



**Wykwalifikowani cudzoziemcy w Polsce
– scenariusze zatrudniania
w perspektywie 2035 r.**

Cytowanie:

Dębkowska, K., Kłosiewicz-Górecka, U., Szymańska, A., Wejt-Knyżewska, A., Zybortowicz, K. (2024), *Wykwalifikowani cudzoziemcy w Polsce – scenariusze zatrudniania w perspektywie 2035 r.*, Policy Paper, nr 1, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.

Warszawa, lipiec 2024 r.

Autorzy: Katarzyna Dębkowska, Urszula Kłosiewicz-Górecka, Anna Szymańska,
Aleksandra Wejt-Knyżewska, Katarzyna Zybortowicz

Redakcja merytoryczna: Andrzej Kubisiak

Redakcja: Jakub Nowak, Małgorzata Wieteska

Projekt graficzny: Anna Olczak

Współpraca graficzna: Tomasz Gałązka

Skład i łamanie: Sławomir Jarząbek

Polski Instytut Ekonomiczny

Al. Jerozolimskie 87

02-001 Warszawa

© Copyright by Polski Instytut Ekonomiczny

ISBN 978-83-67575-90-4

Spis treści

Kluczowe liczby	4
Kluczowe wnioski	6
Wprowadzenie	8
Regulacje dotyczące zatrudniania cudzoziemców w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji	10
Identyfikacja zawodów deficytowych w Polsce	14
Cudzoziemcy pracujący w zawodach deficytowych	19
Zatrudnienie cudzoziemców w zawodach deficytowych wymagających wysokich kwalifikacji	19
Zatrudnienie cudzoziemców w zawodach deficytowych niewymagających wysokich kwalifikacji	21
Czynniki wpływające na zatrudnienie cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami	23
Czynniki społeczne	26
Czynniki technologiczne	28
Czynniki ekonomiczne	29
Czynniki ekologiczne	31
Czynniki polityczne	32
Czynniki odnoszące się do wartości	33
Czynniki prawne	35
Podsumowanie	36
Scenariusze zatrudniania wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy	37
Scenariusz 1. „Wykorzystana szansa”	39
Scenariusz 2. „Nikła szansa”	41
Scenariusz 3. „Bez szans”	43
Scenariusz 4. „Utracona szansa”	45
Rekomendacje	48
Bibliografia	51
Spis wykresów, tabel i infografik	53

Kluczowe liczby

320,6 tys.

zezwoleń na pracę wydano cudzoziemcom w Polsce w 2023 r.

6,5 proc.

zezwoleń na pracę dotyczyło zatrudnienia w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji

1,3 proc.

wydanych w Polsce w 2022 r. zezwoleń na pracę cudzoziemców stanowiły Niebieskie Karty UE

150 proc.

kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wynosi minimalna wysokość miesięcznego wynagrodzenia brutto w przypadku zatrudnienia w ramach Niebieskiej Karty UE

3

razy wzrosła liczba wydanych w Polsce Niebieskich Kart UE w 2022 r. porównaniu z 2018 r.

29

zawodów określono jako deficytowe w prognozie na 2024 r., z czego 13 to zawody wymagające wysokich kwalifikacji

54 proc.

zezwoleń na pracę cudzoziemców wydanych w 2023 r. dotyczyło zatrudnienia w zawodach deficytowych

1 proc.

zezwoleń na pracę w Polsce cudzoziemców w zawodach deficytowych dotyczył pracy wymagającej wysokich kompetencji

5,9

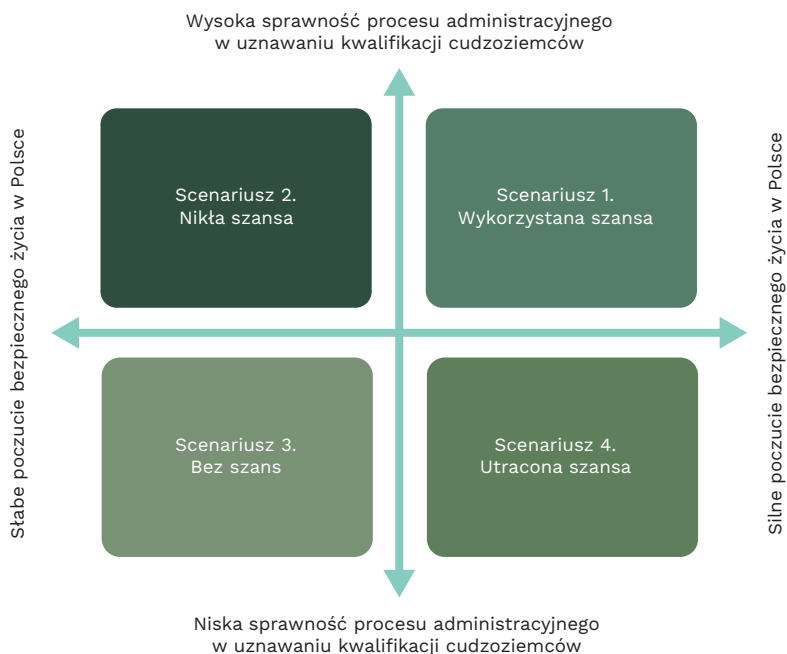
wynosi średnia ocena (w skali 7-stopniowej) siły wpływu poczucia bezpiecznego życia w Polsce na zatrudnianie wykwalifikowanych cudzoziemców

5,5

wynosi średnia ocena (w skali 7-stopniowej) siły wpływu sprawności procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców na zatrudnianie wykwalifikowanych cudzoziemców

4

wynosi liczba alternatywnych scenariuszy zatrudniania wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy



Kluczowe wnioski

- **W 2022 r. dokumenty legalizujące zatrudnienie cudzoziemców w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji (Niebieska Karta UE) stanowiły 1,3 proc. wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemców w Polsce.** Korzystanie z Niebieskiej Karty UE jest możliwe w Polsce od 2012 r., ale nie jest powszechne. W 2022 r. skorzystało 4931 cudzoziemców, pochodzących z 79 krajów. To 6 proc. tego typu decyzji wydanych w całej Unii Europejskiej.
- Analiza danych dotyczących wydawanych dokumentów legalizujących zatrudnienie cudzoziemców w Polsce wskazuje, że więcej niż co drugie zezwolenie na pracę dotyczyło zawodów deficytowych. **Tylko 1 proc. tego typu dokumentów legalizujących pracę wydanych cudzoziemcom dotyczyło zawodów deficytowych, w których są potrzebne wysokie kwalifikacje.**
- **Zgodnie ze specyfiką analizy STEEPVL, autorzy raportu wskazali łącznie 24 czynniki wpływające na zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców**, a 60 ekspertów, reprezentujących różne obszary działalności (nauka, biznes, administracja, organizacje pozarządowe), oceniło siłę wpływu poszczególnych czynników na zatrudnianie w przyszłości w Polsce cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach oraz przewidywalność kształtowania się czynników w perspektywie 2035 r. Do czynników, które mają silne znaczenie i jednocześnie charakteryzują się niską przewidywalnością należą: **ryzyko wystąpienia wojny w Polsce, sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców, klarowność przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, dostępność programów zachęcających wykwalifikowanych cudzoziemców do osiedlania się i zatrudnienia w Polsce oraz kompleksowość polskiej polityki migracyjnej.**
- **Jako osie scenariuszy zatrudnienia wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie 2035 r. wybraliśmy dwa czynniki: poczucie bezpiecznego życia w Polsce oraz sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców.** Są one siłami napędowymi zatrudniania wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie 2035 r. i podstawą wyłonienia czterech

scenariuszy („Wykorzystana szansa”, „Nikła szansa”, „Bez szans”, „Utracona szansa”).

- **Scenariusz najbardziej pożądanym („Wykorzystana szansa”) zakłada wysokie poczucie bezpiecznego życia w Polsce oraz wysoką sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców.** Ułatwienia w procedurach wizowych i wydawaniu zezwoleń na pracę cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami oraz przekonanie o bezpieczeństwie życia w Polsce sprawiają, że nasz kraj może być postrzegany jako przyjazny dla cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami. Stabilne warunki życia i sprawne działania administracyjne w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców przyczyniają się do napływu do Polski cudzoziemców z wiedzą specjalistyczną. **Jednym z warunków realizacji w przyszłości tego scenariusza jest utworzenie kompleksowej i odpowiedzialnej polskiej strategii migracyjnej.**
- **Scenariuszem mniej pożądanym, ale mającym duże prawdopodobieństwo realizacji, w szczególności w przypadku, gdy nie zostanie utworzona kompleksowa i odpowiedzialna strategia migracyjna w Polsce, jest „Utracona szansa”.** Zakłada on wysokie poczucie bezpiecznego życia w Polsce, ale niską sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców. W tym scenariuszu korzystna sytuacja społeczno-polityczna w kraju sprzyja koncentracji prac rządu na problemach gospodarczych, ale zapóźnienia w tworzeniu klarownych przepisów związanych z przyciąganiem do Polski cudzoziemców, szczególnie w sektorach, w których brakuje pracowników o wysokich kwalifikacjach (służba zdrowia, informacja i komunikacja, usługi profesjonalne) sprawiają, że wysiłki te nie przynoszą oczekiwanych rezultatów. Obcokrajowcy z wysokimi kwalifikacjami mogą wybierać inne kraje UE, które mają przyjazne procedury uznawania kwalifikacji cudzoziemców i zapewniają lepsze warunki życia (wyższe wynagrodzenia, dostęp do mieszkania i opieki zdrowotnej). Ograniczony dostęp do wykwalifikowanych pracowników może sprawić, że firmy i polska gospodarka stracą szanse na zwiększenie dynamiki wzrostu gospodarczego.

Wprowadzenie

Wskutek starzejącego się społeczeństwa w Polsce będzie pogłębiał się niedobór pracowników w wieku produkcyjnym, w tym z wysokimi kwalifikacjami. Według prognoz Europejskiego Urzędu Statystycznego do 2050 r. liczba ludności 27 krajów Unii Europejskiej zwiększy się o 3,6 proc., natomiast w Polsce zmniejszy się o blisko 10 proc., do ok. 34,7 mln. W 2050 r. na każde 100 osób w wieku 15-64 lata w Polsce będą przypadać 53 osoby powyżej 65 roku życia, a w całej UE – 50 osób. W 2012 r. wskaźnik obciążenia demograficznego dla Polski wynosił 20 i 27 dla całej UE. Starzejące się społeczeństwo będzie też wymagać zwiększonej liczby pracowników służby zdrowia i opieki społecznej (lekarze, pielęgniarki, rehabilitanci, pracownicy opieki społecznej specjalizujący się w problematyce senioralnej), aby zaspokoić potrzebę wykwalifikowanej opieki nad rosnącą grupą seniorów.

Poza działaniami, które podnoszą kwalifikacje Polaków, aktywizacją grup stanowiących rezerwy polskiego rynku pracy, czy większego wykorzystania automatyzacji i robotyzacji pracy, jednym z najważniejszych narzędzi radzenia sobie z tymi wyzwaniami będzie włączanie do polskiego rynku pracy wykwalifikowanych cudzoziemców. Temu zagadnieniu poświęcamy niniejszy policy paper. Omawianego zagadnienia dotyczą również nowe przepisy UE. Szybkie dostosowanie procedur zatrudnienia cudzoziemców w naszym kraju do unijnych regulacji i ich sprawne wprowadzanie będą podstawowymi warunkami konkurencyjności naszego kraju w procesie pozyskiwania cudzoziemców na rynek pracy w Polsce. Dlatego, aby uzupełnić niedobory pracowników – zwłaszcza w zawodach wykwalifikowanych, ułatwić długoterminową migrację zarobkową oraz umożliwić pracodawcom zatrudnienie cudzoziemców w sposób szybki i efektywny – potrzebna będzie **kompleksowa reforma w zatrudnianiu obcokrajowców w Polsce oraz opracowanie systemu zachęt i zapewnienie całościowych działań adaptacyjnych dla tych osób (polityka migracyjna).**

Celem niniejszej publikacji jest prezentacja scenariuszy zatrudnienia wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie 2035 r.

Prace przy raporcie rozpoczęliśmy od identyfikacji zawodów deficytowych na polskim rynku pracy. Wśród tych zawodów blisko połowę stanowią takie,

które wymagają wysokich kwalifikacji. Następnie sprawdziliśmy, jaki jest udział zatrudnienia cudzoziemców w Polsce w zawodach deficytowych. Cudzoziemcy w Polsce pracują głównie w zawodach niewymagających wysokich kwalifikacji. Jak można zmienić tę sytuację? O to zapytaliśmy ekspertów zajmujących się migracjami i rynkiem pracy. Wskazali oni czynniki, które mogą wpłynąć w przyszłości na to, aby w Polsce znajdowali zatrudnienie cudzoziemcy o wysokich kwalifikacjach. Na podstawie wyłonionych czynników, ich siły oddziaływania oraz możliwości przewidzenia kształtowania się tych czynników, zbudowaliśmy cztery alternatywne scenariusze zatrudniania w Polsce cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach.

Regulacje dotyczące zatrudniania cudzoziemców w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji

Cudzoziemiec wysoko wykwalifikowany, który pochodzi z państw trzecich (spoza Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego) podejmujący pracę w Polsce zgodną z posiadanymi kwalifikacjami musi posiadać odpowiednie pozwolenie, które będzie legalizować jego pobyt i pracę. Zdecydowana większość obcokrajowców z państw trzecich w Polsce korzysta z tradycyjnych dokumentów umożliwiających zatrudnienie na podstawie zezwolenia na pracę, oświadczenia oraz powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy (tabela 1). W 2023 r. wydano łącznie 1,907 mln dokumentów legalizujących zatrudnienie, w tym 320,6 tys. zezwoleń na pracę. Dokumenty legalizujące zatrudnienie w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji stanowiły 6 proc. wydanych zezwoleń, oświadczeń i powiadomień. Jeżeli cudzoziemiec chce wykonywać pracę w zawodzie uznawanym za regulowany, to musi najpierw uzyskać uznanie swojego dyplomu/świadectwa w drodze nostryfikacji lub na podstawie umowy międzynarodowej, aby następnie móc ubiegać się o uzyskanie uprawnień zawodowych, zgodnie z odrębnymi przepisami dotyczącymi wykonywania danego zawodu.

Tabela 1. Na jakiej podstawie można zatrudnić cudzoziemców z krajów trzecich?

Rodzaj dokumentu	Dla kogo?
Zezwolenie na pracę	cudzoziemiec legalnie przebywający na terytorium kraju
Oświadczenie	obywatel Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii lub Ukrainy, poza sektorami pracy sezonowej (rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem lub gastronomią i zakwaterowaniem)
Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy	obywatel Ukrainy przebywający legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub obywatel Ukrainy, który wjechał legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. i deklaruje zamiar pozostania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie: UP Warszawa (2019; 2024a; 2024b).

Należy podkreślić, że liczba wydanych dokumentów legalizujących zatrudnienie nie jest tożsama z liczbą cudzoziemców, którzy pracują w Polsce.

Ta sama osoba może być uwzględniona w różnych rejestrach i wielokrotnie w zestawieniach, zwłaszcza, gdy zmieniała pracę. Poza tym fakt posiadania zezwolenia na pracę nie oznacza, że dokładnie taka praca jest faktycznie wykonywana.

Obywatel kraju spoza UE może skorzystać z tzw. Niebieskiej Karty UE, czyli zezwolenia na pracę i pobyt w Unii Europejskiej, które uprawnia posiadacza do wykonywania pracy w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji (infografika 1). Niebieska Karta UE została wprowadzona do prawodawstwa dyrektywą Rady 2009/50/WE z dnia 25 maja 2009 r., a w Polsce obowiązuje od 2012 r. (www1).

Infografika 1. Niebieska Karta UE: wymagania do uzyskania oraz uprawnienia przysługujące po wydaniu



Warunki uzyskania	Uprawnienia
<ul style="list-style-type: none">• Ważna umowa o pracę lub wiążąca oferta zatrudnienia na co najmniej 12 miesięcy z wymogiem wysokich kwalifikacji• Oferta rocznej płacy brutto w wysokości 150 proc. kwoty przeciętnego wynagrodzenia ustalonej przez państwa członkowskie• W przypadku informatyków odpowiednio wysokie kwalifikacje zawodowe• W przypadku zawodów regulowanych spełnianie warunków ich wykonywania• W przypadku zawodów nieregulowanych odpowiednio wysokie kwalifikacje zawodowe• Decyzja wydawana w ciągu 90 dni od złożenia wniosku	<ul style="list-style-type: none">• Wjazd, ponowny wjazd i pobyt na terytorium kraju UE, który wydał kartę• Dostęp do zatrudnienia wymagającego wysokich kwalifikacji w kraju UE, który wydał kartę• Traktowanie identyczne z traktowaniem obywateli danego kraju w zakresie warunków pracy, edukacji, zabezpieczenia społecznego i dostępu do usług• Łączenie rodzin na podstawie pozwolenia ważnego równie długo, co karta• Akumulacja okresów pobytu w różnych krajach UE, aby ubiegać się o pobyt długoterminowy

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie: Rada Unii Europejskiej (2024).

Idea wdrożenia Karty wiąże się z chęcią przyciągnięcia i zatrzymania wysoko wykwalifikowanych pracowników, w szczególności w branżach, w których występują ich niedobory (Rada Unii Europejskiej, 2024). Wysokie kwalifikacje należy rozumieć jako ukończone 5-letnie studia lub co najmniej pięcioletnie doświadczenie zawodowe na poziomie porównywalnym z poziomem kwalifikacji uzyskanych w wyniku ukończenia studiów. Po uzyskaniu Niebieskiej Karty UE cudzoziemiec może legalnie przebywać w kraju, w którym uzyskał zezwolenie i wykonywać pracę przez okres nie dłuższy niż 3 lata. Wysokość miesięcznego minimalnego wynagrodzenia brutto wymaganego w celu udzielenia takiego zezwolenia nie może być niższa niż równowartość 150 proc. kwoty przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym złożenie wniosku (10 733,22 PLN w 2024 r.). Po upływie okresu ważności karty, cudzoziemiec może ubiegać się o odnowienie karty na taki sam okres.

Trwają prace nad ustawą o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw w celu wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylecia dyrektywy Rady 2009/50/WE (MSWiA, 2024; Rada Unii Europejskiej, 2024).

Korzystanie z Niebieskiej Karty UE jest możliwe od wielu lat, ale zainteresowanie tym rozwiązaniem nie jest powszechne. Jak wynika z danych Eurostatu¹, w całej Unii Europejskiej tego typu dokumenty w 2022 r. zostały przyznane ponad 81,8 tys. obywateli krajów trzecich, pochodzących z 144 krajów (infografika 2) i stanowiły 2,5 proc. wszystkich wydanych w UE dokumentów legalizujących zatrudnienie. Najwięcej Niebieskich Kart UE przyznano pracownikom pochodzącym z Indii (24 proc.), Rosji (9 proc.) oraz Białorusi (7 proc.). W porównaniu z 2018 r. liczba wydanych Niebieskich Kart UE wzrosła dwuipółkrotnie.

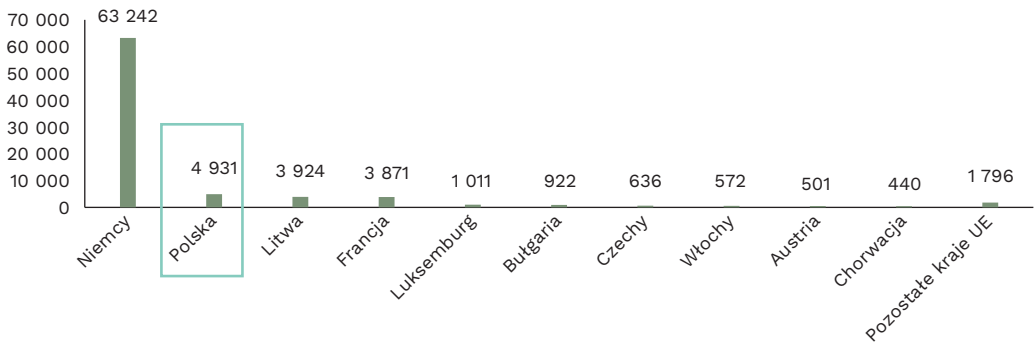
Najwięcej Niebieskich Kart UE jest przyznawanych w Niemczech – w 2022 r. wydano ich 63,2 tys. Do 2017 r. na drugim miejscu pod względem liczby wydanych Niebieskich Kart znajdowała się Francja, ale od 2018 r. Polska zajmuje tę pozycję.

W 2022 r. z Niebieskiej Karty UE w Polsce skorzystało 4931 osób, pochodzących z 79 krajów, co stanowiło 1,3 proc. wydanych w Polsce zezwoleń na pracę cudzoziemcom. Najwięcej Niebieskich Kart UE przyznano obywatelom Białorusi (38 proc. wydanych pozwoleń), Indii (17 proc.) oraz Ukrainy (16 proc.). W latach 2018-2022 liczba wydawanych w Polsce Niebieskich Kart UE wzrosła

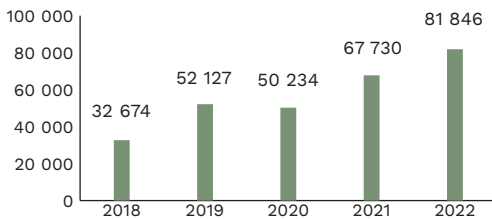
¹ Należy zaznaczyć, że Eurostat nie jest najbardziej wiarygodnym źródłem danych dotyczących Niebieskich Kart UE ze względu na sprzeczności występujące w danych, jednak jest to jedyna instytucja upubliczniająca dane dla tego typu dokumentów uprawniających do wykonywania pracy w zawodach wymagających wysokich kompetencji.

ponad trzykrotnie. Niebieskie Karty UE wydane w Polsce w 2022 r. stanowią 6 proc. wszystkich Kart wydanych w całej Unii Europejskiej.

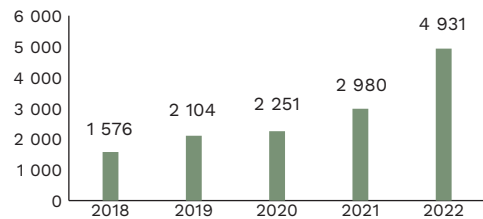
Infografika 2. Niebieskie Karty UE



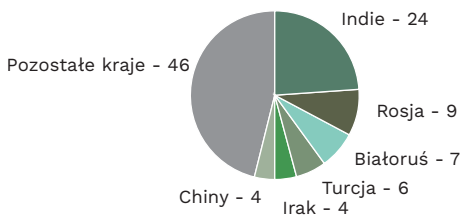
Niebieskie Karty UE wydane w UE w latach 2018-2022



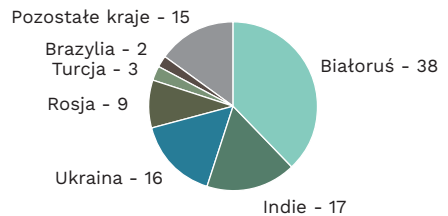
Niebieskie Karty UE wydane w Polsce w latach 2018-2022



Struktura Niebieskich Kart UE wydanych w UE w 2022 r. wg obywatelstwa wnioskującego (w proc.)



Struktura Niebieskich Kart UE wydanych w Polsce w 2022 r. wg obywatelstwa wnioskującego (w proc.)



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie: Eurostat (2024).

Identyfikacja zawodów deficytowych w Polsce

Do identyfikacji zawodów deficytowych w Polsce wykorzystaliśmy informacje publikowane co roku w *Barometrze zawodów. Prognoza zapotrzebowania na pracowników* (*Barometr zawodów*, 2024). To roczna prognoza, która dzieli zawody na trzy grupy: **deficytowe** (w tych brakuje pracowników), **zrównoważone** (w tych liczba pracowników odpowiada potrzebom pracodawców), **nadwyżkowe** (w tych jest więcej pracowników niż ofert pracy).

Wśród zawodów deficytowych na szczególną uwagę zasługują wymagające wysokich kompetencji pracowników, gdyż brak tych pracowników na rynku pracy w oczekiwanym zakresie jest szczególnie dotkliwy dla przedsiębiorców i społeczeństwa. Do wyróżnienia ich z ogółem zawodów deficytowych, zidentyfikowanych w *Barometrze zawodów* (BZ), posłużyła nam klasyfikacja zawodów i specjalności (KZiS), zgodna z ISCO-08 oraz poziomami kształcenia określonymi w Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Edukacji (ISCED 2011)² (Gruza, Hordyjewicz, 2014). Zgodnie z KZiS, pracujący w zawodach, które wymagają wysokich kwalifikacji powinni się legitymować najwyższymi kompetencjami, tj. poziomem trzecim lub i czwartym.

W Barometrze zawodów w prognozach na 2024 r. na 168 zawodów za deficytowe uznano 29 (17 proc.). W latach 2020-2024 liczba zawodów deficytowych zmieniała się nieznacznie, niektóre przestawały być deficytowe, a inne stawały się deficytowe (tabela 2).

W latach 2020-2024 zidentyfikowano 24 zawody, w tym 7 wymagających wysokich kompetencji, które były deficytowe w całym okresie, np. lekarze, pielęgniarki i położne, fizjoterapeuci i masażyści, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, samodzielni księgowi oraz nauczyciele praktycznej nauki zawodu i nauczyciele przedmiotów zawodowych. Brak zmian na listach zawodów deficytowych może oznaczać, że nie są to okresowe niedobory pracowników, ale strukturalne i wynikają m.in. z utrzymujących się niekorzystnych uwarunkowań demograficznych, edukacyjnych i szkoleniowych w Polsce.

² Klasyfikacja jest usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy, pogrupowanych na podstawie podobieństwa kompetencji wymaganych dla realizacji zadań w poszczególnych zawodach i specjalnościach. Umożliwiła przyporządkowanie zawodów deficytowych z *Barometru zawodów* do grup zawodów z klasyfikacji zawodów ISCO-08, z przypisanym obowiązującym poziomem kompetencji pracowników.

W latach 2023-2024 na liście zawodów dotkniętych deficytem pracowników, po raz pierwszy pojawili się nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych, a także nauczyciele przedszkoli i pracownicy służb mundurowych, a od 2022 r. psycholodzy i psychoterapeuci.

W 2024 r. łącznie w grupach zawodów deficytowych, które wymagają od pracowników wysokich kompetencji znalazło się 13 zawodów, co stanowi 45 proc. zawodów deficytowych. Zawody wymagające wysokich kompetencji pracowników należą do grup: Specjaliści (wymagany 4. poziom kompetencji), Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, Pracownicy służb mundurowych (wymagany 4. i 3. poziom kompetencji) oraz Technicy i inny średni personel (wymagany 3. poziom kompetencji). W grupach tych wyróżniono następujące zawody deficytowe wymagające wysokich kompetencji: fizjoterapeuci, lekarze, nauczyciele praktycznej nauki zawodu, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych, nauczyciele przedmiotów zawodowych, nauczyciele przedszkoli, pielęgniarki i położne, psycholodzy i psychoterapeuci, samodzielni księgowi oraz niektóre grupy pracowników służb mundurowych, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej oraz ratownicy medyczni.

Większą grupę zawodów deficytowych stanowią zawody niewymagające wysokich kompetencji. Należą one do grup Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, Pracownicy wykonujący prace proste oraz Pracownicy usług i sprzedawcy. **Łącznie w tych grupach znalazło się 16 zawodów, co stanowi 55 proc. zawodów deficytowych zidentyfikowanych w Barometrze zawodów w 2024 r.**



Najwięcej zawodów deficytowych wymagających wysokich kompetencji występuje w branżach medyczno-opiekuńczej i edukacyjnej (tabela 3). Niedobory pracowników wynikają przede wszystkim z czynników demograficznych (odchodzenie na emeryturę osób starszych przy niedostatecznej podaży młodej kadry) oraz uruchamiania programów społecznych i skierowanych do uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, które zwiększają zapotrzebowanie na pracowników sfery edukacji i opieki społecznej. Zwraca uwagę rosnące zapotrzebowanie na psychologów i psychoterapeutów w związku z dużym zapotrzebowaniem wynikającym z problemów psychicznych poszczególnych grup społeczeństwa polskiego, w szczególności młodzieży. Narastanie problemów w tym obszarze wynika z samotności, trudności w budowie relacji oraz nieprzewidywalności zdarzeń społeczno-gospodarczych w kraju. Prawdopodobnie na zaostrzenie problemów psychicznych miała wpływ również pandemia.

Tabela 2. Zawody deficytowe zidentyfikowane w latach 2020-2024 r. w Barometrze zawodów według klasyfikacji zawodów i specjalności ISCO-08 oraz poziom wymaganych kompetencji

Zawody deficytowe	2020	2021	2022	2023	2024
Pracownicy wykonujący prace proste; wymagany 1. poziom kompetencji					
Robotnicy budowlani					
Pracownicy usług i sprzedawcy; wymagany 2. lub 3. poziom kompetencji					
Kucharze					
Fryzjerzy					
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy; wymagany 2. poziom kompetencji					
Betoniarze i zbrojarze					
Blacharze i lakiernicy samochodowi					
Brukarze					
Cieśle i stolarze budowlani					
Dekarze i blacharze budowlani					
Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy, technicy w tym zakresie					
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży					
Mechanicy pojazdów samochodowych					
Monterzy instalacji budowlanych					
Murarze i tynkarze					
Piekarze					
Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie					
Robotnicy obróbki drewna i stolarze					
Technicy spawalnictwa i spawacze					
Ślusarze					
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń; wymagany 2. poziom kompetencji					
Kierowcy autobusów					
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych					
Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych					
Operatorzy obrabiarek skrawających					

Zawody deficytowe	2020	2021	2022	2023	2024
Pracownicy biurowi; wymagany 2. lub 3. poziom kompetencji					
Magazynierzy					
Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości					
Technicy i inny średni personel; wymagany 3. poziom kompetencji					
Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej					
Ratownicy medyczni					
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy; wymagany 3. lub 4. poziom kompetencji					
Samodzielni księgowi					
Specjaliści; wymagany 4. poziom kompetencji					
Fizjoterapeuci i masażyści					
Lekarze					
Nauczyciele praktycznej nauki zawodów					
Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących					
Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych					
Nauczyciele przedmiotów zawodowych					
Nauczyciele przedszkoli					
Pielęgniarki i położne					
Psycholodzy i psychoterapeuci					
Pracownicy służb mundurowych; wymagany 2. lub 3. lub 4. poziom kompetencji					
Pracownicy służb mundurowych					

Legenda:

	Zawody wymagające wysokich kompetencji – poziom 3. lub 4.
	Zawody niewymagające wysokich kompetencji – poziom 1. lub 2.

Uwaga: kompetencje na 1. poziomie odpowiadają wykształceniu uzyskanemu w szkole podstawowej. Poziom 2. odpowiada wykształceniu uzyskiwanemu w gimnazjum, liceum ogólnokształcącym, liceum profilowanym i zasadniczej szkole zawodowej. W przypadku wykształcenia ogólnego praca w tych zawodach może wymagać dodatkowych szkoleń zawodowych. Poziom 3. kompetencji odpowiada wykształceniu średniemu zawodowemu uzyskanemu w technikum, szkole artystycznej, szkole pomaturalnej oraz szkole policealnej. Poziom 4. kompetencji odpowiada wykształceniu wyższemu uzyskanemu przynajmniej na studiach I stopnia.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie *Barometru zawodów*.

Tabela 3. Braki pracowników w branżach oraz przyczyny deficytu

Branża	Deficyt pracowników	Przyczyny deficytu pracowników
Medyczno-opiekuńcza	brakuje przede wszystkim pracowników z wysokimi kwalifikacjami (4. poziom kompetencji), tj. lekarzy, fizjoterapeutów i masażyстів, pielęgniarek, psychologów, psychoterapeutów, położnych, opiekunów osób starszych	starzenie się społeczeństwa zmniejsza podaż tych zawodów na rynku pracy oraz wywołuje wzmożone zapotrzebowanie na zawody medyczno-opiekuńcze
Edukacyjna	brakuje przede wszystkim pracowników z wysokimi kwalifikacjami (4. poziom kompetencji), tj. nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz praktycznej nauki zawodu, nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących oraz nauczycieli w szkołach specjalnych i oddziałach integracyjnych	brak osób, których wiedza i umiejętności pozwoliłyby na uczenie praktycznego wykonywania zawodu. Z kolei brak nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących oraz nauczycieli szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych wynika z odejścia części nauczycieli na emeryturę, przy jednocześnie zwiększonym zapotrzebowaniu na nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących w związku z napływem dzieci z Ukrainy do Polski
Finansowo-prawna	brakuje pracowników z kompetencjami z 2. i (rzadziej) 3. poziomu, tj. samodzielnych księgowych, pracowników ds. rachunkowości i księgowości	deficyt pracowników ds. rachunkowości i księgowości wynika z rosnącego znaczenia działów finansowych w zarządzaniu firmą oraz nowych wymagań wobec tej grupy pracowników, które wiążą się z wprowadzaniem technologii w procesach finansowych, np. <i>Enterprise Resources Planning (ERP)</i> , <i>Enterprise Performance Management (EPM)</i> , <i>artificial intelligence (AI)</i> i <i>machine learning (ML)</i>

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie *Barometru zawodów*.

Warto podkreślić, że w prognozie na 2024 r., podobnie jak w 2022 i 2023 r., w żadnym zawodzie ocenianym w BZ nie ma nadmiaru pracowników na poziomie kraju. Sytuacja różni się między regionami i powiatami, i silnie zależy od poziomu bezrobocia na lokalnych rynkach pracy. Zawody nadwyżkowe, które pojawiają się w największej liczbie powiatów, to: ekonomiści (nadwyżka w 130 powiatach na 380 w Polsce), pracownicy administracyjni i biurowi (w 49), filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy (w 47). Powody nadmiaru tych pracowników wynikają głównie z dużej podaży absolwentów kończących popularne kierunki kształcenia na poziomie średnim i wyższym, a na rynkach lokalnych nie ma wystarczającej liczby miejsc pracy, aby wszyscy oni znaleźli zatrudnienie w zawodzie. Jednak przy ogólnie dobrej sytuacji rynkowej w kraju, na ogół wystarcza uzupełnienie kwalifikacji, aby mieć pracę. Stąd doświadczenie bezrobocia takich osób jest raczej przejściowe.

Cudzoziemcy pracujący w zawodach deficytowych

W 2023 r. wydano cudzoziemcom 173,2 tys. zezwoleń na pracę w zawodach deficytowych, co stanowiło ponad połowę (54 proc.) wszystkich zezwoleń umożliwiających cudzoziemcom legalne podjęcie pracy w Polsce. Liczba wszystkich wydanych w 2023 r. dokumentów legalizujących zatrudnienie cudzoziemców (zezwolenia na pracę, oświadczenia oraz powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy) w zawodach deficytowych w 2023 r. wynosiła 666,4 tys.

Wszystkie dokumenty legalizujące wykonywanie pracy w zawodach deficytowych wymagających wysokich kompetencji stanowiły niespełna 3 proc. wydanych dokumentów do zatrudnienia cudzoziemców w zawodach deficytowych. A uwzględniając tylko zezwolenia na pracę udział ten wynosi tylko 1 proc. Niski odsetek pozwoleń dla cudzoziemców na pracę w zawodach deficytowych wymagających wysokich kompetencji może wynikać z faktu, że praca w tych zawodach wymaga nostryfikacji dyplomu a także znajomości języka polskiego na poziomie komunikatywnym. Kwestia proceduralna i językowa może znacznie utrudniać podejmowanie pracy przez cudzoziemców w tych zawodach, a tym samym przyczyniać się do podejmowania przez nich pracy niezgodnej z posiadanymi kwalifikacjami.

Zatrudnienie cudzoziemców w zawodach deficytowych wymagających wysokich kwalifikacji

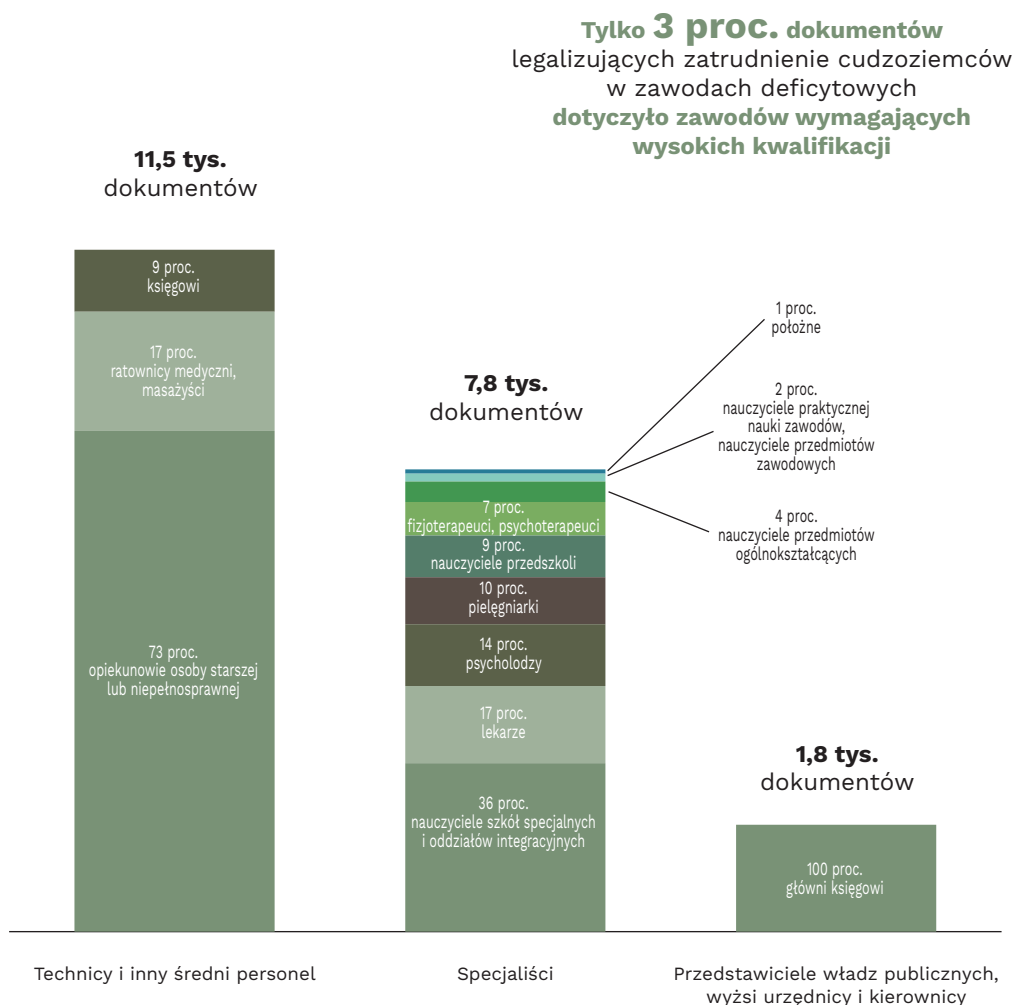
W celu zatrudnienia pracowników z zagranicy w zawodach deficytowych z grupy Specjaliści zostało wydanych **7810** pozwoleń na pracę dla cudzoziemców (infografika 3). Najwięcej dokumentów w tej grupie wydano **nauczycielom szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych** (36 proc.), 17 proc. wydanych pozwoleń dotyczyło pracy w zawodach **lekarza**, a 13 proc. zezwalało na pracę w zawodzie **psychologa**. **Pozwolenia na pracę w zawodach deficytowych z grupy Specjaliści stanowiły zaledwie 1 proc. wszystkich pozwoleń w zawodach deficytowych.**

Zatrudnienie cudzoziemców w zawodach z brakami kadrowymi umożliwiło wydanie **11,5 tys.** pozwoleń na pracę w grupie Technicy lub inny średni personel. W tej grupie największy odsetek stanowili **opiekunowie osób starszych**

lub niepełnosprawnych (73 proc.), 18 proc. pozwoleń umożliwiło zatrudnienie cudzoziemców jako **masażystów i ratowników medycznych**, a pozostałe 9 proc. to dokumenty zezwalające pracę w zawodzie **księgowy**.

W grupie Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi księgowi i kierownicy wydano łącznie **1806** dokumentów upoważniających do pracy w zawodzie **główny księgowy**.

Infografika 3. Liczba i struktura wydanych dokumentów legalizujących zatrudnienie cudzoziemców w Polsce w 2023 r. w zawodach deficytowych wymagających wysokich kwalifikacji

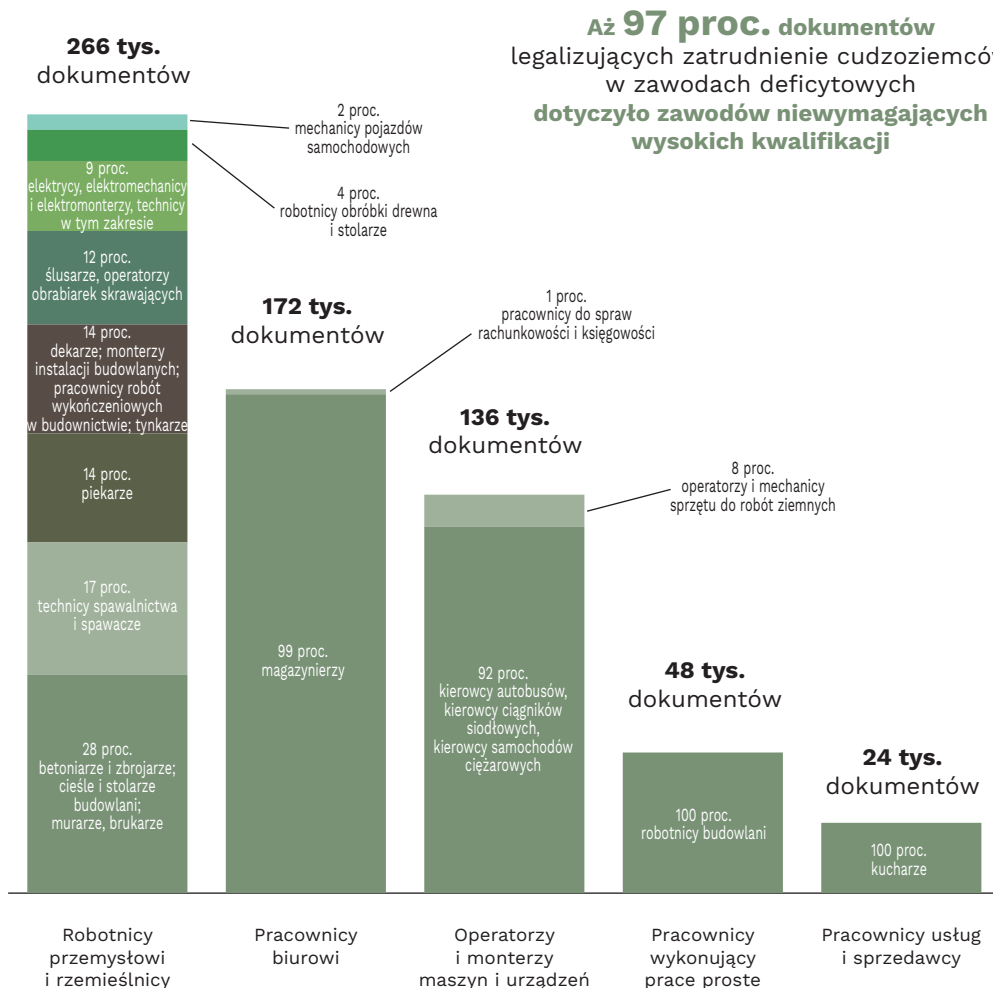


Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie: MRPIPS (2023).

Zatrudnienie cudzoziemców w zawodach deficytowych niewymagających wysokich kwalifikacji

W grupie Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy wydano łącznie ponad **265,8 tys.** dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców w zawodach deficytowych (infografika 4). Najwięcej (28 proc.) pozwoleń wydawano dla **betoniarzy i zbrojarzy; cieśli i stolarzy budowlanych; murarzy i brukarzy**. Na drugim miejscu pod względem wydanych zezwoleń byli **technicy spawalnictwa i spawacze** (17 proc.). Z kolei najmniej pozwoleń wydano **mechanikom samochodowym** (2 proc.).

Infografika 4. Liczba i struktura wydanych dokumentów legalizujących zatrudnienie cudzoziemców w Polsce w 2023 r. w zawodach deficytowych niewymagających wysokich kwalifikacji



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie: MRPIPS (2023).

Zatrudnienie cudzoziemców w zawodach z potrzebami kadrowymi w grupie Pracownicy biurowi umożliwiło **171,7 tys.** pozwoleń na pracę. Zdecydowana większość (99 proc.) dokumentów upoważniających do pracy dotyczyła pracy **magazyniera**. Pozostały 1 proc. legalizował wykonywanie pracy jako **pracownik do spraw rachunkowości i księgowości**.

W celu zatrudnienia cudzoziemców w zawodach deficytowych z grupy Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń wydano **136,3 tys.** pozwoleń. Pracę cudzoziemcom w zawodach **kierowcy autobusów, kierowcy ciągników siodłowych oraz kierowcy samochodów ciężarowych** umożliwiło **125,2 tys.** wydanych dokumentów. Ponad 11 razy mniej (ok. **11,1 tys.**) pozwoleń umożliwiło obcokrajowcom podjęcie zatrudnienia jako **operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych**.

W grupie Pracownicy wykonujący prace proste jeden zawód został uznany za deficytowy – **robotnicy budowlani**. Zatrudnienie obcokrajowców w tym zawodzie umożliwiło wydanie **48 tys.** dokumentów legalizujących pracę, co stanowiło 7 proc. wszystkich zezwoleń umożliwiających pracę w zawodach z deficytami kadrowymi.

W grupie Pracownicy usług i sprzedawcy zidentyfikowano jeden zawód deficytowy – **kucharza**. Cudzoziemcom wydano **23,5 tys.** pozwoleń na pracę w tym zawodzie, co stanowiło 4 proc. dokumentów umożliwiających podjęcie pracy cudzoziemcom w zawodach z największymi brakami kadrowymi.

Czynniki wpływające na zatrudnienie cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami

Jakie czynniki wpływają na zatrudnianie cudzoziemców wysoko wykwalifikowanych na polskim rynku pracy? To pytanie zadaliśmy sobie na początku prac nad raportem i zgodnie ze specyfiką analizy STEEPVL wskazaliśmy czynniki w siedmiu grupach: **społeczne (S), technologiczne (T), ekonomiczne (E), ekologiczne (EK), polityczne (P), odnoszące się do wartości (V) oraz prawne (L)**.

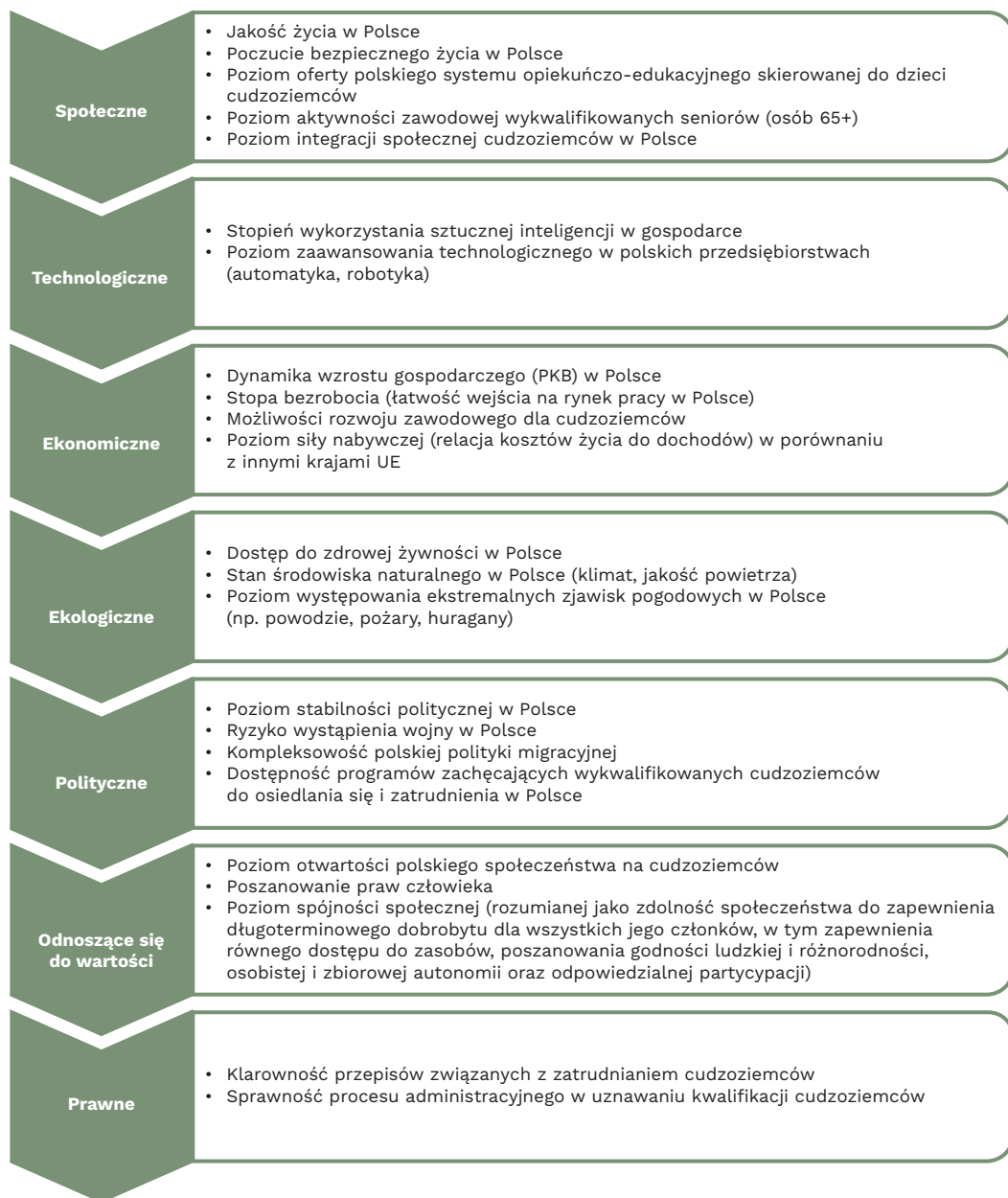
Czynniki zostały wyspecyfikowane w ramach prac zespołu projektowego w PIE, a następnie poddane weryfikacji. Spośród wszystkich zidentyfikowanych czynników zespół badawczy wyeliminował powtórzenia, dokonał ich agregacji oraz weryfikacji i w rezultacie otrzymał listę 24 czynników (infografika 5).

Na kolejnym etapie badania, na podstawie uzyskanej listy czynników, przygotowaliśmy kwestionariusz badawczy w formie ankiety elektronicznej (CAWI), skierowanej do szerszego grona ekspertów. Respondenci oceniali na 7-stopniowej skali Likerta siłę wpływu zidentyfikowanych czynników na zatrudnianie w przyszłości w Polsce cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach, a także oceniali przewidywalność kształtowania się czynników w perspektywie 2035 r. **Odpowiedzi udzieliło 60 respondentów reprezentujących różne obszary działalności: naukę, biznes, administrację oraz organizacje pozarządowe** (wykres 1).

Na podstawie ocen siły wpływu czynników na **zatrudnianie na polskim rynku pracy cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach**, dokonaliśmy wycień podstawowych miar statystycznych.

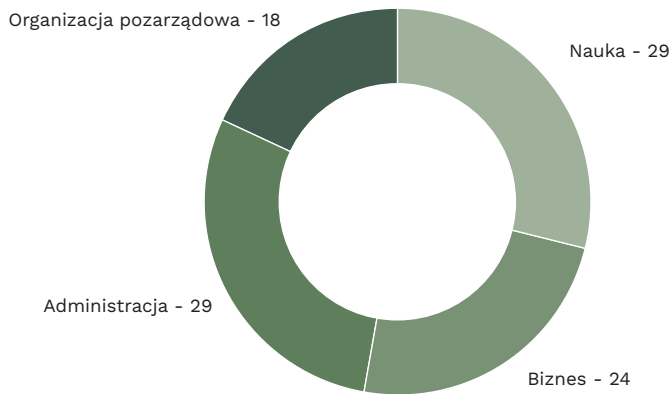
Analizując średnie arytmetyczne ocen w poszczególnych grupach czynników (wykres 2) można zauważyć, że **największy wpływ mają czynniki ekonomiczne (średnia arytmetyczna 5,5) oraz prawne (5,4)**. Nieco niższą ocenę (5,0) otrzymały czynniki polityczne oraz odnoszące się do wartości, a najniższą – ekologiczne (3,4). Czynniki społeczne i technologiczne dość silnie wpływają na zatrudnianie cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach, ponieważ średnie oceny dla tych grup wynosiły pomiędzy 4 a 5.

Infografika 5. Czynniki analizy STEEPVL wpływające na zatrudnienie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców



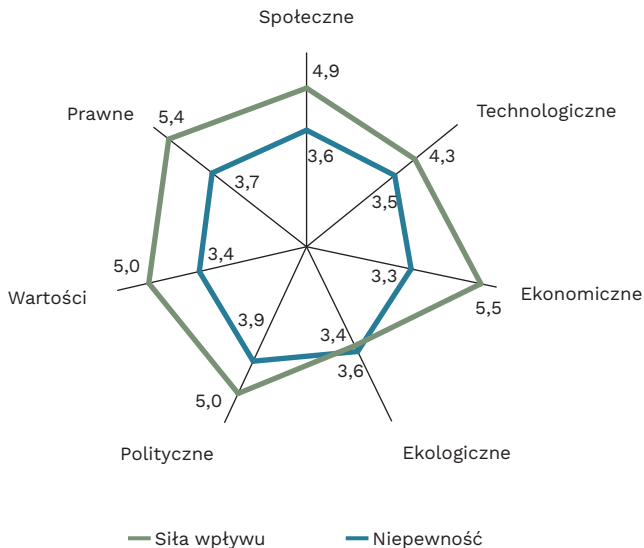
Źródło: opracowanie własne PIE.

Wykres 1. Struktura próby ze względu na reprezentowany obszar działalności zawodowej (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania PIE.

Wykres 2. Średnia ocena siły wpływu oraz niepewności poszczególnych kategorii czynników STEEPVL na rynek pracy i kompetencje przyszłości w perspektywie do 2035 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania PIE.

Najbardziej niepewne do przewidzenia czynniki znajdują się w grupie politycznych (3,9). Dość wysoka średnia ocena niepewności dotyczy również czynników prawnych (3,7), społecznych (3,6), ekologicznych (3,6) i technologicznych (3,5). Z kolei za najłatwiejsze do przewidzenia uznano czynniki ekonomiczne (3,3) i odnoszące się do wartości (3,4).

Wysoka niepewność czynników politycznych i prawnych wynika z ich zmienności w czasie. Natomiast czynniki społeczne, ekonomiczne, dotyczące wartości, ekologiczne i technologiczne są bardziej przewidywalne, gdyż podlegają często trendom, tendencjom kształtującym otaczającą rzeczywistość.

Czynniki społeczne

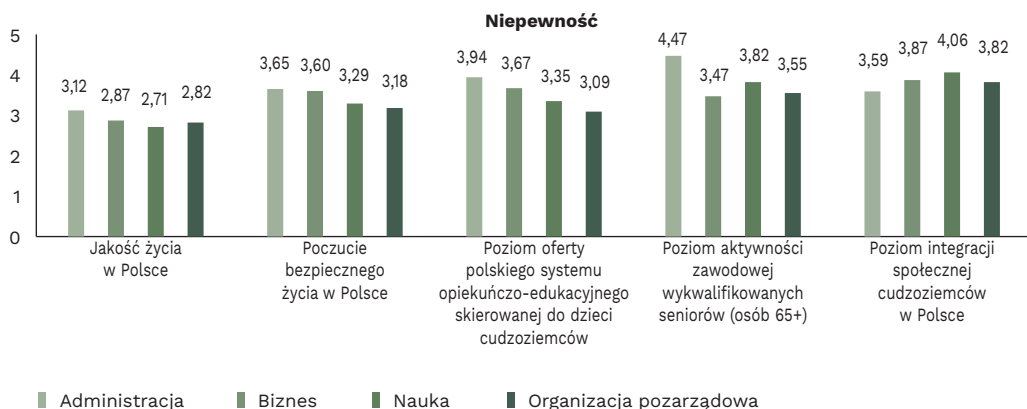
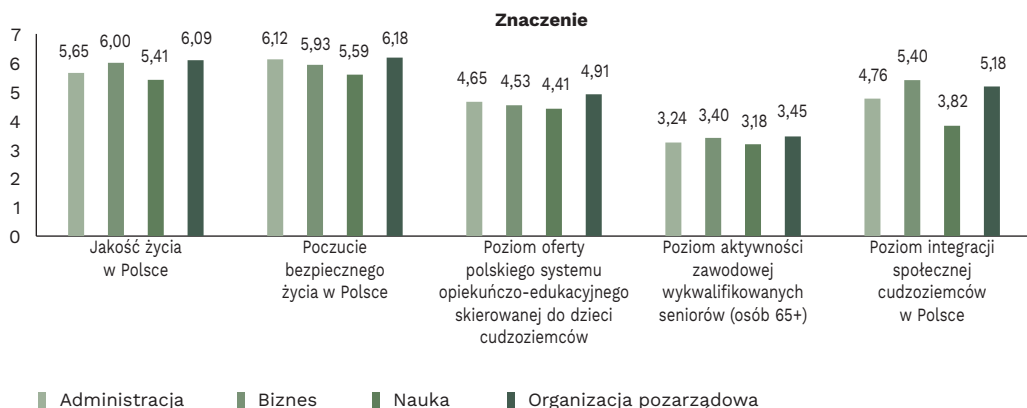
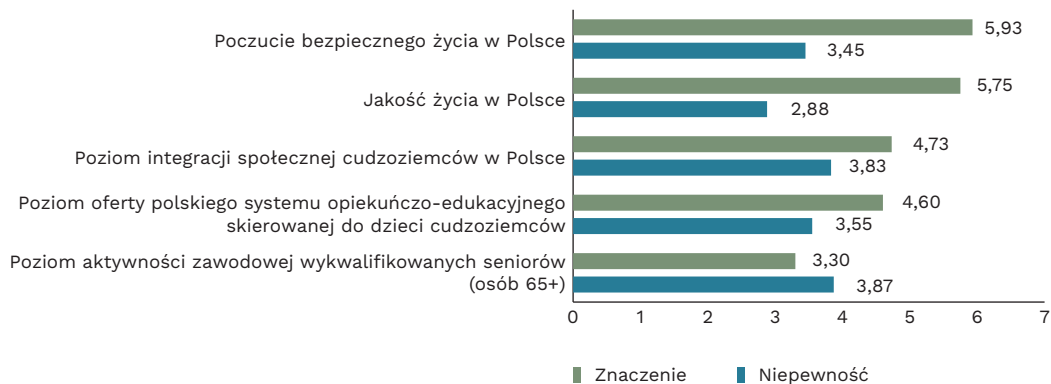
Poczucie bezpieczeństwa i jakość życia w Polsce to czynniki społeczne, które będą mieć najsilniejszy wpływ na zatrudnianie w przyszłości cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach (wykres 3). Jednocześnie te czynniki charakteryzują się słabą niepewnością, czyli zdaniem ekspertów ich kształtowanie w perspektywie 2035 r. łatwo przewidzieć.

Dość silne znaczenie dla zatrudniania wykwalifikowanych cudzoziemców ma poziom integracji społecznej cudzoziemców w Polsce, a także poziom oferty polskiego systemu opiekuńczo-edukacyjnego skierowanej do dzieci cudzoziemców. Niepewność kształtowania się tych czynników w przyszłości jest dość duża.

W grupie czynników społecznych największą trudność w przewidywaniu kształtowania się czynnika w przyszłości sprawia poziom aktywności zawodowej wykwalifikowanych seniorów (osób 65+). Jednak czynnik ten nie wpływa silnie na zatrudnianie wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy.

Silny wpływ czynników społecznych na zatrudnianie cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami wskazują przede wszystkim przedstawiciele organizacji pozarządowych. Podkreślają wagę jakości i bezpieczeństwa życia w Polsce a także wskazują na duże znaczenie poziomu oferty polskiego systemu opiekuńczo-edukacyjnego skierowanego do dzieci cudzoziemców. Relatywnie najniższe oceny wpływu czynników społecznych na zatrudnianie cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach wskazywali przedstawiciele nauki.

Wykres 3. Średnia ocena siły wpływu oraz niepewności czynników społecznych na zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie do 2035 r. (ogółem i według obszarów działalności respondentów)

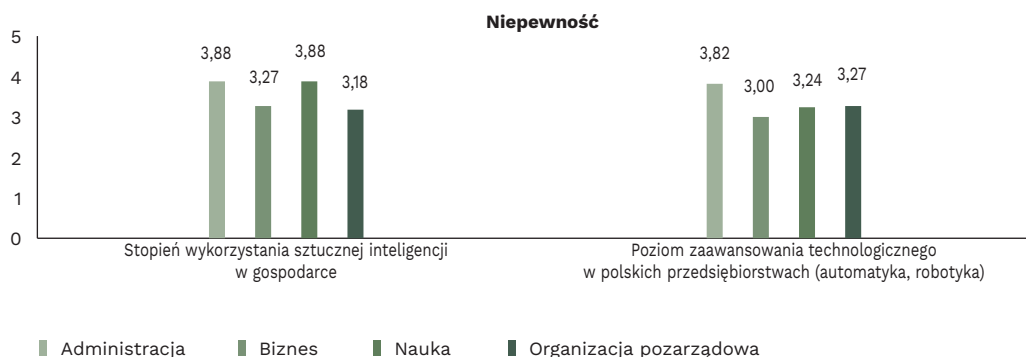
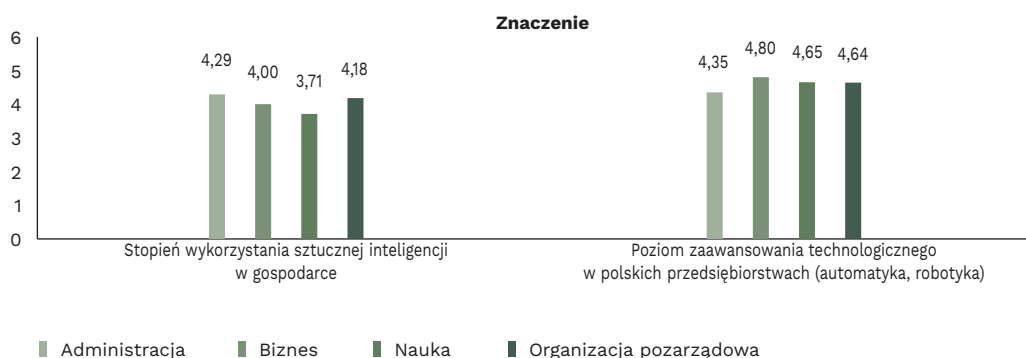
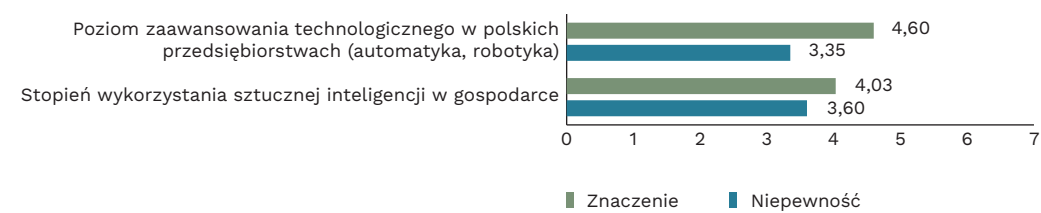


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania PIE.

Czynniki technologiczne

Na zatrudnianie w przyszłości cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach wpływa dość silnie *poziom zaawansowania technologicznego w polskich przedsiębiorstwach (automatyka, robotyzacja) oraz stopień wykorzystania*

Wykres 4. Średnia ocena siły wpływu oraz niepewności czynników technologicznych na zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie do 2035 r. (ogółem i według obszarów działalności respondentów)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania PIE.

sztucznej inteligencji w polskiej gospodarce (wykres 4). Oba czynniki charakteryzują się dość wysoką przewidywalnością w zakresie kształtowania się tych zjawisk w przyszłości. Zarówno automatyzacja, robotyzacja, jak i sztuczna inteligencja, będą powszechnie stosowane w przyszłości.

Według przedstawicieli administracji stopień wykorzystania sztucznej inteligencji w gospodarce ma szczególne znaczenie dla zatrudniania cudzoziemców w Polsce, natomiast biznes wskazuje bardziej na poziom zaawansowania technologicznego w polskich przedsiębiorstwach.

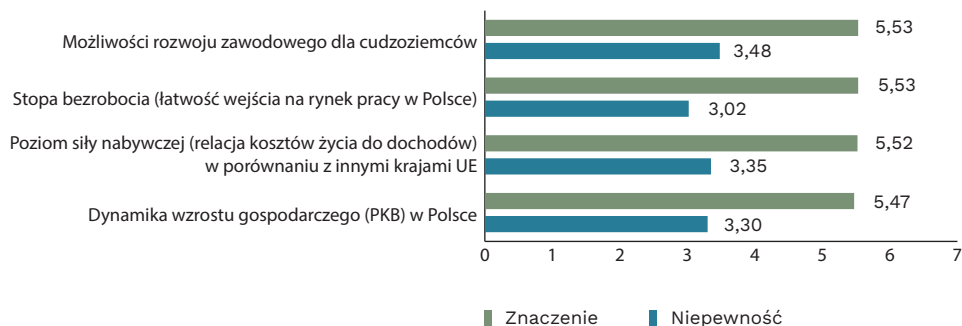
Najwięcej niepewności w zakresie kształtowania się poziomu wykorzystania sztucznej inteligencji w polskiej gospodarce mają przedstawiciele administracji i nauki, a przedstawiciele administracji – podczas przewidywania poziomu zaawansowania technologicznego polskich firm.

Czynniki ekonomiczne

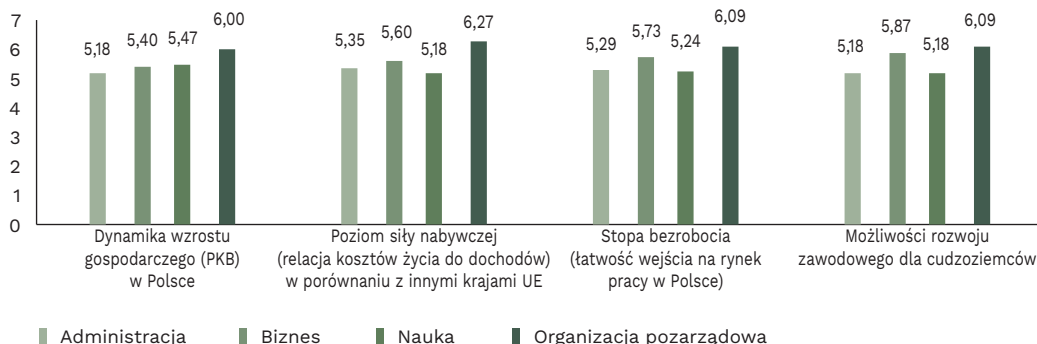
Wszystkie analizowane czynniki ekonomiczne silnie wpływają na uczestnictwo wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy. Duże znaczenie i znaczną nieprzewidywalność mają *możliwości rozwoju zawodowego dla cudzoziemców* (wykres 5). Pozostałe czynniki, nawiązujące do sytuacji gospodarczej Polski, czyli *dynamika wzrostu gospodarczego (PKB) w Polsce, stopa bezrobocia*, a także *poziom siły nabywczej wynagrodzeń w porównaniu do innych krajów UE*, mają silne znaczenie, ale są dość przewidywalne, co do kształtowania się w perspektywie 2035 r.

Organizacje pozarządowe najsilniej oceniają znaczenie czynników ekonomicznych w zatrudnianiu cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach. Natomiast duża niepewność w zakresie kształtowania się tych czynników w przyszłości częściej charakteryzuje przedstawicieli administracji. Z kolei biznes wskazuje częściej na niepewność, która dotyczy kształtowania się możliwości rozwoju zawodowego cudzoziemców w Polsce.

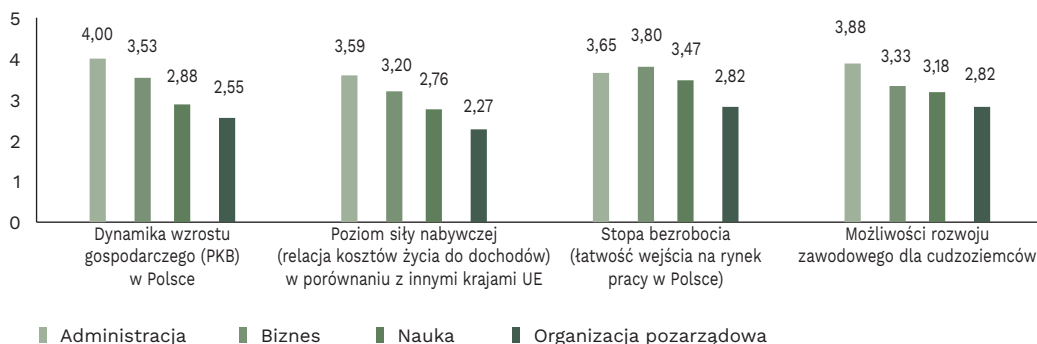
Wykres 5. Średnia ocena siły wpływu oraz niepewności czynników ekonomicznych na zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie do 2035 r. (ogółem i według obszarów działalności respondentów)



Znaczenie



Niepewność

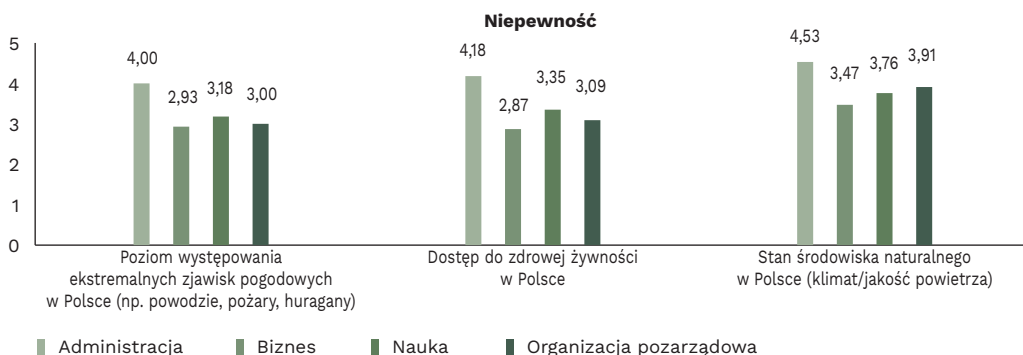
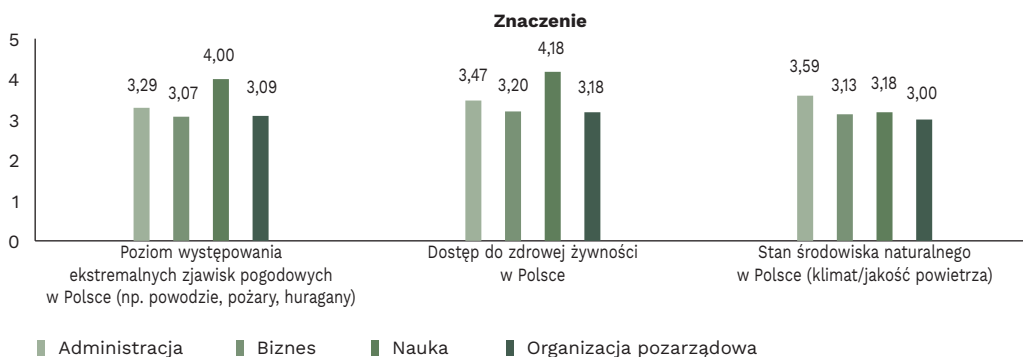


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania PIE.

Czynniki ekologiczne

Zdaniem ekspertów czynniki ekologiczne nie mają silnego wpływu na zatrudnianie wykwalfikowanych cudzoziemców w Polsce. Na tle ocenianych czynników największy wpływ ma *stan środowiska naturalnego w Polsce (klimat, jakość powietrza)* (wykres 6). Natomiast czynniki ekologiczne charakteryzują się dość dużą niepewnością, a największą *poziom występowania ekstremalnych zjawisk pogodowych w Polsce (np. powodzie, pożary, huragany)*.

Wykres 6. Średnia ocena siły wpływu oraz niepewności czynników ekologicznych na zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie do 2035 r. (ogółem i według obszarów działalności respondentów)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania PIE.

Wyższe niż średnie oceny znaczenia czynników ekologicznych wskazują przedstawiciele nauki. Uważają, że w szczególności *dostęp do zdrowej żywności* oraz *stan środowiska naturalnego w Polsce* mogą silnie wpłynąć na zatrudnianie cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami.

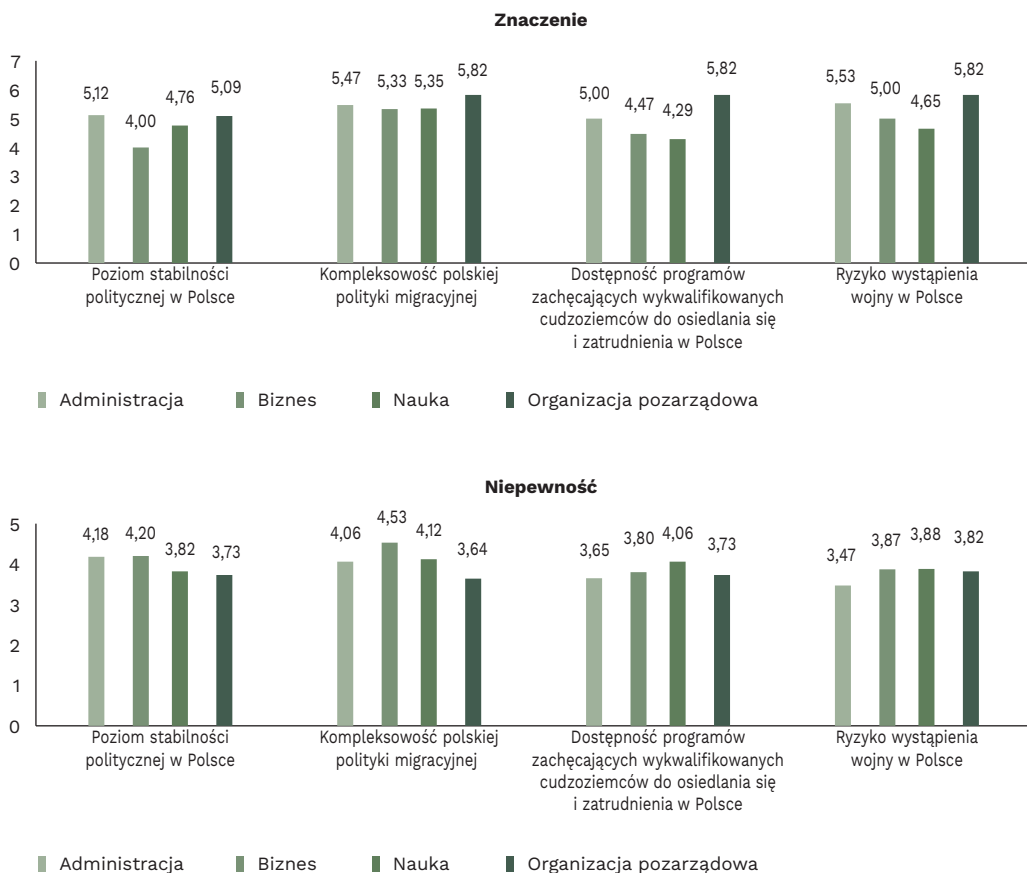
Czynniki polityczne

Czynniki polityczne mają silny wpływ na zatrudnianie wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy, a największy wpływ ma ryzyko wystąpienia wojny w Polsce (wykres 7). Czynniki te jest trudny do przewidzenia w przyszłości. Nie bez znaczenia jest też *dostępność programów zachęcających wykwalifikowanych cudzoziemców do osiedlania się i pracy w Polsce*. Eksperti wysoko ocenili również *kompleksowość polityki migracyjnej*, która będzie silnie determinować zatrudnianie w Polsce cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami. Czynniki polityczne są dość trudne do przewidzenia w przyszłości, w szczególności dużą niepewnością charakteryzuje się *poziom stabilności politycznej w Polsce*.

Organizacje pozarządowe szczególnie silnie podkreślają znaczenie czynników politycznych w zatrudnianiu cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami. Biznes natomiast najsilniej z wszystkich analizowanych grup ocenia niepewność czynników w zakresie kształtowania się ich poziomów w przyszłości.

Wykres 7. Średnia ocena siły wpływu oraz niepewności czynników politycznych na zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie do 2035 r. (ogółem i według obszarów działalności respondentów)



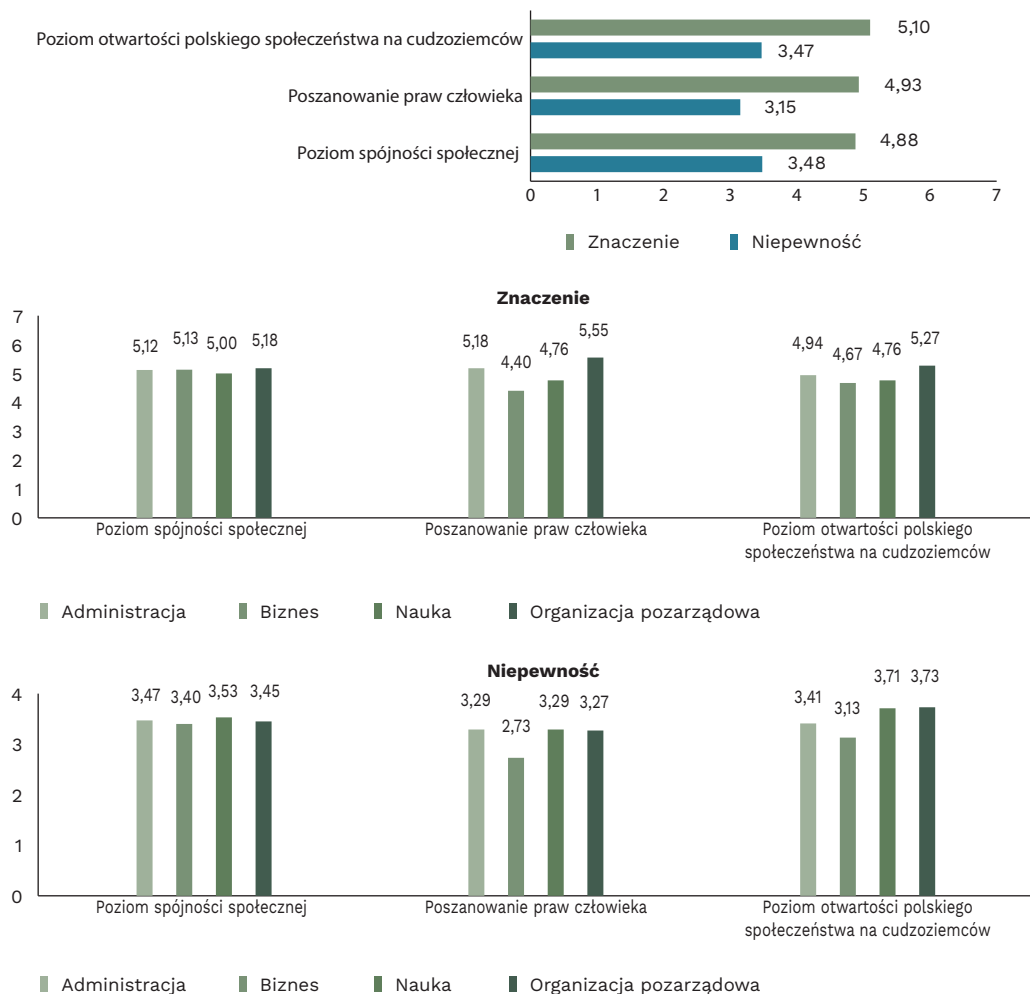


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania PIE.

Czynniki odnoszące się do wartości

Poziom otwartości polskiego społeczeństwa na cudzoziemców to czynnik z grupy odnoszących się do wartości, który ma największe znaczenie dla zatrudniania w Polsce wykwalifikowanych cudzoziemców (wykres 8). Pozostałe dwa czynniki, również otrzymały wysokie oceny, przy czym *poszanowanie praw człowieka* jest czynnikiem z dość niską niepewnością, natomiast dość dużą niepewność – zdaniem ekspertów – powoduje *poziom spójności społecznej*, rozumianej jako zdolność społeczeństwa do zapewnienia długoterminowego dobrobytu dla wszystkich jego członków, w tym zapewnienia równego dostępu do zasobów, poszanowania godności ludzkiej i różnorodności, osobistej i zbiorowej autonomii oraz odpowiedzialnej partycypacji.

Wykres 8. Średnia ocena siły wpływu oraz niepewności czynników odnoszących się do wartości na zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie do 2035 r. (ogółem i według obszarów działalności respondentów)



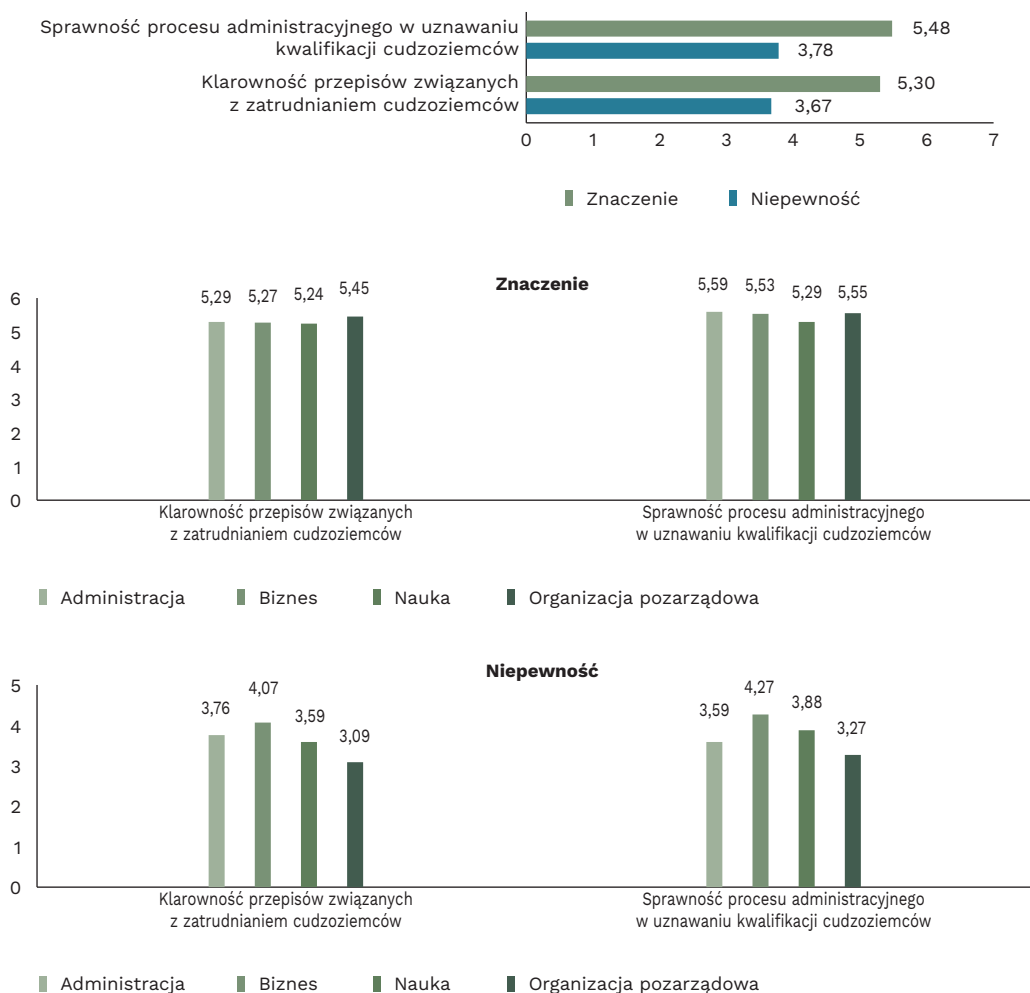
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania PIE.

Zauważyliśmy zgodność ekspertów w zakresie silnego znaczenia *otwartości polskiego społeczeństwa na zatrudnianie cudzoziemców* na polskim rynku pracy. Ale organizacje pozarządowe wskazują na jeszcze silniejszy *wpływ poszanowania praw człowieka i spójności społecznej* jako czynników mających znaczenie w zatrudnianiu cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach. Większą niepewność co do kształtowania się w przyszłości czynników odnoszących się do wartości wykazują eksperci reprezentujący naukę i organizacje pozarządowe.

Czynniki prawne

Aby zatrudniać na polskim rynku pracy cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami należy usprawnić proces administracyjny w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców. Ten czynnik otrzymał od ekspertów bardzo wysokie oceny znaczenia. Również wysoko został oceniony czynnik dotyczący *klarowności przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców*. Jednocześnie poziomy obu czynników są trudne do przewidzenia w przyszłości (wykres 9).

Wykres 9. Średnia ocena siły wpływu oraz niepewności czynników prawnych na zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie do 2035 r. (ogółem i według obszarów działalności respondentów)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania PIE.

Oba czynniki prawne zostały wysoko ocenione przez wszystkie grupy respondentów pod względem znaczenia dla zatrudniania wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy. Największą niepewność w zakresie kształtowania się tych czynników w przyszłości wykazują przedstawiciele biznesu.

Podsumowanie

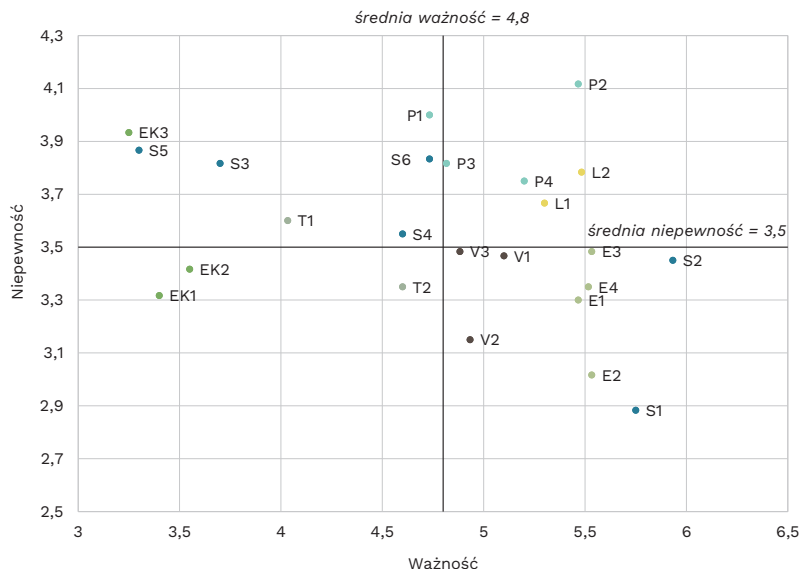
Podsumowując analizę znaczenia czynników na przyszłe zatrudnianie w Polsce wykwalifikowanych cudzoziemców należy zauważyć, że według respondentów **najważniejsze są czynniki społeczne, ekonomiczne oraz prawne**, natomiast **największą niepewnością charakteryzują się czynniki polityczne i prawne**. Czynniki, które mają silne znaczenie dla zatrudniania cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach i jednocześnie charakteryzują się dużą niepewnością, to: *ryzyko wystąpienia wojny w Polsce, sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców, klarowność przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, dostępność programów zachęcających wykwalifikowanych cudzoziemców do osiedlania się i zatrudnienia w Polsce oraz kompleksowość polskiej polityki migracyjnej.*

Scenariusze zatrudniania wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy

Na potrzeby realizacji badania wykorzystaliśmy metodykę badawczą opartą na szkole logiki intuicyjnej, która pozwala zbudować cztery odmienne jakościowo wizje przyszłości. Wybór tej metodyki wydawał się optymalny, ponieważ pozwolił na uniknięcie prezentowania skrajnych wizji przyszłości w wersji pozytywnej oraz negatywnej, które mogłyby się okazać mało prawdopodobne oraz kontrowersyjne. Osie scenariuszy zdefiniowaliśmy zgodnie z techniką zaproponowaną przez Klooster oraz Asselt, według której za osie należy przyjąć te czynniki, które są najbardziej niepewne oraz najważniejsze (Klooster, Asselt, 2006).

Na podstawie danych zaprezentowanych na wykresie można zauważyć, że najwyższe oceny z zakresu niepewności oraz ważności dla zatrudniania wykwalifikowanych cudzoziemców w Polsce, uzyskały czynniki polityczne i prawne, czyli: **P2 – ryzyko wystąpienia wojny w Polsce**, **P3 – kompleksowość polskiej polityki migracyjnej**, **P4 – dostępność programów zachęcających wykwalifikowanych cudzoziemców do osiedlania się i zatrudnienia w Polsce** oraz **L2 – sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców** i **L1 – klarowność przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców**. Należy też zauważyć, że czynnik **S2 – poczucie bezpiecznego życia w Polsce** został oceniony najwyższej pod względem znaczenia dla zatrudniania wykwalifikowanych cudzoziemców (wykres 10). Biorąc pod uwagę powyższe analizy, ostatecznie za siły napędowe zatrudniania wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie 2035 r. uznaliśmy dwa czynniki: **S2 – poczucie bezpiecznego życia w Polsce** oraz **L2 – sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców** (wykres 11).

Wykres 10. Klasyfikacja czynników STEEPVL – niepewność i ważność dla zatrudniania wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy

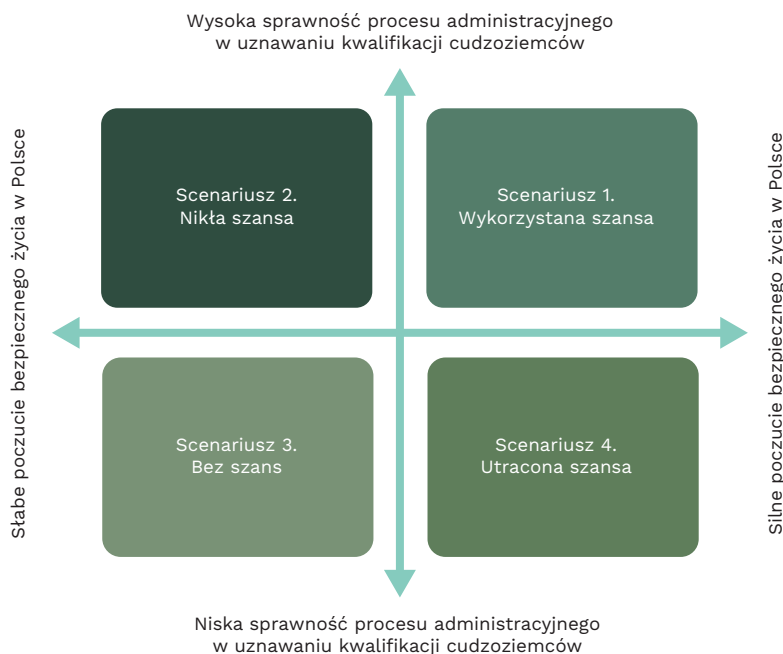


Legenda:

S1 – jakość życia w Polsce; S2 – poczucie bezpiecznego życia w Polsce; S3 – poziom oferty polskiego systemu opiekuńczo-edukacyjnego skierowanej do dzieci cudzoziemców; S4 – poziom oferty polskiego systemu opiekuńczo-edukacyjnego skierowanej do dzieci cudzoziemców S5 – poziom aktywności zawodowej wykwalifikowanych seniorów (osób 65+); T1 – stopień wykorzystania sztucznej inteligencji w gospodarce; T2 – poziom zaawansowania technologicznego w polskich przedsiębiorstwach (automatyka, robotyka); E1 – dynamika wzrostu gospodarczego (PKB) w Polsce; E2 – stopa bezrobocia (łatwość wejścia na rynek pracy w Polsce); E3 – możliwości rozwoju zawodowego dla cudzoziemców; E4 – poziom siły nabywczej (relacja kosztów życia do dochodów) w porównaniu z innymi krajami UE; EK1 – dostęp do zdrowej żywności w Polsce; EK2 – stan środowiska naturalnego w Polsce (klimat, jakość powietrza); EK3 – poziom występowania ekstremalnych zjawisk pogodowych przyrodniczych w Polsce (np. powódzie, pożary, huragany); P1 – poziom stabilności politycznej w Polsce; P2 – ryzyko wystąpienia wojny w Polsce; P3 – kompleksowość polskiej polityki migracyjnej; P4 – dostępność programów zachęcających wykwalifikowanych cudzoziemców do osiedlania się i zatrudniania w Polsce; V1 – poziom otwartości polskiego społeczeństwa na cudzoziemców; V2 – poziom spójności społecznej; L1 – klarowność przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców; L2 – sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania PIE.

Wykres 11. Osie scenariuszy oraz nazwy scenariuszy zatrudniania wykwalifikowanych cudzoziemców



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania PIE.

Scenariusz 1. „Wykorzystana szansa”

Założenia do scenariusza

Silne poczucie bezpiecznego życia w Polsce

Wysoka sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców

Scenariusz zakłada silne poczucie bezpiecznego życia w Polsce oraz wysoką sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców. Warunkiem realizacji tego scenariusza jest prowadzenie kompleksowej, selektywnej i odpowiedzialnej polityki migracyjnej w Polsce. Ułatwienia w procesach wizowych i zezwoleniach na pracę z jasno sprecyzowanymi wysokimi kwalifikacjami cudzoziemców oczekiwanymi w naszym kraju oraz przekonanie o bezpieczeństwie życia w Polsce sprawiają, że nasz kraj jest postrzegany jako przyjazny dla cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami. Stabilne warunki życia i sprawne działania administracyjne w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców przyczyniają się do napływu do Polski cudzoziemców

z wysokimi kwalifikacjami. Poprawia to podaż wysoko wykwalifikowanych pracowników na polskim rynku pracy i sprawia, że firmy i instytucje już nie odczuwają tak dotkliwie skutków negatywnych trendów demograficznych w Polsce (odchodzenie na emeryturę osób starszych przy niedostatecznej podaży młodej kadry), przejawiających się spadkiem liczby aktywnych zawodowo i pogłębieniem się deficytu pracowników w branżach: budowlanej, medyczo-opiekuńczej i edukacyjnej. Większy dostęp firm i instytucji do wysoko wykwalifikowanych pracowników – dzięki zatrudnianiu cudzoziemców – sprzyja podnoszeniu innowacyjności przedsiębiorstw i zwiększeniu konkurencyjności polskiej gospodarki. Poprawia to wizerunek Polski w świecie i pozytywnie oddziałuje na chęć osiedlania się i podejmowania pracy w naszym kraju przez cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami.

Polska zapewnia imigrantom z wysokimi kwalifikacjami, potrzebnymi w naszym kraju, poczucie bezpiecznego życia. Trwa kampania informacyjna, skierowana do społeczności polskiej, o korzyściach, jakie naszej gospodarce przynosi praca cudzoziemców. To pozytywnie wpływa na proces integracji cudzoziemców ze społeczeństwem polskim.

Sytuacja społeczno-polityczna w kraju sprzyja koncentracji prac rządu na problemach gospodarczych i tworzeniu klarownych przepisów związanych z przyciąganiem do Polski wykwalifikowanych cudzoziemców, szczególnie w sektorach, w których brakuje pracowników o wysokich kwalifikacjach (technologia, nauka, usługi profesjonalne). Polska zapewnia też wysoki poziom ochrony praw człowieka, co jest istotnym czynnikiem przyciągania do naszego kraju cudzoziemców, szczególnie z krajów spoza UE.

Zachęcaniu cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach do przyjazdu i osiedlenia się na dłużej w naszym kraju sprzyja sytuacja gospodarcza Polski. Rząd podejmuje działania wspierające szerokie wykorzystywanie w gospodarce zaawansowanych technologii (automatyka, robotyka, sztuczna inteligencja), a rozwiązania wspierające innowacyjność firm sprawiają, że Polska gospodarka dynamicznie się rozwija. Rośnie poziom siły nabywczej, a relacja kosztów życia do dochodów jest korzystniejsza, w porównaniu z wieloma innymi krajami UE. W efekcie, przy stosunkowo niskim poziomie inflacji, poprawia się jakość życia w Polsce.

Zachętą do osiedlania się cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami jest korzystna sytuacja na rynku pracy w Polsce. Chodzi przede wszystkim o niską stopę bezrobocia, co ułatwia wejście na rynek pracy. Firmy chętnie inwestują w kapitał ludzki i upraszczają procesy rekrutacji nowych pracowników. Zatrudnianie cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami wspomagają szeroko stosowane elastyczne formy pracy (np. z wykorzystaniem pracy zdalnej), co pozwala cudzoziemcom na udział w projektach realizowanych w Polsce, bez konieczności zmiany kraju zamieszkania.

Ograniczaniu deficytu pracowników z wysokimi kwalifikacjami na polskim rynku pracy służy kompleksowy monitoring zapotrzebowania pracodawców na pracowników z wysokimi kwalifikacjami, który pozwala określać skalę niedoboru. Prowadzone są też systematyczne analizy kierunków, z których możemy pozyskać cudzoziemców o ściśle zdefiniowanych kwalifikacjach. Klarowność przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców oraz sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców współgrają z działaniami podejmowanymi na rynkach lokalnych w celu integracji cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami ze społeczeństwem.

W tym scenariuszu istotnym uwarunkowaniem dla przyciągnięcia do Polski cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami są działania informacyjno-komunikacyjne, z udziałem biznesu. Działania te są również pomocne w łagodzeniu pojawiających się napięć społeczno-politycznych i nierówności społecznych, zarówno ekonomicznych (dochody), jak i nieekonomicznych.

Scenariusz 2. „Nikła szansa”

Założenia do scenariusza

Słabe poczucie bezpiecznego życia w Polsce

Wysoka sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców

Scenariusz zakłada słabe poczucie bezpiecznego życia w Polsce i wysoką sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców. To scenariusz, w którym obawa o szybkie znalezienie odpowiedniej pracy i ekonomiczny byt swój i bliskich oraz brak poczucia wsparcia ze strony instytucji publicznych są dla cudzoziemców ze specjalistyczną wiedzą kluczowymi barierami ograniczającymi przyjazd do Polski. Nawet duża sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji pozostaje mało skuteczna w zachęcaniu obcokrajowców z wysokimi kwalifikacjami do przyjazdu i pracy w Polsce. Zagrożenie utrzymywania się deficytu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach sprawia, że firmy i instytucje poszukują innych sposobów ograniczania skutków negatywnych trendów demograficznych występujących w Polsce (odchodzenie na emeryturę osób starszych, przy niedostatecznej podaży młodej kadry), przejawiających się spadkiem liczby osób aktywnych zawodowo i pogłębianiem się deficytu pracowników w branżach: informatycznej, medyczno-opiekuńczej, edukacyjnej.

Stan niepewności o przyszłość, wynikający z przedłużającej się wojny u naszych sąsiadów, wywołuje permanentny brak poczucia bezpieczeństwa i swobody realizacji interesów i **sprawia, że nasz kraj jest postrzegany przez**

obcokrajowców jako miejsce mało atrakcyjne do życia i pracy. Nawet duże ułatwienia w procedurach wizowych i wydawaniu zezwoleń na pracę cudzoziemcom z wysokimi kwalifikacjami nie przekonują ich do przyjazdu i pracy w Polsce. Sytuacja geopolityczna sprawia, że problemy związane z zachowaniem bezpieczeństwa państwa zajmują priorytetowe miejsce w pracach rządu. Przygotowane wcześniej klarowne przepisy i procedury, mające na celu przyciągnięcie do Polski cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami, nie mogą być w pełni wykorzystane z uwagi na niechęć cudzoziemców do przyjazdu do Polski. Nie pomagają nawet utrzymujący się wysoki poziom ochrony praw człowieka w Polsce, dotychczas ważny czynnik zachęcający obcokrajowców do przyjazdu i pracy w naszym kraju.

Ograniczone możliwości sprowadzania do Polski cudzoziemców ze ściśle zdefiniowanymi kwalifikacjami sprawiają, że rząd intensyfikuje działania wspierające rozwój zaawansowanych technologii (automatyka, robotyka, sztuczna inteligencja). Są one niezwykle przydatne w systemach obronnych kraju i znajdujących szerokie zastosowanie w gospodarce. Coraz bardziej powszechne wykorzystywanie automatyzacji i robotyzacji nieco łagodzi brak podaży pracowników wykonujących stosunkowo proste czynności, jednak nie rozwiązuje problemu braku pracowników wykwalifikowanych. Zastosowane przez rząd rozwiązania wspierające innowacyjność firm sprawiają, że gospodarka polska rozwija się mimo niekorzystnej sytuacji geopolitycznej. Utrzymuje się też stosunkowo wysoki poziom siły nabywczej, ale nie jest to wystarczający argument dla cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami do przyjazdu i pracy w Polsce. Potrzeba bezpiecznego i spokojnego życia jest dla cudzoziemców ze specjalistyczną wiedzą silniejsza niż życie nawet na stosunkowo wysokim poziomie ekonomicznym w kraju, który charakteryzuje się słabym poczuciem bezpieczeństwa.

Sytuacja na rynku pracy w Polsce, w tym niska stopa bezrobocia, nie jest wystarczającą zachętą dla obcokrajowców z wysokimi kwalifikacjami do przyjazdu do Polski. Utrzymujące się braki kadrowe skłaniają firmy do inwestowania w nowoczesne technologie (automatyzacja, robotyzacja, sztuczna inteligencja) oraz kapitał ludzki i stwarzania korzystnych warunków dla aktywizacji zawodowej osób 65+. Powszechnie stosowane elastyczne formy pracy (np. praca zdalna), mają na celu umożliwienie wykwalifikowanym cudzoziemcom udział w projektach realizowanych w Polsce, bez konieczności zmiany dotychczasowego miejsca zamieszkania.

Rozwinięte programy, które mają zachęcać cudzoziemców ze specjalistyczną wiedzą do osiedlania się i zatrudnienia w Polsce, podobnie jak przejrzystość przepisów związanych z polityką migracyjną państwa, nie sprawdzają się w sytuacji przedłużającej się wojny tuż za granicą Polski. Selektywna polityka migracyjna w Polsce nie przynosi oczekiwanych rezultatów. Cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami nie przyciągają do Polski nawet programy

zapewniające możliwość rozwoju zawodowego oraz atrakcyjny system opiekuńczo-edukacyjny, skierowany do dzieci obcokrajowców.

Uwarunkowaniem istotnym dla przyciągnięcia do Polski zagranicznych pracowników z wysokimi kwalifikacjami jest otwartość społeczeństwa i biznesu na cudzoziemców. Społeczeństwo rozumie istotne znaczenie tej grupy cudzoziemców dla rozwoju gospodarki polskiej, dlatego różne organizacje i instytucje podejmują działania zmierzające do zapewnienia odpowiednio wysokiego poziomu spójności społecznej oraz poszanowania dla odmienności kultury i zwyczajów cudzoziemców. Niestety, dzieje się to przy niskim poziomie napływu obcokrajowców z wysokimi kwalifikacjami do Polski.

Scenariusz 3. „Bez szans”

Założenia do scenariusza

Stabe poczucie bezpiecznego życia w Polsce

Niska sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców

Zgodnie z tym scenariuszem poczucie bezpiecznego życia w Polsce będzie słabe, a proces administracyjny w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców niesprawny. Niska stabilność polityczna, pogarszająca się sytuacja gospodarcza oraz rosnące napięcia społeczne powodują, że poczucie bezpieczeństwa jest w Polsce na niskim poziomie. Rządzący skupiają się na kwestiach związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa państwa, realizacją strategicznych celów w związku z trwającą wojną w Ukrainie i towarzyszącym jej poczuciem niepewności w Polsce. Zaniechanie działań na rzecz przyciągnięcia wykwalifikowanych pracowników z zagranicy sprawia, że Polska nie jest atrakcyjna dla cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami. Nie są oni zainteresowani podjęciem pracy w naszym kraju, a już pracujący stopniowo opuszczają Polskę i w innych krajach poszukują bezpiecznych i stabilnych warunków do życia i pracy. Zatrzymanie napływu pracowników z wiedzą specjalistyczną oraz odpływ już przebywających w Polsce potęgują odczuwanie przez przedsiębiorców negatywnych skutków trendów demograficznych. Przejawia się to m.in. pogłębieniem niedoborów pracowników w zawodach uznawanych za deficytowe. Wizerunek Polski pogarsza się, co zniechęca cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami do osiedlania się i podejmowania pracy.

Polska nie jest w stanie zapewnić wysoko wykwalifikowanym imigrantom poczucia bezpiecznego życia, z uwagi na pogarszającą się sytuację gospodarczą kraju oraz wzrost niepokoїв społecznych. Przedłużająca się wojna za wschodnią granicą Polski sprawia, że narasta w społeczeństwie poczucie

utruty bezpieczeństwa i niepokoje społeczne, a sytuacja polityczna staje się coraz bardziej niestabilna. Władze w swoich działaniach skupiają się na zapewnieniu bezpieczeństwa mieszkańcom i przenoszą uwagę z kwestii związanych z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników na te dotyczące strategicznych celów państwa. Jakość życia się pogarsza, a to prowadzi do obniżenia poziomu spójności społecznej.

Sytuacja gospodarcza nie zachęca cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami do przyjazdu, osiedlenia się oraz podejmowania pracy w Polsce. W obliczu niskiego poczucia bezpieczeństwa w Polsce rządzący skupiają się na wzmocnieniu wewnętrznej stabilności i zaspokojeniu podstawowych potrzeb mieszkańcom kraju. Dynamika wzrostu gospodarczego w Polsce zaczyna zwalniać. Rosną koszty życia oraz prowadzenia działalności gospodarczej. W wyniku tego poziom siły nabywczej się obniża i Polska plasuje się w ogonie państw UE pod względem jakości życia. Firmy reagują na zachodzące zmiany w gospodarce i ograniczają swoje wydatki na inwestycje. W efekcie poziom robotyzacji i automatyzacji maleje. Niepokój wśród przedsiębiorców powoduje również, że możliwości oferowane przez sztuczną inteligencję są coraz rzadziej wykorzystywane, gdyż priorytetem staje się utrzymanie firmy na rynku. Wstrzymanie inwestycji przez firmy oraz skupienie się na przetrwaniu nie tworzą warunków sprzyjających zatrudnianiu nowych pracowników, w tym cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach.

Zmiany na rynku pracy nie przyciągają cudzoziemców z wiedzą specjalistyczną do podejmowania pracy w Polsce. Priorytetem jest zapewnienie pracowników w sektorach wspierających siły zbrojne i funkcjonowanie społeczeństwa. Dodatkowo rosnące koszty i poszukiwanie oszczędności przez firmy powoduje, że pracodawcy są mniej zainteresowani rekrutacją pracowników. Sytuacja na rynku pracy nie sprzyja aktywności zawodowej osób 60+. Pogarszająca się sytuacja na rynku pracy i niskie poczucie bezpieczeństwa w Polsce powodują spadek liczby osób powracających z emigracji. Osoby chcące zapewnić sobie i swojej rodzinie środki do życia emigrują w poszukiwaniu pracy oraz poszukują bezpieczniejszych warunków życia poza granicami Polski. Możliwości rozwoju zawodowego dla cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami, już pracujących w Polsce, znacznie maleją, gdyż firmy zatrzymują procesy rekrutacyjne oraz inwestycje w kapitał ludzki i koncentrują się na przetrwaniu w niepewnych czasach. Niedobory w zawodach deficytowych pogłębiają się ze względu na odpływ polskich pracowników wysoko wykwalifikowanych oraz niewystarczający napływ pracowników z innych krajów.

Rezygnacja z działań zachęcających cudzoziemców wysoko wykwalifikowanych do osiedlenia się w Polsce powoduje pogłębianie się niedoboru pracowników w zawodach deficytowych. W konsekwencji niestabilności politycznej w Polsce i skupianiu się rządzących na kwestiach związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa, sprawy związane z polityką migracyjną zeszyły na

dalszy plan. Proces administracyjny w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców jest niesprawny, co prowadzi do opóźnień i utrudnień w zatrudnianiu. Istniejące programy, które miały zachęcać wykwalifikowanych cudzoziemców do osiedlania się i pracowania w Polsce zostały przerwane i nie powstają nowe, ze względu na koncentrowanie środków finansowych na realizowanie celów strategicznych z punktu widzenia funkcjonowania państwa. Brak kompleksowej, klarownej, selektywnej i odpowiedzialnej polityki migracyjnej wpływa na pogorszenie wizerunku Polski w oczach cudzoziemców, m.in. w wyniku ograniczenia oferty polskiego systemu opiekuńczo-edukacyjnego skierowanej do dzieci cudzoziemców.

Spółeczeństwo coraz częściej wykazuje nieufność i niechęć wobec cudzoziemców, co utrudnia przyciąganie zagranicznych pracowników o specjalistycznych kwalifikacjach. Niskie poczucie bezpiecznego życia i pracy w Polsce sprawiają, że poziom otwartości społeczeństwa polskiego na cudzoziemców się zmniejsza. Prowadzi to do wzrostu niechęci i nieufności wobec obcokrajowców, w wyniku czego postrzegani są jako konkurencja i zagrożenie na rynku pracy. Integracja społeczna cudzoziemców staje się coraz trudniejsza, gdyż rosnąca niechęć społeczna prowadzi do pogłębiania izolacji, a nawet dyskryminacji cudzoziemców.

Zatrudnienie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców staje się wyzwaniem zarówno dla pracodawców, jak i dla samych przyjezdnych, którzy muszą zmagać się z trudnościami związanymi z brakiem stabilności i niepewnością na polskim rynku pracy. Rosnące koszty życia, zmniejszanie się siły nabywczej, przedsiębiorcy niechętnie zatrudniający nowych pracowników wpływają na pogorszenie atrakcyjności Polski jako miejsca pracy dla cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami. Niski poziom poczucia bezpieczeństwa oraz obniżenie poziomu jakości życia w Polsce nie zachęcają do osiedlania się i podejmowania pracy w naszym kraju. Dodatkowo zniechęca brak otwartości społeczeństwa i wrogość wobec cudzoziemców.

Scenariusz 4. „Utracona szansa”

Założenia do scenariusza

Silne poczucie bezpiecznego życia w Polsce

Niska sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców

Scenariusz zakłada wysokie poczucie bezpiecznego życia w Polsce oraz niską sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców. Problem wojny w Ukrainie zostaje rozwiązany, co oddala niepokój

społeczeństwa polskiego, a także cudzoziemców, związany z toczącą się wojną tuż za granicą. Wcześniejszy niepokój o bezpieczeństwo Polski sprawił, że mniej uwagi poświęcano polityce migracyjnej. Zaniechano prac nad kreowaniem warunków prawno-administracyjnych, mających na celu ograniczenie skutków negatywnych trendów demograficznych w Polsce (odchodzenie na emeryturę osób starszych, przy niedostatecznej podaży młodej kadry), przejawiających się spadkiem liczby osób aktywnych zawodowo i pogłębieniem się deficytu pracowników z wysokimi kwalifikacjami.

Wysokie poczucie bezpiecznego życia w Polsce stwarza wprawdzie korzystne warunki dla sprowadzania do kraju cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami, jednak brakuje kompleksowej, odpowiedzialnej i selektywnej polityki migracyjnej, co ogranicza te możliwości. Polska traci swoją atrakcyjność dla cudzoziemców ze specjalistyczną wiedzą, którzy nie są zainteresowani podjęciem pracy w naszym kraju. Nawet stabilne warunki życia i stosunkowo wysoka jakość życia w Polsce nie powodują napływu do naszego kraju cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami.

Brak wystarczająco sprawnych działań administracyjnych w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców sprawia, że podaż wysoko wykwalifikowanych pracowników na polskim rynku pracy nie poprawia się dzięki pracy cudzoziemców. Skala ich zatrudnienia w Polsce jest niewielka, przez co tracimy szansę na ograniczenie luki kompetencyjnej na polskim rynku pracy i zaspokojenie potrzeb kadrowych biznesu. Brak sprawnych działań administracyjnych w zatrudnianiu cudzoziemców niekorzystnie wpływa na wizerunek Polski w świecie i skutecznie zniechęca cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami do osiedlania się i podejmowania pracy w naszym kraju. Inne kraje UE, które mają kompleksową politykę migracyjną, wygrywają konkurencję o pracownika ze specjalistyczną wiedzą.

Korzystna sytuacja społeczno-polityczna w kraju sprzyja koncentracji prac rządu na problemach gospodarczych, ale zapóźnienia w tworzeniu klarownych przepisów związanych z przyciąganiem do Polski cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach (służba zdrowia, informacja i komunikacja, usługi profesjonalne) sprawiają, że wysiłki te nie przynoszą oczekiwanych rezultatów. Nawet zapewniony wysoki poziom ochrony praw człowieka, będący istotnym czynnikiem przyciągania do naszego kraju cudzoziemców, nie skutkuje wzrostem zainteresowania obcokrajowców pracą w Polsce.

Dobra sytuacja gospodarcza Polski nie sprzyja wzrostowi zainteresowania cudzoziemców ze specjalistyczną wiedzą przyjazdem i osiedlaniem się na dłużej w naszym kraju. Rząd podejmuje działania wspierające szerokie wykorzystywanie w gospodarce zaawansowanych technologii (automatyka, robotyka, sztuczna inteligencja), a rozwiązania wspierające innowacyjność firm sprawiają, że Polska gospodarka rozwija się, mimo problemów kadrowych.

Obcokrajowcy wybierają inne kraje UE, mające przyjazne procedury uznawania kwalifikacji cudzoziemców i zapewnienia warunków życia (wyższe wynagrodzenia, dostęp do mieszkań i opieki zdrowotnej). Polska, mimo podejmowanych wysiłków, nie jest już w stanie zmniejszać negatywnych skutków powstałych zaniedbań. Ograniczony dostęp do wykwalifikowanych pracowników sprawia, że firmy i polska gospodarka tracą szanse na przyspieszenie dynamiki rozwoju i zwiększenie konkurencyjności.

Zachętą do osiedlania się cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami nie jest niska stopa bezrobocia, ułatwiająca wejście na rynek pracy w Polsce. Brak pracowników z wysokimi kwalifikacjami na polskim rynku pracy sprawia, że firmy coraz częściej inwestują w kapitał ludzki. Podejmują działania aktywizujące zawodowo osoby 60+ i upraszczają procesy rekrutacji pracowników. Natomiast szerokie wykorzystywanie elastycznych form pracy (np. praca zdalna) ma na celu ułatwienie wysoko wykwalifikowanym cudzoziemcom udziału w projektach realizowanych w Polsce, bez konieczności wyjazdu z kraju macierzystego.

Polska przegrywa z innymi krajami UE w ofercie programów zachęcających cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami do osiedlania się i zatrudnienia w naszym kraju. Chodzi o brak klarownych przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców oraz niską sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji zagranicznych pracowników. Procedury wizowe nie są wystarczająco uproszczone, a uzyskiwanie zezwoleń na pracę ciągle jest procesem długotrwałym. Czynnikiem przyciągającym wykwalifikowanych cudzoziemców do pracy w naszym kraju nie są też programy zapewniające możliwość rozwoju zawodowego dla cudzoziemców oraz system opiekuńczo-edukacyjny, skierowany do dzieci cudzoziemców. **Programy wsparcia dla cudzoziemców ze specjalistyczną wiedzą dostępne w naszym kraju przegrywają z ofertą proponowaną cudzoziemcom w wielu innych krajach UE.**

Pozytywnym, choć niewystarczającym uwarunkowaniem dla przyciągnięcia do Polski zagranicznych pracowników z wysokimi kwalifikacjami jest kampania informacyjno-komunikacyjna, z udziałem biznesu, w której przedstawiono potrzebę zatrudniania takich osób. Sprzyjają temu działania podejmowane przez różne organizacje i instytucje, zmierzające do zapewnienia odpowiednio wysokiego poziomu spójności społecznej, przejawiającej się poszanowaniem odmienności kultury i zwyczajów cudzoziemców.

Rekomendacje

Spośród prezentowanych w raporcie scenariuszy zatrudniania wykwalifikowanych cudzoziemców w Polsce w perspektywie 2035 r. najbardziej pożądanym jest scenariusz „Wykorzystana szansa” zakładający silne poczucie bezpiecznego życia w Polsce oraz wysoką sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców. Opierając się na dotychczasowych doświadczeniach krajowych i międzynarodowych można przewidywać istotne prawdopodobieństwo realizacji scenariusza „Utracona szansa”, który zakłada silne poczucie bezpiecznego życia w Polsce oraz niską sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców. Jeżeli w Polsce nie będzie realizowana kompleksowa i odpowiedzialna polityka migracyjna, to zmaleją szanse na sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców. Natomiast poczucie bezpiecznego życia w Polsce wydaje się być czynnikiem mającym duże szanse na realizację, przy utrzymaniu pozytywnych długoterminowych prognoz dla wzrostu gospodarczego Polski, wydanych przez OECD (www2).

Poniżej przedstawiamy rekomendacje odnoszące się do działań, które należy podjąć w celu realizacji pożądanego scenariusza „Wykorzystana szansa”.

- ▶ **Przeciwdziałanie sytuacji, w której cudzoziemcy z wysokimi kwalifikacjami wybierają jako miejsce pracy i życia inne niż Polska kraje UE. W tym celu może pomóc przebudowa polityki migracyjnej Polski, która powinna być kompleksowa, odpowiedzialna, syntetyczna i selektywna. Kompleksowa i odpowiedzialna polityka migracyjna** powinna obejmować: ustalanie zasad dotyczących legalnej imigracji, zapobieganie nielegalnej imigracji oraz wspieranie integracji migrantów w społeczeństwie polskim. **Syntetyczność strategii migracyjnej** powinna się przejawiać w kluczowych rozstrzygnięciach z punktu widzenia państwa i stanowić punkt wyjścia dla działań podejmowanych przez różne instytucje i podmioty realizujące politykę migracyjną. **Selektywność polityki migracyjnej** powinna się przejawiać w jasno sprecyzowanym określeniu cudzoziemców, z jakimi kwalifikacjami potrzebuje gospodarka polska i z jakich krajów starać się będzie ich pozyskiwać. W tym celu powinna zostać stworzona i aktualizowana lista zawodów, na które jest zapotrzebowanie wraz z liczbą potrzebnych osób. Pod tym kątem powinna być prowadzona rekrutacja pracowników spoza Polski.

- ▶ **Wypracowanie kompleksowej, odpowiedzialnej i selektywnej polityki migracyjnej powinno stać się jednym z najpilniejszych obszarów aktywności dla rządu**, tym bardziej, że Polska w ostatnich 10 latach przeszła ewolucję od kraju o ujemnym saldzie migracji netto do kraju o saldzie dodatnim. Przy określaniu kierunków polityki migracyjnej Polski niezbędne jest uwzględnienie sytuacji demograficznej naszego kraju, poziomu rozwoju gospodarczego i zamożności społeczeństwa, a także międzynarodowych uwarunkowań funkcjonowania gospodarki, w tym zobowiązań wynikających z członkostwa Polski w Unii Europejskiej.
- ▶ **Kompleksowa i selektywna polityka migracyjna w Polsce powinna się wiązać z prowadzeniem profesjonalnego monitoringu potrzeb gospodarki, w tym biznesu, w zakresie zatrudniania pracowników o wysokich kwalifikacjach. Będzie to wymagać scalenia obecnie rozproszonych baz danych o cudzoziemcach**, a gromadzenie i analizowanie tych danych powinno być postrzegane jako działanie mające istotne znaczenie dla polskiej gospodarki. Ujednolicony i uszczegółowiony monitoring powinien być pomocny w tworzeniu oraz modyfikowaniu programów ukierunkowanych na pozyskiwanie z zagranicy specjalistów deficytowych w naszym kraju.
- ▶ **Aby przyciągnąć wykwalifikowanych cudzoziemców, Polska powinna uruchomić kampanię informacyjną, wyraźnie określić oczekiwania w zakresie kwalifikacji cudzoziemców i eksponować zalety pracy i życia w Polsce.** Z badań PIE wynika, że poczucie bezpieczeństwa i jakość życia w Polsce to czynniki społeczne, które będą mieć najsilniejszy wpływ na zatrudnianie w przyszłości cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach. Dlatego tak istotne wydaje się eksponowanie przewag naszej gospodarki w porównaniu z innymi krajami UE. Chodzi o bezpieczeństwo, stabilny rozwój gospodarczy kraju z przewidywaną do 2035 r. dynamiką PKB, wyższą niż w wielu innych krajach unijnych, która zbliży ofertę ekonomiczną naszego kraju do ofert proponowanych cudzoziemcom przez najbardziej zamożne kraje UE.
- ▶ **Uproszczenie procesu nostryfikacji dyplomów i uznawania kwalifikacji powinno zachęcić cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami do podejmowania pracy w Polsce, podobnie jak zapewnienie łatwego dostępu do doradztwa** powinno pomóc w wejściu na nasz rynek pracy. Obsługa obywatela *online* (mObywatel), powinna być udostępniona również w językach narodowych imigrantów.
- ▶ **Zachęcenie cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami do pracy w Polsce wymaga zaangażowania również pracodawców i społeczności lokalnych w tworzenie sprzyjających warunków do życia i pracy oraz o włączenie społeczeństwa obywatelskiego we wsparcie procesu integracji cudzoziemców na rynkach lokalnych.** Skuteczne w tym procesie powinny się okazać programy edukacyjne dostosowane do potrzeb edukacyjnych dzieci cudzoziemców.
- ▶ **Proces integracji cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami w polskim społeczeństwie i na rynku pracy wymaga uruchomienia kampanii**

informacyjnej, skierowanej do społeczności polskiej, o korzyściach, jakie naszej gospodarce przynosi praca cudzoziemców. Zatrudnienie obcokrajowców pozwala na uzupełnienie braków kadrowych w sektorach, w których trudno jest znaleźć polskich pracowników, np. w branży IT czy opiece zdrowotnej. Dzięki zatrudnianiu cudzoziemców rosną wpłaty do budżetu, a firmy mogą poszerzać swoją działalność i podnosić jakość usług, zaś polska gospodarka może się rozwijać i wzmacniać swoją pozycję na rynku międzynarodowym.

Bibliografia

- Barometr zawodów* (2024), https://barometrzwodow.pl/forecast-card-zip/2023/poster_pl/BAROMETR_ZAWODOW_ogolnopolski_2023.pdf [dostęp: 12.03.2024].
- Dyrektywa Rady 2009/50/WE z dnia 25 maja 2009 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, Dz.U. L 155 z 18.6.2009, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0050> [dostęp: 12.03.2024].
- Eurostat (2024), *EU Blue Cards by type of decision, occupation and citizenship*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_resbc1/default/table?category=migr.migr_man.migr_res.migr_resbcard [dostęp: 25.06.2024].
- Gruza, M., Hordyjewicz, T. (2014), *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, <https://psz.praca.gov.pl/documents/10240/54723/KZiS%20Tworzenie%20i%20stosowanie%20na%20www.pdf/c0c1b987-546a-42c9-b49a-7ed9f5f1a4eb?t=1433167206000> [dostęp: 19.03.2024].
- Klooster, S.A., Asselt, M.B. (2006), *Practising the scenario-axes technique*, „Futures”, Vol. 38, Iss. 1, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0016328705000716> [dostęp: 24.04.2024].
- KZiS (2022), *Klasyfikacja Zawodów i Specjalności od 2022 r.*, <https://klasyfikacje.gofin.pl/kzis2022/6,0.html> [dostęp: 19.03.2024].
- MRPiPS (2023), *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce*, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> [dostęp: 19.03.2024].
- MSWiA (2024), *Projekt ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw*, <https://www.gov.pl/web/mswia/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-o-cudzoziemcach-oraz-niektorych-innych-ustaw4> [dostęp: 30.04.2024].
- Rada Unii Europejskiej (2024), *Niebieska karta UE: przyciąganie talentów*, <https://www.consilium.europa.eu/pl/infographics/eu-blue-card/> [dostęp: 12.03.2024].
- UP Warszawa (2019), *Zezwolenia na pracę*, <https://warszawa.praca.gov.pl/-/10045649-zezwolenia-na-prace> [dostęp: 19.03.2024].
- UP Warszawa (2024a), *Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy*, <https://warszawa.praca.gov.pl/powiadomienie-o-podjeciu-pracy-przez-obywatela-ukrainy> [dostęp: 19.03.2024].

- UP Warszawa (2024b), *Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi*, <https://warszawa.praca.gov.pl/oswiadczenie-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi1> [dostęp: 19.03.2024].
- (www1) *Niebieska Karta UE – co to jest, jak uzyskać?*, https://kadry.infor.pl/kadry/inne_formy_zatrudnienia/praca-za-granica/4678385,Niebieska-Karta-UE-co-to-jest-jak-uzyskac.html [dostęp: 30.04.2024].
- (www2) *Perspektywy gospodarcze*, nr 114, grudzień 2023, OECD.Stat, [https://data-explorer.oecd.org/vis?tenant=archive&df\[ds\]=DisseminateArchiveDMZ&df\[id\]=DF_EO114_LTB&df\[ag\]=OECD&dq=...A&lom=LASTNPERIODS&lo=5&to\[TIME_PERIOD\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?tenant=archive&df[ds]=DisseminateArchiveDMZ&df[id]=DF_EO114_LTB&df[ag]=OECD&dq=...A&lom=LASTNPERIODS&lo=5&to[TIME_PERIOD]=false) [dostęp: 26.06.2024].

Spis wykresów, tabel i infografik

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Struktura próby ze względu na reprezentowany obszar działalności zawodowej (w proc.)	25
Wykres 2. Średnia ocena siły wpływu oraz niepewności poszczególnych kategorii czynników STEEPVL na rynek pracy i kompetencje przyszłości w perspektywie do 2035 r.	25
Wykres 3. Średnia ocena siły wpływu oraz niepewności czynników społecznych na zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie do 2035 r. (ogółem i według obszarów działalności respondentów).	27
Wykres 4. Średnia ocena siły wpływu oraz niepewności czynników technologicznych na zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie do 2035 r. (ogółem i według obszarów działalności respondentów).	28
Wykres 5. Średnia ocena siły wpływu oraz niepewności czynników ekonomicznych na zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie do 2035 r. (ogółem i według obszarów działalności respondentów).	30
Wykres 6. Średnia ocena siły wpływu oraz niepewności czynników ekologicznych na zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie do 2035 r. (ogółem i według obszarów działalności respondentów).	31
Wykres 7. Średnia ocena siły wpływu oraz niepewności czynników politycznych na zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie do 2035 r. (ogółem i według obszarów działalności respondentów).	32
Wykres 8. Średnia ocena siły wpływu oraz niepewności czynników odnoszących się do wartości na zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie do 2035 r. (ogółem i według obszarów działalności respondentów)	34
Wykres 9. Średnia ocena siły wpływu oraz niepewności czynników prawnych na zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie do 2035 r. (ogółem i według obszarów działalności respondentów).	35

Wykres 10. Klasyfikacja czynników STEEPVL – niepewność i ważność dla zatrudniania wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy.	38
Wykres 11. Osie scenariuszy oraz nazwy scenariuszy zatrudniania wykwalifikowanych cudzoziemców	39

SPIS TABEL

Tabela 1. Na jakiej podstawie można zatrudnić cudzoziemców z krajów trzecich?	10
Tabela 2. Zawody deficytowe zidentyfikowane w latach 2020–2024 r. w <i>Barometrze zawodów</i> według klasyfikacji zawodów i specjalności ISCO-08 oraz poziom wymaganych kompetencji	16
Tabela 3. Braki pracowników w branżach oraz przyczyny deficytu	18

SPIS INFOGRAFIK

Infografika 1. Niebieska Karta UE: wymagania do uzyskania oraz uprawnienia przysługujące po wydaniu	11
Infografika 2. Niebieskie Karty UE	13
Infografika 3. Liczba i struktura wydanych dokumentów legalizujących zatrudnienie cudzoziemców w Polsce w 2023 r. w zawodach deficytowych wymagających wysokich kwalifikacji	20
Infografika 4. Liczba i struktura wydanych dokumentów legalizujących zatrudnienie cudzoziemców w Polsce w 2023 r. w zawodach deficytowych niewymagających wysokich kwalifikacji	21
Infografika 5. Czynniki analizy STEEPVL wpływające na zatrudnienie wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców	24

Polski Instytut Ekonomiczny

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