylko w miejscu pracy, ale również przez inne instytucje) oraz regularne monitorowanie narracji antyuchodźczych i antymigranckich, postaw i zachowań o charakterze dyskryminacyjnym.

6. **Promowanie integracji społecznej poprzez programy edukacyjne, kulturalne i zawodowe oraz zapewnienie sprawiedliwego traktowania migrantów na rynku pracy.**

7. **Wykorzystanie wyników inicjatywy Komisji Europejskiej dotyczącej porównania Europejskiej Ramy Kwalifikacji (EQF) z tymi, które funkcjonują w innych krajach** (np. Ukraińska Narodowa Rama Kwalifikacji

<https://europass.europa.eu/system/files/2023-02/Comparison%20report%20final%20rev%202023-02-2023%20EN.pdf>) w celu dostosowania procesów uznawania kwalifikacji imigrantów do realiów polskiego rynku pracy i zapotrzebowania pracodawców.

ROZDZIAŁ 04

Perspektywa przedsiębiorców

04

4.1 Perspektywa przedsiębiorców - doświadczenia międzynarodowe

Zaangażowanie środowiska biznesowego w proces imigracji może obejmować różne jej etapy i jest wielopłaszczyznowe. Przedsiębiorstwa odgrywają kluczową rolę w procesie przyciągania, selekcji i zatrudniania wykwalifikowanych imigrantów. Z perspektywy państwa przyjmującego oraz przedsiębiorców najważniejsze jest przyciągnięcie dużej ilości wykwalifikowanych pracowników. Ważny jest monitoring rynku pracy oraz monitoring zjawisk w obszarze zapotrzebowania na zawody. W ostatnich latach wiele państw stworzyło plany i strategię przyciągania wykwalifikowanych pracowników. W strategiach tych uwzględniana jest - ale w różnym stopniu - perspektywa przedsiębiorstw.

W **Danii** perspektywa przedsiębiorstw ma mały wpływ na proces wizowy. Osoby niebędące obywatelami UE mają duże problemy z uzyskaniem wisy. Dla przedsiębiorstw regulacje w tym zakresie są wręcz zbyt restryktywne. Duńska gospodarka, w szczególności w obszarze infrastruktury krytycznej jest uzależniona od migrantów, przykładowo pielęgniarek z Pakistanu lub pracowników budowlanych z Polski (Denmark 2023).

W **Australii** przedsiębiorcy mają z kolei duży wpływ na migrację oraz politykę. W efekcie aktywności lobbystów gospodarczych doszło do reformy strategii migracyjnej 2023/2024 (Rizvi, 2023). Przykładowo Employer Sponsored Visa została stworzona na potrzeby przedsiębiorstw, które mają dużą moc decyzyjną o tym, kto otrzyma taką wizę. „Review of Migration Strategy” krytykuje jednak ten rodzaj wisy wskazując, iż nie zawsze sprowadza do Australii taki rodzaj pracowników, jakich Australia potrzebuje, co może sugerować potrzebę monitoringu w przypadku takich rozwiązań ze strony państwa (Parkinson i in., 2023).

W **niemieckiej** strategii wiele uwagi poświęca się głęboko idącym procesom transformacji oraz cyfryzacji, przemianom demograficznym oraz dekarbonizacji, skutkom pandemii Covid 19 oraz wojny na Ukrainie. Są to m.in. czynniki, w szczególności ten ostatni, które osłabiły wzrost gospodarczy Niemiec. Jeszcze w kwietniu 2022 r. szacowano go na 2,2-2,5 %, instytuty badawcze (IWH, RWI, IfW, ifo) szacowały wzrost gospodarczy na 1,1-1,6% a w 2023 r. między -1,4% do +0,8%³⁵.

W strategii położono nacisk na zdolność do innowacji i wydajności w rozwijaniu gospodarki socjalno-ekologicznej. Rozwój gospodarczy poprzez zapewnienie zasobów siły roboczej - co najmniej w strategii - ujmowany jest w kontekście odpowiedzialności za kształtowanie mocnych systemów zabezpieczeń społecznych w przyszłości. Zapewnienie zasobów siły roboczej w strategii staje się głównym celem polityki rynku pracy oraz edukacji. W ostatnich latach w Niemczech do zapewnienia tych miejsc pracy przyczyniło się zwiększenie odsetka zatrudnienia na stanowiskach pracy wymagających ubezpieczenia społecznego. Tzw. praca na etacie to jeden ze środków strategii zapewniający stabilniejszą pozycję migrantów na rynku pracy oraz w kraju pochodzenia, rozwija solidarność z państwem, daje perspektywę przyszłości istotną w procesie integracji i włączenia w społeczeństwo państwa przyjmującego. Odprowadzane składki na ubezpieczenia socjalne oraz podatki poprawiają budżet państwa. W tym kontekście ważne jest, aby - korzystając z tych niemieckich obserwacji - wypracować w Polsce system motywowania do zatrudnienia podlegającemu składkom na ubezpieczenie społeczne. Dotychczasowe praktyki na polskim rynku pracy, pozorowane zatrudnienie, niekorzystne praktyki są stosowane nagminnie w odniesieniu do imigrantów w Polsce. Przez to jedna z możliwości włączenia w społeczeństwo nie jest wystarczająco wykorzystana.

³⁵ Fachkräftestrategie, S. 8.

W federalnej strategii zdobywania wykwalifikowanych pracowników widać holistyczne podejście włączenia do jej tworzenia przedsiębiorstw, szkół, związków zawodowych instytucji kształcenia ustawicznego. W tej analizie uznane będzie za model optymalny i opisany bliżej. W Niemczech, gdzie już teraz w wielu regionach i sektorach brakuje dobrze wykształconych specjalistów liczba wakatów w 2022 r. wyniosła około 1,98 mln. Zgodnie z najnowszym monitoringiem wykwalifikowanej siły roboczej, w 2026 r. będzie około 240.000 więcej miejsc pracy do obsadzenia niż będzie dostępnych pracowników. Dla wielu firm poszukiwanie wykwalifikowanej siły roboczej jest już kwestią egzystencjalną³⁶.

Niemiecki rząd w swojej strategii dla wykwalifikowanej siły roboczej koncentruje się na pięciu obszarach działania w ramach swojej strategii na rzecz wykwalifikowanej siły roboczej. Należą do nich:

1. Nowoczesne szkolenia: w tym dualne kształcenie (jednocześnie w systemie szkolnym oraz w fabrykach, na miejscach pracy. Prowadzenie nowoczesnych i atrakcyjnych programów szkoleniowych oraz wczesnego i kompleksowego doradztwa zawodowego dla wszystkich uczniów mają ogromne znaczenie. Jak widać w strategii działaniami objęci są wszyscy uczniowie, w tym imigranci tak, aby w przyszłości także zasilili grupę wykwalifikowanej siły roboczej. To ważny punkt dla polityki edukacyjnej Polski, w Niemczech dzieci migranckie są często wykluczane z sukcesu edukacyjnego, a wykluczenie to ma podłoże dyskryminacyjne.

2. Ukierunkowane doksztalcanie: szkolenia przygotowujące do pracy jutra. W strategii rząd zapowiada zwiększenie dostępności do programów doksztalcania i podnoszenia kwalifikacji dla wszystkich bez ograniczeń wiekowych. Federalna Agencja Pracy utworzyła „Narodowa Platforma Online dla Doksztalcania Zawodowego” (meinNOW) przy wsparciu finansowym rządu federalnego, aby pomóc osobom zainteresowanym dalszym szkoleniem w odnalezieniu się. (Częściowy) okres szkoleniowy ma zostać wprowadzony jako dodatkowy instrument finansowania. Platforma ta jest integralnym elementem Narodowej Strategii Edukacyjnej.

3. Efektywniejsze wykorzystanie potencjału pracy, zwiększenie udziału w rynku pracy: lepsze wykorzystanie potencjału kobiet na rynku pracy poprzez rozszerzenie opieki dziennej nad dziećmi i świadczeń rodzinnych, planowane jest oferowanie bardziej elastycznych godzin pracy i dalszą rozbudowę placówek opieki nad dziećmi.

4. Poprawa jakości pracy, zmiana kultury pracy: kultura pracy zorientowanej na pracownika i oferty elastycznego przejścia na emeryturę, aby wykwalifikowani pracownicy byli zadowoleni z dłuższej aktywności zawodowej. Wspieranie przez rząd projektów pomagających poprawić kulturę pracy w firmach. Planowane jest doradztwo na temat elastycznych emerytur, aby podnieść gotowość w firmach utrzymania zatrudnienia starszych pracowników na dłużej.

5. Nowoczesna polityka imigracyjna: Niemcy koncentrują się również na imigracji wykwalifikowanych pracowników z zagranicy. Planowane są uproszczenie procedur administracyjnych oraz uznawanie kwalifikacji zawodowych, jak również wprowadzenie zasad nieskomplikowanej imigracji rodzin i ich integracji ze społeczeństwem, edukacją i rynkiem pracy. Planowane jest poszerzenie usług doradczych oraz kursów językowych dla osób zainteresowanych emigracją.

W każdym z tych obszarów prowadzone są następujące działania: analiza potrzeb i potencjału, informacja i doradztwo, umożliwianie i kwalifikowanie, mediacja i wsparcie, komunikacja i reklama pod marką parasolową „Make it in Germany”.

³⁶ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/fachkraeftestrategie-2133284>

Na niemieckim rynku pracy zauważalny jest paradoks: z jednej strony, firmy i przedsiębiorstwa firmy i przedsiębiorstwa w niektórych regionach i sektorach mają coraz większe trudności z obsadzeniem stanowisk pracy, z drugiej strony, młodzi ludzie nie zawsze są w stanie wejść na ten rynek pracy, szkolenie zawodowe nie jest dla nich atrakcyjne. Dlatego nacisk kładziony jest na modernizację przepisów dotyczących szkolenia i doskonalenia zawodowego. Ważne są szkolenia podnoszące kompetencje w obszarze transformacji ekologicznej i cyfrowej. Zmniejszeniu barier dostępu do szkoleń służy tzw. Bildungsgutschein o który mogą aplikować firmy. W przepisach prawa pracownik ma prawo do tygodniowego kursu doszkalającego.

Ramka 2.11**Bon edukacyjny / Bildungsgutschein**

Finansowe wsparcie stosowane w Niemczech. Agencja pracy finansuje szkolenia zawodowe osób, które chcą zakończyć bezrobocie lub zapobiec zagrożeniu bezrobociem. Osoby bezrobotne mogą otrzymać wsparcie w ramach dalszego szkolenia zawodowego, jeśli zostanie uznana potrzeba dalszego szkolenia zawodowego w celu uzyskania dodatkowych lub uzupełniających kwalifikacji (termin techniczny: kwalifikacje rozszerzające lub adaptacyjne). Ponadto nabycie podstawowych umiejętności, w szczególności w zakresie czytania, pisania, matematyki oraz technologii informacyjno-komunikacyjnych, może być finansowane, jeśli nabycie podstawowych umiejętności tworzy podstawę do pomyślnego dalszego szkolenia zawodowego lub ogólnie poprawia szanse na zatrudnienie.

Wsparcie dla pracowników

Można również uzyskać dofinansowanie w ramach istniejącego stosunku pracy poprzez całkowite lub częściowe pokrycie kosztów dalszego szkolenia. Pokrywane koszty:

- opłaty za kurs, w tym koszty niezbędnych materiałów dydaktycznych, odzieży roboczej i opłat egzaminacyjnych
- koszty podróży
- koszty opieki nad dziećmi podczas dalszego szkolenia zawodowego
- koszty zakwaterowania i wyżywienia poza domem, jeśli codzienne dojazdy są nieracjonalne.

Dodatek na doksztalcanie

Osoby doksztalcające się w ramach programów agencji pracy lub urzędu pracy, otrzymują miesięczny dodatek w wysokości 150 euro.

Premia za doksztalcanie

Zdanie egzaminów oznacza prawo do premii w wysokości 1000 euro pod pewnymi warunkami. Premia za zdanie egzaminu końcowego wynosi 1500 euro.

4.2 Perspektywa przedsiębiorców - doświadczenia polskie

Jak zaznaczają Hargrave i in. (2023, s. 26): "Podczas gdy polski sektor prywatny nie wypowiada się publicznie na temat pracowników zagranicznych, (...) odegrał on kluczową rolę w wywieraniu wpływu na podejście rządu poprzez działania lobbujące". Organizacje pracodawców oraz organizacje branżowe w Polsce od dłuższego czasu angażują się w działania mające na celu wpływ na kształtowanie polityki migracyjnej. Z jednej strony, starają się uzyskać uproszczenia procedur zatrudniania pracowników migranckich, podejmują działania lobbujące rozwiązania na rzecz ułatwiania mobilności osób z zagranicy na rynku pracy cudzoziemców. Nieradko też działania te podejmowane są we współpracy z organizacjami pozarządowymi mającymi doświadczenie w zakresie wsparcia migranckich społeczności. Z drugiej strony, organizacje pracodawców angażują się w konsultacje w sprawie ogólnych ram polityki migracyjnej kraju (Mikulska-Jolles, 2019; Pawlak, 2018).

Oprócz działań mających na celu lobbowanie rozwiązań ułatwiających dostęp cudzoziemców do rynku pracy, istotna jest rola pracodawców jako podmiotów wspierających proces integracji imigrantów, w szczególności w wymiarach ekonomicznym i społecznym.

Jak wynika z badań Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej (OGiRPAP) zrealizowanych na terenie Poznania oraz ościennych gmin, zaangażowanie pracodawców zatrudniających obcokrajowców w proces ich integracji należy określić jako ograniczone. Mimo deklaracji podejmowania działań na rzecz zatrudnianych pracowników cudzoziemskich, najczęściej sprowadzają się one do załatwiania spraw urzędowych (np. w kwestii legalizacji pobytu i pracy), udzielania wsparcia w załatwianiu spraw pobytowych (wynajem mieszkania, znalezienie lekarza rodzinnego itp.) czy wsparcia informacyjnego obejmującego różne aspekty życia w Polsce. Stosunkowo rzadko oferowane wsparcie ma charakter dodatkowego zabezpieczenia socjalnego (wsparcie finansowe wykraczające poza wynagrodzenie, benefity pozapłacowe, dowóz do miejsca pracy). Najbardziej deklarowaną formą są działania wymagające większych nakładów finansowych i czasowych, które mogą przynieść długofalowe i trwałe korzyści dla przedsiębiorstw (działania integracyjne, lekcje języka polskiego i języka polskiego specjalistycznego, działania w zakresie różnic kulturowych)³⁷. Jednocześnie wśród pracodawców podejmujących działania ułatwiające integrację imigrantów świadomość istoty tego procesu wydaje się być dość powierzchowna, gdyż najczęściej deklarowaną formą są spotkania integracyjne (Shelest-Szumilas i in., 2021).

Mimo iż pracodawcy wykazują się ograniczonym zaangażowaniem w proces integracji cudzoziemców, jednocześnie dostrzegają znaczące wyzwania z tym związane (Urbański, 2022). Główne trudności, takie jak integracja z zespołem, bariery językowe i różnice kulturowe, to największe wyzwania związane z zatrudnianiem obcokrajowców i dostrzegane przez polskie przedsiębiorstwa, jak wynika z danych zaprezentowanych w najnowszym raporcie "Barometr rynku pracy" (2024). Niewystarczające zaangażowanie i inwestowanie pracodawców w działania ułatwiające integrację zatrudnianych cudzoziemców może potęgować napotykaną problemy, tworząc błędne koło, w którym trudności w integracji prowadzą do jeszcze mniejszej motywacji pracodawców do angażowania się w ten proces.

Negatywny wpływ na niewielką aktywność pracodawców w procesie integracji cudzoziemskich pracowników mogą również mieć bariery, które pojawiają się już na etapie zatrudniania takich pracowników: czasochłonne procedury administracyjno-formalne (np. dotyczące legalizacji pobytu i pracy), skomplikowane warunki formalnoprawne, brak wiedzy na temat specyfiki zatrudniania cudzoziemców w Polsce czy też brak dostępu do wiarygodnych i spójnych źródeł informacji na ten temat (Barometr rynku pracy, 2024; Shelest-Szumilas i in., 2021; Urbański, 2022). Z badań wynika, że przedsiębiorstwa zatrudniające obcokrajowców częściej wskazują na kwestie formalne, czas oczekiwania i koszty rekrutacji jako największe trudności napotykaną w procesie rekrutacji pracowników zagranicznych, niż firmy nie powierzające pracę cudzoziemcom. Jednocześnie realny wpływ pracodawców na wprowadzenie usprawniających rozwiązań w tym zakresie jest postrzegany jako dość ograniczony (Barometr rynku pracy, 2024).

³⁷ Również badanie przeprowadzone w 2020 r. wśród pracowników z Ukrainy, którzy mieli doświadczenia pracy w Polsce w ciągu ostatnich 5 lat, potwierdziło, że szkolenia zawodowe oraz lekcje nauki języka polskiego są najbardziej oferowanymi przez pracodawców formami wsparcia (Personnel Service, 2020).

4.3 Rekomendacje dla polityki migracyjnej z perspektywy przedsiębiorców

Rekomendujemy podjęcie następujących działań w zakresie polityki migracyjnej z perspektywy przedsiębiorców:

1. **Wprowadzanie rozwiązań systemu dualnego** – imigrancka młodzież i młodzi dorośli (ale i Polacy) pracujący i jednocześnie przyuczający się do zawodu. Ścisła współpraca pomiędzy ministerstwami a dużymi przedsiębiorstwami, które mogłyby zaoferować system dualny.
2. **Prowadzenie działań doradczych w krajach**, w których osoby są zainteresowane imigracją do Polski (tzw. działania przed-integracyjne).
3. **Szersze włączenie pracodawców w proces opracowania i wdrażania usprawnień w zakresie legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców.**
4. **Wypracowanie mechanizmów ścisłej współpracy między lokalnymi przedsiębiorstwami, samorządami i agencjami zatrudnienia** w celu lepszego zrozumienia potrzeb rynku pracy i wdrożenia wsparcia dostosowanego do różnych grup imigrantów, opracowania programów edukacyjnych i szkoleniowych oparte na lokalnych potrzebach, programów nauki języka polskiego specjalistycznego itp.
5. **Wsparcie pracodawców, którzy planują zatrudnienie osób spoza Polski lub mają takich pracowników w swoich strukturach**, np. poprzez dotacje, ulgi podatkowe lub inne formy wsparcia.

Uwagi końcowe

Zgodnie z najnowszą, dostępną prognozą GUS (GUS, 2023b), Polska w nadchodzących dekadach charakteryzować się będzie spadkiem liczby ludności, a w konsekwencji kurczeniem i starzeniem zasobów pracy. Jednocześnie po przystąpieniu kraju do UE wystąpiła sukcesywna liberalizacja przepisów prawa odnośnie do zatrudniania imigrantów z krajów trzecich, która – współwystępująca z poprawą sytuacji na krajowym rynku pracy (wzrost płac, spadek bezrobocia) – spowodowała, że od kilku lat widoczna jest wysoka dynamika imigracji do Polski, głównie z krajów Europy Wschodniej. Z kraju o ujemnym saldzie migracji staliśmy się państwem o dodatnim bilansie migracyjnym. Prawdopodobnie w wyniku przekształcenia się w kraj imigracyjny, przyszłe zmiany demograficzne w Polsce mogą przebiegać mniej dynamicznie (m.in. ubytek liczby ludności) niż to zakłada prognoza. Jednak, nie należy spodziewać się, że napływ imigrantów z krajów trzecich rozwiązałyby wszystkie bolączki braków kadrowych na polskim rynku pracy. Według sporządzonej projekcji, zakładającej utrzymywanie się obecnego tempa wzrostu liczby cudzoziemców na rynku pracy oraz powolny ubytek na nim Ukraińców, średnioroczny napływ imigrantów zarobkowych w latach 2025–2030 realnie, może wynieść około 33 tys. osób rocznie. W tym samym czasie, średnioroczny ubytek osób aktywnych zawodowo wahać się może od 78 tys. do 152 tys. osób. Jednocześnie, coraz większa imigracja zwłaszcza ludności odmiennej kulturowo będzie rodzić wyzwania integracyjne. Konieczne będzie podjęcie działań w obszarze polityki migracyjnej, które pozwolą cudzoziemcom zintegrować się ze społeczeństwem polskim. Ponadto, potrzebne będą rozwiązania minimalizujące negatywne skutki migracji i jednocześnie maksymalizujące korzyści wynikające z tego procesu. Przeprowadzone analizy prowadzą do następujących wniosków:

- Polityka migracyjna powinna zapewniać poszanowanie podstawowych wolności i praw człowieka dla imigrantów, w tym wolności myśli, sumienia i wyznania oraz ochrony przed dyskryminacją. Ponadto powinna być zgodna z międzynarodowymi standardami praw człowieka i respektować różnorodność kulturową.
- W procesie opracowania polityki migracyjnej powinno się uwzględnić perspektywę różnych interesariuszy, w tym przedstawicieli środowiska biznesu, związków zawodowych, instytucji edukacyjnych, instytucji opieki społecznej, organizacji pozarządowych mających wieloletnie doświadczenie w pracy ze społecznością migrancką oraz innych podmiotów.
- Istotne jest, aby rząd i inne instytucje publiczne aktywnie promowały narrację opartą na empatii i zrozumieniu wobec imigrantów. Należy przede wszystkim podkreślać ich wkład w społeczeństwo i gospodarkę.
- Polityka migracyjna powinna zawierać konkretne działania mające na celu zwalczanie wszelkich form stygmatyzacji, wykluczenia i dyskryminacji imigrantów. Wymaga to ścisłej współpracy z organizacjami pozarządowymi, społecznością lokalną oraz edukację społeczeństwa w zakresie tolerancji i równości.
- Polityka migracyjna powinna zawierać spójną koncepcję integracji imigrantów opartą na jasno zdefiniowanych celach. To obejmuje wypracowanie strategii opartej na wiedzy eksperckiej oraz badaniach, z uwzględnieniem praktyki osób i organizacji zajmujących się integracją, zwłaszcza na poziomie lokalnym.

- Warto, aby polityka migracyjna zakładała wprowadzenie systematycznego monitorowania procesu integracji imigrantów, zarówno tych korzystających z ochrony międzynarodowej, jak i innych cudzoziemców. To pozwoli na ocenę skuteczności działań integracyjnych oraz identyfikację obszarów wymagających dalszych działań lub poprawy.
- Ważne jest, aby polityka migracyjna umożliwiała szybkie, ale przede wszystkim efektywne integrowanie imigrantów w Polsce w różnych obszarach.
- Polityka migracyjna powinna zakładać m.in. opracowanie kompleksowego programu wsparcia, z uwzględnieniem potrzeb wrażliwych grup imigrantów, obejmującego dostęp do systemu opieki zdrowotnej, edukacji, rynku pracy, intensywny program nauki języka polskiego dla dorosłych i dzieci itp. Rozbudowa oferty kursów języka polskiego komunikatywnego i specjalistycznego, ułatwienie procedur uznawania kwalifikacji zawodowych imigrantów, aby zwiększyć ich szanse na zatrudnienie zgodne z ich umiejętnościami.
- Wsparcie dla pracodawców, którzy zatrudniają imigrantów, poprzez kampanie informacyjne i działania promujące elastyczne formy zatrudnienia, takie jak praca w niepełnym wymiarze godzin, aby sprostać specyficznym potrzebom tej grupy społecznej i dostosować się do zmieniających się potrzeb rynku pracy.
- Opracowanie przepisów, które pozwalają samorządom lokalnym na tworzenie i realizację własnych programów integracyjnych, nawet jeśli wykraczają one poza zakres przewidziany w ustawie o pomocy społecznej oraz innych aktach prawa.
- Zapewnienie środków finansowych i doradztwa dla samorządów lokalnych na opracowywanie, a także wdrażanie lokalnych inicjatyw integracyjnych, uwzględniających specyficzne potrzeby społeczności migranckich.

Bibliografia

- Australian Government, Department of Education. (b.d.). Services for organisations – Country Education Profiles. Pobrane z <https://internationaleducation.gov.au/services-and-resources/services-for-organisations/Pages/Services-for-organisations.aspx>
- Australian Government Department of Home Affairs (May 19, 2024). Migration Program Planning Levels. Immigration and citizenship. Pobrane z <https://immi.homeaffairs.gov.au>
- Banulescu-Bogdan, N. (2022). From fear to solidarity: The difficulty in shifting public narratives about refugees. Pobrane z https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/refugee-narratives-report-2022_final.pdf
- Barometr rynku pracy. Edycja 18 kwiecień 2024. (2024). Pobrane z https://cciip.pl/wp-content/uploads/2024/04/Gi-Group-Holding-Barometr-ryнку-pracy_edycja-18.pdf
- Barometr Zawodowy (b.d.). Pobrane z <https://barometrzawodow.pl/>
- Baszczak, Ł., Wincewicz, A., Zyzik, R. (2023), Polacy i Ukraińcy – wyzwania integracji uchodźców, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa. Pobrane z <https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2023/05/Wyzwania-integracji-.pdf>
- Baza Otwarte Dane – Dane statystyczne dot. wniosków o nadanie statusu cudzoziemca UKR w związku z konfliktem na Ukrainie. Pobrane z <https://dane.gov.pl/pl/dataset/2715,zarejestrowane-wnioski-o-nadanie-statusu-ukr>
- Bijak, J., Wiśniowski, A. (2010). Bayesian forecasting of immigration to selected European countries by using expert knowledge. *Journal of the Royal Statistical Society, Series A* 173(4):775–796.
- Blankvoort, N., Laliberte Rudman, D., van Hartingsveldt, M., & Krumeich, A. (2023). 'New' Dutch Civic Integration: learning 'Spontaneous Compliance' to address inherent difference. *Critical Discourse Studies*, 1-19. Pobrane z <https://doi.org/10.1080/17405904.2023.2179648>
- Bukowski M., Duszczyk M. (red.). (2022). Gościńska Polska 2022+, WiseEuropa. Pobrane z <https://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2022/06/Raport-Goscińska-Polska-2022.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit, Bildungsgutschein. Pobrane z <https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/bildungsgutschein>
- CBOS (2023). Stosunek do innych narodów rok po wybuchu wojny na Ukrainie, nr 33/2023, marzec 2023. Pobrane z https://www.cbos.pl/SPIKOM.POL/2023/K_033_23.PDF
- Chmielecka, P. (2023). Imigranci z Ukrainy w Polsce – wyzwania, szanse, zagrożenia i ryzyko adaptacji w kontekście funkcjonowania polityki społecznej na przykładzie województwa kujawsko-pomorskiego w latach 2014–2022. Rozprawa doktorska. Pobrane z https://www.ukw.edu.pl/download/64438/Chmielecka_Rozprawa_doktorska.pdf
- Chmielewska-Kalińska, I., Dudek, B., Strzelecki, P. (2022). Sytuacja życiowa i ekonomiczna uchodźców z Ukrainy w Polsce Raport z badania ankietowego zrealizowanego przez OO NBP. Narodowy Bank Polski. Pobrane z <https://nbp.pl/wp-content/uploads/2022/11/sytuacja-uchodzcow-z-Ukrainy-w-Polsce.pdf>
- Coleman D., (2008). The Demographic Effects of International Migration in Europe. „Oxford Review of Economic Policy”, Vol. 24, No. 3, s. 452–476
- Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf einen Blick. Pobrane z https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwsPCyBhD4ARIsAPaaRf177BibBjJjOmLkOo0iGkxAPHfJfMKa3CnAji0Bj6ymsrA7JVZcLz4aAumpEALw_wcB
- Denmark: New Records in Migrant Labour Market Inclusion (2023). European Website on Integration. Pobrane z https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/denmark-new-records-migrant-labour-market-inclusion_en
- Desiderio, M. V., & Urso, G. (2013). Recognition of qualifications and competences of migrants. A. Schuster (Ed.). Brussels: International Organization for Migration. Pobrane z https://publications.iom.int/system/files/pdf/recognition_qualifications_competencesofmigrants.pdf

DYREKTYWA RADY 2001/55/WE z dnia 20 lipca 2001 r. w sprawie minimalnych standardów przyznawania tymczasowej ochrony na wypadek masowego napływu wysiedleńców oraz środków wspierających równowagę wysiłków między Państwami Członkowskimi związanych z przyjęciem takich osób wraz z jego następstwami. Pobrane z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0055>

Dudek, B., Panuciak, P., Strzelecki, P. (2023). Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów z Ukrainy w Polsce w 2023 roku Raport z badania ankietowego. Narodowy Bank Polski. Pobrane z https://nbp.pl/wp-content/uploads/2024/01/raport_migranci_z-Ukrainy_2023.pdf

Duszczyc, M., Górny, A., Kaczmarczyk, P., Klakla, B. (2024). Imigracja a rynek pracy w Polsce. Zeszyt mBank-CASE Nr 178/2024. Pobrane z https://www.case-research.eu/files/?id_plik=7894

Duszczyc M., Kaczmarczyk P, (2022). The war in Ukraine and migration to Poland: Outlook and challenges, *Intereconomics*, 57, 164–170, <https://doi.org/10.1007/s10272-022-1053-6>

Eurofound and the European Union Agency for Fundamental Rights (2023). Barriers to employment of displaced Ukrainians, Eurofound research paper, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Pobrane z https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/ef-fra-2023-barriers-employment-displaced-ukrainians_en.pdf

European Migration Network (2020). Pathways to citizenship for third-country nationals in the EU. EMN synthesis report for the EMN study 2019. Pobrane z https://home-affairs.ec.europa.eu/document/download/e93bffb4-8d61-4afe-99fe-3f9d746121bc_en?filename=00_eu_emn_study_synthesis_report_citizenship_final_en.pdf

Foged, M., & Van der Werf, C. (2023). Access to language training and the local integration of refugees. *Labour Economics*, 84, 102366. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102366>

Fossati, F., & Liechti, F. (2020). Integrating refugees through active labour market policy: A comparative survey experiment. *Journal of European Social Policy*, 30(5), 601–615.

Fundowicz, J., Łapiński, K., Stefanowicz, J., Wyżnikiewicz, B., Wyżnikiewicz, D., (2021). Szara strefa https://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG_Szara_Strefa_2021_final.pdf

Governance of Migrant Integration in Denmark." 2024. European Website on Integration, https://migrant-integration.ec.europa.eu/country-governance/governance-migrant-integration-denmark_en (May 19, 2024).

Gońda, M., Kałuża-Kopias, D. (2023). Plany pobytowe obywateli Ukrainy w Łodzi. Wybrane wyniki badań, *Biuletyn Centrum Studiów Migracyjnych UŁ*, 2(20), www.csm.uni.lodz.pl

Górny, A., Śleszyński, P. (2019). Exploring the spatial concentration of foreign employment in Poland under the simplified procedure. *Geographia Polonica*, 91, 3, s. 331–346.

GUS (2023a). Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2017–2022 <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2021/nsp-2021-wyniki-ostateczne/migracje-zagraniczne-na-pobyt-czasowy-wyniki-nsp-2021,4,1.html>

GUS (2023b). Prognoza ludności na lata 2023–2060, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2023-2060,11,1.html>; dostęp na dzień 20.06.2024

GUS (2022a). Migracje zagraniczne na pobyt czasowy. Wyniki NSP 2021. Pobrane z <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2021/nsp-2021-wyniki-ostateczne/migracje-zagraniczne-na-pobyt-czasowy-wyniki-nsp-2021,4,1.html>

GUS (2022b). Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2021, Raport z wstępnych wyników. Pobrane z <https://stat.gov.pl/aktualnosci/informacje-o-wynikach-narodowego-spisu-powszechnego-ludnosci-i-mieszkan-2021,422,1.html>

Hargrave, K., Homel, K., Dražanová, L. (2023). Public narratives and attitudes towards refugees and other migrants. Poland country profile (January 2023), Pobrane z https://migrant-integration.ec.europa.eu/system/files/2023-01/Public_narratives_and_attitudes_towards_refugees_and_other_migrants_-_Poland_c_9mrGPsC.pdf

Hajduković, D. (2023). Integration of migrants and refugees: benefits for all parties involved. Report for Committee on Migration, Refugees and Displaced Persons. Pobrane z <https://rm.coe.int/integration-of-migrants-and-refugees-benefits-for-all-parties-involved/1680aa9038>

Hazan E., Madgavkar A., Chui M., Smit S., Maor D., Singh Dandona G., A new future of work: The race to deploy AI and raise skills in Europe and beyond, 2024, https://www.mckinsey.de/~ /media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/news/presse/2024/2024%20-%2005%20-%2023%20mgi%20genai%20future%20of%20work/mgi%20report_a-new-future-of-work-the-race-to-deploy-ai.pdf

Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Turbo-zur-Arbeitsmarktintegration-von-Gefuechteten/turbo-zur-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten.html>

Roland Huyghues-Despointes, Imiela, J., Strzemieczna, M., & Pawlak, M. (2020). Opieka medyczna nad cudzoziemcami w Wielkiej Brytanii. *Polityka Społeczna*, 553(4), 17-29.

Kałuża-Kopias, D. (2014). Trafność prognozowanego poziomu migracji w pracach GUS, *SpaceSociety Economy*, 13, s. 7590.

Kantar (2022). Postrzeganie uchodźców w Polsce wersja skrócona. Raport Kantar dla UNHCR. Pobrane z <https://www.unhcr.org/pl/wp-content/uploads/sites/22/2021/02/Sondaz-UNHCR-2021-badanie-ogolnopolskie.pdf>

Keryk, M. (2021). Praca w Polsce: naruszenie praw pracowniczych imigrantów z Ukrainy zatrudnionych w budownictwie i sektorze usług. Pobrane z https://naszwybor.org.pl/wp-content/uploads/2021/03/Praca-w-Polsce-naruszenie-praw-pracowniczych-imigrantow-z-Ukrainy-zatrudnionych-w-budownictwie-i-sektorze-uslug_Streszczenie_POBIERZ-PDF.pdf

Korniychuk, A. (2016). Nauka języka w integracji uchodźców-doświadczenia innych państw. Instytut Spraw Publicznych. Pobrane z https://www.isp.org.pl/uploads/drive/oldfiles/Program%20Migracji%20i%20Polityki%20Rozwojowej/Jezyk_nauka.pdf

KRAZ (2024). Pobrane z <https://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz>

Kupiszewska, D., Kupiszewski, M. (2005). A revision of a traditional multiregional model to better capture international migration: the MULTIPOLES model and its applications, CEFMR Working Paper 10.

Kuschel, A., Hansen, N., Heyse, L., & Wittek, R.P. (2023). Combining language training and work experience for refugees with low-literacy levels: a mixed-methods case study. *Journal of International Migration and Integration*, 24(4), 1635-1661. <https://doi.org/10.1007/s12134-023-01028-6>

Landesamt für Einwanderung, Elektronischer Aufenthaltstitel (eAT). Pobrane z <https://www.berlin.de/einwanderung/aufenthalt/elektronischer-aufenthaltstitel/>

Levitas, A. (2020). Understanding health-seeking behaviors and barriers to healthcare access among Ukrainian migrant women working in the domestic sector in Warsaw, Poland (A qualitative study) (No. 122/180). CMR Working Papers. Pobrane z <https://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2020/08/WP122180.pdf>

Liste der Mangelberufe. Pobrane z (https://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/1_Rebrush_2022/a_Fachkraefte/PDF-Dateien/3_Visum_u_Aufenthalt/2024_Mangelberufe_DE.pdf)

Materniak, M. (2023). Prawne aspekty świadczenia pomocy medycznej uchodźcom w Polsce. *Zeszyty Naukowe Pro Publico Bono*, 1 (1), 107-117. 10.5604/01.3001.0054.1717

Messyasz, K. (2023). Obcy język polski? Oferta nauczania dla migrantów przymusowych z Ukrainy, *Kwartalnik ZSK*, 2. Pobrane z <https://kwalifikacje.edu.pl/obcy-jezyk-polski-oferta-nauczania-dla-migrantow-przymusowych-z-ukrainy/?lang=en>

Migration Program planning levels, Australian Governments, Department of Home Affairs. Pobrane z <https://immi.homeaffairs.gov.au/what-we-do/migration-program-planning-levels?sfnsn=wa&mibex-tid=VhDh1V>

Mikulska-Jolles, A. (2019). Kto kształtuje politykę migracyjną i integracyjną w Polsce. Analiza interesariuszy, Warsaw: Heinrich Böll Foundation. Pobrane z https://pl.boell.org/sites/default/files/analiza_interesariuszy_pl_2.pdf

Mikulska, A. (2022). Polska: „Przyjechaliśmy tu, nie chcieli nas wpuścić”. Romowie z Ukrainy traktowani jak niechciani uchodźcy. Pobrane z <https://www.amnesty.org.pl/polska-przyjechalismy-tu-nie-chcieli-nas-wpuszcic-romowie-z-ukrainy-traktowani-ja-k-niechciani-uchodzcy/>

Ministerstwo Edukacji Narodowej (2023). Informacja o kształceniu w polskim systemie oświaty osób przybywających z zagranicy. Pobrane z <https://www.gov.pl/web/edukacja/informacja-o-ksztalceniu-w-polskim-systemie-oswiaty-osob-przybywajacych-z-zagranicy>

Ministerstwo zdrowia (2023). Finansowanie leczenia cudzoziemców w Polsce. Pobrane z <https://www.gov.pl/web/zdrowie/finansowanie-leczenia-cudzoziemcow-w-polsce>

Mirga-Wójtowicz, E., Fiałkowska, K. (2022). "Uważajcie tam, w tej cygańskiej dzielnicy" – antycyganizm w warunkach wojny. Pobrane z <https://pl.boell.org/pl/2022/05/16/uwazajcie-tam-w-tej-cyganskiej-dzielnicy-antycyganizm-w-warunkach-wojny>

MRPiPS (2024). Informacja o zatrudnieniu cudzoziemców 2023 r. <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/8179096/Informacja%20o%20zatrudnieniu%20cudzoziemc%C3%B3w%202023%20r.pdf/58c6f6b1-07b5-4fa7-9b48-7f70d74f9dbe?t=1706880934801>

Nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung. Pobrane z <https://mein-now.de/>

NIK (2014). Pomoc społeczna dla uchodźców. Pobrane z <https://www.nik.gov.pl/plik/id,10216,vp,12539.pdf>

NIK (2021). Uznawanie kwalifikacji zawodowych cudzoziemców spoza Unii Europejskiej. Pobrane z <https://www.nik.gov.pl/plik/id,24083,vp,26825.pdf>

O'Donnell, J. (2023). Mapping Social Cohesion 2023. Scanlon Foundation Research Institute. Pobrane z <https://scanloninstitute.org.au/mapping-social-cohesion-2023>.

OECD (2019). How do OECD countries compare in their attractiveness for talented migrants? Pobrane z <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-19.pdf>

OECD (2021). State of Health in the EU Polska Profil systemu ochrony zdrowia 2021. Pobrane z https://health.ec.europa.eu/document/download/8b11a63e-7f19-4ae2-8169-01b04b466dd7_en?filename=2021_ch_p_poland_polish.pdf

OECD (2023). "Denmark." In International Migration Outlook 2023, Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b0f40584-en>

ONZ (2023). United Nations Population Prospects 2022. Pobrane z <https://population.un.org/wpp/>

Parkinson, M., Howe, J., Azarias, J. (2023). Review of the Migration System. Australian Government Department of Home Affairs. Pobrane z <https://www.homeaffairs.gov.au/reports-and-pubs/files/review-migration-system-final-report.pdf>.

Pawlak, M. (2018). Polityki publiczne wobec migracji. NAUKI, 288. Pobrane z <https://open.icm.edu.pl/server/api/core/bitstreams/89944c0d-5699-4740-96a9-7a6945ef04d5/content>

Pędziwiatr, K., Brzozowski, J., Czerska-Shaw, K., Hajdarowicz, I., Górka, K., Luchik-Musiyezdova, S., Stonawski, M., & Szkołut, S. (2023). Główne wnioski i rekomendacje wynikające z analizy sytuacji imigrantów ekonomicznych i przymusowych w Nowym Sączu, Olkuszu, Oświęcimiu i Tarnowie. https://www.malopolska.pl/_userfiles/uploads/Rozwoj%20Regionalny/Malopolska%20Otwarta/RAPORT%20G%C5%82%C3%B3wne%20wnioski%20UMWM_30.08.2023_FINAL_nowe%20logo.pdf

Personnel Service (2020). Barometr polskiego rynku pracy 2020. Pobrane z https://personnel-service.pl/wp-content/uploads/2024/04/Barometr-Polskiego-Rynku-Pracy_2020.pdf

Piekutowski J., (2023). Raport, Migracje: niewykorzystana (na razie) Szansa Polski Warszawa Enterprise Institute
<https://wei.org.pl/wp-content/uploads/2023/09/Migracje-niewykorzystana-na-razie-szansa-Polski-raport.pdf>

Platt, L., Polavieja, J., & Radl, J. (2022). Which integration policies work? The heterogeneous impact of national institutions on immigrants' labor market attainment in Europe. *International Migration Review*, 56(2), 344-375.

Polski Instytut Współpracy Obywatelskiej (2022). Dyskryminacja ze względu na pochodzenie. Raport z badań własnych. Pobrane z
<https://www.fpiwo.pl/2022/12/raport-badania-antydiskryminacja-2022.html#:~:text=Czy%20cudzoziemcy%20spotykal%C4%85%20si%C4%99%20z,lepiej%20sytuacj%C4%99%20oceniaj%C4%85%20sami%20migranci>

Polsko-Ukraińska Izba Gospodarcza, Foreign Personnel Service (2019). Profil społeczny migranta zarobkowego z Ukrainy. Pobrane z <https://www.pol-ukr.com/wp-content/uploads/PUIG-PIZ-Raport-2019.pdf>

Reynié, D. (2023). Danish Immigration Policy: A Consensual Closing of Borders. Pobrane z
<https://www.fondapol.org/app/uploads/2023/02/214-danemark-gb-2023-02-27-w-1.pdf>.

Rizvi, A. (2023). The Future of Australian Immigration Policy. *East Asia Forum*. Pobrane z
<https://eastasiaforum.org/2023/07/15/the-future-of-australian-immigration-policy/>

Rocca, L., Carlsen, C. H., & Deygers, B. (2020). Linguistic integration of adult migrants: requirements and learning opportunities. Council of Europe. Pobrane z
https://www.researchgate.net/profile/Cecilie-Hamnes-Carlsen/publication/340255675_Linguistic_Integration_of_adult_migrants_requirements_and_learning_opportunities_Report_on_the_2018_Council_of_Europe_and_ALTE_survey_on_language_and_knowledge_of_society_policies_for_migrants/links/61d69f3eda5d105e55208d18/Linguistic-Integration-of-adult-migrants-requirements-and-learning-opportunities-Report-on-the-2018-Council-of-Europe-and-ALTE-survey-on-language-and-knowledge-of-society-policies-for-migrants.pdf?origin=publicationDetail&sg%5B0%5D=gUR5-qSGt7LV1-QhpsFh1YvXTeOhaEkWYGGWxb6Hqb7qwApb110psC09BHlY92iIDYwjJUNRsaUtSLU-3mgw.TTpnVcr0uWN1YLN3UaH9FGJsjgf06fo2LBYwnRoHJZVX18WAbdveljZP7f86c1CceggJG7JuwFIQmcY0onP3w&sg%5B1%5D=Ylrg1gfPKb-f32NMZ68oufo-xRX024FgEcYJMWWhJw-z0WyhlHhxWlitYfXadeQDDFg1B1D-POOEA3vAN9j304k4dQ73FUJtVP3Mz65ie51V.TTpnVcr0uWN1YLN3UaH9FGJsjgf06fo2LBYwnRoHJZVX18WAbdveljZP7f86c1CceggJG7JuwFIQmcY0onP3w&_iepl=&_rtid=eyJjb250ZW50SW50ZW50ljoibWFpbkl0ZW0ifQ%3D%3D&_tp=eyJjb250ZXh0ljp71mZpcnNOUGFnZSl6lnB1YmXpY2F0aW9uliwicGFnZSl6lnB1YmXpY2F0aW9uliwicG9zaXRpb24iOiJwYyWdlSGVhZGVyIn19

Shelest-Szumilas, O. (2022). Disinformation and migrants integration: the case of Poland. Pobrane z
<https://www.weasa.org/wp-content/uploads/2022/04/Disinformation-and-migrants-integration-the-case-of-Poland.pdf>

Shelest-Szumilas, O., Woźniak, M., & Zasada, D. (2021). Popyt pracodawców na kompetencje cudzoziemców zatrudnianych na terenie aglomeracji poznańskiej. Poznań: Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży. Pobrane z
https://www.cdzdm.pl/download_default/D914/popyt-pracodawcow-na-kompetencje-cudzoziemcow-zatrudnianych-na-terenie-aglomeracji-poznanskiej.html

Smith, J.P, Edmonston, B. (eds.) (1997). *The New Americans: Economic, demographic and Fiscal Effects of Immigration*. Washington, D.C.: National Academy Press.

Sobczak-Szelc, K., Pachocka, M., Pędziwiatr, K., Szałańska, J. (2020). Integration Policies, Practices and Responses. Poland – Country Report, Multilevel Governance of Mass Migration in Europe and Beyond Project. Pobrane z
https://migrant-integration.ec.europa.eu/sites/default/files/2020-11/Integration_Policies_Practices_and_Exper.pdf

Sobczak-Szelc, K., Pachocka, M., Pędziwiatr, K., Szałańska, J., & Szulecka, M. (2023). *From reception to integration of asylum seekers and refugees in Poland*. Taylor & Francis.

Solga, B., Kubiciel-Lodzińska, S. (2022). Problemy i wyzwania w zakresie integracji imigrantów w województwie opolskim. Perspektywa cudzoziemców. Pobrane z
<https://www.opolskie.pl/wp-content/uploads/2023/03/Raport-z-realizacji-badania-Perspektywa-cudzoziemcow.pdf>

Staniszewski, R. (2023). Społeczna percepcja uchodźców z Ukrainy, migrantów oraz działań podejmowanych przez polskie państwo. Raport porównawczy z badań opinii publicznej, które zostały przeprowadzone na próbach ogólnopolskich osób w wieku 16–65 lat oraz próbie regionalnej (obszar przygraniczny z Białorusią) w latach 2022 – 2023. Pobrane z

<https://dev-spoiecznapercepcjamigrantow2.ckc.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/147/2023/05/Raport-2023-dr-Robert-Staniszewski-Broszura.pptx.pdf>

Strzemieczna, M. (2020). Publiczny system opieki zdrowotnej wobec cudzoziemców: badania na terenie województwa mazowieckiego. Rozprawa doktorska. Pobrane z

<https://open.icm.edu.pl/server/api/core/bitstreams/76443c80-46be-4e9c-a63a-1cf4e92b6a51/content>

Strzemieczna, M., & Imiela, J. (2017). Cudzoziemcy jako pacjenci w polskim systemie opieki zdrowotnej-sytuacja prawna. *Polityka Społeczna*, 524(11-12), 17-23.

Szukalski P., Wiktorowicz J., (2023). Nowi biedni emeryci o osobach zyskujących świadczenia emerytalne niższe niż emerytura minimalna tom 1, Wyd. IPISS, Warszawa, pobrane z

<https://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/2024/01/Biedni-emeryci-tom-1.pdf>

Turska, P., Zabardast, E. (2020). Pathways to citizenship by third-country nationals in Poland. Pobrane z

<https://www.gov.pl/attachment/d3ef48f0-45ff-4b6d-972b-249af83f8832>

UNHCR (2022). Multi-Sector Needs Assessment Poland Health Sector Findings. Pobrane z

https://repository.impact-initiatives.org/document/reach/f72a6003/REACH_Poland_2022_MSNA_Health_Findings.pdf

UNHCR (2024). Navigating health and well-being challenges for refugees from Ukraine. An Inter-Agency Exploration of Data. Pobrane z <https://data.unhcr.org/en/documents/details/108629>

Umsetzung des Durchführungsbeschlusses des Rates zur Feststellung des Bestehens eines Massenzustroms im Sinne des Artikels 5 der Richtlinie 2001/55/EG und zur Einführung eines vorübergehenden Schutzes. Pobrane z

https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/ukraine/beschluss-4-maerz-2022-ukraine.pdf;jsessionid=372DA6A153FB9256A8CBC8D40BD018E8.live871?__blob=publicationFile&v=6

Urbański, M. (2022). Uwarunkowania zatrudniania migrantów w polskich przedsiębiorstwach : monografia. Pobrane z <https://bibliotekanauki.pl/books/25435112.pdf>

Urząd do Spraw Cudzoziemców (b.d.). Pobrane z <https://www.gov.pl/web/udsc/urząd-do-spraw-cudzoziemcow>

Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie (2023). Diagnoza sytuacji migrantów w województwie małopolskim. Pobrane z

https://www.malopolska.pl/file/sites/DIAGNOZA_Sytuacja_Migrantw_w_Maopolsce.pdf

Ustawa o pobycie, zatrudnieniu i integracji cudzoziemców na terytorium federalnym

Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet,

https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/

Walczak, B., Tędziągolska, M. (2022). Młodzież wobec globalnych wyzwań 2022. Raport z badania ilościowego i desk research. Pobrane z

https://globalna.ceo.org.pl/wp-content/uploads/sites/4/2022/06/Raport_educacja-globalna_FINAL_maj22.pdf

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (2022). Sytuacja obywateli Ukrainy na rynku pracy w województwie wielkopolskim. Pobrane z

<https://wrot.umwww.pl/wp-content/uploads/2022/12/Sytuacja-obywateli-Ukrainy-na-ryнку-pracy-w-województwie-wielkopolskim-2022.pdf>

ZUS (2023). Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. Pobrane z

<https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/cudzoziemcy>

